

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
VIỆN KHOA HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM

NGUYỄN HỒNG TÂY

**QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN CÁC TRƯỜNG
CAO ĐẲNG NGHỀ NHẪM ĐÁP ỨNG NHU CẦU
NHÂN LỰC VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

Hà Nội – 2014

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
VIỆN KHOA HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM**

NGUYỄN HỒNG TÂY

**QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN CÁC TRƯỜNG
CAO ĐẲNG NGHỀ NHẪM ĐÁP ỨNG NHU CẦU
NHÂN LỰC VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC
Chuyên ngành: **QUẢN LÝ GIÁO DỤC**
Mã số: 62.14.01.14

Người hướng dẫn khoa học:

- 1. PGS.TS TRẦN KHÁNH ĐỨC**
- 2. TS. TRẦN VĂN HÙNG**

Hà Nội – 2014

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các kết quả nghiên cứu trong luận án là trung thực, chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình nào của các tác giả khác.

Tác giả luận án

Nguyễn Hồng Tây

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin trân trọng cảm ơn Lãnh đạo Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Trung tâm Đào tạo và Bồi dưỡng và các Quý thầy cô giáo của Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam đã hướng dẫn, giúp đỡ, tạo điều kiện thuận lợi cho tôi trong suốt thời gian học tập, nghiên cứu và thực hiện luận án.

Tôi xin trân trọng biết ơn PGS.TS. Trần Khánh Đức, TS. Trần Văn Hùng đã tận tình giúp đỡ tôi trong suốt thời gian nghiên cứu và thực hiện luận án.

Tôi xin trân trọng cảm ơn các nhà khoa học trong các Hội đồng thi các chuyên đề tiến sĩ, Hội đồng Seminar luận án tiến sĩ, Hội đồng đánh giá luận án tiến sĩ cấp Bộ môn và Phản biện độc lập đã có nhiều góp ý quan trọng để tôi kịp thời nghiên cứu bổ sung và hoàn thiện luận án.

Tôi xin chân thành cảm ơn Hiệu trưởng, thầy cô giáo và học sinh sinh viên của 12 Trường cao đẳng nghề, Lãnh đạo Sở và Phòng Dạy nghề thuộc Sở Lao động TB&XH, Lãnh đạo các Ban quản lý KKT/KCN và các doanh nghiệp lớn trong các KKT/KCN ở 05 tỉnh/thành phố nằm trong Vùng Kinh tế trọng điểm miền Trung đã giúp đỡ tôi rất nhiều trong điều tra, khảo sát và thực hiện luận án.

Tác giả luận án

Nguyễn Hồng Tây

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Lý do lựa chọn đề tài.....	1
2. Mục đích nghiên cứu.....	3
3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu	3
5. Nhiệm vụ nghiên cứu	3
6. Phương pháp luận nghiên cứu.....	4
<i>6.1. Phương pháp tiếp cận</i>	4
<i>6.2. Các phương pháp nghiên cứu</i>	4
7. Giới hạn của đề tài	5
8. Luận điểm bảo vệ	6
9. Đóng góp mới của luận án	7
10. Cấu trúc luận án	8
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ NHẪM ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM	9
1.1. Tổng quan vấn đề nghiên cứu	9
<i>1.1.1. Những nghiên cứu trong nước</i>	9
<i>1.1.2. Những nghiên cứu ở ngoài nước</i>	13
<i>1.2.3. Nhận xét chung</i>	15
1.2. Cơ sở lý luận về quản lý và quản lý phát triển nhà trường	16
1.2.1. Quản lý và các chức năng cơ bản trong quản lý	16
1.2.1. 1. <i>Quản lý</i>	16
1.2.1. 2. <i>Các chức năng cơ bản của quản lý</i>	18
1.2.2. Phát triển và quản lý phát triển	19
1.2.2.1. <i>Phát triển</i>	19
1.2.2.2. <i>Quản lý phát triển nhà trường</i>	20
1.2.2.3. <i>Tiếp cận quản lý theo mục tiêu (MBO) trong quản lý phát triển nhà trường</i>	24

1.2.2.4. <i>Tiếp cận quản lý dựa trên nhà trường (SBM) trong quản lý phát triển</i>	28
1.2.2.5. <i>Phân cấp quản lý trong quản lý phát triển nhà trường</i>	32
1.3. Nhân lực, tiếp cận cung-cầu nhân lực trong quản lý phát triển nhà trường	33
1.3.1. <i>Nhân lực và đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực</i>	33
1.3.2. <i>Tiếp cận cung-cầu nhân lực trong quản lý phát triển nhà trường</i>	35
1.3.2.1. <i>“Cầu” nhân lực hay nhu cầu nhân lực</i>	35
1.3.2.2. <i>“Cung” nhân lực</i>	36
1.3.2.3. <i>Một số nội dung bảo đảm cung - cầu nhân lực</i>	36
1.4. Vùng kinh tế trọng điểm, Trường cao đẳng nghề và sứ mệnh đáp ứng nhu cầu nhân lực cho Vùng kinh tế trọng điểm	37
1.4.1. <i>Vùng kinh tế trọng điểm</i>	37
1.4.2. <i>Trường CDN và sứ mệnh đáp ứng nhu cầu nhân lực của VKTTĐ</i>	38
1.5. Nội dung quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực Vùng kinh tế trọng điểm	40
1.5.1. <i>Chính sách và cơ chế quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề</i>	40
1.5.2. <i>Quy hoạch mạng lưới các Trường cao đẳng nghề</i>	43
1.5.3. <i>Hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và thị trường lao động</i>	44
1.5.4. <i>Xây dựng và triển kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường</i>	44
1.5.5. <i>Gắn kết giữa nhà trường với doanh nghiệp và thị trường lao động</i>	46
1.5.6. <i>Quản lý phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý</i>	47
1.5.7. <i>Quản lý phát triển cơ sở vật chất và thiết bị dạy nghề</i>	48
1.5.8. <i>Quản lý phát triển chương trình, giáo trình dạy nghề</i>	48
1.5.9. <i>Quản lý hoạt động dạy và học</i>	49
1.5.10. <i>Quản lý phát triển các hoạt động dịch vụ phúc lợi cho HSSV</i>	50
1.5.11. <i>Kiểm định chất lượng dạy nghề</i>	51
1.5.12. <i>Xây dựng văn hóa nhà trường</i>	52
1.6. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề ..	53
1.6.1. <i>Các yếu tố ảnh hưởng vĩ mô (yếu tố bên ngoài-ảnh hưởng gián tiếp)</i>	53
1.6.2. <i>Các yếu tố ảnh hưởng vi mô (yếu tố bên trong-ảnh hưởng trực tiếp)</i>	53

1.7. Kinh nghiệm quốc tế về quản lý phát triển dạy nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực phát triển kinh tế - xã hội	54
1.7.1. Kinh nghiệm của Trung Quốc	54
1.7.2. Kinh nghiệm của Nhật Bản	55
1.7.3. Kinh nghiệm của Hàn Quốc	56
1.7.4. Kinh nghiệm của Thái Lan	56
1.7.5. Kinh nghiệm của Singapore	58
1.7.6. Phân tích những bài học kinh nghiệm đối với Việt Nam	58
Tiểu kết chương 1	60
Chương 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ NHẢM ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC CỦA VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG	62
2.1. Mô tả quá trình và phương pháp khảo sát	62
2.2. Khái quát Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung và mạng lưới dạy nghề ..	63
2.2.1. Giới thiệu Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung	63
2.2.2. Mạng lưới dạy nghề và các Trường cao đẳng nghề	65
2.2.2.1. Mạng lưới dạy nghề	65
2.2.2.2. Mạng lưới các Trường cao đẳng nghề	66
2.2.2.3. Một số nhận xét.....	70
2.3.2. Sự phát triển công nghiệp, dịch vụ và cung-cầu nhân lực	71
2.3.2.1. Sự phát triển công nghiệp, dịch vụ và nhu cầu nhân lực	71
2.3.2.2. Khả năng đáp ứng nhu cầu nhân lực có trình độ cao đẳng nghề	73
2.3.2.3. Nhận xét về tương quan cung - cầu nhân lực có trình độ CĐN	76
2.4. Thực trạng quản lý phát triển các Trường CĐN ở VKTTĐMT	76
2.4.1. Chính sách và cơ chế quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề	76
2.4.2. Phát triển mạng lưới các Trường cao đẳng nghề	80
2.4.3. Hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và thị trường lao động	81
2.4.4. Xây dựng và triển khai kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường	84
2.4.5. Gắn kết giữa nhà trường với doanh nghiệp và thị trường lao động	86

2.4.6. <i>Quản lý phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý</i>	88
2.4.6.1. <i>Về đội ngũ giáo viên dạy hệ cao đẳng nghề</i>	88
2.4.6.2. <i>Về đội ngũ cán bộ quản lý các Trường cao đẳng nghề</i>	92
2.4.6.3. <i>Về đội ngũ nhân viên phục vụ</i>	93
2.4.7. <i>Quản lý phát triển cơ sở vật chất và thiết bị đào tạo</i>	95
2.4.8. <i>Quản lý phát triển chương trình, giáo trình dạy nghề</i>	97
2.4.9. <i>Quản lý hoạt động dạy và học</i>	99
2.4.10. <i>Quản lý phát triển các dịch vụ phúc lợi cho HSSV</i>	102
2.4.11. <i>Quản lý hoạt động kiểm định chất lượng</i>	104
2.4.12. <i>Xây dựng văn hóa nhà trường</i>	106
2.5. <i>Đánh giá chung về thực trạng</i>	108
2.5.1. <i>Những điểm mạnh</i>	108
2.5.2. <i>Những điểm yếu</i>	108
2.5.3. <i>Những cơ hội</i>	110
2.5.4. <i>Những thách thức và nguy cơ</i>	111
Tiểu kết chương 2	113
Chương 3: CÁC GIẢI PHÁP QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ NHẪM ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG	115
3.1. <i>Định hướng và các nguyên tắc xây dựng giải pháp</i>	115
3.1.1. <i>Định hướng phát triển KT-XH của VKTTĐMT đến năm 2020</i>	115
3.1.2. <i>Dự báo nhu cầu nhân lực trình độ CĐN của thị trường lao động</i>	116
3.1.3. <i>Định hướng phát triển các Trường cao đẳng nghề</i>	118
3.1.4. <i>Các nguyên tắc xây dựng giải pháp</i>	119
3.2. <i>Các giải pháp quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung</i>	120
3.2.1. <i>Phát triển hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và TTLĐ</i>	130
3.2.2. <i>Hoàn thiện chính sách và cơ chế phát triển các Trường CĐN</i>	120
3.2.3. <i>Quy hoạch phát triển mạng lưới các Trường cao đẳng nghề</i>	126

3.2.4. <i>Xây dựng và triển khai kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường</i>	130
3.2.5. <i>Phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý của nhà trường</i>	145
3.2.6. <i>Phát triển chương trình, giáo trình dạy nghề định hướng TTLĐ</i>	157
3.2.7. <i>Tăng cường công tác tự kiểm định chất lượng dạy nghề</i>	159
3.2.8. <i>Xây dựng văn hóa nhà trường</i>	165
3.3. Mối quan hệ giữa các giải pháp	169
3.4. Thăm dò và thử nghiệm	170
3.4.1. <i>Khảo nghiệm tính cấp thiết và khả thi của các giải pháp đã đề xuất</i>	170
3.4.2. <i>Thử nghiệm tác động kiểm chứng một số giải pháp đã đề xuất</i>	173
Tiểu kết chương 3	179
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	181
KẾT LUẬN	181
KIẾN NGHỊ	185
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ	188
TÀI LIỆU THAM KHẢO	189
PHỤ LỤC	197

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 1.1. So sánh về phương pháp quản lý theo thời gian và theo mục tiêu	25
Bảng 1.2. Trình tự tiến hành Quản lý theo mục tiêu.....	26
Bảng 2.1. Quy mô về hệ dạy nghề dài hạn của 05 tỉnh/Tp	66
Bảng 2.2. Các Trường cao đẳng nghề ở VKTTĐMT, năm 2012	68
Bảng 2.3. Quy mô về hệ cao đẳng nghề của 05 tỉnh/Tp	69
Bảng 2.4: Nhu cầu nhân lực theo ngành nghề năm 2012	72
Bảng 2.5: Số lượng sinh viên dự kiến tốt nghiệp năm 2012 theo ngành nghề	73
Bảng 2.6. Tổng hợp ý kiến đánh giá về quản lý các Trường CĐN cấp Vùng	78
Bảng 2.7. Cơ cấu đội ngũ giáo viên chia theo trình độ đào tạo	88
Bảng 3.1. Dự báo nhu cầu nhân lực CĐN ở các KKT/KCN trong VKTTĐMT	117
Bảng 3.2. Kết quả khảo nghiệm tính cần thiết và khả thi của các giải pháp	171
Bảng 3.3. Kết quả giảng dạy của giáo viên trước khi thử nghiệm.....	175
Bảng 3.4. Kết quả giảng dạy của giáo viên sau khi thử nghiệm.....	176
Bảng 3.5 Thống kê sinh viên tốt nghiệp và có việc làm sau tốt nghiệp.....	177

DANH MỤC CÁC HÌNH

Hình 1.1. Sơ đồ tiếp cận hệ thống về đào tạo nhân lực.....	11
Hình 1.2. Các hợp phần của giáo dục kỹ thuật và dạy nghề (<i>Theo UNEVOC</i>)	14
Hình 1.3. Mô hình về quản lý	18
Hình 1.4. Mối quan hệ giữa các chức năng cơ bản của quản lý	19
Hình 1.5. Mô hình quản lý theo mục tiêu MBO	24
Hình 1.6. Sơ đồ liên kết 03 “Nhà” trong quản lý phát triển các Trường CDN.....	42
Hình 2.1. Biểu đồ mạng lưới các cơ sở dạy nghề VKTTĐMT, năm 2011.....	65
Hình 2.2. Mạng lưới các Trường CDN ở VKTTĐMT, năm 2012	67
Hình 2.3. Biểu đồ đánh giá chất lượng nhân lực trình độ CDN của DN	75
Hình 2.4. Biểu đồ đánh giá về chính sách quản lý phát triển Trường CDN	77
Hình 2.5. Biểu đồ đánh giá về mạng lưới các Trường CDN.....	80
Hình 2.6. Biểu đồ đánh giá về hệ thống thông tin TTLĐ.....	82
Hình 2.7. Biểu đồ đánh giá lập kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường.....	85
Hình 2.8. Biểu đồ đánh giá gắn kết giữa nhà trường với DN, TTLĐ	87
Hình 2.9. Biểu đồ phát triển đội ngũ giáo viên dạy CDN.....	89
Hình 2.10. Cơ cấu trình độ đội ngũ giáo viên các Trường CDN, năm 2011	90
Hình 2.11. Biểu đồ đánh giá quản lý phát triển đội ngũ GV&CBQL.....	94
Hình 2.12. Biểu đồ đánh giá diện tích phòng học, xưởng thực hành so với tiêu chuẩn...95	95
Hình 2.13. Biểu đồ đánh giá quản lý phát triển CSVC&TB dạy nghề	97
Hình 2.14. Biểu đồ phát triển chương trình, giáo trình dạy nghề	98
Hình 2.15. Biểu đồ đánh giá quản lý hoạt động dạy và học	101
Hình 2.16. Biểu đồ đánh giá quản lý phát triển các dịch vụ phúc lợi cho HSSV.....	103
Hình 2.17. Biểu đồ đánh giá quản lý hoạt động tự kiểm định chất lượng	105
Hình 3.1. Hệ thống thu thập, xử lý và cung cấp thông tin lao động - việc làm các cấp .132	132
Hình 3.2. Sơ đồ các lựa chọn cấp học cho học sinh sau THCS	123
Hình 3.3. Sơ đồ phân tích công việc trong quản lý GV&CBQL	147
Hình 3.4. Tiến trình xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GV&CBQL.....	150

DANH MỤC CÁC PHỤ LỤC

I. Các phiếu điều tra, khảo sát, trưng cầu ý kiến

- PL-01: Phiếu điều tra khảo sát hoạt động quản lý đào tạo tại các Trường CĐN.
- PL-02: Phiếu trưng cầu ý kiến, dùng cho lãnh đạo, CBQL các Trường CĐN và các Sở LĐTĐ&XH.
- PL-03: Phiếu trưng cầu ý kiến, dùng để tham khảo ý kiến của lãnh đạo và CBQL các BQL KCN/KKT.
- PL-04: Phiếu trưng cầu ý kiến, dùng cho lãnh đạo và CBQL các DN có sử dụng HSSV tốt nghiệp ở các Trường CĐN được khảo sát.
- PL-05: Phiếu trưng cầu ý kiến, dùng để khảo sát HSSV đang học tại các Trường CĐN trong VKTTĐMT.
- PL-06: Phiếu trưng cầu ý kiến, dùng để khảo sát cựu HSSV các Trường CĐN trong VKTTĐMT.
- PL-07: Phiếu tham dò ý kiến chuyên gia về tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp.

II. Các bảng tổng hợp ý kiến đánh giá

- PL2.01: Tổng hợp ý kiến đánh giá về chất lượng nhân lực CĐN.
- PL2.02: Tổng hợp ý kiến đánh giá về xây dựng và triển khai kế hoạch chiến lược.
- PL2.03: Tổng hợp ý kiến đánh giá về gắn kết giữa nhà trường với doanh nghiệp và TTLĐ.
- PL2.04: Tổng hợp ý kiến đánh giá về quản lý phát triển đội ngũ GV&CBQL.
- PL2.05: Tổng hợp ý kiến đánh giá về quản lý phát triển CSVC&TB
- PL2.06: Tổng hợp ý kiến đánh giá về quản lý phát triển chương trình, giáo trình dạy nghề
- PL2.07: Tổng hợp ý kiến đánh giá về quản lý hoạt động dạy và học
- PL2.08: Tổng hợp ý kiến đánh giá về phát triển dịch vụ phúc lợi cho HSSV
- PL2.09: Tổng hợp ý kiến đánh giá về hoạt động kiểm định chất lượng
- PL3.01: Tổng hợp ý kiến đánh giá về tính cần thiết của các giải pháp
- PL3.02: Tổng hợp ý kiến đánh giá về tính khả thi của các giải pháp

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

Viết tắt	Viết đầy đủ
ASEAN	Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á
CCTT	Cơ chế thị trường
CĐN	Cao đẳng nghề
CNH-HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CTDN/CTDH	Chương trình dạy nghề/Chương trình dạy học
CSDN/CSĐT	Cơ sở dạy nghề/Cơ sở đào tạo
CSVC&TB	Cơ sở vật chất và thiết bị
GDNN	Giáo dục nghề nghiệp
GV/CBQL	Giáo viên/Cán bộ quản lý
HSSV	Học sinh sinh viên
ILO	Tổ chức Lao động quốc tế
KĐCL	Kiểm định chất lượng
KH&CN	Khoa học và công nghệ
KHCL	Kế hoạch chiến lược
KCN/KKT	Khu công nghiệp/Khu kinh tế
KT-XH	Kinh tế - xã hội
LĐKT	Lao động kỹ thuật
LLLĐ	Lực lượng lao động
NNL	Nguồn nhân lực
NLTH	Năng lực thực hiện
SCN/TCN	Sơ cấp nghề/Trung cấp nghề
THCS/THPT	Phổ thông cơ sở/Phổ thông trung học
TTGTVL	Trung tâm giới thiệu việc làm
TTLĐ	Thị trường lao động
VKTTĐ	Vùng kinh tế trọng điểm quốc gia
VKTTĐMT	Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung
XHH	Xã hội hoá
XHCN	Xã hội chủ nghĩa

MỞ ĐẦU

1. Lý do lựa chọn đề tài

Một nền kinh tế muốn phát triển cần có các nguồn lực về: vốn, khoa học công nghệ, tài nguyên và nguồn nhân lực; muốn tăng trưởng nhanh và bền vững cần dựa vào ba yếu tố cơ bản là áp dụng công nghệ mới, phát triển kết cấu hạ tầng hiện đại và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Kinh nghiệm cho thấy, gắn chặt chính sách điều hành vĩ mô với chiến lược phát triển nguồn nhân lực đã mang lại thành công ở nhiều quốc gia. Có thể nói toàn bộ bí quyết thành công của một quốc gia xét cho cùng, đều nằm trong chiến lược đào tạo và phát triển nguồn lực con người.

Nước ta đang tiến hành công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đang là một vấn đề cấp thiết vì nguồn nhân lực là động lực của phát triển kinh tế - xã hội, là chìa khoá tạo ra các nỗ lực để giải quyết các vấn đề khó khăn như hiệu quả, công bằng, ổn định và tăng trưởng. Cương lĩnh xây dựng đất nước thời kỳ quá độ lên Chủ nghĩa xã hội (Bổ sung, phát triển 2011) được thông qua tại Đại hội XI của Đảng nhấn mạnh: “Phát triển giáo dục và đào tạo cùng với phát triển khoa học và công nghệ là quốc sách hàng đầu; đầu tư cho giáo dục và đào tạo là đầu tư phát triển. Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo theo nhu cầu phát triển của xã hội; nâng cao chất lượng theo yêu cầu chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá, dân chủ hoá và hội nhập quốc tế...”.

Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung (VKTTĐMT) là một trong bốn Vùng kinh tế trọng điểm quốc gia (VKTTĐ), bao gồm 05 đơn vị hành chính: Thừa Thiên Huế, Đà Nẵng, Quảng Nam, Quảng Ngãi và Bình Định. Toàn Vùng có 04 khu kinh tế cùng với chuỗi 24 khu công nghiệp, hệ thống kho bãi quốc gia và quốc tế gắn với hệ thống cảng biển và các đầu mối giao thông liên vùng, xuyên quốc gia. Đây là vùng kinh tế theo cơ cấu kinh tế mở, sẽ phát triển ngành kinh tế chủ đạo là kinh tế biển gắn với phát triển nhanh công nghiệp và dịch vụ, góp phần ổn định kinh tế vĩ mô, hỗ trợ và thúc đẩy sự phát triển KT-XH của các tỉnh lân cận trong Vùng [55].

Về đào tạo và cung ứng nhân lực cho Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, trong những năm qua Đảng và Nhà nước đã đầu tư phát triển các trường đại học ở

Huế, Đà Nẵng và Quy Nhơn thành các cơ sở đào tạo (CSĐT) đa ngành, là trung tâm nghiên cứu khoa học ứng dụng phục vụ cho sự phát triển KT-XH của khu vực miền Trung-Tây Nguyên. Các CSĐT này đã từng bước đáp ứng nhu cầu nhân lực trình độ đại học trong Vùng. Tuy nhiên, về phát triển nhân lực thông qua dạy nghề đang gặp phải nhiều bất cập lớn trong việc đáp ứng nhu cầu lao động trong thực tế: quy mô và chất lượng dạy nghề chưa đáp ứng yêu cầu đa dạng của xã hội; tình trạng thừa lao động phổ thông nhưng lại thiếu trầm trọng lao động có kỹ năng nghề; số lao động làm việc không theo đúng chuyên ngành đào tạo cũng không ít; một bộ phận lớn người dân chưa được dạy nghề để chuyển đổi nghề nghiệp... Nếu không có giải pháp quản lý hữu hiệu, nhân lực không đáp ứng được yêu cầu trước mắt cũng như những năm tới, đây sẽ là một trong những rào cản lớn cho sự phát triển của VKTTĐMT [2].

Trường cao đẳng nghề là cơ sở dạy nghề thuộc hệ thống giáo dục quốc dân, được hình thành từ năm 2007, thực hiện tổ chức đào tạo nhân lực kỹ thuật trực tiếp trong sản xuất/dịch vụ ở các trình độ cao đẳng nghề (CĐN), trung cấp nghề (TCN) và sơ cấp nghề (SCN). Các Trường CĐN ở VKTTĐMT thời gian qua đã có những đóng góp trong đào tạo và cung ứng nhân lực cho các doanh nghiệp, nhưng so với yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của VKTTĐMT thì vẫn bộc lộ nhiều hạn chế, bất cập. Hơn nữa, trong bối cảnh hiện nay, Nhà nước khó có thể cùng một lúc nâng cao chất lượng toàn bộ hệ thống dạy nghề mà cần có sự phân tầng chất lượng để một mặt vẫn đảm bảo được dạy nghề ở hệ TCN và SCN cho số đông người dân và mặt khác ưu tiên phát triển các Trường CĐN để đào tạo nhân lực trình độ CĐN để đảm bảo tỷ lệ đào tạo nghề giữa các cấp trình độ phù hợp với yêu cầu của nhân lực của Vùng và nhu cầu chuyển dịch cơ cấu lao động, góp phần nâng cao thu nhập, giảm nghèo vững chắc, đảm bảo an sinh xã hội cho nhân dân.

Từ thực tế trên đây, tác giả đã lựa chọn vấn đề nghiên cứu ***“Quản lý phát triển các trường cao đẳng nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung”*** làm đề tài luận án tiến sĩ.

2. Mục đích nghiên cứu

Xây dựng luận cứ khoa học và đề xuất các giải pháp quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung theo cách tiếp cận cung - cầu nhân lực, quản lý theo mục tiêu (MBO) và quản lý dựa trên nhà trường (SBM).

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

Khách thể nghiên cứu: Phát triển các Trường CDN ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung Việt Nam.

Đối tượng nghiên cứu: Quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung Việt Nam.

4. Giả thuyết khoa học

Các Trường CDN ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung thời gian qua đã có nhiều thành tựu trong đào tạo nhân lực phục vụ phát triển KT-XH, tuy nhiên vẫn còn bất cập do hiệu quả quản lý thiếu bao quát một cách toàn diện các vấn đề tổ chức sư phạm và KT-XH. Nếu đề xuất một hệ giải pháp quản lý phát triển theo theo cách tiếp cận tiếp cận cung - cầu nhân lực, quản lý theo mục tiêu (MBO), quản lý dựa trên nhà trường (SBM) và xu thế quản lý phát triển nhà trường nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội, thì sẽ thúc đẩy được sự phát triển của các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Nghiên cứu cơ sở lý luận của quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung.

- Khảo sát, đánh giá thực trạng các Trường CDN và công tác quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của VKTTĐMT.

- Đề xuất các giải pháp quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung.

- Khảo nghiệm, thăm dò tính cần thiết, tính khả thi và thử nghiệm một vài biện pháp quản lý được đề xuất trong khuôn khổ luận án.

6. Phương pháp luận nghiên cứu

6.1. Phương pháp tiếp cận

Để tiến hành nghiên cứu, tác giả sử dụng các phương pháp tiếp cận sau:

- *Tiếp cận hệ thống*: Nghiên cứu phát triển các Trường CDN đặt trong các mối quan hệ giữa các nhân tố KT-XH (nhất là hội nhập quốc tế và CNH-HĐH) của Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung đến nhu cầu phát triển nguồn nhân lực; mối quan hệ giữa hệ thống dạy nghề (hệ thống con) với hệ thống giáo dục quốc dân; mối quan hệ giữa dạy nghề nói chung, hệ CDN nói riêng và sử dụng nhân lực qua dạy nghề. Quản lý phát triển các Trường CDN phụ thuộc vào môi trường bên trong nhà trường, đồng thời chịu ảnh hưởng của các thành tố khác bên ngoài nhà trường.

- *Tiếp cận phức hợp*: Cách tiếp cận này, khi giải quyết các nội dung cụ thể của đề tài cần chú ý đến tính thống nhất, tính phối hợp, tính toàn diện, tính cân đối, tính tích hợp của những tác động đến phát triển nhân lực thông qua dạy nghề hệ CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của Vùng. Trên cơ sở đó, xác lập các giải pháp quản lý hợp lý và khả thi có thể huy động và sử dụng hiệu quả mọi nguồn lực trong và ngoài nhà trường, thực hiện đồng bộ các chức năng quản lý nhằm thực hiện tốt nhất việc phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của Vùng.

- *Tiếp cận thị trường về cung - cầu nhân lực*: Trong điều kiện kinh tế thị trường, lợi thế cạnh tranh không còn là tài nguyên thiên nhiên, lao động rẻ mà nghiêng về tri thức, nguồn nhân lực chất lượng cao. Quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhân lực của Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung cũng phải tuân thủ các quy luật cơ bản của thị trường: quy luật cung - cầu, quy luật giá trị và quy luật cạnh tranh. Do vậy, cần đặt vấn đề nghiên cứu theo quan điểm tiếp cận thị trường, dựa trên phân tích đánh giá và phản hồi từ thị trường lao động để đề ra những giải pháp quản lý nhằm liên kết chặt chẽ hơn, thường xuyên hơn giữa các Trường CDN và cơ sở sử dụng nhân lực được đào tạo.

6.2. Các phương pháp nghiên cứu

- *Phương pháp nghiên cứu lý luận*: Tác giả đã sử dụng các phương pháp phân tích và tổng hợp, hệ thống hoá lý thuyết và phương pháp giả thuyết để phân tích, tổng hợp và hệ thống hoá các vấn đề lý thuyết có liên quan thành một hệ thống

lý luận nhằm xây dựng cơ sở lý luận của vấn đề nghiên cứu. Các loại tài liệu nghiên cứu gồm: các văn kiện, tài liệu, Nghị quyết của Đảng, Nhà nước; các quy định, quy chế do Bộ GD&ĐT, Bộ LĐTB&XH, Tổng cục dạy nghề ban hành; các tài liệu liên quan đến phát triển nhân lực thông qua dạy nghề và các tài liệu có liên quan đến sự hình thành, phát triển Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung và nhu cầu nhân lực tại đây; các loại sách, báo, tạp chí, tài liệu về khoa học quản lý, kinh tế, về những vấn đề khác liên quan đến đề tài.. để xây dựng cơ sở lý luận cho đề tài nghiên cứu.

- *Phương pháp điều tra, khảo sát:* Tác giả đã sử dụng phương pháp điều tra, khảo sát bằng phỏng vấn, phiếu hỏi (anket) các lãnh đạo, GV&CBQL Trường CDN, lãnh đạo và CBQL Sở LĐTB&XH, các doanh nghiệp có sử dụng lao động là HSSV tốt nghiệp các Trường CDN và Ban quản lý KKT/KCN của 05 tỉnh/TP trong Vùng.

- *Phương pháp tổng kết kinh nghiệm thực tiễn giáo dục:* Tác giả đã sử dụng phương pháp tổng kết kinh nghiệm thực tiễn, phân tích các số liệu thống kê hàng năm để đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp.

- *Phương pháp chuyên gia:* Trao đổi, phỏng vấn một số nhà quản lý giáo dục, các trưởng/phó phòng đào tạo của các CSDN, các cán bộ và chuyên viên quản lý dạy nghề của các Sở LĐTB&XH, lãnh đạo các Ban quản lý KKT/KCN và đặc biệt là các lãnh đạo, trưởng/phó phòng nhân sự các doanh nghiệp đang đầu tư tại Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung.

- *Phương pháp thử nghiệm:* Thử nghiệm một số giải pháp minh chứng cho tính khả thi của giải pháp.

- *Phương pháp thống kê toán học:* Tác giả đã sử dụng phương pháp thống kê toán học để xử lý các số liệu khảo sát và thử nghiệm.

7. Giới hạn của đề tài

- *Phạm vi thời gian:* về thực trạng phát triển dạy nghề, đề tài sử dụng các số liệu thống kê từ 2007 trở lại đây, trong đó có chú trọng đến thực trạng quản lý và đề xuất giải pháp quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung đến năm 2020, khi Việt Nam về cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại.

- *Phạm vi không gian:* Đề tài nghiên cứu ở 12 Trường CDN, 20 doanh

nghiệp có sử dụng nhân lực là HSSV đã tốt nghiệp ở các Trường CDN được khảo sát, 05 Sở LĐTĐ&XH, 05 Ban quản lý KKT/KCN của 05 tỉnh/Tp thuộc Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, bao gồm: Thừa Thiên Huế, Thành phố Đà Nẵng, Quảng Nam, Quảng Ngãi và Bình Định.

- *Phạm vi nội dung*: Quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung có phạm vi rất rộng, bao gồm nhiều cấp quản lý: quản lý nhà nước ở cấp trung ương (Chính phủ, Tổng cục Dạy nghề), quản lý nhà nước ở cấp Ban điều phối VKTTĐMT và UBND tỉnh/thành phố (gọi chung là cấp Vùng), quản lý ở cấp Trường CDN. Luận án chỉ nghiên cứu ở cấp Vùng (chủ yếu các vấn đề về quản lý nhà nước có tác động lớn đến sự phát triển của các Trường CDN trong Vùng) và nghiên cứu chuyên sâu về quản lý phát triển ở cấp Trường CDN; Các Trường CDN hiện nay đào tạo 03 cấp trình độ (SCN, TCN, CDN) nhưng định hướng đến năm 2020 chủ yếu đào tạo trình độ CDN, luận án khảo sát thực trạng và đề xuất giải pháp cho cấp trình độ CDN.

- *Phạm vi thử nghiệm*: Tổ chức thử nghiệm về giải pháp quản lý là một vấn đề phức tạp và đòi hỏi nhiều thời gian. Do hạn chế về thời gian của luận án cũng như tiến trình hoạt động thực tế của nhà trường trong năm học, luận án chỉ lựa chọn các biện pháp quản lý trong giải pháp quản lý đã đề xuất để thử nghiệm nhằm kiểm chứng sự phù hợp và tính khả thi của giải pháp, chứng minh tính đúng đắn của giả thuyết khoa học của luận án. Để thuận lợi cho việc nghiên cứu, theo dõi và đảm bảo được thời gian thử nghiệm phù hợp, tác giả chọn Trường CDN Kỹ thuật Công nghệ Dung Quất làm nơi thử nghiệm.

8. Luận điểm bảo vệ

Luận điểm 1: Các Trường CDN có sứ mệnh rất quan trọng trong việc đào tạo và đáp ứng nhu cầu nhân lực cho Vùng kinh tế trọng điểm quốc gia. Để thực hiện được sứ mệnh này các Trường CDN cần phát triển ở cả 03 mặt: quy mô đào tạo phù hợp, chất lượng dạy nghề được đảm bảo và nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực nhằm đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực cho phát triển KT-XH của Vùng kinh tế trọng điểm quốc gia.

Luận điểm 2: Để làm tốt nhiệm vụ này các Trường CDN phải chú ý một các toàn diện các giải pháp quản lý vừa quán triệt các vấn đề tổ chức sự phạm, vừa quán triệt các vấn đề KT-XH nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực và các quá trình hoạt động của nhà trường, góp phần tăng khả năng phát triển bền vững của nhà trường.

Luận điểm 3. Cần có sự phối hợp đồng bộ giữa các chủ thể sau: **Hiệu trưởng các Trường CDN, UBND các tỉnh/Tp** trong Vùng, **Ban Điều phối VKTTĐ** và **Tổng cục Dạy nghề dưới sự chỉ đạo của Chính phủ**. Các chủ thể này cộng đồng trách nhiệm với nhau để thiết lập cơ chế phân cấp quản lý và điều hành hợp lý.

9. Đóng góp mới của luận án

- *Về lý luận*: Luận án sẽ nghiên cứu một cách hệ thống và tổng hợp các vấn đề lý luận về đào tạo nhân lực đáp ứng phát triển KT-XH, bổ sung hoặc làm sâu sắc thêm những lý luận về quản lý phát triển nhà trường. Qua nghiên cứu lý luận về nhân lực, tiếp cận cung - cầu nhân lực trong quản lý phát triển nhà trường, tiếp cận hiện đại về quản lý phát triển như Quản lý theo mục tiêu (MBO), Quản lý dựa vào nhà trường (SBM), luận án xây dựng khung lý thuyết về quản lý phát triển các Trường CDN đáp ứng nhu cầu nhân lực VKTTĐ, bao gồm 12 vấn đề quan trọng của quản lý phát triển các Trường CDN, tập trung vào quản lý tổng thể các yếu tố làm *nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực, mở rộng quy mô dạy nghề* đồng thời với *nâng cao chất lượng dạy nghề* phù hợp với nhu cầu lực của VKTTĐ.

- *Về thực tiễn*: Luận án khái quát về sự hình thành và phát triển của VKTTĐMT, khảo sát mạng lưới mạng lưới các Trường CDN, sự phát triển công nghiệp - dịch vụ và cung-cầu nhân lực trình độ CDN trong Vùng. Tác giả đã lựa chọn và tiến hành điều tra khảo sát, thu thập số liệu về 12 vấn đề quan trọng của quản lý phát triển các Trường CDN được xây dựng từ khung lý luận ở chương 1. Từ kết quả xử lý số liệu, trao đổi và tham khảo ý kiến chuyên gia am hiểu về các vấn đề luận án quan tâm, đối chiếu giữa lý luận và thực tế, tác giả đã nhận thấy những điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và nguy cơ của hoạt động quản lý phát triển các Trường CDN. Dựa vào định hướng phát triển KT-XH của VKTTĐMT đến năm 2020, dự báo nhu cầu nhân lực trình độ CDN của TTLĐ và định hướng phát triển các Trường CDN, trên

cơ sở đảm bảo một số nguyên tắc: tính mục đích, tính thực tiễn, tính phù hợp và tính hiệu quả, luận án đề xuất và kiến nghị 08 giải pháp quản lý. Kết quả khảo nghiệm khẳng định tính cần thiết, tính khả thi của các giải pháp đề xuất. Luận án đã thử nghiệm giải pháp “Phát triển đội ngũ GV&CBQL”. Kết quả thử nghiệm đã khẳng định sự phù hợp và tính khả thi của các giải pháp đề xuất trong việc quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của VKTTĐMT.

10. Cấu trúc luận án

Luận án gồm: Mở đầu, ba chương, kết luận và kiến nghị.

Chương 1. Cơ sở lý luận quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực Vùng kinh tế trọng điểm.

Chương 2. Thực trạng quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung.

Chương 3. Các giải pháp quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung.

Phần phụ lục gồm có 07 biểu mẫu phiếu khảo sát, điều tra và 11 bảng tổng hợp và xử lý số liệu về ý kiến đánh giá của các chuyên gia.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ NHẪM ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

Trong thời đại hiện nay, vai trò mang tính quyết định của nguồn nhân lực trong sự phát triển KT-XH của một quốc gia đã được khẳng định cả về lý luận và thực tiễn. Quản lý phát triển đào tạo nhân lực nói chung, trong đó có quản lý phát triển các Trường CDN, nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực cho phát triển KT-XH ở mỗi quốc gia, mỗi vùng đã và đang thu hút nhiều nhà khoa học quan tâm nghiên cứu và đề xuất giải pháp theo các cách tiếp cận khác nhau, hướng đến mục tiêu phát triển nguồn vốn con người - nhân tố quyết định sự phát triển của các quốc gia.

1.1.1. Những nghiên cứu trong nước

Trong xu thế toàn cầu hóa và sự phát triển mạnh mẽ của khoa học và công nghệ (KH&CN), đặc biệt trong bối cảnh nền kinh tế tri thức, Đảng và Nhà nước luôn đặt con người vào vị trí trung tâm của sự phát triển và đặt ra yêu cầu phải đổi mới giáo dục trong đó có ngành dạy nghề để đảm bảo sự thành công trong hội nhập và phát triển. Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020 coi việc phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là NNL chất lượng cao, là một đột phá chiến lược để “Phấn đấu đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại...”. Để đạt mục tiêu tổng quát này, Đại hội Đảng khóa XI yêu cầu: “Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ GV&CBQL giáo dục là khâu then chốt” [12].

Luật Giáo dục sửa đổi năm 2009 tại Điều 33 quy định: “Giáo dục nghề nghiệp bao gồm trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề với đào tạo nghề trình độ sơ cấp, trung cấp và cao đẳng” và “Mục tiêu của GDNN là đào tạo người lao động có kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp ở các trình độ khác nhau, có đạo đức, lương tâm

ngành nghiệp, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp... đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH, củng cố quốc phòng, an ninh” [48].

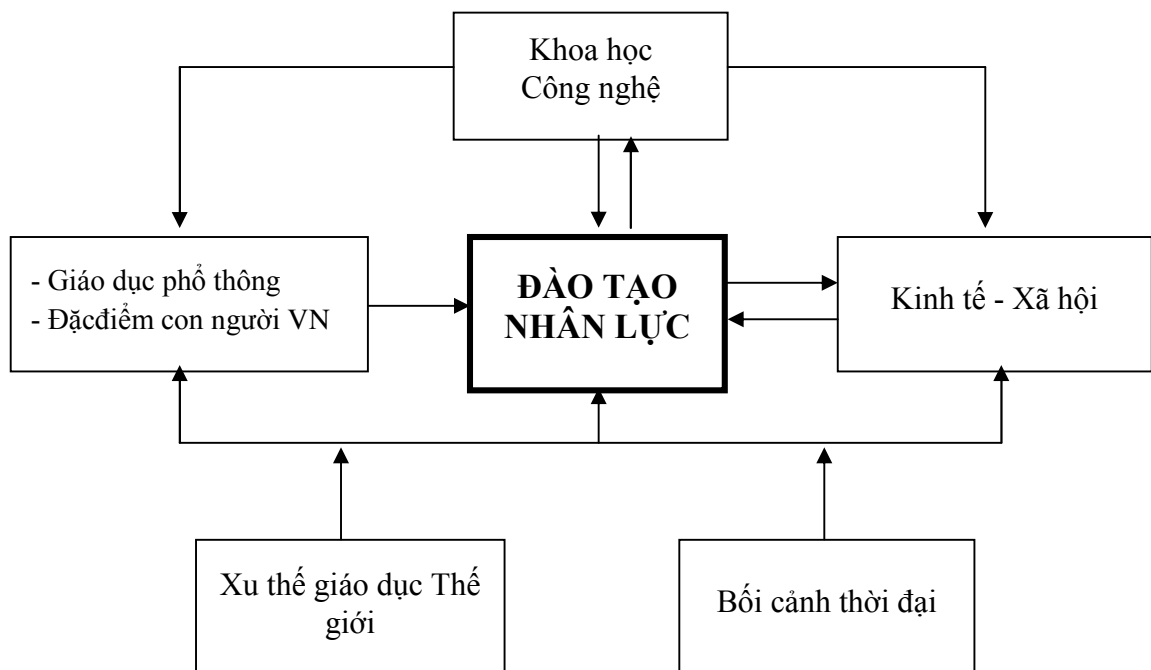
Luật Dạy nghề 2006 tại Điều 4 đã cụ thể hoá: “Mục tiêu dạy nghề là đào tạo nhân lực kỹ thuật trực tiếp trong sản xuất, dịch vụ có năng lực thực hành nghề tương xứng với trình độ đào tạo, có đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp, có sức khỏe nhằm tạo điều kiện cho người học nghề sau khi tốt nghiệp có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc học lên trình độ cao hơn, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH-HĐH đất nước” [49].

“Chú trọng phát triển đào tạo nghề để phát triển nguồn nhân lực” của Phạm Hiệp đăng trên Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH và hội nhập quốc tế” đã nêu lên bức tranh toàn cảnh dạy nghề Việt Nam từ khi Luật Dạy nghề ra đời năm 2006, tác giả đã nhận định: những năm qua dạy nghề đã đạt được một số kết quả đáng kể trong việc phát triển mạng lưới cơ sở dạy nghề, mở rộng quy mô và ngành nghề, đổi mới chương trình dạy nghề...tuy nhiên vẫn đang bộc lộ một số tồn tại cần được sớm khắc phục, đó là quy mô dạy nghề còn nhỏ (nhất là quy mô CĐN), chất lượng dạy nghề chưa đáp ứng được yêu cầu của TTLĐ. Tác giả tham chiếu kinh nghiệm quốc tế và đề xuất các giải pháp phát triển dạy nghề để phát triển NNL. Đây không chỉ là trách nhiệm của nhà hoạch định và tổ chức thực hiện chính sách mà còn là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị và của mỗi cá nhân; phát triển NNL đi đôi với xây dựng và hoàn thiện giá trị con người trong thời đại hiện nay như trách nhiệm công dân, ý thức và năng lực làm chủ bản thân, làm chủ xã hội, sống có văn hóa, có lý tưởng [51].

“Quản lý giáo dục và đào tạo” do tập thể Trường Cán bộ quản lý GD&ĐT biên soạn, đã khẳng định việc cải tiến công tác quản lý GD&ĐT được thực hiện nhằm mục đích đảm bảo chất lượng đào tạo, đảm bảo nhu cầu về số lượng, và cơ cấu ngành nghề đào tạo nhằm ổn định và phát triển nhà trường đáp ứng nhu cầu phát triển KT-XH. Điều đó đòi hỏi người làm công tác quản lý GD&ĐT ở từng nhà trường cũng như từng địa bàn phải nắm vững phương pháp luận, các phương pháp cụ thể trong cách thức tổ chức sự phạm, quản lý nhà trường để có nhận thức đúng

đến mà tìm hướng đi, cách làm phù hợp cho mình, hướng đến việc đào tạo đáp ứng được nhu cầu của xã hội.

Chương trình KH&CN cấp nhà nước KX-05 “Phát triển văn hóa, con người và nguồn nhân lực trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa” của Viện nghiên cứu con người, đã nghiên cứu ở tầm vĩ mô bao quát nhiều vấn đề về phát triển văn hóa, con người và NNL trong xu thế hội nhập, toàn cầu hóa. Với cách tiếp cận hệ thống, vấn đề đào tạo nhân lực được đặt hệ thống các mối quan hệ với đầu vào là giáo dục phổ thông và đặc điểm con người Việt Nam, đầu ra là đội ngũ lao động kỹ thuật (LĐKT) phục vụ cho phát triển KT-XH trong thời kỳ CNH-HĐH dưới tác động của tiến bộ KH&CN, bối cảnh của thời đại và xu thế của GD&ĐT trên thế giới. Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đòi hỏi các cơ sở đào tạo phải được cải tổ, chuẩn hoá và hiện đại hoá theo các mô hình tiên tiến và phải thích ứng một cách linh hoạt, chủ động với cơ chế thị trường để chuẩn bị cho tiến trình hội nhập quốc tế và đủ sức cạnh tranh trong quá trình hội nhập [82].



Hình 1.1. Sơ đồ tiếp cận hệ thống về đào tạo nhân lực

“Giáo dục nghề nghiệp trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế” của Phan Văn Nhân đã cung cấp những vấn đề về lý luận và thực tiễn trong lĩnh vực

GDNN của nước ta hiện nay, trong đó tác giả đã xây dựng cơ sở lý luận về dạy nghề theo năng lực thực hiện. Phương pháp tiếp cận mới này dựa chủ yếu vào những tiêu chuẩn quy định cho một nghề và đào tạo theo các tiêu chuẩn đó, bám vào kết quả đầu ra [43].

“Quản lý và kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực theo ISO & TQM” của Trần Khánh Đức, tác giả đã nêu rõ cơ sở khoa học của quản lý phát triển NNL, đào tạo NNL theo yêu cầu của TTLĐ, cơ cấu đào tạo nhân lực ở nước ta trong thời kỳ CNH-HĐH đất nước. Tác giả nêu một số khái niệm về chất lượng, đảm bảo chất lượng và khẳng định quan điểm cho rằng chất lượng đào tạo của nhà trường thể hiện ở các đặc trưng về phẩm chất, giá trị nhân cách và giá trị sức lao động hay năng lực thực hiện của người học sau tốt nghiệp. Tác giả đưa ra mô hình quản lý chất lượng theo TQM và hệ thống quản lý chất lượng ISO 9001:2000 (TQM & ISO). Nhìn chung các phương pháp nghiên cứu đánh giá chất lượng rất phong phú, đa dạng với nhiều loại hình trình độ khác nhau: sự phát triển về quy mô, đa dạng hóa các loại hình giáo dục, vấn đề quản lý và kiểm định chất lượng [17].

Đề tài khoa học cấp Bộ: “Các giải pháp xây dựng mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo và cơ sở sản xuất kinh doanh nhằm gắn kết giữa đào tạo và sử dụng lao động” do Viện nghiên cứu khoa học dạy nghề chủ trì, đã nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn về ĐTN theo nhu cầu của cơ sở sản xuất kinh doanh và đề ra các nhóm giải pháp xây dựng mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo và cơ sở sản xuất kinh doanh, trong đó có nhóm giải pháp về: cơ chế chính sách, xác định nhu cầu đào tạo, tổ chức đào tạo, hợp tác quốc tế...

Đề tài khoa học cấp Bộ: “Thực trạng đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp trong bối cảnh hiện nay” của Viện khoa học giáo dục Việt Nam do Phan Minh Hiền làm chủ nhiệm đề tài, đã nghiên cứu thực trạng ĐTN đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp ở các khía cạnh: số lượng, chất lượng, cơ cấu trình độ ĐTN, mối liên hệ giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp để làm cơ sở cho các giải pháp nâng cao năng lực của ĐTN đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp trong bối cảnh hiện nay.

Luận án tiến sĩ Giáo dục học “Những giải pháp phát triển đào tạo nghề góp

phần đáp ứng nhu cầu nhân lực cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa” của Phan Chính Thức đã đi sâu nghiên cứu về cơ sở lý luận vấn đề phát triển đào tạo nghề trong thời kỳ đổi mới, từ kết quả khảo sát thực trạng phát triển dạy nghề của quốc gia, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm hướng tới đáp ứng nhu cầu nhân lực cho sự nghiệp CNH-HĐH đất nước.

Luận án tiến sĩ Giáo dục học “Phối hợp đào tạo giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp trong KCN” của Nguyễn Văn Anh đã nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn về phối hợp đào tạo giữa CSDN và doanh nghiệp. Theo tác giả, nhằm nâng cao chất lượng dạy nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực cần thực hiện các giải pháp tăng cường phối hợp đào tạo giữa CSDN và doanh nghiệp trong KCN như: Phát triển chương trình dạy nghề (CTDN) đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp; nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên và tổ chức quá trình dạy thực hành, thực tập tại doanh nghiệp [1].

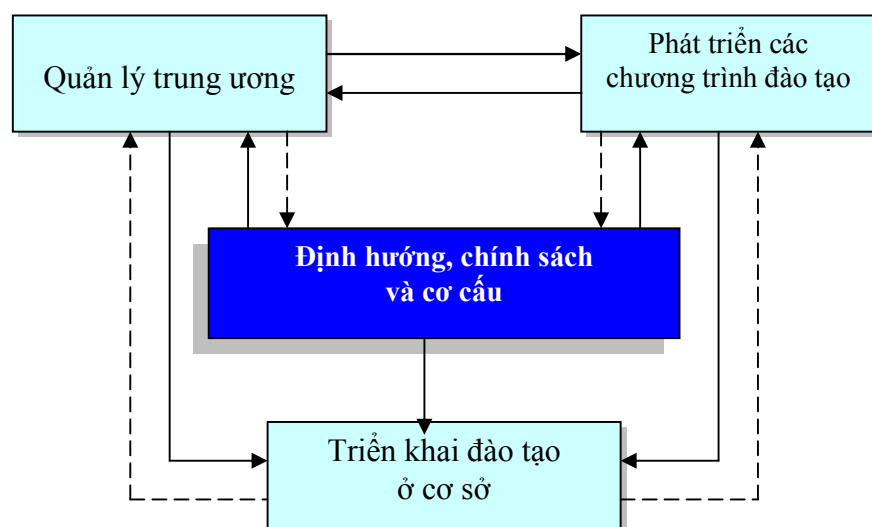
Luận án tiến sĩ Quản lý Giáo dục “Quản lý đào tạo nhân lực kỹ thuật đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN VKTTĐMT” của Đào Thị Thanh Thủy, đã nghiên cứu cơ sở lý luận quản lý đào tạo nhân lực kỹ thuật đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN dựa trên mô hình quản lý đào tạo theo chu trình, tác giả đã đề xuất 06 giải pháp quản lý, gồm: Xác định nhu cầu đào tạo; Lập kế hoạch và thiết kế đào tạo; Tổ chức liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp trong KCN; Đánh giá kết quả đào tạo và giới thiệu việc làm; Thiết lập mối liên kết giữa các CSDN trong cùng địa phương; Thành lập Hội đồng điều phối đào tạo nhân lực kỹ thuật cấp Vùng [63].

1.1.2. Những nghiên cứu ở ngoài nước

Trong công trình “Management of a VTET Institution” của tác giả Arlianti R đã đưa ra cách thức quản lý nhà trường dạy nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của TTLĐ cả về số lượng, chất lượng ngành nghề và trình độ đào tạo, trong đó nhấn mạnh nhà trường dạy nghề cần chú trọng vào việc nâng cao chất lượng và hiệu quả thực hiện chương trình dạy học theo cách tiếp cận năng lực thực hiện (competency based training) của người học, để sản phẩm quá trình đào tạo nghề là lực lượng lao động có số lượng, chất lượng và cơ cấu ngành nghề phù hợp với những yêu cầu của nhà tuyển dụng [83].

Công trình nghiên cứu của Richard Noonan: “Managing TVET to Meet labor Market Demand” đưa ra khái niệm thị trường lao động, phân tích những đặc điểm của thị trường lao động, quy luật cung - cầu nhân lực và những yếu tố tác động đến cung - cầu nhân lực của thị trường lao động, hiệu quả phát triển nhân lực từ hoạt động giáo dục nghề nghiệp, từ đó nêu lên các biện pháp quản lý giáo dục nghề nghiệp nhằm đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động trong nền cơ chế thị trường, trong đó biện pháp xác định nhu cầu nhân lực cần được đào tạo sát với yêu cầu thực tế của TTLĐ là rất cần thiết, tổ chức quản lý hoạt động đào tạo nhân lực để chất lượng nhân lực phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động là rất quan trọng [92].

Công trình “The Engineering of Vocational and Teaching Training” của Trung tâm quốc tế về Giáo dục kỹ thuật và Dạy nghề UNESCO (UNEVOC) nhằm giúp các quốc gia đang phát triển đẩy mạnh công tác quản lý giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Theo UNEVOC, các quốc gia đang phát triển cần phải đẩy mạnh công tác giáo dục kỹ thuật và dạy nghề cho người dân nhằm phổ cập nghề cho người lao động, hình thành đội ngũ lao động lành nghề, đáp ứng ngày càng cao về nhu cầu nhân lực cho phát triển KT-XH của đất nước, từng bước thực hiện chuyển dịch cơ cấu lao động, nâng cao thu nhập, giảm nghèo vững chắc, đảm bảo an sinh xã hội xóa đói, giảm nghèo cho người dân. Muốn vậy, công tác giáo dục kỹ thuật và dạy nghề cần phải đẩy mạnh theo hướng [96]:



Hình 1.2. Các hợp phần của giáo dục kỹ thuật và dạy nghề (Theo UNEVOC)

i) Nhà nước xác định rõ ràng định hướng phát triển, chính sách và cơ cấu về giáo dục và giáo dục kỹ thuật và dạy nghề.

ii) Tăng cường sự quản lý của trung ương về quá trình giáo dục kỹ thuật và dạy nghề nhằm chuyển dịch cơ cấu nghề nghiệp cho người dân, cung ứng cho thị trường lao động đủ lực lượng lao động các ngành nghề đảm bảo cho sự phát triển KT-XH.

iii) Phát triển các chương trình đào tạo theo năng lực thực hiện nhằm sớm đào tạo lực lượng lao động có kỹ năng hành nghề phù hợp với yêu cầu của sản xuất/dịch vụ.

iv) Tổ chức thực hiện đào tạo ở cơ sở, đảm bảo CSĐT phát triển cả về quy mô và chất lượng đào tạo, đề cập đến những trách nhiệm mới của CSĐT trong điều kiện phân cấp quản lý và hợp tác với các doanh nghiệp nhằm đào tạo gắn kết với nhu cầu xã hội.

Công trình “A Competency-Based model for developing human resource professionals” của Glenn M., Mary Jo Blahna et al.. Các tác giả cho rằng bối cảnh thời đại mới, xu thế phát triển giáo dục và cuộc cách mạng KH&CN đã tác động và làm biến đổi nhanh chóng, sâu sắc đến tất cả các lĩnh vực của xã hội, trong đó có dạy nghề và việc làm. Sự biến đổi đó được thể hiện ở quan niệm mới về hình mẫu nhân cách người lao động trong xã hội công nghiệp văn minh hiện đại. Mô hình nhân cách của người lao động được xây dựng dựa trên năng lực thực hiện, bao gồm 03 thành tố cấu trúc: kiến thức (knowledge), kỹ năng (skills) và thái độ (traits). Để đáp ứng nhu cầu NNL cho thị trường lao động, ngoài việc nâng cao chất lượng nhân lực bằng cách thực hiện các chương trình đào tạo theo năng lực thực hiện, các CSĐT phải chú trọng phát triển cả về quy mô và số lượng ngành nghề đào tạo tương xứng với nhu cầu của thị trường lao động [86].

1.2.3. Nhận xét chung

Trên cơ sở nghiên cứu các tài liệu, các công trình khoa học trong và ngoài nước, tác giả nhận định rằng vấn đề quản lý đào tạo phát triển NNL nói chung, trong đó có quản lý phát triển các Trường CĐN, nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực cho phát triển KT-XH đã và đang được sự quan tâm nghiên cứu của các nhà quản lý

và các nhà khoa học; nhiều nhà khoa học có quan điểm chung về quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị trường lao động là phát triển về quy mô đào tạo, chất lượng, cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo phù hợp với nhu cầu nhân lực của TTLĐ. Luận án đã phân tích khẳng định thêm những quan điểm về công tác quản lý phát triển dạy nghề của những nghiên cứu trước đây, đã phân tích, làm sáng tỏ và khẳng định một số khái niệm có liên quan đến vấn đề quản lý phát triển các Trường CDN.

Xét một cách tổng thể, các tác giả đã có đóng góp to lớn về mặt lý luận và thực tiễn, làm sáng tỏ, khẳng định được vai trò, tầm quan trọng của phát triển NNL đảm bảo cho phát triển KT-XH. Song, vấn đề quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của Vùng kinh tế trọng điểm chưa được nghiên cứu và giải quyết thỏa đáng. Luận án sẽ kế thừa những thành tựu nghiên cứu đã đạt được, đồng thời luận giải chuyên sâu vào vấn đề “Giải pháp quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung”.

1.2. Cơ sở lý luận về quản lý và quản lý phát triển nhà trường

1.2.1. Quản lý và các chức năng cơ bản trong quản lý

1.2.1.1. Quản lý

Quản lý là một khái niệm rộng, được định nghĩa khác nhau dựa trên cơ sở cách tiếp cận khác nhau. Một số định nghĩa về quản lý lấy từ một số tài liệu hiện có như:

C.Mác đã coi đó là một hoạt động tự nhiên, tất yếu của mọi tổ chức, tập thể trong đời sống xã hội: “Tất cả mọi lao động xã hội trực tiếp hay lao động chung nào tiến hành trên quy mô tương đối lớn, thì ít nhiều cũng đều cần đến quản lý để điều hoà những hoạt động cá nhân và thực hiện những chức năng chung phát sinh từ sự vận động của toàn bộ cơ thể sản xuất khác với sự vận động của những khí quan độc lập của nó. Một người độc tấu vĩ cầm tự mình điều khiển lấy mình, còn một dàn nhạc thì cần phải có nhạc trưởng” [9].

Frederick Winslow (1856-1915) là nhà thực hành quản lý khoa học về lao động, định nghĩa: “Quản lý là biết được chính xác điều bạn muốn người khác làm, và sau đó hiểu được rằng họ đã hoàn thành công việc một cách tốt nhất và rẻ nhất”.

Henri Fayol (1841-1925), người Pháp, người đặt nền móng cho lý luận tổ chức cổ điển thì cho rằng “Quản lý tức là lập kế hoạch, tổ chức, chỉ huy, phối hợp và kiểm tra”.

Theo Từ điển giáo dục học, “Quản lý là tác động có định hướng, có chủ định của chủ thể quản lý (người quản lý) đến khách thể quản lý (người bị quản lý) trong một tổ chức nhằm làm cho tổ chức vận hành và đạt được mục đích của tổ chức”.

Theo Trần Khánh Đức(2010), “Quản lý là hoạt động có ý thức của con người nhằm định hướng, tổ chức, sử dụng các nguồn lực và phối hợp hành động của một nhóm người hay một cộng đồng người để đạt được mục tiêu đề ra một cách hiệu quả nhất” [19].

Trong luận án khái niệm quản lý được hiểu: “*Quản lý là quá trình lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo và kiểm tra công việc của các thành viên thuộc một hệ thống/đơn vị và việc sử dụng các nguồn lực phù hợp để đạt được các mục đích đã định*”.

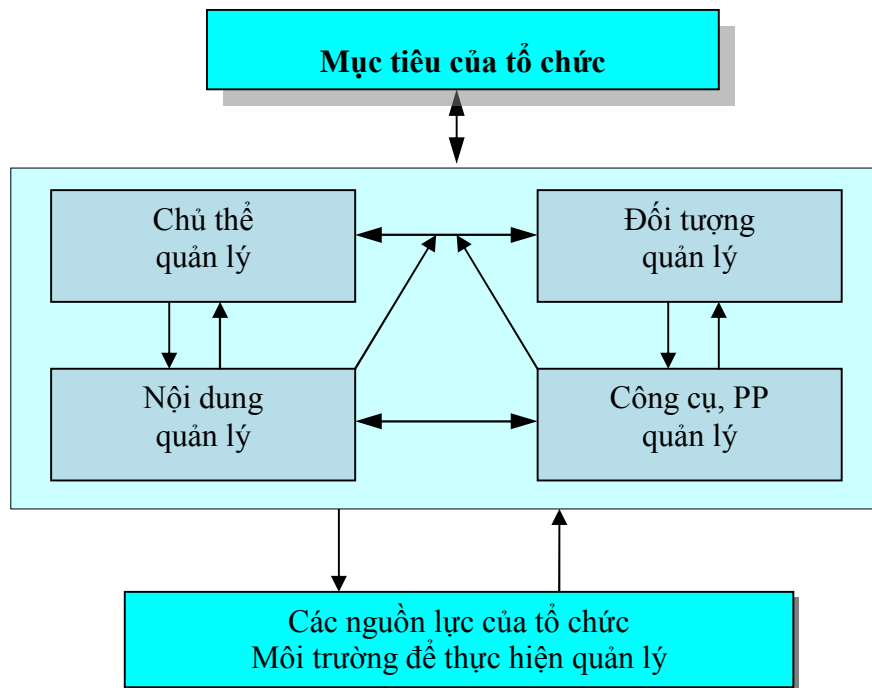
Quản lý là một hoạt động phổ biến và cần thiết diễn ra trong mọi lĩnh vực, ở mọi cấp độ và liên quan đến mọi người. Nếu không có quản lý thì sẽ dẫn đến tình trạng tự phát, tùy tiện, hỗn loạn trong các tổ chức và hoạt động trở nên kém hiệu quả. Về bản chất, mọi hoạt động quản lý đều phải do 04 yếu tố cơ bản sau cấu thành: Chủ thể quản lý, trả lời câu hỏi: *do ai quản lý?* Khách thể quản lý, trả lời câu hỏi: *quản lý cái gì?* Mục đích quản lý, trả lời câu hỏi: *quản lý vì cái gì?* Môi trường và điều kiện tổ chức, trả lời câu hỏi: *quản lý trong hoàn cảnh nào?* Có thể được mô tả ở Hình 1.3, trong đó:

+ *Chủ thể quản lý*: Là tác nhân tạo ra tác động quản lý, có thể là cá nhân, một nhóm, một hệ thống/đơn vị hay một tổ chức. Chủ thể quản lý tác động lên đối tượng quản lý bằng các công cụ, phương pháp thích hợp, cần thiết và dựa trên những cơ sở nguyên tắc nhất định.

+ *Đối tượng quản lý (Khách thể quản lý)*: Là những con người cụ thể tiếp nhận sự tác động của chủ thể quản lý.

+ *Nội dung quản lý*: Bao gồm các yếu tố cần quản lý của các đối tượng quản lý.

+ *Công cụ quản lý*: Là phương tiện tác động của chủ thể quản lý tới khách thể quản lý như: mệnh lệnh, quyết định, luật lệ, chính sách....



Hình 1.3. Mô hình về quản lý

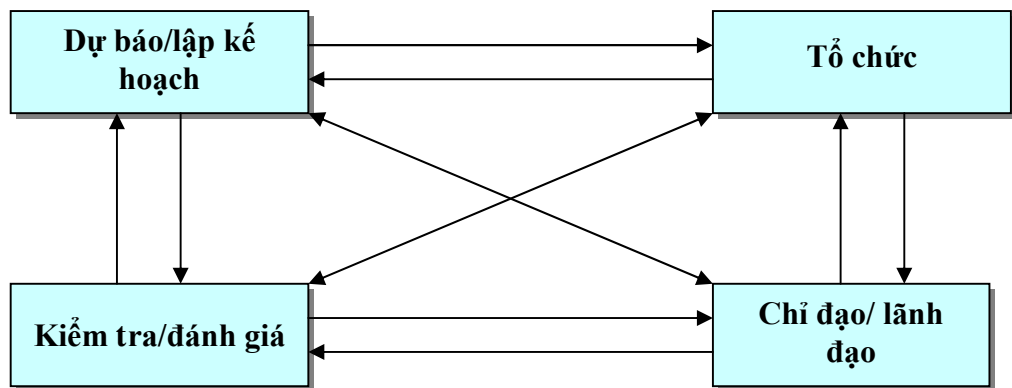
+ *Phương pháp quản lý*: Là cách thức tác động của chủ thể quản lý tới khách thể quản lý. Đây là tổng thể những cách thức tác động của chủ thể quản lý đến đối tượng quản lý, khuyến khích, động viên, thúc đẩy họ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao nhằm đạt được mục tiêu dự kiến.

+ *Mục tiêu quản lý của tổ chức*: Là cái đích cần phải đạt tới tại một thời điểm nhất định do chủ thể quản lý đề ra. Đây là căn cứ để chủ thể quản lý thực hiện các tác động quản lý cũng như lựa chọn các hình thức, phương pháp thích hợp.

Để thực hiện được những nội dung quản lý, tổ chức cần có nguồn lực (nhân lực, vật lực và tài lực) và môi trường phù hợp để thực hiện các chức năng quản lý nhằm đạt được mục tiêu đề ra của tổ chức.

1.2.1.2. Các chức năng cơ bản của quản lý

Theo Trần Khánh Đức (2010), quản lý có 04 chức năng cơ bản là: Dự báo và lập kế hoạch; Tổ chức thực hiện; Chỉ đạo/lãnh đạo; Kiểm tra/đánh giá. Mối quan hệ giữa các chức năng cơ bản của quản lý được thể hiện qua Hình 1.4.



Hình 1.4. **Mối quan hệ giữa các chức năng cơ bản của quản lý**

- *Dự báo và lập kế hoạch*: Là quá trình thiết lập các mục tiêu, các hoạt động, các điều kiện đảm bảo đạt được mục tiêu đó. Kế hoạch là nền tảng của quản lý, bao gồm các nhiệm vụ: Dự báo, đánh giá triển vọng; Đề ra mục tiêu, chương trình; Lập kế hoạch, chương trình; Xác định tiến độ; Xác định ngân sách; Xây dựng các nguyên tắc tiêu chuẩn; Xây dựng cách thức thực hiện.

- *Tổ chức*: Là thiết lập cấu trúc quan hệ giữa các thành viên, các bộ phận, từ đó chủ thể quản lý tác động đến đối tượng quản lý một cách hiệu quả bằng cách điều phối các nguồn lực (nhân lực, vật lực và tài lực), bao gồm các nhiệm vụ: xây dựng các cơ cấu, nhóm; tạo sự hợp tác, liên kết (xây dựng mô hình); xây dựng các yêu cầu; lựa chọn, sắp xếp; bồi dưỡng cho phù hợp; phân công nhóm và cá nhân.

- *Lãnh đạo/Chỉ đạo*: Là quá trình tác động của chủ thể quản lý đến các thành viên của tổ chức làm sao cho họ nhiệt tình, tự giác nỗ lực phấn đấu để đạt mục tiêu của tổ chức, bao gồm các nhiệm vụ: Kích thích động viên; Thông tin hai chiều; Bảo đảm sự hợp tác trong thực tế.

- *Kiểm tra, đánh giá*: Là hoạt động của chủ thể quản lý nhằm đánh giá và xử lý những kết quả của quá trình quản lý, bao gồm: xây dựng định mức và tiêu chuẩn; các chỉ số công việc, phương pháp đánh giá; rút kinh nghiệm và điều chỉnh.

1.2.2. Phát triển và quản lý phát triển

1.2.2.1. Phát triển

Khái niệm *phát triển* được xem xét theo các quan điểm khác nhau: quan điểm siêu hình và quan điểm biện chứng.

Quan điểm siêu hình xem *phát triển* chỉ là sự tăng lên hay sự giảm đi đơn

thuần về mặt lượng, không có sự thay đổi gì về mặt chất của sự vật; hoặc nếu có sự thay đổi nhất định về chất thì sự thay đổi ấy cũng chỉ diễn ra theo một vòng khép kín, chứ không có sự sinh thành ra cái mới với những chất mới. Những người theo quan điểm siêu hình xem *phát triển* như là một quá trình tiến lên liên tục, không có những bước quanh co, thăng trầm, phức tạp.

Đối lập với quan điểm siêu hình, quan điểm biện chứng xem *phát triển* là kết quả của quá trình thay đổi dần dần về lượng dẫn đến sự thay đổi về chất, là quá trình diễn ra theo đường xoáy ốc và hết mỗi chu kỳ sự vật lặp lại dường như sự vật ban đầu nhưng ở cấp độ cao hơn. Trên cơ sở khái quát sự phát triển của mọi sự vật, hiện tượng tồn tại trong hiện thực, quan điểm duy vật biện chứng khẳng định, phát triển là một phạm trù triết học dùng để chỉ quá trình vận động tiến lên từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp, từ kém hoàn thiện đến hoàn thiện hơn của sự vật. Trong quá trình phát triển của mình trong sự vật sẽ hình thành dần dần những quy định mới cao hơn về chất, sẽ làm thay đổi mối liên hệ, cơ cấu, phương thức tồn tại và vận động, chức năng vốn có theo chiều hướng ngày càng hoàn thiện hơn.

Thông nhất với quan điểm biện chứng, *phát triển* là khái niệm dùng để khái quát những vận động theo chiều hướng tiến lên từ thấp đến cao, từ kém hoàn thiện đến hoàn thiện hơn. **Nội hàm** của *phát triển* là tạo ra cái mới hoặc hoàn thiện, làm thay đổi về căn bản cái đã có để có cái tốt hơn, tiến bộ hơn. Cái mới, cái được hoàn thiện (tức phát triển) có thể có hai khía cạnh chính: phát triển về số lượng và phát triển về chất lượng; **Ngoại diên** của *phát triển* là tất cả các hoạt động tìm kiếm để tạo ra cái mới hoặc hoàn thiện, làm thay đổi về căn bản cái đã có để có cái tốt hơn, tiến bộ hơn.

Như vậy, phát triển chỉ sự trưởng thành, lớn hơn về chất và về lượng. Nói cách khác: *Phát triển là tất cả các hoạt động tìm kiếm nhằm tạo ra cái mới, cái hoàn thiện, có thể làm tăng về số lượng, làm cho tốt hơn về chất lượng hoặc cả hai.*

1.2.2.2. *Quản lý phát triển nhà trường*

Quản lý phát triển nhà trường là tất cả các tác động vào các thành tố của mạng lưới nhà trường và hoạt động dạy nhà trường nhằm *phát triển quy mô đào tạo, nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu của xã hội và nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực*, bao gồm các hoạt động như:

- *Lập kế hoạch phát triển nhà trường*: Là đưa toàn bộ hoạt động quản lý vào

công tác kế hoạch, trong đó chỉ rõ các bước đi, biện pháp thực hiện và bảo đảm các nguồn lực để đạt tới các mục tiêu phát triển (kể từ khâu lập kế hoạch cho đến khi tổ chức thực hiện xong kế hoạch). Đây là quá trình xác định các mục tiêu phát triển và quyết định những biện pháp tốt nhất để thực hiện mục tiêu đó.

- *Tổ chức quản lý phát triển nhà trường*: Là quá trình tiếp nhận và sắp xếp nguồn lực theo những cách thức nhất định nhằm hiện thực được các mục tiêu chiến lược đã đề ra, bao gồm:

+ *Xây dựng tổ chức bộ máy quản lý của nhà trường*. Tùy theo đặc trưng của nhà trường mà lựa chọn kiểu cấu trúc tổ chức hợp lý, xác định số lượng các đơn vị/cá nhân trong nhà trường với những tên gọi, những quy định về chức năng, nhiệm vụ, chức danh cho từng vị trí.

+ *Xây dựng và phát triển đội ngũ*. Đây là quá trình tổ chức, tập hợp đội ngũ GV&CBQL, liên quan tới hai khâu cơ bản là quản lý nhân lực và điều hành, điều chỉnh các hoạt động của mọi thành viên trong điều kiện diễn biến của hoạt động cụ thể.

+ *Xác định cơ chế quản lý*. Thiết lập cơ chế quản lý trong nhà trường tập trung vào việc hình thành và giải quyết tốt các mối quan hệ trong quản lý nhằm khai thác tiềm năng, huy động và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực để đạt tới mục tiêu quản lý, bao gồm thiết chế tổ chức và xây dựng các chế độ quy phạm về sự phân quyền, phân cấp và phối hợp thực hiện quá trình quản lý.

+ *Thiết lập quy định thu chi kinh phí và phân bổ nguồn lực vật chất khác*. Thiết lập quy chế chi tiêu đối với các khoản kinh phí được cấp trên giao cho tổ chức phân bổ cho các nhiệm vụ mà nhà trường phải thực hiện (quy chế chi tiêu nội bộ); Phân bổ các máy móc thiết bị kỹ thuật, nhà xưởng, phòng làm việc... cho từng đơn vị, cá nhân trong tổ để họ có đủ các điều kiện vật chất thực hiện chức năng và nhiệm vụ.

+ *Tổ chức lao động một cách khoa học*. Nghiên cứu hiện trạng của lao động, áp dụng các thành tựu của KH&CN vào việc đổi mới phương pháp và các điều kiện lao động nhằm tăng hiệu quả, bảo đảm sức khỏe và tạo ra sự thoải mái tối đa cho mọi người. Người quản lý còn phải tổ chức lao động một cách khoa học trên cơ sở thực hiện sáng tạo, linh hoạt các chức năng quản lý.

- *Chỉ đạo phát triển nhà trường*: Là chức năng quan trọng và cần thiết cho việc

hiện thực hóa các mục tiêu phát triển nhà trường, do đó chủ thể quản lý phải quán triệt phương châm “duy trì - ổn định - đổi mới - phát triển” để điều hành nhằm đảm bảo cho mọi hoạt động của nhà trường diễn ra trong kỷ cương, trật tự. Bao gồm:

+ *Thực hiện quyền chỉ huy và hướng dẫn triển khai các nhiệm vụ.* Cụ thể hoá các nhiệm vụ cụ thể, rõ ràng; Giao nhiệm vụ cụ thể cho từng cá nhân/tập thể trong tổ chức theo kế hoạch, đúng vị trí công tác; Hướng dẫn công việc, hướng dẫn phương pháp tổ chức và huy động nguồn lực, có chú ý tới vai trò tự chủ, tự chịu trách nhiệm, tính chủ động, sáng tạo của giáo viên và cán bộ quản lý;

+ *Thường xuyên đôn đốc, động viên, kích thích.* Gần gũi cấp dưới, hiểu được hoàn cảnh của các thành viên để đôn đốc họ thực hiện nhiệm vụ. Động viên, kích thích kịp thời nhằm phát huy mọi khả năng của con người vào quá trình thực hiện mục tiêu của nhà trường;

+ *Giám sát và điều chỉnh.* Thu thập thông tin về thực hiện kế hoạch của các bộ phận trong nhà trường, kịp thời phát hiện những điểm hình tốt để nhân rộng và phát huy, các khó khăn để trợ giúp, các thiếu sót để kịp thời uốn nắn, điều chỉnh... Đồng thời hỗ trợ và tạo môi trường thuận lợi cho cấp dưới hoàn thành nhiệm vụ với vai trò là người hướng dẫn và trợ giúp; giải quyết những vấn đề khó khăn; xây dựng và duy trì tinh thần thái độ làm việc của cấp dưới; điều chỉnh về chính sách, nguồn lực để duy trì các mối quan hệ quản lý sao cho nhịp nhàng, ăn khớp với nhau;

+ *Thúc đẩy để phát triển.* Xây dựng và duy trì môi trường làm việc đồng thuận và đoàn kết để kích thích và tạo động lực để mọi người ham thích, ham muốn hoàn tất nhiệm vụ một cách xuất sắc và có năng suất lao động cao. Thường xuyên yêu cầu cao đối với bộ phận trong tổ chức và có những biện pháp thúc đẩy họ phát triển.

- *Kiểm tra - đánh giá quá trình phát triển nhà trường.* Đây là quá trình xem xét, đánh giá kết quả các hoạt động và so với mục tiêu kế hoạch để xác định và đo lường mức độ sai lệch và thực hiện hoạt động điều chỉnh nhằm đảm bảo rằng mọi nguồn lực được sử dụng một cách hiệu quả nhất trong việc thực hiện mục tiêu phát triển nhà trường, bao gồm:

+ *Xem xét lại các chuẩn, các tiêu chí và các minh chứng của các mục tiêu quản lý.* Lựa chọn tiêu chuẩn sử dụng để đánh giá phù hợp với đối tượng và mục tiêu kiểm tra, đánh giá. Cụ thể hoá tiêu chuẩn được sử dụng để đánh giá hoặc có

những điều chỉnh cho phù hợp với đối tượng và mục tiêu kiểm tra;

+ *Xác định phương pháp và cách thức đo kết quả hoạt động.* Tìm các phương pháp tiếp cận với đối tượng và hoạt động; Tìm các thuật toán để xem xét kết quả định tính; Tìm các thông tin để nhận biết trạng thái thay đổi của nhà trường;

+ *Tổ chức việc đo lường kết quả.* So sánh kết quả đạt được của hoạt động với chuẩn như các tiêu chí và minh chứng, từ đó nhận định (rút ra kết luận) về mặt tốt cần phát huy; mặt chưa tốt cần điều chỉnh và mặt sai phạm cần phải xử lý;

+ *Đánh giá kết quả.* So sánh kết quả với mục tiêu và phân loại theo các mức độ của các tiêu chí đã định. Từ đó đưa ra kết luận đánh giá khách quan để khẳng định các mức độ, nghĩa là lập luận có luận cứ, luận chứng và luận giải về các mức độ; Tìm các nguyên nhân khách quan và chủ quan về các mức độ; Kiến nghị các phương pháp để khắc phục và để phát triển.

+ *Ra quyết định quản lý sau kiểm tra.*

Quyết định phát huy: Nếu hoạt động của tập thể/cá nhân đạt mức độ tốt thì khuyến khích động viên kịp thời; ở mức độ xuất sắc có thể đề nghị khen thưởng hoặc tổng kết thành các bài học tiên tiến để truyền bá sâu rộng trong các đối tượng khác; ở mức độ khá cần động viên tiếp tục phấn đấu để đạt kết quả cao hơn;

Quyết định uốn nắn và sửa chữa: Nếu kết quả hoạt động đạt ở mức độ vừa phải hoặc không đạt mức trung bình nhưng lệch ít so với chuẩn quy định thì người quản lý cần tác động tới hành vi, thái độ của những người thừa hành để họ nỗ lực cao hơn, điều chỉnh hoạt động của mình để đạt được yêu cầu đặt ra. Trường hợp đặc biệt có thể điều chỉnh lại các chỉ tiêu định mức trong kế hoạch, hỗ trợ các điều kiện khác để tập thể/cá nhân hoàn thành các nhiệm vụ cần thiết;

Quyết định xử lý sai phạm: Trường hợp không đạt tiêu chuẩn ở mức độ thấp (yếu, kém), có sự vi phạm nghiêm trọng do chủ quan của tổ chức/cá nhân thì phải quyết định xử lý một cách phù hợp với thẩm quyền của người quản lý nhằm giáo dục và nhằm tránh được các sai phạm tương tự trong nhà trường.

- *Thông tin trong quản lý phát triển:* Ngoài 04 nội dung cơ bản của quản lý là kế hoạch hoá, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra được cấu thành một chu trình liên tục và được lặp lại nhưng trong quá trình quản lý phát triển nhà trường, thông tin TTLĐ và thông tin quản lý dạy nghề chi phối tất cả các chức năng và làm tiền đề cho việc

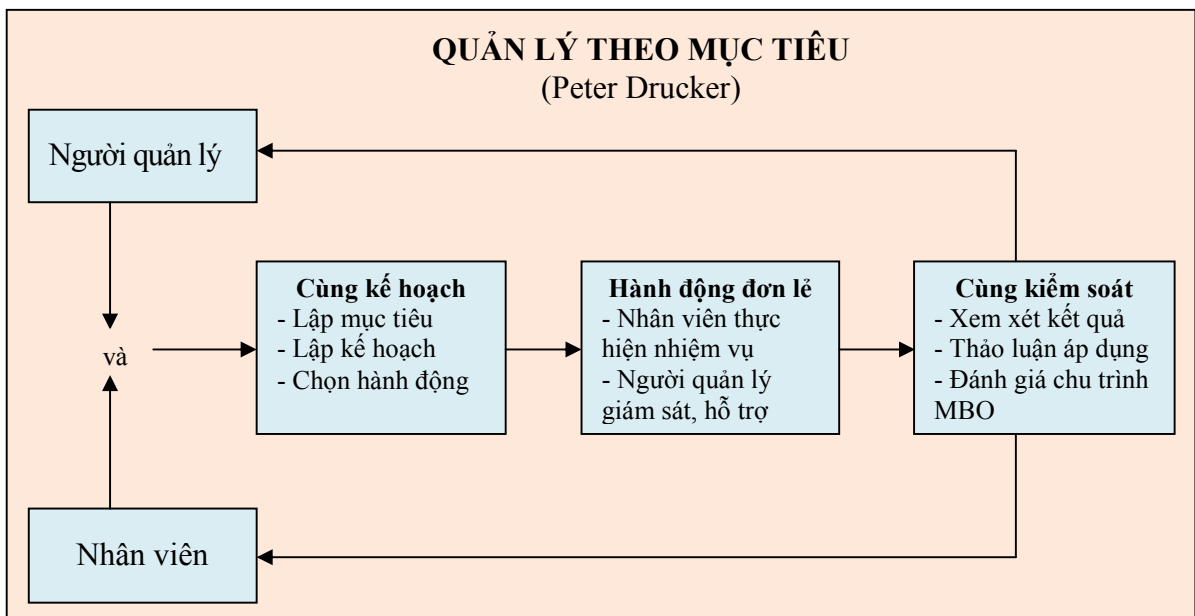
thực hiện các chức năng quản lý. Chỉ trên cơ sở thu thập đầy đủ và xử lý chính xác các dữ liệu đó thì chủ thể quản lý mới có thông tin và từ thông tin mới có được các quyết định đúng đắn và có hiệu lực.

1.2.2.3. Tiếp cận quản lý theo mục tiêu (MBO) trong quản lý phát triển nhà trường

a. Giới thiệu về quản lý theo mục tiêu

Quản lý theo mục tiêu (*Management By Objectives*, viết tắt là *MBO*) được Peter Drucker mô tả trong tác phẩm “Thực hành Quản trị” (*The practice of Management*), được áp dụng rộng rãi trong các doanh nghiệp nước ngoài. Quản lý theo mục tiêu MBO là quá trình làm tăng hiệu quả hoạt động của nhà trường thông qua việc xác định mục tiêu cho từng cá nhân/bộ phận và sau đó so sánh và hướng hoạt động của họ vào việc thực hiện và đạt được các mục tiêu từng cá nhân/bộ phận và mục tiêu phát triển chung của nhà trường đã được thiết lập.

Quản lý theo mục tiêu MBO là một phương pháp quản trị, trong đó mỗi cá nhân/bộ phận luôn đề ra mục tiêu phấn đấu cho cá nhân/bộ phận mình và cam kết thực hiện các mục tiêu đã đề ra. MBO giúp cho vai trò và cơ cấu tổ chức của nhà trường được phân định rõ, khuyến khích mọi người định hướng được công việc và theo đuổi mục tiêu đến cùng. MBO cũng giúp cho vai trò kiểm tra, theo dõi công việc đạt hiệu quả [45].



Hình 1.5. Mô hình quản lý theo mục tiêu MBO

b. Đặc trưng của mô hình quản lý theo mục tiêu MBO

- Mô hình quản lý theo mục tiêu MBO bao gồm sự theo dõi liên tục các quá trình, đánh giá kết quả thực hiện và cung cấp các thông tin phản hồi nhằm đạt được các mục tiêu đã đặt ra.

- Phản ánh rõ nét quá trình phát triển của quản lý nhà trường, từ quản lý mang tính chỉ huy theo chiều dọc sang quản lý mục tiêu mang tính kết nối và cộng tác theo chiều ngang của các thành viên trong hệ thống quản lý.

- Mục đích của MBO là gia tăng kết quả hoạt động của nhà trường bằng việc đạt được các mục tiêu của nhà trường thông qua các mục tiêu của GV&CBQL, nhân viên trong toàn bộ nhà trường. Các nhân viên nhận được các dữ liệu đầu vào đủ để xác định các mục tiêu của họ, thời gian phải hoàn thành...

Để cái nhìn toàn diện về phương pháp quản lý mới này, có thể so sánh với phương pháp quản lý theo thời gian (truyền thống) và theo mục tiêu.

Bảng 1.1. So sánh về phương pháp quản lý theo thời gian và theo mục tiêu

Phương pháp quản lý theo thời gian	Phương pháp quản lý theo mục tiêu
<p>* Đặc điểm:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quản lý nhà trường theo chiều dọc mang nặng tính chỉ huy và điều khiển. <p>* Ưu điểm:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Duy trì ý thức kỷ luật của nhân viên. <p>* Nhược điểm:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tạo sức ỳ và tính thụ động của nhân viên. - Không khai thác hết năng lực làm việc của nhân viên. - Lãng phí về thời gian và nguồn lực lao động cao, đặc biệt là “hidden lost time” (lãng phí thời gian ẩn), tức là nhân viên vẫn làm việc nhưng làm rất chậm hoặc làm việc theo kiểu đối phó. - Không thúc đẩy nhân viên làm việc vì mục tiêu chung của nhà trường. 	<p>* Đặc điểm:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quản lý nhà trường theo chiều ngang mang tính kết nối và cộng tác. <p>* Ưu điểm:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Năng suất lao động cao. - Phát huy được trí tuệ và năng lực làm việc của nhân viên. - Tạo môi trường làm việc mang tính cạnh tranh. - Thúc đẩy làm việc vì mục tiêu của nhân viên và của nhà trường. - Tối đa hoá nguồn lực nhà trường và hạn chế lãng phí về thời gian. <p>* Nhược điểm:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nếu không có công cụ kiểm soát tốt thì mục tiêu không đạt được, vẫn lãng phí

c. Một số bước cơ bản của MBO áp dụng cho quản lý phát triển nhà trường

Để triển khai quản lý theo mục tiêu MBO trong nhà trường, cần thực hiện 04 bước cơ bản theo Bảng 1.2.

Bảng 1.2. Trình tự tiến hành Quản lý theo mục tiêu

Các bước	Nội dung	Đặc điểm
Dự thảo mục tiêu ở cấp cao nhất	<ul style="list-style-type: none"> - Xác định mục tiêu cho toàn nhà trường - Xác định vai trò của các đơn vị cấp dưới tham gia vào việc thực hiện mục tiêu 	Đây là mục tiêu dự kiến, nó có thể điều chỉnh lại sau khi xem xét và cân đối với các mục tiêu của cấp dưới
Cùng với cấp dưới đề ra mục tiêu của họ	<ul style="list-style-type: none"> - Cấp trên thông báo cho cấp dưới về mục tiêu chiến lược của nhà trường - Cùng với cấp dưới thảo luận những nội dung mà họ thực hiện cùng với các điều kiện thực hiện hoàn thành mục tiêu đó - Mục tiêu được cấp dưới đề ra, cam kết với cấp trên và được cấp trên thông qua 	<ul style="list-style-type: none"> - Cấp trên đón vai trò là cố vấn. - Mục tiêu được đề ra - Mục tiêu được thông qua là những điều sẽ hỗ trợ cho những mục tiêu cao hơn
Thực hiện mục tiêu	<ul style="list-style-type: none"> - Cấp trên cung cấp những điều kiện và phương tiện tốt nhất để thực hiện mục tiêu - Cấp dưới chủ động xây dựng và thực hiện kế hoạch 	Cấp trên dành quyền hạn tối đa cho cấp dưới để trong việc thực hiện nhiệm vụ
Tiến hành kiểm tra, điều chỉnh	Định kỳ kiểm tra nhằm thực hiện kịp thời những khó khăn hoặc sai lệch để thực hiện các biện pháp điều chỉnh	Kiểm tra chỉ nhằm giúp cấp dưới thực hiện tốt hơn, không đưa ra đánh giá và kết luận

d. Điều kiện cần thiết để thực hiện quản lý theo mục tiêu MBO

Lãnh đạo cần có các dữ kiện, mục tiêu để thực hiện hoạch định chính sách, chiến lược phát triển, phân bổ nguồn lực (nguồn nhân lực, nguồn lực tài chính). Lãnh đạo phải lựa chọn mục tiêu ưu tiên thực hiện trong những thời gian nhất định, xác định rõ nhiệm vụ, trách nhiệm, quyền hạn đối với các bộ phận, thu hút mọi thành viên tham gia xây dựng mục tiêu.

Lãnh đạo luôn kích thích tinh thần, nâng cao trách nhiệm các thành viên/bộ phận, thúc đẩy họ làm việc vì mục tiêu của nhân viên và của nhà trường, tạo môi trường làm việc mang tính cạnh tranh, tạo cơ hội các thành viên phát triển năng lực của mình.

Đảm bảo có công cụ kiểm soát tốt để kiểm tra, đánh giá và điều chỉnh.

đ. Một số nhận xét

Ưu điểm nổi bật của phương pháp này là giúp nhà trường nâng cao chất lượng, hiệu quả và tối đa hoá được nguồn lực của nhà trường, nhất là nguồn lực con người, giải phóng năng lực và trí tuệ làm việc của người lao động. Tuy nhiên, đến thời gian gần đây, khi KH&CN phát triển nhanh chóng, sức cạnh tranh giữa các nhà trường ngày càng tăng lên, sự đòi hỏi ngày cao về chất lượng nhân lực của TTLĐ, MBO đã bộc lộ các nhược điểm như: MBO chỉ nặng về mục tiêu từng bộ phận/cá nhân, nhưng ít chú trọng đến chính sách hướng đến cụ thể cho người học; MBO thường chỉ chú trọng vào các chỉ tiêu tổng quát dẫn đến hiệu quả của cả hệ thống mà ít chú trọng đến các mục tiêu hướng vào khách hàng để tạo uy tín lâu dài; MBO không tạo được sự phối hợp giữa các thành viên, các bộ phận vì các mục tiêu của từng người, từng bộ phận nhiều khi trái ngược nhau..

Vì vậy, trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế hiện nay, để các trường phát triển ở cả 03 mặt về quy mô đào tạo, nâng cao chất lượng đáp ứng nhu cầu của xã hội và hiệu quả sử dụng các nguồn lực, các nhà quản lý cần lựa chọn và vận dụng những ưu điểm nổi bật của MBO trong việc xác định mục tiêu phát triển, đầu tư và phân bổ nguồn lực gắn với phân bổ mục tiêu phát triển một cách hợp lý trong các vấn đề: hoạch định chiến lược phát triển nhà trường; xây dựng chính sách và cơ chế quản lý; quy hoạch phát triển mạng lưới các trường đủ khả năng đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực trước mắt và trong tương lai cho xã hội; gắn kết giữa mục tiêu đào tạo của nhà trường với mục tiêu đáp ứng nhu cầu nhân lực của xã hội, thể hiện trong việc xác định nhu cầu đào tạo, quản lý quá trình đào tạo của nhà trường nhằm đạt mục tiêu đáp ứng nhu cầu nhân lực, cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu ngành nghề, trình độ nhân lực. Trong quản lý hoạt động của nhà trường, hiệu trưởng xây dựng mục tiêu phát triển tổng thể của nhà trường,

phân bổ mục tiêu tổng thể thành mục tiêu của phòng/khoa/đơn vị và mục tiêu của từng cá nhân, từ đó theo dõi, giám sát, hỗ trợ, khuyến khích, động viên để tập thể và cá nhân hoàn thành mục tiêu của mình. Điều đó giúp khai thác hết khả năng làm việc và trí tuệ của đội ngũ nhân lực nhà trường, phá vỡ sức ỳ và tính thụ động trong nhà trường. Bên cạnh đó, việc đánh giá năng lực của GV&CBQL dựa vào mục tiêu, khối lượng công việc và hiệu quả đạt được của từng nhân viên, từ đó sẽ khuyến khích thúc đẩy nhân viên làm việc vì mục tiêu phát triển chung của nhà trường.

1.2.2.4. Tiếp cận quản lý dựa vào nhà trường (SBM) trong quản lý phát triển

a. Giới thiệu về quản lý dựa vào nhà trường

Quản lý dựa vào nhà trường (*School Based Management*, viết tắt là *SBM*) là một mô hình phân cấp, phân quyền quản lý giáo dục, trong đó nhà trường được thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về những công việc của chính mình với sự tham gia và phát huy trí tuệ của toàn bộ đội ngũ cán bộ giáo viên, phụ huynh, học sinh, cộng đồng nhằm thực hiện các mục tiêu nâng cao chất lượng giáo dục và công bằng xã hội. Có những quan niệm khác nhau về SBM:

Theo Levey và Acker-Hocevar (1998): SBM là sự phân quyền cho các trường học, là sự tham gia rộng rãi của các thành viên nhà trường và những người liên quan vào việc ra quyết định.

James Lewis xem SBM là sự luyện tập trao quyền tự quản, trao trách nhiệm, sự tự do, đồng thời hỗ trợ các thông tin và nguồn lực cần thiết cho giáo viên để họ thực thi nghĩa vụ của mình, những trách nhiệm mà trước đây chỉ dành cho các nhà quản lý. SBM là một hình thức quản lý dân chủ.

Daniel Brown (1990) cho rằng: SBM là hình thức phi trung ương hóa quản lý giáo dục, ở đó trường học phân bổ ngân sách, tìm kiếm các nguồn đầu tư, các phương tiện dạy học, tìm kiếm nhân sự, các nguồn lực và dịch vụ khác cho chính nhà trường phù hợp với sự đánh giá của họ.

Dorothy Myers và Robert Stonehill (1993): là một chiến lược cải thiện công tác quản lý nhà trường bằng cách chuyển đổi quyền ra quyết định của nhà nước và các cơ quan quản lý giáo dục cấp trên cho các nhà trường. Mô hình quản lý SBM

cung cấp cho hiệu trưởng, giáo viên, HSSV và phụ huynh quyền điều hành quá trình giáo dục bằng cách trao cho họ trách nhiệm đối với sự quyết định về ngân sách, tổ chức, nhân sự và chương trình giảng dạy. Từ đó, SBM tạo ra môi trường học tập hiệu quả hơn cho người học [36].

Như vậy, các quan niệm trên về SBM được diễn giải theo các cách khác nhau nhưng điều thống nhất chung là, theo phương thức quản lý này, nhà trường nằm ở vị trí trung tâm của tiến trình đổi mới giáo dục, nhà trường được trao quyền nhiều hơn trong việc quyết định những vấn đề liên quan đến hoạt động của mình với sự tham gia đồng đẳng của các thành viên trong trường và những người có liên quan, tạo ra môi trường học tập hiệu quả hơn cho người học.

b. Đặc trưng của mô hình quản lý dựa vào nhà trường

- Tăng quyền tự quản cho nhà trường đối với ngân sách, nhân sự và chương trình dạy học. Nhà trường được tự quản về tài chính, quá trình giáo dục trở thành quá trình sản xuất mà ở đó giáo viên là người sản xuất, phụ huynh là khách hàng, kiến thức và kỹ năng là hàng hóa và HSSV là sản phẩm của quá trình sản xuất đó.

- Trường học là đơn vị cơ sở có quyền đưa ra các quyết định, giải quyết các vấn đề nảy sinh tại chỗ với sự tham gia của đồng đẳng thành viên và những người liên quan.

c. Các nguyên tắc quản lý dựa vào nhà trường

- *Nguyên tắc hợp lý và linh hoạt.* Nhà trường có được một khoảng không gian để quản lý hoạt động, phát triển một cách linh hoạt và hiệu quả.

- *Nguyên tắc phân quyền.* Nhà trường được trao quyền nhiều hơn để giải quyết các vấn đề kịp thời, hiệu quả mà không thụ động chờ đợi quyết định của cấp trên.

- *Nguyên tắc tự quản.* Nhà trường tự quản trong tất cả các hoạt động của nhà trường từ phân tích thực trạng, xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện, xây dựng đội ngũ và thiết kế quá trình dạy học đến kiểm tra, đánh giá.

- *Nguyên tắc phát huy sáng tạo của đội ngũ.* Nhà trường xây dựng môi trường sư phạm cởi mở, hợp tác để phát huy mọi tiềm năng, sáng tạo của cá nhân.

d. Một số nội dung cơ bản của SBM áp dụng cho phát triển nhà trường

- Xây dựng và hoàn thiện các văn bản pháp lý về phân cấp, phân quyền quản

lý, qui định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm quản lý của các cấp quản lý. Các điều khoản thực hiện quyền tự chủ về tài chính, nhân sự, tổ chức bộ máy và thực hiện nhiệm vụ của nhà trường phải rõ ràng, cụ thể.

- Nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ quản lý các cấp về SBM để có sự chuyển biến về nhận thức và hành động trong việc giảm bớt tính chỉ đạo một chiều, tăng cường sự khuyến khích, động viên, hỗ trợ, tạo điều kiện cho nhà trường phát huy vai trò chủ động trong quản lý, điều hành các hoạt động của mình.

- Chuẩn bị tốt các điều kiện về con người để thực hiện SBM. Cụ thể là, cán bộ quản lý nhà trường, các thành viên trong nhà trường và những người có liên quan cần được đào tạo, bồi dưỡng để có hiểu biết và đủ năng lực thực hiện tự quản, chủ động, sáng tạo trong công việc.

- Xây dựng qui chế hoạt động của Hội đồng trường, xác định mối quan hệ giữa Hội đồng trường và các tổ chức trong trường, mối quan hệ giữa Hội đồng trường và hiệu trưởng, đảm bảo nhà trường hoạt động có hiệu quả.

- Thực hiện dân chủ hóa trong quản lý nhà trường, trong đó hiệu trưởng đóng vai trò trụ cột trong việc triển khai phương thức quản lý mới nhưng phải huy động được sự đóng góp trí tuệ của mọi thành viên nhà trường và phát huy tối đa sức mạnh của cha mẹ học sinh, chính quyền địa phương, cộng đồng xã hội nhằm mục tiêu nâng cao chất lượng dạy học trong nhà trường.

- Xây dựng môi trường dạy - học hợp tác, thân thiện. Chú trọng cải tiến chế độ tiền lương, khen thưởng, chế độ đãi ngộ hợp lý đối với CBGV trong nhà trường.

- Đổi mới công tác kiểm tra đánh giá từ việc xây dựng chuẩn đánh giá, sử dụng các phương pháp và hình thức kiểm tra đánh giá đến việc thực hiện qui trình đánh giá và xử lý kết quả kiểm tra, đánh giá.

đ. Điều kiện cần thiết để thực hiện quản lý dựa vào nhà trường

- Các thành viên trong nhà trường và những người liên quan cần có sự hiểu biết về cách thức tổ chức và có kỹ năng thực hiện SBM. Họ cần hiểu SBM là gì và thực hiện như thế nào, vai trò, trách nhiệm của mỗi thành viên ra sao. Họ cần có sự hiểu biết và có các kỹ năng thực hiện phương pháp dạy học mới, kỹ năng xây dựng kế hoạch, kỹ

năng giải quyết vấn đề... nhằm đạt được mục tiêu đề ra một cách hiệu quả.

- *Chuẩn bị các điều kiện pháp lý cho việc thực hiện SBM.* Nhà nước cần ban hành các văn bản pháp lý qui định trách nhiệm, quyền hạn của các cấp cũng như chỉ rõ những kiến thức, kỹ năng, các yêu cầu về đạo đức lương tâm mà người thực hiện SBM cần có. Các văn bản này là cơ sở pháp lý cho việc tăng quyền tự quản, tự chịu trách nhiệm của nhà trường; tạo hành lang pháp lý cho nhà trường giải quyết các vấn đề nảy sinh trong quá trình dạy học, tạo điều kiện cho việc tham gia quản lý nhà trường của GV&CBQL và những người có liên quan.

- *Thay đổi cấu trúc tổ chức nhà trường và các vai trò quản lý trong hệ thống giáo dục khi thực hiện SBM.* Hội đồng trường được hình thành để đảm bảo sự tham gia của nhiều người vào quá trình ra quyết định; Hiệu trưởng, CBQL trở thành người thực hiện sự đổi mới, hỗ trợ quá trình giảng dạy của giáo viên chứ không chỉ kiểm tra, giám sát họ; Vai trò của giáo viên chuyển từ vai trò người làm thuê - người làm theo - người nhận mệnh lệnh - người thực hiện chuyển sang vai trò người hợp tác - người ra quyết định - người phát triển - người thực hiện; HSSV được xem như là người thợ, hoạt động tích cực, khai phá và sáng tạo kiến thức, chiếm lĩnh kỹ năng, kỹ xảo; Cha mẹ HSSV có quyền kiểm soát các hoạt động giáo dục diễn ra trong nhà trường và có trách nhiệm kết hợp, hỗ trợ với nhà trường để nâng cao thành tích học tập của con em họ.

e. Một số nhận xét

Quản lý dựa vào nhà trường SBM là bước đột phá trong quản lý nhà trường. Nhà trường nằm ở vị trí trung tâm của tiến trình đổi mới giáo dục, được trao quyền nhiều hơn trong việc quyết định những vấn đề liên quan đến hoạt động của chính mình với sự tham gia đồng đẳng của các thành viên trong trường và những người có liên quan. Sự tự chủ này cho phép các nhà trường linh hoạt trong hoạt động giảng dạy, nghiên cứu; đồng thời tạo ra môi trường nuôi dưỡng sự cạnh tranh, khích lệ tinh thần nghiên cứu khoa học, đổi mới, sáng tạo. Đây là mô hình đã được nhiều nước áp dụng thành công như ở Anh, Mỹ, Canada....

Đối với yêu cầu quản lý phát triển các Trường CDN hiện nay, việc đổi mới

quản lý nhà trường theo hướng tăng cường quyền tự chủ cho nhà trường là rất cần thiết, việc nghiên cứu và áp dụng mô hình quản lý SBM vào điều kiện thực tiễn để nhà trường cần được trao quyền nhiều hơn trong việc quyết định những vấn đề liên quan đến hoạt động của chính mình và phát huy tính chủ động, sáng tạo của các lực lượng giáo dục trong và ngoài nhà trường nhằm thực hiện các mục tiêu nâng cao chất lượng dạy nghề và công bằng xã hội.

1.2.2.5. Phân cấp quản lý trong quản lý phát triển nhà trường

Trong bối cảnh thời đại mới, xu thế phát triển giáo dục và cuộc cách mạng KH&CN, cơ chế quản lý tập trung quan liêu bao cấp không còn phù hợp mà ngược lại đang trở thành lực cản sức sáng tạo và sự đổi mới của hệ thống dạy nghề nước ta. Vì vậy, đổi mới cơ chế quản lý theo hướng tăng cường quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm xã hội cho các Trường CDN là một xu thế tất yếu. Đây thực chất là vấn đề phân cấp quản lý trong quản lý phát triển nhà trường.

Phân cấp quản lý trong quản lý phát triển nhà trường là sự phân định thẩm quyền, trách nhiệm giữa các cấp quản lý trên cơ sở bảo đảm sự phù hợp giữa khối lượng và tính chất thẩm quyền với năng lực và điều kiện thực tế của từng cấp quản lý nhằm tăng cường chất lượng, hiệu lực và hiệu quả hoạt động quản lý. Mục tiêu phân cấp quản lý trong quản lý phát triển nhà trường nhằm tạo tính sáng tạo, độc lập, tự chủ, tính chịu trách nhiệm; khai phóng cho nhà trường trong các chính sách đào tạo, nghiên cứu khoa học, tuyển và sử dụng người, tạo nguồn thu, chi tài chính, giao lưu hợp tác quốc tế... theo chủ trương, đường lối của Đảng và pháp luật của Nhà nước [27].

Nghị quyết BCH Trung ương lần thứ 8 - khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế nhấn mạnh: Phân cấp quản lý theo hướng tăng cường tự chủ và trách nhiệm xã hội của các cơ sở giáo dục; coi trọng quản lý chất lượng. Quản lý tốt là tiền đề căn bản để dạy tốt và học tốt. Tăng cường hiệu lực quản lý nhà nước, phát huy vai trò của ngành giáo dục, vai trò của tổ chức chính trị - xã hội, đẩy mạnh phân cấp, nâng cao trách nhiệm, tạo động lực và tính chủ động,

sáng tạo của các cơ sở giáo dục.

- Tiếp tục đẩy mạnh việc phân định công tác quản lý nhà nước về giáo dục với công tác quản lý đào tạo, quản trị cơ sở giáo dục.

- Các cơ quan quản lý giáo dục địa phương được chủ động quyết định hoặc tham gia trực tiếp về quản lý nhân sự, tài chính cùng với thực hiện nhiệm vụ chuyên môn của giáo dục mầm non, phổ thông và nghề nghiệp.

Đối với hoạt động dạy nghề, phân cấp quản lý theo các cấp như sau:

- *Cấp trung ương*: Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về dạy nghề; Cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề ở trung ương chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về dạy nghề; Bộ, cơ quan ngang bộ phối hợp với Cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề ở trung ương thực hiện quản lý nhà nước về dạy nghề theo thẩm quyền.

- *Cấp địa phương*: Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước về dạy nghề theo phân cấp của Chính phủ và có trách nhiệm đầu tư phát triển dạy nghề đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực của địa phương.

- *Cấp nhà trường*: Người đứng đầu (Hiệu trưởng) chịu trách nhiệm trước cơ quan quản lý nhà nước về quản lý, điều hành các hoạt động của nhà trường. Tăng cường cơ chế tự chủ gắn với tự chịu trách nhiệm của các Trường CĐN công lập theo hướng giao quyền tự chủ gắn với tự chịu trách nhiệm về chuyên môn, tổ chức, nhân sự, tài chính một cách toàn diện, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao.

1.3. Nhân lực, tiếp cận cung-cầu nhân lực trong quản lý phát triển nhà trường

1.3.1. Nhân lực và đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực

Cho đến nay khái niệm nhân lực (*human resources*) hầu như chưa thống nhất, tùy theo mục tiêu cụ thể mà người ta có những nhận thức khác nhau về nhân lực. Có thể nêu lên một số quan niệm như sau:

Theo Begg, Fischer & Dornbusch (2007) nhân lực được hiểu là toàn bộ trình độ chuyên môn mà con người tích lũy được, nó được đánh giá cao vì tiềm năng đem lại thu nhập cao trong tương lai. Cũng giống như nguồn lực vật chất, nguồn nhân lực là kết quả đầu tư trong quá khứ với mục đích tạo ra thu nhập trong tương lai [8].

Theo GS-TSKH. Phạm Minh Hạc (2001), nhân lực cần được hiểu là số dân và chất lượng con người, bao gồm cả thể chất và tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực và phẩm chất đạo đức. Nó là tổng thể nguồn nhân lực hiện có thực tế và tiềm năng được chuẩn bị sẵn sàng để tham gia phát triển KT-XH của một quốc gia hay một địa phương [25].

Theo quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam: “Nguồn lực con người là quý báu nhất, có vai trò quyết định, đặc biệt đối với nước ta khi nguồn lực tài chính và nguồn lực vật chất còn hạn hẹp”, đó là “người lao động có trí tuệ cao, tay nghề thành thạo, có phẩm chất tốt đẹp, được đào tạo, bồi dưỡng và phát huy bởi nền giáo dục tiên tiến gắn liền với một nền khoa học hiện đại” [12].

Từ những quan niệm đã nêu, trên bình diện tổng quát có thể hiểu: *Nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một tổ chức, một địa phương, một quốc gia trong thể thống nhất hữu cơ giữa năng lực xã hội (thể lực, trí lực, nhân cách) và tính năng động xã hội của con người, nhóm người, tổ chức, địa phương, vùng, quốc gia.*

Nhân lực - nguồn lực quý giá nhất, là yếu tố quyết định sự thành bại của của các tổ chức/địa phương/vùng/quốc gia trong tương lai. Bởi vậy, các của các tổ chức/địa phương/vùng/quốc gia luôn tìm cách để duy trì và phát triển nguồn nhân lực của mình. Một trong các biện pháp hữu hiệu nhất nhằm thực hiện mục tiêu trên là đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực của các tổ chức/địa phương/vùng/ quốc gia là các hoạt động để duy trì và nâng cao chất lượng nhân lực thông qua đào tạo, là tổng thể các hoạt động cung cấp cho người lao động, nhằm tạo ra sự thay đổi hành vi nghề nghiệp. Các hoạt động đó có thể là các khoá đào tạo ngắn hạn hay dài hạn nhằm giúp cho người lao động nắm rõ về công việc hiện tại cũng như những đòi hỏi trong tương lai, nâng cao năng lực nghề nghiệp, làm việc với thái độ tốt hơn, động lực cao hơn, kết quả cho phép nâng cao hiệu năng của tổ chức [32].

Quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực ở cấp vi mô (cấp tổ chức) là “Tìm mọi cách nâng cao kỹ năng và tạo thuận lợi cho mọi người trong tổ chức hoàn thành tốt các mục tiêu chiến lược và kế hoạch của tổ chức, tăng cường cống hiến

của mọi người theo hướng phù hợp với chiến lược của tổ chức, đạo đức và xã hội” (Werther và Davis); Ở cấp vĩ mô, nhân lực của quốc gia được tạo điều kiện bằng các thể chế, chính sách và cơ chế thích hợp, những chính sách quản lý đào tạo nhân lực được xây dựng, cụ thể hoá cho phù hợp với từng lĩnh vực nhân lực nhất định.

1.3.2. Tiếp cận cung-cầu nhân lực trong quản lý phát triển nhà trường

1.3.2.1. “Cầu” nhân lực hay nhu cầu nhân lực

“Cầu” nhân lực là nhu cầu nhân lực về số lượng, chất lượng và cơ cấu (theo ngành nghề, trình độ nghề nghiệp) cho những loại công việc nào đó của TTLĐ. Đối với mỗi cá nhân, ngoài nhu cầu về chuyên môn và trình độ đào tạo, “cầu” nhân lực còn được hình thành và quyết định bởi hy vọng về một khoản thu nhập để nuôi sống bản thân và gia đình họ. Đối với xã hội, “cầu” nhân lực được hình thành và quyết định bởi các yếu tố như: Dân số và cơ cấu dân số trong độ tuổi học nghề; Vấn đề đào tạo nhân lực: năng lực của các cơ sở đào tạo, đa dạng hóa và đổi mới các chương trình đào tạo (đào tạo theo năng lực thực hiện); Định chế pháp lý về lao động; Tâm lý xã hội; Tình trạng thể chất của người lao động; Tỷ lệ tham gia của lực lượng lao động vào TTLĐ.

Dưới tác động của sự phát triển KT-XH của đất nước nói chung cũng như của từng địa phương nói riêng, nhu cầu về nhân lực không ngừng biến động về chất cũng như về lượng và cơ cấu.

Phát triển “cầu” nhân lực là hướng quan trọng, quyết định nhất bảo đảm cân đối cung - cầu nhân lực, trong đó biện pháp cơ bản là đầu tư phát triển KT-XH. Nhà nước cần tiếp tục tạo thuận lợi cho thu hút đầu tư để phát triển các KCN, KKT, KCX... để sử dụng hợp lý nhân lực tại chỗ. Để điều tiết TTLĐ, khắc phục sự mất cân đối cung - cầu nhân lực cần phải tiếp tục cải cách chính sách tiền lương, tiền công theo định hướng thị trường; thực hiện chính sách lương gắn với năng suất lao động và thống nhất, không phân biệt đối xử giữa các loại hình DN; thực hiện cơ chế thỏa thuận về tiền lương trong các loại hình DN theo đúng nguyên tắc của thị trường. Đồng thời, cần nghiên cứu chính sách hỗ trợ tiền lương cho đối tượng yếu thế với sự tham gia tích cực của DN, nhất là khi chỉ số giá sinh hoạt tăng cao.

1.3.2.2. “Cung” nhân lực

“Cung” nhân lực là khả năng cung ứng nhân lực đúng thời điểm của cơ sở đào tạo cho các đơn vị sử dụng lao động và TTLĐ về số lượng, cơ cấu và chất lượng nhân lực. Về thực chất “cung” nhân lực được quyết định bởi tổng “cầu” nhân lực của các tác nhân, nó phụ thuộc trước hết vào trình độ phát triển của quốc gia, vào chính sách của chính phủ đối với sự phát triển đào tạo nhân lực trong việc thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và mục tiêu phát triển con người, hệ thống thể chế trong đào tạo nhân lực, trình độ phát triển của nền kinh tế; tình hình đầu tư (trong nước và nước ngoài); tốc độ tăng trưởng kinh tế; chuyển dịch cơ cấu kinh tế; năng lực sản xuất; ứng dụng tiến bộ KH&CN và trình độ công nghệ trong sản xuất...

Phát triển “cung” nhân lực là quá trình làm tăng khả năng cung ứng nhân lực nhằm bảo đảm cân đối cung - cầu nhân lực. Giải pháp có tính chiến lược là phát triển nhân lực thông qua GD&ĐT, dạy nghề. Nhà trường phải đầu tư nguồn lực và có hệ thống quản lý tốt để đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực cho TTLĐ cả về chất lượng, số lượng, cơ cấu ngành nghề và trình độ.

1.3.2.3. Một số nội dung bảo đảm cung - cầu nhân lực

Trong nền kinh tế thị trường, phát triển “cung” nhân lực phải hướng vào đáp ứng “cầu” của TTLĐ, của xã hội và nhu cầu việc làm, thu nhập cho người dân. Vấn đề dạy nghề và tạo việc làm cho người dân là trách nhiệm các ngành, địa phương, của xã hội và của bản thân người lao động. Để đảm bảo cung - cầu nhân lực cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các ngành, các cấp trong việc điều tra, đánh giá thực trạng cung - cầu nhân lực của TTLĐ, trên cơ sở đó phân tích, dự báo và đưa ra giải pháp điều tiết cung - cầu phù hợp như giải pháp về: “cung” nhân lực; “cầu” nhân lực; kết nối cung - cầu nhân lực; cơ chế chính sách [26].

Nhà nước cân đối cung - cầu nhân lực bằng các giải pháp như: tăng cường đầu tư nâng cao năng lực cho cơ sở đào tạo để nâng cao hiệu quả đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội; có chính sách và cơ chế để khuyến khích DN tham gia vào chương trình đào tạo với vai trò là người sử dụng cuối cùng; thu hút đầu tư để phát triển KT-XH, tạo việc làm theo hướng bền vững và có thu nhập cao, giảm nghèo vững

chắc, đảm bảo an sinh xã hội; phát triển TTLĐ đồng đều trên phạm vi cả nước để gắn kết cung - cầu nhân lực; xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; thực hiện công bằng trong phân phối tiền lương, thu nhập.

Quản lý phát triển nhà trường trong cơ chế thị trường định hướng XHCN cần bắt đầu từ khâu nắm bắt nhu cầu (tiếp cận thị trường), xây dựng mục tiêu, thiết kế chương trình đào tạo, tổ chức quá trình đào tạo. Cụ thể hoạt động này là:

+ Tiếp cận thị trường, đó là hoạt động khảo sát, phân tích nhu cầu đào tạo từ kết quả thống kê, dự báo nhu cầu đào tạo. Nhà trường phải quan tâm đến việc xác định nhu cầu nhân lực của TTLĐ về số lượng, chất lượng, cơ cấu ngành nghề và trình độ, nhu cầu học nghề để tìm việc làm của người dân để có kế hoạch đào tạo phù hợp. Đây là cơ sở dữ liệu qua trọng để nhà trường xác định quy mô đào tạo, xây dựng kế hoạch đào tạo sát với yêu cầu thực tiễn của sản xuất/dịch vụ của nhà tuyển dụng, góp phần nâng cao hiệu quả đào tạo của nhà trường.

+ Xây dựng mục tiêu, thiết kế chương trình đào tạo trên cơ sở nắm bắt và đáp ứng nhu cầu của TTLĐ đã được thực hiện qua tiếp cận thị trường.

+ Việc phát triển đội ngũ giáo viên là bắt buộc, nâng cấp bổ sung CSVC&TB quan trọng và hiện đại hóa chương trình đào tạo là rất cần thiết để đào tạo ở nhà trường luôn theo kịp công nghệ mới, phù hợp với sản xuất/dịch vụ của DN.

+ Đánh giá, kiểm định: là hoạt động kiểm tra, đánh giá nội dung dạy học theo mục tiêu đào tạo, kiểm định chất lượng đào tạo. Hoàn thiện sự liên thông trong đào tạo để không gây rào cản đối với người học, đồng thời xây dựng lại danh mục ngành nghề, các chuẩn nghề nghiệp và nội dung chương trình theo hướng chuẩn hóa, phù hợp với tiến trình phát triển KT-XH và sự đòi hỏi của TTLĐ.

1.4. Vùng kinh tế trọng điểm, Trường cao đẳng nghề và sứ mệnh đáp ứng nhu cầu nhân lực cho Vùng kinh tế trọng điểm

1.4.1. Vùng kinh tế trọng điểm

Từ nghiên cứu các đặc điểm về vị trí địa lý, điều kiện tự nhiên và tài nguyên thiên nhiên, đặc điểm và thực trạng KT-XH của mỗi tỉnh/thành phố, các yếu tố tác động từ xu hướng toàn cầu hoá, để thúc đẩy sự phát triển chung của cả nước cũng

như tạo mối liên kết trong phát triển KT-XH giữa các vùng kinh tế, Chính phủ Việt Nam đã và đang lựa chọn một số tỉnh/thành phố để hình thành nên vùng kinh tế trọng điểm quốc gia (VKTTĐ) có khả năng đột phá, tạo động lực thúc đẩy phát triển KT-XH của cả nước với tốc độ cao và bền vững, tạo điều kiện nâng cao mức sống của toàn dân và nhanh chóng đạt được sự công bằng xã hội trong cả nước. Đến nay cả nước có 04 vùng kinh tế trọng điểm quốc gia:

- Vùng kinh tế trọng điểm Bắc bộ bao gồm 07 tỉnh/Tp: Hà Nội, Hải Phòng, Quảng Ninh, Hải Dương, Hưng Yên, Vĩnh Phúc, Bắc Ninh;

- Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung bao gồm 05 tỉnh/Tp (Thừa Thiên - Huế, Quảng Nam, Quảng Ngãi, Bình Định);

- VKTTĐ phía Nam gồm 08 tỉnh/Tp (Tp.Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bà Rịa - Vũng Tàu, Bình Dương, Tây Ninh, Bình Phước, Long An, Tiền Giang);

- Vùng kinh tế trọng điểm vùng đồng bằng sông Cửu Long gồm 04 tỉnh/Tp (Cần Thơ, An Giang, Kiên Giang và Cà Mau).

Để đảm bảo cho sự vận hành và phát triển kinh tế của từng Vùng cũng như giữa các Vùng một cách hiệu quả, Thủ tướng Chính phủ đã thành lập Ban điều phối phát triển VKTTĐ để UBND các tỉnh/Tp trong Vùng, tạo sự liên kết trực tiếp, phối hợp, giúp đỡ nhau để khai thác tiềm năng và thế mạnh của nhau.

Trong quá trình hình thành và phát triển, các VKTTĐ phát huy lợi thế, tạo nên thế mạnh của mình theo cơ cấu kinh tế mở, gắn với nhu cầu thị trường trong và ngoài nước, đã và đang thu hút đầu tư nhiều dự án công nghiệp, dịch vụ và thương mại, tạo ra động lực thúc đẩy sự chuyển dịch nhanh cơ cấu nền kinh tế quốc dân theo chiều hướng tích cực, góp phần ổn định nền kinh tế vĩ mô, đặc biệt là hỗ trợ và thúc đẩy sự phát triển KT-XH của các tỉnh lân cận trong Vùng. Do vậy, nhân lực để đáp ứng cho nhu cầu phát triển KT-XH của VKTTĐ cũng rất đa dạng, bao gồm nhiều ngành nghề thuộc hầu hết các lĩnh vực được ưu tiên xúc tiến đầu tư phát triển như công nghiệp, dịch vụ, xây dựng và nông nghiệp (nông, lâm, ngư) để chuyển đổi ngành nghề cho người dân.

1.4.2. Trường cao đẳng nghề và sứ mệnh đáp ứng nhu cầu nhân lực của VKTTĐ

Trường CDN là cơ sở dạy nghề thuộc hệ thống giáo dục quốc dân được

thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật, là đơn vị sự nghiệp có quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm theo quy định của pháp luật. Trường CDN thực hiện tổ chức đào tạo nhân lực kỹ thuật trực tiếp trong sản xuất/dịch vụ ở các trình độ CDN, TCN và SCN nhằm trang bị cho người học năng lực thực hành nghề tương xứng với trình độ đào tạo, có sức khoẻ, đạo đức lương tâm nghề nghiệp, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp, tạo điều kiện cho họ có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc tiếp tục học lên trình độ cao hơn, đáp ứng yêu cầu thị trường lao động [49].

Từ quan điểm chỉ đạo, tư duy đổi mới và phát triển dạy nghề đáp ứng nhu cầu xã hội trong Chiến lược phát triển dạy nghề 2011-2020 và Chiến lược phát triển KT-XH 2011-2020 được trình tại Đại hội lần thứ XI của Đảng, sứ mệnh của Trường CDN được xác định là *đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực cho phát triển KT-XH của quốc gia*. Sứ mệnh của Trường CDN đối với việc đáp ứng nhu cầu nhân lực cho phát triển KT-XH của VKTTĐ quốc gia thể hiện ở các mặt:

- *Trường CDN thực hiện sứ mệnh đào tạo cung ứng nhân lực kỹ thuật trực tiếp trong sản xuất/dịch vụ nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển của VKTTĐ*. Nhu cầu của nền kinh tế công nghiệp của VKTTĐ đòi hỏi phải phát triển đội ngũ lao động có kiến thức, có kỹ năng nghề nghiệp cao, có khả năng làm chủ được các phương tiện, máy móc, làm chủ được công nghệ, có ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp. Quá trình phát triển VKTTĐ có khả năng tạo ra bước đột phá, tạo động lực thúc đẩy phát triển KT-XH của toàn Vùng hay không, ngoài các yếu tố về cơ chế, chính sách và thể chế còn phụ thuộc rất nhiều vào năng lực của đội ngũ lao động kỹ thuật này.

- *Trường CDN thực hiện sứ mệnh phổ cập nghề cho người lao động, nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề, góp phần thực hiện chuyển dịch cơ cấu lao động, nâng cao thu nhập, giảm nghèo vững chắc, đảm bảo an sinh xã hội, góp phần tạo lập công bằng xã hội*. Với lợi thế của mình là cơ cấu kinh tế mở, gắn với nhu cầu thị trường trong và ngoài nước, tạo ra động lực thúc đẩy sự chuyển dịch nhanh cơ cấu nền kinh tế theo chiều hướng tăng tỷ trọng công nghiệp và dịch vụ; người dân sẽ được phổ cập nghề để có việc làm ổn định, nâng cao thu nhập, giảm nghèo vững chắc, góp phần ổn định nền kinh tế vĩ mô, đặc biệt là hỗ trợ và thúc đẩy sự phát

triển KT-XH của các tỉnh lân cận trong vùng, tạo ra động lực thúc đẩy phát triển KT-XH của cả nước với tốc độ cao và bền vững, tạo điều kiện nâng cao mức sống của toàn dân và nhanh chóng đạt được sự công bằng xã hội trong cả nước.

- *Trường CDN thực hiện sứ mệnh đáp ứng nhu cầu nhân lực một cách linh hoạt cho TTLĐ.* Trường CDN thường xuyên dự báo nhu cầu đào tạo nhân lực kỹ thuật trực tiếp trong sản xuất/dịch vụ của TTLĐ để kịp thời điều chỉnh quy mô, cơ cấu nghề và trình độ đào tạo của trường. Nguyên lý và phương châm dạy nghề là học đi đôi với hành; lấy thực hành, thực tập kỹ năng nghề làm chính; coi trọng giáo dục đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, rèn luyện ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp; đảm bảo tính giáo dục toàn diện.

1.5. Nội dung quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực Vùng kinh tế trọng điểm

Dựa vào tiếp cận cung - cầu nhân lực, lý thuyết về quản lý theo mục tiêu MBO và quản lý dựa vào nhà trường SBM (xu thế quản lý phát triển nhà trường), luận án xây dựng khung lý luận chủ yếu về nội dung quản lý phát các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực VKTTĐ bao gồm 12 vấn đề sau đây:

1.5.1. Chính sách và cơ chế quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề

Chính sách quản lý phát triển các Trường CDN là một trong những công cụ quản lý nhà nước để chi phối, định hướng toàn bộ hoạt động của các Trường CDN, đây là tập hợp biện pháp được thể chế hóa mà Nhà nước đưa ra nhằm thực hiện được mục tiêu phát triển dạy nghề đáp ứng nhu cầu học nghề của người dân và đáp ứng nhu cầu nhân lực của xã hội. Ở cấp quản lý Vùng kinh tế trọng điểm, UBND các tỉnh/TP trong Vùng đặt ra trên cơ sở pháp luật cho phép nhằm tạo điều kiện thuận lợi nhất để các Trường CDN ổn định, nâng cao tính năng động, năng lực cạnh tranh và phát triển tốt trong cơ chế thị trường. Bao gồm:

- Chính sách ưu đãi cho các Trường CDN, tạo động lực cho người dạy và người học, tạo cơ chế thu hút và sử dụng đúng đắn nhân lực CDN:

+ Ưu đãi để phát triển các Trường CDN chất lượng cao gắn với các KCN tập trung, KKT động lực, nhất là ưu đãi trong đào tạo giáo viên, đầu tư chương trình dạy

nghe và CSVC&TB dạy nghề đáp ứng được yêu cầu nhân lực của DN; chính sách liên thông trong đào tạo và phân luồng học sinh sau THCS, THPT vào học nghề;

+ Đổi mới chính sách tài chính về dạy nghề: có chính sách thu học phí phân biệt theo nghề và trình độ đào tạo, thực hiện cơ chế đặt hàng đào tạo cho các Trường CĐN, không phân biệt hình thức sở hữu; có cơ chế ưu đãi về tài chính, về cấp đất và quyền sử dụng đất lâu dài cho DN để khuyến khích mở các Trường CĐN; có chính sách liên kết, xúc tiến hợp tác đầu tư của nước ngoài vào Trường CĐN nhằm để tranh thủ kinh nghiệm, tiếp cận khoa học hiện đại, công nghệ mới trong xu thế hội nhập;

+ Chính sách sử dụng nhân lực trình độ CĐN như tiền lương, điều kiện sống sinh hoạt và làm việc tại DN cũng là những yếu tố vô cùng quan trọng nhằm phát huy hiệu quả công tác đào tạo nhân lực trình độ CĐN. Trách nhiệm của cơ quan quản lý Nhà nước phải làm gì trong các vấn đề nhà ở, dịch vụ tiện ích, an ninh trật tự,.. để tạo môi trường hấp dẫn, thu hút lực lượng nhân lực trình độ CĐN làm việc, gắn bó lâu dài với sự nghiệp phát triển của DN.

- UBND các tỉnh/Tp tăng cường phân cấp quản lý nhằm tăng cường tính tự chủ và trách nhiệm xã hội của các Trường CĐN là tăng cường quyền tự chủ gắn với chịu trách nhiệm. Thực hiện phân cấp quản lý cần đảm bảo tính thống nhất, thông suốt và nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý dạy nghề; đảm bảo tương ứng giữa nhiệm vụ, thẩm quyền, trách nhiệm với nguồn lực tài chính, nhân sự và các điều kiện cần thiết khác để thực hiện nhiệm vụ được giao. Với các yêu cầu này, quản lý phát triển các Trường CĐN được phân cấp quản lý theo các cấp độ quản lý:

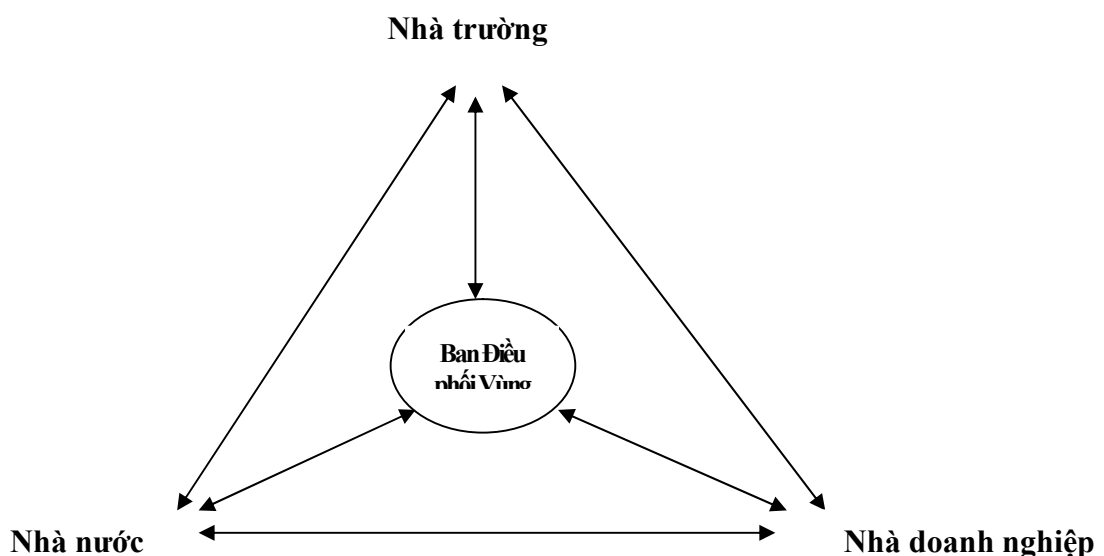
+ *Cấp Vùng/địa phương*: UBND các cấp thực hiện quản lý nhà nước về dạy nghề theo phân cấp của Chính phủ và có trách nhiệm đầu tư phát triển dạy nghề đáp ứng yêu cầu nhân lực cho địa phương. Cơ quan quản lý dạy nghề cấp tỉnh/Tp chỉ thực hiện chức năng quản lý nhà nước như: xây dựng, ban hành các văn bản quản lý dạy nghề một cách đồng bộ, định hướng phát triển các Trường CĐN thông qua xây dựng, quản lý, chỉ đạo thực hiện chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển, giám sát và đảm bảo công bằng trong tiếp cận dạy nghề. Phân cấp quản lý theo hướng phân định rõ chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền, gắn với trách nhiệm để Trường CĐN là một chủ thể độc lập, tự chủ và người đứng đầu nhà trường phải chịu trách nhiệm trước pháp luật; tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra; đảm bảo

sự giám sát của cơ quan nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân.

Với cơ chế đặc thù riêng của Vùng kinh tế trọng điểm, UBND các tỉnh/ Tp trong Vùng có trách nhiệm đầu tư phát triển dạy nghề nhằm đáp ứng yêu cầu nhân lực cho địa phương mình, đồng thời phải đảm bảo mối liên kết trong phát triển KT-XH giữa các địa phương trong vùng kinh tế để khai thác tiềm năng và lợi thế của nhau, thúc đẩy sự phát triển chung của Vùng và cả nước.

+ *Cấp cơ sở dạy nghề (cấp Trường CDN)*: có nhiệm vụ, quyền hạn, quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm quy định của Luật Giáo dục, Luật Dạy nghề. Người đứng đầu CSDN (Hiệu trưởng) chịu trách nhiệm trước cơ quan quản lý nhà nước về quản lý, điều hành các hoạt động của nhà trường. Tăng cường cơ chế tự chủ gắn với tự chịu trách nhiệm của các Trường CDN công lập theo hướng giao quyền tự chủ gắn với tự chịu trách nhiệm về chuyên môn, tổ chức, nhân sự, tài chính một cách toàn diện, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao.

- Có cơ chế liên kết giữa các Trường CDN với các KKT, KCN và DN. Ban Điều phối VKTTĐ và UBND các địa phương trong Vùng phải làm cầu nối để thực hiện mối liên kết 03 “Nhà”: **Nhà nước** (Bộ/Ngành chủ quản Trường CDN, Sở LĐTB&XH, BQL KCN/KKT) – **Nhà trường** (các Trường CDN) – **Nhà doanh nghiệp** (cộng đồng DN) thực hiện phối hợp và cộng đồng trách nhiệm với nhau nhằm tạo ra môi trường làm việc thuận lợi trong đảm bảo cung – cầu nhân lực cho phát triển KT-XH cho toàn Vùng. (Hình 1.6)



Hình 1.6. Sơ đồ liên kết 03 “Nhà” trong quản lý phát triển các Trường CDN

- Có cơ chế quản lý chặt chẽ về kiểm soát, đảm bảo chất lượng dạy nghề. Cơ quan quản lý nhà nước cấp Vùng tăng cường quản lý về thành lập các Trường CDN thật chặt chẽ; có cơ chế kiểm tra, giám sát, đánh giá chất lượng dạy nghề của nhà nước đối với các Trường CDN nhằm đảm bảo chất lượng dạy nghề.

- Có cơ chế, chính sách thu hút nhân lực ở một số ngành/lĩnh vực mũi nhọn. Do đặc thù của VKTTĐ là phát triển đa ngành, đa lĩnh vực, nhất là các ngành nghề mới thuộc các ngành/lĩnh vực trọng yếu về công nghiệp và dịch vụ, để cân đối cung - cầu nhân lực, cần có cơ chế, chính sách nhằm ưu đãi, thu hút nhân lực trong một số ngành/lĩnh vực mũi nhọn của Vùng kinh tế trọng điểm để thu hút người học vào các ngành/lĩnh vực mũi nhọn để có đủ lực lượng lao động có trình độ, tay nghề cao đáp ứng nhu cầu phát triển KT-XH của Vùng.

1.5.2. Quy hoạch mạng lưới các Trường cao đẳng nghề

Mạng lưới các Trường CDN trong Vùng phải phù hợp với quy hoạch phát triển nhân lực các tỉnh/Tp trong Vùng, đáp ứng nhu cầu nhân lực trước mắt và trong tương lai về số lượng, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu trình độ và chất lượng nhân lực đảm bảo cho sản xuất/dịch vụ các DN, các KCN/KKT; đáp ứng nhu cầu học nghề, phổ cập nghề cho người lao động, nhất là người dân bị mất đất sản xuất khi Nhà nước thu hồi đất để xây dựng công nghiệp.

Mạng lưới các Trường CDN cần được phát triển nhằm nâng cao hiệu quả công tác đào tạo và cung ứng nhân lực đảm bảo về số lượng, chất lượng và cơ cấu ngành nghề đáp ứng yêu cầu của xã hội. Để thực hiện tốt yêu cầu này, mạng lưới các Trường CDN cần được quy hoạch theo các nguyên tắc sau đây:

- Phù hợp với chiến lược phát triển KT-XH của địa phương;
- Phù hợp với năng lực đầu tư của nhà nước và khả năng huy động nguồn lực của toàn xã hội;
- Tạo điều kiện để mọi người đều có cơ hội tham gia xây dựng Trường CDN;
- Đáp ứng được nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp ở trước mắt và trong tương lai về số lượng, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu trình độ và chất lượng nhân lực đảm bảo cho sản xuất/dịch vụ các DN, các KCN/KKT;

- Phải kết hợp mạng lưới các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp và mạng lưới các cơ sở dạy nghề trên địa bàn.

1.5.3. Hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và thị trường lao động

Hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và TTLĐ là cơ sở dữ liệu về cung - cầu nhân lực của từng doanh nghiệp trên phạm vi từng khu vực, từng KKT, từng KCN và KCX của VKTTĐ, từ đây để có thể dự báo tương đối chính xác nhu cầu nhân lực cần được đào tạo và từ đó các Trường CDN xác lập kế hoạch đào tạo phù hợp với yêu cầu về số lượng, chất lượng và cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo.

Trong quá trình CNH-HĐH, nhu cầu về nhân lực luôn biến động, phát triển hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và TTLĐ sẽ gắn kết đào tạo và sử dụng lao động. Cùng với việc dự báo về nhu cầu đào tạo dài hạn cần thiết lập hệ thống thông tin về TTLĐ để nắm bắt kịp thời được những động thái của TTLĐ. Nhu cầu nhân lực được khảo sát, đánh giá cả về chất lượng, số lượng và cơ cấu ngành nghề của DN trên phạm vi từng khu vực, từng KKT/KCN... để có thể xác lập kế hoạch đào tạo cho phù hợp.

Cơ sở dữ liệu của thông tin nhu cầu nhân lực và TTLĐ cần thiết cho hoạt động quản lý từ cơ quan quản lý Nhà nước đến các CSDN để thường xuyên cập nhật, xử lý và phổ biến thông tin một cách đầy đủ, kịp thời và tin cậy, làm công cụ cho quản lý hệ thống một cách có hiệu quả. Đồng thời, thiết lập và hoàn thiện ngân hàng dữ liệu về TTLĐ về số lượng, trình độ, ngành nghề, lĩnh vực.. trong các thành phần kinh tế, theo dõi thường xuyên sự biến động (tăng, giảm) từ đó xác định nguyên nhân khách quan, chủ quan để tìm giải pháp cụ thể, thiết thực cho việc phát triển các Trường CDN đáp ứng nhu cầu nhân lực của Vùng.

1.5.4. Xây dựng và triển khai kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường

Đây là quá trình đưa toàn bộ hoạt động quản lý phát triển nhà trường vào công tác kế hoạch, trong đó chỉ rõ các bước đi, biện pháp thực hiện và bảo đảm các nguồn lực để đạt tới các mục tiêu phát triển (kể từ khâu lập kế hoạch cho đến khi tổ chức thực hiện xong kế hoạch). Đây là quá trình xác định các mục tiêu phát triển và quyết định những biện pháp tốt nhất để thực hiện mục tiêu đó, bao gồm:

- *Khảo sát, đánh giá thực trạng* về các cơ sở pháp lý; về thực hiện các mục tiêu, chương trình, phương pháp và hình thức tổ chức, chất lượng, hiệu quả dạy nghề; về bộ máy tổ chức quản lý và nhân lực, trong đó có cơ cấu, trình độ, phẩm chất và năng lực của đội ngũ GV&CBQL; về nguồn lực vật chất của nhà trường; về các yếu tố môi trường dạy nghề; về hoạt động của hệ thống thông tin quản lý dạy nghề, ứng dụng CNTT và KH&CN vào quản lý phát triển các Trường CDN. Trên cơ sở đánh giá thực trạng, tiến hành dự báo phát triển nhà trường.

- *Xác định những mục tiêu và chiến lược phát triển nhà trường.* Nhận biết hệ thống mục tiêu phát triển nhà trường với các nhóm mục tiêu như: nhóm mục tiêu phát triển (cả về số lượng, chất lượng và hiệu quả); nhóm mục tiêu điều kiện để thực hiện mục tiêu phát triển nhà trường; Lựa chọn các mục tiêu có tính khả thi để từ đó xác định đúng chiến lược hành động theo từng mục tiêu cụ thể.

- *Thiết lập kế hoạch hoạt động:* là thiết kế trước các bước đi, biện pháp thực hiện cho hoạt động để đạt được những mục tiêu đã xác định thông qua việc sử dụng hợp lý và tối ưu những nguồn lực đã có và sẽ được khai thác. Lập kế hoạch có thể được tiến hành ở các cấp độ quản lý khác nhau: ở cấp quốc gia (trung ương) tương ứng với kế hoạch cấp vĩ mô về phát triển dạy nghề (chiến lược); ở cấp tỉnh/TP có thể được coi là kế hoạch trung gian giữa kế hoạch vĩ mô và kế hoạch vi mô; ở cấp vi mô tương ứng với kế hoạch phát triển nhà trường (kế hoạch tác nghiệp hay kế hoạch hành động trong thời gian ngắn). Những nội dung chủ yếu trong lập kế hoạch: xác định mục tiêu hoạt động của nhà trường; xác định nguồn lực đã có và có thể huy động được để phát triển; dự kiến chính xác những biện pháp khả thi để đạt tới mục tiêu phát triển nhà trường (quy hoạch mạng lưới; đầu tư nâng cao năng lực dạy nghề; hoàn thiện chính sách...)

Mục tiêu, nhiệm vụ, định hướng phát triển của nhà trường được xác định rõ ràng, cụ thể, được cấp có thẩm quyền phê duyệt và công bố công khai.

Trong tiến trình xây dựng chiến lược, nhà trường cần xác định các bước tiến trình chủ chốt, thành phần tham gia chủ đạo, các yếu điểm chính, các năng lực cốt lõi, những thách thức, thuận lợi và thời gian cố định cho tiến trình.

Xây dựng kế hoạch cụ thể (ngắn hạn, dài hạn), các biện pháp kiểm soát, dự đoán và các biện pháp khắc phục các rủi ro để có thể triển khai và hoàn thành được các mục tiêu chiến lược một cách tốt nhất. Định kỳ nhà trường rà soát, điều chỉnh mục tiêu, nhiệm vụ theo hướng nâng cao chất lượng dạy nghề và đáp ứng nhu cầu nhân lực đa dạng của TTLĐ, phù hợp với các giai đoạn phát triển của nhà trường và nhu cầu phát triển KT-XH của địa phương/Vùng.

1.5.5. Gắn kết giữa nhà trường với doanh nghiệp và thị trường lao động

Để có thể cung ứng nhân lực đảm bảo về số lượng, về kỹ năng hành nghề và về cơ cấu ngành nghề phù hợp với nhu cầu của các nhà tuyển dụng và TTLĐ, các Trường CDN cần phải nắm bắt nhu cầu của doanh nghiệp để đề ra kế hoạch đào tạo phù hợp. Chính ở đây, các DN sẽ đóng vai trò là những nhà cung cấp thông tin để các Trường CDN nắm được nhu cầu nhân lực mà mình cần đào tạo để đáp ứng. Mặt khác, hoạt động trong cơ chế thị trường và hội nhập ngày càng sâu rộng hiện nay, để có đủ nhân lực thực hiện các chiến lược kinh doanh của mình, các DN không thể ngồi chờ nhân lực sẵn có, mà phải tích cực, chủ động và năng động trong việc phối kết hợp với các Trường CDN nhằm có được nhân lực theo đúng yêu cầu về số lượng, chất lượng và cơ cấu ngành nghề của DN mình cần. Như vậy, mối gắn kết giữa các Trường CDN và DN là nhu cầu khách quan xuất phát từ lợi ích của cả hai phía.

Trong nền kinh tế thị trường luôn biến động như hiện nay, các Trường CDN cần phải chủ động cần tăng cường sự liên kết và gắn kết với doanh nghiệp trong quá trình đào tạo của mình. Nội dung gắn kết tập trung vào các vấn đề: sự cam kết thực hiện chính sách chất lượng của nhà trường với doanh nghiệp nhằm cung ứng nhân lực có chất lượng; sự thống nhất giữa nhà trường với doanh nghiệp trong việc dự báo nhu cầu về nhân lực của doanh nghiệp để xác định nhu cầu dạy nghề; sự tham gia của doanh nghiệp trong xây dựng chương trình đào tạo phù hợp với thực tế sản xuất/dịch vụ của DN; sự tiếp nhận HSSV đến thực tập ngay trên thiết bị của DN và tạo điều kiện cho giáo viên tiếp cận với những công nghệ mới và thiết bị hiện đại của DN; đánh giá chất lượng đầu ra của HSSV; tiếp nhận HSSV sau tốt nghiệp...

Để nâng cao hiệu quả gắn kết đào tạo giữa các Trường CĐN với DN và TTLĐ, cần sự tham gia chỉ đạo của nhà nước trong việc hoạch định chính sách, văn bản pháp lý và những quy định về cộng đồng doanh nghiệp và vai trò của họ như là người sử dụng sản phẩm cuối cùng của nhà trường, như là một bên liên quan của quá trình dạy nghề.

1.5.6. Quản lý phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý

Nhà trường quản lý, xây dựng và gắn kết nhân lực của mình để sử dụng hết tiềm năng nhằm thực hiện được mục tiêu phát triển của nhà trường; có cam kết, đãi ngộ, khen thưởng và tạo cơ hội phát triển cho từng cá nhân/tập thể nhằm đạt được hiệu quả cao hơn trong công việc, cải thiện đời sống vật chất, tinh thần của họ ngày một tốt hơn, đồng thời duy trì môi trường làm việc tốt; công tác tuyển dụng, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ GV&CBQL được xem là một trong những nhiệm vụ trọng tâm, có ảnh hưởng lớn đến việc hoàn thành sứ mạng và mục tiêu của nhà trường. Đội ngũ GV&CBQL trong nhà trường cần đảm bảo các yêu cầu:

- Đội ngũ giáo viên có đủ về số lượng, phù hợp về cơ cấu để thực hiện chương trình dạy nghề, đạt chuẩn yêu cầu giảng dạy của trường và thường xuyên bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

- Giáo viên thực hiện đầy đủ nhiệm vụ giảng dạy theo thời khoá biểu của trường và đảm bảo yêu cầu chất lượng; Thường xuyên áp dụng những thành tựu KH&CN vào cải tiến phương pháp giảng dạy và giáo dục HSSV; Tham gia các hoạt động phổ biến thông tin, chuyển giao công nghệ, áp dụng thành tựu KH&CN vào thực tế.

- Đội ngũ CBQL có đủ về số lượng, đạt chuẩn năng lực theo chức danh: Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng có trình độ, năng lực và phẩm chất đáp ứng yêu cầu công tác quản lý của trường; Các đơn vị của trường có đầy đủ CBQL theo quy định; Đội ngũ kỹ thuật viên, nhân viên đáp ứng được yêu cầu công việc của trường.

- Cán bộ quản lý được thường xuyên học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ về mọi mặt, đáp ứng được yêu cầu quản lý phát triển nhà trường.

- Nhà trường có chính sách đãi ngộ, khen thưởng kịp thời, tạo điều kiện

thuận lợi để đội ngũ GV&CBQL phát huy năng lực của mình, nâng cao hiệu quả công việc và sự gắn bó của họ với sự nghiệp của nhà trường.

- Duy trì được một môi trường làm việc an toàn và mang tính hỗ trợ nhau.

1.5.7. Quản lý phát triển cơ sở vật chất và thiết bị dạy nghề

Chất lượng đào tạo kỹ năng nghề phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó CSVC&TB phục vụ thực hành có vai trò hết sức quan trọng, là một trong những yếu tố quyết định hình thành và phát triển kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp của người học trong tương lai. Do vậy, nhà trường phải quy hoạch tổng thể về sử dụng và phát triển CSVC&TB trong kế hoạch của mình nhằm đảm bảo:

- Địa điểm của trường thuận tiện cho việc đi lại, học tập, giảng dạy và các hoạt động khác của Trường; Khuôn viên được quy hoạch tổng thể và chi tiết, thuận tiện cho các hoạt động của trường cũng như khả năng mở rộng quỹ đất trong tương lai phù hợp với chiến lược phát triển và theo quy hoạch của cơ quan có thẩm quyền;

- Có hệ thống hạ tầng kỹ thuật, hệ thống phòng học, phòng thí nghiệm, xưởng thực hành, phòng học chuyên môn hóa đáp ứng quy mô đào tạo theo các nghề, trình độ đào tạo; Bảo đảm các điều kiện hoạt động cho các xưởng thực hành;

- Đảm bảo chất lượng và số lượng thiết bị cho thực hành Có các kho bảo quản, lưu giữ để bảo quản tốt các trang thiết bị, vật tư. Có thiết bị và vật tư thực hành đảm bảo chất lượng và số lượng;

- Thư viện có đủ số lượng giáo trình, tài liệu, sách báo, tạp chí phù hợp với các nghề đào tạo, đáp ứng nhu cầu sử dụng của GV&CBQL và HSSV. Thư viện được tin học hoá, có các tài liệu điện tử; được nối mạng, liên kết khai thác tài liệu giữa các đơn vị trong và ngoài trường, đồng thời nhà trường có biện pháp khuyến khích GV&CBQL, HSSV khai thác có hiệu quả các tài liệu của thư viện.

1.5.8. Quản lý phát triển chương trình, giáo trình dạy nghề

Nhà trường có kế hoạch và thực hiện xây dựng chương trình dạy nghề trên cơ sở phân tích nghề, nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp và TTLĐ, có sự tham gia của các doanh nghiệp định hướng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp và TTLĐ. Chương trình dạy nghề thể hiện được mục tiêu đào tạo của nhà trường một cách rõ

ràng, quy định cụ thể chuẩn kiến thức, kỹ năng, cấu trúc nội dung, phương pháp và hình thức đào tạo, cách thức đánh giá kết quả học tập. Chương trình dạy nghề phải có tính liên thông hợp lý giữa các trình độ ĐTN; có sự tham gia của GV&CBQL, chuyên gia từ các doanh nghiệp và các ý kiến phản hồi từ người sử dụng lao động, người tốt nghiệp đã đi làm; định kỳ bổ sung, điều chỉnh phù hợp với sản xuất/dịch vụ, cập nhật những thành tựu KH&CN tiên tiến liên quan đến nghề đào tạo.

- Chương trình dạy nghề được định kỳ bổ sung, điều chỉnh dựa trên việc tham khảo các chương trình của nước ngoài, cập nhật những thành tựu khoa học công nghệ tiên tiến liên quan đến nghề đào tạo và các ý kiến phản hồi từ người sử dụng lao động, người tốt nghiệp đã đi làm, nhằm đáp ứng nhu cầu của TTLĐ.

- Từng chương trình dạy nghề đảm bảo có đủ mô-đun/môn học, giáo trình, tài liệu tham khảo đáp ứng mục tiêu của mô-đun/môn học, trong đó xác định rõ phương pháp và yêu cầu kiểm tra đánh giá kết quả học tập.

- Giáo trình môn học phải đáp ứng được mục tiêu của mô-đun, môn học và yêu cầu đổi mới về nội dung, phương pháp dạy học. Định kỳ thu thập nhận xét đánh giá của giáo viên, chuyên gia từ các doanh nghiệp và HSSV về chất lượng giáo trình đáp ứng yêu cầu đổi mới về nội dung, phương pháp dạy học.

1.5.9. Quản lý công tác tuyển sinh, hoạt động dạy và học

- Công tác tuyển sinh là hoạt động tuyển người vào học (đầu vào) của các cơ sở đào tạo. Nhà trường đưa ra những yêu cầu (tiêu chuẩn, tiêu chí, chỉ số) thích hợp với từng ngành nghề đào tạo, để người học đăng ký dự tuyển theo từng hình thức tuyển chọn (thi tuyển, xét tuyển, hoặc kết hợp cả hai) thích hợp, nhằm mục đích chọn được những HSSV đạt yêu cầu. Để công tác này đạt hiệu quả, nhà trường xây dựng kế hoạch tuyển sinh hàng năm trên cơ sở dự báo nhu cầu nhân lực của TTLĐ và năng lực đào tạo của nhà trường. Công tác tuyển sinh được thực hiện đảm bảo chất lượng và tính nghiêm túc, công bằng, khách quan.

- Nhà trường có kế hoạch đào tạo cho từng nghề, theo từng học kỳ, năm học; kế hoạch đào tạo chi tiết đến từng mô-đun/môn học, cụ thể cho các giờ học lý thuyết, thực hành, thực tập sản xuất. Giám sát chặt chẽ, bảo đảm thực hiện kế hoạch

đào tạo đúng tiến độ và có hiệu quả.

- Thực hiện đa dạng hoá các phương thức tổ chức đào tạo đáp ứng yêu cầu học tập của người học; Thiết lập được mối liên hệ chặt chẽ với DN; Tổ chức dạy học theo mục tiêu, nội dung chương trình dạy nghề đã được phê duyệt và hàng năm có rà soát, đánh giá mức độ phù hợp giữa các hoạt động dạy nghề với mục tiêu, nội dung chương trình đã duyệt.

- Thực hiện phương pháp dạy học theo hướng tích cực hoá, phát triển năng lực tự học và tinh thần hợp tác của người học (học ở trường, học ở doanh nghiệp, học trực tuyến...).

- Thực hiện quy trình kiểm tra, đánh giá kết quả học tập theo hướng coi trọng đánh giá quá trình, phản hồi kịp thời cho người học; đánh giá nghiêm túc kết quả học tập đảm bảo công bằng khách quan phù hợp với phương thức, hình thức đào tạo và đặc thù của mô-đun, môn học. Định kỳ thu thập ý kiến của GV&CBQL, HSSV nhằm tổng kết, đánh giá và phổ biến kinh nghiệm đổi mới phương pháp dạy và học.

- Tổ chức đào tạo liên thông phù hợp với quy định của pháp luật về dạy nghề.

- Có chính sách và biện pháp khuyến khích GV&CBQL, HSSV nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ. Các kết quả nghiên cứu khoa học được ứng dụng trong công tác quản lý, nâng cao chất lượng dạy nghề và ứng dụng vào thực tiễn.

- Thực hiện cấp phát văn bằng, chứng chỉ tốt nghiệp đúng quy định.

1.5.10. Quản lý phát triển các hoạt động dịch vụ phúc lợi cho HSSV

Nhà trường phát triển các hoạt động dịch vụ phúc lợi cho HSSV nhằm nâng cao khả năng phục vụ, mang lại giá trị ngày càng hoàn thiện cho người học và các bên liên quan, góp phần tăng khả năng phát triển bền vững của nhà trường.

- Nhà trường đảm bảo mọi HSSV có được thông tin đầy đủ về nghề đào tạo, khoá đào tạo và các quy định khác của trường ngay từ khi nhập học.

- Hướng dẫn giúp HSSV lựa chọn được khóa học phù hợp với nguyện vọng, nhu cầu học tập và khả năng hoàn thành khóa học của họ; hướng dẫn về: thời gian biểu và chương trình dạy nghề, thủ tục mà nhà trường sử dụng để giám sát tiến bộ của HSSV qua khóa học và xác định kết quả học tập, rèn luyện...

- Đảm bảo các điều kiện ăn, ở, chăm sóc sức khoẻ cho HSSV.

- Cung cấp các dịch vụ phúc lợi cho HSSV như: vay vốn đi học, tổ chức các hoạt động ngoại khóa và các hoạt động vui chơi, rèn luyện thể chất nhằm tăng cường lợi ích của HSSV trong quá trình đào tạo.

- Tổ chức thông tin TTLĐ và giới thiệu việc làm cho HSSV: thường xuyên cung cấp cho HSSV các thông tin về nghề nghiệp, TTLĐ và việc làm; định kỳ tổ chức hội nghị việc làm cho HSSV tiếp xúc với các nhà tuyển dụng; tổ chức trợ giúp giới thiệu việc làm cho HSSV sau khi tốt nghiệp.

1.5.11. Kiểm định chất lượng dạy nghề

Kiểm định chất lượng dạy nghề nhằm đánh giá, xác định mức độ thực hiện mục tiêu, chương trình, nội dung dạy nghề đối với Trường CDN. Kiểm định chất lượng dạy nghề đảm bảo sự cam kết của nhà trường với xã hội rằng nhà trường có những mục tiêu dạy nghề được xác định rõ ràng, phù hợp, có được những điều kiện để đạt được những mục tiêu phát triển bền vững. Trường CDN được công nhận đạt chất lượng kiểm định phải cho thấy rằng: mục tiêu đào tạo phù hợp và được xác định rõ qua thời gian; đủ các nguồn lực tài chính, con người, vật chất cần thiết để đạt được những mục tiêu đã đề ra; đưa ra được đầy đủ minh chứng rằng nhà trường sẽ tiếp tục đạt được mục tiêu của mình trong một khoảng thời gian nữa trong tương lai. Nội dung kiểm định chất lượng đối với Trường CDN bao gồm các tiêu chí: Mục tiêu và nhiệm vụ; Tổ chức và quản lý; Hoạt động dạy và học; Giáo viên và cán bộ quản lý; Chương trình, giáo trình; Thư viện; Cơ sở vật chất, thiết bị, đồ dùng dạy học; Quản lý tài chính; Các dịch vụ cho người học nghề. Các hình thức kiểm định bao gồm: Tự kiểm định chất lượng dạy nghề của nhà trường; Kiểm định chất lượng dạy nghề của cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề. Kết quả kiểm định được công bố công khai để người học nghề, xã hội biết và giám sát.

Kiểm định chất lượng dạy nghề nhằm hai mục đích là đánh giá chất lượng và cải tiến chất lượng. Kiểm định chất lượng dạy nghề không đơn thuần là đánh giá mà còn đưa ra khuyến nghị và định hướng phát triển cho nhà trường, phát huy những thế mạnh hiện có, khắc phục được những điểm yếu, nhằm không ngừng nâng cao

năng lực đào tạo của nhà trường, đáp ứng nhu cầu và vượt xa hơn cả sự mong đợi của HSSV và các DN, nhà trường sẽ đạt được sự thành công và phát triển bền vững.

1.5.12. Xây dựng văn hóa nhà trường

Trong môi trường cạnh tranh của nền kinh tế thị trường và xu hướng toàn cầu hóa, buộc các nhà trường để tồn tại và phát triển phải liên tục tìm tòi những cái mới, sáng tạo và thay đổi cho phù hợp với thực tế. Nhà trường phải trở thành nơi tập hợp, phát huy mọi nguồn lực con người, làm gia tăng nhiều lần giá trị của từng con người đơn lẻ, góp phần vào sự phát triển bền vững nhà trường. Điều này đòi hỏi nhà trường phải xây dựng và duy trì một nền văn hóa đặc thù, phát huy được năng lực và thúc đẩy sự đóng góp của tất cả mọi người nhằm đạt được mục tiêu phát triển nhà trường.

Văn hóa nhà trường là một tập hợp các giá trị, niềm tin, hiểu biết, chuẩn mực cơ bản được các thành viên trong Nhà trường cùng chia sẻ và tạo nên bản sắc của Nhà trường đó. Căn cứ theo hình thức biểu hiện thì văn hóa nhà trường gồm phần nổi có thể nhìn thấy như: không gian cảnh quan nhà trường, lôgô, khẩu hiệu, lối sống, nếp sống, suy nghĩ, hành vi giao tiếp và cách ứng xử của con người đối với bản thân, với những người xung quanh, trong công việc và môi trường hoạt động giáo dục hằng ngày... và phần chìm không quan sát được như: niềm tin, cảm xúc, thái độ...

Xây dựng văn hóa nhà trường là mọi thành viên của nhà trường nỗ lực để tạo ra các giá trị văn hóa được xây dựng trong suốt quá trình tồn tại và phát triển của nhà trường, nhằm đáp ứng một cách tốt nhất những yêu cầu của người học và doanh nghiệp. Đây được coi là truyền thống riêng của nhà trường, chi phối tình cảm, nếp suy nghĩ và hành vi của mọi thành viên trong nhà trường, có ảnh hưởng rất lớn đối với hiệu quả hoạt động của nhà trường cũng như niềm tin của người học vào chương trình dạy nghề của nhà trường, gia tăng sự gắn kết của DN với nhà trường.

Xây dựng văn hóa nhà trường phải bắt đầu từ các cấp quản lý Nhà trường có chủ trương, kế hoạch triển khai, có kiểm tra, nhắc nhở, đánh giá... Sau đó, đội ngũ nhà giáo cần coi giáo dục văn hóa là nhân tố quan trọng, từ đó chú trọng hình thành và phát triển nhân cách văn hóa cho HSSV. Bên cạnh đó, mỗi nhà trường cần có hệ giá trị làm chuẩn mực để mọi thành viên đồng thuận, lấy đó là mục tiêu phấn đấu,

thước đo thành quả của bản thân, của lớp, của Trường, đặc biệt về mặt đạo đức xã hội, giá trị nhân cách, điều mà chúng ta gọi là “dạy người” bên cạnh “dạy nghề”. Trong môi trường văn hóa đó, mỗi người sẽ hào hứng, chủ động và thoải mái làm việc trong một bầu không khí cởi mở, luôn sẵn sàng giúp đỡ lẫn nhau với tinh thần tập thể và trách nhiệm cao để cùng nhau xây dựng nhà trường phát triển vững mạnh.

1.6. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề

1.6.1. Các yếu tố ảnh hưởng vĩ mô (yếu tố bên ngoài-ảnh hưởng gián tiếp)

Đây là nhóm các yếu tố có ảnh hưởng gián tiếp đến hiệu lực và hiệu quả quản lý phát triển nhà trường, bao gồm: các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước (trung ương và địa phương) về những vấn đề có liên quan đến phát triển dạy nghề và lao động-việc làm, chúng có ảnh hưởng rất lớn đến phát triển nhà trường. Bên cạnh những chính sách chung của Đảng và Nhà nước có ảnh hưởng ở phạm vi cả nước, các chính sách của địa phương tỉnh/thành lại tác động trực tiếp và quyết định đến nhiều khía cạnh về quy mô, chất lượng và hiệu quả đào tạo ở nhà trường do địa phương quản lý. Có thể kể đến các chính sách như: chủ trương thành lập các KCN tập trung, khuyến khích phát triển làng nghề, chủ trương chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động địa phương, chính sách đầu tư cho nhà trường phục vụ nhu cầu lao động ở địa phương, cho xuất khẩu lao động.. cũng là các yếu tố vĩ mô.

1.6.2. Các yếu tố ảnh hưởng vi mô (yếu tố bên trong-ảnh hưởng trực tiếp)

Đây là nhóm các yếu tố có ảnh hưởng trực tiếp, quyết định đến hiệu lực và hiệu quả quản lý phát triển nhà trường, bao gồm: kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường, mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo, hình thức và phương pháp, phương tiện dạy học, đội ngũ GV&CBQL, CSVC&TB, việc kiểm tra đánh giá kết quả học tập của HSSV, kiểm định chất lượng..

Khác với các bậc học khác, dạy nghề là đào tạo người lao động có kiến thức, kỹ năng, thái độ và khả năng thích ứng với môi trường lao động trực tiếp vào sản xuất/dịch vụ của doanh nghiệp. Với yêu cầu đáp ứng nhu cầu nhân lực của TTLĐ, quan niệm về chất lượng ĐTN không dừng ở kết quả của quá trình đào tạo trong nhà trường mà còn phải tính đến mức độ phù hợp và thích ứng với TTLĐ như tỉ lệ có việc

làm sau khi tốt nghiệp, năng lực hành nghề tại các vị trí làm việc cụ thể ở doanh nghiệp, khả năng phát triển nghề nghiệp... Tuy nhiên, cần nhấn mạnh rằng, chất lượng đào tạo trước hết phải là kết quả của quá trình đào tạo thể hiện trong hoạt động nghề nghiệp của người tốt nghiệp.

Quá trình thích ứng với TTLĐ không chỉ phụ thuộc vào chất lượng đào tạo mà còn phụ thuộc vào các yếu tố khác của TTLĐ như quan hệ cung - cầu, giá cả sức lao động, chính sách bố trí sử dụng của Nhà nước và người sử dụng lao động... Do đó khả năng thích ứng còn phản ánh cả về hiệu quả đào tạo ngoài xã hội và TTLĐ.

1.7. Kinh nghiệm quốc tế về quản lý phát triển dạy nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực phát triển kinh tế - xã hội

1.7.1. Kinh nghiệm của Trung Quốc

Trong 50 năm, từ khi thành lập nước vào năm 1949, dạy nghề của Trung Quốc đã trải qua một quá trình điều chỉnh, cải cách, hoàn thiện và phát triển vững chắc. Từ khi Trung Quốc bước vào kỷ nguyên lịch sử mới của cải cách và mở cửa vào năm 1978, dạy nghề rất được coi trọng để phát triển NNL đáp ứng nhu cầu hội nhập quốc tế và hiện đại hoá đất nước.

Năm 1991, Hội đồng Nhà nước ra “Quyết định về phát triển nghề và giáo dục kỹ thuật một cách mạnh mẽ” xác định nhiệm vụ và mục tiêu để phát triển dạy nghề. “Đề cương về cải cách và phát triển giáo dục” do UBTW Đảng Cộng sản soạn thảo năm 1993 yêu cầu chính quyền địa phương các cấp nhận thức tầm quan trọng to lớn của dạy nghề, đề ra kế hoạch phát triển dạy nghề dưới nhiều hình thức và trình độ khác nhau, trong đó có chú trọng phát triển mô hình Trường CDN kỹ thuật công nghệ.

Năm 1996, “Luật dạy nghề” đầu tiên được chính thức thực hiện, đưa ra cơ sở pháp lý để phát triển và hoàn chỉnh dạy nghề. Nhà nước quy định bắt buộc DN trích 1,5% quỹ tiền lương để huấn luyện công nhân. Thành tựu sau 20 năm đổi mới, năm 1998, quy mô và chất lượng dạy nghề tăng nhanh chóng, góp phần tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững, từ năm 1991 đến 1997, GDP tăng trưởng hàng năm với tỉ lệ bình quân 10,8%. GDP trong năm 1998 là 7,9553 nghìn tỉ Nhân dân tệ, gấp 2,07 lần

GDP năm 1991 [97].

1.7.2. Kinh nghiệm của Nhật Bản

Nhật Bản coi NNL là yếu tố quyết định tương lai của đất nước. Năm 1951, để đáp ứng nhu cầu nhân lực cho thời kỳ đẩy mạnh CNH, Luật thúc đẩy GDNN được ban hành làm cơ sở pháp lý cho quá trình HĐH, chuẩn hóa cho các loại hình GDNN. Năm 1957, Nhật Bản đã có chính sách tăng trợ cấp 10% lương cho giáo viên dạy nghề.

Luật Dạy nghề ban hành năm 1958, chỉnh sửa năm 1978, hệ thống dạy nghề bao gồm “dạy nghề công” mang tính hướng nghiệp và “dạy nghề được cấp phép” là huấn luyện nghề cho công nhân trong nhà máy do các công ty đảm nhiệm, được nhà nước công nhận là dạy nghề. Từ năm 1958, đã hình thành chương trình GDNN bậc trung học, chủ yếu là các trường trung học kỹ thuật, trung học nghề. Khoảng 70% học sinh theo học phổ thông để hướng vào học cao đẳng/đại học và khoảng 30% theo hướng đào tạo nghề nghiệp. Trong thời kỳ này, để đáp ứng nhu cầu cao về nhân lực kỹ thuật, chính phủ đã có chính sách đầu tư tăng gấp đôi trường trung học kỹ thuật bậc cao và thành lập loại hình Trường CDN công nghệ. Đây thực chất là hình thức phân luồng và là loại hình liên thông trực tiếp giữa giáo dục phổ thông và giáo dục nghề nghiệp ở trình độ cao đẳng.

Năm 1985, Luật Dạy nghề được sửa đổi thành Luật Khuyến khích phát triển NNL và cụm từ “phát triển NNL” được dùng để chỉ quan niệm mới về dạy nghề. Hiện nay, Nhật Bản thực hiện phát triển NNL theo một hệ thống huấn luyện suốt đời. Đáng chú ý là ở Nhật Bản hệ thống các Trường cao đẳng kỹ thuật (Kôtô-senmon-gakkô) rất phát triển, đây là loại hình trường khá đặc thù của Nhật Bản, được thành lập năm 1962 để đáp ứng nhu cầu nhân lực LĐKT trình độ cao của Nhật Bản trong thời kỳ phát triển mạnh công nghiệp. Loại hình trường này tuyển học sinh sau THCS và với chương trình đào tạo 5 năm cấp bằng CDN công nghệ (Jun-gakushi). Học sinh tốt nghiệp loại hình trường này được phép chuyển tiếp ở bậc đại học để lấy bằng cử nhân công nghệ nếu có nguyện vọng. Hiện nay Nhật

Bản có 63 Trường CDN công nghệ trong đó phần lớn là trường công và trong lĩnh vực công nghiệp [13],[98].

1.7.3. Kinh nghiệm của Hàn Quốc

Hàn Quốc là quốc gia nghèo tài nguyên thiên nhiên nhưng đã biết vươn mình từ một nước, GDP/đầu người từ 90,9USD năm 1962 trở thành nền kinh tế hùng hậu đứng thứ 11 trên thế giới với 22.029USD năm 2005. Bí quyết của Hàn quốc là dựa vào phát triển NNL để phát triển kinh tế. Giáo dục là nhân tố chủ yếu để nâng cao chất lượng NNL và chính sách về giáo dục luôn được xây dựng phù hợp với đòi hỏi của nền kinh tế.

Chính phủ đưa ra một chiến lược toàn diện vào quá trình toàn cầu hoá vào giữa thập kỷ 1990, mà quan trọng nhất là hệ thống GDNN phải được cải thiện triệt để, để đào tạo những công dân trẻ, sáng tạo và dám làm, những nhà lãnh đạo tương lai của đất nước. Báo cáo của Chính phủ về giáo dục có tên “Hình ảnh Hàn Quốc trong thế kỷ XXI” đã khẳng định: “GD&ĐT phải hướng tới mục tiêu bồi dưỡng tính sáng tạo, tinh thần kỷ luật tự giác, tính cạnh tranh, phát triển khả năng và nhân cách, phát huy sức mạnh, ý chí dân tộc, năng lực trí tuệ của người Hàn Quốc lên những trình độ cao nhất, đưa Hàn Quốc trở thành một quốc gia có vai trò chủ chốt trong các vấn đề của thế giới” [13],[99].

Tuy nhiên hiện nay Hàn Quốc đang có tình trạng mất cân đối cung - cầu TTLĐ, thiếu lao động có kỹ năng nghề cao để phục vụ sản xuất/dịch vụ của TTLĐ, trong khi lại quá thừa kỹ sư, cử nhân và cả thạc sĩ. Chính phủ điều tiết bằng cách bỏ ra một lượng lớn kinh phí để dạy nghề cho kỹ sư, cử nhân và cả thạc sĩ nhằm cung ứng ngay nhu cầu cho TTLĐ. Học viên là những người thuộc nhóm đối tượng này khi học nghề sẽ được chính phủ hỗ trợ học phí học nghề, chi phí ăn ở tại các Viện/Trung tâm dạy nghề. *(Tác giả thu hoạch từ đợt học tập kinh nghiệm phát triển dạy nghề của Hàn Quốc tại Học viện Chung-buk năm 2011 trong Đoàn công tác của Bộ LĐTB&XH do tổ chức KOICA tổ chức)*

1.7.4. Kinh nghiệm của Thái Lan

Vương quốc Thái Lan - đất nước của những ngôi đền biểu trưng cho nền văn

hoá nông nghiệp - Phật giáo. Hệ thống giáo dục cơ sở và trung học của Thái Lan gồm 11 năm: 6 năm cấp 1, 3 năm cấp 2 cơ sở và 3 năm cấp 2 cao cấp. Hệ thống giáo dục sau phổ thông bao gồm các Trường trung học chuyên nghiệp, dạy nghề và các Trường cao đẳng. Bằng cấp cao nhất của loại hình đào tạo này là bằng cử nhân. Hệ thống giáo dục đại học của Thái Lan có những nét rất giống với hệ thống giáo dục của Anh quốc, chủ yếu theo hai hình thức đào tạo: theo hướng học thuật và theo hướng dạy nghề.

Thái Lan phát triển các Bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề với việc thử nghiệm ở một vài lĩnh vực ngành nghề, từ tháng 8/2004 đã có 157 tiêu chuẩn đã được hoàn thành. Hiện nay Ủy ban xúc tiến phát triển kỹ năng của Thái Lan đã tiến hành công nhận và phê duyệt một số tiêu chuẩn kỹ năng nghề của một số ngành nghề trong thời gian sắp tới. Ủy ban GDNN của Thái Lan vừa thành lập một Trung tâm phối hợp đào tạo nghề nghiệp quốc tế nhằm hợp tác với các nước ASEAN trong việc phát triển GDNN. Động thái này được mô tả là nhằm chuẩn bị cho việc hình thành một cộng đồng chung ASEAN vào năm 2015, đồng thời cũng nhằm cải thiện chất lượng GDNN của Thái Lan. Trung tâm này sẽ thúc đẩy việc trao đổi giáo viên hướng nghiệp tại tất cả các Trường CĐN, đặc biệt là trong các nước ASEAN. Nó cũng sẽ đóng vai trò phát triển Thái Lan trở thành trung tâm đào tạo nghề nghiệp của khu vực.

Thái Lan đang đẩy mạnh thực hiện kế hoạch nhằm giúp nền giáo dục nước này có thể đào tạo ra các sinh viên đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động ASEAN. Kế hoạch mang tên Khuôn khổ đánh giá tiêu chuẩn quốc gia ở cả cấp đại học và CĐN và đã được các nước thành viên ASEAN nhất trí thông qua. Hiệp hội các Trường dạy nghề tư nhân của Thái Lan sẽ phối hợp với các đối tác trong ASEAN để thành lập một Hội đồng GDNN vào đầu năm 2014. Hiệp hội này sẽ thúc đẩy việc trao đổi nhân sự và kỹ thuật để phát triển các chuẩn kỹ năng nghề trong các Trường dạy nghề tại các nước ASEAN. Bộ Giáo dục Thái Lan đã bắt đầu có thông tư hướng dẫn các cơ quan, ban, ngành đặt dưới sự giám sát của họ nhằm thực hiện nhiệm vụ khẩn cấp theo yêu cầu đưa Thái Lan trở thành trung tâm giáo dục

quốc tế trong khu vực ASEAN.

Ghi nhận từ Hội thảo Chia sẻ kinh nghiệm đào tạo nghề khối Tiểu vùng sông Mê Kông giữa Thái Lan và Việt Nam ngày 15 và 16 /7/2013 tại Thái Lan do chính tác giả làm Trưởng đoàn của Việt Nam (Quyết định số 953/QĐ-LĐTBXH ngày 25/06/2013 của Bộ trưởng Bộ LĐTB&XH về việc cử công chức, viên chức đi công tác, học tập ở nước ngoài).

1.7.5. Kinh nghiệm của Singapore

Ngay từ khi mới thành lập, Singapore đã đề ra chính sách phát triển GD&ĐT và chủ trương là xây dựng nền giáo dục mang nét đặc trưng của dân tộc. Chính phủ Singapore luôn coi việc khai thác và sử dụng NNL là nội dung quan trọng của chiến lược phát triển KT-XH.

Vào thập niên 1980, ngân sách dành cho giáo dục của Singapore mỗi năm tăng trung bình khoảng 30%. Mức chi cho giáo dục và dạy nghề chỉ đứng thứ hai sau ngân sách quốc phòng, đã vượt các nước phát triển như Mỹ, Nhật Bản...

Vào thập niên 1990, việc không ngừng tăng cường đầu tư cho con người, tích cực thúc đẩy cải cách và điều chỉnh giáo dục chính là nhân tố quan trọng thúc đẩy nền kinh tế Singapore phát triển nhanh.

Đến nay Singapore có 03 trường đại học quốc gia Đại học Quốc gia Singapore, 05 Trường cao đẳng công lập và hệ thống các trường tư thục quốc tế. Các trường cao đẳng Singapore đào tạo các chương trình nghề, sinh viên tốt nghiệp cao đẳng có thể đi làm ngay hoặc tiếp tục học lên bậc học cao hơn. Cũng như ở các nước khác, sinh viên có thể đăng ký học bất cứ ngành nào tại các trường này ở các bậc học: Chứng chỉ đào tạo nghề: 3-6-12 tháng; Cao đẳng: 01 năm; Cao đẳng nâng cao: 1,5-02 năm; Cao đẳng học tại các trường Polytechnics: 03 năm. Tất cả các chương trình đào tạo nghề đều gắn liền với thực hành. Có khoảng 40% học sinh hết phổ thông ở Singapore đăng ký học tại đây mỗi năm [100].

1.7.6. Phân tích những bài học kinh nghiệm đối với Việt Nam

Các nước trong khu vực đều có điểm xuất phát tương đối thấp trong thời kỳ đầu CNH, đều chịu áp lực cao đối với việc phát triển NNL. Tuy nhiên các quốc gia

đều coi NNL là yếu tố quyết định tương lai của đất nước và đặt chiến lược phát triển NNL lên những mục tiêu hàng đầu, trong đó rất coi trọng đổi mới GD&ĐT, nhờ đó nền kinh tế có những bước phát triển mạnh mẽ, khẳng định GD&ĐT là nhân tố chủ yếu để nâng cao chất lượng NNL và mô hình Trường CDN cũng được quan tâm phát triển nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực có kỹ năng nghề cao phục vụ sản xuất/dịch vụ của doanh nghiệp.

Sự phát triển quá nhanh và chú trọng nhiều về giáo dục đại học của Hàn Quốc dẫn đến tình trạng mất cân đối cung - cầu nhân lực của TTLĐ cũng là bài học cho chúng ta để chính sách về giáo dục và dạy nghề luôn được xây dựng phù hợp với đòi hỏi của phát triển KT-XH của đất nước.

Việt Nam chúng ta có những thuận lợi cơ bản để phát triển NNL thông qua GD&ĐT như các nước trong khu vực Đông Á: đều chịu ảnh hưởng văn hóa Nho giáo, truyền thống coi trọng giáo dục, coi trọng nền tảng gia đình, coi con người là vốn quý nhất, cần cù lao động, chịu khó, cầu tiến, có ý chí vươn lên, có cơ cấu dân số tương đối trẻ.. Điều này tạo thuận lợi cho Dạy nghề nước ta tiếp thu kiến thức một cách sáng tạo, sớm đưa đất nước hòa nhập vào quỹ đạo phát triển của nền kinh tế hiện đại. Đối với Việt Nam hiện nay, áp lực đối với việc phát triển dạy nghề một mặt xuất phát từ vấn đề lao động - việc làm, mặt khác, từ yêu cầu của quá trình CNH-HĐH và hội nhập với nền kinh tế thế giới.

Tiểu kết chương 1

Trong chương 1, luận án đã tổng quan các tài liệu, các công trình khoa học trong và ngoài nước về vấn đề quản lý phát triển NNL nói chung, trong đó có quản lý phát triển các Trường CDN, nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực cho phát triển KT-XH, luận án đã phân tích, làm sáng tỏ và khẳng định một số khái niệm, bổ sung hoặc làm sâu sắc thêm những lý luận về quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của Vùng kinh tế trọng điểm. Từ quan điểm chỉ đạo, tư duy đổi mới và phát triển dạy nghề đáp ứng nhu cầu xã hội trong Chiến lược phát triển dạy nghề 2011-2020 và Chiến lược phát triển KT-XH 2011-2020 được trình tại Đại hội lần thứ XI của Đảng, luận án khái quát vai trò của Trường CDN trong việc đáp ứng nhu cầu nhân lực cho phát triển KT-XH của VKTTĐ quốc gia thể hiện ở các mặt: Trường CDN thực hiện đào tạo cung ứng nhân lực trực tiếp trong sản xuất/dịch vụ nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực về số lượng, chất lượng, cơ cấu ngành nghề và trình độ; phổ cập nghề cho người lao động, nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề, góp phần thực hiện chuyển dịch cơ cấu lao động, nâng cao thu nhập, giảm nghèo vững chắc, đảm bảo an sinh xã hội, góp phần tạo lập công bằng xã hội; đáp ứng nhu cầu nhân lực một cách linh hoạt cho thị trường lao động.

Qua nghiên cứu một số vấn đề lý luận về quản lý và quản lý phát triển các Trường CDN, nhất là cách tiếp cận hiện đại về quản lý phát triển như Quản lý theo mục tiêu MBO, Quản lý dựa vào nhà trường SBM, vấn đề tự chủ và tự chịu trách nhiệm xã hội của các Trường CDN công lập (xu thế quản lý phát triển nhà trường nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội), kết hợp với nghiên cứu lý luận về tiếp cận cung – cầu nhân lực, luận án xây dựng khung lý luận về quản lý phát triển các Trường CDN một cách logic với tập hợp 12 vấn đề: Chính sách và cơ chế quản lý phát triển các Trường CDN; Mạng lưới các Trường CDN; Hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và TTLĐ; Xây dựng và triển kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường; Gắn kết giữa nhà trường với DN và TTLĐ; Quản lý phát triển đội ngũ GV&CBQL; Quản lý phát triển CSVC&TB; Quản lý phát triển chương trình, giáo trình dạy nghề; Quản

lý công tác tuyển sinh, hoạt động dạy và học; Quản lý phát triển các hoạt động dịch vụ phúc lợi cho HSSV; Kiểm định chất lượng dạy nghề; Xây dựng văn hóa nhà trường. Đây là những nội dung cơ bản tập trung vào quản lý tổng thể các yếu tố làm nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực, mở rộng quy mô dạy nghề đồng thời với nâng cao chất lượng dạy nghề phù hợp và đáp ứng nhu cầu nhân lực của Vùng kinh tế trọng điểm trong giai đoạn hiện nay. Trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế hiện nay, cần xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến 12 vấn đề của quản lý phát triển các Trường CDN trong mối quan hệ tổng hòa, bao gồm các yếu tố ảnh hưởng vĩ mô (yếu tố bên ngoài-ảnh hưởng gián tiếp) và các yếu tố ảnh hưởng vi mô (yếu tố bên trong-ảnh hưởng trực tiếp); học tập kinh nghiệm quốc tế về quản lý phát triển dạy nghề để lựa chọn những ưu điểm nổi bật và vận dụng linh hoạt vào điều kiện thực tế của các địa phương trong Vùng kinh tế trọng điểm để phát huy cao nhất hiệu quả quản lý. Đây cũng là cơ sở khoa học cho việc đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp của đề tài.

Chương 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ NHẪM ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC CỦA VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG

2.1. Mô tả quá trình và phương pháp khảo sát

Luận án nghiên cứu các tài liệu liên quan đến sự hình thành và phát triển của VKTTĐMT, các yếu tố và nguồn lực cho phát triển các Trường CĐN trong Vùng; nhu cầu nhân lực qua dạy nghề của TTLĐ và sự đáp ứng của các Trường CĐN trong Vùng; thực trạng công tác quản lý phát triển hệ thống các Trường CĐN nhằm đáp ứng nhu cầu TTLĐ trong Vùng. Trên cơ sở khung lý thuyết được xây dựng ở chương 1, tác giả lựa chọn vấn đề và các tiêu chí cần khảo sát, lập kế hoạch khảo sát cùng với các phiếu khảo sát bằng hình thức phiếu hỏi (anket) rồi tiến hành điều tra khảo sát để thu thập số liệu, xử lý số liệu, trao đổi và tham khảo ý kiến chuyên gia am hiểu về các vấn đề luận án quan tâm, đối chiếu giữa lý luận và thực tế quản lý, từ đó xác định những điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức của công tác quản lý phát triển các Trường CĐN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của VKTTĐMT.

- Khảo sát 01:

+ *Nội dung*: Điều tra, khảo sát về các vấn đề: chất lượng nhân lực trình độ CĐN; chính sách và cơ chế quản lý phát triển các Trường CĐN; mạng lưới các Trường CĐN; hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và TTLĐ.

+ *Phạm vi và đối tượng khảo sát*: Khảo sát được tiến hành ở 12 Trường CĐN (24 lãnh đạo, 48 CBQL, 84 GV), 20 DN có sử dụng nhân lực là HSSV tốt nghiệp các Trường CĐN được khảo sát (20 lãnh đạo, 20 CBQL nhân sự), 05 Sở LĐTĐ&XH (05 lãnh đạo, 10 CBQL Phòng Dạy nghề) và 05 Ban quản lý KKT/KCN (05 lãnh đạo, 10 CBQL lao động-việc làm).

+ *Phương pháp, công cụ, hình thức khảo sát*: Tác giả đã sử dụng phương pháp điều tra, khảo sát bằng phiếu hỏi (PL-01, PL-02, PL-03, PL-04); sử dụng phương pháp chuyên gia để trao đổi và phỏng vấn sâu một số nhà quản lý giáo dục, các trưởng/phó phòng đào tạo của các CSDN, lãnh đạo Sở và CBQL Phòng dạy

ngành các Sở LĐTB&XH, lãnh đạo các Ban quản lý KKT/KCN và đặc biệt là các lãnh đạo, trưởng/phó phòng nhân sự các DN đang đầu tư tại VKTTĐMT.

+ *Thời gian*: Tiến hành vào tháng 02/2011 đến tháng 10/2011.

+ *Kết quả khảo sát*: Tác giả đã phát ra 226 phiếu, đã nhận về đủ 226 phiếu.

Tổng hợp ý kiến đánh giá từ phiếu hỏi, xử lý số liệu và thể hiện ở Bảng 2.6 và PL2.01.

- Khảo sát 02:

+ *Nội dung*: Điều tra, khảo sát về 09 vấn đề: xây dựng và triển kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường; gắn kết giữa nhà trường với DN và TTLĐ; quản lý phát triển đội ngũ GV&CBQL; quản lý phát triển cơ sở vật chất và thiết bị đào tạo; quản lý phát triển chương trình, giáo trình dạy nghề định hướng TTLĐ; quản lý hoạt động dạy và học; quản lý phát triển các hoạt động dịch vụ phúc lợi cho HSSV; kiểm định chất lượng dạy nghề; xây dựng văn hóa nhà trường.

+ *Phạm vi và đối tượng khảo sát*: ở 12 Trường CĐN (24 lãnh đạo, 48 CBQL, 84 GV, 240HSSV), 20 DN có sử dụng nhân lực là HSSV tốt nghiệp các Trường CĐN được khảo sát (20 lãnh đạo, 20 CBQL nhân sự, 100 cựu HSSV), 05 Sở LĐTB&XH (05 lãnh đạo, 10 CBQL Phòng Dạy nghề) và 05 Ban quản lý KKT/KCN (05 lãnh đạo, 10 CBQL lao động-việc làm).

+ *Phương pháp, công cụ, hình thức khảo sát*: Tác giả đã sử dụng phương pháp điều tra, khảo sát bằng phiếu hỏi (PL-01 đến PL-06); sử dụng phương pháp chuyên gia để trao đổi và phỏng vấn sâu các đối tượng khảo sát về 09 vấn đề cần khảo sát.

+ *Thời gian*: Tiến hành vào tháng 06/2011 đến tháng 06/2013.

+ *Kết quả khảo sát*: Tác giả đã phát ra 566 phiếu, đã nhận về đủ 566 phiếu.

Sau khi thu nhận ý kiến từ phiếu hỏi, tác giả sử dụng phương pháp thống kê toán học để xử lý số liệu và tổng hợp thành 08 phụ lục, từ PL2.02 đến PL2.09.

2.2. Khái quát Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung và mạng lưới dạy nghề

2.2.1. Giới thiệu Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung

Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung được phê duyệt quy hoạch tổng thể theo Quyết định số 1085/QĐ-TTg ngày 12/8/2008 của Thủ tướng Chính phủ. Theo đó, VKTTĐMT có 05 đơn vị hành chính gồm các tỉnh Thừa Thiên Huế, Quảng Nam, Quảng Ngãi, Bình Định và thành phố Đà Nẵng; có diện tích 27.884 km²,

chiếm 8,4% diện tích toàn Việt Nam [55].

2.2.1.1. Vị trí địa lý và điều kiện tự nhiên

Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung nằm ở trung độ của đất nước, có bờ biển dài, nhiều vịnh nước sâu kín gió, nhiều bãi biển đẹp, trữ lượng thủy hải sản lớn, nhiều danh lam thắng cảnh và có hầu hết các loại khoáng sản so với cả nước; nằm trên trục giao thông Bắc - Nam có các tuyến quốc lộ nối các cảng biển của Vùng đến Tây Nguyên và với Lào, Campuchia, Đông Bắc Thái Lan, Myanmar theo Hành lang Kinh tế Đông Tây, Tiểu vùng Mê Kông. Đây là vùng kinh tế có vị trí rất quan trọng cả về an ninh quốc phòng, không chỉ đối với định hướng phát triển KT-XH của khu vực miền Trung - Tây Nguyên mà còn có vị trí quan trọng trong chiến lược phát triển KT-XH của cả nước, với ngành kinh tế chủ đạo là kinh tế biển gắn với công nghiệp và dịch vụ.

2.2.1.2. Tiềm năng, lợi thế và xu hướng phát triển kinh tế - xã hội

- Ưu thế về phát triển kinh tế biển và dịch vụ cảng, trung chuyển quốc tế, thủy sản... nhờ hệ thống cảng biển gồm Chân Mây, Liên Chiểu, Tiên Sa, Kỳ Hà, Dung Quất, Quy Nhơn. Hầu hết cảng biển này đều là cảng nước sâu, có khả năng tiếp nhận các tàu trọng tải lớn, nằm không xa hải phận quốc tế... tạo cho VKTTĐMT dễ trở thành đầu mối giao lưu kinh tế quốc tế quan trọng.

- Các KKT lớn ven biển đã hình thành tạo ra những động lực phát triển mới thúc đẩy phát triển công nghiệp phụ trợ, đó là: KKT Chân Mây - Lăng Cô (Huế), KKT mở Chu Lai (Quảng Nam), KKT Dung Quất (Quảng Ngãi) và KKT Nhơn Hội (Bình Định); cùng với hệ thống chuỗi 24 KCN, KCX, khai thác lợi thế gần cảng; hệ thống kho bãi quốc gia, quốc tế sẽ gắn với hệ thống cảng tổng hợp quốc tế và các đầu mối giao thông liên vùng, xuyên quốc gia....

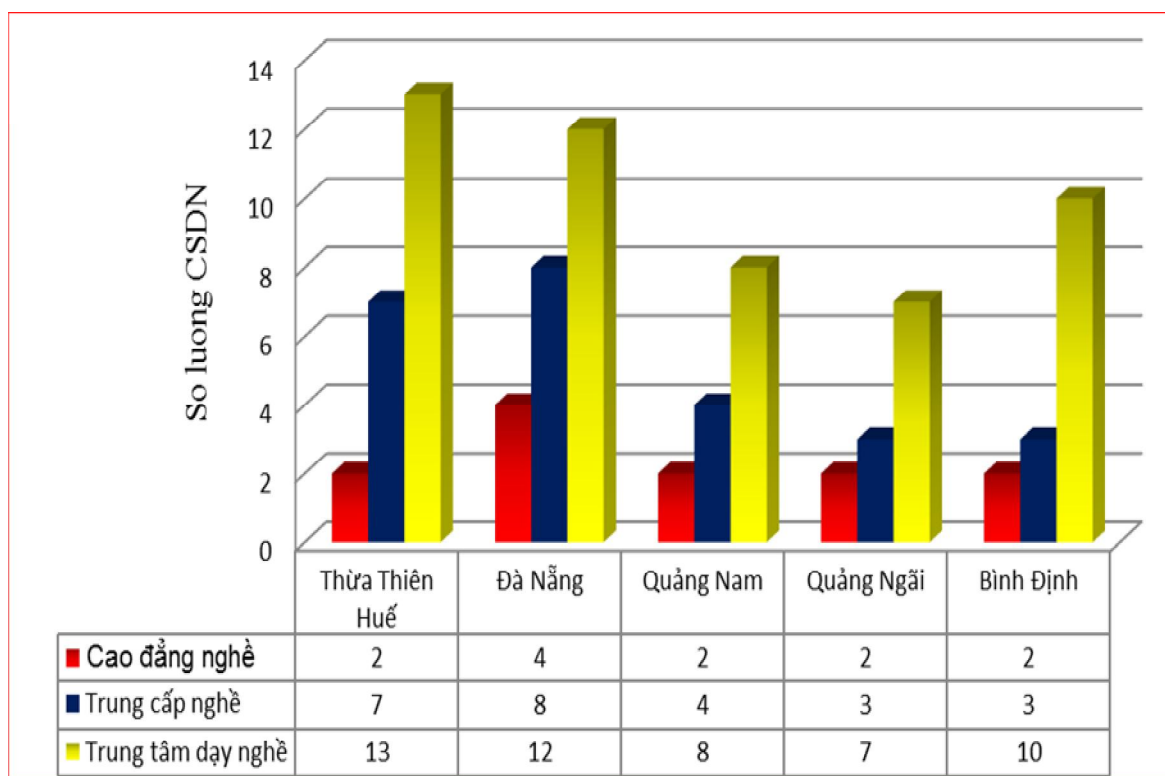
- Tiềm năng phát triển du lịch đa dạng, phong phú nhờ có nhiều di sản văn hóa, di tích lịch sử cách mạng và cảnh quan thiên nhiên tươi đẹp: có tới 04 di sản văn hóa (vật thể và phi vật thể); 01 khu dự trữ sinh quyển được UNESCO công nhận (Cù Lao Chàm); có 609km bờ biển với nhiều bãi biển, vịnh được xếp hạng quốc tế như Lăng Cô, Non Nước, Sa Huỳnh, Quy Nhơn... Các đảo Cù Lao Chàm, Lý Sơn... đang được nghiên cứu phát du lịch.

- Vốn quý nhất và thế mạnh bức phá của các địa phương trong VKTTĐMT là con người cần cù thông minh, có ý chí vượt khó để vươn lên, có niềm hăng say lao động và đam mê sáng tạo. Dự báo đến năm 2025, dân số của Vùng là 8,15 triệu người trong đó hơn 6 triệu người trong độ tuổi lao động. Đây là một tiềm năng và lợi thế lớn, nhưng cần có một chính sách phát triển phù hợp mới phát huy thế mạnh, tạo cơ sở để chuyển sang nền kinh tế có giá trị gia tăng ngày càng cao.

2.2.2. Mạng lưới dạy nghề và các Trường cao đẳng nghề

2.2.2.1. Mạng lưới dạy nghề

Trong thời gian qua, đặc biệt là 10 năm trở lại đây, dạy nghề quốc gia đã được Nhà nước và xã hội quan tâm cả về đầu tư tài chính và các nguồn lực khác nên đã có bước phát triển tích cực. Tính đến cuối năm 2011, trong 05 tỉnh/ Tp thuộc Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung đã có 87 đến CSDN (chiếm 27,8% cả nước) với đa dạng ngành nghề đào tạo và chủ sở hữu, bao gồm CSDN công lập trực thuộc bộ/ngành/địa phương. Số lượng CSDN tư thục và CSDN của doanh nghiệp cũng đã tăng nhanh, đã có một số CSDN có vốn đầu tư nước ngoài.



Hình 2.1. Biểu đồ mạng lưới các cơ sở dạy nghề VKTTĐMT, năm 2011

Năm 2011, toàn Vùng tuyển sinh được 57.321 HSSV, trong đó trình độ TCN là 44.496 học sinh và trình độ CĐN là 12.825 sinh viên. Quy mô dạy nghề dài hạn tăng nhanh, nhất là từ khi Nhà nước có chủ trương đầu tư để hình thành các Trường CĐN từ năm 2007, nhờ đó đã nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề từ 13,4% năm 2001 lên khoảng 21,3% năm 2011, góp phần thúc đẩy quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động, chuyển dịch cơ cấu kinh tế cho các tỉnh/Tp trong Vùng. Thống kê số liệu về quy mô dạy nghề dài hạn ở từng địa phương trong VKTTĐMT thể hiện ở Bảng 2.1.

Bảng 2.1. Quy mô về hệ dạy nghề dài hạn của 05 tỉnh/Tp

DVT: người

Tỉnh/Thành phố	Số trường	Giáo viên	HSSV	HSSV tốt nghiệp
Thừa Thiên Huế	8	339	7.935	3.348
Đà Nẵng	11	894	36.174	14.390
Quảng Nam	6	306	2.966	584
Quảng Ngãi	7	638	4.264	2.014
Bình Định	5	386	6.082	2.454
Tổng 5 tỉnh	37	1.432	57.321	22.790

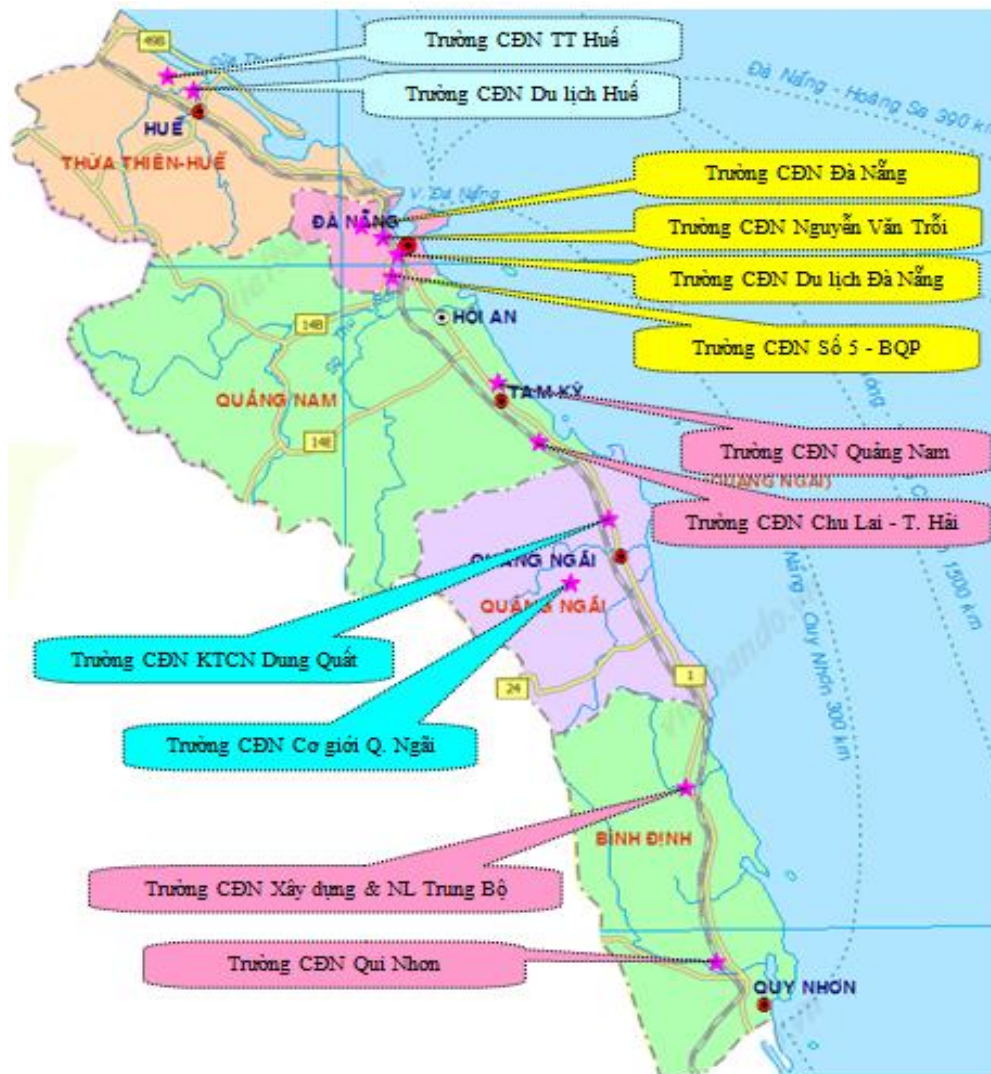
(Nguồn: Tổng hợp từ số liệu của Cục Thống kê 05 tỉnh/Tp thuộc VKTTĐMT)

Số liệu thống kê ở Bảng 2.1 cho thấy quy mô dạy nghề dài hạn không đồng đều ở các địa phương, tập trung nhiều ở Tp Đà Nẵng với lượng đang học là 36.174 HSSV, trong khi ở các tỉnh phát triển công nghiệp mạnh như Quảng Ngãi (có KKT Dung Quất), Quảng Nam (có KKT mở Chu Lai) lại có lưu lượng đang học rất thấp. Điều này cho thấy sự phát triển quy mô dạy nghề dài hạn chưa cân đối với sự phát triển công nghiệp/dịch vụ trong toàn Vùng.

2.2.2.2. Mạng lưới các Trường cao đẳng nghề

Từ năm 2007, tại các địa phương trong VKTTĐMT, một số Trường CĐN của Khu kinh tế, Khu công nghiệp ra đời để thực hiện nhiệm vụ đào tạo nhân lực phục vụ nhu cầu của doanh nghiệp; cùng với đó có nhiều Trường trung cấp chuyên nghiệp, Trường trung cấp nghề được đầu tư nâng cấp thành Trường CĐN. Nhờ chính sách đầu tư của Nhà nước và của các Trường, đến năm 2012 trong 05 địa phương thuộc VKTTĐMT đã có tổng số 12 Trường CĐN (chiếm 13,8% so với cả nước).

Những năm gần đây, Nhà nước đã tập trung đầu tư để nâng cấp và phát triển các Trường CDN dạy nghề chất lượng cao (tiếp cận trình độ khu vực ASEAN và trình độ quốc tế) cho một số ngành kinh tế mũi nhọn phù hợp với quy hoạch phát triển KT-XH ở các KKT động lực (Trường CDN KTCN Dung Quất), các KCN tập trung (Trường CDN Đà Nẵng, Trường CDN Quy Nhơn), các địa phương có thế mạnh phát triển dịch vụ và du lịch (Trường CDN Du lịch Huế, Trường CDN Du lịch Đà Nẵng...). Đến nay đã hình thành mạng lưới các Trường CDN phân bố khắp ở tất cả các tỉnh/TP trong Vùng, tỉnh/TP nào cũng có ít nhất từ 02 Trường CDN trở lên. Mạng lưới 12 Trường CDN này bước đầu đã thực hiện nhiệm vụ dạy nghề nhằm phục vụ nhu cầu nhân lực cho phát triển KT-XH của Vùng.



Hình 2.2. Mạng lưới các Trường CDN ở VKTTĐMT, năm 2012

Mạng lưới 12 Trường CĐN trong Vùng đa dạng chủ sở hữu, bao gồm Trường tư thực (Trường CĐN Nguyễn Văn Trỗi) và Trường của DN (Trường CĐN Ô tô Trường Hải); Trường công lập được Nhà nước tập trung đầu tư phát triển thành trường chất lượng cao gắn với KKT động lực (Trường CĐN KTCN Dung Quất), các KCN tập trung (Trường CĐN Đà Nẵng, Trường CĐN Quy Nhơn), các địa phương có thế mạnh phát triển dịch vụ và du lịch (Trường CĐN Du lịch Huế, Trường CĐN Du lịch Đà Nẵng...). Tuy nhiên, việc phân bổ các Trường CĐN trong mạng lưới chưa phù hợp với phát triển KT-XH của các địa phương trong Vùng, chỉ có Trường CĐN KTCN Dung Quất nằm ngay trong KKT Dung Quất và Trường CĐN Ô tô Trường Hải nằm trong KKT mở Chu Lai, hầu hết các Trường CĐN còn lại chủ yếu tập trung ở các đô thị lớn, cách khá xa KKT/KCN.

Bảng 2.2. Các Trường cao đẳng nghề ở VKTTĐMT, năm 2012

T T	Tên trường	Đơn vị trực thuộc	Loại hình		Quy mô (HSSV/năm)		Địa chỉ liên lạc
			Công lập	Tư thực	CĐN	TCN	
1	Trường Cao đẳng nghề Du lịch Huế	Bộ VHTT &DL	x		350	600	Số 04 Trần Quang Khải, Tp Huế. Đt: 054.3826206
2	Trường Cao đẳng nghề Thừa Thiên Huế	UBND tỉnh	x		120	300	Số 51 đường 2/9, Phú Bài, Hương Thủy, Thừa Thiên Huế. Đt: 054.3863561;
3	Trường Cao đẳng nghề Đà Nẵng	UBND Thành phố	x		800	900	Số 99 Tô Hiến Thành, Đà Nẵng. ĐT: 0511.3940675 Fax: 0511.3940678
4	Trường Cao đẳng nghề Nguyễn Văn Trỗi			x	320	700	Khu đô thị Phú Mỹ An, Ngũ Hành Sơn, Tp Đà Nẵng. Đt: 0511.3531706
5	Trường Cao đẳng nghề Du lịch Đà Nẵng	Bộ VHTT &DL	x		250	900	Hòa Hải, Ngũ Hành Sơn, Đà Nẵng. Đt:0511.3840893 Fax: 0511.3840893
6	Trường Cao đẳng nghề Số 5 - BQP	Bộ Quốc phòng	x		400	800	Số 85 Ngũ Hành Sơn, Tp.Đà Nẵng. Đt: 0511.3951087; Fax: 0511.3951088
7	Trường Cao đẳng nghề Chu Lai - Trường Hải	TCT Trường Hải		x	150	250	KCN Tam Hiệp, huyện Núi Thành, tỉnh Quảng Nam. Đt: 0510.2479974

8	Trường Trường Cao đẳng nghề tỉnh Quảng Nam	UBND tỉnh	x		120	350	Số 224 Huỳnh Thúc Kháng, Tp Tam Kỳ, Quảng Nam. Đt: 0510.3828292
9	Trường Cao đẳng nghề Kỹ thuật công nghệ Dung Quất	Bộ LĐTB &XH	x		650	700	Vạn Tường, Bình Trị-Bình Sơn, Quảng Ngãi. Đt: 055.3610601 Fax: 055.3610588
10	Trường Cao đẳng nghề Cơ giới Quảng Ngãi	Bộ NN & PTNT	x		250	800	Nghĩa Kỳ, Tư Nghĩa, Quảng Ngãi. Đt: 055.3823790 Fax: 055.3826513
11	Trường CĐN Cơ điện - XD và Nông lâm Trung bộ	Bộ NN & PTNT	x		350	800	Cát Tân-Phù Cát, Bình Định. Đt: 056.3850363; Fax: 056.3850082
12	Trường Cao đẳng nghề Quy Nhơn	UBND tỉnh	x		550	900	Số 172 An Dương Vương, Quy Nhơn, Đt: 056.3846932; Fax: 056.3846634

(Nguồn: Tổng hợp số liệu của 12 trường CĐN trong VKTTĐMT)

Về quy mô tuyển sinh, tổng số sinh viên đang theo học ở các Trường CĐN trong Vùng là 15.614SV, số sinh viên tốt nghiệp năm 2011 dự kiến là 4.115SV. Thống kê số liệu về quy mô dạy nghề hệ cao đẳng ở từng địa phương trong VKTTĐMT thể hiện ở Bảng 2.3.

Bảng 2.3. Quy mô về hệ cao đẳng nghề của 05 tỉnh/Tp

DVT: người

Tỉnh/Thành phố	Số trường	GV toàn trường	GV dạy CĐN	SV đang học	SV tốt nghiệp 2011
Thừa Thiên Huế	2	167	105	3.182	750
Đà Nẵng	4	305	189	4.235	1.065
Quảng Nam	2	172	41	1.250	294
Quảng Ngãi	2	240	112	3.520	1.054
Bình Định	2	212	120	3.427	952
Tổng 5 tỉnh	12	1.096	567	15.614	4.115

(Nguồn: Tổng hợp từ số liệu của Cục Thống kê 05 tỉnh/thành thuộc VKTTĐMT)

Số liệu thống kê ở Bảng 2.3 cho thấy quy mô dạy nghề hệ cao đẳng (15.614

SV), chưa cân đối với sự phát triển công nghiệp/dịch vụ trong toàn Vùng. Tính đến thời điểm hiện tại về cơ bản lực lượng lao động trong Vùng chủ yếu là lao động phổ thông, có trình độ thấp, chuyên môn kỹ thuật chưa cao. Theo số liệu khảo sát của Cục việc làm - Bộ LĐTB&XH vào năm 2007, tỷ trọng cơ cấu lao động có trình độ chuyên môn từ cao đẳng trở lên của VKTTĐMT thấp nhất trong 04 VKTTĐ của cả nước (7,5%), tỷ lệ lao động qua đào tạo cũng thấp nhất (21,3%).

2.2.2.3. Một số nhận xét

Qua kết quả khảo sát về mạng lưới các Trường CDN 05 tỉnh/TP thuộc VKTTĐMT cho thấy trong toàn Vùng đã có 12 Trường CDN đang thực hiện đào tạo nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực cho phát triển KT-XH địa phương. Tuy nhiên, việc phân bố các Trường CDN chủ yếu tập trung ở các đô thị lớn, cách khá xa KKT/KCN, quy mô dạy nghề hệ cao đẳng (15.614 SV) còn quá nhỏ so với quy mô dạy nghề dài hạn (57.321 HSSV), cần phải có sự tập trung chỉ đạo của Nhà nước với những giải pháp hữu hiệu để cân đối cơ cấu trình độ của nhân lực nhằm đảm bảo cho sự phát triển KT-XH của Vùng trong tương lai.

2.3. Thực trạng lao động và cung - cầu nhân lực của Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung

2.3.1. Đặc điểm tình hình lao động Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung

Năm 2009 tổng dân số VKTTĐMT là 6,5 triệu người chiếm 7,1% dân số cả nước. Phân bố dân số ở nông thôn còn lớn, chiếm 66,87%. Lực lượng lao động ở VKTTĐMT năm 2009 là 3.430.146 lao động, chiếm 56,15% dân số, cơ cấu lao động lạc hậu, tỷ trọng lao động khu vực nông nghiệp còn cao. Trong đó, lao động trong các ngành nông, lâm nghiệp, thủy sản là 2.143.845 người (chiếm 62,5%); công nghiệp và xây dựng 583.125 người, chiếm 17%, dịch vụ 686.050 người, chiếm 20,5%. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo chiếm khoảng 21,3% lực lượng lao động. Hàng năm số người trong độ tuổi lao động xuất cư đến các tỉnh, thành khác học tập, lao động ngày càng lớn, ước khoảng 310.000 đến 320.000 người [2].

Nhìn chung trình độ phát triển xã hội trong Vùng thấp hơn so với cả nước. Tỷ trọng lao động của ngành công nghiệp và dịch vụ có tăng nhanh về số lượng, phản ánh một cách khách quan xu thế chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng CNH-HĐH, tuy nhiên, so với tổng nguồn lao động của nền kinh tế thì còn rất thấp. Cho

đến nay, đội ngũ nhân lực của khối ngành này vẫn chiếm tỷ trọng thấp nhất trong cơ cấu lao động của nền kinh tế; Cơ cấu lao động qua đào tạo nghề chưa hợp lý, còn quá thấp so với yêu cầu phát triển KT-XH; Chất lượng nhân lực của ngành công nghiệp và dịch vụ tuy đã có nhiều tiến bộ trong thời gian qua, song nhìn chung vẫn còn khá thấp so với yêu cầu phát triển; Chất lượng dạy nghề chưa phù hợp với đòi hỏi của thực tiễn, quá thiên về lý thuyết, nhẹ về thực hành, một số nội dung đào tạo quan trọng như ngoại ngữ, kỹ năng mềm... chưa được coi trọng đúng mức, đã ảnh hưởng lớn đến chất lượng nhân lực; Đội ngũ nhân lực chưa cân đối về ngành, nghề cũng như trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, một số chuyên ngành quan trọng còn rất thiếu nhân lực. Những yếu tố này đang là thách thức không nhỏ đối với quá trình phát triển của Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung trong những năm tới đây.

2.3.2. Sự phát triển công nghiệp, dịch vụ và cung-cầu nhân lực

2.3.2.1. Sự phát triển công nghiệp, dịch vụ và nhu cầu nhân lực

Về phát triển công nghiệp và dịch vụ cảng biển, việc đẩy nhanh tốc độ đầu tư xây dựng và phát triển các 04 Khu kinh tế là những điểm đột phá, tạo động lực phát triển để nhanh chóng trở thành các trung tâm kinh tế quan trọng của Vùng.

+ KKT Chân Mây - Lăng Cô: là KKT tổng hợp có vị trí nằm giữa 2 sân bay lớn, sẽ hình thành trung tâm thương mại, du lịch, phát triển đô thị và công nghiệp gắn với cảng có ý nghĩa quốc gia và quốc tế. Phát huy thế mạnh về tiềm năng du lịch tự nhiên cùng tài nguyên du lịch nhân văn (các di tích lịch sử, văn hóa), đẩy mạnh phát triển du lịch thành ngành kinh tế cơ bản của KKT Chân Mây - Lăng Cô.

+ KKT mở Chu Lai: là KKT mở đầu tiên của cả nước với chính sách và cơ chế quản lý kinh tế thông thoáng, tập trung đầu tư khu phi thuế quan, khu du lịch, khu đô thị và đẩy mạnh việc đầu tư các ngành nghề công nghiệp như: sản xuất, lắp ráp ô tô, động cơ, thiết bị điện, điện tử, sản xuất vật liệu xây dựng cao cấp, vật liệu mới,.. Phát triển các dịch vụ tài chính - ngân hàng - viễn thông,.. Hiện nay đã xúc tiến đầu tư và lấp đầy khoảng 60% các KCN trong KKT như các KCN Tam Hiệp, Bắc Chu Lai, Tam Thăng, Tam Anh.

+ KKT Dung Quất: là KKT tổng hợp, phát triển trọng tâm là công nghiệp lọc hóa dầu, công nghiệp nặng có quy mô lớn... Đã hình thành Khu liên hợp lọc-hóa dầu Dung Quất công suất 6,5 triệu tấn dầu thô/năm, Khu liên hợp công nghiệp nặng

Doosan Vina gắn với cảng nước sâu Dung Quất ...

+ KKT Nhơn Hội: phát triển các KCN, kinh tế cảng biển, thương mại dịch vụ, du lịch, khu đô thị mới với cơ sở hạ tầng kỹ thuật hiện đại, đồng bộ.

Về du lịch và các dịch vụ khác, các địa phương đang tăng cường đầu tư và quảng bá phát triển du lịch nhằm phát huy lợi thế để trở thành một trong những ngành kinh tế chủ lực. Các dịch vụ chất lượng cao về tài chính, ngân hàng, y tế, giáo dục... đang được quan tâm đầu tư để Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung thực sự trở thành trung tâm dịch vụ lớn của cả nước và quốc tế.

Nhưng năm gần đây, tình hình suy thoái kinh tế đã ảnh hưởng đáng kể đến việc thực hiện kế hoạch phát triển KT-XH của các địa phương trong Vùng, tuy nhiên, nhờ thực hiện kịp thời các giải pháp kiềm chế lạm phát, ổn định kinh tế vĩ mô, năm 2011, tốc độ tăng GDP cả Vùng vẫn tương đối ổn định, đạt 10,6% so với năm 2010; GDP bình quân đầu người đạt 1.487 USD; kim ngạch xuất khẩu đạt 2.765,6 triệu USD, tăng 23,5%; tổng vốn đầu tư phát triển đạt 75.538 tỷ đồng; giải quyết việc làm cho 29.440 lao động [2]. Nhu cầu nhân lực theo ngành nghề của TTLĐ ở VKTTĐMT năm 2012 được tổng hợp từ 05 tỉnh/thành phố như Bảng 2.4.

Bảng 2.4: Nhu cầu nhân lực theo ngành nghề năm 2012

ĐVT: Người

Stt	Ngành nghề	SCN	TCN	CDN	Cộng
1	Công nghệ lọc hóa dầu	0	400	150	550
2	Công nghệ luyện cán thép	200	500	400	1100
3	Công nghệ đóng tàu	800	600	900	2300
4	Cơ khí chế tạo	1.700	1.200	1.000	3900
5	Điện	400	950	750	2100
6	Xây dựng	1.550	1.000	600	3150
7	Máy công nghiệp	3.200	900	700	4800
8	Chế biến gỗ	1.800	500	500	2800
9	Quản lý kinh tế	0	500	400	900
10	Dịch vụ du lịch	950	950	350	2250
11	Dịch vụ cảng và nghề khác	900	400	500	1800
	Tổng cộng	11.500	7.900	6.250	25.650

(Nguồn: Ban điều phối VKTTĐMT)

2.3.2.2. Khả năng đáp ứng nhu cầu nhân lực có trình độ cao đẳng nghề

a. Khả năng đáp ứng nhu cầu nhân lực về số lượng

Trong 05 tỉnh/TP trong Vùng, tính đến năm 2011, có 12 Trường CDN với tổng số 15.614 sinh viên hệ CDN, mỗi năm có từ khoảng 4.100 đến 4.300 sinh viên tốt nghiệp (xem Bảng 2.5). Tuy nhiên, với nhu cầu mỗi năm khoảng 6.710 người nhân lực trình độ CDN thì khả năng đáp ứng của các Trường CDN trong Vùng chỉ đạt khoảng 61% đến 63%.

b. Khả năng đáp ứng nhu cầu nhân lực về cơ cấu ngành nghề đào tạo

Mặc dù các Trường CDN trong Vùng chỉ mới được hình thành và phát triển từ năm 2007 trở lại đây, tuy nhiên, ngoài các ngành nghề sẵn có, các Trường đã chủ động mở thêm nhiều ngành nghề mới về lọc hóa dầu, nghiệp vụ du lịch, dịch vụ cảng biển... nhằm đáp ứng nhu cầu của các DN trong Vùng. Cơ cấu ngành nghề đào tạo và số lượng sinh viên hệ CDN dự kiến tốt nghiệp trong năm 2012 được tổng hợp từ 12 Trường CDN trong Vùng như Bảng 2.5.

Bảng 2.5: Số lượng sinh viên dự kiến tốt nghiệp năm 2012 theo ngành nghề

DVT: người

Stt	Ngành nghề	Số lượng sinh viên	Ghi chú
1	Công nghệ lọc hóa dầu	275	
2	Công nghệ luyện cán thép	0	
3	Công nghệ đóng tàu	290	
4	Cơ khí chế tạo	650	
5	Điện	480	
6	Xây dựng	470	
7	May công nghiệp	460	
8	Chế biến gỗ	0	
9	Quản lý kinh tế	1.050	
10	Dịch vụ du lịch	225	
11	Dịch vụ cảng và nghề khác	200	
	Tổng cộng	4.100	

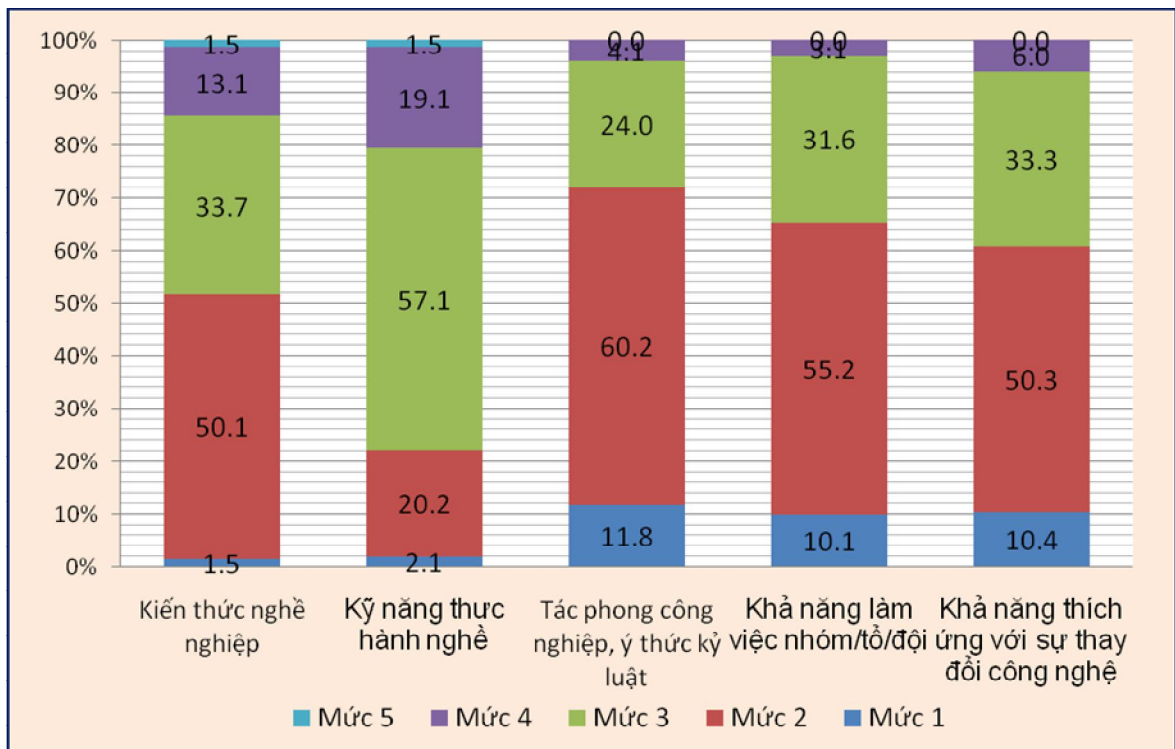
(Nguồn: Tổng hợp số liệu của 12 Trường CDN trong VKTTĐMT)

So sánh với nhu cầu nhân lực chúng tôi nhận thấy ngành nghề đào tạo không đáp ứng được nhu cầu của TTLĐ, đặc biệt sự thiếu hụt nhân lực trong các lĩnh vực như cơ khí, hàn kỹ thuật cao, bảo trì thiết bị, luyện cán thép,... và các Trường hàng năm thường tuyển sinh rất khó đạt chỉ tiêu đặt ra. Một số ngành nghề về lọc hóa dầu có nhu cầu không nhiều (chỉ 150 SV) nhưng lượng HSSV sắp tốt nghiệp lên đến 250 người (cao hơn 83%); Riêng các ngành về quản lý kinh tế thì quá dư thừa so với nhu cầu (dư thừa 750 SV).

Mặt khác tâm lý người dân trong Vùng vẫn muốn con em họ học đại học hơn là học nghề để đi làm, trong khi đó các doanh nghiệp lớn trong Vùng không tìm đủ nhân lực có kỹ năng nghề cần thiết cho sản xuất/dịch vụ của mình. Có thể chỉ ra một thí dụ như: vào năm 2011 khi Tổ hợp nhà thầu kỹ thuật Technip (Pháp) khi bắt tay vào bảo dưỡng thiết bị cho Nhà máy Lọc dầu Dung Quất thì họ nhận ra rằng tìm tại chỗ để có đủ lượng thợ bảo trì hệ thống thiết bị công nghiệp, thợ bảo ôn đường ống nhiệt... là không dễ. Để đảm bảo tiến độ, một mặt họ huy động thợ từ các nước Malaysia, Thái Lan, Ấn Độ... sang để bắt tay ngay vào công việc bảo dưỡng nhà máy. Thực tế hiện nay ở các địa phương trong Vùng có những sinh viên tốt nghiệp nhưng không tìm được công việc đúng chuyên ngành được đào tạo, mà phải xin việc làm của công nhân kỹ thuật.

c. Khả năng đáp ứng nhu cầu nhân lực về chất lượng đào tạo

Để đánh giá chất lượng nhân lực trình độ CĐN, ngoài phương pháp phân tích số liệu, tác giả đã khảo sát bằng phiếu hỏi thăm dò ý kiến của 226 chuyên gia (gồm: 24 lãnh đạo nhà trường, 84 GV, 48 CBQL; 20 lãnh đạo DN và 20 CBQL nhân sự của DN; 15 lãnh đạo Sở LĐTB&XH và CBQL Phòng Dạy nghề thuộc Sở, 15 lãnh đạo Ban quản lý KKT/KCN và CBQL Phòng lao động - việc làm thuộc Ban) về các tiêu chí: kiến thức nghề nghiệp; kỹ năng hành nghề; tác phong công nghiệp, ý thức kỷ luật; khả năng làm việc nhóm/tổ/đội và khả năng thích ứng với sự thay đổi công nghệ. Mức đánh giá theo 05 cấp độ: mức 1 - không đáp ứng, mức 2 - đáp ứng thấp, mức 3 - trung bình, mức 4 - đáp ứng tốt, mức 5 - đáp ứng rất tốt (PL-03, PL-04, PL-05). Kết quả đánh giá được thể hiện ở PL2.01 và biểu đồ Hình 2.3.



Hình 2.3. Biểu đồ đánh giá chất lượng nhân lực trình độ CĐN của DN

Đa số chuyên gia được hỏi cho rằng nhân lực trình độ CĐN có kỹ năng nghề nghiệp ở mức trung bình khá. Điều này cho thấy hiệu quả mang lại từ sự đầu tư về nguồn lực ở những năm qua cho các Trường CĐN trong Vùng. Tuy nhiên, các ý kiến cũng đánh giá rất thấp về kỹ năng làm việc tổ/đội, tác phong công nghiệp và ý thức kỷ luật lao động, kiến thức, khả năng thích ứng với sự thay đổi công nghệ. Cụ thể: về kỹ năng làm việc tổ/đội bị đánh giá quá thấp, có đến 72% ý kiến đánh giá không đạt yêu cầu (mức 1 là 11,8% và mức 2 là 60,2%); khả năng thích ứng với sự thay đổi công nghệ có đến 60,7% ý kiến đánh giá không đạt yêu cầu (mức 1 là 10,4% và mức 2 là 50,3%); tiêu chí về tác phong công nghiệp và ý thức kỷ luật lao động, có đến 65,3% ý kiến đánh giá không đạt yêu cầu (mức 1 là 10,1% và mức 2 là 55,2%).

Qua phỏng vấn sâu các chuyên gia kinh tế và các nhà quản lý doanh nghiệp, tác giả nhận thấy một số nguyên nhân như: đa số người học nghề xuất phát từ con em nông dân, tinh thần hợp tác trong công việc chưa cao, tư tưởng “tiểu nông” còn ăn sâu trong suy nghĩ và hành động, do vậy khó có sự chuyển đổi tích cực tác phong lao động nông nghiệp sang công nghiệp; các Trường CĐN quá chú ý vào rèn luyện kỹ năng nghề nhưng lại không chú trọng trang bị kỹ năng làm việc theo nhóm, ý

thức trách nhiệm trong công việc và tác phong công nghiệp cho người học. Một bộ phận HSSV đã được đào tạo về chuyên môn nhưng chưa đáp ứng yêu cầu về ngoại ngữ, vi tính... điều này đã mất đi cơ hội cho không ít một số ứng cử viên người địa phương vào làm việc tại các nhà máy hiện đại như Nhà máy lọc dầu Dung Quất, Nhà máy Polypropylen... gây khó khăn trở ngại cho nhà đầu tư khi triển khai thực hiện dự án.

2.3.2.3. Nhận xét về tương quan cung - cầu nhân lực có trình độ CĐN

Qua kết quả điều tra, khảo sát, tác giả nhận thấy có sự mất cân đối cung - cầu nhân lực trình độ CĐN, cụ thể như: số lượng và ngành nghề không đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp, đặc biệt sự thiếu hụt lao động kỹ thuật cao trong khi lại quá thừa lao động phổ thông, ngay cả thừa nhân lực trình độ cao đẳng, đại học ở một số ngành như kinh tế, luật... ; tác phong công nghiệp, ý thức kỷ luật, kỹ năng làm việc tổ/đội còn chưa đạt yêu cầu của người sử dụng lao động.

Từ diễn biến của cung - cầu nhân lực trình độ CĐN, tác giả thiết nghĩ cần thiết phải đổi mới căn bản và toàn diện hệ thống các Trường CĐN trong Vùng theo hướng phát triển bền vững. Dạy nghề phải bám theo nhu cầu nhân lực của các doanh nghiệp để gắn kết cung - cầu nhân lực, đào tạo gắn với việc làm cho người học. Hệ thống các Trường CĐN phải được phát triển để đào tạo nhân lực trình độ CĐN có đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu ngành nghề, đảm bảo chất lượng nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực cho các doanh nghiệp trong Vùng, khắc phục được thực trạng mất cân đối cung - cầu nhân lực như hiện nay.

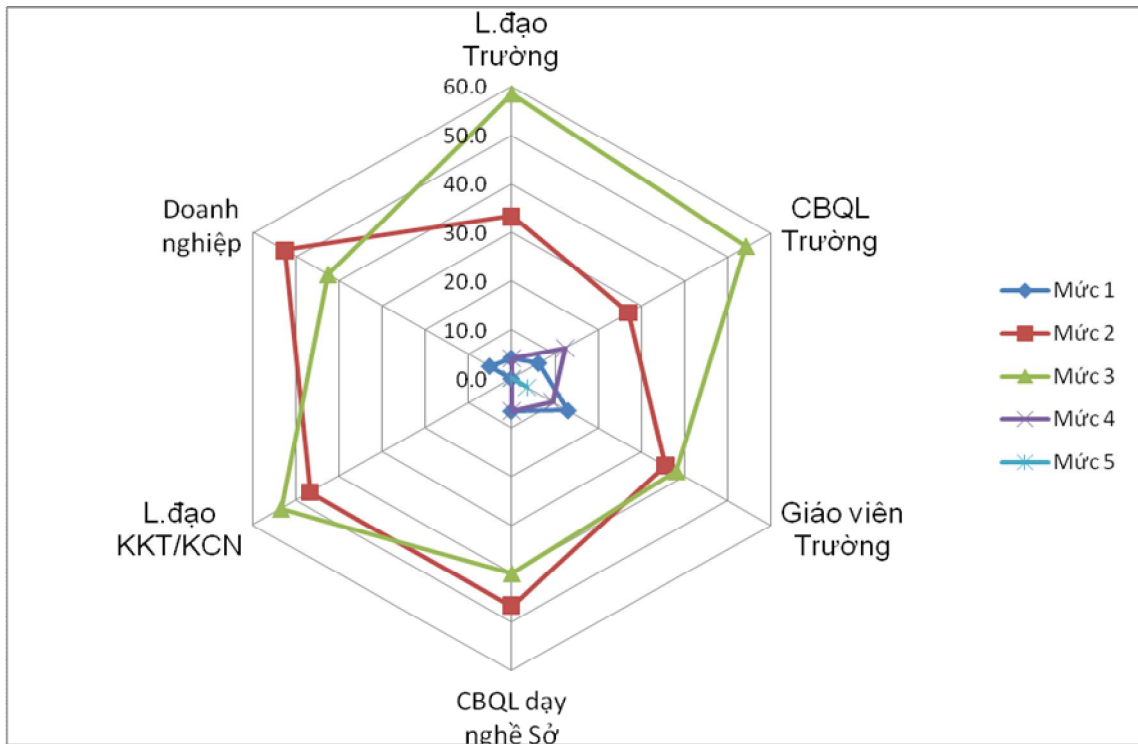
2.4. Thực trạng quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề ở Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung

2.4.1. Chính sách và cơ chế quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề

Những năm qua Nhà nước đã có nhiều cố gắng trong việc xây dựng và hoàn thiện chính sách phát triển dạy nghề như: sự ra đời Luật Dạy nghề năm 2006 và hiện đang được lấy ý kiến chỉnh sửa để trình Quốc hội; Chiến lược phát triển Dạy nghề giai đoạn 2011-2020; Chủ trương đầu tư phát triển 26 Trường CĐN chất lượng cao trên toàn quốc; Chính sách đầu tư ngân sách nhà nước tập trung đầu tư cho những CSDN trọng điểm, nghề trọng điểm, các vùng khó khăn, vùng núi, hải

đảo, vùng sâu, vùng xa; Đào tạo, bồi dưỡng GV&CBQL; Phát triển chương trình; Đào tạo nghề cho lao động nông thôn...

Kết quả khảo sát ở từng nhóm đối tượng đánh giá về chính sách và cơ chế quản lý phát triển các Trường CDN thể hiện ở Bảng 2.6 và biểu đồ ở Hình 2.4.



Hình 2.4. Biểu đồ đánh giá về chính sách quản lý phát triển Trường CDN

Từ biểu đồ Hình 2.4, trong số những người được hỏi ý kiến, 0,6% người đánh giá ở mức 5, chỉ có 5,5%, số người đánh giá ở mức 4, nhưng lại có đến 47,7% số người đánh giá ở mức 3. Đặc biệt, có đến hơn 46,2% nhóm đối tượng khảo sát sau đánh giá chưa đạt yêu cầu (mức 1 và mức 2): lãnh đạo nhà trường (37,5%), CBQL nhà trường (33,3%), lãnh đạo các KKT/KCN (46,7%), lãnh đạo DN (57,5%), CBQL dạy nghề cấp Sở (53,3%). Điểm trung bình chung là 2,27 điểm/5 điểm. Kết luận: Không đạt yêu cầu.

Bảng 2.6. Tổng hợp ý kiến đánh giá về quản lý các Trường CDN cấp Vùng

Các yếu tố và đối tượng đánh giá		Số phiếu	Mức đánh giá										Điểm TB
			Mức 1		Mức 2		Mức 3		Mức 4		Mức 5		
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
Chính sách và cơ chế quản lý phát triển các Trường CDN	L.đạo Trường	24	1	4.2	8	33.3	14	58.3	1	4.2	0	0.0	2.6
	CBQL Trường	48	3	6.3	13	27.1	26	54.2	6	12.5	0	0.0	2.7
	Giáo viên	84	11	13.1	30	35.7	32	38.1	8	9.5	3	3.6	2.5
	Sở LĐT BXH	15	1	6.7	7	46.7	6	40.0	1	6.7	0	0.0	2.5
	KKT/KCN	15	0	0.0	7	46.7	8	53.3	0	0.0	0	0.0	2.5
	Doanh nghiệp	40	2	5.0	21	52.5	17	42.5	0	0.0	0	0.0	2.4
	Trung bình	226		5.9		40.3		47.7		5.5		0.6	2.5
Mạng lưới các Trường CDN	L.đạo Trường	24	1	4.2	14	58.3	9	37.5	0	0.0	0	0.0	2.3
	CBQL Trường	48	3	6.3	35	72.9	5	10.4	5	10.4	0	0.0	2.3
	Giáo viên	84	12	14.3	58	69.0	2	2.4	8	9.5	4	4.8	2.2
	Sở LĐT BXH	15	1	6.7	9	60.0	4	26.7	1	6.7	0	0.0	2.3
	KKT/KCN	15	1	6.7	11	73.3	3	20.0	0	0.0	0	0.0	2.1
	Doanh nghiệp	40	2	5.0	31	77.5	7	17.5	0	0.0	0	0.0	2.1
	Trung bình	226		7.2		68.5		19.1		4.4		0.8	2.2
Hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và TTLĐ	L.đạo Trường	24	1	4.2	18	75.0	5	20.8	0	0.0	0	0.0	2.2
	CBQL Trường	48	3	6.3	39	81.3	3	6.3	3	6.3	0	0.0	2.1
	Giáo viên	84	12	14.3	58	69.0	8	9.5	5	6.0	1	1.2	2.1
	Sở LĐT BXH	15	1	6.7	11	73.3	2	13.3	1	6.7	0	0.0	2.2
	KKT/KCN	15	2	13.3	11	73.3	2	13.3	0	0.0	0	0.0	2.0
	Doanh nghiệp	40	2	5.0	31	77.5	7	17.5	0	0.0	0	0.0	2.1
	Trung bình	226		8.3		74.9		13.5		3.1		0.2	2.1

Qua phỏng vấn sâu tác giả nhận thấy còn nhiều vấn đề về chính sách và cơ chế quản lý phát triển các Trường CDN cần phải được sớm khắc phục trong thời gian tới:

- Chính sách phân luồng, định hướng nghề nghiệp học sinh ở hai cấp học THCS và THPT chưa hiệu quả (số liệu thống kê năm 2012: chỉ có 7,6% học sinh

THCS vào học nghề trong khi chỉ tiêu của Bộ GD&ĐT là 30%). Phần lớn sự hướng nghiệp cho học sinh là do gia đình hoặc do tự bản thân học sinh.

- Chưa có chính sách điều tiết của cơ quan quản lý nhà nước cấp Vùng cũng như cấp địa phương ở từng tỉnh/ Tp đối với quan hệ cung - cầu nhân lực của TTLĐ trong Vùng.

- Chưa có chính sách khuyến khích DN tham gia vào chương trình dạy nghề với vai trò là người sử dụng cuối cùng. Chưa kết hợp hài hòa giữa nhà đào tạo và người sử dụng lao động để hài hòa lợi ích các bên, tránh lãng phí.

- Cơ chế, chính sách, quy định về thành lập các trường cao đẳng, dạy nghề trong Vùng còn có những mặt chưa chặt chẽ; cơ chế kiểm tra, giám sát, đánh giá chất lượng đào tạo, dạy nghề của nhà nước đối với các Trường cao đẳng, dạy nghề trong Vùng còn lỏng lẻo dẫn đến tình trạng có rất nhiều CSDN ra đời trong khi các điều kiện chưa thực sự đảm bảo, chạy đua về số lượng, chất lượng bị xem nhẹ.

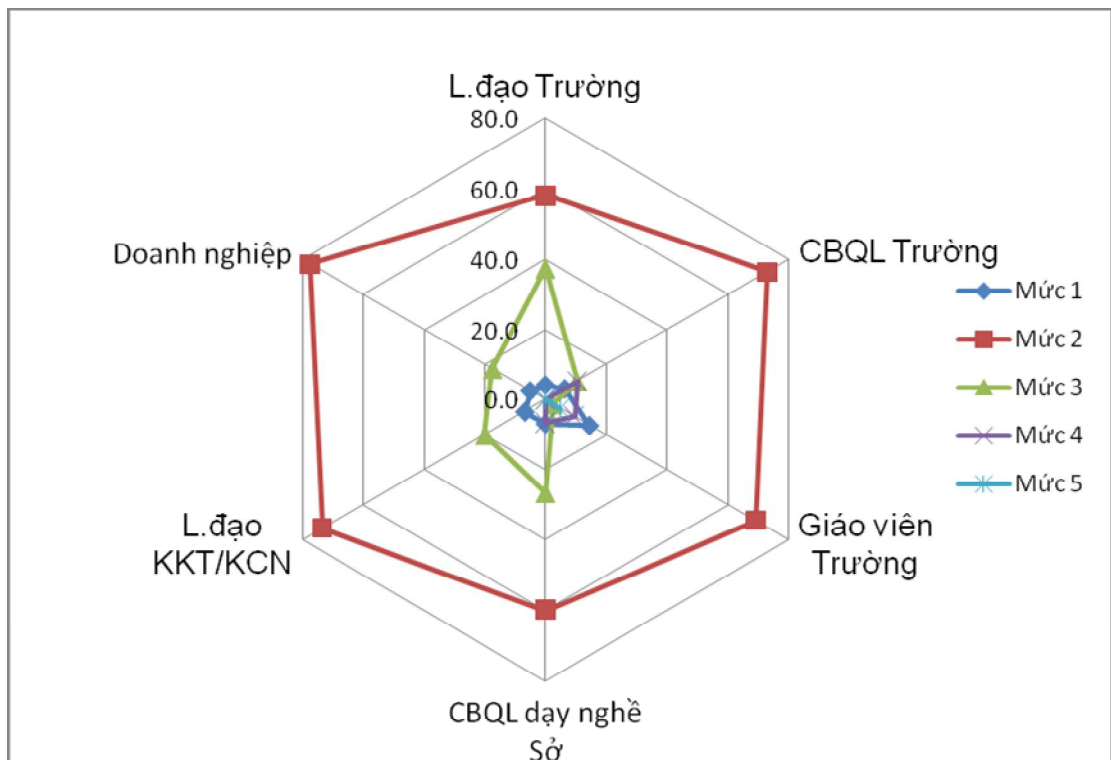
- Chế độ lương bổng, đãi ngộ đối với đội ngũ nhân lực CDN đang bộc lộ nhiều bất cập. Tình trạng bất bình đẳng và bất hợp lý về thu nhập giữa lao động trình độ CDN với trình độ đại học đã và đang tác động tiêu cực đến tuyển sinh học nghề, động cơ phấn đấu và cống hiến của nhân tài.

- Cơ chế quản lý GDNN còn bất hợp lý. Có thể chỉ ra như: trong Vùng (và cũng như trong phạm vi cả nước) đang tồn tại 02 loại Trường cao đẳng với mục tiêu đào tạo gần như nhau là cao đẳng chuyên nghiệp do Bộ GD&ĐT quản lý và CDN do Bộ LĐTB&XH quản lý với ngành nghề; Sự đa dạng này đang gây nhiều trở ngại cho việc thực hiện nhiệm vụ của các Trường CDN, nhất là vấn đề về chỉ tiêu tuyển sinh và phương thức tuyển sinh; trở ngại cho việc quản lý hệ thống GDNN theo một chính sách quốc gia thống nhất cũng như việc thực hiện chủ trương đổi mới GDNN như phân luồng và hướng nghiệp cho học sinh sau THCS và THPT. Sự bất cập trong phân luồng dẫn đến tình trạng lãng phí quá lớn cả về thời gian, vật chất của người học... Đây chính là một vấn đề bức xúc nhất hiện nay trong công tác quản lý hệ thống GDNN, cần được nhanh chóng khắc phục.

2.4.2. Phát triển mạng lưới các Trường cao đẳng nghề

Đến nay mạng lưới các Trường CĐN trong toàn Vùng đã có 12 Trường CĐN với đa dạng ngành nghề đào tạo và chủ sở hữu, bao gồm trường công lập trực thuộc bộ/ngành/địa phương, trường tư thực và trường của DN. Bên cạnh đó nguồn ngân sách được đầu tư cho các Trường CĐN được ưu tiên hàng năm từ vốn chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm và dạy nghề thuộc Dự án “Đổi mới và phát triển dạy nghề”, Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn” và nhiều nguồn kinh phí khác.

Mặc dù tỉnh/Tp nào trong Vùng cũng có ít nhất từ 02 Trường CĐN trở lên nhưng hầu như các Trường này tập trung ở các đô thị lớn, cách khá xa KKT/KCN. Một số địa phương tập trung thu hút đầu tư để phát triển kinh tế nhưng không tính đến cung - cầu nhân lực cũng như quy hoạch các cơ sở dạy nghề để phục vụ nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp, đáp ứng yêu cầu dịch chuyển lao động cho người dân, nhất là một bộ phận người dân bị mất đất sản xuất khi Nhà nước thu hồi để xây dựng công nghiệp. Kết quả khảo sát ở từng nhóm đối tượng được thể hiện ở Bảng 2.6 và biểu đồ ở Hình 2.5.



Hình 2.5. Biểu đồ đánh giá về mạng lưới các Trường CĐN

Từ biểu đồ trên cho thấy, trong số những người được hỏi ý kiến, 0,8% người đánh giá ở mức 5, chỉ có 4,4%, số người đánh giá ở mức 4 và 19,1% số người đánh giá ở mức 3, nhưng lại có đến 68,5% đánh giá ở mức 2 và 7,2% đánh giá ở mức 1, như vậy số người đánh giá không đạt yêu cầu lên đến 75,7%. Điểm trung bình chung là 2,2 điểm/5 điểm. Kết luận: Không đạt.

Việc phát triển các cơ sở dạy nghề nói chung và các Trường CĐN nói riêng trong Vùng đang ở tình trạng mạnh tính nào tính ấy làm, chưa tính đến kế hoạch dài hạn trên bình diện chung của toàn Vùng. Đa số các Trường CĐN chủ yếu tập trung đào tạo những nghề phổ biến, các ngành nghề đào tạo gần như giống nhau, thậm chí Trường nào cũng có ngành Công nghệ thông tin, Kế toán, Điện... nên có tình trạng cạnh tranh nhau trong tuyển sinh, trong khi một số ngành nghề mũi nhọn, cần thiết cho phát triển công nghiệp/dịch vụ của Vùng lại chưa đủ nguồn lực cần thiết để đào tạo (các ngành nghề về gia công chính xác, lọc hóa dầu, luyện kim, thợ hàn kỹ thuật cao...) hoặc đào tạo rất hạn chế, chưa phù hợp với nhu cầu nhân lực thực tế của DN.

Cho đến nay, tỉnh/Tp nào trong Vùng cũng có Đề án Quy hoạch phát triển nhân lực cho giai đoạn 2011 – 2020, tuy nhiên các địa phương chưa tính đến vấn đề phối hợp liên kết Vùng giữa các UBND các tỉnh/Tp trong Vùng nhằm khai thác tiềm năng và thế mạnh lẫn nhau, hướng đến sự phát triển nhân lực cho cân đối trong toàn Vùng.

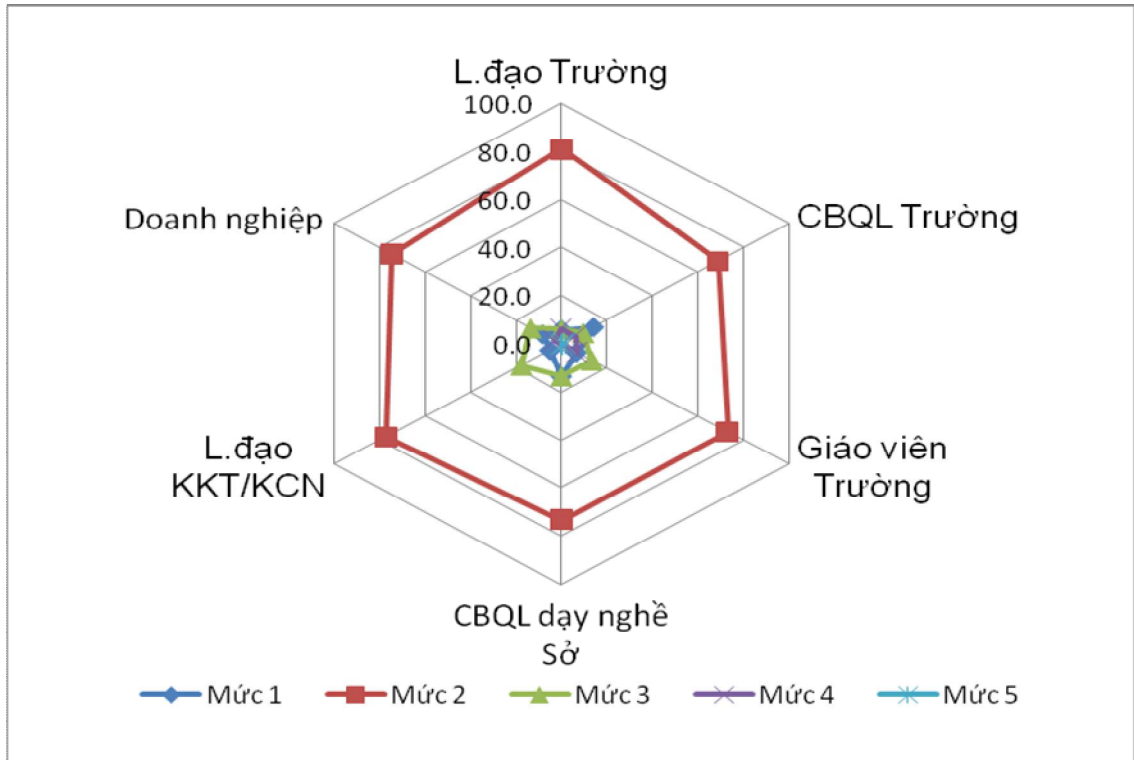
2.4.3. Hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và thị trường lao động

Khảo sát thực tế ở 05 tỉnh/Tp trong Vùng cho thấy hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và TTLĐ đã được hình thành và phát triển một số tỉnh/Tp trong Vùng, chủ yếu là các địa phương có nhịp độ phát triển công nghiệp sôi động như KKT Dung Quất tỉnh Quảng Ngãi, KKT mở Chu Lai tỉnh Quảng Nam, Thành phố Đà Nẵng. Các tỉnh/Tp đã chú trọng mở các sàn giao dịch việc làm tại hầu hết các KKT, KCN, các huyện, thị xã, thành phố trong Vùng.

Tổng hợp ý kiến của các đối tượng khảo sát về hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực TTLĐ trong Vùng được tổng hợp Bảng 2.6 và biểu đồ Hình 2.6.

Từ kết quả tổng hợp ý kiến đánh giá ở Bảng 2.6 và biểu đồ Hình 2.6 cho thấy

các đối tượng được khảo sát đánh giá rất thấp về hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và TTLĐ, có đến 80% đến 87,5% số người được hỏi đánh giá không đạt yêu cầu (mức 1 và mức 2). Điểm trung bình các ý kiến đánh giá được 2,1 điểm/5 điểm – Không đạt.



Hình 2.6. Biểu đồ đánh giá về hệ thống thông tin TTLĐ

Qua tham khảo thêm ý kiến của các chuyên gia kinh tế, hầu hết các chuyên gia cho rằng các cơ quan quản lý Nhà nước chưa có chính sách đủ mạnh để tác động vào hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và TTLĐ trong Vùng nhằm nâng cao hiệu quả thiết thực trong việc cung cấp thông tin về lao động - việc làm cho người lao động, về cung - cầu nhân lực của TTLĐ cho các nhà đầu tư, các CSĐT. Cụ thể:

- Mạng lưới hệ thống Trung tâm giới thiệu việc làm mặc dù đã được hình thành nhưng chưa kết nối từ tuyến huyện, các KKT/KCN đến tuyến tỉnh và Vùng.

- Thông tin nhu cầu nhân lực và TTLĐ chưa mang tính hệ thống, bị chia cắt giữa các tỉnh, vùng, đơn vị; khả năng bao quát, thu thập và cung ứng thông tin còn nhiều hạn chế.

- Cơ sở dữ liệu về nhu cầu nhân lực và TTLĐ vừa thiếu, vừa không được cập nhật thường xuyên do hầu hết các cuộc điều tra chỉ được các Sở LĐTB&XH tiến hành 1 lần/năm trong khi biến động về TTLĐ là thường xuyên. Mặt khác, hầu hết các cuộc điều tra là điều tra mẫu, chưa có tác dụng nhiều đối với công tác dự báo tầm cấp Vùng và quốc gia; chưa kịp thời cung cấp thông tin cập nhật về cung-cầu nhân lực cho các nhà tuyển dụng lao động và người lao động cũng như các CSĐT.

- Các số liệu thống kê cơ bản chưa thực sự đầy đủ các số liệu mà một cuộc điều tra lực lượng lao động quy mô lớn cần phải có để công bố về việc làm, thất nghiệp, bán thất nghiệp.... trong khi tính chính xác, hiệu lực và độ tin cậy của các thông tin này chưa thực sự cao. Các thông tin nhu cầu nhân lực và TTLĐ chưa được phân tích đủ sâu để đáp ứng nhu cầu của những nhà hoạch định chính sách.

- Các dữ liệu được lưu trữ, quản lý một cách thủ công, thô sơ và chủ yếu trên sổ sách, gây khó khăn cho việc khai thác, tìm kiếm và sử dụng. Thiếu khả năng kết hợp thông tin từ nhiều nguồn khác nhau; chưa có sự phối hợp chặt chẽ từ các tổ chức cung cấp thông tin.

- Hệ thống cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ cho việc thu thập, cung cấp và xử lý thông tin TTLĐ còn quá thiếu và lạc hậu.

- Hệ thống thông tin TTLĐ thiếu linh hoạt, thiếu khả năng phản ứng kịp thời với những thay đổi; cơ chế liên kết thực hiện chính sách với sự thay đổi của TTLĐ còn hạn chế.

- Các sản phẩm giao dịch việc làm để kết nối cung - cầu nhân lực cho TTLĐ chưa mang lại hiệu quả cao. Giao dịch trên TTLĐ chủ yếu vẫn là hình thức trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động (chiếm trên 80% số người tìm được việc làm), thông qua thông tin quảng cáo trên các phương tiện thông tin đại chúng, internet, giới thiệu của bạn bè, người thân chỉ chiếm 20%.

- Các dịch vụ tư vấn, hướng nghiệp, giới thiệu việc làm... của các Trung tâm giới thiệu việc làm chưa đa dạng về hình thức, còn mang nặng tính bao cấp, chưa có thu hút được người lao động, người sử dụng lao động.

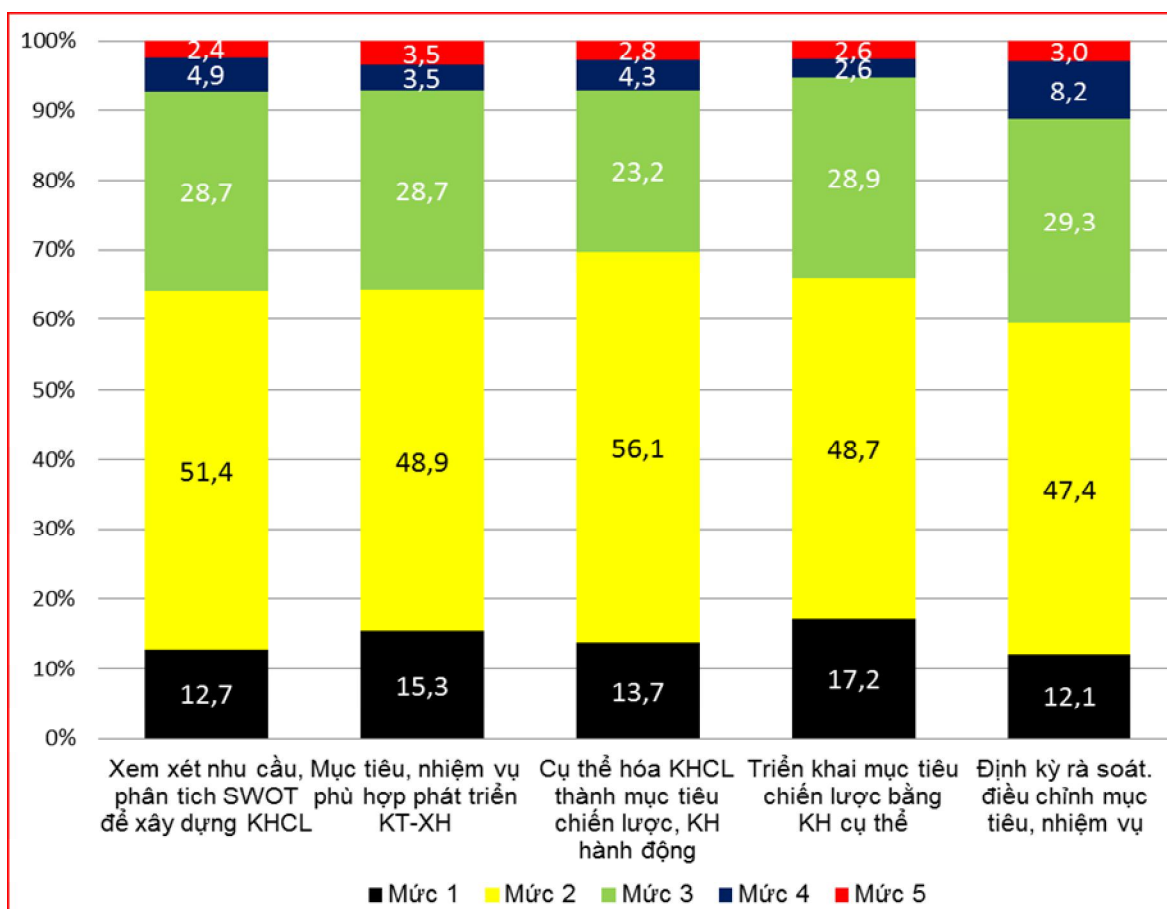
- Vấn đề cung cấp thông tin về TTLĐ cho các nhà đầu tư, các CSĐT nói chung và các Trường CĐN nói riêng, người lao động hiện đang là khâu yếu và thiếu. Do vậy, các Trường CĐN rất khó khăn trong việc xác định kế hoạch đào tạo phù hợp với nhu cầu thực tế của DN, nhất là việc đào tạo đón đầu cho các dự án lớn trong Vùng. Người sử dụng lao động thiếu thông tin về cung-cầu nhân lực trên TTLĐ nên ảnh hưởng đến xúc tiến đầu tư, phát triển sản xuất/dịch vụ của DN.

Điều này cho phép tác giả thêm khẳng định công tác quản lý nhà nước về hệ thống thông tin TTLĐ chưa đáp ứng được sự mong đợi từ phía nhà trường, Ban quản lý KKT/KCN và các DN trong Vùng.

2.4.4. Xây dựng và triển khai kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường

Hiện nay ở 05 tỉnh/Tp trong Vùng đều có Quy hoạch tổng thể phát triển KT-XH đến năm 2020, được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt, đang trong giai đoạn triển khai thực hiện, trong đó có kế hoạch phát triển dạy nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực cho phát triển KT-XH của địa phương. Tuy nhiên, vấn đề triển khai xây dựng và thực hiện chiến lược phát triển nhà trường ở các Trường CĐN trong Vùng nhìn chung còn rất mới mẻ, hầu như chưa được triển khai ở các trường công lập, chỉ có Trường CĐN Ô tô Trường Hải (Trường CĐN của DN) đang thực hiện Bản kế hoạch chiến lược phát triển Nhà trường đến năm 2020. Ở hầu hết các Trường CĐN còn lại, mặc dù các mục tiêu chiến lược phát triển nhà trường có quan tâm nhưng việc xây dựng kế hoạch chiến lược và việc lựa chọn ưu tiên trong chiến lược chưa được chú trọng; chưa xem xét xu hướng phát triển các ngành nghề trong tương lai để có thể sớm đạt được mục tiêu phát triển các Trường CĐN đáp ứng nhu cầu nhân lực của TTLĐ.

Kết quả thu được từ những người được hỏi ý kiến về vấn đề lập kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường được tổng hợp ở PL2.02 và thể hiện ở Hình 2.7.



Hình 2.7. Biểu đồ đánh giá lập kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường

Biểu đồ ở Hình 2.7 cho thấy tất cả các tiêu chí của lập kế hoạch phát triển nhà trường được hầu hết các ý kiến đánh giá không đạt yêu cầu, thể hiện thông qua tổng phần trăm đánh giá ở mức 1 và mức 2 từ 59,5% đến 69,7%, mức đạt yêu cầu trở lên chỉ từ 30,3% đến 40,5%; điểm trung bình của các tiêu chí từ 2,2 điểm đến 2,4 điểm, điểm trung bình chung: 2,3 điểm/5 điểm - Không đạt. (PL2.02). Điều này chứng tỏ các Trường CDN trong Vùng còn rất yếu trong lập kế hoạch phát triển nhà trường, thể hiện ở các mặt như: việc xem xét, đánh giá nhu cầu dạy nghề hay việc phân tích, đánh giá thực trạng của nhà trường để làm cơ sở xây dựng mục tiêu chiến lược và kế hoạch hành động; chưa triển khai tốt mục tiêu chiến lược bằng các kế hoạch cụ thể (ngắn hạn, dài hạn), chưa có các biện pháp kiểm soát, dự đoán và khắc phục các rủi ro; chưa thường xuyên rà soát, điều chỉnh mục tiêu, nhiệm vụ theo hướng nâng cao chất lượng và đáp ứng nhu cầu nhân lực đa dạng của TTLĐ.

Như vậy, kết quả khảo sát thực trạng cho thấy việc xây dựng và triển khai

thực hiện kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường đang là vấn đề rất cần thiết đối với các Trường CDN trong Vùng trong thời gian tới.

2.4.5. Gắn kết giữa nhà trường với doanh nghiệp và thị trường lao động

Trong thời gian qua, giữa các Trường CDN và các doanh nghiệp trong Vùng đã có những hình thức hợp tác, liên kết hiệu quả, mang lại lợi ích thiết thực cho cả nhà trường và doanh nghiệp, bước đầu đã đáp ứng được nhu cầu nhân lực cho doanh nghiệp, đáp ứng được nhu cầu học tập, chuyển dịch ngành nghề và giải quyết việc làm cho người dân địa phương. Có thể chỉ ra một số kết quả sau đây:

- Trường CDN và các doanh nghiệp thực hiện ký kết Hợp đồng đào tạo và cung ứng lao động hay thực hiện Biên bản cam kết về hợp tác đào tạo và cung ứng nhân lực.

- Quá trình xây dựng chương trình đào tạo, các Trường CDN đã nhận được sự tham gia tích cực từ phía các doanh nghiệp nên gia tăng tính phù hợp với công nghệ sản xuất/dịch vụ của DN. Doanh nghiệp cử chuyên gia giỏi đến tham gia góp ý, xây dựng các công đoạn từ phân tích nhiệm vụ đến thiết kế các mô đun đào tạo. Phần lớn chương trình đào tạo các nghề được mô đun hóa, đã tạo nên những chuyển biến tích cực trong việc đào tạo theo định hướng của TTLĐ và nhu cầu của DN.

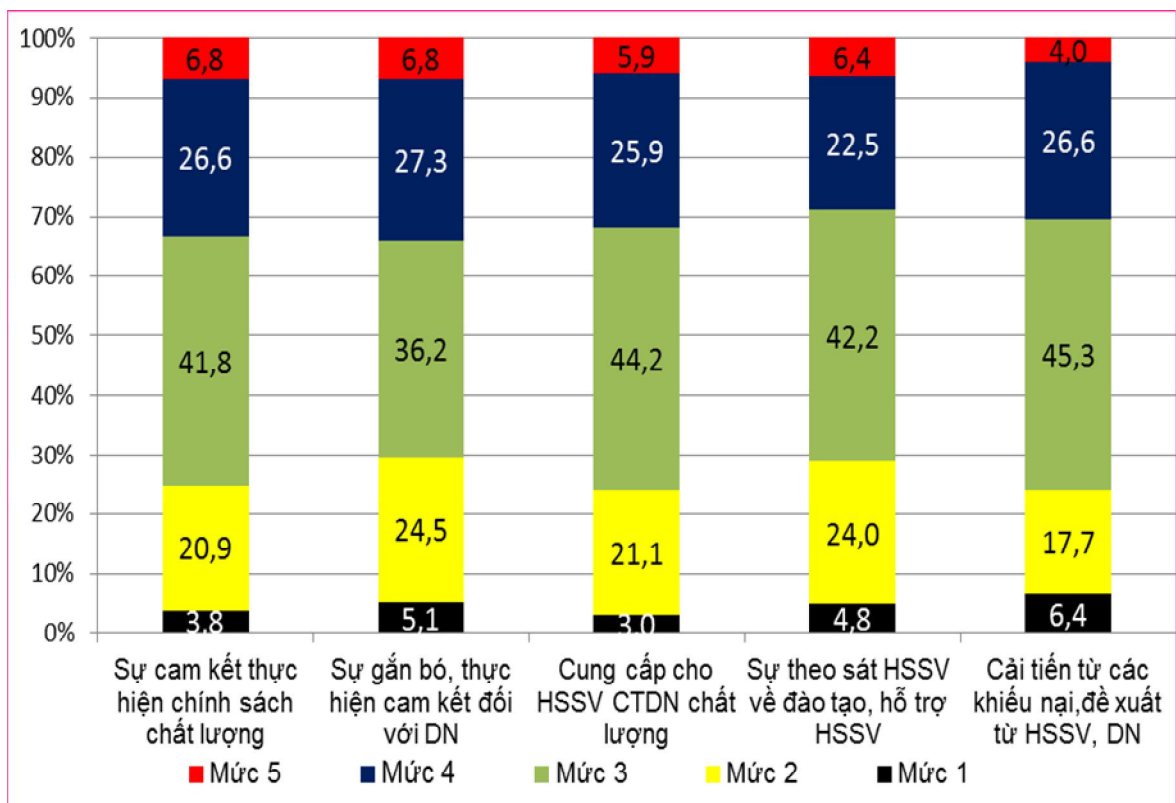
- Nhiều doanh nghiệp giúp các Trường CDN trong việc tiếp nhận HSSV đến thực hành thực tập, giáo viên đến tiếp cận công nghệ mới; đã hỗ trợ các Trường CDN trong quá trình đào tạo như: cử chuyên gia đến hỗ trợ kỹ thuật, tặng vật tư thực hành hay cử chuyên gia đến cùng đánh giá kỹ năng nghề cho HSSV khi thi tốt nghiệp...

- Nhiều doanh nghiệp tiếp nhận và bố trí việc làm cho hơn 20.000 HSSV sau tốt nghiệp tại các Trường CDN, trong đó có ưu tiên cho những em thuộc những hộ di dời giải tỏa để xây dựng công nghiệp, như: Công ty Lọc hóa dầu Bình Sơn, Công ty CNN Doosan Vina, Công ty TNHH MTV Công nghiệp tàu thủy Dung Quất, Công ty PTSC Quảng Ngãi, Công ty Ô tô Trường Hải, Nhà máy sữa đậu nành Việt Nam Vinasoy và rất nhiều doanh nghiệp khác ở Đà Nẵng, Huế, Bình Định...

Mặc dù giữa Trường CDN và doanh nghiệp đã mối liên kết cơ bản, bước đầu đã mang lại kết quả nhất định nhưng so với yêu cầu đặt ra thì vẫn tồn tại những hạn chế yếu kém, đó là: Thiếu sự gắn bó và cam kết của Trường CDN với doanh nghiệp nhằm cung ứng nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển của doanh nghiệp; Vấn đề ký kết hợp đồng đào tạo giữa Trường CDN và doanh nghiệp chưa được thực hiện

thường xuyên, phần lớn các doanh nghiệp e ngại ràng buộc bằng hợp đồng; chưa thiết lập được mối liên kết chặt chẽ giữa các doanh nghiệp với Trường CĐN; Hầu hết các Trường CĐN được khảo sát chưa thực sự coi HSSV và doanh nghiệp là khách hàng mình phải thỏa mãn nhu cầu của họ, chưa hình thành thói quen định hướng vào người học và TTLĐ trong hoạt động quản lý của mình.

Ý kiến đánh giá của những người được hỏi về vấn đề này được tổng hợp ở PL2.03, thể hiện ở biểu đồ Hình 2.8.



Hình 2.8. Biểu đồ đánh giá gắn kết giữa nhà trường với DN, TTLĐ

Kết quả khảo sát cho thấy, các ý kiến đánh giá tương đối tốt cho hầu hết các tiêu chí của việc thực hiện gắn kết giữa nhà trường với người học và doanh nghiệp, thể hiện ở tổng các mức 3, mức 4 và mức 5 giao động từ 70,4% đến 75,9%. Một số ý kiến còn đánh giá ở mức 1 và mức 2 với lý do ở một vài Trường CĐN chưa thực hiện tốt như: sự cam kết về chính sách chất lượng với doanh nghiệp; sự theo sát HSSV về chất lượng đào tạo, sự hỗ trợ HSSV trong giới thiệu việc làm; tiếp nhận và cải tiến hoạt động từ những khiếu nại, đề xuất của HSSV và của doanh nghiệp. Điểm trung bình chung: 3,05 điểm/5 điểm. Đạt. (PL2.03)

2.4.6. Quản lý phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý

2.4.6.1. Về đội ngũ giáo viên dạy hệ cao đẳng nghề

Đội ngũ giáo viên được hình thành từ nhiều nguồn: đa số được đào tạo từ các trường đại học sư phạm kỹ thuật; một số là những người đã có trình độ chuyên môn kỹ thuật, công nhân có tay nghề cao, nghệ nhân... được bồi dưỡng kỹ năng nghề và nghiệp vụ sư phạm để trở thành giáo viên. Số lượng giáo viên được tăng lên nhanh từ những năm 2009 đến 2011, tính đến 31/12/2011 ở các Trường CDN có 567 giáo viên dạy hệ CDN. Tỷ lệ SV/GV cao hơn nhiều so chuẩn quy định là 20SV/01GV (Thông tư số 29/2011 ngày 24/10/2011 của Bộ LĐTB&XH). Cụ thể: tỷ lệ các Trường CDN ở Quảng Ngãi cao nhất với 28,4 SV/1GV; thấp nhất là các Trường CDN ở Đà Nẵng với 22,4 SV/1GV; trung bình trong toàn Vùng là 26,5 SV/1GV.

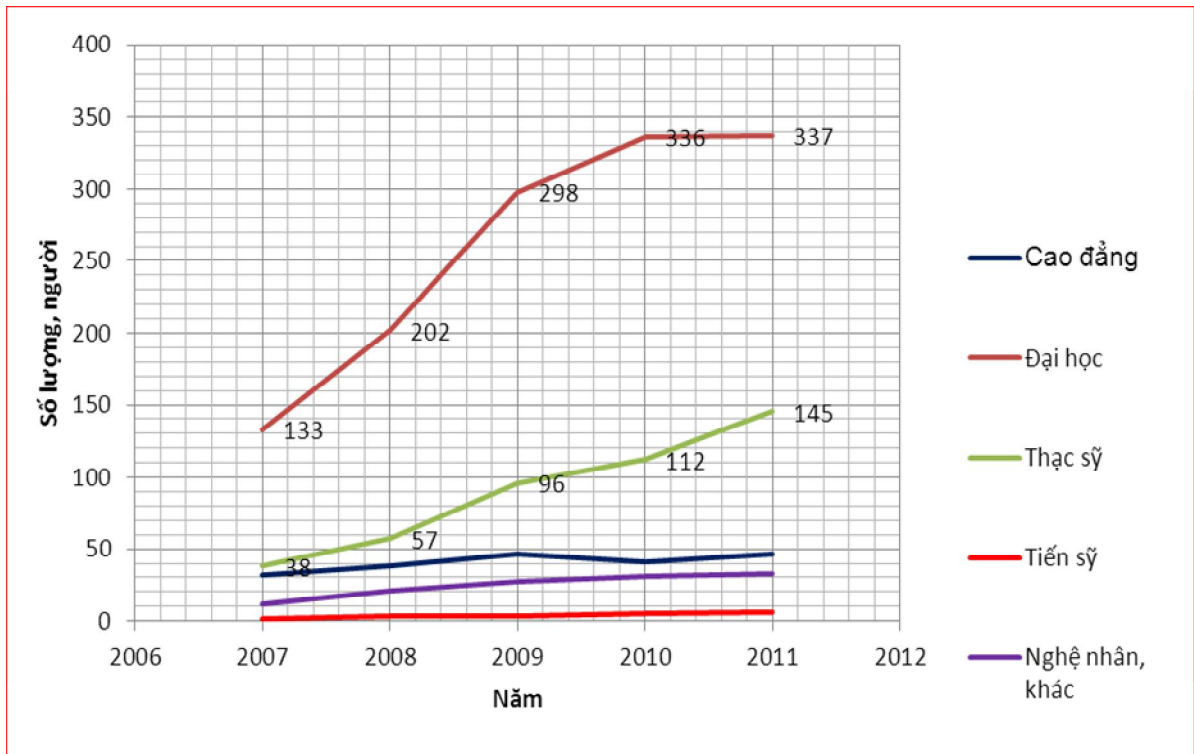
Bảng 2.7. Cơ cấu đội ngũ giáo viên chia theo trình độ đào tạo

ĐVT: Người

Giáo viên dạy hệ CDN	Năm 2007		Năm 2008		Năm 2009		Năm 2010		Năm 2011	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Cao đẳng	32	14,7	38	11,8	46	9,8	41	7,8	46	8,1
Đại học	133	61,3	202	62,9	298	63,4	336	64	337	59,4
Thạc sỹ	38	17,5	57	17,8	96	20,4	112	21,3	145	25,6
Tiến sỹ	2	0,9	3	0,9	3	0,6	5	1,0	6	1,1
Nghệ nhân, khác	12	5,5	21	6,5	27	5,7	31	5,9	33	5,8
Tổng số	217	100	321	100	470	100	525	100	567	100

(Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Phòng Tổ chức cán bộ các Trường CDN trong Vùng)

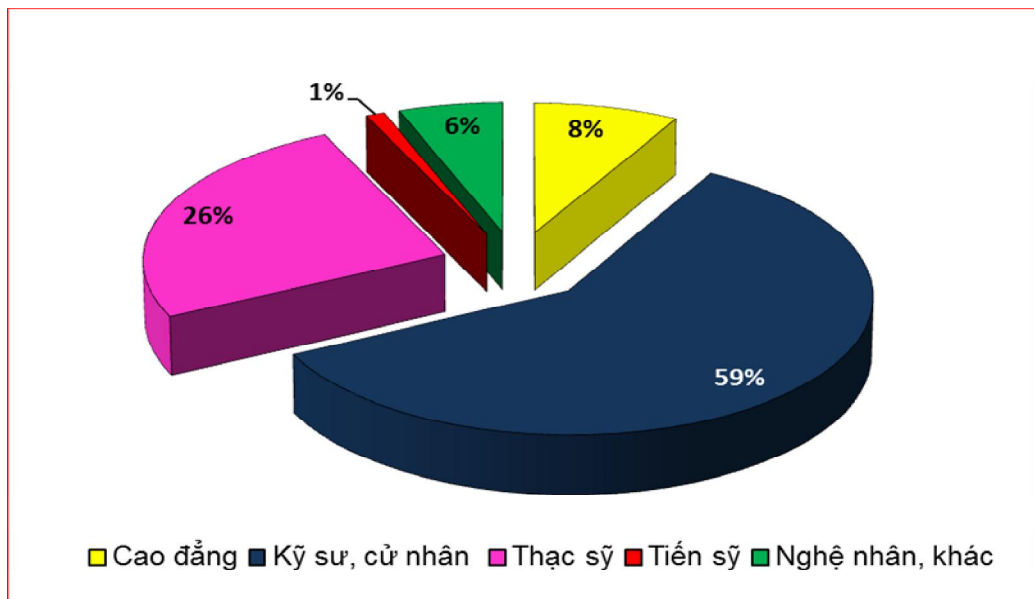
Số liệu ở Bảng 2.7 cho thấy sự phát triển nhanh số lượng của đội ngũ giáo viên trình độ đại học và thạc sĩ. Tuy nhiên, so với quy mô đào tạo thì vẫn chưa đủ về số lượng nên làm ảnh hưởng đến chất lượng dạy nghề. Ở các trường đóng trên địa bàn các tỉnh lẻ rất khó khăn để tuyển chọn được giáo viên chuyên ngành với đầy đủ chuẩn chất lượng về phẩm chất, năng lực chuyên môn, năng lực sư phạm và nghiên cứu khoa học.



Hình 2.9. Biểu đồ phát triển đội ngũ giáo viên dạy CDN

Biểu đồ ở Hình 2.9 cho thấy đội ngũ giáo viên có trình độ tiến sĩ còn quá ít, thiếu các chuyên gia đầu tàu về các ngành nghề đào tạo, nhất là các ngành mũi nhọn cho các KKT/KCN trong Vùng. Hơn nữa, trong thời gian qua có một số giáo viên sau khi được nhà trường đưa đi đào tạo nâng cao đã chuyển công tác sang làm việc tại doanh nghiệp với mức lương và điều kiện làm việc tốt hơn. Điều này cho thấy chính sách ưu đãi cho người dạy chưa đủ thu hút, giữ chân họ để tiếp tục công hiến cho sự nghiệp đào tạo của nhà trường.

- Về trình độ được đào tạo của giáo viên. Các Trường CDN hiện nay có 567 giáo viên dạy nghề hệ CDN, trong đó: có 46 giáo viên có trình độ cao đẳng; 337 giáo viên có trình độ đại học; 145 giáo viên có trình độ thạc sĩ; 06 giáo viên có trình độ tiến sĩ; 33 giáo viên là nghệ nhân và thợ bậc cao khác. (xem Hình 2.10)



Hình 2.10. Cơ cấu trình độ đội ngũ giáo viên các Trường CDN, năm 2011

Những năm gần đây các Trường CDN đã quan tâm rất nhiều tới việc cho giáo viên nâng cao trình độ đại học và sau đại học, nhờ đó giáo viên có trình độ sau đại học gia tăng theo từng năm. Ngoài ra còn có 6% nghệ nhân, thợ bậc cao tham gia công tác giảng dạy thực hành. Đây là lực lượng tuy nhỏ nhưng đóng góp rất lớn trong quá trình dạy thực hành nghề để hình thành kỹ năng thực hành nghề cho người học.

- *Về cơ cấu độ tuổi, giới tính.* Độ tuổi dưới 30 có 183 giáo viên, chiếm tỷ lệ 32,5%; độ tuổi 30-40 có 165 giáo viên, chiếm tỷ lệ 21,3%; độ tuổi 41-50 có 120 giáo viên, chiếm tỷ lệ 21,6%; độ tuổi 51-55 có 98 giáo viên, chiếm tỷ lệ 17,2% và chiếm tỷ lệ ít nhất là giáo viên ở độ tuổi 56-60 có 28 giáo viên chiếm 4,9%. Có 185 giáo viên nữ, chiếm tỉ lệ 32,6% tổng số giáo viên dạy hệ CDN trong các Trường CDN. Nhìn chung đội ngũ giáo viên còn khá trẻ, năng động và tích cực, có nhiều khả năng bứt phá song còn hạn chế về kinh nghiệm thực tiễn nghề nghiệp.

- *Về kỹ năng nghề.* Trong tổng số 567 giáo viên dạy CDN có 455 giáo viên đang giảng dạy thực hành và tích hợp, chiếm tỷ lệ 80,2%, nhưng chỉ có chỉ có 331 giáo viên đạt chuẩn về kỹ năng dạy nghề trình độ CDN (bậc nghề 4/7 hoặc tương đương trở lên), chiếm tỷ lệ 58,4%, điều này cho thấy kỹ năng nghề của giáo viên còn yếu. Hiện nay ở hầu hết các Trường CDN đang thực hiện CTDN tích hợp lý

thuyết với thực hành (dạy theo mô-đun). Tuy nhiên, nhiều giáo viên trước đây chỉ dạy lý thuyết, nay chuyển sang dạy tích hợp nên chưa có kỹ năng tốt, ngược lại, số giáo viên trước đây chỉ dạy thực hành thì khi chuyển sang dạy tích hợp cũng không dạy tốt được, điều này ảnh hưởng lớn đến chất lượng giảng dạy. Theo đánh giá của hầu hết các lãnh đạo các Trường CDN trong Vùng, điểm yếu lớn nhất của giáo viên dạy nghề hiện nay là kỹ năng thực hành nghề, nhiều giáo viên chưa đạt chuẩn kỹ năng nghề tương đương trình độ CDN hoặc bậc 5/7, bậc 4/6 trở lên hoặc là nghề nhân cấp quốc gia (Quy định tại Thông tư số 30/2010/TT-BLĐTBXH).

- *Về nghiệp vụ sư phạm.* Số lượng giáo viên tại các Trường CDN trong Vùng đã qua bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm dạy nghề bậc 2 hoặc tương đương là 461 giáo viên, chiếm 81,3%; nhìn chung các giáo viên có đủ yêu cầu về chứng chỉ sư phạm dạy nghề; tuy nhiên, trong thực tế kỹ năng sư phạm dạy nghề còn nhiều hạn chế như: chưa biết vận dụng, phối hợp các phương pháp dạy học nhằm phát huy tính tích cực, sáng tạo, phát triển năng lực tự học của HSSV; chưa lựa chọn và thiết kế được các công cụ kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của HSSV về kiến thức, kỹ năng và thái độ phù hợp với môn học, mô-đun được phân công giảng dạy; chưa chủ trì hoặc tham gia thiết kế và bố trí trang thiết bị dạy học của phòng học chuyên môn phù hợp với chương trình của nghề phân công giảng dạy; việc lồng ghép giảng dạy tổ chức sản xuất, kỹ năng làm việc theo nhóm, kỹ thuật an toàn lao động, kỹ luật lao động, tác phong công nghiệp...chưa được nhiều giáo viên thực hiện tốt.

- *Về trình độ ngoại ngữ và tin học.* Chỉ có 238 giáo viên có chứng chỉ ngoại ngữ (chủ yếu là Tiếng Anh) trình độ B trở lên, đạt tỷ lệ 41,9%; chỉ có 311 giáo viên có chứng chỉ Tin học trình độ B trở lên, chiếm tỷ lệ 54,8%. Một số giáo viên có trình độ ngoại ngữ chuyên ngành còn hạn chế; việc sử dụng giáo án điện tử trong công tác giảng dạy đối với một số giáo viên lớn tuổi còn gặp nhiều khó khăn. Việc hạn chế về ngoại ngữ chuyên ngành có ảnh hưởng đến tiến độ tiếp cận những công nghệ, thiết bị mới.

Ngoài ra các giáo viên chưa chuẩn bị tốt về kiến thức, kỹ năng cơ bản để nghiên cứu khoa học nên khó triển khai hiệu quả công tác nghiên cứu khoa học

trong nhà trường. Hằng năm số lượng giáo viên tham gia các hoạt động phổ biến thông tin và áp dụng các thành tựu khoa học vào thực tế giảng dạy chưa nhiều. Do đó kiến thức KH&CN chậm được cập nhật và nâng cao, năng lực sáng tạo chưa được phát huy.

2.4.6.2. Về đội ngũ cán bộ quản lý các Trường cao đẳng nghề

Đội ngũ CBQL các Trường CĐN bao gồm cán bộ làm việc ở các phòng chuyên môn, nghiệp vụ phục vụ công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học, quản lý HSSV, tuyển sinh, quan hệ doanh nghiệp ... và những giáo viên kiêm công tác quản lý chuyên môn như tổ trưởng, quản lý khoa...(là những người có hệ số phụ cấp quản lý). Tại các Trường CĐN trong Vùng có 131/142 CBQL đạt trình độ cao đẳng, đại học trở lên, đạt tỷ lệ 92,2%. Đội ngũ CBQL đều chủ yếu được điều chuyển từ giáo viên trong nhà trường hoặc CSĐT khác chuyển về, do vậy có kinh nghiệm nhất định trong quản lý đào tạo và được bố trí đảm bảo theo chức năng, cơ cấu tổ chức bộ máy theo quy định. Độ tuổi trung bình của CBQL của các Trường là 44,5 tuổi. Hầu hết đội ngũ CBQL đều đã được bồi dưỡng ngắn hạn về công tác quản lý dạy nghề; số được đào tạo chính quy về quản lý không nhiều.

- *Về trình độ ngoại ngữ và tin học của CBQL.* Có 82,4% và 81% số CBQL có trình độ ngoại ngữ và tin học nhất định (có chứng chỉ trình độ A trở lên), trong đó có 10,6% và 12% số CBQL có trình độ cử nhân về ngoại ngữ và tin học. Tuy nhiên vẫn 19% và 17,6% số CBQL không đạt yêu cầu về ngoại ngữ và tin học, điều này ảnh hưởng lớn đến công tác quản lý trong bối cảnh các Trường CĐN đang tăng cường hợp tác quốc tế về dạy nghề. Nhìn chung, trình độ ngoại ngữ, tin học của CBQL tuy được nâng lên nhưng so với yêu cầu của phát triển nhà trường thì còn yếu, việc sử dụng thành thạo ngoại ngữ và ứng dụng hiệu quả tin học vào công tác quản lý còn nhiều hạn chế.

- *Về trình độ lý luận chính trị, quản lý nhà nước.* Theo qui định, CBQL ở các Trường CĐN từ cấp trưởng/phó khoa trở lên là bắt buộc phải qua các khóa

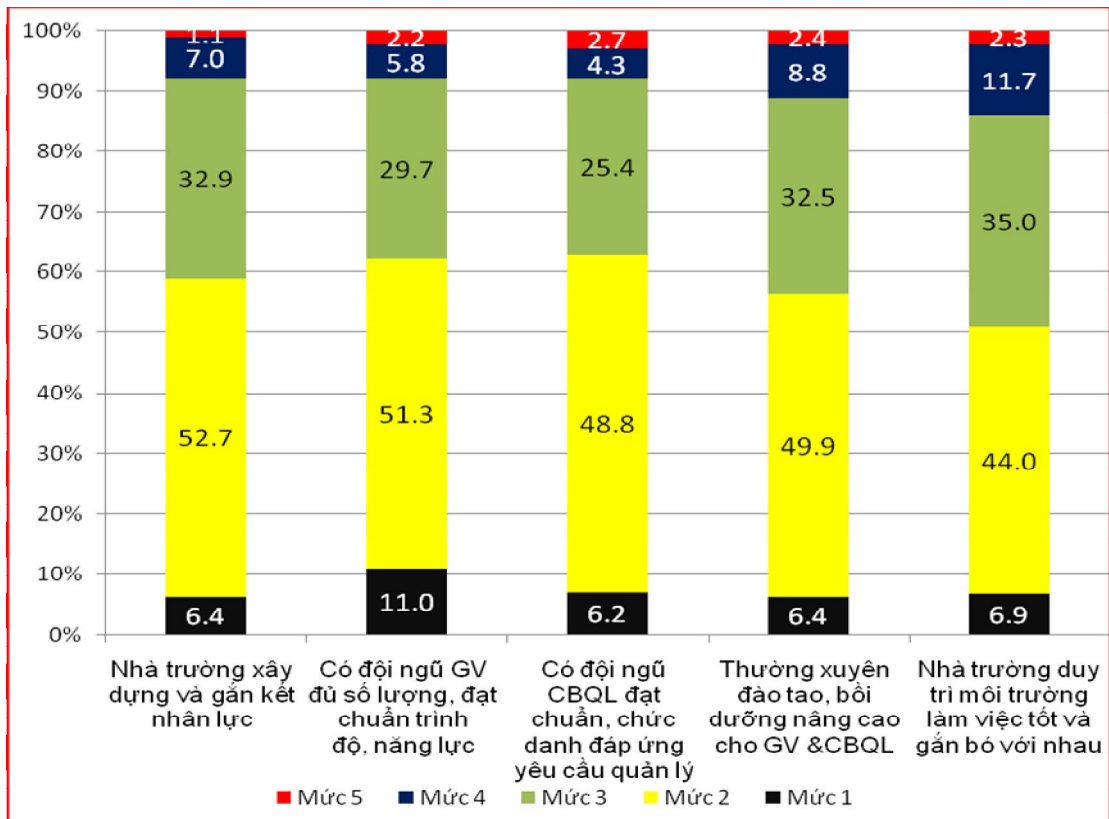
học về lý luận chính trị và trình độ quản lý nhà nước. Nhưng thực tế vẫn còn 85/142 CBQL chưa qua bồi dưỡng về lý luận chính trị (chiếm tỷ lệ 59,8%); vẫn còn 59/142 CBQL chưa qua bồi dưỡng về quản lý nhà nước (chiếm tỷ lệ 41,5%). Đa số chưa được đào tạo bài bản về công tác quản lý, năng lực quản lý điều hành còn bất cập, tính chuyên nghiệp còn thấp, làm việc chủ yếu dựa vào kinh nghiệm cá nhân nên hiệu quả công tác còn nhiều hạn chế, nhất là quản lý nhà trường trong điều kiện CCTT hiện nay.

Từ sự thiếu hụt về kỹ năng quản lý nhà trường, để đội ngũ CBQL đảm đương tốt nhiệm vụ quản lý nhà trường trong điều kiện CCTT hiện nay, các Trường CDN cần phải bồi dưỡng chuyên sâu cho đội ngũ CBQL các kỹ năng về: xây dựng và thực hiện kế hoạch chiến lược; quản lý chất lượng dạy nghề; quản lý nhân lực; quản lý tài chính; quản lý CSVC&TB; gắn kết với doanh nghiệp trong quá trình đào tạo và giới thiệu việc làm cho HSSV sau tốt nghiệp...

2.4.6.3. Về đội ngũ nhân viên phục vụ

Trình độ của đội ngũ nhân viên phục vụ ở Trường CDN có tỷ lệ trình độ cao đẳng trở lên chiếm tỷ lệ khoảng 40%. Số nhân viên có các trình độ trung cấp, kỹ thuật viên và các trình độ khác chiếm tỷ lệ khoảng 60%. Độ tuổi trung bình của nhân viên phục vụ là 35,8 tuổi, nhìn chung là trẻ và có sức khỏe. Về cơ bản đội ngũ nhân viên kỹ thuật có ý thức phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ chuyên môn, phát huy hết khả năng và tinh thần trách nhiệm cho công việc. Bên cạnh đó cũng có một số ít chưa tích cực, chủ động học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Đây là những hạn chế ảnh hưởng không nhỏ tới chất lượng phục vụ của Nhà trường.

Kết quả xử lý số liệu thu được từ những người được hỏi ý kiến về vấn đề này được tổng hợp ở PL2.04 và thể hiện ở biểu đồ Hình 2.11.



Hình 2.11. Biểu đồ đánh giá quản lý phát triển đội ngũ GV&CBQL

Theo số liệu tổng hợp từ các ý kiến đánh giá ở PL2.04 cho thấy điểm trung bình chung: 2,46 điểm/5 điểm, trong đó có 03 tiêu chí không đạt (< 2,5 điểm) là: Nhà trường xây dựng và gắn kết nhân lực để sử dụng hết tiềm năng nhằm đạt được kế hoạch chiến lược (2,4 điểm); Đội ngũ giáo viên đạt chuẩn để thực hiện chương trình dạy nghề (2,4 điểm), có đến 11% ý kiến đánh giá ở mức thấp nhất; Đội ngũ CBQL đạt chuẩn chức danh đáp ứng yêu cầu quản lý (2,4 điểm). Như vậy, các đối tượng được khảo sát chấm điểm không đạt về vấn đề xây dựng, gắn kết nhân lực để sử dụng hết tiềm năng nhằm đạt được kế hoạch chiến lược và quản lý phát triển đội ngũ GV&CBQL của nhà trường. Qua kết quả khảo sát và trao đổi ý kiến với các chuyên gia, tác giả nhận thấy:

- Các Trường CĐN hầu như chưa thực hiện việc phân tích công việc và xây dựng bản mô tả công việc cũng như xác định chuẩn năng lực của từng chức danh cho nên người lao động chưa biết rõ được những công việc mình phải hoàn thành nên lúng túng, có khi bỏ sót công việc, thiếu chủ động trong việc thực thi nhiệm vụ, hiệu quả công việc thấp. Người quản lý thì chưa có cơ sở để theo dõi, giám sát công

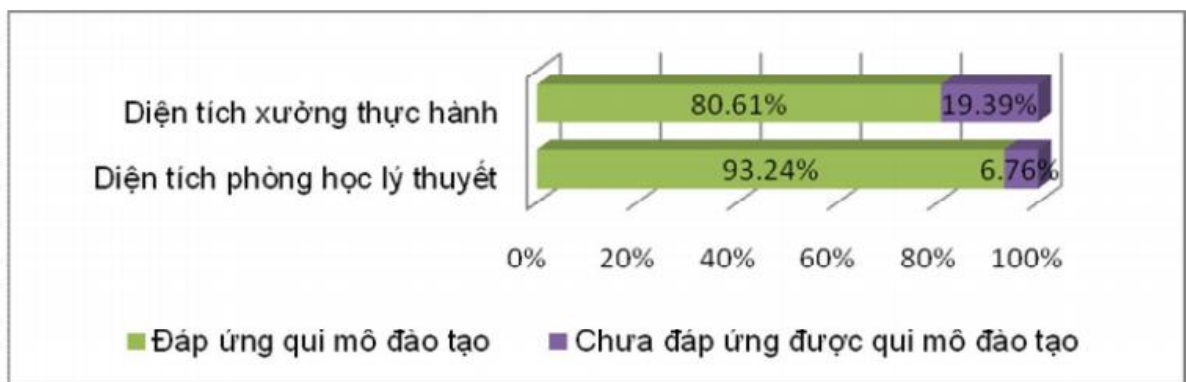
việc của các viên chức, dẫn đến quản lý còn chung chung, thiếu sâu sát; chưa xác định cơ sở cho việc tuyển chọn, sử dụng, đánh giá khen thưởng cũng như đào tạo, bồi dưỡng GV&CBQL một cách hợp lý và có hiệu quả cao. Do vậy, chưa phát huy hết được năng lực GV&CBQL trong việc nâng cao chất lượng của nhà trường.

- Quản lý nhân sự chủ yếu đang thực hiện theo phương pháp hành chính, áp dụng các nguyên tắc pháp định về trả lương, nghỉ phép, hưu trí... mà chưa quản lý theo mức độ hoàn thành các công việc theo chức danh và chất lượng công việc do vậy chưa phát huy hết được tiềm năng và sức sáng tạo của mọi người và tạo được động lực cho GV&CBQL nỗ lực phấn đấu hoàn thành tốt các nhiệm vụ của mình.

2.4.7. Quản lý phát triển cơ sở vật chất và thiết bị đào tạo

Về diện tích mặt bằng, hầu hết các Trường đạt tiêu chuẩn qui định. Thực hiện chủ trương, chính sách của Nhà nước trong quy hoạch và phát triển dạy nghề, các địa phương đã tạo nhiều điều kiện cho các đơn vị dạy nghề phát triển. Nhiều Trường đặt tại các tỉnh/thành phố được quy hoạch ở vị trí nền đất cao ráo, gần trung tâm hoặc các trục đường, quốc lộ chính. Ở hầu hết các địa phương đều có sự giúp đỡ trong công tác giải phóng mặt bằng nhanh chóng, kịp tiến độ.

Về hệ thống nhà xưởng thực hành, nếu tổng diện tích mặt bằng là yêu cầu cần thì diện tích phòng học lý thuyết và diện tích xưởng thực hành là điều kiện đủ về mặt CSVC để phục vụ công tác ĐTN. Những năm qua các Trường CDN đã tập trung xây dựng, cải tạo hệ thống nhà xưởng thực hành nên số lượng phòng học lý thuyết, phòng thực hành được mở rộng; Tỷ lệ Trường CDN có diện tích phòng học lý thuyết và diện tích xưởng thực hành đáp ứng nhu cầu đào tạo nghề được tăng lên.



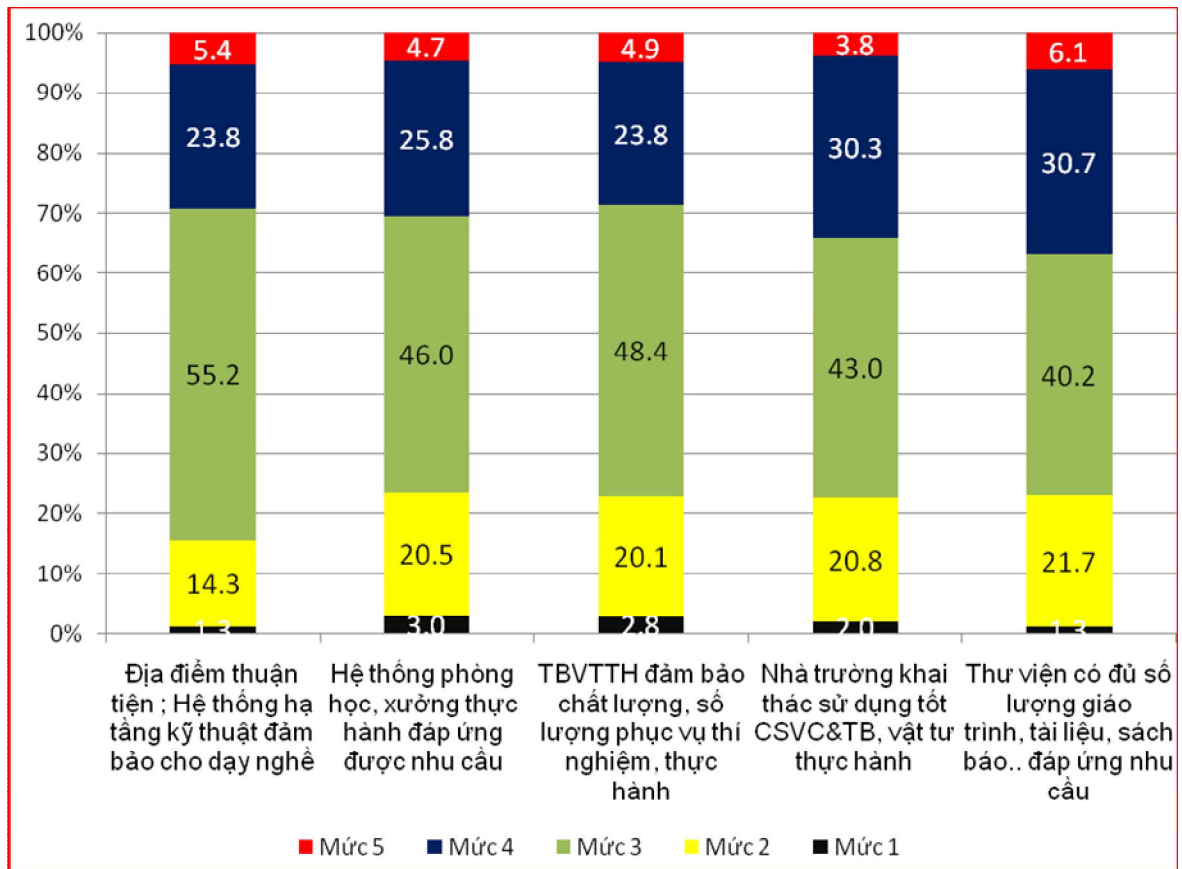
Hình 2.12. **Biểu đồ đánh giá diện tích phòng học, xưởng thực hành so với tiêu chuẩn**

(Nguồn: *Vụ Cơ sở vật chất & thiết bị dạy nghề - Tổng cục Dạy nghề, năm 2011*)

Diện tích ký túc xá và thư viện ở các Trường CĐN hầu hết đều đáp ứng các quy định về tổng diện tích mặt bằng chung như đã phân tích ở các phần trên, nhưng về diện tích ký túc xá cho HSSV thì lại chưa đáp ứng được quy định ban hành cũng như nhu cầu của HSSV. Số Trường CĐN có diện tích ký túc xá đáp ứng được quy mô đào tạo chỉ chiếm ở mức khoảng 43%. Thực tế hầu như các Trường có đủ diện tích để xây dựng thêm nhưng lại bị hạn chế về nguồn vốn để xây dựng mới các khu ký túc xá do phải ưu tiên nhiều hơn cho đầu tư CSVC&TB giảng dạy. Hơn nữa trong ký túc xá của các Trường cũng thiếu các công trình, phương tiện vui chơi giải trí và các dịch vụ tiện ích khác. Điều này ảnh hưởng không nhỏ tới chất lượng đào tạo tại các Trường CĐN.

Về trang thiết bị dạy nghề, để các Trường CĐN đầu tư mua sắm thiết bị dạy nghề theo chuẩn, trong thời gian qua Bộ LĐTB&XH đã có nhiều Thông tư hướng dẫn ban hành danh mục thiết bị dạy nghề cho hầu hết các nghề đào tạo, nhờ đó các Trường CĐN từng bước được trang bị thiết bị dạy nghề theo hướng hiện đại và đồng bộ, đúng chủng loại, đạt tiêu chuẩn về mặt kỹ thuật, phù hợp với các nghề mà nhà trường đang đào tạo, đáp ứng quy mô đào tạo theo các nghề, trình độ đào tạo. Bên cạnh đó các Trường CĐN đã đưa HSSV đi thực tập sản xuất tại các nhà máy, công ty lớn để làm quen với môi trường sản xuất, nhờ đó các Trường đã dần từng bước nâng cao chất lượng dạy nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực của TTLĐ trong Vùng.

Theo số liệu tổng hợp từ các ý kiến đánh giá ở PL2.05 cho thấy điểm trung bình chung: 3,13 điểm/5 điểm, trong đó tất cả các tiêu chí đều được các đối tượng khảo sát chấm điểm đạt yêu cầu nhưng ở mức cao ($> = 3,1$ điểm/5 điểm).



Hình 2.13. Biểu đồ đánh giá quản lý phát triển CSVC&TB dạy nghề

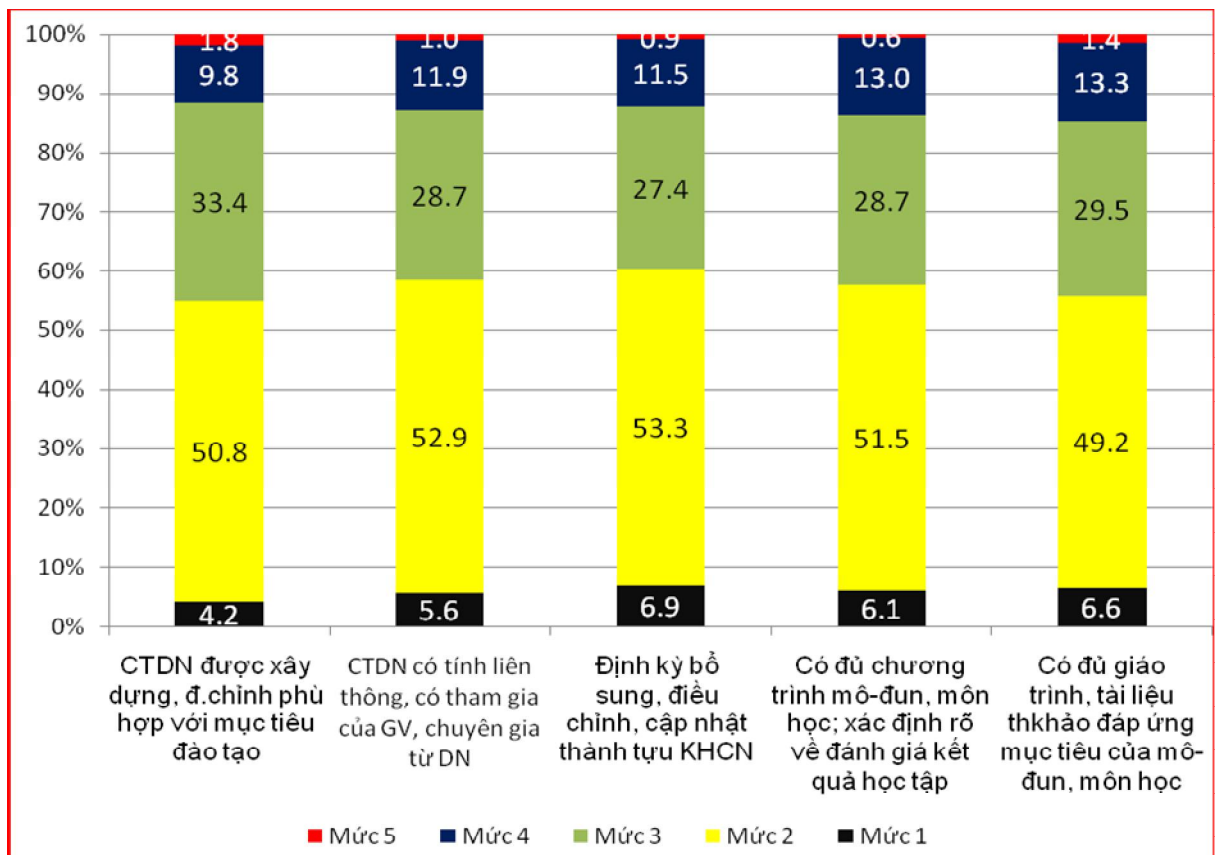
Kết quả cho thấy, các ý kiến đánh giá tương đối tốt cho hầu hết các tiêu chí của vấn đề quản lý phát triển CSVC&TB dạy nghề, thể hiện ở tổng các mức 3, mức 4 và mức 5 đạt từ 77,0% đến 84,4%. Như vậy, nhờ nguồn vốn đầu tư của các dự án và nguồn vốn từ chương trình mục tiêu hàng năm cùng với nhiều nguồn vốn đầu tư của các địa phương, của doanh nghiệp và từ các dự án ODA, AFD... đã tạo điều kiện cho các Trường CDN trong Vùng tăng cường về CSVC&TB phục vụ đào tạo.

2.4.8. Quản lý phát triển chương trình, giáo trình dạy nghề

Chương trình đào tạo hiện nay ở các Trường CDN đang được Tổng cục Dạy nghề định hướng thiết kế theo chuẩn kỹ năng nghề quốc gia của một nghề (phân tích nghề, phân tích công việc, tiêu chuẩn thực hiện công việc, ngân hàng đề thi, phương pháp đánh giá theo từng bậc kỹ năng nghề), chương trình của một nghề được thiết kế đầy đủ các mục tiêu đào tạo, danh mục các mô-đun, phân bổ thời lượng cho từng mô-đun, từng bài theo từng bậc kỹ năng nghề; giáo trình của một

nghề (tài liệu cho GV và cho HSSV thể hiện mục tiêu, nội dung kiến thức, kỹ năng theo từng bài, các điều kiện thực hiện các bài giảng); phương pháp xây dựng và đánh giá các bài kiểm tra, bài thi theo từng bài giảng, từng mô-đun; danh mục thiết bị của một nghề (danh mục máy móc, trang thiết bị cần thiết để giảng dạy cho từng mô-đun theo các bậc kỹ năng của từng nghề).

Để thực hiện đào tạo các nghề trọng điểm trình độ khu vực ASEAN, trình độ quốc tế, ngày 28/02/2013 Thủ tướng Chính phủ ra Quyết định số: 371/QĐ-TTg về việc phê duyệt Đề án “Chuyển giao các bộ chương trình; đào tạo, bồi dưỡng GV&CBQL dạy nghề; đào tạo thí điểm các nghề trọng điểm cấp độ khu vực ASEAN, quốc tế” giai đoạn 2012-2015. Hiện nay Bộ LĐTB&XH đang thực hiện với 34 CTDN được các quốc gia có nền dạy nghề phát triển chuyển giao.



Hình 2.14. Biểu đồ phát triển chương trình, giáo trình dạy nghề

Biểu đồ hình 2.14 và số liệu tổng hợp từ các ý kiến đánh giá ở PL2.06 cho thấy điểm trung bình chung: 2,46 điểm/5 điểm, Không đạt. Các ý kiến đánh giá

không đạt ở các tiêu chí như: ở tiêu chí 2 (Chương trình dạy nghề có tính liên thông giữa các trình độ; có tham gia của GV&CBQL và chuyên gia từ DN) đối tượng khảo sát là giáo viên đánh giá chỉ đạt 2,4 điểm; ở tiêu chí 3 (Định kỳ bổ sung, điều chỉnh, cập nhật những thành tựu KH&CN tiên tiến liên quan đến nghề đào tạo) giáo viên đánh giá chỉ đạt 2,4 điểm; ở tiêu chí 5 (Giáo trình môn học đáp ứng được mục tiêu mô-đun, môn học, yêu cầu đổi mới về nội dung, phương pháp dạy học) đối tượng khảo sát là lãnh đạo KKT/KCN và lãnh đạo DN chỉ đánh giá đạt 2,4 điểm. Tất cả các tiêu chí được đánh giá ở mức 2 (mức thấp) từ 49,2% đến 53,3%.

Qua phỏng vấn sâu các đối tượng được khảo sát, tác giả nhận thấy tại các Trường CĐN được khảo sát, vấn đề lấy ý kiến nhận xét, đánh giá của DN hay HSSV tốt nghiệp đã đi làm chưa được quan tâm đúng mức; nhà trường chưa phổ biến việc lấy ý kiến đánh giá phản biện của chuyên gia về chương trình dạy nghề đáp ứng nhu cầu của sản xuất/dịch vụ ở doanh nghiệp và của TTLĐ; Hầu hết các chương trình dạy nghề chưa được các Trường bổ sung, cập nhật những thành tựu KH&CN tiên tiến liên quan đến nghề đào tạo, chưa tiếp cận và đạt chuẩn trình độ dạy nghề nghiệp của khu vực và thế giới. Đây là một trong các yếu tố làm cho chương trình dạy nghề chưa thực sự mang lại sự hài lòng của nhà doanh nghiệp.

2.4.9. Quản lý công tác tuyển sinh, hoạt động dạy và học

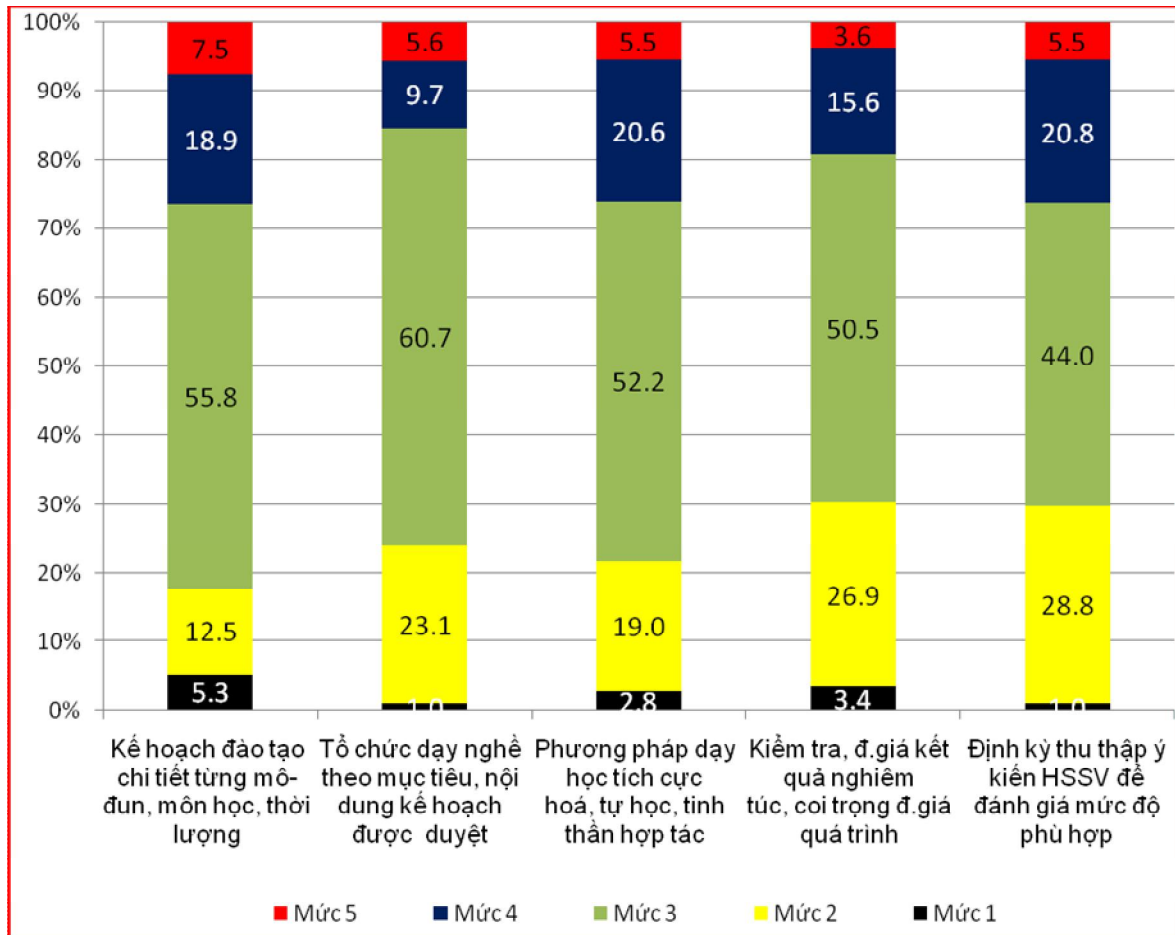
Công tác tuyển sinh ở các Trường CĐN được thực hiện theo đúng quy chế tuyển sinh chung của Bộ LĐTB&XH, căn cứ vào chỉ tiêu tuyển sinh của từng trường, tùy theo điều kiện thực tế mà các trường lựa chọn hình thức thi tuyển hoặc xét tuyển (chủ yếu vẫn là xét tuyển kết quả học tập các năm THPT). Hầu hết các Trường CĐN trong Vùng đều xây dựng quy trình tuyển sinh cụ thể của Trường mình để triển khai và quản lý công tác tuyển sinh đảm bảo tính nghiêm túc, công bằng và khách quan trong tuyển sinh. Do các Trường CĐN đã chú trọng đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị mới hiện đại, nâng cao chất lượng tuyển dụng và đào tạo bồi dưỡng giáo viên, thường xuyên cập nhật bổ sung kỹ thuật công nghệ mới vào chương trình, giáo trình đào tạo nhằm nâng cao chất lượng dạy nghề. Nhờ đó, chất lượng dạy nghề có chuyên biến tích cực, tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp CĐN có việc làm

ngay sau khi tốt nghiệp đạt cao. Đây là điểm thuận lợi nhất của công tác tuyển sinh của các Trường CDN trong Vùng.

Tuy vậy, công tác tuyển sinh ở các Trường CDN trong Vùng đã và đang gặp phải nhiều khó khăn, bất cập như: Tâm lý trọng bằng cấp của người dân, xã hội vẫn còn khá phổ biến, trong khi đó công tác thông tin, tuyên truyền, tư vấn và hướng nghiệp về dạy nghề còn yếu, chưa làm cho xã hội, nhất là học sinh tốt nghiệp THCS, THPT hiểu đúng và lựa chọn học nghề; Công tác phân luồng học sinh từ bậc THCS ở các địa phương trong Vùng chưa thực hiện đạt kế hoạch đề ra (chỉ đạt từ 8-10%, trong khi chỉ tiêu đặt ra là 30% như Chỉ thị số 10-CT/TW ngày 05/12/2011 của Bộ chính trị); Các chính sách trong và sau khi học nghề chưa phát huy được hiệu quả... Đây là những nguyên nhân dẫn đến kết quả tuyển sinh ở các Trường CDN trong 02 năm qua (năm 2012 và 2013) rất khó khăn, trong toàn Vùng chỉ đạt hơn 80-86% kế hoạch (từ 3.450SV-3.600SV/năm). Chất lượng đầu vào không được tốt, do hầu hết học sinh chọn vào học nghề sau khi thi không vào đại học. Hơn nữa, sự ra đời của nhiều trường đại học, cao đẳng và việc mở rộng qui mô tuyển sinh của các trường đại học trong thời gian vừa qua đã thu hút một lượng lớn thí sinh khiến cho tuyển sinh hệ dạy nghề ngày càng bị hạn chế. Năm 2014 sẽ là năm tiếp tục khó khăn của các Trường CDN bởi sự ra đời của Thông tư 06/2014/TT-BGDĐT ngày 11/03/2014 về sửa đổi, bổ sung một số điều của Quy chế tuyển sinh đại học, cao đẳng hệ chính quy. Theo đó, Bộ GD&ĐT quy định về việc tự chủ tuyển sinh của các trường đại học và bỏ quy định về điểm sàn đại học. Điều này sẽ làm nguồn tuyển sinh đổ dồn vào bậc đại học, làm cho các Trường CDN vốn đã khó tuyển sinh nay sẽ càng khó hơn, kiệt quệ vì thiếu người học.

Hoạt động dạy và học được các Trường CDN tổ chức thực hiện theo đúng Quy chế 14/2007/QĐ-BLĐT BXH của Bộ LĐTB&XH về thi, kiểm tra và công nhận tốt nghiệp trong dạy nghề hệ chính quy. Hầu hết các Trường có kế hoạch đào tạo cho từng nghề, theo từng học kỳ, năm học; kế hoạch đào tạo chi tiết đến từng môn/môn học, cụ thể cho các giờ học lý thuyết, thực hành, thực tập sản xuất; trong quá trình đào tạo được giám sát chặt chẽ, bảo đảm thực hiện kế hoạch đào tạo đúng

tiến độ. Kết quả xử lý số liệu thu được từ những người được hỏi ý kiến về quản lý hoạt động dạy và học được tổng hợp ở P2.07 và thể hiện ở biểu đồ Hình 2.14.



Hình 2.15. Biểu đồ đánh giá quản lý hoạt động dạy và học

Biểu đồ Hình 2.15 cho thấy quản lý hoạt động dạy và học cũng được đánh giá tương đối tốt thông qua phần trăm đánh giá đạt yêu cầu trở lên (mức 3, mức 4, mức 5) tương ứng với các tiêu chí là: Kế hoạch đào tạo chi tiết đến từng mô-đun môn học (82,2%); Tổ chức dạy nghề theo mục tiêu, nội dung, kế hoạch được duyệt (76%); Phương pháp dạy học tích cực, nâng cao năng lực tự học, tinh thần hợp tác (66,4%); Kiểm tra, đánh giá kết quả nghiêm túc, coi trọng đánh giá quá trình (78,2%); Định kỳ thu thập ý kiến HSSV để đánh giá mức độ phù hợp (70,2%). Theo số liệu tổng hợp từ các ý kiến đánh giá ở PL2.07 cho thấy trong đó tất cả các tiêu chí đều được các đối tượng khảo sát chấm điểm đạt yêu cầu. Điểm trung bình chung: 3,0 điểm/5 điểm. Đạt.

Nhìn chung các Trường tổ chức dạy học theo nội dung chương trình dạy nghề đã được phê duyệt; các phương pháp dạy học theo hướng tích cực của người học đã được nhiều trường áp dụng. Việc kiểm tra, đánh giá kết quả học tập cho HSSV được thực hiện nghiêm túc, đảm bảo công bằng khách quan phù hợp với phương thức, hình thức đào tạo và đặc thù của mô-đun, môn học. Việc lấy ý kiến của GV&CBQL, HSSV về thực hiện chương trình dạy nghề cũng được các Trường chú trọng. Việc tổ chức đào tạo liên thông giữa ba cấp trình độ ĐTN và liên thông các nghề được thực hiện đúng các quy định đã đề ra, nhiều trường tổ chức rất linh hoạt nên tạo điều kiện thuận lợi cho người học. (chẳng hạn như cách làm ở Trường CĐN Kỹ thuật công nghệ Dung Quất, khi nhu cầu của doanh nghiệp trong Vùng cần gấp công nhân kỹ thuật, Nhà trường đã tổ chức cho các sinh viên năm thứ 2 thi tốt nghiệp để cấp bằng TCN, để các em có thể đi làm ngay, ban ngày làm việc tại doanh nghiệp, ban đêm các em về Trường tiếp tục học liên thông lên CĐN).

Hoạt động nghiên cứu khoa học, hợp tác quốc tế cũng được hầu hết các Trường quan tâm. Hàng năm hầu hết các trường có bố trí kinh phí hàng trăm triệu đồng cho các đề tài nghiên cứu khoa học của GV&CBQL và HSSV, tuy nhiên, năng lực nghiên cứu khoa học, trình độ ngoại ngữ, ứng dụng tin học vào dạy học và nghiên cứu còn hạn chế, do vậy khả năng cập nhật kiến thức và công nghệ mới cũng như nghiên cứu khoa học của giáo viên chưa hiệu quả; Việc đẩy mạnh liên kết, hợp tác với các trường nước ngoài cũng được nhiều trường thực hiện, nhất là việc đào tạo cho GV&CBQL ở các nước như Hàn Quốc, Malaysia, Thái Lan.... Tuy nhiên, để có thể nâng cao hiệu quả quản lý các mặt hoạt động này, các Trường phải cần năng động hơn, khai thác nguồn lực tốt hơn nữa.

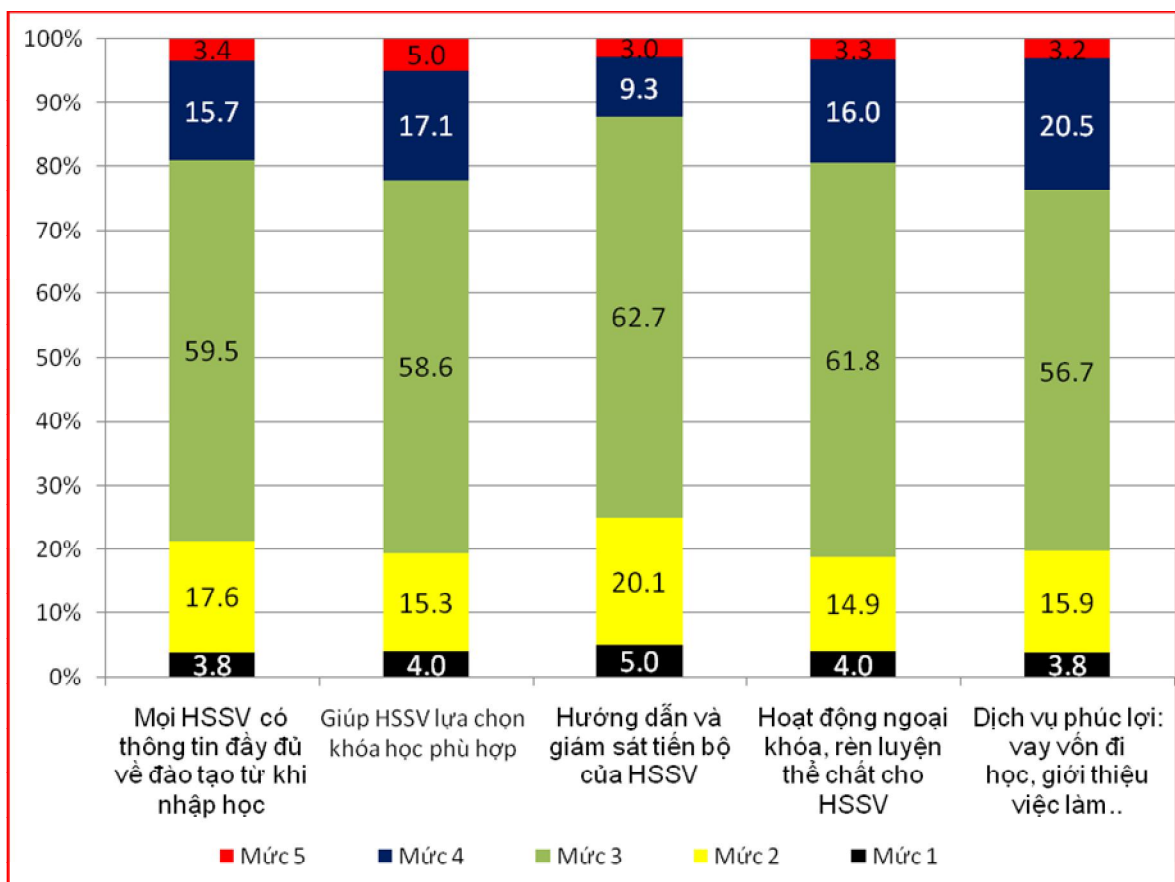
2.4.10. Quản lý phát triển các dịch vụ phúc lợi cho HSSV

Hầu hết các Trường CĐN đều có bộ phận Tư vấn tuyển sinh và Ban quan hệ doanh nghiệp để tư vấn học nghề phù hợp và hỗ trợ tìm việc làm sau tốt nghiệp... Trong thời gian học tập tại trường, HSSV được cung cấp các dịch vụ phúc lợi như: vay vốn học nghề, các hoạt động ngoại khóa, vui chơi, rèn luyện thể chất ...

Kết quả xử lý số liệu thu được từ những người được hỏi ý kiến về quản lý

các quá trình hoạt động dạy nghề được thể hiện ở PL2.08.

Biểu đồ ở Hình 2.16 cũng cho thấy quá trình quản lý phát triển các dịch vụ phúc lợi cho HSSV được đánh giá tương đối tốt thông qua phần trăm đánh giá đạt được mức 3 tương ứng với các tiêu chí là: Mọi HSSV có được thông tin đầy đủ về đào tạo ngay từ khi nhập học (59,5%); Giúp cho HSSV lựa chọn khóa học phù hợp với khả năng (58,6%); Hướng dẫn và giám sát tiến bộ của HSSV (62,7%); Các hoạt động ngoại khóa và rèn luyện thể chất (61,83%); Dịch vụ phúc lợi cho HSSV (56,5%). Điểm trung bình chung của các tiêu chí: 2,98 điểm /5 điểm. Đạt. (PL2.08)



Hình 2.16. Biểu đồ đánh giá quản lý phát triển các dịch vụ phúc lợi cho HSSV

Tuy nhiên, qua xem xét thực tế tác giả nhận thấy ở hầu hết các Trường chưa làm tốt công tác cung cấp thông tin cho người học nắm bắt được về các vấn đề như: tốt nghiệp dự kiến sẽ làm ở đâu? thu nhập bao nhiêu? Còn chậm trễ trong xử lý thông tin trong tiếp nhận các đề xuất từ phía HSSV để có hành động cải tiến nhằm

thỏa mãn sự mong đợi của HSSV; Vấn đề tạo ra các sân chơi lành mạnh cho HSSV cần được quan tâm nhiều hơn.

2.4.11. Quản lý hoạt động kiểm định chất lượng

Hiện nay công tác quản lý hoạt động KĐCL ở các Trường CĐN trong Vùng nhận được sự quan tâm của nhiều Trường, vì đây một công cụ hữu hiệu nhằm đánh giá, xác định mức độ thực hiện mục tiêu, chương trình, nội dung dạy nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực của TTLĐ. Những năm qua Tổng cục Dạy nghề đã xây dựng bộ tiêu chuẩn, tiêu chí KĐCL với sự giúp đỡ của chuyên gia Hoa Kỳ. Đến nay, hệ thống KĐCL dạy nghề đã hình thành với đầy đủ hệ thống văn bản quy phạm pháp luật làm cơ sở để tổ chức các hoạt động kiểm định, bao gồm: quy định các nội dung KĐCL; quy định về hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn KĐCL; quy định về quy trình KĐCL trung tâm dạy nghề, Trường CĐN, Trường TCN; quy định về kiểm định viên chất lượng dạy nghề... Tổng cục dạy nghề đã triển khai KĐCL cho nhiều CSDN trong Vùng, đã mang lại nhiều hiệu quả thiết thực.

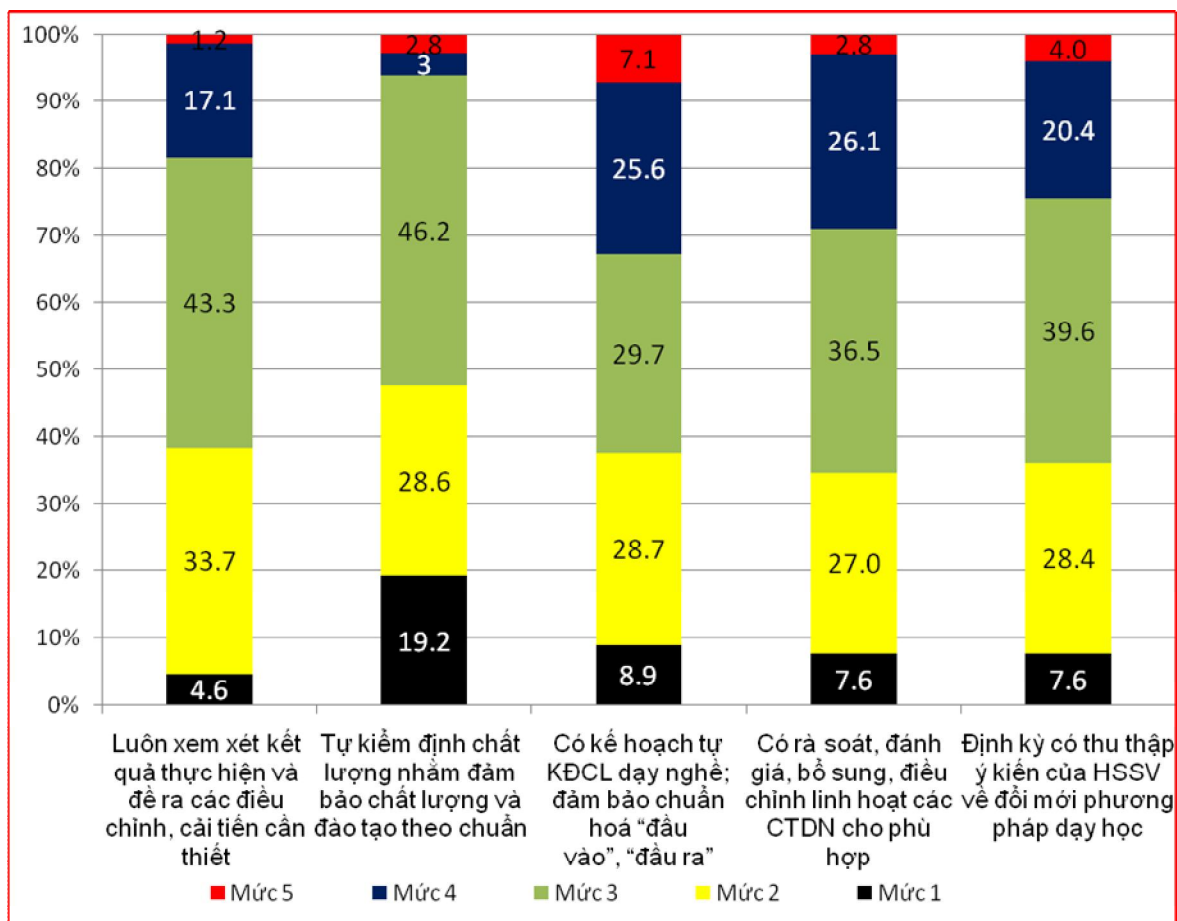
- *Về công tác KĐCL cơ sở dạy nghề*: Tính đến hết năm 2012, trong 12 Trường CĐN trong Vùng có đến 10 Trường đã thực hiện kiểm định thành công với 06 Trường đạt cấp độ 3 (cấp độ tốt nhất), có 04 Trường đạt cấp độ 2; có 02 Trường chưa kiểm định hoặc kiểm định nhưng chưa đạt yêu cầu.

- *Về kiểm định chương trình dạy nghề*: Trường CĐN trong Vùng chỉ thực hiện việc rà soát, điều chỉnh trong phần mềm 30% từ chương trình khung của Bộ LĐTB&XH; bước đầu tập huấn cho đội ngũ kiểm định viên kiểm định chương trình dạy nghề và thí điểm kiểm định một vài chương trình dạy nghề.

Kết quả xử lý số liệu thu được từ những người được hỏi ý kiến về quản lý hoạt động tự KĐCL được tổng hợp ở PL2.09 và thể hiện ở biểu đồ Hình 2.17.

Từ Biểu đồ này cho thấy các ý kiến đánh giá tương đối tốt ở tất cả các tiêu chí với mức 3 đạt từ 29,7% đến 42,4%, tập trung ở các Trường CĐN đã thực hiện KĐCL cơ sở dạy nghề thành công với cấp độ 3. Tuy nhiên, hầu hết các ý kiến đánh giá chưa tốt ở tất cả các tiêu chí với mức 1 và mức 2, trong đó đánh giá không đạt yêu cầu tương ứng với các tiêu chí như sau: Tự kiểm định chất lượng nhằm đảm

bảo chất lượng và đào tạo theo chuẩn (19,2% ở mức 1 và 28,6% ở mức 2); Luôn xem xét thực hiện cải tiến cần thiết (mức 1 là 4,6% và mức 2 là 33,7%); Rà soát, đánh giá, bổ sung, điều chỉnh linh hoạt CTDN cho phù hợp (mức 1 là 7,6% và mức 2 là 27%); Định kỳ có thu thập ý kiến của HSSV về đổi mới phương pháp dạy học (mức 1 là 7,6% và mức 2 là 28,4%); Kiểm định CTDN đảm bảo chuẩn đầu vào, đầu ra (8,9% ở mức 1 và 28,7% ở mức 2). Kết quả xử lý số liệu thu được từ những người được hỏi ý kiến về quản lý các quá trình hoạt động dạy nghề được thể hiện ở PL2.09 với điểm trung bình chung: 2,8 điểm/5 điểm - Đạt yêu cầu. Tuy nhiên, điểm trung bình của tiêu chí tự kiểm định chất lượng chỉ đạt 2,4 điểm/5 điểm – Không đạt yêu cầu. (PL2.09)



Hình 2.17. Biểu đồ đánh giá quản lý hoạt động kiểm định chất lượng

Qua phỏng vấn sâu các chuyên gia về thực trạng công tác quản lý hoạt động KDCL ở các Trường CDN, tác giả nhận thấy, mặc dù đã có những thành quả đáng

ghi nhận, tuy nhiên vẫn còn một số điểm hạn chế cần phải khắc phục như:

- Đội ngũ kiểm định viên tuy đã được hình thành, nhưng còn thiếu và yếu, hầu hết được huy động từ các CSDN, họ có kinh nghiệm về giảng dạy và quản lý trường học, nhưng lại thiếu các kiến thức và kỹ năng cần thiết trong quá trình kiểm định.

- Hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn, quy trình kiểm định tuy đã được ban hành, nhưng còn phải tiếp tục hoàn thiện để phù hợp hơn với đặc thù của các CSDN.

- Chưa có chính sách khuyến khích các CSDN đạt chuẩn KĐCL. Chưa có những đánh giá về tác động đối với các CSDN sau kiểm định.

- Các Trường vừa thực hiện KĐCL xong nhưng chưa phát huy được hiệu quả; một số điểm lỗi chỉ ra trong quá trình kiểm định chưa sớm có hành động khắc phục, nguy cơ tụt cấp độ là rất lớn khi đầu tư nguồn lực không theo kịp sự phát triển về quy mô đào tạo.

- Công tác tự kiểm định chất lượng dạy nghề chưa được các Trường quan tâm, thực hiện thường xuyên, còn rất yếu kém.

- Một số Trường chưa nhận thức đúng về tầm quan trọng của KĐCL, chưa thấy tác dụng của KĐCL đối với việc nâng cao chất lượng dạy nghề; vẫn quan niệm KĐCL dạy nghề là hoạt động thanh tra nên không quan tâm, thậm chí còn né tránh.

2.4.12. Xây dựng văn hóa nhà trường

Văn hóa nhà trường là hệ thống các giá trị, chuẩn mực và thói quen làm việc có chất lượng đã định hình của mọi thành viên trong nhà trường nhằm thực hiện công việc được giao một cách tốt nhất. Văn hóa nhà trường phải được thấm nhuần trong những quy tắc hành động, những thói quen của tất cả ở mỗi cán bộ lãnh đạo, GV&CBQL, nhân viên và HSSV thực hiện tốt nhiệm vụ của mình nhằm tạo cho xã hội những sản phẩm đào tạo đáp ứng yêu cầu của xã hội cao nhất.

Thực tế hiện nay ở hầu hết 12 Trường CĐN trong Vùng, vấn đề xây dựng văn hóa nhà trường vẫn còn rất mới mẻ, còn có những mặt hạn chế nhất định do môi trường làm việc có nhiều bất cập, dẫn đến có những cái nhìn ngắn hạn, chưa có

quan niệm đúng đắn về cạnh tranh và hợp tác, chưa có tính chuyên nghiệp, còn bị ảnh hưởng bởi các tàn dư của nền kinh tế bao cấp... nên khó có thể phát triển. Mặt khác, các Trường hiện nay hầu như chỉ tập trung lớn vào công việc sự cụ là đào tạo nghề, chứ chưa có cái nhìn dài hạn về phát triển trong tương lai, chưa có quan niệm đúng đắn về cạnh tranh và hợp tác, chưa tạo dựng niềm tin, uy tín đối với HSSV và DN, thương hiệu để đứng vững trong cơ chế thị trường, chưa thấy bản sắc văn hoá nhà trường là động lực quan trọng trong quá trình tạo dựng niềm tin, uy tín đối với HSSV và DN; chưa ý thức được văn hóa nhà trường chính là tài sản và sức mạnh vô hình, giúp nhà trường tạo dựng thương hiệu và đứng vững trong cơ chế thị trường.

Do vậy, xây dựng văn hóa trong nhà trường là yêu cầu cần thiết nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của nhà trường cũng như niềm tin của người học vào nhà trường, gia tăng sự gắn kết của DN với nhà trường, tạo ra cho mọi thành viên hào hứng, chủ động và thoải mái làm việc trong một bầu không khí cởi mở, luôn sẵn sàng tương trợ giúp đỡ lẫn nhau với tinh thần tập thể và tinh thần trách nhiệm cao để cùng nhau góp phần xây dựng nhà trường phát triển vững mạnh.

Một điều thuận lợi cho việc xây dựng văn hóa chất lượng là ở các Trường CDN trong Vùng, hầu hết cán bộ lãnh đạo chủ chốt từ cấp khoa/phòng/đơn vị trở lên có sự đồng thuận, sự tham gia và cam kết thực hiện nhằm tạo ra một môi trường thuận lợi cho các hoạt động đào tạo trong nhà trường, là động lực quan trọng nhất để đạt tới thành công trong tình hình hiện nay và trong tương lai. Trong môi trường văn hóa đó, mỗi cán bộ lãnh đạo, GV&CBQL và nhân viên sẽ hào hứng, chủ động và thoải mái làm việc trong một bầu không khí cởi mở, luôn sẵn sàng tương trợ giúp đỡ lẫn nhau với tinh thần tập thể và tinh thần trách nhiệm cao để cùng nhau góp phần xây dựng nhà trường phát triển vững mạnh.

Sự cam kết thực hiện của lãnh đạo về xây dựng, thực hiện, duy trì và không ngừng phát triển lớn mạnh của nhà trường là nguồn động viên khích lệ mọi thành viên trong nhà trường cùng cam kết đóng góp sức lực, trí tuệ để xây dựng và phát triển nhà trường một cách hiệu quả và bền vững.

2.5. Đánh giá chung về thực trạng

2.5.1. Những điểm mạnh

- Sự quan tâm đặc biệt và chỉ đạo hiệu quả của Chính phủ, lãnh đạo các tỉnh/thành và các Ban Quản lý KKT/KCN trong Vùng trong các hoạt động liên quan đến dạy nghề đáp ứng yêu cầu phát triển của VKTTĐMT. Đến nay trong Vùng đã hình thành mạng lưới 87 CSDN trong đó có 12 Trường CĐN, mỗi tỉnh/thành đều có ít nhất 02 Trường CĐN thực hiện nhiệm vụ dạy nghề cho người dân trong Vùng.

- Các Trường CĐN có đầy đủ chương trình dạy nghề các nghề đang đào tạo. Trên cơ sở chương trình khung của Bộ LĐTB&XH, các trường đã thực hiện biên soạn mới và hiệu chỉnh tất cả các chương trình dạy nghề theo hướng chọn lọc các môn học, mô-đun tự chọn, cập nhật công nghệ, phù hợp với điều kiện của Trường và nhu cầu lao động của doanh nghiệp.

- Cơ sở vật chất, trang thiết bị, vật tư thực hành được đầu tư tương đối tốt nhờ nguồn vốn đầu tư lớn của Nhà nước. Ngoài nguồn vốn từ Chương trình mục tiêu quốc gia hàng năm, còn có nhiều nguồn vốn đầu tư của các dự án ODA, AFD... đã tạo điều kiện cho các Trường CĐN tăng cường về CSVC&TB phục vụ dạy nghề.

- Trong Vùng đã hình thành được mạng lưới các Trường CĐN gắn với địa chỉ sử dụng, tỷ lệ sinh viên có việc làm sau khi tốt nghiệp cao. Nhiều khoá đào tạo CĐN đã tốt nghiệp từ năm 2010 đến nay đã đáp ứng được nhu cầu trước mắt của DN tại các KKT/KCN trong Vùng như KKT Dung Quất, KKT Mở Chu Lai...

2.5.2. Những điểm yếu

- Thiếu chính sách nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho các Trường CĐN phát triển, tạo động lực cho người dạy và người học, thu hút và sử dụng đúng đắn nhân lực CĐN được đào tạo; chưa khuyến khích doanh nghiệp tham gia vào chương trình dạy nghề với vai trò là người sử dụng cuối cùng; sự bất cập trong phân luồng học sinh sau THCS và THPT dẫn đến tình trạng lãng phí quá lớn cả về thời gian và vật chất của người học...

- Quy hoạch, phát triển mạng lưới các Trường CĐN chưa đồng bộ, mạnh tinh nào tỉnh ấy làm, chưa tính đến phát triển nhân lực cho TTLĐ của từng tỉnh và tổng thể cho cả Vùng.

- Hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và TTLĐ trong Vùng còn nhiều những hạn chế, bất cập: mạng lưới TTGTVL mặc dù đã hình thành nhưng chưa kết nối từ tuyến huyện, các KKT/KCN đến tuyến tỉnh và Vùng; vấn đề cung cấp thông tin về nhu cầu nhân lực và TTLĐ (cho các nhà đầu tư, các cơ sở đào tạo, người lao động) hiện đang là khâu yếu và thiếu. Vai trò điều tiết của Nhà nước đối với quan hệ cung - cầu nhân lực còn hạn chế; sự kiểm soát, giám sát TTLĐ chưa chặt chẽ; công tác tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao nhận thức trong nhân dân về học nghề chưa được thực hiện tốt.

- Hầu hết các Trường CDN trong Vùng còn rất yếu trong xây dựng và thực hiện kế hoạch chiến lược phát triển tổng thể nhà trường trong giai đoạn mới; chưa thường xuyên rà soát, điều chỉnh mục tiêu, nhiệm vụ dạy nghề theo hướng đáp ứng nhu cầu nhân lực đa dạng của TTLĐ, phù hợp với nhu cầu phát triển KT-XH của địa phương.

- Đội ngũ GV&CBQL đã có những gia tăng về số lượng và chất lượng, song vẫn chưa đồng đều, còn rất thiếu và yếu, nguy cơ hẫng hụt về nhân lực có năng lực và kinh nghiệm trong những năm trước mắt là đáng quan tâm. Cần có giải pháp và bước đi thích hợp để phát triển đội ngũ đủ về số lượng, có phẩm chất đạo đức, có trình độ chuyên môn cao, phong cách giảng dạy và quản lý tiên tiến.

- Chương trình, giáo trình dạy nghề chưa thực sự mang lại sự hài lòng của nhà doanh nghiệp. Các Trường chưa làm tốt vấn đề mời doanh nghiệp tham gia vào góp ý chỉnh sửa, thực hiện chương trình dạy nghề; chưa trưng cầu ý kiến đánh giá, phản biện từ các chuyên gia về tính phù hợp của chương trình dạy nghề với việc đáp ứng yêu cầu của sản xuất/dịch vụ ở doanh nghiệp và của TTLĐ; hầu hết các chương trình dạy nghề chưa được các Trường bổ sung, cập nhật những thành tựu KH&CN tiên tiến liên quan đến nghề đào tạo...

- Công tác kiểm định chất lượng dạy nghề đã có nhiều nỗ lực lớn, song vẫn chưa đồng đều trong hệ thống các Trường CDN và hiệu quả mang lại chưa cao; có Trường CDN vừa thực hiện KĐCL xong nhưng chưa phát huy được hiệu quả, nguy cơ tụt cấp độ là rất lớn khi đầu tư nguồn lực không theo kịp sự phát triển về quy mô

đào tạo; Nhận thức của các CSDN về tầm quan trọng của KĐCL chưa đúng...

- Văn hóa nhà trường còn rất mới mẻ, các Trường chưa thấy bản sắc văn hoá nhà trường là động lực quan trọng trong quá trình tạo dựng niềm tin, uy tín đối với HSSV và DN; chưa ý thức được văn hóa nhà trường chính là tài sản và sức mạnh vô hình, giúp nhà trường tạo dựng thương hiệu và đứng vững trong cơ chế thị trường.

Nhìn chung cách quản lý các quá trình hoạt động chính của nhà trường vẫn còn chưa có tính chuyên nghiệp, kém năng động và sáng tạo, trong tư duy còn mang nặng tính kế hoạch hoá tập trung, trong việc làm còn thụ động, ỷ lại, trông chờ nhiều vào nhà nước, chưa có đủ năng lực cạnh tranh để tồn tại và phát triển trong tiến trình hội nhập.

2.5.3. Những cơ hội

- Chính sách thu hút đầu tư thông thoáng với nhiều ưu đãi vượt trội tạo nên lợi thế so sánh, đã và đang thu hút nhiều dự án đầu tư vào VKTTĐMT, dẫn đến cầu về nhân lực tăng nhanh, đây là cơ hội rất thuận lợi để phát triển hệ thống các Trường CDN ở VKTTĐMT.

- Giáo dục nói chung và dạy nghề nói riêng đang được Đảng, Nhà nước và chính quyền địa phương rất quan tâm. Chiến lược phát triển kinh tế-xã hội 2011-2020 coi việc phát triển và nâng cao chất lượng NNL, nhất là NNL lượng chất lượng cao, là một đột phá chiến lược để phấn đấu đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại.

- Giáo dục nghề nghiệp đang đổi mới trên quy mô toàn cầu. Hội nhập quốc tế sẽ tạo cơ hội thuận lợi cho các Trường CDN tiếp cận với các xu thế đổi mới về dạy nghề, học hỏi kinh nghiệm quốc tế về đào tạo và quản lý nhà trường, vận dụng các thành tựu nghiên cứu, những phương pháp giáo dục hiện đại nhằm đổi mới quản lý chất lượng nhà trường và phát triển bền vững nhà trường trong cơ chế thị trường.

- Giáo dục mầm non và giáo dục phổ thông trong Vùng rất phát triển (dân số chiếm 7,1%, học sinh phổ thông chiếm 7,54% so với cả nước), mặt bằng trình độ học vấn của người dân trong Vùng tương đối cao (tỷ lệ biết chữ, tỷ lệ học qua THCS, THPT cao), khả năng tiếp thu nhanh, thông minh, có ý chí vượt khó để vươn

lên, cần cù, có niềm hăng say lao động và khéo tay vốn có của người dân miền Trung là điều kiện thuận lợi lớn để các Trường CDN triển khai tốt các chương trình dạy nghề chất lượng cao, nâng cao kỹ năng hành nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực chất lượng cao cho TTLĐ và từng bước xuất khẩu lao động chất lượng cao.

- Việt Nam đã là thành viên thứ 150 của WTO. Chính phủ Việt Nam đã ký thoả thuận thực hiện Hiệp định GATT từ năm 2010 về một số lĩnh vực, trong đó có giáo dục. Đây là cơ hội để các Trường CDN mở rộng liên kết, hợp tác đào tạo, trao đổi kinh nghiệm dạy nghề...

2.5.4. Những thách thức và nguy cơ

- *Thực hiện sứ mệnh nặng nề trong khi trong khi năng lực và điều kiện còn hạn chế.* Trong bối cảnh hiện nay, Nhà nước khó có thể nâng cao chất lượng cùng một lúc cho toàn bộ hệ thống các cơ sở dạy nghề mà cần có sự phân tầng chất lượng để một mặt vẫn đảm bảo được dạy nghề ở hệ TCN, SCN cho số đông con em nhân dân và mặt khác, ưu tiên phát triển các Trường CDN với vai trò là trụ cột, là hình mẫu về dạy nghề. Tuy nhiên, hầu hết các Trường CDN trong Vùng chỉ vừa được nâng cấp từ các Trường trung cấp nghề, nguồn lực chưa đảm bảo cho sự phát triển, nhất là đội ngũ GV&CBQL, vì đây là lực lượng quan trọng nhất và giữ vai trò quyết định trực tiếp đến chất lượng, quy mô và hiệu quả của quá trình đào tạo của nhà trường. Chính vì vậy các Trường CDN cần có một chiến lược phát triển phù hợp với sứ mệnh của mình.

- *Nhanh chóng nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị trường lao động.* Phát triển các Trường CDN nhằm đào tạo nhân lực trình độ CDN đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng và cơ cấu ngành nghề cho TTLĐ đang là vấn đề quan tâm đặc biệt của các tỉnh/thành trong Vùng. Tuy nhiên, hiện nay chất lượng đào tạo ở các Trường CDN chưa theo kịp với yêu cầu công nghệ sản xuất hiện đại, chưa đáp ứng cơ cấu ngành nghề của doanh nghiệp; dạy nghề chưa đáp ứng được nhu cầu chuyển đổi cơ cấu ngành nghề cho người dân trong Vùng, nhất là một bộ phận người dân bị mất đất sản xuất khi Nhà nước thu hồi để phát triển công nghiệp.

- *Quản lý nhà trường trong cơ chế thị trường đang là một thách thức không nhỏ đối với các Trường CDN. Hiện nay các Trường CDN trong Vùng phần lớn là trường công lập, đang quản lý nhà trường bằng cách thực hiện các quy định của nhà nước theo kiểu hoạt động hành chính sự nghiệp với cơ chế kế hoạch hóa tập trung, trở thành thói quen ăn sâu trong tư duy cũng như hành động của nhiều thế hệ làm quản lý và GV&CBQL. Trong khi đó có nhiều quy định đã không còn phù hợp với cơ chế thị trường nên chưa phát huy hết tiềm năng và sức sáng tạo của mỗi người trong tập thể nhà trường.*

- *Nguy cơ “chảy máu chất xám” ngày càng lớn khi có nhiều GV&CBQL giỏi chuyển sang môi trường làm việc khác có điều kiện tốt hơn. Trong Vùng có nhiều doanh nghiệp lớn, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với điều kiện làm việc và chế độ lương thưởng hấp dẫn. Nếu các Trường CDN không có các chính sách ưu đãi hiệu quả (nhất là chính sách về lương, về điều kiện làm việc và sinh hoạt, chế độ làm việc hợp lý), không thực hiện chính sách đãi ngộ, đào tạo bồi dưỡng...thì sẽ khó có thể giữ chân những GV&CBQL giỏi gắn bó với sự nghiệp đào tạo của nhà trường. Đây cũng là thách thức cho các Trường CDN trong giai đoạn hiện nay.*

- *Chính phủ ta cũng đã ký Hiến chương ASEAN, theo đó sau năm 2015 các nước trong khối ASEAN sẽ công nhận lẫn nhau về trình độ đào tạo. Trong Cộng đồng ASEAN, việc thực hiện công nhận tay nghề cũng là một lĩnh vực được đặt ra. Lao động kỹ thuật sẽ được di chuyển tự do từ nước này sang nước khác trong khối. Do vậy, các Trường CDN phải chịu sự cạnh tranh lớn hơn, cả với các Trường trong nước và các Trường trong khối ASEAN. Đây cũng là một thách thức rất lớn, để đủ năng lực cạnh tranh về nhân lực, đòi hỏi các Trường CDN cần phải được phát triển trên tầm cao mới.*

Tiểu kết chương 2

Trong chương 2, tác giả đã khái quát về sự hình thành và phát triển của VKTTĐMT, khảo sát mạng lưới mạng lưới các Trường CDN 05 tỉnh/TP trong Vùng. Đây là các yếu tố có ảnh hưởng nhất định đến sự phát triển của các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của VKTTĐMT.

Kết quả khảo sát cho thấy sự phát triển nhanh chóng và triển vọng thu hút đầu tư nhiều về công nghiệp và dịch vụ dẫn đến nhu cầu nhân lực trình độ CDN tăng mạnh hàng năm ở các địa phương trong Vùng, nhất là giai đoạn từ năm 2015 đến năm 2020. Với nhu cầu nhân lực trình độ CDN tăng nhanh và có tính đột biến như vậy thì yêu cầu phát triển các Trường CDN là hết sức bức thiết đặt ra lúc này. Từ kết quả khảo sát cũng cho thấy quy mô đào tạo của hệ CDN (15.614 SV) còn quá thấp, chưa đáp ứng được nhu cầu nhân lực cho sự phát triển của DN, chưa đáp ứng nhu cầu học nghề của nhân dân.

Về mạng lưới các Trường CDN, trong toàn Vùng đã có 12 Trường CDN với đa dạng ngành nghề đào tạo và chủ sở hữu. Tuy nhiên, khả năng đáp ứng của các Trường CDN cho các doanh nghiệp trong Vùng chưa đạt yêu cầu về số lượng, cơ cấu ngành nghề và chất lượng đào tạo; dạy nghề chưa đáp ứng yêu cầu dịch chuyển cơ cấu ngành nghề cho người dân, nhất là một bộ phận người dân bị mất đất sản xuất khi Nhà nước thu hồi để xây dựng công nghiệp.

Tác giả đã lựa chọn và tiến hành điều tra khảo sát, thu thập số liệu về 12 vấn đề quan trọng của quản lý phát triển các Trường CDN được xây dựng từ khung lý luận ở chương 1. Nội dung đánh giá được trình bày tường minh với hệ thống số liệu, bảng biểu cụ thể, mang tính khoa học và con số tin cậy, kết hợp giữa mô tả định lượng và phân tích định tính để rút ra các kết luận có tính chính xác cao về thực trạng. Từ kết quả xử lý số liệu, trao đổi và tham khảo ý kiến chuyên gia am hiểu về các vấn đề luận án quan tâm, đối chiếu giữa lý luận và thực tế, tác giả đã nhận thấy những điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và nguy cơ của hoạt động quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực VKTTĐMT. Mặc dù đã có những nỗ lực trong công tác quản lý hoạt động đào tạo ở các Trường CDN tại VKTTĐMT, song kết quả đánh giá thực trạng cho thấy vẫn còn nhiều hạn chế bất

cập như:

- Hệ thống cung cấp thông tin TTLĐ cho các nhà đầu tư, các Trường CĐN hiện đang là khâu yếu và thiếu, các Trường CĐN rất khó khăn trong việc xác định kế hoạch đào tạo phù hợp với nhu cầu thực tế của doanh nghiệp, nhất là việc đào tạo đón đầu cho các dự án lớn trong Vùng.

- Về chính sách phát triển các Trường CĐN cũng còn rất nhiều điểm yếu về các vấn đề: phân luồng, định hướng nghề nghiệp học sinh THCS và THPT; điều tiết của Nhà nước đối với quan hệ cung - cầu nhân lực; khuyến khích DN tham gia vào CTDN với vai trò là người sử dụng cuối cùng...

- Quy hoạch, phát triển mạng lưới các Trường CĐN chưa đồng bộ, mạnh tinh nào tỉnh ấy làm, chưa tính đến phát triển nhân lực cho TTLĐ của từng tỉnh và tổng thể cho cả Vùng.

- Hầu như các Trường CĐN trong Vùng chưa xây dựng và thực hiện kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường.

- Chưa làm tốt công tác quản lý phát triển đội ngũ GV&CBQL đảm bảo cho sự phát triển nhà trường cũng như phát huy hết được tiềm năng và sức sáng tạo của họ.

- Mặc dù các Trường CĐN trong Vùng đã có nhiều cố gắng trong thiết kế, chỉnh sửa chương trình, giáo trình dạy nghề nhưng thực tế vẫn chưa mang lại sự hài lòng của các nhà tuyển dụng.

- Công tác kiểm định chất lượng chưa đồng đều trong hệ thống các Trường CĐN và hiệu quả mang lại chưa cao; ở các Trường CĐN công tác tự kiểm định được thực hiện tốt, chưa phát huy được hiệu quả.

- Văn hóa nhà trường ở các Trường CĐN trong Vùng còn rất mới mẻ, chưa có cái nhìn dài hạn về phát triển trong tương lai, chưa có quan niệm đúng đắn về cạnh tranh và hợp tác, chưa tạo dựng niềm tin, uy tín đối với học sinh sinh viên và doanh nghiệp, thương hiệu để đứng vững trong cơ chế thị trường....

Tóm lại, từ kết quả khảo sát thực trạng và xử lý số liệu, cho phép tác giả khẳng định trong hoạt động phát triển các Trường CĐN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực VKTTĐMT, *quản lý đang là khâu yếu kém nhất cần được quan tâm đặc biệt để tháo gỡ.*

Chương 3

CÁC GIẢI PHÁP QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ NHẪM ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG

3.1. Định hướng và các nguyên tắc xây dựng giải pháp

3.1.1. Định hướng phát triển KT-XH của VKTTĐMT đến năm 2020

Thủ tướng Chính phủ đã có phê duyệt Phương hướng chủ yếu phát triển KT-XH của VKTTĐMT, tầm nhìn đến năm 2020 nhằm phát huy tiềm năng, vị trí địa lý và các lợi thế so sánh của Vùng, từng bước phát triển VKTTĐMT thành một trong những Vùng phát triển năng động của cả nước, bảo đảm vai trò hạt nhân tăng trưởng và thúc đẩy phát triển miền Trung-Tây Nguyên. Các mục tiêu chủ yếu sau đây [2]:

- Tốc độ tăng trưởng GDP bình quân hàng năm giai đoạn 2011-2020 đạt khoảng 1,25 lần tốc độ tăng trưởng bình quân cả nước. Tăng tỷ lệ đóng góp của VKTTĐMT trong GDP của cả nước lên 6,5% vào năm 2020.

- Giảm tỷ lệ hộ nghèo từ 15,5% năm 2010 xuống khoảng 2% năm 2020.

- Đẩy nhanh tốc độ phát triển dạy nghề, nâng cao dần tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt khoảng 50% vào năm 2020. Phấn đấu giảm và giữ không tăng tỷ lệ lao động không có việc làm xuống 5% và tiếp tục kiểm soát dưới mức an toàn cho phép là 4% đến năm 2020. Phấn đấu mỗi năm giải quyết hơn 60 - 70 nghìn chỗ làm việc mới.

Đồng thời VKTTĐMT đề ra nhiệm vụ và các giải pháp chủ yếu thúc đẩy phát triển các ngành và lĩnh vực then chốt với nhiệm vụ mới có tính đột phá trong giai đoạn 2011-2020, trong đó đẩy nhanh tốc độ đầu tư xây dựng các KKT để sau năm 2015 các KKT này trở thành những hạt nhân, trung tâm phát triển của Vùng [55].

Đối với Khu kinh tế - thương mại Chân Mây [56]: phát triển khu vực thương mại Chân Mây có diện tích khoảng 1.000 ha gắn với phát triển cảng Chân Mây; xây dựng trung tâm thông tin quốc tế, cùng hệ thống dịch vụ như thương mại, du lịch, tài chính, ngân hàng và các ngành nghề khác. Từng bước phát triển KCN Chân Mây và thành phố mới Chân Mây.

Đối với Thành phố Đà Nẵng [57]: đầu tư xây phát triển thành thành phố biển có quy mô dân số 2 triệu người vào năm 2020, là trung tâm công nghiệp, thương mại, du

lịch và dịch vụ của miền Trung; là đầu mối giao thông quan về trung chuyển và vận tải quốc tế của miền Trung - Tây Nguyên và các nước khu vực sông Mê Kông.

Đối với KKT mở Chu Lai [58]. thử nghiệm các thể chế, chính sách mới, tạo môi trường đầu tư, phù hợp các thông lệ quốc tế. Phát triển KKT mở theo mô hình “khu trong khu” bao gồm các khu vực chủ yếu là: Khu thương mại tự do gắn với một phần cảng Kỳ Hà; các KCN; các khu giải trí đặc biệt, khu vực du lịch; khu dân cư hành chính.

Đối với KKT Dung Quất [59]: xây dựng và phát triển KKT Dung Quất trở thành một KKT tổng hợp đa ngành với các chính sách ưu đãi, khuyến khích, ổn định lâu dài. Phát triển công nghiệp lọc dầu - hoá dầu - hoá chất. Từng bước phát triển các ngành công nghiệp nặng về cơ khí, đóng sửa chữa tàu biển, luyện cán thép, sản xuất container.

Đối với KKT tổng hợp Nhơn Hội [60]: với diện tích khoảng 10.000 ha nằm độc lập với đất liền, trong tương lai sẽ phát triển thành KKT tổng hợp với các KCN tập trung các ngành công nghiệp vật liệu xây dựng, cơ khí, hoá dầu, điện tử, công nghiệp dệt, xây dựng tổng kho trung chuyển...

3.1.2. Dự báo nhu cầu nhân lực trình độ CĐN của thị trường lao động

Nền kinh tế nước ta hiện đang đối phó với những khó khăn và nhiều thách thức, nhưng nhờ Chính phủ triển khai quyết liệt các giải pháp kiểm soát lạm phát, ổn định kinh tế vĩ mô, bảo đảm an sinh xã hội nên tình hình KT-XH của các tỉnh/TP trong Vùng đã có những diễn biến tích cực, thu hút vốn đầu tư trong nước và vốn đầu tư nước ngoài trực tiếp tăng cao, mở ra nhiều cơ hội việc làm cho người dân. Khảo sát nhu cầu nhân lực ở các KKT, KCN và cụm công nghiệp và làng nghề tại 05 tỉnh/thành trong Vùng cho thấy nhiều DN có nhu cầu rất lớn nhân lực qua đào tạo nghề. Ban quản lý các KCN của 05 tỉnh/thành trong Vùng, Ban quản lý KKT mở Chu Lai, Ban quản lý KKT Dung Quất, Ban quản lý KKT Nhơn Hội cung cấp số liệu dự báo nhu cầu nhân lực trình độ CĐN được tổng hợp theo Bảng 3.1.

Quá trình đẩy mạnh phát triển công nghiệp, dịch vụ trong Vùng sẽ làm chuyển đổi cơ cấu sản phẩm công nghiệp, dịch vụ theo hướng hình thành những sản phẩm công nghiệp chế biến chủ lực: lọc hóa dầu; chế biến thủy sản; cơ khí, điện tử; hàng tiêu dùng, vật liệu xây dựng... với trình độ công nghệ hiện đại, năng suất và

chất lượng cao; hình thành dịch vụ thương mại, du lịch để phát huy lợi thế về điều kiện tự nhiên, sinh thái, các điểm giàu tính lịch sử, văn hóa để phát triển du lịch thành một trong những ngành kinh tế chủ lực. Từ đó nhu cầu nhân lực sẽ gia tăng cả số lượng, chất lượng và cơ cấu ngành nghề.

Bảng 3.1. Dự báo nhu cầu nhân lực CDN ở các KKT/KCN trong VKTTĐMT

stt	Khu công nghiệp, khu kinh tế	Nhu cầu nhân lực CDN			Ghi chú
		2013	2015	2020	
I	Thừa Thiên Huế	650	2.200	3.900	
1	KCN Phú Bài	400	800	1.200	
2	KCN Tư Hạ	100	800	1.500	
3	KCN Phong Điền	150	600	1.200	
4	Cụm CN, làng nghề khác	200	600	500	
II	Thành phố Đà Nẵng	1.600	3.900	5.300	
1	KCN Hòa Cầm	400	1.500	2.000	
2	KCN Hòa Khánh	800	1.600	2.300	
3	Các KCN khác	400	800	1.000	
III	Quảng Nam	750	2.400	4.400	
1	KKT mở Chu Lai	550	1.800	3.200	<i>Mở rộng công nghiệp ô tô</i>
2	Cụm CN, làng nghề khác	200	600	1.200	
IV	Quảng Ngãi	2.520	3.500	5.700	
1	KKT Dung Quất	1.500	1.800	3.000	<i>Mở rộng nhà máy lọc dầu Dung Quất giai đoạn II</i>
2	KCN Quảng Phú	400	600	1.000	
3	KCN Tịnh Phong	500	800	1.200	
4	Cụm CN, làng nghề khác	120	300	500	
V	Bình Định	1.600	4.500	4.100	
1	KKT Nhơn Hội	200	3.000	1.800	<i>Dự án nhà máy lọc dầu Nhơn Hội 27 tỷ USD</i>
2	KCN Phú Tài	500	1.100	1.800	
3	Cụm CN, làng nghề khác	900	400	500	
	Tổng cộng	8.020	16.900	23.900	

(Nguồn: Ban quản lý các KCN của 05 tỉnh/thành trong Vùng, BQL KKT mở Chu Lai, BQL KKT Dung Quất, BQL KKT Nhơn Hội, năm 2012)

Số liệu ở Bảng 3.1 cho thấy nhu cầu nhân lực trình độ CĐN ở các địa phương gia tăng mạnh từ năm 2015 đến năm 2020, trong đó nhiều dự án công nghiệp về lắp ráp ô tô, lọc hóa dầu, dịch vụ cảng biển và các công nghiệp phụ trợ sẽ thu hút lực lượng lao động có kỹ năng nghề tốt, chất lượng cao. Với năng lực hiện có của các Trường CĐN, nếu không được đầu tư nâng cấp, gia tăng hiệu quả đào tạo nghề bằng các biện pháp quản lý hữu hiệu thì chắc chắn sẽ không đáp ứng được nhu cầu về số lượng, chất lượng và ngành nghề cho TTLĐ trong thời gian tới.

3.1.3. Định hướng phát triển các Trường cao đẳng nghề

Nhu cầu của nền kinh tế công nghiệp và dịch vụ của VKTTĐMT đòi hỏi phải đào tạo lực lượng lớn nhân lực có kiến thức, có kỹ năng nghề nghiệp cao, có khả năng làm chủ được các phương tiện, máy móc, làm chủ được công nghệ, có ý thức kỷ luật và tác phong công nghiệp.

Định hướng chung: Phát triển các Trường CĐN nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực để đào tạo và cung ứng nhân lực đảm bảo về số lượng, chất lượng, cơ cấu ngành nghề và trình độ, đáp ứng yêu cầu nhân lực cho phát triển KT-XH của toàn Vùng; thực hiện phổ cập nghề cho người lao động, nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề, góp phần thực hiện chuyển dịch cơ cấu lao động, nâng cao thu nhập, giảm nghèo vững chắc, đảm bảo an sinh xã hội cho người dân trong Vùng. Giai đoạn sau năm 2015, các Trường CĐN trong Vùng là những trung tâm dạy nghề kỹ thuật cao, chủ yếu thực hiện đào tạo các nghề hệ CĐN đạt trình độ tay nghề chuẩn quốc gia, chuẩn khu vực ASEAN và chuẩn quốc tế, là trung tâm triển khai ứng dụng KH&CN vào sản xuất/dịch vụ của các doanh nghiệp [2], [55], [67].

Mục tiêu cụ thể:

- *Về quy mô tuyển sinh.* Mở rộng quy mô tuyển sinh, cân đối cơ cấu ngành nghề, cơ cấu trình độ đào tạo nghề và nâng cao chất lượng, phấn đấu đến năm 2015, tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt 35%; đến năm 2020, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 50%.

- *Về quy hoạch phát triển mạng lưới các Trường CĐN.* Từng bước nâng cấp, phát triển các Trường CĐN theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa để tăng năng lực đào tạo, chất lượng và hiệu quả đào tạo; Chú trọng phân bố hợp lý các Trường CĐN chất lượng cao ở 04 Khu kinh tế động lực và 24 Khu công nghiệp tập trung trong toàn Vùng với tập trung đầu tư một số ngành kinh tế mũi nhọn đạt trình độ khu vực

ASEAN và quốc tế như: vận hành thiết bị chế biến dầu khí, công nghệ ô tô, điện công nghiệp, tự động hóa, kỹ thuật xây dựng....

- *Về chương trình, giáo trình dạy nghề.* Xây dựng và đổi mới nội dung, chương trình, giáo trình dạy nghề theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề phù hợp với tiên bộ kỹ thuật, công nghệ trong sản xuất và tiếp cận với trình độ tiên tiến trong khu vực và thế giới, đảm bảo đào tạo liên thông.

- *Về đội ngũ giáo viên.* Phát triển đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, có phẩm chất đạo đức và lương tâm nghề nghiệp; đạt chuẩn trình độ đào tạo về lý thuyết, thực hành, nghiệp vụ sư phạm dạy nghề, có trình độ tin học, ngoại ngữ để áp dụng vào giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

- *Cơ sở vật chất trang thiết bị.* Đầu tư cơ sở vật chất, kỹ thuật và trang thiết bị cho các Trường CDN theo hướng chuẩn hóa và hiện đại hóa; đảm bảo phân khu chức năng các hạng mục công trình đáp ứng cho hoạt động dạy, học và giáo dục toàn diện.

3.1.4. Các nguyên tắc xây dựng giải pháp

Từ những kết luận khoa học về hạn chế trong quản lý phát triển các Trường CDN được rút ra từ kết quả thực trạng ở chương 2, để xây dựng các giải pháp phù hợp với định hướng phát triển trên đây, trong thiết kế giải pháp cần đảm bảo các nguyên tắc:

3.1.4.1. Nguyên tắc đảm bảo tính mục đích

Giải pháp quản lý phát triển các Trường CDN phải hướng tới mục đích đáp ứng nhu cầu nhân lực của VKTTĐMT cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu nghề và trình độ đào tạo; cung ứng cho xã hội lực lượng lao động lành nghề, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của VKTTĐMT bằng>NNL; phổ cập nghề cho người lao động, đáp ứng được yêu cầu chuyển đổi cơ cấu ngành nghề cho người dân, góp phần nâng cao thu nhập, giảm nghèo vững chắc, đảm bảo an sinh xã hội.

3.1.4.2. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn

Do VKTTĐMT có những đặc thù riêng (phát triển công nghiệp và dịch vụ theo hướng đa ngành đa lĩnh vực với nhiều ngành nghề rất mới như dầu khí, công nghiệp nặng; lao động chủ yếu từ nông thôn, chưa qua đào tạo nghề...), cho nên công tác quản lý phát triển các Trường CDN phải xuất phát từ những đòi hỏi của thực tiễn sản xuất/dịch vụ của Vùng, của nhu cầu đào tạo để chuyển đổi ngành nghề cho người dân trong Vùng.

3.1.4.3. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi

Các giải pháp được đề xuất phải phải căn cứ vào khả năng và điều kiện cụ thể của từng địa phương và các Trường CDN, biết khai thác hợp lý các nguồn lực trong và ngoài nhà trường để áp dụng vào thực tiễn hoạt động quản lý phát triển các Trường CDN trong Vùng một cách thuận lợi, trở thành hiện thực và đạt kết quả tốt.

3.1.4.4. Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả

Việc áp dụng các giải pháp vào thực tiễn quản lý ở các Trường CDN trong Vùng phải tạo được sự chuyên biến tích cực trong hoạt động quản lý của nhà trường, phát huy được các nguồn lực của nhà trường, mang đến kết quả cuối cùng là sản phẩm đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực VKTTĐMT, đạt hiệu quả và chất lượng đào tạo nhưng giảm thiểu chi phí đầu tư nguồn lực.

3.2. Các giải pháp quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung

3.2.1. Hoàn thiện chính sách và cơ chế phát triển các Trường cao đẳng nghề

3.2.1.1. Mục đích, ý nghĩa của giải pháp

Hoàn thiện chính sách và cơ chế nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho các Trường CDN phát triển, tạo động lực cho người dạy và người học, tạo cơ chế thu hút và sử dụng đúng đắn nhân lực CDN. Đây là những vấn đề có ý nghĩa quan trọng nhằm phát huy hiệu quả đào tạo và phát triển các Trường CDN đáp ứng yêu cầu phát triển TTLĐ ở VKTTĐMT.

3.2.1.1. Nội dung của giải pháp

a. Chính sách đối với các Trường cao đẳng nghề

Xây dựng và hoàn thiện chính sách thật sự ưu đãi đối với các Trường CDN trên cơ sở pháp luật cho phép nhằm tạo điều kiện thuận lợi nhất để các Trường CDN ổn định, nâng cao tính năng động, năng lực cạnh tranh và phát triển tốt trong cơ chế thị trường. Cụ thể:

- Xây dựng và hoàn thiện danh mục chuẩn kỹ năng nghề (trình độ CDN) và triển khai mạnh về đào tạo CDN theo chuẩn. Đây là cơ sở quan trọng không thể thiếu để làm cơ sở pháp lý cho việc xây dựng các chương trình dạy nghề phù hợp với yêu cầu của TTLĐ.

- Có chính sách để Trường CĐN là một chủ thể độc lập, tự chủ; người đứng đầu nhà trường phải tự chịu trách nhiệm trước pháp luật và phải được đào tạo về quản lý dạy nghề. Tạo cơ chế thông thoáng và phân cấp mạnh để các Trường CĐN chủ động hơn nữa trong thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức, biên chế, tài chính theo Nghị định số 43/2006/NĐ-CP của Chính phủ;

- Tập trung đầu tư đồng bộ các yếu tố đảm bảo chất lượng dạy nghề (gồm CSVC&TB dạy nghề; chương trình và giáo trình; đội ngũ GV&CBQL) cho các trường được lựa chọn nghề trọng điểm chuẩn quốc gia, khu vực ASEAN và quốc tế.

- Đổi mới chính sách tài chính về dạy nghề ở các Trường CĐN:

+ Xoá bỏ cơ chế xin - cho ngân sách hàng năm, không bám sát nhu cầu của TTLĐ cũng không căn cứ vào năng lực của các Trường CĐN; Ngân sách nhà nước cần tập trung đầu tư cho những CĐN trọng điểm, nghề trọng điểm (đầu tư đồng bộ), các vùng khó khăn, vùng núi, hải đảo, vùng sâu, vùng xa;

+ Xây dựng chi phí-giá thành của các CTDN ở trình độ CĐN để trên cơ sở đó điều chỉnh lại học phí sát với chi phí đào tạo thực tế, phù hợp với quy luật giá trị trong CCTT. Chi phí-giá thành sẽ là căn cứ để các Trường CĐN phấn đấu giảm giá thành đào tạo để nâng cao hiệu quả trong của đào tạo, mặt khác, cũng chính là cơ sở để các cơ quan quản lý đánh giá được hiệu quả sử dụng các nguồn vốn.

+ Thực hiện cơ chế đặt hàng đào tạo cho các Trường CĐN, không phân biệt hình thức sở hữu.

- Nâng cao tính công bằng, minh bạch, khách quan và cơ chế bình đẳng giữa trường CĐN công lập và ngoài công lập, trong việc cấp đất hoặc thuê đất, sử dụng các nguồn vốn ưu đãi cho giáo dục... để trường CĐN thực hiện tốt nhiệm vụ đào tạo và cung ứng nhân lực cho TTLĐ; Tạo điều kiện thuận lợi để các Trường CĐN có thể phát triển các cơ sở sản xuất, dịch vụ, nghiên cứu khoa học... để phục vụ tốt hoạt động đào tạo cũng như từng bước nâng cao đời sống cho GV&CBQL.

- Tạo điều kiện thuận lợi để các Trường CĐN có cơ hội cạnh tranh lành mạnh và không ngừng phấn đấu vươn lên đẳng cấp cao hơn thông qua việc bổ sung các chính sách nhằm hướng tới việc hoàn chỉnh hệ thống chính sách của Nhà nước áp

dụng ưu đãi cho các Trường CDN, theo hướng đơn giản hóa các thủ tục hành chính.

- Có chính sách khuyến khích các CSDN nói chung và các Trường CDN nói riêng đạt chuẩn kiểm định chất lượng.

b. Chính sách đối với người dạy

- Có chính sách đãi ngộ, thu hút, đào tạo, bồi dưỡng GV&CBQL. Thu hút các các nhà khoa học, kỹ sư giỏi, giáo viên giỏi, các nhà quản lý tài năng, nghệ nhân... tham gia vào công tác đào tạo, đặc biệt ưu tiên là đối với những ngành nghề mới đòi hỏi công nghệ, kỹ thuật cao mà VKTTĐMT cần nhưng chưa được đào tạo.

- Khuyến khích GV&CBQL học nâng cao, sau đại học.

- Giáo viên dạy các nghề trọng điểm được bồi dưỡng nâng cao kỹ năng giảng dạy, trình độ chuyên môn, trình độ ngoại ngữ... Giáo viên dạy thực hành các nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được hưởng phụ cấp nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

- Chính sách đối xử bình đẳng giữa nhà giáo ở các trường công lập và tư thục.

- Đề đội ngũ GV&CBQL an tâm công tác, tâm huyết, gắn bó lâu dài với sự nghiệp dạy nghề, khắc phục tình trạng chảy máu chất xám như trong thời gian qua, cần ưu tiên thực hiện các chính sách ưu đãi hiệu quả, trước hết là chính sách về lương, về điều kiện làm việc và sinh hoạt, chế độ làm việc hợp lý. Cụ thể:

+ Có giải pháp tăng thu nhập cho CBGV từ các nguồn tiết kiệm chi, thu từ dịch vụ, các nguồn hỗ trợ khác; Tạo điều kiện thuận lợi về ăn ở, sinh hoạt cho CBGV và gia đình của họ để “an cư, lạc nghiệp”, nhất là các Trường nằm trong KKT/KCN, cách xa khu dân cư; xây dựng các dịch vụ tiện ích: nhà trẻ, trường mẫu giáo, khu giải trí...

+ Chính sách về bồi dưỡng thường xuyên và tự bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ để nâng cao trình độ và được hưởng mọi quyền lợi về vật chất, tinh thần; được chăm sóc, bảo vệ sức khỏe theo chế độ, chính sách quy định đối với nhà giáo;

+ Chính sách khuyến khích GV&CBQL nghiên cứu khoa học, tham gia lao động, sản xuất, dịch vụ tư vấn, chuyển giao công nghệ ở trong và ngoài nhà trường.

c. Chính sách đối với người học

- Có chính sách hỗ trợ tốt hơn cho người học nghề thuộc diện ưu tiên của Nhà nước, người khuyết tật và người thuộc nhóm “yếu thế” khác; chính sách đối

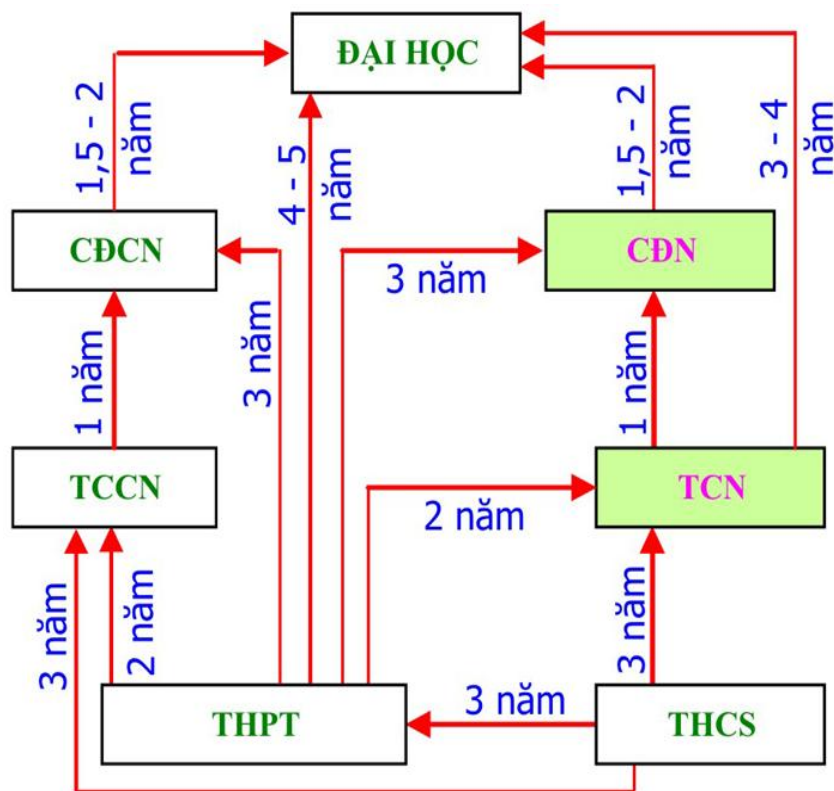
với một số nghề xã hội có nhu cầu nhưng khó thu hút HSSV vào học nghề hệ CĐN; Có chính sách đào tạo ngoại ngữ cho HSSV phù hợp trình độ nghề đào tạo.

- Có chính sách ưu đãi hiệu quả cho người học thuộc diện giải tỏa di dời, mất đất sản xuất khi nhà nước thu hồi đất để xây công nghiệp như: được ưu tiên xét tuyển thẳng đầu vào, miễn 100% học phí, được trợ cấp tiền ăn và lưu trú, được ưu tiên giải quyết việc làm...

- Nâng cao mức học bổng khuyến khích học nghề cho các HSSV có kết quả học tập đạt loại khá, giỏi, xuất sắc và kết quả rèn luyện đạt từ loại khá trở lên trong học kỳ xét học bổng; HSSV đạt giải các kỳ thi tay nghề và có kết quả rèn luyện từ loại khá trở lên; HSSV có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn vượt khó học tập...

- Thực hiện chính sách sau đào tạo: giới thiệu việc làm cho HSSV tốt nghiệp, tổ chức đào tạo liên thông cho HSSV có nhu cầu được học ở cấp cao hơn...

- Có chính sách liên thông trong đào tạo và phân luồng mạnh mẽ vào dạy nghề. Nhà nước quy định tỷ lệ học sinh tốt nghiệp trung học nghề/TCCN và trung học phổ thông vào học CĐN. (xem sơ đồ Hình 3.1).



Hình 3.1. Sơ đồ các lựa chọn cấp học cho học sinh sau THCS

Để hạn chế tình trạng mất cân đối cung - cầu nhân lực trong Vùng trong, Nhà nước cần có chính sách và chỉ đạo hiệu quả công tác hướng nghiệp và phân luồng học sinh sau THCS, THPT. Đây chính là một trong những biện pháp điều tiết của Nhà nước đối với quan hệ cung - cầu nhân lực của TTLĐ.

d. Chính sách đối với nhân lực trình độ cao đẳng nghề

Chính sách sử dụng nhân lực trình độ CĐN để tạo nên môi trường hấp dẫn nhằm thu hút lực lượng nhân lực lành nghề làm việc hết mình và gắn bó lâu dài với sự nghiệp phát triển của doanh nghiệp như chính sách về lương, về môi trường và điều kiện làm việc, về ăn ở và sinh hoạt... để từng bước nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động. Đây cũng là những yếu tố vô cùng quan trọng nhằm phát huy hiệu quả đào tạo nghề. Do vậy, cần thực hiện các biện pháp sau đây:

- *Về phía Nhà nước:* Ưu tiên nguồn vốn đầu tư để thực hiện sớm các chính sách về vấn đề nhà ở hoặc đất ở cho công nhân; tiếp đến là xây dựng các dịch vụ tiện ích như khu văn hoá thể thao, khu vui chơi giải trí phục vụ công nhân, mở thêm nhiều tuyến xe buýt phục vụ nhu cầu đi lại cho công nhân, thực hiện các giải pháp đảm bảo an ninh trật tự, an toàn giao thông...

- *Về phía doanh nghiệp:* Phải thực hiện đầy đủ quyền lợi và nghĩa vụ đối với người lao động theo đúng các qui định của Pháp luật, cần chú trọng đến điều kiện làm việc, tạo môi trường tốt để đội ngũ nhân lực yên tâm, gắn bó, làm việc lâu dài tại DN, tạo điều kiện để họ phát huy sáng kiến cải tiến kỹ thuật, hợp lý hoá sản xuất nhằm tạo ra các giá trị mới vì sự phát triển bền vững của doanh nghiệp và vì lợi ích của mỗi người lao động. Doanh nghiệp cần ưu tiên vào một số chính sách sau đây:

+ *Chính sách lương bổng và phúc lợi:* Xây dựng và ban hành Quy chế tiền lương áp dụng thống nhất, minh bạch trong toàn DN. Sử dụng chế độ lương bổng như là đòn bẩy để kích thích đội ngũ nhân lực tích cực làm việc, tăng năng suất lao động; Xây dựng và chi phúc lợi theo Thỏa ước lao động tập thể với các chính sách khuyến khích người lao động gắn bó, tâm huyết với DN như: tổ chức cho người lao động đi tham quan, nghỉ mát, khuyến học cho con của họ đạt thành tích cao trong học tập; tổ chức phong trào văn hóa, thể thao; tặng quà cho người lao động trong các dịp Lễ, Tết, sinh nhật, nghỉ hưu; kịp thời giúp đỡ, hỗ trợ khi người lao động có khó khăn...

+ *Chính sách khen thưởng:* Khen thưởng phải mang tính động viên kích thích để người lao động làm việc với kết quả tốt hơn, năng suất và chất lượng cao

hơn. Khen thưởng phải được thực hiện đúng người, đúng việc, xứng đáng và kịp thời. Khen thưởng được áp dụng cho cá nhân/đơn vị có thành tích xuất sắc trong các phong trào thi đua; cá nhân/đơn vị có sáng kiến hoặc giải pháp (đột xuất, độc đáo) đem lại lợi ích lớn cho xã hội, không phân biệt đó là cán bộ lãnh đạo hay nhân viên.

+ *Chính sách đào tạo*: Xây dựng và tổ chức thực hiện có hiệu quả các kế hoạch đào tạo dài hạn và đào tạo hàng năm; thường xuyên tổ chức bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ quản lý, chính trị, tin học, ngoại ngữ, về quản lý chất lượng, về các văn bản quy phạm Pháp luật mới có liên quan... Phối hợp với các cơ quan chức năng tổ chức đào tạo và thi nâng bậc thợ hàng năm cho công nhân các ngành nghề khác. Tập huấn về an toàn vệ sinh lao động, phòng cháy chữa cháy...

+ *Các chính sách khác*: Bên cạnh việc nghiêm túc thực hiện đóng bảo hiểm cho người lao động theo qui định của Nhà nước, doanh nghiệp phải chú trọng đến công tác an toàn lao động, bảo hộ lao động, trang phục văn phòng, vệ sinh môi trường, sức khỏe cho người lao động.

Ngoài ra để nâng cao hiệu quả quản lý phát triển các Trường CDN, *Nhà nước cần thống nhất một đầu mối quản lý nhà nước về dạy nghề nhằm tạo thuận lợi cho việc hoạch định những chính sách quốc gia thống nhất, tránh những chồng chéo, trùng lặp, mâu thuẫn làm cản trở cho việc thực hiện các chủ trương đổi mới về giáo dục và dạy nghề*; cần có chính sách khuyến khích và ưu đãi đối với doanh nghiệp tham gia vào chương trình dạy nghề, giảng dạy, hướng dẫn thực hành, thẩm định chương trình, giáo trình với vai trò là người sử dụng cuối cùng. Có cơ chế phối hợp hài hòa giữa quản lý nhà nước về dạy nghề, nhà trường và nhà doanh nghiệp để hài hòa lợi ích các bên, tránh lãng phí.

3.2.1.3. Tổ chức thực hiện giải pháp

Hoàn thiện chính sách và cơ chế phát triển các Trường CDN mang tầm vĩ mô của Nhà nước, cần sự quan tâm chỉ đạo và thực hiện của các Bộ Ngành trung ương, UBND các tỉnh/Tp trong Vùng.

- UBND các tỉnh/Tp có chính sách thu hút nhân lực bằng nguồn ngân sách địa phương như: hỗ trợ tiền, cấp nhà ở, đất ở và các chế độ ưu đãi khác.

- Về chính sách hướng nghiệp trong các trường phổ thông, thực hiện phân luồng học sinh sau THCS và THPT vào học nghề hay cơ chế liên thông giữa dạy nghề với các bậc học khác trong hệ thống giáo dục quốc dân cần sự quan tâm chỉ

đạo và thực hiện của Bộ GD&ĐT và các Sở GD&ĐT.

- Về xây dựng và hoàn thiện danh mục chuẩn kỹ năng nghề ở các trình độ đào tạo và triển khai mạnh về đào tạo nghề theo chuẩn; đào tạo GV&CBQL; phát triển CTDN; đầu tư trường trọng điểm, nghề trọng điểm... cần sự qua tâm chỉ đạo và thực hiện của Bộ LĐTB&XH và Tổng cục dạy nghề, UBND các tỉnh/ Tp trong Vùng.

- UBND các tỉnh/ Tp trong Vùng chỉ đạo các cấp, các ngành thực hiện xây dựng các chính sách hỗ trợ CSDN, người dạy, người học một cách hiệu quả nhất.

- Các Trường CDN thực hiện chính sách thu hút HSSV học nghề, có chế độ ưu đãi cho HSSV bằng nhiều biện pháp khuyến khích HSSV đạt thành tích cao học tập và thực hiện tốt dịch vụ phúc lợi cho HSSV như: vay vốn học nghề, giới thiệu việc làm sau tốt nghiệp...

- Cộng đồng doanh nghiệp thực hiện các chế độ ưu đãi với người lao động, tạo môi trường tốt nhất để đội ngũ nhân lực trình độ CDN và công nhân lao động yên tâm, gắn bó, làm việc lâu dài và công hiến cho doanh nghiệp.

3.2.1.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

- Chính quyền các cấp phải quán triệt tinh thần Nghị quyết Đại hội Đảng XI về vai trò, vị trí của dạy nghề trong phát triển NNL của đất nước thời kỳ 2011 - 2020 để chỉ đạo xây dựng chính sách phát triển dạy nghề nói chung, cơ chế chính sách ưu đãi cho người dạy và người học nghề nói riêng.

- Cần có sự quyết tâm của các cấp lãnh đạo từ trung ương đến địa phương, lãnh đạo các Trường CDN, lãnh đạo doanh nghiệp; Cần có ngân sách để thực hiện giải pháp.

- Tăng cường công tác tư vấn, hướng nghiệp trong nhà trường; hình thành các bộ phận chuyên trách làm công tác tư vấn, hướng nghiệp cho người học nghề.

3.2.2. Quy hoạch phát triển mạng lưới các Trường cao đẳng nghề

3.2.2.1. Mục đích, ý nghĩa của giải pháp

Quy hoạch phát triển mạng lưới các Trường CDN là giải pháp quản lý quan trọng nhằm định hướng hoạt động dạy nghề phù hợp với chiến lược phát triển KT-XH của Vùng, phù hợp với năng lực đầu tư và khả năng huy động nguồn lực của toàn xã hội, đáp ứng nhu cầu nhân lực của Vùng cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu nghề và trình độ đào tạo; thực hiện chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng công nghiệp và dịch vụ, nâng cao thu nhập, giảm nghèo vững chắc và đảm bảo an sinh xã hội cho người dân trong toàn Vùng.

3.2.2.2. Nội dung thực hiện giải pháp

a. Xác định mục tiêu quy hoạch

- *Mục tiêu chung:* Quy hoạch phát triển mạng lưới Trường CDN nhằm nâng cao hiệu quả công tác đào tạo và cung ứng nhân lực đảm bảo về số lượng, chất lượng, cơ cấu ngành nghề và trình độ đáp ứng yêu cầu nhân lực cho phát triển KT-XH của toàn Vùng.

- *Mục tiêu cụ thể:* Mở rộng quy mô tuyển sinh, cân đối cơ cấu ngành nghề, cơ cấu trình độ đào tạo nghề và nâng cao chất lượng để đến năm 2015, tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt 35%; đến năm 2020, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 50%. Chú trọng phân bố các Trường CDN chất lượng cao ở các Khu kinh tế động lực, Khu công nghiệp tập trung trong toàn Vùng.

b. Xác định các nguyên tắc quy hoạch

Để đạt được mục tiêu quy hoạch mạng lưới các Trường CDN, trong quá trình thực hiện quy hoạch cần được theo các nguyên tắc:

- Phù hợp với chiến lược phát triển KT-XH của địa phương/vùng;
- Phù hợp với năng lực đầu tư của nhà nước và khả năng huy động nguồn lực của toàn xã hội;
- Tạo điều kiện để nhiều người đều có cơ hội tham gia học nghề; Dạy nghề đáp ứng nhu cầu học tập của nhân dân, nhất là một bộ phận lớn người dân cần chuyển đổi nghề nghiệp do bị mất đất sản xuất khi Nhà nước thu hồi đất;
- Phải kết hợp mạng lưới các Trường chuyên nghiệp và mạng lưới các CSDN trên địa bàn.

Hơn nữa, quy hoạch và đầu tư phát triển mạng lưới các Trường CDN phải đảm bảo phân tầng chất lượng trong dạy nghề, chú trọng phân bố các Trường CDN chất lượng cao ở các Khu kinh tế động lực, KCN tập trung trong toàn Vùng.

c. Thực hiện quy hoạch

Phân bố các Trường cao đẳng nghề

- Từng bước nâng cấp, phát triển các Trường CDN theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa để tăng năng lực, chất lượng và hiệu quả đào tạo; tập trung đầu tư các

Trường CDN chất lượng cao ở các Khu kinh tế động lực và các khu công nghiệp tập trung cho một số ngành kinh tế mũi nhọn.

- Đến năm 2015: có 15 các Trường CDN, trong đó có 05 các Trường CDN chất lượng cao, 03 các Trường CDN tiếp cận trình độ tiên tiến trong khu vực và thế giới.

- Đến năm 2020: Có 25 các Trường CDN, trong đó có 10 các Trường CDN chất lượng cao, 06 các Trường CDN tiếp cận trình độ tiên tiến trong khu vực và thế giới.

- Phân bố hợp lý các Trường CDN chất lượng cao ở 04 Khu kinh tế động lực và 24 Khu công nghiệp tập trung trong toàn Vùng với tập trung đầu tư một số ngành kinh tế mũi nhọn đạt trình độ khu vực ASEAN và quốc tế như: vận hành thiết bị chế biến dầu khí, công nghệ ô tô, điện công nghiệp, tự động hóa, kỹ thuật xây dựng....

Về chương trình, giáo trình dạy nghề

Xây dựng và đổi mới nội dung, chương trình, giáo trình dạy nghề theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề phù hợp với tiên bộ kỹ thuật, công nghệ trong sản xuất và tiếp cận với trình độ tiên tiến trong khu vực và thế giới, đảm bảo đào tạo liên thông.

- Đến năm 2015: các Trường CDN có chương trình, giáo trình dạy nghề phù hợp với chương trình khung và dạy nghề theo môđun.

- Đến năm 2020: các Trường CDN có chương trình, giáo trình dạy nghề được xây dựng theo phương pháp tiên tiến.

Về đội ngũ giáo viên

Phát triển đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, có phẩm chất đạo đức và lương tâm nghề nghiệp; đạt chuẩn trình độ đào tạo về lý thuyết, thực hành, nghiệp vụ sư phạm dạy nghề, có trình độ tin học, ngoại ngữ để áp dụng vào giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

- Đến năm 2015: đảm bảo tỷ lệ giáo viên/HSSV đạt khoảng 1/20, có 100% giáo viên đạt chuẩn trình độ đào tạo; 10% giáo viên trong các Trường CDN có trình độ sau đại học.

- Đến năm 2020: 30% giáo viên trong các Trường CDN có trình độ sau đại học.

Cơ sở vật chất trang thiết bị

- Đầu tư cơ sở vật chất, kỹ thuật và trang thiết bị cho các Trường CDN theo hướng chuẩn hóa và hiện đại hóa; đảm bảo phân khu chức năng các hạng mục công trình đáp ứng cho hoạt động dạy, học và giáo dục toàn diện.

- Đến năm 2015: 65% số Trường CDN đạt chuẩn về đất đai, trang thiết bị, nhà xưởng, phòng học, ký túc xá và khu rèn luyện thể chất.

- Đến năm 2020: 100% số Trường CDN đạt chuẩn về đất đai, trang thiết bị, nhà xưởng, phòng học, ký túc xá và khu rèn luyện thể chất.

Các giải pháp chủ yếu để thực hiện quy hoạch

- *Giải pháp về cơ chế, chính sách:* Xây dựng hệ thống pháp luật đồng bộ để phát triển dạy nghề, tạo động lực cho các Trường CDN, CBGV và người học nghề. Đổi mới cơ chế chính sách về kế hoạch, tài chính dạy nghề, từng bước thực hiện cơ chế đấu thầu, đặt hàng chỉ tiêu dạy nghề từ nguồn kinh phí ngân sách Nhà nước.

- *Giải pháp về huy động tài chính:* Tăng mức đầu tư từ ngân sách Nhà nước cho dạy nghề; Khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài đầu tư thành lập Trường CDN tư thực, có vốn đầu tư của nước ngoài; mở rộng hình thức hợp đồng liên kết đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ giữa các Trường CDN của Việt Nam với cơ sở dạy nghề của nước ngoài; Tranh thủ nguồn viện trợ không hoàn lại của nước ngoài, các tổ chức quốc tế và các tổ chức phi Chính phủ; vốn vay với lãi suất ưu đãi của các nước và các ngân hàng quốc tế để đầu tư cho dạy nghề.

- *Giải pháp về khoa học và công nghệ:* Ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động dạy nghề và quản lý dạy nghề: xây dựng các phần mềm phục vụ cho việc giảng dạy, học tập và quản lý dạy nghề; xây dựng giáo án điện tử; hệ thống mạng thông tin về dạy nghề; Khuyến khích các Trường CDN nghiên cứu, sản xuất thiết bị, phương tiện, đồ dùng dạy nghề; Phát triển các hoạt động nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và sản xuất trong các Trường CDN để gắn liền việc học với thực tập.

3.2.2.3. Tổ chức thực hiện giải pháp

Ủy ban nhân dân các tỉnh/Tp trong Vùng thực hiện các công việc sau:

- Rà soát, sắp xếp các Trường CDN hiện có để xây dựng và tổ chức triển khai thực hiện quy hoạch mạng lưới các Trường CDN đến năm 2020 thuộc phạm vi, trách nhiệm quản lý của mình.

- Hàng năm huy động các nguồn lực và ưu tiên bố trí kinh phí để thực hiện

quy hoạch. Đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện quy hoạch; thực hiện chế độ báo cáo theo quy định.

- Phối hợp với các cơ quan chức năng của Bộ hướng dẫn các Bộ, ngành và địa phương xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển mạng lưới các Trường CDN và đưa vào kế hoạch phát triển KT-XH của địa phương; có kế hoạch cụ thể để huy động và sử dụng có hiệu quả các nguồn tài chính đảm bảo thực hiện quy hoạch;

- Giám sát, tổ chức thẩm định các đề án thành lập các Trường CDN (cả công lập và ngoài công lập) trước khi trình Bộ LĐTB&XH phê duyệt.

Các Trường CDN trong Vùng phát triển các nguồn lực đảm bảo cho quy hoạch phát triển mạng lưới các Trường CDN như:

- Phát triển đội ngũ GV&CBQL đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng;

- Xây dựng và đổi mới nội dung, chương trình dạy nghề theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề phù hợp với tiên bộ kỹ thuật, công nghệ trong sản xuất và tiếp cận với trình độ tiên tiến trong khu vực và thế giới, đảm bảo đào tạo liên thông;

- Tăng cường cơ sở vật chất, kỹ thuật và trang thiết bị theo hướng chuẩn hóa và hiện đại hóa. Đồng thời phải tăng cường công tác tuyển sinh, giới thiệu việc làm cho người học sau tốt nghiệp, quyết tâm thực hiện các chỉ tiêu trong mục tiêu quy hoạch.

3.2.2.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

- Quy hoạch phải phù hợp, đồng bộ với chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển KT-XH của từng ngành, vùng, địa phương và phát huy hiệu quả của các Trường CDN hiện có.

- Cần sự phối hợp liên kết Vùng giữa các Ủy ban nhân dân các tỉnh/ Tp trong Vùng nhằm khai thác tiềm năng và thế mạnh lẫn nhau, hướng đến sự phát triển cân đối trong toàn Vùng, tránh tình trạng mạnh tinh nảo làm tinh nấy như hiện nay.

- Cần sự quan tâm đầu tư và chỉ đạo quyết liệt của Ủy ban nhân dân các tỉnh/ Tp và các Trường CDN trong Vùng.

- Có nguồn vốn để thực hiện quy hoạch.

3.2.3. Phát triển hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và TTLĐ

3.2.3.1. Mục đích, ý nghĩa của giải pháp

Phát triển hệ thống thông tin lao động - việc làm được coi là bước khởi đầu

quan trọng tiến tới thực hiện chiến lược phát triển các Trường CDN đáp ứng nhu cầu nhân lực của VKTTĐMT, vì đây là cơ sở dữ liệu qua trọng để các Trường CDN xác định quy mô đào tạo, xây dựng kế hoạch đào tạo sát với yêu cầu thực tiễn của sản xuất/dịch vụ của nhà tuyển dụng, góp phần nâng cao hiệu quả đào tạo của các Trường CDN trong cơ chế thị trường định hướng XHCN. Hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực của Vùng còn cung cấp dữ liệu về nhu cầu nhân lực của TTLĐ, giúp các tỉnh/TP trong Vùng điều phối lao động cho địa phương một cách hợp lý, đồng thời cũng là cơ sở giúp các nhà hoạch định chính sách, cơ quan quản lý các cấp có chính sách phù hợp để phát triển dạy nghề.

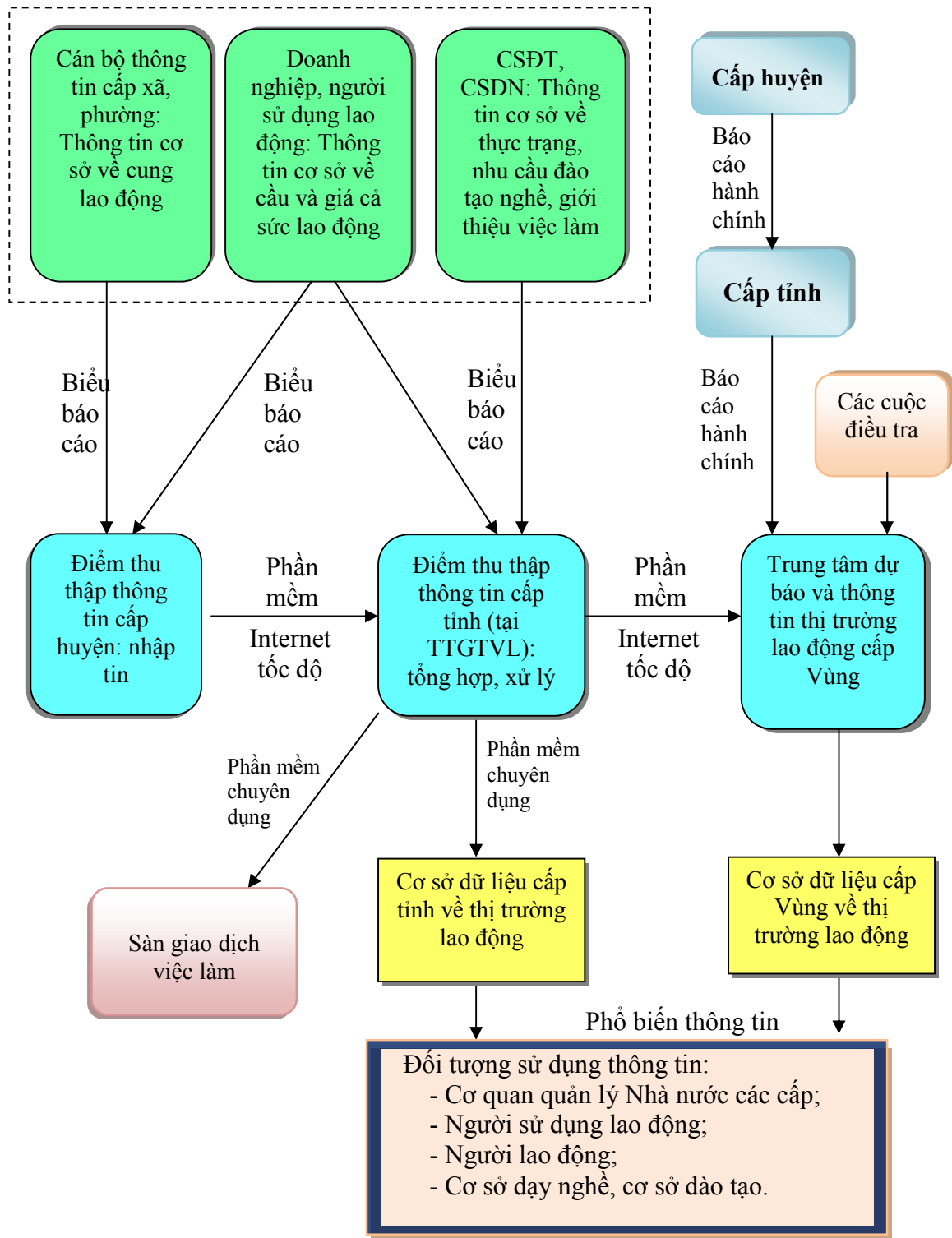
3.2.3.2. Nội dung thực hiện giải pháp

a. Thành lập Trung tâm dự báo và thông tin TTLĐ cấp Vùng

Trung tâm dự báo và thông tin thị trường lao động cấp Vùng sẽ trực thuộc Ban điều phối VKTTĐMT, thực hiện chức năng vận hành hệ thống thông tin TTLĐ của Vùng, là nơi tiếp nhận, tổng hợp, xử lý thông tin từ các địa phương và các thông tin tổng hợp từ các cuộc điều tra có liên quan TTLĐ; dự báo kinh tế, triển vọng đầu tư, các dự án phát triển; dự báo xu hướng việc làm, nhu cầu của người sử dụng lao động, chi phí đào tạo... Lưu trữ, xử lý, cung ứng và phổ biến thông tin tổng hợp về TTLĐ để phục vụ các cơ quan Nhà nước và các đối tượng có nhu cầu. Đây cũng là đầu mối thông tin liên kết với cơ quan cấp trên, cơ quan ngang cấp và các cơ quan cấp dưới.

b. Đầu tư cơ sở hạ tầng hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và TTLĐ

Tại cấp Vùng, trung tâm tích hợp dữ liệu cần được đầu tư xây dựng hệ thống mạng máy tính và đường truyền Internet tốc độ cao, cùng với nhiều phần mềm cho hệ thống như công thông tin điện tử về việc làm, hệ điều hành tác nghiệp, cơ sở dữ liệu về lao động - việc làm ... đủ khả năng phân tích, xử lý, xây dựng và triển khai hệ thống phần mềm và cơ sở dữ liệu dùng chung của toàn hệ thống thông tin TTLĐ và là đầu mối duy nhất tập trung các nguồn dữ liệu về lao động - việc làm của Vùng. (xem sơ đồ Hình 3.2)



Hình 3.2. Hệ thống thu thập, xử lý và cung cấp thông tin lao động - việc làm các cấp

Hệ thống thu thập, xử lý và cung cấp thông tin cơ bản về lao động - việc làm các cấp là một phần rất quan trọng của hệ thống thông tin TTLĐ, được thiết kế

thông suốt thông tin từ các đầu mối thông tin đến cấp huyện, cấp tỉnh và toàn Vùng. Tại các địa phương, đầu tư triển khai đến cấp huyện hệ thống mạng máy tính cùng đường truyền Internet tốc độ cao đặt tại các Trung tâm giới thiệu việc làm (TTGTVL) và tại các trạm quan sát ở các Ban quản lý KCN. Thông tin về lao động - việc làm sau khi được thu thập tại các trạm quan sát được trực tiếp nhập vào cơ sở dữ liệu địa phương hoặc gián tiếp thông qua Internet. Các Sở LĐTB&XH, TTGTVL thường xuyên cập nhật dữ liệu thu thập được cho Trung tâm dự báo và thông tin TTLĐ cấp Vùng thông qua mạng Internet. Tất cả các TTGTVL được thiết lập hệ thống mạng LAN và kết nối Internet tốc độ cao (ADSL).

c. Xây dựng mạng lưới cung cấp thông tin lao động - việc làm

Mạng lưới cung cấp thông tin lao động - việc làm phải được thiết kế trực tiếp từ 03 đầu mối quan trọng là:

- Cấp xã/phường: cung cấp thông tin cơ sở về nhu cầu việc làm của người dân trong Vùng.

- Doanh nghiệp: thông tin cơ sở về nhu cầu nhân lực về số lượng, yêu cầu về chất lượng, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu trình độ và mức lương...

- Các cơ sở đào tạo, cơ sở dạy nghề: cung cấp thông tin cơ sở về nhà trường, ngành nghề, trình độ đào tạo, cơ hội việc làm sau tốt nghiệp, học phí, các dịch vụ phúc lợi...

d. Tập huấn, đào tạo cán bộ làm công tác thông tin lao động - việc làm

Thường xuyên tổ chức tập huấn, triển khai Cổng thông tin điện tử việc làm và hệ điều hành tác nghiệp cho cán bộ của Trung tâm dự báo và thông tin TTLĐ cấp Vùng, cán bộ làm công tác mạng lưới thông tin lao động - việc làm của Sở LĐTB&XH, TTGTVL; Tập huấn nâng cao năng lực cho các cán bộ về các kỹ năng: phỏng vấn, giới thiệu việc làm, thu thập thông tin, phân tích thông tin lao động - việc làm, dự báo ngắn hạn, dài hạn...; Đào tạo, tập huấn về ứng dụng công nghệ thông tin, sử dụng các phần mềm điều tra, thu thập, xử lý và phổ biến thông tin lao động - việc làm. Ngoài ra bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn liên quan lao động - việc làm và bảo hiểm thất nghiệp...

đ. Hình thành mạng lưới phân tích thông tin nhu cầu nhân lực

Mạng lưới phân tích thông tin nhu cầu nhân lực làm là một phần quan trọng của hệ thống thông tin TTLĐ, gồm các nhà phân tích TTLĐ, nhà thống kê...đồng thời cũng bao gồm những cơ chế qui định về cung cấp thông tin và phân tích cho các quá trình lập chính sách và nhận phản hồi về nội dung của phân tích. Đây là cơ sở quan trọng giúp các đối tượng sử dụng thông tin lao động - việc làm khai thác hiệu quả hệ thống thông tin TTLĐ.

3.2.3.3. Tổ chức thực hiện giải pháp

- Thiết lập cơ chế phối hợp trong công tác điều tra khảo sát, dự báo nhu cầu nhân lực và xác định nhu cầu đào tạo một cách thường xuyên, chặt chẽ và hiệu quả giữa 3 “Nhà”: **Nhà nước** (trực tiếp là Sở LĐTB&XH, các Ban quản lý KCN, KKT) – **Nhà trường** (các Trường CĐN) – **Nhà doanh nghiệp** (cộng đồng doanh nghiệp)

+ Sở LĐTB&XH, BQL KCN/KKT (Ban Lao động văn xã và TTGTVL) thực hiện các cuộc khảo sát và phân tích thông tin về thực trạng lao động - việc làm, nhu cầu lao động theo yêu cầu về số lượng, chất lượng và cơ cấu ngành nghề tại các doanh nghiệp trong KKT/KCN, cập nhật thường xuyên thông tin TTLĐ trên website để thông tin về nhu cầu nhân lực, về đào tạo, về kỹ năng tìm việc - tự tạo việc làm; Đồng thời đẩy mạnh công tác khảo sát, phân tích và dự báo nhu cầu NNL về trình độ, cơ cấu ngành nghề, lĩnh vực.. tại các DN trong KKT/KCN; theo dõi thường xuyên sự biến động (tăng, giảm) từ đó xác định nguyên nhân để tìm giải pháp cụ thể, thiết thực. Tuy nhiên, trong cơ chế thị trường, nhu cầu nhân lực các ngành, nghề và trình độ của TTLĐ luôn biến động. Do vậy, dự báo nhu cầu nhân lực cần áp dụng các phương pháp khác để kết quả dự báo phù hợp với yêu cầu như: phương pháp thu thập thông tin TTLĐ; phương pháp điều tra, phỏng vấn người sử dụng lao động, điều tra theo dấu vết người học tốt nghiệp...

+ Các nhà DN đầu tư tại KKT/KCN trong Vùng phối hợp tích cực và thể hiện trách nhiệm cao với Sở LĐTB&XH, Ban quản lý KCN/KKT trong việc cung cấp số liệu và những yêu cầu cụ thể về nhu cầu nhân lực theo giai đoạn, cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu ngành nghề và trình độ.

+ Các Trường CĐN trên địa bàn phải thường xuyên liên hệ và phối hợp chặt chẽ với Sở LĐTB&XH, Ban quản lý KCN/KKT và các doanh nghiệp đầu tư trong Vùng để thu thập thông tin để xác định được nhu cầu đào tạo một cách chính xác và khoa học, làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch chiến lược đào tạo gắn với giải quyết việc làm cho người học sau tốt nghiệp, đáp ứng được nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp.

- Ban điều phối Vùng và UBND các tỉnh/ Tp trong Vùng: tập trung chỉ đạo thực hiện tốt việc thu thập và xử lý thông tin cung-cầu nhân lực, phục vụ công tác quản lý lao động-việc làm, kịp thời cung cấp thông tin phục vụ nghiên cứu, phân tích, dự báo và xây dựng chính sách về thông tin nhu cầu nhân lực phù hợp thực tế; thực hiện liên kết Vùng để cung cấp thông tin, chia sẻ thông tin và khai thác tiềm năng, thế mạnh và lợi thế của nhau, hướng đến mục tiêu tạo việc làm bền vững cho người dân.

- UBND quận, huyện, thị xã, thành phố: chỉ đạo các phòng ban liên quan và UBND các xã/phường/thị trấn để tổ chức mạng lưới cung cấp thông tin lao động - việc làm từ thông tin ban đầu và thông tin cập nhật sự biến động của từng thành viên trong hộ gia đình của tất cả các hộ đã đăng ký hộ khẩu trên địa bàn quản lý của mình; tổng hợp thông tin và lập báo cáo định kỳ và đột xuất lên các cơ quan quản lý cấp trên.

- Trung tâm dự báo và thông tin TTLĐ cấp Vùng: tổ chức in ấn và phát hành thông tin cung - cầu nhân lực; Hướng dẫn ghi chép, tổng hợp, báo cáo định kỳ, xử lý thông tin và báo cáo tổng hợp ở các cấp theo định kỳ và báo cáo đột xuất khi có yêu cầu.

3.2.3.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

- Cục Việc làm - Bộ LĐTB&XH quan tâm hỗ trợ và chỉ đạo thành lập Trung tâm Dự báo và Thông tin TTLĐ cấp Vùng, kết nối thông tin với Trung tâm Quốc gia Dự báo và Thông tin TTLĐ.

- Ủy ban nhân dân các tỉnh/ Tp tăng cường công tác chỉ đạo các cơ quan chức năng tổ chức thực hiện công tác khảo sát, phân tích và dự báo nhu cầu nhân

lực về trình độ, cơ cấu ngành nghề, lĩnh vực; đảm bảo kinh phí thực hiện..

- Các doanh nghiệp cung cấp nhu cầu nhân lực trước mắt và nhu cầu trong tương lai gần (02 năm đến 05 năm) về số lượng, yêu cầu về chất lượng, cơ cấu ngành nghề, cơ cấu trình độ và mức lương...

- Hệ thống các TTGTVL cấp huyện/tỉnh thực hiện vai trò quan trọng trong việc thu thập, xử lý, cung cấp thông tin thông tin nhu cầu nhân lực và tổ chức các giao dịch việc làm.

3.2.4. Xây dựng và triển khai kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường

3.2.4.1. Mục đích và ý nghĩa của giải pháp

Kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường nhằm xác định rõ định hướng, mục tiêu chiến lược và các giải pháp chủ yếu đạt tới mục tiêu chiến lược một cách hiệu quả nhất trên cơ sở sử dụng các nguồn lực sẵn có một cách hợp lý nhất và tạo ra nguồn lực để đáp ứng trong tương lai. Đây là cơ sở quan trọng cho các quyết sách của Hội đồng trường và Ban giám hiệu, là hoạt động có ý nghĩa rất quan trọng trong việc thực hiện dạy nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực của VKTTĐMT.

3.2.4.2. Nội dung của giải pháp

Bao gồm các công việc phải làm như: Tuyên bố sứ mệnh của nhà trường; Xây dựng tầm nhìn chiến lược; Xây dựng hệ thống giá trị cốt lõi của nhà trường; Xác định các vấn đề chiến lược; Xác định mục tiêu của nhà trường. *Tác giả đã áp dụng xây dựng và giới thiệu Sứ mệnh, tầm nhìn và mục tiêu chiến lược của Trường CDN Kỹ thuật Công nghệ Dung Quất đến năm 2020 để các Trường có thể tham khảo, vận dụng.*

a. Tuyên bố sứ mệnh của nhà trường

Sứ mệnh của nhà trường thể hiện mục đích, lý do tồn tại của nhà trường. Tuyên bố sứ mệnh có tác dụng khích lệ và tác động mạnh đến các bên liên quan trong và ngoài tổ chức để cho họ biết tổ chức quan tâm đến cái gì. Khi tuyên bố sứ mệnh được xác định đúng thì có thể dẫn dắt toàn bộ tổ chức, từ trên xuống dưới, giúp cho tất cả mọi người ở mọi cấp độ quyết định *nên làm gì và không nên làm gì.*

*** Sứ mệnh của Trường CDN Kỹ thuật công nghệ Dung Quất đến năm 2020**

Trường CDN Kỹ thuật công nghệ Dung Quất đào tạo nhằm cung cấp cho

KKT Dung Quất, VKTTĐMT và đất nước một lực lượng lao động lành nghề có năng lực chuyên môn cao và phẩm chất đạo đức tốt, có khả năng thích ứng với việc làm trong xã hội, có khả năng hợp tác bình đẳng trong quan hệ quốc tế, góp phần đắc lực vào sự nghiệp phát triển KT-XH của KKT Dung Quất, VKTTĐMT và của cả nước.

b. Xây dựng tầm nhìn chiến lược

Xây dựng tầm nhìn của nhà trường CDN để có được định hướng đúng đắn dẫn cho việc xây dựng các giải pháp phát triển nhà trường trong tương lai. Tầm nhìn cho phép nhà trường thoát khỏi cách tiếp cận theo đường mòn truyền thống đã và đang diễn ra để từ đó tư duy sáng tạo nhằm dẫn đến một bước phát triển mới của nhà trường trong một thời gian dự báo được xác định. Tầm nhìn giúp lãnh đạo nhà trường hình dung được khung cảnh nhà trường trong tương lai để quản lý sự thay đổi cần thiết trong quá trình quản lý.

- Xây dựng tầm nhìn là xác định các giá trị và văn hoá mà trường mong muốn đạt tới. Giá trị được xác định với hai phạm trù: giá trị của nhà trường và giá trị của cá nhân trong đội ngũ nhân lực của nhà trường [89].

+ Giá trị của nhà trường thường được đề cập đến là các chuẩn chất lượng và văn hoá của nhà trường.

+ Giá trị của cá nhân là những chuẩn về đạo đức, là tinh thần trách nhiệm đối với tổ chức và với người khác trong tổ chức, là những cam kết thực hiện các mục tiêu của cá nhân và của nhà trường. Những giá trị cá nhân là yếu tố quan trọng nhất và sâu sắc nhất để tạo thành động cơ và niềm tin trong hành động của mỗi con người để tạo nên giá trị của nhà trường.

Để xây dựng được tầm nhìn của nhà trường, cần căn cứ vào các yếu tố sau:

- Thực trạng (điểm xuất phát) của trường, xem xét tác động của môi trường bên trong và bên ngoài nhà trường để phát huy được thế mạnh, khắc phục được các điểm yếu, tận dụng được các thời cơ và tránh được các nguy cơ để phát triển.

- Các định hướng và chủ trương của Đảng và Nhà nước về đổi mới và phát triển giáo dục nói chung và phát triển các Trường CDN nói riêng.

- Kỳ vọng của nhà trường, mức phấn đấu mà nhà trường hướng tới trong một thời gian nhất định: 05-10 năm trước mắt.

- Bối cảnh mới đối với dạy nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực cho TTLĐ.

- Kết hợp cả 04 loại tình huống được gọi là **4P**: **P**rospective – tình huống có triển vọng xảy ra; **P**robable – tình huống có khả năng xảy ra; **P**referred – tình huống cần ưu tiên và **P**ossible – tình huống có thể chấp nhận được. Một tầm nhìn tốt là tầm nhìn phác họa được một tương lai với nhiều thành tố cần ưu tiên hơn là các thành tố có khả năng xảy ra [91].

** Tầm nhìn của Trường CDN Kỹ thuật công nghệ Dung Quất đến năm 2020*

- Giá trị của Nhà trường

+ Đến năm 2020 Trường CDN KTCN Dung Quất sẽ trở thành một trong ba Trường CDN đứng đầu cả nước về đào tạo có chất lượng, cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo đáp ứng tốt nhu cầu nhân lực của TTLĐ với lưu lượng trung bình trên 10.000 SV/năm. Nhà trường sẽ là trung tâm nghiên cứu khoa học, nghiên cứu ứng dụng các thành tựu KH&CN của VKTTĐMT.

+ Sản phẩm của Nhà trường là lực lượng lao động kỹ thuật có chất lượng đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng, góp phần phát triển KT-XH của KKT Dung Quất, VKTTĐMT, của cả nước và hội nhập quốc tế.

+ Trường có đội ngũ nhân lực đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu ngành nghề và trình độ, có chất lượng, đáp ứng được yêu cầu thực hiện nhiệm vụ.

+ Mọi hoạt động của Nhà trường đều đi vào nề nếp, được thực hiện đúng quy trình quy định.

+ Nhà trường xây dựng được mối quan hệ gắn bó chặt chẽ và thường xuyên với người học, DN để hướng tới thoả mãn yêu cầu của họ.

+ Tập thể lãnh đạo, nhân viên của Nhà trường quyết tâm xây dựng thương hiệu của trường, xây dựng văn hoá nhà trường nhằm tạo động lực cho sự phát triển bền vững trong tương lai.

- Giá trị của cá nhân

+ Mọi cán bộ, nhân viên trong Nhà trường đều đạt chuẩn trình độ, chuẩn năng lực làm việc theo quy định cho từng chức danh.

+ Làm việc với tinh thần trách nhiệm cao, chủ động và sáng tạo, biết tự quản lý công việc và cố gắng đạt hiệu quả công việc ở mức cao nhất.

+ Có tinh thần tập thể và tất cả vì vì sự phát triển của Nhà trường.

c. Xây dựng hệ thống giá trị cốt lõi của nhà trường

Giá trị cốt lõi là nguyên tắc, nguyên lý nền tảng và bền vững của nhà trường, là linh hồn của một nhà trường, nó đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng và thực hiện kế hoạch chất lượng. Thường mỗi nhà trường có từ 03 đến 05 giá trị cốt lõi, chúng xác định kiểu quản lý của nhà trường, các nguyên tắc của cá nhân và hành vi của nhà trường. Khi xây dựng hệ thống giá trị cốt lõi của nhà trường, người lãnh đạo cần chú ý đến tính chân thực, qua đó xác định giá trị nào thực sự là trung tâm.

d. Xác định các vấn đề chiến lược

Các vấn đề chiến lược là các vấn đề khó khăn mà nhà trường sẽ phải đương đầu trong tương lai, là vấn đề phải đưa ra giải quyết để hoàn thành sứ mệnh của nhà trường.

đ. Xác định mục tiêu của nhà trường

Mục tiêu chiến lược của nhà trường là những kết quả cần đạt được trong các lĩnh vực chuyên biệt để thực hiện mục đích của nhà trường với tầm nhìn đã được thiết lập. Để xây dựng mục tiêu chiến lược, Trường CDN cần căn cứ vào tầm nhìn và cần lưu ý đến những tiêu chí sau đây:

- Mục tiêu chiến lược phải thể hiện được tính chuyên biệt. Mục tiêu chiến lược tuy mang tính tổng quát nhưng mỗi mục tiêu phải thể hiện được nội dung và mức độ cần đạt về một lĩnh vực chuyên biệt, cụ thể nào đó, không thể chung chung.

Mục tiêu phải cụ thể, rõ ràng. Mục tiêu chiến lược cần được thể hiện rất cụ thể, rõ ràng có định lượng để có thể đánh giá được, không thể nêu với những thuật ngữ định tính chung chung.

- Mục tiêu phải là kết quả cuối cùng cần đạt. Mục tiêu không được mô tả như một hoạt động mà phải là kết quả cuối cùng của hoạt động đó.

- Mục tiêu phải có tính thực tiễn và khả thi. Mục tiêu nếu không có tính thực tiễn thì dù có đạt được cũng sẽ không mang lại lợi ích gì cho nhà trường, nhưng nếu không khả thi thì sẽ không thể đạt được.

- Mục tiêu phải có tính thách thức. Nếu mục tiêu đặt ra quá cao thì không thể thực hiện được, nhưng ngược lại, nếu đặt ra mục tiêu thấp thì thực hiện quá dễ dàng

nhưng mang lại hiệu quả thấp. Do vậy, mục tiêu cần đặt ra sao cho với một sự nỗ lực, cố gắng thì sẽ đạt được. Như vậy, sẽ đạt được kết quả cao hơn.

- Mục tiêu phải thực sự là quan trọng. Nếu mục tiêu không thực sự quan trọng thì dẫu có đạt được cũng không mang lại hiệu quả gì đáng kể.

Trong việc xác định các mục tiêu của nhà trường, người lãnh đạo cần hiểu rõ có hai cấp độ của mục tiêu.

- Mục tiêu chung (goals) là một tuyên bố chung về kết quả mà nhà trường hy vọng sẽ đạt được, nó thường đi liền với các vấn đề chiến lược và định hướng cho việc xác định các mục tiêu cụ thể. Trong KHCL của mỗi trường nên xác định khoảng 05 đến 07 mục tiêu chung để thực hiện trong khoảng từ 03 đến 05 năm. Khi xác định các mục tiêu chung, cần trả lời các câu hỏi sau:

+ Các mục tiêu chung có phù hợp với qui định về luật pháp, tuyên bố tầm nhìn, sứ mệnh và giá trị cốt lõi của tổ chức không? Việc đạt được các mục tiêu chung có hoàn thành tầm nhìn và sứ mệnh không?

+ Các mục tiêu chung có phản ánh các vấn đề chiến lược và các ưu tiên của nhà trường không? Các mục tiêu chung có định hướng rõ ràng cho hành động không? Các mục tiêu chung có mang tính lâu dài không?

- Mục tiêu cụ thể (Objectives) hay gọi là kết quả mong đợi, các mục tiêu cụ thể được coi là số lượng các bước chuyển tiếp nhằm đạt mục tiêu chung và tầm nhìn lâu dài. Mục tiêu cụ thể cần đo được và có giới hạn thời gian. Chúng chú trọng tới các kết quả của các hành động tại thời điểm kết thúc đặc biệt nào đó.

** Mục tiêu chiến lược của Trường CĐN KTCN Dung Quất đến năm 2020*

- Mục tiêu chung của Nhà trường

+ Trường CĐN KTCN Dung Quất thực hiện tốt nhiệm vụ đào tạo và cung ứng nhân lực phục vụ yêu cầu phát triển KT-XH của KKT Dung Quất, VKTTĐMT, của cả nước. Đào tạo có chất lượng gắn với giới thiệu việc làm cho hầu hết HSSV là mục tiêu hàng đầu và xuyên suốt.

+ Duy trì công tác kiểm định chất lượng đã đạt chuẩn cấp độ cao nhất.

+ Nhà trường là CSDN có chất lượng, có uy tín đối với khách hàng. Nhà

trường sẽ là trung tâm nghiên cứu khoa học, nghiên cứu ứng dụng các thành tựu KH&CN của VKTTĐMT.

+ Nhà trường quản lý chất lượng theo Hệ thống quản lý chất lượng ISO và các công cụ quản lý hiện đại khác nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý.

- Mục tiêu về đào tạo

+ Quy mô đào tạo với lưu lượng trung bình trên 10.000 HSSV/năm;

+ 90% HSSV tốt nghiệp tìm được việc làm đúng ngành nghề và trình độ đào tạo, được cơ sở sử dụng công nhận đạt chất lượng so với yêu cầu.

+ 20% đến 30% HSSV được đào tạo theo chương trình liên thông để mở rộng cơ hội nâng cao kỹ năng nghề cho số công nhân của các DN trong Vùng.

- Mục tiêu về nhân sự

+ 100% CBGV đạt chuẩn về trình độ đào tạo và đạt chuẩn về năng lực nghề nghiệp.

+ 100% CBGV hiểu rõ nhiệm vụ, quyền hạn và công việc của mình để lao động tự giác, tự chủ, với tinh thần trách nhiệm cao nhằm thực hiện tốt các công việc theo chức danh của mình. Mọi người đều am hiểu công việc của mình và thực hiện các công việc theo đúng quy trình quy định;

+ 90% viên chức làm việc với tinh thần tập thể cao, có ý thức xây dựng tập thể Nhà trường vững mạnh, xây dựng uy tín, thương hiệu và văn hóa nhà trường.

- Mục tiêu về các hoạt động của Nhà trường

+ 100% quá trình hoạt động của Nhà trường đều được thực hiện đúng quy trình quy định;

+ Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy và quản lý nhà trường. 100% giáo viên áp dụng công nghệ thông tin trong dạy học để cải tiến phương pháp dạy học, nâng cao chất lượng giảng dạy; 100% CBQL sử dụng vi tính và các phần mềm tin học tiện ích vào hoạt động quản lý.

+ 95% hoạt động được cải tiến không ngừng để nâng cao chất lượng;

- Mục tiêu về gắn kết với doanh nghiệp

Nhà trường thiết lập được mối quan hệ hợp tác chặt chẽ với hầu hết các

doanh nghiệp nhằm nắm bắt nhu cầu nhân lực, tổ chức đào tạo và cung ứng nhân lực phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp.

e. Xác định các giải pháp chiến lược

Để trả lời câu hỏi: làm thế nào để đạt mục tiêu cần phải có các giải pháp chiến lược. Giải pháp chiến lược thể hiện một cách đi thông qua các hoạt động cụ thể để thực hiện các mục tiêu của kế hoạch. Giải pháp chiến lược phải thể hiện cách thức đạt được các mục tiêu ưu tiên.

3.2.4.3. Tổ chức thực hiện giải pháp

- Bước 1: Thành lập Ban xây dựng Kế hoạch chiến lược

Để xây dựng kế hoạch chiến lược (KHCL), nhà trường cần thành lập Ban (hoặc Tổ) xây dựng KHCL, chức năng chính của Ban này là lập kế hoạch, điều phối các hoạt động liên quan, tổ chức các hội thảo, chủ trì soạn thảo văn bản kế hoạch... Tùy theo điều kiện từng trường mà Ban này có thể khác nhau. Nhìn chung có thể có cơ cấu như sau:

+ *Ban chỉ đạo xây dựng kế hoạch chiến lược*: bao gồm đại diện Hội đồng trường, hiệu trưởng, một số chuyên gia (nếu có). Nhiệm vụ của Ban này là chỉ đạo, tư vấn và giám sát quy trình lập kế hoạch.

+ *Ban xây dựng KHCL*: bao gồm Ban giám hiệu; lãnh đạo các phòng, khoa, đơn vị trực thuộc; tổ trưởng các tổ chuyên môn, đại diện đội ngũ giáo viên, đại diện các tổ chức quần chúng, đại diện liên đới. Nhiệm vụ của Ban này là thực hiện các nhiệm vụ trong KHCL (phát triển các giá trị cốt lõi, xác định tuyên bố tầm nhìn và sứ mệnh, đánh giá môi trường bên trong và bên ngoài, mục tiêu chiến lược...)

+ *Nhóm đối chứng*: bao gồm doanh nghiệp, phụ huynh, HSSV, nhân viên, các nhóm liên quan khác sẽ được hỏi ý kiến khi cần thiết để cung cấp phản hồi về chỉ đạo và kết quả thực hiện nhiệm vụ của trường.

Ban xây dựng kế hoạch chiến lược cần xác định rõ nhiệm vụ của nhà trường, đó là những nhiệm vụ chính thức và không chính thức mà nhà trường và tìm ra những ý nghĩa của nhiệm vụ này đối với hoạt động của nhà trường. Ban xây dựng KHCL cần tiến hành khảo sát, thu thập thông tin từ các bên liên quan bao gồm

doanh nghiệp, các thành viên trong nhà trường, các thành viên cộng đồng và bất cứ ai quan tâm đến sự thành công của nhà trường.

- Bước 2: Xác định lộ trình xây dựng Kế hoạch chiến lược

Để việc lập kế hoạch chiến lược được thuận lợi, Ban chỉ đạo phải xác định lộ trình xây dựng KHCL bằng việc xây dựng kế hoạch triển khai việc xây dựng KHCL, kế hoạch này thể hiện logic các bước xây dựng KHCL. Bản kế hoạch này cần xác định thời gian và nguồn tài chính cần thiết. Kế hoạch có thể chia thành các giai đoạn cụ thể, bao gồm thông tin về hoạt động sẽ triển khai, phân công trách nhiệm cho các thành viên trong Ban xây dựng KHCL, quá trình, kết quả và thời gian thực hiện.

- Bước 3: Phân tích môi trường bên trong và bên ngoài

Phân tích môi trường hiện trạng bên trong và bên ngoài nhà trường, thường sử dụng công cụ phân tích SWOT để kết hợp các yếu tố về điểm mạnh, điểm yếu trong nội bộ một tổ chức với các yếu tố bên ngoài là cơ hội và các nguy cơ nhằm đề ra các chiến lược tương ứng [83].

Phân tích các yếu tố bên trong nhà trường giúp nhà quản lý xây dựng kế hoạch cho tương lai dựa trên sự liên kết với cách mà nhà trường hoạt động hiện tại. Thực hiện phân tích bên trong từ các thông tin về điểm mạnh, điểm yếu trong các nguồn lực bằng cách tự đánh giá của các thành viên lập kế hoạch, cũng có thể thu thập thông tin từ các bên liên quan qua các cuộc thăm dò, khảo sát.

Phân tích bên ngoài giúp cho nhà quản lý hiểu được các đánh giá từ bên ngoài và những yếu tố ngoài xã hội ảnh hưởng đến tương lai nhà trường. Thực hiện phân tích các yếu tố bên ngoài từ các thông tin về tình hình phát triển KT-XH, xu hướng phát triển dạy nghề, sự thay đổi công nghệ, sự cạnh tranh, chính sách... thông qua thu thập thông tin thông qua các cuộc phỏng vấn, khảo sát hoặc hội thảo...

Phân tích SWOT được thực hiện theo hai bước cơ bản sau:

- Liệt kê và đánh giá điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội, nguy cơ.

+ *Điểm mạnh*: Ưu thế các nguồn lực và năng lực có giá trị của nhà trường đang

có và được sử dụng một cách hữu ích nhằm đạt được mục tiêu hoạt động.

+ *Điểm yếu*: Các khó khăn, trở ngại về nguồn lực và năng lực nội bộ của nhà trường ngăn cản nhà trường đạt được mục tiêu của mình.

+ *Cơ hội*: Các điều kiện ưu đãi hoặc có lợi bên ngoài tạo thuận lợi cho nhà trường khai thác các hướng hoạt động mới để đạt mục tiêu của mình.

+ *Nguy cơ*: Tình huống không thuận lợi như rào cản, một sức ép hay bất cứ cái gì có thể gây khó khăn có thể phá hoại hay đe dọa đến khả năng tồn tại và thành công trong tương lai của nhà trường.

Điểm mạnh, điểm yếu của nhà trường (môi trường bên trong) được hình thành bởi những yếu tố mà nhà trường có thể kiểm soát được ở mức độ tương đối lớn. Điểm mạnh là những yếu tố có thể xây dựng, khai thác và củng cố được. Điểm yếu là những yếu tố có thể khắc phục được; Cơ hội và nguy cơ của nhà trường (môi trường bên ngoài) được hình thành bởi những yếu tố mà tổ chức có khả năng kiểm soát ở mức độ thấp hơn, thậm chí không kiểm soát được.

- Xác định sự phù hợp về mặt chiến lược giữa khả năng bên trong và môi trường bên ngoài của nó. Sự phù hợp và không phù hợp sẽ giúp xác định mức độ thay đổi chiến lược cần thiết.

- *Bước 4: Xây dựng định hướng chiến lược, mục tiêu và giải pháp*

- + Phát biểu tầm nhìn và sứ mệnh của nhà trường.
- + Xây dựng hệ thống giá trị cốt lõi của nhà trường.
- + Xác định các vấn đề chiến lược.
- + Xác định mục tiêu của nhà trường.
- + Xác định các giải pháp chiến lược.

Tiêu chuẩn để xem xét các mục tiêu cụ thể viết tốt được đánh giá theo **SMART**: **S** (Specific) cụ thể: Mục tiêu cụ thể phản ánh những cái mong muốn làm xong - chứ không phải là cách hoàn thành chúng. Mục tiêu cụ thể phải đủ chi tiết để hiểu và chỉ ra định hướng rõ ràng cho cái khác; **M** (Measurable) đo được: Mục tiêu cụ thể cần phải đo được. Mục tiêu chung bao gồm các mục tiêu cụ thể có thể đo

được, vì vậy mục tiêu chung cũng có thể đo được; **A** (Attainable) đạt được: Các mục tiêu cụ thể phải là các thách thức nhưng mang tính khả thi và nằm trong phạm vi khả năng của nhà trường có thể đạt tới; **R** (Result-oriented) định hướng kết quả: Các mục tiêu cụ thể cần chỉ rõ các kết quả đạt được chứ không phải là cách thức thực hiện chúng; **T** (Time-bound) giới hạn thời gian: mỗi mục tiêu cụ thể gắn liền với một thời gian cụ thể để đạt được. Thời gian hợp lý giúp cá nhân/bộ phận vừa đạt được mục tiêu lại vừa dưỡng sức cho các mục tiêu khác [45].

- Bước 5: Viết hoàn thiện văn bản kế hoạch chiến lược

Để văn bản kế hoạch chiến lược hoàn thành tốt, Ban xây dựng kế hoạch chiến lược cần soạn bản dự thảo với sự trợ giúp của chuyên gia tư vấn nếu cần thiết. Ban xây dựng KHCL tổ chức lấy ý kiến đóng góp của các đối tác thích hợp, trong đó lực lượng quan trọng là các thành viên trong nhà trường. Sau khi tiếp thu ý kiến đóng góp lần cuối, Ban soạn thảo hoàn thành bản dự thảo lần cuối trình lên Ban lãnh đạo phê duyệt.

3.2.4.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

- Lãnh đạo nhà trường quyết tâm thực hiện và chỉ đạo sát sao.
- Sự đồng thuận, tham gia và cam kết thực hiện của mọi người ở tất cả các bộ phận trong nhà trường là điều kiện rất quan trọng tạo nên sự thành công của kế hoạch chiến lược nhà trường.
- Nhà trường cần chuẩn bị nguồn lực cần thiết đảm bảo cho xây dựng và thực hiện kế hoạch chiến lược.
- Cần tham khảo ý kiến của lãnh đạo trường và ý kiến các chuyên gia.
- Vận dụng quy trình xây dựng KHCL một cách phù hợp với điều kiện thực tế sẽ giúp nhà trường đạt tới mục tiêu chiến lược một cách hiệu quả nhất và tạo ra nguồn lực để đáp ứng trong tương lai.

3.2.5. Phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý của nhà trường

3.2.5.1. Mục đích, ý nghĩa của giải pháp

Đội ngũ GV&CBQL là lực lượng nòng cốt, có vai trò hết sức quan trọng của

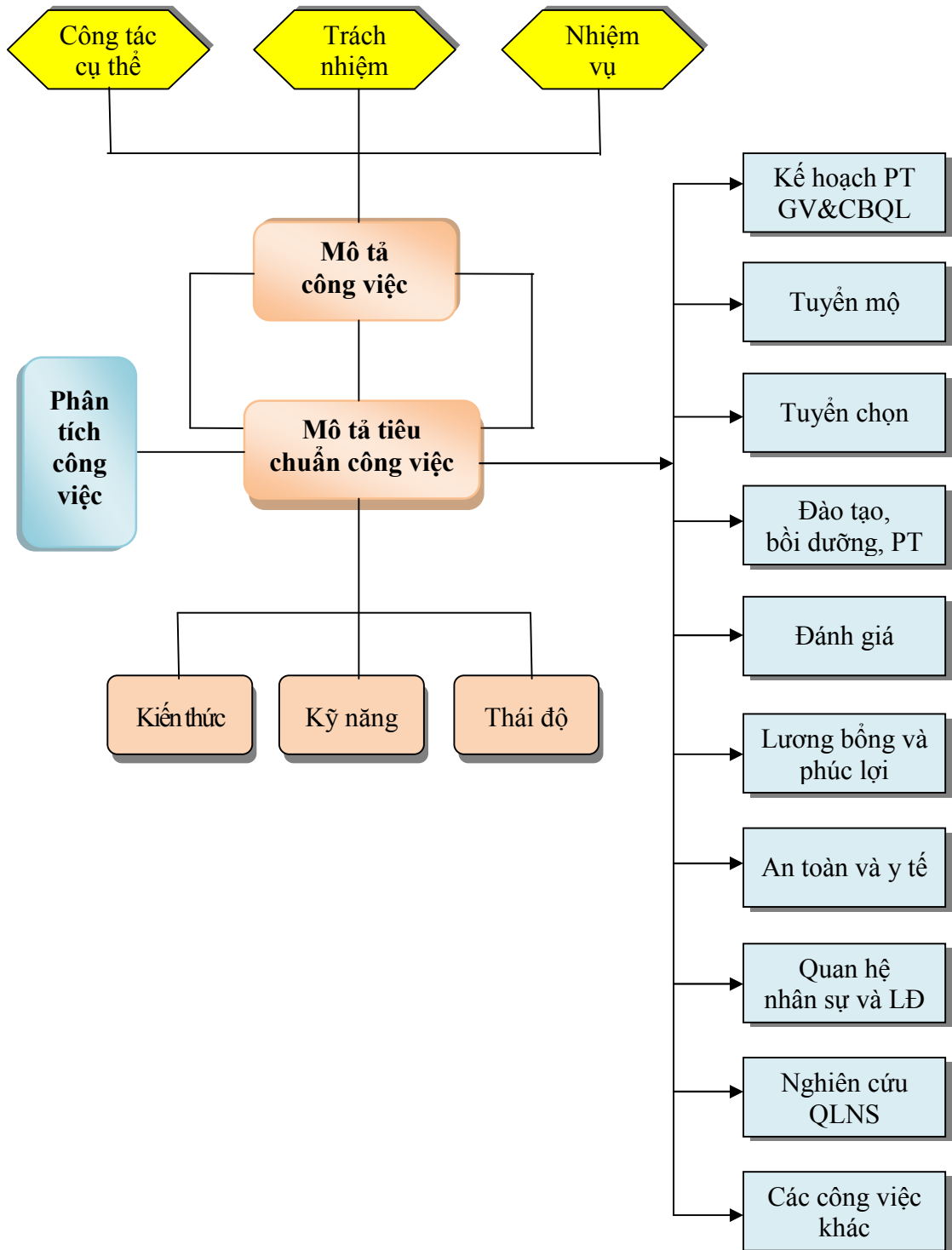
nhà trường, là điều kiện tiên quyết cho việc đổi mới và nâng cao hiệu quả dạy nghề. Phát triển đội ngũ GV&CBQL trong Trường CDN là một quá trình gắn liền với việc đổi mới quản lý nhà trường, mang tính chiến lược và là việc phải làm thường xuyên nhằm xây dựng đội ngũ GV&CBQL đủ về số lượng, phù hợp về cơ cấu và đảm bảo chất lượng nhằm phục vụ cho chiến lược phát triển nhà trường. Thực hiện giải pháp này đội ngũ giáo viên sẽ đảm bảo về số lượng và nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng sư phạm và dạy thực hành nghề; đội ngũ CBQL sẽ nâng cao năng lực quản lý và điều hành, hình thành đội ngũ CBQL làm việc chuyên nghiệp.

3.2.5.2. Nội dung thực hiện giải pháp

a. Phân tích công việc, xây dựng bản mô tả công việc

Phân tích công việc là một công cụ cơ bản của công tác quản lý phát triển nhân lực, nó liên quan đến toàn bộ nhiệm vụ của hoạt động đổi mới công tác quản lý phát triển đội ngũ GV&CBQL. Đây là một tiến trình phân chia các hoạt động thành các nhiệm vụ, việc làm, phần việc cho đến các thao tác một cách có hệ thống, hợp lý để thực hiện từng phần công việc của cá nhân, các phòng/khoa/đơn vị và toàn bộ nhà trường một cách hiệu quả.

Phân tích công việc giúp cho lãnh đạo nhà trường: thấy rõ ràng các công việc cần làm không bị bỏ sót; biết rõ công việc để lựa chọn và bố trí người phù hợp; biết được những mặt yếu kém của nhân viên, những công việc mà họ chưa biết cách làm hoặc làm chưa thành thạo để bồi dưỡng một cách phù hợp và có hiệu quả; có cơ sở khách quan để trả lương đúng; kiểm tra đánh giá khách quan, chính xác; lãnh đạo nhà trường tiết kiệm được thời gian trong quá trình quản lý. Phân tích công việc cũng sẽ làm cho người GV&CBQL thấy rõ nhiệm vụ, yêu cầu của công việc của mình để cố gắng hoàn thành, để chủ động, tự giác và sáng tạo trong việc thực thi nhiệm vụ, không bỏ sót công việc; ngược lại cũng không làm những công việc không thuộc trách nhiệm của mình để tránh chông chéo; có ý thức, kế hoạch bồi dưỡng rèn luyện để làm giỏi công việc được giao; kích thích thi đua vượt mức; tự mình có thể kiểm tra, đánh giá đúng công việc, năng lực của bản thân... [65].



Hình 3.3. Sơ đồ phân tích công việc trong quản lý GV&CBQL

(Nguồn: Dự án “Thị trường lao động” - Tổ chức ILO & Liên minh châu Âu EU)

Phân tích công việc theo thuyết phân tích công việc của Mỹ:

- Tiến hành phân tích từ nghề (occupation) hay chuyên môn (profession), từ

đó phân tích ra các hệ thống công việc (job).

- Từ công việc phân tích ra thành các nhiệm vụ (tasks), đến trách nhiệm (duties), phân tích ra các hành động, hành vi (actions) và các thao tác (operations), thao tác gắn với kỹ năng (skills). (xem sơ đồ Hình 3.3)

Trên cơ sở kết quả phân tích công việc sẽ thiết kế bản mô tả công việc (job description), là bản mô tả các nhiệm vụ và công việc mà người GV&CBQL phải hoàn thành ở vị trí chức danh của họ trong quá trình hành nghề, vì vậy còn được gọi là bản mô tả nghề. Bản mô tả công việc cần thể hiện các nội dung:

- Nhiệm vụ và trách nhiệm trong công việc: liệt kê từng nhiệm vụ, trách nhiệm chính thuộc về công việc, mô tả chính xác, nêu rõ và giải thích cho người GV&CBQL cần phải làm gì? thực hiện các nhiệm vụ và trách nhiệm như thế nào?

- Mối quan hệ trong công việc: cần ghi rõ mối quan hệ chủ yếu của người thực hiện công việc với những người khác trong tổ, các phòng ban..., trong và ngoài nhà trường. Các mối quan hệ này phải được phối hợp nhịp nhàng, cân đối giữa các bộ phận, các lĩnh vực.

- Quyền hạn của người thực hiện công việc.

- Điều kiện làm việc: liệt kê những điều kiện về môi trường, trang thiết bị, phương tiện làm việc và các điều kiện liên quan khác...

- Tiêu chuẩn cần đạt được khi thực hiện công việc: Hệ thống định mức khoa học, cụ thể, định mức khối lượng công việc thực hiện trong ngày, tuần, học kỳ, năm học, các yêu cầu kiểm tra, giám sát...

Bản mô tả công việc cần đầy đủ, ngắn gọn, súc tích. Không có một hình thức cụ thể nào được coi là tốt nhất mà các tổ chức, các nhà trường khác nhau sẽ sử dụng các hình thức khác nhau để mô tả về các công việc.

Đồng thời, trên cơ sở phân tích các công việc của các chức danh, tiến hành xác định chuẩn về kiến thức, kỹ năng và thái độ mà người lao động cần phải có để có thể hoàn thành được các công việc theo chức danh của mình. Xác định chuẩn năng lực cho từng chức danh là một vấn đề cấp thiết để quản lý chất lượng nhân lực của trường một cách có hiệu quả.

Để xây dựng bản mô tả công việc và xác định chuẩn năng lực các chức danh của Trường CDN cần vận dụng phương pháp phân tích nghề DACUM: phân tích

hoạt động nghề nghiệp trên thực tế của những GV&CBQL ở vị trí lao động/chức danh của họ để xác định trong quá trình lao động thực tế, họ được giao những nhiệm vụ gì? mỗi nhiệm vụ họ phải thực hiện những công việc gì? các điều kiện để thực hiện và mức độ/chuẩn cần đạt được của từng công việc. Từ đó phân tích để xác định các kiến thức, kỹ năng và thái độ mà người GV&CBQL cần phải có để có thể hoàn thành được tất cả các công việc của nghề. Tất cả những kiến thức, kỹ năng, thái độ này là chuẩn năng lực mà người GV&CBQL phải có để hành nghề [92].

b. Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GV&CBQL

Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GV&CBQL là một tiến trình đề ra và thực hiện các công việc về nhân sự để đảm bảo đủ số lượng, chất lượng, cơ cấu GV&CBQL đáp ứng nhu cầu của nhà trường và đảm bảo việc bố trí sử dụng nhân sự có hiệu quả. Tiến trình xây dựng nhân sự gồm các bước:

- Bước 1: Phân tích đánh giá thực trạng

Phân tích đánh giá thực trạng đội ngũ GV&CBQL, xác định điểm mạnh, điểm yếu một số mặt như: số lượng, trình độ đào tạo, chất lượng (kỹ năng, kinh nghiệm nghề nghiệp, khả năng hoàn thành nhiệm vụ và các phẩm chất cá nhân như mức độ nhiệt tình, sự tận tâm, sáng kiến trong công việc...), cơ cấu, các chính sách tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật...

- Bước 2: Dự báo nhu cầu phát triển đội ngũ GV&CBQL

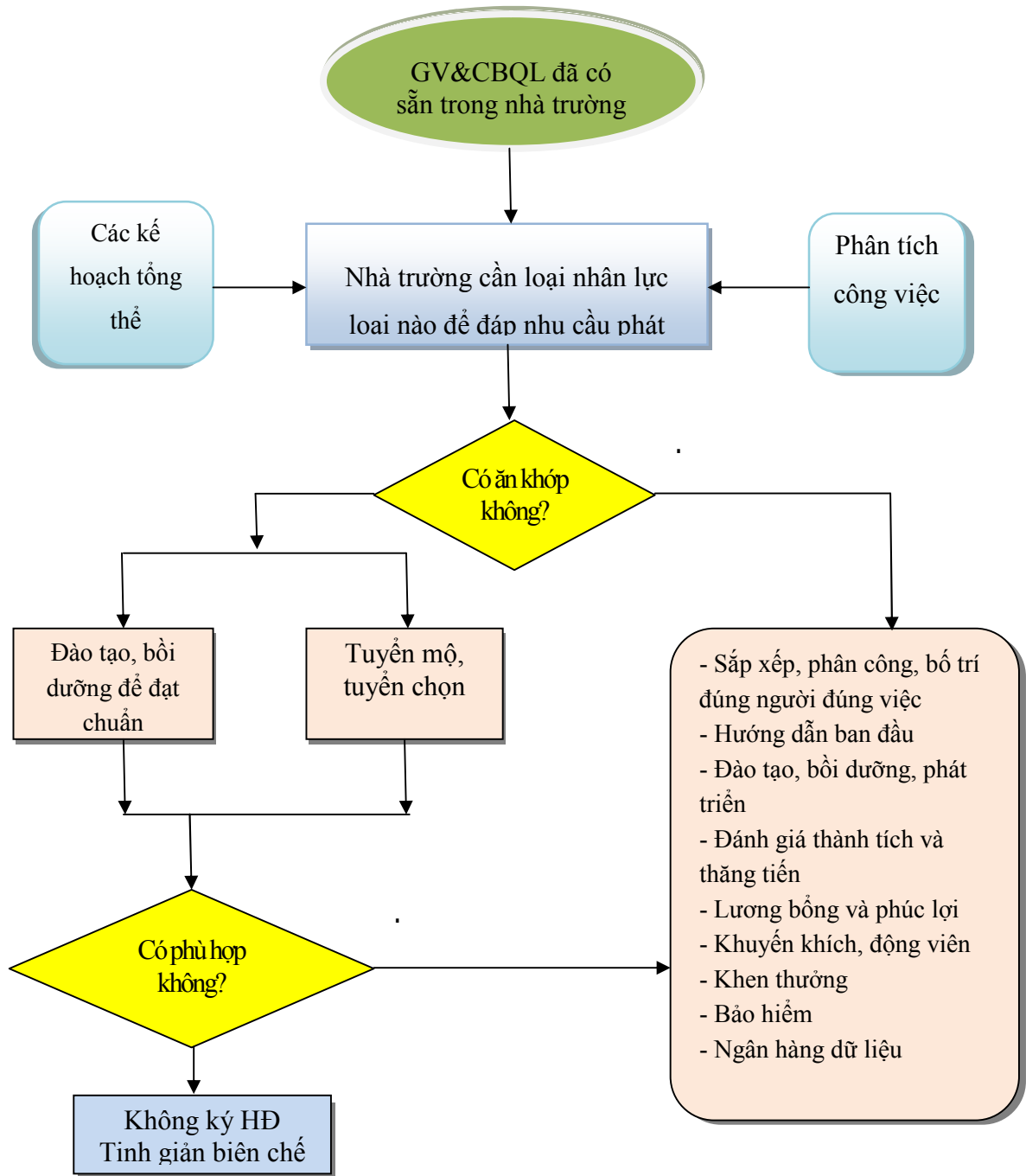
Sau khi đánh giá xong những khả năng hiện có, nhà quản lý căn cứ vào kế hoạch chung để dự báo nhu cầu phát triển đội ngũ GV&CBQL cho tương lai (phát triển vọng khoảng 5-7 năm trở lên), gồm các dự báo ngắn hạn (dự tính), trung hạn và dài hạn. Phải dự báo được xu hướng diễn biến của GV&CBQL về số lượng, chất lượng, cơ cấu; phải chỉ ra nhu cầu, khả năng và điều kiện thực hiện.

- Bước 3: Lập kế hoạch phát triển đội ngũ GV&CBQL

Để giải quyết tốt vấn đề nhân sự, một vấn đề khá phức tạp, đòi hỏi các nhà quản lý phải có nhiều phương án, kế hoạch để từ đó có thể lựa chọn các phương án tối ưu. (xem sơ đồ Hình 3.3)

Khi lập kế hoạch, nếu xét thấy đội ngũ GV&CBQL sẵn có của nhà trường có đủ đáp ứng được nhu cầu thì sẽ đưa ra hướng điều chuyển, sắp xếp, bố trí, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu kế hoạch của nhà trường. Nếu không có sẽ đề ra kế

hoạch, chủ trương, chính sách và biện pháp để đảm bảo đủ NNL cần thiết như: tuyển mộ những chuyên gia kỹ thuật giỏi từ các DN, các nhà quản lý giỏi từ các đơn vị khác; Bên cạnh đó sẽ đào tạo bồi dưỡng cho số GV&CBQL chưa đạt chuẩn. Sau đào tạo, bồi dưỡng, những GV&CBQL vẫn không đạt chuẩn thì phải giải việc để người dôi dư ra vẫn có việc làm theo cách nào đó, trong trường hợp không thể bố trí được sẽ tinh giản biên chế...



Hình 3.4. Tiến trình xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GV&CBQL

c. Tuyển dụng nhân sự

Tuyển dụng nhân sự là một quá trình đánh giá các ứng viên theo nhiều khía cạnh khác nhau dựa vào các yêu cầu của công việc để tìm được những người phù hợp với các yêu cầu đặt ra trong số những người tham gia tuyển dụng. Cơ sở của tuyển dụng là bản mô tả công việc và chuẩn năng lực cho từng chức danh. Quá trình tuyển dụng phải đáp ứng được các yêu cầu: phải xuất phát từ kế hoạch hoạt động của nhà trường và kế hoạch NNL; phải tuyển dụng được những người có chuyên môn cần thiết cho công việc để đạt được hiệu quả công tác tốt và có phẩm chất tốt, yêu nghề, gắn bó với công việc của nhà trường. Quá trình tuyển dụng là một quy trình gồm nhiều bước, qua mỗi bước sẽ sàng lọc, loại bỏ các ứng viên không đủ điều kiện đi tiếp vào các bước sau. Quá trình tuyển dụng có các bước:

- Bước 1: Tiếp đón ban đầu và phỏng vấn sơ bộ

Bước này phỏng vấn sơ bộ để xác định được những cá nhân có tố chất và khả năng thích hợp với công việc hay không để từ đó ra những quyết định có tiếp tục quan hệ với ứng viên đó hay không hay loại ngay.

- Bước 2: Sàng lọc qua hồ sơ xin việc

Thông qua hồ sơ nhà quản lý cần nắm được những thông tin sau: các thông tin thiết yếu như họ tên, ngày tháng năm sinh, địa chỉ nơi ở, hộ khẩu; thông tin về quá trình học tập, đào tạo, các văn bằng chứng chỉ đã đạt được và trình độ học vấn khác; quá trình làm việc, những công việc đã làm, các kinh nghiệm đã có, tiền lương và thu nhập, lý do chuyển chuyên, chưa có việc làm, hoặc thôi việc làm cũ; tình trạng sức khỏe, sở trường, các khả năng khác, đặc điểm tâm lý cá nhân...

- Bước 3: Các trắc nghiệm nhân sự trong tuyển dụng

Trắc nghiệm sẽ giúp các nhà tuyển dụng nắm được các tố chất tâm lý, kỹ năng và tìm hiểu các khả năng đặc trưng, đặc biệt trong thực hiện công việc của các ứng viên. Muốn vậy, cần phải có những người am hiểu về công việc hoặc đã nghiên cứu kỹ bản mô tả công việc, bản yêu cầu công việc đối với người thực hiện.

- Bước 4: Phỏng vấn tuyển dụng

Phỏng vấn giúp chúng ta khắc phục được những nhược điểm mà quá trình nghiên cứu hồ sơ xin việc hoặc các loại văn bằng chứng chỉ không nêu hết được.

- Bước 5: Thẩm tra các thông tin thu thập được trong quá trình tuyển dụng

Kiểm tra và đánh giá các thông tin có được bằng những cách khác nhau như hỏi lại trường đào tạo, nơi làm việc cũ, bạn bè... Cần hết sức tránh không hỏi những điều riêng tư không liên quan đến các thông tin cần kiểm chứng hoặc cần bổ sung. Cũng không nên giấu việc điều tra này đối với người xin việc.

- Bước 6: Ra quyết định tuyển dụng

Khi ứng viên đã đáp ứng các yêu cầu của việc tuyển dụng, nhà quản lý ra quyết định tuyển dụng hoặc ký hợp đồng. Trong quyết định hoặc hợp đồng lao động cần ghi rõ về chức vụ, lương bổng, thời gian thử việc và các điều khoản cần thiết khác. Đồng thời cung cấp cho nhân viên mới lịch sử hình thành, phát triển và truyền thống của trường, các chính sách, nội qui chung, điều kiện làm việc, ngày nghỉ, chế độ khen thưởng kỷ luật, an toàn lao động...

Quá trình tuyển dụng là khâu quan trọng nhằm giúp cho các nhà quản lý nhân sự ra các quyết định tuyển dụng một cách đúng đắn nhất; trong thực tế, các bước và nội dung trình tự của tuyển dụng có thể thay đổi linh hoạt (thậm chí có thể thêm hoặc bớt một vài bước). Quá trình tuyển dụng tốt sẽ giúp cho nhà trường có được những con người có kỹ năng phù hợp với sự phát triển của tổ chức trong tương lai. Điều này còn giúp cho nhà trường giảm được các chi phí phải tuyển chọn lại, đào tạo lại trong quá trình thực hiện công việc.

d. Phân công công việc

Người xưa khẳng định: “Thuật trị quốc chính là việc dùng người”. Người lãnh đạo làm nên sự nghiệp, thành công chính là nhờ ở chỗ biết dùng người. Tuyển dụng được người tài, tìm được người phù hợp với công việc là rất khó khăn, nhưng vấn đề quan trọng là người lãnh đạo phải sử dụng nhân sự như thế nào để phát huy tốt nhất khả năng của họ, giúp họ thành công trong công việc, mang lại hiệu quả tốt cho nhà trường. Nghệ thuật dùng người là biết phân công, sắp xếp, sử dụng đúng người vào đúng việc là phát huy được tối đa khả năng, mặt mạnh, sở trường của mỗi người. Đó là việc phức tạp và khó nhất của người lãnh đạo, nó có quan hệ lớn đến sự hưng, suy, thành, bại của nhà trường và sự nghiệp của người lãnh đạo. Vì vậy, mỗi người lãnh đạo phải tập trung sức lực vào việc quản lý và sử dụng cán bộ dưới quyền.

Phân công và sử dụng tốt người lao động là điều kiện quan trọng để lãnh đạo có hiệu quả. Trong chức trách của người lãnh đạo có thể liệt kê rất nhiều nhưng điều quan trọng nhất là mục tiêu mà người lãnh đạo hướng tới là dùng người. Mục tiêu là tiền đề của việc dùng người, còn dùng người đảm bảo cho việc thực hiện mục tiêu đã định ra.

Một số nguyên tắc cơ bản khi phân công:

- Hiệu trưởng nhà trường cần nắm vững đường lối, chính sách, chế độ đối với GV&CBQL nhà trường để vận dụng linh hoạt, sáng tạo trong việc phân công.
- Đảm bảo tính khoa học, phân công theo đúng chuyên môn được đào tạo, đảm bảo tính vừa sức, đồng đều, công bằng. Việc phân công phải xuất phát từ yêu cầu đảm bảo hiệu quả công việc, có quan tâm đến hoàn cảnh, nguyện vọng của GV&CBQL.
- Tin tưởng vào khả năng vươn lên của mỗi người, tránh định kiến.
- Đảm bảo nguyên tắc tập trung, dân chủ, có qui trình phù hợp.

e. Đánh giá hiệu quả làm việc

Đánh giá đúng năng lực của GV&CBQL là một hoạt động quan trọng, quyết định một phần không nhỏ thành công của nhà trường. Trong nhà trường, đánh giá hiệu quả làm việc của GV&CBQL được sử dụng với nhiều mục đích khác nhau:

- Cung cấp thông tin phản hồi cho GV&CBQL về mức độ thực hiện công việc của họ so với yêu cầu và so với người khác.
- Giúp GV&CBQL điều chỉnh, sửa chữa các thiếu sót trong quá trình làm việc, đồng thời kích thích động viên, tạo động lực làm việc cho họ.
- Đánh giá năng lực thực hiện công việc sẽ giúp nhà trường có cơ sở cho các vấn đề về nhân sự như: đào tạo, bồi dưỡng khen thưởng, nâng lương, đề bạt, thuyên chuyển, cải tiến cơ cấu tổ chức... Thông qua đánh giá năng lực làm việc, hiệu trưởng có thể điều chỉnh việc phân công GV&CBQL cho phù hợp với công việc, phát hiện và làm bộc lộ những tiềm năng trong họ, giúp họ phát triển toàn diện.

- Đánh giá năng lực thực hiện công việc của GV&CBQL sẽ có tác động lên cả nhà trường lẫn cá nhân. Đối với nhà trường, các thông tin đánh giá năng lực thực hiện công việc của GV&CBQL sẽ giúp nhà trường kiểm tra lại chất lượng của các hoạt động quản lý nhân sự khác nhau như: tuyển dụng, định hướng và hướng dẫn công việc, đào tạo, bồi dưỡng, trả lương...

Việc đánh giá giáo viên không chỉ ở công tác giảng dạy, mà để đánh giá toàn diện một giáo viên, năng lực làm việc của họ, cần căn cứ vào các yếu tố cơ bản sau:

- Phẩm chất đạo đức: chấp hành các đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước; thực hiện tốt nội qui, qui định của nhà trường; quan hệ tốt với đồng nghiệp, với HSSV và phụ huynh; có ý thức giữ gìn đoàn kết nội bộ; chấp hành tốt kỷ luật lao động (không bỏ tiết, đi trễ, tham gia các hoạt động chung của nhà trường...)

- Hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học: đây là nội dung trọng tâm, có tính mấu chốt thể hiện năng lực thực sự của người giáo viên. Các tiêu chí cần được lượng hoá bằng điểm và phổ biến đến từng người để tiện theo dõi, thực hiện.

- Thực hiện qui chế chuyên môn: thực hiện chương trình, kế hoạch giảng dạy; các yêu cầu về soạn bài, sổ điểm cá nhân, sổ đầu bài, sổ họp... theo qui định.

- Tham gia các hoạt động bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ.

- Các công tác khác: công tác quản lý tốt HSSV; công tác Đảng, công đoàn, thanh niên, công tác xã hội... hoàn thành các công việc ở mức độ như thế nào?

Đánh giá GV&CBQL là vấn đề rất nhạy cảm, phức tạp, dễ đụng chạm. Nếu người quản lý làm tốt công tác đánh giá sẽ là đòn bẩy, thúc đẩy chất lượng của nhà trường đi lên. Nếu làm không tốt, không khoa học, không đồng bộ, thiếu những văn bản pháp lý, thiếu dân chủ thì có thể đi vào bế tắc, nội bộ lung củng, mất đoàn kết, ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo và sự phát triển của nhà trường.

f. Đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ GV&CBQL

Đào tạo, bồi dưỡng và phát triển GV&CBQL là các hoạt động để duy trì và nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực, là điều kiện quyết định để nhà trường có thể đứng vững và thắng lợi trong môi trường cạnh tranh. Công tác đào tạo, bồi dưỡng và phát triển GV&CBQL cần phải thực hiện một cách có tổ chức và có kế hoạch. Cần nhấn mạnh thêm các khái niệm đào tạo, bồi dưỡng và phát triển GV&CBQL:

- **Đào tạo:** là hình thành kiến thức, kỹ năng, thái độ chuyên môn, nghề nghiệp bằng một quá trình giảng dạy, huấn luyện có hệ thống theo chương trình qui định với những chuẩn mực nhất định.

- **Bồi dưỡng:** là các hoạt động làm gia tăng trình độ hiện có về kiến thức, kỹ năng, thái độ nhằm giúp cho GV&CBQL thực hiện công việc đạt kết quả tốt hơn.

- **Phát triển:** là các hoạt động nhằm chuẩn bị và cung cấp nhân lực theo yêu

cầu phát triển của nhà trường về số lượng, chất lượng và cơ cấu dựa trên cơ sở những định hướng phát triển của nhà trường.

Đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ GV&CBQL là tổng thể các hoạt động học tập có tổ chức được tiến hành trong những khoảng thời gian nhất định để nhằm tạo ra sự thay đổi hành vi nghề nghiệp của GV&CBQL.

Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV&CBQL là công việc rất cấp bách trước yêu cầu đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế. Trong quá trình đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng GV&CBQL, một số nguyên tắc đã được đúc kết và coi như là sự vận dụng nguyên lý giáo dục của Đảng, nhà nước trong nhà trường. Những nguyên tắc đó là:

- Nguyên tắc đảm bảo sự thống nhất giữa đào tạo, bồi dưỡng tư tưởng chính trị, đạo đức với chuyên môn, nghiệp vụ và các nhiệm vụ đặt ra từ thực tiễn.

- Trong thời đại văn minh tri thức, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng không bao giờ kết thúc. Mỗi GV&CBQL cần phải học tập thường xuyên và suốt đời.

- Những chương trình đào tạo, bồi dưỡng chung đều chưa thật hoàn hảo. Mỗi trường cần phải thiết kế chương trình riêng phù hợp với thực tế trường mình.

- Bồi dưỡng tại Trường mình sẽ thành công hơn khi gửi GV&CBQL đi bồi dưỡng nơi khác. Nhà trường khuyến khích càng nhiều người tham gia bồi dưỡng càng tốt.

- Nhà trường cần phân tích nhu cầu và các mối quan tâm của giáo viên để đưa ra nội dung và cách thức đào tạo, bồi dưỡng phù hợp.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng nên được triển khai liên tục và phải thiết thực để đem lại sự cải thiện cụ thể, thường xuyên trong hoạt động của nhà trường.

- Trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cố gắng sử dụng tất cả các nguồn lực có sẵn trong nhà trường. Có thể kết hợp với các trường khác để thực hiện chương trình đào tạo, bồi dưỡng và chia sẻ nguồn lực với trường bạn.

- Đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên giúp nhà trường luôn đổi mới và có thể đối mặt được với những thách thức mới.

Trước những yêu cầu mới đối với người GV&CBQL, nội dung đào tạo, bồi dưỡng cho GV&CBQL rất phong phú, đa dạng. Nhiều kiến thức ở các lĩnh vực khác nhau cần được trang bị như về: tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống; về kiến

thức pháp luật; về chuyên môn: nâng cao kỹ năng sư phạm, kỹ năng dạy thực hành nghề, bồi dưỡng chuyên đề, đổi mới phương pháp, cập nhật công nghệ mới... Riêng các ngành nghề trọng điểm trình độ khu vực ASEAN và quốc tế, ngoài đào tạo bồi dưỡng thông thường, các giáo viên dạy nghề này nhất thiết phải được nâng cao chuyên sâu về kỹ năng sư phạm, ngoại ngữ chuyên ngành, kỹ năng dạy thực hành nghề đảm bảo cho người học đạt chuẩn.

Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng chỉ thật sự mang lại hiệu quả cao khi nó trở thành nhu cầu và có sự tự nguyện, tự giác của mỗi GV&CBQL [87].

3.2.5.3. Tổ chức thực hiện giải pháp

- Ban giám hiệu chỉ đạo và tổ chức xây dựng các quy định nội bộ về phân tích công việc cho toàn bộ vị trí công việc trong nhà trường; xây dựng bản mô tả công việc và chuẩn năng lực của các chức danh trong nhà trường; Phổ biến, quán triệt trong toàn bộ GV&CBQL, nhân viên của trường để thực hiện.

- Tăng cường tuyển mộ những chuyên gia giỏi, những người có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ. Huy động các nhà khoa học, chuyên gia giỏi từ các DN, nghệ nhân, người có tay nghề cao tham gia vào hoạt động dạy nghề của nhà trường.

- Chuẩn hóa đội ngũ giáo viên dạy nghề bằng cách bồi dưỡng, đào tạo bổ sung nhằm nâng đạt chuẩn về kỹ năng dạy nghề. Riêng các GV dạy các nghề trọng điểm (cấp độ khu vực ASEAN, cấp độ quốc tế) cần ưu tiên đào tạo lại để giáo viên đạt năng lực sư phạm và ngoại ngữ phù hợp với cấp độ nghề tương ứng.

- Chuẩn hóa đội ngũ CBQL bằng cách bồi dưỡng, đào tạo bổ sung nhằm nâng cao kỹ năng quản lý, hình thành đội ngũ CBQL có tính chuyên nghiệp.

- Đổi mới phương thức tuyển dụng theo chuẩn năng lực của các chức danh trong nhà trường, đảm bảo tính khách quan, có yếu tố cạnh tranh...

- Kiểm tra, giám sát thường xuyên việc thực hiện.

3.2.5.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

- Ban giám hiệu các Trường CĐN cần luôn quan tâm rà soát, nắm vững tình hình đội ngũ GV&CBQL trong nhà trường, có kế hoạch cụ thể về phát triển đội ngũ GV&CBQL ở cả 03 mặt: số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ GV&CBQL.

- Nhà trường xây dựng môi trường làm việc tích cực, hợp tác và hiệu quả; tạo

dựng được nguồn tài sản quý giá cho nhà trường đó là nguồn nhân lực.

- Có sự đồng thuận và tham gia tích cực, chủ động của mọi người trong nhà trường về phát triển đội ngũ nhân lực của nhà trường.

- Có đủ nguồn kinh phí để thực hiện.

- Xây dựng môi trường văn hóa nhà trường phù hợp với những định hướng giá trị tiên tiến của thời đại.

3.2.6. Phát triển chương trình, giáo trình dạy nghề định hướng thị trường lao động

3.2.6.1. Mục đích, ý nghĩa của giải pháp

Phát triển chương trình, giáo trình dạy nghề định hướng TTLĐ sẽ thể hiện được mục tiêu đào tạo của nhà trường một cách rõ ràng, quy định cụ thể chuẩn kiến thức, kỹ năng, cấu trúc nội dung, phương pháp và hình thức đào tạo, cách thức đánh giá kết quả học tập của HSSV, hướng đến mục tiêu đào tạo đáp ứng được nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp và TTLĐ.

3.2.6.2. Nội dung thực hiện giải pháp

- Nhà trường xây dựng nội dung chương trình dạy nghề trên cơ sở phân tích nghề và có sự tham gia của các doanh nghiệp. Chương trình dạy nghề phải được thiết kế theo hướng mở, tích hợp và linh hoạt, phù hợp với sự thay đổi công nghệ của doanh nghiệp; Cấu trúc của các chương trình phải mềm dẻo, linh hoạt theo học phần, module liên thông giữa các trình độ đào tạo nghề và các trình độ đào tạo khác.

- Từng chương trình dạy nghề có mục tiêu được xác định rõ ràng, trong đó quy định cụ thể chuẩn kiến thức, kỹ năng, phương pháp và hình thức đào tạo; Có quy định về cách thức đánh giá kết quả học tập cho từng trình độ đối với mỗi mô-đun, môn học, mỗi nghề.

- Hàng năm nhà trường lấy ý kiến nhận xét, đánh giá của người sử dụng lao động, HSSV tốt nghiệp đã đi làm; ý kiến đánh giá phản biện của giáo viên, chuyên gia về chương trình dạy nghề đáp ứng nhu cầu của sản xuất/dịch vụ ở doanh nghiệp và của TTLĐ.

- Định kỳ ít nhất 5 năm/lần các chương trình dạy nghề được nhà trường rà

soát, điều chỉnh, bổ sung, cập nhật để phù hợp với điều kiện sản xuất/dịch vụ ở doanh nghiệp và của TTLĐ trong từng giai đoạn phát triển KT-XH và hội nhập quốc tế. Khi bổ sung, điều chỉnh chương trình dạy nghề có tham khảo các chương trình tương ứng của nước tiên tiến và cập nhật những thành tựu KH&CN tiên tiến liên quan đến nghề đào tạo, từng bước tiếp cận và đạt chuẩn trình độ dạy nghề nghiệp của khu vực và thế giới.

- Nhà trường biên soạn, chỉnh lý giáo trình hiện hành cho phù hợp với chương trình mới, đáp ứng yêu cầu đổi mới về nội dung và phương pháp dạy học. Tham khảo, cập nhật giáo trình của các nước tiên tiến để có cải tiến phù hợp với các chương trình đào tạo mới.

3.2.6.3. Tổ chức thực hiện giải pháp

- Nhà trường thành lập bộ phận/ban xây dựng, bổ sung chương trình, hội đồng thẩm định giáo trình dạy nghề; có văn bản quy định về định kỳ (không quá 05 năm/lần đối với chương trình dạy nghề) để rà soát, bổ sung, điều chỉnh chương trình dạy nghề cho phù hợp với kỹ thuật, công nghệ sản xuất/dịch vụ; có văn bản của trường, quy định về quy trình tổ chức biên soạn, thẩm định, phê duyệt giáo trình.

- Mỗi chương trình dạy nghề trong quá trình xây dựng, biên soạn nhà trường huy động trí tuệ và kinh nghiệm của giáo viên dạy các môn học, mô-đun đào tạo nghề của chương trình dạy nghề trong trường và cán bộ ngoài trường, chuyên gia từ các cơ sở sản xuất/dịch vụ để tham gia xây dựng, biên soạn. (phải có tỷ lệ 50% trở lên cán bộ, giáo viên trong Trường và có ít nhất 02 cán bộ ngoài Trường, chuyên gia từ các cơ sở sản xuất/dịch vụ).

- Hàng năm nhà trường lên kế hoạch lấy ý kiến nhận xét, đánh giá của người sử dụng lao động, chuyên gia từ các doanh nghiệp, HSSV, cựu HSSV đã đi làm về chương trình dạy nghề đáp ứng nhu cầu của TTLĐ: kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp cần đạt... Bên cạnh đó, nhà trường tham khảo các chương trình, giáo trình tương ứng của nước ngoài, những thành tựu KH&CN tiên tiến liên quan đến nghề đào tạo để bổ sung, điều chỉnh chương trình dạy nghề.

- Định kỳ nhà trường tiến hành bổ sung, điều chỉnh chương trình dạy nghề

theo kế hoạch và có Báo cáo kết quả bổ sung, điều chỉnh chương trình dạy nghề. Kết quả sau bổ sung, điều chỉnh chương trình là chương trình dạy nghề chi tiết và Quyết định ban hành chương trình. Trên cơ sở chương trình dạy nghề, nhà trường tổ chức lựa chọn giáo trình sẵn có để biên tập lại hoặc biên soạn mới, thành lập Hội đồng thẩm định giáo trình đánh giá thẩm định giáo trình. Kết quả sau thẩm định là Biên bản nghiệm thu giáo trình dạy nghề của hội đồng thẩm định đối với toàn bộ giáo trình của trường.

3.2.6.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

- Trong toàn bộ quá trình thực hiện, sự hỗ trợ nhiệt tình và trách nhiệm của doanh nghiệp trong xây dựng và điều chỉnh chương trình, giáo trình dạy nghề (với vai trò là người sử dụng sản phẩm cuối cùng của quá trình đào tạo) đóng vai trò vô cùng quan trọng; sự quyết tâm thực hiện và chỉ đạo sát sao của lãnh đạo nhà trường đóng vai trò vô cùng quan trọng.

- Nhà trường có đủ nguồn kinh phí để thực hiện.

- Đội ngũ giáo viên của nhà trường có năng lực và cam kết thực hiện xây dựng, bổ sung, điều chỉnh chương trình, giáo trình dạy nghề đạt chất lượng, cho phù hợp với nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp và TTLĐ.

3.2.7. Tăng cường công tác kiểm định chất lượng dạy nghề

3.2.7.1. Mục đích, ý nghĩa của giải pháp

Kiểm định chất lượng dạy nghề nhằm đánh giá, xác định mức độ thực hiện mục tiêu, chương trình, nội dung dạy nghề của nhà trường dựa trên những tiêu chuẩn và tiêu chí đánh giá của bộ tiêu chuẩn kiểm định, một mặt giúp nhà trường tự đánh giá và hoàn thiện các điều kiện bảo đảm chất lượng đáp ứng nhu cầu nhân lực cho TTLĐ, mặt khác giúp cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề đánh giá, qua đó công bố với xã hội về thực trạng chất lượng của nhà trường để người học và xã hội biết được thực trạng chất lượng đào tạo và giám sát. Kết quả kiểm định chất lượng là cơ sở giúp lãnh đạo nhà trường có chính sách phù hợp để phát triển nhà trường; đó cũng là cơ sở giúp các cơ quan quản lý các cấp có chính sách phù hợp để phát triển các Trường CDN và cả hệ thống dạy nghề.

3.2.7.2. Nội dung thực hiện giải pháp

Kiểm định chất lượng dạy nghề bao gồm 02 nội dung quan trọng là tự kiểm định chất lượng dạy nghề của nhà trường (đánh giá trong) và kiểm định của cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề (đánh giá ngoài). Có thể khái quát các bước cơ bản trong quy trình KĐCL bao gồm 08 bước sau:

- *Bước 1:* Đề nghị đánh giá chất lượng của Nhà trường. Nhà trường đề xuất với cơ quan kiểm định tiến hành đánh giá chất lượng của toàn bộ Nhà trường hoặc một chương trình dạy nghề nào đó; hay cơ quan kiểm định thông báo với Nhà trường sự cần thiết phải tiến hành đánh giá chất lượng

- *Bước 2:* Tự kiểm định của Nhà trường. Nhà trường tiến hành tự đánh giá toàn bộ điểm mạnh, điểm yếu, thách thức dựa trên những tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá, đồng thời xây dựng kế hoạch khắc phục trong báo cáo tự đánh giá.

- *Bước 3:* Kiểm định của cơ quan kiểm định. Cơ quan kiểm định sẽ lựa chọn và cử một đoàn gồm các chuyên gia kiểm định thực hiện việc nghiên cứu các tài liệu tự đánh giá của Nhà trường và thực hiện kiểm định Nhà trường hoặc CTDN.

- *Bước 4:* Báo cáo kết luận kiểm định. Đoàn kiểm định sẽ tổng kết và công bố những kết quả của quá trình đánh giá ngoài, đưa ra những đề xuất, khuyến nghị với Nhà trường tương ứng với từng tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định.

- *Bước 5:* Nhận xét của những đối tượng có lợi ích liên quan. Các cơ quan kiểm định sẽ tham khảo nhận xét và ý kiến từ những đối tượng có lợi ích liên quan (ví dụ như các nhà tuyển dụng, sinh viên tốt nghiệp, v.v...) về chất lượng của Nhà trường hoặc chương trình dạy nghề trong quá trình thực hiện đánh giá.

- *Bước 6:* Cơ quan kiểm định nghiên cứu kết quả báo cáo. Cơ quan kiểm định sẽ rà soát và nghiên cứu báo cáo đánh giá của đoàn chuyên gia và làm việc với đại diện Nhà trường hoặc CTDN để thảo luận những điểm cần làm rõ thêm.

- *Bước 7:* Đề xuất của cơ quan kiểm định: Cơ quan kiểm định sẽ giữ nguyên hoặc thay đổi ý kiến nhận xét của mình và khẳng định hoặc xác định mức độ kiểm định đạt được của nhà trường hoặc CTDN.

- *Bước 8:* Thực hiện nâng cao chất lượng. Nhà trường tiến hành cải thiện chất lượng theo đề xuất của cơ quan kiểm định và báo cáo với cơ quan này về kết quả thực hiện theo đúng thời gian quy định trước khi tiến hành lần kiểm định tiếp theo.

Để tăng cường công tác kiểm định chất lượng dạy nghề, vấn đề quan trọng của nhà trường trong công tác kiểm định là quá trình tự kiểm định để xác định

những điểm không phù hợp với các tiêu chí của bộ tiêu chuẩn và hành động khắc phục để đạt chuẩn. Quá trình tự kiểm định thường do lãnh đạo và các CBQL hành chính của nhà trường bắt đầu và khởi xướng, tuy nhiên quá trình sau đó sẽ được mở rộng và thu hút sự tham gia của toàn trường vì lợi ích chung. Thông thường nhà trường phải dành khoảng 04 đến 05 học kỳ cho việc lập kế hoạch thực hiện và báo cáo toàn bộ quy trình tự kiểm định. Đây phải là hoạt động thường xuyên hàng năm.

a. Công tác chuẩn bị tự kiểm định

Đối với hầu hết các Trường CĐN, việc chuẩn bị cho quá trình tự kiểm định thường được bắt đầu khoảng một đến hai năm trước chuyển khảo sát thực tế, khi lãnh đạo nhà trường nhận được thông báo. Trong thời gian này nhà trường sẽ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao nhận thức về kiểm định chất lượng cho toàn thể thành viên trong nhà trường, đào tạo kiểm định viên, thành lập ban chỉ đạo kiểm định chất lượng, Điều phối viên, Hội đồng kiểm định của nhà trường có năng lực.

b. Xây dựng kế hoạch tự kiểm định

Nhiệm vụ trước tiên của Hội đồng kiểm định là xây dựng kế hoạch cho quá trình tự kiểm định sao cho vừa đáp ứng được nhu cầu của nhà trường vừa thoả mãn yêu cầu của Đoàn kiểm định. Các bước mà Hội đồng kiểm định tiến hành để xây dựng Kế hoạch tự kiểm định thường tập trung vào một số nội dung sau:

- Xây dựng chương trình, thời gian biểu phù hợp và khả thi trong đó nhấn mạnh giai đoạn thực hiện và mục đích của quá trình tự kiểm định.

- Xác định mục tiêu và căn cứ thể hoá mục tiêu trong các kế hoạch của Hội đồng kiểm định.

- Xác định cách thức áp dụng tiêu chuẩn kiểm định trong quá trình tự kiểm định và viết báo cáo kết quả.

- Xác định cách thức báo cáo và trả lời/ giải đáp những thắc mắc/ vấn đề mà đoàn kiểm định đặt trước nêu ra.

- Chuẩn bị bản phác thảo sơ lược về bản Báo cáo tự kiểm định.

Nhiệm vụ quan trọng trong xây dựng Kế hoạch tự kiểm định là chỉ rõ nhà trường đã làm thế nào để chứng minh được rằng các hoạt động và chương trình dạy nghề của nhà trường đã thoả mãn các tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định. Điều này sẽ

được thể hiện ngay ở phần mục lục của bản Báo cáo tự kiểm định.

c. Thực hiện tự kiểm định một cách hiệu quả

Hội đồng kiểm định cần cân đối một cách kỹ lưỡng thời gian và nhân lực cần thiết cho quá trình tự kiểm định; thành viên Hội đồng kiểm định và các bộ phận khác nhau trong nhà trường đều đóng vai trò quan trọng trong quá trình này.

- Sử dụng cơ cấu các tiểu ban chuyên trách hợp lý. Hội đồng kiểm định có thể chia ra các tiểu ban theo từng chức năng hoặc giao cho mỗi tiểu ban phụ trách một nội dung, bộ phận cụ thể và yêu cầu các tiểu ban khác hỗ trợ việc cung cấp thông tin phân tích và đánh giá cho tiểu ban phụ trách nội dung, bộ phận đó. Nhà trường cần chỉ định nhân sự phù hợp với chuyên môn của họ trong từng tiểu ban cụ thể. Từng tiểu ban chuyên trách cần được phân công trách nhiệm một cách rõ ràng.

- Sử dụng quy trình và tài liệu đánh giá đã có trước khi thiết lập quy trình và tài liệu mới. Thu thập thông tin từ các báo cáo đánh giá liên tục về nhà trường, bản kế hoạch và báo cáo thực hiện ngân sách của nhà trường; báo cáo của nhà trường trình các cấp có thẩm quyền; dữ liệu về kết quả của các chương trình dạy nghề, đặc biệt là thông tin TTLĐ về cung - cầu nhân lực, các hoạt động kinh tế của địa phương và cấp Vùng.

- Thiết lập và duy trì mối quan hệ thường xuyên với các phòng/khoa/đơn vị để thông tin đến được tất cả các thành viên trong nhà trường kết quả ban đầu cũng như trong suốt tiến trình thực hiện tự kiểm định. Hội đồng kiểm định cũng cần khuyến khích họ phản hồi lại các thông tin, kết quả đạt được để điều chỉnh và hoàn thiện các tài liệu tự kiểm định.

- Thực hiện tự kiểm định phù hợp với đặc điểm riêng của Nhà trường. Phương pháp thực hiện tự kiểm định tương đối đa dạng phụ thuộc vào quy mô, tính chất và đặc điểm từng trường. Sẽ không có một mô hình cụ thể nào phù hợp với tất cả các trường. Cần sử dụng nhiều phương pháp kỹ thuật khác nhau trong việc thu thập thông tin và ý kiến, bao gồm cả khảo sát, phỏng vấn nhóm đối tượng, diễn đàn sinh viên và các buổi hội họp. Khi thu thập ý kiến cần cố gắng khuyến khích các thành viên thể hiện quan điểm của họ một cách độc lập.

d. Báo cáo tự kiểm định

Báo cáo tự kiểm định cần đáp ứng những yêu cầu sau: có văn phong mạch

lạc, được viết dưới dạng tường thuật dễ đọc, dễ hiểu, không chỉ đơn thuần bao gồm toàn bảng biểu, sơ đồ, đồ thị; ngắn gọn, súc tích nhưng vẫn đầy đủ, thấu đáo; đánh giá chứ không phải mô tả; có đính kèm cùng với các tài liệu phụ trợ khác để người đọc có thể tham khảo khi cần. Thông thường, Báo cáo đòi hỏi phải có 04 nội dung cơ bản như sau: mục lục, phần mở đầu, phần nội dung, phần tóm tắt và kết luận.

Phần mở đầu: viết rõ ràng, ngắn gọn, cung cấp đủ thông tin và nêu rõ bối cảnh để dẫn dắt độc giả theo dõi tiếp những nội dung sau, bao gồm các nội dung:

+ Giới thiệu tóm tắt về trường, bao gồm những đặc điểm nổi bật và chương trình học đặc trưng/tiêu biểu; tóm tắt lịch sử quá trình kiểm định của Nhà trường, mục tiêu và đối tượng đích của bản báo cáo.

+ Bố cục của báo cáo. Phần này nhằm giúp người đọc dễ tìm thấy các tranh luận về những vấn đề cơ bản của Nhà trường trong báo cáo.

+ Tóm tắt quy trình tự kiểm định. Phần này giúp độc giả đích nắm được các cơ cấu tổ chức, bộ phận nào trong trường đã được xem xét, đánh giá.

Phần nội dung: Phần nội dung có thể có nhiều cách bố cục và trình bày khác nhau, tuy nhiên trong phần này phải có phần tự kiểm định rõ ràng, minh bạch của Nhà trường đối chiếu với các tiêu chuẩn kiểm định.

Bản báo cáo cần cố gắng hạn chế tối đa việc mô tả, chỉ viết đủ dài để nhóm đánh giá hiểu được bối cảnh qua đó nhà trường đưa ra phân tích, xác định thách thức và nêu lên các khuyến nghị. Các đề xuất được đưa ra chủ yếu dựa trên kết quả làm việc của các tiểu ban thực hiện tự kiểm định, buộc mọi người phải phân biệt đâu là vấn đề nhỏ và đâu là mối quan tâm lớn, trong số những đề xuất đó, đề xuất nào cần được ưu tiên giải quyết; Việc theo dõi thực hiện các đề xuất đưa ra bởi quá trình tự kiểm định sẽ được nhà trường giao cho một ban chỉ đạo ngay sau khi đoàn đánh giá khảo sát xong; các đề xuất cần được giao trách nhiệm chính thức cho các cá nhân hay các phòng/khoa/đơn vị xem xét một cách nghiêm túc.

Phần tóm tắt và kết luận: bao gồm đề nghị của nhà trường về công nhận đủ tư cách được kiểm định và những thay đổi khác nếu có.

d. Hoàn thiện các điều kiện bảo đảm chất lượng từ kết quả tự kiểm định.

Nhà trường xây dựng kế hoạch và tiến hành khắc phục những điểm yếu, những điểm chưa phù hợp trong Báo cáo tự đánh giá của mình so với các tiêu chí của

bộ tiêu chuẩn, hoàn thiện các điều kiện đảm bảo chất lượng theo những đề xuất của báo cáo tự kiểm định nhằm nâng cao năng lực đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực cho TTLĐ, trong đó đặc biệt chú trọng khắc phục những điểm không phù hợp trong quá trình tự kiểm định về nhân lực (đội ngũ GV&CBQL), về chương trình dạy nghề, về máy móc thiết bị và vật tư thực hành... Đây là dữ liệu được sử dụng trong quá trình kiểm định chất lượng của đoàn kiểm định bên ngoài; đây cũng là cơ sở quan trọng giúp lãnh đạo nhà trường có chính sách phù hợp để phát triển nhà trường.

3.2.7.3. Tổ chức thực hiện giải pháp

- Ban giám hiệu có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ làm công tác tự kiểm định trong nhà trường, đảm bảo đủ số lượng, đáp ứng nhu cầu về chất lượng.

- Để thể hiện mức độ quan trọng của tự kiểm định trong nhà trường, lãnh đạo nhà trường cần:

- + Bổ nhiệm một điều phối viên và các thành viên Hội đồng kiểm định chất lượng và phân công nhiệm vụ chính thức cho từng thành viên;

- + Giảm giờ lên lớp và các công tác khác cho Điều phối viên được chỉ định;

- + Hỗ trợ các thành viên Hội đồng kiểm định chất lượng nếu cần thiết để giúp họ việc thực hiện nhiệm vụ của mình, ví dụ hỗ trợ công việc hành chính, thư ký, máy móc kỹ thuật và chỗ làm việc;

- + Tạo điều kiện cho Hội đồng kiểm định chất lượng của nhà trường tiếp cận với các đối tượng và thông tin cần thiết để thực hiện nhiệm vụ;

- + Yêu cầu các cá nhân liên quan được hỏi và phỏng vấn phải coi việc cung cấp thông tin là nhiệm vụ /ưu tiên hàng đầu.

- Điều phối viên sẽ là Chủ tịch Hội đồng kiểm định chất lượng của nhà trường và đóng vai trò là chủ chốt trong đội ngũ nhân sự tham gia vào quá trình này, đảm nhiệm việc viết và chỉnh sửa Báo cáo tự kiểm định.

Trong khi chỉ định các thành viên Hội đồng tự kiểm định, lãnh đạo nhà trường cần tham khảo ý kiến tư vấn của Điều phối viên để đảm bảo thành phần Hội đồng kiểm định có tính đại diện rộng rãi, bao gồm sự tham gia của các khoa lớn trong nhà trường để huy động mọi sự hợp tác cần thiết trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

- Phối hợp tốt giữa các phòng/khoa/đơn vị trong nhà trường trong việc thực

hiệm kiểm định và duy trì hệ thống đảm bảo chất lượng.

Hiện nay các Trường có xu hướng xây dựng quy trình tự kiểm định để sử dụng trong quá trình đưa ra quyết định của mình. Vì vậy Hội đồng kiểm định cần rà soát, tóm tắt, cập nhật và sử dụng những thông tin đã thu thập được qua nhiều kỳ đánh giá và xây dựng kế hoạch để đưa vào quy trình tự kiểm định hơn là sao chép lại những gì đã làm rồi.

3.2.7.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

- Bộ máy lãnh đạo có năng lực và hiểu biết, có quyết tâm thực hiện kiểm định chất lượng. Trong toàn bộ quá trình kiểm định, sự hỗ trợ nhiệt tình và sự chỉ đạo quyết liệt của lãnh đạo nhà trường đóng vai trò vô cùng quan trọng.

- Cán bộ Điều phối viên hoạt động có hiệu quả. Điều phối viên cần phải nắm rõ về các hoạt động cũng như cơ cấu tổ chức của nhà trường; có kỹ năng giao tiếp và quan hệ tốt là yêu cầu cần thiết đối với vị trí này.

- Hội đồng kiểm định có năng lực. Thành viên Hội đồng kiểm định thường là cán bộ lãnh đạo có năng lực chỉ đạo và uy tín, am hiểu về nhà trường, nhiệt tình tham gia và đánh giá cao tầm quan trọng của quá trình tự kiểm định đối với nhà trường; là những người cởi mở và biết tiếp thu để đánh giá một cách công tâm những vấn đề khó khăn hoặc gây nhiều tranh luận của nhà trường; cần có quyết tâm để theo đuổi mục tiêu công việc trong toàn bộ quá trình thực hiện.

3.2.8. Xây dựng văn hóa nhà trường

3.2.8.1. Mục đích và ý nghĩa của giải pháp

- Để tạo lập được bầu không khí tâm lý thoải mái trong trường để mọi người hướng tới mục tiêu phát triển của nhà trường, làm việc với trách nhiệm cá nhân cao, tự chủ, biết tự quản lý lấy công việc của mình, biết phối hợp với người khác trong tập thể để công việc đạt hiệu quả cao nhất;

- Để tập thể khuyến khích mỗi cá nhân nỗ lực làm việc trên tinh thần hợp tác, hỗ trợ lẫn nhau trong công việc, tạo dựng và duy trì môi trường làm việc gắn kết mọi người tham gia vào quá trình quản lý các công việc chung của nhà trường;

- Để mọi người trong trường hiểu được quy luật cung - cầu và vai trò của khách hàng của nhà trường (HSSV, doanh nghiệp, các bên có liên quan khác) có tác

động như thế nào đến sự tồn tại và phát triển của nhà trường trong CCTT;

- Để nhà trường tạo niềm tin cho người học và DN, từ đó sẽ thuận lợi trong tuyển sinh đào tạo và giới thiệu việc làm cho người học.

3.2.8.2. Nội dung thực hiện giải pháp

Văn hóa nhà trường hướng vào người học và TTLĐ là trong mọi công việc, mọi thành viên trong nhà trường đều hướng tới người học và DN như là khách hàng của mình, nhằm đáp ứng và thoả mãn nhu cầu khách hàng. Muốn vậy, mọi thành viên trong nhà trường, mọi lúc, mọi nơi, trong mọi hoạt động của nhà trường đều hướng tới việc nâng cao chất lượng, lấy chất lượng và hiệu quả làm mục tiêu, thường xuyên cải tiến công việc để nâng cao chất lượng dịch vụ dạy nghề của nhà trường. Như vậy, xây dựng văn hóa nhà trường bao gồm việc thiết lập các chuẩn mực và tạo thói quen thực hiện chuẩn mực cho mọi thành viên trong nhà trường.



Xây dựng văn hoá nhà trường là một quá trình tổng thể chứ không phải chỉ là việc đưa một giá trị một cách đơn lẻ rời rạc. Nội dung thực hiện xây dựng văn hóa nhà trường cần tiến hành qua 11 bước cụ thể như sau [87], [101], [102]:

- *Bước 1:* Tìm hiểu môi trường và các yếu tố ảnh hưởng đến chiến lược phát triển nhà trường trong tương lai. Xem xét có yếu tố nào làm thay đổi chiến lược phát triển nhà trường trong tương lai.

- *Bước 2:* Xác định đâu là giá trị cốt lõi làm cơ sở cho thành công. Đây là bước cơ bản nhất để xây dựng văn hoá nhà trường. Các giá trị cốt lõi phải là các giá trị không phai nhòa theo thời gian và là trái tim và linh hồn của nhà trường.

- *Bước 3:* Xây dựng tầm nhìn mà nhà trường sẽ vươn tới. Tầm nhìn chính là bức tranh lý tưởng về nhà trường trong tương lai. Tầm nhìn chính là định hướng để xây dựng văn hoá nhà trường.

- *Bước 4:* Đánh giá văn hóa hiện tại và xác định những yếu tố văn hoá nào cần

thay đổi. Xây dựng văn hoá nhà trường thường bắt đầu bằng việc đánh giá xem văn hoá hiện tại như thế nào và kết hợp với chiến lược phát triển nhà trường. Đánh giá văn hoá là một việc khó khăn vì văn hoá thường khó thấy và dễ nhầm lẫn về tiêu chí đánh giá.

- *Bước 5:* Khi chúng ta đã xác định được một văn hoá lý tưởng cho nhà trường mình và cũng đã có sự thấu hiểu về văn hoá đang tồn tại trong nhà trường mình. Lúc này sự tập trung tiếp theo là vào việc làm thế nào để thu hẹp khoảng cách giữa những giá trị hiện có và những giá trị mong muốn. Các khoảng cách này nên đánh giá theo 04 tiêu chí: phong cách làm việc, ra quyết định, giao tiếp, đối xử.

- *Bước 6:* Xác định vai trò của lãnh đạo trong việc dẫn dắt thay đổi văn hóa. Lãnh đạo đóng vai trò cực kỳ quan trọng cho việc xây dựng văn hoá. Lãnh đạo là người đề xướng và hướng dẫn các nỗ lực thay đổi, là người chịu trách nhiệm xây dựng tầm nhìn, truyền bá cho CBGV hiểu đúng, tin tưởng và cùng nỗ lực để xây dựng. Lãnh đạo cũng đóng vai trò quan trọng trong việc xoa tan những mối lo lắng của nhân viên.

- *Bước 7:* Khi khoảng cách đã được xác định thì việc tiếp theo là soạn thảo một kế hoạch hành động bao gồm các mục tiêu, hoạt động, thời gian, điểm mốc và trách nhiệm cụ thể. Cái gì là ưu tiên? đâu là chỗ cần tập trung nỗ lực? cần những nguồn lực gì? ai chịu trách nhiệm về những công việc cụ thể? thời hạn hoàn thành?

- *Bước 8:* Phổ biến nhu cầu thay đổi, kế hoạch hành động và động viên tinh thần, tạo động lực cho sự thay đổi. Sự thay đổi sẽ ảnh hưởng đến đời sống nhân viên. Họ cần được biết sự thay đổi đó đem lại điều tốt đẹp cho họ. Sự động viên, khuyến khích sẽ dễ dàng hơn khi mọi người được biết vai trò của mình là đóng góp và xây dựng tương lai nhà trường.

- *Bước 9:* Nhận biết các trở ngại và nguyên nhân từ chối thay đổi và xây dựng các chiến lược để đối phó. Lôi kéo mọi người ra khỏi vùng thoải mái của mình là một công việc rất khó. Vì vậy người lãnh đạo phải khuyến khích, động viên và chỉ cho nhân viên thấy lợi ích của họ tăng lên trong quá trình thay đổi.

- *Bước 10:* Thể chế hóa, mô hình hóa và củng cố sự thay đổi văn hóa. Các hành vi, quyết định của lãnh đạo phải thể hiện là mẫu hình cho nhân viên noi theo và phù hợp với mô hình văn hoá đã xây dựng. Hệ thống khen thưởng phải được thiết kế phù hợp với mô hình xây dựng văn hoá nhà trường.

- *Bước 11:* Tiếp tục đánh giá văn hóa nhà trường và thiết lập các chuẩn mực

mới về không ngừng học tập và thay đổi. Văn hoá không phải là bất biến vì vậy khi ta đã xây dựng được một văn hoá phù hợp thì việc quan trọng là liên tục đánh giá và duy trì các giá trị tốt. Truyền bá những giá trị đó cho nhân viên mới.

3.2.8.3. Tổ chức thực hiện giải pháp

Văn hóa nhà trường không phải thực hiện trong ngày một ngày hai, nó có thể là một chặng đường lâu dài, việc xây dựng văn hóa nhà trường không phải là một khẩu hiệu, nó phải được sự vun đắp của từng cá nhân trong nhà trường. Để thực hiện xây dựng văn hóa nhà trường cần phải triển khai thực hiện như sau:

- Lãnh đạo nhà trường thực hiện vai trò là người khởi xướng, dẫn dắt và khuyến khích động viên mọi người trong nhà trường thực hiện xây dựng văn hóa theo 11 bước như trình bày ở trên. Ban giám hiệu chỉ đạo và tổ chức xây dựng các quy định nội bộ về xây dựng văn hoá chất lượng của trường, xây dựng cơ chế tự quản trong trường cũng như trong từng phòng/khoa/đơn vị để mọi người có thể tự quản lý các công việc của mình để cùng góp phần nâng cao chất lượng của trường.

- Lãnh đạo phòng/khoa/đơn vị phổ biến, quán triệt trong toàn bộ thành viên của phòng/khoa/đơn vị để thực hiện.

- Mọi thành viên trong nhà trường phải thay đổi phong cách quản lý, thay đổi quan hệ giữa lãnh đạo và CBGV trong nhà trường, thay đổi quan hệ giữa các thành viên trong nhà trường với khách hàng (HSSV, doanh nghiệp, các bên có liên quan khác), xây dựng bầu không khí tập thể, đoàn kết, gắn bó, cộng đồng trách nhiệm.

- Lãnh đạo nhà trường tăng cường phát huy dân chủ cao độ trong từng đơn vị cũng như trong toàn Trường. Mọi chủ trương, kế hoạch phải được xây dựng từ dưới lên (top down) không phải mệnh lệnh, áp đặt từ trên xuống, thực sự phát huy dân chủ để lôi cuốn được mọi người vào tham gia vào các hoạt động của Trường.

- Kiểm tra, giám sát thường xuyên việc thực hiện.

- Thường xuyên đôn đốc, động viên, kích thích. Gần gũi cấp dưới, hiểu được hoàn cảnh của các thành viên để đôn đốc họ thực hiện nhiệm vụ. Động viên, kích thích kịp thời nhằm phát huy mọi khả năng của con người vào quá trình thực hiện mục tiêu phát triển nhà trường. Bên cạnh đó cần tạo ra môi trường làm việc đồng thuận và đoàn kết để kích thích và tạo động lực để mọi người ham thích, ham muốn hoàn tất nhiệm vụ một cách xuất sắc và có năng suất lao động cao. Thường xuyên yêu

cầu cao đối với bộ phận trong tổ chức và có những biện pháp thúc đẩy họ phát triển.

3.2.8.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

Xây dựng văn hóa nhà trường là một quá trình kiên nhẫn, lâu dài và đòi hỏi ý chí lớn lao của từng thành viên trong nhà trường. Để xây dựng văn hóa trong nhà trường, trước hết phải là ý chí xây dựng văn hóa của ban lãnh đạo nhà trường, sau đó phải qua công tác giáo dục để nhân viên hiểu, chấp nhận chia sẻ và đi đến sự đồng thuận trong cán bộ nhân viên và HSSV của nhà trường. Ngoài ra, muốn xây dựng văn hóa, nhà trường phải biết phối hợp chặt chẽ giữa các bộ phận trong nhà trường, thiếu sự hợp lực này thì văn hóa nhà trường sẽ không xây dựng được.

Ba mối quan hệ cơ bản trong văn hóa nhà trường là: mối quan hệ trong nội bộ nhà trường (đội ngũ GV&CBQL và nhân viên trong nhà trường); mối quan hệ với HSSV và DN sử dụng nhân lực được nhà trường đào tạo; mối quan hệ khác bên ngoài nhà trường. Điểm nổi bật của những nhà trường xây dựng thành công văn hóa nhà trường là có cách đối xử đẹp với HSSV và DN, với các thành viên trong nội bộ nhà trường và với chính quyền với cả cộng đồng bằng nền văn hóa riêng biệt.

Tóm lại, xây dựng văn hóa nhà trường không đơn thuần là liệt kê ra các giá trị mình mong muốn mà đòi hỏi sự nỗ lực của tất cả các thành viên, sự khởi xướng, cổ vũ, động viên của lãnh đạo. Với cách hiểu đúng đắn tổng thể về văn hóa nhà trường và với mười một bước cơ bản đề xuất trên đây sẽ giúp các nhà trường từng bước xây dựng thành công văn hoá cho mình.

3.3. Mối quan hệ giữa các giải pháp

Từ kết quả của khảo sát đánh giá thực trạng cho thấy vấn đề quản lý đang là khâu yếu kém nhất của công tác quản lý phát triển các Trường CDN đáp ứng nhu cầu nhân lực Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung trong giai đoạn hiện nay. Chính vì thế, 08 giải pháp quản lý được đề xuất trên đây đều thể hiện chức năng quản lý theo từng mục tiêu khác nhau: về nội dung, về phương pháp, về đối tượng, về điều kiện và phương tiện quản lý, chúng có mục đích tác động vào chủ thể quản lý, đối tượng quản lý và tất cả các thành tố tham gia vào quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung.

Tám giải pháp đề ra trên đây có mối liên hệ mật thiết tác động hỗ trợ, gắn bó hữu cơ với nhau để tạo nên một hệ thống quản lý phát triển các Trường CDN đáp ứng

nhu cầu nhân lực Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung. Không có một biện pháp độc lập nào có thể thúc đẩy hoạt động quản lý các Trường CDN nếu như không gắn kết với tất cả các giải pháp còn lại. Tuy nhiên, tùy thuộc vào quan điểm, năng lực, trình độ xử lý và vận dụng các giải pháp trong mối quan hệ tổng hòa, tùy từng môi trường, điều kiện, từng giải pháp sẽ có vị trí ưu tiên khác nhau. Trong quá trình quản lý có thể sử dụng, sắp xếp các giải pháp sao cho mang lại hiệu quả cao nhất.

Quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung không chỉ là giải pháp mang tính kỹ thuật mà còn là một nghệ thuật. Nó đòi hỏi phải hiểu biết thấu đáo về đặc điểm dân cư, truyền thống, tâm lý con người, những đặc điểm vùng miền, những ưu điểm và nhược điểm của lực lượng lao động để từ đó mới có thể đề ra những chính sách, những giải pháp hợp lý để phát huy nguồn lực đạt hiệu quả cao nhất.

3.4. Thăm dò và thử nghiệm

3.4.1. Khảo nghiệm tính cần thiết và khả thi của các giải pháp đã đề xuất

3.4.1.1. Mục đích khảo nghiệm

Khảo nghiệm nhằm lấy ý kiến của các Trường CDN, các doanh nghiệp có sử dụng lao động là HSSV tốt nghiệp các Trường CDN được khảo sát, các Sở LĐTB&XH, Ban quản lý KKT/KCN của 05 tỉnh/thành phố trong Vùng nhằm đánh giá về tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp quản lý được đề xuất.

3.4.1.2. Nội dung khảo nghiệm

Trung cầu ý kiến bằng phiếu hỏi để hỏi ý kiến về tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp của 226 người, gồm: 24 lãnh đạo, 48 CBQL và 84 GV ở 12 Trường CDN; 40 lãnh đạo và trưởng/phó phòng nhân sự ở 20 DN có sử dụng lao động là HSSV tốt nghiệp các Trường CDN được khảo sát; 15 lãnh đạo và CBQL Phòng Dạy nghề của 05 Sở LĐTB&XH, 15 lãnh đạo và CBQL lao động - việc làm của 05 Ban quản lý KKT/KCN của 05 tỉnh/thành phố trong Vùng.

3.4.1.3. Hình thức khảo nghiệm

Tác giả tiến hành lấy ý kiến thăm dò từ các chuyên gia bằng hình thức lấy phiếu trưng cầu ý kiến về tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp. Các ý kiến đánh giá bằng cách cho điểm theo thang điểm. Tính cần thiết được tính theo thang điểm chia theo các mức độ từ 1 đến 5: 1- Không cần thiết; 2- Ít cần thiết; 3- tương

đôi cần thiết; 4- Cần thiết; 5- Rất cần thiết. Tính khả thi được tính theo thang điểm chia theo các mức độ từ 1 đến 5: 1- Không khả thi; 2- Ít khả thi; 3- Tương đối khả thi; 4- Khả thi; 5- Rất khả thi. (PL-07)

3.4.1.4. Kết quả khảo nghiệm

Tác giả nhận đủ 226 phiếu trả lời. Kết quả sau khi xử lý số liệu, được thể hiện ở phụ lục PL3.01 và PL3.02 và Bảng 3.2.

Bảng 3.2. Kết quả khảo nghiệm tính cần thiết và khả thi của các giải pháp

T T	Các giải pháp được khảo nghiệm	Điểm TB chung	
		Tính cần thiết	Tính khả thi
1	GP1: Phát triển hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và TTLĐ	4,5	4,0
2	GP2: Hoàn thiện chính sách và cơ chế phát triển các Trường CĐN	4,6	4,2
3	GP3: Quy hoạch phát triển mạng lưới các Trường CĐN	4,7	4,2
4	GP4: Xây dựng và triển khai kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường	4,5	4,1
5	GP5: Phát triển đội ngũ GV&CBQL	4,5	4,3
6	GP6: Phát triển chương trình, giáo trình dạy nghề định hướng TTLĐ	4,3	4,0
7	GP7: Tăng cường công tác tự kiểm định chất lượng	4,4	3,9
8	GP8: Xây dựng văn hóa nhà trường	4,3	3,7

3.4.1.5. Phân tích, đánh giá kết quả khảo nghiệm

a. Về tính cần thiết của các giải pháp

Số liệu ở phụ lục PL3.01 và Bảng 3.2 cho thấy: kết quả điểm trung bình cộng của các ý kiến về các nội dung được hỏi đều rất cao, tập trung vào đa số vào mức 4 và mức 5 với điểm trung bình chung của tất cả các ý kiến từ 4,47/5 điểm, trong đó giải pháp 03 được các chuyên gia đánh giá cần thiết nhất với số điểm trung bình chung là 4,7/5 điểm với lý do quy hoạch mạng lưới phải đi trước một bước nhằm

định hướng hoạt động dạy nghề phù hợp với chiến lược phát triển KT-XH của Vùng; giải pháp 02 cũng được các chuyên gia đánh giá rất cần thiết với số điểm trung bình chung là 4,6 điểm với lý do hoàn chính sách và cơ chế sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho các Trường CDN phát triển; và giải pháp 5 cũng được các chuyên gia đánh giá rất cần thiết với số điểm trung bình chung là 4,5 điểm với lý do đội ngũ GV&CBQL là yếu tố quan trọng nhất và giữ vai trò quyết định trực tiếp tới chất lượng đào tạo và sự nghiệp phát triển nhà trường; giải pháp 08 (Xây dựng môi trường văn hóa nhà trường) được các chuyên gia đánh giá thấp hơn trong 08 giải pháp nhưng điểm trung bình cũng rất cao, đạt 4,3/5 điểm. Điều này cho phép khẳng định các chuyên gia đánh giá rất cao về tính cần thiết của 08 giải pháp được đề xuất.

b. Về tính khả thi của các giải pháp

Số liệu ở phụ lục PL3.02 và Bảng 3.2 cho thấy mức độ khả thi cũng được các chuyên gia đánh giá cao, điểm trung bình từ 3,8/5 điểm đến 4,4/5 điểm, thể hiện mức độ tin tưởng cao về các giải pháp được đề xuất. Tuy nhiên, so với tính cần thiết thì tính khả thi có phần được đánh giá thấp hơn.

Khi xem xét kỹ hơn tại phụ lục PL3.02 chúng ta nhận thấy rằng ở giải pháp 01 (Phát triển hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực) điểm trung bình chung là 4,2 điểm, riêng lãnh đạo nhà trường và CBQL Sở LĐT&XH đều đánh giá ở mức 4,3 điểm và trong khi lãnh đạo DN đánh giá ở mức 4,0 điểm; ở giải pháp 05 (Quản lý phát triển đội ngũ GV&CBQL) có điểm trung bình chung là 4,3 điểm; ở giải pháp 04 (Xây dựng và triển khai KHCL phát triển nhà trường) có điểm trung bình chung là 4,1 điểm, riêng lãnh đạo và CBQL nhà trường đều đánh giá ở mức 4,0 điểm; ở giải pháp 08 (Xây dựng nền văn hóa nhà trường) có điểm trung bình chung thấp nhất trong các giải pháp, chỉ đạt là 3,7 điểm với lý do đưa ra là xây dựng văn hóa nhà trường là quá trình lâu dài, đòi hỏi phải có ý chí lớn lao của từng thành viên trong nhà trường. Điều này cho thấy một số giải pháp có thể được thống nhất cao nhưng để thực hiện được còn chịu ảnh hưởng của các yếu tố khác như khả năng tài chính, quyết tâm của lãnh đạo, môi trường để thực hiện...

Như vậy, từ những số liệu trên đây đã phản ánh 08 giải pháp được đề xuất là hoàn toàn đúng đắn, chính xác và phù hợp, nhằm đảm bảo cho phát triển các Trường CDN đáp ứng nhu cầu nhân lực Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung.

3.4.2. Thử nghiệm tác động kiểm chứng một số giải pháp đã đề xuất

3.4.2.1. Mục đích thử nghiệm

Tiến hành thử nghiệm nhằm kiểm tra sự phù hợp và tính khả thi của các giải pháp quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, chứng minh tính đúng đắn của giả thuyết khoa học của luận án.

3.4.2.2. Nội dung thử nghiệm

Luận án đề xuất 09 giải pháp quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực VKTTĐMT. Do hạn chế về điều kiện và thời gian của luận án cũng như hoạt động thực tế của các Trường CDN trong năm học, tác giả chỉ lựa chọn biện pháp cụ thể trong giải pháp 05 để tiến hành tác động vào hoạt động quản lý phát triển đội ngũ giáo viên thông qua hoạt động bồi dưỡng, nâng cao kỹ năng giảng dạy thực hành nghề và kỹ năng sư phạm, sau đó nghiên cứu sản phẩm thông qua đánh giá kết quả học tập của sinh viên trước và sau khi tác động.

3.4.2.3. Giới hạn về thời gian và không thử nghiệm

Để đảm bảo thời gian nghiên cứu, quá trình thử nghiệm được triển khai tháng 07/2012 đến tháng 07/2013.

Do điều kiện về thời gian và thời điểm thực hiện các quá trình hoạt động, tác giả chỉ tiến hành thử nghiệm ở Trường CDN Kỹ thuật Công nghệ Dung Quất.

3.4.2.4. Mô tả quá trình thử nghiệm

a. Chuẩn bị tài liệu

Căn cứ vào mục đích, nội dung thử, giới hạn thử nghiệm, tác giả tiến hành nêu những yêu cầu bồi dưỡng cho phù hợp với đối tượng. Ở đây, đối với giáo viên sẽ tiến hành bồi dưỡng nâng cao kỹ năng dạy thực hành, kỹ năng sư phạm ở các nước có nền dạy nghề phát triển.

b. Cử giáo viên đi bồi dưỡng nâng cao kỹ năng

Tác giả đề xuất danh sách giáo viên đi đào tạo bồi dưỡng nâng cao kỹ năng dạy thực hành và kỹ năng sư phạm. Hiệu trưởng Nhà trường xem xét và đã thống nhất phê duyệt danh sách và cử các giáo viên sau đây đi bồi dưỡng nâng cao kỹ năng ở các nước có nền dạy nghề phát triển:

+ Bồi dưỡng nâng cao kỹ năng tại Malaysia: Kỹ năng dạy thực hành cho 02

giáo viên Khoa Điện - Điện tử là Trần Ngọc Dũng và Nguyễn Thanh Bình; Sư phạm dạy nghề cho 01 giáo viên Khoa Cơ khí là Lê Công Sơn.

+ Bồi dưỡng nâng cao kỹ năng dạy tích hợp tại Hàn Quốc: 01 giáo viên Khoa Công nghệ thông tin là Võ Nguyên Đàm tại Hàn Quốc.

+ Bồi dưỡng nâng cao kỹ năng dạy đào tạo chuẩn kỹ năng nghề tại Thái Lan: 01 giáo viên Tiếng Anh của Khoa Khoa học cơ bản là Võ Duy Nhất.

Kết thúc các khóa bồi dưỡng, các giáo viên đều đạt được kết quả rất cao. (Có chứng chỉ tốt nghiệp của các giáo viên đính kèm).

c. Xác định chuẩn và thang đánh giá kết quả trước và sau thử nghiệm

Tác giả lựa chọn 14 lớp CDN đang học năm cuối tại Trường để bố trí giáo viên giảng dạy và khảo sát kết quả học tập của sinh viên, bao gồm:

- 07 lớp khảo sát trước khi tác động thử nghiệm, thuộc khóa tuyển sinh năm 2009, gồm: 02 lớp Điện công nghiệp CDDC09A1 và CDDC09A2, 02 lớp Hàn kỹ thuật cao CDHAN09A1 và CDHAN09A2, 01 lớp Vận hành thiết bị chế biến dầu khí CDVH09A1, 01 lớp Cắt gọt kim loại CDCGK09A1, 01 lớp Công nghệ ô tô CDCNT09A1;

- 07 lớp khảo sát sau khi tác động thử nghiệm, thuộc khóa tuyển sinh năm 2010: 02 lớp Điện công nghiệp CDDC10A1 và CDDC10A2, 02 lớp Hàn kỹ thuật cao CDHAN10A1 và CDHAN10A2, 01 lớp Vận hành thiết bị chế biến dầu khí CDVH10A1, 01 lớp Cắt gọt kim loại CDCGK10A1, 01 lớp Công nghệ ô tô CDCNT10A1.

Các mô-đun môn học được lựa chọn thử nghiệm gồm: Lập trình PLC nâng cao, Vi điều khiển, Điện tử công suất, Kỹ thuật cảm biến, Hàn ống chất lượng cao, Tính toán kết cấu hàn, Tin học chuyên ngành, Tiếng Anh chuyên ngành.

Khi lớp được tổ chức, tác giả đều kiểm tra, khảo sát chất lượng đầu vào và khảo sát chất lượng đầu ra. Tăng cường công tác quản lý chuyên môn, theo sát quá trình giảng dạy của giáo viên và mức độ hình thành kỹ năng nghề của sinh viên.

d. Công cụ đánh giá

Dự giờ dạy học của giáo viên, xem hồ sơ giáo án, thu thập kết quả đánh giá hoàn thành môn học của sinh viên.

3.4.2.5. Phân tích kết quả trước và sau thử nghiệm

a. Trước khi thử nghiệm

Tác giả khảo sát chất lượng học tập của sinh viên thông qua hồ sơ giáo viên, dự giờ thăm lớp và thống kê kết quả học tập học kỳ II năm học (2011-2012) với điểm trung bình các mô-đun môn học của sinh viên ở 07 lớp được lựa chọn là: 1,4% xếp loại giỏi; 15% xếp loại khá; 31,1% xếp loại trung bình khá; 42,7% xếp loại trung bình và 9,8% xếp loại yếu. (Bảng 3.3)

Bảng 3.3. Kết quả giảng dạy của giáo viên trước khi thử nghiệm

Họ và tên GV	Lớp Mô-đun môn học	SL SV	Giỏi		Khá		TB khá		TB		Yếu	
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Trần Ngọc Dũng	CDDC09A1 Lập trình PLC nâng cao	28	0	0,0	3	10,7	11	39,3	11	39,3	3	10,7
	CDDC09A2 Vi điều khiển	30	1	3,3	2	6,7	12	40,0	13	43,3	2	6,7
Nguyễn Thanh Bình	CDDC09A1 Điện tử công suất	28	0	0,0	3	10,7	12	42,9	10	35,7	3	10,7
	CDDC09A2 Kỹ thuật cảm biến	30	0	0,0	8	26,7	7	23,3	12	40,0	3	10,0
Lê Công Sơn	CDHAN09A1 Hàn ống chất lượng cao	25	0	0,0	5	20,0	7	28,0	11	44,0	2	8,0
	CDHAN09A2 Tính toán kết cấu hàn	28	2	7,1	7	25,0	6	21,4	11	39,3	2	7,1
Võ Nguyên Đàm	CDVH09A1 Tin học chuyên ngành	30	1	3,3	5	16,7	9	30,0	11	36,7	4	13,3
	CDCNT09A1 Tin học chuyên ngành	28	0	0,0	3	10,7	5	17,9	17	60,7	3	10,7
Võ Duy Nhất	CDVH09A1 Tiếng Anh chuyên ngành	30	0	0,0	4	13,3	11	36,7	12	40,0	3	10,0
	CDCGK09A1 Tiếng Anh chuyên ngành	30	0	0,0	3	10,0	9	30,0	15	50,0	3	10,0
Tổng cộng		287	4		43		89		123		28	
Tỷ lệ %				1,4		15,0		31,0		42,9		9,8

b. Sau khi thử nghiệm

Tác giả khảo sát chất lượng học tập của sinh viên và nhận thấy kiến thức về lý thuyết nghề và kỹ năng thực hành nghề của sinh viên tăng lên thấy rất rõ. Thống kê kết quả học tập học kỳ II năm học (2012-2013) trung bình các mô-đun môn học của sinh viên ở 07 lớp được lựa chọn là: 10% xếp loại giỏi; 37,1% xếp loại khá; 27,8% xếp loại trung bình khá; 24,1% xếp loại trung bình và 1% xếp loại yếu. Hầu hết DN đánh giá tốt chất lượng đào tạo. (Bảng 3.4)

Bảng 3.4. Kết quả giảng dạy của giáo viên sau khi thử nghiệm

Họ và tên GV	Lớp Mô-đun môn học	SL SV	Giỏi		Khá		TB khá		TB		Yếu	
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Trần Ngọc Dũng	CDDC10A1 Lập trình PLC nâng cao	30	2	0,1	11	0,4	8	26,7	8	26,7	1	3,3
	CDDC10A2 Vi điều khiển	29	3	0,1	12	0,4	9	31,0	5	17,2	0	0,0
	CDDC10A1 Điện tử công suất	29	3	0,1	12	0,4	9	31,0	5	17,2	0	0,0
Phạm Thanh Bình	CDDC10A2 Điện tử công suất	30	3	0,1	11	0,4	8	26,7	7	23,3	1	3,3
	CDHAN10A1 Kỹ thuật cảm biến	29	2	0,1	10	0,3	7	24,1	10	34,5	0	0,0
Lê Công Sơn	CDHAN10A2 Hàn ống chất lượng cao	26	2	0,1	9	0,3	7	26,9	8	30,8	0	0,0
	CDVH10A1 Tính toán kết cấu hàn	28	3	0,1	12	0,4	6	21,4	7	25,0	0	0,0
Võ Nguyễn Đàm	CDCNT10A1 Tin học chuyên ngành	26	4	0,2	11	0,4	9	34,6	1	3,8	1	3,8
	CDVH10A1 Tin học chuyên ngành	28	2	0,1	9	0,3	6	21,4	11	39,3	0	0,0
Võ Duy Nhất	CDCGK10A1 Tiếng Anh chuyên ngành	26	3	0,1	12	0,5	11	42,3	0	0,0	0	0,0
	CDDC10A1 Tiếng Anh chuyên ngành	28	5	0,2	11	0,4	10	35,7	2	7,1	0	0,0
Tổng cộng		309	32		120		90		64		3	
Tỷ lệ %				10,4		38,8		29,1		20,7		1,0

Từ sản phẩm là kết quả học tập của sinh viên trước và sau khi có tác động thử nghiệm, khi so sánh kết quả giữa Bảng 3.3 và Bảng 3.4 cho chúng ta thấy rằng sau thử nghiệm kết quả học tập của sinh viên tốt lên vượt bậc, cụ thể: tỷ lệ xếp loại yếu giảm từ 9,8% xuống còn 1%, xếp loại trung bình giảm từ 42,9% xuống 20,7%, xếp loại trung bình khá giảm từ 31,0% xuống 29,1%, xếp loại khá tăng từ 15% lên 38,8%, xếp loại giỏi tăng từ 1,4% lên 10,4%;

Theo số liệu thống kê của Ban Quan hệ doanh nghiệp Trường CĐN KTCN Dung Quất, ngay sau khi vừa tốt nghiệp vào tháng 8/2013, toàn bộ 51/54 sinh viên tốt nghiệp 02 lớp nghề Hàn kỹ thuật cao được Công ty Công nghiệp nặng Doosan Vina tiếp nhận và bố trí ngay vào dây chuyền sản xuất. Sau đó đến cuối tháng 9/2013 hầu hết sinh viên tốt nghiệp ở các lớp này đã có việc làm. (Bảng 3.5)

Bảng 3.5. Thống kê sinh viên tốt nghiệp và có việc làm sau tốt nghiệp

DVT: người

TT	Lớp	SL SV	Tốt nghiệp		Có việc làm		Doanh nghiệp tiếp nhận
			SL	%	SL	%	
1	Điện công nghiệp CDDC10A1	30	29	96,7	27	90,0	Công ty sữa đậu nành Việt Nam Vinasoy Công nghiệp nặng Doosan Vina
2	Điện công nghiệp CDDC10A2	29	29	100,0	29	100,0	Công ty sữa đậu nành Việt Nam Vinasoy Công nghiệp nặng Doosan Vina
3	Hàn kỹ thuật cao CDHAN10A1	26	26	100,0	25	96,2	Công nghiệp nặng Doosan Vina
4	Hàn kỹ thuật cao CDHAN10A2	28	28	100,0	26	92,9	Công nghiệp nặng Doosan Vina
5	Vận hành TB chế biến dầu khí CDVH10A1	26	25	96,2	22	84,6	Công ty PSRE Nhà máy lọc dầu Dung Quất
6	Công nghệ ô tô CDCNT10A1	28	28	100	28	100,0	Công ty PSRE Công nghiệp nặng Doosan Vina
7	Cắt gọt kim loại CDCGK10A1	28	28	100	28	100,0	Công ty LILAMA 45-3
Tổng cộng		195	193	99	185	94,8	

Tổng số sinh viên đã có việc làm là 185/195 sinh viên, đạt tỷ lệ 94,8%, cao nhất trong 03 năm trở lại đây (có toàn bộ Biên bản bàn giao nhân lực cho doanh nghiệp đính kèm ở phụ lục). Điều này khẳng định rằng sinh viên được tiếp nhận

kiến thức nghề và kỹ năng thực hành nghề tốt hơn từ các giáo viên được bồi dưỡng nâng cao kỹ năng giảng dạy ở các nước có nền dạy nghề phát triển.

3.4.2.6. Kết luận về áp dụng thử nghiệm

Từ kết quả thử nghiệm cho phép chúng tôi khẳng định mục đích thử nghiệm đã đạt được kết quả theo mong đợi, việc đào tạo bồi dưỡng nâng cao kỹ năng cho giáo viên đã mang lại hiệu quả tích cực cho quá trình đào tạo của nhà trường, đáp ứng được nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý phát triển các Trường CDN đáp ứng nhu cầu nhân lực cho các doanh nghiệp ở VKTTĐMT. Điều này chứng minh tính đúng đắn của các giải pháp được đề xuất.

Tiểu kết chương 3

Ở chương 3, để xây dựng các giải pháp, tác giả đã lựa chọn 04 nguyên tắc: nguyên tắc đảm bảo tính mục đích, nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn, nguyên tắc đảm bảo tính khả thi và nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả. Bốn nguyên tắc này đặt ra yêu cầu cho quản lý phát triển các Trường CDN là phát triển quy mô đào tạo phù hợp, đảm bảo chất lượng dạy nghề và nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực của nhà trường nhằm đáp ứng được nhu cầu nhân lực của TTLĐ ở VKTTĐMT cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu nghề và trình độ đào tạo. Trên cơ sở kết quả khảo sát thực trạng, định hướng và quy hoạch phát triển KT-XH và nhu cầu nhân lực của VKTTĐMT, tác giả xây dựng hệ thống gồm 08 giải pháp quản lý: Hoàn thiện chính sách và cơ chế phát triển các Trường CDN; Quy hoạch phát triển mạng lưới các Trường CDN; Phát triển hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và TTLĐ; Xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường; Phát triển đội ngũ GV&CBQL; Phát triển chương trình, giáo trình dạy nghề định hướng TTLĐ; Tăng cường công tác tự kiểm định chất lượng; Xây dựng văn hóa nhà trường.

Trong mỗi giải pháp tác giả xác định rõ mục đích và ý nghĩa của giải pháp, nội dung giải pháp, cách tổ chức thực hiện giải pháp và điều kiện để thực hiện giải pháp. Tám giải pháp này có mối liên hệ mật thiết tác động hỗ trợ, gắn bó hữu cơ với nhau để tạo nên một hệ thống, không có một biện pháp độc lập nào có thể thúc đẩy hoạt động quản lý phát triển các Trường CDN nếu như không gắn kết với các giải pháp còn lại. Tùy vào điều kiện thực tiễn, mỗi giải pháp sẽ có vị trí ưu tiên khác nhau. Trong quá trình quản lý có thể sử dụng, sắp xếp các giải pháp sao cho mang lại hiệu quả cao nhất.

Do hạn chế về thời gian và phạm vi nghiên cứu, tác giả chỉ khảo nghiệm mức độ cấp thiết và tính khả thi của 08 giải pháp này thông qua việc lấy ý kiến đánh giá của các chuyên gia và chỉ lựa chọn một số biện pháp cụ thể trong giải pháp 05 để chứng minh tính đúng đắn của giải pháp được đề xuất.

Vấn đề áp dụng hệ thống 08 giải pháp quản lý được đề xuất trên đây một cách đồng bộ, linh hoạt và phù hợp với chiến lược phát triển của VKTTĐMT sẽ tạo nên động lực cho hoạt động đào tạo của các Trường CDN trong Vùng thực hiện tốt vai trò đào tạo, cung ứng nhân lực có chất lượng, đảm bảo số lượng, cơ cấu ngành nghề và trình độ nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực VKTTĐMT trong thời gian tới.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

KẾT LUẬN

Qua kết quả nghiên cứu, cho phép luận án rút ra những kết luận sau đây:

1. Qua tổng quan nghiên cứu vấn đề, luận án đã phân tích khẳng định thêm những quan điểm về quản lý phát triển dạy nghề và các Trường CDN của những nghiên cứu trước đây, đã phân tích, làm sáng tỏ và khẳng định một số khái niệm, bổ sung hoặc làm sâu sắc thêm những lý luận về quản lý phát triển nhà trường. Từ quan điểm chỉ đạo, tư duy đổi mới và phát triển dạy nghề đáp ứng nhu cầu xã hội trong Chiến lược phát triển dạy nghề 2011-2020 và Chiến lược phát triển kinh tế xã hội, giai đoạn 2011-2020 được trình tại Đại hội lần thứ XI của Đảng, luận án khái quát sứ mệnh của Trường CDN trong việc đáp ứng nhu cầu nhân lực cho phát triển KT-XH của Vùng kinh tế trọng điểm quốc gia. Qua nghiên cứu lý luận về nhân lực, tiếp cận cung - cầu nhân lực trong quản lý phát triển nhà trường, tiếp cận hiện đại về quản lý phát triển như Quản lý theo mục tiêu (MBO), Quản lý dựa vào nhà trường (SBM) gắn với vấn đề tự chủ và tự chịu trách nhiệm xã hội của nhà trường, luận án xây dựng khung lý thuyết về quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực Vùng kinh tế trọng điểm quốc gia, bao gồm 12 vấn đề: Chính sách và cơ chế quản lý phát triển các Trường CDN; Mạng lưới các Trường CDN; Hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và TTLĐ; Xây dựng và triển kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường; Gắn kết giữa nhà trường với DN và TTLĐ; Quản lý phát triển đội ngũ GV&CBQL; Quản lý phát triển CSVC&TB; Quản lý phát triển chương trình, giáo trình dạy nghề; Quản lý công tác tuyển sinh, hoạt động dạy và học; Quản lý phát triển các hoạt động dịch vụ phúc lợi cho HSSV; Kiểm định chất lượng dạy nghề; Xây dựng môi trường văn hóa nhà trường. Đây là những nội dung cơ bản tập trung vào quản lý tổng thể các yếu tố làm nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực, mở rộng quy mô dạy nghề đồng thời với nâng cao chất lượng dạy nghề phù hợp và đáp ứng nhu cầu nhân lực của Vùng kinh tế trọng điểm quốc gia trong giai đoạn hiện nay.

Trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế hiện nay, cần xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến 12 vấn đề của quản lý phát triển các Trường CDN trong mối quan hệ tổng hòa, bao gồm các yếu tố ảnh hưởng vĩ mô (yếu tố bên ngoài-ảnh hưởng gián tiếp) và các yếu tố ảnh hưởng vi mô (yếu tố bên trong-ảnh hưởng trực tiếp); luận án cũng đã khái quát những kinh nghiệm quốc tế về quản lý phát triển dạy nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực cho phát triển KT-XH để lựa chọn những ưu điểm nổi bật và vận dụng linh hoạt vào điều kiện thực tế của các địa phương trong Vùng kinh tế trọng điểm để phát huy cao nhất hiệu quả quản lý. Đây cũng là cơ sở khoa học cho việc đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp của đề tài.

2. Tác giả đã lựa chọn và tiến hành điều tra khảo sát, thu thập số liệu về 12 vấn đề quan trọng của quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực Vùng kinh tế trọng điểm được xây dựng từ khung lý luận ở chương 1. Nội dung đánh giá được trình bày tường minh với hệ thống số liệu, bảng biểu cụ thể, mang tính khoa học và con số tin cậy, kết hợp giữa mô tả định lượng và phân tích định tính để rút ra các kết luận có tính chính xác cao về thực trạng. Từ kết quả xử lý số liệu, trao đổi và tham khảo ý kiến chuyên gia am hiểu về các vấn đề luận án quan tâm, đối chiếu giữa lý luận và thực tế, tác giả đã nhận thấy những điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội, thách thức và nguy cơ của hoạt động quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung. Mặc dù đã có những nỗ lực trong công tác quản lý hoạt động đào tạo ở các Trường CDN tại Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, song kết quả đánh giá thực trạng cho thấy vẫn còn nhiều hạn chế bất cập như:

- Hệ thống cung cấp thông tin TTLĐ cho các nhà đầu tư, các Trường CDN hiện đang là khâu yếu và thiếu, các Trường CDN rất khó khăn trong việc xác định kế hoạch đào tạo phù hợp với nhu cầu thực tế của doanh nghiệp, nhất là việc đào tạo đón đầu cho các dự án lớn trong Vùng.

- Về chính sách phát triển các Trường CDN cũng còn rất nhiều điểm yếu về các vấn đề: phân luồng, định hướng nghề nghiệp học sinh THCS và THPT; điều tiết của Nhà nước đối với quan hệ cung - cầu nhân lực; khuyến khích DN tham gia vào

chương trình dạy nghề với vai trò là người sử dụng cuối cùng...

- Quy hoạch, phát triển mạng lưới các Trường CDN chưa đồng bộ, mạnh tinh nào tỉnh ấy làm, chưa tính đến phát triển nhân lực cho TTLĐ của từng tỉnh và tổng thể cho cả Vùng.

- Hầu như các Trường CDN trong Vùng chưa xây dựng và thực hiện kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường.

- Các Trường chưa làm tốt công tác quản lý phát triển đội ngũ GV&CBQL đảm bảo cho sự phát triển nhà trường cũng như phát huy hết được tiềm năng và sức sáng tạo của họ.

- Mặc dù các Trường CDN trong Vùng đã có nhiều cố gắng trong thiết kế, chỉnh sửa chương trình, giáo trình dạy nghề nhưng thực tế vẫn chưa mang lại sự hài lòng của các nhà tuyển dụng.

- Công tác kiểm định chất lượng chưa đồng đều trong hệ thống các Trường CDN và hiệu quả mang lại chưa cao; ở các Trường CDN công tác tự kiểm định được thực hiện tốt, chưa phát huy được hiệu quả.

- Văn hóa nhà trường ở các Trường CDN trong Vùng còn rất mới mẻ, chưa có cái nhìn dài hạn về phát triển trong tương lai, chưa có quan niệm đúng đắn về cạnh tranh và hợp tác, chưa tạo dựng niềm tin, uy tín đối với học sinh sinh viên và DN, thương hiệu để đứng vững trong cơ chế thị trường....

Từ kết quả khảo sát thực trạng và xử lý số liệu, cho phép tác giả khẳng định trong hoạt động phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, *quản lý đang là khâu yếu kém nhất cần được quan tâm đặc biệt để tháo gỡ.*

3. Dựa trên những định hướng chiến lược phát triển nhanh, toàn diện và bền vững Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung đến năm 2020, căn cứ vào cơ sở khoa học của vấn đề nghiên cứu và căn cứ vào thực trạng công tác quản lý phát triển các Trường CDN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, tác giả xây dựng hệ thống gồm 08 giải pháp quản lý, bao gồm: Hoàn thiện chính sách và cơ chế phát triển các Trường CDN; Quy hoạch phát triển mạng lưới các

Trường CDN; Phát triển hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và TTLĐ; Xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường; Phát triển đội ngũ GV&CBQL; Phát triển chương trình, giáo trình dạy nghề định hướng TTLĐ; Tăng cường công tác tự kiểm định chất lượng; Xây dựng văn hóa nhà trường. Tám giải pháp này có mối liên hệ mật thiết tác động hỗ trợ, gắn bó hữu cơ với nhau để tạo nên một hệ thống giải pháp. Tùy vào điều kiện thực tiễn, mỗi giải pháp sẽ có vị trí ưu tiên khác nhau. Trong quá trình quản lý có thể sử dụng, sắp xếp các giải pháp sao cho mang lại hiệu quả cao nhất.

Do hạn chế về thời gian và phạm vi nghiên cứu, tác giả chỉ khảo nghiệm mức độ cấp thiết và tính khả thi của 08 giải pháp này thông qua việc lấy ý kiến đánh giá của các chuyên gia và lựa chọn một số biện pháp cụ thể trong giải pháp 05 để chứng minh tính đúng đắn của giải pháp được đề xuất.

Sự phát triển nhanh chóng của Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, cùng với sự phát triển không đồng bộ của các Trường cao đẳng nghề đã cho thấy công tác dạy nghề và cung ứng nhân lực tại đây bộc lộ những hạn chế và bất cập, đang trở thành vấn đề quan trọng và hết sức cấp thiết hiện nay. Luận án đã xây dựng khung lý luận, đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung. Áp dụng 08 giải pháp được đề xuất một cách đồng bộ, linh hoạt và phù hợp với chiến lược phát triển của Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung sẽ tạo nên động lực cho hoạt động đào tạo của các Trường cao đẳng nghề trong Vùng thực hiện tốt sứ mệnh cung ứng nhân lực có chất lượng, đảm bảo số lượng, cơ cấu ngành nghề và trình độ nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực trong thời gian tới, hướng tới việc phát triển Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung sau năm 2020 thành vùng kinh tế động lực, thúc đẩy sự nghiệp phát triển kinh tế miền Trung tương xứng với hai đầu đất nước.

KIẾN NGHỊ

Để có thể vận dụng hiệu quả giải pháp quản lý phát triển các Trường CDN đáp ứng nhu cầu nhân lực Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, luận án có một số kiến nghị sau:

1. Với Chính phủ, bộ, ngành trung ương

- Xây dựng các chính sách, các chương trình, đề án, chương trình mục tiêu về phát triển dạy nghề đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Ban hành đầy đủ các văn bản về khung trình độ kỹ năng nghề quốc gia, về chuẩn kỹ năng nghề quốc gia cho các nghề phổ biến, về hướng dẫn các cơ sở dạy nghề thực hiện kiểm định chất lượng chương trình dạy nghề...

- Hoàn thiện chính sách về phát triển dạy nghề nhằm tạo điều kiện thuận lợi để các Trường CDN ổn định, nâng cao tính năng động, năng lực cạnh tranh và phát triển tốt trong cơ chế thị trường; Tạo động lực cho người dạy và người học; Tạo cơ chế thu hút và sử dụng đúng đắn nhân lực qua ĐTN; Có chính sách khuyến khích các doanh nghiệp phối hợp với các Trường CDN xây dựng chương trình dạy nghề phù hợp với nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp ... Chỉ đạo thực hiện hiệu quả công tác phân luồng học sinh sau THCS, THPT vào học nghề.

- Quy hoạch mạng lưới các Trường CDN và đầu tư đồng bộ các yếu tố đảm bảo chất lượng dạy nghề (gồm CSVCTB dạy nghề; chương trình và giáo trình; đội ngũ GV&CBQL) để các Trường CDN trong Vùng có đủ nguồn lực để thực hiện đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực cho các KKT/KCN trong VKTTĐMT.

- Giao nhiều quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội cao hơn cho các Trường CDN để các trường có thể năng động và sáng tạo hơn trong việc đổi mới quản lý để thích ứng nhanh chóng và linh hoạt trong đào tạo, đáp ứng được nhu cầu nhân lực của thị trường lao động luôn biến đổi trong cơ chế thị trường.

- Tăng cường đầu tư cho các Trường CDN để các trường có điều kiện nhanh chóng đổi mới và phát triển để có thể hoàn thành được sứ mệnh của mình trong quá trình CNH-HĐH và có đủ năng lực cạnh tranh trong tiến trình hội nhập quốc tế.

Bên cạnh đó, cần có các chương trình nâng cao nhận thức cho các tầng lớp

xã hội về phát triển dạy nghề, về quán triệt tinh thần Nghị quyết của Đại hội Đảng XI về vai trò, vị trí của dạy nghề trong phát triển nhân lực và trong chiến lược, quy hoạch phát triển nhân lực của đất nước thời kỳ 2011 – 2020.

2. Với UBND tỉnh/thành phố và các Ban Quản lý KKT, KCN

- Xúc tiến thu hút đầu tư nhiều dự án để phát triển công nghiệp, dịch vụ để đẩy nhanh tiến trình CNH-HĐH, mở ra nhiều cơ hội việc làm cho người dân.

- Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo, định hướng các hoạt động liên quan đến dạy nghề đáp ứng yêu cầu nhân lực của TTLĐ như: phân luồng, hướng nghiệp cho học sinh phổ thông; có chính sách hợp lý về đất ở, nhà ở cho CBGV và lao động đang làm việc tại KKT, KCN; có chính sách hỗ trợ để đào tạo nghề nhằm chuyển đổi ngành nghề cho người dân, nhất là một bộ phận người dân bị mất đất sản xuất khi Nhà nước thu hồi để xây dựng công nghiệp...

- Kiện toàn hệ thống thông tin TTLĐ, đẩy mạnh hoạt động các sàn giao dịch việc làm, Trung tâm giới thiệu việc làm trực thuộc các Sở LĐTB&XH; kết nối hoạt động với sàn giao dịch việc làm với Trung tâm dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin TTLĐ của Vùng để phục vụ cho nhu cầu về: đào tạo, học nghề và việc làm...

3. Với các Trường cao đẳng nghề

- Tăng cường vai trò lãnh đạo của các cấp lãnh đạo nhà trường. Lãnh đạo nhà trường cam kết và quyết tâm xây dựng, thực hiện, duy trì và không ngừng phát triển lớn mạnh của nhà trường.

- Áp dụng các kết quả nghiên cứu của luận án để không ngừng mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng đào tạo và nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực của nhà trường.

- Đẩy mạnh liên kết dạy nghề, hợp tác quốc tế về dạy nghề để chất lượng đào tạo nghề tiến gần đến mức chất lượng khu vực và quốc tế: đẩy mạnh liên kết dạy nghề với các trường trong và ngoài Vùng; đẩy mạnh hợp tác quốc tế về dạy nghề với các CSDN, viện nghiên cứu khoa học dạy nghề trong và nước ngoài.

4. Với cộng đồng doanh nghiệp sử dụng nhân lực sau dạy nghề

- Thực hiện trách nhiệm cung cấp thông tin về nhu cầu việc làm (yêu cầu về

số lượng cần theo nghề và trình độ đào tạo, chất lượng...) và các chế độ cho người lao động (tiền lương, môi trường và điều kiện làm việc, phúc lợi...).

- Phối hợp với các Trường CDN xây dựng, góp ý chỉnh sửa chương trình dạy nghề phù hợp với nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp; Tham gia vào thực hiện chương trình dạy nghề với vai trò là người sử dụng cuối cùng...

- Tiếp nhận giáo viên, HSSV đến thực tế, thực tập tại doanh nghiệp; tạo điều kiện để giáo viên và HSSV có cơ hội tiếp cận với máy móc hiện đại và công nghệ tiên tiến của doanh nghiệp.

- Thường xuyên có thông tin phản hồi cho nhà trường mức độ hài lòng đối với “sản phẩm” đào tạo của nhà trường để nhà trường có hành động cải tiến kịp thời. Tham gia, đề xuất các giải pháp đổi mới, phát triển nhà trường nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ

1. Nguyễn Hồng Tây (2013), “Biện pháp quản lý phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý các trường cao đẳng nghề Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung”, *Tạp chí Khoa học giáo dục, Viện Khoa học giáo dục Việt Nam*, (số 98), tr 27-33.
2. Nguyễn Hồng Tây (2013), “Quản lý phát triển các trường cao đẳng nghề chất lượng cao theo tiếp cận mô hình Malcolm Baldrige Award”, *Tạp chí Khoa học giáo dục, Viện Khoa học giáo dục Việt Nam*, (số 96), tr 28-31.
3. Nguyễn Hồng Tây (2013), “Quản lý phát triển dạy nghề với việc tăng cường mối liên kết giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp”, *Tạp chí giáo chức Việt Nam, Hội Cựu Giáo chức Việt Nam - Bộ GD&ĐT*, (số 79), tr 26-29.
4. Nguyễn Hồng Tây (2013), “Mối liên hệ giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp trong đào tạo, giải quyết việc làm cho người lao động”, *Tạp chí Lao động và Xã hội - Bộ LĐTB&XH*, (số 466), tr 37-39.
5. Nguyễn Hồng Tây (2012), “Đổi mới quản lý phát triển dạy nghề: cần chú trọng phân luồng học sinh”, *Tạp chí Lao động và Xã hội - Bộ LĐTB&XH*, (số 438), tr 15-17.
6. Nguyễn Hồng Tây (2011), “Liên kết đào tạo nhân lực PCCC đáp ứng nhu cầu đảm bảo an toàn phòng chống cháy nổ cho dự án trọng điểm quốc gia về dầu khí tại Khu kinh tế Dung Quất”, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Công tác đào tạo nguồn nhân lực PCCC&CNCH phục vụ yêu cầu phát triển KT-XH”*, Trường Đại học Phòng cháy chữa cháy, tr 45-49.
7. Nguyễn Hồng Tây (2010), “Measures to Exploit the Potentials and Advantages, and Remove Barriers to Development of the Central Vietnam Key Economic Zone”, *Economic Development Review, The Ho Chi Minh City University of Economics – Ministry of Education & Training*, (Number 196), page 19-21.
8. Nguyễn Hồng Tây (2010), “Giải pháp phát triển nguồn nhân lực kỹ thuật cho Vùng Kinh tế trọng điểm miền Trung”, *Tạp chí Lao động và Xã hội, Bộ LĐTB&XH*, (số 388), tr 18-20.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

TIẾNG VIỆT

1. Nguyễn Văn Anh (2009), *Phối hợp đào tạo giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp trong khu công nghiệp*, Luận án tiến sĩ Giáo dục học, Viện Khoa học giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
2. Bộ Công thương, Báo Đối ngoại Vietnam Economic News và UBND tỉnh Quảng Ngãi (2010), *Kỷ yếu “Diễn đàn Hợp tác VKTTĐMT-Vận hội mới cho sự thịnh vượng”*, Báo Đối ngoại Vietnam Economic News.
3. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2009), *Đề án đổi mới và phát triển dạy nghề giai đoạn 2009 – 2020*, Hà Nội.
4. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội – Liên minh Châu Âu EC – Tổ chức Lao động quốc tế ILO (2011), *Kỹ năng dạy học tài liệu bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên và người dạy nghề*, NXB Thanh niên, Hà Nội.
5. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2006), *Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam đến năm 2020*, Hà Nội.
6. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2011), *Báo cáo tổng hợp Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020*, Hà Nội.
7. Đặng Quốc Bảo (2000), *Một số tiếp cận mới về khoa học quản lý và việc vận dụng vào quản lý giáo dục*, Trường cán bộ giáo dục và đào tạo Hà Nội.
8. David Begg, Stanley Fischer, Rudiger Dornbusch (2007), *Kinh tế học*, NXB Thống kê, Hà Nội.
9. C.Mác và Ph.Ăng ghen (1993), *C.Mác và Ph.Ăng ghen toàn tập*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
10. Đỗ Minh Cương, Mạc Văn Tiến (2004), *Phát triển lao động kỹ thuật ở Việt Nam – Lý luận và thực tiễn*, NXB Lao động và Xã hội, Hà Nội.
11. Dale Camegie (2008), *Đắc nhân tâm*, NXB Trẻ, Tp HCM.
12. Đảng Cộng Sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị Quốc gia – Sự thật, Hà Nội.
13. Nguyễn Duy Dũng (2008), *Đào tạo và quản lý nhân lực - Kinh nghiệm Nhật Bản, Hàn Quốc và những gợi ý cho Việt Nam*, NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội.

14. Nguyễn Hữu Dũng (2005), *Thị trường lao động và định hướng nghiệp cho thanh niên*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
15. Dự án Giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp và dạy nghề (2008), *Hướng dẫn nghiên cứu thị trường lao động trong lĩnh vực giáo dục kỹ thuật và dạy nghề*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
16. Nguyễn Tiến Đạt (2004), “Các thuật ngữ “Nghề”, “Nghề nghiệp”, “Chuyên nghiệp” và “Nghề đào tạo” trong giáo dục”, *Tạp chí Phát triển giáo dục*, (số 04), Hà Nội.
17. Trần Khánh Đức (2004), *Quản lý và Kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực theo ISO & TQM*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
18. Trần Khánh Đức (2008), “Chiến lược và đặc trưng của tư duy chiến lược trong phát triển giáo dục”, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, (số 199), Hà Nội.
19. Trần Khánh Đức (2010), *Giáo dục và Phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
20. Trần Khánh Đức. Nguyễn Mạnh Hùng (2012), *Giáo dục đại học và quản trị đại học*, NXB Đại học quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
21. Nguyễn Minh Đường (2002), *Nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực với phương pháp tiếp cận hệ thống trong điều kiện mới, (in lần thứ 2)*, NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội.
22. Nguyễn Minh Đường, Phan Văn Kha (2006), *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
23. Nguyễn Minh Đường và Nguyễn Thị Hằng (2008), “Đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội, Quan niệm và giải pháp thực hiện”, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, (số 32), tr. 18-20.
24. Trần Ngọc Giao, Nguyễn Phúc Châu (2008), “Đổi mới lãnh đạo và quản lý trường học”, *Kỷ yếu Hội thảo: nguồn nhân lực quản lý giáo dục thế kỷ 21*, tr. 8-24.
25. Phạm Minh Hạc (2007), *Phát triển văn hoá con người và nguồn nhân lực thời kỳ Công nghiệp hoá, Hiện đại hoá đất nước*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
26. Vũ Ngọc Hải (2003), *Hệ thống giáo dục hiện đại trong những năm đầu của thế kỷ XXI (Việt Nam và Thế giới)*, NXB Giáo dục, Hà Nội.

27. Vũ Ngọc Hải (2007), “Cung-cầu giáo dục”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, (số 24), tr. 1-6, Hà Nội.
28. Vũ Ngọc Hải - Chủ biên (2013), *Quản lý nhà nước hệ thống giáo dục Việt Nam*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
29. Martin Hilb (2003), *Quản trị nhân sự tổng thể: Mục tiêu-Chiến lược-Công cụ*, NXB Thống kê, Hà nội.
30. Phan Văn Kha (2006), “Phương pháp tiếp cận trong nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, (số 11), tr. 6-8.
31. Phan Văn Kha (2007), *Đào tạo và sử dụng nhân lực trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
32. Trần Kiểm (2006), *Tiếp cận hiện đại trong quản lý giáo dục*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
33. Dương Đức Lân (2010), “Tăng cường kỹ năng nghề cho lực lượng lao động ở Việt Nam đến 2010”, *Hội nghị phát triển nguồn nhân lực ASEAN lần thứ 2: Nguồn nhân lực cho phục hồi kinh tế và phát triển*, Hà Nội.
34. Đặng Bá Lãm (2003), *Giáo dục Việt Nam những thập niên đầu thế kỷ XXI-Chiến lược phát triển*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
35. Đặng Bá Lãm (2005), *Quản lý nhà nước về giáo dục - lý luận và thực tiễn*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
36. Trần Thị Bích Liễu (2005), *Quản lý dựa vào nhà trường - Con đường nâng cao chất lượng và công bằng giáo dục*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
37. Phạm Quý Long (2008), *Quản lý nguồn nhân lực ở doanh nghiệp Nhật Bản và bài học kinh nghiệm cho doanh nghiệp Việt Nam*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
38. Bành Tiến Long (2007), “Đào tạo theo nhu cầu xã hội ở Việt Nam, thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, (số 17), tr. 2-6.
39. Nguyễn Lộc (chủ biên), Mạc Văn Trang, Nguyễn Công Giáp (2009), *Cơ sở lý luận quản lý trong tổ chức giáo dục*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
40. Nguyễn Lộc (2009), *Cơ sở lý luận xây dựng chiến lược trong giáo dục*, NXB Giáo dục, Hà Nội.

41. Nguyễn Lộc (2010), “Một số vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực”, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, (số 56).
42. Nguyễn Thị Mỹ Lộc và Nguyễn Quốc Chí (2005), *Những xu thế quản lý hiện đại và việc vận dụng vào quản lý giáo dục*, Hà Nội.
43. Phan Văn Nhân (2009), *Giáo dục nghề nghiệp trong nền KTTT và hội nhập quốc tế*, NXB Đại học sư phạm Hà Nội.
44. Phan Văn Nhân (2009), *Đào tạo theo nhu cầu xã hội*, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
45. Trường Doanh nhân PACE (2011), *Quản trị theo mục tiêu MBO, SMART & KPIs*, Tp Hồ Chí Minh.
46. Hoàng Phê chủ biên (1998), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
47. Hoàng Thị Minh Phương (2009), *Nghiên cứu đổi mới quản lý ở trường đại học sư phạm kỹ thuật theo tiếp cận quản lý chất lượng tổng thể*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Đại học Giáo dục, Hà Nội.
48. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2010), *Luật Giáo dục 2005, sửa đổi năm 2009*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
49. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2007), *Luật dạy nghề 2006*, NXB Lao động – xã hội, Hà Nội.
50. Lê Quang Sơn, Nguyễn Hồng Tây (2009), “Đào tạo công nhân kỹ thuật – Kinh nghiệm quốc tế và giải pháp cho Khu Kinh tế Dung Quất”, *Tạp chí khoa học và công nghệ*, (số 02), tr 92-103.
51. Tạp chí cộng sản (2012), *Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH và hội nhập quốc tế”*, NXB Chính trị quốc gia.
52. Nguyễn Hồng Tây (2009), “Phát triển nguồn nhân lực công nhân kỹ thuật cho Khu Kinh tế Dung Quất, thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Phát triển kinh tế*, Trường Đại học Kinh tế Tp HCM, (số 222), tr.56-61.
53. Thủ tướng Chính phủ (2012), *Quyết định số 711/QĐ-TTg về việc phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2011-2020*, Hà Nội.
54. Thủ tướng Chính phủ (2012), *Quyết định số 630/QĐ-TTg về việc phê duyệt Chiến lược phát triển dạy nghề thời kỳ 2011-2020*, Hà Nội.

55. Thủ tướng Chính phủ (2004), *Quyết định số 148/2004/QĐ-TTg về việc phê duyệt phương hướng chủ yếu phát triển kinh tế-xã hội Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung đến năm 2010 và tầm nhìn đến năm 2020*, Hà Nội.
56. Thủ tướng Chính phủ (2009), *Quyết định số 86/2009/QĐ-TTg về việc phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế-xã hội tỉnh Thừa Thiên Huế đến năm 2020*, Hà Nội.
57. Thủ tướng Chính phủ (2010), *Quyết định số 1866/QĐ-TTg về việc phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế-xã hội thành phố Đà Nẵng đến năm 2020*, Hà Nội.
58. Thủ tướng Chính phủ (2010), *Quyết định số 148/2005/QĐ-TTg về việc phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Quảng Nam đến năm 2015*, Hà Nội.
59. Thủ tướng Chính phủ (2010), *Quyết định số 2052/QĐ-TTg về việc phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế-xã hội tỉnh Quảng Ngãi đến năm 2020*, Hà Nội.
60. Thủ tướng Chính phủ (2011), *Quyết định số 124/QĐ-TTg về việc phê duyệt điều chỉnh quy hoạch chung xây dựng Khu Kinh tế Dung Quất tỉnh Quảng Ngãi đến 2025*, Hà Nội.
61. Thủ tướng Chính phủ (2009), *Quyết định số 54/2009/QĐ-TTg về việc phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế-xã hội tỉnh Bình Định đến năm 2020*, Hà Nội.
62. Phan Chính Thức (2003), *Những giải pháp phát triển đào tạo nghề góp phần đáp ứng nhu cầu nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Luận án tiến sĩ Giáo dục học, Trường Sư phạm Hà Nội, Hà Nội.
63. Đào Thị Thanh Thủy (2012), *Quản lý đào tạo nhân lực kỹ thuật đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Đại học Giáo dục, Hà Nội.
64. Tổng cục Dạy nghề (2011), *Báo cáo tổng hợp tình hình tuyển sinh năm 2011 và nhiệm vụ tuyển sinh năm 2012*, Hà Nội.
65. Tổng cục dạy nghề, Liên minh châu Âu, Tổ chức lao động quốc tế - ILO (2011), *Tài liệu bồi dưỡng nghiệp vụ cán bộ quản lý dạy nghề*, NXB Từ điển bách khoa, Hà Nội.

66. Tổng cục Dạy nghề (2009), *Các giải pháp thực hiện dạy nghề theo nhu cầu xã hội đối với một số nghề thuộc lĩnh vực công nghệ cao*, Viện Nghiên cứu Khoa học dạy nghề, Hà Nội.
67. Tổng cục Dạy nghề (2008), *Báo cáo tổng quan: Phát triển nguồn nhân lực qua đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp trong vùng Kinh tế trọng điểm miền Trung*, Hà Nội.
68. Tổng cục Dạy nghề (2008), *Thị trường lao động việc làm của lao động qua đào tạo nghề*, NXB Khoa học kỹ thuật, Hà Nội.
69. Tổng cục Dạy nghề (2005), *Đề án quy hoạch phát triển mạng lưới cơ sở dạy nghề cho 3 vùng Kinh tế trọng điểm giai đoạn 2006-2010*, Hà Nội.
70. Tổng cục Thống kê (2011), *Niên giám thống kê 2011*, NXB Thống kê, Hà Nội.
71. Nguyễn Đức Trí (2010), *Giáo dục nghề nghiệp-Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Đại học sư phạm Hà Nội.
72. Nguyễn Đức Trí (2010), “Một số điều chỉnh cơ cấu hệ thống GDNN nước ta trong quá trình hội nhập quốc tế” *Tạp chí Khoa học giáo dục*, (số 56).
73. Trung tâm nghiên cứu khoa học dạy nghề - Tổng cục dạy nghề (2007), *Đào tạo nghề thuật ngữ chọn lọc*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
74. UBND tỉnh Thừa Thiên Huế (2011), *Quyết định số 2711/QĐ-UBND về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Thừa Thiên Huế giai đoạn 2011-2020*, Huế.
75. UBND thành phố Đà Nẵng (2011), *Quyết định số 5882/QĐ-UBND về việc phê duyệt Đề án Quy hoạch phát triển nhân lực thành phố Đà Nẵng giai đoạn 2011- 2020*, Đà Nẵng.
76. UBND tỉnh Quảng Nam (2011), *Quyết định Số: 4229/QĐ - UBND phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2011 – 2020*, Quảng Nam.
77. UBND tỉnh Quảng Ngãi (2011), *Quyết định số 2037/QĐ-UBND về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2011 - 2020*, Quảng Ngãi.
78. UBND tỉnh Bình Định (2011), *Quyết định số 531/QĐ-UBND về việc Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Bình Định giai đoạn 2011-2020*, Bình Định.

79. Viện Khoa học dạy nghề (2012), Báo cáo Dạy nghề Việt Nam năm 2011, NXB Lao động - xã hội, Hà Nội.
80. Viện Khoa học dạy nghề (2012), “*Giáo dục nghề cho nhóm đối tượng yếu thế*”, NXB Lao động - xã hội, Hà Nội.
81. Viện Khoa học giáo dục Việt Nam (2012), *Dự thảo Đề án Đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục Việt Nam*, Hà Nội.
82. Viện Nghiên cứu Con người (2000), Chương trình khoa học công nghệ cấp Nhà nước KX - 05, giai đoạn 2001 - 2005, *Phát triển văn hóa, con người và nguồn nhân lực trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Hà Nội.

TIẾNG ANH

83. Arlianti R. (2002), *Management of a VTET Institution*, SEAMEO VOC TECH.
84. Furst-Bowe, J. & Sorensen, C. (July 2001). “*Applying the Baldrige Criteria in Higher Education.*” 2nd Annual Conference of the National Consortium for Continuous Improvement In Higher Education. New York, NY.
85. Furst-Bowe, J.A. (January 2003). *The Baldrige Process: Applications for Human Resource Development*. Meeting of the American Society for Training and Development, Madison, WI.
86. Glenn M. McEvoy, James C. Hayton, Alan P. Warnick, Troy V. Mumford, Steven H. Hanks and Mary Jo Blahna, “A Competency-Based model for developing human resource professionals”, *Journal of Management Education* 2005; 29; 383.
87. Harry S. Hertz (2000), *Education Criteria for Performance Excellence: Baldrige National Quality Program*, U.S. Education Community, DIANE Publishing.
88. Human Resources Development Service of Korea (2008), *2008 APEC Special IT training Program Seoul Institute for Vocational Training in advanced Technology*, Korea.
89. Chung-buk Human Resources Development Institute of Korea (2011), *The Workshop on Advanced Vocational Training for Vietnamese Instructors*, Korea.
90. Jacques Delors (2000), *Learning: The Treasure Within*, Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century.

91. Jeffrey A., Mello. (2002), *Strategic Human Resources Management*, South-Western, Canada.
92. Noonan R. (1998), *Managing TVET to Meet labor Market Demand*, Stockholm, Sweden.
93. Robert E., Norton. (1997), *DACUM HANDBOOK*, State University Comlumbus, Ohio.
94. S.F.Lee, K.K.Lo, Ruth F.Leung, Andrew Sai On Ko (2000), “Strategy formulation framework for vocational education: intergrating SWOT analysis, balanced scorecard, Quality Function Deployment methodology and Mailcolm Baldrige National Quality Award Education criteria”, *Managerial Auditing Journal*, Vol. 15 Iss:8, pp.407-423.
95. Terry Richarson (1997), *Total Quality Management*, Thomson Publishing Company, USA.
96. Centre for Technical and Vocational Education and Training UNESCO - UNEVOC (2004), *The Engineering of Vocational and Teaching Training*.

WEBSITE

97. <http://vietbao.vn/Giao-duc/Trung-Quoc-dau-tu-day-nghe-trinh-docao/40172960/202/>, “Trung Quốc: đầu tư dạy nghề trình độ cao”.
98. http://www.tapchithoidai.org/ThoiDai13/200813_HongLeTho_1.htm, “Giáo dục dạy nghề ở Nhật Bản: Chìa khóa đi vào hiện đại hóa; Kinh nghiệm đào tạo kỹ thuật ở cấp giáo dục phổ cập”.
99. <http://www.ier.edu.vn/content/view/209/174/> , “Hàn Quốc chuẩn bị cho tương lai thông qua học suốt đời. Tóm lược từ Education at a glance”.
100. <http://vietnamnet.vn/giaoduc/2006/01/534447/>, “Cuộc chuyển đổi lớn trong hệ thống giáo dục Singapore”.
101. http://www.nist.gov/baldrige/publications/education_criteria.cfm, “Baldrige Education Criteria for Performance Excellence”.
102. <http://www.qualitycoach.net/land/toc/087389717x.pdf>, “The Executive Guide to Understanding and Implementing the Baldrige Criteria Improve Revenue and Create Organizational Excellence”.

- Cán bộ quản lý:..... người - Nhân viên:..... người

2.5. Trình độ được đào tạo, trình độ tay nghề

- Trên Đại học: người - Đại học : người
- Cao đẳng: người - THCN: người
- CNKT bậc cao(>5/7): người - CNKT bậc thấp: người
- Trình độ sư phạm dạy nghề của giáo viên:
 - + Sư phạm DN bậc I: người.
 - + Sư phạm DN bậc II: người.
- Trình độ Ngoại ngữ (Tiếng Anh):
 - + Trình độ A: người
 - + Trình độ B: người + Trình độ C: người
 - + Trình độ khác:người + Chưa qua đào tạo:người
- Trình độ Tin học:
 - + Trình độ A: người
 - + Trình độ B: người + Trình độ C: người
 - + Trình độ khác:người + Chưa qua đào tạo:người
- Trình độ Lý luận Chính trị:
 - Trình độ Cao cấp: người Trình độ Trung cấp: người
 - Trình độ Sơ cấp: người Chưa qua đào tạo: người
- Trình độ Quản lý cơ sở dạy nghề:
 - Được bồi dưỡng ngắn hạn (< 01 tháng): người
 - Được bồi dưỡng từ 01đến 06 tháng: người
 - Được bồi dưỡng > 06 tháng: người

2.6. Đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề qua các năm học

Năm	Tổng số	Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng	CNKT bậc cao	Tr. độ khác
2007							
2008							
2009							
2010							
2011							

Chúng tôi xin chân thành cảm ơn sự hợp tác nhiệt tình của Ông (Bà).

PL-02:

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

(Dùng cho lãnh đạo, CBQL các Trường CĐN và các Sở LĐTĐ&XH)

Chúng tôi đang triển khai nghiên cứu về Giải pháp quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực VKTTĐMT, giai đoạn đến năm 2020. Để nội dung nghiên cứu phù hợp với điều kiện thực tế tại các Trường cao đẳng nghề, chúng tôi rất mong nhận được sự hợp tác của bạn bằng cách cho biết ý kiến của mình về các vấn đề dưới đây. Xin chân thành cảm ơn bạn.

Ghi chú: Bạn đánh dấu X vào 01 ô mà cho là phù hợp nhất trong mỗi câu hỏi, trong đó: Mức ①: mức thấp nhất, tương ứng với 1 điểm; Mức ②: mức yếu, tương ứng với 2 điểm; Mức ③: mức trung bình, tương ứng với 3 điểm; Mức ④: mức khá, tương ứng với 4 điểm; Mức ⑤: mức cao nhất, tương ứng với 5 điểm.

Các yêu cầu của tiêu chí đánh giá được thể hiện chi tiết trong tài liệu gửi kèm Phiếu trưng cầu ý kiến này.

I. PHẦN XIN Ý KIẾN ĐÁNH GIÁ

1.1. Đánh giá về chất lượng của sinh viên CĐN tốt nghiệp của Nhà trường

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
1	Đáp ứng về kiến thức nghề	①	②	③	④	⑤
2	Đáp ứng khả năng thích ứng với sự thay đổi công nghệ	①	②	③	④	⑤
3	Đáp ứng về tác phong công nghiệp, ý thức kỷ luật (phẩm chất/thái độ nghề nghiệp)	①	②	③	④	⑤
4	Đáp ứng về khả năng làm việc nhóm/tổ/đội	①	②	③	④	⑤
5	Về khả năng thích ứng với sự thay đổi công nghệ	①	②	③	④	⑤

Phản ý kiến khác:

.....

1.2. Đánh giá về quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề - cấp Vùng

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
1	Chính sách và cơ chế quản lý phát triển các Trường CĐN	①	②	③	④	⑤
2	Mạng lưới các Trường CĐN	①	②	③	④	⑤
3	Hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và TTLĐ	①	②	③	④	⑤

Phản ý kiến khác:

.....

1.3. Đánh giá về xây dựng và triển kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
		①	②	③	④	⑤
1	Xem xét nhu cầu người học, nhu cầu nhân lực địa phương; đánh giá điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội, thách thức của mình để xây dựng kế hoạch chiến lược	①	②	③	④	⑤
2	Mục tiêu, nhiệm vụ, định hướng phát triển nhà trường phù hợp với phát triển KT-XH địa phương	①	②	③	④	⑤
3	Kế hoạch chiến lược được cụ thể hóa thành mục tiêu chiến lược và kế hoạch hành động; được phê duyệt và công bố công khai	①	②	③	④	⑤
4	Triển khai tốt mục tiêu chiến lược thông qua kế hoạch cụ thể, các biện pháp kiểm soát, dự đoán và các biện pháp khắc phục để hoàn thành mục tiêu chiến lược	①	②	③	④	⑤
5	Định kỳ rà soát, điều chỉnh mục tiêu, nhiệm vụ theo hướng nâng cao chất lượng, đáp ứng nhu cầu nhân lực của TTLĐ	①	②	③	④	⑤

Phản ý kiến khác:

.....

.....

1.4. Đánh giá về sự gắn kết giữa nhà trường với doanh nghiệp, TTLĐ

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
		①	②	③	④	⑤
1	Sự cam kết thực hiện chính sách chất lượng của Nhà trường với DN nhằm cung ứng nhân lực có chất lượng	①	②	③	④	⑤
2	Sự thống nhất giữa nhà trường với DN trong việc dự báo nhu cầu về nhân lực của DN để xác định nhu cầu ĐTN	①	②	③	④	⑤
3	Sự tham gia của DN trong xây dựng chương trình đào tạo phù hợp với thực tế sản xuất/dịch vụ của DN	①	②	③	④	⑤
4	Sự tiếp nhận HSSV đến thực tập, giáo viên tiếp cận với những công nghệ mới, thiết bị hiện đại của DN	①	②	③	④	⑤
5	Tiếp nhận HSSV sau tốt nghiệp	①	②	③	④	⑤

Phản ý kiến khác:

.....

.....

1.5. Đánh giá về quản lý phát triển đội ngũ GV&CBQL

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
		①	②	③	④	⑤
1	Nhà trường xây dựng và gắn kết nhân lực để sử dụng hết tiềm năng nhằm đạt được kế hoạch chiến lược	①	②	③	④	⑤
2	Có đội ngũ GV đủ về số lượng, đạt chuẩn về trình độ và năng lực để thực hiện chương trình dạy nghề	①	②	③	④	⑤
3	Có đội ngũ CBQL đạt chuẩn chức danh đáp ứng yêu cầu quản lý trong trường và thường xuyên học tập bồi dưỡng	①	②	③	④	⑤

	nâng cao trình độ về mọi mặt					
4	Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ GV &CBQL để nâng cao hiệu quả công việc	①	②	③	④	⑤
5	Nhà trường duy trì được một môi trường làm việc tốt và gắn bó với sự nghiệp của nhà trường.	①	②	③	④	⑤

Phân ý kiến khác:

1.6. Đánh giá về quản lý phát triển chương trình, giáo trình dạy nghề

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
1	Chương trình dạy nghề được xây dựng, điều chỉnh phù hợp với mục tiêu đào tạo	①	②	③	④	⑤
2	Ch.trình dạy nghề có tính liên thông giữa các tr.độ; có tham gia của GV&CBQL, chuyên gia từ DN	①	②	③	④	⑤
3	Định kỳ bổ sung, điều chỉnh, cập nhật thành tựu KHCN tiên tiến liên quan đến nghề đào tạo	①	②	③	④	⑤
4	Có đủ chương trình mô-đun, môn học; xác định rõ phpháp, yêu cầu về đánh giá kết quả học tập	①	②	③	④	⑤
5	Mỗi mô-đun, môn học có đủ giáo trình, tài liệu thkhảo đáp ứng mục tiêu của mô-đun, môn học	①	②	③	④	⑤

Phân ý kiến khác:

1.7. Đánh giá về quản lý cơ sở vật chất và thiết bị phục vụ dạy nghề

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
1	Địa điểm Trường thuận tiện cho việc đi lại, học tập, giảng dạy. Có hệ thống hạ tầng kỹ thuật phục vụ làm việc và các hoạt động dạy nghề, thực nghiệm, thực hành	①	②	③	④	⑤
2	Có hệ thống phòng học, phòng thí nghiệm, xưởng thực hành đáp ứng nhu cầu đào tạo. Có các kho, phòng bảo quản, lưu giữ tốt các trang thiết bị, hàng hoá, vật liệu	①	②	③	④	⑤
3	Có thiết bị và vật tư thực hành đảm bảo chất lượng và số lượng	①	②	③	④	⑤
4	Tận dụng cơ sở vật chất, thiết bị của của doanh nghiệp phục vụ đào tạo	①	②	③	④	⑤
5	Thư viện có đủ số lượng giáo trình, tài liệu, sách báo, tạp chí đáp ứng nhu cầu học tập, nghiên cứu	①	②	③	④	⑤

Phản ý kiến khác:

1.8. Đánh giá về quản lý phát triển dịch vụ phúc lợi cho HSSV

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
1	Nhà trường đảm bảo mọi HSSV có được thông tin đầy đủ về đào tạo ngay từ khi nhập học	①	②	③	④	⑤
2	Giúp học viên lựa chọn khóa học phù hợp với nguyện vọng, khả năng tốt nghiệp và việc làm sau tốt nghiệp	①	②	③	④	⑤
3	Hướng dẫn về: thời gian biểu và chương trình đào tạo; thủ tục sử dụng để giám sát tiến bộ của HSSV qua khóa học và xác định kết quả học tập, rèn luyện...	①	②	③	④	⑤
4	Tổ chức các hoạt động ngoại khóa và các hoạt động liên quan đến vui chơi, rèn luyện thể chất	①	②	③	④	⑤
5	Cung cấp cho HSSV các dịch vụ phúc lợi như vay vốn đi học, bảo hiểm và các chế độ miễn giảm học phí. Giới thiệu việc làm cho HSSV sau tốt nghiệp	①	②	③	④	⑤

Phản ý kiến khác:

1.9. Đánh giá về quản lý hoạt động dạy và học

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
1	Có kế hoạch đào tạo cho từng nghề, từng học kỳ, năm học, chi tiết đến từng mô-đun, môn học, cụ thể cho các giờ học lý thuyết, thực hành, thực tập sản xuất	①	②	③	④	⑤
2	Tổ chức dạy nghề theo mục tiêu, nội dung chương trình đã được phê duyệt	①	②	③	④	⑤
3	Thực hiện phương pháp dạy học theo hướng tích cực hoá người học, phát triển năng lực tự học và tinh thần hợp tác của người học	①	②	③	④	⑤
4	Kiểm tra, đánh giá kết quả học tập theo hướng coi trọng đánh giá quá trình, phản hồi kịp thời cho người học; đánh giá nghiêm túc kết quả học tập	①	②	③	④	⑤
5	Định kỳ thu thập ý kiến của GV&CBQL, HSSV nhằm rà soát, đánh giá mức độ phù hợp	①	②	③	④	⑤

Phản ý kiến khác:

1.10. Đánh giá về quản lý hoạt động kiểm định chất lượng dạy nghề

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
1	Luôn xem xét kết quả thực hiện, đề ra các điều chỉnh, cải tiến cần thiết trong các khâu liên quan của quá trình hoạt động	①	②	③	④	⑤
2	Có kế hoạch tự kiểm định chất lượng dạy nghề nhằm đảm bảo chất lượng dạy nghề và đào tạo theo chuẩn	①	②	③	④	⑤
3	Có kế hoạch tự kiểm định chất lượng dạy nghề; đảm bảo chuẩn hoá “đầu vào”, “đầu ra”	①	②	③	④	⑤
4	Có chú trọng rà soát, đánh giá, bổ sung, điều chỉnh linh hoạt các CTDN cho phù hợp	①	②	③	④	⑤
5	Định kỳ có thu thập ý kiến của HSSV về đổi mới phương pháp dạy và học	①	②	③	④	⑤

Phản ý kiến khác:

1.11. Đánh giá về xây dựng môi trường văn hóa nhà trường

1.12. Xin Ông (Bà) vui lòng đề xuất cho kiến nghị được cho là quan trọng nhất để quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực VKTTĐMT

Tên kiến nghị:

Lý do:

II. THÔNG TIN CÁ NHÂN

3.1. Họ và tên (Không bắt buộc):

3.2. Giới tính: Nam Nữ

3.3. Thuộc đơn vị:

3.4. Công tác hiện nay: Cán bộ quản lý Giáo viên Lãnh đạo

Chúng tôi xin chân thành cảm ơn sự hợp tác nhiệt tình của Ông (Bà).

PL-03:

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

(Dùng để tham khảo ý kiến của lãnh đạo và CBQL các BQL KCN/KKT)

Chúng tôi đang triển khai nghiên cứu về Giải pháp quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực VKTTĐMT, giai đoạn đến năm 2020. Đề nội dung nghiên cứu phù hợp với điều kiện thực tế tại các trường cao đẳng nghề, chúng tôi rất mong nhận được sự hợp tác của bạn bằng cách cho biết ý kiến của mình về các vấn đề dưới đây. Xin chân thành cảm ơn bạn.

Ghi chú: Bạn đánh dấu X vào 01 ô mà cho là phù hợp nhất trong mỗi câu hỏi, trong đó: Mức ①: mức thấp nhất, tương ứng với 1 điểm; Mức ②: mức yếu, tương ứng với 2 điểm; Mức ③: mức trung bình, tương ứng với 3 điểm; Mức ④: mức khá, tương ứng với 4 điểm; Mức ⑤: mức cao nhất, tương ứng với 5 điểm.

Các yêu cầu của tiêu chí đánh giá được thể hiện chi tiết trong tài liệu gửi kèm Phiếu trưng cầu ý kiến này.

I. PHẦN XIN Ý KIẾN ĐÁNH GIÁ

1.1. Đánh giá về chất lượng sinh viên CDN của Nhà trường sau tốt nghiệp

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
		①	②	③	④	⑤
1	Đáp ứng về kiến thức nghề	①	②	③	④	⑤
2	Đáp ứng khả năng thích ứng với sự thay đổi công nghệ	①	②	③	④	⑤
3	Đáp ứng về tác phong công nghiệp, ý thức kỷ luật (phẩm chất/thái độ nghề nghiệp)	①	②	③	④	⑤
4	Đáp ứng về khả năng làm việc nhóm/tổ/đội	①	②	③	④	⑤
5	Về khả năng thích ứng với sự thay đổi công nghệ	①	②	③	④	⑤

Phản ý kiến khác:

1.2. Đánh giá về xây dựng và triển kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
		①	②	③	④	⑤
1	Xem xét nhu cầu người học, nhu cầu nhân lực địa phương; đánh giá điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội, thách thức của mình để xây dựng kế hoạch chiến lược	①	②	③	④	⑤
2	Mục tiêu, nhiệm vụ, định hướng phát triển nhà trường phù hợp với phát triển KT-XH địa phương	①	②	③	④	⑤
3	Kế hoạch chiến lược được cụ thể hóa thành mục tiêu chiến lược và kế hoạch hành động; được phê duyệt và công bố công khai	①	②	③	④	⑤

4	Triển khai tốt mục tiêu chiến lược thông qua kế hoạch cụ thể, các biện pháp kiểm soát, dự đoán và các biện pháp khắc phục để hoàn thành mục tiêu chiến lược	①	②	③	④	⑤
5	Định kỳ có rà soát, điều chỉnh mục tiêu, nhiệm vụ theo hướng nâng cao chất lượng dạy nghề và đáp ứng nhu cầu nhân lực đa dạng của TTLĐ	①	②	③	④	⑤

Phản ý kiến khác:

.....

1.3. Đánh giá về sự gắn kết giữa nhà trường với doanh nghiệp, TTLĐ

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
1	Sự cam kết thực hiện chính sách chất lượng của Nhà trường với DN nhằm cung ứng nhân lực có chất lượng	①	②	③	④	⑤
2	Sự thống nhất giữa nhà trường với DN trong việc dự báo nhu cầu về nhân lực của DN để xác định nhu cầu ĐTN	①	②	③	④	⑤
3	Sự tham gia của DN trong xây dựng chương trình đào tạo phù hợp với thực tế sản xuất/dịch vụ của DN	①	②	③	④	⑤
4	Sự tiếp nhận HSSV đến thực tập, giáo viên tiếp cận với những công nghệ mới, thiết bị hiện đại của DN	①	②	③	④	⑤
5	Tiếp nhận HSSV sau tốt nghiệp	①	②	③	④	⑤

Phản ý kiến khác:

.....

1.4. Đánh giá về quản lý phát triển đội ngũ GV&CBQL

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
1	Nhà trường xây dựng và gắn kết nhân lực để sử dụng hết tiềm năng nhằm đạt được kế hoạch chiến lược	①	②	③	④	⑤
2	Có đội ngũ GV đủ về số lượng, đạt chuẩn về trình độ và năng lực để thực hiện chương trình dạy nghề	①	②	③	④	⑤
3	Có đội ngũ CBQL đạt chuẩn chức danh đáp ứng yêu cầu quản lý trong trường và thường xuyên học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ về mọi mặt	①	②	③	④	⑤
4	Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ GV &CBQL để nâng cao hiệu quả công việc	①	②	③	④	⑤
5	Nhà trường duy trì được một môi trường làm việc tốt và gắn bó với sự nghiệp của nhà trường.	①	②	③	④	⑤

Phản ý kiến khác:

.....

1.5. Đánh giá về quản lý phát triển chương trình, giáo trình dạy nghề

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
1	Chương trình dạy nghề được xây dựng, điều chỉnh phù hợp với mục tiêu đào tạo	①	②	③	④	⑤
2	Ch.trình dạy nghề có tính liên thông giữa các tr.độ; có tham gia của GV&CBQL, chuyên gia từ DN	①	②	③	④	⑤
3	Định kỳ bổ sung, điều chỉnh, cập nhật thành tựu KHCN tiên tiến liên quan đến nghề đào tạo	①	②	③	④	⑤
4	Có đủ chương trình mô-đun, môn học; xác định rõ phpháp, yêu cầu về đánh giá kết quả học tập	①	②	③	④	⑤
5	Mỗi mô-đun, môn học có đủ giáo trình, tài liệu thkhảo đáp ứng mục tiêu của mô-đun, môn học	①	②	③	④	⑤

Phân ý kiến khác:

.....

.....

1.6. Xin Ông (Bà) vui lòng đề xuất cho kiến nghị được cho là quan trọng nhất để quản lý phát triển các trường cao đẳng nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực VKTTĐMT

Tên kiến nghị:

Lý do:

II. THÔNG TIN CÁ NHÂN

2.1. Họ và tên (Không bắt buộc):

2.2. Giới tính: Nam Nữ

2.3. Thuộc đơn vị:

3.4. Công tác hiện nay:

Cán bộ quản lý Lãnh đạo

Chúng tôi xin chân thành cảm ơn sự hợp tác nhiệt tình của Ông (Bà).

PL-04:

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

(Dùng cho lãnh đạo và CBQL các DN có sử dụng
HSSV tốt nghiệp ở các Trường CDN được khảo sát)

Chúng tôi đang triển khai nghiên cứu về Giải pháp quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực VKTTĐMT, giai đoạn đến năm 2020. Đề nội dung nghiên cứu phù hợp với điều kiện thực tế tại các Trường cao đẳng nghề, chúng tôi rất mong nhận được sự hợp tác của bạn bằng cách cho biết ý kiến của mình về các vấn đề dưới đây. Xin chân thành cảm ơn bạn.

Ghi chú: Bạn đánh dấu X vào 01 ô mà cho là phù hợp nhất trong mỗi câu hỏi, trong đó: Mức ①: mức thấp nhất, tương ứng với 1 điểm; Mức ②: mức yếu, tương ứng với 2 điểm; Mức ③: mức trung bình, tương ứng với 3 điểm; Mức ④: mức khá, tương ứng với 4 điểm; Mức ⑤: mức cao nhất, tương ứng với 5 điểm.

Các yêu cầu của tiêu chí đánh giá được thể hiện chi tiết trong tài liệu gửi kèm.

I. PHẦN XIN Ý KIẾN ĐÁNH GIÁ

1.1. Đánh giá về chất lượng sinh viên CDN của Nhà trường sau tốt nghiệp

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
1	Đáp ứng về kiến thức nghề	①	②	③	④	⑤
2	Đáp ứng khả năng thích ứng với sự thay đổi công nghệ	①	②	③	④	⑤
3	Đáp ứng về tác phong công nghiệp, ý thức kỷ luật (phẩm chất/thái độ nghề nghiệp)	①	②	③	④	⑤
4	Đáp ứng về khả năng làm việc nhóm/tổ/đội	①	②	③	④	⑤
5	Về khả năng thích ứng với sự thay đổi công nghệ	①	②	③	④	⑤

Phản ý kiến khác:

1.2. Đánh giá về xây dựng và triển kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
1	Xem xét nhu cầu người học và nhân lực địa phương; đánh giá điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội, thách thức để xây dựng KHCL	①	②	③	④	⑤
2	Mục tiêu, nhiệm vụ, định hướng phát triển nhà trường phù hợp với phát triển KT-XH địa phương	①	②	③	④	⑤
3	Kế hoạch chiến lược được cụ thể hóa thành mục tiêu chiến lược và kế hoạch hành động; được phê duyệt và công bố công khai	①	②	③	④	⑤
4	Triển khai tốt mục tiêu chiến lược, có biện pháp kiểm soát, dự đoán và khắc phục để hoàn thành mục tiêu chiến lược	①	②	③	④	⑤
5	Định kỳ có rà soát, điều chỉnh mục tiêu, nhiệm vụ theo hướng nâng cao chất lượng dạy nghề và đáp ứng nhu cầu nhân lực đa dạng của TTLĐ	①	②	③	④	⑤

Phản ý kiến khác:

1.3. Đánh giá về sự gắn kết giữa nhà trường với doanh nghiệp, TTLĐ

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
		①	②	③	④	⑤
1	Sự cam kết thực hiện chính sách chất lượng của Nhà trường với DN nhằm cung ứng nhân lực có chất lượng	①	②	③	④	⑤
2	Sự thống nhất giữa nhà trường với DN trong việc dự báo nhu cầu về nhân lực của DN để xác định nhu cầu ĐTN	①	②	③	④	⑤
3	Sự tham gia của DN trong xây dựng chương trình đào tạo phù hợp với thực tế sản xuất/dịch vụ của DN	①	②	③	④	⑤
4	Sự tiếp nhận HSSV đến thực tập, giáo viên tiếp cận với những công nghệ mới, thiết bị hiện đại của DN	①	②	③	④	⑤
5	Tiếp nhận HSSV sau tốt nghiệp	①	②	③	④	⑤

Phản ý kiến khác:

1.5. Đánh giá về quản lý phát triển đội ngũ GV&CBQL

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
		①	②	③	④	⑤
1	Nhà trường xây dựng và gắn kết nhân lực để sử dụng hết tiềm năng nhằm đạt được kế hoạch chiến lược	①	②	③	④	⑤
2	Có đội ngũ GV đủ về số lượng, đạt chuẩn về trình độ và năng lực để thực hiện chương trình dạy nghề	①	②	③	④	⑤
3	Có đội ngũ CBQL đạt chuẩn chức danh đáp ứng yêu cầu quản lý trong trường và thường xuyên học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ về mọi mặt	①	②	③	④	⑤
4	Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ GV &CBQL để nâng cao hiệu quả công việc	①	②	③	④	⑤
5	Nhà trường duy trì được một môi trường làm việc tốt và gắn bó với sự nghiệp của nhà trường.	①	②	③	④	⑤

Phản ý kiến khác:

1.6. Đánh giá về quản lý phát triển chương trình, giáo trình dạy nghề

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
		①	②	③	④	⑤
1	Chương trình dạy nghề được xây dựng, điều chỉnh phù hợp với mục tiêu đào tạo	①	②	③	④	⑤
2	Ch. trình dạy nghề có tính liên thông giữa các tr. độ; có tham gia của GV&CBQL, chuyên gia từ DN	①	②	③	④	⑤
3	Định kỳ bổ sung, điều chỉnh, cập nhật thành tựu KH-CN tiên tiến liên quan đến nghề đào tạo	①	②	③	④	⑤
4	Có đủ chương trình mô-đun, môn học; xác định rõ phpháp, yêu cầu về đánh giá kết quả học tập	①	②	③	④	⑤
5	Mỗi mô-đun, môn học có đủ giáo trình, tài liệu thkhảo đáp ứng mục tiêu của mô-đun, môn học	①	②	③	④	⑤

Phản ý kiến khác:

1.7. Đánh giá về quản lý cơ sở vật chất và thiết bị phục vụ dạy nghề

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
1	Địa điểm của trường thuận tiện cho việc đi lại, học tập, giảng dạy. Có hệ thống hạ tầng kỹ thuật phục vụ làm việc và các hoạt động dạy nghề, thực nghiệm, thực hành	①	②	③	④	⑤
2	Có hệ thống phòng học, phòng thí nghiệm, xưởng thực hành đáp ứng nhu cầu đào tạo. Có các kho, phòng bảo quản, lưu giữ tốt các trang thiết bị, hàng hoá, vật liệu	①	②	③	④	⑤
3	Có thiết bị và vật tư thực hành đảm bảo chất lượng và số lượng	①	②	③	④	⑤
4	Tận dụng cơ sở vật chất, thiết bị của của doanh nghiệp phục vụ đào tạo	①	②	③	④	⑤
5	Thư viện có đủ số lượng giáo trình, tài liệu, sách báo, tạp chí đáp ứng nhu cầu học tập, nghiên cứu	①	②	③	④	⑤

Phản ý kiến khác:

1.8. Đánh giá quản lý phát triển dịch vụ phúc lợi cho HSSV

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
1	Nhà trường đảm bảo mọi HSSV có được thông tin đầy đủ về đào tạo ngay từ khi nhập học	①	②	③	④	⑤
2	Giúp học viên lựa chọn khóa học phù hợp với nguyện vọng, khả năng tốt nghiệp và việc làm sau tốt nghiệp	①	②	③	④	⑤
3	Hướng dẫn về: thời gian biểu và chương trình đào tạo; thủ tục sử dụng để giám sát tiến bộ của HSSV qua khóa học và xác định kết quả học tập, rèn luyện...	①	②	③	④	⑤
4	Tổ chức các hoạt động ngoại khóa và các hoạt động liên quan đến vui chơi, rèn luyện thể chất	①	②	③	④	⑤
5	Cung cấp cho HSSV các dịch vụ phúc lợi như vay vốn đi học, bảo hiểm và các chế độ miễn giảm học phí. Giới thiệu việc làm cho HSSV sau tốt nghiệp	①	②	③	④	⑤

Phản ý kiến khác:

1.9. Đánh giá về quản lý hoạt động dạy và học

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
1	Có kế hoạch đào tạo cho từng nghề, từng học kỳ, năm học, chi tiết đến từng mô-đun, môn học, cụ thể cho các giờ học lý thuyết, thực hành, thực tập sản xuất	①	②	③	④	⑤
2	Tổ chức dạy nghề theo mục tiêu, nội dung chương trình đã được phê duyệt	①	②	③	④	⑤

3	Thực hiện phương pháp dạy học theo hướng tích cực hoá người học, phát triển năng lực tự học và tinh thần hợp tác của người học	①	②	③	④	⑤
4	Kiểm tra, đánh giá kết quả học tập theo hướng coi trọng đánh giá quá trình, phản hồi kịp thời cho người học; đánh giá nghiêm túc kết quả học tập	①	②	③	④	⑤
5	Định kỳ thu thập ý kiến của GV&CBQL, HSSV nhằm rà soát, đánh giá mức độ phù hợp	①	②	③	④	⑤

Phản ý kiến khác:

1.10. Đánh giá về quản lý hoạt động kiểm định chất lượng dạy nghề

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
1	Luôn xem xét kết quả thực hiện, đề ra các điều chỉnh, cải tiến cần thiết trong các khâu liên quan của quá trình hoạt động	①	②	③	④	⑤
2	Có kế hoạch tự kiểm định CTDN nhằm đảm bảo chất lượng dạy nghề và đào tạo theo chuẩn	①	②	③	④	⑤
3	Có kế hoạch tự kiểm định chất lượng dạy nghề; đảm bảo chuẩn hoá “đầu vào”, “đầu ra”	①	②	③	④	⑤
4	Có chú trọng rà soát, đánh giá, bổ sung, điều chỉnh linh hoạt các CTDN cho phù hợp	①	②	③	④	⑤
5	Định kỳ có thu thập ý kiến của HSSV về đổi mới phương pháp dạy và học	①	②	③	④	⑤

Phản ý kiến khác:

1.11. Xin Ông (Bà) vui lòng đề xuất cho kiến nghị được cho là quan trọng nhất để quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực VKTTĐMT

Tên kiến nghị:

Lý do:

II. THÔNG TIN VỀ DOANH NGHIỆP

2.1 . Theo Ông (Bà) những yêu cầu nào cần thiết cho nhân lực trình độ CDN?

- Có kiến thức chuyên môn phù hợp với vị trí công việc
- Có kỹ năng nghề cần thiết để thực hiện công việc
- Có năng lực cần thiết để thích ứng với sự thay đổi công nghệ
- Biết ngoại ngữ cần thiết để giao tiếp trong công việc
- Biết Tin học ứng dụng để sử dụng trong công việc
- Có sức khỏe tốt
- Có tác phong công nghiệp chuẩn mực
- Có tinh thần hợp tác trong công việc
- Khác (ghi rõ):

.....

.....

2.2. Những điểm mạnh nào của nhân lực trình độ CĐN ở DN Ông (Bà) ?

- Kiến thức chuyên môn
- Trình độ tay nghề
- Năng lực thích ứng với sự thay đổi công nghệ
- Biết ngoại ngữ để giao tiếp trong công việc
- Biết Tin học ứng dụng để sử dụng trong công việc
- Sức khỏe tốt
- Tác phong công nghiệp chuẩn mực
- Tinh thần hợp tác trong công việc
- Khác (*ghi rõ*):

2.3. Những điểm yếu nào của nhân lực trình độ CĐN ở DN Ông (Bà) ?

- Kiến thức chuyên môn chưa đạt yêu cầu
- Trình độ tay nghề chưa đạt yêu cầu
- Năng lực chưa thích ứng với sự thay đổi công nghệ
- Chưa biết ngoại ngữ để giao tiếp trong công việc
- Chưa biết Tin học ứng dụng để sử dụng trong công việc
- Sức khỏe chưa tốt
- Tác phong công nghiệp chưa chuẩn mực
- Tinh thần hợp tác trong công việc chưa tốt
- Khác (*ghi rõ*):

2.4. Nhu cầu nhân lực trình độ CĐN cho DN Ông (Bà) từ năm 2013-2015:

- Không có nhu cầu
- Có nhu cầu. Xin Ông (Bà) vui lòng cho biết thêm thông tin vào các ô tương ứng ở bảng sau:

TT	Ngành nghề	Yêu cầu		Chi chú
		Số lượng	Chất lượng	

III. THÔNG TIN CÁ NHÂN

3.1. Họ và tên (*Không bắt buộc*):

3.2. Giới tính: Nam Nữ

3.3. Thuộc doanh nghiệp:.....

3.4. Công tác hiện nay: Cán bộ quản lý Chuyên viên Lãnh đạo

Chúng tôi xin chân thành cảm ơn sự hợp tác nhiệt tình của Ông (Bà)

PL-05:

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

(Dành để khảo sát HSSV đang học tại các Trường CDN trong VKTTĐMT)

Chúng tôi đang triển khai nghiên cứu về Giải pháp quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực VKTTĐMT, giai đoạn đến năm 2020. Đề nội dung nghiên cứu phù hợp với điều kiện thực tế tại các trường cao đẳng nghề, chúng tôi rất mong nhận được sự hợp tác của bạn bằng cách cho biết ý kiến của mình về các vấn đề dưới đây. Xin chân thành cảm ơn bạn.

Ghi chú: Bạn đánh dấu X vào 01 ô mà cho là phù hợp nhất trong mỗi câu hỏi, trong đó: Mức ①: mức thấp nhất, tương ứng với 1 điểm; Mức ②: mức yếu, tương ứng với 2 điểm; Mức ③: mức trung bình, tương ứng với 3 điểm; Mức ④: mức khá, tương ứng với 4 điểm; Mức ⑤: mức cao nhất, tương ứng với 5 điểm.

I. PHẦN XIN Ý KIẾN ĐÁNH GIÁ

1.1. Đánh giá quản lý phát triển dịch vụ phúc lợi cho HSSV

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
1	Nhà trường đảm bảo mọi HSSV có được thông tin đầy đủ về đào tạo ngay từ khi nhập học	①	②	③	④	⑤
2	Giúp học viên lựa chọn khóa học phù hợp với nguyện vọng, khả năng tốt nghiệp và việc làm sau tốt nghiệp	①	②	③	④	⑤
3	Hướng dẫn về: thời gian biểu và chương trình đào tạo; thủ tục sử dụng để giám sát tiến bộ của HSSV qua khóa học và xác định kết quả học tập, rèn luyện...	①	②	③	④	⑤
4	Tổ chức các hoạt động ngoại khóa và các hoạt động liên quan đến vui chơi, rèn luyện thể chất	①	②	③	④	⑤
5	Cung cấp cho HSSV các dịch vụ phúc lợi như vay vốn đi học, bảo hiểm và các chế độ miễn giảm học phí. Giới thiệu việc làm cho HSSV sau tốt nghiệp	①	②	③	④	⑤

Phản ý kiến khác:

.....

.....

1.2. Đánh giá về quản lý hoạt động dạy và học

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
1	Có kế hoạch đào tạo cho từng nghề, từng học kỳ, năm học, chi tiết đến từng mô-đun, môn học, cụ thể cho các giờ học lý thuyết, thực hành, thực tập sản xuất	①	②	③	④	⑤
2	Tổ chức dạy nghề theo mục tiêu, nội dung chương trình đã được phê duyệt	①	②	③	④	⑤
3	Thực hiện phương pháp dạy học theo hướng tích cực hoá	①	②	③	④	⑤

	người học, phát triển năng lực tự học và tinh thần hợp tác của người học					
4	Kiểm tra, đánh giá kết quả học tập theo hướng coi trọng đánh giá quá trình, phản hồi kịp thời cho người học; đánh giá nghiêm túc kết quả học tập	①	②	③	④	⑤
5	Định kỳ thu thập ý kiến của GV&CBQL, HSSV nhằm rà soát, đánh giá mức độ phù hợp	①	②	③	④	⑤

Phản ý kiến khác:

1.3. Đánh giá về quản lý phát triển chương trình, giáo trình dạy nghề

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
1	Chương trình dạy nghề được xây dựng, điều chỉnh phù hợp với mục tiêu đào tạo	①	②	③	④	⑤
2	Ch.trình dạy nghề có tính liên thông giữa các tr.độ; có tham gia của GV&CBQL, chuyên gia từ DN	①	②	③	④	⑤
3	Định kỳ bổ sung, điều chỉnh, cập nhật thành tựu KH-CN tiên tiến liên quan đến nghề đào tạo	①	②	③	④	⑤
4	Có đủ chương trình mô-đun, môn học; xác định rõ phpháp, yêu cầu về đánh giá kết quả học tập	①	②	③	④	⑤
5	Mỗi mô-đun, môn học có đủ giáo trình, tài liệu thkhảo đáp ứng mục tiêu của mô-đun, môn học	①	②	③	④	⑤

Phản ý kiến khác:

1.4. Đánh giá về quản lý cơ sở vật chất và thiết bị dạy nghề

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
1	Địa điểm của trường thuận tiện cho việc đi lại, học tập, giảng dạy. Có hệ thống hạ tầng kỹ thuật phục vụ làm việc và các hoạt động dạy nghề, thực nghiệm, thực hành	①	②	③	④	⑤
2	Có hệ thống phòng học, phòng thí nghiệm, xưởng thực hành đáp ứng nhu cầu đào tạo. Có các kho, phòng bảo quản, lưu giữ tốt các trang thiết bị, hàng hoá, vật liệu	①	②	③	④	⑤
3	Có thiết bị và vật tư thực hành đảm bảo chất lượng và số lượng	①	②	③	④	⑤
4	Tận dụng cơ sở vật chất, thiết bị của của doanh nghiệp phục vụ đào tạo	①	②	③	④	⑤
5	Thư viện có đủ số lượng giáo trình, tài liệu, sách báo, tạp chí đáp ứng nhu cầu học tập, nghiên cứu	①	②	③	④	⑤

Phản ý kiến khác:

1.5. Đánh giá về quản lý phát triển đội ngũ GV&CBQL

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
		①	②	③	④	⑤
1	Nhà trường xây dựng và gắn kết nhân lực để sử dụng hết tiềm năng nhằm đạt được kế hoạch chiến lược	①	②	③	④	⑤
2	Có đội ngũ GV đủ về số lượng, đạt chuẩn về trình độ và năng lực để thực hiện chương trình dạy nghề	①	②	③	④	⑤
3	Có đội ngũ CBQL đạt chuẩn chức danh đáp ứng yêu cầu quản lý trong trường và thường xuyên học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ về mọi mặt	①	②	③	④	⑤
4	Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ GV &CBQL để nâng cao hiệu quả công việc	①	②	③	④	⑤
5	Nhà trường duy trì được một môi trường làm việc tốt và gắn bó với sự nghiệp của nhà trường.	①	②	③	④	⑤

Phân ý kiến khác:

.....

.....

1.6. Đánh giá về quản lý hoạt động kiểm định chất lượng dạy nghề

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
		①	②	③	④	⑤
1	Luôn xem xét kết quả thực hiện, đề ra các điều chỉnh, cải tiến cần thiết trong các khâu liên quan của quá trình hoạt động	①	②	③	④	⑤
2	Có kế hoạch tự kiểm định chất lượng nhằm đảm bảo chất lượng dạy nghề và đào tạo theo chuẩn	①	②	③	④	⑤
3	Có kế hoạch tự kiểm định chất lượng dạy nghề; đảm bảo chuẩn hoá “đầu vào”, “đầu ra”	①	②	③	④	⑤
4	Có chú trọng rà soát, đánh giá, bổ sung, điều chỉnh linh hoạt các CTDN cho phù hợp	①	②	③	④	⑤
5	Định kỳ có thu thập ý kiến của HSSV về đổi mới phương pháp dạy và học	①	②	③	④	⑤

Phân ý kiến khác:

.....

.....

II. THÔNG TIN CÁ NHÂN

2.1. Họ và tên (Không bắt buộc):

2.2. Địa chỉ nơi cư trú:

2.3. Nơi học nghề:

2.4. Lớp nghề đang học:

Chúng tôi xin chân thành cảm ơn sự hợp tác nhiệt tình của bạn.

PL-06:

PHIẾU TRỪNG CẦU Ý KIẾN

(Dành để khảo sát cựu HSSV các Trường CDN trong VKTTĐMT)

Chúng tôi đang triển khai nghiên cứu về Giải pháp quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực VKTTĐMT, giai đoạn đến năm 2020. Đề nội dung nghiên cứu phù hợp với điều kiện thực tế tại các Trường cao đẳng nghề, chúng tôi rất mong nhận được sự hợp tác của bạn bằng cách cho biết ý kiến của mình về các vấn đề dưới đây. Xin chân thành cảm ơn bạn.

Ghi chú: Bạn đánh dấu X vào 01 ô mà cho là phù hợp nhất trong mỗi câu hỏi, trong đó: Mức ①: mức thấp nhất, tương ứng với 1 điểm; Mức ②: mức yếu, tương ứng với 2 điểm; Mức ③: mức trung bình, tương ứng với 3 điểm; Mức ④: mức khá, tương ứng với 4 điểm; Mức ⑤: mức cao nhất, tương ứng với 5 điểm.

I. PHẦN XIN Ý KIẾN ĐÁNH GIÁ

1.1. Đánh giá về sự gắn kết giữa nhà trường với doanh nghiệp, TTLĐ

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
1	Sự cam kết thực hiện chính sách chất lượng của Nhà trường với DN nhằm cung ứng nhân lực có chất lượng	①	②	③	④	⑤
2	Sự thống nhất giữa nhà trường với DN trong việc dự báo nhu cầu về nhân lực của DN để xác định nhu cầu ĐTN	①	②	③	④	⑤
3	Sự tham gia của DN trong xây dựng chương trình đào tạo phù hợp với thực tế sản xuất/dịch vụ của DN	①	②	③	④	⑤
4	Sự tiếp nhận HSSV đến thực tập, giáo viên tiếp cận với những công nghệ mới, thiết bị hiện đại của DN	①	②	③	④	⑤
5	Tiếp nhận HSSV sau tốt nghiệp	①	②	③	④	⑤

Phần ý kiến khác:

1.2. Đánh giá về quản lý phát triển chương trình, giáo trình dạy nghề

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
1	Chương trình dạy nghề được xây dựng, điều chỉnh phù hợp với mục tiêu đào tạo	①	②	③	④	⑤
2	Ch.trình dạy nghề có tính liên thông giữa các tr.độ; có tham gia của GV&CBQL, chuyên gia từ DN	①	②	③	④	⑤
3	Định kỳ bổ sung, điều chỉnh, cập nhật thành tựu KH-CN tiên tiến liên quan đến nghề đào tạo	①	②	③	④	⑤
4	Có đủ chương trình mô-đun, môn học; xác định rõ phpháp, yêu cầu về đánh giá kết quả học tập	①	②	③	④	⑤
5	Mỗi mô-đun, môn học có đủ giáo trình, tài liệu thkhảo đáp ứng mục tiêu của mô-đun, môn học	①	②	③	④	⑤

Phần ý kiến khác:

1.3. Đánh giá về quản lý phát triển cơ sở vật chất và thiết bị phục vụ dạy nghề

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá				
1	Địa điểm của trường thuận tiện cho việc đi lại, học tập, giảng dạy. Có hệ thống hạ tầng kỹ thuật phục vụ làm việc và các hoạt động dạy nghề, thực nghiệm, thực hành	①	②	③	④	⑤
2	Có hệ thống phòng học, phòng thí nghiệm, xưởng thực hành đáp ứng nhu cầu đào tạo. Có các kho, phòng bảo quản, lưu giữ tốt các trang thiết bị, hàng hoá, vật liệu	①	②	③	④	⑤
3	Có thiết bị và vật tư thực hành đảm bảo chất lượng và số lượng	①	②	③	④	⑤
4	Tận dụng cơ sở vật chất, thiết bị của doanh nghiệp phục vụ đào tạo	①	②	③	④	⑤
5	Thư viện có đủ số lượng giáo trình, tài liệu, sách báo, tạp chí đáp ứng nhu cầu học tập, nghiên cứu	①	②	③	④	⑤

Phản ý kiến khác:

1.4. Xin bạn vui lòng đề xuất cho kiến nghị được cho là quan trọng nhất để quản lý phát triển các trường cao đẳng nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực VKTTĐMT

Tên kiến nghị:

Lý do:

II. THÔNG TIN CÁ NHÂN

2.1. Họ và tên (Không bắt buộc):

2.2. Đơn vị công tác hiện nay:

2.3. Nơi học nghề trước đây:

2.4. Lớp nghề đã học:

Chúng tôi xin chân thành cảm ơn sự hợp tác nhiệt tình của bạn.

PL-07:

PHIẾU THĂM DÒ Ý KIẾN CHUYÊN GIA
Về tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp

Kính gửi:

Chúng tôi đang triển khai nghiên cứu về Giải pháp quản lý phát triển các Trường cao đẳng nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung. Xin Ông/Bà vui lòng cho ý kiến đánh giá tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp được đề xuất sau đây bằng cách lựa chọn vào ô tương ứng với thang điểm chia theo các mức độ từ 1 đến 5:

1-Không cần thiết; 2-Ít cần thiết; 3-tương đối cần thiết; 4- Cần thiết; 5- Rất cần thiết.

1- Không khả thi; 2- Ít khả thi; 3- Tương đối khả thi; 4- Khả thi; 5- Rất khả thi.

Giải pháp	Đánh giá tính cần thiết					Đánh giá tính khả thi				
	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	Mức 5
GP1: Phát triển HTTT nhu cầu nhân lực và TTLĐ										
GP2: Hoàn thiện chính sách, cơ chế										
GP3: Quy hoạch phát triển mạng lưới										
GP4: Xây dựng, triển khai KHCL										
GP5: Ph triển đội ngũ GV&CBQL										
GP6: Ph triển ch. trình, giáo trình										
GP7: Triển khai tự KĐCL										
GP8: Xây dựng văn hóa nhà trường										

(Có các giải pháp gửi kèm Phiếu này)

Ngoài những giải pháp đã nêu trên, Ông/Bà thấy cần bổ sung thêm giải pháp nào?

.....

.....

.....

.....

.....

Ông/Bà có thể chỉnh sửa trực tiếp nội dung các giải pháp trên tài liệu gửi kèm.
Xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ của Quý Ông/Bà.

P2.01: Tổng hợp ý kiến đánh giá về chất lượng nhân lực CDN

Các yếu tố và đối tượng đánh giá		Số phiếu	Mức đánh giá										Điểm TB
			Mức 1		Mức 2		Mức 3		Mức 4		Mức 5		
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
Đáp ứng về kiến thức nghề	L.đạo Trường	24	0	0.0	12	50.0	11	45.8	1	4.2	0	0.0	2.5
	CBQL Trường	48	0	0.0	25	52.1	14	29.2	9	18.8	0	0.0	2.7
	GV Trường	84	0	0.0	34	40.5	38	45.2	12	14.3	0	0.0	2.7
	CBQL DN Sơ	15	1	6.7	9	60.0	3	20.0	2	13.3	0	0.0	2.4
	L.đ KKT/KCN	15	0	0.0	8	53.3	4	26.7	2	13.3	1	6.7	2.7
	Doanh nghiệp	40	1	2.5	18	45.0	14	35.0	6	15.0	1	2.5	2.7
	Trung bình			1.5		50.1		33.7		13.1		1.5	2.6
Đáp ứng về kỹ năng thực hành nghề	L.đạo Trường	24	0	0.0	5	20.8	12	50.0	6	25.0	1	4.2	3.1
	CBQL Trường	48	0	0.0	9	18.8	32	66.7	6	12.5	1	2.1	3.0
	GV Trường	84	0	0.0	16	19.0	50	59.5	18	21.4	0	0.0	3.0
	CBQL DN Sơ	15	0	0.0	3	20.0	10	66.7	2	13.3	0	0.0	2.9
	L.đ KKT/KCN	15	1	10.0	2	20.0	5	50.0	2	20.0	0	0.0	2.8
	Doanh nghiệp	40	1	2.5	9	22.5	20	50.0	9	22.5	1	2.5	3.0
	Trung bình			2.1		20.2		57.1		19.1		1.5	3.0
Đáp ứng về tác phong công nghiệp, ý thức kỷ luật	L.đạo Trường	24	2	8.3	14	58.3	7	29.2	1	4.2	0	0.0	2.3
	CBQL Trường	48	5	10.4	26	54.2	16	33.3	1	2.1	0	0.0	2.3
	GV Trường	84	12	14.3	50	59.5	20	23.8	2	2.4	0	0.0	2.1
	CBQL DN Sơ	15	2	13.3	8	53.3	4	26.7	1	6.7	0	0.0	2.3
	L.đ KKT/KCN	15	1	6.7	11	73.3	2	13.3	1	6.7	0	0.0	2.2
	Doanh nghiệp	40	7	17.5	25	62.5	7	17.5	1	2.5	0	0.0	2.1
	Trung bình			11.8		60.2		24.0		4.1		0.0	2.2
Đáp ứng về khả năng làm việc nhóm/tổ/đội	L.đạo Trường	24	3	12.5	9	37.5	11	45.8	1	4.2	0	0.0	2.4
	CBQL Trường	48	4	8.3	21	43.8	21	43.8	2	4.2	0	0.0	2.4
	GV Trường	84	6	7.1	46	54.8	31	36.9	1	1.2	0	0.0	2.3
	CBQL DN Sơ	15	1	6.7	11	73.3	3	20.0	0	0.0	0	0.0	2.1
	L.đ KKT/KCN	15	2	13.3	10	66.7	2	13.3	1	6.7	0	0.0	2.1
	Doanh nghiệp	40	5	12.5	22	55.0	12	30.0	1	2.5	0	0.0	2.2
	Trung bình			10.1		55.2		31.6		3.1		0.0	2.3
Về khả năng thích ứng với sự thay đổi công nghệ	L.đạo Trường	24	3	12.5	11	45.8	9	37.5	1	4.2	0	0.0	2.3
	CBQL Trường	48	5	10.4	23	47.9	19	39.6	1	2.1	0	0.0	2.3
	GV Trường	84	8	9.5	43	51.2	31	36.9	2	2.4	0	0.0	2.3
	CBQL DN Sơ	15	1	6.7	9	60.0	4	26.7	1	6.7	0	0.0	2.3
	L.đ KKT/KCN	15	2	13.3	7	46.7	4	26.7	2	13.3	0	0.0	2.4
	Doanh nghiệp	40	4	10.0	20	50.0	13	32.5	3	7.5	0	0.0	2.4
	Trung bình			10.4		50.3		33.3		6.0		0.0	2.3

Điểm trung bình chung: 2,48 điểm/5 điểm. Không đạt.

P2.02: Tổng hợp ý kiến đánh giá về xây dựng và triển khai kế hoạch chiến lược

Các yếu tố và đối tượng đánh giá		Số phiếu	Mức đánh giá										Điểm TB
			Mức 1		Mức 2		Mức 3		Mức 4		Mức 5		
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
Xem xét nhu cầu; đánh giá nội lực để xd KHCL	L.đạo Trường	24	3	12.5	12	50.0	6	25.0	2	8.3	1	4.2	2.4
	CBQL Trường	48	7	14.6	23	47.9	11	22.9	5	10.4	2	4.2	2.4
	GV Trường	84	14	16.7	43	51.2	23	27.4	1	1.2	3	3.6	2.2
	CBQL DN Sở	15	3	20.0	7	46.7	4	26.7	1	6.7	0	0.0	2.2
	L.đ KKT/KCN	15	1	6.7	11	73.3	3	20.0	0	0.0	0	0.0	2.1
	Doanh nghiệp	40	1	2.5	21	52.5	16	40.0	1	2.5	1	2.5	2.5
	Trung bình			12.2		53.6		27.0		4.9		2.4	2.3
Mục tiêu, nhiệm vụ, định hướng phù hợp với pt KT-XH	L.đạo Trường	24	5	20.8	10	41.7	7	29.2	1	4.2	1	4.2	2.3
	CBQL Trường	48	12	25.0	23	47.9	11	22.9	1	2.1	1	2.1	2.1
	GV Trường	84	17	20.2	32	38.1	31	36.9	2	2.4	2	2.4	2.3
	CBQL DN Sở	15	2	13.3	8	53.3	5	33.3	0	0.0	0	0.0	2.2
	L.đ KKT/KCN	15	1	6.7	10	66.7	2	13.3	1	6.7	1	6.7	2.4
	Doanh nghiệp	40	1	2.5	25	62.5	12	30.0	1	2.5	1	2.5	2.4
	Trung bình			14.8		51.7		27.6		3.0		3.0	2.3
Cụ thể hóa KHCL; phê duyệt công bố công khai KHCL	L.đạo Trường	24	5	20.8	11	45.8	6	25.0	1	4.2	1	4.2	2.3
	CBQL Trường	48	11	22.9	28	58.3	7	14.6	1	2.1	1	2.1	2.0
	GV Trường	84	16	19.0	41	48.8	20	23.8	6	7.1	1	1.2	2.2
	CBQL DN Sở	15	1	6.7	11	73.3	2	13.3	0	0.0	1	6.7	2.3
	L.đ KKT/KCN	10	1	10.0	6	60.0	2	20.0	1	10.0	0	0.0	2.3
	Doanh nghiệp	40	1	2.5	20	50.0	17	42.5	1	2.5	1	2.5	2.5
	Trung bình			13.7		56.1		23.2		4.3		2.8	2.3
Triển khai tốt mục tiêu chiến lược ...	L.đạo Trường	24	5	20.8	12	50.0	7	29.2	0	0.0	0	0.0	2.1
	CBQL Trường	48	9	18.8	24	50.0	13	27.1	1	2.1	1	2.1	2.2
	GV Trường	84	14	16.7	46	54.8	22	26.2	1	1.2	1	1.2	2.2
	CBQL DN Sở	15	1	6.7	9	60.0	5	33.3	0	0.0	0	0.0	2.3
	L.đ KKT/KCN	15	2	13.3	8	53.3	3	20.0	1	6.7	1	6.7	2.4
	Doanh nghiệp	40	8	20.0	19	47.5	11	27.5	1	2.5	1	2.5	2.2
	Trung bình			16.0		52.6		27.2		2.1		2.1	2.2
Định kỳ rà soát, đ. chỉnh mục tiêu, theo hướng nâng cao	L.đạo Trường	24	3	12.5	10	41.7	7	29.2	3	12.5	1	4.2	2.5
	CBQL Trường	48	11	22.9	22	45.8	13	27.1	1	2.1	1	2.1	2.1
	GV Trường	84	15	17.9	40	47.6	22	26.2	5	6.0	2	2.4	2.3
	CBQL DN Sở	15	1	6.7	7	46.7	5	33.3	1	6.7	1	6.7	2.6
	L.đ KKT/KCN	15	1	6.7	10	66.7	3	20.0	1	6.7	0	0.0	2.3
	Doanh nghiệp	40	1	2.5	21	52.5	12	30.0	5	12.5	1	2.5	2.6
	Trung bình			11.5		50.2		27.6		7.7		3.0	2.4

Điểm trung bình chung: 2,3 điểm/5 điểm. Không đạt.

PL2.03: Tổng hợp ý kiến đánh giá về gắn kết giữa nhà trường với DN, TTLĐ

Các yếu tố và đối tượng đánh giá		Số phiếu	Mức đánh giá										Điểm TB
			Mức 1		Mức 2		Mức 3		Mức 4		Mức 5		
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
Xem xét, nhu cầu; đánh giá nội lực để xây dựng KHCL	L.đạo Trường	24	0	0,0	4	16,7	12	50,0	7	29,2	1	4,2	3,2
	CBQL Trường	48	2	4,2	5	10,4	21	43,8	18	37,5	2	4,2	3,3
	GV Trường	84	5	6,0	23	27,4	31	36,9	17	20,2	8	9,5	3,0
	HSSV	240	11	4,6	58	24,2	113	47,1	42	17,5	16	6,7	3,0
	Cựu HSSV	100	7	7,0	28	28,0	24	24,0	32	32,0	9	9,0	3,1
	CBQL DN Sở	15	0	0,0	3	20,0	8	53,3	3	20,0	1	6,7	3,1
	Doanh nghiệp	40	2	5,0	8	20,0	15	37,5	12	30,0	3	7,5	3,2
	Trung bình			3,8		20,9		41,8		26,6		6,8	3,1
Mục tiêu, nhiệm vụ, định hướng phù hợp với phát triển KT-XH	L.đạo Trường	24	1	4,2	4	16,7	12	50,0	6	25,0	1	4,2	3,1
	CBQL Trường	48	4	8,3	9	18,8	16	33,3	18	37,5	1	2,1	3,1
	GV Trường	84	7	8,3	26	31,0	18	21,4	24	28,6	9	10,7	3,0
	HSSV	240	7	2,9	98	40,8	18	7,5	54	22,5	9	3,8	2,2
	Cựu HSSV	100	3	3,0	21	21,0	33	33,0	31	31,0	12	12,0	3,3
	CBQL DN Sở	15	1	6,7	2	13,3	8	53,3	4	26,7	0	0,0	3,0
	Doanh nghiệp	40	1	2,5	3	7,5	22	55,0	8	20,0	6	15,0	3,4
	Trung bình			5,1		21,3		36,2		27,3		6,8	3,0
Cụ thể hóa KHCL; phê duyệt công bố công khai KHCL	L.đạo Trường	24	0	0,0	5	20,8	12	50,0	6	25,0	1	4,2	3,1
	CBQL Trường	48	1	2,1	1	2,1	24	50,0	21	43,8	1	2,1	3,4
	GV Trường	84	3	3,6	13	15,5	39	46,4	20	23,8	9	10,7	3,2
	HSSV	240	7	2,9	99	41,3	74	30,8	54	22,5	6	2,5	2,8
	Cựu HSSV	100	3	3,0	27	27,0	32	32,0	31	31,0	7	7,0	3,1
	CBQL DN Sở	15	1	6,7	4	26,7	7	46,7	3	20,0	0	0,0	2,8
	Doanh nghiệp	40	1	2,5	9	22,5	18	45,0	6	15,0	6	15,0	3,2
	Trung bình			3,0		22,3		43,0		25,9		5,9	3,1
Triển khai tốt mục tiêu chiến lược ...	L.đạo Trường	24	1	4,2	2	8,3	15	62,5	6	25,0	0	0,0	3,1
	CBQL Trường	48	2	4,2	12	25,0	21	43,8	12	25,0	1	2,1	3,0
	GV Trường	84	2	2,4	1	1,2	49	58,3	16	19,0	16	19,0	3,5
	HSSV	240	12	5,0	68	28,3	82	34,2	70	29,2	8	3,3	3,0
	Cựu HSSV	100	9	9,0	26	26,0	41	41,0	22	22,0	2	2,0	2,8
	CBQL DN Sở	15	1	6,7	4	26,7	5	33,3	3	20,0	2	13,3	3,1
	Doanh nghiệp	40	1	2,5	21	52,5	9	22,5	7	17,5	2	5,0	2,7
	Trung bình			4,8		24,0		42,2		22,5		6,4	3,0
Định kỳ rà soát, đ. chỉnh mục tiêu, nhiệm vụ theo hướng nâng cao	L.đạo Trường	24	1	4,2	3	12,5	12	50,0	7	29,2	1	4,2	3,2
	CBQL Trường	48	3	6,3	5	10,4	23	47,9	16	33,3	1	2,1	3,1
	GV Trường	84	13	15,5	9	10,7	39	46,4	22	26,2	1	1,2	2,9
	HSSV	240	1	0,4	72	30,0	89	37,1	59	24,6	19	7,9	3,1
	Cựu HSSV	100	11	11,0	17	17,0	51	51,0	16	16,0	5	5,0	2,9
	CBQL DN Sở	15	0	0,0	5	33,3	6	40,0	4	26,7	0	0,0	2,9
	Doanh nghiệp	40	3	7,5	4	10,0	18	45,0	12	30,0	3	7,5	3,2
	Trung bình			6,4		17,7		45,3		26,6		4,0	3,0

Điểm trung bình chung: 3,05 điểm/5 điểm. Đạt.

PL2.04: Tổng hợp ý kiến đ.giá về quản lý phát triển đội ngũ GV&CBQL

Các yếu tố và đối tượng đánh giá		Số phiếu	Mức đánh giá										Điểm TB
			Mức 1		Mức 2		Mức 3		Mức 4		Mức 5		
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
Nhà trường xd và gắn kết NL nhằm đạt được KHCL	L.đạo Trường	24	2	8.3	13	54.2	6	25.0	3	12.5	0	0.0	2.4
	CBQL Trường	48	8	16.7	20	41.7	16	33.3	4	8.3	0	0.0	2.3
	GV Trường	84	1	1.2	57	67.9	19	22.6	5	6.0	2	2.4	2.4
	HSSV	240	23	9.6	92	38.3	98	40.8	15	6.3	12	5.0	2.6
	CBQL DN Sở	15	1	6.7	6	40.0	7	46.7	1	6.7	0	0.0	2.5
	L.đ KKT/KCN	15	0	0.0	10	66.7	4	26.7	1	6.7	0	0.0	2.4
	Doanh nghiệp	40	1	2.5	24	60.0	14	35.0	1	2.5	0	0.0	2.4
	Trung bình			6.4	0	52.7		32.9		7.0		1.1	2.4
Có đội ngũ GV đạt chuẩn để thực hiện chương trình dạy nghề	L.đạo Trường	24	1	4.2	15	62.5	7	29.2	1	4.2	0	0.0	2.3
	CBQL Trường	48	9	18.8	20	41.7	15	31.3	3	6.3	1	2.1	2.3
	GV Trường	84	11	13.1	39	46.4	30	35.7	2	2.4	2	2.4	2.3
	HSSV	240	38	15.8	96	40.0	67	27.9	28	11.7	11	4.6	2.5
	CBQL DN Sở	15	2	13.3	7	46.7	5	33.3	1	6.7	0	0.0	2.3
	L.đ KKT/KCN	15	1	6.7	10	66.7	2	13.3	1	6.7	1	6.7	2.4
	Doanh nghiệp	40	2	5.0	22	55.0	15	37.5	1	2.5	0	0.0	2.4
	Trung bình			11.0		51.3		29.7		5.8		2.2	2.4
Có đội ngũ CBQL đạt chuẩn chức danh đáp ứng yêu cầu quản lý	L.đạo Trường	24	1	4.2	14	58.3	7	29.2	1	4.2	1	4.2	2.5
	CBQL Trường	48	4	8.3	26	54.2	15	31.3	2	4.2	1	2.1	2.4
	GV Trường	84	8	9.5	44	52.4	30	35.7	1	1.2	1	1.2	2.3
	HSSV	240	29	12.1	98	40.8	67	27.9	28	11.7	18	7.5	2.6
	CBQL DN Sở	15	1	6.7	8	53.3	5	33.3	1	6.7	0	0.0	2.4
	L.đ KKT/KCN	15	1	6.7	10	66.7	2	13.3	1	6.7	1	6.7	2.4
	Doanh nghiệp	40	1	2.5	26	65.0	13	32.5	0	0.0	0	0.0	2.3
	Trung bình			6.2		48.8		25.4		4.3		2.7	2.4
Thường xuyên nâng cao chất lượng GV &CBQL	L.đạo Trường	24	1	4.2	11	45.8	8	33.3	3	12.5	1	4.2	2.7
	CBQL Trường	48	7	14.6	19	39.6	16	33.3	6	12.5	0	0.0	2.4
	GV Trường	84	4	4.8	51	60.7	19	22.6	8	9.5	2	2.4	2.4
	HSSV	240	23	9.6	96	40.0	98	40.8	15	6.3	8	3.3	2.5
	CBQL DN Sở	15	1	6.7	6	40.0	6	40.0	1	6.7	1	6.7	2.7
	L.đ KKT/KCN	15	0	0.0	11	73.3	3	20.0	1	6.7	0	0.0	2.3
	Doanh nghiệp	40	2	5.0	20	50.0	15	37.5	3	7.5	0	0.0	2.5
	Trung bình			6.4	0	49.9		32.5		8.8		2.4	2.5
Nhà trường duy trì môi trường làm việc tốt và gắn bó	L.đạo Trường	24	1	4.2	12	50.0	8	33.3	3	12.5	0	0.0	2.5
	CBQL Trường	48	7	14.6	16	33.3	16	33.3	9	18.8	0	0.0	2.6
	GV Trường	84	4	4.8	48	57.1	19	22.6	12	14.3	1	1.2	2.5
	HSSV	240	32	13.3	58	24.2	98	40.8	32	13.3	20	8.3	2.8
	CBQL DN Sở	15	1	6.7	5	33.3	7	46.7	1	6.7	1	6.7	2.7
	L.đ KKT/KCN	15	0	0.0	9	60.0	5	33.3	1	6.7	0	0.0	2.5
	Doanh nghiệp	40	2	5.0	20	50.0	14	35.0	4	10.0	0	0.0	2.5
	Trung bình			6.9	0	44.0		35.0		11.7		2.3	2.6

Điểm trung bình chung: 2,46 điểm/5 điểm. Có 03 tiêu chí không đạt.

PL2.05: Tổng hợp ý kiến đánh giá về quản lý phát triển CSVC&TB

Các yếu tố và đối tượng đánh giá		Số phiếu	Mức đánh giá										Điểm TB
			Mức 1		Mức 2		Mức 3		Mức 4		Mức 5		
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
Địa điểm của trường thuận tiện cho việc đi lại, học tập, giảng dạy; Hệ thống hạ tầng kỹ thuật đảm bảo dạy nghề	L.đạo Trường	24	0	0.0	5	20.8	13	54.2	5	20.8	1	4.2	3.1
	CBQL Trường	48	1	2.1	8	16.7	25	52.1	13	27.1	1	2.1	3.1
	Giáo viên	84	0	0.0	10	11.9	51	60.7	21	25.0	2	2.4	3.2
	HSSV	240	7	2.9	31	12.9	99	41.3	81	33.8	22	9.2	3.3
	Cựu HSSV	100	3	3.0	22	22.0	41	41.0	27	27.0	7	7.0	3.1
	CBQL DN Sở	15	0	0.0	2	13.3	8	53.3	4	26.7	1	6.7	3.3
	L.đ KKT/KCN	15	0	0.0	1	6.7	10	66.7	3	20.0	1	6.7	3.3
	Doanh nghiệp	40	1	2.5	4	10.0	29	72.5	4	10.0	2	5.0	3.1
	Trung bình cộng			1.3	0	14.3		55.2		23.8		5.4	3.2
Hệ thống phòng học, phòng thí nghiệm, xưởng thực hành đáp ứng được nhu cầu học nghề	L.đạo Trường	24	0	0.0	5	20.8	13	54.2	5	20.8	1	4.2	3.1
	CBQL Trường	48	2	4.2	7	14.6	24	50.0	12	25.0	3	6.3	3.1
	Giáo viên	84	2	2.4	14	16.7	43	51.2	23	27.4	2	2.4	3.1
	HSSV	240	14	5.8	69	28.8	89	37.1	57	23.8	11	4.6	2.9
	Cựu HSSV	100	0	0.0	15	15.0	56	56.0	22	22.0	7	7.0	3.2
	CBQL DN Sở	15	0	0.0	5	33.3	5	33.3	4	26.7	1	6.7	3.1
	L.đ KKT/KCN	15	1	6.7	3	20.0	5	33.3	5	33.3	1	6.7	3.1
	Doanh nghiệp	40	2	5.0	6	15.0	21	52.5	11	27.5	0	0.0	3.0
	Trung bình cộng			3.0		20.5		46.0		25.8		4.7	3.1
Thiết bị và vật tư thực hành đảm bảo chất lượng và số lượng phục vụ thí nghiệm, thực hành	L.đạo Trường	24	0	0.0	7	29.2	10	41.7	6	25.0	1	4.2	3.0
	CBQL Trường	48	1	2.1	12	25.0	23	47.9	11	22.9	1	2.1	3.0
	Giáo viên	84	4	4.8	20	23.8	39	46.4	19	22.6	2	2.4	2.9
	HSSV	240	9	3.8	47	19.6	95	39.6	71	29.6	18	7.5	3.2
	Cựu HSSV	100	3	3.0	18	18.0	51	51.0	21	21.0	7	7.0	3.1
	CBQL DN Sở	15	0	0.0	2	13.3	9	60.0	3	20.0	1	6.7	3.2
	L.đ KKT/KCN	15	1	6.7	1	6.7	8	53.3	4	26.7	1	6.7	3.2
	Doanh nghiệp	40	1	2.5	10	25.0	19	47.5	9	22.5	1	2.5	3.0
	Trung bình cộng			2.8		20.1		48.4		23.8		4.9	3.1
Nhà trường có tận dụng CSVC&TB, vật tư thực hành của của doanh nghiệp phục vụ học nghề	L.đạo Trường	24	0	0.0	7	29.2	8	33.3	8	33.3	1	4.2	3.1
	CBQL Trường	48	0	0.0	8	16.7	23	47.9	16	33.3	1	2.1	3.2
	Giáo viên	84	1	1.2	12	14.3	39	46.4	30	35.7	2	2.4	3.2
	HSSV	240	7	2.9	38	15.8	98	40.8	89	37.1	8	3.3	3.2
	Cựu HSSV	100	3	3.0	16	16.0	45	45.0	33	33.0	3	3.0	3.2
	CBQL DN Sở	15	1	6.7	4	26.7	6	40.0	3	20.0	1	6.7	2.9
	L.đ KKT/KCN	15	0	0.0	3	20.0	8	53.3	3	20.0	1	6.7	3.1
	Doanh nghiệp	40	1	2.5	11	27.5	15	37.5	12	30.0	1	2.5	3.0
	Trung bình cộng			2.0		20.8		43.0		30.3		3.8	3.1
Thư viện có đủ số lượng giáo trình, tài liệu, sách báo, tạp chí đáp ứng nhu cầu học tập, nghiên cứu	L.đạo Trường	24	0	0.0	4	16.7	12	50.0	8	33.3	0	0.0	3.2
	CBQL Trường	48	1	2.1	9	18.8	21	43.8	17	35.4	0	0.0	3.1
	Giáo viên	84	2	2.4	16	19.0	31	36.9	34	40.5	1	1.2	3.2
	HSSV	240	12	5.0	33	13.8	88	36.7	79	32.9	28	11.7	3.3
	Cựu HSSV	100	1	1.0	13	13.0	39	39.0	29	29.0	18	18.0	3.5
	CBQL DN Sở	15	0	0.0	4	26.7	7	46.7	3	20.0	1	6.7	3.1
	L.đ KKT/KCN	15	0	0.0	5	33.3	5	33.3	4	26.7	1	6.7	3.1
	Doanh nghiệp	40	0	0.0	13	32.5	14	35.0	11	27.5	2	5.0	3.1
	Trung bình cộng			1.3	0	21.7		40.2		30.7		6.1	3.2

Điểm trung bình chung: 3,13 điểm/5 điểm. Đạt

PL2.06: Tổng hợp ý kiến đgiá về quản lý phát triển chương trình, giáo trình

Các yếu tố và đối tượng đánh giá		Số phiếu	Mức đánh giá										Điểm TB
			Mức 1		Mức 2		Mức 3		Mức 4		Mức 5		
			S	%	S	%	SL	%	SL	%	SL	%	
CTDN được xây dựng, điều chỉnh phù hợp với mục tiêu đào tạo	L.đạo Trường	24	1	4.2	12	50.0	9	37.5	2	8.3	0	0.0	2.5
	CBQL Trường	48	1	2.1	29	60.4	12	25.0	5	10.4	1	2.1	2.5
	Giáo viên	84	0	0.0	55	65.5	16	19.0	13	15.5	0	0.0	2.5
	HSSV	240	21	8.8	92	38.3	89	37.1	33	13.8	5	2.1	2.6
	Cụu HSSV	100	3	3.0	53	53.0	31	31.0	12	12.0	1	1.0	2.6
	CBQL DN Sở	15	1	6.7	5	33.3	8	53.3	1	6.7	0	0.0	2.6
	L.đ KKT/KCN	15	1	6.7	8	53.3	4	26.7	1	6.7	1	6.7	2.5
	Doanh nghiệp	40	1	2.5	21	52.5	15	37.5	2	5.0	1	2.5	2.5
	Trung bình cộng				4.2		50.8		33.4		9.8		1.8
CTDN có tính liên thông có tham gia của GV, chuyên gia từ DN	L.đạo Trường	24	0	0.0	14	58.3	7	29.2	3	12.5	0	0.0	2.5
	CBQL Trường	48	2	4.2	27	56.3	13	27.1	5	10.4	1	2.1	2.5
	Giáo viên	84	3	3.6	48	57.1	28	33.3	4	4.8	1	1.2	2.4
	HSSV	240	33	13.8	99	41.3	67	27.9	41	17.1	0	0.0	2.5
	Cụu HSSV	100	12	12.0	42	42.0	31	31.0	11	11.0	4	4.0	2.5
	CBQL DN Sở	15	0	0.0	10	66.7	4	26.7	1	6.7	0	0.0	2.4
	L.đ KKT/KCN	15	1	6.7	8	53.3	4	26.7	2	13.3	0	0.0	2.5
	Doanh nghiệp	40	2	5.0	25	62.5	11	27.5	2	5.0	0	0.0	2.3
	Trung bình cộng				5.6		54.7		28.7		10.1		0.9
Định kỳ bổ sung, điều chỉnh, cập nhật những thành tựu KH&CN	L.đạo Trường	24	1	4.2	13	54.2	7	29.2	3	12.5	0	0.0	2.5
	CBQL Trường	48	1	2.1	28	58.3	11	22.9	8	16.7	0	0.0	2.5
	Giáo viên	84	4	4.8	53	63.1	15	17.9	11	13.1	1	1.2	2.4
	HSSV	240	31	12.9	98	40.8	87	36.3	15	6.3	9	3.8	2.5
	Cụu HSSV	100	3	3.0	67	67.0	23	23.0	5	5.0	2	2.0	2.4
	CBQL DN Sở	15	1	6.7	9	60.0	4	26.7	1	6.7	0	0.0	2.3
	L.đ KKT/KCN	15	1	6.7	8	53.3	5	33.3	1	6.7	0	0.0	2.4
	Doanh nghiệp	40	6	15.0	18	45.0	12	30.0	4	10.0	0	0.0	2.4
	Trung bình cộng				6.9		55.2		27.4		9.6		0.9
Có đủ chương trình mô-đun, môn học; xác định rõ ph pháp yêu cầu đánh giá	L.đạo Trường	24	0	0.0	15	62.5	6	25.0	3	12.5	0	0.0	2.5
	CBQL Trường	48	4	8.3	23	47.9	11	22.9	9	18.8	1	2.1	2.6
	Giáo viên	84	8	9.5	41	48.8	23	27.4	11	13.1	1	1.2	2.5
	HSSV	240	33	13.8	98	40.8	62	25.8	45	18.8	2	0.8	2.5
	Cụu HSSV	100	3	3.0	67	67.0	18	18.0	11	11.0	1	1.0	2.4
	CBQL DN Sở	15	1	6.7	8	53.3	4	26.7	2	13.3	0	0.0	2.5
	L.đ KKT/KCN	15	0	0.0	7	46.7	7	46.7	1	6.7	0	0.0	2.6
	Doanh nghiệp	40	3	7.5	18	45.0	15	37.5	4	10.0	0	0.0	2.5
	Trung bình cộng				6.1		51.5		28.7		13.0		0.6
Giáo trình môn học đáp ứng được mục tiêu mô-đun, môn học	L.đạo Trường	24	1	4.2	10	41.7	9	37.5	4	16.7	0	0.0	2.7
	CBQL Trường	48	2	4.2	24	50.0	13	27.1	9	18.8	0	0.0	2.6
	Giáo viên	84	2	2.4	46	54.8	21	25.0	14	16.7	1	1.2	2.6
	HSSV	240	34	14.2	74	30.8	88	36.7	31	12.9	13	5.4	2.6
	Cụu HSSV	100	7	7.0	55	55.0	22	22.0	14	14.0	2	2.0	2.5
	CBQL DN Sở	15	1	6.7	8	53.3	4	26.7	2	13.3	0	0.0	2.5
	L.đ KKT/KCN	15	1	6.7	8	53.3	5	33.3	1	6.7	0	0.0	2.4
	Doanh nghiệp	40	3	7.5	22	55.0	11	27.5	3	7.5	1	2.5	2.4
	Trung bình cộng				6.6		49.2		29.5		13.3		1.4

Điểm TB chung: 2,45/5 điểm. Không đạt.

PL2.07: Tổng hợp ý kiến đánh giá về quản lý hoạt động dạy và học

Các yếu tố và đối tượng đánh giá		Số phiếu	Mức đánh giá										Điểm TB
			Mức 1		Mức 2		Mức 3		Mức 4		Mức 5		
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
Có kế hoạch đào tạo chi tiết từng mô-đun, môn học	L.đạo Trường	24	0	0.0	6	25.0	10	41.7	5	20.8	3	12.5	3.2
	CBQL Trường	48	1	2.1	6	12.5	33	68.8	7	14.6	1	2.1	3.0
	GV Trường	84	5	6.0	10	11.9	43	51.2	21	25.0	5	6.0	3.1
	HSSV	240	27	11.3	25	10.4	134	55.8	33	13.8	21	8.8	3.0
	L.đ KKT/KCN	15	0	0.0	3	20.0	6	40.0	4	26.7	2	13.3	3.3
	Doanh nghiệp	40	5	12.5	-2	-5.0	31	77.5	5	12.5	1	2.5	3.0
	Trung bình			5.3		12.5		55.8		18.9		7.5	3.1
Tổ chức dạy nghề theo mục tiêu, nội dung, kế hoạch được duyệt	L.đạo Trường	24	0	0.0	6	25.0	15	62.5	2	8.3	1	4.2	2.9
	CBQL Trường	48	0	0.0	10	20.8	35	72.9	2	4.2	1	2.1	2.9
	GV Trường	84	1	1.2	14	16.7	59	70.2	5	6.0	5	6.0	3.0
	HSSV	240	11	4.6	72	30.0	99	41.3	29	12.1	29	12.1	3.0
	L.đ KKT/KCN	15	0	0.0	5	33.3	6	40.0	3	20.0	1	6.7	3.0
	Doanh nghiệp	40	0	0.0	5	12.5	31	77.5	3	7.5	1	2.5	3.0
	Trung bình			1.0		23.1		60.7		9.7		5.6	3.0
PP dạy học tích cực hoá, phát triển năng lực tự học, tinh thần hợp tác	L.đạo Trường	24	0	0.0	5	20.8	11	45.8	7	29.2	1	4.2	3.2
	CBQL Trường	48	3	6.3	11	22.9	21	43.8	11	22.9	2	4.2	3.0
	GV Trường	84	5	6.0	7	8.3	52	61.9	19	22.6	1	1.2	3.0
	HSSV	240	5	2.1	44	18.3	162	67.5	11	4.6	18	7.5	3.0
	L.đ KKT/KCN	15	0	0.0	5	33.3	4	26.7	4	26.7	2	13.3	3.2
	Doanh nghiệp	40	1	2.5	4	10.0	27	67.5	7	17.5	1	2.5	3.1
	Trung bình			2.8		19.0		52.2		20.6		5.5	3.1
Kiểm tra, đánh giá kết quả học tập nghiêm túc, phản hồi kịp thời cho HSSV	L.đạo Trường	24	1	4.2	9	37.5	10	41.7	3	12.5	1	4.2	2.8
	CBQL Trường	48	1	2.1	8	16.7	24	50.0	14	29.2	1	2.1	3.1
	GV Trường	84	0	0.0	27	32.1	51	60.7	5	6.0	1	1.2	2.8
	HSSV	240	12	5.0	26	10.8	174	72.5	16	6.7	12	5.0	3.0
	L.đ KKT/KCN	15	1	6.7	4	26.7	5	33.3	4	26.7	1	6.7	3.0
	Doanh nghiệp	40	1	2.5	15	37.5	18	45.0	5	12.5	1	2.5	2.8
	Trung bình			3.4		26.9		50.5		15.6		3.6	2.9
Định kỳ thu thập ý kiến của HSSV nhằm rà soát, đánh giá	L.đạo Trường	24	0	0.0	6	25.0	12	50.0	5	20.8	1	4.2	3.0
	CBQL Trường	48	0	0.0	14	29.2	21	43.8	11	22.9	2	4.2	3.0
	GV Trường	84	1	1.2	27	32.1	32	38.1	21	25.0	3	3.6	3.0
	HSSV	240	5	2.1	80	33.3	97	40.4	36	15.0	22	9.2	3.0
	L.đ KKT/KCN	15	0	0.0	5	33.3	7	46.7	2	13.3	1	6.7	2.9
	Doanh nghiệp	40	1	2.5	8	20.0	18	45.0	11	27.5	2	5.0	3.1
	Trung bình			1.0		28.8		44.0		20.8		5.5	3.0

Điểm trung bình chung: 3,0 điểm/5điểm. Đạt.

PL2.08: Tổng hợp ý kiến đánh giá về quản lý phát triển dịch vụ phúc lợi cho HSSV

Các yếu tố và đối tượng đánh giá		Số phiếu	Mức đánh giá										Điểm TB
			Mức 1		Mức 2		Mức 3		Mức 4		Mức 5		
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
Công tác tuyển sinh thực hiện theo quy chế, đảm bảo chất lượng	L.đạo Trường	24	1	4.2	4	16.7	14	58.3	4	16.7	1	4.2	3.0
	CBQL Trường	48	1	2.1	6	12.5	31	64.6	9	18.8	1	2.1	3.1
	GV Trường	84	3	3.6	18	21.4	54	64.3	8	9.5	1	1.2	2.8
	HSSV	240	9	3.8	48	20.0	142	59.2	32	13.3	9	3.8	2.9
	L.đ KKT/KCN	15	1	6.7	3	20.0	8	53.3	2	13.3	1	6.7	2.9
	Doanh nghiệp	40	1	2.5	6	15.0	23	57.5	9	22.5	1	2.5	3.1
	Trung bình			3.8		17.6		59.5		15.7		3.4	3.0
Giúp HSSV lựa chọn khóa học phù hợp	L.đạo Trường	24	1	4.2	2	8.3	13	54.2	7	29.2	1	4.2	3.2
	CBQL Trường	48	2	4.2	13	27.1	24	50.0	8	16.7	1	2.1	2.9
	GV Trường	84	5	6.0	8	9.5	47	56.0	22	26.2	2	2.4	3.1
	HSSV	240	12	5.0	17	7.1	153	63.8	29	12.1	29	12.1	3.2
	L.đ KKT/KCN	15	0	0.0	3	20.0	9	60.0	2	13.3	1	6.7	3.1
	Doanh nghiệp	40	2	5.0	8	20.0	27	67.5	2	5.0	1	2.5	2.8
	Trung bình			4.0		15.3		58.6		17.1		5.0	3.0
Hg dẫn HSSV thực hiện TKB, CTĐT; giám sát tiến bộ của HSSV	L.đạo Trường	24	1	4.2	4	16.7	16	66.7	2	8.3	1	4.2	2.9
	CBQL Trường	48	2	4.2	13	27.1	31	64.6	2	4.2	0	0.0	2.7
	GV Trường	84	5	6.0	13	15.5	54	64.3	11	13.1	1	1.2	2.9
	HSSV	240	15	6.3	51	21.3	134	55.8	32	13.3	8	3.3	2.9
	L.đ KKT/KCN	15	1	6.7	3	20.0	9	60.0	1	6.7	1	6.7	2.9
	Doanh nghiệp	40	1	2.5	8	20.0	26	65.0	4	10.0	1	2.5	2.9
	Trung bình			5.0		20.1		62.7		9.3		3.0	2.9
Các hoạt động ngoại khóa, vui chơi, rèn luyện thể chất cho HSSV	L.đạo Trường	24	1	4.2	4	16.7	15	62.5	3	12.5	1	4.2	3.0
	CBQL Trường	48	1	2.1	5	10.4	31	64.6	11	22.9	0	0.0	3.1
	GV Trường	84	3	3.6	20	23.8	49	58.3	11	13.1	1	1.2	2.8
	HSSV	240	12	5.0	22	9.2	151	62.9	42	17.5	13	5.4	3.1
	L.đ KKT/KCN	15	1	6.7	1	6.7	9	60.0	3	20.0	1	6.7	3.1
	Doanh nghiệp	40	1	2.5	9	22.5	25	62.5	4	10.0	1	2.5	2.9
	Trung bình			4.0		14.9		61.8		16.0		3.3	3.0
Cung cấp cho HSSV các dịch vụ phúc lợi như giới thiệu việc..	L.đạo Trường	24	2	8.3	4	16.7	14	58.3	3	12.5	1	4.2	2.9
	CBQL Trường	48	1	2.1	10	20.8	32	66.7	5	10.4	0	0.0	2.9
	GV Trường	84	1	1.2	11	13.1	49	58.3	21	25.0	2	2.4	3.1
	HSSV	240	11	4.6	55	22.9	98	40.8	68	28.3	8	3.3	3.0
	L.đ KKT/KCN	15	1	6.7	1	6.7	8	53.3	4	26.7	1	6.7	3.2
	Doanh nghiệp	40	0	0.0	6	15.0	25	62.5	8	20.0	1	2.5	3.1
	Trung bình			3.8		15.9		56.7		20.5		3.2	3.0

Điểm trung bình chung: 2,99 điểm /5 điểm. Đạt

PL2.09: Tổng hợp ý kiến đgiá về hoạt động kiểm định chất lượng

Các yếu tố và đối tượng đánh giá		Số phiếu	Mức đánh giá										Điểm TB
			Mức 1		Mức 2		Mức 3		Mức 4		Mức 5		
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
Luôn xem xét kết quả thực hiện, đề ra các điều chỉnh, cần thiết	L.đạo Trường	24	1	4.2	11	45.8	10	41.7	2	8.3	0	0.0	2.5
	CBQL Trường	48	1	2.1	13	27.1	24	50.0	9	18.8	1	2.1	2.9
	GV Trường	84	2	2.4	23	27.4	37	44.0	22	26.2	0	0.0	2.9
	HSSV	240	12	5.0	81	33.8	112	46.7	23	9.6	12	5.0	2.8
	L.đ KKT/KCN	15	1	6.7	5	33.3	6	40.0	3	20.0	0	0.0	2.7
	Doanh nghiệp	40	3	7.5	14	35.0	15	37.5	8	20.0	0	0.0	2.7
	Trung bình			4.6		33.7		43.3		17.1		1.2	2.8
Có kế hoạch tự kiểm định chất lượng nhằm đảm bảo chlượng	L.đạo Trường	24	5	20.8	6	25.0	11	45.8	1	4.2	1	4.2	2.5
	CBQL Trường	48	11	22.9	15	31.3	21	43.8	1	2.1	0	0.0	2.3
	GV Trường	84	18	21.4	20	23.8	42	50.0	2	2.4	2	2.4	2.4
	HSSV	240	14	5.8	77	32.1	142	59.2	5	2.1	2	0.8	2.6
	L.đ KKT/KCN	15	4	26.7	4	26.7	5	33.3	1	6.7	1	6.7	2.4
	Doanh nghiệp	40	7	17.5	13	32.5	18	45.0	1	2.5	1	2.5	2.4
	Trung bình			19.2		28.6		46.2		3.3		2.8	2.4
Có kế hoạch tự KĐCL; đảm bảo chuẩn hoá “đầu vào”, “đầu ra”	L.đạo Trường	24	3	12.5	8	33.3	8	33.3	4	16.7	1	4.2	2.7
	CBQL Trường	48	2	4.2	13	27.1	13	27.1	18	37.5	2	4.2	3.1
	GV Trường	84	5	6.0	28	33.3	21	25.0	26	31.0	4	4.8	3.0
	HSSV	240	12	5.0	138	57.5	65	27.1	16	6.7	9	3.8	2.5
	L.đ KKT/KCN	15	2	13.3	2	13.3	5	33.3	4	26.7	2	13.3	3.1
	Doanh nghiệp	40	5	12.5	3	7.5	13	32.5	14	35.0	5	12.5	3.3
	Trung bình			8.9		28.7		29.7		25.6		7.1	2.9
Có rà soát, bổ sung, đ. chỉnh linh hoạt CTDN cho phù	L.đạo Trường	24	2	8.3	9	37.5	10	41.7	2	8.3	1	4.2	2.6
	CBQL Trường	48	4	8.3	13	27.1	11	22.9	19	39.6	1	2.1	3.0
	GV Trường	84	2	2.4	18	21.4	35	41.7	29	34.5	0	0.0	3.1

hợp	HSSV	240	18	7.5	82	34.2	121	50.4	16	6.7	3	1.3	2.6
	L.đ KKT/KCN	15	1	6.7	4	26.7	6	40.0	3	20.0	1	6.7	2.9
	Doanh nghiệp	40	5	12.5	6	15.0	9	22.5	19	47.5	1	2.5	3.1
	Trung bình			7.6		27.0		36.5		26.1		2.8	2.9
Định kỳ có thu thập ý kiến của HSSV về đổi mới PP dạy và học	L.đạo Trường	24	1	4.2	9	37.5	11	45.8	2	8.3	1	4.2	2.7
	CBQL Trường	48	6	12.5	4	8.3	19	39.6	18	37.5	1	2.1	3.1
	GV Trường	84	3	3.6	17	20.2	51	60.7	11	13.1	2	2.4	2.9
	HSSV	240	21	8.8	108	45.0	43	17.9	59	24.6	9	3.8	2.7
	L.đ KKT/KCN	15	1	6.7	4	26.7	5	33.3	4	26.7	1	6.7	3.0
	Doanh nghiệp	40	4	10.0	13	32.5	16	40.0	5	12.5	2	5.0	2.7
	Trung bình			7.6		28.4		39.6		20.4		4.0	2.8

Tiêu chí tự kiểm định chất lượng dạy nghề là 2,4 điểm/5điểm - Không đạt.

	Trung bình cộng			0.0		0.0		5.8		40.4		53.8	4.5
GP6: <i>Quản lý phát triển cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo</i>	L.đạo Trường	24	0	0.0	0	0.0	3	12.5	14	58.3	7	29.2	4.2
	CBQL Trường	48	0	0.0	0	0.0	4	8.3	23	47.9	21	43.8	4.4
	Giáo viên Trường	84	0	0.0	0	0.0	9	10.7	44	52.4	31	36.9	4.3
	CBQL dnghe Sở	15	0	0.0	0	0.0	2	13.3	6	40.0	7	46.7	4.3
	L.đạo KKT/KCN	15	0	0.0	0	0.0	3	20.0	3	20.0	9	60.0	4.4
	Doanh nghiệp	40	0	0.0	0	0.0	4	10.0	20	50.0	16	40.0	4.3
	Trung bình cộng			0.0		0.0		12.5		44.8		42.7	4.3
GP7: <i>Chỉ đạo triển khai công tác tư kiểm định chất lượng dạy nghề</i>	L.đạo Trường	24	0	0.0	0	0.0	3	12.5	9	37.5	12	50.0	4.4
	CBQL Trường	48	0	0.0	0	0.0	4	8.3	23	47.9	21	43.8	4.4
	Giáo viên	84	0	0.0	0	0.0	9	10.7	33	39.3	42	50.0	4.4
	CBQL d. nghề Sở	15	0	0.0	0	0.0	2	13.3	6	40.0	7	46.7	4.3
	L.đạo KKT/KCN	15	0	0.0	0	0.0	3	20.0	2	13.3	10	66.7	4.5
	Doanh nghiệp	40	0	0.0	0	0.0	4	10.0	20	50.0	16	40.0	4.3
	Trung bình cộng			0.0		0.0		12.5		38.0		49.5	4.4
GP8: <i>Xây dựng văn hóa nhà trường</i>	L.đạo Trường	24	0	0.0	0	0.0	3	12.5	13	54.2	8	33.3	4.2
	CBQL Trường	48	0	0.0	0	0.0	4	8.3	23	47.9	21	43.8	4.4
	Giáo viên Trường	84	0	0.0	0	0.0	9	10.7	44	52.4	31	36.9	4.3
	CBQL dnghe Sở	15	0	0.0	0	0.0	2	13.3	6	40.0	7	46.7	4.3
	L.đạo KKT/KCN	15	0	0.0	0	0.0	3	20.0	5	33.3	7	46.7	4.3
	Doanh nghiệp	40	0	0.0	0	0.0	4	10.0	20	50.0	16	40.0	4.3
	Trung bình cộng			0.0		0.0		12.5		46.3		41.2	4.3

PL3.02: Tổng hợp ý kiến đánh giá về tính khả thi của các giải pháp

Các yếu tố và đối tượng đánh giá		Số phiếu	Mức đánh giá										Điểm TB
			Mức 1		Mức 2		Mức 3		Mức 4		Mức 5		
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
GP1: <i>Phát triển hệ thống thông tin nhu cầu nhân lực và TTLĐ</i>	L.đạo Trường	24	0	0.0	0	0.0	3	12.5	15	62.5	6	25.0	4.1
	CBQL Trường	48	0	0.0	0	0.0	11	22.9	26	54.2	11	22.9	4.0
	Giáo viên	84	0	0.0	0	0.0	9	10.7	62	73.8	13	15.5	4.0
	CBQL d. nghề Sở	15	0	0.0	0	0.0	2	13.3	10	66.7	3	20.0	4.1
	L.đạo KKT/KCN	15	0	0.0	0	0.0	3	20.0	10	66.7	2	13.3	3.9
	Doanh nghiệp	40	0	0.0	0	0.0	10	25.0	20	50.0	10	25.0	4.0
	Trung bình cộng			0.0		0.0		17.4		62.3		20.3	4.0
GP2: <i>Hoàn thiện ch.sách và cơ chế phát triển các Trường CDN</i>	L.đạo Trường	24	0	0.0	0	0.0	2	8.3	16	66.7	6	25.0	4.2
	CBQL Trường	48	0	0.0	0	0.0	1	2.1	32	66.7	15	31.3	4.3
	Giáo viên Trường	84	0	0.0	0	0.0	2	2.4	60	71.4	22	26.2	4.2
	CBQL d. nghề Sở	15	0	0.0	0	0.0	1	6.7	8	53.3	6	40.0	4.3
	L.đạo KKT/KCN	15	0	0.0	0	0.0	1	6.7	10	66.7	4	26.7	4.2
	Doanh nghiệp	40	0	0.0	0	0.0	10	25.0	20	50.0	10	25.0	4.0
	Trung bình cộng			0.0		0.0		8.5		62.5		29.0	4.2
GP3: <i>Quy hoạch phát triển mạng lưới các Trường CDN</i>	L.đạo Trường	24	0	0.0	0	0.0	2	8.3	16	66.7	6	25.0	4.2
	CBQL Trường	48	0	0.0	0	0.0	4	8.3	28	58.3	16	33.3	4.3
	Giáo viên Trường	84	0	0.0	0	0.0	12	14.3	50	59.5	22	26.2	4.1
	CBQL d. nghề Sở	15	0	0.0	0	0.0	2	13.3	8	53.3	5	33.3	4.2
	L.đạo KKT/KCN	15	0	0.0	0	0.0	1	6.7	10	66.7	4	26.7	4.2
	Doanh nghiệp	40	0	0.0	0	0.0	8	20.0	22	55.0	10	25.0	4.1
	Trung bình cộng			0.0		0.0		11.8		59.9		28.3	4.2
GP4: <i>Xây dựng và triển khai kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường</i>	L.đạo Trường	24	0	0.0	0	0.0	3	12.5	15	62.5	6	25.0	4.1
	CBQL Trường	48	0	0.0	0	0.0	12	25.0	20	41.7	16	33.3	4.1
	Giáo viên Trường	84	0	0.0	0	0.0	21	25.0	41	48.8	22	26.2	4.0
	CBQL d. nghề Sở	15	0	0.0	0	0.0	3	20.0	7	46.7	5	33.3	4.1
	L.đạo KKT/KCN	15	0	0.0	0	0.0	2	13.3	9	60.0	4	26.7	4.1
	Doanh nghiệp	40	0	0.0	0	0.0	10	25.0	20	50.0	10	25.0	4.0
	Trung bình cộng			0.0		0.0		20.1		51.6		28.3	4.1
GP5: <i>Phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý</i>	L.đạo Trường	24	0	0.0	0	0.0	1	4.2	14	58.3	9	37.5	4.3
	CBQL Trường	48	0	0.0	0	0.0	5	10.4	22	45.8	21	43.8	4.3
	Giáo viên Trường	84	0	0.0	0	0.0	8	9.5	45	53.6	31	36.9	4.3
	CBQL d. nghề Sở	15	0	0.0	0	0.0	1	6.7	7	46.7	7	46.7	4.4
	L.đạo KKT/KCN	15	0	0.0	0	0.0	1	6.7	8	53.3	6	40.0	4.3
	Doanh nghiệp	40	0	0.0	0	0.0	6	15.0	17	42.5	17	42.5	4.3

	Trung bình cộng			0.0		0.0		8.7		50.0		41.2	4.3
GP6: <i>Quản lý phát triển cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo</i>	L.đạo Trường	24	0	0.0	0	0.0	3	12.5	15	62.5	6	25.0	4.1
	CBQL Trường	48	0	0.0	0	0.0	11	22.9	26	54.2	11	22.9	4.0
	Giáo viên Trường	84	0	0.0	0	0.0	9	10.7	62	73.8	13	15.5	4.0
	CBQL dnghe Sở	15	0	0.0	0	0.0	2	13.3	10	66.7	3	20.0	4.1
	L.đạo KKT/KCN	15	0	0.0	0	0.0	3	20.0	10	66.7	2	13.3	3.9
	Doanh nghiệp	40	0	0.0	0	0.0	10	25.0	20	50.0	10	25.0	4.0
	Trung bình cộng			0.0		0.0		17.4		62.3		20.3	4.0
GP7: <i>Chỉ đạo triển khai công tác tư kiểm định chất lượng dạy nghề</i>	L.đạo Trường	24	0	0.0	0	0.0	3	12.5	20	83.3	1	4.2	3.9
	CBQL Trường	48	0	0.0	0	0.0	11	22.9	29	60.4	8	16.7	3.9
	Giáo viên	84	0	0.0	0	0.0	9	10.7	66	78.6	9	10.7	4.0
	CBQL d. nghề Sở	15	0	0.0	0	0.0	2	13.3	12	80.0	1	6.7	3.9
	L.đạo KKT/KCN	15	0	0.0	0	0.0	3	20.0	10	66.7	2	13.3	3.9
	Doanh nghiệp	40	0	0.0	0	0.0	10	25.0	23	57.5	7	17.5	3.9
	Trung bình cộng			0.0		0.0		17.4		71.1		11.5	3.9
GP8: <i>Xây dựng văn hóa nhà trường</i>	L.đạo Trường	24	0	0.0	0	0.0	4	16.7	18	75.0	2	8.3	3.9
	CBQL Trường	48	0	0.0	0	0.0	14	29.2	30	62.5	4	8.3	3.8
	Giáo viên Trường	84	0	0.0	0	0.0	42	50.0	30	35.7	12	14.3	3.6
	CBQL dnghe Sở	15	0	0.0	0	0.0	5	33.3	9	60.0	1	6.7	3.7
	L.đạo KKT/KCN	15	0	0.0	0	0.0	5	33.3	9	60.0	1	6.7	3.7
	Doanh nghiệp	40	0	0.0	0	0.0	23	57.5	7	17.5	10	25.0	3.7
	Trung bình cộng			0.0		0.0		36.7		51.8		11.5	3.7

Certificate

This is to certify that

**MR TRAN NGOC DUNG
(VIETNAM)**

has attended and completed the

Malaysia INVITE PROGRAMME (ELECTRICAL)

**collaboration with
SEG INTERNATIONAL BHD**

at

Centre for Instructor and Advanced Skill Training (CIAST)

from

28 December, 2011 to 20 April, 2012

**Director
The Centre for Instructor and
Advanced Skill Training (CIAST)**



Department of Skills Development
Ministry of Human Resources
MALAYSIA



CIAST
Centre for Instructor and Advanced
Skill Training
MALAYSIA



SEG International Bhd
MALAYSIA

Certificate

This is to certify that

**MR NGUYEN THANH BINH
(VIETNAM)**

has attended and completed the

Malaysia INVITE PROGRAMME (ELECTRICAL)

**collaboration with
SEG INTERNATIONAL BHD**

at

for Instructor and Advanced Skill Training (CIAST)

from

3 December, 2011 to 20 April, 2012

**Director
The Centre for Instructor and
Advanced Skill Training (CIAST)**



Department of Skills Development
Ministry of Human Resources
MALAYSIA



Centre for Instructor and Advanced
Skill Training
MALAYSIA



SEG International Bhd
MALAYSIA



Certificate of Achievement

This is to certify that

LE CONG SON

Has completed

**TECHNICAL EDUCATION & VOCATIONAL TRAINING (TEVT)
ENHANCEMENT PROGRAMME**

IN

**PEDAGOGICAL SKILLS ENHANCEMENT PROGRAMME -
INSTRUCTIONAL METHODOLOGY
(LEVEL 3)**

and attained the level of competency as prescribed in the
National Occupational Skill Standard (NOSS)

Assessment has been carried out at

VOCATIONAL AND INDUSTRIAL COLLEGE OF HANOI, VIETNAM

Date

24 APRIL 2012

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Muhamad Awang', written over a horizontal dotted line.

**Emeritus Prof. Dr. Muhamad Awang
Chairman**

Examination and Assessment Board
SkillsMalaysia INVITE



This is to certify that

Mr. VO Nguyen Dam

*has successfully completed
the Advanced Training Program for
Vietnamese TVET Instructors conducted by
Human Resources Development Service of Korea
from May 7 to June 1, 2012.*

Song Young Jung

Young-Jung, Song
President of HRDKorea



한국산업인력공단
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT SERVICE OF KOREA



*Thailand International Development Cooperation Agency
and Department of Skill Development*

present this certificate
to

Mr. Vo Duy Nhat

*In recognition of successful completion of the International Training Programme on
“**Training of the Trainer**”
5th - 23rd March, 2012*

*at Chiang Saen International Institute for Skill Development, Chiang Rai, Thailand
offered by the Royal Thai Government as a part of its Technical Cooperation Programme*

*(Ms. Sachada Thalbunthan)
Deputy Director - General
Acting Director - General*

Thailand International Development Cooperation Agency

*(Mr. Praphan Montakarnitwong)
Director - General
Department of Skill Development*