

M U L C

| | |
|---|---|
| M U | 1 |
| 1. Lý do chọn tài | 1 |
| 2. Mục đích nghiên cứu | 3 |
| 3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu | 3 |
| 4. Giả thuyết khoa học | 3 |
| 5. Nhiệm vụ và phạm vi nghiên cứu | 4 |
| 6. Phương pháp luận và các phương pháp nghiên cứu | 5 |
| 7. Những luận điểm cơ bản | 7 |
| 8. Đóng góp mới của luận án | 8 |

Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ ÁP DỤNG NHU CẦU XÃ HỘI

| | |
|--|----|
| 1.1. Tổng quan về nghiên cứu | 9 |
| 1.1.1. Nghiên cứu ngoài nước | 9 |
| 1.1.2. Nghiên cứu trong nước | 14 |
| 1.2. Một số khái niệm | 22 |
| 1.2.1. Đào tạo áp dụng nhu cầu xã hội | 22 |
| 1.2.2. Quản lý đào tạo | 27 |
| 1.2.3. Quản lý đào tạo áp dụng nhu cầu xã hội | 29 |
| 1.3. Quản lý đào tạo giáo viên áp dụng nhu cầu xã hội | 30 |
| 1.3.1. Một số cách tiếp cận | 30 |
| 1.3.2. Nguyên tắc quản lý đào tạo giáo viên áp dụng nhu cầu xã hội | 39 |
| 1.3.3. Nội dung quản lý đào tạo giáo viên áp dụng nhu cầu xã hội | 41 |
| 1.3.4. Phương pháp quản lý đào tạo giáo viên áp dụng nhu cầu xã hội | 52 |
| 1.3.5. Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý đào tạo giáo viên áp dụng nhu cầu giáo dục THCS | 53 |
| 1.4. Kinh nghiệm quốc tế về đào tạo và quản lý đào tạo giáo viên | 62 |
| 1.4.1. Kinh nghiệm của Hoa Kỳ | 62 |
| 1.4.2. Kinh nghiệm của các quốc gia châu Âu | 63 |
| 1.4.3. Kinh nghiệm của các quốc gia châu Á-Thái Bình Dương | 66 |
| Kết luận Chương 1 | 69 |

Chương 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ VÙNG ÔNG NAM B

| | |
|---|----|
| 2.1. Tổng quan về vùng Ông Nam B | 71 |
| 2.2. Thực trạng quản lý đào tạo giáo viên THCS vùng Ông Nam B | 78 |
| 2.2.1. Xây dựng quy hoạch đào tạo và đáp ứng nhu cầu giáo viên THCS | 79 |
| 2.2.2. Quản lý quá trình đào tạo | 85 |

| | |
|--|-----|
| 2.2.3. S ph i h p gi a tr ng s ph m và các c quan, n v liên quan t i a ph ng | 106 |
| 2.2.4. ánh giá ch t l ng sinh viên ra tr ng | 109 |
| K t lu n ch ng 2 | 116 |

Ch ng 3: CÁC GI I PHÁP QU N LÝ ÀO T O GIÁO VIÊN ÁP NG NHU C U GIÁO D C TRUNG H C C S VÙNG ÔNG NAM B

| | |
|--|-----|
| 3.1. nh h ng phát tri n giáo d c vùng ông Nam B | 119 |
| 3.1.1. nh h ng phát tri n kinh t – xã h i | 119 |
| 3.1.2. nh h ng phát tri n v giáo d c trung h c c s | 121 |
| 3.1.3. Đ báo nhu c u ào t o giáo viên THCS vùng ông Nam B | 127 |
| 3.2. M t s nguyên t c xây d ng các gi i pháp | 128 |
| 3.2.1. Nguyên t c áp ng nhu c u phát tri n kinh t – xã h i và giáo d c - ào t o c a các t nh, thành trong vùng ông Nam B | 129 |
| 3.2.2. Nguyên t c tính th c ti n, kh thi | 129 |
| 3.2.3. Nguyên t c phù h p v i các quy nh hi n hành c a B GD- T ... | 130 |
| 3.3. Qui trình qu n lý ào t o giáo viên áp ng nhu c u giáo d c THCS | 130 |
| 3.4. Các gi i pháp qu n lý ào t o giáo viên áp ng nhu c u giáo d c THCS vùng ông Nam B | 135 |
| 3.4.1. Nâng cao n ng l c đ báo và xây d ng k ho ch ào t o, b i d ng i ng giáo viên THCS | 135 |
| 3.4.2. Phát tri n các ngu n l c c a c s ào t o giáo viên | 140 |
| 3.4.3. i m i mô hình và quy trình t ch c ào t o | 144 |
| 3.4.4. Qu n lý phát tri n ch ng trình ào t o | 149 |
| 3.4.5. Nâng cao n ng l c qu n lý ào t o c a các tr ng s ph m | 151 |
| 3.4.6. Thi t l p và th c hi n c ch ph i h p gi a tr ng s ph m và các n v liên quan | 154 |
| 3.5. M i quan h gi a các gi i pháp | 161 |
| 3.6. Th m dò tính c p thi t và tính kh thi các gi i pháp | 162 |
| 3.7. Th nghi m gi i pháp qu n lý phát tri n ch ng trình ào t o | 164 |
| K t lu n ch ng 3 | 170 |

| | |
|------------------------------|-----|
| K T LU N VÀ KHUY N NGH | 172 |
| 1.K t lu n | 172 |
| 2.Khuy n ngh | 173 |

CÁC CÔNG TRÌNH Ã CÔNG B C A TÁC GI

TÀI LI U THAM KH O

NH NG C MT VI TT T

| | |
|----------|---------------------------------------|
| C | Cao ng |
| C SP | Cao ng s ph m |
| CSVC | C s v t ch t |
| NB | ông Nam B |
| H | i h c |
| HSP | i h c s ph m |
| TTC | ào t o tín ch |
| vht | n v h c trình |
| GD | Giáo d c |
| GDCN | Giáo d c chuyên nghi p |
| GD- T | Giáo d c và ào t o |
| GDTX | Giáo d c th ng xuyên |
| GV | Giáo viên |
| HS | H c sinh |
| HP | H c ph n |
| KT-XH | Kinh t –Xã h i |
| NCKH | Nghiên c u khoa h c |
| PPDH | Ph ng pháp d y h c |
| QLGD | Qu n lý giáo d c |
| RLNVSPTX | Rèn luy n nghi p v s ph m th ng xuyên |
| SP | S ph m |
| SV | Sinh viên |
| SVHS | Sinh viên h c sinh |
| TCCN | Trung c p chuyên nghi p |
| TCSP | Trung c p s ph m |
| THCS | Trung h c c s |
| THPT | Trung h c ph thông |
| TTSP | Th c t p s ph m |

DANH MỤC CÁC BẢNG

| | Nội dung | Trang |
|------------|---|-------|
| Bảng 1.1. | Mô hình đào tạo giáo viên các quốc gia Đông Á | 10 |
| Bảng 2.1. | Diện tích, dân số các tỉnh miền Đông Nam Bộ | 71 |
| Bảng 2.2. | Trình độ, học sinh, giáo viên các bậc học vùng Đông Nam Bộ | 73 |
| Bảng 2.3. | Tổng giáo viên, học sinh trên lớp các tỉnh miền Đông Nam Bộ | 74 |
| Bảng 2.4. | So sánh tổng giáo viên, học sinh trên lớp của vùng Đông Nam Bộ và các nước | 76 |
| Bảng 2.5. | Trình độ nghiệp vụ giáo viên các trường THPT trong vùng Đông Nam Bộ | 80 |
| Bảng 2.6. | Chuyên môn ra các ngành đào tạo GV THCS vùng Đông Nam Bộ | 82 |
| Bảng 2.7. | Tuyển sinh trình độ cao học của các cơ sở đào tạo trong vùng Đông Nam Bộ | 87 |
| Bảng 2.8. | Chương trình khung ngành Toán và Toán-Tin tại các trường | 88 |
| Bảng 2.9. | Chương trình khung ngành Văn và Văn – Sử tại các trường | 88 |
| Bảng 2.10. | Khả năng kỹ năng thực (vht) học phần Ngoại ngữ và PPHD ngành Văn, Văn – Sử | 89 |
| Bảng 2.11. | Số học phần kỹ năng thực hành và giáo dục chuyên nghiệp cho ngành Toán, Toán – Tin. | 89 |
| Bảng 2.12. | Cử sinh viên đánh giá nội dung chương trình đào tạo | 91 |
| Bảng 2.13. | Hệ thống quan giá các nội dung chương trình đào tạo | 93 |
| Bảng 2.14. | Hệ thống quan giá các nội dung chương trình đào tạo về kỹ thuật đào tạo | 93 |
| Bảng 2.15. | Hiện trạng số lượng thực hành tại vùng Đông Nam Bộ | 97 |
| Bảng 2.16. | Trình độ kỹ năng các bậc học bậc học lý thuyết | 98 |
| Bảng 2.17. | Thực trạng đánh giá chuyên môn, ý thức, thái độ học tập học phần của SV. | 99 |
| Bảng 2.18. | Hệ thống quan giá kỹ năng đánh giá kỹ năng chuyên môn và kỹ năng kiểm tra và thi cử môn học | 100 |
| Bảng 2.19. | Kết quả đào tạo của các trường THPT vùng Đông Nam Bộ | 102 |
| Bảng 2.20. | Chất lượng ngành đào tạo giáo viên (2005 – 2010) tại THPT Tây Ninh | 103 |
| Bảng 2.21. | Chất lượng ngành đào tạo giáo viên (2000 – 2010) tại THPT Bình Phước | 104 |
| Bảng 2.22. | Chất lượng ngành đào tạo giáo viên (2000 – 2010) tại THPT Bà Rịa – Vũng Tàu | 105 |
| Bảng 2.23. | Kết quả đánh giá chất lượng của các trường THPT trong vùng Đông Nam Bộ theo các tiêu chuẩn | 110 |
| Bảng 2.24. | Kết quả đánh giá chất lượng của các trường THPT trong | 110 |

| | | |
|------------|---|-----|
| | vùng ông Nam B theo các tiêu chí | |
| B ng 2.25. | Ch t l ng giáo viên xét theo môn h c do GV t ánh giá | 113 |
| B ng 2.26. | ánh giá c a c u sinh viên v k t qu ào t o th hi n trong th c t i n ho t ng ngh nghi p | 113 |
| B ng 2.27. | Các n i dung h c t p c c u sinh viên áp d ng t t x p theo th h ng | 114 |
| B ng 2.28. | K t qu TTSP c a tr ng C SP Bà R a – V ng Tàu | 114 |
| B ng 3.1. | M t s ch tiêu phát tri n kinh t vùng ông Nam B | 120 |
| B ng 3.2. | D báo dân s vùng ông Nam B n m 2015 và n m 2020 | 121 |
| B ng 3.3. | D báo s h c sinh THCS t n m h c 2010 – 2011 n n m h c 2015 – 2016 c a các t nh vùng ông Nam B | 124 |
| B ng 3.4. | T l t ng s h c sinh THCS các t nh ông Nam B t n m h c 2010-2011 n n m h c 2015-2016 | 127 |
| B ng 3.5. | Nh ng i u nhà tr ng s ph m c n h tr cho sinh viên | 155 |
| B ng 3.6. | ánh giá c a SV t t nghi p v c ch tuy n d ng hi n nay | 157 |
| B ng 3.7. | xu t c a SV t t nghi p v hình th c tuy n d ng giáo viên | 157 |
| B ng 3.8. | M c c n thi t c a các gi i pháp qu n lý ào t o giáo viên THCS áp ng nhu c u vùng ông Nam B | 162 |
| B ng 3.9. | M c kh thi c a các gi i pháp qu n lý ào t o giáo viên THCS áp ng nhu c u vùng ông Nam B | 163 |
| B ng 3.10. | M c c n thi t c i t i n ch ng trình ào t o theo kh i ki n th c, k n ng | 166 |
| B ng 3.11. | M c c n thi t c i t i n ch ng trình ào t o theo ngành | 166 |
| B ng 3.12. | Các n i dung h c t p c c u SV áp d ng t t trong ho t ng | 167 |
| B ng 3.13. | Nh ng i u sinh viên c n chu n b t t khi h c tr ng | 168 |
| B ng 3.14. | Các n i dung ki n th c, k n ng c n b sung | 168 |

DANH MỤC CÁC SỔ TÍNH, BIỂU

| | | Nội dung | Trang |
|------|------|--|-------|
| S | 1.1. | Nội dung quy định về đào tạo giáo viên | 41 |
| S | 1.2. | Các nhân tố ảnh hưởng đến quy định về đáp ứng nhu cầu của giáo viên | 54 |
| S | 1.3. | Mô hình đào tạo Giáo viên phổ thông tại IUFM – Pháp | 66 |
| Biểu | 2.1. | Chỉ số sinh bình quân trên mỗi lớp các tỉnh vùng Đông Nam Bộ | 74 |
| Biểu | 2.2. | Chỉ số sinh THCS trên mỗi lớp các tỉnh vùng Đông Nam Bộ | 75 |
| Biểu | 2.3. | Chỉ số giáo viên bình quân trên mỗi lớp các tỉnh vùng Đông Nam Bộ | 75 |
| Biểu | 2.4. | Chỉ số giáo viên THCS trên mỗi lớp các tỉnh vùng Đông Nam Bộ | 76 |
| Biểu | 2.5. | So sánh chỉ số HS/lớp bình quân vùng Đông Nam Bộ với các nước | 77 |
| Biểu | 2.6. | So sánh chỉ số GV/lớp bình quân vùng Đông Nam Bộ với các nước. | 77 |
| Biểu | 2.7. | Tỉ lệ giáo viên trình độ trên trình độ chuẩn mức 2009 -2010 và 2011-2012 của các trường THPT trong vùng Đông Nam Bộ so với toàn vùng và các nước | 80 |
| Biểu | 2.8. | Kết quả xếp loại TTSP của trường THPT Bà Rịa – Vũng Tàu | 115 |
| Biểu | 3.1. | Tốc độ tăng trưởng kinh tế (%) năm 2015 của vùng Đông Nam Bộ | 120 |
| Biểu | 3.2. | Tỉ lệ dân số trong tuổi từ 10 đến 14 năm 2020 so với năm 2015 | 122 |
| Biểu | 3.3. | Chỉ số sinh THCS tỉnh Bình Phước qua các năm học | 125 |
| Biểu | 3.4. | Chỉ số sinh THCS tỉnh Bình Dương qua các năm học | 125 |
| Biểu | 3.5. | Chỉ số sinh THCS tỉnh Tây Ninh qua các năm học | 126 |
| Biểu | 3.6. | Chỉ số sinh THCS tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu qua các năm học | 126 |
| Biểu | 3.7. | Chỉ số sinh THCS các tỉnh vùng Đông Nam Bộ tăng theo các năm học | 127 |
| S | 3.8. | Quy trình quy định về đào tạo đáp ứng nhu cầu của giáo viên | 131 |

M U

1. Lý do chọn tài

Đào tạo theo nhu cầu xã hội là một yêu cầu cần thiết phù hợp với quy luật của nền kinh tế thị trường và phù hợp với quá trình chuyển đổi nền kinh tế tập trung kế hoạch hoá sang nền kinh tế thị trường nhằm xây dựng xã hội chủ nghĩa ở nước ta. Đây là chức năng lớn của Đảng và Nhà nước đã được khẳng định trong các văn kiện của Đảng và chính sách của Nhà nước nhằm cung cấp nguồn nhân lực trình độ cao cho sự nghiệp hiện đại hóa, công nghiệp hóa đất nước. Vì vậy, việc chuyển đổi đào tạo dựa theo khuôn khổ của nhà trường sang đào tạo theo nhu cầu của xã hội là một trong những chuyển biến quan trọng, cần thiết và cấp thiết của giáo dục để hiện thực nói chung và các trường sư phạm nói riêng.

Thẩm định Nghị quyết Trung ương 2 khóa VIII, Kết luận Trung ương 6 khóa IX và Thông báo kết luận số 242-TB/TW ngày 15 tháng 4 năm 2009 của Bộ Chính trị khóa X về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 2 khóa VIII, Kết luận số 51-KL/TW ngày 29 tháng 10 năm 2012 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về *đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường nhằm xây dựng xã hội chủ nghĩa và hình thành quốc gia*, Chính phủ đã ra chỉ thị (số 02/CT-TTg ngày 22/1/2013) giao cho các bộ, ngành, các địa phương xây dựng các án, chương trình, quy hoạch mang lại các trường, các cơ sở đào tạo, quy hoạch nguồn nhân lực, xây dựng cơ chế chính sách,... một cách khẩn trương, tập trung trong năm 2013.

Đảng và nhà giáo đóng vai trò quan trọng trong phát triển giáo dục, vì vậy Chiến lược phát triển giáo dục 2011 – 2020 đã xác định ghiệp pháp “*Phát triển đổi mới nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*” là ghiệp pháp then chốt, trong đó “cùng cơ, hoàn thiện hệ thống đào tạo giáo viên, đổi mới căn bản và toàn diện

nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng nhằm hình thành đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục “số 35” của Thủ tướng Chính phủ năm 2015” là một nội dung quan trọng. Về nội dung các chương trình, phương pháp và hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nhằm xây dựng đội ngũ giáo viên có chất lượng, đặc biệt về năng lực sư phạm là nội dung trọng tâm trong giải pháp phát triển giáo dục.

Nội dung quản lý giáo dục nói chung và là nội dung, và là một tiêu chuẩn giáo dục của các nước trên thế giới. Việt Nam trong giai đoạn hiện nay, nó có thể coi là *giải pháp mang tính đột phá* nhằm thực hiện Chiến lược phát triển giáo dục. Một trong những nội dung quan trọng của giải pháp này là “tập trung vào quản lý chất lượng giáo dục: chuẩn hóa chương trình và các nội dung chương trình trên cơ sở nâng cao các thành tựu và ưu tiên khoa học giáo dục, khoa học công nghệ và khoa học quản lý, tăng cường và nâng cao các nội dung tiên tiến; công khai và chất lượng giáo dục, các nội dung cơ sở vật chất, nhân lực và tài chính của các cơ sở giáo dục; thực hiện giám sát xã hội về chất lượng và hiệu quả giáo dục; xây dựng hệ thống kiểm tra đánh giá chất lượng giáo dục, thực hiện kiểm tra chất lượng cơ sở giáo dục của các cấp học, trình độ đào tạo và kiểm tra các chương trình giáo dục nghề nghiệp, hiện tại”.

Trên thực tế, vùng Đông Nam Bộ hiện tại sự phát triển tình hình trình độ sinh viên ra trường không tìm được việc làm hoặc có việc làm nhưng không đúng với trình độ, chuyên môn đào tạo (tỷ lệ sinh viên sinh viên tốt nghiệp có việc làm chỉ một phần); một số địa phương như TP. Hồ Chí Minh lại thiếu giáo viên (năm học 2010-2011 thiếu hàng trăm giáo viên, trong đó hơn 300 giáo viên thiếu học). Điều đó chứng tỏ rằng đào tạo của các trường sư phạm chưa thực sự đáp ứng nhu cầu của xã hội.

Nhiệm vụ tác giả trong và ngoài nước đã nghiên cứu về lý luận và thực tiễn về quản lý đào tạo như *chưa có nghiên cứu về quản lý đào tạo giáo viên theo nhu cầu xã hội*. Vì vậy, vì mong muốn nghiên cứu sâu sắc hơn về công

tác ào t o giáo viên các tr ãng, khoa s ph m áp ãng nhu c u vùng kinh t tr ãng ãi m phía Nam, mà tr ãc h t có th ãc ãi t ãn công tác qu n lý, nâng cao ch t l ãng ào t o c a b n thân tr ãng C SP Bà R a – V ãng Tàu, tác gi ãch n v n "Qu n lý ào t o giáo viên áp ãng nhu c u giáo d c trung h c c s vùng ãng Nam B " làm tài lu n án t ãn s nh m góp ph n nh vào vi c ãi m ãi qu n lý giáo d c ãi h c.

2. M c ích nghiên c u

Trên c s nghiên c u lý lu n và th c t ãn, xu t các gi ãi pháp qu n lý ào t o giáo viên t ãi các tr ãng s ph m, khoa s ph m (*g ãi chung là các tr ãng s ph m*) áp ãng nhu c u giáo d c THCS vùng ãng Nam B .

3. Khách th và ãi t ãng nghiên c u

Khách th nghiên c u

Ho t ãng ào t o giáo viên áp ãng nhu c u giáo d c THCS vùng ãng Nam B .

ãi t ãng nghiên c u

Qu n lý ào t o giáo viên áp ãng nhu c u giáo d c THCS vùng ãng Nam B .

4. Gi thuy t khoa h c

ào t o ãi ãng giáo viên áp ãng nhu c u hi n t ãi và s c th c hi n ãi m ãi ch ãng trình giáo d c ph ã thông sau n m 2015 ãng còn nhi u khó kh n, b t c p, c b ãi t là ãi v ãi các ho t ãng qu n lý ào t o.

N u nghiên c u, h th ãng hóa c c s lý lu n và th c t ãn m t cách y v qu n lý ào t o s xu t c quy trình qu n lý ào t o giáo viên THCS h p lý, ãng th ãi xu t c các gi ãi pháp qu n lý ào t o áp ãng nhu giáo d c THCS vùng ãng Nam B

5. Nhiệm vụ và phạm vi nghiên cứu

Nhiệm vụ

5.1.1. Nghiên cứu, hệ thống hóa cơ sở lý luận và quản lý đào tạo giáo viên THCS đáp ứng nhu cầu xã hội.

5.1.2. Đánh giá thực trạng quản lý đào tạo giáo viên THCS các trường sư phạm tại gốc đáp ứng nhu cầu vùng Đông Nam Bộ.

5.1.3. Xây dựng quy trình quản lý đào tạo giáo viên đáp ứng nhu cầu giáo dục THCS vùng Đông Nam Bộ.

5.1.4. Xây dựng các giải pháp quản lý đào tạo giáo viên nhằm đáp ứng nhu cầu giáo dục THCS vùng Đông Nam Bộ.

Phạm vi nghiên cứu

- Nội dung nghiên cứu các giải pháp trọng tâm trong phạm vi quản lý đào tạo giáo viên THCS các trường C-SP, khoa sư phạm thuộc các trường H có đào tạo giáo viên THCS; mô hình cơ sở giáo dục và các quan quản lý giáo dục các cấp thuộc các tỉnh vùng Đông Nam Bộ.

- Thực trạng và nội dung nghiên cứu các đánh giá thông qua điều tra, khảo sát, các đối tượng là cán bộ quản lý, giảng viên và sinh viên 3 trường C-SP, 3 trường sư phạm trực thuộc tỉnh, thành phố có đào tạo giáo viên THCS; giáo viên phổ thông THCS tại khu vực miền Đông Nam Bộ (Bà Rịa – Vũng Tàu, Đồng Nai, Bình Phước, Tây Ninh, Bình Dương, TP. Hồ Chí Minh); bảng dữ liệu các tỉnh thành và thông tin từ các buổi làm việc, trao đổi, phỏng vấn trực tiếp, cá nhân liên quan.

- Nghiên cứu hiện hình trọng tâm chủ yếu tại trường Cao đẳng sư phạm Bà Rịa – Vũng Tàu.

6. Phương pháp luận và các phương pháp nghiên cứu

Phương pháp luận nghiên cứu

+ Phương pháp tiếp cận hệ thống

Trong tiếp cận hệ thống, quản lý ào tạo giáo viên đáp ứng nhu cầu giáo dục cần xem xét, nghiên cứu trong mối quan hệ của các thành tố quản lý theo phân cấp, giữa các phân hệ của hệ thống giáo dục quốc dân, với các ngành kinh tế – xã hội; các chính sách quản lý; các cơ sở ào tạo, bồi dưỡng giáo viên; các cơ sở giáo dục. Các giải pháp quản lý ào tạo dựa trên mối tác động của các yếu tố ảnh hưởng quan hệ cùng – ngược giáo dục.

+ Phương pháp tiếp cận logic – logic

Phương pháp tiếp cận logic – logic cho phép nghiên cứu các vấn đề bản chất phẩm vi nghiên cứu trong những điều kiện logic theo những mặt thể hiện chất, những hiện chất và nguyên nhân, những thành tố, trình tự và logic phát triển của hệ thống. Với cách tiếp cận này, quản lý ào tạo giáo viên đáp ứng nhu cầu giáo dục THCS cần xem xét theo thể hiện, trong bối cảnh logic chất; giải thích những giá trị truyền thống, hoàn thiện, hiện đại và đưa các giải pháp quản lý ào tạo cụ thể.

Quy trình quản lý ào tạo giáo viên đáp ứng nhu cầu giáo dục THCS là hệ thống các bước thể hiện nội dung theo trình tự, nên cần xây dựng theo logic hợp lý. Tiếp cận logic cho thấy mối liên hệ và tác động lẫn nhau của các giải pháp quản lý.

+ Phương pháp tiếp cận thực tiễn

ào tạo theo nhu cầu xã hội cần chuyển biến phù hợp với việc chuyển đổi nền kinh tế thị trường và hiện đại quốc tế. Do vậy, giải pháp quản lý ào tạo giáo viên đáp ứng nhu cầu giáo dục THCS phải xây dựng theo hướng tiếp cận thực tiễn và phải tuân thủ theo các quy luật thực tiễn quy luật cùng – ngược, quy luật giá trị, quy luật cạnh tranh và xu hướng hiện đại.

+ Phương pháp tiếp cận nghiên cứu lý luận

Các trường sư phạm là nguồn “cung” riêng giáo viên cho ngành giáo dục. Nghiên cứu trường sư phạm thể hiện các nguồn lực (kinh tế, cơ sở vật chất, tài chính) quy định quy mô tuyển sinh, quy trình chất lượng đào tạo.

Các giải pháp quản lý đào tạo giáo viên đáp ứng nhu cầu ngành giáo dục và xã hội, cơ cấu và chất lượng đầu ra của trường sư phạm và khả năng phát triển của các trường sư phạm.

Các phương pháp nghiên cứu

+ Phương pháp nghiên cứu lý luận: Thu thập các tài liệu khoa học, tạp chí, sách báo, trang tin internet, ... có liên quan phân tích, khái quát hóa các lý thuyết, quan niệm khoa học xây dựng cơ sở lý luận và vận dụng quản lý đào tạo giáo viên đáp ứng nhu cầu giáo dục.

+ Phương pháp điều tra, khảo sát thực tế: Dùng kỹ thuật nghiên cứu xã hội như phỏng vấn bán cấu trúc, phỏng vấn trực tiếp, thảo luận, khảo sát hiện trường (research field) thu thập thông tin, đánh giá thực trạng công tác quản lý đào tạo tại các trường sư phạm và các tổ chức, cá nhân liên quan trong vùng.

Lưu ý án khảo sát bán cấu trúc 336 giáo viên THCS là sinh viên tốt nghiệp các ngành học trong 10 năm (từ 2000 đến 2010); khảo sát hàng trăm sinh viên bán cấu trúc điều tra thông qua mạng internet.

+ Phương pháp chuyên gia: Tham khảo các ý kiến vận dụng của các chuyên gia làm công tác quản lý đào tạo, quản lý giáo dục, các chuyên gia và nghiên cứu thị trường lao động đúc rút kinh nghiệm và vận dụng quản lý đào tạo giáo viên theo nhu cầu xã hội.

Tham khảo án Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011–2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo trong vùng thu thập số liệu, dữ liệu về giáo dục và đào tạo của các địa phương; trên cơ sở đó kết hợp với các kết quả khảo sát tại các trường xây dựng đề báo cho các hoạt động đào tạo và quản lý đào tạo.

Tích cực các hình thức khoa học “Thi, kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của sinh viên”; “Đổi mới quản lý đào tạo theo học chế tín chỉ”; “Giáo dục, rèn luyện kỹ năng sống phẩm, kỹ năng sống cho sinh viên, học sinh” tranh thủ ý kiến của các nhà khoa học trong và ngoài trường.

Tích cực 3 hình thức liên tịch giữa các ngành giáo dục, nội vụ và trường sư phạm xin ý kiến cán bộ quản lý và các văn phòng liên quan.

+ Phương pháp phân tích thống kê có sử dụng phần mềm SPSS: Thông qua các số liệu thu thập được qua quá trình khảo sát, điều tra, xử lý bằng thống kê (chạy chương phần mềm SPSS 11.5) nhằm đảm bảo chính xác, tin cậy của các kết luận.

7. Những luận điểm

+ Quản lý đào tạo giáo viên THCS nhằm giải quyết quan hệ cung – cầu giáo viên, thực hiện phân bổ giáo dục THCS có chất lượng, đặc biệt là vùng Đông Nam Bộ – khu vực kinh tế phát triển cao nhất.

+ Quản lý đào tạo giáo viên đáp ứng nhu cầu giáo dục THCS cần có sự gắn kết giữa trường sư phạm và vị trí công chức. Nội dung chương trình đào tạo phải đáp ứng các yêu cầu của giáo dục phổ thông.

+ Trường sư phạm là “máy cái” của ngành giáo dục phổ thông, ưu tiên và phát triển theo mô hình thích hợp. Bên cạnh đó thực hiện đào tạo giáo viên là dự cách dự, dự cách trở thành nhà giáo dục nên quy trình đào tạo cần mang tính thực tiễn.

+ Quản lý đào tạo giáo viên đáp ứng nhu cầu xã hội không chỉ là nhiệm vụ của trường sư phạm mà là của nhiều chủ thể liên quan theo phân cấp quản lý về giáo dục và đào tạo. Vì vậy, các giải pháp quản lý đào tạo cần thể hiện mức bao quát, nội dung quản lý đầu vào, quản lý quá trình và quản lý đầu ra.

8. **óng góp m i c a lu n án**

+ *V lý lu n:*

Lu n án ã h th ng hóa và làm sáng t các v n lý lu n quan tr ng liên quan n qu n lý ào t o giáo viên THCS theo quan i m “ ào t o áp ng nhu c u xã h i” t cách ti p c n n các nguyên t c, n i dung và ph ng pháp qu n lý; xây d ng c quy trình qu n lý ào t o giáo viên THCS theo nhu c u xã h i.

+ *V th c ti n:*

- Lu n án ánh giá c th c tr ng ào t o, công tác qu n lý ào t o các tr ng s ph m; m c áp ng nhu c u v s l ng, ch t l ng và c c u ngành ào t o c ng nh c ch ph i h p gi a tr ng s ph m và các c quan qu n lý nhà n c v giáo d c – ào t o, các c s giáo d c, các ch , chính sách liên quan t i vùng ông Nam B tìm ra các b t c p, nguyên nhân.

- Lu n án ã xu t các gi i pháp qu n lý ào t o áp ng nhu c u xã h i mang tính c thù ngành s ph m.

Chương 1

C S LÝ LUẬN VÀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ ĐÁP ỨNG NHU CẦU XÃ HỘI

1.1. Tổng quan về vấn đề nghiên cứu

1.1.1. Nghiên cứu ngoài nước

1.1.1.1. Mô hình và chương trình đào tạo giáo viên

Các nghiên cứu cho thấy mô hình đào tạo giáo viên có hình thành và phát triển lâu đời trên thế giới. Mô hình đào tạo quản lý và hình thức, chương trình, trình độ và mô hình cơ sở đào tạo.

+ Trên thế giới tồn tại hai mô hình đào tạo cơ bản là mô hình khép kín (hay có cách gọi khác là mô hình đào tạo song song) và mô hình đào tạo mở (hay với tên gọi khác là đào tạo nối tiếp). Mô hình đào tạo khép kín thì ưu quyết gia coi đó là mô hình truyền thống; mô hình mở là mô hình đào tạo mới.

Các nghiên cứu của G.Imig [3] thông qua các bài viết về *Hiện trạng giáo dục sư phạm trong thế kỷ 21* của M. James Cameron [9, tr 107] về đào tạo giáo viên THPT và TCCN tại Úc, Nguyễn Văn Cường [35, tr 43] về đào tạo giáo viên cơ sở, Masahiro Arimoto [15] về *Các trường sư phạm Nhật trước gần ba mươi năm* và nhiều tác giả khác cho thấy rằng đào tạo giáo viên thời gian 4 hoặc 5 năm. Một mô hình đào tạo có ưu điểm và hạn chế nhất định, tuy nhiên mô hình đào tạo song song là chủ yếu. Thực hiện các mô hình đào tạo, đáp ứng các quyết định gia có cơ sở đào tạo giáo viên chuyên biệt bằng hình thức trường sư phạm (trường giáo dục) và thực tế là trường công lập hoặc có sự tài trợ kinh phí của nhà nước. Nhiều tác giả cho rằng điểm mấu chốt của mô hình đào tạo giáo viên phải tiến hành cải cách giáo dục, trọng tâm là cải thiện nội dung, chương trình đào tạo.

Qua nghiên cứu và trình bày của các tác giả Hye Sook Kim [7] trong bài *Hệ thống đào tạo chất lượng cao cho giáo viên Hàn Quốc trước khi ra trường*, Saravanan Gopinathan-Wah Kam Ho-Jason Tan về *Xu hướng đào tạo*

giáo viên *ti Singapore* hay Bùi *c Thi p* [107, tr223] và *ào t o giáo viên Trung qu c*, có m t s mô hình *ào t o giáo viên m t s qu c gia ông Á* c tóm t t trong B ãng 1.1.

B ãng 1.1. M t s mô hình ào t o giáo viên m t s qu c gia ông Á

| Qu c gia | Tr.Qu c | Hong Kong | Hàn Qu c | Singapore | àiLoan |
|--------------|---------|---------------------|---------------------|----------------------------|---------------------|
| GV ti u h c | B.Ed | B.Ed | B.Ed <u>PGCE</u> | <u>PGCE</u> <u>B.Ed</u> | B.Ed |
| GV trung h c | B.Ed | PGCE <u>B.Ed</u> | B.Ed <u>PGCE</u> | | PGCE <u>B.Ed</u> |

B.Ed.= ph n l n vi c ào t o GV c th c hi n thông qua m t ch ãng trình th ãng nh t.

PGCE=ph n l n vi c ào t o GV c th c hi n thông qua m t ch ãng trình khoa h c i c ãng và sau ó là khóa cao h c giáo d c.

B.Ed = m t ph n vi c ào t o GV c th c hi n thông qua m t ch ãng trình th ãng nh t.

PGCE= m t ph n vi c ào t o GV c th c hi n thông qua m t ch ãng trình khoa h c i c ãng và sau ó là khóa cao h c giáo d c.

+ V mô hình các c s ào t o, trên th ãng i có 4 mô hình tr ãng ào t o:

- *Mô hình A*: Các tr ãng s ph m là m t b ph n c a các tr ãng i h c t ãng h p l n, thí d ãnh các khoa giáo d c trong các tr ãng i h c này (M , Anh và Nh t B n sau 1949).

- *Mô hình B*: Các tr ãng s ph m c ãng c p tr thành các tr ãng i h c s ph m, ho c các tr ãng i h c t ãng h p a ph ãng, trong ó các ph ãn khoa giáo d c ó ãng m t vai trò ch ãng t và chi ph i tinh th ãn nói chung c a các i h c này (Nh t B n trong giai o ãn 1943 – 1945).

- *Mô hình C*: Các tr ãng s ph m li ãn k t l i v i nhau tr thành các nh ãng có giá tr nh m t i h c c l p, ãng th i h p tác v i các i h c khác trong vi c hu ãn luy ãn và ào t o các giáo viên ti u h c và trung h c v i m t t cách pháp nh ãn ri ãng bi t c a mình (Pháp).

- *Mô hình D*: Các trường sơ phạm có nâng cấp học tích hợp lại thành các trường tích hợp phạm, nhưng trường tích hợp phạm này xem là trường tích hợp có mô hình tích duy nhất là tập trung vào việc huấn luyện chuyên nghiệp nghiệp vụ (Đài Loan, Trung Quốc).

+ *Chương trình đào tạo* giáo viên M, Úc, và nhiều nước khác do các trường xây dựng theo hướng dẫn, chủ yếu đào tạo giáo viên cá nhân gia học bang. Chương trình hướng vào giảng dạy thực tiễn thực địa (đào tạo on site) bao gồm sự hợp tác chặt chẽ giữa các cơ sở đào tạo GV với trường phổ thông, trong đó các GV giảng dạy thực tiễn được coi như là những người hướng dẫn các trường tích hợp thực tiễn học sinh cho sinh viên và hỗ trợ các em.

Đặc biệt các quốc gia Đông Á, hai vấn đề then chốt là sự cân bằng lý thuyết và giáo dục, kiến thức các môn chuyên ngành và kiến thức phạm, công nghệ và ứng dụng kiến thức thực tiễn trong việc giảng dạy thực tiễn trường phổ thông. Trong nghiên cứu của mình, Patrick Demougin (Viện tích hợp đào tạo giáo viên Montpellier, Pháp) cho rằng cách đào tạo giáo viên nhằm mục đích cải thiện thực tiễn giáo dục. Nội dung chính trong đào tạo giáo viên là triển khai áp dụng đào tạo theo tiếp cận kiến nghị; nghiên cứu logic cho sự phát triển các kiến nghị của giáo sinh và học sinh cùng phát triển theo thông qua sự xác nhận ảnh hưởng thực tiễn hành, thực tiễn phạm. Tuy nhiên trong quá trình thực hiện chính sách này có những cản trở về khái niệm, nhân thức, thực tiễn, chính sách và con người.

1.1.1.2. *Quan lý chuyển đổi giáo dục đào tạo*

Vấn đề chuyển đổi giáo dục nói chung, giáo dục tích hợp nói riêng đã có nhiều học giả quốc ngoài quan tâm nghiên cứu năm 80 của thế kỷ trước. *Diễn đàn giáo dục cho mọi người* do UNESCO tổ chức tại Dakar, Senegal tháng 4 năm 2000, đã phân tích 10 yếu tố cấu thành chuyển đổi giáo dục, trong đó có bốn yếu tố chính: chuyển đổi các điều kiện học tập, chuyển đổi giáo viên và người hướng dẫn, sự bình đẳng học tập và các điều kiện môi trường bình đẳng.

này, chủ yếu là các nhà quản lý và các nhà quản trị, khai thác và ứng dụng công nghệ thông tin.

Năm 1987, bộ tiêu chuẩn chất lượng ISO đầu tiên ra đời, đã trở thành chuẩn mực toàn cầu về quản lý chất lượng nhằm đảm bảo các yêu cầu về chất lượng và nâng cao sự hài lòng của khách hàng trong các mối quan hệ nhà cung cấp – khách hàng. Tuy nhiên, không chỉ trong các lĩnh vực sản xuất – kinh doanh mà còn trong giáo dục – đào tạo đã trở thành bộ chuẩn mực về chất lượng và quản lý chất lượng. Trên thực tế, các mô hình kiểm tra, kiểm soát chất lượng ra đời.

Vấn đề then chốt đánh giá chất lượng giáo dục đại học phải là Hoa Kỳ và một số nước châu Âu là *ánh giá đồng nghiệp* (peer review) và *ánh giá sản phẩm* (outcome assessment). Trong tài liệu *The Higher Education System: Academic Organization in Cross-National Perspective*, B.R.Clark đã phân tích hai cách tiếp cận đánh giá chất lượng giáo dục đại học này theo mô hình Newman và mô hình Humboldt. Về nguyên tắc, như hình thức của mô hình Newman, giáo dục đại học có tính thực tiễn cao, thì *ánh giá đồng nghiệp* là phương thức đánh giá thông đồng nhằm giúp các trường đại học cải thiện chất lượng, nhằm đáp ứng yêu cầu học thuật của nhà trường và nhu cầu phát triển cá nhân của người học. *ánh giá đồng nghiệp* chú trọng đánh giá đầu vào và quá trình đào tạo, thông thường được tiến hành sau khi nhà trường đã thực hiện *ánh giá* trên cơ sở một hệ thống tiêu chí cụ thể. Đây là đánh giá làm tiến hành cho các hoạt động đánh giá bên ngoài như kiểm toán chất lượng (quality audit) hay kiểm định chất lượng (quality accreditation) của các nước như Mỹ, Bỉ và gần đây các nước châu Âu, châu Á. Về nguyên tắc, như hình thức của mô hình Humboldt thì tiếp cận phương thức đánh giá sản phẩm đánh giá chất lượng giáo dục đại học. Công cụ thực hiện đánh giá sản phẩm là bộ chỉ số thực hiện bao gồm các yếu tố như lòng tin, có thể thu thập qua công tác thống kê. Các yếu tố như tính (nhân thái, sự hài lòng) sẽ có mối liên hệ với các phương pháp như phỏng vấn (điều tra, quan sát). Bộ chỉ số thực hiện cho phép giám sát chất lượng giáo dục đại học hàng năm, không quá tốn kém và thời gian

gian và ph c t p nh ánh giá ng nghi p, có th th c hi n ng lo t trên qui mô c n c.

V qu n lý ch t l ng ào t o c a giáo d c i h c, có các công trình nghiên c u tiêu bi u sau:

- *m b o ch t l ng giáo d c i h c* (Quality assurance in higher education) c a Sanjaya Mishra [16] ã lí gi i các quan ni m v ch t l ng giáo d c i h c, các y u t m b o ch t l ng giáo d c, m i quan h giáo d c i h c v i ch t l ng n n kinh t , nh ng thách th c cho giáo d c i h c th k XXI.

- B. Davies và L. Ellison [2] trong công trình nghiên c u v *K ho ch phát tri n nhà tr ng* (School Development Planning) ã phân tích 10 y u t m b o cho s c nh tranh v ch t l ng nh ch ng trình h c, vi c d y và h c; ngu n nhân l c; phúc l i cho h c sinh và sinh viên; c s v t ch t; ngu n tài chính; h s h c sinh và marketing; c c u và các cách th c qu n lí; c ch qu n lí và ánh giá n i b ; s quan tâm c a c ng ng, xã h i; xây d ng thông tin chi n l c qua vi c i u tra.

- John West – Burham [10] ã có nhi u nghiên c u v ch t l ng giáo d c trong các tr ng h c. Trong cu n sách *Qu n tr ch t l ng trong các tr ng h c* (Managing Quality in Schools) ã trình bày 5 n i dung và minh h a b ng 10 câu h i. Tác gi ã nh n m nh n s gi m thi u kho ng cách và giá tr , ông nh n m nh: kho ng cách gi a hình nh và giá tr càng l n thì t ch c s càng ít khách hàng, ch t l ng c a vi c d y quy t nh thành tích c a các h c sinh và ch t l ng c a ng i lãnh o quy t nh ch t l ng c a vi c d y h c, vì v y, *ban lãnh o ã tr thành thu c ch a bách b nh cho các au m v giáo d c*.

1.1.1.3. Qu n lý ào t o theo nhu c u xã h i

Theo tác gi Jenni Koivula và Risto Rinne, trong nghiên c u c a mình v *th ti n thoái l ng nan c a các tr ng i h c trong th i kì thay i* do có s c nh tranh toàn c u, t o áp l c i v i tr ng H, d n n có s thay i vai

trò của i h c sang “nhiệm vụ thứ ba”, nghĩa là xu hướng các trường i h c chuyển từ ào tạo tinh hoa ào tạo i trà và ào tạo i trà ào tạo theo nhu cầu xã hội, đa dạng hóa chương trình ào tạo và tăng cường các hoạt động nghiên cứu. Sự xuất hiện *mô hình xo n c b ba* (trường i h c, gia đình kinh doanh và nhà nước) làm thay đổi vai trò trường. H. S thay đổi này là xu hướng chuyển đổi doanh nghiệp trong gia đình và mô hình i h c mới ra đời là “*i h c doanh nghiệp*” được cho là có khả năng đáp ứng nhu cầu xã hội cao hơn là “*i h c truyền thống*” [118, tr38]. Các nghiên cứu về hoạt động liên kết giữa chính phủ – nghiệp đoàn – trường i h c, Kojima Takayuki - Nhật Bản [13] cho rằng vì các thúc đẩy liên kết doanh nghiệp – chính phủ – trường học nhằm *chính sách quốc gia*.

1.1.2. Nghiên cứu trong nước

1.1.2.1. Mô hình ào tạo giáo viên

Tháng 12 năm 2006, *Hội nghị toàn quốc các trường sư phạm* đã đề ra các vấn đề, trường sư phạm ào tạo ngành hay đa ngành, các trường sư phạm ào tạo theo mô hình khép kín hay mô hình mở, ... Nhiệm vụ tác giả đã xuất hiện thay đổi mô hình ào tạo truyền thống bằng mô hình ào tạo khác. Nhằm tìm kiếm mô hình ào tạo giáo viên thích hợp, từ tháng 9 đến tháng 11-2009, Dự án phát triển giáo viên THPT và TCCN đã tổ chức 8 hội thảo về các mô hình ào tạo giáo viên cá nhân ưu tiên tiến trên thế giới nhằm giải đáp câu hỏi mô hình ào tạo nào thích hợp với Việt Nam. Tại các hội thảo, Nguyễn Kim Hùng (Trường HSP TP HCM) và một số tác giả khác cho rằng nên tận dụng thí nghiệm 2 mô hình ào tạo. Ngoài ào tạo theo truyền thống (ào tạo song song – khép kín), cần mở rộng mô hình ào tạo nòng cốt – mở.

Trong bài viết “Mô hình ào tạo giáo viên chất lượng cao của HQG Hà Nội” [*Bản tin HQG Hà Nội - số 218*, năm 2009], tác giả Nguyễn Thị Mỹ Lệ cho biết Trường ĐH Giáo dục ào tạo giáo viên theo *mô hình mở (3+1)* trong mô hình i h c ngành, đặc biệt là ĐHQGHN hoặc *mô hình 4+1*, sau khi tốt

nghi p c nhân khoa h c c b n, sinh viên có th h c thêm m t n m nghi p v s ph m và nh n v n b ng c nhân s ph m ngành h c t ng ng.

Cao c Ti n [T p chí Giáo d c s 230, tr 10] sau khi phân tích, so sánh hai mô hình ào t o giáo viên hi n nay là mô hình n i ti p và mô hình song song rút ra k t lu n m i mô hình u có u th riêng và h n ch riêng, có kh n ng t o ra nh ng giáo viên sáng t o. Do ó, vi c l a ch n mô hình ào t o nào c n c n c vào các i u ki n c th n i ào t o (nh i ng gi ng viên, môi tr ng ào t o, tuy n sinh,...) và nhu c u giáo viên ph thông, i u ki n xã h i.

1.1.2.2. Quy n lý ào t o

V n quy n lý trong tr ng H, C nói chung, quy n lý ào t o nói riêng c r t nhi u tác gi quan tâm. Qua th ng kê 46 tác gi , tài nghiên c u, bài vi t ng trên các t p chí, các cu c h i th o, có m t s v n n i b t sau ây:

- Nguy n Ng c Tài [118, tr 41] xu t các gi i pháp cho v n quy n lý trong tr ng H, C cho r ng: *Tr ng b môn là công c s l c a lãnh o giúp nhà tr ng nâng cao ch t l ng. Phòng ào t o và Phòng Khoa h c – Công ngh là công c s 2* trong quy n lý ào t o. Nh v y, các n v quy n lý quan tr ng nh t c a tr ng H, C theo th t là t b môn, phòng ào t o, phòng Khoa h c công ngh , trong ó t tr ng b môn là then ch t, quan tr ng nh t.

- Trong khi ó, Nguy n Th Thanh Huy n [118, tr 340] l i cho r ng *xây d ng tôn ch ho t ng phù h p s có c phong cách quy n lý hi u qu* . Theo ó, nhà tr ng khuy n khích “tính t ch ” cho các khoa ào t o chuyên ngành và các khoa ph i xác nh c tôn ch ào t o, t ó xây d ng các ho t ng t m c tiêu, k ho ch hành ng.

- Theo Nguy n Vi t Phú [118, tr 56] có 6 gi i pháp i m i quy n lý giáo d c i h c trong n n kinh t th tr ng, trong ó có *i m i v ch t quy n lý giáo d c i h c, xây d ng quy trình ào t o m m d o và liên thông, i m i*

m c tiêu, n i dung, ph ng pháp gi ng d y i h c. i m nh n c a gi i pháp này là “chu n hóa ch ng trình” ào t o theo tín ch , “qu c t hóa” ch ng trình và giáo trình, duy trì t t h n n a ngân hàng giáo trình i n t .

- Còn theo Hoàng Tâm S n [118, tr 97] thì i m i ho t ng qu n lý c a hi u tr ng là y u t quan tr ng nâng cao hi u qu qu n lý GD H. Tác gi xu t i m i 5 nguyên t c t ch c ho t ng c a tr ng H, C .

- Nghiên c u v t ch i h c Vi t Nam, Nguy n c Ng c [117, tr83] a ra tri t lý quy n t ch và trách nhi m xã h i là hai m t th ng nh t trong m i ho t ng c a m t nhà tr ng. T ch ch y u m b o hi u qu và hi u su t cao, còn trách nhi m xã h i ch y u m b o ch t l ng và công b ng xã h i. ng th i a ra 4 mô hình qu n lý t ch nh mô hình Napoleon (s d ng H nh công c hi n i hóa xã h i, thông qua vi c ki m soát ch t ch nhà tr ng), mô hình Humboldt (nhà n c m b o tính c l p c a công tác gi ng d y và nghiên c u), mô hình Hoa k (d a vào n n t ng quy lu t th tr ng, g n ch t v i kinh t – xã h i và mang tính i chúng), mô hình Anh (t tr v th ch r ng rãi).

- Nghiên c u và th o lu n v qu n lý ào t o theo tín ch , H i th o khoa h c “ *i m i ph ng pháp gi ng d y i h c theo h th ng tín ch* ” do Tr ng H Sài Gòn t ch c tháng 5/2010 ã nh n di n m t cách t ng quát v ào t o theo h th ng tín ch , ng th i kh ng nh vi c chuy n i sang ph ng th c ào t o theo h th ng tín ch là t t y u.

- Các nghiên c u khác liên quan nh “C i cách công tác qu n lý giáo d c” c a Nguy n Quang Kính [*T p chí Khoa h c giáo d c s 41,42*], “Bi n pháp qu n lý công tác ánh giá k t qu h c t p c a h c viên trong ào t o tr c tuyen các tr ng H, C hi n nay” c a Ngô Quang S n [*T p chí Khoa h c giáo d c s 41, tr28*], “Ph ng pháp i m i qu n lý giáo d c áp ng yêu c u h i nh p” c a Tr n Ki m [*T p chí Khoa h c giáo d c s 45, tr15*], “C s lý lu n và pháp lý v phân c p qu n lý giáo d c i h c trong n n kinh t th

tr ờng Vi t Nam” c a Phan V n Kha [*T p chí Khoa h c giáo d c s 45, tr20*], “L p k ho ch qu n lý s thay i trong c s giáo d c ngh nghi p” c a Phan V n Nhân [*T p chí Khoa h c giáo d c s 58, tr9*], “ i m i rèn luy n n ng l c d y h c trong th c t p s ph m c a sinh viên HSP K thu t theo ti p c n n ng l c th c hi n” c a V Xuân Hùng [*T p chí Khoa h c giáo d c s 61, tr45*]; “ ào t o nghi p v s ph m” c a inh Quang Báo [*T p chí Qu n lý giáo d c s 9, tr16*]; “Ch ờng trình nghi p v s ph m chú tr ờng k n ng hành ngh ” c a Tr n Qu c Thành [*T p chí Qu n lý giáo d c s 9, tr19*].

1.1.2.3. ào t o theo nhu c u xã h i

i v i các nghiê n c u trong n c, các tài khoa h c c p B (GD - T) trên l nh v c ào t o theo nhu c u xã h i ã có nhi u tác gi nghiê n c u, c bi t là nh ng n m g n ây nh “C s khoa h c xác nh c c u ngành ào t o i h c trong ti n trình h i nh p qu c t ” c a Phan V n Kha [70], “M t s gi i pháp i u ti t c c u ngành trong ào t o i h c áp ng nhu c u phát tri n kinh t – xã h i” c a Nguy n Vi t Hùng [63], “Các gi i pháp c b n g n ào t o v i s d ng ngu n nhân l c nh m áp ng nhu c u phát tri n kinh t – xã h i trong th i k công nghi p hoá, hi n i hoá t n c” c a Nguy n V n Nam [83]. Tác gi Nguy n ng Tr [114] ã “Nghiê n c u các gi i pháp t ng c ng s liên k t ào t o gi a các c s giáo d c i h c trong b i c nh n n kinh t th tr ờng và xu th h i nh p qu c t ”. Tác gi Phan V n Kha [69] nghiê n c u v các gi i pháp ào t o và s d ng nhân l c trong n n kinh t th tr ờng Vi t Nam hay “Xây d ng các tr ờng a ph ng theo h ng áp ng ngu n nhân l c cho công nghi p hoá, hi n i hoá” c a tác gi Ngô V n Trung [115].

Các bài vi t ờng trên các t p chí, các báo cáo t i các h i th o khoa h c ã có nh ng nghiê n c u v lý lu n và th c ti n, kinh nghi m nh Nguy n Minh ng [42] trong bài vi t “ ào t o áp ng nhu c u xã h i – quan i m và gi i pháp th c hi n” ã a ra quan i m v ào t o áp ng nhu c u xã h i d i

góc v mô toàn xã h i là cung ng y nhân l c phát tri n kinh t – xã h i c a t n c c ng nh c a a ph ng, t ng vùng lãnh th . D i góc cá th , ào t o áp ng nhu c u xã h i là t o i u ki n cho m i ng i lao ng có th h c t p su t i. V i quan ni m v ào t o áp ng nhu c u xã h i nh v y, tác gi xu t m t s gi i pháp i m i c b n qu n lý giáo d c c c p v mô và vi mô nh xây d ng chi n l c phát tri n nhân l c, thi t l p h th ng thông tin th tr ng lao ng, xây d ng và ban hành h th ng chu n trình các ngành ào t o, thi t l p m i quan h gi a nhà tr ng v i doanh nghi p, c i ti n m c tiêu, ni dung, ch ng trình ào t o và t ch c đào t o theo mô un h c ph n liên thông gi a các trình , t ó thay i t ch c quá trình ào t o m t các m m d o, linh ho t t khâu tuy n sinh n quá trình t ch c d y và h c cho n vi c ánh giá, c p ch ng ch , v n b ng t t nghi p. Tr n Linh Quân [96] t ra 6 v n ào t o giáo viên theo nhu c u xã h i i v i tr ng cao n g s ph m. Các nghiê n c u khác v ào t o giáo viên áp ng nhu c u xã h i nh “ ào t o giáo viên d y ngh áp ng yêu c u xã h i” c a Nguy n Xuân Mai; “Qu n lý ào t o các tr ng cao ng ngh áp ng nhu c u xã h i” c a Ti n S [*T p chí Khoa h c Giáo d c s* 57, tr58]. Các H i th o qu c gia “*Sinh viên v i ào t o áp ng nh c u xã h i, nhu c u doanh nghi p*” t ch c n m 2008 t ra v n c n có l “tam giác cân” gi a nhà tr ng – doanh nghi p – sinh viên trong vi c t o ra “s n ph m” t yêu c u; H i th o “ ào t o theo nhu c u xã h i” do Tr ng i h c Nông Lâm TP.HCM t ch c ngày 22-3-2008 ã cung c p cái nhìn toàn c nh, nh ng đ báo v ngu n nhân l c Vi t Nam trong xu th h i nh p qu c t , k n ng cho sinh viên khi ra tr ng.

Trên di n àn các trang website, các báo, các th o lu n bàn tròn, v n ào t o theo nhu c u c chia s các khó kh n, thách th c khi chuy n i t mô hình ào t o truy n th ng sang ào t o theo nhu c u. M t trong nh ng ý ki n ó là H khó nh c “chuy n mình” theo nhu c u xã h i [*Vietnamnet* 23/10/2007].

M t s lu n án ti n s ã nghiên c u n nh ng v n liên quan n ào t o trình cao ng hay qu n lý ào t o áp ng nhu c u xã h i nh *Chính sách ào t o nhân l c trình cao ng áp ng nhu c u xã h i trong c ch th tr ng c a Hoàng Th Thu Hà; Qu n lý ào t o nhân l c áp ng nhu c u chuy n d ch c c u kinh t thành ph C n Th c a Nguy n Ng c L i.*

1.1.2.4. Qu n lý ch t l ng

- Nguy n Xuân H i [48], trong bài “*Mô hình qu n lí d a vào nhà tr ng c a Hoa Kì và bài h c t o l p s p h m tham gia trong nhà tr ng*” ã gi i thi u mô hình qu n lí d a vào nhà tr ng.

- V qu n lý ch t l ng ào t o theo mô hình qu n lý ch t l ng t ng th có các tài, lu n án “*Nghiên c u v n d ng qu n lý ch t l ng t ng th trong các tr ng s p h m k thu t*” c a Hoàng Th Minh Ph ng; “*Nghiên c u mô hình t ch c, qu n lý ch t l ng ào t o i h c trong các tr ng công an nhân dân*” c a Nguy n V n Ly (2006). Nh ng tác gi này sau khi ã phân tích mô hình TQM c ng u xu t các gi i pháp nh vi c nâng cao ch t l ng ph i theo m t qui trình và qui trình ó luôn luôn c c i ti n áp ng v i nhu c u xã h i, xây d ng tiêu chí ánh giá vi c c i ti n qui trình nâng cao ch t l ng này, trên c s ó, công khai chính sách ch t l ng c a nhà tr ng, phát tri n i ng cán b c bi t là i ng cán b trình cao làm c s ào t o ngu n nhân l c ch t l ng cao tr c yêu c u m b o ch t l ng ào t o hi n nay.

- Lê ình S n [101] và [102] sau khi gi i thi u m t s mô hình qu n lý ã kh ng nh nhi u c s i h c n c ta hi n nay không nh n th y s hi n di n mô hình qu n lí c th mà ch y u d a vào kinh nghi m, k th a. Gi i pháp qu n lý ch t l ng òi h i các tr ng i h c ph i có m t mô hình qu n lý khoa h c. ng th i xu t áp d ng TQM v i các thành t nh lãnh o ch t l ng, k ho ch hóa ch t l ng, các công c qu n lý ch t l ng, s liên k t, cam k t chia s t m nhìn và môi tr ng v n hóa ch t l ng.

- Nguyễn Lạc [78] đã chỉ ra về sự thay đổi quy định lịch trình hàng không và phân tích 3 yếu tố chính ảnh hưởng đến quy định lịch trình hàng không, đó là sự gia tăng số lượng học sinh và giảng viên công nhân tài chính, ngân sách; xu hướng phân công theo hình thức tự quản; tính dân chủ tăng lên khi khách hàng ngày càng có nhu cầu thông tin về các chuyến bay.

- Nguyễn Văn Cảnh [30] đã giới thiệu về mô hình quản lý chất lượng ISO-9000-2000, mô hình SEAMEO, mô hình châu Âu (EFQA) của Hiệp hội các nước châu Âu về mô hình tổ chức, mô hình các yếu tố tổ chức (Organization Element Model), mô hình mô hình tổ chức quốc tế (AUN) năm 1995 của các chuyến bay quốc tế ASEAN. Sau đó tác giả xây dựng mô hình quản lý chất lượng hàng không theo mô hình ISO kết hợp với TQM.

- Nghiên cứu về quản lý chất lượng hàng không theo hướng tin cậy có các luận án “Xây dựng hệ thống quản lý chất lượng hàng không theo hướng tin cậy trên cơ sở tin học hoá và tích hợp quản lý chất lượng hàng không TQM trong ngành hàng không” của Nguyễn Trung Kiên (2010), “Xây dựng mô hình quản lý hàng không theo hướng tin cậy trong các chuyến bay Việt Nam giai đoạn hiện nay” của Nguyễn Mai Hương (2008) hay luận án của Trần Linh Quân “Xây dựng mô hình hàng không mô hình tổ chức hàng không cho các chuyến bay hàng không (2008)”.

1.1.2.5. Dự báo và xác định nhu cầu hàng không

- Nghiên cứu về mô hình dự báo giáo dục, theo học giả Gordon [77], trong 2 thập kỷ gần đây, có 8 phương pháp dự báo được áp dụng rộng rãi trên thế giới, đó là tiên đoán (genius forecasting); ngoại suy xu hướng (trend extrapolation); chuyên gia hay đồng thuận (consensus methods); mô phỏng hay mô hình hóa (stimulation); ma trận tác động qua lại (cross-impact matrix method); kịch bản (scenario); cây quyết định (decision trees) và dự báo kết hợp (combining methods). Theo cách phân loại của Việt Nam các phương pháp

d báo th ng chia thành 2 nhóm chính là ph ng pháp nh tính và ph ng pháp nh l ng.

- Cao c Ti n [T p chí Qu n lý giáo d c s 12, trang 26] nghiên c u d báo trong ào t o giáo viên cho r ng c n có nh ng *nghiên c u d báo* v các ph ng di n ào t o, b i d ng, s d ng; v s l ng, ch t l ng và c c u i ng giáo viên. Theo quan i m ào t o theo nhu c u xã h i, *quy mô ào t o phi c xây d ng t c s lên* ch không ph i áp t t trên xu ng. Ph ng th c d báo c b n ó là ngo i suy, mô hình hóa và giám nh. Ngoài ra còn dùng các ph ng pháp t ng ng, quy n p, di n d ch, th ng kê, kinh t , xã h i h c, th c nghi m. Thành l p trung tâm nghiên c u giáo viên và phát tri n *nghiên c u d báo v mô ph c v* tham m u ho ch nh chi n sách giáo viên, chi n l c phát tri n h th ng s ph m, trong ó có phát tri n i ng giáo viên; ng th i phát tri n *nghiên c u d báo vi mô ph c v* nâng cao ch t l ng, hi u qu ào t o, b i d ng và s d ng giáo viên các c p h c, b c h c.

- Phan V n Nhân [T p chí Qu n lý giáo d c s 15, trang 24] nghiên c u d báo nhu c u giáo viên ph thông theo môn h c b ng *ph ng pháp nh m c*.

- Ph m Quang Sáng [T p chí Khoa h c giáo d c s 11, trang 12] nghiên c u, xu t mô hình d báo nhu c u nhân l c ào t o n c ta g m các mô hình d báo dài h n nh mô hình Lotus, mô hình c s BLS (US.Bureau of Labor Statistics), mô hình IER (The Institute of Employment Rights-UK), mô hình IAB (Institute for Employment Research- Ger).

- Nghiên c u v cung – c u trong giáo d c làm c s d báo, xác nh nhu c u ào t o, V Ng c H i [50] cho r ng cung – c u giáo d c hi n nay n c ta có th có m t tri t lý là *cung theo c u, cung i u ti t c u* và xu t 11 gi i pháp m b o cung – c u giáo d c. Nghiên c u ph m vi t ng quát h n v quan h cung – c u trong ào t o và s d ng nhân l c trong n n kinh t th tr ng Vi t Nam, Phan V n Kha [69] cho r ng *c u v nhân l c là nhu c u v s l ng, ch t l ng và c c u* cho nh ng lo i công vi c nào ó trong xã h i,

theo yêu cầu của thị trường lao động và nhu cầu xã hội, nhu cầu của mỗi cá nhân trong cộng đồng.

Tóm lại, các nghiên cứu nhìn chung mang tính phổ quát, tập trung nhiều vào lĩnh vực quản lý, quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội. Tuy nhiên chưa có nhiều nghiên cứu sâu và cụ thể về quản lý đào tạo giáo viên nói chung, đào tạo giáo viên THCS nói riêng hoặc các nghiên cứu còn rời rạc. Luận án sẽ nghiên cứu, nhằm xây dựng cơ sở lý luận và thực tiễn đề xuất các giải pháp nhằm quản lý đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu giáo dục THCS vùng đồng Nam Bộ.

1.2. Một số khái niệm

1.2.1. Đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội

1.2.1.1. Đào tạo

- Đào tạo là quá trình tác động nhằm tạo nên những phẩm chất cho người học nhằm hình thành và nâng cao năng lực tri thức, kỹ năng, kỹ xảo một cách có hệ thống nhằm chuẩn bị cho người học thích nghi với môi trường sống và làm việc xã hội sau này [Trần Văn Bách khoa Việt Nam 1998].

- Đào tạo tập trung vào việc dạy các kiến thức hành, nghề nghiệp hay kỹ năng liên quan nhằm tạo nên những phẩm chất, năng lực hình thành và nâng cao năng lực tri thức, kỹ năng, nghề nghiệp một cách có hệ thống chuẩn bị cho người học thích nghi với cuộc sống và khả năng làm việc công việc nhàn nhã [Bách khoa toàn thư Wikipedia].

- Theo Nguyễn Minh Hằng, “đào tạo là quá trình hoạt động có mục đích, có tổ chức nhằm hình thành và phát triển có hệ thống các kiến thức, kỹ năng và thái độ hoàn thiện nhân cách cho mỗi cá nhân, tạo điều kiện cho họ có thể vào việc một cách có năng suất và hiệu quả” [42, tr 19].

Luận án sẽ định nghĩa khái niệm: *đào tạo là làm cho cá nhân trở thành người có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định; là hoạt động giảng dạy và học*

t p, g n v i vi c giáo d c o c, nhân cách nh m áp ng nhu c u nhân l c cho xã h i.

ào t o có nhi u hình th c, nh ng ph bi n là ba hình th c: ào t o m i, ào t o nâng c p và ào t o l i. ào t o m i áp d ng i v i nh ng ng i ch a có ngh ; ào t o l i áp d ng i v i nh ng ng i ã có ngh nh ng vì lý do nào ó ngh c a h không phù h p n a và ào t o nâng c p nâng cao trình lành ngh . Trình lành ngh c a ngu n nhân l c th hi n m t ch t l ng c a s c lao ng, nó có liên quan ch t ch v i lao ng ph c t p và bi u hi n s hi u bi t v lý thuy t v k thu t s n xu t và k n ng lao ng, cho phép ng i lao ng hoàn thành c nh ng công vi c ph c t p. Ho t ng ào t o s h ng vào cá nhân c th và c n ti n hành ngay áp ng nhu c u hi n t i, th c t công vi c òi h i.

hình thành nh ng n ng l c c n thi t cho ng i lao ng, có nhi u cách ào t o khác nhau.

+ ào t o theo ki u ch vi c là h ng d n con ng i th c hi n m t công vi c, m t khâu c a quá trình s n xu t nào ó ng i lao ng hoàn thành nhi m v hay công vi c c a mình. N i dung c a hình th c ào t o này c ng gi ng nh ào t o theo tr ng l p, có hai ph n: lý thuy t và th c hành. Cái khác so v i ào t o theo tr ng l p là ào t o tr c ti p trên công vi c, ào t o c p th i. Khi ng i lao ng chuy n sang khâu lao ng c a m t qui trình s n xu t khác thì v n c ti p t c ào t o theo ki u này.

+ ào t o theo ki u h c vi c – kèm c p là ào t o nh ng ng i lao ng theo m t quá trình quan sát các ho t ng lao ng c a ng i khác v i vai trò là giúp vi c hay “ph ng h ”. Quá trình ti p thu th c ti n, th thao tác là tích t nh ng n ng l c c n thi t hoàn ch nh k n ng ngh nghi p c a ng i lao ng.

+ ào t o thông qua tr ng l p là hình th c ào t o mà sau khi ng i lao ng ã l a ch n ngh nghi p c a mình và c hình thành các k n ng

1.2.1.2. *Đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội*

+ *Nhu cầu xã hội* bao gồm nhu cầu của doanh nghiệp (nguồn nhân lực lao động) là trình độ tay nghề của người lao động; nhu cầu của nhà trường là có nhiều người học; nhu cầu người học là kiến thức, kỹ năng chuyên môn và kỹ năng sống; nhu cầu của phía quản lý Nhà nước là muốn có những công nhân có thái độ sống vì công nghiệp, yêu cầu kỹ thuật, yêu cầu bồi dưỡng, học tập, lao động.

- *Nhu cầu xã hội về giáo dục* phát sinh từ nhu cầu về nhân lực chuyên môn cho sự phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia một giai đoạn phát triển lịch sử nhất định. Xã hội càng phát triển, nhu cầu giáo dục của nó càng lớn, nhưng trong một thời kỳ nhất định nhu cầu đó là hữu hạn. Nhưng nhân tố ảnh hưởng đến nhu cầu xã hội giáo dục chủ yếu bao gồm: dân số xã hội, trình độ phát triển khoa học và công nghệ, kinh tế và những chính sách của chính phủ.

- *Nhu cầu cá nhân về giáo dục* là nhu cầu có khả năng chi trả cho giáo dục của một người là nhân tố xuất phát từ những nhu cầu về việc làm, thu nhập, và vị trí xã hội trong tương lai. Nhu cầu của cá nhân về giáo dục phụ thuộc các nhân tố: khả năng bẩm sinh của mình; hoàn cảnh kinh tế xã hội của gia đình; mức chi phí; lợi ích trong tương lai của giáo dục cá nhân, tức là tương lai có hy vọng về cơ hội giáo dục cá nhân.

+ *Nhu cầu giáo dục trung học cơ sở* là nhu cầu của một bậc học thu hút học sinh phổ thông và sinh viên giáo viên bao gồm nhu cầu của nhà nước, của các ngành, của ngành giáo dục và của người học thể hiện các thành tố, cá nhân sau đây:

- Nhà nước và các ngành hàng năm ưu tiên ngân sách cho các trường sư phạm đào tạo bồi dưỡng giáo viên đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục nói riêng, phát triển kinh tế - xã hội nói chung. Nhà nước là khách hàng quan trọng hàng đầu; đào tạo giáo viên là sản phẩm của các trường sư phạm.

Nhu cầu của nhà nước và vị trí của trường sư phạm là phải cung cấp *đào tạo giáo viên có chất lượng, vững chắc, ngành và trình độ* phát triển các phẩm chất, bổ sung, góp phần phát triển sự nghiệp giáo dục toàn diện.

- Các cơ quan quản lý giáo dục các cấp, các nhà trường phải thông tin và tuyên truyền và bố trí, sử dụng đội ngũ giáo viên do trường sư phạm *đào tạo*; là khách hàng trực tiếp của trường sư phạm với “*nhà trường*” hàng năm thông qua chất lượng, kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên.

Nhu cầu của các cơ quan quản lý giáo dục các cấp địa phương (Phòng GD-ĐT, Sở GD-ĐT), các nhà trường phải thông tin *đào tạo giáo viên THCS có chất lượng, tốt chu đáo và trên chu đáo, cung cấp kịp thời* các nhà trường bổ sung đội ngũ giảng viên và đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục phổ thông.

- Cá nhân người học và gia đình khi lựa chọn và chi phí học tập trường sư phạm, họ vẫn là khách hàng, người thì là chủ hàng. Người học có nhu cầu cần ngành nghề (thực tiễn), chất lượng phẩm chất, môn học, trình độ học và hình thức học (khách hàng), nhu cầu việc làm. Khi tốt nghiệp ra trường, họ có nhu cầu cần nghề nghiệp, nơi công tác hoặc học tập lên cao thực tiễn trong nghề nghiệp (chủ hàng).

+ *Đào tạo theo nhu cầu xã hội* mà khái niệm của nó đang còn nhiều tranh luận và quan niệm khác nhau. Có quan niệm cho rằng *đào tạo theo nhu cầu xã hội* gồm: *đào tạo theo nhu cầu của Nhà nước*, các địa phương, nhu cầu của người sử dụng lao động và nhu cầu của người học. Song cũng có quan niệm cho rằng *đào tạo theo nhu cầu* là phải gắn kết chặt chẽ *đào tạo* ngay từ đầu, đáp ứng nhu cầu trực tiếp của người học, của người sử dụng lao động.

- Một số tác giả cho rằng *đào tạo theo nhu cầu xã hội* cần trả lời 3 câu hỏi chủ yếu: Xã hội là ai? Họ có nhu cầu gì? Làm thế nào để đáp ứng nhu cầu của họ?

- *Đào tạo* đáp ứng nhu cầu xã hội, theo cách hiểu thông thường, tức là tất cả các trường phải *đào tạo* đúng các ngành nghề mà xã hội có nhu cầu và không

ào t o th a, vì nh th là gây lãng phí. Ngành ngh mà xã h i ang c n, c ng nh s l ng c n c xác nh thông qua đ báo, n m b t nhu c u xã h i trong th i gian ng n h n, trung h n và dài h n, t ó c p có th m quy n phân b ch tiêu theo n ng l c t ng tr ng. Th hai, có th hi u ào t o áp ng nhu c u xã h i là trình sinh viên khi t t nghi p ph i áp ng c mong i c a ng i s đ ng. Yêu c u v “tay ngh ” c a các t ch c, cá nhân s đ ng lao ng r t khác nhau. Do ó ph i xác nh nhà tr ng s áp ng nhu c u xã h i m c nào, ng i s đ ng ph i ào t o l i, ào t o thêm nh ng gì. Ngoài ra, ngu n nhân l c do các tr ng cung c p cho xã h i ph i áp ng k p th i vào nh ng th i i m khác nhau theo yêu c u khác nhau c a các nhà tuy n đ ng.

- Theo Phan V n Kha “s phù h p c a ào t o v i nhu c u c a th tr ng và khách hàng c th hi n qua nguyên t c 3P: Performance (th a mãn v ti m n ng, n ng l c), Punctuality (th i i m cung c p s n ph m) và Price (giá thành s n ph m) [68, tr32].

+ Lu n án s đ ng khái ni m: ào t o áp ng nhu c u xã h i là ào t o theo yêu c u c a th tr ng lao ng v s l ng, ch t l ng và c c u ngành ngh . Th tr ng lao ng là nhà n c, các doanh nghi p, các t p th , cá nhân có s đ ng lao ng.

1.2.2. Qu n lý ào t o

+ Khái ni m qu n lý: Có nhi u khái ni m v qu n lý. Theo *T i n ti ng Anh Oxford*, thu t ng qu n lý xu t phát t ti ng Pháp – *main*, ngh a là “tay”, liên h n v i c “thu n hóa, i u khi n và h ng d n m t con ng a trong nh ng b c i c a nó”.

- Theo t i n ti ng Vi t “Qu n lý là kh n ng d n đ t m t t ch c, lãnh o, k ho ch hóa s phát tri n, k i m soát t ch c ó có tính n y u t c thù và môi tr ng xung quanh” (Hoàng Phê, 2006).

- Nguyễn Lộc chọn dùng khái niệm “Quản lý là quá trình lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo và kiểm tra công việc của các thành viên tổ chức và sử dụng tất cả các nguồn lực sẵn có của tổ chức để thực hiện các mục tiêu của nó” [79, tr 12].

- Theo Trần Khánh C, “Quản lý là hoạt động có ý thức của con người nhằm hình thành, tổ chức, sử dụng các nguồn lực và phối hợp hành động của một nhóm người hay một cộng đồng người để thực hiện các mục tiêu ra một cách hiệu quả nhất trong bối cảnh và điều kiện nhất định” [40, tr 239].

Như vậy, *quản lý là tác động, che giấu, điều khiển các quá trình xã hội và hành vi hoạt động của con người chúng phát triển phù hợp với quy luật, tối thiểu ích lợi và ứng ý chính trị quản lý; là quá trình tác động có hình thức, có tổ chức nhằm thực hiện các mục đích lợi ích.*

+ Nguyên tắc quản lý: Tùy thuộc vào các loại quản lý mà đưa ra những nguyên tắc nhất định. Thông thường, việc quản lý phải tuân thủ một số nguyên tắc như nguyên tắc mô phỏng lãnh đạo của ông, nguyên tắc tập trung dân chủ, nguyên tắc tính thực tiễn, chính xác, nguyên tắc mô hình khoa học. Điều này đòi hỏi việc giáo dục đào tạo, cần chú ý đến nguyên tắc xã hội hóa giáo dục đào tạo, coi sự nghiệp giáo dục đào tạo là sự nghiệp của toàn dân, toàn dân chăm lo cho sự nghiệp giáo dục đào tạo; nguyên tắc giáo dục thuyết phục gắn với công tác tổ chức, coi trọng sự đóng góp tinh thần và vật chất, chăm lo đời sống, thi đua, khen thưởng.

+ Các chức năng cơ bản của quản lý là lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo và kiểm tra đánh giá. Trong đó, việc lập kế hoạch có tầm quan trọng mang tính chiến lược trong toàn bộ hoạt động quản lý.

+ *Quản lý đào tạo* thực chất là quản lý quá trình đào tạo từ các cơ sở đào tạo nghề là thông qua các chức năng quản lý tác động vào các thành tố của quá trình đào tạo nhằm đạt mục tiêu, đem lại hiệu quả và chất lượng đào tạo.

- Quá trình đào tạo là toàn bộ các hoạt động đào tạo được đưa vào, nên quá trình dạy học và đưa ra – sản phẩm đào tạo.

- Quy định về tổ chức bộ máy quản lý mức tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo; quy định về kỹ thuật, nghiệp vụ; quy định công tác tổ chức đào tạo; quy định về chất lượng và hiệu quả đào tạo; quy định các hoạt động hỗ trợ cho công tác đào tạo. Thông tin về nhà lãnh đạo thực hiện quy định về kế hoạch đào tạo; quy định quá trình tổ chức giảng dạy, học tập; quy định các hoạt động mở rộng liên lạc, CSVC, trang thiết bị, tài chính, ngân sách cho hoạt động đào tạo; quy định công tác kiểm tra, thanh tra các hoạt động đào tạo và công bố kết quả quy định về chất lượng đào tạo (kiểm tra, đánh giá chất lượng đào tạo).

1.2.3. Quy định đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội

+ Quy định đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội thực chất là quy định "cung" đáp ứng "cầu" về lực lượng lao động xã hội về số lượng, chất lượng và cơ cấu ngành nghề.

- Nhà nước, các địa phương, các ngành tham gia quy định về các khâu xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên, chú trọng nghiên cứu, mở rộng các nguồn lực cho các cơ sở đào tạo và toàn hệ thống giáo dục đào tạo. Nhà nước, các địa phương, các ngành tham gia quy định về đào tạo đáp ứng nhu cầu về số lượng và cơ cấu ngành, trình độ.

- Các tổ chức, cá nhân sẵn lòng tham gia quy định về đào tạo khâu hoàn thiện, đội ngũ và phát triển chương trình đào tạo; tham gia đào tạo nhóm nhân công tác thực hành, thực tập, đánh giá chất lượng sinh viên tốt nghiệp, tận dụng lợi thế vị trí.

- Các cơ sở đào tạo tập trung quy định về đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội về chất lượng, số lượng và cơ cấu ngành nghề theo "tầm nhìn" của nhà nước, các địa phương, các doanh nghiệp và các ngành nghề.

+ Quy định quá trình đào tạo đáp ứng nhu cầu thị trường khu vực qua quá trình đào tạo:

- Đầu vào, kế hoạch tuyển sinh được xác lập trên cơ sở quy hoạch, kế hoạch của các ngành, các địa phương.

- Quá trình dạy – học có thể thực phù hợp với sản phẩm vào, yêu cầu của nó.

- Sản phẩm đào tạo có thể phải đáp ứng các mục tiêu ngành học và phẩm chất, kiến thức và kỹ năng, đảm bảo yêu cầu của thị trường lao động, có khả năng học tập và thích ứng trình độ cao hơn.

1.3. Quản lý đào tạo giáo viên đáp ứng nhu cầu xã hội

1.3.1. Một số cách tiếp cận

1.3.1.1. Phân cấp quản lý giáo dục

Phân cấp quản lý là việc chia ra thành các cấp khác nhau quản lý. Mỗi cấp có chức năng và nhiệm vụ khác nhau, không chồng chéo lên nhau. Phân cấp quản lý mang tính tổ chức cụ thể, được chia thành các lĩnh vực như phân cấp quản lý nhà nước, phân cấp quản lý hành chính, quản lý ngành,...

Quản lý giáo dục đào tạo nói chung, quản lý đào tạo giáo viên nói riêng chịu sự chỉ đạo, tác động của các chủ thể quản lý. Phân cấp quản lý giáo dục Việt Nam theo hướng chuyển dần về các cơ quan quản lý nhà nước địa phương và các bộ, ngành chức năng khác (ngoài Bộ Giáo dục và Đào tạo).

+ Quản lý cấp trung ương là quản lý tập trung Bộ Giáo dục và Đào tạo, thay quy định Chính phủ/Hội đồng giáo dục quốc gia. Nội dung quản lý bao gồm xây dựng chính sách, quy hoạch phát triển hệ thống, tiêu chuẩn chất lượng, chỉ tiêu tuyển sinh.

+ Quản lý cấp địa phương bao gồm quản lý theo địa bàn và quản lý các cơ sở đào tạo trực thuộc trên các lĩnh vực quy hoạch phát triển nhà trường, việc thực hiện các quy định của pháp luật, của Bộ Giáo dục và Đào tạo về giáo dục Việt Nam.

+ Quản lý trực thuộc địa phương (các nhà trường) là cấp quản lý quản lý quản lý trực tiếp. Tùy thuộc vào quy mô, điều kiện của các nhà trường phân cấp (nhiệm vụ).

Theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, quản lý đào tạo được phân cho 3 cấp: Trung ương – Khoa – Trường (Đại học).

- Bộ môn thu c khoa là n v c s v ào t o, ho t ng khoa h c và công ngh c a tr ng cao ng, ch u trách nhi m v h c thu t trong các ho t ng ào t o, khoa h c và công ngh ;
- Khoa là n v qu n lý chuyên môn c a tr ng;
- Qu n lý c p tr ng thông qua các phòng ch c n ng, t p trung vào nh ng khâu c b n c a quá trình ào t o nh tuy n sinh, xây d ng k ho ch ào t o, t ch c thi, công nh n t t nghi p; t ch c các i u ki n m b o (con ng i, v t ch t, tài chính,...) cho quá trình ào t o.

Phân c p i ôi v i phân quy n. C p càng cao, quy n h n càng l n; c p càng th p, tính t ch , t ch u trách nhi m càng cao. Quy n c p c s là quy n t ch v h c thu t, v t ch c b máy, biên ch và tài chính. Quy n t ch v ho t ng h c thu t th hi n vi c quy t nh v ch ng trình ào t o, vi c t ch c quá trình ào t o, ch t l ng ào t o và các ho t ng khác liên quan. Quy n t ch v h c thu t c trao cho các n v theo phân c p v i c p t ng d n t b môn, các khoa và phòng ào t o.

Quy n t ch , t ch u trách nhi m ph i g n v i ki m nh ch t l ng giáo d c. Hay nói khác i, ch t l ng là c n c giao quy n t ch . Ch t l ng c ánh giá cao thì quy n t ch c m r ng. Ng c l i, khi ch t l ng ch a cao ho c ch a c ki m nh, ánh giá, thì quy n t ch c giao là h u h n.

1.3.1.2. Qu n lý ch t l ng giáo d c ào t o

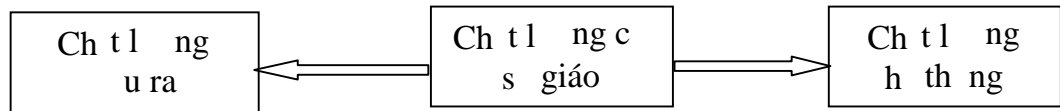
ào t o theo nhu c u xã h i ph i áp ng c ch t l ng s n ph m t t nghi p. Qu n lý ào t o ph i c bi t chú tr ng qu n lý ch t l ng giáo d c ào t o.

Ch t l ng không t sinh ra; ch t l ng không ph i là m t k t qu ng u nhiên, nó là k t c a c a s tác ng hàng lo t y u t có liên quan ch t ch v i nhau. Mu n t c ch t l ng mong mu n c n ph i qu n lý m t cách úng n các y u t này. Ho t ng qu n lý trong l nh v c

ch t l ng c g i là qu n lý ch t l ng. Ph i có hi u bi t và kinh nghi m úng n v qu n lý ch t l ng m i gi i quy t t t bài toán ch t l ng.

+ *Ch t l ng giáo d c* là m c t c so v i m c tiêu giáo d c ra nh m th a mãn yêu c u c a khách hàng và xã h i.

Ch t l ng giáo d c th ng c ánh giá nhi u c p , ph m vi khác nhau nh ch t l ng s n ph m giáo d c (u ra), ch t l ng c s giáo d c và ch t l ng h th ng giáo d c. Ch t l ng c s giáo d c quy t nh ch t l ng u ra và ch t l ng c h th ng (giáo d c).



+ *Ch t l ng ào t o*, t c là ch t l ng s n ph m “ u ra” ph thu c vào các y u t sau:

- *Ngu n l c mà c s ào t o ã có và s có*: Ngu n l c cho quá trình th c hi n nhi m v ào t o ó chính là ngu n l c con ng i, ngu n l c v v t ch t và ngu n l c tài chính. ây là các ngu n l c quan tr ng chi ph i m i ho t ng ào t o c a m t c s ào t o, trong ó ngu n l c con ng i là y u t quy t nh ch t l ng ào t o. Nâng cao ch t l ng i ng là m t trong nh ng nhi m v tr ng tâm c a qu n lý ch t l ng ào t o.

- *C s pháp lí*: Bên c nh các ngu n l c, qu n lý ch t l ng ào t o l y i m t a t nh ng qui nh c a pháp lu t, t các tiêu chí v ch t l ng và qu n lý ch t l ng mà c quan qu n lý c p trên ra. ây là nh ng y u t t o ra hành lang pháp lí cho ng i qu n lý th c hi n các quy t sách phát tri n c s ào t o c a mình.

- *Tính hi n i và nh ng kh n ng v khoa h c công ngh mà c s ào t o ó t o ra ho c ng d ng*: M t c s ào t o áp ng yêu c u ch t l ng không th không hi n i hóa quá trình ào t o trên m i ph ng di n. Trong n i

dung ào t o, c s ào t o ph i luôn c p nh t nh ng thông tin m i nh t, không nh ng tri th c khoa h c mà c nh ng xu th phát tri n ngành ngh trong xã h i áp ng ngày càng cao nhu c u c a ng i h c và nhu c u c a ng i s d ng lao ng; không ch ng d ng nh ng thành t u c a khoa h c công ngh mà còn tham gia vào quá trình phát tri n c a nó, th c hi n nghiên c u và chuy n giao công ngh t o ra “uy l c” trên nhi u ph ng di n.

- *Uy tín mà c s ào t o ó xây d ng nên trong quá trình ào t o*: Khi nói n ch t l ng, ng i ta th ng g n vào ó thu t ng “tính th ng hi u”. Không ch trong s n xu t, kinh doanh mà trong ào t o, vi c qu n lí ch t l ng t o ra “th ng hi u” cho s n ph m ào t o là m t yêu c u c p thi t, m b o cho s t n t i b n v ng c a c s ào t o. Uy tín c a c s ào t o, ngoài vi c “qu ng bá s n ph m” b ng các hình th c qu ng cáo, ti p th thì cái quan tr ng nh t là “ch t l ng s n ph m”, t c là nh ng n ng l c c a ng i lao ng và kh n ng phát tri n n ng l c ó do c s ào t o t o ra c xã h i th a nh n, t o ra d lu n t t.

- *H th ng qu n lí và b máy v n hành các ho t ng ào t o*: Qu n lí ch t l ng ào t o t c là qu n lí theo h th ng mà m i “m t xích” trong h th ng ó ph i c v n hành liên t c, theo m t qui trình khoa h c đ i s chi ph i c a nhà lãnh o, qu n lí. Ng i lãnh o, i u hành h th ng này ph i ch u trách nhi m không ch là tr c pháp lu t mà c xã h i v s n ph m ào t o c a mình. H th ng qu n lí th ng nh t và ng b s t o ra hi u qu cao trong qu n lí ch t l ng nói chung, qu n lí ch t l ng ào t o nói riêng.

- *Kh n ng ph n h i mà c s ch c ào t o ó t o l p và thu nh n thông qua các ngu n áng tin c y*: Khi có c thông tin t phía ng i s d ng lao ng thì c s ào t o m i có c s i u ch nh nh ng khi m khuy t c a s n ph m ào t o và hoàn thi n ch t l ng ào t o. Trong qu n lí ch t l ng ào t o, c quan thu th p thông tin và ch m sóc khách hàng là y u t m b o cho quá trình qu n lí ch t l ng ào t o.

- *S c nh tranh v ch t l ng òi h i c s ào t o ó ph i luôn c i ti n :*
 C i ti n liên t c là s c nh tranh ch t l ng trong s n xu t và kinh doanh. Trong ào t o, khi có nhi u c s ào t o cùng “s n xu t” m t ki u “hàng hóa” thì y u t “ch t l ng và m u mã s n ph m” luôn t lên hàng u. Vì th , qu n lí ch t l ng ào t o là m t quá trình c i ti n không ng ng nh m th a mãn các nhu c u m i do s phát tri n c a kinh t – xã h i.

- *S m nh và m c tiêu mà c s ó t c :* S hoàn thành s m nh và m c tiêu ào t o chính là y u t m b o ch t l ng ào t o c a c s ào t o ó. Trong qu n lí ch t l ng, vi c tuyên b s m nh và m c tiêu ph i c n c trên nhi u y u t , trong ó y u t áp ng yêu c u xã h i và s phát tri n luôn t lên hàng u.

+ *Qu n lí ch t l ng ào t o* là v n d ng các tiêu chu n v ch t l ng qu n lí các ho t ng c a c s ào t o nh m ào t o ngu n l c áp ng yêu c u c a xã h i và ng i s d ng lao ng. Qu n lí ch t l ng ào t o là qu n lí h th ng tuân th các nguyên t c, ch c n ng c a ho t ng qu n lí (l p k ho ch, lãnh o, ki m tra – ánh giá, i u ch nh – c i ti n, xây d ng ph ng án d phòng và ti p t c) mà các ho t ng qu n lí n m trong m t quá trình nh sau:

- ① Tuyên b s m nh và xác l p m c tiêu ào t o;
- ② Phát tri n các ngu n l c áp ng ngày càng cao v nhu c u ào t o;
- ③ Xây d ng b máy qu n lí và v n hành nó trong m t h th ng b i h qui chi u ch t l ng;
- ④ Xây d ng c ch qu n lí và h th ng tiêu chí ánh giá n i b ;
- ⑤ Thi t k ch ng trình, hoàn thi n n i dung và ph ng pháp d y h c m b o các m c tiêu ã ra xác l p c “th ng hi u” cho c s ào t o;
- ⑥ C i ti n và hi n i hóa quá trình ào t o;
- ⑦ ánh giá trong và ánh giá t bên ngoài m b o ch t l ng;
- ⑧ Thu nh n thông tin ph n h i t ng i s d ng lao ng và s n ph m ào t o t i u ch nh, t o uy tín trong d lu n xã h i.

Hoạt động quản lý chất lượng ào t o trong các cơ sở ào t o g n li n v i hoạt động quản lý nhà trường. Trong quản lý nhà trường, quản lý chất lượng ào t o là mục tiêu và sản phẩm của hoạt động ào t o. Quản lý nhà trường là hoạt động quản lý nhằm trong hệ thống quản lý giáo dục. Quản lý nhà trường thực là quản lý các hoạt động ào t o và phục vụ cho hoạt động ào t o. Mục đích của quản lý nhà trường cũng hướng vào nâng cao chất lượng dạy và học. Nhiệm vụ quản lý nâng cao chất lượng dạy và học chính là một thành tố trong quản lý chất lượng ào t o.

+ Quản lý chất lượng bằng mô hình. Một số mô hình quản lý chất lượng được áp dụng như trên thực tế như mô hình quản lý dựa vào nhà trường (SBM), mô hình quản lý chất lượng tổng thể (TQM), mô hình quản lý chất lượng ISO-9000-2000, mô hình SEAMEO, mô hình châu Âu (EFQM), mô hình các yếu tố tổ chức (OEMI), mô hình mô hình tổ chức giáo dục (AUN).

Trong vấn đề ứng dụng các mô hình vào quản lý chất lượng ào t o, mỗi mô hình quản lý chất lượng có những điểm mạnh và hạn chế riêng của nó. Có mô hình phát huy hiệu quả lẫn nhau của các mô hình này như những hạn chế của mô hình này, BGD&ĐT đưa ra các tiêu chí đánh giá chất lượng ào t o của các trường giáo dục. Những tiêu chí này dựa trên tiêu chuẩn ISO 9000:2000. Tuy nhiên, trong việc áp dụng các mô hình quản lý chất lượng ào t o trong các trường giáo dục và cao đẳng cần phải xem xét kỹ lưỡng về nó. Quản lý chất lượng ào t o theo mô hình EFQM có nhiều lợi thế hơn so với ứng dụng tiêu chuẩn ISO. Điều đáng chú ý khác biệt giữa EFQM và ISO là sự chú trọng đến khía cạnh lãnh đạo, tính kiên nhẫn mục đích, khả năng phát triển và sự kết nối của công nhân viên chức trong trường, tính hệ thống liên tục, tính minh bạch và công bằng, sự phát triển hình thức hợp tác giữa các khoa trường trong và ngoài nước, trách nhiệm xã hội. Những đặc trưng miêu tả của EFQM như những điểm tiến trình liên tục và hệ thống, sự phát triển hợp tác, ào t o và công nhân viên chức trách nhiệm xã hội,...trong khi ISO chú trọng đến sự liên quan của công nhân viên chức trong công việc mà thiêu phần ào t o phát triển, liên

t c c i ti n kinh doanh mà thi u ph n h c t p th ng xuyên và i m i, ngu n l i thu c t khách hàng và công ty c ng nh vi c h p tác gi a các nhà phân ph i cung c p nh ng còn thi u hình th c h p tác gi a các n v t ch c phát tri n nh c a mô hình EFQM. i u ó cho th y vi c áp d ng mô hình EFQM ánh giá ch t l ng c a tr ng i h c và cao ng n c ta s phù h p h n so v i tiêu chu n ISO ch y u c dùng cho các thành ph n kinh doanh.

Qu n lý ch t l ng 3 giai o n, ki m tra ch t l ng, m b o ch t l ng và c i ti n ch t l ng. TQM phù h p trong tr ng h p ã có hai giai o n u, khi ã hình thành môi tr ng v n hóa ch t l ng và các y u t liên quan, quan tâm n vi c thay i cách ng x qu n lý trong nhà tr ng.

ISO 9001 nên xây d ng quy trình qu n lý theo các tiêu chí, tiêu chu n ch t l ng th ng nh t. Trong qu n lý ào t o, vi c áp d ng qu n lý theo truy n th ng (d a trên kinh nghi m, tính n nh) có s thay i, i u ch nh k p th i c ng mang l i hi u qu nh t nh. i u c t y u là các thành viên th c hi n các nhi m v tuân th quy trình, nhà qu n lý c n c quy trình th c hi n ch c n ng qu n lý.

Ch t l ng và qu n lý ch t l ng ã tr thành c p thi t trong t duy, trong hành ng c a các ch th liên quan n công tác ào t o (cán b qu n lý, ng i d y, ng i h c, khách hàng,...), c bi t là trong xu th ào t o áp ng nhu c u xã h i, h i nh p th gi i.

1.3.1.3. *Cung – c u và qu n lý cung – c u*

M t cách ti p c n có th kh ng nh là c b n qu n lý ào t o áp ng nhu c u xã h i, ó là d a vào quy lu t cung – c u.

Theo Phan V n Kha [68, tr53-tr55] *C u v nhân l c* là nhu c u v s l ng, ch t l ng và c c u cho nh ng lo i công vi c nào ó trong xã h i, theo yêu c u c a th tr ng lao ng và nh ng c s s d ng lao ng, nhu c u c a m i cá nhân trong c ng ng. i v i m i cá nhân, ngoài nhu c u v chuyên môn và trình ào t o, c u v ào t o còn c hình thành và quy t nh b i

hy vọng về một khoản thu nhập trong tương lai, những chi phí trực tiếp và gián tiếp cho quá trình học tập của các cá nhân và gia đình của họ.

Đôi tác động của sự phát triển kinh tế - xã hội của một nước nói chung cũng như từng địa phương nói riêng, nhu cầu về nhân lực không ngừng biến đổi và chất lượng nhân lực ngày càng cao.

Cung và nhân lực là khái niệm cung ứng thị trường lao động ào tồ nhân lực cho thị trường lao động và các ngành sản xuất lao động và dịch vụ, cũng như chất lượng lao động.

Về mặt chất lượng, cung và giáo dục có quy định những biện pháp giáo dục của các cá nhân, nó phụ thuộc rất nhiều vào trình độ phát triển của quốc gia, vào chính sách của chính phủ về việc phát triển ào tồ nhân lực trong việc thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và mức tiêu phát triển con người, hình thức trong ào tồ nhân lực, trình độ phát triển của nền kinh tế.

Quan hệ cung - cầu còn thể hiện qua mối quan hệ trực tiếp giữa các sản phẩm lao động và việc làm nhân lực sau ào tồ, giữa mặt bên là yêu cầu của các ngành sản xuất lao động và ngành nghề của ào tồ, nhân lực và phạm vi chất lượng lao động, và mặt bên là nhu cầu của ngành lao động và tiềm năng học tập công và việc làm làm việc của họ, các chính sách về việc làm lao động, sự hài lòng của ngành lao động.

Sự cân bằng giữa cung và cầu là khi ngành lao động chấp nhận làm việc, ngành sản xuất lao động cũng chấp nhận tuyển dụng ngành lao động và số lượng ngành làm việc cân bằng về số lượng việc làm.

Về quy luật cung - cầu như trên, nếu ào tồ không giải quyết yêu cầu của sản xuất, về nhu cầu của thị trường lao động, ào tồ không cung cấp cho nhu cầu của thị trường lao động về chất lượng cũng như số lượng thì kinh tế - xã hội không phát triển được. Ngược lại, nếu ào tồ vượt quá nhu cầu của thị trường thì sẽ làm cho thị trường lao động mất cân bằng, và mặt sản xuất lao động sẽ thất nghiệp, làm cho hình thức giáo dục và ào tồ trở

nên kém hi u qu v m t kinh t c ng nh v m t xã h i. M t khác, n u ào t o ch quan tâm ào t o v m t s l ng cung c p cho th tr ng ng nhân l c, nh ng không phù h p v c c u trình , c c u ngành ngh , c c u vùng mi n, không phù h p v ch t l ng s d n n tình tr ng v a th a v a thi u nhân l c, i ng nhân l c ã qua ào t o th t nghi p ngày càng ô ng trong khi các doanh nghi p s n xu t, kinh doanh v n không tuy n d ng lao ng theo nhu c u s n xu t, kinh doanh c a mình.

Quy lu t c nh tranh c ng có nh ng tác ng m nh m n ào t o trong c ch th tr ng. Khác v i th i k bao c p tr c ây, trong c ch th tr ng, nh ng ng i lao ng c ào t o v i ch t l ng th p s ít có c h i tìm c vi c làm và do v y, nh ng c s ào t o kém ch t l ng c ng s có nguy c b óng c a. B i v y, ch t l ng và hi u qu ào t o có m t ý ngh a c bi t quan tr ng trong c ch th tr ng. Nói cách khác, c ch th tr ng bu c các c s ào t o nhân l c ph i ào t o v i ch t l ng t t, hi u qu cao có th t n t i và phát tri n.

Cung trong ào t o giáo viên là kh n ng ào t o v s l ng, ch t l ng và c c u ngành h c c a các tr ng s ph m. *Cu i v i ào t o giáo viên* là s òi h i c a ngành giáo d c nói chung, c a các a ph ng v s l ng y giáo viên các môn h c t i tr ng ph thông, t i các c s giáo d c, áp ng chu n giáo viên và các yêu c u khác c a c quan tuy n d ng và s d ng giáo viên.

Kh n ng cung ng giáo viên t các tr ng s ph m ph thu c c b n vào n ng l c c a tr ng s ph m nh i ng gi ng viên và cán b qu n lý, c s v t ch t, trang thi t b d y h c, nghi n c u, trong ó quan tr ng nh t là i ng nhà giáo và cán b qu n lý; vào c ch qu n lý tr ng s ph m và ph thu c vào nhi u yếu t khác.

Nhu cầu về việc giáo viên phải thực hiện và quy mô phát triển hệ thống giáo dục, trên cơ sở tiêu chuẩn về nhà trường, chuẩn giáo viên cùng các yếu tố khác.

Quan hệ cung – cầu trong đào tạo giáo viên thể hiện mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo với các cấp quản lý giáo dục địa phương (cấp tỉnh, cấp huyện) và các cơ sở giáo dục. Sự gắn kết giữa các thành tố này bằng cách và chính sách. Cung cấp nguồn cầu trên cơ sở đảm bảo chính xác, khoa học dài hạn, trung hạn và ngắn hạn nhu cầu việc giáo viên về số lượng cho từng môn học, yêu cầu về trình độ, năng lực thông qua đánh giá ứng thực tiễn việc hình thành có vị trí phát triển giáo dục các cấp học, bậc học.

Quy định cung cấp nguồn việc giáo viên dựa trên mức tác động của các yếu tố như hình thức liên quan đến quan hệ cung – cầu.

➤ Như vậy, *Quy định đào tạo giáo viên đáp ứng nhu cầu xã hội là quy định "cung" đáp ứng "cầu" việc giáo viên về số lượng theo các môn học, cấp học, ngành học và mô hình tổ chức theo chuẩn quy định.*

1.3.2. Nguyên tắc quản lý đào tạo giáo viên đáp ứng nhu cầu xã hội

Ngoài các nguyên tắc cơ bản của quản lý, hoạt động quản lý đào tạo giáo viên theo nhu cầu xã hội cần đảm bảo nguyên tắc tuân thủ quy luật cung – cầu, quy luật lợi ích – chi phí và sự vận hành đúng đắn của các thành tố quản lý giáo dục theo phân cấp, phân quyền.

- Trong mối quan hệ cung – cầu về việc giáo viên, nhu cầu khách hàng thì có một cách lý thú về nhu cầu "cầu" số lượng hình thành "cung". Nhu cầu "khách hàng", tức là xã hội ngày càng yêu cầu cao về chất lượng sản phẩm (chất lượng giáo dục) đáp ứng với sự phát triển kinh tế – xã hội thì các cơ sở giáo dục cần có mặt việc giáo viên đảm bảo chất lượng hình thành và vận hành. Các cơ sở giáo dục này luôn có khách hàng (phụ huynh và học sinh) quan tâm, chú ý các nhân lực và các chính sách về giáo dục như: đội ngũ giảng viên, sách giáo khoa, biên chế giảng viên,... Các cơ sở giáo dục luôn chú ý áp dụng tiến bộ kỹ thuật và công nghệ

ng tr c thách th c v m b o ch t l ng giáo d c. Nhu c u c a các tr ng này chính là m t i ng giáo viên hoàn thi n m trách các nhi m v mà xã h i t hàng. N i cung c p ngu n l c con ng i cho h chính là các c s ào t o giáo viên. Các c s ào t o này v a ph i không ng ng nâng cao ch t l ng ào t o, v a ph i “s a ch a nh ng s n ph m” ch a hoàn thi n c a mình trong quá kh , t c là ào t o l i. Nh v y, các c s ào t o giáo viên ph i thay i qu n lí ào t o c v n i dung và ph ng pháp, ph i m b o các i u ki n cho vi c ào t o theo h ng ào t o ngh nâng cao ch t l ng ào t o nh m t o ra nh ng “s n ph m” làm th a mãn nhu c u khách hàng nh ã nói trên.

▪ N i dung c a quy lu t l ng – ch t là “M i s v t, hi n t ng u là m t th th ng nh t c a hai m t ch t và l ng”. C p ph m trù ch t và l ng th hi n m i quan h bi n ch ng gi a ch t và l ng: Ch t và l ng là hai m t i l p. Ch t t ng i n nh, còn l ng th ng xuyên bi n i; song, hai m t ó không tách r i nhau, mà tác ng l n nhau m t cách bi n ch ng. S thay i v ch t qua i m nút c g i là b c nh y. ó là b c ngo t c n b n k t thúc m t giai o n trong s bi n i v l ng, là s gián o n trong quá trình bi n i liên t c c a các s v t. Khi s v t m i ra i v i ch t m i l i có m t l ng m i phù h p, t o nên s th ng nh t m i gi a ch t và l ng. S tác ng c a ch t m i i v i l ng m i c bi u hi n quy mô, nh p i u phát tri n m i c a l ng. Quy lu t l ng – ch t ch rõ cách th c bi n i c a s v t và hi n t ng. Tr c h t, l ng bi n i d n d n và liên t c và khi t n i m nút (gi i h n c a s th ng nh t gi a ch t và l ng) s d n n b c nh y v ch t; ch t m i ra i l i t o nên s th ng nh t m i gi a ch t và l ng. Tuy nhiên, th gi i s v t, hi n t ng là a d ng, phong phú, do ó hình th c c a các b c nh y c ng r t a d ng và phong phú.

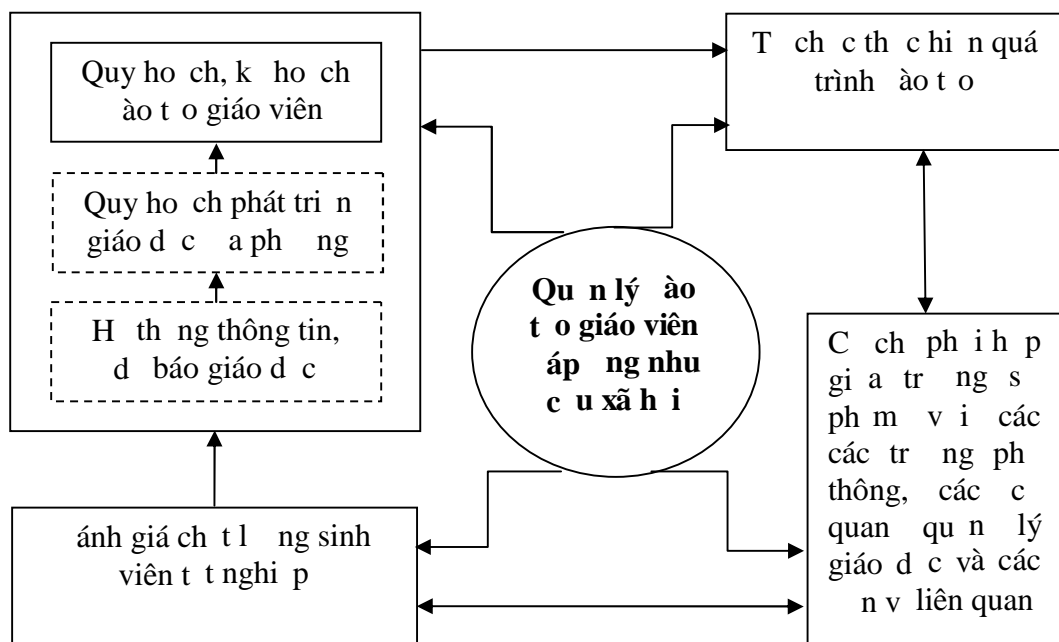
Trong qu n lý ào t o giáo viên theo nhu c u, v n qu n lý ch t l ng ào t o c chú tr ng hàng u, bao g m các ho t ng qu n lý giáo d c, qu n lý nhà tr ng, qu n lý ho t ng d y h c.

▪ Nguyên tắc m b o s v n hành ng b c a các ch th qu n lý giáo d c theo phân c p, phân quy n nh m huy ng các c quan qu n lý giáo d c, các c s giáo d c tham gia ho t ng qu n lý ào t o c a tr ng s ph m. Vi c m b o ch t l ng ào t o giáo viên, tr ng s ph m óng vai trò chính, trong khi vi c xác nh nhu c u giáo viên v s l ng, c c u giáo viên các môn h c, các c quan qu n lý giáo d c, các c s giáo d c óng vai trò quan tr ng.

Nguyên tắc này c p n c ng ng trách nhi m trong ho t ng giáo d c, ào t o. Các c quan qu n lý giáo d c các c p, các c s giáo d c tham gia vào ho t ng ào t o c a nhà tr ng s ph m; ng th i tr ng s ph m tham gia vào m t s l nh v c ho t ng c a các c quan qu n lý giáo d c, các tr ng, các c s giáo d c.

1.3.3. N i dung qu n lý ào t o giáo viên áp ng nhu c u xã h i

Qu n lý ào t o giáo viên theo nhu c u xã h i m b o quy trình theo ch c n ng qu n lý qua các b c l p k ho ch t ch c th c hi n k ho ch ki m tra, ánh giá, ph n h i thông tin và i u ch nh k ho ch.



S 1.1: N i dung qu n lý ào t o giáo viên áp ng nhu c u xã h i

Nội dung quản lý ào tạo giáo viên theo nhu cầu tập trung vào việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch ào tạo; quản lý quá trình ào tạo; đánh giá chất lượng ào tạo và thực hiện các chính sách liên quan.

1.3.3.1. Quản lý việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch ào tạo giáo viên

Quy hoạch, kế hoạch ào tạo giáo viên bám sát đáp ứng nhu cầu xã hội và sự phát triển, các yêu cầu về chất lượng thì việc lập quy hoạch, kế hoạch này cần phải căn cứ vào thông tin, dữ liệu giáo dục xây dựng quy hoạch phát triển giáo dục cấp địa phương, tổng thể xây dựng kế hoạch ào tạo giáo viên các cấp học, bậc học hàng năm.

① Xây dựng hệ thống thông tin, dữ liệu giáo dục

Dữ liệu làm tiền đề cho việc xây dựng quy hoạch phát triển nguồn nhân lực nói chung, nguồn lực ngành giáo dục nói riêng. Dữ liệu hiện nay có sai sót.

Nguyên nhân là do thiếu chính xác và thiếu tính đồng bộ trong pháp lý báo cáo. Xác định cung – cầu về giáo viên là một trong các quan trọng nhất của ngành, cần phải có tính đồng bộ, thống nhất, chính xác.

Thông qua hệ thống thông tin hiện tại và đánh giá chất lượng việc làm của sinh viên ra trường. Việc hiện tại tìm kiếm việc làm thông qua hệ thống thông tin và mối quan hệ gia đình sẽ ảnh hưởng đến sự phát triển của ngành giáo dục; bằng chính sách và kế hoạch tuyển dụng; đánh giá chất lượng sinh viên ra trường nhằm điều chỉnh, hoàn thiện chương trình ào tạo. Phương pháp đánh giá thông qua khảo sát, qua nhận xét đánh giá của người sử dụng lao động và qua thang đo giá trị bằng tiền lương, tiền công.

② Xây dựng quy hoạch phát triển giáo dục, ào tạo

Các địa phương, ngành giáo dục cấp tỉnh cần căn cứ vào quy hoạch và phát triển nguồn nhân lực của địa phương trong từng giai đoạn 10 năm hoặc 20 năm

xây dựng án quy hoạch phát triển giáo dục ào tạo, trong đó có ào tạo giáo viên các cấp học, bậc học, ngành học. Các trường sẽ phải căn cứ quy

ho ch này xây dựng k ho ch trung h n và k ho ch hàng n m. i v i ào t o trình cao ng, chú ý n vòng s n ph m chu k 3 n m, do ó có th xây dựng k ho ch cho t ng n m, t ng 3 n m và 6 n m.

N i dung án quy ho ch phát tri n giáo d c ào t o t ng a ph ng g m d báo dân s , c bi t là dân s t 0 n 5 tu i, dân s trong tu i i h c các c p; d báo quy mô phát tri n giáo d c (quy mô tr ng, l p, h c sinh, nhu c u xây dựng tr ng, l p, nhu c u v s l ng và trình ào t o c a ng i lao ng); nhu c u phát tri n i ng nhà giáo và cán b qu n lý giáo d c; tr ng chu n qu c gia; nhu c u t xây dựng tr ng h c và ngu n kinh phí, tài chính cho án.

③ Xây dựng quy ho ch, k ho ch ào t o giáo viên

♦ D báo nhu c u ào t o v s l ng, ch t l ng c n c vào k t qu kh o sát th c t , trên c s phân tích các d li u th ng kê v dân s , i ng giáo viên, các ch tiêu phát tri n giáo d c c a t ng a ph ng.

i v i giáo d c trung h c, nhu c u giáo viên THCS là òi h i c a các tr ng THCS, c a ngành giáo d c a ph ng và c a c b n thân sinh viên t t nghi p C SP v s l ng, ch t l ng và c c u ngành ào t o t ng ng v i các môn h c b c THCS.

Nhu c u c xác nh cho t ng n m h c, t ng giai o n (th ng là 5 n m) và c th i k (10 n m). S l ng giáo viên THCS bao g m s giáo viên ng l p (tr c ti p gi ng d y), giáo viên làm công tác qu n lý và các lo i giáo viên khác.

Các môn h c t i tr ng THCS g m Toán, V t lý, Hóa h c (t l p 8), Sinh h c, Công ngh , Ng v n, L ch s , a lý, Giáo d c công dân, Âm Nh c, M thu t, Tin h c, Ngo i ng (ti ng Anh, ti ng Pháp, ti ng Nga, ti ng Trung qu c, ti ng Nh t ho c ngo i ng khác), Th d c; ngoài ra có giáo viên T ng ph trách Công tác i TNTP H Chí Minh, giáo viên ph trách các phòng thí nghi m,

thực hành. Tổng cộng với các môn học này là các ngành đào tạo tốt nghiệp sơ cấp.

Chỉ tiêu giáo viên THCS trước hết là đạt chuẩn giáo viên gồm 6 tiêu chuẩn với 25 tiêu chí.

Tiêu chuẩn 1: Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống có 5 tiêu chí (phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp và nghiêm túc, nghiêm túc với học sinh, nghiêm túc với công việc, lối sống, tác phong).

Có lối sống lành mạnh, văn minh, phù hợp với bản sắc dân tộc và môi trường giáo dục; có tác phong mẫu mực, làm việc khoa học.

Tiêu chuẩn 2: Năng lực tìm hiểu nội dung và môi trường giáo dục có 2 tiêu chí (tìm hiểu nội dung giáo dục, tìm hiểu môi trường giáo dục).

Tiêu chuẩn 3: Năng lực dạy học có 8 tiêu chí (xây dựng kế hoạch dạy học, nắm bắt kiến thức môn học, nắm bắt trình môn học, vận dụng phương pháp dạy học, sử dụng các phương tiện dạy học, xây dựng môi trường học tập, quản lý học sinh dạy học và kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học sinh).

Tiêu chuẩn 4: Năng lực giáo dục có 6 tiêu chí (xây dựng kế hoạch các hoạt động giáo dục, giáo dục qua môn học, giáo dục qua các hoạt động giáo dục, giáo dục qua các hoạt động trong cộng đồng và đánh giá kết quả rèn luyện học sinh).

Tiêu chuẩn 5: Năng lực hoạt động chính trị, xã hội Có 2 tiêu chí (phối hợp với gia đình học sinh và cộng đồng và tham gia hoạt động chính trị, xã hội).

Tiêu chuẩn 6: Năng lực phát triển nghề nghiệp có 2 tiêu chí (tự đánh giá, tự học và tự rèn luyện và phát hiện và ghi nhận quy tắc vận dụng sinh trong thực tiễn giáo dục).

♦ Phương pháp xác định nhu cầu giáo viên

+ *D báo số lượng*

S 1 ng giáo viên nói chung, giáo viên THCS nói riêng theo nhu c u c a a ph ng c d báo c n c vào t c t ng dân s , s bi n ng v dân s , t c phát tri n giáo d c c p h c, b c h c d i (m m non, ti u h c); kh n ng và m c phát tri n h th ng tr ng l p, tình hình phát tri n kinh t – xã h i c a a ph ng; t l huy ng h c sinh ti u h c vào l p 6.

D báo nhu c u giáo viên THCS th ng s d ng k t qu d báo c a nhi u ngành, nhi u t ch c liên quan.

+ *Xác nh nhu c u thay th*

Khi nhu c u ti n t i vi c bão hòa, thì nhu c u thay th t o ra nhi u ch làm h n là t ng tr ng. Nhu c u thay th giáo viên là t t y u và x y ra th ng xuyên. Các v trí thay th nh ngh h u; t m ngh i h c t p, b i d ng, ngh vì lý do s c kh e ho c lý do gia ình; ngh b vi c ho c chuy n i ngh nghi p. c thù c a ngành giáo d c là t l giáo viên n chi m t tr ng l n, do ó ngh sinh , con nh là hi n t ng ph bi n. C p h c THCS v i chu n u ra là t t nghi p trình cao ng, do ó nhu c u h c t p nâng cao trình áp ng nhu c u ng i h c (chuy n x p ng ch, l ng) và áp ng yêu c u nâng chu n trình ngày càng cao.

Các ch s xác nh nhu c u thay th là tu i, gi i tính, trình ào t o, m c hoàn thành nhi m v , ch t l ng giáo viên.

+ *Xác nh nhu c u th c t*

Trên c s d báo, nhu c u thay th và s i u ch nh xác nh nhu c u th c t cho t ng n m h c, t ng giai o n và t ng th i k .

Cách 1: Xác nh s 1 ng chung (th ng dùng cho vi c xác nh t ng biên ch giáo viên t ng n m h c).

- C n c quy mô h c sinh, quy mô tr ng l p, quy nh v t l giáo viên/l p xác nh khái quát nhu c u v s 1 ng giáo viên c a t ng tr ng, t ng a ph ng (A_1).

- Nhu cầu thay thế giáo viên v s l ng (A_2).
- S l ng giáo viên th c t qua kh o sát, th ng kê (A_3).

T ng s giáo viên theo nhu cầu th c t (A) c tính theo công th c :

$$A = A_1 + A_2 * \% \text{ sai s tuy t } i - A_3.$$

Cách 2 : Xác nh s l ng giáo viên theo c c u ngành h c (th ng dùng cho vi c giao ch tiêu biên ch giáo viên t ng n m h c cho t ng tr ng THCS).

- C n c kh i l ng ki n th c ch ng trình h c, quy nh s gi gi ng d y t ng môn h c, s l p xác nh s l ng giáo viên c n có cho t ng môn h c (A_i).

- Nhu cầu thay thế giáo viên v s l ng cho t ng môn h c (B_i).
- S l ng giáo viên khác (C)
- Giáo viên kiêm nhi m (D)
- S giáo viên t ng môn h c (k c giáo viên khác và giáo viên kiêm nhi m) hi n có qua th ng kê giáo d c hàng n m (E_i).

T ng s giáo viên theo nhu cầu th c t (A) c tính theo công th c :

$$A = \sum_{i=1}^n A_i + B_i * \% \text{ sai s } + C + D * \text{ h s kiêm nhi m } - E_i.$$

Trong ó n là s môn h c th c t gi ng d y t i tr ng.

Nhu cầu giáo viên cho t ng giai o n, t ng th i k là tích c a t ng nhu cầu các n m v i t l t ng bình quân hàng n m.

④ Xây d ng chu n u ra

Nh m áp ng nhu cầu xã h i v ch t l ng i ng giáo viên c n xây d ng khung n ng l c (giáo viên) ngay t tr ng s ph m, ó là chu n u ra. C n c vào chu n ngh nghi p xây d ng chu n u ra cho t ng ngành h c, công b chu n u ra theo quy nh c a qu n lý ch t l ng. Chu n u ra là th c o m c tiêu t c các ngành h c theo trình ào t o các tiêu chu n v o c, thái ngh nghi p, k n ng, ki n th c và kh n ng phát tri n ngh nghi p.

1.3.3.2. Quy n lý quá trình ào t o

Quy n lý quá trình ào t o th c ch t là quy n lý và t ch c th c hi n k ho ch ào t o, ngoài vi c t ch c các ho t ng ào t o là vi c xác nh mô hình ào t o, xây d ng môi tr ng giáo d c và các i u ki n m b o cho quá trình ào t o.

① Xác nh mô hình ào t o giáo viên

Mô hình ào t o nào t i u, phù h p v i i u ki n c a Vi t Nam, áp ng c nhu c u giáo viên là câu h i l n và ch a có câu tr l i ch c ch n. M t s qu c gia có n n giáo d c phát tri n v n s d ng mô hình ào t o truy n th ng (ào t o song song – khép kín) v i th i l ng ph bi n 4 n m cho b c i h c, 3 n m cho b c cao ng v i n i dung v nghi p v s ph m chi n t tr ng áng k ch ng trình ào t o, c r i u trong các n m h c. i u ó ch ng t , mô hình này còn có m t tích c c. Tuy nhiên nhi u qu c gia, k c Vi t Nam c ng th c hi n ào t o giáo viên theo mô hình c i ti n (ào t o n i ti p – m) v i th i l ng nhi u h n 4 n m, v i ch ng trình a d ng h n. Mô hình này, th c hi n ch a ph bi n. i u ó ch ng t , mô hình m c ng có nh ng khó kh n, khi m khuy t nh t nh. Do ó, các tr ng s ph m, nh t là tr ng s ph m a ph ng c n ph i xác nh, l a ch n mô hình ào t o phù h p v i i u ki n, n ng l c n i t i c a các tr ng, phù h p v i i u ki n phát tri n giáo d c c a t ng a ph ng, b i vì, mô hình ào t o – lo i tr ng ào t o – ch ng trình ào t o n m trong m i quan h c a ào t o áp ng nhu c u xã h i.

Cùng v i vi c xác nh mô hình ào t o là xây d ng quy trình t ch c ào t o m b o tính khoa h c, th c ti n, linh ho t và m m d o. Sinh viên có th h c nhi u ch ng trình cùng lúc t o c h i vi c làm và kh n ng ng phó vi c làm sau khi ra tr ng.

② Phát tri n môi tr ng giáo d c, ào t o tích c c

Tr ng s ph m là “máy cái” c a ngành giáo d c v i c thù ngoài “d y các h c” là “d y cách d y”, d y cách tr thành nhà giáo d c. Vì v y c n xây

đồng và phát triển môi trường giáo dục xã hội bao gồm môi trường tự nhiên, môi trường xã hội là nội dung quan trọng.

Trên hết xác định vai trò của sinh phẩm trong hệ thống giáo dục, các cơ quan chính trị địa phương có chức năng quản lý về môi trường học tập thuận lợi cho nhà trường.

Môi trường giáo dục, đào tạo và sinh phẩm chú trọng vào việc rèn luyện nhân cách người thầy giáo vì vậy, trong quá trình đào tạo cần chú trọng vào việc giáo dục đạo đức, tác phong; xây dựng mối quan hệ thân thiện thầy – trò, trò – trò; xây dựng chủ nghĩa cộng sản, chủ nghĩa văn hóa, giá trị văn hóa, giá trị sống trong nhà trường.

Môi trường tự nhiên, cảnh quan nhà trường, điều kiện vật chất, điều kiện cho sinh hoạt, giảng dạy và học tập có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo. Xây dựng môi trường thiên nhiên, cùng với môi trường xã hội, môi trường văn hóa là môi trường giáo dục, đào tạo tích cực.

Môi trường học tập phải được chú trọng vào nhu cầu thực tế, trong đó có quy trình và mô hình các hoạt động. Quy trình hoạt động nhằm mục tiêu “bước” sinh viên thực hành, giảng viên phải nghiên cứu và có sự tham gia của các cơ sở giáo dục, các cơ quan quản lý giáo dục.

③ Quy định tuyển sinh

+ Xây dựng kế hoạch tuyển sinh hàng năm trên cơ sở kế hoạch đào tạo. Xác định chỉ tiêu tuyển sinh cụ thể vào kế hoạch và khẩn trương của nhà trường có quy định chi tiết về nội dung, hình thức thi tuyển.

+ Quy định công tác thi, xét tuyển, thông báo, triu tập thí sinh trúng tuyển theo đúng quy định, đảm bảo chính xác, công khai và đúng kế hoạch.

+ Thực hiện tốt công tác tuyên truyền, công tác tuyển sinh đảm bảo số lượng, chất lượng tuyển sinh đều vào ngày càng được nâng lên, nhất là về các trường cao đẳng địa phương.

④ *Quy định các hoạt động đào tạo*

Tổ chức các hoạt động đào tạo là hoạt động quản lý cơ bản của trường sư phạm theo trình tự tuần tự quy định như sau, xuyên suốt, xuyên ngành học và liên ngành. Giữa các khâu có sự đan xen, tương hỗ lẫn nhau. Kế hoạch và chương trình đào tạo là ma trận về thời gian, môn học (học phần), điều kiện tiên quyết của các môn học, khối lượng kiến thức từng học phần, nội dung học tập (lý thuyết, thực hành).

+ Các hoạt động dạy, hoạt động học mô tả qua thời khóa biểu, kế hoạch cá nhân thể hiện chương trình chi tiết môn học.

+ Chức năng của đào tạo giáo viên là tổ chức rèn luyện nghiệp vụ sư phạm thông xuyên, thực tập sư phạm. Hoạt động rèn luyện nghiệp vụ sư phạm thông xuyên (RLNVSPTX) là một trong những hoạt động quản lý của trường sư phạm được quy định trong chương trình đào tạo giáo viên các cấp học, bậc học, là chủ nhiệm lý luận đào tạo nghề nghiệp giáo viên thạc sĩ và tiến sĩ giáo dục, là học phần mang tính định hướng, yêu cầu sinh viên phải hoàn thành. Thực tập sư phạm là hoạt động nhằm củng cố, hệ thống hoá kiến thức, kỹ năng đã học; đi sâu tìm hiểu thực tế giáo dục, rèn luyện các kỹ năng giáo dục và dạy học, tiếp xúc với học sinh và giáo viên các trường phổ thông, qua đó hình thành tình cảm nghề nghiệp, năng lực sư phạm; thúc đẩy quá trình tự rèn luyện theo yêu cầu của nghề nghiệp, tập làm một số công việc về giáo dục và giảng dạy của giáo viên, theo yêu cầu của các chương trình khung đào tạo giáo viên trình độ cao do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành.

+ Quy định công tác thi, kiểm tra, đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của sinh viên công nhận kết quả thi là một trong những khâu quản lý nhằm kiểm tra thúc đẩy quá trình đào tạo và thực tập sư phạm là bước “tự đánh giá” chất lượng dạy – học. Sản phẩm của trường sư phạm là *ngời thầy do đó có biệt chú trọng* nội dung rèn luyện ở học sinh, tác phong của sinh viên.

+ Các kế hoạch và chiến lược nhiệm vụ của các bộ phận theo phân cấp tiến hành thực hiện, thực hiện kế hoạch bằng những gì pháp, biện pháp cụ thể. Trong quá trình thực hiện kế hoạch ào tạo, cần có sự theo dõi, kiểm tra, đánh giá các thực hiện kế hoạch, những phát sinh, thay đổi kịp thời để điều chỉnh, bổ sung.

+ Mục tiêu trong những yêu cầu quản lý ào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội là phát triển chương trình ào tạo. Chương trình ào tạo vẫn phải có tính khác biệt thích ứng với nhu cầu sử dụng, thể hiện sự cạnh tranh, và thể hiện tính nhất quán giữa các cơ sở ào tạo cùng chuyên ngành. Ưu tiên chương trình ào tạo phù hợp với thực tiễn việc làm. Sinh viên ra trường không phải ào tạo lại hoặc dễ dàng thích nghi với môi trường việc làm khác nhau. Mục đích, các cơ sở ào tạo phải kết hợp với các thu thập nói chung, việc điều chỉnh, bổ sung, hoàn thiện chương trình nói riêng.

④ Quản lý phát triển nguồn lực các trường sư phạm

Phát triển nguồn lực trường sư phạm nhằm bắt đầu quá trình ào tạo. Trong quản lý ào tạo, bản thân trường sư phạm phải phát huy năng lực. Các nguồn lực các cơ sở ào tạo giáo viên liên quan mật thiết và phụ thuộc vào các chính sách, có vai trò quản lý trong việc quy định chất lượng ào tạo. Trong xu thế cạnh tranh, các yếu tố về nhân lực, vật lực, tài lực phải là ưu tiên cần và là ưu tiên nhằm bắt đầu chất lượng ào tạo, khi cần đáp ứng nhu cầu ào tạo, trong đó nhân lực là then chốt. Việc huy động nguồn lực cần có sự tham gia của các doanh nghiệp, các ngành sản xuất lao động, những vai trò của nhà nước giữ vị trí quản lý nhất là việc với các cơ sở ào tạo nhân tài, ào tạo giáo viên, các thiết bị quản lý.

Các nội dung quản lý tập trung vào xây dựng kế hoạch bằng các dự án, án (kế hoạch dài hạn) để thực hiện, thiết bị; kế hoạch ào tạo, bồi dưỡng giảng viên, cán bộ quản lý và viên chức; kế hoạch phát triển nhà

tr ờng, quy ho ạch t ại,... C ần c ả vào các đ ề án, ề án xây đ ựng và t ổ ch ỉ c ả th ể hi ện các k ết ho ạch ng ành n ền hàng n ền m ặt.

1.3.3.3. Th ể hi ện c ả ch ế ph ối h ợp v ị tr ờng ph ổ thông, các c ơ quan qu ản lý giáo d ục và các ể n ại liên quan ả ph ần

C ả ch ế ph ối h ợp gi ả tr ờng C ả SP v ị tr ờng ph ổ thông, c ơ quan qu ản lý giáo d ục các c ơ p ả và các ể n ại liên quan khác ả ph ần c ả xây đ ựng trên c ả s ả c ả ng ề trách nhi ệm nh ệm thu th ập thông tin, xác ểnh nhu ệ c ả ào t ồ, t ổ ch ỉ c ả các ho ạt đ ộng ào t ồ, b ố trí, tuy ể n đ ểng giáo viên và ểnh giá ch ể t ểng sinh viên t ểng nghi ệ p.

Tuy ể thu ệ c ả vào n ểi dung c ả n ể ph ối h ợp ph ần ểnh trách nhi ệm ể n ại ch ể tr ờ, ể n ại ph ối h ợp th ể hi ện. Tr ờng s ả ph ể m ể gi ả vai trò ch ểng, tham gia t ể c ả các n ểi dung ph ối h ợp.

1.3.3.4. ểnh giá ch ể t ểng sinh viên t ểng nghi ệ p

Trong qu ản lý ào t ồ theo nhu ệ c ả, ngoài v ị c ả áp ểng v ả s ả l ểng, c ả c ả, th ể i ể m ể cung ểng s ả n ể ph ể m ể t ểng nghi ệ p là m ể b ồ ch ể t ểng sinh viên t ểng nghi ệ p.

Ch ể t ểng ào t ồ c ả sinh viên t ểng nghi ệ p C ả SP ểnh ểnh giá b ểng b ể các tiêu chí v ả n ểng l ể c ả gi ểng đ ể y, giáo d ể c ả h ể c ả sinh, kh ể n ểng t ể h ể c ể t ể p, phát tri ể n ểng nghi ệ p.

V ị c ả ểnh giá do tr ờng s ả ph ể m ể và các nhà tr ờng THCS th ể hi ện. Tr ờng s ả ph ể m ể ểnh giá trong quá trình ào t ồ và sau quá trình ào t ồ thông qua k ể t ồ qu ể h ể c ể t ể p, r ể n ể l ể y n ể, k ể t ồ qu ể t ồ ào t ồ, b ể đ ểng n ểng cao trình ch ể y ển m ển, nghi ệ p v ể. Tr ờng THCS ểnh giá thông qua đ ể gi ể, th ể hi ể n b ểng k ể t ồ qu ể h ể c ể t ể p, r ể n ể l ể y n ểnh c ể h ể c ể sinh, m ể c ể óng g ểp và kh ể n ểng th ểng t ể n ể c ả SV t ểng nghi ệ p. Các ể t ểng tham gia ểnh giá là cán b ể qu ản lý, ểng nghi ệ p, c ả b ể n ể thân ng ể i ể c ểnh giá và c ả c ể h ể c ể sinh, cha m ể h ể c ể sinh và c ả c ểng ểng.

Ch t l ng sinh viên t t nghi p là “th c o” ch t l ng tr ng s ph m; ch t l ng tr ng s ph m quy t nh ch t l ng ào t o. Do v y c n qu n lý vi c ánh giá ch t l ng tr ng s ph m, th hi n b ng ch t l ng các ngu n l c m b o cho ào t o và phát tri n nhà tr ng.

Cùng v i vi c thu th p thông tin t các n v liên quan b ng c ch ph i h p, k t qu ánh giá ch t l ng sinh viên t t nghi p là kênh “thông tin ng c” tr ng s ph m i u ch nh k ho ch ào t o n m sau, khóa sau phù h p h n.

1.3.4. Ph ng pháp qu n lý ào t o giáo viên áp ng nhu c u xã h i

C n c vào các khâu c a n i dung qu n lý ào t o giáo viên áp ng nhu c u xã h i s d ng các ph ng pháp qu n lý cho phù h p.

+ Ph ng pháp hành chính – t ch c

ây là nhóm ph ng pháp có tính ch t b t bu c, tính pháp l nh và tính k ho ch rõ ràng c th c hi n trong qu n lý ào t o nói chung, c bi t các khâu c a n i dung qu n lý ào t o, xây d ng quy ho ch, k ho ch và c ch ph i h p gi a các ch th qu n lý.

+ Ph ng pháp tâm lý – xã h i

Là ph ng pháp bi n nh ng yêu c u, òi h i cao c a nhà qu n lý thành yêu c u, ý th c t giác c a i t ng b qu n lý. Trong qu n lý ào t o, nhóm qu n lý này c phát huy tác d ng, nh t là khâu ánh giá ch t l ng sinh viên t t nghi p.

+ Ph ng pháp kinh t

Là cách th c tác ng gián ti p lên i t ng b qu n lý b ng c ch , l i ích v t ch t, kích thích, ng viên cá nhân, t p th hoàn thành nhi m v . Trong qu n tr i h c nói chung, qu n lý ào t o giáo viên áp ng nhu c u nói riêng, khi th c hi n bi n pháp kinh t c n g n vai trò t ch , t ch u trách nhi m cá nhân, trách nhi m xã h i c a ng i qu n lý.

+ Ngoài các phương pháp quản lý truyền thống nêu trên, quản lý ào t o theo nhu cầu chú trọng vào việc sử dụng các mô hình quản lý, sử dụng các phương pháp và ứng dụng công nghệ thông tin, truyền thông vào toàn bộ các nội dung quản lý.

1.3.5. Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý ào t o giáo viên đáp ứng nhu cầu giáo dục trung học cơ sở

ào t o theo nhu cầu nằm trong mối quan hệ và chịu tác động của nhiều nhân tố khác nhau, không theo một công thức nào vì xã hội có nhu cầu gì thì ào t o đáp ứng nhu cầu đó. Nhu cầu vốn là một phạm trù rộng và hết sức phức tạp, luôn thay đổi và liên tục phát triển theo nguyên tắc khi nhu cầu này đã thỏa mãn thì nảy sinh nhu cầu khác và khi thỏa mãn các nhu cầu lại càng phức tạp hơn.

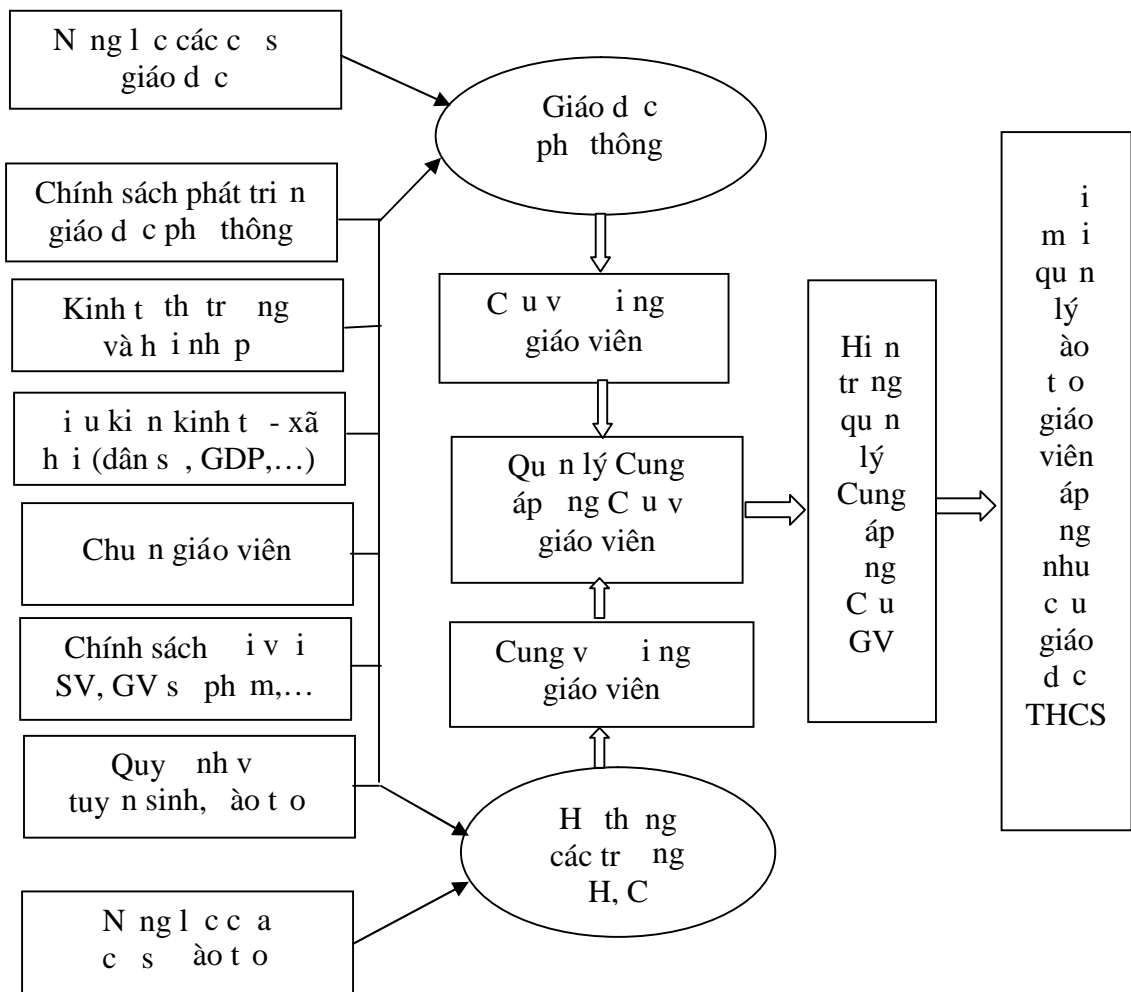
Để phân tích quản lý ào t o theo nhu cầu, chúng ta phải xem xét các nhân tố ảnh hưởng đến quá trình, chất lượng và hiệu quả quản lý giáo dục nói chung, quản lý ào t o các cơ sở ào t o nói riêng. Dĩ nhiên, các nhân tố này không phải trạng thái bất biến mà luôn luôn thay đổi theo sự vận động của xã hội trong quá trình phát triển.

Là một thành tố trong hệ thống tổ chức xã hội, các cơ sở ào t o vừa phải chịu tác động của những nhân tố vĩ mô như sự phát triển kinh tế xã hội, cơ cấu thị trường và xu thế hiện đại, những chỉ tiêu và chính sách về giáo dục ào t o, những thay đổi quan trọng trong hệ thống giáo dục quốc dân; đồng thời bị chi phối bởi các nhân tố vi mô như nguồn lực ào t o cho mỗi cơ sở ào t o: tài chính, con người, các điều kiện vật chất, cùng với nội dung và phương pháp ào t o. *Quản lý ào t o theo nhu cầu chính là sự phối hợp những nhân tố vĩ mô và vi mô của nhân tố vĩ mô, làm cho chúng phù hợp hơn, giải quyết các mâu thuẫn trong mối quan hệ cung – cầu.*

ivivn quản lý đào tạo giáo viên đáp ứng nhu cầu xã hội nói chung, nhu cầu giáo dục THCS nói riêng, có thể xác định các nhân tố ảnh hưởng đến quá trình quản lý đó là:

- Các nhân tố ảnh hưởng có phạm vi, bao gồm: Kinh tế thị trường và hình thức phát triển kinh tế - xã hội, chính sách phát triển giáo dục, những quy định về các tiêu chuẩn trong giáo dục và đào tạo (chuẩn giáo viên, quy định về tuyển sinh và đào tạo), chất lượng dạy và học giáo viên.

- Các phạm vi môi trường là những lực tác động trực tiếp thông qua nhu cầu về giáo viên các tỉnh; những lực tác động và khuyến khích nhằm đáp ứng nhu cầu về giáo viên các tỉnh, các vùng trong nước.



S 1.2. Các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý đào tạo giáo viên đáp ứng nhu cầu giáo dục THCS

Qua s trên cho thấy các nhân tố này có mối quan hệ thống nhất và biện chứng. Sự chuyển đổi cơ cấu quản lý quan liêu bao cấp sang kinh tế thị trường nhằm xây dựng xã hội chủ nghĩa đã thúc đẩy sự phát triển kinh tế – xã hội. Mặt khác, chính sự phát triển của kinh tế – xã hội, và quá trình chuyển đổi sang kinh tế thị trường đã tạo ra những đột phá lớn, thúc đẩy sự phát triển của giáo dục ào tạo bằng các chính sách của Đảng, Nhà nước.

Quá trình quản lý ào tạo các trường sư phạm, ngoài việc bố trí chi phí, những biện pháp chính sách, quy định về giáo dục, ào tạo, trình độ phát triển kinh tế – xã hội, năng lực của các cơ sở ào tạo, cơ sở giáo dục, thì cách thức trường, xu hướng ào tạo theo nhu cầu, đặc biệt là ào tạo theo chuẩn giáo viên là các nhân tố quan trọng tác động đến quá trình quản lý này.

❖ *những cách thức trường*

+ Cách thức trường là tổng thể các yếu tố cung, cầu, giá cả và trường cùng các mối quan hệ bên trong và ngoài đời sống dựa trên các quy luật thị trường trong môi trường cạnh tranh nhằm mục tiêu duy nhất là lợi nhuận. Các trường các cách thức trường thể hiện trên mặt số lượng như sau :

- Việc phân bổ sử dụng các nguồn tài nguyên, nguyên liệu vào việc bên cạnh việc quy định theo quy luật của kinh tế thị trường mà cốt lõi là quy luật cung cầu.

- Các mối quan hệ kinh tế thị trường được tin tưởng hóa. Năng lực chính phát triển kinh tế là lợi nhuận thu được. Môi trường, năng lực, phương tiện thúc đẩy sản xuất kinh doanh phát triển là cạnh tranh.

- Việc sản xuất kinh doanh và tiêu dùng sản phẩm do hai phía cung và cầu quy định. Nhà sản xuất là nhân vật trung tâm và khách hàng chi phí người bán trên thị trường.

- Có sự chênh lệch giàu nghèo trong xã hội; tồn tại những bất công có sự bất bình đẳng của nhà nước trong môi trường, kinh tế và những vấn đề xã hội; có xu hướng phát triển kinh tế mang tính hình thức khu vực và quốc tế.

+ Trong nền kinh tế thị trường, giáo dục có trở thành hàng hóa không, mà cần hình thành như thế nào là những câu hỏi cần trả cho học sinh những luận lý nói chung, luận lý nào nói riêng.

Theo ông Bá Lãm [75], có một số lý do khiến hàng hóa giáo dục như:
 ① Giáo dục là một loại dịch vụ. Sản phẩm của dịch vụ giáo dục là sự gia tăng năng lực con người. Cả giáo dục và sản phẩm giáo dục đều có tính hàng hóa; ② giáo dục là hàng hóa á công cộng (gần công cộng), là hàng hóa hỗn hợp; ③ chi phí thành quả của giáo dục là hàng hóa; ④ giáo dục không phải là hàng hóa và cũng không mang tính chất hàng hóa.

- Trước hết cần khẳng định giáo dục là một loại dịch vụ. Ngành giáo dục nằm trong danh mục các dịch vụ, giáo dục trở thành ngành hàng hóa đặc biệt.

Sản phẩm chủ yếu của giáo dục là sản phẩm phi vật thể, như Karl Marx nói, là “sức lao động phát triển, có kỹ năng” là “hàng hóa sức lao động” có giá cao hơn do giáo dục mang lại. Theo quan niệm triết học, giáo dục có một giá trị vô hạn. Giáo dục hiện nay coi vì lợi ích tìm chân lý, hoàn thiện nhân cách là tôn thờ, coi vì lợi ích giáo hóa xã hội, truyền bá ý tưởng khắp nhân loại là sự ích kỷ của mình. Điều đó làm cho giáo dục không thể như giá trị các hàng hóa khác. Trong xã hội hiện nay và tương lai, giáo dục là lợi ích công cộng (hay phúc lợi xã hội).

- Giáo dục trở thành ngành hàng hóa đặc biệt bằng ngành sản xuất đặc biệt dựa trên những quan niệm sau đây.

Quan niệm giáo dục là ngành sản xuất đặc biệt. Tính đặc thù của sản xuất giáo dục là do bản chất của nó quy định, bao gồm giáo dục là ngành sản xuất có tính nhân văn, giáo dục là ngành sản xuất gián tiếp và giáo dục là ngành sản xuất có hiệu quả lâu dài. Tuy nhiên, nếu giáo dục là một ngành sản xuất, thì nó cũng phải chịu sự chi phối của quy luật kinh tế thị trường mà dù bản thân giáo dục cũng có quy luật riêng, chi phối của nó. Quan

i m này góp ph n làm rõ vai trò và v trí chi n l c c a giáo d c, cung c p lý lu n tr c t m i cho l trình c i cách giáo d c c sâu h n.

Quan ni m giáo d c là y u t s n xu t. Quan ni m này cho r ng, giáo d c là y u t s n xu t quan tr ng nh t c a s n xu t xã h i. B i vì, nhân tài và ng i lao ng chính là s n ph m c a giáo d c và ào t o. Nói cách khác, s n ph m t s n xu t giáo d c là s c lao ng có tri th c và k n ng nh t nh, có "giá tr " và "giá tr s d ng".

Quan ni m giáo d c không là s n xu t vì nó không s n xu t ra c a c i v t ch t. Tuy nhiên, m c dù b n thân giáo d c không tr c ti p s n xu t ra c a c i v t ch t nh ng ã "s n xu t" ra nh ng con ng i làm ra c a c i v t ch t.

+ Trong n n kinh t th tr ng, giáo d c tham gia th tr ng ph m vi, m c nào tùy thu c vào quan i m và i u ki n c th .

Phái liên i, cho r ng ã th a nh n s t n t i c a th tr ng lao ng thì t t nhiên ph i th a nh n s t n t i th tr ng giáo d c và m i liên h ch t ch gi a chúng.

Phái ph m vi, cho r ng giáo d c gia nh p th tr ng nhi u ph m vi. Giáo d c không b t bu c có th hình thành th tr ng giáo d c, còn giáo d c b t bu c không thu c ho t ng c a th tr ng, không có th tr ng i v i giáo d c ó.

Phái cung c u, l i cho r ng giáo d c ph i tuân theo quy t c trao i ngang giá kinh t th tr ng và quy lu t cung c u. i u này làm hình thành th tr ng giáo d c có tính l a ch n v i bên cung c p giáo d c là nhà tr ng, giáo viên, bên c u giáo d c là n v dùng ng i, ph huynh và h c sinh.

Phái th tr ng m r ng, cho r ng s phát tri n và hoàn thi n kinh t th tr ng t t nhiên kéo theo s xu t hi n c a các th tr ng m i nh th tr ng v n hoá, th tr ng th thao. Giáo d c v i t cách là y u t c a h th ng s n xu t

cung tham gia vào vòng tuần hoàn của kinh tế thị trường, làm cho trong hệ thống kinh tế thị trường dần dần hình thành một thị trường giáo dục.

Thuyết thị trường mới, cho rằng giáo dục tự nhiên phải gia nhập thị trường và hình thành hệ thống thị trường giáo dục độc lập, được coi là một yếu tố cấu thành quan trọng của hệ thống thị trường mới.

Trong khi đó, *Phái phần tử* cho rằng giáo dục thu hút ít các lĩnh vực công nghệ. Những lĩnh vực này không thể đưa hoàn toàn vào chuỗi giá trị của kinh tế thị trường. Giá các nhà giáo dục không tồn tại hoạt động mua bán “sản phẩm tri thức”, công nghệ không tồn tại “thị trường giáo dục”.

Tuy nhiên, dù tán thành hay phản đối thì trên thực tế thị trường giáo dục đã có từ lâu, đặc biệt là các mô hình sản xuất phát triển. Thu nhập từ xuất khẩu giáo dục mang lại nguồn thu khổng lồ như Mỹ, Úc, Singapore. Điều quan trọng là không nên nhầm lẫn quan niệm và thái độ với thị trường xuất khẩu giáo dục và sản phẩm giáo dục quốc dân.

Trên thị trường toàn cầu, các sản phẩm vật chất và phi vật chất của giáo dục đều có thể mua bán công khai là hàng hóa cá nhân. Thị trường yếu tố gốc là thị trường các sản phẩm giáo dục – gốc cốt lõi là thị trường giáo dục.

Sản phẩm phi vật chất của giáo dục – sản phẩm công nghệ phát triển – có tính chất trong cá nhân mỗi công dân, một lần nắm lấy công nghệ sản xuất nó bán lại cho các chủ doanh nghiệp và tạo nên *thị trường sản phẩm công nghệ*.

Theo ông Thành Hùng [66], UNESCO đã khuyến cáo “cùng với lĩnh vực chăm sóc sức khỏe, giáo dục là một trong những pháo đài cuối cùng bảo vệ thị trường ánh sáng. Một số cách nhìn nhận rằng rủi ro trong lĩnh vực dịch vụ công nghệ giáo dục đang diễn ra”.

Như vậy cần nghiên cứu kỹ lưỡng khía cạnh sản phẩm phát triển giáo dục trong nền kinh tế thị trường như hình thức XHCN, trực tiếp hình thành quy luật, phát huy những mặt tích cực, ngăn chặn những hạn chế, tiêu cực của thị trường trong

phát triển giáo dục. Tuy nhiên vì các ảnh hưởng về quan niệm và thái độ vị trí trong giáo dục toàn cầu (xuất, nhập khẩu giáo dục) và nhu cầu phát triển giáo dục quốc gia đã dẫn đến những gì pháp có tính cục bộ, khó kiểm soát được, khi mà các chính sách quản lý và năng lực các phần có hiệu quả như khi mà khuyến khích các nhà trường.

Vì vậy điều kiện giáo viên phổ thông, chất lượng sản phẩm của quá trình đào tạo không mang tính cạnh tranh trực tiếp như nó là nhân tố nên chất lượng sản phẩm khác, đó chính là chất lượng giáo dục các trường phổ thông. Trong tình hình hiện nay, nguồn cung cấp nguồn nhân lực cho các trường phổ thông không phải duy chỉ có trường cao đẳng sản phẩm mà từ nhiều các trường giáo dục khác, cao đẳng khác, các ngoài sản phẩm. Trong khi các trường phổ thông phải hoàn thiện các yếu tố mà chất lượng thì việc giáo viên chỉ là một trong các yếu tố. Khai thác các nguồn lực khác mà bổ cho việc nâng cao chất lượng giáo dục, các trường phổ thông cần quy định tuyển chọn giáo viên có trình độ và năng lực cao. Nếu các trường sản phẩm không nâng cao được chất lượng đào tạo thì không đáp ứng nhu cầu về giáo viên của các trường phổ thông. Vì vậy cho thấy, sự cạnh tranh sản phẩm đào tạo chính là cạnh tranh về chất lượng đáp ứng nhu cầu về chất lượng việc giáo viên.

Như vậy, các nhà trường như hàng trực tiếp và gián tiếp ảnh hưởng đến giáo dục đào tạo nói chung và quản lý đào tạo giáo viên nói riêng. Quản lý đào tạo từ các trường sản phẩm phải tập trung vào quản lý chất lượng đào tạo, góp phần nâng cao chất lượng việc giáo viên các trường phổ thông.

❖ *những nhà “Chuẩn giáo viên”*

Đào tạo theo nhu cầu hiện nay là phải nâng cao chất lượng đào tạo chuẩn đầu ra đáp ứng các tiêu chí về chất lượng giáo viên mà Bộ GD&T qui định. Giúp giáo viên đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, năng lực nghề nghiệp, tổ chức xây dựng kế hoạch rèn luyện phẩm chất đạo đức và nâng

cao trình chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực làm công tác đánh giá, xây dựng đội ngũ giáo viên hàng năm phức vụ công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng giáo viên, hoàn thiện, phát triển chương trình ào tạo, bồi dưỡng giáo viên, Bộ GD&T đã ban hành “Chương trình nghiệp vụ giáo viên”. Chương trình này, “Chương trình nghiệp vụ giáo viên” đang áp dụng đánh giá giáo viên tại các trường.

“Chương trình nghiệp vụ giáo viên trung học cơ sở, trung học phổ thông” (ban hành kèm theo Thông tư 30/2009/BGDĐT ngày 22 tháng 10 năm 2009) là hệ thống gồm 6 tiêu chuẩn, 25 tiêu chí đánh giá chất lượng giáo viên các trường phổ thông. Ngoài những tiêu chuẩn và phạm vi chính trị, đạo đức, lối sống, giáo viên phổ thông phải có những năng lực như: tìm hiểu tình hình, năng lực dạy học, năng lực giáo dục, năng lực hoạt động chính trị xã hội, năng lực phát triển nghề nghiệp. Những năng lực này được hình thành qua quá trình ào tạo và được phát triển và phát huy qua quá trình tham gia dạy học.

Vì sự hình thành của nó, theo các tiêu chí của Chương trình nghiệp vụ giáo viên, các trường sẽ phải xây dựng lịch trình ào tạo, chương trình bồi dưỡng pháp ào tạo, xác định lịch trình và cách thức giảng dạy và đòi hỏi các phạm vi, nhu cầu của xã hội.

❖ *những nguyên tắc ào tạo theo nhu cầu xã hội*

ào tạo theo nhu cầu xã hội là xu hướng chung của thế giới mà nước ta đang tích cực thực hiện. Trong nền kinh tế thị trường xuất hiện quan hệ cung – cầu giáo dục. Quan hệ cung – cầu trên thị trường giáo dục là yếu tố cơ bản, chi phối, chi phối khi nào thị trường tự nhiên ào tạo theo nhu cầu xã hội.

Nhu cầu giáo dục là những yêu cầu có khả năng chi trả của cá nhân hay xã hội đối với giáo dục. Nhu cầu giáo dục của con người là vô hạn, những khả năng chi trả của cá nhân và khả năng cung cấp của xã hội thì lại có hạn.

Cung cấp giáo dục là những cách thức mà các trường giáo dục các cấp và các ngành học đã đưa ra cho người tiếp nhận giáo dục trong một thời gian

nào ó. Do tính gi i h n c a ngu n u t giáo d c mà cung c p giáo d c là h u h n.

Quan h cung – c u giáo d c: Gi a cung và c u c a giáo d c luôn t n t i mâu thu n, bi u hi n mâu thu n gi a nhu c u giáo d c cá nhân và nhu c u giáo d c xã h i, gi a cung và c u c a xã h i.

- Tr c s bùng n v s l ng các tr ng i h c , cao ng v i nhi u lo i hình tr ng và nhi u lo i hình ào t o khác nhau, tr c nh ng d lu n xã h i v hi n t ng ào t o tràn lan không theo nhu c u lao ng xã h i mà theo nhu c u b ng c p c a tâm lí xã h i thì v n ào t o theo nhu c u xã h i ang t ra nh ng thách th c cho giáo d c i h c Vi t Nam nói chung, các tr ng s ph m nói riêng. Nó nh là m t nguyên t c th c hi n nhi m v ào t o, c s m b o s t n t i và hòa nh p qu c t c a các tr ng.

- S chuy n i m nh m t c ch quan liêu bao c p sang c ch th tr ng, cùng v i các y u t u t n c ngoài t o nên s c nh tranh gay g t trên th tr ng giáo d c. m b o n ng l c c nh tranh òi h i các c s ào t o ph i có s c i t i n v qu n lí và h i t y các ngu n l c, trong ó ngu n l c con ng i có kh n ng khai thác các ngu n l c khác t o nên nh ng giá tr m i, c s m b o tính c nh tranh.

- S phát tri n m nh m c a khoa h c và công ngh òi h i ngu n l c con ng i, i ng giáo viên luôn ph i c c p nh t ki n th c và k n ng. V n ào t o, ào t o l i, ào t o nâng chu n trình , nâng cao ch t l ng ào t o tr thành nhu c u c a các c s giáo d c.

- Các c quan tuy n d ng giáo viên (khách hàng) ngày càng có nhi u thông tin v sinh viên t t nghi p (s n ph m), có nhi u l a ch n òi h i s n ph m có ch t l ng.

- Ngoài áp l c c nh tranh v s n ph m, v n c nh tranh ngu n l c, thu hút ngu n l c ang t ra nh ng yêu c u c p thi t cho các c s ào t o, v a ph i ào t o áp ng nhu c u v ngu n l c cho các c s giáo d c v a ph i ào

to áp ng ngu n l c cho chính c s ào to, v a ph i có nh ng chính sách qu n lí thu hút và làm t ng ngu n l c cho chính c s ào to, y u t m b o tính th ng hi u c a c s ào to.

Nh v y, ào to theo nhu c u xã h i i v i ào to giáo viên c n c nh n th c m t cách khoa h c, d a trên s phân tích m i quan h cung – c u và s c nh tranh trong quá trình phát tri n, d a trên nh ng chỉ n l c phát tri n giáo d c c a Nhà n c v i giáo d c toàn c u và xu th phát tri n. Nhu c u v i ng giáo viên th hi n ba y u t c u thành: s l ng – c c u – ch t l ng. Các c s giáo d c ph thông c n có m t i ng giáo viên hoàn ch nh, t c là v s l ng theo quy chu n, h p lí v c c u môn h c và m b o v ch t l ng (gi ng d y, giáo d c h c sinh, nghiên c u khoa h c giáo d c, ...th hi n trình ào to) hoàn thành nhi m v giáo d c c a n v. N u các tr ng s ph m ch ào to áp ng v s l ng giáo viên cho các c s giáo d c t c là ch a úng ngh a là ào to theo nhu c u.

1.4. Kinh nghi m qu c t v ào to và qu n lý ào to giáo viên

1.4.1. Kinh nghi m c a Hoa K

+ *Mô hình ào to giáo viên ph thông* Hoa K có th i gian 4 ho c 5 n m theo mô hình ào to song song. Vi c th c hành gi ng d y ch ng trình ào to 5 n m c ánh giá là nhi u v à t t h n.

+ *Qu n lý ch t l ng ào to* (v kh n ng chuyên môn c a giáo viên) c ki m nh qua m t bài ki m tra c th ho c h c qua ch ng trình ào to c y ban ki m nh ch t l ng giáo viên duy t tham d k thi *c p phép gi ng d y* cho giáo viên.

+ *C c th ng kê lao ng liên bang (BLS)* đ báo bi n ng th tr ng lao ng trong 10 n m b ng h th ng các tiêu chí, ch s , các b công c thu th p thông tin v ào to và th tr ng lao ng, quan tr c th tr ng lao ng, xây d ng c s d li u, th ng xuyên c p nh t, phân tích và đ báo. Thông th ng vi c đ báo và đ oán v nhu c u t ng th trên quy mô toàn qu c, cho

t t c các ngành, các l nh v c ho c thông qua kh o sát tr c ti p, nghiên c u i m, quan tr c th tr ng lao ng c a các l nh v c khi có nhu c u.

+ M t s tr ng cao ng ào t o giáo viên có liên k t v i các tr ng cao ng, i h c khác h p tác trong ào t o. Sinh viên ph i tr i nghi m ho t ng gi ng d y th c t tr ng ph thông t 10 n 14 tu n, th m chí 23 tu n (Bang California). Do ó h chú tr ng n vi c t o l p m i liên h m t thi t gi a tr ng s ph m và tr ng ph thông trên c s hai bên cùng có l i và tôn tr ng l n nhau. M t s tr ng s ph m thuê giáo viên ph thông gi ng d y m t s h c ph n trong ch ng trình ào t o giáo viên, tham gia vào các ho t ng ào t o khác nh tuy n sinh, h ng d n sinh viên th c t p c ng nh tham gia tr c ti p vào ch ng trình ánh giá và i m i ch ng trình ào t o c a tr ng. Khái ni m “giáo viên n i trú – teacher in resident” là ví d c a mô hình này.

+ Nh ng liên h và ng d ng vào qu n lý ào t o giáo viên Vi t Nam là *ch ng trình ào t o theo h ng t ng thêm th i gian và kh i l ng ki n th c, k n ng, nh t là vi c kéo dài th i gian th c t p s ph m; thi t l p m i quan h gi a tr ng s ph m v i các tr ng ph thông; ki m nh, ch ng nh n và c p gi y phép hành ngh trên c s B chu n ngh nghi p giáo viên.*

1.4.2. Kinh nghi m c a m t s qu c gia châu Âu

+ V h th ng và mô hình ào t o giáo viên CHLB c, theo Nguy n V n C ng [35], B Giáo d c – V n hóa ch u trách nhi m v i ng giáo viên, các tr ng và a ph ng ch u trách nhi m v c s v t ch t, trang thi t b d y h c. Giáo d c ph thông do bang quy t nh, tr ng i h c có tính t ch cao. Các bang u có *chu n ào t o giáo viên*. Chu n g m 4 l nh v c n ng l c là d y h c, giáo d c, ánh giá, i m i và phát tri n. Tr c n m 2000, giáo viên c ào t o trong các tr ng H S ph m nh ng sau n m 2000, giáo viên c ào t o trong các tr ng i h c a ngành và th c hi n theo tiêu chu n Châu Âu. c áp d ng mô hình ào t o song song cho giáo viên ph thông. V ch ng trình ào t o, ch ng trình khung do bang xây d ng, trên c

số, các trình tự xây dựng chương trình đào tạo. Chương trình đào tạo giáo viên phải thông thoáng và rõ ràng, cần thiết cho các cấp trình độ là chuyên nhân và thạc sĩ, trong đó cần nhân 6 – 8 học kỳ, thạc sĩ 2 – 4 học kỳ. Cần chú ý, giáo viên thạc sĩ là giai đoạn 2 của đào tạo giáo viên sau giai đoạn đào tạo đại học.

Nhấn mạnh liên hệ và ứng dụng vào quản lý đào tạo giáo viên Việt Nam là *phát triển mô hình và chương trình đào tạo giáo viên nhằm nâng cao và nâng cao năng lực nghiệp vụ, mô hình hóa chương trình đào tạo; chú trọng bồi dưỡng và đào tạo nâng cao giáo viên.*

+ Tị Anh, theo Sean MacGough [34, tr73], giáo viên có 5 loại: giáo viên thạc sĩ, giáo viên, giáo viên chính, giáo viên giảng dạy và giáo viên cao cấp. Có chú ý nghiên cứu nghiệp vụ giáo viên cho các loại trên với khung chuẩn gồm 3 lĩnh vực: chuyên môn chuyên ngành, kỹ năng và kỹ năng chuyên ngành. Chuẩn giảng dạy do các phòng chuẩn giáo dục xây dựng và thực hiện. Tổ chức đào tạo và phát triển TDA phải hình thành phòng giáo dục để bố trí công tác đào tạo, đội ngũ giáo dục, tổ chức đào tạo và cung cấp dịch vụ đào tạo. Hình thức giảng dạy là quan trọng của nghiệp vụ giáo viên và giám sát đánh giá hàng năm. Anh có 73 trình độ đại học cung cấp chương trình đào tạo giáo viên và có nhiệm vụ chương trình hỗ trợ cho giáo viên phát triển năng lực nghiệp vụ và chuyên môn sâu. Có nhiệm vụ công tác trở thành giáo viên Anh nhận: Mô hình song song (chuyên nhân chuyên ngành + chuyên nhân giáo dục); mô hình nhị thập (chuyên nhân chuyên ngành + 1-2 năm môn sư phạm); mô hình đào tạo gắn với nhu cầu thực tiễn; đào tạo, bồi dưỡng giáo viên qua đánh giá giáo viên; đào tạo giáo viên sau đại học.

Nhấn mạnh liên hệ và ứng dụng vào quản lý đào tạo giáo viên Việt Nam là “cần tiến hành nghiên cứu, có những khoản thanh toán khuyến khích những người tham gia đào tạo làm giáo viên, phát triển những lợi ích đi kèm với việc giảng dạy và giảm khối lượng công việc thông qua các cách xây dựng lại mô hình làm việc lao động” (Alan Smithers 2007), hay nói khác đi là

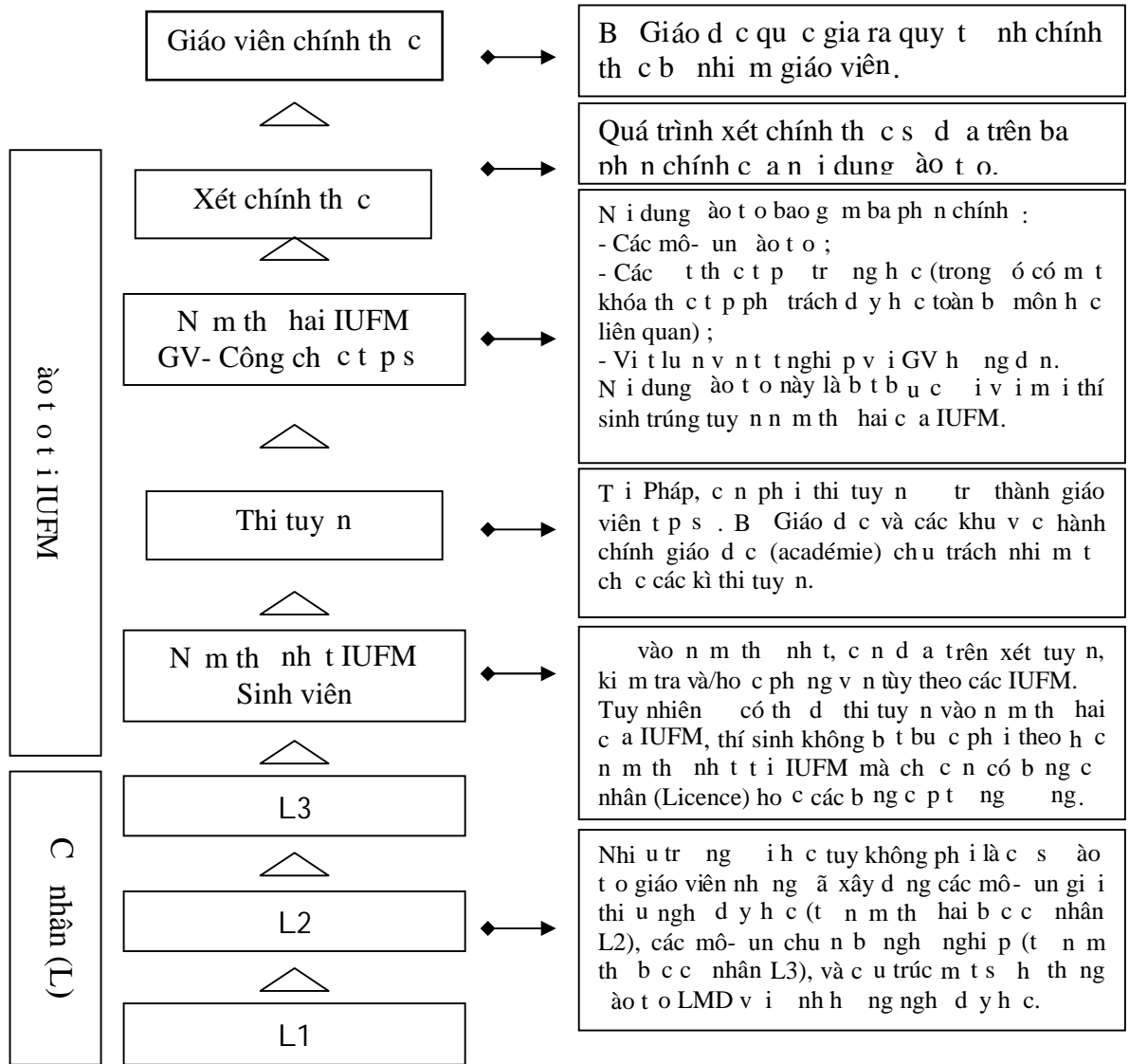
ào t o giáo viên tuân theo quy trình ánh giá, theo dõi và khen th ng . M t sáng ki n n a là vi c phát tri n nh ng ph ng án l a ch n ào t o t i ch c v a m b o ch t l ng, v a t o i u ki n cho ng i h c.

+ T i Hungary, theo Giáo s , vi n s Katai Imre – i h c Eötvös Loránd (ELTE), ào t o giáo viên THCS có tr ng riêng (kho ng 5 tr ng trong toàn qu c), ào t o trong 4 n m, trong ó th c t p ½ n m ngay các tr ng th c nghi m c a các c s ào t o giáo viên (có t 2 n 3 tr ng th c nghi m trong tr ng s ph m), có giáo viên h ng d n. Mô hình ào t o sau th i gian theo châu Âu ào t o giáo viên theo 3 giai o n: 3 n m c nhân – 2 n m th c s – 3 n m t i n s , nay quay v ào t o theo ki u c (ào t o song song 4 n m). Ch ng trình ào t o ghép ngành (2 ngành). *Giáo viên tr ng th c nghi m và gi ng viên có th hoán v cho nhau hàng n m.* Nh v y, i ng gi ng viên t i p c n v i th c t i n giáo d c ph thông; i ng giáo viên ph thông có i u ki n tham gia vào ch ng trình ào t o giáo viên.

+ T i Pháp, m i h c khu (không t ng ng v i khu hành chính) có ít nh t l vi n i h c ào t o giáo viên (IUFM), có nhi m v ào t o b c u cho t t c các giáo viên c p ti u h c và trung h c c a các tr ng công l p, t th c. Các vi n này thay th cho các tr ng s ph m ào t o giáo viên, các tr ng s ph m qu c gia tu nghi p (UNNA) và các trung tâm s ph m c a a khu. T t c các giáo viên u tuy n theo b ng tú tài +3. Riêng các tr ng cao ng s ph m (ENS) òi h i cao h n, nh n sinh viên qua thi tuy n; sau khi vào h c, th i gian h c kéo dài t 2 n 5 n m.

Pháp còn có *trung tâm t li u s ph m c p t nh* th c hi n ch c n ng thông tin và cung c p t li u cho giáo viên, cha m h c sinh và dân bi u a ph ng. T t c các b c h c chuy n ch ng trình ào t o đ a vào ki n th c sang ch ng trình ào t o k n ng. Do ó, v n ào t o k n ng c t ra cùng v i vi c tri n khai nghi n c u, vi c l nh h i các ki n th c c b n, lý lu n và

PPDH; ào t o k n ng theo ph ng th c xen k thông qua phân tích th c hành ngh nghi p.



S 1.3. Mô hình ào t o giáo viên ph thông t i IUFM – Pháp

1.4.3. Kinh nghiệm c a m t s qu c gia châu Á – Thái Bình D ng

+ Theo James Cameron [24, tr107], h th ng giáo d c c a Úc g n gi ng v i h th ng giáo d c c a các n c thu c V ng qu c Anh. Có 2 lo i c u trúc h th ng giáo d c cùng t n t i Úc là 6-4-2 và 7-3-2 và không có s ng nh t v tu i i h c. ào t o giáo viên c a Úc thay i qua nhi u thi k và các ch ng trình ào t o giáo viên a d ng, linh ho t theo nhu c u ào t o và chú tr ng nghi n c u, i m i các ph ng pháp giáo d c và h c t p trong ào t o

giáo viên. Đào tạo giáo viên phổ thông theo các hai mô hình song song và nối tiếp.

Chương trình đào tạo giáo viên do các trường xây dựng theo hướng dẫn, chuẩn đào tạo giáo viên của quốc gia và bang. Các chương trình xây dựng phải có luận chứng trình duyệt, thẩm định theo quy định. Cấu trúc chương trình gồm kiến thức chuyên ngành, phương pháp giảng dạy, kiến thức, kỹ năng sư phạm, thực hành giảng dạy chuyên ngành. Các khoa là đơn vị quản lý công tác xây dựng, thực hiện và đánh giá các chương trình học thuật do khoa kiểm soát.

Liên hệ nhu cầu của xã hội lao động, Bộ quan hệ giáo dục, việc làm, nhà việc làm (*Department of Education, Employment and Workplace Relations- DEEWR*) tiến hành khảo sát việc tuyển dụng của các trường lao động theo vùng và theo ngành; một tổ chức khác là Trung tâm nghiên cứu thị trường lao động (*Center for Labor Market Research – CLMR*) đã báo cáo nhu cầu học sinh theo bang, theo ngành. Trên cơ sở đó xây dựng mô hình *nhập học và nhu cầu đào tạo*.

+ Với kinh nghiệm quản lý đào tạo giáo viên Nhật Bản, chuyên gia quốc tế Norio Kato [34, tr162] cho biết, việc mở khóa đào tạo sư phạm phải có sự chấp thuận của Bộ Giáo dục thông qua kiểm định đào tạo. Nhật, giáo viên được coi là nghề cao quý, chuyên nghiệp, được xã hội tôn vinh với mức lương cao hơn công chức 30%. Giáo viên phổ thông Nhật đều có bằng cấp nhận thông qua học các chương trình đào tạo tích hợp gồm các tín chỉ về tiếng, chuyên ngành, sư phạm. Sinh viên tốt nghiệp phải qua kiểm tra của Hội đồng cấp tỉnh

để cấp bằng cấp giáo viên. Các trường tích hợp phát hành 3 loại bằng cấp giáo viên: Giảng dạy môn học 1 và 2, Giảng dạy môn học 1 và Chương trình chuyên ngành. Mô hình đào tạo giáo viên phổ thông tích hợp các trường tích hợp giáo dục Nhật là mô hình song song với 4 năm học gồm: Giáo dục chung,

chuyên môn, s phạm, th c t p s phạm, th c t p t t nghi p và ch ng trình ch ng nh n giáo viên.

+ i v i Trung Qu c, theo Bùi c Thi p [34, tr223], ào t o giáo viên ch y u là trong nh ng tr ng chuyên ào t o giáo viên, nh ng c ng có c ch ng trình ào t o giáo viên i h c s phạm và các tr ng i h c thông th ng khác.

Trong l nh v c qu n lý ào t o giáo viên, Trung Qu c ã có nh ng c i cách theo h ng:

- i m i quan i m c i cách và phát tri n công tác ào t o giáo viên nh u tiên phát tri n trong s nghi p giáo d c; là s nghi p c a nhà n c và trách nhi m c a chính quy n; có h th ng ào t o m và linh ho t; là s m ng c a tr ng s phạm; hi n i hóa và tin h c hóa; chuy n sang c ch v n hành m i; quy ph m hóa và pháp ch hóa; g n v i vi c c i cách ch nhân s ngành giáo d c và không ng ng i m i, ti n k p th i i.

- Thay i ch c n ng qu n lý c a chính quy n nh th m nh tr ng s phạm; quy ho ch mang tính ch o tr ng s phạm; i u ti t quan h cung – c u giáo viên.

- Hoàn thi n ch ch ng nh n t cách giáo viên; gi i quy t t t m i quan h gi a trung ng, a ph ng và tr ng h c.

- C i cách ch ng trình ào t o giáo viên nh i u ch nh c u trúc ch ng trình, c i ti n n i dung ch ng trình, i m i vi c biên so n, qu n lý ch ng trình ào t o.

Bài h c kinh nghi m cho Vi t Nam là mu n ào t o giáo viên t t, ngoài vi c xác nh vai trò ch th và trách nhi m l n lao c a nhà n c, ph i có các gi i pháp ng b t ch qu n lý h th ng các tr ng s phạm, ch ào t o, b i d ng giáo viên, ch qu n lý ch ng trình, n i dung ào t o, ch ãi ng giáo viên,...Trong ó, c bi t coi tr ng tính t ch c a nhà tr ng,

ch kiểm tra, đánh giá công nhân giáo viên, nâng cao chất lượng giáo dục, phát huy vai trò chủ thể pháp nhân của trường học.

Kết luận Chương 1

Trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, giáo dục ào tồ chủ yếu nh hợc v m t tích c c l n nh ng khó kh n, thách th c. Các m c và ph m vi khác nhau, giáo d c ph i tham gia th tr ng (giáo d c) t i “sân ch i chung” là Hi p nh a ph ng – GATS. S c n thi t là chuy n giáo d c ào tồ đ a theo kh n ng s n có c a nhà tr ng sang giáo d c ào tồ theo nhu c u c a xã h i, ch p nh n và tham gia c nh tranh. Do ó, t t y u ph i i m i qu n lý giáo d c, ph i có chính sách phù h p v i b c i, m c , ph m vi tham gia th tr ng hàng hóa giáo d c.

B n ch t c a qu n lý ào tồ giáo viên theo nhu c u là qu n lý *cung áp* ng c u đ a trên m c tác ng c a các y u t nh h ng n các ch th liên quan n quan h cung – c u.

Các nguyên t c mang tính c thù c a qu n lý ào tồ giáo viên theo nhu c u là nguyên t c ① tuân th quy lu t cung – c u, ② quy lu t l ng – ch t và ③ nguyên t c m b o s v n hành ng b c a các ch th qu n lý giáo d c ào tồ theo phân c p, phân quy n.

Các n i dung qu n lý ch y u là ① xây đ ng quy ho ch, k ho ch ào tồ xác nh nhu c u giáo viên trên c s đ báo giáo d c, quy ho ch phát tri n giáo d c; ② t ch c th c hi n quá trình ào tồ, trong ó chú tr ng n vi c i m i m c tiêu, ch ng trình, n i dung ào tồ, các ho t ng th c hành th c t p s ph m; ③ th c hi n c ch ph i h p gi a tr ng s ph m v i tr ng ph thông, các c quan qu n lý giáo d c và các t ch c liên quan; ④ đánh giá ch t l ng ào tồ sinh viên sau khi ra tr ng nh n công tác gi ng d y t i các tr ng ph thông.

Trên cơ sở nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế và khu vực về ào tạo và quản lý ào tạo giáo viên nghiên cứu xu hướng mô hình, quy trình ào tạo phù hợp với điều kiện của nước ta và các vùng, thành phố. Nghiên cứu và áp dụng các mô hình quản lý chất lượng vào quy trình ào tạo giáo viên, quản lý chất lượng nhà trường.

Chương 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO GIÁO VIÊN TRUNG HỌC CƠ SỞ VÙNG ĐÔNG NAM BỘ

2.1. Tổng quan về vùng Đông Nam Bộ

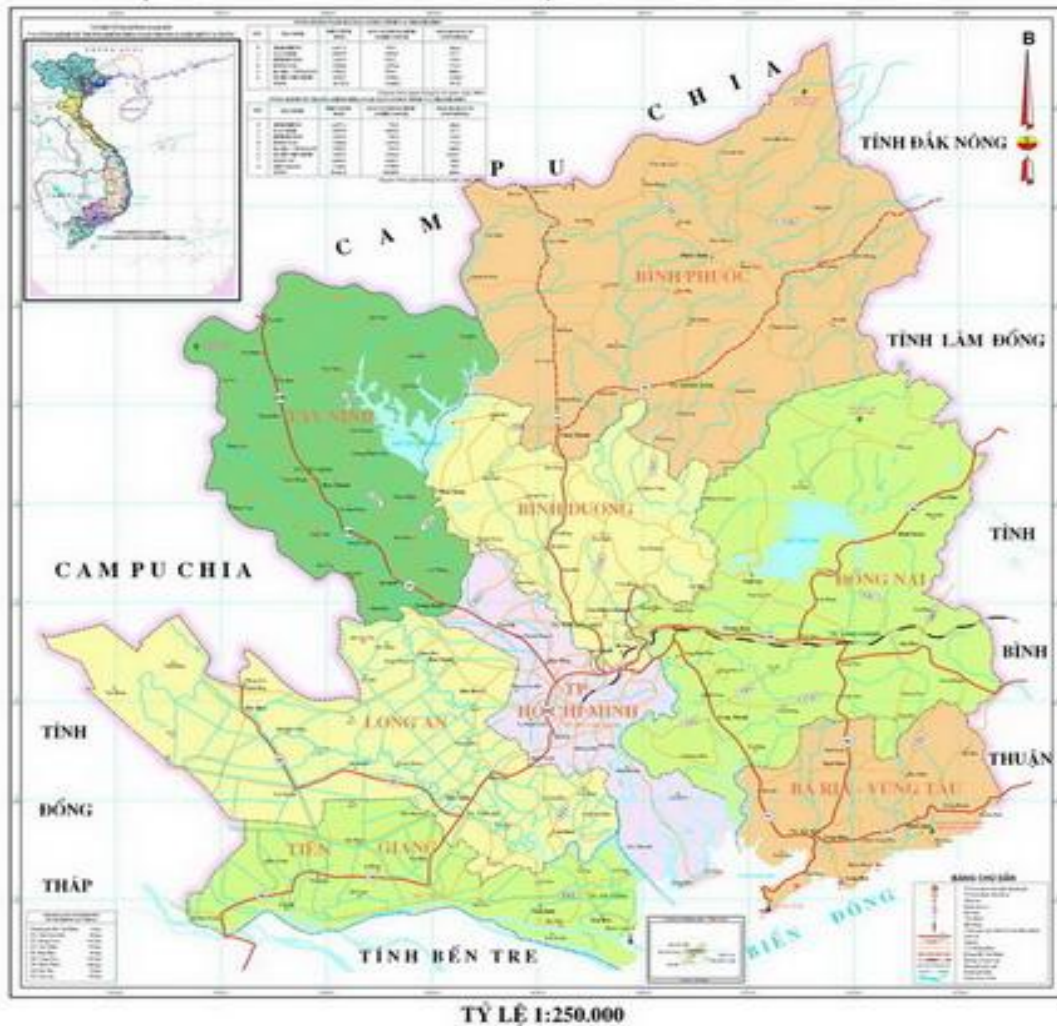
+ Về kinh tế - xã hội:

Khu vực miền Đông Nam Bộ gồm Thành phố Hồ Chí Minh và 5 tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, Đồng Nai, Bình Dương, Bình Phước, Tây Ninh với tổng diện tích 23.580 km², chiếm 7.13% diện tích cả nước, dân số là 14.067.361 người, chiếm 16,34% dân số cả nước, mật độ dân số 597 người/km² (theo kết quả điều tra dân số ngày 1 tháng 4 năm 2009), là vùng có tốc độ tăng dân số cao nhất nước, do thu hút nhiều dân nhập cư từ các vùng khác nên sinh sống. Từ năm 1999 đến năm 2009 toàn khu vực tăng 1,36 triệu người (bình quân mỗi năm 136 ngàn người); từ năm 2009 đến năm 2011, bình quân mỗi năm tăng 400 ngàn người (theo số liệu năm 2011, tổng dân số cả vùng Đông Nam Bộ là 14.890.800 người, mật độ dân số là 631 người/km²). Tỉnh có số dân tăng cao nhất là Bình Dương, trong 10 năm, dân số tăng gấp đôi, tốc độ tăng dân số bình quân hàng năm 7,53%. Tốc độ đô thị hóa cao, số người thành thị chiếm 57% (cả nước là 29,6%).

Bảng 2.1: Diện tích, dân số các tỉnh miền Đông Nam Bộ

| STT | Tỉnh | Diện tích (km ²) | Dân số (01/04/2009) | Mật độ (người/km ²) | Tốc độ tăng dân số (%) |
|-----|---------------------|------------------------------|---------------------|---------------------------------|------------------------|
| | Cả nước | 331,698 | 85,847,000 | 259 | 1.18 |
| | Toàn vùng NB | 23,580 | 14,067,361 | 597 | 1.02 |
| 1 | TP.H Chí Minh | 2095 | 7,162,864 | 3,419 | 3.59 |
| 2 | Bà Rịa – Vũng Tàu | 1982.2 | 996,682 | 503 | 2.27 |
| 3 | Bình Dương | 2695.5 | 1,481,550 | 550 | 7.53 |
| 4 | Bình Phước | 6873.3 | 873,598 | 127 | 2.94 |
| 5 | Đồng Nai | 5,903.9 | 2,486,154 | 421 | 2.25 |
| 6 | Tây Ninh | 4,029.6 | 1,066,513 | 265 | 0.98 |

BẢN ĐỒ HÀNH CHÍNH VÙNG ĐÔNG NAM BỘ & ĐỊA BÀN KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM PHÍA NAM



Vùng Đông Nam Bộ là vùng kinh tế phát triển năng động, có tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, bền vững, đi đầu trong sản nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, là đầu tàu phát triển kinh tế các nước; là địa bàn có vai trò chủ chốt ở vị trí các khu vực sông Cửu Long và khu vực Tây Nguyên; đi đầu trong chuyển đổi hình thức, mở rộng giao thương, hợp tác kinh tế có hiệu quả với các nước trong khu vực Đông Nam Á và thế giới; là vùng đi đầu phát triển trong mô hình lãnh vực quản trị, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh quốc tế, tạo nền tảng cho quá trình phát triển kinh tế - xã hội các nước.

Vùng Đông Nam Bộ là trung tâm dịch vụ tài chính khu vực Đông Nam Á và tài chính, thương mại, du lịch, giao lưu quốc tế; là trung tâm giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao; đồng thời là trung tâm chuyên gia và ứng dụng khoa học công nghệ hàng đầu các nước.

ông Nam B là vùng mà các lĩnh vực văn hóa, giáo dục, khoa học công nghệ phát triển tương đối mạnh mẽ. Chỉ số phát triển con người (HDI) thuộc nhóm trung bình. Vì thế, ưu tiên phát triển cho giáo dục các tỉnh ông Nam B có nhiệm vụ như sau:

+ Về giáo dục phổ thông:

Theo số liệu thống kê giáo dục năm học 2009-2010 của Bộ GD-ĐT, cùng với tình trạng dân số học, giáo dục vùng ông Nam B phát triển mạnh về học sinh trường lớp, trường ngoài quốc lập, trường chuyên quốc gia. Trường Tiểu học ngoài quốc lập chiếm 50% số học sinh (46/92 trường), trường THCS là 100% và THPT chiếm 6%. Học sinh trường chuyên chiếm 12,4% (Tiểu học); 10% (THCS và THPT). Các tỉnh, huyện các xã, phường có trường Tiểu học, trường THCS, miễn học phí, thành phố thực hiện có nhiệm vụ trường THPT. Ngoài ra còn có học sinh các trung tâm GDTX cấp huyện cấp giao thêm nhiệm vụ giáo dục phổ thông trong khi chưa có học sinh trường lớp. Một số xã phường có trường khi xây dựng trường miễn phí tại chủ tịch CSVC như Bà Rịa – Vũng Tàu.

Bảng 2.2: Trường, học sinh, giáo viên các bậc học vùng NB

| Tỉnh/TP | Tiểu học | | | THCS | | | THPT | | |
|-----------------|----------|-----------|--------|--------|---------|--------|--------|---------|--------|
| | Trường | HS | GV | Trường | HS | GV | Trường | HS | GV |
| TP.HCM | 470 | 474,919 | 15,309 | 241 | 316,416 | 14,979 | 82 | 186,464 | 9,861 |
| Đồng Nai | 300 | 205,751 | 8,379 | 165 | 151,930 | 7,715 | 48 | 79,837 | 3,523 |
| Bình Dương | 129 | 86,225 | 3,528 | 54 | 51,955 | 2,795 | 14 | 21,672 | 1,428 |
| Bình Phước | 163 | 89,842 | 4,454 | 88 | 56,456 | 3,279 | 31 | 28,235 | 1,697 |
| Tây Ninh | 286 | 87,164 | 4,404 | 106 | 59,743 | 3,445 | 31 | 28,092 | 1,360 |
| Bà Rịa-Vũng Tàu | 140 | 88,299 | 3,801 | 74 | 64,663 | 3,479 | 25 | 35,523 | 1,927 |
| Cộng | 1,488 | 1,032,200 | 39,875 | 728 | 701,163 | 35,692 | 231 | 379,823 | 19,796 |

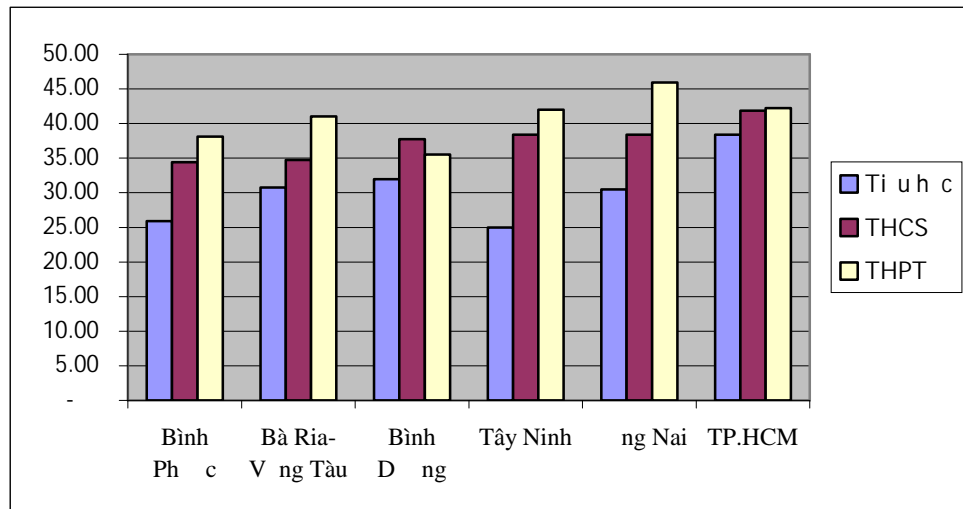
Tỉ lệ học sinh vào lớp 6 chiếm khoảng trên 90%; vào lớp 10 chiếm trên 70%. Một số xã phường có trường học sinh vào học khá cao như Bà Rịa – Vũng Tàu, Đồng Nai. Tỉnh Bình Phước có tỉ lệ học sinh đi học đúng tuổi cấp THCS so

v i dân s 11-14 tu i là 60.8%, trong khi ó t l h c sinh i h c úng tu i c p THPT so v i dân s 15-17 tu i t ng i cao (89.2%).

T l h c sinh THCS trên m t l p cao h n bình quân c n c, trong khi t l giáo viên trên m t l p th p h n bình quân c n c. Thành ph H Chí Minh có t l cao nh t vùng vì i u ki n phát tri n tr ng, l p khó kh n h n các t nh khác.

B ng 2.3: T l giáo viên, h c sinh trên l p các t nh vùng NB

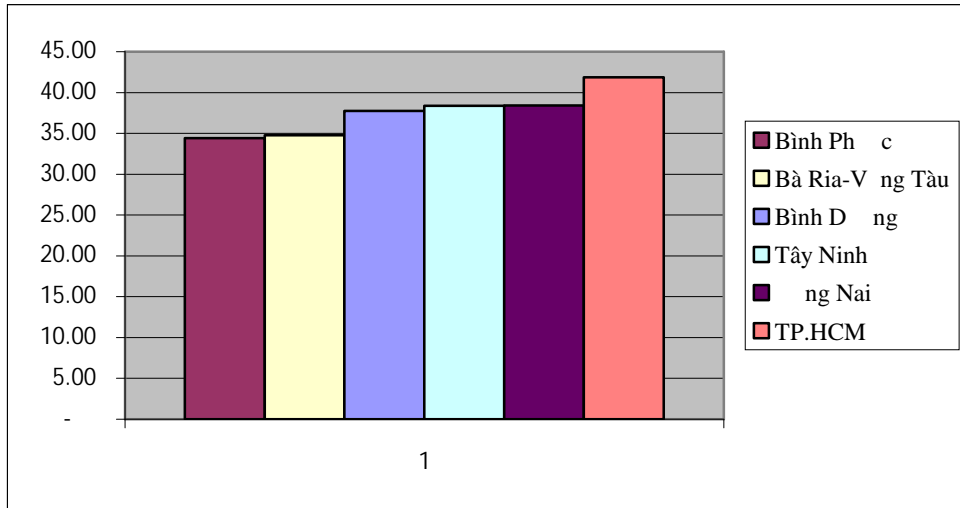
| T nh/TP | Ti u h c | | THCS | | THPT | |
|------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| | HS/l p | GV/l p | HS/l p | GV/l p | HS/l p | GV/l p |
| TP.HCM | 38.37 | 1.24 | 41.87 | 1.98 | 42.24 | 2.23 |
| ng Nai | 30.46 | 1.24 | 38.40 | 1.95 | 45.94 | 2.30 |
| Bình D ng | 31.96 | 1.31 | 37.76 | 2.03 | 35.53 | 2.34 |
| Bình Ph c | 25.90 | 1.28 | 34.42 | 2.00 | 38.10 | 2.29 |
| Tây Ninh | 25.00 | 1.26 | 38.37 | 2.21 | 41.99 | 2.03 |
| Bà Rịa-V ng Tàu | 30.78 | 1.32 | 34.75 | 1.87 | 41.02 | 2.23 |
| Toàn vùng | 32.61 | 1.26 | 39.07 | 1.99 | 42.03 | 2.19 |
| <i>C n c</i> | 25.83 | 1.30 | 34.75 | 2.09 | 43.24 | 2.13 |



Bi u 2.1: H s h c sinh bình quân trên m t l p các t nh vùng NB

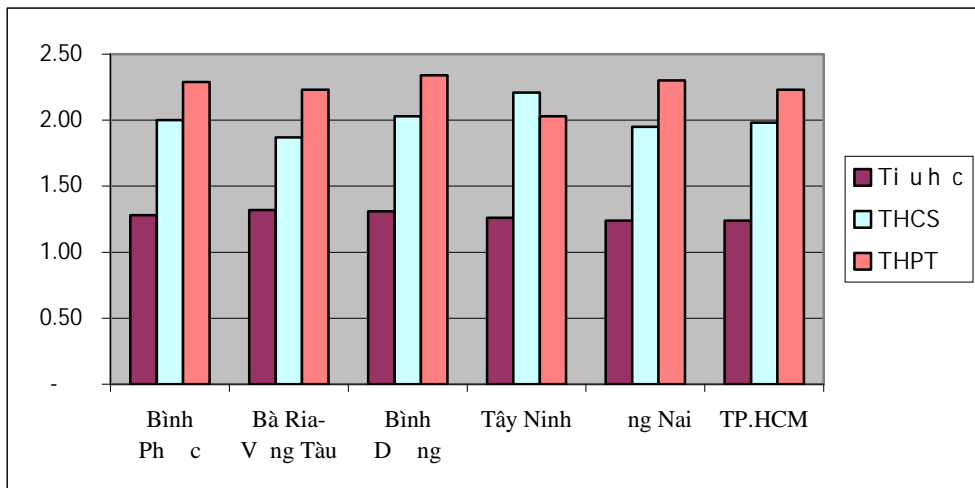
S h c sinh trên m t l p các c p h c t ng d n t ti u h c n THCS n THPT các t nh Bình Ph c, Bà R a – V ng Tàu và ng Nai. i u ó ch ng t ngoài vi c t c t ng dân s u, t l huy ng h c sinh n l p các c p h c t ng i n nh. T nh Tây Ninh có s h c sinh/l p ti u h c là

25; b c THCS là 38.37 và b c THPT là 41.99 ph n ánh th c tr ng v h th ng tr ng l p thi u cân i. Riêng i v i Bình D ng và TP. H Chí Minh do s dân t ng c h c l n, còn khó kh n v phòng h c, cho nên t l h c sinh/l p cao h n.



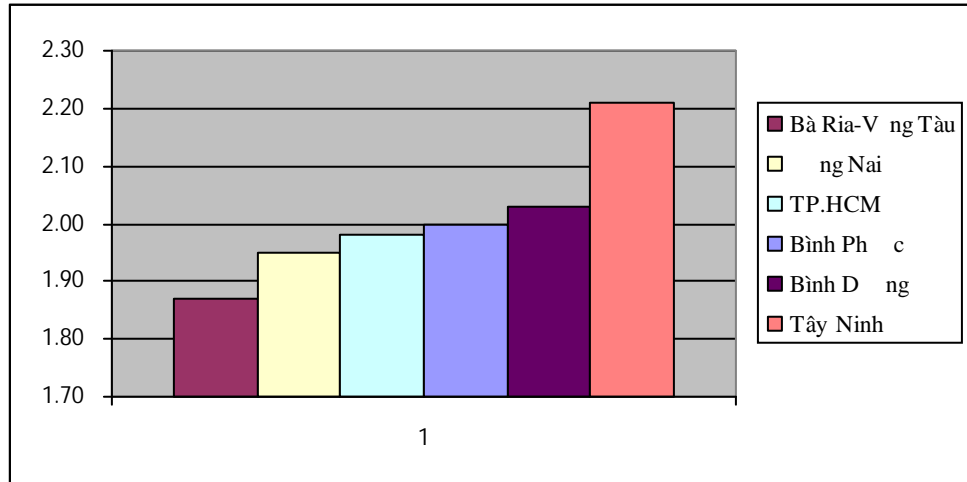
Bì u 2.2: H s h c sinh THCS trên m t l p các t nh vùng NB

i v i b c THCS, Thành ph H Chí Minh có t l cao nh t (41.87), th p nh t là Bình Ph c (34.42) – th p h n bình quân c n c (34.75).



Bì u 2.3: H s giáo viên bình quân trên m t l p b c ti u h c t ng i ng u các a ph ng, cao nh t là Bà Ra-Vũng Tàu (1.32) do t c chuy n vi c h c m t bu i sang h c hai bu i/ngày, ng th i có i u ki n v phòng h c và

th p nh t là ng Nai và TP.HCM (1.24). B c THPT, t l Tây Ninh (2.03) th p h n nhi u so v i các a ph ng khác, có 5/6 a ph ng t l cao h n m c bình quân toàn vùng (2.19).

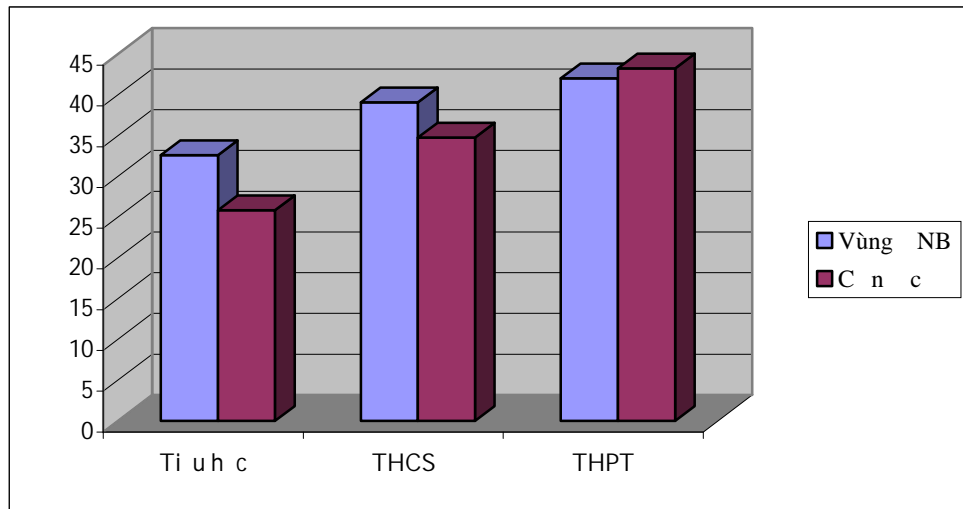


Bì u 2.4: H s giáo viên THCS trên m t l p các t nh vùng NB

Riêng i v i THCS có s chênh l ch khá l n. Tây Ninh l i là t nh có t l l n nh t (2.21) và l n h n nhi u so v i t nh có t l th p nh t vùng là Bà R a – V ng Tàu (1.87).

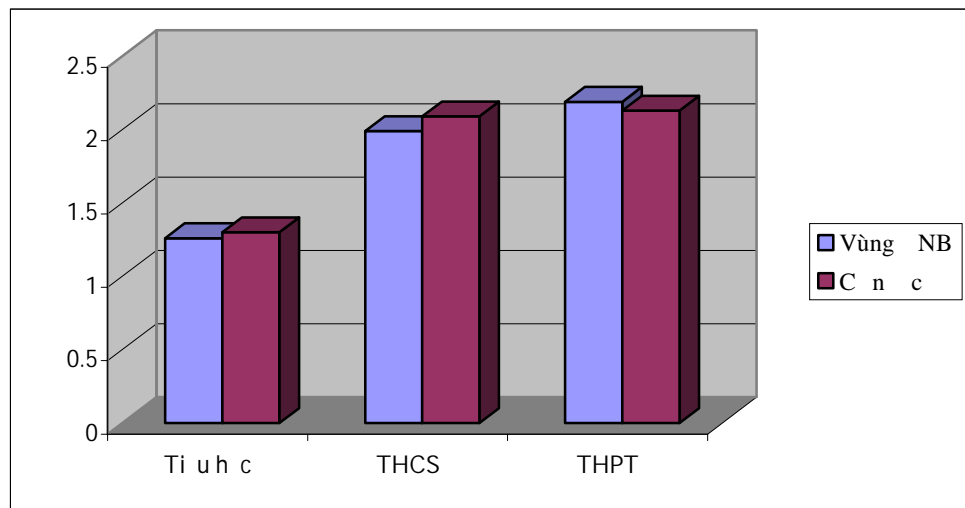
B ng 2.4: So sánh t l giáo viên, h c sinh trên l p c a vùng ông Nam B và c n c

| B c h c | T l | Vùng NB | C n c | So sánh |
|----------|--------|---------|-------|---------|
| Ti u h c | HS/l p | 32.61 | 25.83 | -6.78 |
| | GV/l p | 1.26 | 1.30 | 0.04 |
| THCS | HS/l p | 39.07 | 34.75 | -4.32 |
| | GV/l p | 1.99 | 2.09 | 0.10 |
| THPT | HS/l p | 42.03 | 43.24 | 1.21 |
| | GV/l p | 2.19 | 2.13 | -0.06 |



Bì u 2.5: So sánh h s HS/l p bình quân vùng NB và C n c

So v i c n c, s h c sinh/l p b c ti u h c và THCS cao h n c n c, trong khi b c THPT th p h n c n c. B c THCS có h s chung toàn vùng (39.07) cao h n bình quân c n c (34.75).



Bì u 2.6: So sánh h s GV/l p bình quân vùng NB và C n c

Ng c l i, h s GV/l p b c ti u h c và THCS th p h n c n c, trong khi b c THPT l i cao h n c n c. i u ó ch ng t c c u gi a s h c sinh – phòng h c – giáo viên có khác bi t so v i m t b ng chung c n c.

+ Nh ng l i th và thách th c c a vùng ô ng Nam B i v i vi c phát tri n giáo d c THCS:

- Kinh tế phát triển nhanh và bền vững là điều kiện phát triển giáo dục nói chung, giáo dục THCS nói riêng.

- Tốc độ tăng dân số cao, số dân trong vùng lớn, nhất là số dân trong tuổi học THCS, cùng thêm tốc độ đô thị hóa nhanh là thách thức về phát triển hệ thống trường lớp, nhất là hệ thống trường chuyên.

- Cùng với quy mô học sinh tăng nhanh do tăng dân số, tỷ lệ học sinh trên một lớp cao hơn bình quân quốc gia, trong khi tỷ lệ giáo viên trên một lớp thấp hơn bình quân quốc gia là đòi hỏi nhu cầu số lượng và trình độ giáo viên.

Tuy nhiên, đáp ứng các yêu cầu của vùng kinh tế trọng điểm, đòi hỏi nguồn nhân lực phải có chất lượng cao, vì vậy chất lượng ngay từ cấp học phổ thông phải được đáp ứng. Do vậy, vai trò của giáo viên và vai trò phát triển hệ thống trường lớp và trình độ giáo viên và số lượng cũng là thách thức cho ngành giáo dục.

- Vùng Đông Nam Bộ có 4/6 địa phương nằm trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam số điều kiện thuận lợi cho việc hỗ trợ phát triển giáo dục địa phương các địa phương trong vùng. Tuy nhiên các chi số về giáo dục THCS địa phương các địa phương không đồng đều là bài toán khó cho công tác quản lý đào tạo giáo viên THCS đáp ứng nhu cầu vùng.

2.2. Thực trạng quản lý đào tạo giáo viên THCS vùng Đông Nam Bộ

Các năm vào 4 nội dung quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội, tác động ảnh hưởng thực trạng quản lý đào tạo giáo viên THCS vùng Đông Nam Bộ 4 lĩnh vực tiếp theo. Thực trạng được phân tích, đánh giá thông qua các dữ liệu điều tra, khảo sát, trao đổi bằng phỏng vấn, và sử dụng các phương pháp xã hội học định tính và định lượng. Nội dung tham gia khảo sát, cung cấp thông tin thuộc ngành giáo dục, các số liệu đào tạo giáo viên, các ngành liên quan của các tỉnh thành vùng Đông Nam Bộ, tập trung chủ yếu ở tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu và trường THPT Bà Rịa – Vũng Tàu.

2.2.1. Xây dựng quy hoạch đào tạo và đáp ứng nhu cầu giáo viên THCS

2.2.1.1. Quy hoạch mở rộng các cơ sở đào tạo giáo viên THCS

Năm 2007, Chính phủ đã phê duyệt quy hoạch mở rộng các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2006–2020 (Quyết định số 121/2007/QĐ-TTg). Theo đó, vùng Đông Nam Bộ tăng số trường từ 90 trường (năm 2006) lên 105 trường (năm 2020). Tỷ lệ đào tạo cao đẳng giảm dần từ 78,4% năm 2005 xuống chỉ còn 72% vào năm 2010, chỉ còn 64% vào năm 2015 và chỉ còn 56% vào năm 2020. Đào tạo giáo viên là một trong những ngành, lĩnh vực ưu tiên với các suất học sinh viên đào tạo theo nhóm các ngành, nghề từ 12% vào năm 2020.

Các tỉnh, thành vùng Đông Nam Bộ đã xây dựng quy hoạch phát triển nhân lực và phát triển giáo dục đào tạo năm 2020, trong đó có kế hoạch hoàn thiện, phát triển các cơ sở đào tạo giáo viên.

Các cơ sở đào tạo giáo viên THCS vùng Đông Nam Bộ gồm các trường C-SP Bà Rịa – Vũng Tàu, Học viện Sư phạm Nghệ An, C-SP Tây Ninh, C-SP Bình Phước; Học viện Sư phạm Hồ Chí Minh; là các đơn vị sản xuất công nghiệp thu nhập cao.

Trường Học viện Sư phạm Hồ Chí Minh thành lập trên cơ sở trường C-SP TP.HCM, Trường Cán bộ QLGD TP.HCM và Trường Trung cấp Sư phạm Miền Nam TP.HCM từ năm 2007 gồm 736 cán bộ, viên chức và nhân viên, trong đó có 343 giảng viên.

Trường Học viện Sư phạm Hồ Chí Minh thành lập trên cơ sở nâng cấp trường C-SP Bình Dương tháng 10 năm 2009 gồm 320 cán bộ, viên chức và nhân viên, trong đó có 218 giảng viên.

Trường Học viện Sư phạm Nghệ An thành lập tháng 8 năm 2010 trên cơ sở nâng cấp trường C-SP Nghệ An gồm 243 cán bộ, viên chức và nhân viên, trong đó có 174 giảng viên.

Trường C-SP Tây Ninh thành lập năm 1988 với 126 cán bộ, viên chức, trong đó có 74 giảng viên.

Trình độ C SP Bình Phước thành lập năm 2003 gồm 94 cán bộ, viên chức, trong đó có 60 kỹ sư viên.

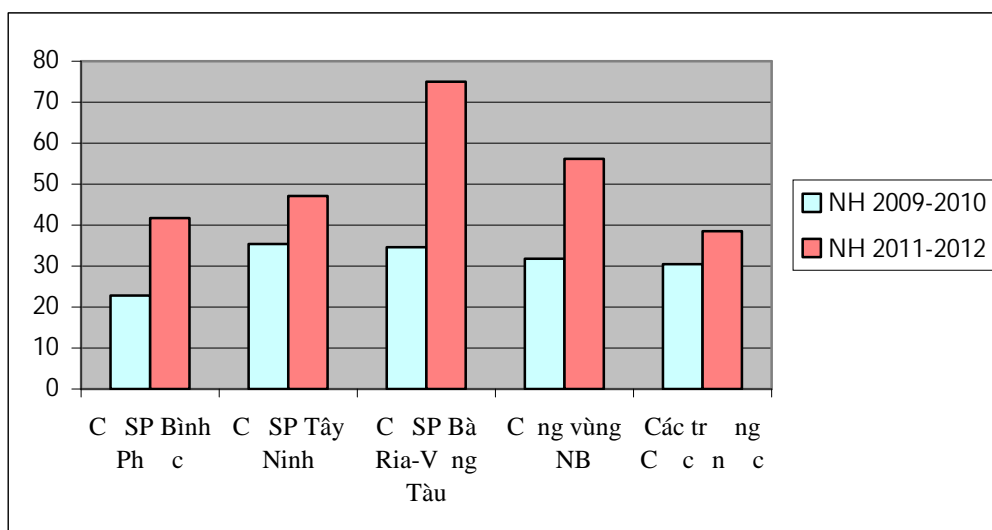
Trình độ C SP Bà Rịa – Vũng Tàu thành lập năm 2000 gồm 151 cán bộ, viên chức, trong đó có 102 kỹ sư viên.

Hiện nay, trình độ các trình độ C SP phát triển nhanh chóng trong các năm gần đây, đặc biệt là trình độ có trình độ sau đại học. Trong vòng 3 năm, tỷ lệ kỹ sư viên trình độ trên đại học tăng từ 31.8% lên 56.2%.

Bảng 2.5: Trình độ kỹ sư viên các trình độ C SP vùng Đông Nam Bộ

| Tỉnh/TP | Năm học 2009-2010 | | | | 2011-2012 | | | |
|-----------------------------|-------------------|-----|------|------|-----------|-----|------|------|
| | GV | TS | Th.S | % | GV | TS | Th.S | % |
| C SP Bình Phước | 57 | 1 | 12 | 22.8 | 60 | 1 | 24 | 41.7 |
| C SP Tây Ninh | 82 | 1 | 28 | 35.4 | 102 | 2 | 46 | 47.1 |
| C SP Bà Rịa-Vũng Tàu | 78 | | 27 | 34.6 | 96 | 3 | 69 | 75.0 |
| C vùng Đông Nam Bộ | 217 | 2 | 67 | 31.8 | 258 | 6 | 139 | 56.2 |
| Các trình độ C cấp quốc gia | 24597 | 656 | 6859 | 30.5 | 24437 | 633 | 8766 | 38.5 |

Nguồn: Số liệu khảo sát và số liệu của Bộ GD-ĐT



Biểu đồ 2.7: Tỷ lệ kỹ sư viên trình độ trên đại học của các trình độ C SP trong vùng Đông Nam Bộ so với toàn vùng và cấp quốc gia

Hiện nay, trình độ các trình độ C SP, nhu cầu công nghệ và quan tâm ứng dụng công nghệ, trong 3 năm từ 2009 đến 2012, trình độ kỹ sư viên các trình độ đã có phát triển công nghệ và chất lượng. Số kỹ sư viên có trình độ trên đại học tăng nhanh.

Tất cả các trường có tỉ lệ cao hơn bình quân cấp tỉnh. Trường THPT Bà Rịa – Vũng Tàu có tỉ lệ tốt nghiệp cao nhất (tỉ lệ đạt 35% năm 2009 tăng lên 75% năm 2012), cao hơn nhiều so với bình quân toàn vùng. Mặc dù tỉ lệ thi đỗ sinh viên có trình độ sau đại học cao hơn cấp tỉnh nhưng số lượng sinh viên còn ít và không cân đối.

✱ Hiện nay, tất cả trường THPT địa phương ào tạo giáo viên THCS (từ năm 2007) đều nằm trong vùng Đông Nam Bộ đã có 6 cơ sở ào tạo giáo viên THCS bao gồm 3 trường THPT (các ngành) có các khoa ào tạo giáo viên và 3 trường THPT (ào tạo các ngành ngoài chuyên môn). Sự phát triển hiện tại của các cơ sở ào tạo giáo viên hiện nay là phù hợp với quy hoạch và phân bổ nguồn lực của các cơ sở giáo dục đại học nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của các ngành nghề khác nhau trong xã hội, trong đó có việc giáo viên đáp ứng nhu cầu phát triển giáo dục.

Tuy nhiên, các cơ sở ào tạo giáo viên đều quy hoạch theo hướng phát triển thành trường cao đẳng, đại học ngành, trong đó ngành chuyên môn chỉ chiếm từ 40% đến 60%. Bên cạnh các trường chuyên môn, vì nhiều lý do đã hình thành thu nhập xã hội này, làm “yếu hóa” vị trí, vai trò của trường chuyên môn, ngành chuyên môn.

2.2.1.2. Xây dựng quy hoạch, kế hoạch ào tạo, bồi dưỡng giáo viên THPT

Trên cơ sở quy hoạch phát triển giáo dục đại học địa phương, các trường chuyên môn đã xây dựng kế hoạch ào tạo, ào tạo lại và bồi dưỡng giáo viên. Tuy nhiên kế hoạch này thường ngắn hạn (hàng năm) hoặc trung hạn (5 năm), mà thiếu xây dựng kế hoạch dài hạn năm 2020 như THPT Bà Rịa – Vũng Tàu, năm 2025 như THPT Chí Minh. Việc xây dựng kế hoạch gặp khó khăn do dữ liệu báo cáo chính xác, biến động dân số, chính sách thi tuyển sinh và thi đỗ sinh viên, kết nối giữa các địa phương trong vùng. Các trường cao đẳng chuyên môn đang còn khó khăn trong việc mở ngành ào tạo mới do thi đỗ sinh viên

viên học nhu cầu m t s ngành học không nhiều. Vì vậy m t s ngành học các trường phải liên kết đào tạo với các trường khác.

2.2.1.3. *Đáp ứng nhu cầu giáo viên*

Các nhà trường có đáp ứng nhu cầu đội ngũ giáo viên hàng năm và nhu cầu nhân lực chuyên ngành vào tình hình phát triển trường lớp, quy mô và tổ chức, biên chế, tổng số giáo viên và số học sinh trên mỗi trường và bình quân giáo viên thông qua phân tích dữ liệu đội ngũ giáo viên của các Sở GD-ĐT. M t s nhà trường xây dựng kế hoạch tổ chức (các trường, các nhà trường hợp quy định).

Tuy nhiên trên thực tế, kế hoạch phát triển trường lớp thường bị bỏ trống, không đúng kế hoạch, số học sinh các cấp học bình quân (tổng học sinh) không đủ, vì vậy chú ý, phân công giáo viên phụ trách giảng dạy các môn học thì thiếu hụt, làm cho việc đánh giá thi học sinh chính xác, sai số lớn. Ngoài ra, do phân công quản lý, kiểm tra đánh giá của ngành giáo dục và kế hoạch tuyển sinh của các trường sẽ phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác.

2.2.1.4. *Quy định về xây dựng chuẩn đầu ra*

Các cơ sở đào tạo giáo viên trong vùng đã chấp hành thực hiện xây dựng và công bố chuẩn đầu ra các ngành đào tạo, ngoài chuẩn kiến thức, kỹ năng, thái độ, các trường cũng xác định vị trí sau khi ra trường, khi năng lực tiếp cận cao, trong đó có quy định về chuẩn ngoại ngữ, tin học.

Bảng 2.6: Chuẩn đầu ra các ngành đào tạo GV THCS vùng NB

| STT | Tên | Số ngành TC SP | Số ngành đã công bố chuẩn đầu ra | Chuẩn Ngoại ngữ | Chuẩn Tin học |
|-----|-----------------------|----------------|----------------------------------|-------------------|---------------|
| 1 | H Sài Gòn | 14 | 14 | B, B1 (TOEIC 300) | A |
| 2 | H Nghệ An | 14 | 14 | A hoặc B | A hoặc B |
| 3 | H Thủ Đức - M t | 13 | 1 | A (350 TOEIC) | A |
| 4 | CSP Bình Phước | 16 | 16 | A (300 TOEIC) | A |
| 5 | CSP Tây Ninh | 12 | 3 | A | A |
| 6 | CSP Bà Rịa - Vũng Tàu | 20 | 9 | A (300 TOEIC) | A hoặc B |

Trình độ học Thạc Sĩ Công khai chu kỳ 2 năm ra trong phạm vi công khai cam kết chất lượng đào tạo, không tách riêng từng môn; có mức tiêu chuẩn ngành, kỹ năng mềm.

Trình độ Hồ Sơ Phân thành từng môn chu kỳ 2 năm thi các môn thi chung, kỹ năng chuyên ngành và kỹ năng bổ trợ (môn tiếng Anh phân thành 5 loại kỹ năng thi chung, cơ sở, chuyên ngành, nghiệp vụ sư phạm, bổ trợ); chuẩn kỹ năng mềm kỹ năng viết các hồ sơ giáo dục, các hồ sơ dự học, kỹ năng sử dụng phần mềm dự học, kỹ năng tìm kiếm, nghiên cứu; chuẩn thái độ phẩm chất chính trị, đạo đức, ý thức nghề nghiệp.

Trình độ Chứng Chỉ Bà Rịa – Vũng Tàu đưa vào chu kỳ 2 năm thi, kỹ năng viết mức tiêu biểu tham gia công tác quản lý nhà trường, quản lý ngành giáo dục, kỹ năng hồ sơ quản lý, các hồ sơ ngoài giờ. Môn tiếng Anh như Toán, yêu cầu trình độ Tin học B, ngành Tiếng Anh phải có trình độ Nhúng N5; biết sử dụng các phần mềm kỹ thuật trong dự học.

Trình độ Chứng Chỉ Tây Ninh quy định chuẩn viết kỹ năng thực hành bộ môn (các ngành nghề khi cần), kỹ năng nghiệp vụ, kỹ năng cơ bản, kỹ năng mềm.

Trình độ Chứng Chỉ Bình Phước ngoài các mức tiêu chuẩn chung, kỹ năng chuyên ngành, yêu cầu sinh viên sử dụng các phần mềm soạn thảo: Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft Power Point.

Trình độ Hồ Sơ Nai quy định chuẩn trình độ tiếng Anh B cho ngành Sinh học, đại lý, trình độ B Tin học cho ngành Môi Trường và An toàn Trung cho ngành Ngăn Ngừa.

Nhìn chung, các cơ sở đào tạo đã xây dựng, ban hành và công bố chu kỳ 2 năm ra các ngành đào tạo nói chung, đào tạo giáo viên THCS nói riêng theo quy định của Bộ GD-ĐT về nội dung và hình thức. Môn tiếng Anh xây dựng trên cơ sở tham khảo chu kỳ 2 năm ra của nhiều trường khác, căn cứ vào khung chương trình đào tạo và xu hướng chung. Việc công bố chu kỳ 2 năm ra các thành tích trên các trang internet website của trường, trên các phần mềm tin tức khác.

M t s tr ã công khai trên s tay gi ng viên, s tay sinh viên. Tuy nhiên, chu n u ra do các khoa ào t o xây d ng, ban hành b sung theo t ng n m t ng ng v i các ngành ào t o m i trong n m. Do ó, m t s tr ã ch a ban hành ho c công b chu n u ra c a t t c các ngành ã ào t o; n i dung, hình th c c a chu n u ra ch a th ng nh t ngay c trong t ng tr ng, nh t là các tr ng H. Chu n u ra các tr ng còn khác nhau, các tr ng H có ào t o trình C yêu c u cao h n các tr ng C SP. Yêu c u v ngo i ng c ng ch a th ng nh t “chu n” ch ng h n c ng quy nh ch ng ch A ti ng Anh nh ng có tr ng ghi t ng ng 300 i m TOEIC, có tr ng ghi t ng ng 350 i m TOEIC, có tr ng ghi quy nh có ch ng ch B ho c B1 (Châu Âu) nh ng ch t ng ng 300 i m TOEIC. Nhi u ngành m t s tr ng ít c p n chu n ki n th c v tâm lý h c, giáo d c h c; k n ng giáo d c h c sinh; xác nh v trí làm vi c sau khi t t nghi p ch a sát (nh ngành Giáo d c công dân c a tr ng H ng Nai xác nh v trí làm vi c sau khi ra tr ng làm T ng ph trách i).

✱ Xây d ng chu n u ra là l nh v c m i, khó cho các c s giáo d c i h c nói chung, c bi t i v i các tr ng cao ng. Dù v y, các tr ng ã th c hi n xây d ng chu n u ra cho h u h t các ngành ào t o trên c s m c tiêu ào t o ngành h c, trong ó có quy nh v kh i ki n th c làm công c h tr cho vi c h c t p, nghiên c u và cho vi c làm nh ngo i ng , tin h c; ng th i công b công khai trên trang i n t c a tr ng, m t s tr ã công khai trên s tay sinh viên.

Tuy nhiên, vi c xây d ng chu n u ra ch y u mang tính nh tính, chung chung, khó o l ng. M c yêu c u c a chu n u ra ch a th t s phù h p v i m c tiêu. M t s ngành h c, chu n u ra c i u ch nh, b sung v ki n th c, k n ng, thái nh ng m c tiêu ào t o ngành h c không thay i t ng ng.

2.2.2. Quy định quá trình đào tạo

2.2.2.1. Thực hiện các mô hình đào tạo giáo viên THCS

Công nghệ trên cơ sở, trong những năm qua các trường trong vùng đang thực hiện 3 phương thức hay mô hình đào tạo giáo viên THCS, đó là:

① Đào tạo giáo viên tại các trường theo phương thức tuyển thẳng: vừa đào tạo khoa học cơ bản/chuyên ngành vừa đào tạo sơ phạm (mô hình song song) thực hiện 3 năm. Tất cả các trường ưu tiên thực hiện theo mô hình này. Các ngành đào tạo thường ghép 2 ngành (ngành chính 70%, ngành phụ 30% khi cần tuyển thẳng). Sinh viên tốt nghiệp có thể giảng dạy 2 môn học, chẳng hạn Văn – Sử, Văn – Giáo dục công dân, Toán – Tin, Toán – Lý,... cá biệt ghép 3 ngành (Kỹ thuật nông nghiệp – Kỹ thuật công nghiệp – Kinh tế gia đình) đào tạo giáo viên dạy môn Công nghệ. Một số ngành đào tạo ngành như Toán, Văn, Âm Nhạc, Mỹ Thuật,... Việc đào tạo ghép ngành giữ nguyên các bài toán phân công giáo viên trong tuần các trường có các môn học không cho một biên chế học tập thì thi tuyển giáo viên. Tuy nhiên ngành giáo viên chuyên dạy môn văn khi cần tuyển thẳng như văn, là xu hướng chung nâng cao chất lượng.

② Đào tạo giáo viên theo 2 giai đoạn (mô hình nối tiếp). Về lý thuyết, mô hình này đào tạo về khoa học cơ bản/chuyên ngành trước, sau đó đào tạo nghề sơ phạm, thực hiện với hai hình thức: có nhàn (mô hình 2+1: áp dụng với thí sinh đăng ký thi ngành sơ phạm và trúng tuyển tại các trường) và không nhàn (mô hình 3+1: áp dụng với sinh viên tốt nghiệp các ngành khác, có nhu cầu đào tạo nghề sơ phạm).

Trên thực tế, một số ngành một số trường đào tạo ngoài sơ phạm và thực hiện chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sơ phạm, chẳng hạn các ngành Anh văn, Tin học để hỗ trợ việc làm cho sinh viên, đáp ứng yêu cầu của giáo viên đang thi tuyển. Tuy nhiên, theo đánh giá của các trường phổ thông, số giáo viên này có hạn chế về năng lực sơ phạm.

③ Đào tạo liên thông (TCSP lên C SP; C SP lên HSP), thực theo hình thức v a h c v a làm. Phương thức này góp phần lớn trong việc chuyển hóa học nâng chuyển trình đào tạo của giáo viên, trong đó cũng là nguyên nhân của tình trạng nhiều giáo viên có năng lực không tương xứng với trình độ đào tạo.

Cùng với sự gia tăng quy mô của đào tạo giáo viên, sự tồn tại tình trạng nhiều phương thức/mô hình đào tạo giáo viên nêu trên đã dẫn đến quy định tình trạng thi của giáo viên. Những vấn đề cốt lõi của đào tạo giáo viên và quy hoạch đào tạo giáo viên (đặc biệt là quy hoạch về các giáo viên theo môn học, địa phương) liên quan nên phải được phân tích.

2.2.2.2. Quy định công tác tuyển sinh

Các trường chức năng xây dựng kế hoạch tuyển sinh hàng năm bao gồm xác định và nâng cao tiêu chuẩn tuyển sinh; tuyên truyền, tổ chức tuyển sinh; thi, xét tuyển. Hiện tại các trường xét tuyển, trường C SP Tây Ninh thực hiện thi tuyển theo thi chung của Bộ GD-ĐT. Trường H Sài Gòn, H Thủ Đức tuyển sinh trong nước, trường H Nghệ An và các trường C SP tuyển thí sinh có học lực trung bình trở lên. Các trường H thực hiện thi (H) nâng cao tuyển (h C), sau đó xét tuyển nguyện vọng 2; các trường C SP xét tuyển theo nguyện vọng 1 và nguyện vọng 2, sau đó theo nguyện vọng 1. Thí sinh xét tuyển theo nguyện vọng 2 thường có điểm chuẩn trúng tuyển cao hơn nguyện vọng 1, trong đó nhiều thí sinh có điểm cao. Tuy nhiên, thí sinh đăng ký nguyện vọng 1 phần lớn là những thí sinh có số lượng hạn chế, có những trường đặc biệt ngay từ khi chèn vào trường sinh phẩm.

Mặt sự nghiêm túc yêu cầu tuyển sinh đào tạo cao học khó khăn, nhiều ngành khó tuyển hoặc chỉ tuyển vào trường (điểm chuẩn vào bằng điểm sàn cao học hoặc bằng điểm sàn khác). Trường tuyển sinh so với chỉ tiêu thực tế do nhiều nguyên nhân trong đó có nguyên nhân về việc làm, chính sách liên quan và việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh chưa đúng.

Bảng 2.7: Tuyển sinh trình cao đẳng các cơ sở đào tạo trong vùng Đông Nam Bộ

| Tỉnh/TP | 2009-2010 | | | 2011-2012 | | |
|------------------------|-----------|-------|----|-----------|-------|------|
| | Chỉ tiêu | Tuyển | % | Chỉ tiêu | Tuyển | % |
| H. Sài Gòn | 2,150 | 1,798 | 84 | 2150 | | |
| H. Đồng Nai | 1,300 | 967 | 74 | 1050 | | |
| H. Thủ Đức - M. T. | 745 | 581 | 78 | 600 | | |
| C. SP Bình Phước | 370 | 318 | 86 | 300 | 240 | 80 |
| C. SP Tây Ninh | 320 | 242 | 76 | 400 | 184 | 46 |
| C. SP Bà Rịa-V. ng Tàu | 600 | 448 | 75 | 600 | 432 | 72 |
| C. ng | 5,485 | 4,354 | 79 | 5100 | - | 65.8 |

Sau khi tuyển sinh, sinh viên tiếp tục nhập vào học các chương trình theo ngành đã đăng ký học theo chương trình tuyển sinh của sinh viên sau khi kết thúc phần học chung bắt buộc (thông thường dùng cho các trường H, C thể hiện phần đăng ký xét tuyển theo nhóm chương trình trong kỳ thi tuyển sinh đầu khóa).

2.2.2.3. Quản lý các hoạt động đào tạo

❖ Thể hiện chương trình đào tạo

Khung chương trình đào tạo giáo viên trình cao đẳng hiện hành (theo niên chế) quy định khối lượng kiến thức tối thiểu từ 168-169 tín chỉ trình (vht), chia thành nội dung về Giáo dục thể chất và Giáo dục quốc phòng; cấu trúc thành các khối kiến thức giáo dục đại cương (chung cho khối ngành và riêng cho ngành), khối kiến thức giáo dục chuyên nghiệp (chung cho khối ngành, riêng cho ngành, kiến thức bắt buộc, thực tập sinh).

Các trường cao đẳng khung chương trình xây dựng chương trình đào tạo theo hướng bổ sung phần bắt buộc và tự chọn. Tuy nhiên, chương trình đào tạo giữa các trường có sự khác biệt đáng kể giữa các ngành đào tạo.

Hai ngành chính của các cơ sở đào tạo (đào tạo viên chức nghiệp vụ, tín chỉ 1 năm học các ngành khác) là Toán (1 năm ngành) hoặc Toán (ngành 1) ghép với ngành 2 là Tin học, Lý,...; Văn (1 năm ngành) hoặc Văn (ngành 1) ghép với ngành 2 là Sử, GDCD, Công tác xã hội,...

iv ngành Toán, chỉ có phần khối lượng kiến thức chuyên nghiệp chung cho khối ngành để thi tốt nghiệp (20 vht), phần chuyên ngành thi tốt nghiệp khác biệt đáng kể, cao hơn C-SP Bình Phước 81,2% so với H-ĐuM (78/96 vht). Ngay cả phần thi tốt nghiệp, trường H-ĐuM thi tốt nghiệp trình độ phần các trường khác (14 vht) và ít hơn quy định của BGD-ĐT.

**Bảng 2.8: Chương trình khung ngành C-SP Toán và C-SP Toán – Tin
Tỉ mỉ trình bày**

| Tnh/TP | C-SP Toán; Toán – Tin | | | | | |
|----------------------|-----------------------|-------|------------------------|-----------------|-------------------|----------|
| | Số vht/tín ch | Chung | Chuyên nghiệp | | | Ngành |
| | | | Chung khối ngành | Chuyên ngành | Thi tốt nghiệp | |
| CT khung BGD-ĐT | 169 | 42 | 20 | 90 | 17 | |
| H-ĐuM | 169 | 39 | 20 | 96 | 14 | Toán–Tin |
| C-SP Bình Phước | 156 | 41 | 20 | 78 | 17 | Toán |
| C-SP Bà Rịa–Vũng Tàu | 169 | 43 | 20 | 89 | 17 | Toán |

iv ngành SPVN, phần thi tốt nghiệp, trường H-ĐuM thi tốt nghiệp 8 tín chỉ (tổng cộng 10 vht), thấp hơn số vht các trường khác, trong khi phần kiến thức giáo dục đại học (phần chung) chiếm trường 54,7% (58/106 tín chỉ) khối lượng toàn bộ chương trình.

**Bảng 2.9: Chương trình khung ngành C-SP VN và C-SP VN – S
tỉ mỉ trình bày**

| Tnh/TP | C-SP VN; VN – S | | | | | |
|------------------------|------------------|-------|------------------------|-----------------|-------------------|--------|
| | Số vht/tín ch | Chung | Chuyên nghiệp | | | Ngành |
| | | | Chung khối ngành | Chuyên ngành | Thi tốt nghiệp | |
| CT khung BGD-ĐT | 169 | 43 | 20 | 89 | 17 | |
| H-ĐuM | 162 | 37.64 | 20 | 89.44 | 14.55 | VN – S |
| H-ĐuM ^(*) | 106 | 58 | 28 | 12 | 8 | VN |
| C-SP Bình Phước | 169 | 39 | 20 | 93 | 17 | VN – S |
| C-SP Bà Rịa – Vũng Tàu | 155 | 39 | 20 | 79 | 17 | VN |

(*) Đào tạo theo tín chỉ

Đi v i các h c ph n, nhìn chung các tr ng bám theo ch ng trình khung c a B GD- T, ít có s i u ch nh, nh t là ph n ki n th c b t bu c. Ch ng h n ngành V n ho c V n – S b ng 2.10, m t s h c ph n có s khác bi t nh Ngo i ng là ti ng Anh ho c Hán Nôm ho c c hai ph thu c vào i ng gi ng viên. H c ph n PPHD, tr ng H Th D u M t thi t k h c ph n này có 3 tín ch , trong khi H ng Nai, C SP Bình Ph c là 11 vht, C SP Bà R a – V ng Tàu là 9 vht, ít h n khung ch ng trình.

B ng 2.10: Kh i l ng ki n th c (vht) h c ph n Ngo i ng và PPDH ngành V n, V n – S m t s tr ng

| | Ngành | Ngo i ng | | Ph ng pháp d y h c | | |
|----------------------|-------|-----------|---------|--------------------|---------|---------|
| | | Ti ng Anh | Hán Nôm | n ngành | Ngành 1 | Ngành 2 |
| CT khung B GD- T | | | 10 | 11 | 7 | 4 |
| H ng Nai | V n–S | 7 | 5 | | 7 | 4 |
| H Th D u M t (*) | V n | 6 | 3 | 3 | | |
| C SP Bình Ph c | V n–S | 10 | | | 7 | 4 |
| C SP Bà R a–V ng Tàu | V n | | 10 | 9 | | |

(*) ào t o theo tín ch

N i dung các h c ph n trong ch ng trình ào t o ngành Toán c a các tr ng có s khác bi t không nh ng s vht ho c tín ch mà còn khác nhau v s h c ph n (môn h c). Tr ng H ng Nai, C SP Bà R a – V ng Tàu thêm h c ph n V t lý i c ng vào kh i ki n th c giáo d c i c ng cho ngành. S h c ph n ki n th c chuyên ngành Toán tr ng C SP Bà R a – V ng Tàu là 22, trong ó có h c ph n s d ng các ph n m m trong d y h c toán; h c ph n PPDH Toán là 12 vht (khung ch ng trình b t bu c là 9 vht).

B ng 2.11: S h c ph n kh i ki n th c i c ng và giáo d c chuyên nghi p cho ngành Toán, Toán – Tin

| | Ngành | i c ng cho ngành | | Chuyên nghi p cho ngành | | |
|----------------------|------------|------------------|------------|-------------------------|---------|---------|
| | | n ngành | Ghép ngành | n ngành | Ngành 1 | Ngành 2 |
| CT khung B GD- T | | 2 | | 16 | 13 | |
| H ng Nai | Toán – Tin | | 4 | | 13 | 11 |
| C SP Bình Ph c | Toán | 2 | | 16 | | |
| C SP Bà R a–V ng Tàu | Toán | 3 | | 22 | | |

Các môn thi t t nghi p, các tr ã ng có s 1 a ch n khác nhau. Tr ã ng H ã ng Nai ch n thi t t nghi p ngành V ã n – S hai môn Thi pháp h c và Ng pháp ch c n ng; ngành Toán – Tin là Gi i tích và S ã d ã ng ph n m m toán h c. tr ã ng C ã SP Bà R a – V ã ng Tàu ch n hai môn Ki n th c c s ngành (M_1) và Ki n th c chuyên môn (M_2) c ã xây ã d ã ng trên c s c ã các n i dung c a nhi u h c ph n. Ch ã ng h ã n, ngành Toán M_1 c ã t ã ng h p t 3 h c ph n (Lý thuy t s , Phép tích vi tích phân hàm m t bi n và hàm nhi u bi n, Ph ã ng trình vi phân); M_2 c ã t ã ng h p t 2 h c ph n (PPDH ã i c ã ng môn Toán, PPDH các n i dung môn Toán). Ngành V ã n M_1 c ã t ã ng h p t 3 h c ph n (V ã n h c th gi i, V ã n h c trung ã i Vi t Nam, V ã n h c hi n ã i); M_2 c ã t ã ng h p t các h c ph n (PPDH ã ng ã v ã n 1, 2, Ti ã ng Vi t, Ph ã ng pháp t p làm v ã n) và tích h p thêm n i dung các h c ph n Ng ã âm ti ã ng Vi t, Ng ã pháp ti ã ng Vi t, T p làm v ã n, c ã v ã n.

K t qu kh o sát v m c ã phù h p c a ch ã ng trình ào t o các ngành cao ã ng s ph m

có k t qu ã nghiên c u, tác gi ã ã ti n hành kh o sát 336 giáo viên THCS là sinh viên c a tr ã ng Cao ã ng s ph m Bà R a – V ã ng Tàu t t nghi p ra tr ã ng ã ng công tác gi ã ng ã y t ã l n m ã n 10 n m t i các tr ã ng trung h c c s trên ã bàn t nh Bà R a – V ã ng Tàu.

M i n i dung kh o sát c ã ã ã giá: *r t phù h p* chuy n thành ã nh ã l ã ng t ã ng ã ng 1 ã i m; *phù h p* chuy n thành ã nh ã l ã ng t ã ng ã ng 2 ã i m; *t ã ng ã i phù h p* chuy n thành ã nh ã l ã ng t ã ng ã ng 3 ã i m và *khô ng phù h p* chuy n thành ã nh ã l ã ng t ã ng ã ng 4 ã i m. K t qu kh o sát c ã x lý và ã ã ã giá 4 m c ã sau:

M c ã I: ã i m trung bình ã l ã n h ã n ho c b ã ng 1 và ã nh ã h ã n ho c b ã ng 1.75 ($1 \leq \bar{X} \leq 1.75$)

M c ã II: ã i m trung bình $1.75 < \bar{X} \leq 2.5$

M c ã III: ã i m trung bình $2.5 < \bar{X} \leq 3.25$

M c ã IV: ã i m trung bình $3.25 < \bar{X} \leq 4$

Kết quả nghiên cứu từ bảng 2.12 cho thấy, các SV tham gia khảo sát đã đánh giá nội dung chương trình đào tạo của trường là tương đối phù hợp (Mức III: $(\bar{X} = 2.51 + 2.82 + 2.43 / 3 = 2.59)$). Trong đó, nội dung chương trình đào tạo về lý thuyết (2.51) và thực hành (2.82) là tương đối phù hợp (Mức III), về thực tiễn (2.43) là phù hợp (Mức II).

Bảng 2.12: Các sinh viên đánh giá về nội dung chương trình đào tạo

| Ngành đào tạo | Lý thuyết | | Thực hành | | Thực tiễn | |
|---|-------------|------------|-------------|------------|-------------|-----------|
| | \bar{X} | M | \bar{X} | M | \bar{X} | M |
| Cao đẳng Anh văn (CDAnh) | 2.08 | II | 2.85 | III | 2.38 | II |
| Sophomore công nghệ (SPCN) | 2.33 | II | 2.78 | III | 2.56 | III |
| Sophomore giáo dục thể chất (SPGDTC) | 2.29 | II | 2.07 | II | 2.50 | II |
| Sophomore hóa sinh (SPH - S) | 2.25 | II | 2.50 | II | 2.08 | II |
| Sophomore kỹ thuật công nghiệp (SPL - KTCN) | 2.33 | II | 2.67 | III | 2.56 | III |
| Sophomore lý hóa (SPL - H) | 2.40 | II | 2.70 | III | 2.00 | II |
| Sophomore nhà (SPN - H) | 2.13 | II | 1.94 | II | 1.88 | II |
| Sophomore xã (SPS - D) | 2.50 | II | 2.79 | III | 2.21 | II |
| Sophomore xã giáo dục công dân (SPS - GDCD) | 2.46 | II | 2.92 | III | 2.38 | II |
| Sophomore sinh hóa (SPS - H) | 2.24 | II | 2.65 | III | 2.06 | II |
| Sophomore kỹ thuật nông nghiệp (SPS - KTNN) | 2.25 | II | 2.75 | III | 2.25 | II |
| Sophomore toán lý (SPT - L) | 2.50 | II | 3.25 | III | 2.25 | II |
| Sophomore toán (SPToán) | 2.13 | II | 2.50 | II | 2.63 | III |
| Sophomore xã (SP - xã) | 2.89 | III | 3.00 | III | 2.89 | III |
| Cao đẳng tin (CDTin) | 3.00 | III | 3.33 | IV | 3.00 | III |
| Sophomore môn non (SPMN) | 2.52 | III | 2.95 | III | 2.67 | III |
| Sophomore xã giáo dục công dân (SPD- GDCD) | 2.56 | III | 2.68 | III | 2.52 | III |
| (Sophomore tin học (SPTH) | 2.69 | III | 3.06 | III | 2.69 | III |
| Sophomore tin (SPTin) | 2.79 | III | 2.79 | III | 2.14 | II |
| Sophomore toán tin (SPT-T) | 2.69 | III | 2.97 | III | 2.52 | III |
| Sophomore văn (SPVan) | 2.58 | III | 3.33 | IV | 2.42 | II |
| Sophomore văn sử (SPV-Su) | 2.86 | III | 2.86 | III | 2.50 | II |
| Sophomore lý tin (SPL-T) | 3.29 | IV | 3.57 | IV | 2.71 | III |
| Trung bình các ngành | 2.51 | III | 2.82 | III | 2.43 | II |

Xem xét c_{th} t_{ng} chuyên ngành ào t_o cho t_h y:

V lý thuy t_m c r t phù h_p không có chuyên ngành nào; m_c phù h_p có 13/23 (chi m 56.5%) chuyên ngành; m_c t_{ng} i phù h_p có 9/23 (39.1%) chuyên ngành và có 1 chuyên ngành (4.3%) cho là không phù h_p. Các ngành ào t_o giáo viên t_{nhiên} c_{ánh} giá là phù h_p còn các ngành ào t_o giáo viên xã h_i á_{nh} giá m_c t_{ng} i phù h_p.

V th c hành m_c r t phù h_p không có chuyên ngành nào; m_c phù h_p có 4/23 (chi m 17.4%) chuyên ngành; m_c t_{ng} i phù h_p có 16/23 (69.6%) chuyên ngành và có 3/23 (13%) chuyên ngành cho là không phù h_p. Nh_v y, n_i dung ch_{ng} trình th c hành m_c t_{ng} i phù h_p chi m a s . i u này cho t_h y n_i dung th c hành ch a á_p ng c m c tiêu rèn k_n ng ngh_{ng} nghi p cho sinh viên.

i v i n_i dung ch_{ng} trình ào t_o v_{th c t p ngh} (TTSP) m_c r t phù h_p không có chuyên ngành nào; m_c phù h_p có 13/23 (chi m 56.5%) chuyên ngành; m_c t_{ng} i phù h_p có 10/23 (43.5%) chuyên ngành. Nh_v y, n_i dung ch_{ng} trình th c t p ngh m_c phù h_p chi m a s . i u này cho t_h y n_i dung th c t p ngh ã á_p ng c m c tiêu rèn k_n ng ngh_{ng} nghi p cho sinh viên.

S_{phù h p} n_i dung ch_{ng} trình ào t_o hi n hành t_i tr_{ng} c_{th} hi n rõ nét qua vi c v_n d_{ng} nh_{ng} ki_n th_c, k_n ng vào th_c t_i n gi_{ng} d_y, c_{ánh} giá m_c II (phù h_p). Nh_v y c_u SV cho r_{ng} k_t qu ào t_o tr_{ng} ã giúp h_l làm vi c t_t. N_u ch_{ng} trình c_c i t_i n cho phù h_p h_n thì ch_c ch_n s_gúp sinh viên khi ra tr_{ng} làm vi c t_h i u qu_{cao}. Nh_{ng} n_i dung h_c ph_n c_{ng} d_{ng} t_t vào ho_t ng ngh_{ng} nghi p là nghi p v_s ph_m (h_{ng} 1), ki_n th_c chuyên ngành (h_{ng} 2), ph_{ng} pháp gi_{ng} d_y (h_{ng} 3); nh_{ng} n_i dung x_p th_h ng sau là Chính tr (h_{ng} 7) và Ph_{ng} pháp giáo d_c th_{ch} t (h_{ng} 8).

Bảng 2.13: Hệ số tương quan giữa các nội dung chương trình đào tạo

| | | | Lythuyet | Thuchanh | Thuctapnghe |
|----------------|-------------|-------------------------|----------|----------|-------------|
| Spearman's rho | Lythuyet | Correlation Coefficient | 1.000 | .435** | .310** |
| | | Sig.(2tailed) | . | .000 | .000 |
| | | N | 336 | 336 | 336 |
| | Thuchanh | Correlation Coefficient | .435** | 1.000 | .404** |
| | | Sig.(2tailed) | .000 | . | .000 |
| | | N | 336 | 336 | 336 |
| | Thuctapnghe | Correlation Coefficient | .310** | .404** | 1.000 |
| | | Sig.(2tailed) | .000 | .000 | . |
| | | N | 336 | 336 | 336 |

Dùng kỹ thuật tính hệ số tương quan Spearman bằng phần mềm SPSS cho thấy, mối tương quan giữa ảnh hưởng nội dung chương trình lý thuyết và thực hành; lý thuyết và thực tập nghề; thực hành và thực tập nghề có mối tương quan thuận rất chặt chẽ. Điều này cho thấy sự ảnh hưởng của SV và nội dung chương trình đào tạo như trên là khách quan.

Bảng 2.14: Hệ số tương quan giữa nội dung chương trình đào tạo và kỹ thuật đào tạo

| | | Chương trình | Kết quả đào tạo |
|----------------|--------------|-------------------------|-----------------|
| Spearman's rho | Chương trình | Correlation Coefficient | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .386** |
| | | N | .000 |
| | | 336 | 336 |

Mối tương quan giữa nội dung chương trình đào tạo và hiệu quả và năng lực nghề nghiệp (kỹ thuật đào tạo) là tương quan thuận ($r = 0.386$). Kết quả nghiên cứu này cũng góp phần khẳng định nội dung chương trình đào tạo hiện hành tại Trường (CSP Bà Rịa – Vũng Tàu) là phù hợp.

✱ Nhìn chung, các trường đã chú trọng rà soát chương trình đào tạo, tăng cường chuyên môn đào tạo theo niên chế sang đào tạo theo tín chỉ. Nhìn chung chương trình đã bổ sung kiến thức bổ trợ, lựa chọn các hình thức học tập, mô hình kiến thức bổ trợ thực tiễn.

Tuy nhiên, chương trình chuẩn và nội dung học sinh theo chương trình khung của Bộ GD-ĐT, việc cử các học sinh giỏi thi học sinh giỏi, chưa bám sát vào chương trình nội dung giáo dục phổ thông và chú trọng nghiên cứu giáo viên nhà trường không ào ạt tổ chức công tác giáo viên chuyên môn, giáo dục kỹ năng sống, hướng nghiệp, kiểm tra – đánh giá, giáo dục hòa nhập, giáo dục thể chất xuyên.

❖ Thể hiện các hình thức ào ạt

Thời kỳ có chương trình của Bộ GD-ĐT với việc chuyển ào ạt theo niên chế sang ào ạt theo tín chỉ, các trường đã chú trọng xây dựng và ban hành chương trình khung, nội dung chương trình (mô tả tóm tắt các học phần), kế hoạch ào ạt, công chi tiết các môn học.

Trong việc ào ạt giáo viên THCS trong thời gian qua, đã có các trường đang thể hiện theo niên chế, học và theo niên chế, và theo tín chỉ. Năm học 2009-2010, Trường Hoàng Nai ào ạt theo niên chế, riêng phần nội dung theo tín chỉ, phần thi theo tín chỉ. Trường THPT Đuối M, H Sài Gòn ào ạt theo tín chỉ. Trường THPT Bình Phước và Bà Rịa – Vũng Tàu ào ạt theo niên chế.

✱ Năm học 2010-2011, hình thức ào ạt theo học chế tín chỉ đã có triển khai các trường, bước đầu em làm tốt kết quả như thể hiện việc chuyển nội dung trình phù hợp với nội dung kiến thức có của nhà trường, áp dụng yêu cầu nội dung và phù hợp yêu cầu việc làm; nhiệm vụ giáo viên tích cực nội dung phương pháp dạy theo hướng lấy người học làm trung tâm, ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học; các hoạt động quản lý ào ạt của phòng ào ạt và các khoa đã nhanh chóng nhận, nhận.

Tuy nhiên xuất hiện nhiệm vụ nội dung, bộ phận nhà trường về mặt lý, bộ phận của ào ạt tín chỉ môn tiếng Anh và sinh viên chưa rõ ràng, chuyển biến chậm. Môn tiếng Anh còn lúng túng trong việc nội dung phương pháp soạn công chi tiết, phương pháp dạy, nhất là việc hướng dẫn sinh viên học; việc cho nội dung, đánh giá kết quả học tập của sinh viên. Trong công việc học tập thi cử kinh nghiệm, chưa phát huy vai trò, trách nhiệm của mình và còn “b

t c trong ho t ̣ng”. Nhi u sinh viên ch a thay ̣i thói quen h c t p, ch a tích c c trong vi c t h c, hình thành ph ̣ng pháp h c t p, ph ̣ng pháp ghi chép bài, làm bài t p. S ̣ph i h p gi a ̣i m i ph ̣ng pháp d y và ph ̣ng pháp h c ch a có s ̣g n k t, thi u h n ph ̣ng pháp ki m tra vi c t h c c a sinh viên. C s v t ch t, các i u ki n m b o khác cho ào t o t n ch còn thi u th n, thi u k p th i và m t s h n ch khác.

❖ T ch c ho t ̣ng th c hành, th c t p s ph m

Ho t ̣ng rèn luy n nghi p v s ph m th ̣ng xuyên (RLNVSPXT) và th c t p s ph m là m t trong nh ng ho t ̣ng quan tr ng c a tr ̣ng s ph m c quy nh trong ch ̣ng trình ào t o giáo viên các c p h c, b c h c, là c u n i gi a lý lu n ào t o ngh th y giáo v i th c ti n giáo d c, là h c ph n mang tính ng d ng, yêu c u sinh viên ph i ho t ̣ng.

- *Th i l ̣ng* h c ph n RLNVSPXT g m 3 vht, n i dung RLNVSPXT t p trung ch ̣y u vào vi c v n d ng ki n th c Tâm lý h c, Giáo d c h c gi i quy t tình hu ng x y ra trong th c ti n giáo d c ph ̣ng thông, ph ̣ng pháp d gi ; k n ng ho t ̣ng giáo d c (làm công tác ch nhi m, ti p c n i t ng h c sinh, ph ̣ huynh và sinh ho t t p th), k n ng d y h c (nghiên c u SGK, so n giáo án, t p gi ng, trình bày b ng, làm ùng d y h c), x lý tình hu ng trong khi d y và ti p t c rèn luy n k n ng d y h c m c cao h n.

Th i l ̣ng h c ph n TTSP l n 1 và l n 2 là 9 vht, t ̣ng ng v i 9 tu n th c t p t i các c s giáo d c (3 tu n cho l n 1 và 6 tu n cho l n 2). N i dung g m có:

❶ Th c hành b môn Tâm lý h c: Th c hành các ph ̣ng pháp nghiên c u tâm lý l a tu i, nghiên c u h c sinh cá bi t, n i dung và phong cách giao ti p s ph m, ph ̣ng pháp gi i quy t các tình hu ng s ph m.

❷ Th c hành b môn Giáo d c h c: Nghiên c u ch c n ng, nhi m v c a giáo viên, k n ng thi t k n i dung, ch ̣ng trình, l a ch n ph ̣ng pháp và

hình thức tổ chức dạy học, tổ chức các hoạt động giáo dục ngoài giờ học, hình thức sinh hoạt tập thể và nhà.

③ Thực hành bộ môn công tác xã hội: Thực hành nghi thức lễ, Sao nhi đồng, thi tìm mô hình hoạt động xã hội, tổ chức cắm trại, tập các trò chơi, múa, hát tập thể.

④ Thực hành bộ môn phương pháp dạy học bộ môn: Rèn luyện các kỹ năng sơ phạm: Nghe nói, đọc, viết, vẽ, trình bày bảng, soạn giáo án, tập giảng, làm dùng dạy học và các kỹ năng khác phù hợp với đặc trưng của từng ngành học.

Các trường thực hiện chương trình rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên bám sát quy chế của Bộ GD-ĐT và có quy định riêng. Trường HTHT ĐHM tuân thủ quy định TTSP 11 n, 3 tín chỉ.

- *Khoạch* thực tập xã hội bố trí vào học kỳ 5 và học kỳ 6. Học phần RLNVSPTX vào các học kỳ khác nhau như Trường HTHT ĐHM tổ chức vào học kỳ 5, trường C-SP Bà Rịa – Vũng Tàu vào học kỳ 2, 3 và 4.

- *Hình thức* thực tập sơ phạm là tập trung theo từng tổ, thành từng đoàn có giảng viên hướng dẫn học tập (do sinh viên trực tiếp tổ chức đoàn thực tập tại các trường phổ thông).

Sinh viên thực tập theo các đoàn tại các trường THCS, bình quân 25 sinh viên/đoàn và thực thành lập ban chấp hành nhóm ngành chào đón. Trường sơ phạm cung cấp toàn bộ hồ sơ, biên bản liên quan và nội quy quy định chung về tổ chức, hướng dẫn và chế độ thực hành, thực tập sơ phạm, phân công cán bộ, giáo viên phụ trách, tham gia hướng dẫn thực hành, thực tập và đại diện các cơ sở thực tập, thực hành. Trường THCS tổ chức ưu tiên, giúp đỡ và tổ chức cho sinh viên thực hành, thực tập theo quy chế của Bộ GD-ĐT và quy định của trường sơ phạm.

- *Địa điểm* thực tập sơ phạm là các trường thực hành sơ phạm và trường phổ thông trên địa bàn. Do số trường thực hành sơ phạm còn ít (trong vùng chỉ có 3 trường thực hành, trong đó có 1 trường thực hành trực thuộc cơ sở chào đón) nên

công tác thi c hành, th c t p s ph m ch y u t p trung vào các tr ng THCS là các tr ng i m, tr ng chu n, tr ng có i u ki n v i ng , c s v t ch t. M t s tr ng nh Bà R a – V ng Tàu t ch c th c t p t t c các n i trong t nh sinh viên có i u ki n ti p xúc v i môi tr ng giáo d c c a các vùng có i u ki n khác nhau.

B ng 2.15: H th ng tr ng s ph m th c hành t i vùng NB

| Tr ng | Tr ng th c hành tr c thu c (THCS) | Tr ng th c hành s ph m (THCS) |
|----------------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| Toàn qu c | 1 | 22 |
| H Sài gòn | 1 | |
| H ng Nai | | |
| H Th D u M t | | 1 |
| C SP Bình Ph c | | |
| C SP Tây Ninh | | 1 |
| C SP Bà Ria–V ng Tàu | | |

✱ Th c t là, ho t ng th c hành, th c t p s ph m, rèn luy n nghi p v s ph m th ng xuyên ã c các tr ng s ph m chú ý, bám sát quy nh c a B GD- T nh ng ít có s i m i và linh ho t. Các c s th c hành, th c t p thi u; s g n k t gi a tr ng s ph m và các tr ng ph thông ch a th t ch t ch . M t s tr ng ph thông còn mi n c ng, ch a th c s c ng ng trách nhi m trong ho t ng này.

❖ Công tác thi, ki m tra, ánh giá k t qu h c t p

Thi, ki m tra ánh giá k t qu h c t p c a h c sinh là khâu quan tr ng trong quá trình t ch c d y h c. Ch t l ng giáo d c, ào t o c ánh giá qua nhi u tiêu chu n, tiêu chí, trong ó có ch t l ng thi và ch t l ng công tác ánh giá k t qu h c t p c a h c sinh. i v i các c s ào t o giáo viên, ngoài vi c không ng ng i m i m b o ch t l ng công tác thi, còn ph i chú tr ng n vi c d y cách ra thi, cách t ch c thi cho sinh viên.

Tùy theo tính ch t c a h c ph n, i m t ng h p ánh giá h c ph n c tính c n c vào m t ph n ho c t t c các i m ánh giá b ph n, bao g m: i m ki m tra th ng xuyên trong quá trình h c t p; i m ánh giá nh n th c và thái

tham gia thi o luận; i m ánh giá ph n th c hành; i m chuyên c n; i m thi gi a h c ph n; i m ti u lu n và i m thi k t thúc h c ph n, trong ó i m thi k t thúc h c ph n là b t bu c cho m i tr ãng h p và có tr ãng s không d i 50% c a i m h c ph n (Quy ch ão t o i h c và cao ãng h chính quy ban hành kèm theo Quy t ãnh s 25/2006/Q -BGD T ngày 26 tháng 6 n m 2006 và Quy t ãnh s 43/2007/Q -BGD T ngày 15 tháng 8 n m 2007 c a B tr ãng B Giáo d c và ão t o).

Các tr ãng trong vùng có nh ãng quy ãnh khác nhau v tr ãng s i m các b ph n c a h c ph n. Không có tr ãng nào quy ãnh v i m ki m tra th ãng xuyên.

B ãng 2.16: Tr ãng s i m các b ph n c a h c ph n lý thuy t

| n v | i m ki m tra th ãng xuyên | i m chuyên c n | i m thi gi a HP | i m thi k t thúc HP |
|------------------------|---------------------------|----------------|-----------------|---------------------|
| | % | % | % | % |
| Theo quy ch ão t o | | | | Không d i 50% |
| H Sài gòn | | 10 | 30 | 60 |
| H ãng Nai | | 10 | 20 | 70 |
| H Th D u M t (*) | | | 40 | 60 |
| C SP Bình Ph c | | 10 | 20 | 70 |
| C SP Tây Ninh | | | | |
| C SP Bà Rịa –V ãng Tàu | | 10 | 30 | 60 |

Quy ãnh v hình th c t ch c thi, ki m tra, ánh giá k t qu h c t p c a t ãng h c ph n c công khai cho sinh viên. ã s các tr ãng giao v i c ki m tra (theo ti n trình, gi a k) cho gi ãng viên tr c t i p gi ãng d y h c ph n; t ch c thi h t h c ph n do nhà tr ãng ho c các khoa t ch c. Có 4 hình th c thi ch y u cho các h c ph n thu c các ãnh ão t o g m t lu n, tr c ãng m, v n áp và th c hành.

+ có c k t qu kh o sát ánh giá v m t chuyên c n, ý th c và thái (g i chung là i m chuyên c n) c a sinh viên tham gia h c t p h c ph n, tác gi ãng nghiên c u ãng u ãnh ãn 26 h c ph n có b ãng i m c a giáo viên c l u tr t i các khoa; thang i m ánh giá là thang i m 10.

B ng 2.17: Th c tr ng ánh giá chuyên c n, ý th c, thái h c t p h c ph n c a sinh viên

| H c ph n | Lo i i m | i m 10 | | i m 9 | | i m 8 | | i m 7 | | i m 6 | | i m 5 | | D i 5 | | T ng SV |
|-------------|-------------|--------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|------------|
| | | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | |
| HP1 | CC,T | 3 | 8.6 | 15 | 42.9 | 15 | 42.9 | 2 | 5.7 | | | | | | | 35 |
| | KT, Thi | | | 5 | 14.3 | 17 | 48.6 | 9 | 25.7 | 2 | 5.7 | 1 | 2.9 | 1 | 2.9 | 35 |
| HP2 | CC,T | | | | | 4 | 12.5 | 7 | 21.9 | 18 | 56.3 | 3 | 9.4 | | | 32 |
| | KT, Thi | | | | | 2 | 6.3 | 14 | 43.8 | 11 | 34.4 | 3 | 9.4 | 2 | 6.3 | 32 |
| HP3 | CC,T | | | | | 1 | 2.9 | 10 | 29.4 | 15 | 44.1 | 7 | 20.6 | 1 | 2.9 | 34 |
| | KT, Thi | | | 1 | 2.9 | 4 | 11.8 | 14 | 41.2 | 11 | 32.4 | 3 | 8.8 | 1 | 2.9 | 34 |
| HP4 | CC,T | | | 9 | 28.1 | 12 | 37.5 | 10 | 31.3 | | | | | 1 | 3.1 | 32 |
| | KT, Thi | | | | | 5 | 15.6 | 19 | 59.4 | 3 | 9.4 | 4 | 12.5 | 1 | 3.1 | 32 |
| HP5 | CC,T | | | 2 | 5.9 | 14 | 41.2 | 16 | 47.1 | 1 | 2.9 | | | 1 | 2.9 | 34 |
| | KT, Thi | 2 | 5.9 | 10 | 29.4 | 11 | 32.4 | 7 | 20.6 | 3 | 8.8 | | | 1 | 2.9 | 34 |
| HP6 | CC,T | 5 | 18.5 | 2 | 7.4 | | | 5 | 18.5 | 13 | 48.1 | 2 | 7.4 | | | 27 |
| | KT, Thi | | | | | 7 | 25.0 | 18 | 64.3 | 3 | 10.7 | | | | | 28 |
| HP7 | CC,T | 2 | 7.1 | 10 | 35.7 | 12 | 42.9 | 3 | 10.7 | | 0.0 | | | 1 | 3.6 | 28 |
| | KT, Thi | | | | | 8 | 28.6 | 12 | 42.9 | 7 | 25.0 | 1 | 3.6 | | | 28 |
| HP8 | CC,T | | | | | 3 | 9.7 | 24 | 77.4 | 4 | 12.9 | | | | | 31 |
| | KT, Thi | | | | | 13 | 41.9 | 18 | 58.1 | | | | | | | 31 |
| HP9 | CC,T | | | 7 | 20.0 | 17 | 48.6 | 10 | 28.6 | 1 | 2.9 | | | | | 35 |
| | KT, Thi | | | 7 | 20.0 | 11 | 31.4 | 13 | 37.1 | 3 | 8.6 | | | 1 | 2.9 | 35 |
| HP10 | CC,T | 34 | 97.1 | 1 | 2.9 | | | | | | | | | | | 35 |
| | KT, Thi | | | 1 | 2.9 | | | 6 | 17.1 | 14 | 40.0 | 13 | 37.1 | 1 | 2.9 | 35 |
| HP11 | CC,T | 21 | 58.3 | 15 | 41.7 | | | | | | | | | | | 36 |
| | KT, Thi | | | 5 | 13.9 | 13 | 36.1 | 13 | 36.1 | 4 | 11.1 | 1 | 2.8 | | | 36 |
| HP12 | CC,T | 3 | 8.3 | 29 | 80.6 | 4 | 11.1 | | | | | | | | | 36 |
| | KT, Thi | | | 3 | 8.3 | 19 | 52.8 | 12 | 33.3 | 2 | 5.6 | | | | | 36 |
| HP13 | CC,T | | | 14 | 43.8 | 15 | 46.9 | 1 | 3.1 | 2 | 6.3 | | | | | 32 |
| | KT, Thi | | | 0 | 0.0 | 7 | 21.9 | 15 | 46.9 | 6 | 18.8 | | | 4 | 12.5 | 32 |
| HP14 | CC,T | | | 11 | 32.4 | 20 | 58.8 | 2 | 5.9 | 1 | 2.9 | | | | 0.0 | 34 |
| | KT, Thi | | | 0 | 0.0 | 12 | 35.3 | 12 | 35.3 | 6 | 17.6 | | | 4 | 11.8 | 34 |
| HP15 | CC,T | 32 | 100 | | | | | | | | | | | | | 32 |
| | KT, Thi | 0 | 0.0 | 4 | 12.5 | 11 | 34.4 | 11 | 34.4 | 3 | 9.4 | 2 | 6.3 | 1 | 3.1 | 32 |
| HP16 | CC,T | 30 | 88.2 | 4 | 11.8 | | 0.0 | | 0.0 | | 0.0 | | 0.0 | | 0.0 | 34 |
| | KT, Thi | | | 5 | 14.7 | 14 | 41.2 | 10 | 29.4 | 4 | 11.8 | 0 | 0.0 | 1 | 2.9 | 34 |
| HP17 | CC,T | 31 | 96.9 | | | 1 | 3.1 | | | | | | | | | 32 |
| | KT, Thi | | | 3 | 9.4 | 4 | 12.5 | 17 | 53.1 | 6 | 18.8 | | | 2 | 6.3 | 32 |
| HP18 | CC,T | 22 | 64.7 | 7 | 20.6 | 3 | 8.8 | | 0.0 | 2 | 5.9 | | | | | 34 |
| | KT, Thi | | | | | 13 | 38.2 | 17 | 50.0 | 2 | 5.9 | | | 2 | 5.9 | 34 |
| HP19 | CC,T | 29 | 85.3 | 5 | 14.7 | | 0.0 | | 0.0 | | | | | | | 34 |
| | KT, Thi | 6 | 17.6 | 8 | 23.5 | 12 | 35.3 | 8 | 23.5 | | | | | | | 34 |
| HP20 | CC,T | | | | | 28 | 100 | | | | | | | | | 28 |
| | KT, Thi | | | 2 | 7.1 | 11 | 39.3 | 10 | 35.7 | 5 | 17.9 | | | | | 28 |
| HP21 | CC,T | 28 | 100 | | | | | | | | | | | | | 28 |
| | KT, Thi | | | 4 | 14.3 | 10 | 35.7 | 10 | 35.7 | 4 | 14.3 | | | | | 28 |
| HP22 | CC,T | 26 | 92.9 | | | 1 | 3.6 | 1 | 3.6 | | | | | | | 28 |
| | KT, Thi | | | 5 | 17.9 | 12 | 42.9 | 10 | 35.7 | 1 | 3.6 | | | | | 28 |
| HP23 | CC,T | 11 | 47.8 | 9 | 39.1 | 2 | 8.7 | 1 | 4.3 | | 0.0 | | | | | 23 |
| | KT, Thi | | | 1 | 4.3 | 1 | 4.3 | 10 | 43.5 | 7 | 30.4 | 4 | 17.4 | | | 23 |
| HP24 | CC,T | 2 | 5.6 | 34 | 94.4 | | | | | | | | | | | 36 |
| | KT, Thi | | | 1 | 2.8 | 4 | 11.1 | 10 | 27.8 | 17 | 47.2 | 4 | 11.1 | | | 36 |
| HP25 | CC,T | | | 33 | 91.7 | 3 | 8.3 | | | | | | | | | 36 |
| | KT, Thi | | | 6 | 16.7 | 19 | 52.8 | 10 | 27.8 | 1 | 2.8 | | | | | 36 |
| HP26 | CC,T | | | 13 | 43.3 | 17 | 56.7 | | | | | | | | | 30 |
| | KT, Thi | | | 1 | 3.3 | 6 | 20.0 | 20 | 66.7 | 2 | 6.7 | | 0.0 | 1 | 3.3 | 30 |

Kết quả nghiên cứu bảng 2.17 cho thấy 9 học phần (từ HP1 đến HP9) GV đánh giá có các loại item khá trừu tượng trên thang điểm; 12 học phần GV đánh giá hầu hết SV tốt từ 9 và 10; ngược lại có 2 học phần (HP15 và HP21) GV đánh giá tất cả SV tốt từ 10.

Thức thực này trả vấn đề là: Tại sao cùng một nội dung nghiên cứu học phần SV có item chuyên môn cao, có học phần có item thấp? Lý do thực sự gì giảng viên hay thực viên nội dung, hình thức tổ chức giảng dạy?

Dùng kỹ thuật tính hệ số tương quan Pearson (hệ số tương quan cặp) bảng phân tích SPSS ta có kết quả bảng 2.18 dưới đây.

Bảng 2.18: Hệ số tương quan giữa item đánh giá item chuyên môn và item kiểm tra và thi của mỗi học phần

| Học phần | Pearson Correlation | Sig. (2-tailed) | Kết luận | |
|----------|---------------------|-----------------|---------------|------------------|
| | | | Có tương quan | Không tương quan |
| HP1 | .443** | 0.007 | X | |
| HP2 | .503** | 0.002 | X | |
| HP3 | .440** | 0.007 | X | |
| HP4 | .527** | 0.001 | X | |
| HP5 | 0.311 | 0.065 | | X |
| HP6 | .375* | 0.049 | X | |
| HP7 | 0.203 | 0.3 | | X |
| HP8 | .471** | 0.007 | X | |
| HP9 | 0.148 | 0.395 | | X |
| HP10 | 0.291 | 0.09 | X | X |
| HP11 | .417* | 0.011 | X | |
| HP12 | 0.322 | 0.055 | | X |
| HP13 | 0.27 | 0.111 | | X |
| HP14 | .593** | 0 | X | |
| HP15 | 0.13 | 0.449 | | X |
| HP16 | 0.049 | 0.775 | | X |
| HP17 | .363* | 0.029 | X | |
| HP18 | 0.296 | 0.089 | | X |
| HP19 | 0.298 | 0.077 | | X |
| HP20 | 0.072 | 0.675 | | X |
| HP21 | 0 | 1 | | X |
| HP22 | 0.259 | 0.182 | | X |
| HP23 | 0.036 | 0.869 | | X |
| HP24 | .530** | 0.001 | X | |
| HP25 | 0.069 | 0.689 | | X |
| HP26 | 0.178 | 0.337 | | X |

Kết quả bảng 2.18 cho biết, hệ số tương quan giữa các học phần với nhau không có nghĩa là có *tương quan thuận*, không có *tương quan nghịch* tức là SV tốt nhất chuyên cần cao thì điểm bài thi và kiểm tra giữa học phần cũng cao và ngược lại; ngược lại các học phần (HP1, HP2, HP3, HP4, HP6, HP8, HP11, HP14, HP17, HP24) có $\text{Sig. (2-tailed)} = r \leq 0.05$ thì sẽ có *tương quan* giữa điểm chuyên cần với điểm kiểm tra giữa học phần và thi, chiếm tới 38.5%. Các học phần còn lại chiếm tới 61.5% với $\text{Sig. (2-tailed)} = r > 0.05$ nên không có *mối tương quan* giữa điểm chuyên cần với điểm kiểm tra và thi, các bài HP15 và HP21.

Thực trạng trên cho thấy việc đánh giá điểm chuyên cần có 10 học phần chiếm 38.5% là phù hợp và khách quan, còn 61.5% không phù hợp giữa các loại điểm và chất lượng khách quan. Theo nghiên cứu, có rất nhiều nguyên nhân từ phía sinh viên và từ phía GV, trong đó có hai nguyên nhân chính từ phía GV đó là mặt số lượng nhân tố để kiểm soát quản lý của việc đánh giá, cho điểm chuyên cần, cho rằng điểm chuyên cần chiếm trọng yếu (10%) trong tổng số điểm học phần vì vậy không nên hình thành kết quả đánh giá học phần; mặt khác, GV chưa có biện pháp phù hợp đánh giá, mà bỏ tính tích cực và khách quan.

+ *Kết quả khảo sát về các dạng thi* theo cách chọn ngẫu nhiên 37 thi thu của các khối ngành khoa học xã hội, nhân văn cho thấy, các dạng “*đóng*” (vì nghĩa là loại mà nội dung kiến thức trải dài cả trình bày khá rõ trong tài liệu học tập. Thí sinh khi làm bài không cần dựa tài liệu) chiếm phần lớn với 51.36%, trong khi dạng “*mở*” (vì nghĩa là loại mà nội dung kiến thức thường mang tính tổng hợp, khái quát, người học phải suy luận, tìm hiểu thêm ngoài tài liệu học tập, thí sinh khi làm bài cần phép tham khảo tài liệu) chiếm 2.97%, số còn lại 45.67% là dạng *trả lời*. Trong dạng *trả lời*, trọng yếu cho phần suy luận (m) chiếm 30%. Điều đáng chú ý, dạng “*mở*” chưa chú trọng, mặt mặt có số không sẵn sàng của giảng viên do khó xây dựng đáp án, dễ xảy ra tranh luận,

không ngừng thu n trong khi giám kh o ch m bài, m t khác, gi ng viên, sinh viên ã quen v i ki u h c nh ng bài thi, thi nh ng gì ã d y.

✱ Nhìn chung, công tác qu n lý thi, ánh giá k t qu h c t p c a sinh viên ã c các tr ng chú tr ng, b c u có nh ng i m i v n i dung, hình th c t ch c thi, ki m tra, ánh giá k t qu h c t p c a sinh viên.

Tuy nhiên ch y u là thi và ki m tra theo hình th c t lu n, ít có hình th c làm bài t p l n, ti u lu n, khóa lu n.

2.2.2.4. K t qu ào t o

+ V s l ng, m i t nh, thành vùng ông Nam B u có c s ào t o giáo viên THCS. Nh ng tr ng s ph m này ã có nh ng óng góp quan tr ng trong vi c ào t o ngu n nhân l c cho ngành giáo d c các a ph ng vùng ông Nam B . Trong 11 n m (t 2000 n 2010), ch tính riêng 3 tr ng C SP t nh ã ào t o h n 5.000 giáo viên THCS.

B ng 2.19: K t qu ào t o c a các tr ng C SP vùng NB

| N m | Tây Ninh | Bình Ph c | Bà R a-V ng Tàu | C ng |
|-------------|-------------|-------------|-----------------|-------------|
| 2000 | 207 | | 225 | 432 |
| 2001 | 271 | | 157 | 428 |
| 2002 | 335 | | 84 | 419 |
| 2003 | 276 | | 121 | 397 |
| 2004 | 256 | | 137 | 393 |
| 2005 | 221 | 165 | 113 | 499 |
| 2006 | 265 | 194 | 213 | 672 |
| 2007 | 77 | 160 | 238 | 475 |
| 2008 | 117 | 241 | 230 | 588 |
| 2009 | 6 | 313 | 226 | 545 |
| 2010 | 81 | 219 | 111 | 411 |
| C ng | 2112 | 1292 | 1855 | 5259 |

M i a ph ng, bình quân m i n m các tr ng s ph m cung c p cho ngành giáo d c t 200 n 500 giáo viên THCS (Tây Ninh 210, Bình Ph c 260, Bà R a – V ng Tàu 200, ng Nai 400, TP HCM 500, Bình D ng 250).

Những nhà phát minh có trụ sở tại TP.HCM, Nghệ An, Bình Định chuyên đi sang Lào trình diễn, các tỉnh còn lại Lào chiếm 2 đến 4 ngành, chủ yếu các ngành nông nghiệp, công nghệ, công tác y, Âm Nhạc, Thể dục. Trong 10 năm (2000 – 2010), Trường SP Tây Ninh đào tạo 14 ngành với 2.111 giáo viên, Trường SP Bà Rịa – Vũng Tàu đào tạo 20 ngành với 1.855 giáo viên. Trường SP Bình Phước trong 5 năm (2005 – 2010) đào tạo 16 ngành với 1.292 giáo viên. Về quy mô đào tạo hiện nay, vẫn là ngành, cơ bản đáp ứng nhu cầu giáo viên hàng năm.

+ Về các ngành đào tạo, các tỉnh Tây Ninh, Bình Phước, Bình Định, Bà Rịa – Vũng Tàu chủ yếu đào tạo ghép hai ngành; các nhà phát minh còn lại chủ yếu đào tạo đơn ngành. Tây Ninh từ năm 2000 – 2010 đào tạo 14 ngành, trong đó ghép ngành 13, Bà Rịa – Vũng Tàu đào tạo 20 ngành, trong đó ghép ngành 16; Bình Phước trong 5 năm 2006 – 2010 đào tạo 16 ngành, trong đó ghép ngành 12.

**Bảng 2.20: Các ngành đào tạo giai đoạn (2000 – 2010)
tỉnh Trường SP Tây Ninh**

| TT | Ngành học | Cộng | Tỉ lệ (%) |
|----|-----------------|------|-----------|
| 1 | Toán – KTCN | 28 | 1.33 |
| 2 | Lý – Tin học | 28 | 1.33 |
| 3 | Thể dục – GDCD | 33 | 1.56 |
| 4 | Sinh – GDCD | 103 | 4.88 |
| 5 | Nhạc – CT y | 110 | 5.21 |
| 6 | Hóa – KTNN | 116 | 5.5 |
| 7 | Địa – S | 117 | 5.54 |
| 8 | Lý – KTCN | 137 | 6.49 |
| 9 | Sinh – KTNN | 170 | 8.05 |
| 10 | Mỹ thuật – GDCD | 184 | 8.72 |
| 11 | Anh | 188 | 8.91 |
| 12 | Thể dục – CT | 263 | 12.5 |
| 13 | Văn – S | 288 | 13.6 |
| 14 | Toán – Tin | 346 | 16.4 |
| | Cộng | 2111 | 100 |

Trường C SP Tây Ninh, ngoài hai ngành Toán, Văn ào t o v i t tr ng l n h n, thì các ngành h c thu c các môn n ng khi u nh Âm Nh c, M Thu t, Th d c ào t o nhi u; trong khi các ngành Tin h c, Công ngh chi m t tr ng nh , ch y u ngành 2.

**B ng 2.21: C c u ngành ào t o giai o n (2005 – 2010)
t i tr ng C SP Bình Ph c**

| TT | Ngành ào t o | S l ng | T l (%) |
|----|------------------|--------|---------|
| 1 | C SP Toán – Tin | 23 | 1.83 |
| 2 | C SP Hóa – KTCN | 29 | 2.31 |
| 3 | C SP Lý – KTCN | 32 | 2.54 |
| 4 | C SP Sinh – KTNN | 34 | 2.70 |
| 5 | C SP GDCD – Nh c | 40 | 3.18 |
| 6 | C SP Hóa – Sinh | 41 | 3.26 |
| 7 | C SP V n – GDCD | 46 | 3.66 |
| 8 | C SP a – Nh c | 79 | 6.28 |
| 9 | C SP Ti ng Anh | 81 | 6.44 |
| 10 | C SP GDCD – H a | 95 | 7.55 |
| 11 | C SP H a – CT | 95 | 7.55 |
| 12 | C SP Công ngh | 104 | 8.27 |
| 13 | C SP GDTC | 129 | 10.25 |
| 14 | C SP Toán – Lý | 133 | 10.57 |
| 15 | C SP Nh c – CT | 138 | 10.97 |
| 16 | C SP Tin | 159 | 12.64 |
| | C ng | 1258 | 100 |

Trường C SP Bà R a – V ng Tàu ào t o các ngành thu c các môn xã h i (V n, S , a) chi m t tr ng l n, chi m 35.31% (n ngành, ngành 1) và 18.49% (ngành 2), trong khi các ngành Công tác i chi m t tr ng nh ; các ngành Ti ng Anh, Tin h c chuy n sang ào t o ngoài s ph m và ào t o c giáo viên t i u h c.

**B ng 2.22: C c u ngành ào t o giai o n (2000 – 2010) t i
tr ng C SP Bà Ra – V ng Tàu**

| TT | Ngành h c | C ng | T l (%) |
|----|------------------|------|---------|
| 1 | SP Toán | 86 | 4.64 |
| 2 | SP Toán – Tin | 143 | 7.71 |
| 3 | SP Tin | 102 | 5.50 |
| 4 | SP Tin – Lý | 39 | 2.10 |
| 5 | SP Tin – KTCN | 44 | 2.37 |
| 6 | SP Lý – Tin | 39 | 2.10 |
| 7 | SP Lý – Hóa | 165 | 8.89 |
| 8 | SP Lý – KTCN | 87 | 4.69 |
| 9 | SP Hóa – Sinh | 61 | 3.29 |
| 10 | SP Sinh – Hóa | 121 | 6.52 |
| 11 | SP Sinh – KTNN | 69 | 3.72 |
| 12 | SP Công ngh | 112 | 6.04 |
| 13 | SP V n | 128 | 6.90 |
| 14 | Sp V n – S | 125 | 6.74 |
| 15 | SP V n – CT i | 93 | 5.01 |
| 16 | SP S – a | 86 | 4.64 |
| 17 | SP S – CDGD | 137 | 7.39 |
| 18 | SP a – CDGD | 86 | 4.64 |
| 19 | SP CDGD – S | 44 | 2.37 |
| 20 | SP CDGD – a | 88 | 4.74 |
| | T ng c ng | 1855 | 100.0 |

Vì c xác nh ngành ào t o hàng n m, ngoài c n c nhu c u (đ báo) c a a ph ng, các tr ng còn c n c tình hình i ng gi ng viên và các y u t khác. Vì v y có tình tr ng m t cân i các ngành ào t o, không sát v i nhu c u c a ngành giáo d c a ph ng. Tr ng C SP Bình Ph c ào t o giáo viên d y môn GDCD v i t tr ng khá l n, chi m 10.73% (ngành 1) và 3.66% (ngành 2), môn Tin h c chi m 12.64% (n ngành) và 1.83% (ngành 2); trong khi các ngành thu c các môn t nhiên chi m t tr ng nh .

2.2.3. Sph i h p gi a tr ng s ph m và các c quan, n v liên quan t i a ph ng

Do tính c thù, trong ho t ng tr ng s ph m c n có s ph i h p c a các n v nh các c quan qu n lý nhà n c v giáo d c ào t o, c quan ch qu n, các tr ng ph thông và các s , ngành t i a ph ng có liên quan.

N i dung chính là ph i h p trong ho t ng ào t o, trong vi c cung c p thông tin, trong tuy n d ng, s d ng giáo viên và trong ánh giá ch t l ng nhà tr ng, ch t l ng sinh viên t t nghi p.

❖ S ph i h p v i S GD- T và các phòng GD- T

+ Các tr ng s ph m ã ch ng ph i h p v i S GD- T, các phòng GD- T c p huy n trong công tác tuy n sinh ào t o chính quy, ào t o nâng chu n, b i d ng giáo viên. C n c k ho ch n m h c c a S GD- T, các tr ng s ph m xây d ng k ho ch tuy n sinh, thông báo n các tr ng; S , Phòng ch o các tr ng ph thông th c hi n k ho ch tuy n sinh c a tr ng s ph m.

+ i v i ho t ng th c hành, th c t p s ph m, do các tr ng không có tr ng s ph m th c hành (tr H Sài gòn) và tr ng th c hành không i u ki n s ông sinh viên th c t p nên vi c TTSP c t ch c t i các tr ng ph thông. H u h t các a ph ng, S GD- T thành l p Ban ch o TTSP do lãnh o s làm Tr ng ban, các phòng GD- T ch n và gi i thi u cho tr ng s ph m các tr ng ph thông tham gia h ng d n TTSP.

Tuy nhiên, s ph i h p này còn mang tính mi n c ng, ch a th hi n rõ tính c ng ng trách nhi m và ch a có c ch ràng bu c trách nhi m. Vi c xác nh ch tiêu tuy n sinh h chính quy c b n do tr ng s ph m xây d ng trên c s các i u ki n v i ng gi ng viên và các ngành c ào t o; c ng thêm vi c đ báo c a ngành giáo d c ch a chu n xác, d n n tình tr ng m t s ngành ào t o sinh viên t t nghi p không tìm c vi c làm.

❖ Sphihpvi các trng ph thông

+ ivi hotng th c hành, th c t p s ph m, sphihp này c ánh giá khá t t. Các trng THCS to i u ki n, giúp và t ch c cho sinh viên th c hành, th c t p theo quy ch c a B GD- T và quy nh c a trng s ph m. Cu i m i t u ti n hành t ng k t, rút kinh nghi m cho công tác ch o, t ch c th c hi n các n i dung th c hành, th c t p s ph m.

Tuy nhiên, m t s trng không mu n nh n sinh viên th c t p b i nhi u lý do, trong ó có vi c làm xáo tr n k ho ch gi ng d y c a giáo viên, m t s giáo viên ph i gánh thêm trách nhi m, trong khi ch , thù lao cho hotng này ch a t ng x ng.

+ ivi hotng th c t c a gi ng viên t i các trng ph thông. Theo k t qu kh o sát, m t s trng ã có quy nh b t bu c gi ng viên, nh t là gi ng viên d y các môn ph ng pháp d y h c b môn ph i d gi th c t t i các trng ph thông nh C SP Bà R a – V ng Tàu. Tuy nhiên, s l ng tham gia còn ít. T i trng C SP Bà R a – V ng Tàu, n m h c 2010 – 2011 ch có 8/92 gi ng viên, chi m 8.7% (trên t ng s gi ng viên có tham gia gi ng d y các ngành s ph m) i th c t t i các trng ph thông và d 13 ti t d y t i trng ph thông. N m h c 2011 – 2012, s gi ng viên th c t t i ph thông t ng lên (13 ng i, 22 ti t d gi) nh ng t l v n th p, ch a t yêu c u ra (m i gi ng viên d ít nh t 2 ti t/n m).

Còn nhi u trng s ph m ch a có quy nh b t bu c gi ng viên th c hi n vi c d gi t i trng ph thông. Gi ng viên ch c phân công làm trng oàn TTSP, m t s ít c phân công h ng d n sinh viên TTSP. ây là m t trong nh ng th c trng trng s ph m ch a th t s g n k t v i th c t i n d y h c trng ph thông. Nhi u thay i v n i dung ch ng trình, ph ng pháp d y h c t i trng ph thông không c trng s ph m c p nh t k p th i. Cách so n giáo án, cách ánh giá, x p lo i gi d y có s khác bi t áng k

giả lý thuyết thực tiễn sản phẩm và thực tiễn thông, thể hiện ngay trong các TTSP là minh chứng cho nhận định trên.

+ **Điểm yếu** của việc tham gia của chủ nhân chương trình đào tạo. Đây là hoạt động mới và khó do chương trình khung phải tuân theo quy định của Bộ GD-ĐT, chương trình do các trường tự chọn chi tiết trường nội và phải bám theo chương trình khung của Bộ GD-ĐT. Việc phối hợp giữa trường sản phẩm với các trường thông và các cơ quan quản lý giáo dục các cấp trong việc chủ nhân, phát triển chương trình đào tạo là chưa thể hiện được. Hơn hết các thay đổi do trường sản phẩm tự quyết định.

❖ Sự phối hợp với các đơn vị khác

Theo phân cấp quản lý, các trường sản phẩm trực thuộc UBND cấp tỉnh hoặc Sở GD-ĐT. Do đó, ngoài nhà trường đào tạo có sự phối hợp của ngành giáo dục, các lĩnh vực liên quan khác như công nghệ thông tin, ngành khác của địa phương như lĩnh vực tài chính, thuế, thống kê, môi trường, ... UBND cấp huyện là cơ quan tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp (giáo viên THCS).

Thực tế trong nhiệm vụ qua, theo quy định về việc tuyển dụng giáo viên (Nghị định 116/2003/NĐ-CP về tuyển dụng viên chức và các quy định của pháp luật), cơ quan có giao quyền tuyển dụng giáo viên THCS là Hội đồng cấp huyện do phòng Nội vụ làm cơ quan thường trực. Năm 2012 (thể hiện theo Nghị định 29/2012/NĐ-CP), các nhà trường có quyền tuyển dụng về môi trường, tài chính, thuế, nhân sự. Tuy nhiên, hơn hết các trường chủ yếu giao trách nhiệm tài chính, do đó thẩm quyền tuyển dụng vẫn thể hiện như các năm trước đây. Theo đó, sinh viên tốt nghiệp trường sản phẩm đào tạo, tiếp tục tìm kiếm, Hội đồng tuyển dụng cấp huyện thể hiện tuyển dụng, mặt sự phối hợp quy định cho ngành giáo dục. Mặt sự trường sản phẩm chủ yếu tốt nghiệp giỏi

thi u v i c quan tuy n d ng s n ph m t t nghi p và tham gia biên so n thi n u có yêu c u (nh C SP Bà R a – V ng Tàu).

✱ Nh v y s ph i h p gi a tr ng s ph m v i các c quan tuy n d ng giáo viên là ch a có ho c không áng k , do phân c p qu n lý và ch a có c ch ph i h p.

2.2.4. ánh giá ch t l ng sinh viên ra tr ng

M i ho t ng u b t u t vi c xác nh m c tiêu và k t thúc b ng ánh giá. ánh giá là khâu cu i cùng c a ch c n ng ki m tra trong chu trình qu n lí. ánh giá xu t phát t lu n i m “s liên h ng c” là t o l p m i quan h thông tin ng c (kênh thông tin ph n h i) trong qu n lí, cung c p cho ng i qu n lí nh ng thông tin ã c s lí chính xác i u ch nh và ho t ng qu n lí có hi u qu h n, ng th i giúp i t ng qu n lí t i u ch nh ý th c, hành vi và ho t ng c a mình m t cách t t h n. M t khác, ánh giá còn là công c c a h th ng i u khi n giúp cho vi c nâng cao ch t l ng ào t o, qua ó bi t c các m c tiêu ào t o ã c áp ng m c nào.

Ch t l ng sinh viên t t nghi p hay ch t l ng s n ph m “ u ra” c a quá trình ào t o, ph n ánh ch t l ng ào t o, ch t l ng nhà tr ng.

2.2.4.1. ánh giá ch t l ng tr ng s ph m

Các tr ng s ph m nói chung, tr ng s ph m trong vùng ông Nam B nói riêng ánh giá ch t l ng nhà tr ng m i th c hi n giai o n *ki m nh ch t l ng* theo quy nh c a B GD- T qua b c t *ánh giá* (hay ánh giá trong). Công tác t ánh giá i v i nhà tr ng là m t vi c làm m i, do H i ng ánh giá, ki m nh ch t l ng các nhà tr ng t ánh giá b ng các tiêu chí c a các tiêu chu n. B tiêu chu n ánh giá ch t l ng tr ng cao ng do B GD- T ban hành (Quy t nh 66/2007/Q -BGD & T, ngày 1-11-2007) g m có 55 tiêu chí c a 10 tiêu chu n và B tiêu chu n ánh giá ch t l ng tr ng i h c g m 10 tiêu chu n, 53 tiêu chí (Quy t nh s 65/2007/Q -BGD T ngày 1-11-2007). Hình th c t ánh giá thông qua t nh n xét, tìm minh

chính, kết luận tốt hoặc không tốt, ngành thí nghiệm ra biển pháp m b o ch t
lĩnh vực và c i t i n ch t l i n g.

Kết quả đánh giá chất lượng của 3 trường cao đẳng nghề theo biểu tiêu
chỉ trên trong năm học 2009-2010 thể hiện bằng 2.23 dưới đây.

**Bảng 2.23: Kết quả đánh giá chất lượng của các trường C SP
trong vùng Đông Nam Bộ theo tiêu chuẩn**

| Tiêu chuẩn | Nội dung | Số tiêu chỉ | Số tiêu chí các 3 | |
|---------------|--|----------------|-------------------|---------|
| | | | trường t | Tỉ lệ % |
| 1 | Số môn học và mức tiêu chuẩn cao đẳng | 2 | 2 | 100.0 |
| 2 | Tổ chức và quản lý | 9 | 9 | 100.0 |
| 3 | Chương trình giáo dục | 6 | 2 | 33.3 |
| 4 | Hệ thống đào tạo | 9 | 6 | 66.7 |
| 5 | Nghiên cứu cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên | 7 | 7 | 100.0 |
| 6 | Ngành nghề | 4 | 3 | 75.0 |
| 7 | NCKH; ứng dụng, PT và chuyển giao công nghệ | 5 | 0 | 0.0 |
| 8 | Thư viện, trang thiết bị học tập và CSVC khác | 8 | 7 | 87.5 |
| 9 | Tài chính và quản lý tài chính | 3 | 3 | 100.0 |
| 10 | Quan hệ giữa nhà trường và xã hội | 2 | 2 | 100.0 |
| | Cộng | 55 | 41 | 74.5 |

Kết quả cho thấy có 41/55 tiêu chí, chiếm 74.5% các trường đã đạt yêu
cầu, trong đó có 5 tiêu chuẩn (1, 2, 5, 9, 10) các trường cao đẳng nghề đánh giá đạt
100% tiêu chí. Tuy nhiên, một số tiêu chuẩn có nhiều tiêu chí các trường chưa
đạt như tiêu chuẩn 3 (Chương trình giáo dục) và tiêu chuẩn 7 (Nghiên cứu khoa
học; ứng dụng, phát triển và chuyển giao công nghệ).

**Bảng 2.24: Kết quả đánh giá chất lượng của các trường C SP
trong vùng Đông Nam Bộ theo tiêu chí**

| | Bình Phước | Tây Ninh | Bà Rịa-Vũng Tàu |
|----------------------|-----------------------|---------------------------------|--|
| Số tiêu chí đạt | 51 (94.4%) | 49 (89.1%) | 44 (80%) |
| Số tiêu chí chưa đạt | 4 (5.6%) | 6 (10.9%) | 11 (20%) |
| Tiêu chí chưa đạt | 3.3, 3.4; 4.9; 7.3 | 3.6; 4.9; 7.3, 7.4, 7.5; 8.7 | 3.1, 3.3, 3.4; 4.2, 4.8, 4.9; 6.4; 7.1, 7.2 |

Các tiêu chí như trong chương 3.3 (2/3 trang), 3.4 (2/3 trang), 4.9 (3/3 trang) và 7.3 (2/3 trang).

- Tiêu chí (3.3): Các học phần, môn học trong chương trình giáo dục có tính chi tiết, tập bài giảng học giáo trình, tài liệu tham khảo áp dụng các tiêu chuẩn học phần, môn học.

- Tiêu chí (3.4): Chương trình giáo dục cần bổ sung, điều chỉnh dựa trên các tham khảo các chương trình tiên tiến quốc tế, các ý kiến phản hồi từ các nhà tuyển dụng, ngành, nghiệp vụ, các tổ chức giáo dục và các tổ chức khác nhằm đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực phát triển kinh tế – xã hội của địa phương và các ngành.

- Tiêu chí (4.9): Có kế hoạch đánh giá chất lượng đào tạo nội bộ ngay khi học sinh ra trường và kế hoạch điều chỉnh học đào tạo cho phù hợp với yêu cầu của xã hội.

Kết quả đánh giá cho thấy, các trường cao đẳng còn khó khăn trong việc hoàn thiện và phát triển chương trình đào tạo, tổ chức các hoạt động NCKH và chuyển giao công nghệ, tổ chức các hoạt động đào tạo.

Việc quy định chất lượng của các trường cao đẳng mới dựa trên các tiêu chí đánh giá, chưa có trường nào có đánh giá ngoài và đang giai đoạn *kiểm tra chất lượng*, vì thế hiện các giai đoạn kết thúc như *mở cửa chất lượng* và *tiến bộ chất lượng* chưa có kết quả rõ nét và gặp khó khăn, lúng túng. Đây cũng là thực trạng chung cho hầu hết các trường cao đẳng trên toàn quốc (85/224 trường Cao đẳng có báo cáo đánh giá lần 1 và 19 trường có báo cáo đánh giá lần 2 ghi BGD-T) theo số liệu tháng 11-2010 của BGD-T. Trường Cao đẳng Bình Phước hoàn thành báo cáo nội bộ BGD-T năm 2008, Trường Cao đẳng Tây Ninh (2009), Trường Cao đẳng Bà Rịa – Vũng Tàu (2010). Các trường Hồ Chí Minh (2009, đã có Đánh giá giáo dục nội bộ 2 phần bình và nộp lần 2 năm 2012), Trường Cao đẳng Hải Phòng và Trường Cao đẳng Sư phạm Hải Phòng đánh giá theo bộ tiêu chí dành cho trường Cao đẳng. Một số trường đã quy định chất lượng theo hệ thống ISO 9001:2008 như Trường Cao đẳng Sư phạm Hải Phòng.

2.2.4.2. *ánh giá chất lượng sinh viên ra trường*

❖ *ánh giá tốt nghiệp sinh viên*

ánh giá chất lượng sinh viên tốt nghiệp là một trong những nội dung của hoạt động đào tạo, ngoài việc đánh giá qua kỳ thi, kiểm tra, kiểm tra học tập, còn đánh giá trên nhiều tiêu chí khác. Tuy nhiên đây là hoạt động mới và khó, cho nên nhiều trường chưa thể hiện hoặc thể hiện chưa có hiệu quả. Các trường mới chú ý vào việc làm của sinh viên trong đó có *khảo sát* về mặt sản phẩm liên quan đến công trình đào tạo. Trường H Sài Gòn khảo sát sinh viên tốt nghiệp bằng 14 tiêu chí, trong đó có 5 tiêu chí liên quan đến hoạt động tốt nghiệp sinh viên; trường C SP Bà Rịa – Vũng Tàu có 5/6 câu hỏi khảo sát về nội dung liên quan đến công trình, nội dung hoạt động tốt nghiệp sinh viên. Chất lượng của sinh viên tốt nghiệp, chủ yếu do sinh viên tự đánh giá, một số ít do nhà xét của các cơ sở giáo dục và các quan quản lý giáo dục.

❖ *ánh giá tốt nghiệp giáo viên (là sinh viên tốt nghiệp)*

Về chất lượng, trình độ giáo viên THCS vùng Đông Nam Bộ cần chú ý đến chất lượng và trên chất lượng, yêu cầu về năng lực chuyên môn, năng lực sản phẩm. Số giáo viên tốt nghiệp và trên chất lượng trên 99%. Tỉnh Bình Phước có 1.590/3.167 giáo viên THCS, chiếm 50,21% tốt nghiệp trên chất lượng (số liệu của S GD- T Bình Phước năm 2012); Tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu có 1.925/3.519 giáo viên THCS, chiếm 54,7% tốt nghiệp trên chất lượng (số liệu của S GD- T Bà Rịa – Vũng Tàu năm 2011); Tỉnh Bình Dương có 1.710/2.881 giáo viên THCS, chiếm 59,25% tốt nghiệp trên chất lượng (số liệu của S GD- T Bình Dương năm 2012).

Theo nghiên cứu đánh giá thực trạng trình độ giáo viên Việt Nam năm 2007 của Bộ GD- T, tỷ lệ giáo viên (do chính giáo viên đánh giá) yêu cầu về năng lực chuyên môn là 85,40% (bình quân của các năm là 80,13%); yêu cầu về năng lực sản phẩm là 95,1% (bình quân của các năm là 95%); yêu cầu về

t ng, o c nhà giáo là 98,74% (bình quân c n c là 99,32%). T l t yêu c u chung c 3 m t là 84% (so v i bình quân c n c là 80,5%).

B ng 2.25: Ch t l ng giáo viên xét theo môn h c do GV t ánh giá

| TT | Môn h c | T l (%) |
|----|-----------|---------|
| 1 | Hóa h c | 85.71 |
| 2 | Công ngh | 85.25 |
| 3 | Sinh h c | 84.76 |
| 4 | V t lý | 84.24 |
| 5 | Th d c | 83.05 |
| 6 | Toán | 82.21 |
| 7 | L ch s | 79.8 |
| 8 | Ng v n | 78.61 |
| 9 | a lý | 77.23 |
| 10 | M thu t | 76.92 |
| 11 | Tin h c | 76.47 |
| 12 | Ti ng Anh | 74.68 |
| 13 | Nh c | 73.53 |
| 14 | Công dân | 72.92 |

K t qu kh o sát 336 sinh viên t t nghi p cho th y vi c v n d ng nh ng ki n th c, k n ng vào th c ti n gi ng d y c a SV t t nghi p t i các t ng THCS m c t ng i t t (m c II), chi m 57.61%.

B ng 2.26: ánh giá c a c u sinh viên v k t qu ào t o th hi n trong th c ti n ho t ng ngh nghi p

| M c | N | % | ánh giá chung | |
|------------|-----|-------|---------------|-----------------|
| | | | \bar{X} | M c |
| R t t t | 33 | 9.85 | 2.36 | II (Phù h p) |
| T t | 160 | 47.76 | | |
| Bình th ng | 132 | 39.40 | | |
| Không t t | 11 | 3.28 | | |

Nh v y c u SV cho r ng k t qu ào t o tr ng ã giúp h làm vi c t t. N u ch ng trình c c i ti n cho phù h p h n thì ch c ch n s giúp sinh viên khi ra tr ng làm vi c t hi u qu cao.

B ng 2.27: Các n i dung h c t p c c u sinh viên áp d ng t t x p theo th h ng

| Các n i dung h c t p ng d ng t t | Th h ng |
|----------------------------------|---------|
| Nghi p v s ph m | 1 |
| Ki n th c chuyên ngành | 2 |
| K n ng ngh nghi p (PP gi ng d y) | 3 |
| Ki n th c i c ng | 4 |
| Tin h c v n phòng | 5 |
| Tham quan, th c a | 6 |
| Chính tr | 7 |
| PP Giáo d c th ch t | 8 |

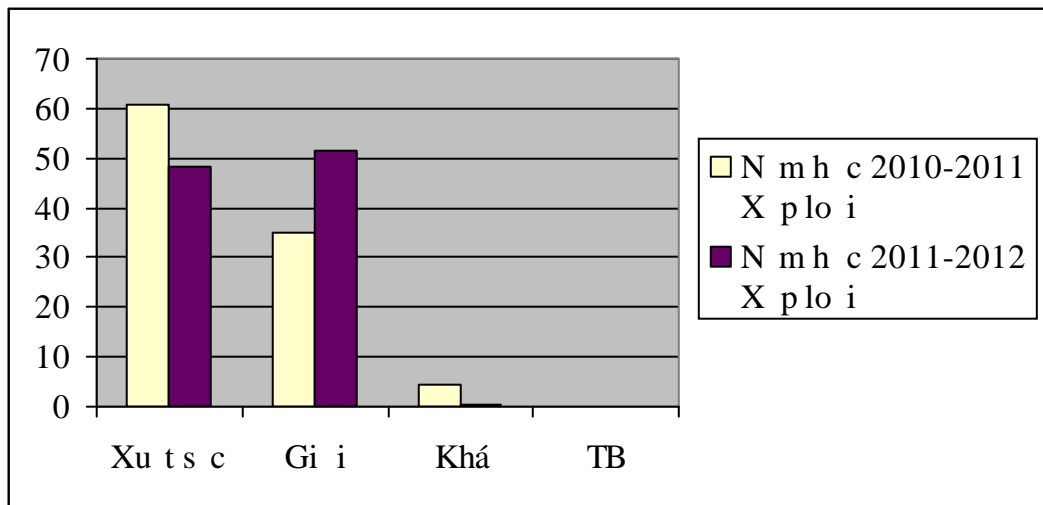
K t qu nghiên c u b ng 2.27 cho th y nh ng h c ph n c ng d ng t t vào ho t ng ngh nghi p c a b n thân t t nh t là ph n nghi p v s ph m. i u ó ch ng t vi c rèn luy n nghi p v s ph m th ng xuyên, các ho t ng th c hành, th c t p t ch c t ng i t t, trong khi các ki n th c v chính tr , giáo d c th ch t thì kh n ng v n d ng ch a t t.

❖ ánh giá t các tr ng trung h c c s

+ ánh giá ch t l ng sinh viên qua các t TTSP. ây là b c ánh giá ban u v ch t l ng ào t o các tr ng s ph m. Sinh viên c ánh giá v ý th c ngh nghi p, v k n ng th c hành gi ng d y, công tác ch nhi m l p, các ho t ng giáo d c,...b ng thang i m ánh giá do các tr ng s ph m quy nh. a s sinh viên TTSP c ánh giá x p lo i khá tr lên. T i tr ng C SP Bà R a – V ng Tàu, t l sinh viên lo i Gi i và Xu t s c chi m t tr ng l n.

B ng 2.28: K t qu TTSP c a tr ng C SP Bà R a – V ng Tàu

| | N m h c 2010 – 2011 | | | N m h c 2011 – 2012 | | |
|----------|---------------------|----------|----------|---------------------|----------|----------|
| | D y | Ch nhi m | X p lo i | D y | Ch nhi m | X p lo i |
| Xu t s c | 25 | 72.1 | 60.7 | 31.7 | 79.2 | 48.1 |
| Gi i | 63.5 | 23.8 | 34.8 | 56.3 | 20.8 | 51.4 |
| Khá | 11.5 | 4.1 | 4.5 | 12.0 | 0 | 0.5 |
| TB | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |



Biểu 2.8: Kết quả xếp loại TTSP của trường THCS Bà Rịa – Vũng Tàu

Tuy nhiên, kết quả này chưa phản ánh đúng chất lượng đào tạo của các nhà trường, do thang đo (thang điểm đánh giá) chưa phù hợp và tâm lý dè dặt của giáo viên thông tin về sinh viên thực tập.

+ Căn cứ vào chuẩn giáo viên, các trường THCS hàng năm đánh giá chất lượng giảng dạy giáo viên chủ yếu trên các tiêu chuẩn ① phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống; ② chuyên môn, nghiệp vụ.

Hiện nay giáo viên THCS tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu có 3.375/3.535 giáo viên (chiếm 99,3%) được đánh giá, xếp loại khá, tốt vượt tiêu chuẩn ①; có 73,8% được đánh giá, xếp loại tốt và 24% loại khá vượt tiêu chuẩn ②. Kết quả phân loại giáo viên có 74,2% xếp loại xuất sắc và 22,5% xếp loại khá. Tuy nhiên vẫn còn có giáo viên xếp loại kém về chuyên môn, nghiệp vụ (số liệu năm học 2011-2012, Số GD- T Bà Rịa – Vũng Tàu).

Tỉnh Bình Định trong năm học 2011 – 2012 có 1.387/2.534 giáo viên được xếp loại xuất sắc (chiếm 54,7%) và 41,5% giáo viên xếp loại khá theo chuẩn giáo viên (số liệu theo báo cáo giữa kỳ năm học 2012 – 2013, Số GD- T Bình Định).

✱ Thông qua kết quả khảo sát về hoạt động đánh giá chất lượng sinh viên ra trường cho thấy, quan lý chất lượng ào t o nói riêng, chất lượng nhà trường nói chung đã nhận được sự quan tâm đúng mực, coi đây là một trong những yếu tố quyết định sự tồn tại và phát triển của các nhà trường, của các ngành học trong xu thế cạnh tranh hiện nay. Tuy vậy, việc kiểm định chất lượng các trường đang bắt đầu hình thành theo các văn bản hướng dẫn của Bộ GD - ĐT, kết quả “kiểm định” này còn tùy thuộc vào khuôn khổ và phạm vi các tiêu chí chất lượng mà trường thực hiện. Vì thế, có thể khẳng định rằng, các trường cao đẳng sư phạm chưa có một mô hình quan lý chất lượng mà báo chí chất lượng ào t o đáp ứng yêu cầu của sự phát triển.

Việc đánh giá chất lượng sinh viên tốt nghiệp thông qua việc giám định tại các trường THCS đã có một sự chuyển biến tích cực, là kênh thông tin quan trọng các cơ sở ào t o giáo viên ưu tiên hàng đầu, nội dung chương trình và các hoạt động quan lý ào t o khác nhau đáp ứng nhu cầu nâng cao chất lượng giảng dạy giáo viên.

Tuy nhiên, hoạt động này chủ yếu lấy ý kiến phản hồi từ sinh viên thông qua phiếu tự vấn, vì các tiêu chí khác nhau theo yêu cầu của từng trường, chưa có nhu cầu đánh giá từ kênh thông tin khác là các cơ sở giáo dục, các cơ quan quan lý giáo dục mà báo chí khách quan.

Kết luận chương 2

Vùng đồng bằng Nam Bộ là vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, có nhiều lợi thế so sánh với các vùng, miền khác. Sự phát triển kinh tế nhanh, bền vững là tiền đề phát triển giáo dục ào t o.

Tác giả đã tiến hành khảo sát, thông qua lấy ý kiến bằng phiếu hỏi, trao đổi và nghiên cứu các dữ liệu liên quan đến hoạt động quan lý ào t o giáo viên THCS đáp ứng nhu cầu vùng đồng bằng Nam Bộ và đã rút ra các nhận xét, ưu điểm, các mặt còn yếu kém, bất cập trong các lĩnh vực quan lý ào t o ở các trường

nh xây dựng chu n u ra, t ch c quá trình ào t o, ánh giá ch t l ng ào t o, s ph i h p gi a tr ng s ph m và các c quan, n v liên quan.

H th ng các c s ào t o giáo viên vùng ông Nam B c b n ã áp ng nhu c u v s l ng giáo viên THCS hàng n m, chu n hoá và nâng chu n trình ào t o; c t ng c ng v i ng và c s v t ch t ; vi c t ch c các ho t ng ào t o c a các c s ào t o giáo viên b c u t hay i theo yêu c u c a ào t o theo h c ch t n ch ; công tác qu n lý t i các tr ng s ph m ã có nh ng t i n b nh t nh cùng v i t i n trình i m i qu n lý giáo d c i h c.

Tuy nhiên còn có tình tr ng m t cân i các ngành ào t o, không sát v i nhu c u c a ngành giáo d c a ph ng; ho t ng qu n lý ào t o ch y u t p trung tr ng s ph m, ch a th y c vai trò c a các ch th qu n lý khác ngoài tr ng s ph m. B n thân các tr ng s ph m còn khó kh n trong vi c i m i m c tiêu, n i dung, ch ng trình ào t o, l a ch n ph ng th c, mô hình ào t o cho t ng ngành h c. Ph ng pháp d y h c và ki m tra ánh giá c a các c s ào t o giáo viên có c i m i nh ng t i n b ch m . S ph i h p gi a tr ng s ph m và các n v liên quan ch a ch t ch , ch a có c ch ph i thu c th c hi n n i dung, quy trình qu n lý ào t o áp ng nhu c u v s l ng, ch t l ng và c c u i ng giáo viên THCS.

Nguyên nhân c a th c tr ng nêu trên là có t t ng “bao c p” trong qu n lý ào t o; ào t o b ng nh ng gì ang có s n; d báo thi u chính xác, sai s l n ho c không ng nh t; thi u s g n k t gi a c s ào t o v i các c s giáo d c, các c quan qu n lý giáo d c các c p t ng a ph ng; c ch tuy n d ng và s d ng giáo viên ch a h p lý; chính sách m i n h c phí ngày càng gi m ý ngh a thu hút h c sinh gi i vào s ph m, v i m c thu nh p th p sau khi ra tr ng c ng là m t trong nh ng y u t nh h ng n ch t l ng sinh viên t t nghi p.

T nh ng v n lý lu n và th c t i n nêu trên, c n thi t i m i qu n lý ào t o, chuy n i m nh m t “ ào t o nh ng th tr ng s ph m ã có” sang “ ào t o nh ng th ngành giáo d c và xã h i c n”, t p trung ào t o theo

chủ nhân, chủ nhân giáo viên. Có nh vậy, ào t o m i áp ng c nhu c u xã h i. Các c s ào t o giáo viên ph i i u trong vi c i m i ó có i ng giáo viên nói chung, giáo viên THCS nói riêng áp ng c yêu c u i m i c n b n giáo d c Vi t Nam trong giai o n t i.

Chương 3

CÁC GIẢI PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO GIÁO VIÊN ĐÁP NNG NHU CẦU GIÁO DỤC TRUNG HỌC CƠ SỞ VÙNG ÔNG NAM B

3.1. Hình thức phát triển giáo dục vùng Ông Nam B

3.1.1. Hình thức phát triển kinh tế – xã hội

Tháng 7 năm 2012, Chính phủ đã phê duyệt “Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế – xã hội vùng Ông Nam B năm 2020” (Quyết định số 943/QĐ-TTg ngày 20 tháng 7 năm 2012) về hình thức xây dựng và phát triển vùng Ông Nam B thành vùng năng lực thúc đẩy phát triển vĩ tế phát triển kinh tế – xã hội cao hơn so với mức bình quân chung các nước; là trung tâm kinh tế, tài chính, thương mại liên các tỉnh và khu vực; đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hóa – hiện đại hóa tỉnh; trong đó khu vực thành phố Hồ Chí Minh và các tỉnh Nghệ An, Bà Rịa – Vũng Tàu, Bình Dương là bàn đạp trọng yếu, phát huy vai trò năng lực và lan tỏa phát triển cho các địa phương khác trong vùng và nước.

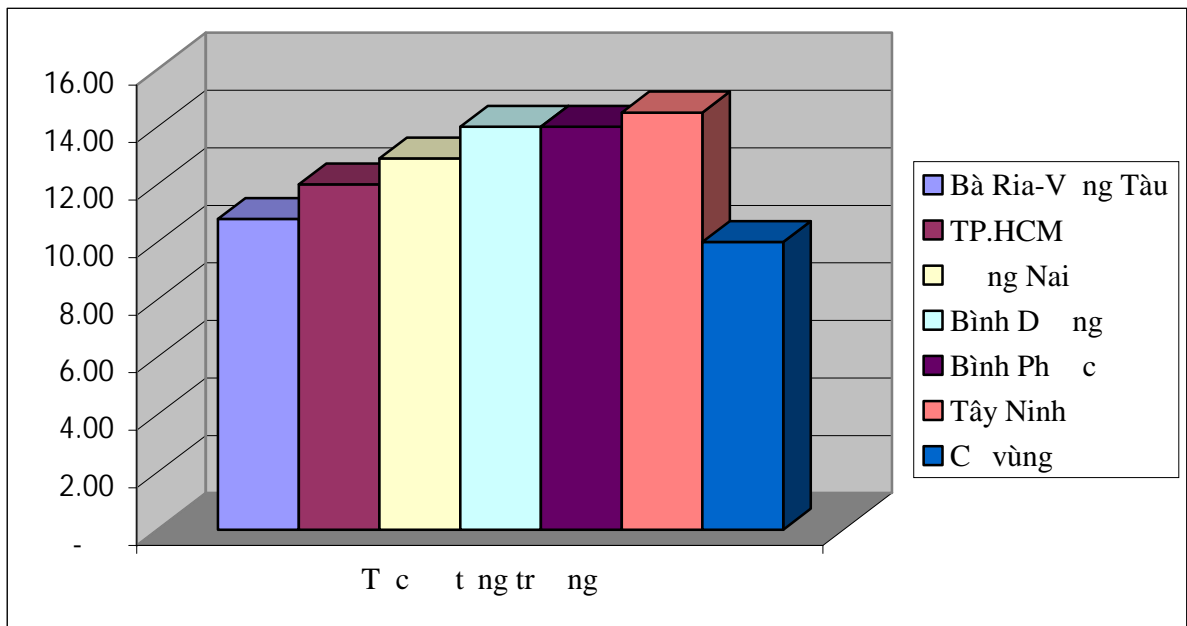
Quy hoạch đưa ra các mục tiêu phát triển quy mô GDP vùng Ông Nam B năm 2020 tăng gấp 2,7 lần so với năm 2010, tốc độ tăng trưởng kinh tế bình quân thời kỳ (2011 – 2020) đạt 9,5 – 10%/năm, trong đó giai đoạn (2011 – 2015) tăng khoảng 10%/năm và giai đoạn (2016 – 2020) khoảng 9,5%/năm; tỷ trọng công nghiệp, xây dựng và dịch vụ chiếm 97 – 98% trong tổng GDP của Vùng năm 2020, trong đó dịch vụ chiếm trên 44%, cao hơn mức bình quân chung các nước. Phần GDP bình quân đầu người năm 2015 đạt tăng trưởng 4.600 USD và năm 2020 đạt 6.400 USD; giá trị xuất khẩu bình quân đầu người đạt 4.200 USD vào năm 2015 và 7.800 USD năm 2020. Giá trị đóng góp cho ngân sách nhà nước khoảng 50-55% trong thời kỳ (2011 – 2020).

C n c Quy ho ch phát tri n KT–XH vùng, các t nh, thành ph vùng ông Nam B ã xây d ng các k ho ch, ch ng trình phát tri n các l nh v c kinh t – xã h i giai o n 2011–2015, nh h ng n n m 2020 theo ngh quy t i h i ng b t nh, thành ph nhi m k 2011–2015.

B ng 3.1: M t s ch tiêu phát tri n kinh t vùng ông Nam B

| T nh/TP | Giai o n 2011 – 2015 | | | Giai o n 2016 – 2020 | | |
|-----------------|----------------------|------------|-----------------|----------------------|------------|----------------|
| | T c t ng tr ng | GDP u ng i | C c u CN-DV-NN | T c t ng tr ng | GDP u ng i | C c u CN-DV-NN |
| | % | USD | % | % | USD | % |
| TP.HCM | 12.00 | 4,800 | 42-57-1 | 12.00 | 8,500 | 40-59-1 |
| ng Nai | 12.90 | 3,000 | 56.1-38.7-5.2 | | 6,200 | 56.1-38.7-5.2 |
| Bình D ng | 14.00 | 3,000 | 59-38-3 | 13.00 | 3,200 | 53-45-2 |
| Bình Ph c | 14.00 | 1,900 | 35-32-33 | 14.00 | 3,000 | 28-27-45 |
| Tây Ninh | 14.50 | 2,970 | 37-31-32 | 16.00 | 6,880 | 46-30-24 |
| Bà Ria-V ng Tàu | 10.80 | 8,800 | 72.86-24.6-2.54 | 13.50 | 18,000 | 73.3-25.5-1.2 |
| C vùng | 10.00 | 4,600 | | 9.50 | 6,400 | 54-44-2 |

(ngu n: Quy ho ch phát tri n ngu n nhân l c các t nh, thành)



B i u 3.1: T c t ng tr ng kinh t (%) n m 2015 c a vùng NB

as các tỉnh, thành ra m c tiêu t c t ng tr ng kinh t cao h n m c tiêu Chính ph phê duy t cho toàn vùng. Tỉnh ra m c tiêu t ng tr ng cao là Tây Ninh (14.5% vào n m 2015 và 16% vào n m 2020). Tỉnh có t l th p h n trong vùng là Bà Rịa – Vũng Tàu (10.8% n m 2015) nh ng c ng cao h n m c tiêu chung toàn vùng (10% n m 2015).

V chuyển dịch c c u kinh t – y u t tác ng n nh h ng phát tri n ngu n nhân l c và phát tri n giáo d c, theo h ng t ng t tr ng công nghi p, d ch v ; gi m t tr ng s n xu t nông nghi p. Riêng TP. HCM gi m t tr ng công nghi p (t 42% n m 2015 xu ng còn 40% n m 2020) t ng t tr ng d ch v (t 47% n m 2015 lên 59% n m 2020).

3.1.2. nh h ng phát tri n v giáo d c trung h c c s

+ Căn c “Quy ho ch phát tri n nhân l c Vi t Nam giai o n 2011–2020” c a Chính ph (Quy t nh s 1216/Q -TTg ngày 22 tháng 7 n m 2011), các tỉnh, thành ph vùng ông Nam B ã phê duy t “Quy ho ch phát tri n ngu n nhân l c th i k 2011 – 2020”. M t s a ph ng ã phê duy t k ho ch phát tri n giáo d c ào t o n n m 2020.

Cùng v i i u ki n phát tri n kinh t – xã h i, y u t dân s và dân s trong tu i có vai trò quy t nh trong vi c nh h ng phát tri n giáo d c c a t ng a ph ng.

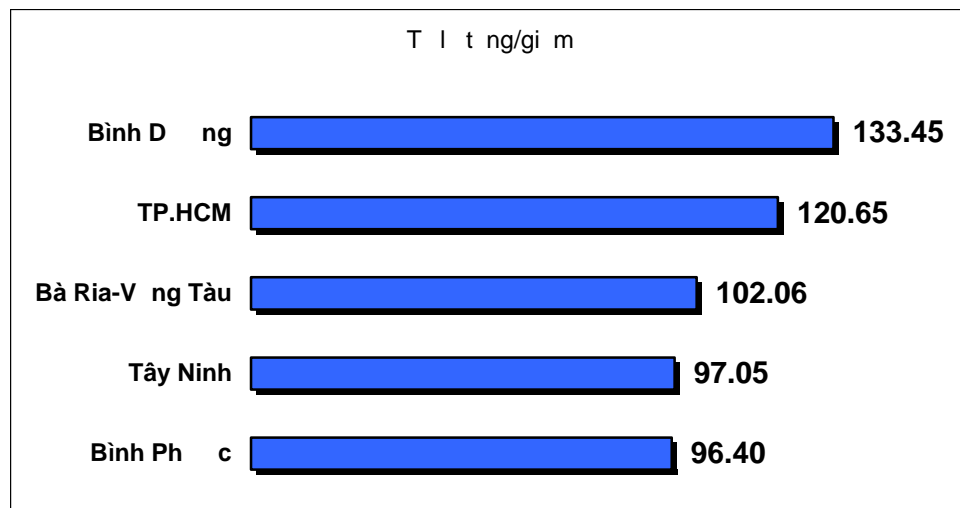
B ng 3.2: D báo dân s vùng ông Nam B n m 2015 và n m 2020

| T nh/TP | N m 2015 | | | N m 2020 | | |
|-----------------|------------|----------|----------------|------------|----------|----------------|
| | T ng | T l t ng | tu i t 10 n 14 | T ng | T l t ng | tu i t 10 n 14 |
| | ng i | % | ng i | ng i | % | ng i |
| TP.HCM | 8,214,800 | 2.40 | 510,502 | 9,157,990 | 2.20 | 615,908 |
| ng Nai | 2,848,700 | 1.10 | 221,396 | 3,124,400 | 1.10 | 242,822 |
| Bình D ng | 2,043,322 | 5.66 | 91,214 | 2,399,541 | 3.27 | 121,725 |
| Bình Ph c | 973,545 | 1.71 | 83,477 | 1,062,006 | 1.75 | 80,471 |
| Tây Ninh | 1,119,536 | 0.98 | 65,508 | 1,170,830 | 0.95 | 63,577 |
| Bà Rịa–Vũng Tàu | 1,116,269 | 1.70 | 43,600 | 1,200,100 | 1.46 | 44,500 |
| C ng | 16,316,172 | | 1,015,697 | 18,114,867 | | 1,169,033 |

Nguồn: *Án quy hoạch phát triển nguồn nhân lực cao cấp, thành vùng NB*

D báo t c t ng dân s vùng ông Nam B t ng cao, c bi t là t ng c h c, do nhu c u cung c p lao ng t i các khu công nghi p. N m 2015 t ng so v i n m 2009 là 2,25 tri u ng i; n m 2020 t ng g n 1,8 tri u ng i so v i n m 2015.

Dân s trong tu i i h c THCS (t 10 n 14 tu i) các t nh công nghi p (ho c có c c u công nghi p – xây d ng chi m t tr ng l n) nh TP.HCM, Bình D ng, Bà R a – V ng Tàu, ng Nai có xu h ng t ng, trong ó các t nh khác (Bình Ph c, Tây Ninh) có xu h ng gi m. Tính chung toàn vùng t ng 153.306 ng i.



Bi u 3.2: T l dân s trong tu i t 10 n 14 n m 2020 so v i n m 2015

+ nh h ng chung v phát tri n giáo d c c a các t nh, thành vùng ông Nam B là *t o chuy n bi n c b n v ch t l ng, hi u qu và quy mô, t p trung ào t o ngu n nhân l c nh m áp ng nhu c u phát tri n kinh t – xã h i c a vùng và c n c, nh t là nhu c u nhân l c các l nh v c m i nh n (Q 943/Q -TTg)*. M i t nh, thành có nh h ng phát tri n riêng phù h p v i i u ki n kinh t – xã h i c a a ph ng.

+ Mục tiêu và hình thức phát triển giáo dục THCS của các tỉnh, thành trong vùng như sau:

Bà Rịa – Vũng Tàu

Phục vụ trung học phổ thông ngay trong giai đoạn 2011–2015; tiếp tục nâng cao chất lượng giáo dục cấp học; chú trọng hóa trình độ giáo viên, tăng số lượng giáo viên trên chu trình. Tiếp tục đầu tư cơ sở vật chất của ngành, tăng đầu tư trang thiết bị chu trình gia đình các cấp học. Đầu tư trang thiết bị, đội ngũ giáo viên, nâng cao chất lượng dạy và học. Đến năm 2015, có 40–50% số trường trung học gia đình, đến năm 2020 có 70% trường trung học gia đình. Công tác và duy trì kết quả phục vụ giáo dục trung học các cấp, huy động 99% số học sinh tốt nghiệp tiếp tục vào trung học các cấp.

Bình Định

Nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục, tiếp tục nâng cao chất lượng giáo dục của khu vực ASEAN và quốc tế, mở rộng học sinh tiếp cận các kỹ thuật tiên tiến và những kỹ thuật công nghệ, vận dụng tiên tiến. Mở rộng tiếp cận trình độ khá so với học sinh trong khu vực.

Tây Ninh

Tiếp tục duy trì và nâng cao chất lượng phục vụ trung học các cấp, nâng cao chất lượng học sinh trung học các cấp tiếp tục đầu tư 90% vào năm 2015 và 98% năm 2020, bao gồm khoảng 2% học sinh ngoài tỉnh. Phân bổ học sinh THCS vào THPT 70%, vào các Trung tâm GDTX và các trường chuyên nghiệp, trường nghề là 30%. Đầu tư giáo viên trên chu trình bậc trung học các cấp tăng 40% năm 2015 lên 60% năm 2020.

Thành phố Hồ Chí Minh

Tăng đầu tư học sinh trong trường THCS, giảm đầu tư học sinh ngoài trường. Giảm đầu tư 4.000 đến 5.000 học sinh.

Bình Phước

Bình Ph c ph n u t c các m c tiêu m c trung bình c a c n c nh m c tiêu Chi n l c phát tri n giáo d c 2011 – 2020: 100% s giáo viên THCS t trình i h c tr lên (n n m 2020).

ng Nai

Các em trong tu i i h c ph thông n tr ng (tr ng ph thông và tr ng h ng nghi p d y ngh và các lo i hình tr ng l p khác) t 100% vào 2015. Nhu c u ào t o m i trong giai o n t i ch y u t p trung nhi u các b c h c. S h c sinh t ng thêm hàng n m do t ng dân s d n n s l p t ng, s tr ng t ng do ó yêu c u s l ng giáo viên c a t ng c p t ng. Th c hi n b i d ng nâng chu n ào t o cho cán b , giáo viên n n m 2015, t 60% giáo viên trung h c c s có trình i h c, n n m 2020 có 100% s giáo viên trung h c c s t trình i h c tr lên .

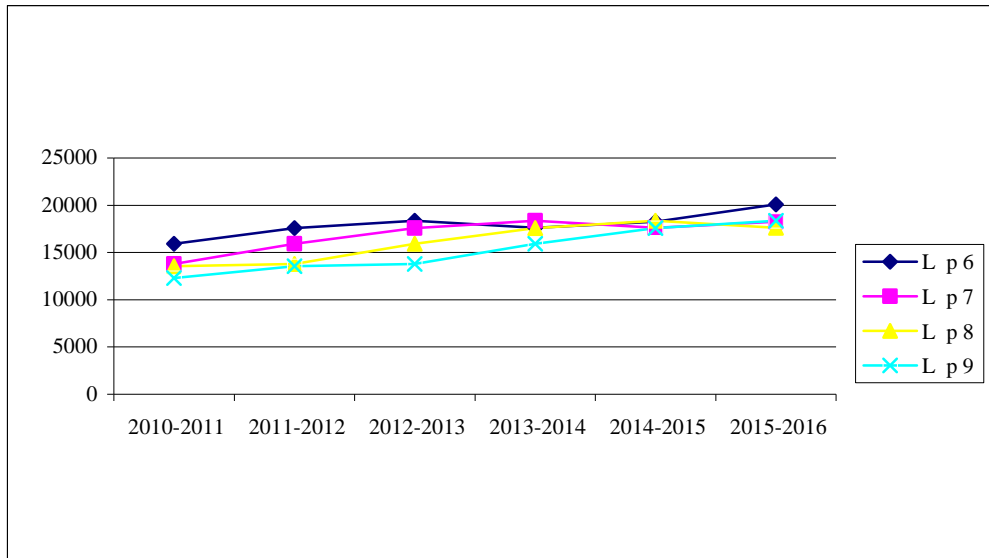
(Ngu n: án quy ho ch phát tri n nhân l c c a 6 t nh, thành ph trong vùng ông Nam B).

B ng 3.3: D báo s h c sinh THCS t n m h c 2013 – 2014 n n m h c 2015 – 2016 c a các t nh, thành vùng ông Nam B

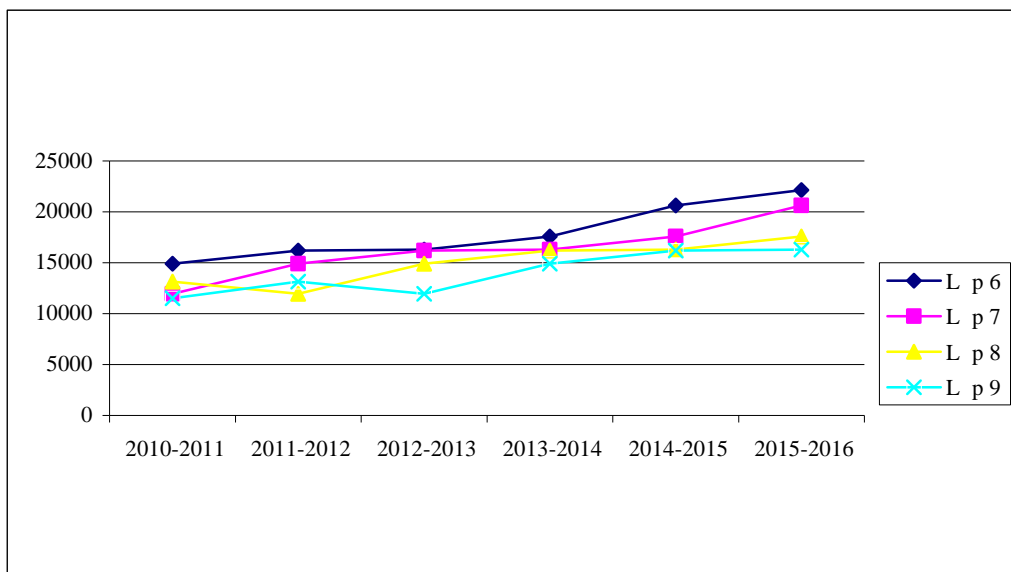
| a ph ng | N m h c | L p 6 | L p 7 | L p 8 | L p 9 | C ng |
|-------------------|-----------|--------|--------|--------|--------|---------|
| Bình Ph c | 2013-2014 | 17631 | 18372 | 17595 | 15912 | 69510 |
| | 2014-2015 | 18275 | 17631 | 18372 | 17595 | 71873 |
| | 2015-2016 | 20082 | 18275 | 17631 | 18372 | 74360 |
| Tây Ninh | 2013-2014 | 16675 | 17182 | 17896 | 15628 | 67381 |
| | 2014-2015 | 18476 | 16675 | 17182 | 17896 | 70229 |
| | 2015-2016 | 19148 | 18476 | 16675 | 17182 | 71481 |
| Bình D ng | 2013-2014 | 17593 | 16300 | 16200 | 14907 | 65000 |
| | 2014-2015 | 20618 | 17593 | 16300 | 16200 | 70711 |
| | 2015-2016 | 22137 | 20618 | 17593 | 16300 | 76648 |
| ng Nai | 2013-2014 | 41453 | 40035 | 41898 | 38287 | 161673 |
| | 2014-2015 | 43636 | 41453 | 40035 | 41898 | 167022 |
| | 2015-2016 | 44463 | 43636 | 41453 | 40035 | 169587 |
| Bà R a - V ng Tàu | 2013-2014 | 17301 | 17337 | 17683 | 16388 | 68709 |
| | 2014-2015 | 19412 | 17301 | 17337 | 17683 | 71733 |
| | 2015-2016 | 19213 | 19412 | 17301 | 17337 | 73263 |
| T ng c ng | | 336900 | 320884 | 313850 | 304283 | 1275917 |

S li u b ng này c d báo c n c t s li u th ng kê s h c sinh ti u h c và THCS n m h c 2010–2011 (Ngu n B GD- T). S li u th ng kê này

không kể đến các biến động tăng, giảm nhu cầu (theo phân tích, đánh giá thì biến động tăng do nhập cư là rất lớn).

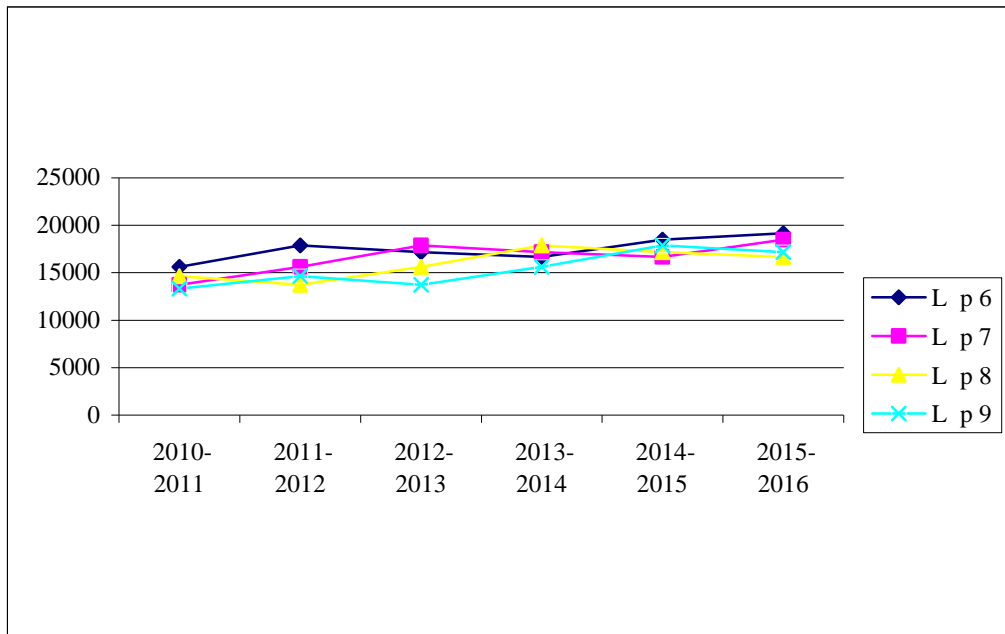


Biểu đồ 3.3: Học sinh THCS tỉnh Bình Phước qua các năm học

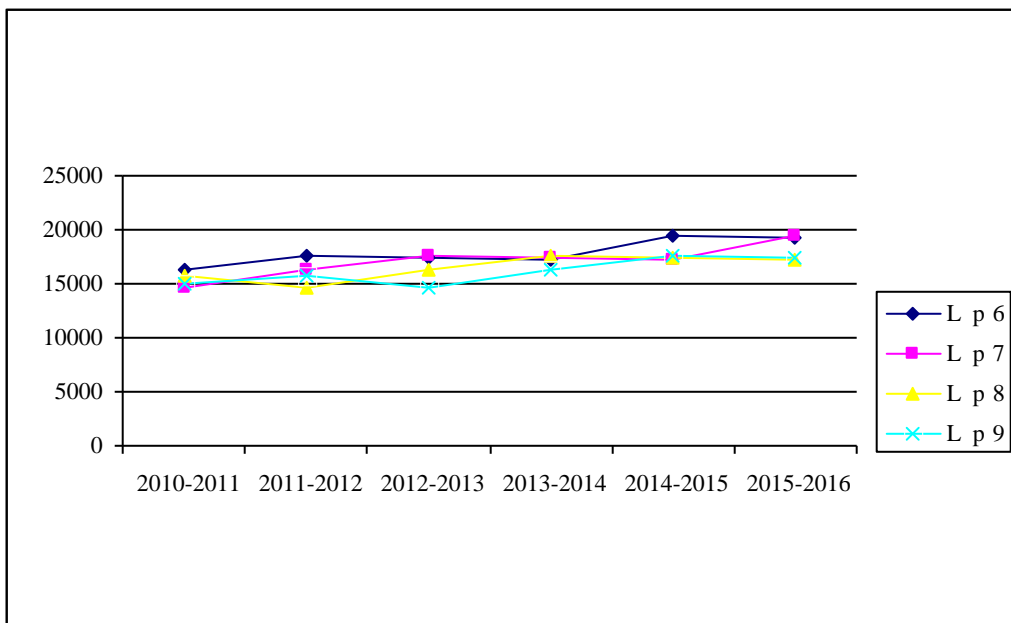


Biểu đồ 3.4: Học sinh THCS tỉnh Bình Đồng qua các năm học

Mức tăng có sự chênh lệch sinh các khối lớp trong các năm ở Bình Đồng, Bình Phước, Nghệ An. Tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu và Tây Ninh tăng không đều, biến động theo hình sin.



Bì u 3.5: H c sinh THCS t nh Tây Ninh qua các n m h c

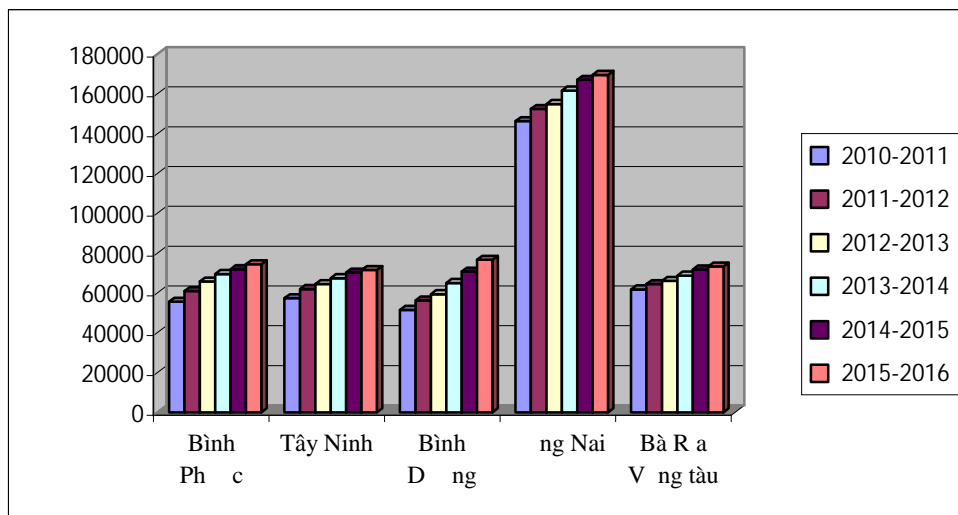


Bì u 3.6: H c sinh THCS t nh Bà Rịa – Vũng Tàu qua các n m h c

Tuy nhiên, xét trên bình di n t ng s h c sinh c p h c (THCS), t t c các t nh trong vùng t ng u. M t s t nh có t c t ng l n nh Bình D ng (n m h c 2015-2016 t ng 48.8% so v i n m h c 2010-2011). T l này Bình Ph c là 33.8%. Th p nh t là ng Nai c ng t ng 15.9%.

Bảng 3.4: Tổng số học sinh THCS các tỉnh vùng Nam Bộ từ năm học 2010-2011 đến năm học 2015-2016

| TT | Năm học | Bình Phước | Tây Ninh | Bình Dương | Đồng Nai | BR-VT |
|----------------|-----------|------------|----------|------------|----------|-------|
| 1 | 2010-2011 | 55555 | 57346 | 51506 | 146305 | 61765 |
| 2 | 2011-2012 | 60855 | 61908 | 56210 | 152397 | 64438 |
| 3 | 2012-2013 | 65674 | 64450 | 59371 | 154907 | 66020 |
| 4 | 2013-2014 | 69510 | 67381 | 65000 | 161673 | 68709 |
| 5 | 2014-2015 | 71873 | 70229 | 70711 | 167022 | 71733 |
| 6 | 2015-2016 | 74360 | 71481 | 76648 | 169587 | 73263 |
| So sánh (6-1) | | 18805 | 14135 | 25142 | 23282 | 11498 |
| Tăng sau 5 năm | | 133.8 | 124.6 | 148.8 | 115.9 | 118.6 |



Biểu đồ 3.7: Số học sinh THCS các tỉnh vùng Nam Bộ tăng theo các năm học

3.1.3. Dự báo nhu cầu đào tạo giáo viên THCS vùng Nam Bộ

Nhu cầu đào tạo giáo viên THCS bao gồm đào tạo mới bổ sung, thay thế; đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ nghiệp vụ.

- Nhu cầu đào tạo mới

Các tỉnh thành vùng Nam Bộ tiếp tục ào ạt trình chuẩn (C) và trên chuẩn (H) nghiệp vụ giáo viên THCS tất cả các môn học theo hình thức tập trung chính quy. Theo kết quả bảng 3.4, số học sinh của 5 tỉnh (không kể thành phố Hồ Chí Minh) tăng thêm năm học 2015-2016 là 92.862 em,

tổng số 2.381 lớp (với 1 học sinh trên 1 lớp theo bảng 2.4) và 4.738 giáo viên (với 1 giáo viên trên 1 lớp theo bảng 2.3). Thành phố Hồ Chí Minh tăng thêm khoảng 30.000 em, tổng số 770 lớp và 1.530 giáo viên.

Nếu tính theo học số, tổng chung toàn quốc thì số giáo viên cần ào tạo mới đáp ứng nhu cầu tăng số học sinh cần 5.585 giáo viên, chưa kể ào tạo thay thế giáo viên nghỉ hưu, nghỉ việc. *Do đó nhu cầu ào tạo giáo viên THCS trong vùng là rất lớn.*

Vấn đề của môn học, chú ý đến giáo viên ngoại ngữ theo án ngoại ngữ 2020 của Bộ GD-ĐT, giáo viên phụ trách thí nghiệm, phòng thí nghiệm, phòng thực hành, giáo viên các môn năng khiếu, nghệ thuật, giáo viên công nghệ.

- *Nhu cầu ào tạo nâng cao trình độ giáo viên*

Toàn vùng hiện có 35.692 giáo viên THCS (bảng 2.2). Để đạt tiêu chuẩn năm 2020 có 100% giáo viên THCS trình độ đại học, trong khi hiện nay tổng số này mới chỉ chiếm khoảng gần 60% (Bình Phước có 1.590/3.167 giáo viên trên chuẩn, chiếm 50,2% năm học 2012–2013; Bà Rịa – Vũng Tàu có 54,7% vào năm học 2010–2011) cần ào tạo nâng cao trình độ cao hơn lên đại học ít nhất 40%, tổng số gần 14.000 giáo viên, chưa kể ào tạo nâng cao cho hàng ngàn giáo viên ào tạo mới trình độ cao hơn nay năm 2020. *Do đó nhu cầu ào tạo giáo viên THCS trong vùng trình độ đại học là rất lớn.*

Hình thức ào tạo tập trung chính quy và vừa học, vừa làm (tích cực). Ưu tiên thực hiện chương trình liên thông đào tạo lên đại học.

Quy mô ào tạo tập tích cực chiếm khoảng 40% ào tạo chính quy hàng năm nâng cao chất lượng.

3.2. Mối quan hệ nguyên tắc xây dựng các giải pháp

Ngoài việc tuân thủ nguyên tắc quản lý nói chung và các nguyên tắc theo quy luật cung – cầu, quy luật tăng – giảm, phân cấp, phân quyền quản lý, khi

xây dựng các giải pháp định lượng để tạo giáo viên đáp ứng nhu cầu giáo dục THCS vùng Đông Nam Bộ cần dựa vào các nguyên tắc sau đây:

3.2.1. Nguyên tắc đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế – xã hội và giáo dục - đào tạo các tỉnh, thành trong vùng Đông Nam Bộ

Các giải pháp định lượng để tạo giáo viên phải căn cứ vào quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, quy hoạch phát triển ngành giáo dục của các địa phương. Phát triển nguồn nhân lực vẫn là mục tiêu, vẫn là động lực phát triển kinh tế xã hội, đó là chỉ số vận động cơ bản "nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài"; coi giáo dục và đào tạo là mục tiêu quan trọng hàng đầu trong chiến lược phát triển con người, trong đó ưu tiên đầu tư cho trí tuệ là nguồn gốc sức mạnh to lớn để phát triển và là một trong những yếu tố quyết định thành công trong kinh tế và tiến bộ xã hội. Vì vậy giáo viên giữ vai trò quyết định chất lượng giáo dục. Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, trách nhiệm thực hiện các trọng tâm và các giải pháp định lượng liên tục cần được chú ý. Có như vậy, sinh viên tốt nghiệp mới đáp ứng được yêu cầu phát triển giáo dục, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế – xã hội địa phương.

Mỗi địa phương trong vùng Đông Nam Bộ có điều kiện và thực trạng phát triển kinh tế – xã hội khác nhau về các lĩnh vực và chính trị khác nhau, nên thời điểm có thể khác nhau, tham gia vào quá trình phân công lao động, tổ chức và thực hiện. Trong lĩnh vực đào tạo giáo viên cần không có ngoại lệ.

3.2.2. Nguyên tắc tính thực tiễn, khả thi

Tính thực tiễn của các giải pháp thể hiện việc căn cứ vào thực trạng của giải pháp. Thực trạng này bao gồm thực trạng công tác định lượng để tạo ra các trọng tâm, thực trạng về giáo dục, đào tạo của các địa phương. Việc định nguyên tắc này đòi hỏi có khảo sát nhu cầu về số lượng giáo viên cho các môn học, về chất lượng đào tạo, chất lượng đội ngũ giáo viên, nhu cầu bồi dưỡng chuyên môn, nâng cao chất lượng đáp ứng yêu cầu phát triển quy mô, chất lượng giáo dục các tỉnh, thành trong vùng, để có kế hoạch đào tạo đáp ứng. Các

gi i pháp xu t có tính l ch s úc rút kinh nghi m, ng th i có tính k th a phát tri n. Vì v y các gi i pháp ra theo h ng i m i, hoàn thi n và ch là các gi i pháp c b n, chính y u.

Các gi i pháp ph i phù h p v i th c ti n, v i i u ki n hi n có c a các c s ào t o d áp d ng, v n d ng. Có nh v y, gi i pháp m i kh thi.

3.2.3. Nguyên t c phù h p v i các quy nh hi n hành c a B GD- T

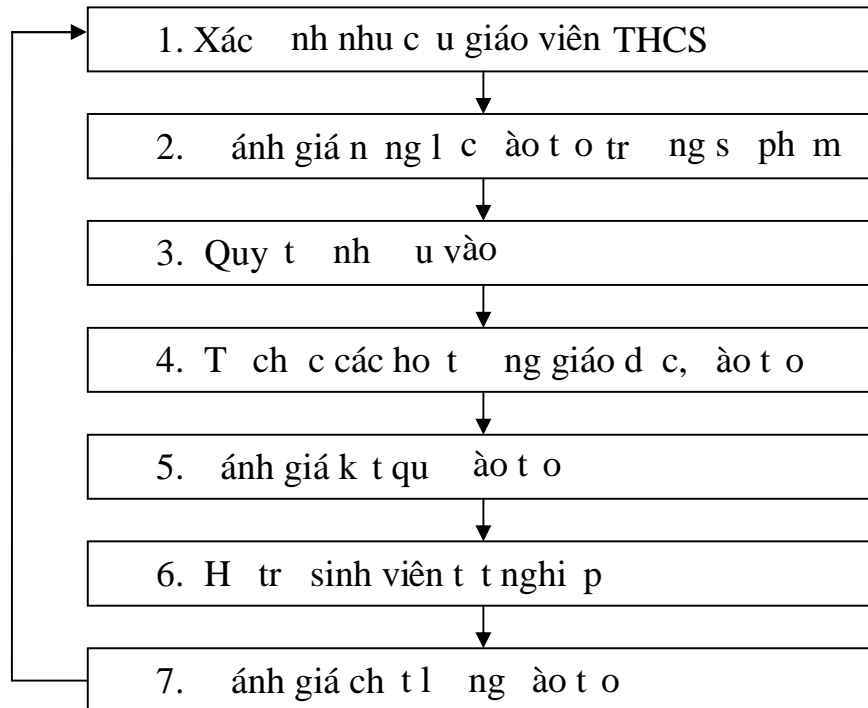
Qu n lý ào t o ph i theo quy trình, m c dù có tính c thù riêng m t s khía c nh, nh ng ph i m b o phù h p v i quy nh chung c a B GD- T, c bi t các khâu tuy n sinh, xác nh ch tiêu ào t o, m ngành, quy nh v t ch c ào t o và khung ch ng trình ào t o. V n d ng nguyên t c này, các gi i pháp mang tính xu t, tham chi u; c n có s v n ng c a các ch th qu n lý ào t o.

Tính c thù c a qu n lý ào t o giáo viên khâu th c t p ngh nghi p (th c t p s ph m) t i các c s giáo d c. Ch t l ng c a ho t ng TTSP ph thu c vào nhi u y u t , nhi u i t ng. Vì v y các gi i pháp c n có s c ng ng trách nhi m c a các ch th liên quan nh các c quan qu n lý giáo d c, các c s giáo d c. Trong ó, quan tr ng nh t là xây d ng c c ch ph i h p gi a tr ng s ph m, c quan qu n lý giáo d c các c p và các tr ng ph thông.

3.3. Qui trình qu n lý ào t o giáo viên áp ng nhu c u giáo d c THCS

T nh ng v n lý lu n và th c ti n nêu trên, xu t các gi i pháp qu n lý ào t o nh m áp ng nhu c u i ng giáo viên THCS v s l ng, ch t l ng, c c u, tr c h t c n có quy trình qu n lý ào t o phù h p. Quy trình qu n lý ào t o là các b c th c hi n theo trình t , nh m vào n i dung qu n lý ào t o giáo viên áp ng nhu c u xã h i , là gi i pháp qu n lý quan tr ng.

Trên cơ sở đúc rút kinh nghiệm qua công tác tổ chức quản lý ào tạo, tác giả rút quy trình quản lý ào tạo giáo viên tại các cơ sở ào tạo, cụ thể là các trường mầm non và trường tiểu học (3.8) dưới đây.



S 3.8: Quy trình quản lý ào tạo giáo viên đáp ứng nhu cầu giáo dục THCS

B 1.1. Xác định nhu cầu giáo viên THCS

Đây là bước đầu tiên và rất quan trọng, là nhiệm vụ của quản lý ào tạo theo nhu cầu ào tạo theo kiếu truy n th ng “b ng nh ng kh n ng s n có” ít quan tâm n n i dung này ho c ch chú tr ng n s l ng v i m c ích nhanh chóng có giáo viên. i u ó d n n tình tr ng ào tạo th a – thi u c c b , ch t l ng không m b o.

Th c hi n b c này, thông qua đ li u giáo d c, k t qu kh o sát và k ho ch phát tri n giáo d c c a t ng a ph ng tr ng s ph m xây d ng k ho ch ào tạo, ào tạo l i, b i d ng giáo viên t ng giai o n. Các m c tiêu, k ho ch ph i th hi n c m t cách chính xác ho c v i sai s nh nhu c u v s l ng t ng quát, s l ng theo môn h c (c c u môn h c) và yêu c u v ch t l ng. Nhu c u v s l ng c xác nh v i nhi u ph ng pháp khác nhau

những người nhập cư vào biên giới dân số, số dân trong tu viện, số giáo viên nghề, nghề vi cơ, chuyên nghiệp công tác,...

Nhu cầu chủ yếu là quan tâm đến việc xác định trình độ đào tạo theo chuẩn giáo viên, theo các tiêu chí về trình độ chuẩn (chuẩn, trên chuẩn), khả năng đáp ứng yêu cầu mới, phát triển giáo dục phổ thông, các yêu cầu về các nội dung giáo dục khác.

✘ Các thể chế quản lý cơ bản này là các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục đào tạo và trình độ chuyên môn. Các mối liên quan là các đơn vị thực hiện kế hoạch thực hiện kế hoạch, kế hoạch; các chính sách liên quan của nhà nước và địa phương.

Bảng 2. Ảnh hưởng của các tiêu chí đào tạo và trình độ chuyên môn

Có nhu cầu đào tạo, các “nhiệm vụ”, các cơ sở đào tạo phải ảnh hưởng các nguồn lực. Đây là những nhiệm vụ của các tiêu chí đào tạo. Các mối liên quan này bao gồm là sự lãnh đạo, chủ trì và giám sát, cán bộ quản lý; cơ sở vật chất, trang thiết bị; tài liệu, giáo trình, chương trình đào tạo. Các mối liên quan này về mặt các cơ sở của các ngành đào tạo theo quy định của Bộ GD - ĐT, ngành thì là các cơ quan xác định chỉ tiêu tuyển sinh cho từng ngành, cho từng năm.

✘ Trình độ chuyên môn là các thể chế quản lý. Các mối liên quan là các nguồn lực con người thực hiện các nhiệm vụ; nguồn lực vật chất phục vụ vào các kế hoạch, cơ quan chủ quản và mối liên quan kinh tế của địa phương; nguồn lực tài chính từ ngân sách nhà nước và các nguồn thu từ các nghiệp vụ của các trình độ chuyên môn.

Bảng 3. Quy định về nguồn lực

Các nhu cầu, nhiệm vụ của các tiêu chí đào tạo xác định các chỉ tiêu tuyển sinh hàng năm, bao gồm các chỉ tiêu, chỉ tiêu cho các ngành đào tạo; quy định về trình độ, tiêu chuẩn, nội dung, thời gian, hình thức tuyển sinh; tổ chức tuyển

sinh; quy t ̣nh trúng tuy ̣n và t ̣i p ̣nh ̣n sinh viên. Ch ̣t l ̣ng ̣u vào là y ̣u t ̣ ban ̣u, làm t ̣i n ̣ cho quá trình ̣m b ̣o ch ̣t l ̣ng ào t ̣o, ̣ng th ̣i th ̣ hi ̣n th ̣ng hi ̣u, ̣ng c ̣p c ̣c s ̣ ào t ̣o. Khâu này ph ̣i ̣m b ̣o m ̣c tiêu có nhi ̣u h ̣c sinh gi ̣i ̣c tuy ̣n vào tr ̣ng.

✘ Ch ̣th ̣ qu ̣n lý c ̣a b ̣c này là tr ̣ng s ̣ ph ̣m. Các ̣i t ̣ng liên quan là các quy ̣nh c ̣a B ̣GD- T, c ̣a ̣a ph ̣ng.

B ̣c 4. T ̣ch ̣c các ho ̣t ̣ng giáo d ̣c, ào t ̣o

̣ây là b ̣c qu ̣n lý tr ̣ng tâm c ̣a quá trình ào t ̣o. Tr ̣c h ̣t là quy ̣nh chu ̣n ̣u ra ̣sinh viên, gi ̣ng viên và xã h ̣i bi ̣t, ̣ùng nhau tham gia vào quá trình ào t ̣o.

Xây d ̣ng, ̣i ̣u ch ̣nh, hoàn thi ̣n ch ̣ng trình ào t ̣o nh ̣m áp ̣ng nhu ̣c ̣u ̣i m ̣i, phát tri ̣n giáo d ̣c ph ̣ thông. ̣ây là ̣i m ̣m ̣u ch ̣t ào t ̣o m ̣b ̣o nhu ̣c ̣u v ̣ ch ̣t l ̣ng. Th ̣c hi ̣n b ̣c này có s ̣ tham gia c ̣a c ̣c s ̣ giáo d ̣c, c ̣a các c ̣ quan qu ̣n lý giáo d ̣c các c ̣p.

L ̣p k ̣ ho ̣ ch d ̣y – h ̣c toàn khóa, hàng n ̣m trên c ̣ s ̣ khung ch ̣ng trình, biên ch ̣n m ̣h ̣c (k ̣ ho ̣ ch và th ̣i gian t ̣ch ̣c các ho ̣t ̣ng d ̣y, h ̣c, ngh ̣ h ̣, ngh ̣ l ̣, t ̣t) ̣ các khoa, b ̣ môn, các gi ̣ng viên và sinh viên ch ̣ng trong th ̣c hi ̣n nhi ̣m v ̣ c ̣a mình.

C ̣n c ̣ k ̣ ho ̣ ch ào t ̣o t ̣ch ̣c th ̣c hi ̣n k ̣ ho ̣ ch gi ̣ng d ̣y, h ̣c t ̣p theo th ̣i khóa bi ̣u, biên so ̣n ̣c ̣ng chi t ̣i t, t ̣ch ̣c d ̣y, h ̣c, th ̣c hành, th ̣c t ̣p. Ho ̣t ̣ng rèn luy ̣n nghi ̣p v ̣ s ̣ ph ̣m th ̣ng xuyên, th ̣c t ̣p s ̣ ph ̣m t ̣i các tr ̣ng ph ̣ thông là ho ̣t ̣ng ̣c thù ̣ c ̣a ào t ̣o giáo viên. Vì v ̣y, qu ̣n lý b ̣c này c ̣ng mang tính ̣c thù ̣, v ̣a phát huy n ̣i l ̣c tr ̣ng s ̣ ph ̣m, v ̣a ph ̣i huy ̣ng các ngu ̣n l ̣c khác t ̣ các tr ̣ng ph ̣ thông, các c ̣p qu ̣n lý giáo d ̣c và t ̣ h ̣c sinh, ph ̣ huynh h ̣c sinh.

✘ Ch ̣th ̣ qu ̣n lý c ̣a b ̣c này c ̣ng là tr ̣ng s ̣ ph ̣m. Các ̣i t ̣ng liên quan là quy ̣ch ào t ̣o và các quy ̣nh khác c ̣a B ̣GD- T.

B c 5. *ánh giá kết quả đào tạo*

T ch c thi, ki m tra, ánh giá k t qu h c t p c a sinh viên, th c ch t là b c cu i cùng c a ho t ng d y – h c tr ng s ph m *ánh giá trong m c* áp ng m c tiêu ào t o các ngành h c v ki n th c, k n ng và thái , là c n c công nh n t t nghi p, c p phát v n b ng, ch ng nh n.

✘ Tr ng s ph m là ch th qu n lý c a b c này. Các i t ng liên quan là quy ch ào t o, các quy nh v chu n u ra.

B c 6. *H tr sinh viên t t nghi p*

áp ng nhu c u nhà tuy n d ng và c ng i h c, vi c công nh n t t nghi p ph i *úng th i i m* n v s d ng c n. Th c hi n i u này, c n có s i u ch nh k ho ch ào t o.

H tr sinh viên trong vi c t v n vi c làm, ch n n i tuy n d ng, h s , th t c ng kí tuy n d ng ho c ti p t c h c t p nâng cao; tham gia các khâu tuy n d ng nh gi i thi u sinh viên t t nghi p cho các c quan tuy n d ng, gi i thi u nhu c u tuy n d ng cho sinh viên.

✘ Ch th qu n lý c a b c này là tr ng s ph m và các c quan tuy n d ng, s d ng sinh viên t t nghi p. Các i t ng liên quan là thông tin tuy n d ng t các c quan ngành n i v , ngành giáo d c a ph ng.

B c 7. *ánh giá ch t l ng ào t o*

Ngoài vi c t ánh giá (ánh giá trong) thông qua k t qu ào t o và qua h th ng các tiêu chu n, tiêu chí ki m nh, c n t ch c *ánh giá ngoài*. Tr c h t là ánh giá t sinh viên t t nghi p v ch ng trình, t ch c qu n lý ào t o c a nhà tr ng; vi c t ánh giá c a sinh viên v m c áp ng nhu c u c a các tr ng ph thông v trình , n ng l c và ph m ch t ngh nghi p. Ngoài ra, c n t ch c vi c ánh giá ch t l ng ào t o t các c s s d ng sinh viên t t nghi p (các c s giáo d c, các c quan qu n lý giáo d c, c a xã h i). Th c

hiện bản này cần xây dựng cơ chế phối hợp giữa các phòng ban và các đơn vị liên quan.

✱ Trường phòng ban và các trường thông là chủ thể quản lý. Các nội dung liên quan là tiêu chuẩn, mô hình, quy định về mặt tổ chức, đánh giá, kiểm tra chất lượng, chuẩn giáo viên.

❖ Các bước của quá trình và có chức năng bước trước là điều kiện tiên quyết của bước sau, và là sự thống nhất của quá trình khép kín.

- Bước 1 và 2 của quy trình thể hiện nội dung quản lý ① xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo giáo viên;

- Bước 3, 4, và 5 của quy trình thể hiện nội dung quản lý ② quản lý quá trình đào tạo;

- Bước 6 và 7 của quy trình thể hiện nội dung quản lý ③ phối hợp với các trường thông, các đơn vị, tổ chức liên quan tham gia quản lý đào tạo và ④ đánh giá chất lượng đào tạo.

❖ Thể hiện quy trình quản lý đào tạo giáo viên THCS đáp ứng nhu cầu vùng Đông Nam Bộ một cách có hiệu quả, cần có những giải pháp tăng cường giám sát các giải pháp quản lý đầu vào, các giải pháp quản lý quá trình và các giải pháp quản lý đầu ra. Đó là các giải pháp quản lý “cung”, quản lý “cầu” và sự liên kết, phối hợp giữa các đơn vị giáo viên THCS.

3.4. Các giải pháp quản lý đào tạo giáo viên đáp ứng nhu cầu giáo dục THCS vùng Đông Nam Bộ

3.4.1. Nâng cao năng lực đội ngũ và xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên THCS

Mục tiêu giải pháp

Đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội, các cơ sở đào tạo phải bám sát quy hoạch phát triển nguồn nhân lực các cấp, các ngành, từng ngành trong từng giai đoạn, từng thời kỳ, nhất là kế hoạch đào tạo giáo dục. Trên cơ sở đó

xây dựng kế hoạch ào tạo, bồi dưỡng và s ỉ ng, m b o v ch t l ỉ ng, phù h p c c u ngành ngh ỉ .

Nâng cao n ỉ ng l c đ ỉ báo và n ỉ ng l c xây dựng kế hoạch ào tạo, bồi dưỡng ỉ ng giáo viên THCS nh m không n ỉ ng ỉ u ch nh, hoàn thi n quy ho ch, k ho ch phát tri n ỉ ng giáo viên THCS làm c n c c ỉ các tr ỉ ng s ph m ào tạo theo “ t hàng” c a ngành giáo d c, m b o ỉ ng nhu c u giáo viên b sung m ỉ, thay th s ỉ giáo viên ngh h u, ngh vi c, chuy n công tác hàng n m và nhu c u nâng cao trình ỉ, ch t l ỉ ng ỉ ng ỉ .

Gi ỉ pháp này nh m th c hi n n ỉ dung qu n lý 1.3.1 (qu n lý vi c xây dựng quy ho ch, k ho ch ào tạo giáo viên) và b c l c a quy trình ào tạo.

N ỉ dung gi ỉ pháp

+ Nâng cao n ỉ ng l c đ ỉ báo giáo d c

Đ ỉ báo làm ti n c ỉ cho vi c xây dựng quy ho ch phát tri n ngu n nhân l c giáo d c nói chung, vi c xây dựng quy ho ch, k ho ch phát tri n giáo viên THCS nói ri ỉng. Đ ỉ báo hi n nhi ỉn có sai s ỉ. ỉ u quan tr ỉ ng là gi m sai s ỉ và th ng nh t ph ỉ ng pháp đ ỉ báo. Xác nh cung – c u v ỉ giáo viên là ho t ỉ ng c a các c quan qu n lý nhà n c, c n ph ỉ c th ng nh t t trung ỉ ng, n các a ph ỉ ng.

- ỉ v ỉ vi c đ ỉ báo cung c u lao ỉ ng hi n nay, m t s ỉ ph ỉ ng pháp c l a ch n đ ỉ báo cung lao ỉ ng là *ph ỉ ng pháp ngo ỉ suy xu th* và *ph ỉ ng pháp t tr ỉ ng*. Theo ó, ph ỉ ng pháp cung lao ỉ ng c xác nh c n c vào t ỉ ng dân s và t l ỉ tham gia l c l ỉ ng lao ỉ ng c a dân s. Công th c t ỉnh (theo ph ỉ ng pháp t tr ỉ ng) là:

$$L_{s(t)} = P_{(t)} \cdot RP_{1(t)} \cdot 100, \text{ trong ó:}$$

$L_{s(t)}$: Cung lao ỉ ng n m t

$P_{(t)}$: T ỉ ng s dân n m t

RP_{1(t)}: T 1 tham gia l c l ng lao ng c a dân s n m t (c xác nh trên c s xu th c a d li u quá kh và phân tích tác ng c a các y u t chính tr , kinh t , xã h i,... n s bi n ng).

Ph ng pháp d báo c u lao ng d a trên *ph ng pháp co dân v vi c làm và giá tr t ng thêm*. C u lao ng c tính toán d a trên hàm s n xu t Cobb – Douglas có d ng: $Y_{(t)} = Y_{(t-1)}(1+a*X_t)$, trong ó:

$Y_{(t)}$: Nhu c u vi c làm n m t

$Y_{(t-1)}$: Nhu c u vi c làm n m t-1

X_t : T c t ng giá tr t ng thêm n m t

a: H s co dân c a bi n s Y và X

Ph ng pháp s d ng *mô hình nhân qu* trong d báo nhu c u lao ng – d a trên d li u quá kh (kho ng 10 n m) và t ng GDP tính theo th i gian. Ngoài ra, m t ph ng pháp d báo c u lao ng th ng dùng n a là c n c quy ho ch t ng th phát tri n kinh t – xã h i, t c t ng tr ng kinh t (d báo GDP), n ng su t lao ng và k th a các k t qu ã công b .

- Trong d báo giáo d c, th ng k t h p gi a thông tin v nh tính và thông tin v nh l ng. Trong tr ng h p thi u thông tin thì dùng các ph ng pháp s n xu t nh ng d ã s li u h p lý (th ng kê theo h MPS mà T ng c c Th ng kê s d ng), so sánh s li u qu c t và dùng k thu t proxy. Ph ng th c d báo c b n ó là ngo i suy, mô hình hóa và giám nh. Ngoài ra còn dùng các ph ng pháp t ng ng, quy n p, di n d ch, th ng kê, kinh t , xã h i h c, th c nghi m. Trong h th ng các v n v khoa h c d báo có vi c nghiên c u các nguyên lý l a ch n t i u nh ng ph ng pháp d báo, cách th c ánh giá tin c y c a d báo, nguyên t c s d ng nh ng k t lu n c a lý thuy t xác su t vào d báo.

- D báo nhu c u giáo viên t ng môn h c theo các b c, u tiên là d báo s h c sinh các l p, t ó d báo c s l p và c n c vào s t i t trong tu n c a môn h c, s t i t quy nh c a c p h c tính s giáo viên c n thi t theo công th c:

$G = L * A/B$, trong đó G là số giáo viên có; A là số tiết học môn/tuần; B là số tiết học học/tuần và L là số lớp ($L =$ số học sinh / số học sinh).

Đảm bảo nhu cầu thực tế hiện theo các phương pháp: Đảm bảo theo chuỗi thị trường dựa vào quy luật của chuỗi thị trường, ngoại suy xu thế; đảm bảo theo mô hình nhân tố dựa vào các nhân tố tác động đến thay đổi giáo viên (dân số trong tương lai, sự tăng trưởng, ...); đảm bảo theo phương pháp nhân tố trên cơ sở đảm bảo tăng số học sinh tính nhân tố giáo viên / học sinh.

- Đảm bảo giáo dục tốt, cần thành lập trung tâm nghiên cứu giáo viên và phát triển *nghiên cứu dựa vào mô hình* và tham mưu cho chính sách giáo viên, chỉ định phát triển hệ thống số phần, trong đó có phát triển đội ngũ giáo viên; tăng cường phát triển *nghiên cứu dựa vào mô hình* nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng và số lượng giáo viên các cấp học, bậc học.

Đi làm công tác đảm bảo, tăng cường, kế hoạch số phần số bổ sung, kỹ năng toàn và tăng cường xuyên suốt phần, bồi dưỡng và nghiên cứu.

+ Quy hoạch đào tạo trình cao cấp, hiện

Nhận phân tích mục 3.1, vùng Đông Nam Bộ là vùng kinh tế trọng điểm, tốc độ đô thị hóa, công nghiệp hóa nhanh hơn các vùng khác. Do đó, tốc độ tăng dân số học và tự nhiên mức cao, nhu cầu chất lượng nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực giáo dục nói riêng càng đòi hỏi mức cao. Vì vậy, nhu cầu giáo viên THCS tăng liên tục số lượng và trình độ chuyên (cao cấp), trình độ chuyên (hiện).

Giai đoạn 2011 – 2015 tập trung vào *trình cao cấp* đáp ứng nhu cầu giáo viên THCS số lượng và các chuyên môn học; chú trọng mở rộng chất lượng theo chuyên ngành và nâng dần chất lượng. Các tỉnh thành có tăng hiện các tỉnh vào trình hiện. Giai đoạn 2016 – 2020 tập trung vào *trình hiện*. Tăng số tiết nội dung đào tạo giáo viên *trình trên hiện* các ngành, cho các chuyên ngành, tăng chất lượng cao.

nâng cao chất lượng, cần thực hiện ưu tiên theo xu hướng giảm dần tỷ lệ học sinh trên một lớp, giảm mạnh các giáo viên và tăng tỷ lệ giáo viên trên một lớp. Với tình hình này, số giáo viên cần bổ sung là không nhiều.

Vùng Đông Nam Bộ, ngoài 6 cơ sở đào tạo giáo viên trực thuộc cấp tỉnh còn có các cơ sở đào tạo giáo viên khác, nhất là các cơ sở đào tạo giáo viên các bộ môn nông nghiệp, nghề thủ công khu vực thành phố Hồ Chí Minh. Vì vậy, vì các môn ngành (mũi nhọn) đào tạo giáo viên THCS các bộ môn này vì các trường cấp tỉnh, cơ bản là các trường cao đẳng cần chú trọng nên việc xác định nhu cầu, quy mô đào tạo; việc liên kết với các trường chuyên ngành đào tạo là giải pháp cho mô hình chất lượng.

Chất lượng đào tạo chủ yếu mang tính nháp nháp, trực tiếp cần vào trình độ, kỹ thuật và kỹ năng kỹ thuật quy trình vận hành cấp bách của giáo dục và các nhà trường (phổ thông). Bắt đầu năm 2013 đào tạo giáo viên chất lượng hàng đầu nên việc cải thiện toàn diện, cần bổ sung giáo dục nói chung và cải thiện tình hình, sách giáo khoa phổ thông nói riêng.

+ Quy hoạch đào tạo nâng cao trình độ giáo viên

Song song với đào tạo mũi nhọn là đào tạo chủ yếu và nâng cao trình độ. Theo kết quả khảo sát thực tế, trong vùng Đông Nam Bộ, số giáo viên chất lượng chỉ một phần không đáng kể và chủ yếu thuộc diện thấp. Số giáo viên này không cần thi tuyển vào đào tạo chủ yếu và có thể chuyển đổi vị trí, chức danh khi/nếu cần thi tuyển.

Quy hoạch chú ý tập trung vào đào tạo nâng cao trình độ theo yêu cầu của trường trung cấp, trung cấp gia và theo Chiến lược phát triển giáo dục. Trình độ trên trung cấp là trình độ kỹ thuật và sau kỹ thuật. Trong giai đoạn 2011 – 2020 tập trung vào đào tạo trình độ kỹ thuật. Nhu cầu đào tạo nâng cao (trên trung cấp) cần xây dựng cần vào số liệu về thực trạng trình độ kỹ thuật giáo viên và số lượng đào tạo mũi nhọn hàng năm trình bày trên.

+ Quy hoạch bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên

Ngoài kế hoạch ào tạo, ào tạo nâng cao, cần có kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ. Đây chính là kế hoạch mboing đáp ứng nhu cầu về chất lượng. Quy hoạch bao gồm kế hoạch từng giai đoạn 5 năm, kế hoạch hàng năm; bồi dưỡng theo chu kỳ, bồi dưỡng theo xuyên, bồi dưỡng, trong đó bồi dưỡng là quan trọng và chính yếu.

✱ Các giải pháp xây dựng quy hoạch cũng chú trọng quy hoạch mang lại cơ sở ào tạo giáo viên; xây dựng cơ chế phối hợp của các cơ sở này với các cơ quan quản lý giáo dục và các trường phổ thông trong việc tham gia bồi dưỡng theo xuyên đáp ứng nhu cầu phát triển nghề nghiệp của giáo viên tiếp theo. Hình thành mang lại các cơ sở bồi dưỡng cũng cần mang lại cơ giáo viên phổ thông trong toàn quốc và từng địa phương.

Chiến lược chính sách

Chiến lược chính sách này là các phòng giáo dục – ào tạo, các sở giáo dục – ào tạo và sự tham gia của ngành nivo, kế hoạch, thống kê và truyền thông.

3.4.2. Phát triển các nguồn lực cơ sở ào tạo giáo viên

Mục tiêu giải pháp

Các nguồn lực cơ sở ào tạo liên quan mật thiết và phụ thuộc vào các chính sách, có vai trò quan trọng trong việc quy định chất lượng ào tạo. Trong xu thế cạnh tranh, các yếu tố về nhân lực, vật lực, tài lực phải là ưu tiên cần và là ưu tiên mboing ào tạo, khi cần đáp ứng nhu cầu ào tạo, trong đó nhân lực là then chốt.

Các yếu tố tạo nên nguồn lực phải là phát triển nghề nghiệp; phát huy vai trò của nhân lực. Giải pháp phát triển nguồn lực truyền thông nhằm mục tiêu là ưu tiên phát triển quy mô ào tạo, mboing ưu tiên tuyển sinh đáp ứng nhu cầu về số lượng; mở rộng ngành ào tạo đáp ứng nhu cầu về chất lượng và ưu tiên nâng cao chất lượng ào tạo.

n n m 2015, có 100% gi ng viên i h c s ph m t trình th c s tr lên, trong ó ít nh t 20% t trình ti n s ; n m 2020, ít nh t có 45% gi ng viên i h c s ph m t trình ti n s . n n m 2015, 50% gi ng viên cao ng s ph m t trình th c s tr lên, trong ó ít nh t 5% t trình ti n s ; n n m 2020, ít nh t 80% t trình th c s tr lên, trong ó ít nh t 25% trình ti n s . s l ng, c c u gi ng viên t i các tr ng, khoa s ph m áp ng yêu c u nhi m v (Ch ng trình phát tri n ngành s ph m và các tr ng s ph m t n m 2011 n n m 2020, ban hành kèm theo Quy t nh s 6290/Q - BGD T ngày 13 tháng 12 n m 2011 c a B tr ng B Giáo d c và ào t o). Vùng ông Nam B ph n u v t ch tiêu toàn ngành 10% gi ng viên trình th c s và v t 5% gi ng viên trình ti n s .

Gi i pháp này nh m th c hi n b c 2 c a quy trình ào t o; cùng v i gi i pháp “Nâng cao n ng l c d báo và xây d ng k ho ch ào t o, b i d ng i ng giáo viên THCS” th c hi n n i dung qu n lý 1.3.1 (qu n lý vi c xây d ng quy ho ch, k ho ch ào t o giáo viên).

N i dung gi i pháp

Vi c huy ng ngu n l c c n có s tham gia c a các doanh nghi p, c a ng i s d ng lao ng, nh ng vai trò c a nhà n c gi v trí quan tr ng nh t là i v i các c s ào t o nhân tài, ào t o giáo viên, các i h c tr ng i m.

+ Qu n lý phát tri n i ng gi ng viên

y m nh th c hi n án ào t o ti n s cho gi ng viên các tr ng, khoa s ph m. M các khoá ào t o ti ng Anh h tr ngu n tuy n ào t o ti n s là gi ng viên các tr ng s ph m. m b o s l ng gi ng viên các tr ng i h c, cao ng s ph m, nâng cao trình gi ng viên s ph m các tr ng thu c khu v c mi n núi, vùng sâu, vùng xa. ngh cho các gi ng viên tr c vay tín d ng u ãi h c t p trình th c s , ti n s .

T ng c ng n ng l c ng d ng công ngh thông tin trong gi ng d y; i m i ph ng pháp gi ng d y theo h ng tích c c hoá quá trình nh n th c c a

ng i h c; i m i ph ng pháp ki m tra ánh giá trong ào t o giáo viên nh m nâng cao trình nghi p v cho gi ng viên s ph m. S d ng có hi u qu k t qu ánh giá ho t ng gi ng d y c a gi ng viên v i s tham gia c a sinh viên.

B i d ng gi ng viên là vi c làm h t s c quan tr ng và c p thi t, nh m không ng ng b túc, c p nh t ki n th c; rèn luy n v k n ng, v nh n th c chính tr và ph m ch t nhà giáo, giúp h thích ng nhanh v i i m i giáo d c và PPDH tiên ti n, áp ng yêu c u, nhi m v m i c a các tr ng s ph m.

Tr c h t c n t p trung b i d ng chuy n i gi ng viên; ngo i ng , tin h c; k n ng ra thi, ánh giá k t qu h c t p và k n ng xây d ng và phát tri n ch ng trình ào t o.

Chú tr ng b i d ng k n ng s ph m nh ph ng pháp d y h c bao g m vi c i m i ph ng pháp d y h c t i tr ng s ph m và ph ng pháp d y h c i v i các b c h c, ngành h c. Gi ng viên v a ph i i m i ph ng pháp d y h c, d y cho sinh viên “cách h c”, ng th i d y cho sinh viên “cách d y”. Do ó, gi ng viên ph i th ng xuyên th c t t i các c s giáo d c; i u trong vi c i m i, tích h p v i ph ng pháp d y h c t i các c s giáo d c. Gi ng viên tr ng s ph m ph i là ng i d y t t các tr ng, các c s giáo d c. T ng b c luân chuy n, bi t phái gi ng viên i th c t có th i h n t i các tr ng ph thông.

+ Hoàn thi n c s v t ch t, trang thi t b d y h c

Các tr ng ch ng xây d ng, i u ch nh án, k ho ch t ng c ng c s v t ch t, trang thi t b . Quy ho ch t ai, m b o di n tích t trên u sinh viên, có d tr phát tri n nhà tr ng trong t ng giai o n. Là vùng có l i th v i u ki n kinh t , giai o n 2011 – 2015, u t hoàn thi n c s v t ch t m c trên m c chu n trung bình c n c (v di n tích t, di n tích sàn xây d ng, h th ng phòng h c, phòng thí nghi m, th c hành); giai o n 2016 – 2020, u t phát tri n ti m c n chu n khu v c và th gi i.

u t c s v t ch t xây d ng, b trí phòng làm vi c riêng cho giáo s , phó giáo s , các chuyên gia u ngành (ít nh t 10m²/ng i); b sung giáo trình, tài li u, sách th vi n, các lo i thi t b , phòng thí nghi m, c s th c hành; m b o áp ng các i u ki n c n thi t ph c v gi ng d y và nghi n c u khoa h c cho gi ng viên các tr ng s ph m. n n m 2015, t t c gi ng viên u có máy tính làm vi c t i v n phòng (khoa). n 2020 t t c các c s ào t o giáo viên u có th vi n i n t ho t ng hi u qu . Các thi t b , nh t là thi t b th c hành, thí nghi m hi n i, ng b .

+ Huy ng ngu n l c tài chính

Ti p t c t p trung u t ngân sách và t ng c ng th c hi n ch tr ng xã h i hoá giáo d c phát tri n c s v t ch t cho các c s ào t o giáo viên.

u tiên v n vay t các d án song ph ng, a ph ng và tài tr h p tác qu c t v giáo d c cho xây d ng các tr ng s ph m, nh t là tr ng s ph m a ph ng thông qua các ch ng trình m c tiêu qu c gia, các d án.

Huy ng óng góp t ng i h c b ng h c phí, l phí h tr ngân sách, nh t là i v i các t nh còn khó kh n v ngu n thu ngân sách.

+ Xây d ng và hoàn thi n chính sách i v i tr ng s ph m, ngành s ph m

Rà soát b sung, s a i và xây d ng m i các chính sách nh m t o ng l c (nh t là ng l c tài chính) cho các tr ng/khoa s ph m, c bi t v i các tr ng H c giao nhi m v ào t o giáo viên trình cao, ào t o, b i d ng gi ng viên; xây d ng m i và ti p t c tri n khai các d án, án tr ng i m phát tri n ngành s ph m và các tr ng s ph m.

ng l c c a giáo viên là ti n l ng, ph c p v à ch khen th ng. Ti n l ng v a m b o th a mãn nhu c u t n t i c a nhà giáo còn là th c o th hi n s ánh giá cao – th p c a xã h i i v i h và i v i ngh d y h c. Ph c p cho nhà giáo ph i th hi n c quan i m coi tr ng nhà giáo và ngh

đ y h c; coi tr ng tác ng c a l i ích v t ch t i v i ho t ng ngh nghi p c a nhà giáo.

Nâng cao v th ng i th y giáo là “gi i pháp t t nh t thu hút và gi l i trong ngh đ y h c m t s l ng c n nh ng ng i có ph m ch t” nh Khuy n ngh c a ILO và UNESCO.

Chính sách v mi n gi m h c phí không còn ý ngh a trong xu th hi n nay, th m chí làm gi m giá tr c a sinh viên ngành s ph m. Nó ch phát huy tác đ ng trong giai o n i u ki n kinh t khó kh n, thu hút h c sinh gi i nh ng hoàn c nh khó kh n không có i u ki n i h c. Chính sách h tr tín đ ng cho sinh viên ã t o i u ki n cho các i t ng sinh viên c vay v n h c t p. i u quan tr ng thu hút sinh viên gi i h c tr ng s ph m ó là chính sách u ra: vi c làm, thu nh p.

i v i tr ng s ph m, là “máy cái” c a ngành giáo d c, tính ch t c thù c a nó ng ngh a v i các chính sách c thù liên quan. Các chính sách ph i ng b cho c ngành s ph m và cho tr ng s ph m mà c t lõi là chính sách cho tr ng s ph m.

Ch th th c hi n gi i pháp

Ch th th c hi n gi i pháp này là tr ng s ph m v i vai trò ch ng tham m u v i chính quy n a ph ng, ngành giáo d c và các ngành khác liên quan.

3.4.3. i m i mô hình và quy trình t ch c ào t o

M c tiêu gi i pháp

Mô hình ào t o bao g m mô hình c s ào t o, th i gian ào t o và cách th c hi n quy trình ào t o. M c tiêu c a gi i pháp này là a ra c mô hình ào t o sát v i th c ti n, m b o ch t l ng ào t o và là mô hình t i u. Trong ào t o giáo viên áp ng nhu c u xã h i nói chung, nhu c u giáo d c THCS nói riêng, các mô hình và quy trình ào t o h ng t i vi c áp ng ,

k p th i giáo viên theo môn h c, sinh viên t t nghi p ra tr ng úng th i i m c quan tuy n d ng c n.

Mô hình ào t o ph i i ôi v i quy trình t ch c ào t o. i m i mô hình ph i i m i quy trình ào t o. Mô hình ào t o không ng ng d c i m i, hoàn thi n nh m áp ng nhu c u c a ng i h c, c a c s ào t o và ng i s d ng s n ph m t t nghi p.

Gi i pháp này nh m th c hi n n i dung qu n lý 1.3.2 (qu n lý quá trình ào t o) và các b c 3, 4, 5 c a quy trình ào t o.

N i dung gi i pháp

+ *i m i mô hình ào t o*

Mô hình ào t o giáo viên ph i c nh h ng phát tri n c v mô hình c s ào t o và c ph ng th c ào t o, theo h ng ào t o theo chu n u ra.

Mô hình c s ào t o c n ph i c tái c u trúc h th ng. Tr ng s ph m ph i c tái c u trúc tr c các c s ào t o khác, vì nó th c hi n nhi m v ào t o ngu n nhân l c cho ngành giáo d c, ngành giáo d c ch m lo ào t o ngu n nhân l c cho các ngành ngh thu c h th ng kinh t – xã h i.

Mô hình ào t o n i ti p có v ch a thích h p v i i u ki n n c ta hi n nay b i vì ch a có s liên k t, liên thông gi a các c s ào t o, tuy nhiên ây là xu th c a th gi i.

Trên c s kh o sát, nghiên c u y v mô hình c s ào t o, ph ng th c ào t o giáo viên trong và ngoài n c; nghiên c u xu h ng phát tri n giáo d c và c tr ng c a c p h c, c n c nhu c u phát tri n nhân l c ngành giáo d c c a c n c và t ng a ph ng trong nh n g n m t i xác nh quy mô, c c u ào t o c a c h th ng và t ng c s ào t o. Th i i m, ti n t i m r ng hình th c ào t o giáo viên theo a ch ; i u ch nh quy trình, n i dung ch ng trình ào t o và ph ng th c qu n lý phù h p i v i t ng ph ng th c ào t o giáo viên.

Các trường sư phạm địa phương (CSP) tập trung ào tạo song song, mở rộng ngành nghề tin học, ngoại ngữ, năng khiếu (Âm nhạc, Mỹ thuật, Thể dục) có thể ào tạo nội tiếp đáp ứng kịp thời yêu cầu giáo viên các môn học này; nâng cao chất lượng ào tạo chuẩn hóa, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm thông qua xuyên cho các giáo viên này.

Các trường đại học có ào tạo giáo viên THCS có thể ào tạo nội tiếp các ngành. Tuy nhiên cần thiết là phải xây dựng lịch trình ào tạo, nhất là phương pháp dạy học bộ môn, phần kiến thức chuyên ngành.

Phương thức ào tạo liên thông không nên sử dụng tùy tiện trong ào tạo giáo viên. Trong xu thế không còn phải chuẩn hóa yêu cầu giáo viên, thì hình thức ào tạo này chỉ ào tạo nâng chuẩn giáo viên.

+ Hình thức quy trình đào tạo

Quy trình thực hiện ào tạo ngoài tính khoa học, thực tiễn, cần có tính linh hoạt, mềm dẻo. Sinh viên có thể học nhiều chuyên ngành cùng lúc theo học vị cử nhân và khi cần học vị cao hơn sau khi ra trường. Quy trình ào tạo hướng tới mục tiêu “bước” sinh viên tốt nghiệp, giảng viên phải nghiên cứu và có sự tham gia của doanh nghiệp.

Chỉ tiêu công tác tuyển sinh (nội dung, phương thức thi tuyển, xét tuyển) vào các trường, khoa sư phạm nhằm mở rộng cơ hội cho các trường, khoa sư phạm. Chỉ tiêu nội dung, chuyên ngành, giáo trình ào tạo giáo viên theo hướng nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, coi trọng giáo dục nhân cách, đạo đức, lối sống, công nghệ nghiệp vụ và năng lực nghề nghiệp cho học sinh, sinh viên sư phạm.

+ Hình thức và phát huy vai trò trường thực hành sư phạm

Các cơ sở ào tạo giáo viên đều phải có trường thực hành sư phạm riêng hoặc trường thực hành sư phạm trực thuộc cơ quan quản lý giáo dục địa phương; thiết lập và vận hành tốt mối quan hệ giữa các cơ sở ào tạo giáo viên với các

tr ợng ph ớng thông ả ph ớng: t o c ch ớng ph ớng h ớng p ớng gi ớng a tr ợng s ớng ph ớng m ớng v ớng i c ớng quan qu ớng n ớng lý gi ớng d ớng c ớng ả ph ớng và các tr ợng ph ớng thông ớng khuy ớng n ớng khích các tr ợng và gi ớng viên ớng ả ph ớng tham gia vào công tác ớng ào t o ớng gi ớng viên (h ớng đ ớng n ớng th ớng c ớng hành, th ớng c ớng t ớng p); c ớng ớng c ớng và t ớng c ớng ớng vai trò c ớng ả các tr ợng th ớng c ớng hành s ớng ph ớng m, tr ợng th ớng c ớng t ớng p s ớng ph ớng m trong v ớng i c ớng rèn luy ớng n ớng nghi p ớng v ớng s ớng ph ớng m cho sinh viên; trách nhi ớng m, quy ớng n ớng l ớng i c ớng ả c ớng s ớng ào t o ớng gi ớng viên trong v ớng i c ớng ph ớng b ớng i n, chuy ớng n ớng giao các thành t ớng u m ớng i v ớng khoa h ớng c ớng gi ớng d ớng c, tham gia b ớng i d ớng ng th ớng ng xuyên ớng áp ớng ng nhu c ớng u ớng phát tri ớng n ớng ngh ớng nghi p ớng c ớng ả gi ớng viên t ớng i ớng ả ph ớng.

i v ớng i các tr ợng cao ớng s ớng ph ớng m, mô hình t ớng ch ớng c ớng qu ớng n ớng lý tr ợng th ớng c ớng hành ớng c ớng th ớng c ớng hi ớng n ớng theo quy mô ớng xu t ớng sau ớng ây (*không bao g ớng m ớng các n ớng i dung không có s ớng khác b ớng i t ớng v ớng i quy ớng nh t ớng i ớng i u l ớng tr ợng trung h ớng c*).

- Ch ớng c ớng n ớng, nhi ớng m ớng v : Là c ớng s ớng gi ớng d ớng c ph ớng thông c ớng ả h ớng th ớng ng gi ớng d ớng c qu ớng c ớng dân, là *n ớng v ớng s ớng nghi p ớng công l ớng p ớng c ớng a tr ợng C SP*, có t ớng cách pháp nh ớng ân, có con đ ớng u và tài kho ớng n ớng riêng; th ớng c ớng hi ớng n ớng các nhi ớng m ớng v ớng c ớng ả tr ợng trung h ớng c theo i ớng u l , *t ớng ch ớng c ớng các ho t ớng ng th ớng c ớng hành s ớng ph ớng m, t ớng ch ớng c ớng ho t ớng ng nghi ớngên c ớng u, th ớng c ớng nghi ớng m ớng khoa h ớng c ớng gi ớng d ớng c*.

Tr ợng th ớng c ớng hành ph ớng i h ớng ng t ớng i m ớng c ớng tiêu tr ợng th ớng ả nh ớng tr ợng chu ớng n, tr ợng ng i m, *tr ợng ch ớng t l ớng ng cao* và là *tr ợng chuyên b ớng i t* (b ớng sung vào Lu t Gi ớng d ớng c (i ớng u 4, m ớng c 3, ch ớng ng III), i ớng u l ớng tr ợng Tr ợng trung h ớng c c ớng s , tr ợng trung h ớng c ph ớng thông và tr ợng ph ớng thông có nhi ớng u c ớng p h ớng c ớng ph ớng thông).

- C ớng c ớng u t ớng ch ớng c: Tr ợng th ớng c ớng hành không có các phó hi ớng u tr ợng, thay vào ó là các tr ợng lý; *không có H ớng i ớng ng tr ợng; không t ớng ch ớng c và biên ch ớng riêng các b ớng ph ớng n ớng th ớng v ớng n, y t , thi t ớng b ớng thí nghi ớng m, b ớng o v , lao công t ớng p v* .

- Ch ớng trình và ho t ớng ng gi ớng d ớng c: Nhà tr ợng xây đ ớng ng k ớng ho ớng ch và th ớng i khóa b ớng i u c ớng n c ớng vào ch ớng trình gi ớng d ớng c c ớng ả B GD- T; biên ch ớng n ớng m h ớng c c ớng ả ngành GD- T và c ớng ả tr ợng C SP. *Ho t ớng ng gi ớng d ớng c bao g ớng m ớng c các ho t ớng ng th ớng c ớng hành, th ớng c ớng t ớng p s ớng ph ớng m*.

- Giáo viên: Bao gồm Hi u tr ̄ng, các tr ̄ lý, giáo viên b ̄ môn, giáo viên T ̄ng ph ̄ trách ̄ i TNTP và *m t s ̄ gi ̄ng viên tr ̄ng C SP*. Nhi m v ̄ c a giáo viên ̄ c quy ̄nh t ̄ i i u l ̄ tr ̄ng trung h ̄c và m t s ̄ nhi m v ̄ khác do tr ̄ng C SP giao (v ̄ ho t ̄ng th ̄c hành, th ̄c t p s ̄ ph m và NCKH giáo d ̄c).

- Quy mô nhà tr ̄ng: V ̄ i quy mô tuy ̄n sinh ̄ ào t o 200 GV THCS hàng n ̄m và không tính ̄n ho t ̄ng TTSP t p trung (vì ho t ̄ng TTSP t p trung hàng n ̄m ̄c t ̄ch c trên quy mô l ̄n), thì quy mô h ̄c sinh t ̄ i u c a tr ̄ng th ̄c hành là *500 h ̄c sinh, biên ch ̄ vào 20 ̄ n 24 l p, m i kh i ít nh t 2 l p*. Biên ch ̄ 50 ̄ n 60 giáo viên bao g ̄m giáo viên ph ̄ thông và m t s ̄ gi ̄ng viên tr ̄ng C SP tham gia gi ̄ng d ̄y (ch ̄ y u là gi ̄ng viên ph ̄ trách gi ̄ng d ̄y các h ̄c ph ̄n v ̄ PPGD b ̄ môn) v ̄ i *nh m c 2,5 GV/l p*.

- Qu ̄n lý tr ̄ng th ̄c hành trong tr ̄ng C SP: S ̄ GD- T quy t ̄nh thành l p tr ̄ng; v ̄ i c b ̄ nhi m, mi ̄n nhi m Hi u tr ̄ng tr ̄ng th ̄c hành c ̄n c quy ch ̄ t ̄ch c ho t ̄ng tr ̄ng C SP (th ̄ng do Hi u tr ̄ng C SP b ̄ nhi m). H ̄ s ̄ ph ̄ c p ch ̄ c v ̄ Hi u tr ̄ng t ̄ng ̄ng ph ̄ c p ch ̄ c v ̄ tr ̄ng phòng tr ̄ng C SP. Tr ̄ lý và t ̄ tr ̄ng t ̄ chuyên môn, nghi p v ̄ tr ̄ng th ̄c hành do Hi u tr ̄ng tr ̄ng th ̄c hành b ̄ nhi m. Phòng Giáo d ̄c – ̄ ào t o c p huy ̄n qu ̄n lý nhà tr ̄ng v ̄ ch ̄ng trình và các ho t ̄ng giáo d ̄c; cùng v ̄ i tr ̄ng C SP qu ̄n lý các ho t ̄ng th ̄c hành, th ̄c t p s ̄ ph m. Tr ̄ng C SP qu ̄n lý v ̄ t ̄ch c, nhân s ̄ và c p phát tài chính. Tr ̄ng th ̄c hành ̄c giao quy ̄n t ̄ch v ̄ tài chính theo Ngh ̄nh 43/N ̄-CP. Kinh phí ̄n nh hàng n ̄m do tr ̄ng C SP c p theo ̄nh m c trên ̄u h ̄c sinh. Ngoài ra còn có kinh phí chi cho ho t ̄ng th ̄c hành, th ̄c t p s ̄ ph m và nghi ̄n c u khoa h ̄c. Tr ̄ng th ̄c hành qu ̄n lý giáo viên, h ̄c sinh; qu ̄n lý tài s ̄n và tài chính theo quy ̄nh c a Nhà n ̄c.

- C p trên c a các t ̄ch c ̄ng, oàn th ̄ : T ̄ch c ̄ng, Công oàn, oàn tr ̄ng tr ̄c thu c t ̄ch c ̄ng, Công oàn, oàn tr ̄ng C SP. Chi h ̄ i

khác trực thuộc các Hội cấp Trung ương. Liên hệ TNTTP trực thuộc Hội đồng
 giáo dục và đào tạo.

Chức năng và nhiệm vụ

Cơ sở đào tạo giáo viên chức thực hiện chức năng và nhiệm vụ này với sự hỗ trợ của
 ngành giáo dục và đào tạo.

3.4.4. Quy định phát triển chức năng và nhiệm vụ

Mục tiêu và nhiệm vụ

Giáo dục và đào tạo chức năng và nhiệm vụ này phải đáp ứng yêu cầu và mô
 hình và quy trình tổ chức đào tạo, và đáp ứng mục tiêu đào tạo theo chuẩn
 ra. Đây là giáo dục và đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội và phát triển.
 Chức năng và nhiệm vụ phải đảm bảo *hoàn thiện* và *đồng bộ*; không
 ngừng *phát triển* và nâng cao chất lượng.

Chức năng và nhiệm vụ này có tính khác biệt thích ứng với nhu cầu
 đổi mới, thị trường cạnh tranh, và thể hiện tính nhất quán giữa các cơ sở đào tạo
 cùng chuyên ngành. Ưu tiên chức năng và nhiệm vụ phù hợp với thực tiễn và
 làm. Sinh viên ra trường không phải là người đi học mà là người đi làm thích nghi với
 thị trường và làm khác nhau. Mục tiêu, các cơ sở đào tạo phải có thể thu hút
 và giữ chân, vì vậy cần chú trọng, bổ sung, hoàn thiện chức năng và nhiệm vụ nói riêng.

Cùng với giáo dục và đào tạo mô hình và quy trình tổ chức đào tạo, giáo
 dục và đào tạo này nhằm thực hiện nội dung quy định 1.3.2 và các bài 3, 4, 5 của quy
 trình đào tạo.

Nội dung và nhiệm vụ

+ Quy định về hoàn thiện chức năng và nhiệm vụ

Cần hoàn thiện từng bước chuẩn ra theo chuẩn trình độ, chuẩn giáo
 viên phổ thông, chuẩn quốc gia, chuẩn khu vực và chuẩn quốc tế. Chuẩn ra
 và phải bám sát quy định chuẩn kiến thức, kỹ năng và thái độ, và phải thể
 hiện rõ tính nhân văn và phát triển của kinh tế - xã hội các vùng, từng

to, trao i k t qu nghiên c u và các ho t ng h c thu t khác. T ng b c xây d ng và hoàn thi n ch ng trình ào t o giáo viên THCS trình i h c 4 n m.

th c hi n vi c hoàn thi n và phát tri n ch ng trình ào t o, c n hình thành i ng chuyên gia v xây d ng và phát tri n ch ng trình giáo d c và m b o ch t l ng giáo d c. ây là i ng u àn c a các tr ng s ph m trong vi c m b o và phát tri n ch t l ng ào t o giáo viên, i u trong i m i giáo d c ph thông nh tham gia biên so n sách giáo khoa, tài li u gi ng d y, h c t p.

+ Xây d ng và phát tri n ch ng trình b i d ng giáo viên

Song song v i hoàn thi n và phát tri n ch ng trình ào t o, tr ng s ph m c n xây d ng ch ng trình b i d ng giáo viên cho các hình th c b i d ng chuyên , b i d ng th ng xuyên. N i dung b i d ng g m c p nh t, phát tri n ki n th c chuyên ngành, k n ng ngh nghi p, các ki n th c b tr , ki n th c v chính tr , pháp lu t, an ninh, qu c phòng.

Xây d ng h th ng c s b i d ng giáo viên v i l c l ng nòng c t là gi ng viên tr ng s ph m. làm t t i u này c n có s g n k t gi a tr ng s ph m và tr ng ph thông và các c quan qu n lý giáo d c.

Ch th th c hi n gi i pháp

Ch th th c hi n gi i pháp này là các c s ào t o giáo viên.

3.4.5. Nâng cao n ng l c qu n lý ào t o c a các tr ng s ph m

M c tiêu gi i pháp

Ch th qu n lý ào t o giáo viên áp ng nhu c u v s l ng, c c u là tr ng s ph m và các t ch c, n v ngoài tr ng s ph m; gi i quy t v n ch t l ng ch y u các tr ng s ph m. Qu n lý nhà tr ng s ph m và qu n lý ch t l ng t i các tr ng s ph m là khâu t phá nh m nâng cao ch t l ng ào t o. Vì v y c n ph i nâng cao n ng l c qu n lý nh m t o b c chuy n bi n

vì duy và hành động các hoạt động quản lý và hoạt động quản lý; và những định chế hữu ích các mô hình quản lý chính trị.

Giới pháp thực hiện theo hướng tập trung quản lý chính trị ào tạo, thay vì tập trung quản lý hành chính trong ào tạo và nhằm thực hiện các bước 6, 7 của quy trình quản lý ào tạo và các nội dung 1.3.3 (thực hiện các chính sách vị trí thông, các cơ quan quản lý giáo dục và các nhân viên liên quan áp dụng); 1.3.4 (ánh giá chính trị sinh viên tốt nghiệp).

Nội dung giới pháp

+ *Phân cấp, phân quyền trong quản lý ào tạo*

Trong xu hướng hiện đại quản lý giáo dục hiện đại theo hướng giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm và miễn nhiệm cho các trường, bên thân các trường cũng phải chịu phân cấp, phân quyền trong nội bộ.

Đối với các trường cao đẳng, với quy mô sinh viên, quy mô ngành học đa dạng, nhà trường cần phân cấp theo hướng:

- *Trường bộ môn học tập trường chuyên môn là công chức 1* là lãnh đạo giúp nhà trường quản lý và nâng cao chính trị ào tạo. Trường bộ môn là người giới chuyên môn nhất, chịu trách nhiệm về các vấn đề mang tính học thuật.

- *Phòng ào tạo là công chức 2* trong quản lý ào tạo. Phòng ào tạo thực hiện chức năng, nhiệm vụ trong khâu *quản lý quá trình*, là một thực thể khác các khâu khác.

- *Các khoa là công chức 3* trong quản lý ào tạo, thực hiện chức năng và quản lý hành chính các và chuyên môn.

Như vậy, các nhân viên quản lý quản trị nhà trường C theo thuật là tập thể bộ môn, phòng ào tạo, các khoa, trong đó trường bộ môn là then chốt, quản trị nhà trường.

ivi các trường học, nhà trường khuyến khích “tính tích cực” cho các khoa đào tạo chuyên ngành và các khoa phi xác nhận chất lượng đào tạo, có xây dựng các hoạt động tự học, tự rèn luyện, kế hoạch hành động.

Cùng với phân cấp là phân quyền và kiểm soát theo vị trí và thẩm quyền của phân cấp. Các khoa, các tổ chức chuyên môn có giao quyền tự chủ cao về học thuật hoàn thiện và phát triển chương trình đào tạo, thực hiện chương trình, kế hoạch đào tạo. Trường bổ nhiệm là “chính quyền” về học thuật, kiểm soát quyền tự chủ về học thuật và kiểm soát nội dung thực hiện quyền và trách nhiệm, nghĩa vụ của mình. Phòng đào tạo có giao quyền nhân lực quản lý quá trình đào tạo, các hoạt động kiểm tra, kiểm soát và kiểm tra phi các khoa, tổ chức chuyên môn thực hiện các hoạt động đào tạo, học thuật, kiểm soát nội dung.

Cấp phân cấp, có giao quyền tự chủ, đồng thời các khoa, tổ chức chuyên môn, tổ chức bổ nhiệm và phòng đào tạo phải chịu trách nhiệm trước Hội đồng trường, trước sinh viên và nhân sự, hiểu quy định của mình.

+ Quy định chi tiết về đào tạo, chi tiết về nhà trường

- Xây dựng văn hóa chi tiết trong nhà trường là kiểm soát kiểm soát hình thành hệ thống kiểm soát nội dung, qua đó nâng cao chi tiết về đào tạo, chi tiết về nhà trường. Trường học là tổ chức chuyên nghiệp duy nhất, nhân sự của mình thành viên trong trường, “sẵn sàng” của nhà trường phụ thuộc vào chi tiết về đào tạo. Tổ chức trường học trong tập thể phẩm, sẵn sàng đưa trong nội dung vì chi tiết. Các thành viên là thị trường phẩm chất môi trường (học thuật, xã hội, nhân văn, tự nhiên, văn hóa) cho các hoạt động có chi tiết và không ngừng cải tiến chi tiết của nhà trường; khuyến khích tổ chức văn hóa giáo dục, tiến trình ra quyết định và sẵn sàng tiếp cận các nhân viên, bộ phận trong nhà trường.

- Hoàn thiện bộ tiêu chuẩn, hệ thống các tiêu chí đánh giá chi tiết theo hướng giảm bớt tính, tăng khả năng đánh giá bằng chứng. Bổ sung

m t s tiêu chí cho phù h p v i Lu t Giáo d c i h c và xu th phát tri n ngành s ph m nh *th ng xuyên i m i qu n lý, m b o tính t ch , t ch u trách nhi m; có tr ng th c hành s ph m ho t ng có hi u qu* (tiêu chu n 2: T ch c và qu n lý); *ch ng trình ào t o i tr c ph thông* (tiêu chu n 3: Ch ng trình giáo d c); *có ng d ng công ngh thông tin, các ph n m m vào qu n lý, d y h c* (tiêu chu n 7: Nghiên c u khoa h c, ng d ng, phát tri n và chuy n giao công ngh); *có th vi n hi n i, trang thi t b ng b* (tiêu chu n 8: Th vi n, trang thi t b h c t p và c s v t ch t); *thi t l p m i quan h gi a nhà tr ng v i các c s giáo d c, c quan tuy n d ng th c hi n qu n lý ào t o áp ng nhu c u xã h i* (tiêu ch n 10: Quan h gi a nhà tr ng và xã h i). Các tiêu chí c mô t rõ ràng, đ ánh giá và có nhi u thang b c ánh giá và tìm minh ch ng.

- V n d ng có hi u qu các mô hình qu n lý ch t l ng tiên ti n. K t h p v n d ng mô hình qu n lý ch t l ng tiên ti n v i vi c áp d ng qu n lý theo truy n th ng. u tiên s d ng các ph m m m trong qu n lý ào t o.

- Th c hi n ng th i c 3 giai o n, ki m tra ch t l ng, m b o ch t l ng và c i ti n ch t l ng.

Ch th th c hi n gi i pháp

Ch th th c hi n gi i pháp này là các c s ào t o giáo viên. Vi c phân c p, phân quy n cho c s ào t o giáo viên thu c các quy nh pháp lu t.

3.4.6. Thi t l p và th c hi n c ch ph i h p gi a tr ng s ph m và các n v liên quan

M c tiêu gi i pháp

Xây d ng c ch ph i h p gi a tr ng s ph m và các c quan qu n lý giáo d c các c p a ph ng, các n v liên quan nh m tham gia qu n lý ào t o, h tr sinh viên t t nghi p, tham gia ánh giá ch t l ng ào t o. Cùng v i gi i pháp nâng cao n ng l c qu n lý ào t o, gi i pháp này nh m th c hi n n i dung qu n lý 1.3.3 (th c hi n c ch ph i h p v i tr ng ph thông, các c

quan qu n lý giáo d c và các n v liên quan (a ph ng) và các b c 6, 7 c a quy trình qu n lý ào t o.

H tr sinh viên t t nghi p nh m t o i u ki n cho sinh viên n m c thông tin và ti p c n v i nhà tuy n d ng; tr ng s ph m cung c p thông tin v các khóa ào t o cho các c quan tuy n d ng nh m ch ng trong vi c xây d ng k ho ch và t ch c tuy n d ng giáo viên úng th i i m. ánh giá ch t l ng sinh viên ra tr ng nh m giúp tr ng s ph m i u ch nh, hoàn thi n ch ng trình ào t o; i m i qu n lý, nâng cao ch t l ng ào t o.

N i dung gi i pháp

+ H tr sinh viên

Nhu c u h tr c a sinh viên là r t a d ng và r t c n thi t. a s sinh viên quan tâm n các n v và ch tiêu tuy n d ng, mong mu n s h tr tích c c t tr ng s ph m. Nhi u sinh viên xu t nhà tr ng t o i u ki n sinh viên c th c hành, th c t p nhi u h n tr ng ph thông. K t qu t ng h p ý ki n thu nh n t 336 phi u ghi c a sinh viên t t nghi p th hi n b ng sau.

B ng 3.5: Nh ng i u nhà tr ng s ph m c n h tr cho sinh viên

| N i dung c n h tr | L a ch n | | Th h ng |
|---|----------|------|---------|
| | N | % | |
| Thông tin v các n v , ch tiêu tuy n d ng | 96 | 28.6 | 1 |
| Gi i thi u, h tr vi c làm | 71 | 21.1 | 2 |
| Th c t p nhi u | 38 | 11.3 | 3 |
| ào t o úng nhu c u | 22 | 6.5 | 4 |
| Ki n th c chuyên ngành nhi u h n | 19 | 5.7 | 5 |
| Th c hành nhi u h n | 18 | 5.4 | 6 |
| H tr liên thông i h c | 15 | 4.5 | 7 |
| Gi i thi u SV gi i n các n v tuy n d ng | 9 | 2.7 | 8 |
| Ph i h p Phòng giáo d c giúp sv có vi c làm | 6 | 1.8 | 9 |

H tr sinh viên tìm ki m vi c làm thông qua h th ng thông tin và m i quan h gi a c s ào t o v i các c qu n tuy n d ng giáo viên, các c s giáo d c. Tr ng s ph m thông tin n sinh viên tiêu chu n, ch tiêu tuy n d ng,

thời gian, sách, hình thức tuyển dụng,... của các cơ quan, đơn vị tuyển dụng hàng năm thông qua các buổi sinh hoạt, báo tin, trang internet; thông tin cho các đơn vị, cá nhân tuyển dụng khi cần ứng dụng nhu cầu giảng viên và sinh viên, các cơ cấu ngành, chuyên ngành đào tạo của khóa học và thời gian sinh viên tốt nghiệp thông qua Lộ trình nghiệp vụ, các “Chỉ thị viên làm”.

Vị trí sinh viên cần thể hiện ngay từ đầu khóa học, xuyên suốt trong quá trình học và cao điểm vào thời điểm sinh viên tốt nghiệp, ra trường.

Trong khóa học, sinh viên cần thông tin chung về nhu cầu giảng viên trong ngành nghề học cho đến thời điểm ra trường; yêu cầu về chuyên ngành (thông qua chuyên ngành), và các cam kết chuyên ngành đào tạo và chương trình hành động để cải thiện, nâng cao chuyên ngành đào tạo ra trường. Trong suốt khóa học cần thông tin về các cơ sở giáo dục (chuyên ngành nhà trường, nhu cầu về giảng viên) sinh viên tiếp cận thông qua vị trí lãnh đạo hình thức, địa điểm thực hành, thực tập sinh phẩm, xây dựng mối quan hệ với tập thể sinh phẩm nhà trường thông qua. Cuối khóa học sinh viên cần thông tin về kế hoạch tuyển dụng giảng viên của trường, trường đại học.

Phát huy vai trò của các văn hóa tập thể, cán bộ tư vấn nghề nghiệp của trường (thư viện phòng Công tác sinh viên hoặc Trung tâm tư vấn, giới thiệu vị trí làm sinh viên), hướng dẫn cán bộ tư vấn khác như *hiệu trưởng, phó hiệu trưởng các trường thông tin, cán bộ quản lý giáo dục các cấp* và những chuyên gia tư vấn sinh phẩm.

+ *Chỉ thị chính sách, nội dung, hình thức tuyển dụng giảng viên*

Chỉ thị tuyển dụng giảng viên hiện nay mặc dù có quy định của Bộ GD-ĐT nhưng thể hiện nhiều khác nhau, khác nhau về hình thức và nội dung tuyển dụng; các tiêu chí tuyển dụng và phân cấp tuyển dụng. Văn bản tuyển dụng hiện nay đã xuất hiện nhiều bất cập, dễ xảy ra tiêu cực.

Trong nghiên cứu, tác giả khảo sát 336 sinh viên tốt nghiệp đã trải qua các kỳ thi tuyển học xét tuyển giáo viên trong nhiệm vụ. Mục đích của khảo sát để đánh giá: *rất tốt* chuyển thành *nhất* (ng 4); *tốt* chuyển thành *nhất* (ng 3); *bình thường* chuyển thành *nhất* (ng 2) và *không tốt* chuyển thành *nhất* (ng 1). Kết quả khảo sát được xử lý và đánh giá được như sau:

Mức 1: điểm trung bình lớn hơn 3.25, nh h n h o c b n g 4 ($3.25 < \bar{X} \leq 4$);

Mức 2: điểm trung bình $2.5 < \bar{X} \leq 3.25$

Mức 3: điểm trung bình $1.75 < \bar{X} \leq 2.5$

Mức 4: điểm trung bình $1 \leq \bar{X} \leq 1.75$.

Bảng 3.6: đánh giá của SV tốt nghiệp về chất lượng dạy học hiện nay

| Chất lượng dạy học | Đánh giá | |
|--------------------|----------|-----------|
| | N | Tỉ lệ (%) |
| Rất tốt | 7 | 2.08 |
| Khá tốt | 77 | 22.92 |
| Bình thường | 166 | 49.40 |
| Không tốt | 86 | 25.60 |

Kết quả cho thấy, chỉ có 2.08% sinh viên đánh giá chất lượng dạy học rất tốt, trong khi có đến 25.6% đánh giá thấp (không tốt). Điểm trung bình chung là 2.01 (mức 2), chứng tỏ sự cần thiết phải cải thiện chính sách tuyển dụng giáo viên.

Bảng 3.7: Xu hướng của SV tốt nghiệp về hình thức tuyển dụng giáo viên

| Hình thức tuyển dụng | Số lượng | |
|------------------------------------|----------|-----------|
| | N | Tỉ lệ (%) |
| Kết hợp cả thi tuyển, và xét tuyển | 164 | 48.81 |
| Xét tuyển | 84 | 25.00 |
| Thi tuyển | 79 | 23.51 |
| Không có ý kiến | 9 | 2.68 |

Theo kết quả khảo sát này, hình thức kết hợp cả thi tuyển, và xét tuyển được nhiều sinh viên lựa chọn hơn hai hình thức thi tuyển, xét tuyển.

Phân công tuyển dụng công nhân trong các địa phương công nghiệp và nên giao việc tuyển dụng cho ngành giáo dục. Ngành Nội vụ xem xét trình các công bố thông tin quy định hồ sơ tuyển dụng và tham gia việc giám sát, kiểm tra việc thực hiện kế hoạch. Việc thi tuyển có thể thực hiện chung toàn tỉnh (chung tỉnh, chung khu vực), trong đó có ưu tiên cho các địa phương vùng khó khăn. Việc xét tuyển (kể cả thông qua phỏng vấn) nên giao cho các trường công nhân có sự giám sát, kiểm tra của ngành giáo dục và ngành nội vụ. Tiến trình việc thi tuyển theo nguyên tắc *chính ngành giáo viên*, xét tuyển bố trí, phân công, tuyển dụng theo nguyên tắc của giáo viên.

Ngoài việc ghi thi tuyển, tuyên truyền, tăng sự tham gia của các tổ chức xã hội trong tuyển dụng giáo viên như ghi thi tuyển, xây dựng các tiêu chí xét tuyển, giám sát các kỳ thi tuyển, xét tuyển giáo viên.

+ *Ánh giá chất lượng sinh viên tốt nghiệp*

Tăng sự tham gia của các tổ chức xã hội kiểm tra và đánh giá chất lượng sinh viên tốt nghiệp trong khoảng thời gian nhất định. Kiểm tra việc làm thông qua phỏng vấn, bảng hỏi, e-mail cá nhân và trực tiếp trên trang tin internet của trường. Thời gian kiểm tra việc làm ngay sau khi sinh viên tốt nghiệp và kéo dài trong thời gian khoảng 2 năm. Việc đánh giá chất lượng sinh viên tốt nghiệp diễn ra ít nhất sau thời gian tiếp nhận sinh viên và kéo dài trong khoảng thời gian 5 năm sau tốt nghiệp.

Phương pháp đánh giá thông qua kiểm tra, qua tài liệu đánh giá của sinh viên, qua nhận xét đánh giá của người sử dụng lao động và qua thang đo giá trị bản năng, tình cảm, tình công.

Kiểm tra đánh giá của sinh viên (ánh giá trong) có giá trị tham chiếu; kiểm tra đánh giá của người sử dụng giáo viên (ánh giá ngoài) là chủ yếu và quan trọng. Một trong những đánh giá là giáo viên hướng dẫn sinh viên tiếp nhận, tiếp nhận chuyên môn, giáo viên giỏi có nhiều kinh nghiệm trong từng môn, hiểu

tr ờng, các phó hi ệu tr ờng chuyên môn các tr ờng ph ờng thông và m ột số cán b ộ quản lý thu ộc các c ơ quan quản lý giáo d ục c ơ sở Phòng, c ơ sở S .

+ *Tham gia quá trình ào t ạo*

Các t ừ ch ức, cá nhân khác ngoài tr ờng s ố ph ờng có th ể tham gia quá trình ào t ạo, c ơ bi ệt là các nhà tr ờng ph ờng thông. Các khâu c ần có s ố tham gia c ủa các i ểu t ừng khác là xây d ựng k ế hoạch ào t ạo, tuyển sinh, các ho ạt ờng RLNVSPTX, th ực hành, th ực t ập s ố ph ờng, ánh giá ch ết l ượng. Tr ờng s ố ph ờng, ngoài ào t ạo chính quy còn ào t ạo chu ẩn hóa, nâng chu ẩn và b ồi d ưỡng th ờng xuyên cho i ểu t ừng giáo viên, cán b ộ quản lý và nhân viên ngành giáo d ục. Vì v ậy, vì c ơ ph ối h ợp gi ữa tr ờng s ố ph ờng và các c ơ quan quản lý giáo d ục xây d ựng k ế hoạch ào t ạo, b ồi d ưỡng hàng n ăm, t ừng giai ọ n là r ất quan tr ọng và c ần thi ết. Trên c ơ sở k ế hoạch, các tr ờng ph ờng thông cùng tr ờng s ố ph ờng t ừ ch ức tuyển sinh, chiêu sinh, tri ều t ập m ột số các l ớp ào t ạo, b ồi d ưỡng hàng n ăm.

Gi áo viên tr ờng s ố ph ờng ph ối có nh ận nh ận ho ạt ờng t ừ tr ờng ph ờng thông nh ư d ạy, d ể t ập hu ấn, h ội gi ảng, h ội thi, là báo cáo viên c ốt cán các chuyên mang tính h ết thu ết.

Giáo viên tr ờng ph ờng thông tham gia h ội ồng d ẫn sinh viên th ực t ập, t ừ ch ức các gi áo d ạy m ẫu, tham gia gi ảng d ạy và ho ạt ờng h ết thu ết khác t ừ tr ờng s ố ph ờng.

Xây d ựng c ơ ch ế t ừng b ộ c ốt n ội t ừng i ểu t ừng luân chuy ển, trao i ểu gi áo viên, giáo viên. Gi áo viên h ội ồng l ượng t ừ tr ờng s ố ph ờng, gi ảng d ạy t ừ tr ờng ph ờng thông; ng ười l ượng, giáo viên h ội ồng l ượng t ừ tr ờng ph ờng thông, gi ảng d ạy t ừ tr ờng s ố ph ờng trong kho ảng th ời gian nh ất nh ất m ột h ết k ết n ội c ần m ột h ết. Trong th ời gian chuy ển i ểu này, ngoài t ừ n ội l ượng và ch ế khác c ủa tr ờng chính (c ơ bi ệt phái), các gi áo viên và giáo viên c ần h ội các ch ế c ủa các tr ờng n ội th ực hi ện nhi ệm v ụ gi ảng d ạy. ầu tiên th ực hi ện t ừ c ơ v ị c ủa trao i ểu gi áo viên tr ờng s ố ph ờng và giáo viên các tr ờng th ực hành s ố ph ờng.

+ Tham gia bồi dưỡng giáo viên

Bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho nhà giáo, cán bộ quản lý và nhân viên ngành giáo dục là nhiệm vụ của toàn ngành giáo dục, cần có sự phối hợp của nhiều đơn vị. Theo phân công hiện nay, ngoài trách nhiệm của trường học, công tác này còn giao cho các trung tâm giáo dục thường xuyên cấp huyện. Vì vậy cần có sự phân chia trách nhiệm cho các cơ quan liên quan:

- Phòng Giáo dục và Đào tạo (cấp huyện) chịu trách nhiệm chủ trì xây dựng kế hoạch bồi dưỡng giáo viên hàng năm, theo chu kỳ; dự trù kinh phí; triểu tập giáo viên.

- Trung tâm giáo dục thường xuyên cấp huyện (bao gồm trung tâm giáo dục thường xuyên, hàng nghiệp, dự nghiệp) chịu trách nhiệm tổ chức các lớp học, khóa học, chuẩn bị cơ sở vật chất; tổ chức quản lý dạy - học; thanh toán thu, chi tài chính.

- Trường học chịu trách nhiệm chính, phối hợp với phòng GD-ĐT xây dựng chương trình, nội dung, biên soạn tài liệu bồi dưỡng giáo viên; báo cáo chuyên đề; đánh giá kết quả bồi dưỡng.

- Sở GD-ĐT kiểm tra, giám sát việc thực hiện xây dựng và thực hiện kế hoạch, chi tiêu kinh phí; cấp giấy chứng nhận hoàn thành nhiệm vụ bồi dưỡng theo chu kỳ.

Chức năng nhiệm vụ và quyền hạn

Chức năng nhiệm vụ và quyền hạn này, trường học và vai trò chủ trì; phối hợp với các cơ quan quản lý giáo dục địa phương đánh giá sinh viên tốt nghiệp, tham mưu và cấp có thẩm quyền cấp chứng chỉ bồi dưỡng giáo viên.

➤ Chức năng nhiệm vụ và quyền hạn trên, cần thể hiện rõ ràng và vận hành tốt mối quan hệ giữa các cơ quan giáo dục và các cơ sở giáo dục cấp học nhằm các cơ quan quản lý giáo dục địa phương. Xây dựng hệ thống thông tin

giả các nhân viên này. Các quan tham mưu là Trưởng sở ph m và S GD- T, cơ quan quy định là UBND cấp tỉnh.

➤ Ngoài chức phận hỗ trợ giả trưởng sở ph m và các nhân viên liên quan trong từng địa phương, cần có sự phối hợp trên tinh thần hợp tác, hỗ trợ lẫn nhau giữa các trưởng sở ph m trong vùng, trong thành phố và trong khu vực, công nhân trên thị trường. Các lĩnh vực hợp tác mang tính hữu ích như trao đổi về học thuật, trao đổi giáo viên, sinh viên; trao đổi về chương trình, tài liệu, các sản phẩm NCKH và công nghệ; trao đổi về kinh nghiệm quản lý.

3.5. Mối quan hệ giữa các giai pháp

Các giai pháp trình bày trên là hình thức các giai pháp thể hiện nội dung, quy trình quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu của ngành giáo viên THCS vùng Đông Nam Bộ. Các giai pháp này nhằm giới thiệu quy định về nội dung, khó khăn trên cơ sở những thu nhập và nét đặc trưng của vùng Đông Nam Bộ.

Giai pháp nâng cao năng lực đội ngũ và xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giáo viên THCS; phát triển các nguồn lực của trưởng sở ph m là các giai pháp *quản lý* đưa vào các hoạt động quản lý đào tạo. Giai pháp hình thành mô hình và quy trình thực hiện đào tạo; quản lý phát triển chương trình đào tạo; nâng cao năng lực quản lý đào tạo của các trưởng sở ph m; quản lý chất lượng đào tạo là các giai pháp *quản lý quá trình* đào tạo. Giai pháp thi tuyển và thực hiện chức phận hỗ trợ giả trưởng sở ph m và các nhân viên liên quan là giai pháp *quản lý* đưa ra.

Như trình bày phần lý luận (chương 1), chất lượng cơ sở giáo dục quy định chất lượng đưa ra và chất lượng toàn hệ thống. Do vậy, hiệu quả quản lý quá trình đào tạo (tốt trưởng sở ph m) mang tính quy định; quản lý đưa vào là điều kiện tiên quyết, quản lý đưa ra giữ vai trò quan trọng.

Các giai pháp có mối quan hệ phụ thuộc và tương hỗ lẫn nhau. Quản lý đưa vào là điều kiện quản lý quá trình; quản lý đưa ra phản ánh và giúp quản lý quá trình đào tạo tốt hiệu quả; quản lý quá trình đào tạo quy định chất

lĩnh vực và mức độ áp dụng nhu cầu về sự đổi mới, chất lượng và công cụ. Vì vậy, các giải pháp phát triển hiện nay, trọng số phản ánh vai trò chủ quản lý quá trình đào tạo phát triển nhân lực về các chủ quản lý khác và các nhân viên liên quan trong quá trình quản lý.

3.6. Thăm dò tính cần thiết và tính khả thi các giải pháp

Có cơ sở thực tiễn cho việc thực hiện các giải pháp, tác giả đã tiến hành khảo sát, xin ý kiến chuyên gia bằng phiếu hỏi đánh giá mức cần thiết và mức khả thi của từng giải pháp gồm 85 cán bộ quản lý và giảng viên thuộc trường THPT Bà Rịa – Vũng Tàu.

Mức nội dung khảo sát đánh giá: *rất cần thiết / rất khả thi* chuyển thành *nhóm 3*; *cần thiết / khả thi* chuyển thành *nhóm 2*; *không cần thiết / không khả thi* chuyển thành *nhóm 1*.

Bảng 3.8: Mức cần thiết của các giải pháp quản lý đào tạo giáo viên THCS áp dụng nhu cầu vùng Đông Nam Bộ

| TT | Giải pháp | Mức cần thiết | | | | |
|----|--|-----------------|-----------|---------------|------------|------|
| | | Không cần thiết | Cần thiết | Rất cần thiết | Trung bình | |
| 1 | Nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên và xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giáo viên THCS | N | 20 | 38 | 27 | 2.08 |
| | | % | 23.5 | 44.7 | 31.8 | II |
| 2 | Phát triển các nguồn lực trong xã hội | N | 4 | 43 | 38 | 2.4 |
| | | % | 4.7 | 50.6 | 44.7 | III |
| 3 | Đổi mới mô hình và quy trình tổ chức đào tạo | N | 11 | 47 | 27 | 2.19 |
| | | % | 12.9 | 55.3 | 31.8 | II |
| 4 | Quản lý phát triển chương trình đào tạo | N | 3 | 43 | 39 | 2.42 |
| | | % | 3.5 | 50.6 | 45.9 | III |
| 5 | Quản lý phát triển chương trình đào tạo | N | 14 | 60 | 11 | 1.96 |
| | | % | 16.5 | 70.6 | 12.9 | II |
| 6 | Nâng cao năng lực quản lý đào tạo của các trường THPT | N | 12 | 54 | 19 | 2.08 |
| | | % | 14.1 | 63.5 | 22.4 | II |
| 7 | Thi tuyển và thực hiện chế độ đãi ngộ đối với giáo viên THPT và các nhân viên liên quan | N | 2 | 42 | 41 | 2.46 |
| | | % | 2.4 | 49.4 | 48.2 | III |

Kết quả khảo sát thực lý và đánh giá 3 mức: Mức III: điểm trung bình nằm trong 2.34, nhóm học bằng 3 ($2.34 < \bar{X} \leq 3$); mức II: điểm trung bình $1.67 < \bar{X} \leq 2.34$; mức I: điểm trung bình $1 \leq \bar{X} \leq 1.67$.

Kết quả cho thấy, có 6 nội dung có điểm trung bình thấp trong các mức II và III (cần thi tốt và rất cần thi tốt), trong đó có 2 nội dung (nội dung 3 và 6) mức III. Nội dung 6 “Thi tốt lý và thực hành chi phí hính trị và các nhân viên liên quan” có điểm trung bình cao nhất. Tuy nhiên một số nội dung, còn nhiều ý kiến cho rằng không cần thi tốt như nội dung 4 (có 16,5%), nội dung 5 (14.1%), đặc biệt có đến 23.5% ý kiến cho rằng không cần thi tốt phần nội dung “Nâng cao năng lực bồi dưỡng giáo viên”. Như vậy, các nội dung xu hướng là cần thi tốt.

Bảng 3.9: Mức độ cần thi tốt các nội dung quản lý đào tạo giáo viên THCS đáp ứng nhu cầu vùng Đông Nam Bộ

| TT | Nội dung | Mức cần thi | | | | |
|----|---|---------------|---------|-------------|------------|------|
| | | Không cần thi | Cần thi | Rất cần thi | Trung bình | |
| 1 | Nâng cao năng lực bồi dưỡng giáo viên | N | 26 | 49 | 10 | 1.81 |
| | | % | 30.6 | 57.6 | 11.8 | II |
| 2 | Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giáo viên THCS | N | 6 | 63 | 16 | 2.12 |
| | | % | 7.1 | 74.1 | 18.8 | II |
| 3 | Phát triển các nguồn lực thực hành | N | 9 | 51 | 25 | 2.19 |
| | | % | 10.6 | 60.0 | 29.4 | II |
| 4 | Điểm mô hình và quy trình tổ chức đào tạo | N | 7 | 41 | 37 | 2.35 |
| | | % | 8.2 | 48.2 | 43.5 | III |
| 5 | Quản lý phát triển chương trình đào tạo | N | 18 | 54 | 13 | 1.94 |
| | | % | 21.2 | 63.5 | 15.3 | II |
| 6 | Nâng cao năng lực quản lý đào tạo của các thực hành | N | 3 | 54 | 28 | 2.29 |
| | | % | 3.5 | 63.5 | 32.9 | II |
| 7 | Thi tốt lý và thực hành chi phí hính trị và các nhân viên liên quan | N | 6 | 55 | 24 | 2.21 |
| | | % | 7.1 | 64.7 | 28.2 | II |

Điểm trung bình và mức cần thi tốt các nội dung thấp hơn điểm và mức cần thi tốt như mức độ tính toán quản lý và có 1 nội dung thuộc mức III

(r t kh thi), các gi i pháp còn l i m c kh thi (m c II). Tuy nhiên có hai gi i pháp còn có s ý ki n chi m t l t ng i l n cho r ng khó kh thi, ó là gi i pháp 4 “*Qu n lý phát tri n ch ng trình ào t o*”(chi m 21.2%) và n i dung “*Nâng cao n ng l c d báo giáo d c*” c a gi i pháp 1 (chi m 30.6%).

3.7. Th nghi m gi i pháp qu n lý phát tri n ch ng trình ào t o

Trong các nhóm gi i pháp nêu trên, gi i pháp i m i, hoàn thi n ch ng trình ào t o ch u s tác ng t ý th c và hành ng ch quan c a các tr ng s ph m nhi u nh t. Các gi i pháp còn l i ph thu c nhi u vào các y u t khách quan, ngoài tr ng s ph m. Vì v y chúng tôi ch n gi i pháp v ch ng trình ào t o ti n hành th nghi m.

M c ích th nghi m

M c ích c a vi c th nghi m gi i pháp này nh m kh ng nh tính kh thi c a các gi i pháp nói chung, gi i pháp v qu n lý ch ng trình ào t o nói riêng.

N i dung th nghi m

+ Kh o sát, th m dò ý ki n c a cán b , gi ng viên và sinh viên t t nghi p v th c tr ng ch ng trình ào t o giáo viên hi n nay; s c n thi t ph i i m i ch ng trình và xu t các n i dung ch ng trình.

+ Ban hành và tri n khai th c hi n i u ch nh ch ng trình m t s ngành vào các khóa ào t o.

+ ánh giá k t qu ban u v tính hi u qu c a vi c th c hi n ch ng trình (m i) xu t, ki n ngh b sung.

Gi i h n th nghi m

Trong vùng ông Nam B , ào t o giáo viên THCS có 3 tr ng i h c a ph ng và 3 tr ng C SP t nh. Các ngành ào t o có khác nhau v s ngành, khác nhau v cách ghép ngành và c quy mô ào t o. Vì v y, tác gi ch th nghi m t i tr ng C SP Bà Ra – V ng Tàu trong kho ng th i gian t n m h c 2010-2011 n n m h c 2012-2013.

Ph ng pháp th nghi m

ti n hành th c nghi m, cùng v i vi c *nghiên c u* ch ng trình hi n h u ã và ang th c hi n, tác gi ti n hành theo các b c *kh o sát* tính c p thi t, n vi c *xu t i m i ch* ng trình ào t o, *t ch c ào t o* theo ch ng trình ã c b sung, thay i và *ánh giá* k t qu b c u.

K t qu th nghi m

K t qu kh o sát v n i dung ch ng trình ào t o ch ng 2 cho th y s phù h p c a n i dung ch ng trình ào t o 21 ngành ào t o m i ch m c II, do ó c n ph i c i ti n cho phù h p h n n a.

+ *Tính c p thi t c a vi c c i ti n ch ng trình ào t o*

Khung ch ng trình ào t o giáo viên trình cao ng hi n hành (theo niên ch) quy nh kh i l ng ki n th c t i thi u 168-169 n v h c trình (vht), ch a k n i dung v Giáo d c th ch t và Giáo d c qu c phòng; c c u trúc thành các kh i ki n th c giáo d c i c ng (chung cho kh i ngành và riêng cho ngành), kh i ki n th c giáo d c chuyên nghi p (chung cho kh i ngành, riêng cho ngành, ki n th c b tr , th c t p s ph m).

có k t qu nghiên c u, tác gi ã ti n hành kh o sát 336 sinh viên c a tr ng Cao ng s ph m Bà R a – V ng Tàu t t nghi p ra tr ng ang công tác gi ng d y t 1 n m n 10 n m t i các tr ng THCS trên a bàn t nh Bà R a – V ng Tàu.

+ N i dung kh o sát tính c p thi t g m kh i ki n th c giáo d c i c ng chung, ki n th c c s ngành, ki n th c giáo d c chuyên ngành, k n ng nghi nghi p và k n ng m m (giao ti p, lãnh o, làm vi c nhóm,...).

M i n i dung kh o sát c ánh giá *r t c n thi t* chuy n thành nh 1 l ng t ng ng 1 i m; *c n thi t* chuy n thành nh 1 l ng t ng ng 2 i m; *t ng i c n thi t* chuy n thành nh 1 l ng t ng ng 3 i m; *không c n thi t* chuy n thành nh 1 l ng t ng ng 4 i m. K t qu nghiên c u th hi n các b ng (t b ng 3.10 n b ng 3.14) d i ây.

B ng 3.10: M c c n thi t c i ti n ch ng trnh ào t o theo kh i ki n th c, k n ng

| Ch ng trnh | M c I | | M c II | | M c III | | M c IV | | TB | M c |
|------------------------|-------|------|--------|------|---------|-----|--------|-----|------|-----|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | | |
| Ki n th c i c ng | 65 | 19.3 | 66 | 19.6 | 148 | 44 | 57 | 17 | 2.61 | III |
| Ki n th c c s | 87 | 25.9 | 100 | 29.8 | 129 | 38 | 20 | 6 | 2.26 | II |
| Ki n th c chuyên ngành | 251 | 74.7 | 46 | 13.7 | 35 | 10 | 4 | 1.2 | 1.39 | I |
| K n ng ngh nghi p | 271 | 80.7 | 38 | 11.3 | 22 | 6.5 | 5 | 1.5 | 1.30 | I |
| K n ng m m | 212 | 63.1 | 64 | 19 | 48 | 14 | 12 | 3.6 | 1.60 | I |

K t qu kh o sát c x lý và ánh giá 4 m c : M c I i m trung bình ($1 \leq \bar{X} \leq 1.75$); m c II ($1.75 < \bar{X} \leq 2.5$); m c III ($2.5 < \bar{X} \leq 3.25$); m c IV ($3.25 < \bar{X} \leq 4$).

B ng 3.11: M c c n thi t c i ti n ch ng trnh ào t o theo ngành

| Ngành ào t o | KT i c ng | | KT c s | | KT chuyên ngành | | KN ngh nghi p | | KN m m | |
|------------------|-----------|-----|--------|-----|-----------------|---|---------------|---|--------|----|
| | TB | M | TB | M | TB | M | TB | M | TB | M |
| Ti ng Anh | 2.00 | II | 2.15 | II | 1.46 | I | 1.23 | I | 1.31 | I |
| a | 2.44 | II | 2.11 | II | 1.28 | I | 1.28 | I | 1.61 | I |
| C Tin h c | 2.33 | II | 2.33 | II | 1.00 | I | 1.00 | I | 1.00 | I |
| Công ngh | 2.33 | II | 2.00 | II | 1.00 | I | 1.00 | I | 1.56 | I |
| a – GDCD | 2.52 | III | 2.24 | II | 1.36 | I | 1.36 | I | 1.48 | I |
| Giáo d c th ch t | 2.14 | II | 1.93 | II | 1.50 | I | 1.57 | I | 1.64 | I |
| Hóa – Sinh | 2.33 | II | 1.83 | II | 1.42 | I | 1.17 | I | 1.33 | I |
| Lý – KTCN | 2.44 | II | 2.22 | II | 1.22 | I | 1.11 | I | 1.78 | II |
| Lý – Hóa | 2.60 | III | 2.00 | II | 1.20 | I | 1.20 | I | 1.60 | I |
| Lý – Tin | 2.57 | III | 2.71 | III | 1.57 | I | 1.57 | I | 1.71 | I |
| Nh c – H a | 2.19 | II | 1.94 | II | 1.31 | I | 1.13 | I | 1.50 | I |
| S – a | 2.36 | II | 2.36 | II | 1.21 | I | 1.36 | I | 1.36 | I |
| S – GDCD | 3.08 | III | 2.38 | II | 1.31 | I | 1.15 | I | 1.54 | I |
| Sinh – Hóa | 2.35 | II | 2.18 | II | 1.12 | I | 1.00 | I | 1.35 | I |
| Sinh – KTNN | 2.63 | III | 2.13 | II | 1.25 | I | 1.25 | I | 1.50 | I |
| Tin h c | 2.64 | III | 2.29 | II | 1.14 | I | 1.14 | I | 1.29 | I |
| Tóan – Lý | 2.50 | II | 2.25 | II | 1.25 | I | 1.25 | I | 1.00 | I |
| Toán | 2.38 | II | 2.25 | II | 1.00 | I | 1.00 | I | 1.50 | I |
| Toán – Tin | 2.59 | III | 2.31 | II | 1.52 | I | 1.38 | I | 1.55 | I |
| V n | 2.67 | III | 2.08 | II | 1.42 | I | 1.33 | I | 1.75 | I |
| V n – S | 3.29 | IV | 2.36 | II | 1.07 | I | 1.07 | I | 1.71 | I |
| Chung các ngành | 2.49 | II | 2.19 | II | 1.27 | I | 1.22 | I | 1.48 | I |

Kết quả bảng 3.10 cho thấy, *ratio* của các nội dung chương trình thu được kiến thức chuyên ngành, kiến thức nghề nghiệp, kỹ năng mềm; *ratio* của các nội dung chương trình kiến thức cơ sở và mức III (tổng *ratio* của các nội dung) phân kiến thức cơ sở.

Khảo sát theo ngành (bảng 3.11), nhìn chung hầu hết các ngành *ratio* của các nội dung kiến thức chuyên ngành, kiến thức giáo dục chuyên nghiệp và kỹ năng mềm, ngay cả kiến thức về giáo dục cơ sở, ngoài ngành Văn – Sử – Địa – Tin học và các nội dung chương trình cơ sở.

Cùng với việc khảo sát tính các nội dung chương trình, tác giả khảo sát nội dung học phần học tập trong số học sinh đang đi thực tập thông tin để phát huy, phát triển.

Bảng 3.12: Các nội dung học tập được áp dụng tốt trong học tập

| Các nội dung học tập | Lựa chọn | | Thứ hạng |
|------------------------------------|----------|------|----------|
| | N | % | |
| Nghiệp vụ số học phần | 196 | 58.3 | 1 |
| Kiến thức chuyên ngành | 195 | 58.0 | 2 |
| Kỹ năng nghề nghiệp (PP giảng dạy) | 129 | 38.4 | 3 |
| Kiến thức cơ sở | 33 | 9.8 | 4 |
| Tin học và văn phòng | 18 | 5.4 | 5 |
| Tham quan, thực địa | 6 | 1.8 | 6 |
| Chính trị | 6 | 1.8 | 7 |
| Phương pháp giáo dục thực tiễn | 3 | 0.9 | 8 |

Mỗi chuyên ngành có số lựa chọn khác nhau, tuy nhiên, kết quả tổng hợp theo các nhóm nội dung cho thấy, các học phần về nghiệp vụ số học phần, kiến thức chuyên ngành và phương pháp dạy học bộ môn của sinh viên đang đi thực tập vào học tập giảng dạy và giáo dục thực tập thông tin; các học phần về các bộ môn chính trị, Giáo dục thực tiễn và giáo dục văn hóa thể chất.

Qua thực tiễn giảng dạy, các SV nhận thấy yêu cầu cần biết cho SV kiến thức, kỹ năng chuyên ngành, kỹ năng mềm, kỹ năng thực hành giảng dạy, kỹ năng xử lý tình huống số học phần và môn kiến thức, kỹ năng khác. Tổng hợp những ngành học của các sinh viên thể hiện bảng 3.13 gồm 15 nội dung

x p theo th h ng. ng u là *ki n th c chuyên ngành, k n ng m m, k n ng th c hành gi ng d y*; ng th h ng sau là *Tin h c ng d ng, o c ngh nghi p* – nh ng n i dung mà sinh viên có th t h c, t rèn trong quá trình h c t p t i tr ng s ph m.

B ng 3.13: Nh ng i u sinh viên c n chu n b t t khi h c tr ng

| Ki n th c/k n ng | Th h ng |
|--|---------|
| H c t t ki n th c chuyên ngành | 1 |
| K n ng m m | 2 |
| K n ng th c hành gi ng d y | 3 |
| K n ng x lý tình hu ng s ph m | 4 |
| Ki n th c c s | 5 |
| Ngo i ng | 6 |
| Ph ng pháp gi ng d y | 7 |
| Kh n ng liên h th c t | 8 |
| Chu n b t t ki n th c k n ng liên quan ngành h c | 9 |
| Tác phong s ph m | 9 |
| Tâm lý h c | 11 |
| Kh n ng t h c | 11 |
| Thái v i ngh nghi p | 13 |
| Ph m ch t o c | 14 |
| Tin h c ng d ng | 15 |

Trên c s nh ng n i dung v ki n th c, k n ng và thái c n c chu n b t i tr ng s ph m, nh ng nhóm n i dung ch ng trình sau ây c n b sung vào ch ng trình ào t o.

B ng 3.14: Các n i dung ki n th c, k n ng c n b sung

| Ki n th c/k n ng | L a ch n | | Th h ng |
|--------------------------------------|----------|------|---------|
| | N | % | |
| Ki n th c chuyên ngành | 90 | 26.8 | 1 |
| K n ng th c hành | 73 | 21.7 | 2 |
| K n ng ngh nghi p (PP gi ng d y) | 68 | 20.2 | 3 |
| K n ng s ng | 61 | 18.2 | 4 |
| Nghi p v s ph m | 51 | 15.2 | 5 |
| Ki n th c v ph n m m ng d ng d y h c | 18 | 5.4 | 6 |
| Ngoài khóa, th c t , th c a | 16 | 4.8 | 7 |
| Ki n th c c s | 8 | 2.4 | 8 |

+ Ban hành và triển khai thực hiện chương trình mts ngành vào các khóa đào tạo.

Ngoài những xu hướng tính toán nêu trên, các xu hướng chủ yếu của chương trình đào tạo cũng thể hiện trên minh chứng 2010-2011 như :

- Chung cho tất cả các ngành: Bổ sung các học phần Giáo dục kỹ năng sống 3 tín chỉ, trong đó có 1 tín chỉ về *phương pháp giáo dục, rèn luyện kỹ năng sống cho học sinh THCS*; tách một bộ phận thuộc học phần Giáo dục học để tích thành học phần *Phương pháp học sinh* 1 tín chỉ; học phần *Sử dụng và tìm kiếm thông tin, nguyên lý, sử dụng thiết bị dạy học* 1 tín chỉ.

- Chương trình ngoại ngữ (Anh văn) cho các lớp không chuyên: Chương trình đào tạo theo hướng tích hợp với chương trình đào tạo chuyên ngành sư phạm (A, B, C) hiện hành và khung năng lực châu Âu để tối ưu kiến thức cho sinh viên đáp ứng nhu cầu.

- Ưu tiên nội dung học phần *Tin học cơ bản* theo hướng tập trung sử dụng phần mềm dạy học như các phần mềm trình chiếu giáo án, các phần mềm soạn bài giảng internet e-learning, các phần mềm dạy học bổ môn.

- Ngành SP Công nghệ thiết bị: Bổ sung học phần *Phương pháp giảng dạy thực hành*.

- Ngành SP tiếng Anh: Ưu tiên thiết lập mts học phần và theo hướng liên thông với chương trình khác; cập nhật chương trình thông tin (chương trình tiếng Anh lớp 3, các loại giáo trình thực hiện từ thông tin) và tổ chức *thực tập sư phạm* *trên thực địa* và *trên THCS* sinh viên tốt nghiệp có thể dạy tiếng Anh trên thông tin và (dạy tiếng Anh chuyên trách) *trên thực địa*.

+ *ánh giá kết quả ban đầu tính hiệu quả của việc thực hiện chương trình (mức) bổ sung:*

Mức dùm i trong 2 n m h c, ch th i gian và i u ki n th c hi n b sung ch ng trnh m t s ngành có tuy n sinh t n m 2011 (không ph i t t c các ngành ào t o c a tr ng) nh ng qua k t qu ào t o các n m h c và ánh giá c a các tr ng THCS qua các t th c t p s ph m là r t t t.

V ngo i ng , tin h c, sinh viên v a c h c theo ch ng trnh chính khóa, v a h c trung tâm Ngo i ng – Tin h c v i ch ng trnh ã c tích h p, do ó k t qu th c hi n chu n u ra v ngo i ng , tin h c c m b o ch t l ng. Sinh viên s d ng thành th o các thi t b và ng d ng thu n th c công ngh thông tin vào h c t p và th c t p gi ng d y.

Các h c ph n c b sung, giúp sinh viên có ki n th c và k n ng, v n d ng t t trong các t th c t p s ph m t p trung.

K t lu n ch ng 3

Trên c s quy ho ch nh h ng phát tri n giáo d c – ào t o các t nh, thành ph thu c khu v c ông Nam B giai o n 2011–2020, c bi t là i v i b c h c THCS, tác gi ã xu t *qui trnh* qu n lý ào t o áp ng nhu c u giáo viên THCS vùng ông Nam B v s l ng, ch t l ng, c c u và các *gi i pháp* qu n lý t ng ng.

Trên c s úc rút kinh nghi m qua công tác t ch c qu n lý ào t o, tác gi xu t quy trnh qu n lý ào t o giáo viên t i các c s ào t o, c bi t là các tr ng s ph m a ph ng g m 7 b c: ① Xác nh nhu c u ào t o giáo viên; ② ánh giá n ng l c c s ào t o; ③ quy t nh u vào; ④ t ch c các ho t ng giáo d c, ào t o; ⑤ ánh giá k t qu ào t o; ⑥ h tr sinh viên t t nghi p và ⑦ ánh giá ch t l ng ào t o. Trong ó, ào t o m b o v s l ng và c c u, quan tr ng là xác nh chính xác nhu c u ào t o hàng n m và t ng chu k , giai o n; khâu t ch c ào t o là quan tr ng m b o ch t l ng.

Thông qua việc đánh giá thực trạng và tiến hành khảo sát, lý lý kiến của các khách thể nghiên cứu, kết quả là các nội dung thực trạng C-SP Bà Rịa – Vũng Tàu, tác giả rút ra 6 nội dung quản lý ào tạo gồm ① nâng cao năng lực đội ngũ và xây dựng cơ cấu ào tạo, bồi dưỡng giáo viên; ② phát triển các nguồn lực của trường mầm non ③ nội dung mô hình và quy trình tổ chức ào tạo; ④ quản lý phát triển chương trình ào tạo; ⑤ nâng cao năng lực quản lý ào tạo của các trường mầm non; ⑥ thiết lập và thực hiện cơ chế phối hợp giữa trường mầm non và các đơn vị liên quan. Trong các nhóm nội dung quản lý ào tạo, các nội dung quản lý ào tạo cùng với nội dung phát triển chương trình ào tạo giữ vị trí quan trọng. Các nội dung phát triển nguồn lực của trường mầm non là nội dung cốt lõi ào tạo. Tất cả các nội dung pháp này đều phải thực hiện đồng bộ và vận hành tốt cơ chế phối hợp giữa trường mầm non với các trường phổ thông, các cơ quan quản lý giáo dục và các đơn vị liên quan.

Chương 3 trình bày kết quả thực nghiệm ban đầu về các nội dung quản lý ào tạo như nội dung phát triển chương trình ào tạo, nội dung đánh giá sinh viên tốt nghiệp. Kết quả ban đầu là đáng khích lệ và chứng tỏ các nội dung pháp khả thi.

K T LU N VÀ KHUY N NGH

1. K t lu n

ào t o và qu n lý ào t o theo nhu c u xã h i là b c thi t, phù h p v i quy lu t c a n n kinh t th tr ng, phù h p v i xu h ng phát tri n c a các c s ào t o và mang tính b c ngo t trong vi c i m i giáo d c i h c. Tuy nhiên, bi n nh n th c thành hành ng không ph i n gi n. Các c s ào t o khó nh c “chuy n mình” theo nhu c u xã h i vì thi u c s th c hi n nh h th ng *chu n ào t o*, ch ng trình, giáo trình, công tác d báo.

Lu n án ã nghiên c u, h th ng hóa c s lý lu n v qu n lý ào t o giáo viên THCS áp ng nhu c u xã h i. C th là ã nêu lên *B n ch t c a qu n lý ào t o giáo viên theo nhu c u là qu n lý cung áp ng c u d a trên m c tác ng c a các y u t nh h ng n các ch th liên quan n quan h cung – c u. Các nguyên t c mang tính c thù c a qu n lý ào t o giáo viên theo nhu c u là nguyên t c ① tuân th quy lu t cung – c u, ② quy lu t l ng – ch t và ③ nguyên t c m b o s v n hành ng b c a các ch th qu n lý giáo d c ào t o theo phân c p, phân quy n. Các n i dung qu n lý ch y u là ① qu n lý vi c xây d ng quy ho ch, k ho ch ào t o, b i d ng giáo viên; ② qu n lý vi c t ch c, th c hi n quá trình ào t o, trong ó chú tr ng n vi c i m i m c tiêu, ch ng trình, n i dung ào t o, các ho t ng th c hành th c t p s ph m; ③ th c hi n c ch ph i h p gi a tr ng s ph m v i tr ng ph thông, v i các c quan qu n lý giáo d c và các n v liên quan khác; ④ ánh giá ch t l ng ào t o sinh viên sau khi ra tr ng nh n công tác gi ng d y t i các tr ng ph thông.*

V th c t i n, lu n án ã t i n hành kh o sát, ánh giá th c tr ng qu n lý ào t o giáo viên THCS áp ng nhu c u giáo d c vùng ông Nam B thông qua vi c l y ý ki n b ng phi u h i, trao i và nghiên c u các đ li u liên quan. T ó ã rút ra c các m t m nh, m t y u và tìm ra nguyên nhân trong các l nh v c qu n lý ào t o c thù nh xây d ng chu n u ra, t ch c quá trình

ào tạo, đánh giá chất lượng đào tạo, sự phối hợp giữa các trường sư phạm và các cơ quan, đơn vị liên quan. Thành trọng cho thấy, công tác quản lý đối với các trường sư phạm đã có những tiến bộ nhất định cùng với tiến trình hiện đại hóa quản lý giáo dục hiện đại, theo hướng ngày càng đáp ứng nhu cầu ngành giáo dục và nhu cầu xã hội hiện đại. Tuy nhiên hoạt động quản lý đào tạo chủ yếu tập trung vào trường sư phạm, chưa thể hiện đầy đủ vai trò của các chức năng quản lý khác ngoài trường sư phạm. Bên cạnh các trường sư phạm còn khó khăn trong việc tìm kiếm tiêu chí, nội dung, chương trình đào tạo, lựa chọn phương thức, mô hình đào tạo cho từng ngành học, loại hình đào tạo. Sự phối hợp giữa các trường sư phạm và các đơn vị liên quan chưa chặt chẽ, chưa có cơ chế phối hợp thực hiện nội dung, quy trình quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội, chất lượng và công dụng của giáo viên trung học cơ sở.

Trên cơ sở lý luận và thực tiễn nêu trên, nghiên cứu tiếp thu, kế thừa những công trình nghiên cứu của các tác giả trong và ngoài nước về kinh nghiệm về đào tạo và quản lý đào tạo giáo viên của một số nước trên thế giới, nghiên cứu quy hoạch nền tảng phát triển giáo dục – đào tạo các tỉnh, thành phố thuộc khu vực Đông Nam Bộ giai đoạn 2011 – 2020, cơ sở là nội dung của THCS, luận án đã xuất bản *qui trình quản lý đào tạo giáo viên đáp ứng nhu cầu giáo dục THCS xã hội, chất lượng và công dụng môn học môn 7 bậc*, xác định nhu cầu giáo viên cần đánh giá chất lượng đào tạo. Thực hiện quy trình đào tạo, luận án xuất bản *6 bài pháp quản lý tuyển dụng, gồm 2 bài pháp quản lý tuyển vào, 3 bài pháp quản lý quá trình và 1 bài pháp quản lý tuyển ra*.

Luận án cũng trình bày kết quả nghiên cứu ban đầu một trong số các bài pháp và mang lại kết quả tốt.

2. Khuyến nghị

các bài pháp quản lý đào tạo giáo viên đáp ứng nhu cầu giáo dục THCS nêu trên khi thi và thí nghiệm, tác giả luận án nêu một số khuyến nghị sau đây:

V i B Giáo d c và ào t o

- Quy ho ch m ng l i các c s ào t o giáo viên theo h ng các tr ng HSP ào t o gi ng viên trình trên i h c và giáo viên trung c p chuyên nghi p trình i h c, trên i h c; các tr ng s ph m a ph ng ào t o giáo viên ph thông trình i h c, cao ng, tì n t i ch ào t o giáo viên trình i h c;

- Ban hành khung ch ng trình ào t o giáo viên THCS trình i h c; xây d ng và ban hành các chính sách c thù i v i ngành s ph m, tr ng s ph m. Các chính sách này chi m v trí *hàng u* trong *qu c sách hàng u v giáo d c ào t o*.

V i y ban nhân dân c p t nh

u t v m i m t cho tr ng s ph m a ph ng, th hi n v trí *tnh sách hàng u* trong quy ho ch t ai, u t xây d ng c s v t ch t, trang thi t b , phát tri n i ng gi ng viên, cán b qu n lý.

V i S Giáo d c và ào t o

Xây d ng k ho ch phát tri n giáo d c ào t o, trong ó có h th ng tr ng th c hành s ph m; ch trì v n hành c ch ph i h p gi a tr ng s ph m v i các tr ng ph thông, các c quan qu n lý giáo d c tham gia qu n lý ào t o áp ng nhu c u i ng giáo viên v s l ng, ch t l ng và c c u môn h c.

V i các c s ào t o giáo viên

Ch ng th c hi n các gi i pháp i m i qu n lý ào t o, nâng cao ch t l ng ào t o, ch t l ng nhà tr ng. Ch ng xu t B Giáo d c và ào t o, tham m u v i y ban nhân dân c p t nh, s Giáo d c và ào t o th c hi n các ki n ngh , xu t nêu trên m b o các gi i pháp kh thi và mang l i hi u qu .

CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CÁC A TÁC GI

1. H C nh H nh (2010), *Xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng giáo viên trẻ ngành sư phạm*, Báo cáo tham luận tại Hội thảo khoa học do Bộ GD-ĐT tổ chức tại TP. Hồ Chí Minh tháng 4/2010.

2. H C nh H nh (2010), *Quyển lý trình sư phạm áp dụng*, Kỷ yếu hội thảo khoa học “Giới pháp nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục hiện đại và cao đẳng Việt Nam” do Ban liên lạc Hiệu trưởng các trường ĐH, CĐ Việt Nam (VUN) tổ chức tại Vũng Tàu tháng 10/2010.

3. H C nh H nh (2011), *Quyển lý đào tạo giáo viên theo nhu cầu xã hội*, Kỷ yếu hội thảo khoa học nghiên cứu sinh do Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam tổ chức tháng 12/2011.

4. H C nh H nh (2012), *Kết quả đánh giá của sinh viên tốt nghiệp chương trình Cao đẳng Bà Rịa-Vũng Tàu về chương trình đào tạo giáo viên*, Tạp chí Giáo dục số 277, tháng 1/2012.

5. H C nh H nh (2012), *Một số giới pháp hiện đại quản lý giáo dục hiện đại Việt Nam*, Kỷ yếu hội thảo khoa học “Hiện đại hóa quản lý, phát triển ngành nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục” do Câu lạc bộ Giám đốc Sở GD-ĐT các tỉnh, thành phía Nam tổ chức tại TP. HCM tháng 4/2012.

6. H C nh H nh (2012), *Quyển lý đào tạo theo nhu cầu xã hội*, Tạp chí Giáo dục số 286, tháng 5/2012.

7. H C nh H nh (2012), *Mô hình tổ chức, quản lý trình thực hành trong trường Cao đẳng sư phạm*, Kỷ yếu hội thảo – tập huấn quốc gia “Phát triển kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên sư phạm qua hình thức trình thực hành” do Bộ GD-ĐT tổ chức tại TP Vinh, NXB Giáo dục Việt Nam, tháng 11/2012.

8. H C nh H nh (2013), *Đánh giá nhu cầu học sinh trung học cơ sở và nhu cầu yêu cầu môi trường giáo viên năm 2020 của vùng đồng Nam Bộ*, Kỷ yếu hội thảo khoa học “Đào tạo nhân lực trong giai đoạn hiện đại và phát triển kinh tế” do Viện khoa học giáo dục Việt Nam tổ chức, tháng 10/2013.

TÀI LI U THAM KH O

1. Anne Hickling-Hudson (2003), *ào t o giáo viên cho công b ng xã h i và a d ng v n hóa*, IIEP Newsletter, September 2003.
2. B. Davies và L. Ellison (1992)- *School Development Planning*.
3. David G.Imig (2002), *Hi n tr ng giáo d c s ph m trong th k 21 n c M* , “*The State of T.E in 21th Century in the USA*”; Asia –Pacific Journal of Teacher Education & Development, December 2002, Vol.5, No.2, pp.241-254.
4. Eogene Eogang (2009), *Curriculum development for HE*, Tài li u B i d ng Hi u tr ng tr ng H, C n m 2009, B GD- T, 12-2009.
5. Geoffrey Petty (2003), *D y h c ngày nay*, NXB Stanley Thornes, b n d ch c a D án Vi t-B , ào t o giáo viên s ph m.
6. Henry Mintzberg-Kim Ng c, Tu n Minh, Thanh Tâm d ch (2010), *Ngh qu n lý*, NXB Th gi i, Hà N i.
7. Hye Sook Kim (2002), *H ng t i vi c ào t o ch t l ng cao cho giáo viên Hàn Qu c tr c khi ra ng l p*, Aisa-Pacific Journal of Teacher Education and Development, N.1, Vol 2, pp. 205-229.
8. Iwai Kyoharu (2009), *Caree oriented program in Japanese University*, Tài li u B i d ng Hi u tr ng tr ng H, C n m 2009, B GD - T, 12-2009.
9. James Cameron, *ào t o giáo viên THPT và TCCN Ostraylia* , H i th o v mô hình ào t o giáo viên Trung h c ph thông và Trung c p chuyên nghi p trong b i c nh h i nh p qu c t , Hà N i, 11/2009.
10. John West Burham, *Managing quality in Schools*, <http://johnwest-burham.co.uk>
11. Katsuta Shuichi và Nakuchi Toshio (Ph m Minh H c, ch biên ti ng Vi t) (2001), *Giáo d c Nh t B n*, NXB Chính tr qu c gia, Hà N i.
12. Kaplan, R,S & Norton, D.P (2001), *The Strategy-Focused Oranization: HowBalanced Scorecard Companies thrive in the new business environment*, Boston, MA: Harvard Business School Press.
13. Kojima Takayuki - Nh t B n (ngu n tài li u b i d ng hi u tr ng tr ng H, C , www.niem.edu.vn).
14. Lucille Gregorio (2009), *Các mô hình ào t o giáo viên t i Philipin*, H i th o v mô hình ào t o giáo viên trong b i c nh h i nh p qu c t ”, Hà N i, 10/2009.

15. Masahiro Arimoto (2002), *Các trường sư phạm Nhật trẻ cõng ba ng* “Teacher Edu. Colleges at a Crossroad”, *Asia-Pacific Journal of Teacher Education&Development*, Dec 2002, Vol.5. No.2, pp 75-96.
16. Sanjaya Mishra (1998), *Quality assurance in higher education*, M-1998.
17. Rudolf Batliner (2002), *Ph ng pháp luận dạy học*, b n ti ng Vi t do Ch ng trình h tr Lâm nghi p xã h i d ch.
18. Wilbert J. McKeachie (ch biên) (2003), *Nh ng th thu t trong dạy học: Các chỉ n l c, nghiên c u và lý thuy t v d y học dành cho các gi ng viên H, C , b n d ch c a D án Vi t - B , ào t o giáo viên s ph m.*
19. William Gley (2010), *Ki m tra quy trình h c t p, nhân t c n thi t c a tính sáng t o*, H i th o qu c t “Phân quy n trong giáo d c i h c: quan i m toàn c u và ý ngh a i v i Vi t Nam và khu v c”, SEAMEO, TP.HCM, 7/2010.
20. Nguy n Th Kim Anh (2010), *ng d ng mô hình Balanced scorecard trong qu n tr tr ng i h c*, H i th o khoa h c “Gi i pháp nâng cao hi u qu qu n lý giáo d c i h c Vi t Nam”, VUN, 10/2010.
21. inh Quang Báo (2010), “ ào t o nghi p v s ph m”, *T p chí Qu n lý giáo d c*, s 9, tháng 2/2010.
22. inh Quang Báo (2010), “Mô hình ào t o giáo viên THPT trong b i c nh h i nh p qu c t ”, *T p chí Khoa h c giáo d c*, s 63, tháng 12/2010.
23. ng Qu c B o, ng Bá Lâm, Nguy n L c, Ph m Quang Sáng, Bùi c Thi p (2010), *i m i qu n lý và nâng cao ch t l ng giáo d c*, NXB Giáo d c, 2010.
24. ng Qu c B o - Ph m Quang Sáng (2003), *Qu n lý ngu n l c tài chính trong giáo d c*, D án ào t o giáo viên THCS, Hà N i.
25. B GD- T (2006), *Th c tr ng h th ng các tr ng s ph m và nh h ng phát tri n n n m 2020*, Hà N i, 12/2006.
26. B GD- T (2009), *Mô hình ào t o giáo viên trong b i c nh h i nh p qu c t*, H i th o khoa h c, Hà N i, 2009.
27. B GD- T, *nh h ng xây d ng ch ng trình b i d ng gi ng viên s ph m áp ng yêu c u phát tri n giáo d c*, H i th o, TP. HCM, tháng 3-2010.
28. B GD- T, *Sinh viên v i ào t o áp ng nh c u xã h i, nhu c u doanh nghi p*, H i th o Qu c gia, TPHCM và u c u Hà N i, 2008.
29. B GD- T (2012), *Xây d ng các án thu c “Ch ng trình phát tri n ngành s ph m và các tr ng s ph m t n m 2011 n n m 2020”*, H i th o, Hà N i, tháng 6/2012.

30. Nguyễn Văn Ca (2009), “Mô hình quản lý đào tạo giáo viên trên thị trường và vị trí của nó trong Việt Nam”, *Tạp chí Giáo dục*, số 221, tháng 9/2009.
31. Nguyễn Quốc Chí, Nguyễn Thị Mỹ Lệ (2003), *Quản lý giáo dục*, Dự án đào tạo giáo viên THCS, Hà Nội.
32. Nguyễn Văn Chính (2003), *Quản lý chất lượng đào tạo trong trường THCS*, Dự án đào tạo giáo viên THCS, Hà Nội.
33. Văn Quốc Chung – Cary J. Trexler – Nguyễn Văn Cường – James Cameron – Nguyễn Văn Khôi – Lucille Gregorio – Norio Kato – Peter Thursby – Lê Công Phụng – Sean Mc Gough – Ryuichi Sugiyama – Nguyễn Chí Thành – Bùi Văn Thiệp (2011), *Giới thiệu mô hình đào tạo giáo viên trung học phổ thông và trung tâm chuyên nghiệp mầm non quốc gia và bài học kinh nghiệm*, NXB Giáo dục Việt Nam.
34. Văn Quốc Chung – Nguyễn Văn Khôi – Cary J. Trexler – James Cameron – John Timothy Denny – Nguyễn Bá Kim – Norio Kato – Peter Thursby – Sean Mc Gough – Ryuichi Sugiyama – Teresa San Buenaventura (2011), *Tổng kết nghiên cứu thực nghiệm cho giáo viên các trường đào tạo giáo viên trung học phổ thông và trung tâm chuyên nghiệp*, Tài liệu hướng dẫn, NXB Giáo dục Việt Nam.
35. Nguyễn Văn Cường (2009), *Đào tạo giáo viên CHLB Lào và những khuyến nghị cho các cách đào tạo giáo viên tại Việt Nam*, Hội thảo mô hình đào tạo giáo viên trong bối cảnh hiện nay”, Hà Nội 9/2009.
36. Ông Nguyễn Đình - Văn Trường (2009), “Đáp ứng nhu cầu nhân lực qua đào tạo kỹ thuật phát triển kinh tế – xã hội Việt Nam và yêu cầu từ thị trường giáo dục”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, số 51.
37. Nguyễn Thị Kim Dung (2010), “Chương trình đào tạo giáo viên có hiệu quả trên thị trường”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, số 63, tháng 12/2010.
38. Dự án LOAN No.1718-VIE (SF) (2005), *Xây dựng cơ sở vật chất và biên chế*, Tài liệu tập huấn nâng cao năng lực cho giáo viên trường THCS, Hà Nội.
39. Trần Khánh Chương (tổng hợp) (1994), *Mô hình và vai trò, vị trí của giáo viên trên thị trường*, Viện Khoa học Giáo dục, Hà Nội, 1994.
40. Trần Khánh Chương – Nguyễn Mạnh Hùng (2012), *Giáo dục kỹ thuật và quản trị kỹ thuật*, NXB HQG Hà Nội, 2012.
41. Nguyễn Minh Cường, Lê Trần Lâm, Nguyễn Văn Huân (1994), *Đào tạo theo mô hình - Thị trường kỹ thuật và triển khai*, Nhà xuất bản KHKT – 1994.

42. Nguyễn Minh Cường, Nguyễn Thị Hồng (2008), “Đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội – quan niệm và giải pháp thực tiễn”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, số 32, tháng 5/2008.
43. Nguyễn Minh Cường (2009), “Liên thông giữa giáo dục phổ thông và giáo dục nghề nghiệp – Một xu hướng tất yếu”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, số 50, tháng 11/2009.
44. Nguyễn Minh Cường, Phan Văn Kha (2006), *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong kỷ nguyên kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế*, NXB HQG Hà Nội, 2006.
45. Phạm Minh Hạc (2002) chủ biên, *Giáo dục thế giới đi vào thế kỷ XXI*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2002.
46. Phạm Minh Hạc (2002), *Giáo dục Việt Nam trong kỷ nguyên thế kỷ XXI*, NXB chính trị quốc gia, Hà Nội, 2002.
47. Nguyễn Xuân Hải (2009), “Vấn đề chất lượng, tham gia và trách nhiệm trong quản lý đưa vào nhà trường các nghiên cứu trên thế giới”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, số 51, tháng 12/2009.
48. Nguyễn Xuân Hải (2010), “Mô hình quản lý đưa vào nhà trường của Hoa Kỳ và bài học tổng kết để tham gia trong nhà trường”, *Tạp chí Giáo dục*, số 232, tháng 2/2010.
49. Văn Ngọc Hải, Trần Khánh Cường (2003), *Hệ thống giáo dục hiện đại trong những năm đầu thế kỷ 21*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
50. Văn Ngọc Hải (2007), “Cung – Cầu giáo dục”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, số 24, 25 năm 2007.
51. Văn Ngọc Hải (2010), “Trường học đa phương”, *Tạp chí Giáo dục*, số 11, tháng 4/2010.
52. Văn Ngọc Hải, Nguyễn Tiến Hùng (2012), *Chiến lược chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển giáo dục trong thế kỷ 21*, Bài giảng NCS thu về Viện KHGD VN, tháng 2/2012.
53. Bùi Minh Hải (1999), “Mô hình trường HSP cấp Trung Quốc”, *Tạp chí Giáo dục*, tháng 5/1999.
54. Bùi Minh Hải (2003), “Sáng tạo phát triển và nâng cao cách giảng dạy của nhà giáo dục sư phạm Hàn Quốc”, *Tạp chí Giáo dục*, tháng 8/2003.
55. Trần Hữu Hoan (2010), “Xây dựng chương trình giáo dục đào tạo theo cách tiếp cận CDIO”, *Tạp chí Giáo dục*, số 11, tháng 4/2010.
56. Nguyễn Thanh Hoàn (2007), “Đào tạo giáo viên: vấn đề thực tiễn”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, số 25, tháng 10/2007.
57. Nguyễn Văn Hải (2007), *Dự báo phát triển giáo dục*, Tài liệu dùng cho sinh viên cao học, Học Thái Nguyên.

58. Huân (2003), *Ti p c n mo un trong phát tri n các ch ãng trình ào t o nhân l c*, <http://vietnamtraining.net/ODAttraining.htm>.
59. Ph m Quang Huân (2009), “ ì m i qu n lý ch t l ãng trong nhà tr ãng nh m nâng cao ch t l ãng giáo d c”, *T p chí Qu n lý giáo d c*, s 4, tháng 9/2009.
60. Nguy n Ti n Hùng (2010), “Các cách ti p c n chính v ãnh o và qu n lý giáo d c”, *T p chí Qu n lý giáo d c*, s 9, tháng 2/2010.
61. Nguy n Ti n Hùng (2009), “Ch ãng trình và pháp tri n ch ãng trình giáo d c”, *T p chí Khoa h c giáo d c*, s 50, tháng 11/2009.
62. Nguy n Ti n Hùng (2008), “Qu n lý quá trình d y và h c ì h c”, *T p chí Khoa h c Giáo d c*, s 35, tháng 8/2008, tr.31-34.
63. Nguy n Vi t Hùng (2008), *M t s gi i pháp i u ti t c c u ngành trong ào t o ì h c áp ng nhu c u phát tri n kinh t - xã h i*, tài NCKH c p B , mã s B2006-37-19.
64. Tr n V n Hùng (2007), “Kinh nghi m g n giáo d c ì h c và th tr ãng lao ãng c a Ph n Lan”, *T p chí Khoa h c giáo d c*, s 25, tháng 10/2007.
65. V Xuân Hùng (2010), “ ì m i rèn luy n n ãng l c d y h c trong th c t p s ph m c a sinh viên ì h c s ph m k thu t theo ti p c n n ãng l c th c hi n”, *T p chí Khoa h c giáo d c*, s 63, tháng 12/2010.
66. ãng Thành H ãng (2006), *Nh ãng c h i và thách th c c a giáo d c Vi t Nam trong h i nh p qu c t*, Báo cáo khoa h c, H i Khoa h c Tâm lý-Giáo d c Vi t Nam, 2006.
67. Bùi Th Thu H ãng (2008), *Xây d ãng h th ãng qu n lý ch t l ãng ào t o trong tr ãng ì h c thành viên c a ì h c Qu c gia Hà N i theo cách ti p c n qu n lý ch t l ãng t ãng th TQM*, Lu n án Ti n s .
68. Phan V n Kha (2007), *ào t o và s d ãng nhân l c trong n n kinh t th tr ãng Vi t Nam*, NXB Giáo d c, 2007.
69. Phan V n Kha (2009), *C s khoa h c xác ãnh c c u ngành ào t o ì h c trong ti n trình h i nh p qu c t*, tài NCKH c p B , mã s B2007-CTGD-04.
70. Phan V n Kha (2009), “C s lí lu n và pháp lí và phân c p qu n lí giáo d c ì h c trong n n kinh t th tr ãng Vi t Nam”, *T p chí Khoa h c giáo d c*, s 45, tháng 6/2009.
71. Nguy n Quang Kính (2009), “V c ì cách công tác qu n lí giáo d c”, *T p chí Khoa h c giáo d c*, s 40, 41, tháng 1 và 2/2009.
72. Tr n Ki m (2009), “Ph ãng pháp lu n ì m i qu n lí giáo d c áp ng yêu c u h i nh p”, *T p chí Khoa h c giáo d c*, s 45, tháng 6/2009.

73. Ông Bá Lãm (2005), *Tích cực quá trình đào tạo giáo viên, nâng cao chất lượng và hiệu quả*, Tài liệu tập huấn, Viện Chiến lược và Chương trình Giáo dục, tháng 8/2005.
74. Ông Bá Lãm, Nguyễn Huy V (2009), “Tổ chức mô hình trường Công lập và mô hình trường Hợp tác trong việc xây dựng nền giáo dục hiện đại cho chúng ta Việt Nam”, *Tạp chí Giáo dục*, số 212, tháng 4/2009.
75. Ông Bá Lãm, Nguyễn Tiến Hùng (2012), *Quyển lý giáo dục và thực tiễn trong bối cảnh phát triển kinh tế và yêu cầu hội nhập quốc tế*, Bài giảng NCS thuộc Viện KHGD VN, tháng 5/2012.
76. Nguyễn Văn Lê (1995), *Phương pháp luận NCKH*, NXB Trẻ.
77. Nguyễn Sĩ Linh, *Hình thành hệ thống database nhu cầu lao động cung cấp thông tin cho các cơ sở đào tạo, cơ sở sản xuất lao động và ngành nghề*, <http://vnchannel.net>.
78. Nguyễn Lộc (2010), “TQM hay là quản lý chất lượng toàn diện trong giáo dục”, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, số 54, 63 - 2010.
79. Nguyễn Lộc, Mạc Văn Trang, Nguyễn Công Giáp (2009), *Cơ sở lý luận quản lý trong các tổ chức giáo dục*, NXB Giáo dục Việt Nam, 2009.
80. Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2010), “Xây dựng mô hình và quy trình đào tạo giáo viên chất lượng cao trong đào tạo giáo viên”, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, số 63, tháng 12/2010.
81. Phạm Thị Ly (2008), *Một số hệ thống giáo dục sư phạm thế giới: Những kinh nghiệm để học tập*, Hội thảo “Mục tiêu đào tạo và mô hình giáo dục Việt Nam”, Viện nghiên cứu Giáo dục TP HCM, 12/2008.
82. Phạm Thị Ly (2006), *Đào tạo Giáo viên vùng Đông Á - Teacher Education in the East Asian*, <http://lypham.net>.
83. Nguyễn Văn Nam (2004), *Các giải pháp cơ bản nâng cao chất lượng giáo dục nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong thế kỷ công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, tài liệu NCKH cấp Bộ, mã số B2004-CTGD-09.
84. Nguyễn Văn Ngãi, Nguyễn Trọng Thế (2010), “Chức năng và nhiệm vụ của trường giáo dục và đào tạo theo nhu cầu thị trường”, *Tạp chí Giáo dục*, số 13, tháng 6/2010.
85. Lê Ngọc (2010), *Xác lập thang bậc chất lượng các sản phẩm đào tạo hiện đại làm cơ sở cho việc cải tiến nội dung chương trình, phương pháp dạy học và quản lý giáo dục hiện đại*, Kỷ yếu Hội thảo “Giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục hiện đại”, VUN, 10/2010.
86. Lê Ngọc (2004), *Giáo dục hiện đại – Quan niệm và giải pháp*, NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội, 2004.

87. Hà Thị Ngọc (1990), *D báo phát triển giáo dục phổ thông*, tài NCKH cấp Viện, mã số 209.
88. Nguyễn Văn Nhã (2009), “Xây dựng chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội”, *Bản tin HQG Hà Nội*, số 221.
89. Phan Văn Nhân, Phạm Thị Thanh (2010), “Đ báo nhu cầu giáo viên phổ thông theo môn học bằng phương pháp nhóm”, *Tạp chí Giáo dục*, số 15, tháng 8/2010.
90. Bùi Việt Phú (2010), *Điểm mấu chốt lý giáo dục hiện đại Việt Nam trong nền kinh tế thị trường*, Kỷ yếu Hội thảo “Giới pháp nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục hiện đại”, VUN, 10/2010.
91. Hoàng Thị Minh Phương (2008), *Nghiên cứu vấn đề quản lý chất lượng giảng dạy trong các trường sư phạm kỹ thuật*, Luận án Tiến sĩ.
92. Lê Công Phương (2010), “Mô hình đào tạo cử nhân – cung lao động của Alberta”, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, số 63, tháng 12/2010.
93. Nguyễn Minh Quang (2010), *Điểm mấu chốt: Đón bệ phát triển giáo dục Việt Nam*, Kỷ yếu Hội thảo “Giới pháp nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục hiện đại”, VUN, 10/2010.
94. Phạm Hồng Quang (2009), “Giới pháp đào tạo giáo viên theo nhu cầu xã hội”, *Tạp chí Giáo dục*, số 216, tháng 6/2009.
95. Trần Linh Quân (2009), “Đào tạo giáo viên theo nhu cầu xã hội và nhu cầu thị trường”, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, số 40, tháng 1/2009.
96. Lê Quỳnh (2006), *Cẩm nang nghiên cứu quản lý trường học*, NXB Lao động, Hà Nội.
97. Phạm Quang Sáng (2005), *Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu giáo dục Việt Nam*, tài NCKH cấp Bộ, mã số B2005 - 80 - 12.
98. Phạm Quang Sáng (2010), “Đầu tư mô hình đào tạo nhân lực cho xã hội”, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, số 62, 2010.
99. Phạm Quang Sáng, Trần Thị Thái Hà, Nguyễn Văn Chí (2010), “Đầu tư mô hình đào tạo nhân lực cho xã hội”, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, số 63, tháng 12/2010.
100. SEAMEO – Tổ chức Bộ trưởng Giáo dục các nước Đông Nam Á (2010), *Phân quyền trong giáo dục hiện đại: Quan điểm toàn cầu và ý nghĩa đối với Việt Nam và khu vực*, Hội thảo quốc tế, TP HCM, tháng 7/2010.
101. Lê Đình Sơn (2010), “Mô hình quản lý chất lượng giảng dạy (TQM) và môi trường quản lý chất lượng”, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, số 63, tháng 12/2010.

102. Lê ình S n (2010), “T ùi p c n mô hình qu n lí ch t l ùng t ùng th và vi c v n d ùng qu n lí ch t l ùng tr ùng ì h c n c ta”, *T p chí Giáo d c*, s 231, tháng 2/2010.
103. Ngô Quang S n (2009), “Bi n pháp qu n lí công tác ánh giá k t qu h c t p c a h c viên trong ào t o tr c tuy n các tr ùng ì h c, cao ùng hi n nay”, *T p chí Khoa h c giáo d c*, s 41, tháng 2/2009.
104. Tì n S (2009), “Nghiên c u khoa h c qu n lý giáo d c theo nhu c u xã h ì”, *T p chí Qu n lý giáo d c*, s 4, tháng 9/2009.
105. Nguy n Chí Thành (2009), “H th ùng giáo d c và ào t o giáo viên ph thông c ùng hòa Pháp”, *T p chí D y và h c ngày nay*, s 5-2009.
106. Lâm Quang Thi p, D.Bruce Johnstone, Philip G.Altbach (2006), *Giáo d c ì h c Hoa k*, Th Di u Ng c d ch, NXB Giáo d c, Hà N ì.
107. Bù c Thi p (2009), ào t o giáo viên *Trung qu c*, H ì th o v mô hình ào t o giáo viên Trung h c ph thông và Trung c p chuyên ùng p trong b ì c nh h ì nh p qu c t , Hà N ì, 11/2009.
108. Cao c Tì n, Ph m Th Thanh (2010), “Nghiên c u d báo trong ào t o, b ì d ùng giáo viên”, *T p chí Qu n lý giáo d c*, s 12.
109. Cao c Tì n (2010), “Các mô hình ào t o giáo viên THPT”, *T p chí Giáo d c*, s 252, tháng 12/2010.
110. Nguy n Quang To n (2008), *TQM và ISO 9000*, NXB HQG Hà N ì, 2008.
111. V n Tu n (2010), “Qu n lý ào t o tr ùng cao ùng ùng á p ùng nhu c u xã h ì”, *T p chí Khoa h c giáo d c*, s 63, tháng 12/2010.
112. Tr nh Quang T (2009), “ ào t o ùng n nhân l c ch t l ùng cao á p ùng yêu c u công ùng p hoá, hi n ì hóa”, *T p chí Khoa h c giáo d c*, s 51, tháng 12/2009.
113. Nguy n c Trí (2010), “M t s c s và nh h ùng ch y u c a vi c ì m ì ào t o cao ùng n c ta hi n nay”, *T p chí Khoa h c giáo d c*, s 63, tháng 12/2010.
114. Nguy n ùng Tr (2006), *Nghiên c u các gi ì pháp t ùng c ùng s li ên k t ào t o gi a các c s giáo d c ì h c trong b ì c nh n n kinh t th tr ùng và xu th h ì nh p qu c t*, tài NCKH c p B , mã s B2006-37-03TD.
115. Ngô V n Trung (2004), *Xây d ùng các tr ùng a ph ùng theo h ùng á p ùng ùng n nhân l c cho công ùng p hoá, hi n ì hóa*, tài NCKH c p Vi n KHGD VN, mã s V2004-05.

116. VUN - Ban liên lạc các trường H, C Việt Nam (2009), *Vấn đề trách nhiệm các trường H, C Việt Nam*, Hội thảo khoa học, TP. Hồ Chí Minh, 10/2009.
117. VUN (2010), *Giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục ở trường H Việt Nam*- Hội thảo khoa học, TP Vũng Tàu, 10/2010.
118. Viện nghiên cứu Giáo dục TP. HCM (2008), *Mục tiêu đào tạo và mô hình trường H Việt Nam*, Hội thảo khoa học, TP. HCM, 2008.

PH L C

Ph l c 1. CÁC PHI U KH O SÁT, I U TRA

PHI U I U TRA SINH VIÊN T T NGHI P V VI C LÀM

Các em thân m n,

Nhà tr ng trân tr ng g i t i các em và gia ình l i chúc t t p. Nh m nâng cao ch t l ng ào t o, ngoài s c g ng, n l c c a t p th cán b , gi ng viên và nhân viên, nhà tr ng mong mu n có s góp s c tích c c c a các sinh viên ã và ang h c t p t i tr ng.

Nhà tr ng r t mong các em dành chút th i gian tr l i m t s câu h i sau ây và g i phi u này v tr ng. Nhà tr ng ghi nh n và c m n nh ng óng góp các em!

Câu 1. Khi t t nghi p ra tr ng n nay anh, ch ã có vi c làm n nh ch a?

| Vi c làm | Ch a có vi c làm | Có vi c làm | | | | | | | |
|---------------------------------|------------------|-------------------|-----------|-----------|------------|-------------------|-----------|-----------|------------|
| | | Trong t nh | | | | Ngoài t nh | | | |
| | | Ngay khi ra tr ng | 1 n m sau | 2 n m sau | Trên 2 n m | Ngay khi ra tr ng | 1 n m sau | 2 n m sau | Trên 2 n m |
| úng chuyên ngành c ào t o | | | | | | | | | |
| Không úng chuyên ngành c ào t o | | | | | | | | | |

Câu 2. Khi c nh n vào làm vi c, anh/ch có phi u qua l p ào t o gian ng n h n không?

Có

Không

N u có qua l p ào t o ng n h n thì anh/ch c ào t o v v n gì?

.....

Câu 3. K t qu ào t o tr ng s ph m ã giúp anh/ch làm vi c:

R t t t

Khá t t

Bình th ng

Không t t

Câu 4. Qua kinh nghiệm hoạt động nghề nghiệp cá nhân thân, anh/chị nhận thấy sinh viên cần chú trọng nhất những gì khi học tập?

.....

Câu 5: Theo anh/chị, đào tạo ban đầu cho giáo viên tương lai cần chú trọng những trình độ nào dưới đây?

Cao đẳng

Đại học

Thạc sĩ

Câu 6: Công việc trình độ đào tạo ban đầu cho giáo viên tương lai mà anh/chị đã lựa chọn, mô hình đào tạo nên thực hiện ra sao?

Song song

Nối tiếp

Câu 7. Qua thực tế tìm việc của anh chị:

10.1. Nhà trường (đào tạo) cần hỗ trợ những gì cho anh chị:

.....

10.2. Cách tuyển dụng hiện nay:

Trực tiếp

Khá trực tiếp

Bình thường

Không tuyển

10.3. Việc tuyển dụng nên thông qua:

Thi tuyển

Xét tuyển

Kết hợp thi tuyển và xét tuyển

Anh/chị vui lòng cho biết một số thông tin về bản thân:

- Năm tốt nghiệp:

- Ngành đào tạo:

- Ngành nghề đang làm việc:

Rất chân thành cảm ơn sự đóng góp của các em.

**PHI U KH O SÁT GIÁO VIÊN TRUNG H C C S
V CH NG TRÌNH ÀO T O T ITR NG S PH M**

Các anh/ch thân m n,

Tr ng C SP Bà Ra-V ng Tàu trên tr ng g i t i các anh/ch và gia ình l i chúc t t p. Nh m nâng cao ch t l ng ào t o, ngoài s c g ng, n l c c a t p th cán b , gi ng viên và nhân viên, nhà tr ng mong mu n có s góp s c tích c c c a giáo viên, sinh viên ã và ang h c t p t i tr ng.

Nhà tr ng r t mong các anh/ch dành chút th i gian tr l i m t s câu h i sau ây và g i phi u này v tr ng. Nhà tr ng ghi nh n và c m n nh ng óng góp các anh/ch !

Câu 1. Theo anh/ch n i dung ch ng trình ào t o t i tr ng nh th nào?

| N i dung ch ng trình ào t o | R t phù h p | Khá phù h p | Phù h p | Không phù h p |
|-----------------------------|-------------|-------------|---------|---------------|
| Lý thuy t | | | | |
| Th c hành | | | | |
| Th c t p ngh | | | | |

Câu 2. Ý ki n c a anh /ch v s phù h p c a th i l ng dành cho ào t o ng hi p v s ph m (v i 1 là quá ít, 2 – ít, 3 – , 4 – nhi u, 5 – quá nhi u)

| | Th i l ng (vht/tín ch) | Nh n xét |
|--|--------------------------|-----------|
| 1. T ng th i l ng ào t o v nghi p v s ph m | | 1 2 3 4 5 |
| 2. T ng th i l ng th c hành s ph m | | 1 2 3 4 5 |
| 3. T ng th i l ng th c t p s ph m | | 1 2 3 4 5 |

Câu 3: xu t c a anh/ch v th i l ng dành cho ào t o ng hi p v s ph m

| | Th i l ng (n v h c trình/tín ch) |
|---|------------------------------------|
| 1. T ng th i l ng h c v nghi p v s ph m | |
| 2. T ng th i l ng th c hành s ph m (TTSP 1 n 1) | |
| 3. T ng th i l ng th c t p s ph m (TTSP 1 n 2) | |

Câu 4. Trong chuyên ngành anh/chị đã học, có những học phần nào cần đầu tư vào học tập nghiên cứu cá nhân? Những nội dung nào cần bổ sung?

4.1. Các học phần cần đầu tư:

.....

4.2. Những nội dung kiến thức/kỹ năng cần bổ sung:

.....

Câu 5. Qua thực tiễn nghiên cứu cá nhân, anh/chị thấy cần tích hợp những gì vào mô hình nào áp dụng tối ưu nhất trong ngành giáo dục hiện tại và trong tương lai?

| Mô hình | Thực tiễn | Khác biệt | Cần thiết | Không cần thiết |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------------|
| Chương trình | | | | |
| Kiến thức cơ bản | | | | |
| Kiến thức chuyên ngành | | | | |
| Kỹ năng nghiên cứu | | | | |
| Kỹ năng mềm (giao tiếp, lãnh đạo, làm việc nhóm, sáng tạo...) | | | | |

Anh/chị vui lòng cho biết một số thông tin về bản thân:

- Năm tốt nghiệp:

- Ngành đào tạo:

- Vị trí công tác hiện nay:

Chân thành cảm ơn sự đóng góp của các anh chị.

PHI ƯU ƯU TRẢ CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ VỀ VIỆC GIÁO VIÊN

xây dựng kế hoạch ào tạo, bồi dưỡng giáo viên đáp ứng nhu cầu phát triển giáo dục năm 2020, trường C SP trực thuộc các trường THCS cùng tác. Vì vậy, mong các Thầy/Cô vui lòng trả lời các câu hỏi dưới đây.

Câu 1. Thầy/Cô vui lòng cho biết mức độ thông tin về nguồn nhân lực hiện có tại trường của mình:

| TT | Mức độ ưu tiên | Trình độ | | | | Số lượng | | | | | | Biên chế nhân sự | |
|----|----------------|-----------|---------|---------|---------|----------|----|----|----|----|----|------------------|------------|
| | | Trung cấp | Cao cấp | Đại học | Thạc sĩ | Nam | | | Nữ | | | SL thực | SL thực |
| | | | | | | 20 | 50 | 56 | 20 | 45 | 50 | | |
| | | | | | | - | - | - | - | - | - | | |
| 1 | GV Toán | | | | | 49 | 55 | 60 | 44 | 50 | 55 | | |
| 2 | GV Lý | | | | | | | | | | | | |
| 3 | GV Hóa | | | | | | | | | | | | |
| 4 | GV Sinh | | | | | | | | | | | | |
| 5 | GV Văn | | | | | | | | | | | | |
| 6 | GV Sử | | | | | | | | | | | | |
| 7 | GV Địa | | | | | | | | | | | | |
| 8 | GV GDCD | | | | | | | | | | | | |
| 9 | GV Ngoại ngữ | | | | | | | | | | | | |
| 10 | GV Tin học | | | | | | | | | | | | |
| 11 | GV Đoàn thể | | | | | | | | | | | | |
| 12 | GV Âm nhạc | | | | | | | | | | | | |
| 13 | GV Mỹ thuật | | | | | | | | | | | | |
| 14 | GV Thể dục | | | | | | | | | | | | |
| 15 | GV Công nghệ | | | | | | | | | | | | |
| 16 | GV Khác | | | | | | | | | | | | |
| 17 | GV khác | | | | | | | | | | | | |

Câu 2. Thầy/Cô vui lòng cho biết thông tin về cán bộ, giáo viên, nhân viên tại trường của mình đang tham gia học tập và nhu cầu nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ bằng cách nào sau đây

| TT | Họ và tên | Số người đang tham gia học tập nâng cao | | Số người có nhu cầu nâng cao trình độ | | Số người có nhu cầu chuyển đổi (Bảng 2) | |
|----|--------------|---|-----|---------------------------------------|-----|---|---|
| | | H | ThS | H | ThS | C | H |
| 1 | GV Toán | | | | | | |
| 2 | GV Lý | | | | | | |
| 3 | GV Hóa | | | | | | |
| 4 | GV Sinh | | | | | | |
| 5 | GV Văn | | | | | | |
| 6 | GV Sử | | | | | | |
| 7 | GV Địa | | | | | | |
| 8 | GV GDCD | | | | | | |
| 9 | GV Ngoại ngữ | | | | | | |
| 10 | GV Tin học | | | | | | |
| 11 | GV Đoàn thể | | | | | | |
| 12 | GV Âm nhạc | | | | | | |
| 13 | GV Mỹ thuật | | | | | | |
| 14 | GV Thể dục | | | | | | |
| 15 | GV Công nghệ | | | | | | |
| 16 | GV Khác | | | | | | |
| 17 | GV khác | | | | | | |

Câu 3. Hình thức đào tạo

+ Nâng cao trình độ học:

- Tập trung theo tổ Tập trung trong hè Thứ 7, CN hàng tuần

+ Đào tạo chuyển đổi (vấn đề 2):

- Tập trung Vừa học, vừa làm Từ xa

Câu 4. Đánh giá chất lượng giáo viên về đào tạo tốt nghiệp sinh phẩm chất theo chuẩn nghề nghiệp trong các nhóm ngành:

| Nhóm ngành | Số người | Tổng hợp kết quả đánh giá, xếp loại giáo viên | | | | | | | |
|------------|----------|---|-----|-------|-----|---------------|-----|-------|-----|
| | | Xếp loại PCCT, LS | | | | Xếp loại CMNV | | | |
| | | Tốt | Khá | TBình | Kém | Tốt | Khá | TBình | Kém |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |

Câu 5. Nhu cầu xuất vị trí công phẩm (nếu có):

.....

**PHI Ư TH M ĐỒ CÁN B GI NG VIÊN
V CÁC GI I PHÁP QU N LÝ ÀO T O GIÁO VIÊN**

Nh m thu th p nh ng thông tin ánh giá m c tính c p thi t và tính kh thi c a các gi i pháp qu n lý ào t o giáo viên THCS áp ng nhu c u c a xã h i v s l ng, ch t l ng và c c u môn h c, xin quý th y cô vui lòng cho bi t ý ki n v các câu h i sau ây b ng cách ánh d u vào ô ch n theo các m c .

1. Ý ki n v m c tính c n thi t c a các gi i pháp

| TT | Gi i pháp | M c c n thi t | | |
|----|---|-----------------|-----------|---------------|
| | | Không c n thi t | C n thi t | R t c n thi t |
| 1 | Nâng cao n ng l c d báo giáo d c | | | |
| | Xây d ng k ho ch ào t o, b i d ng giáo viên THCS | | | |
| 2 | Phát tri n các ngu n l c tr ng s ph m | | | |
| 3 | i m i mô hình và quy trình t ch c ào t o | | | |
| 4 | Qu n lý phát tri n ch ng trình ào t o | | | |
| 5 | Nâng cao n ng l c qu n lý ào t o c a các tr ng s ph m | | | |
| 6 | Thi t l p và th c hi n c ch ph i h p gi a tr ng s ph m và các n v liên quan | | | |

2. Ý ki n v m c tính kh thi c a các gi i pháp

| TT | Gi i pháp | M c kh thi | | |
|----|---|--------------|--------|------------|
| | | Không kh thi | Kh thi | R t kh thi |
| 1 | Nâng cao n ng l c d báo giáo d c | | | |
| | Xây d ng k ho ch ào t o, b i d ng giáo viên THCS | | | |
| 2 | Phát tri n các ngu n l c tr ng s ph m | | | |
| 3 | i m i mô hình và quy trình t ch c ào t o | | | |
| 4 | Qu n lý phát tri n ch ng trình ào t o | | | |
| 5 | Nâng cao n ng l c qu n lý ào t o c a các tr ng s ph m | | | |
| 6 | Thi t l p và th c hi n c ch ph i h p gi a tr ng s ph m và các n v liên quan | | | |

Chân thành c m n s c ng tác c a các anh ch .

Ph í c 2. PHI UL Y Ý KI N CHUYÊN GIA

UBND T NH BÀ R A -V NG TÀU C NG HÒA XÃ H ICH NGH A VI T NAM
TR NG CAO NG S PH M c l p-T do-H nh phúc

S 111/CV

Bà r a, ngày 26 tháng 5 n m 2010

V vi c ngh h tr công tác

Kính g i: _____

Tr ng Cao ng s ph m Bà R a – V ng Tàu th c hi n tài nghiên c u v qu n lý ào t o giáo viên THCS. có s li u c th v m t s n i dung trong tài và h c t p kinh nghi m trong qu n lý ào t o, ngh quý tr ng chia s thông tin, d li u v :

1. K t qu ào t o giáo viên THCS t n m 2000 n 2010 (s l ng theo t ng ngành).

2. K t qu vi c th c hi n xây d ng chu n u ra các ngành h c (s ngành ã xây d ng chu n u ra, yêu c u c b n c a chu n u ra v ki n th c, k n ng, ph m ch t, thái , trình tin h c, ngo i ng ,...)

3. K t qu ánh giá ch t l ng sinh viên ra tr ng (hình th c ti n hành ánh giá, các tiêu chí ánh giá, k t qu ánh giá,...)

4. D li u khác.

+ B ng 1, 2, 3 dành cho các tr ng s ph m

+ B ng 4 dành cho các s N i v

+ B ng 5 dành cho các s GD- T.

Các thông tin, d li u chúng tôi xin c nh n tr c ti p t i quý tr ng ho c xin chuy n qua email hocanhhanh.c52@moet.edu.vn.

R t mong nh n c s h tr và h p tác c a quý tr ng. Chúng tôi trân tr ng c m n.

N i nh n:

- Nh trên;
- L u.

HI U TR NG

S : /TM

Bà Rịa, ngày 14 tháng 5 năm 2011

TH M I D H I N G H

Kính gửi: Ông _____

Thực hiện Chỉ thị số 296/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ và Chỉ thị số 10/CT-UBND của UBND tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu về việc triển khai thực hiện Nghị quyết số 05-NQ/BCS ngày 06/01/2010 của Bộ GD&ĐT, Trung Cao Ng S Ph M Bà Rịa - Vũng Tàu tổ chức Hội nghị bàn về công tác đào tạo giáo viên đáp ứng nhu cầu xã hội giai đoạn 2012-2020.

♦ Nội dung:

1. Báo cáo thực trạng công tác đào tạo giáo viên trình Công SP Bà Rịa - Vũng Tàu và nhận xét các giải pháp quản lý đào tạo giáo viên đáp ứng nhu cầu xã hội.

2. Trao đổi kinh nghiệm quản lý đào tạo giữa các Trung SP khu vực miền Đông Nam Bộ.

♦ Thành phần: Lãnh đạo Trung; Phòng Đào tạo và Chỉ đạo các phòng khoa liên quan.

♦ Địa điểm: Trung Công SP Bà Rịa - Vũng Tàu, số 689 Đường CMT8, Phường Long Toàn, Thị xã Bà Rịa, Tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.

♦ Thời gian: 8 giờ, ngày tháng năm 2011.

Nhà Trung trân trọng kính mời.

N i n h n :

- Nh trên
- L u HC.

HI U TR NG

C NG T A ÀM

V ÀO T O GIÁO VIÊN ÁP NG NHU C U C A T NH

Lý do

Th c hi n ch tr ng c a ng v ào t o theo nhu c u xã h i, ng th i gi i quy t nh ng t n t i trong th i gian v a qua là nhi u sinh viên t t nghi p ch a b trí công tác c, gây b c xúc cho sinh viên và gia ình; xây d ng k ho ch ào t o, ào t o nâng chu n và b i d ng giáo viên, tr ng Cao ng s ph m t ch c bu i làm vi c v i các ngành liên quan.

M c ích

- ánh giá th c tr ng công tác ào t o, b i d ng giáo viên c a tr ng s ph m trong th i gia qua
- Trao i, th ng nh t xây d ng m i quan h , ph i h p gi a tr ng s ph m và các ngành liên quan trong vi c ào t o giáo viên theo nhu c u c a a ph ng.

T ch c

a i m: T i Tr ng Cao ng s ph m

Thành ph n tham d :

- + i di n lãnh o S GD& T và các phòng chuyên môn thu c S ;
- + i di n lãnh o S N i v và m t s phòng chuyên môn thu c S ;
- + i di n lãnh o các Phòng N i v các huy n, th , thành ph ;
- + i di n lãnh o các Phòng GD - T các huy n, th , thành ph ;
- + Lãnh o tr ng C SP, các phòng, khoa thu c tr ng.

Ch trì: Hi u tr ng tr ng C SP.

N i dung trao i

1. Báo cáo t ng quan v tình hình ào t o c a nhà tr ng

K t qu ào t o giáo viên trình cao ng trong 5 n m (2006 –2010); ch t l ng ào t o; công tác tuy n sinh; phát tri n quy mô và ngành ngh ào t o; i ng ; c s v t ch t; tài chính.

2. V n ào t o giáo viên áp ng nhu c u c a t nh

- T ch c kh o sát nhu c u giáo viên trong t nh, xây d ng k ho ch ào t o hàng n m, n n m 2020.

- S h tr c a c a ngành giáo d c và ngành n i v i v i tr ng s ph m trong th i gian qua.

3. Th o lu n th ng nh t các n i dung

- Xây d ng k ho ch ào t o và b i d ng giáo viên
- C ch ph i h p gi a tr ng s ph m, ngành giáo d c và ngành n i v
- Xây d ng tr ng th c hành s ph m.
- C ch tuy n d ng giáo viên: u tiên SV t t nghi p t i tr ng C SP t nh; úng chuyên ngành và trình ào t o.

Ph 1 c 3: CÁC B NG, BI U

S LI U GIÁO VIÊN THCS NGH H U N N M 2020
T NH BÀ R A -V NG TÀU

| Môn | N m | | | | | | | | | | | C n g |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | |
| Th d c | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 13 |
| Âm nh c | | | | | | | | | | | | 0 |
| M thu t | | | | | | 1 | 1 | | | | | 2 |
| Tin h c | | | | 1 | | 1 | | | | | | 2 |
| Ngo i ng | | 2 | | 2 | 3 | 7 | 4 | 5 | 7 | 5 | 6 | 41 |
| Ng v n | 16 | 6 | 18 | 36 | 26 | 23 | 18 | 12 | 15 | 20 | 20 | 210 |
| L ch s | | 1 | 2 | 4 | 6 | 5 | 6 | | 3 | 4 | 3 | 34 |
| a lý | | 1 | 3 | 8 | 13 | 6 | 4 | 3 | 2 | 1 | | 41 |
| Toán h c | 6 | 10 | 14 | 19 | 19 | 17 | 22 | 9 | 19 | 24 | 13 | 172 |
| V t lý | 1 | | 1 | 2 | 2 | | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 14 |
| Hóa h c | 2 | 3 | | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 20 |
| Sinh h c | 5 | 6 | 13 | 5 | 12 | 7 | 7 | 5 | 4 | 13 | 4 | 81 |
| GDCD | | | 1 | 2 | | | | | | | 1 | 4 |
| Công ngh | | | | | | | | | | | 2 | 2 |
| Môn khác* | 7 | 7 | 10 | 14 | 23 | 10 | 8 | 11 | 10 | 6 | 13 | 119 |
| C ng | 37 | 37 | 63 | 96 | 107 | 81 | 75 | 48 | 67 | 77 | 67 | 755 |

Ghi chú: * không ghi rõ chuyên ngành ào t o và giáo viên d y môn nào

**B NG KH O SÁT SINH VIÊN T T NGHI P
I H C SÀI GÒN**

| STT | Ch tiêu | K t qu kh o sát (%) |
|-----|---|------------------------|
| 1 | Có vi c làm | 91,7 |
| | Kh i s ph m | 97,5 |
| | Kh i ngoài s ph m | 79,1 |
| 2 | Th i gian có vi c làm s m tr c 6 tháng | 77,2 |
| 3 | Công vi c phù h p v i chuyên môn | 87,3 |
| 4 | Thu nh p | |
| | Thu nh p < 2,5 tri u ng | 75,5 |
| | Thu nh p t 2,5 - 5 tri u ng | 24,2 |
| 5 | Làm vi c t i thành ph | 90,7 |
| 6 | Hài lòng v i ch ng trình ào t o | 73,3 |
| 7 | Hài lòng v i ph ng pháp gi ng d y | 74,4 |
| 8 | Hài lòng v i ph ng pháp ánh giá k t qu | 81,2 |
| 9 | N i dung, ch ng trình ào t o c n t p trung c i ti n | |
| | Môn chuyên ngành | 34,9 |
| | Th c hành, th c t p | 30,6 |
| | Tham quan th c t | 22,2 |
| 10 | Tham gia các khóa h c sau khi ra tr ng | 81,7 |
| 11 | Tham gia h c liên thông | 64,8 |
| 12 | Nguy n v ng tham gia h c thêm tr ng | 79,8 |
| 13 | T ng c ng gi ng d y k n ng m m | 100,0 |
| 14 | T tin khi xin vi c | 73,6 |