

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

NGUYỄN THỊ HÀ

**QUẢN LÝ ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC
KINH TẾ - KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP ĐÁP ỨNG NHU CẦU
NHÂN LỰC VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

Hà Nội - 2015

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

NGUYỄN THỊ HÀ

**QUẢN LÝ ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC
KINH TẾ - KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP ĐÁP ỨNG NHU CẦU
NHÂN LỰC VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG**

Chuyên ngành: **QUẢN LÝ GIÁO DỤC**

Mã số: **62.14.01.14**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

Người hướng dẫn khoa học

- 1. PGS.TS. ĐẶNG BÁ LÂM**
- 2. PGS.TS. NGÔ QUANG SƠN**

Hà Nội - 2015

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan rằng luận án “Quản lý đào tạo của trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng đồng bằng sông Hồng” là công trình tổng hợp và nghiên cứu của riêng tôi, được thực hiện nghiêm túc dưới sự hướng dẫn của PGS.TS Đặng Bá Lãm và PGS.TS Ngô Quang Sơn. Các tư liệu, số liệu và kết quả nghiên cứu nêu trong luận án là trung thực và có nguồn gốc rõ ràng. Nếu có điều gì sai sót tôi xin tự chịu trách nhiệm.

Hà Nội, ngày tháng năm 2015

Tác giả luận án

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn trân trọng nhất tới tất cả các cấp lãnh đạo, các Thầy, Cô giáo của Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam đã giúp đỡ tôi trong quá trình học tập và nghiên cứu luận án.

Tôi xin trân trọng biết ơn sâu sắc tới Thầy giáo PGS.TS Đặng Bá Lâm; PGS.TS Ngô Quang Sơn đã nhiệt tình giúp đỡ hướng dẫn tôi trong suốt quá trình nghiên cứu và viết luận án.

Xin trân trọng cảm ơn tới tất cả các cấp lãnh đạo, các Thầy Cô giáo, các cán bộ, các đồng nghiệp của trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp đã tạo mọi điều kiện giúp đỡ tôi hoàn thành nhiệm vụ học tập và nghiên cứu của mình.

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	III
LỜI CẢM ƠN	IV
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	XI
DANH MỤC CÁC BẢNG, BIỂU, HÌNH VẼ	XIII
MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề 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 nghiên cứu.....	3
6. Phạm vi nghiên cứu của luận án	4
7. Phương pháp luận và các phương pháp nghiên cứu	4
8. Những luận điểm bảo vệ.....	5
9. Những đóng góp mới của luận án	6
10. Cấu trúc của luận án	7
11. Nơi thực hiện đề tài nghiên cứu.....	7
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC	8
1.1. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VẤN ĐỀ	8
1.1.1. Đào tạo nhân lực	8
1.1.2. Quản lý đào tạo nhân lực.....	10
1.1.3. Quản lý đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH.....	13
1.1.4. Nhận xét chung.....	15
1.2. KHÁI NIỆM CƠ BẢN CỦA ĐỀ TÀI	16
1.2.1. Thị trường lao động	16
1.2.1.1. Nhân lực	16
1.2.1.2. Cung nhân lực.....	17

1.2.1.3. Cầu nhân lực	17
1.2.2. Quản lý	18
1.2.3. Quản lý nhà trường	19
1.2.4. Đào tạo	20
1.2.5. Quản lý đào tạo	21
1.3. ĐÀO TẠO ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC	21
1.3.1. Quy luật cung - cầu và quản lý nguồn nhân lực	21
1.3.2. Quá trình đào tạo của trường đại học theo CIPO	23
1.3.3. Đào tạo dựa vào kết quả đầu ra	26
1.4. NỘI DUNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC.....	28
1.4.1. Quản lý chương trình đào tạo dựa vào khung năng lực đầu ra.....	30
1.4.1.1. Quản lý phát triển khung năng lực đầu ra.....	30
1.4.1.2. Quản lý thiết kế chương trình đào tạo dựa vào khung năng lực đầu ra.....	32
1.4.1.3. Tổ chức thực hiện chương trình đào tạo dựa trên năng lực đầu ra.....	36
1.4.1.4. Đánh giá dựa trên năng lực đầu ra và phản hồi thông tin	38
1.4.2. Quản lý sinh viên.....	41
1.4.2.1. Quản lý công tác tuyển sinh.....	41
1.4.2.2. Quản lý quá trình học tập và rèn luyện của sinh viên	42
1.4.2.3. Quản lý sinh viên tốt nghiệp.....	43
1.4.3. Quản lý đội ngũ giảng viên.....	43
1.4.3.1. Khung năng lực của đội ngũ giảng viên	44
1.4.3.2. Thực hiện qui hoạch phát triển đội ngũ giảng viên dựa trên năng lực... 46	
1.4.4. Quản lý cơ sở vật chất và phương tiện dạy học	47
1.4.5. Quản lý các liên kết giữa trường với doanh nghiệp	49
1.5. KINH NGHIỆM QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NHÂN LỰC MỘT SỐ NƯỚC VÀ BÀI HỌC CHO VIỆT NAM	50
1.5.1. Kinh nghiệm của Trung Quốc.....	51

1.5.2. Kinh nghiệm của Thái Lan.....	52
1.5.3. Kinh nghiệm của Singapore.....	53
1.5.4. Kinh nghiệm của Nhật.....	54
1.5.5. Kinh nghiệm của Mỹ.....	55
1.5.6. Những bài học kinh nghiệm rút ra cho Việt Nam.....	57
Kết luận Chương 1.....	59
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG.....	60
2.1. KHÁI QUÁT VỀ VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG.....	60
2.1.1. Khái niệm về vùng đồng bằng sông Hồng và đặc điểm về địa lý - kinh tế.....	60
2.1.1.1 Khái niệm về vùng đồng bằng sông Hồng.....	60
2.1.1.2 Đặc điểm về địa lý - kinh tế.....	60
2.1.2. Hệ thống các trường đại học và đặc điểm nhân lực trình độ đại học	62
2.1.3. Quy hoạch phát triển kinh tế và xã hội ở đồng bằng sông Hồng.....	63
2.2. KHÁI QUÁT VỀ TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP	65
2.2.1. Giới thiệu chung.....	65
2.2.2. Chức năng, nhiệm vụ của Trường.....	67
2.2.3. Cơ cấu tổ chức của nhà trường	68
2.3. GIỚI THIỆU TỔ CHỨC KHẢO SÁT THỰC TRẠNG	70
2.4. THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐHKTKTCN ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG.....	71
2.4.1. Quản lý chương trình đào tạo	71
2.4.1.1. Quản lý phát triển khung năng lực đầu ra.....	71
2.4.1.2. Quản lý thiết kế chương trình đào tạo dựa vào khung năng lực đầu ra .	74
2.4.1.3. Tổ chức thực hiện chương trình đào tạo dựa trên năng lực đầu ra.....	79

2.4.2. Quản lý sinh viên tại Trường.....	80
2.4.2.1. Quản lý công tác tuyển sinh.....	80
2.4.2.2. Quản lý quá trình học tập và rèn luyện của sinh viên	82
2.4.2.3. Quản lý đầu ra.....	85
2.4.3. Quản lý đội ngũ giảng viên của Trường	86
2.4.3.1. Quản lý về trình độ chuyên môn nghiệp vụ.....	87
2.4.3.2. Quản lý hoạt động giảng dạy	92
2.4.3.3. Quản lý kiểm tra, đánh giá kết quả học tập và sinh viên tốt nghiệp.....	95
2.4.4. Quản lý cơ sở vật chất và phương tiện dạy học	97
2.4.5. Quản lý sản phẩm liên kết và mối quan hệ với các đơn vị sử dụng nhân lực.....	99
2.5. ĐÁNH GIÁ CHUNG.....	103
2.5.1. Điểm mạnh và những cơ hội	103
2.5.2. Hạn chế và những thách thức	104
Kết luận Chương 2.....	106
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP ĐỔI MỚI QUẢN LÝ ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG	108
3.1. ĐỔI MỚI GIÁO DỤC THEO NGHỊ QUYẾT 29 VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA CHO QUẢN LÝ ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC	108
3.2. NGUYÊN TẮC ĐỀ XUẤT CÁC GIẢI PHÁP	115
3.2.1. Tính cần thiết.....	115
3.2.2. Tính khả thi	116
3.2.3. Tính đồng bộ.....	117
3.2.4. Tính lợi ích	117
3.2.5. Tính đồng bộ với cơ chế thị trường	118
3.3. CÁC GIẢI PHÁP ĐỔI MỚI QUẢN LÝ ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG	119

3.3.1. Tổ chức xây dựng chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng đồng bằng sông Hồng	119
3.3.1.1. Mục đích của giải pháp	119
3.3.1.2. Nội dung của giải pháp	120
3.3.1.3. Cách thức thực hiện giải pháp	121
3.3.1.4. Điều kiện để thực hiện giải pháp	125
3.3.2. Tổ chức tuyển sinh và quản lý sinh viên theo nhu cầu nhân lực	126
3.3.2.1. Mục đích của giải pháp	126
3.3.2.2. Nội dung của giải pháp	126
3.3.2.3. Cách thức thực hiện giải pháp	127
3.3.2.4. Điều kiện để thực hiện giải pháp	129
3.3.3. Quản lý đội ngũ giảng viên qua các khâu tuyển chọn, sử dụng, đánh giá, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu thực tế.	130
3.3.3.1. Mục đích của giải pháp	130
3.3.3.2. Nội dung của giải pháp	130
3.3.3.3. Cách thức tổ chức thực hiện	132
3.3.3.4. Điều kiện để thực hiện giải pháp	137
3.3.4. Lập kế hoạch đầu tư để hiện đại hóa và sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất và phương tiện dạy học của Nhà trường.....	137
3.3.4.1. Mục đích của giải pháp	137
3.3.4.2. Nội dung của giải pháp	138
3.3.4.3. Cách thức tổ chức thực hiện giải pháp	139
3.3.4.4. Điều kiện để thực hiện giải pháp:	141
3.3.5. Đánh giá kết quả đầu ra và kiểm tra, giám sát thực hiện chương trình đào tạo kịp thời điều chỉnh đáp ứng nhu cầu nhân lực	142
3.3.5.1. Mục đích của giải pháp	142
3.3.5.2. Nội dung của giải pháp	142
3.3.5.3. Cách thức thực hiện giải pháp	143
3.3.5.4. Điều kiện để thực hiện giải pháp	145

3.3.6. Quản lý liên kết đào tạo giữa Nhà trường và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực	145
3.3.6.1. Mục đích của giải pháp	145
3.3.6.2. Nội dung của giải pháp	146
3.3.6.3. Cách thức thực hiện giải pháp	147
3.3.6.4. Điều kiện để thực hiện giải pháp	149
3.4. MỐI LIÊN HỆ GIỮA CÁC GIẢI PHÁP VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC CHỦ THỂ QUẢN LÝ	150
3.4.1. Mối liên hệ giữa các giải pháp	150
3.4.2. Trách nhiệm của các chủ thể quản lý với các giải pháp	151
3.5. THĂM DÒ VÀ THỬ NGHIỆM MỘT SỐ GIẢI PHÁP	156
3.5.1. Thăm dò ý kiến về các giải pháp	156
3.5.2. Thử nghiệm một số giải pháp	159
3.5.2.1. Giải pháp 6.....	159
3.5.2.2. Giải pháp 1	163
Kết luận Chương 3	165
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	166
CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	169
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	170
PHỤ LỤC	178

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

1. Từ viết tắt Tiếng Việt

Từ viết tắt	Tên đầy đủ
CBQL	Cán bộ quản lý
CNH, HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hoá
CNTT	Công nghệ thông tin
CNXH	Chủ nghĩa xã hội
CSVC	Cơ sở vật chất
CTĐT	Chương trình đào tạo
ĐBSH	Đồng bằng sông Hồng
ĐH	Đại học
ĐHKTKTCN	Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp
GD	Giáo dục
GD & ĐT	Giáo dục và đào tạo
GDDH	Giáo dục đại học
GV	Giảng viên
KT-XH	Kinh tế - Xã hội
PTDH	Phương tiện dạy học
QL	Quản lý
QLGD	Quản lý giáo dục
SV	Sinh viên
TP.HCM	Thành phố Hồ Chí Minh

2. Từ viết tắt Tiếng Anh

Từ viết tắt	Tên đầy đủ Tiếng Anh	Tên đầy đủ Tiếng Việt
WTO	World Trade Organization	Tổ chức thương mại Thế giới
ASEAN	Association of Southeast Asia Nations	Hiệp hội các Quốc gia Đông Nam Á
ILO	International Labour Organization	Tổ chức Lao động Quốc tế
FDI	Foreign Direct Investment	Đầu tư trực tiếp nước ngoài
UNETI	University of Economics - Technology for Industries	Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp
HDI	Human Development Index	Chỉ số phát triển con người
USD	United States Dollar	Đô la Mỹ

DANH MỤC CÁC BẢNG, BIỂU, HÌNH VẼ

Hình 1.1: Bản chất của quá trình quản lý.....	19
Hình 1.2: Đào tạo đáp ứng yêu cầu phát triển nhân lực.....	22
Biểu đồ 2.1: Số liệu tuyển sinh hệ đại học từ năm 2007 - 2014	82
Biểu đồ 2.2: TĐCM và TĐ NVSP của giảng viên từ năm 2012 - 2014.....	88
Biểu đồ 2.3: Trình độ ngoại ngữ của giảng viên từ năm 2012 - 2014.....	89
Biểu đồ 2.4: Trình độ tin học của giảng viên từ năm 2012 - 2014	90
Biểu đồ 2.5: Nội dung đánh giá về mối quan hệ hợp tác giữa Trường và DN .	100
Biểu đồ 3.1: Tỷ lệ so sánh kết quả giữa nhóm thực nghiệm và nhóm đối chứng	162
Sơ đồ 1.1: Mô hình quá trình đào tạo của trường đại học theo CIPO	24
Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức bộ máy nhà trường.....	68
Bảng 2.1: Kết quả đánh giá của CBQL và GV về công tác quản lý thiết kế chương trình đào tạo với mức độ đáp ứng của thị trường.	77
Bảng 2.2: Kết quả đánh giá của CBQLNT và CBQLDN về mức độ hợp tác giữa nhà trường và DN trong việc xây dựng CTĐT	78
Bảng 2.3: Tổng hợp số liệu tuyển sinh hệ đại học từ năm 2007 - 2014	81
Bảng 2.4: Mức độ đánh giá công tác quản lý SV của CBQL và GV	84
Bảng 2.5: Kết quả thống kê về TĐCM và TĐ NVSP của giảng viên	87
Bảng 2.6: Kết quả thống kê về TĐNN và TĐTH của GV	89
Bảng 2.7: Phương pháp giảng dạy tại Trường	92
Bảng 2.8: Kết quả đánh giá về công tác kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của SV và cấp phát văn bằng chứng chỉ.	96
Bảng 2.9: Ý kiến của CBQL về thực trạng CSVC và PTDH phục vụ ĐT	97
Bảng 2.10: Bảng đánh giá về mối quan hệ hợp tác giữa Trường và DN.....	99
Bảng 3.1: Kết quả thăm dò về mức độ cần thiết của giải pháp.....	157
Bảng 3.2: Kết quả thăm dò về mức độ khả thi của các giải pháp.....	158
Bảng 3.3: Cách thức tổ chức học tập và thực tập của nhóm thử nghiệm và nhóm đối chứng.....	160
Bảng 3.4: Bảng kết quả đánh giá nhóm thử nghiệm.....	161
Bảng 3.5: Bảng kết quả đánh giá nhóm đối chứng	162

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Ở mỗi thời kỳ cách mạng khác nhau, quan điểm của Đảng về con người được bổ sung, hoàn thiện dần cho phù hợp với yêu cầu phát huy nhân tố con người trong điều kiện mới. Đại hội XI đã xác định “Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu. Đổi mới căn bản toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt. Tập trung nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo coi trọng giáo dục đạo đức, lối sống, năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành, khả năng lập nghiệp. Đổi mới cơ chế tài chính giáo dục. Thực hiện kiểm định chất lượng giáo dục, đào tạo ở tất cả các bậc học. Xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh, kết hợp chặt chẽ giữa nhà trường với gia đình và xã hội” [6].

Giáo dục đào tạo phải thực sự trở thành quốc sách hàng đầu. Giáo dục đào tạo đóng vai trò quyết định trong việc xây dựng nguồn lực con người. Do đó, coi đào tạo nhân lực là động lực quan trọng nhất hiện nay của tăng trưởng kinh tế bền vững, từ đó không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực trở thành nguồn vốn - vốn tri thức, vốn nhân lực.

Một quốc gia muốn phát triển thì cần phải có các nguồn lực của sự phát triển như: tài nguyên thiên nhiên, vốn, khoa học và công nghệ, nguồn nhân lực... Trong các nguồn lực đó thì nguồn lực con người là quan trọng nhất, có tính chất quyết định trong sự tăng trưởng và phát triển kinh tế của mọi quốc gia từ trước đến nay. Trong những năm qua, nền giáo dục và đào tạo nước ta đã có nhiều đóng góp tích cực cho công cuộc phát triển kinh tế và xã hội đất nước, góp phần to lớn vào những thành tựu mà cách mạng Việt Nam đã đạt được. Tuy nhiên thực trạng GD&ĐT nước ta vẫn còn tồn tại nhiều bất cập, yếu kém, đặc biệt là trước những yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp CNH, HĐH trong tình hình mới, đòi hỏi chúng ta phải không ngừng hoàn thiện và

nâng cao hơn nữa chất lượng GD&ĐT nhằm cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội.

Vùng Đồng bằng sông Hồng bao gồm 11 tỉnh và thành phố, trong chiến lược phát triển KT-XH đến năm 2020, vùng ĐBSH được xác định là một trong những vùng kinh tế trọng điểm, đóng vai trò đầu tàu cho cả nền kinh tế. Tốc độ tăng trưởng công nghiệp và ngành dịch vụ ở mức khá đã tạo ra một cơ cấu GDP tương đối hiện đại cho vùng ĐBSH (tỷ trọng các ngành phi nông nghiệp chiếm trên 80%), trong đó ngành dịch vụ chiếm tỷ trọng lớn nhất, hơn 41%. Cơ cấu nền kinh tế đang chuyển dịch từ kinh tế nông nghiệp sang kinh tế công nghiệp và dịch vụ, do đó việc đáp ứng về nguồn nhân lực chất lượng cao cho thực tiễn và những yêu cầu đặt ra trong chiến lược phát triển kinh tế xã hội của toàn vùng trong giai đoạn đến năm 2020 là yêu cầu cấp thiết [4].

Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp có các cơ sở đào tạo tại thành phố Hà Nội và tại thành phố Nam Định. Đây cũng là 02 trong 11 tỉnh có vị trí vai trò quan trọng nằm trên lãnh thổ vùng ĐBSH. Trường thực hiện tổ chức đào tạo nhân lực kinh tế, kỹ thuật ở các trình độ đại học, cao đẳng, CĐN, TCN. Trong thời gian qua Trường đã cung ứng một lực lượng lớn nhân lực về kinh tế, kỹ thuật cho xã hội. Hiện tại nhà trường đào tạo trên 20.000 sinh viên bao gồm 15 ngành đào tạo ở các bậc đại học, cao đẳng. Quy mô đào tạo ngày một tăng, các ngành nghề được mở thêm, chất lượng đào tạo ngày được khẳng định qua các đơn vị sử dụng lao động. Tuy nhiên với yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của vùng ĐBSH và cả nước thì cũng bộc lộ những hạn chế, bất cập đặt ra cho Trường phải đổi mới thể nào trong quản lý để có thể cung cấp nguồn lực con người đáp ứng nhu cầu thực tế đòi hỏi ngày một cao của sự phát triển kinh tế và xã hội.

Từ thực tế đó tác giả đã lựa chọn đề tài “Quản lý đào tạo của trường Đại học Kinh tế- Kỹ thuật Công nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng đồng bằng sông Hồng” để nghiên cứu.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận về nhân lực, tiếp cận cung - cầu trong quản lý phát triển nhà trường, tiếp cận quá trình đào tạo theo CIPO và thực tiễn, đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo của trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng đồng bằng sông Hồng.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

- Khách thể nghiên cứu: Hoạt động đào tạo đáp ứng yêu cầu nhân lực của trường đại học.

- Đối tượng nghiên cứu: Quản lý đào tạo của trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng đồng bằng sông Hồng.

4. Giả thuyết khoa học

Vùng đồng bằng sông Hồng chuyển dịch kinh tế từ Nông nghiệp sang Công nghiệp và Dịch vụ, vì thế rất cần nhân lực có trình độ Đại học.

Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp đã có một số giải pháp để cung ứng nguồn nhân lực cho khu vực đồng bằng sông Hồng trong những năm qua nhưng trên thực tế vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu thực tiễn.

Vận dụng các giải pháp quản lý đào tạo một cách đồng bộ trên cơ sở lấy yêu cầu đặt ra của xã hội cần, để xây dựng chương trình theo chuẩn đầu ra cũng như điều chỉnh các hoạt động quản lý sinh viên, giảng viên một cách phù hợp hơn với bối cảnh hiện tại, hiện đại hóa cơ sở vật chất đáp ứng với chương trình đào tạo đặt ra, tận dụng và phát huy các mối liên kết đào tạo, chắc chắn trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp sẽ góp phần mạnh mẽ hơn vào việc đáp ứng nhu cầu nhân lực trong những năm sắp đến trong tiến trình chuyển dịch kinh tế và đẩy mạnh sự nghiệp CNH, HĐH của vùng ĐBSH.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

Luận án thực hiện những nhiệm vụ nghiên cứu như sau

- Nghiên cứu cơ sở lý luận có liên quan đến quản lý đào tạo đại học đáp ứng nhu cầu nhân lực.

- Đánh giá thực trạng quản lý đào tạo của trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH.

- Đề xuất các giải pháp đổi mới quản lý đào tạo của trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH.

- Khảo sát, thăm dò tính cần thiết, tính khả thi và thử nghiệm hai giải pháp đề xuất.

6. Phạm vi nghiên cứu của luận án

- Cấp quản lý đào tạo trọng tâm mà đề tài nghiên cứu là cấp trường đại học.

- Nghiên cứu chủ yếu về các nội dung quản lý đào tạo trình độ đại học.

- Khảo sát và phân tích, tổng hợp các số liệu có được từ 2011 đến 2014.

- Đề xuất các giải pháp có thể áp dụng đến 2020.

7. Phương pháp luận và các phương pháp nghiên cứu

Phương pháp luận: Tuân theo thuyết duy vật biện chứng, duy vật lịch sử chủ nghĩa. Tác giả đã sử dụng các phương pháp phân tích và tổng hợp, hệ thống hóa lý thuyết có liên quan thành một hệ thống lý luận nhằm xây dựng cơ sở lý luận của vấn đề nghiên cứu. Dựa trên lý luận nhận thức, nghiên cứu sinh đã sử dụng một số phương pháp chung như: phân tích - tổng hợp, logic - lịch sử,...

Luận án sử dụng các tiếp cận như sau:

- *Tiếp cận hệ thống*: Xem quản lý đào tạo là một phần trong hệ thống quản lý nhà trường nói chung. Công tác quản lý đào tạo gắn với việc thực hiện mục tiêu giáo dục của nhà trường. Mặt khác công tác quản lý đào tạo là một hệ thống bao gồm nhiều khâu, nhiều nội dung, thành phần có quan hệ biện chứng với nhau và với các hoạt động khác trong nhà trường.

- *Tiếp cận phức hợp*: Việc nghiên cứu quản lý đào tạo dựa trên nhiều lý thuyết khác nhau như khoa học quản lý giáo dục, lý thuyết phát triển nhân sự, giáo dục học, tâm lý học ... và sự tác động phức hợp giữa chúng, từ đó đề xuất các giải pháp quản lý một cách có hiệu quả.

- *Tiếp cận thị trường*: Khi nước ta chuyển sang nền kinh tế thị trường, giáo dục chịu tác động của các quan hệ thị trường. Việc nghiên cứu quản lý

giáo dục phải được tiếp cận từ việc nghiên cứu thị trường, nắm bắt được nhu cầu nhân lực đòi hỏi để phát triển nền kinh tế. Quản lý đào tạo của trường ĐHKTKTCN cũng phải tuân thủ theo quy luật phát triển của thị trường: Quy luật cung - cầu, quy luật giá trị và quy luật cạnh tranh.

- *Tiếp cận năng lực*: là phương pháp đào tạo và quản lý đào tạo theo cách chuẩn hóa kết quả đầu ra hơn là các đầu vào hay các quá trình.

Luận án sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể sau:

- Phương pháp khảo sát: Luận án sử dụng phương pháp: bằng phiếu hỏi; phương pháp trò chuyện, phỏng vấn, quan sát...

- Phương pháp chuyên gia: Lấy ý kiến đánh giá của các nhà khoa học, các nhà quản lý, nhà giáo có kinh nghiệm trong quản lý đào tạo và giảng dạy đại học.

- Phương pháp tổng kết kinh nghiệm: Tổng hợp các số liệu về công tác quản lý đào tạo trong quá trình nghiên cứu thu thập được từ các hồ sơ lưu, báo cáo tổng kết, đánh giá công tác quản lý đào tạo của trường ĐHKTKTCN làm cơ sở cho việc đề xuất các giải pháp.

- Phương pháp thống kê: Sử dụng phương pháp này mục đích để xử lý số liệu, kết quả điều tra; phân tích vấn đề nghiên cứu; đánh giá độ tin cậy của số liệu điều tra.

- Phương pháp thử nghiệm: Sử dụng phương pháp này mục đích để đối sánh kết quả và chứng minh giả thuyết khoa học.

- Phương pháp hỗ trợ: sử dụng phần mềm thống kê trong nghiên cứu xã hội học để xử lý số liệu khảo sát.

8. Những luận điểm bảo vệ

- Đào tạo tại bất cứ trường đại học nào cũng phải đáp ứng được nhu cầu nhân lực của xã hội. Sản phẩm đào tạo là những người học tốt nghiệp phải có đầy đủ kiến thức về lý luận chính trị đó là có hiểu biết đúng đắn về đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước; Chấp hành nghiêm túc pháp luật của Nhà nước, quy định của cơ quan làm việc; Có thể giới quan, nhân sinh quan đúng

đẫn và có khả năng nhận thức, đánh giá các hiện tượng một cách logic và tích cực, ngoài ra còn có kiến thức chuyên môn đáp ứng nhu cầu đòi hỏi của xã hội.

- Quản lý đào tạo là khâu then chốt, quyết định chất lượng và hiệu quả đào tạo.

- Đào tạo tại trường ĐHKTKTCN là một quá trình thực hiện nhiệm vụ chính trị mang tầm chiến lược của nhà trường. Khi thực hiện chức năng quản lý đào tạo phải bao quát tất cả các yếu tố đào tạo: từ bối cảnh, đầu vào, đầu ra, và quá trình đào tạo. Trường ĐHKTKTCN có sứ mệnh quan trọng trong việc đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực cho vùng đồng bằng sông Hồng. Để làm tốt nhiệm vụ này, trường ĐHKTKTCN phải chú ý một cách toàn diện, đồng bộ các giải pháp quản lý đào tạo từ chương trình đến quản lý sinh viên, giảng viên, cơ sở vật chất và đến các mối liên kết.

9. Những đóng góp mới của luận án

- Về lý luận: Luận án hệ thống hóa các vấn đề lý luận về đào tạo nhân lực đáp ứng sự phát triển KT-XH, bổ sung hoặc làm rõ thêm những lý luận về quản lý đào tạo trong trường đại học. Qua nghiên cứu lý luận về nhân lực, tiếp cận cung - cầu trong quản lý phát triển nhà trường, tiếp cận quá trình đào tạo theo CIPO. Luận án xây dựng khung lý thuyết về quản lý đào tạo trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng đồng bằng sông Hồng gồm 5 vấn đề quan trọng đó là: quản lý chương trình đào tạo; quản lý sinh viên từ đầu vào đến đầu ra; quản lý đội ngũ giảng viên; quản lý các điều kiện đảm bảo về CSVC để phục vụ đào tạo và quản lý sản phẩm liên kết và mối quan hệ với các doanh nghiệp.

- Về thực tiễn: Tác giả tiến hành khảo sát, thu thập số liệu của các vấn đề quản lý đào tạo của Trường, xử lý số liệu khảo sát, tham khảo ý kiến chuyên gia và đối chiếu với thực tế. Từ đó rút ra được những điểm mạnh và những mặt còn hạn chế, cơ hội và nguy cơ trong quản lý đào tạo của Trường, trên cơ sở đó đề xuất 06 giải pháp đổi mới trên các phương diện chương trình, quản lý sinh viên, giảng viên, cơ sở vật chất, các mối liên kết của Trường

nhằm mục đích góp phần nâng cao hiệu quả quản lý đào tạo và chất lượng đào tạo của Trường đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH.

10. Cấu trúc của luận án

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

Chương 1: Cơ sở lý luận về quản lý đào tạo của trường đại học đáp ứng nhu cầu nhân lực.

Chương 2: Thực trạng quản lý đào tạo của trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng đồng bằng sông Hồng.

Chương 3: Giải pháp đổi mới quản lý đào tạo của trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng đồng bằng sông Hồng.

11. Nơi thực hiện đề tài nghiên cứu

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp và vùng đồng bằng sông Hồng.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC

1.1. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VẤN ĐỀ

Vấn đề nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước là một trong những vấn đề được đặc biệt quan tâm của mọi quốc gia. Quản lý đào tạo nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu cho phát triển KT-XH ở mỗi quốc gia, mỗi vùng đã và đang thu hút nhiều nhà khoa học quan tâm nghiên cứu và đề xuất giải pháp theo cách tiếp cận khác nhau, hướng đến mục tiêu phát triển nguồn lực con người.

1.1.1. Đào tạo nhân lực

Đào tạo nhân lực đã trở thành mối quan tâm của mọi quốc gia trong quá trình phát triển kinh tế, đặc biệt trong thời đại kinh tế tri thức, khi mà nguồn lực con người có tầm quan trọng trong việc nâng cao tính cạnh tranh của một quốc gia cũng như từng doanh nghiệp. Công tác đào tạo tại các trường đại học đặc biệt là sau đại học, đồng thời thu hút đông đảo mọi người tham gia nghiên cứu ở các mức độ khác nhau. Những nghiên cứu về khoa học giáo dục và quản lý giáo dục đã đem lại nhiều hiệu quả thiết thực nhằm đáp ứng yêu cầu nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài ở nước ta trong thời kỳ CNH, HĐH và hội nhập quốc tế.

Công trình nghiên cứu của W.Durr và J.Wagner: “ILO’s role, priority and approach in human resources development” (vai trò, ưu tiên và tiếp cận của Tổ chức lao động quốc tế trong phát triển nguồn nhân lực) [92] đã nhấn mạnh tầm quan trọng của đào tạo trong nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực. Theo tác giả đào tạo làm tăng chất lượng, tính linh hoạt, khả năng cạnh tranh của lực lượng lao động, đặc biệt khi thị trường và phương thức tổ chức lao động thường xuyên thay đổi, công nghệ sản xuất luôn luôn được cải tiến .

Các công trình nghiên cứu của Weihrich K và Heinx M đã phân tích vấn đề hiện đại hóa quá trình đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, vấn đề quản

lý, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực, như một vấn đề quan tâm hàng đầu trong nền kinh tế hiện đại .

Tác giả Phan Văn Kha trong bài viết “Phương pháp tiếp cận trong nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực” [46] đã giải quyết một cách đầy đủ mối quan hệ giữa đào tạo và sử dụng nhân lực các cấp, cung cấp luận cứ khoa học cho việc triển khai đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội .

Công trình: “Tổ chức thực hiện chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010”[44]; “Các giải pháp tăng cường mối quan hệ giữa đào tạo với sử dụng nhân lực có trình độ TCCN ở Việt Nam” [45] của tác giả Phan Văn Kha đã đưa ra phương pháp luận xây dựng chiến lược phát triển giáo dục được đề cập tương đối đồng bộ, bài bản và có hệ thống, từ khái niệm, các câu hỏi cần được trả lời trong quá trình xây dựng chiến lược, các tiêu chuẩn để lựa chọn chiến lược không chỉ để xây dựng chiến lược phát triển giáo dục cấp hệ thống mà còn có thể xây dựng quy hoạch giáo dục của các địa phương, các trường hoặc lập kế hoạch cho các hoạt động cụ thể nào đó.

Công trình “Đào tạo và sử dụng nhân lực trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam” của Phan Văn Kha [49] đã đi sâu phân tích vai trò của nguồn nhân lực đối với phát triển KT-XH, đồng thời đưa ra các quan điểm về vai trò của đội ngũ cán bộ, các phương thức bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn và phẩm chất chính trị của đội ngũ cán bộ, đưa ra các hoạt động liên kết ĐT giữa nhà trường với thị trường lao động đem lại lợi ích không chỉ cho nhà trường, người học mà cho cả xã hội. Tuy nhiên tác giả chưa đề cập đến vấn đề quản lý đào tạo trong việc tổ chức thực hiện chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH.

Công trình “Cung - cầu giáo dục” của Vũ Ngọc Hải [27] đã phân tích cung -cầu trong giáo dục, những thay đổi trong quan hệ cung - cầu và bất cập trong đào tạo nhân lực như: đào tạo chưa phù hợp với phát triển kinh tế và xã hội, ngành nghề đào tạo chưa gắn với thị trường lao động, trình độ đào tạo không phù hợp yêu cầu việc làm.

- Công trình “Bồi dưỡng và đào tạo lại đội ngũ nhân lực trong điều kiện mới” của Nguyễn Minh Đường (1996) [17] nghiên cứu giới thiệu một số vấn đề về phương pháp luận, thực trạng bồi dưỡng và đào tạo lại các loại hình lao động ở một số nước trên thế giới và ở nước ta từ đó đề xuất một số giải pháp. Tuy nhiên tác giả chưa nêu cụ thể về đào tạo trong trường đại học.

- Một số công trình của Nguyễn Minh Đường đã chủ trì nghiên cứu đề tài KHCN cấp nhà nước KX-05-10 (2004e) “Thực trạng và giải pháp đào tạo lao động kỹ thuật (từ cơ sở đến trên đại học) đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu lao động trong nền kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế” [14].

- Vũ Đình Cường (2003) “Đổi mới phương thức và phương pháp đào tạo nhân lực lao động kỹ thuật Thủ đô Hà Nội” [10] công trình đã phân tích vấn đề đổi mới phương pháp đào tạo cần được hoàn thiện cả trên bình diện lý luận và triển khai ứng dụng thực tế ở các cơ sở đào tạo thủ đô, tuy nhiên ở đây tác giả đi sâu nhiều về kỹ thuật của phương pháp đào tạo mà chưa quan tâm đến mục tiêu đào tạo là gắn với thị trường .

1.1.2. Quản lý đào tạo nhân lực

Quản lý nhà nước về đào tạo nhân lực là một bộ phận của quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo. Là một dạng quản lý nhà nước nên các hoạt động này mang tính đặc trưng của quản lý nhà nước về giáo dục . Các công trình dưới đây đề cập khá toàn diện từ vấn đề phương pháp luận về chiến lược phát triển nguồn nhân lực; các chính sách phát triển nguồn nhân lực; quản lý đào tạo nhân lực....

Werther W.B và Davis K. trong tác phẩm “Human Resources and Prersonnal Management” [93] đã phân tích bản chất, vai trò, cơ cấu nguồn nhân lực, các chỉ số nguồn nhân lực và những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực.

R.S Schuler: “Human resource management in Australia” (Quản lý nguồn nhân lực ở Úc) [89] đi sâu phân tích các hoạt động cần thiết ảnh hưởng trực tiếp

đến chất lượng đào tạo, chức năng của nhà nước, của cơ sở đào tạo và cơ sở sử dụng nhân lực trong việc lập kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực kỹ thuật.

Công trình “Giáo dục Việt Nam những thập niên đầu thế kỷ XXI - Chiến lược phát triển” của Đặng Bá Lãm [52] đã có nhiều đóng góp trong quá trình xây dựng và phát triển các cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng chiến lược phát triển giáo dục ở nước ta ở cả 3 cấp Trung ương - địa phương và các cơ sở giáo dục trong thời gian qua cũng như trong giai đoạn hiện nay.

Công trình “Quản lý nhà nước về giáo dục: một số lý luận và thực tiễn nước ta” của Đặng Bá Lãm [56] đã nghiên cứu một cách khá đầy đủ và hệ thống từ các chính sách đến quá trình thực hiện chính sách quản lý giáo dục ở nước ta hiện nay. Tuy nhiên tác giả chưa đề cập đến vấn đề quản lý đào tạo trong trường đại học.

Đặng Bá Lãm có bài viết nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong thời kỳ CNH, HĐH [31]; [55]. Tác giả đã phân tích một cách cụ thể quá trình phát triển nguồn nhân lực cho sự nghiệp CNH, HĐH ở Việt Nam cần rất nhiều nguồn nhân lực, tuy nhiên tác giả chưa đề cập đến quá trình phát triển nguồn nhân lực cho CNH, HĐH phải gắn với quá trình đào tạo nhân lực và quá trình đào tạo này luôn gắn với nhu cầu của thị trường.

“Quản lý giáo dục- Quản lý nhà trường, một số hướng tiếp cận” của Đặng Quốc Bảo [8]; “Đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội - Quan niệm và giải pháp thực hiện” của Nguyễn Minh Đường [15]... Những công trình nêu trên đã đề cập đến những vấn đề lý luận về quản lý và các định hướng về quản lý đào tạo nhưng chưa đề cập đến những vấn đề quản lý cụ thể của nhà trường để đáp ứng nhu cầu thị trường của xã hội.

Công trình “Cơ sở lý luận xây dựng chiến lược trong giáo dục”, của Nguyễn Lộc [58] trên quan điểm việc xây dựng chiến lược như một chức năng quan trọng trong tổ chức hiện đại, tác giả công trình này đã chỉ rõ quá trình xây dựng chiến lược gắn bó chặt chẽ với việc xác định hiện trạng, định hướng tương lai, tầm nhìn, sứ mạng và mục tiêu...của một tổ chức.

Công trình “Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI” của Trần Khánh Đức [18] đã phân tích những nhân tố ảnh hưởng đến chất

lượng và hiệu quả của các hoạt động quản lý, nghiên cứu, đào tạo, và giảng dạy trong hệ thống các trường, các cơ sở đào tạo ở các bậc học khác nhau.

“Giáo dục Việt Nam đổi mới và phát triển hiện đại hóa của Vũ Ngọc Hải và các tác giả [30], viện nghiên cứu phát triển giáo dục đã đưa ra vấn đề quản lý giáo dục và việc thực hiện các chủ trương, chính sách giáo dục quốc gia, nâng cao hiệu quả đầu tư cho giáo dục, thực hiện các mục tiêu giáo dục, nâng cao chất lượng giáo dục... mới triển khai thực hiện có hiệu quả công tác quản lý giáo dục.

- Luận án tiến sĩ của Nguyễn Phan Hưng (2009) “Quản lý đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế tỉnh Bình Thuận đến năm 2020”[41]. Tác giả đã hệ thống hóa được khung lý thuyết về quản lý đào tạo nhân lực, phân tích ứng dụng cho đào tạo nhân lực đáp ứng chuyển dịch cơ cấu kinh tế tỉnh Bình Thuận. Tuy nhiên tác giả chưa đề cập đến quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH.

- Luận án tiến sĩ của Phan Minh Hiền (2010), “Các yếu tố tác động tới phát triển nhân lực qua đào tạo nghề”[33]. Tác giả đã hệ thống hóa được cơ sở lý luận về đào tạo nghề và những tác động cơ bản đến quá trình đào tạo nghề nhưng chưa phân tích đề cập đến quá trình đào tạo trình độ đại học.

- Luận án tiến sĩ của Nguyễn Thị Hằng (2013), “Quản lý đào tạo nghề ở các trường dạy nghề theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội” [32]. Tác giả cũng đã khái quát được khung lý thuyết cho quản lý đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu xã hội nói chung, nhưng chưa đề cập đến đào tạo trình độ đại học đáp ứng nhu cầu xã hội.

- Luận án tiến sĩ của Phan Chính Thức (2003), “Những giải pháp phát triển đào tạo nghề góp phần đáp ứng nhu cầu nhân lực cho sự nghiệp CNH, HĐH” [77], tác giả đã góp phần về mặt lý luận và thực tiễn công tác phát triển đào tạo nghề, tuy nhiên tác giả chưa đề cập đến đào tạo trình độ đại học.

- Luận án tiến sĩ của Nguyễn Hồng Tây (2014), “Quản lý phát triển các trường cao đẳng nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng kinh tế trọng điểm miền Trung” [76]. Tác giả đã xây dựng được khung lý thuyết quản lý phát triển các trường cao đẳng nghề, đi sâu làm rõ hệ thống các trường cao

đăng nghề ở miền Trung, nhưng chưa đề cập đến vấn đề quản lý đào tạo của trường đại học đáp ứng nhu cầu nhân lực, đặc biệt là nhu cầu nhân lực cho vùng ĐBSH.

1.1.3. Quản lý đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH

Khác với thời kỳ bao cấp trước đây, trong cơ chế thị trường, bối cảnh hội nhập của WTO, sự cạnh tranh không chỉ diễn ra trong phạm vi giữa các cơ sở đào tạo trong nước mà còn mở rộng giữa các cơ sở trong nước với các cơ sở đào tạo của nước ngoài tại Việt Nam để có những sản phẩm dịch vụ giáo dục có chất lượng, thỏa mãn được nhu cầu phát triển sản xuất, kinh doanh.

Công trình nghiên cứu của Richard Noonan: “Managing TVET to Meet labor Market Demand” [91] phân tích các đặc điểm của quy luật cung - cầu nhân lực và yếu tố tác động đến quy luật cung - cầu nhân lực, hiệu quả phát triển nhân lực từ hoạt động giáo dục nghề nghiệp, từ đó nêu lên các biện pháp quản lý giáo dục nghề nghiệp nhằm đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu thị trường trong nền cơ chế thị trường, tổ chức quản lý hoạt động đào tạo nhân lực để chất lượng nguồn nhân lực phù hợp với nhu cầu thị trường.

Vũ Ngọc Hải: “Giáo dục của Việt Nam và những tác động của WTO” [27]; Phạm Minh Hạc: “Việt Nam trong quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường và toàn cầu hóa” [20]; Đặng Bá Lãm, Nguyễn Tiến Hùng: “Quản lý giáo dục ở nước ta trong bối cảnh phát triển kinh tế thị trường và đẩy mạnh hội nhập quốc tế” [52]; Vũ Trọng Rỹ đã chủ trì nghiên cứu đề tài KHHCN cấp Bộ “Định hướng phát triển giáo dục Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế” [75].

Các công trình nói trên đã phân tích những thời cơ cũng như những thách thức mà giáo dục và đào tạo Việt Nam phải đương đầu trong tiến trình hội nhập và cũng đã nêu lên một số kiến nghị về đổi mới giáo dục và đào tạo nước ta để đủ sức cạnh tranh và chủ động trong tiến trình hội nhập.

Trần Văn Tùng, Lê Ái Lâm có công trình nghiên cứu “Phát triển nguồn nhân lực - kinh nghiệm thế giới và thực tiễn nước ta” [80], qua tác phẩm thể

hiện được những bài học kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực từ các nước vận dụng vào hoàn cảnh thực tế của Việt Nam để nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực đã qua đào tạo.

- Vũ Văn Dụ (2003) “Chính sách phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục Hà Nội” [12]. Việc đánh giá tình hình đội ngũ giảng viên - cán bộ quản lý giáo dục và đào tạo cần phải phù hợp với quá trình phát triển kinh tế và xã hội của thủ đô, việc đánh giá của tác giả tập trung vào hiện trạng và các chính sách của đội ngũ trên, tuy nhiên tác giả chưa đưa ra được các quan điểm và chính sách về đào tạo và đào tạo lại đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục phù hợp với những chuyên ngành đào tạo mới phù hợp với sự phát triển kinh tế và xã hội hiện nay.

- Công trình “Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa” của Phạm Minh Hạc [24] đã nghiên cứu và đề cập đến vấn đề phát huy và sử dụng đúng đắn vai trò động lực của con người trong sự phát triển kinh tế - xã hội và những chuẩn bị về các mặt của con người Việt Nam để phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và phát triển đất nước.

- Nguyễn Kim Hoãn (2003) “Cơ sở lý luận - thực tiễn và kế hoạch khung nghiên cứu KH-CN về GD&ĐT và phát triển nguồn nhân lực Thủ đô Hà Nội giai đoạn 2001-2010” [34]. Từ các quan điểm mục tiêu và giải pháp chiến lược về kinh tế - xã hội và giáo dục - đào tạo ở thủ đô Hà Nội, qua nghiên cứu thực trạng công tác nghiên cứu khoa học về giáo dục và đào tạo phát triển nguồn nhân lực thủ đô Hà Nội để phân tích đánh giá tìm ra các giải pháp cơ bản thực hiện kế hoạch khung nghiên cứu, tuy nhiên việc nghiên cứu các giải pháp này vẫn chưa tìm được hướng giải pháp gắn nghiên cứu với thực tiễn tức là chưa đưa được giải pháp sử dụng nguồn nhân lực KH-CN đã được đào tạo.

- Hoa Hữu Lân (2003) “ Chính sách và các giải pháp phát triển nhân lực KH-CN Hà Nội thời kỳ CNH, HĐH” [57], tác giả đã đánh giá thực trạng nhu cầu phát triển nhân lực KH-CN Hà Nội, đưa ra chính sách đề xuất các

giải pháp với quan điểm nguồn nhân lực hay nhân tố con người xem là yếu tố cơ bản, yếu tố tối ưu đóng vai trò quyết định và mang tính thực tiễn cho sự phát triển kinh tế và xã hội của thủ đô, tuy nhiên ở đây tác giả mới chỉ suy luận các chính sách cho thủ đô nhưng chưa mang tính tổng thể phát triển vùng.

- Nguyễn Chí Mỹ (2003) “Các quan điểm chỉ đạo và định hướng nghiên cứu các vấn đề phát triển nguồn nhân lực thủ đô Hà Nội CNH, HĐH” [63]. Tác giả phân tích vai trò nguồn lực con người trong quá trình CNH, HĐH ở các mặt vai trò của con người trong quan hệ với các nguồn lực khác, sức mạnh trí tuệ của con người trong quá trình CNH, HĐH, tuy nhiên chưa đề cập đến vấn đề quản lý đào tạo như thế nào để phát triển nguồn nhân lực cho địa phương.

- Đặng Ứng Vận đã có công trình “Phát triển GDDH trong nền kinh tế thị trường” [84]. Công trình trên đây đã đề cập đến tác động của kinh tế thị trường dưới những góc độ khác nhau và cũng có những quan điểm khác nhau về phát triển giáo dục và đào tạo trong nền kinh tế thị trường. Đặc biệt trong phát triển nền kinh tế thị trường nhu cầu nguồn nhân lực là rất quan trọng nó phụ thuộc nhiều vào nhu cầu thị trường, trên thị trường nhu cầu luôn gắn chặt với nguồn cung lao động, các đơn vị đào tạo phải gắn với nhu cầu của thị trường và luôn đổi mới các CTĐT của mình với nhu cầu thực tế của thị trường.

Tuy nhiên chưa có công trình nào đề cập cụ thể đến quản lý đào tạo ở trường đại học nói chung và trường ĐH Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp nói riêng đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng đồng bằng sông Hồng.

1.1.4. Nhận xét chung

Qua nghiên cứu các công trình khoa học, các tài liệu trong nước và nước ngoài, tác giả nhận thấy rằng vấn đề quản lý đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển KT-XH đã và đang được sự quan tâm nghiên cứu của các nhà quản lý, các nhà khoa học theo những cách tiếp cận khác nhau đều khẳng định được vai trò, tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực kể cả quy mô, chất lượng, cơ cấu để đáp ứng nhu cầu phát triển KT-XH.

Các tác giả đã có những đóng góp to lớn về mặt lý luận và thực tiễn từ vấn đề phương pháp luận về chiến lược phát triển nguồn nhân lực; các chính sách phát triển nguồn nhân lực; vấn đề giáo dục nghề nghiệp trong việc phát triển nguồn nhân lực; đào tạo nhân lực trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế; mối quan hệ giữa đào tạo và sử dụng lao động; bồi dưỡng và đào tạo lại ở Việt Nam; thực trạng hoạt động đào tạo.... Tuy nhiên vấn đề quản lý đào tạo của trường ĐHKTKTCN đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH chưa được nghiên cứu và giải quyết thỏa đáng. Luận án kế thừa những thành tựu nghiên cứu đã đạt được, đồng thời luận giải chuyên sâu vào vấn đề “Quản lý đào tạo của trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng đồng bằng sông Hồng”.

1.2. KHÁI NIỆM CƠ BẢN CỦA ĐỀ TÀI

1.2.1. Thị trường lao động

Theo từ điển kinh tế chính trị học [81] thì thị trường là toàn bộ những quan hệ kinh tế hình thành trong lĩnh vực trao đổi hàng hóa. Trên thị trường cung và cầu về hàng hóa hình thành và vận động. Sự hình thành và phát triển thị trường dựa trên cơ sở phân công lao động xã hội và sản xuất hàng hóa. Trong nền kinh tế thị trường sức lao động là một loại hàng hóa.

Trong luận án tác giả kế thừa khái niệm: Thị trường lao động là sự trao đổi hàng hóa sức lao động giữa một bên là những người sở hữu sức lao động và một bên là những người cần thuê sức lao động đó [78].

Về cơ bản TTLĐ cũng chịu sự tác động của quy luật cung cầu, quy luật cạnh tranh, quy luật giá trị.

1.2.1.1. Nhân lực

Thuật ngữ “nhân lực” được dùng khá phổ biến, với nhiều quan niệm khác nhau:

- Theo Phan Văn Kha [42]; [49]: nhân lực là người lao động kỹ thuật được đào tạo ở một trình độ nào đó để có năng lực tham gia vào lao động xã hội. Năng lực của người lao động được cấu thành bởi các yếu tố: kiến thức, kỹ năng, thái độ và thói quen làm việc. Với cách hiểu này, nhân lực mới chỉ ra được những người lao động có trình độ và được đào tạo mà chưa nêu ra hết

được những người lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế quốc dân, trực tiếp góp phần tạo ra thu nhập xã hội.

- Trong các cuộc điều tra hàng năm về lao động và việc làm do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức, thuật ngữ “*dân số cả qua đào tạo và không qua đào tạo*” được sử dụng đồng nghĩa và thay cho thuật ngữ “*nhân lực*”. Theo cách hiểu này, khái niệm nhân lực quá rộng bởi vì nó bao gồm cả những người trong độ tuổi lao động nhưng không có khả năng lao động.

Khái niệm nhân lực dần được phát triển từ cách hiểu đơn giản là sức người trong lao động chân tay, theo tiến trình phát triển của xã hội, được hiểu rộng hơn bao gồm những người lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế, cả lao động chân tay và lao động trí óc [9].

Từ dẫn giải trên, trong phạm vi luận án này được hiểu: “*Nhân lực là lực lượng lao động được nhà quản lý huy động và sử dụng có mục đích, có kế hoạch cho sự phát triển kinh tế và xã hội ở cấp độ quốc gia, địa phương hoặc các cơ sở sản xuất, kinh doanh. Nhân lực với ý nghĩa đầy đủ của nó bao gồm ba yếu tố có sự liên hệ biện chứng với nhau, đó là thể lực, trí lực, tâm lực*”.

1.2.1.2. Cung nhân lực

Có nhiều quan điểm của nhiều tác giả, nhưng trong luận án kế thừa khái niệm: “*Cung nhân lực là khả năng cung ứng nhân lực đúng thời điểm của cơ sở đào tạo cho các đơn vị sử dụng lao động và TTLĐ về số lượng, cơ cấu và chất lượng nhân lực*” [49].

Nguồn cung nhân lực được hình thành từ các cơ sở đào tạo như các thị trường đại học, cao đẳng, dạy nghề và các cơ sở đào tạo khác. Nguồn cung này có thể từ những người đang tìm việc làm, từ các DN, cơ quan tổ chức... được bổ sung thường xuyên từ đội ngũ những người đến độ tuổi lao động.

1.2.1.3. Cầu nhân lực

“*Cầu nhân lực là nhu cầu nhân lực về số lượng, chất lượng và cơ cấu (theo ngành nghề, trình độ nghề nghiệp) cho những loại công việc nào đó của thị trường lao động*” [49].

Trong nền kinh tế thị trường [21], [54] cầu nhân lực là cầu dẫn xuất. Lao động là yếu tố đầu vào cần thiết để sản xuất ra một khối lượng hàng hóa vật phẩm nhất định, do vậy quy mô của nó phụ thuộc vào mức nhu cầu của hàng hóa do lao động sản xuất ra cũng như giá cả của hàng hóa đó trên thị trường.

Cầu về nhân lực được hình thành từ các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức... hoặc từ nhu cầu lao động nhập khẩu của nước ngoài.

Cầu nhân lực phụ thuộc vào nhiều yếu tố như nguồn tài nguyên của một nước, qui mô, trình độ công nghệ, cơ cấu ngành nghề của nền kinh tế, mức tiên công, phong tục tập quán, tôn giáo... và chính sách phát triển kinh tế [78].

1.2.2. Quản lý

Thuật ngữ quản lý được định nghĩa theo nhiều cách khác nhau. Dưới đây là một số định nghĩa về quản lý:

- Theo Fayol: "*Quản lý là một hoạt động mà mọi tổ chức (gia đình, doanh nghiệp, chính phủ) đều có, nó gồm 5 yếu tố tạo thành là: kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, điều chỉnh và kiểm soát. Quản lý chính là thực hiện kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo điều chỉnh và kiểm soát ấy*".

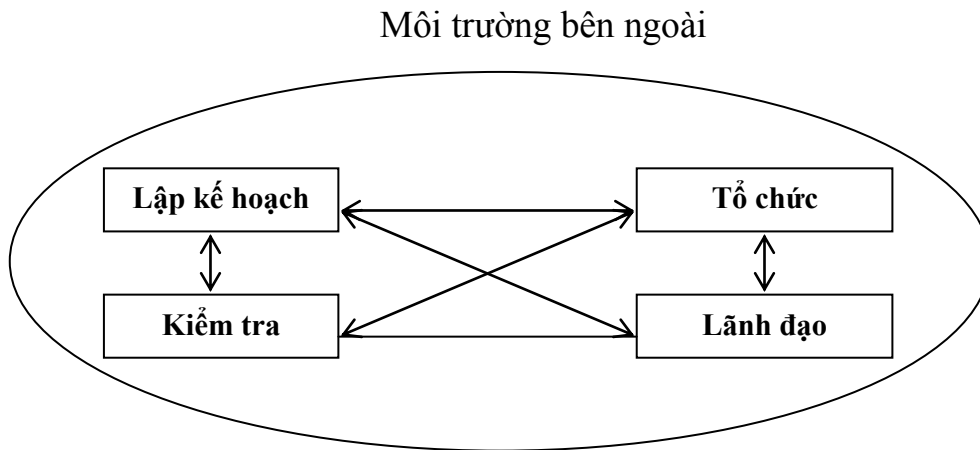
- Theo Harold Koontz [51]: "*Quản lý là xây dựng và duy trì một môi trường tốt giúp con người hoàn thành một cách hiệu quả mục tiêu đã định*".

- Theo Phan Văn Kha: "*Quản lý là quá trình lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo và kiểm tra công việc của các thành viên thuộc một hệ thống đơn vị và việc sử dụng các nguồn lực phù hợp để đạt được các mục đích đã định*" [48].

- Theo Vũ Ngọc Hải: "*Quản lý là sự tác động có tổ chức, có hướng đích của chủ thể quản lý tới đối tượng quản lý nhằm đạt mục tiêu đề ra*" [29].

Từ đó tác giả xác định khái niệm quản lý: Là quá trình lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo và kiểm tra công việc của các thành viên thuộc một hệ thống đơn vị và việc sử dụng các nguồn lực phù hợp để đạt được các mục đích đã định.

Một trong những người sáng tạo lý thuyết quản lý là H. Fayol [60] chỉ ra: về bản chất của quá trình quản lý có những chức năng có thể biểu diễn như hình sau:



Hình 1.1: Bản chất của quá trình quản lý

Lập kế hoạch: Có thể hiểu lập kế hoạch là quá trình thiết lập các mục tiêu, hệ thống các hoạt động và các điều kiện đảm bảo thực hiện các mục tiêu đó.

Tổ chức: Là quá trình sắp xếp và phân bổ công việc, quyền hành và các nguồn lực cho các thành viên của tổ chức để họ có thể đạt được các mục tiêu của tổ chức có hiệu quả. Ứng với các mục tiêu khác nhau đòi hỏi cấu trúc tổ chức cũng khác nhau, phù hợp với những mục tiêu và nguồn lực hiện có.

Lãnh đạo: Là điều hành, điều khiển tác động, huy động và giúp đỡ những cán bộ dưới quyền thực hiện những nhiệm vụ được phân công.

Kiểm tra: Là những hoạt động của chủ thể quản lý nhằm đánh giá và xử lý các kết quả vận hành của tổ chức và có những điều chỉnh khi cần thiết.

1.2.3. Quản lý nhà trường

Quản lý giáo dục [56], [59] bao gồm quản lý nhà nước đối với hệ thống giáo dục quốc dân và quản lý các đơn vị giáo dục, gọi chung là quản lý nhà trường. Quản lý nhà trường là một bộ phận trong quản lý giáo dục. Nhà trường chính là nơi tiến hành các quá trình giáo dục có nhiệm vụ trang bị kiến thức cho một nhóm dân cư nhất định.

Theo M.I.Kônđacôp [18] đã viết trong tác phẩm *Cơ sở lý luận của khoa học quản lý giáo dục*: “Không đòi hỏi một định nghĩa hoàn chỉnh, chúng ta

hiểu quản lý nhà trường (công việc nhà trường) là một hệ thống xã hội - sự phạm chuyên biệt. Hệ thống này đòi hỏi những tác động có ý thức, có kế hoạch và hướng đích của chủ thể quản lý đến tất cả các mặt của đời sống nhà trường, nhằm đảm bảo sự vận hành tối ưu về các mặt xã hội - kinh tế, tổ chức - sự phạm của quá trình dạy học và giáo dục thể hệ đang trưởng thành”.

Mục tiêu quản lý của nhà trường được cụ thể hóa trong kế hoạch năm học, những mục tiêu này là các nhiệm vụ, chức năng mà tập thể nhà trường thực hiện suốt năm học.

Trong quản lý và thực tiễn quản lý nhà trường gồm 2 loại quản lý [18]:

Một là: Quản lý của chủ thể bên trên và bên ngoài nhà trường nhằm định hướng cho nhà trường, tạo điều kiện cho nhà trường hoạt động và phát triển (các cấp quản lý nhà nước và sự hợp tác, giám sát của xã hội/cộng đồng).

Hai là: Quản lý của chính chủ thể bên trong nhà trường, hoạt động tổ chức các chủ trương chính sách giáo dục thành các kế hoạch hoạt động tổ chức chỉ đạo và kiểm tra để đưa nhà trường đạt tới những mục tiêu đã đề ra (thực hiện các chức năng quản lý của một tổ chức).

1.2.4. Đào tạo

Theo Từ điển Bách khoa Việt Nam [82]: “*Đào tạo là quá trình tác động đến một con người nhằm làm cho người đó lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kỹ năng, kỹ xảo... một cách có hệ thống để chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng nhận một sự phân công lao động nhất định, góp phần của mình vào việc phát triển xã hội, duy trì và phát triển nền văn minh của loài người”.*

Đào tạo, cùng với nghiên cứu khoa học và dịch vụ phục vụ cộng đồng, là hoạt động đặc trưng của trường đại học. Đó là hoạt động chuyên giao có hệ thống, có phương pháp những kinh nghiệm, những tri thức, những kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp chuyên môn, đồng thời bồi dưỡng những phẩm chất đạo đức cần thiết và chuẩn bị tâm thế cho người học đi vào cuộc sống lao động tự lập và góp phần xây dựng, bảo vệ đất nước.

Đào tạo [25] là hoạt động mang tính phối hợp giữa các chủ thể dạy học (người dạy và người học), là sự thống nhất hữu cơ giữa hai mặt dạy và học tiến hành trong một cơ sở giáo dục, mà trong đó tính chất, phạm vi, cấp độ, cấu trúc, quy trình của hoạt động được quy định một cách chặt chẽ, cụ thể về mục tiêu, chương trình, nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức, cơ sở vật chất và thiết bị dạy học, đánh giá kết quả đào tạo, cũng như về thời gian và đối tượng đào tạo cụ thể.

Như vậy, đào tạo được xác định là quá trình làm biến đổi hành vi con người thông qua quá trình truyền đạt và tiếp nhận tri thức một cách có hệ thống với sự hỗ trợ của các phương tiện cần thiết hay nói cách khác, đào tạo là quá trình thống nhất hữu cơ của hai mặt dạy và học.

1.2.5. Quản lý đào tạo

Trong nhà trường các yếu tố của quá trình đào tạo được quản lý khác nhau tùy thuộc vào từng lĩnh vực cụ thể. Các đối tượng quản lý đều được quản lý theo 4 chức năng cơ bản: xây dựng kế hoạch; thiết kế và tổ chức thực hiện kế hoạch; chỉ đạo; kiểm tra; đánh giá quá trình thực hiện và kết quả thực hiện kế hoạch [8].

Quản lý đào tạo là quá trình tác động có mục đích, có tổ chức của chủ thể quản lý lên đối tượng quản lý bằng việc vận dụng các chức năng và phương tiện quản lý nhằm đạt được mục tiêu đặt ra.

Quản lý đào tạo trong trường đại học là đảm bảo việc thực hiện thành công mục tiêu đã đề ra từ xây dựng chương trình đào tạo (thiết kế, tổ chức thực hiện, đánh giá kết quả thực hiện chương trình...); đội ngũ giảng viên (con người, năng lực, trình độ chuyên môn...); sinh viên (tuyển sinh, tổ chức hoạt động học tập, ý thức rèn luyện đạo đức kỷ cương, kết quả đầu ra...); cơ sở vật chất (phòng học, thiết bị giảng dạy, xưởng thực hành, thực tập...).

1.3. ĐÀO TẠO ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC

1.3.1. Quy luật cung - cầu và quản lý nguồn nhân lực

Trong cơ chế thị trường xác định nhu cầu đào tạo là bước quan trọng không thể thiếu để các cơ sở đào tạo có thể đào tạo đáp ứng được nhu cầu của xã hội theo quy luật cung - cầu của thị trường.

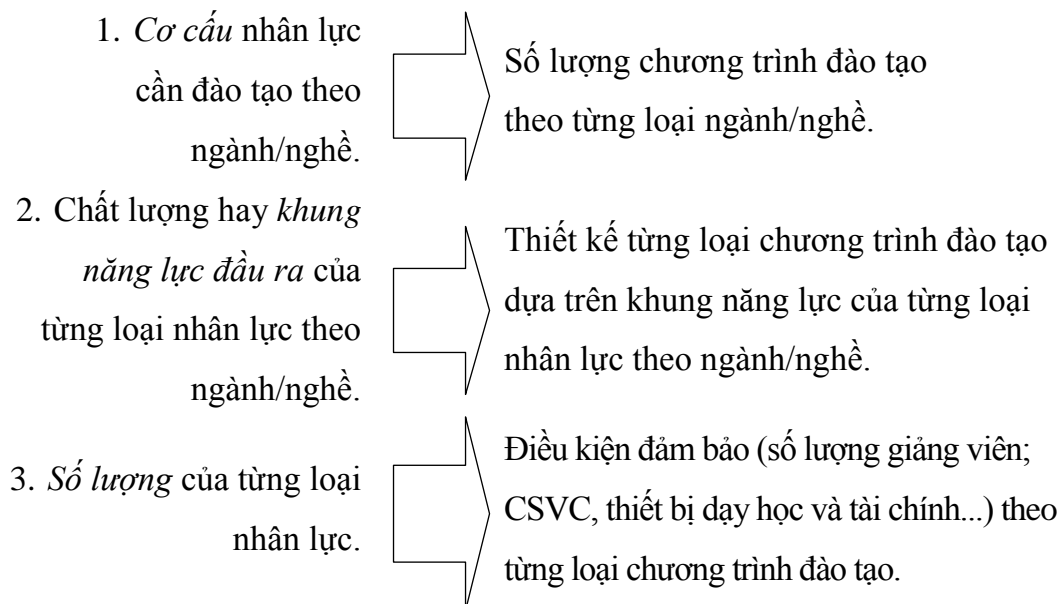
Dựa vào lý thuyết cung - cầu [22], [40],[52], và quản lý nguồn nhân lực, có thể thấy đào tạo đáp ứng yêu cầu phát triển nhân lực của thị trường lao động được xác định như sau (xem Hình 1.2):

Thứ nhất, dựa trên xu thế và chiến lược phát triển kinh tế và xã hội của quốc gia/địa phương, xác định được yêu cầu về cơ cấu ngành/nghề nhân lực cần đào tạo của thị trường lao động hiện tại và tương lai. Sau đó, căn cứ vào chiến lược phát triển của trường đại học (dựa trên so sánh năng lực đào tạo của mình hiện tại và tương lai), xác định được tổng số chương trình đào tạo được chi tiết theo từng loại ngành/nghề đào tạo mà năng lực đào tạo của trường đại học có thể đáp ứng.

Tiếp theo, dựa trên yêu cầu về chất lượng hay khung năng lực đầu ra cần có của từng loại nhân lực theo ngành/nghề cần đào tạo của thị trường lao động, trường đại học thiết kế nội dung CTĐT theo từng ngành/nghề mà thị trường lao động cần; và từ đó xác định được cơ cấu và khung năng lực của từng loại giảng viên để thực hiện thành công từng loại chương trình đào tạo.

Nhu cầu nhân lực của thị trường lao động

Năng lực đào tạo của trường đại học



Hình 1.2: Đào tạo đáp ứng yêu cầu phát triển nhân lực (số lượng, chất lượng và cơ cấu) của thị trường lao động

Thứ ba, số lượng tuyển sinh được xác định dựa trên số lượng của từng loại nhân lực mà thị trường lao động cần và năng lực đào tạo của trường đại học có thể đáp ứng.

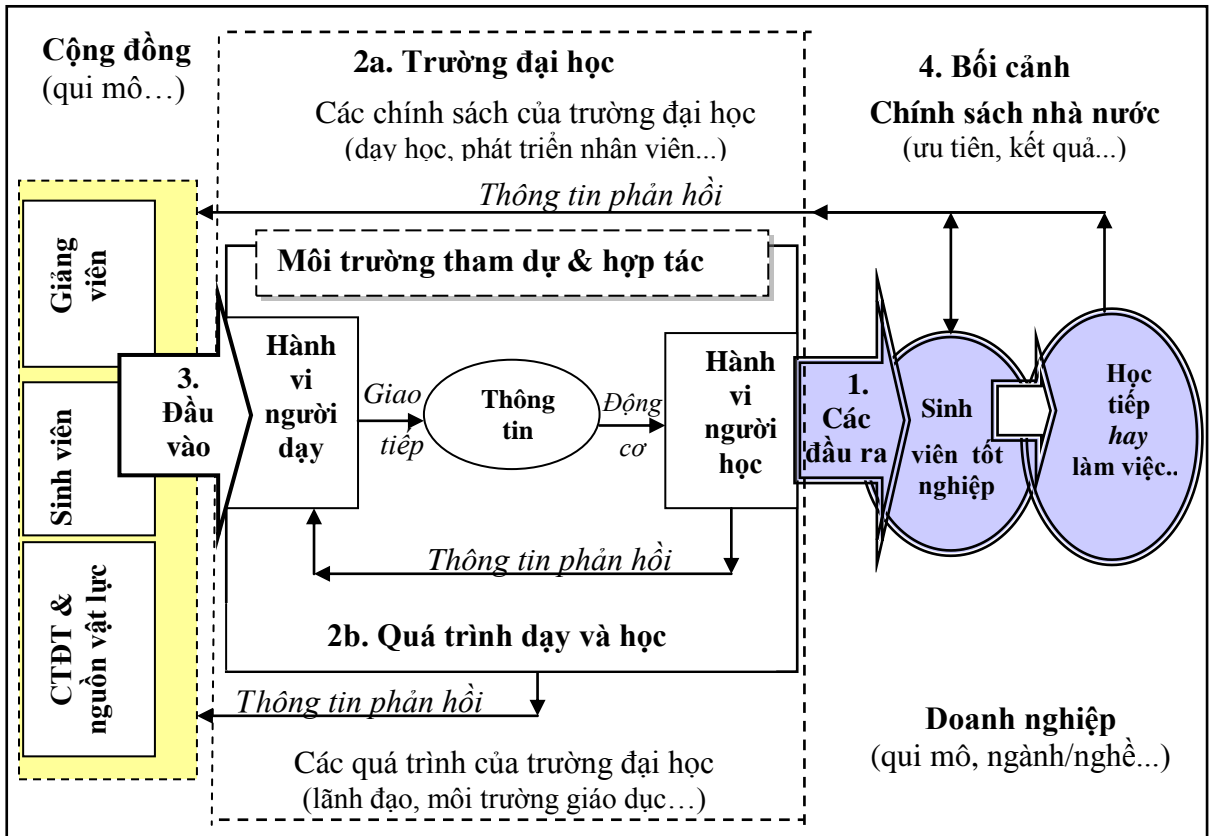
Cuối cùng, xác định các điều kiện đảm bảo để thực hiện thành công chương trình đào tạo, như: số lượng giảng viên căn cứ tỷ lệ giảng viên/sinh viên; cơ cấu giảng viên dựa trên cấu trúc nội dung của chương trình đào tạo; và cơ sở vật chất, thiết bị dạy học, tài chính... dựa trên đặc trưng của chương trình đào tạo theo ngành/nghề.

1.3.2. Quá trình đào tạo của trường đại học theo CIPO

Có thể tổ chức đào tạo theo các tiếp cận khác nhau. Nghiên cứu sinh chọn tiếp cận thuận lợi cho công tác quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực. Dạy học, giáo dục diễn ra theo một quá trình, tiếp cận CIPO đó chính là tiếp cận theo quá trình. Người điều hành phải thấy được đặc trưng của các nhân tố *đầu vào* (Input), đặc trưng các nhân tố *đầu ra* (Output), sự chi phối của *hoàn cảnh* (Context) tác động đến đầu vào, đầu ra và biểu hiện của động thái *quá trình* (Process) [39].

Người điều hành nhà trường vận hành các nhân tố trong động thái đó phải thấy các “Rào cản”, các “Động lực” và các “Điều kiện” để đưa nhà trường tới mục tiêu xác định [8].

Theo Nguyễn Tiến Hùng [39]: Tiếp cận này được mô hình hóa quá trình đào tạo trong trường đại học như sau (xem Sơ đồ 1.1):



Sơ đồ 1.1: Mô hình quá trình đào tạo của trường đại học theo CIPO

Các đầu ra thường được chia thành: *Đầu ra* (Output), *kết quả đầu ra* (Outcome) và *tác động* (Impact). *Đầu ra* chủ yếu liên quan đến kết quả học tập của sinh viên; *kết quả đầu ra* là biến số quan trọng nhất vì đây chính là các số đo kết quả học tập của sinh viên tốt nghiệp (kiến thức, kỹ năng, thái độ của người tốt nghiệp) và thường được thể hiện qua mức độ phù hợp về năng lực của họ tại nơi làm việc (doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức...); và *tác động* là khả năng học tiếp lên cao hay tìm được việc làm, đi đôi với tiếp tục tự hoàn thiện nhân cách và đóng góp cho xã hội [37].

Quá trình dạy và học là thành tố quan trọng thứ hai và bao gồm tất cả các biến số có thể xảy ra trong quá trình giảng dạy và học tập. Thành tố này thường được chia thành: hành vi của giảng viên, hành vi của sinh viên và các biến khác.

Hành vi của giảng viên bao gồm tất cả các hoạt động của giảng viên trong trong quá trình giảng dạy và thường được chia thành 03 loại: Lập kế hoạch, quản lý và giảng dạy:

- Lập kế hoạch liên quan đến các hoạt động tương tác với sinh viên trong quá trình giảng dạy;
- Quản lý liên quan đến việc giảng viên kiểm soát hành vi của sinh viên;
- Giảng dạy liên quan đến hoạt động hướng dẫn và dẫn dắt sinh viên học tập.

Hành vi của sinh viên bao gồm tất cả các hoạt động của sinh viên trong quá trình học tập và thường được thể hiện thông qua số thời gian dành cho cho các mục tiêu, cho các nhiệm vụ và mức độ hoàn thành bài tập được giao.

Biến số quan trọng khác có ảnh hưởng tới thành tích học tập của sinh viên thường là *bầu không khí/môi trường giáo dục*.

Đầu vào miêu tả chất lượng hay đặc điểm của giảng viên và sinh viên trước khi bắt đầu khóa đào tạo:

- *Đặc điểm của giảng viên* thường bao gồm các giá trị và niềm tin, kiến thức, tư duy và các kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thực hiện, nhân cách... của giảng viên.

- *Đặc điểm của sinh viên* liên quan đến hành vi lớp học và thành tích của sinh viên, như khả năng lĩnh hội kiến thức, lứa tuổi, giới tính, động cơ, kiểu học, nhân cách, tư duy... trước khi nhập học và thường được quy định cụ thể trong quy chế tuyển sinh của trường đại học tùy theo ngành/ngành đào tạo.

Bên cạnh đó, đầu vào còn có *chương trình đào tạo, nhân viên, ngân sách, cơ sở vật chất, công nghệ và thiết bị* phục vụ quá trình dạy và học, và *các mục tiêu* của nhà trường đại học...

Bối cảnh bao gồm các nhân tố bên ngoài lớp học có ảnh hưởng đến đặc điểm của giảng viên và sinh viên, các quá trình giảng dạy và học tập, và đầu ra. Trong đó, các *đặc điểm của nhà trường đại học* (cấu trúc tổ chức, qui mô...) và *các quá trình của nhà trường* (các biến số liên quan đến các hoạt động như lãnh đạo/kiểm soát và bầu không khí nhà trường) là các biến số trực tiếp nhất.

Ngoài ra, còn nhiều biến số bối cảnh khác có ảnh hưởng đến quá trình dạy và học, như *gia đình, doanh nghiệp, cộng đồng, xã hội, văn hoá...*

1.3.3. Đào tạo dựa vào kết quả đầu ra

Đào tạo dựa vào kết quả đầu ra/khung năng lực đầu ra (Outcomes-Based Training) [40], [83] hay còn được gọi là đào tạo theo tiếp cận năng lực đã, đang và sẽ là xu thế phát triển quan trọng trên thế giới và đặc biệt với Việt Nam khi mà còn nhiều người tốt nghiệp chưa tìm được việc làm hoặc có việc làm nhưng còn phải đào tạo lại.

Đây là hệ thống đào tạo và quản lý đào tạo theo triết lý người dạy phải tuân thủ các yêu cầu được đặt ra và chịu trách nhiệm với kết quả, nhưng không nhất thiết phải tuân thủ cách thực hiện như thế nào để đạt tới kết quả. Hay nói cách khác: đào tạo dựa vào kết quả đầu ra tập trung vào kết quả hơn là phương pháp sử dụng để đạt tới kết quả. Vì vậy, nó phù hợp với thiết kế và quản lý thiết kế chương trình đào tạo để đào tạo phát triển các năng lực đầu ra cần thiết mà thị trường lao động đòi hỏi người sinh viên tốt nghiệp cần có.

Khái quát, *đào tạo dựa vào kết quả/theo tiếp cận năng lực* là phương pháp đào tạo và quản lý đào tạo theo cách chuẩn hóa kết quả đầu ra hơn là các đầu vào hay các quá trình. Nó thường bao gồm ba thành tố [90]:

Thứ nhất, đào tạo theo tiếp cận năng lực đòi hỏi phải xác định được tất cả các yêu cầu đào tạo mà người dạy/giảng viên phải tuân thủ, cả về các kỹ năng giảng dạy, học tập cũng như các giá trị và hành vi... để đạt tới kết quả/khung năng lực đầu ra cần có như một chỉnh thể mà đào tạo phải đạt tới chứ không chỉ từng kết quả đầu ra riêng lẻ cho sinh viên tốt nghiệp;

Thứ hai, đào tạo theo tiếp cận năng lực chấp nhận cho phép càng linh hoạt, mềm dẻo càng tốt để giảng viên có thể làm theo cách của mình miễn sao đạt tới các kết quả đầu ra;

Cuối cùng, đào tạo theo tiếp cận năng lực đòi hỏi thông qua đánh giá các kết quả và sử dụng kết quả đánh giá để buộc cả trường đại học lẫn giảng viên và sinh viên phải chịu trách nhiệm với kết quả.

Dựa vào đặc trưng của đào tạo dựa vào kết quả đầu ra/theo tiếp cận năng lực và mô hình quá trình đào tạo theo CIPO trình bày ở trên cho thấy: để đào tạo của trường đại học đáp ứng được yêu cầu phát triển nhân lực của đào tạo theo tiếp cận năng lực, thì quy trình đào tạo sẽ phải bắt đầu từ “kết quả đầu ra”, tức là phải lấy khung năng lực của sinh viên tốt nghiệp cần có làm nền tảng để thiết kế và thực hiện chương trình đào tạo.

Dưới đây khái quát đặc trưng nổi bật, ưu điểm, hạn chế và điều kiện để thực hiện thành công đào tạo theo tiếp cận năng lực:

Đặc trưng nổi bật nhất của đào tạo theo tiếp cận năng lực khác với đào tạo truyền thống đó là không quy định chặt chẽ về thời gian học và do vậy, người học được phép tích lũy những gì đã học trước đó (tín chỉ), không phải học lại những điều đã học một khi đã được công nhận là thông thạo, có khả năng thực hiện theo tiêu chuẩn quy định.

Đào tạo theo tiếp cận năng lực có những *ưu điểm chính* sau [40],[50]:

Quá trình đào tạo chú trọng hình thành năng lực thực hiện các công việc, nhiệm vụ chuyên môn của ngành/nghề theo các chuẩn mực, tiêu chuẩn hành nghề được xây dựng dựa trên yêu cầu của thị trường lao động, nên sinh viên tốt nghiệp có thể đáp ứng yêu cầu của người sử dụng lao động liên quan.

Sinh viên được coi là hoàn thành chương trình đào tạo khi chứng tỏ thông thạo tất cả năng lực được quy định trong chương trình, không phụ thuộc vào thời lượng học tập.

Sinh viên có thể học theo năng lực và nhịp độ riêng của từng cá nhân, nên có thể nhập học và kết thúc quá trình học tập ở các thời điểm khác nhau phù hợp với hoàn cảnh của mình.

Bằng cấp, chứng chỉ của sinh viên đạt được có thể được công nhận nếu muốn chuyển sang học các chương trình đào tạo khác liên quan (liên thông ngang), hoặc học tiếp ở trình độ cao hơn (liên thông dọc), đồng thời sau khi tốt nghiệp cũng có thể thay đổi vị trí làm việc dễ dàng hơn.

Bên cạnh đó, đào tạo theo tiếp cận năng lực cũng có những *hạn chế chính* sau [40]:

Sinh viên có thể khó thích ứng nhanh với sự thay đổi của công việc trong thị trường lao động nếu được đào tạo theo hướng chuyên sâu vào một hoặc vài công việc cụ thể.

Nội dung chương trình đào tạo được cấu trúc thành các học phần/mô đun “tích hợp” nên sinh viên tốt nghiệp có thể chưa được trang bị một cách cơ bản, toàn diện và hệ thống các kiến thức theo lôgic khoa học; hoặc chưa đủ cơ hội hiểu sâu sắc bản chất lý thuyết của các sự vật, hiện tượng như cách dạy theo chương trình đào tạo truyền thống theo môn học. Vì vậy, năng lực sáng tạo của sinh viên tốt nghiệp có thể bị hạn chế phần nào khi làm việc trong thực tế.

Tổ chức thực hiện đào tạo theo tiếp cận năng lực thường phức tạp do chương trình đào tạo linh hoạt và tính cá nhân hóa cao, nên đòi hỏi phải có điều kiện thiết bị, vật liệu, tài liệu kỹ thuật và môi trường gắn đào tạo với việc làm trực tiếp thì mới có thể đạt hiệu quả đào tạo.

Thực tế, để tổ chức thành công đào tạo theo tiếp cận năng lực đòi hỏi phải có các *điều kiện cơ bản* sau:

Xây dựng và phát triển chương trình đào tạo theo tiếp cận năng lực ứng với từng cấp trình độ trên cơ sở chuẩn nghề nghiệp, tức là chương trình đào tạo phải được xây dựng dựa trên khung năng lực cần có để đáp ứng được các yêu cầu của thị trường lao động.

Bảo đảm các điều kiện cần thiết về đội ngũ giảng viên, cơ sở vật chất, thiết bị, tài chính đáp ứng yêu cầu đào tạo theo tiếp cận năng lực...

1.4. NỘI DUNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC

Khái quát, *quản lý đào tạo của trường đại học đáp ứng nhu cầu nhân lực* là việc quản lý, tổ chức phát triển và thực hiện chương trình đào tạo, các hoạt động giảng dạy/học tập và đánh giá nhất quán với nhau nhằm đảm bảo sinh viên tốt nghiệp có năng lực đáp ứng được yêu cầu công việc của người sử dụng lao động, cũng như có thể học tập suốt đời để liên tục hoàn thiện cá

nhân mình và thành công trong xã hội hiện tại và tương lai [28], [37]. Muốn như vậy thì mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo và đơn vị sử dụng lao động cần thiết lập một cách chặt chẽ và cùng hướng tới việc đáp ứng nhu cầu đòi hỏi của xã hội. Khi huy động được các đơn vị sử dụng lao động (DN) tham gia xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo đáp ứng khung năng lực đầu ra, nhu cầu của doanh nghiệp; huy động về hỗ trợ CSVN, đội ngũ giảng viên hướng dẫn thực hành, vật tư, thiết bị giảng dạy, thực hành phù hợp với trình độ và ngành nghề đào tạo việc tốt nghiệp sản phẩm đào tạo sau khi được tốt nghiệp sẽ nhanh chóng nắm bắt và thích nghi ngay với công việc thực tế đòi hỏi. Ngoài ra còn nâng cao chất lượng trong quá trình đào tạo cũng như tạo cơ hội việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp ra trường; tạo cơ hội nâng cao trình độ đội ngũ giảng viên của Trường đặc biệt là trình độ tay nghề thực hành.

Hơn nữa, nhà trường nắm bắt được nhu cầu nhân lực của các đơn vị sử dụng lao động để tuyển sinh hằng năm cho phù hợp với quy luật cung - cầu.

Đối với đơn vị sử dụng lao động họ sẽ có được đội ngũ lao động với số lượng, cơ cấu ngành nghề, trình độ đào tạo đáp ứng nhu cầu của mình; giảm chi phí và thời gian đào tạo lại đội ngũ lao động.

Dựa trên phân tích và trình bày ở trên và để cho đơn giản, quản lý đào tạo của trường đại học đáp ứng nhu cầu nhân lực hay dựa vào khung năng lực đầu ra của sinh viên tốt nghiệp dưới đây được cấu trúc theo các nội dung có liên quan mật thiết với nhau, bao gồm: *Quản lý chương trình đào tạo* (quản lý mục tiêu đào tạo, quản lý nội dung đào tạo, quản lý phương pháp, quản lý hình thức đào tạo); *Quản lý sinh viên* (Quản lý tuyển sinh; quản lý quá trình học tập và rèn luyện của sinh viên, quản lý sinh viên sau đào tạo); *Quản lý giảng viên* (Quản lý trình độ chuyên môn của GV, quản lý hoạt động giảng dạy, quản lý công tác kiểm tra đánh giá kết quả học tập của GV đối với sinh viên); *Quản lý các điều kiện phục vụ cho công tác đào tạo* (cơ sở vật chất và phương tiện hỗ trợ giảng dạy) và *quản lý sản phẩm liên kết đào tạo giữa trường và các doanh nghiệp* cho phù hợp với yêu cầu, bối cảnh và môi trường đào tạo.

1.4.1. Quản lý chương trình đào tạo dựa vào khung năng lực đầu ra

Chương trình đào tạo được hiểu là: “Văn bản chính thức quy định mục đích, mục tiêu, yêu cầu, nội dung, kiến thức và kỹ năng, cấu trúc tổng thể các bộ môn, kế hoạch lên lớp và thực tập theo từng năm học, tỷ lệ giữa các bộ môn, giữa lý thuyết và thực hành, quy định phương thức, phương pháp, phương tiện, cơ sở vật chất, chứng chỉ và văn bằng tốt nghiệp của cơ sở giáo dục và đào tạo”[82].

1.4.1.1. Quản lý phát triển khung năng lực đầu ra

Để phát triển chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực thì nhiệm vụ đầu tiên là cần xác định *khung năng lực đầu ra cần có của sinh viên tốt nghiệp* dựa trên phân tích “khoảng cách” giữa yêu cầu xã hội (bối cảnh), người sử dụng lao động với yêu cầu đầu vào (tuyển sinh) của sinh viên [37].

Thực tế, khung năng lực này thường bao gồm [7], [37], [38]: *Nhóm năng lực chuyên môn nghề nghiệp* (cứng); và *Nhóm năng lực mềm* mà sinh viên cần đạt tới sau khi tốt nghiệp, để có thể làm việc đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng lao động, doanh nghiệp (năng lực chuyên môn nghề nghiệp) và tiếp tục tự phát triển, hoàn thiện cá nhân thông qua học tập suốt đời và thành công trong xã hội (năng lực chung/mềm); hay nói cách khác là phải tuân thủ triết lý: *Đào tạo phải đảm bảo đáp ứng yêu cầu sử dụng và tự phát triển cá nhân trong tương lai.*

Tùy theo ngành/ngành khác nhau thì khung năng lực đầu ra của sinh viên tốt nghiệp cũng như chương trình đào tạo khác nhau, tuy nhiên, thường được xác định như sau[37], [39]:

- Được xây dựng dựa trên việc tổ chức phân tích nghề một cách khách quan, nghiêm ngặt, chính xác và đầy đủ.

- Được trình bày dưới dạng các công việc thực hành (năng lực) mà những người hành nghề thực tế phải làm hoặc dưới dạng các hành vi về mặt nhận thức (kiến thức) và về thái độ liên quan đến nghề.

- Được công bố công khai cho người học biết trước khi nhập học.

- Chương trình đào tạo phải thể hiện rõ các mục tiêu thực hiện của sinh viên theo từng công đoạn của quá trình học tập. Có khả năng phân hóa việc tổ chức dạy học cho phù hợp với nhịp độ học tập của từng cá nhân, giúp sinh viên tự lựa chọn khối lượng, nhịp độ học tập theo nguyện vọng và khả năng của mình.

- Chương trình đào tạo phải có sự tích hợp giữa các khối kiến thức chung, cơ sở và chuyên ngành, tích hợp giữa kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghề (phần cứng) và kiến thức, kỹ năng mềm theo các học phần/mô đun trong chương trình. Nên hình thành các mô đun bắt buộc và mô đun tự chọn, các mô đun này có thể thay đổi hoặc bổ sung theo yêu cầu thay đổi của kỹ thuật, công nghệ, tổ chức sản xuất và thị trường lao động.

- Xây dựng và công bố công khai chuẩn đầu ra để người học có căn cứ làm định hướng trong toàn bộ quá trình học tập và chương trình đào tạo có căn cứ bảo đảm các điều kiện cần và đủ cho đào tạo đáp ứng mục tiêu đầu ra.

Bên cạnh nhóm năng lực chuyên môn nghề nghiệp được xác định theo ngành nghề hoặc nhóm ngành nghề, nhóm năng lực mềm cơ bản của sinh viên tốt nghiệp thường bao gồm [87]:

- *Tự học* là một trong các năng lực quan trọng nhất, đặc biệt là trong bối cảnh phát triển quá nhanh của khoa học và công nghệ như hiện nay, thì sẽ có rất nhiều kiến thức mới mà sinh viên tốt nghiệp cần phải liên tục cập nhật. Vì vậy trường đại học cần phải chú trọng tổ chức phát triển năng lực tự học cho sinh viên, thông qua đòi hỏi họ tự khám phá và giải quyết các vấn đề tồn tại, chứ không chỉ đơn thuần cung cấp các giải pháp...

- *Tư duy phê phán* được hiểu là khả năng nhận xét, đánh giá và giải thích, chứ không chỉ chấp nhận những gì giảng viên truyền thụ. Vì vậy, cần tổ chức tập huấn giúp giảng viên thay đổi phương pháp giảng dạy theo cách truyền thụ kiến thức một chiều hiện nay sang cách dạy tương tác giữa giảng viên và sinh viên và tổ chức phát triển chương trình thế nào để có đủ thời gian

và cơ hội cho sinh viên thể hiện đánh giá riêng của chính mình, để nuôi dưỡng năng lực tư duy phê phán của sinh viên.

- *Giải quyết vấn đề* là một trong các năng lực cơ bản để sinh viên có thể tự học tập và tư duy phê phán chính là khả năng cơ bản để giải quyết vấn đề. Vì vậy, trường đại học cần tổ chức để doanh nghiệp và cộng đồng tham gia giảng dạy giúp sinh viên phát triển được cách tư duy về cách giải quyết các kiểu vấn đề tồn tại liên quan đến nghề nghiệp được đào tạo, cũng như đời sống xã hội.

- *Giao tiếp* đóng vai trò quan trọng và liên quan đến năng lực quan hệ giữa các cá nhân để có thể cùng nhau làm việc hợp tác. Các năng lực này thường được hình thành qua thảo luận nhóm trong lớp học và trình bày kết quả của cá nhân sinh viên. Do vậy, giảng viên cần được tham dự các lớp tập huấn do trường đại học tổ chức để phát triển phương pháp giảng dạy tích cực.

- *Quan hệ giữa các cá nhân với nhau* thường được hình thành thông qua đội/nhóm làm việc. Ngày nay, hầu như có rất ít người có thể làm việc một mình mà thành công, nên khả năng làm việc như một phần của đội/nhóm là rất quan trọng.

- *Năng lực thích nghi* được hình thành dựa trên kết quả của các năng lực trên...

1.4.1.2. Quản lý thiết kế chương trình đào tạo dựa vào khung năng lực đầu ra

Quản lý chương trình đào tạo dựa trên khung năng lực đầu ra cần có của sinh viên tốt nghiệp hay chuẩn đầu ra là quản lý và tổ chức các hoạt động của quá trình đào tạo cho một khóa hoặc một loại hình đào tạo nhất định trong đó xác định rõ mục tiêu chung, các thành phần nội dung cơ bản, phương pháp đào tạo, hình thức tổ chức, kế hoạch đào tạo tổng thể, kiểm tra đánh giá kết quả đào tạo trong quá trình và kết thúc khóa đào tạo.

a) Quản lý mục tiêu đào tạo

Mục tiêu giáo dục nói chung và mục tiêu đào tạo đại học nói riêng không chỉ trang bị hệ thống kiến thức đơn thuần, hình thành kỹ năng hành

nghề mà còn cần phát triển các phẩm chất trí tuệ và năng lực tư duy cũng như sự hình thành và phát triển thái độ, phẩm chất, ý thức nghề nghiệp của SV trong quá trình đào tạo.

Mục tiêu giáo dục, đào tạo của trường đại học Việt Nam được xác định là: “Đào tạo con người Việt Nam phát triển toàn diện, có đạo đức, tri thức, sức khỏe, thẩm mỹ và nghề nghiệp, trung thành với lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; hình thành và bồi dưỡng nhân cách phẩm chất và năng lực của công dân, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc” [68].

Theo quan điểm đào tạo, đặc biệt là đào tạo nghề nghiệp và đào tạo đại học hướng tới đáp ứng yêu cầu nhân lực, việc định hướng đào tạo hình thành các năng lực then chốt có ý nghĩa quan trọng. Vì vậy, quản lý mục tiêu đào tạo nhằm đảm bảo mục tiêu đào tạo được xây dựng hợp lý và được thực hiện trọn vẹn đáp ứng yêu cầu của người sử dụng lao động. Nó phải được bắt đầu từ việc xây dựng sứ mạng và tầm nhìn của nhà trường. Sứ mạng và tầm nhìn được xây dựng trên cơ sở mục tiêu chung của đào tạo đại học, nhưng phải phản ánh một cách cô đọng, đầy đủ và có sức thuyết phục mục tiêu cụ thể của nhà trường.

Quản lý mục tiêu đào tạo cũng phải đảm bảo: mục tiêu mang tính mềm dẻo, linh hoạt cho phép sinh viên dễ dàng thay đổi ngành chuyên môn trong tiến trình học tập khi có nhu cầu; mục tiêu và nhiệm vụ đào tạo phải được thường xuyên rà soát, bổ sung, điều chỉnh trong quá trình triển khai thực hiện. Phải xây dựng kế hoạch định kỳ so sánh, đối chiếu mục tiêu với kết quả đạt được để đánh giá một cách toàn diện hoạt động đào tạo, tìm ra mặt mạnh, mặt yếu, có biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo.

b) Quản lý nội dung đào tạo

Nội dung đào tạo là một thành phần cơ bản của chương trình đào tạo, bao gồm hệ thống cả kiến thức, kỹ năng và các chuẩn mực về thái độ, đạo đức được phản ánh trong các môn học, học phần và các hoạt động giáo dục tương ứng với các cấp, bậc học và loại hình đào tạo.

Nội dung đào tạo được thể hiện cụ thể trong chương trình đào tạo theo các bậc học, ngành/nghề đào tạo cụ thể. Theo Điều 40, Luật Giáo dục sửa đổi bổ sung năm 2009: “Nội dung Giáo dục đại học phải có tính hiện đại và phát triển, đảm bảo cơ cấu hợp lý giữa kiến thức khoa học cơ bản, ngoại ngữ và công nghệ thông tin với kiến thức chuyên môn và các môn khoa học Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; kế thừa và phát huy truyền thống tốt đẹp, bản sắc văn hóa dân tộc; tương ứng với trình độ chung của khu vực và thế giới. Đào tạo trình độ cao đẳng phải đảm bảo cho sinh viên có những kiến thức khoa học cơ bản và kiến thức chuyên môn cần thiết, chú trọng rèn luyện kỹ năng cơ bản và năng lực thực hiện công tác chuyên môn. Đào tạo trình độ đại học phải đảm bảo cho sinh viên có những kiến thức khoa học cơ bản và kiến thức chuyên môn tương đối hoàn chỉnh, chú trọng rèn luyện kỹ năng cơ bản và năng lực thực hiện công tác chuyên môn; có phương pháp làm việc khoa học; có năng lực vận dụng lý thuyết vào công tác chuyên môn” [68].

Quản lý thiết kế nội dung chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu nhân lực đảm bảo xác định được [40], [47]: các *nội dung theo các chủ đề* cần có để hình thành khung năng lực đầu ra cần có cho sinh viên; tiếp theo là thiết kế các *hoạt động giảng dạy và đặc biệt là các hoạt động học tập* để thực hiện các nội dung học tập nhằm hình thành các năng lực cần có cho sinh viên; và cuối cùng là *đánh giá và phản hồi thông tin*. Các thành tố này của chương trình đào tạo cần có liên hệ mật thiết và hỗ trợ lẫn nhau một cách nhất quán để đạt tới khung năng lực đầu ra cần có cho sinh viên.

Quản lý thiết kế nội dung chương trình đào tạo hàm ý các trường đại học phải tổ chức xây dựng chương trình đào tạo cho các ngành và chuyên ngành đào tạo của trường mình trên cơ sở nội dung dạy học và chương trình tối thiểu do Bộ GD&ĐT quy định. Chương trình đào tạo phản ánh mục tiêu đào tạo cụ thể của nhà trường, đồng thời hướng đến đáp ứng các nhu cầu về chất lượng nguồn nhân lực của xã hội. Chương trình đào tạo phải đảm bảo tính mềm dẻo, được cập nhật thường xuyên. Quản lý chương trình đào tạo

hướng đến mục tiêu đảm bảo các chương trình được thiết kế và thực hiện trọn vẹn với chất lượng và hiệu quả cao nhất trong điều kiện cụ thể của từng trường.

Vì vậy, việc tổ chức thiết kế chương trình đào tạo phải đảm bảo có sự tham gia của các giảng viên, cán bộ quản lý, đại diện của các tổ chức, hội nghề nghiệp và các nhà tuyển dụng lao động theo quy định. Chương trình đào tạo phải có mục tiêu rõ ràng, cụ thể, cấu trúc hợp lý, được thiết kế một cách hệ thống, đáp ứng yêu cầu về chuẩn kiến thức, kỹ năng, thái độ của đào tạo trình độ đại học và đáp ứng linh hoạt nhu cầu nhân lực của ngành giáo dục. Chương trình đào tạo phải được định kỳ bổ sung, điều chỉnh dựa trên cơ sở tham khảo các chương trình tiên tiến quốc tế, các ý kiến phản hồi từ phía các nhà tuyển dụng lao động, người tốt nghiệp, các tổ chức giáo dục và các tổ chức khác nhằm đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực phát triển giáo dục của địa phương hoặc cả nước.

c) Phương pháp đào tạo

Đây là cách thức tổ chức chương trình đào tạo để nhà trường, giảng viên và SV tác động lẫn nhau để làm chuyển biến nhân cách của SV theo mục tiêu và nội dung đào tạo đã xác định. Phương pháp đào tạo bao gồm các phương pháp giảng dạy - học tập ở các môn học cụ thể và phương pháp giáo dục, rèn luyện SV về mặt phẩm chất đạo đức. Phương tiện đào tạo cùng với phương pháp đào tạo là những yếu tố quan trọng nhất mà giảng viên và SV sử dụng để tác động lên quá trình hình thành nhân cách của SV.

d) Hình thức đào tạo

Với những đòi hỏi mới về nhu cầu nhân lực lao động kỹ thuật có trình độ cao đẳng/đại học với quy mô lớn và đa dạng. Giáo dục đại học chuyển từ nền giáo dục tinh hoa sang giáo dục đại chúng với quan niệm đề cao vai trò chủ động của SV trong quá trình đào tạo, nên cần mềm hóa, phân hóa chương trình đào tạo cho phù hợp với nhu cầu và khả năng của SV. Một trong hình thức đào tạo phù hợp hiện nay là đào tạo theo hệ thống tín chỉ và được áp

dụng rộng rãi hầu như trong mọi trường Đại học Hoa Kỳ, nhiều quốc gia trên thế giới và cho đến nay Việt Nam cũng đã áp dụng rộng rãi hình thức đào tạo này trong nhiều trường đại học.

1.4.1.3. Tổ chức thực hiện chương trình đào tạo dựa trên năng lực đầu ra

Mục tiêu chính của thiết kế và đặc biệt là tổ chức thực hiện chương trình đào tạo ở đây là nhằm đạt tới các năng lực cần có cho sinh viên. Vì vậy, đòi hỏi việc tổ chức thực hiện chương trình đào tạo phải: tạo cơ hội để sinh viên có thể gắn lý thuyết với thực hành các năng lực đầu ra cần có, tức là các hoạt động học tập liên quan phải được coi là trọng tâm, ví dụ như chất lượng của tư duy phê phán được phát triển thông qua khuyến khích và yêu cầu sinh viên tham dự vào các tranh luận phân tích là các chủ đề chính...

Cần lưu ý ở đây là dạy cái gì không chỉ là vấn đề đảm bảo thực hiện đủ các nội dung thích hợp cho một chủ đề nào đó của chương trình đào tạo, mà quan trọng hơn còn phải luôn hướng tới hình thành các năng lực đầu ra cần có cho sinh viên.

Thực tế, các nghiên cứu gần đây đều khẳng định: cơ chế để hình thành và nuôi dưỡng việc rèn luyện các năng lực đầu ra cần có cho sinh viên đòi hỏi phải *thiết lập môi trường giảng dạy và học tập tích cực*, tập trung vào các thành tố *tổ chức giảng dạy, mối quan hệ giữa sinh viên với nhau, quan hệ giữa giảng viên - sinh viên, và quan hệ giữa trường đại học với người sử dụng lao động* [23], [86].

a) *Tổ chức giảng dạy* liên quan đến các biến số: tổ chức học tập tích cực, giảng dạy dễ hiểu và tính nhất quán của chương trình đào tạo:

- *Tổ chức học tập tích cực* là biến số quan trọng nhất để phát triển năng lực, vì năng lực sẽ không được rèn luyện khi chỉ ngồi nghe bài giảng một cách thụ động và nó chỉ xảy ra khi sinh viên được yêu cầu thực hiện vận dụng cái gì đó vào thực tiễn thông qua cách tổ chức thảo luận theo đội/nhóm, đặc biệt quan trọng cho phát triển năng lực tư duy phê phán và giải quyết vấn đề.

Tổ chức hoạt động trình bày kết quả của sinh viên cũng cần được khuyến khích để phát triển năng lực nghiên cứu, trình bày và thảo luận.

Để phát triển năng lực tự học cần sử dụng cách tiếp cận lấy người học làm trọng tâm khi tổ chức giảng dạy để phát huy tính cực của sinh viên và giảng viên trở thành người hướng dẫn hơn là người thuyết trình; và yêu cầu sinh viên tự mình khám phá kiến thức và thông tin thông qua giao đọc tài liệu liên quan, thay vì chỉ cung cấp hết những gì họ cần. Lựa chọn và tổ chức các hoạt động học tập phù hợp đòi hỏi cả giảng viên và sinh viên phải phối hợp chặt chẽ với nhau như trong một dàn nhạc.

- Đi đôi với học tập tích cực đòi hỏi *giảng viên giúp sinh viên hiểu sâu sắc chủ đề giảng dạy*, bởi vì năng lực chỉ hình thành khi sinh viên hiểu rõ lý luận rồi sau đó mới vận dụng được vào thực tiễn. Cần lưu ý: thuật ngữ “hiểu” ở đây có nghĩa là phải tổ chức giảng dạy như thế nào để sinh viên biết liên hệ và vận dụng được vào thực tiễn cuộc sống, chứ không đơn thuần chỉ là nắm được lý thuyết. Để làm được như vậy đòi hỏi giảng viên cần phải biết cách tổ chức thảo luận, giúp sinh viên tự đặt câu hỏi và hướng dẫn họ tự trả lời, chứ không chỉ trình bày mọi thứ rồi để sinh viên tự khám phá.

- *Nhất quán của chương trình đào tạo* cũng là biến số quan trọng để phát triển các năng lực đầu ra cần có, vì vậy, một trong các mục tiêu quan trọng khi quản lý thiết kế chương trình cần nhằm phát triển các năng lực này, thông qua dành thời lượng thích hợp cho nội dung rèn luyện từng loại năng lực.

b) *Quan hệ giữa sinh viên với nhau* là biến số quan trọng khác của môi trường giảng dạy và học tập tích cực, bao gồm: quan hệ với sinh viên khác và học tập hợp tác. Năng lực làm việc với người khác chính là các năng lực giao tiếp và năng lực quan hệ giữa cá nhân với nhau, tức là khả năng giao tiếp các ý tưởng của mình với người khác và dẫn dắt các đàm thoại/thảo luận một cách hiệu quả.

Các năng lực trên rất cần thiết cho làm việc theo đội/nhóm. Tương tự, các năng lực này chỉ có thể phát triển qua tổ chức học tập thực tiễn cho sinh viên. Các năng lực giao tiếp được rèn luyện khi sinh viên trình bày kết quả và dẫn dắt thảo luận. Các năng lực quan hệ cá nhân với nhau sẽ được hình thành khi sinh viên làm việc với nhau theo đội/nhóm. Vì vậy, tổ chức thiết kế và thực hiện chương trình đào tạo cần cung cấp các cơ hội rèn luyện từng loại năng lực phù hợp cho sinh viên.

c) Quan hệ giữa giảng viên và sinh viên [94] là thành tố trung gian hỗ trợ cho cả giảng dạy và quan hệ giảng viên và sinh viên. Thành tố này không trực tiếp ảnh hưởng tới phát triển các năng lực cho sinh viên, nhưng cũng đóng vai trò quan trọng vì nó tác động gián tiếp tới hai thành tố trên.

Quan hệ tốt và tương tác mạnh giữa giảng viên và sinh viên cần được thiết lập để hỗ trợ cho hai thành tố trên. Phong cách giảng dạy tạo điều kiện thuận lợi được miêu tả ở trên chỉ có thể hình thành và thực hiện khi có mối quan hệ tốt giữa giảng viên và sinh viên. Phát triển quan hệ gần gũi còn tạo điều kiện thuận lợi để giảng viên đòi hỏi sinh viên tham dự tích cực vào thảo luận. Quan hệ giảng viên và sinh viên tích cực còn giúp gắn kết sinh viên với nhau trong nhóm/đội và dẫn tới các quan hệ tích cực giữa sinh viên với nhau.

Thực tế, giảng viên đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao các quan hệ giữa sinh viên với nhau và trong thiết kế các hoạt động học tập để tạo cơ hội rèn luyện năng lực học tập hợp tác cho sinh viên.

1.4.1.4. Đánh giá dựa trên năng lực đầu ra và phản hồi thông tin

a) Đánh giá là thành tố quan trọng của mô hình đào tạo của trường đại học đáp ứng yêu cầu phát triển nhân lực dựa vào khung năng lực đầu ra. Để đạt tới các năng lực đầu ra cần có thì tất cả các thành tố của mô hình chương trình đào tạo cần gắn kết và nhất quán với nhau nhằm hình thành và phát triển các năng lực đầu ra cần có cho sinh viên.

Đánh giá là cơ sở nền tảng của các thành tố còn lại (khung năng lực đầu ra cần có, nội dung chương trình đào tạo, tổ chức thực hiện chương trình)

của mô hình chương trình đào tạo và có tác động trực tiếp đến khung năng lực đầu ra cần có.

Cách tiếp cận học tập mà sinh viên sử dụng phải nhất quán với cách tiếp cận hay các yêu cầu mà đánh giá đòi hỏi, nên nếu sinh viên phát triển được các năng lực cần có thông qua rèn luyện thì các yêu cầu của đánh giá là đòi hỏi họ phải có năng lực để hoàn thành các bài tập thực tiễn. Điều đó có nghĩa là đánh giá cần nhất quán với các mục tiêu hướng tới học tập tích cực và giảng dạy dễ hiểu như đã trình bày ở trên. Cũng cần tương thích giữa đánh giá và cách tiếp cận giảng dạy trong lớp học.

Vì vậy, đánh giá cần được thiết kế cẩn thận để khuyến khích kiểu học tập mong muốn. Sinh viên sẽ rèn luyện kiểu học tập mà họ hiểu từ các yêu cầu của đánh giá.

Để đạt tới nhất quán giữa khung năng lực đầu ra cần có và đánh giá cũng cần có các kiểu đánh giá đa dạng khác nhau. Mỗi môn học, học phần có các mục tiêu khác nhau nên không thể chỉ sử dụng một kiểu đánh giá cho tất cả các mục tiêu này. Tương tự, các hoạt động học tập nhằm đạt tới các mục tiêu hình thành các năng lực khác nhau, vì vậy, cũng cần các kiểu đánh giá khác nhau cho phù hợp. Đó là cách để đạt tới nhất quán giữa các thành tố của mô hình chương trình đào tạo.

b) Phản hồi thông tin [40], [64] là trọng tâm của mô hình phát triển và quản lý phát triển chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu nhân lực. Phản hồi thông tin từ sinh viên có thể giúp phát triển và điều chỉnh từng thành tố của mô hình phát triển chương trình. Giảng viên sẽ nhận ra cách để cải tiến bài giảng của mình được tốt hơn và phù hợp với sinh viên hơn. Các kế hoạch đào tạo cũng được điều chỉnh dựa vào thông tin phản hồi của sinh viên.

Vì vậy, trường đại học nói chung và giảng viên nói riêng cần luôn tìm kiếm tư vấn từ thông tin phản hồi để cải tiến công việc của mình. Nhu cầu của sinh viên cũng thay đổi nên việc thích nghi là cần thiết.

Ngoài ra, còn cần giám sát, kiểm tra, đánh giá việc thực hiện chương trình đào tạo nhằm xem xét các hoạt động của cá nhân, tổ chức trong nhà trường có đảm đương được nhiệm vụ đề ra hay không để điều chỉnh quản lý cho phù hợp.

Giám sát, kiểm tra kịp thời, đúng lúc đến hành vi cá nhân, tổ chức sẽ nâng cao tinh thần trách nhiệm, động viên, khuyến khích tích cực, sáng tạo của họ trong quá trình thực hiện nhiệm vụ được giao, đồng thời phát hiện những điểm chưa được đề uốn nắn sửa chữa kịp thời.

Bản thiết kế chương trình cần được tổ chức thử nghiệm và đánh giá tính hợp lý và tính khả thi của chương trình. Các tiêu chí đánh giá chương trình tập trung ở các điểm sau [18], [43]:

- Tính *định hướng mục tiêu*: Xác định rõ mục tiêu đào tạo, cấu trúc và nội dung chương trình được lựa chọn và sắp xếp hợp lý, phù hợp với các loại hình và trình độ đào tạo theo các bậc học và phương thức đào tạo để đạt được mục tiêu đào tạo mong muốn hay dự kiến.

- Tính *hệ thống*: Cấu trúc và nội dung chương trình được lựa chọn và sắp xếp có hệ thống đảm bảo trình tự, logic và mối liên hệ, gắn kết lẫn nhau, cân đối trong các thành phần, yếu tố của chương trình giữa lý thuyết, thực hành, giữa các phần, các môn học... đảm bảo chương trình là một chỉnh thể thống nhất, một bản thiết kế tổng thể quá trình đào tạo có trọng tâm, trọng điểm.

- Tính *hiện đại*: Chương trình được thiết kế trên cơ sở tiếp cận với các quan điểm mới hiện đại về phát triển chương trình giáo dục. Nội dung chương trình cập nhật với hệ thống tri thức mới, hiện đại của khoa học - công nghệ và thực tiễn đời sống văn hóa - xã hội, lao động nghề nghiệp....

- Tính *hiệu quả*: Chương trình là một nhân tố quan trọng góp phần thực hiện mục tiêu đào tạo và chất lượng, hiệu quả của khóa đào tạo thông qua kết quả đào tạo.

- Tính *khả thi*: Chương trình có khả năng thực hiện trong các điều kiện và môi trường thực tế của cơ sở đào tạo.

Tóm lại, quản lý phát triển khung năng lực đầu ra cần có, quản lý thiết kế, tổ chức thực hiện chương trình đào tạo và đánh giá kết quả đạt được đòi hỏi phải lôi cuốn tham dự của tất cả các bên liên quan tham gia vào quá trình thiết kế từng thành tố của chương trình đào tạo. Thực tế, để quản lý xác định và thực hiện thành công khung năng lực đầu ra của sinh viên tốt nghiệp cần có cũng như chương trình đào tạo dựa trên khung năng lực này để đáp ứng được yêu cầu phát triển nhân lực của người sử dụng lao động, đòi hỏi trường đại học phải:

- Thiết lập được cấu trúc tổ chức phù hợp, như: hội đồng trường, hội đồng phối hợp phát triển chương trình đào tạo giữa trường đại học và người sử dụng lao động, doanh nghiệp...;

- Phát triển và thực hiện các chính sách liên quan, như: chính sách lôi cuốn và quy định trách nhiệm tham gia đào tạo của người sử dụng lao động, doanh nghiệp và cộng đồng..., để lôi cuốn tham dự của tất cả các bên liên quan tham gia vào quá trình phát triển khung năng lực đầu ra cần có.

1.4.2. Quản lý sinh viên

Sinh viên là yếu tố trung tâm của quá trình đào tạo, là sản phẩm của đào tạo hay đầu ra của quá trình đào tạo, đầu ra này phải đáp ứng được yêu cầu nhân lực của người sử dụng lao động, doanh nghiệp và tiếp theo là sự phát triển kinh tế và xã hội của địa phương, quốc gia...

1.4.2.1. Quản lý công tác tuyển sinh

Đây là khâu quan trọng đảm bảo công tác đào tạo thực hiện tốt các qui định về chỉ tiêu, tiêu chuẩn, đối tượng đào tạo làm cơ sở cho các khâu tiếp theo đạt hiệu quả. Công tác tuyển sinh của trường đại học phải được tiến hành một cách nghiêm túc, chặt chẽ theo đúng quy định về tuyển sinh của Bộ GD&ĐT.

Quản lý công tác tuyển sinh hết sức đa dạng, cần quản lý cho phù hợp với từng khóa học cụ thể tùy thuộc vào sự lựa chọn hình thức và phương thức đào tạo mới đáp ứng được yêu cầu về tuyển sinh.

Quản lý công tác tuyển sinh nhằm mục đích tuyển đủ số lượng theo cơ cấu ngành nghề và chất lượng tuyển sinh đầu vào phù hợp với năng lực của cá nhân người học, năng lực đào tạo của trường đại học và đáp ứng yêu cầu sử dụng sinh viên tốt nghiệp của người sử dụng lao động, doanh nghiệp và thị trường lao động.

Số lượng sinh viên cần tuyển theo cơ cấu ngành nghề chủ yếu được xác định dựa trên so sánh yêu cầu về số lượng nhân lực theo ngành/ngành của thị trường lao động cần có so với năng lực đào tạo của nhà trường.

Nhưng quan trọng hơn là tiêu chí tuyển sinh phải được xây dựng dựa trên khung năng lực đầu ra cần có và được chi tiết thành các tiêu chí cụ thể theo trình độ đầu vào dựa trên cấu trúc nội dung chương trình đào tạo theo tiếp cận đã được thiết kế ở trên. Dựa vào các tiêu chí này, trường đại học phối hợp với các bên liên quan để lập kế hoạch và chỉ đạo thực hiện công tác tư vấn, hướng nghiệp và tuyển sinh.

1.4.2.2. Quản lý quá trình học tập và rèn luyện của sinh viên

Quản lý hoạt động học tập và rèn luyện của SV là quản lý việc thực hiện các nhiệm vụ của SV trong quá trình giáo dục và đào tạo.

Theo dõi, tìm hiểu để nắm bắt được những biểu hiện tích cực và tiêu cực trong quá trình thực hiện nhiệm vụ học tập, rèn luyện cũng như biến đổi nhân cách của SV. Khuyến khích SV phát huy các yếu tố tích cực, khắc phục các yếu tố tiêu cực, phấn đấu vươn lên đạt kết quả học tập ngày càng cao. Việc thực hiện các nội quy, qui định của trường và các cấp có liên quan của sinh viên. Việc tham gia các hoạt động ngoại khóa, thể dục thể thao, văn nghệ, hoạt động đoàn thể của SV.

Những nội dung quản lý hoạt động học của sinh viên bao gồm: đảm bảo sinh viên thực hiện đầy đủ, chính xác quy chế học tập và rèn luyện; đổi mới phương pháp học tập; xây dựng phương pháp tự kiểm tra, tự đánh giá phù hợp; xây dựng mục tiêu và kế hoạch học tập cá nhân. Nội dung then chốt trong quản lý hoạt động học của sinh viên là đổi mới phương pháp học tập,

ngiên cứu của sinh viên. Sinh viên phải có phương pháp và kỹ năng tự học ngay trên lớp thông qua việc bộc lộ khả năng diễn đạt, phân tích, tổng hợp, khái quát, trừu tượng hoá vấn đề, tóm tắt, hệ thống hoá tài liệu.

1.4.2.3. Quản lý sinh viên tốt nghiệp

Để phát triển chương trình đào tạo mà trọng tâm là kết quả đào tạo, phải thường xuyên đánh giá chất lượng đầu ra của người học sau khi tốt nghiệp thông qua các kênh thông tin phản hồi từ cá nhân và các đơn vị sử dụng sinh viên tốt nghiệp của nhà trường.

Quá trình đào tạo theo nhu cầu đã được đáp ứng đến đâu, còn những hạn chế gì, từ đó nhà trường kịp thời có sự điều chỉnh và sửa đổi trên cơ sở đánh giá chương trình đào tạo thường xuyên. Thông qua quản lý sinh viên tốt nghiệp hay quản lý đầu ra để nắm bắt được thông tin về sản phẩm đào tạo của trường mình và cải tiến hoạt động đào tạo phù hợp với yêu cầu phát triển của xã hội.

1.4.3. Quản lý đội ngũ giảng viên

Giảng viên đại học có nhiệm vụ trang bị cho sinh viên những tri thức khoa học hiện đại, kỹ năng, kỹ xảo về một lĩnh vực khoa học nhất định; phát triển trí tuệ và năng lực hoạt động trí tuệ, tư duy sáng tạo, trang bị phương pháp luận, phương pháp nghiên cứu khoa học và phương pháp tự học, tiếp thu cái mới, hình thành thế giới quan khoa học, các chuẩn mực xã hội và các phẩm chất đạo đức nghề nghiệp

Trong lĩnh vực chuyên môn, ngoài giảng dạy, giảng viên còn làm nhiệm vụ nghiên cứu khoa học, phản biện cho các tạp chí khoa học, tham dự và tổ chức các hội thảo khoa học. Đối với cộng đồng, giảng viên trong vai trò của một chuyên gia cũng thực hiện các dịch vụ như tư vấn, cung cấp thông tin, viết báo, áp dụng các kiến thức khoa học vào đời sống cộng đồng, truyền bá kiến thức khoa học và nâng cao dân trí... Ngoài ra, trong bối cảnh đổi mới giáo dục đại học hiện nay, giảng viên còn tham gia công tác quản lý, các công

việc hành chính, tham gia các tổ chức xã hội, tư vấn cho sinh viên, liên hệ nơi thực tập, giới thiệu việc làm cho sinh viên...

Liên quan đến giảng viên, quản lý đào tạo đáp ứng yêu cầu nhân lực của trường đại học chủ yếu liên quan đến quản lý đội ngũ giảng viên và quản lý hoạt động giảng dạy của giảng viên. Tuy nhiên, quản lý giảng dạy của giảng viên đã được phân tích và trình bày trong nội dung quản lý chương trình đào tạo ở trên, vì vậy, ở đây tập trung vào trình bày và phân tích quản lý đội ngũ giảng viên.

Khái quát, *quản lý đội ngũ giảng viên* bao gồm qui hoạch và thực hiện qui hoạch đội ngũ giảng viên mà trường đại học đang và sẽ cần có để thực hiện sứ mạng và tầm nhìn của mình trong tương lai. *Qui hoạch đội ngũ giảng viên* nhằm xác định số lượng, chất lượng (khung năng lực hay chuẩn của đội ngũ giảng viên) và cơ cấu giảng viên đáp ứng các chương trình đào tạo theo ngành nghề mà trường đại học đang và sẽ thực hiện theo chiến lược phát triển của nhà trường.

Thực hiện qui hoạch phát triển đội ngũ giảng viên bao gồm: tuyển dụng và sử dụng, quản lý thực hiện, chính sách đãi ngộ và phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên dựa trên khung năng lực cần có của đội ngũ giảng viên để thực hiện thành công chiến lược phát triển nhà trường.

1.4.3.1. Khung năng lực của đội ngũ giảng viên

Đội ngũ giảng viên là yếu tố chủ đạo của quá trình đào tạo, đội ngũ này phải có đủ số lượng, năng lực dạy học và trình độ chuyên môn tiếp cận được với những kỹ thuật và công nghệ hiện đại. Giảng viên luôn luôn phải nâng cao trình độ chuyên môn, thái độ nghề nghiệp, từng bước chuẩn hóa, hoặc nâng chuẩn giảng viên theo quy chế giảng viên đã qui định.

Do vậy, đòi hỏi giảng viên trước hết phải có phẩm chất, năng lực của một nhà giáo, có nhân cách tốt, bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức lối sống trong sáng, lành mạnh, yêu nghề, yêu thương học trò, công bằng, tôn trọng

nhân cách của người học. Đồng thời, giảng viên phải có năng lực chuyên môn tốt, có kiến thức chuyên sâu, làm chủ được tri thức, ham hiểu biết tri thức mới và không ngừng tìm tòi, học hỏi nâng cao trình độ, kỹ năng. Bên cạnh đó, giảng viên phải nắm vững kiến thức và kỹ năng về dạy và học, có phương pháp luận, kỹ thuật dạy và học nói chung và trong từng chuyên ngành cụ thể.

Thực tế, có nhiều cách phân loại khác nhau, tuy nhiên, khung năng lực của đội ngũ giảng viên có thể phân loại theo 03 chức năng chính của giảng viên: đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng; hoặc dựa trên các hành vi hay hoạt động của giảng viên, bao gồm: Lập kế hoạch (liên quan đến các hoạt động tương tác với sinh viên trong quá trình giảng dạy), quản lý (liên quan đến việc giảng viên kiểm soát hành vi của sinh viên), giảng dạy (liên quan đến hoạt động hướng dẫn và dẫn dắt sinh viên học tập) và nghiên cứu khoa học[37], [40], [54].

Thực tế, cho dù cách phân loại nào thì khung năng lực của đội ngũ giảng viên thường được phân loại thành 02 nhóm năng lực chính [39]: (1) Nhóm *năng lực về hành vi* và còn được gọi là nhóm *kỹ năng mềm*; và (2) Nhóm *năng lực kỹ thuật* hay *năng lực chuyên môn* và còn được biết đến như nhóm *kỹ năng cứng*. Tuy nhiên, do năng lực chuyên môn thường được hình thành thông qua đào tạo, bồi dưỡng và quá trình làm việc, nên các nghiên cứu gần đây khi đề cập đến khung năng lực của đội ngũ giảng viên thường chủ yếu tập trung đến nhóm năng lực hành vi.

Nhóm năng lực hành vi xác định kiểu hành vi cần có để thực hiện đem lại các kết quả như mong đợi. Chúng liên quan đến chất lượng, động cơ, kinh nghiệm và các đặc điểm hành vi của cá nhân. Thực tế, *khung năng lực về hành vi* thường bao gồm: năng lực làm việc theo đội/nhóm, năng lực giao tiếp, năng lực lãnh đạo và ra quyết định, năng lực định hướng kết quả, năng lực giải quyết vấn đề, năng lực định hướng thay đổi, năng lực sáng tạo, năng lực tự phát triển...

1.4.3.2. Thực hiện qui hoạch phát triển đội ngũ giảng viên dựa trên năng lực

Khung năng lực đóng một vai trò quan trọng và thường được sử dụng như nền tảng để thực hiện qui hoạch phát triển đội ngũ giảng viên [12], [26], [40]:

a) Tuyển dụng và sử dụng giảng viên dựa vào năng lực. Tuyển dụng nhằm so sánh khả năng của ứng viên với các yêu cầu về năng lực cần có của vị trí giảng viên cần tuyển dụng; và tương tự, sử dụng giảng viên dựa vào năng lực liên quan đến phân bổ/bố trí giảng viên vào vị trí công việc phù hợp giữa năng lực của cá nhân giảng viên với vị trí đảm nhận.

Khung năng lực giảng viên cung cấp bức tranh đầy đủ về cái gì cần có để thực hiện công việc và vì vậy, xác định được các đặc tính/yêu cầu mà ứng viên hoặc giảng viên cần có để được tuyển dụng hoặc bổ nhiệm để hoàn thành tốt công việc.

b) Quản lý thực hiện của giảng viên dựa vào năng lực. Thực hiện của giảng viên được đánh giá theo các yêu cầu về năng lực cũng như mục tiêu công việc. Cần nhấn mạnh là thực hiện không chỉ được xem là thực hiện “cái gì” (các mục tiêu) mà giảng viên cần đạt tới, mà còn cần xem xét cả việc thực hiện công việc “như thế nào” (chứng minh đủ các năng lực cần có). Thực tế, nhiều trường đại học sử dụng các mô hình dựa vào năng lực như là trọng tâm để phát triển đội ngũ giảng viên của mình. Mục tiêu ở đây là để đánh giá các mặt mạnh và yếu của từng giảng viên để xác định các mục tiêu cần phát triển hiện tại và tương lai. Năng lực được coi như một công cụ đo/đánh giá để xác định các nhân tố hành vi phù hợp với thực hiện công việc. Quá trình quản lý thực hiện của giảng viên trở nên hiệu quả hơn khi giảng viên được đánh giá cả theo các mục tiêu (cái gì) và hành vi thực hiện (như thế nào). Mô hình kết hợp này giúp không chỉ kiểm soát hay đo/đánh giá giảng viên thực hiện “cái gì” của công việc mà còn được thực hiện “như thế nào”.

Tiếp theo, để tạo động lực làm việc và duy trì được đội ngũ giảng viên giỏi đòi hỏi trường đại học phải có *chính sách chi trả thù lao cho giảng viên dựa*

vào *năng lực* để cho phép kết nối giữa đánh giá năng lực và chi trả thù lao và các lợi ích. Thực tế, mô hình chi trả thù lao hiện nay của trường đại học dựa trên kết quả thực hiện thường bỏ qua quá trình công việc được thực hiện như thế nào. Mặt khác, nhà trường có thể không đánh giá được chính xác kết quả nếu chi trả thù lao mà chỉ dựa vào khung năng lực. Vì vậy, mô hình kết hợp trên cho biết giảng viên cần chứng tỏ các năng lực cả về “cái gì” cần hoàn thành và hoàn thành “như thế nào”, thì chắc chắn sẽ tạo ra công bằng và hiệu quả hơn.

c) Phát triển nghề nghiệp cho giảng viên dựa vào năng lực. Cách tiếp cận năng lực là một công cụ hiệu quả được sử dụng như các tiêu chí để phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ giảng viên. Các hệ thống lập kế hoạch phát triển nghề nghiệp dựa vào năng lực cho phép kết nối các năng lực với các hoạt động phát triển để giúp giảng viên học những cái cần thiết cho phát triển nghề nghiệp hiện tại và tương lai. Chúng còn có thể xem xét các năng lực cần có cho tất cả các vị trí công việc và thông qua so sánh với các năng lực hiện có để xác định các vị trí tiềm năng và phát triển các kế hoạch nghề nghiệp của họ.

Phân tích “lỗ hổng” năng lực còn có thể xác định các năng lực và/hay mức độ năng lực cần bổ sung và kết nối với mục tiêu học tập, đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên. Một khi khung năng lực được cấu trúc tốt sẽ giúp trường đại học không chỉ xác định được các hành vi theo các chỉ số thực hiện công việc hiệu quả, mà còn cả những gì cần đòi hỏi để thực hiện thành công chiến lược phát triển của nhà trường, cũng như phát triển và duy trì văn hóa tổ chức cần có để đạt tới các kết quả công việc tốt nhất.

1.4.4. Quản lý cơ sở vật chất và phương tiện dạy học

Các điều kiện về CSVC và phương tiện dạy học là một trong những điều kiện quan trọng đảm bảo để có thể thực hiện thành công mô hình đào tạo của trường đại học đáp ứng yêu cầu phát triển nhân lực của thị trường lao động dựa vào khung năng lực đầu ra và là một trong những yếu tố quyết định chất lượng đào tạo và cũng là điều kiện đảm bảo của một cơ sở đào tạo đặc

biệt trong đào tạo theo hướng ứng dụng theo quy chế ba công khai và điều kiện thành lập của trường đại học [5].

CSVC và PTDH phải có đầy đủ về số lượng, chủng loại và có chất lượng không lạc hậu so với các thiết bị được dùng trong sản xuất thì chất lượng đào tạo mới có thể đáp ứng được thị trường.

a) Xây dựng kế hoạch đầu tư hoàn thiện cơ sở vật chất theo hướng hiện đại hóa

Cần có kế hoạch đầu tư và trang bị hệ thống phòng dạy học tích hợp với hệ thống thiết bị đầy đủ và hiện đại để cả giảng viên và sinh viên đều có điều kiện dạy và học các năng lực theo mục tiêu đào tạo và đạt chuẩn năng lực quy định. Tiếp theo, để người học hoàn thành được các năng lực đạt chuẩn quy định thì môi trường dạy và học phải được đầu tư và thiết kế tiệm cận gần với thực tế công việc.

Xây dựng kế hoạch đầu tư, trang bị cơ sở vật chất, phương tiện dạy học về phương diện cơ cấu, số lượng và chất lượng:

- Xây dựng các lớp học lý thuyết, phòng thí nghiệm, các xưởng thực hành, thư viện và hệ thống tài liệu.
- Hiện đại hoá thiết bị, máy móc và các phương tiện dạy học
- Quản lý việc bảo quản, duy trì, sửa chữa cơ sở vật chất và phương tiện dạy học phục vụ công tác giảng dạy kịp thời.

b) Quản lý sử dụng hiệu quả CSVC và các phương tiện dạy học

- Cần sử dụng các công cụ quản lý phù hợp để quản lý quá trình đào tạo theo nhu cầu và khả năng của người học. Đặc biệt là việc lựa chọn, đăng ký số lượng môn học hay học phần/mô đun trong một học kỳ hay năm học, tiến độ học tập (tốc độ học nhanh hay chậm) của từng sinh viên... cần được tổ chức và quản lý theo hướng đơn giản, dễ dàng và đúng quy định.

Hiện nay, hầu hết các trường đại học đã sử dụng các phần mềm quản lý kết hợp với hỗ trợ từ kết nối mạng (Internet, LAN...) để tạo những công thông tin điện tử phục vụ cho quá trình “giao dịch” giữa nhà trường và người

học. Khi đó, người học có thể tự lập “kế hoạch điện tử” qua mạng để đăng ký học tập với nhà trường.

- Có cơ chế sử dụng hợp lý, tạo điều kiện để tất cả giảng viên đều được sử dụng CSVC và phương tiện dạy học hỗ trợ trong quá trình nâng cao chất lượng đào tạo.

- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho toàn bộ cán bộ giảng viên trong việc sử dụng phương tiện dạy học.

- Cán bộ quản lý thường xuyên kiểm tra và đánh giá việc sử dụng CSVC và phương tiện dạy học.

- Lập sổ theo dõi sử dụng CSVC và thiết bị.

1.4.5. Quản lý các liên kết giữa trường với doanh nghiệp

Quan hệ giữa trường đại học và người sử dụng lao động, đặc biệt là doanh nghiệp liên quan đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển các năng lực nghề nghiệp/chuyên môn cho sinh viên. Theo Nguyễn Xuân Mai, Phùng Bá Sỹ và Phạm Thị Thanh Xuân để phát triển năng lực nghề nghiệp thực tế cho sinh viên thì giữa nhà trường và doanh nghiệp nên tạo ra các cơ hội để sinh viên được tiếp cận như [62], [66], [88]:

- Thông qua các hoạt động phối hợp tổ chức các hội thảo, tập huấn, seminar tạo cơ hội để doanh nghiệp chia sẻ và tham dự vào phát triển chương trình đào tạo, cải tiến phương pháp giảng dạy;

- Trao đổi thông tin với doanh nghiệp giúp trường đại học điều chỉnh mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo...

- Doanh nghiệp là nơi lý tưởng để sinh viên đến thực tập, cung cấp chuyên gia hướng dẫn thực hành cho nhà trường, cung cấp việc làm cho người tốt nghiệp [35]... Hơn nữa, để thiết lập và thực hiện thành công mối quan hệ giữa trường đại học và người sử dụng lao động đòi hỏi phải tuân thủ cơ chế thị trường (quy luật cạnh tranh, quy luật giá trị, quy luật cung cầu...) để quản lý đào tạo của trường đại học diễn ra theo đúng quy luật khách quan, phát huy được tác động tích cực từ môi trường ngoại cảnh, tăng tính khả thi

đáp ứng tốt yêu cầu phát triển nhân lực của thị trường lao động, đảm bảo quyền lợi và lợi ích của các bên tham gia. Cân bằng lợi ích là nguyên tắc hàng đầu trong quan hệ giữa trường đại học và các bên tham gia để đảm bảo tính bền vững của mối quan hệ giữa trường đại học và các bên tham gia, đặc biệt là người sử dụng sinh viên tốt nghiệp.

Tiếp theo, cần đảm bảo quyền tự chủ, trách nhiệm của trường đại học và các bên tham gia vào quá trình quản lý đào tạo của trường đại học. Quyền tự chủ về nhân sự, tài chính, chuyên môn đào tạo của trường đại học tạo điều kiện thuận lợi để nhà trường chủ động trong việc điều chỉnh hoặc xây dựng mới chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu nhân lực của người sử dụng lao động, đặc biệt là doanh nghiệp liên quan tham gia vào quá trình quản lý đào tạo; ngược lại, bên sử dụng lao động sẽ lựa chọn nhà trường có thể mạnh, đặc biệt là có chương trình đào tạo phù hợp để tham gia đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu của mình. Tuy nhiên, cần nhấn mạnh là quyền tự chủ chỉ được đảm bảo khi các bên tham gia cam kết trách nhiệm, nghĩa vụ của mình.

Cuối cùng, vận dụng lý thuyết về phân cấp quản lý giáo dục, đòi hỏi phải phân định trách nhiệm, quyền hạn, trách nhiệm xã hội và quy trình phối hợp giữa trường đại học và bên sử dụng lao động liên quan theo định hướng: Trường đại học đóng vai trò chính tổ chức và điều phối các hoạt động liên quan đến lời cuốn và tham dự của các bên tham gia vào quy trình quản lý đào tạo và đặc biệt là người sử dụng lao động, DN cũng phải có trách nhiệm tham gia vào tất cả các giai đoạn của quy trình quản lý đào tạo đáp ứng yêu cầu phát triển nhân lực của thị trường lao động, như quá trình xây dựng tổ chức xây dựng khung năng lực đầu ra cần có, phát triển và thực hiện CTĐT theo tiếp cận năng lực, cũng như đánh giá và phản hồi thông tin...

1.5. KINH NGHIỆM QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NHÂN LỰC MỘT SỐ NƯỚC VÀ BÀI HỌC CHO VIỆT NAM

Nguồn nhân lực là yếu tố cấu thành quan trọng nhất của lực lượng sản xuất xã hội, quyết định sức mạnh của một quốc gia. VN là một quốc gia

có lợi thế về nguồn nhân lực dồi dào, cần cù, thông minh và có khả năng tiếp thu nhanh những thành tựu khoa học và công nghệ mới. Đây là nguồn lực quan trọng để chúng ta thực hiện thành công Chiến lược phát triển kinh tế và xã hội giai đoạn 2011 - 2020 mà Đại hội Đảng lần thứ XI đã thông qua [3]. Tuy nhiên, nguồn nhân lực của Việt Nam được đánh giá là chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế và xã hội và hội nhập quốc tế, chưa có những đóng góp đáng kể để tăng năng suất lao động xã hội, cải thiện năng lực cạnh tranh và thoát khỏi “bẫy thu nhập trung bình”. Để đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa nền kinh tế, Việt Nam cần phát triển nguồn nhân lực có chất lượng, trình độ chuyên môn cao, có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của khoa học và công nghệ, đảm bảo cho nền kinh tế Việt Nam phát triển theo hướng hiện đại, bền vững. Kinh nghiệm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở một số nước trên thế giới từ đó rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.

1.5.1. Kinh nghiệm của Trung Quốc

Trung Quốc [19]; [56]: với dân số hơn 1.343 tỷ người, diện tích tự nhiên 9.597 km², hiện đang là nền kinh tế lớn thứ hai thế giới. Năm 2011, chỉ số phát triển con người (HDI) của Trung Quốc là 0,687, GDP bình quân đầu người năm 2011 là 8.382 USD. Trung Quốc đặt mục tiêu trở thành nước hiện đại và phát triển. Chính phủ và nhân dân Trung Quốc, một mặt nhấn mạnh yếu tố tự lực tự cường, mặt khác không ngừng tìm tòi và áp dụng các công nghệ tiên tiến và các phương pháp quản lý tiên tiến của nước khác, trong đó phải kể đến sự nhấn mạnh về phát triển nguồn nhân lực.

Từ sau ngày chuyển sang cải cách Trung Quốc thực hiện chính sách đầu tư mạnh cho phát triển giáo dục. Ưu tiên giáo dục và đào tạo trong nước, đầu tư xây dựng, mở rộng, nâng cấp, cải tạo nội dung chương trình; ưu tiên cho việc cập nhật tri thức mới, công nghệ mới, mời chuyên gia... Bên cạnh đó, Chính phủ Trung Quốc chú trọng việc gửi lưu học sinh theo học các nước phát triển như Mỹ, Đức, Anh và Pháp. Chỉ trong 4 năm từ năm 1979 đến 1983, Trung Quốc đã gửi 11.700 sinh viên đi học ở nước ngoài, bằng

số sinh viên gửi ra nước ngoài trong 30 năm từ 1949 đến 1978. Từ năm 1979 đến 1987, hơn 40.000 sinh viên Trung Quốc ra nước ngoài học tập ở 73 nước, đồng thời cũng trong thời kỳ đó 18.000 sinh viên tốt nghiệp trở về nước làm việc. Trung Quốc một mặt vẫn gửi lưu học sinh ra nước ngoài học tập, mặt khác tiến hành cải cách nền giáo dục đại học theo các phương hướng: đa dạng hóa các cấp đào tạo và các hình thức trường lớp, giao cho các trường đại học và các trường tổng hợp nhiệm vụ lập thêm các chi nhánh đào tạo, các khóa đào tạo ngắn hạn, các khóa đặc biệt đào tạo cán bộ kỹ thuật...thành lập các trường trung học dạy nghề và tăng số lượng sinh viên các loại, tăng cường đào tạo sau đại học.

Như vậy, đến nay Trung Quốc đã trở thành nền kinh tế thứ hai thế giới, sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế đã chứng minh một hướng đi đúng trong việc phát triển nguồn nhân lực để phục vụ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đó là tăng trưởng kinh tế gắn với giáo dục và đào tạo.

Một vấn đề liên quan là mang lại sự bình đẳng cho những nhóm dân số chưa được chú ý đầy đủ trong cơ cấu sinh viên của các trường. Trung Quốc đã đạt mức 22% số người trong độ tuổi vào đại học, đang tiến đến một nền giáo dục đại chúng.

1.5.2. Kinh nghiệp của Thái Lan

Chính phủ Thái Lan [76] và các cơ quan coi trọng hệ thống thông tin và thị trường lao động trong đào tạo, chương trình đào tạo được xây dựng thông qua việc nghiên cứu nhu cầu của thị trường trong các vùng, miền, các doanh nghiệp có sử dụng lao động qua đào tạo.

Thái Lan đang đẩy mạnh thực hiện kế hoạch nhằm giúp nền giáo dục nước này có thể đào tạo ra các sinh viên đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động ASEAN. Kế hoạch mang tên Khuôn khổ đánh giá tiêu chuẩn quốc gia cả cấp đại học và cao đẳng nghề đã được thành viên các nước ASEAN thông qua. Hiệp hội các Trường dạy nghề tư nhân của Thái Lan sẽ phối hợp với các đối tác trong ASEAN để thành lập một Hội đồng GDNN. Vào đầu năm 2014. Hiệp hội này sẽ thúc đẩy việc trao đổi nhân sự và kỹ thuật và phát triển

các chuẩn kỹ năng nghề trong các Trường dạy nghề tại các nước ASEAN. Bộ Giáo dục Thái Lan đã bắt đầu có Thông tư hướng dẫn các cơ quan, ban, ngành đặt dưới sự giám sát của họ nhằm thực hiện nhiệm vụ khẩn cấp theo yêu cầu đưa Thái Lan trở thành trung tâm giáo dục quốc tế khu vực ASEAN.

1.5.3. Kinh nghiệm của Singapore

Từ khi tách khỏi Malaysia năm 1965, Singapore [76] đã thực hiện thành công nhiều giai đoạn phát triển kinh tế khác nhau, bao gồm giai đoạn công nghiệp hóa (1960 - 1970), giai đoạn tái cấu trúc nền kinh tế (1970 - 1980), và giai đoạn phát triển công nghệ cao để xây dựng nền kinh tế tri thức (từ 1990 đến nay). Singapore là quốc gia có diện tích nhỏ, dân số không đông (5,1 triệu người năm 2010), tài nguyên thiên nhiên ít, nông nghiệp chiếm tỷ trọng 0%, GDP bình quân đầu người năm 2011 là 59.711 USD. Để đạt được mục tiêu trên là kết quả của rất nhiều nỗ lực của Chính phủ Singapore. Một trong những chính sách được đánh giá cao nhất của Chính phủ Singapore là chiến lược phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao để mở rộng và phát triển khoa học và công nghệ cho nền kinh tế, từ đó đưa nền kinh tế có tốc độ tăng trưởng cao.

Giáo dục và đào tạo, vốn được đặc biệt coi trọng ở Singapore, lại tiếp tục được nhận thức như là chìa khóa để củng cố nhân lực, phát triển đất nước. Các nhà lãnh đạo Singapore quan niệm rằng: thắng trong cuộc đua về giáo dục sẽ thắng trong cuộc đua về phát triển kinh tế. Vì vậy, chính phủ Singapore đã thực hiện những bước đi trọng tâm trong giáo dục để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Chính phủ Singapore đã dành một khoản đầu tư rất lớn để phát triển giáo dục. Từ mức đầu tư khoảng 3% GDP những năm 1990 đã tăng dần lên 3,6%, 4% và dự kiến tăng lên tới 5% trong những thập niên đầu thế kỷ XXI. Mức chi cho giáo dục tài khóa 2007 - 2008 là 6,796 tỷ đô la Singapore (SGD), 2008 - 2009 là 8,22 tỷ SGD và 2009 - 2010 là 8,7 tỷ SGD. Để phát triển nguồn nhân lực phục vụ quá trình phát triển kinh tế, Singapore đã xây dựng một hệ thống trường cao đẳng nghề, trường đại học quy mô lớn và khuyến khích các công ty tham gia đào tạo

nguồn nhân lực cho đất nước. Ngoài việc đầu tư mạnh cho giáo dục và đào tạo, Singapore còn được đánh giá là một trong những quốc gia có chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao. Đặc biệt là nguồn nhân lực tài năng bài bản nhất thế giới. Quốc gia này coi việc thu hút nhân tài là chiến lược ưu tiên hàng đầu. Chính phủ Singapore đã xây dựng chính sách sử dụng người nhập cư hay còn gọi là chính sách tuyển mộ nhân tài nước ngoài như đòn bẩy về nhân khẩu để bù vào sự thiếu hụt lực lượng lao động người bản địa.

Nguồn nhân lực có kinh nghiệm và chất lượng tốt ở nước ngoài được tuyển dụng một cách tích cực và có hệ thống bổ sung cho những khu vực còn hạn chế của nguồn nhân lực trong nước. Những người này được trợ giúp để cư trú tại Singapore. Chính phủ Singapore miễn xét thị thực cho du học sinh quốc tế, không đòi hỏi phải chứng minh tài chính, chi phí học tập vừa phải, môi trường học tập hiện đại, các ngành nghề đào tạo đa dạng. Như vậy, là một quốc gia đi lên từ điểm xuất phát thấp và đạt được nhiều thành tựu ấn tượng mà cả thế giới phải thừa nhận. Có thể nói Singapore đã biến việc trọng dụng nhân tài trở thành một thương hiệu quốc gia, từ đó, tạo lực kéo người đến và giữ người ở lại phục vụ cho sự nghiệp phát triển đất nước. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Singapore được coi là hình mẫu cho các quốc gia trong khu vực cũng như trên thế giới.

Đào tạo đại học ở Singapore đáp ứng tích cực sự phát triển của quốc đảo này.

1.5.4. Kinh nghiệm của Nhật

Nhật [61], [67], [85] : là nền kinh tế đứng thứ ba thế giới, diện tích 378 ngàn km², dân số 127,8 triệu người (2011), chỉ số phát triển con người (HDI) năm 2011 là 0,901, GDP bình quân đầu người năm 2011 là 34.739 USD. Nhật là một trong những nước có sự thành công trong phát triển kinh tế với tốc độ nhanh dựa trên nguồn nhân lực kỹ thuật được đào tạo tốt, có đủ khả năng, trình độ tiếp thu, lĩnh hội kỹ thuật, công nghệ tiên tiến nhập khẩu. Có thể nói, Nhật là nước đầu tiên ở châu Á đi đầu trong phát triển nguồn nhân lực.

Xuất phát từ việc Nhật nghèo về tài nguyên thiên nhiên, lại luôn gặp thiên tai, phần lớn nguyên nhiên vật liệu lại nhập khẩu, nền kinh tế Nhật lại bị phá hủy trong Chiến tranh thế giới thứ hai, sau đại chiến thế giới thứ hai, Chính phủ Nhật ưu tiên tuyển chọn, đào tạo những người tài giỏi thích hợp cho công cuộc hiện đại hóa đất nước. Nhật đã có nhiều chính sách đào tạo trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học nhằm xóa khoảng cách về khoa học - công nghệ giữa Nhật và các nước tiên tiến khác. Chính phủ Nhật đã triển khai thực hiện triết lý phát triển: con người Nhật cộng với khoa học kỹ thuật phương Tây.

Để đảm bảo nguồn nhân lực thường xuyên cho phát triển kinh tế và xã hội, Chính phủ khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi cho việc hình thành hệ thống giáo dục và đào tạo nghề trong các công ty, doanh nghiệp. Cùng với việc tăng cường giáo dục và đào tạo (nhất là đào tạo nghề), Chính phủ có chính sách ưu đãi đối với lực lượng lao động có tay nghề cao, chuyên môn giỏi, đồng thời khích lệ hoạt động sáng tạo của người lao động luôn thích ứng với mọi điều kiện. Về sử dụng và quản lý nguồn nhân lực, Nhật thực hiện chế độ lên lương và tăng thưởng theo thâm niên.

Như vậy, phương thức đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực của Nhật là nhằm phát huy cao độ tính chủ động sáng tạo của người lao động; tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động có khả năng thích ứng nhanh với điều kiện làm việc luôn thay đổi và nhạy bén trong việc làm chủ công nghệ và các hình thức lao động mới.

1.5.5. Kinh nghiệm của Mỹ

Mỹ [13], [18], [16], [36]: là nền kinh tế lớn nhất thế giới và cũng là quốc gia có nền khoa học - công nghệ tiên tiến nhất. Năm 2012, dân số của Mỹ là 314,07 triệu người. Chỉ số phát triển con người (HDI) năm 2011 là 0,910, GDP năm 2011 là 15.094 tỷ USD, GDP bình quân đầu người năm 2011 là 48.386 USD. Để có kết quả như trên, Mỹ đã trải qua hơn 200 năm phát triển với triết lý thực dụng và phương châm “nguồn nhân lực là trung tâm của mọi phát triển”. Mỹ đã đưa ra chiến lược xây dựng nguồn

nhân lực với hai hướng chủ lực: tập trung cho đầu tư giáo dục và đào tạo và thu hút nhân tài.

Về phát triển giáo dục - đào tạo: Mỹ được xem là quốc gia không nổi bật trong giáo dục phổ thông nhưng lại là một điển hình cần được nhân rộng trong giáo dục đại học. Hệ thống giáo dục đại học của Mỹ được xây dựng với hai đặc trưng cơ bản là tính đại chúng và tính khai phóng. Với trên 314 triệu dân nhưng Mỹ có tới hơn 4.200 trường đại học. Theo kết quả đánh giá và xếp hạng các trường đại học thế giới thì Mỹ có tới 88/200 trường đại học hàng đầu thế giới, chiếm 44%. Mỹ phát triển rộng rãi hệ thống đại học thực hành và cao đẳng cộng đồng (nơi đào tạo đại trà, giải quyết số lượng), tỷ lệ là 1/30. Tức là cứ có một trường đại học nghiên cứu thì có 30 trường đại học và cao đẳng khác. Mức học phí cũng khác nhau phù hợp với mọi đối tượng, học phí trường cao đẳng cộng đồng rẻ hơn nhiều so với đại học nghiên cứu. Với hệ thống giáo dục đại học đa dạng (trường công lập, trường tư thục, trường cộng đồng ...), nước Mỹ đã đào tạo được một nguồn nhân lực chất lượng cao dồi dào, chiếm tới 40% tổng số lực lượng lao động quốc gia. Về thu hút nhân tài: Chính phủ Mỹ không chỉ chú ý đến việc đào tạo mà còn chú trọng việc thu hút và sử dụng nhân lực, đặc biệt là người tài từ các quốc gia khác. Những nhân tài kiệt xuất của nước Đức, những nhà khoa học lỗi lạc của Nga và châu Âu, những chuyên gia tầm cỡ quốc tế của Ấn Độ, Trung Quốc và nhiều quốc gia đang phát triển khác đã “hội tụ” về Mỹ. Hiện nay toàn cầu có 1,5 triệu lưu học sinh và học giả đang học tập hoặc làm công tác nghiên cứu ở nước ngoài, trong đó có 500.000 người tập trung ở Mỹ. Con số này làm cho Mỹ trở thành quốc gia của người nhập cư. Trong quá trình thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, nước Mỹ đặc biệt chú trọng thu hút đội ngũ các nhà khoa học sáng chế và đội ngũ chuyên gia trong các ngành công nghệ cao, tạo điều kiện tốt về lương, chỗ ở, điều kiện đi lại... để các chuyên gia làm việc và cống hiến.

Như vậy, nhờ có chiến lược và chính sách đúng qua hơn 200 năm phát triển, nền giáo dục Mỹ đã phát triển mạnh và là một trong những nền giáo

đục tốt nhất thế giới. Nền giáo dục này đã tạo ra một lớp công dân có trình độ học vấn cao, tay nghề vững và kỹ năng giỏi, góp phần đưa đất nước lên vị trí siêu cường về kinh tế, khoa học và công nghệ.

Với sự đa dạng, linh hoạt trong đào tạo nền đại học Mỹ đáp ứng nhu cầu nhân lực ở mọi trình độ từ trình độ cao phục vụ sáng tạo KH đến trình độ thực hành nghề nghiệp và nâng cao trình độ cho đội ngũ lao động.

1.5.6. Những bài học kinh nghiệm rút ra cho Việt Nam

Sau khi nghiên cứu về kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực ở một số quốc gia phát triển có nguồn nhân lực chất lượng cao như Mỹ, Nhật và một số như Trung Quốc, Singapore... đã đề ra được chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực phù hợp. Đặc biệt trong điều kiện đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế hiện nay với mục tiêu đến năm 2020 đưa đất nước Việt Nam cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Kinh nghiệm đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở một số nước trên sẽ giúp Việt Nam rút ra được những bài học kinh nghiệm hữu ích.

- Thực hiện mô hình giáo dục đại học đại chúng để gia tăng nguồn nhân lực chất lượng cao. Để gia tăng nhanh chóng số lượng nguồn nhân lực có chất lượng đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế và xã hội, phải thực hiện mô hình giáo dục đại học cho số đông. Trong mô hình này có sự kết hợp giữa đào tạo chuyên sâu mang tính nghiên cứu với đào tạo đại trà mang tính cộng đồng. Mô hình giáo dục này được thực hiện thông qua việc thành lập mới các trường đại học trong nước và quốc tế, đẩy mạnh việc liên kết đào tạo giữa các trường đại học trong nước và các trường nước ngoài, đặc biệt là với các nước có nền giáo dục tiên tiến. Có quy định pháp lý rõ ràng về hệ thống đại học công và đại học tư, trong đó quan niệm rõ ràng về đại học tư vị lợi và đại học tư vô vị lợi.

- Trong hệ thống giáo dục đại học một nước ngoài các bộ phận phục vụ số đông (đào tạo nhân lực, nâng cao dân trí) còn có một bộ phận nhỏ đào tạo đỉnh cao (nhân tài).

- Xây dựng mục tiêu đào tạo nhân lực trình độ đại học có năng lực thực thụ, hiểu, nắm bắt và giải quyết những vấn đề quyết định đến sự phát triển bền vững của quốc gia.

- Các trường đại học tập trung đào tạo nguồn nhân lực đủ khả năng tiếp cận công nghệ tiên tiến. Xây dựng chương trình đào tạo phù hợp với từng đối tượng nhằm phát huy năng lực, sở trường của người học, thời gian đào tạo hợp lý, nội dung chương trình mang tính thời đại, cập nhật những tri thức mới, gắn lý luận với quá trình hội nhập quốc tế đang tác động mạnh mẽ đến sự phát triển của đất nước của từng vùng.

- Đổi mới phương pháp dạy, phát huy tính chủ động, tích cực của SV, biến quá trình đào tạo thành tự đào tạo, lấy người học làm trung tâm.

- Thu hút và trọng dụng đội ngũ giảng viên có trình độ, am hiểu về thực tiễn và có khả năng giảng dạy đối với mọi đối tượng đào tạo. Tạo điều kiện tốt cho nguồn nhân lực trẻ tài năng, tạo điều kiện để lực lượng nhân lực trẻ phát huy tối đa khả năng thì họ sẽ góp phần to lớn vào quá trình phát triển vững vàng của quốc gia trong tương lai.

- Phát triển nguồn nhân lực phải dựa trên cơ sở kế thừa và phát huy giá trị văn hóa truyền thống kết hợp với việc tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại. Đây là bài học kinh nghiệm sâu sắc của nhiều nước, mà thành công nhất là Nhật, Singapore, Trung Quốc... Việt Nam có hệ giá trị văn hóa truyền thống hàng ngàn năm, trong đó nổi bật là “chủ nghĩa yêu nước Việt Nam”. Những giá trị này cần được kế thừa và phát huy trong điều kiện hội nhập quốc tế. Đồng thời, cần tiếp thu có chọn lọc những thành tựu của nền văn minh nhân loại. Lịch sử phát triển của nhân loại cho thấy không có một nước công nghiệp hóa nào đạt đến thành công mà không chú trọng phát triển nguồn nhân lực. Sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước dù hướng nội hay hướng ngoại, các quốc gia đều nhận thức rõ việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo là yếu tố quyết định, tạo nên công bằng xã hội, tăng thu nhập và tạo khả năng tăng trưởng, phát triển kinh tế bền vững.

Kết luận Chương 1

Chương 1 luận án đã tổng quan các tài liệu, các công trình khoa học về vấn đề quản lý phát triển nguồn nhân lực nói chung trong đó khái quát được quản lý đào tạo, quản lý nhà trường nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực cho thị trường trong đó có vùng ĐBSH. Luận án đã phân tích làm sáng tỏ và khẳng định một số khái niệm bổ sung thêm những lý luận về quản lý đào tạo các trường đại học. Hệ thống được những khái niệm, thuật ngữ cơ bản phù hợp với nội dung nghiên cứu, làm cơ sở để tác giả bảo vệ được các luận điểm đề ra.

Luận án đưa ra các phương pháp và cách tiếp cận phù hợp với đề tài nghiên cứu cụ thể: phương pháp luận tuân theo thuyết duy vật biện chứng, duy vật lịch sử chủ nghĩa và một số tiếp cận như tiếp cận hệ thống, tiếp cận cung-cầu, tiếp cận thị trường... làm cơ sở để nghiên cứu tổng quan, nghiên cứu lý thuyết và nghiên cứu thực tiễn.

Luận án đã tiếp cận theo khung lý thuyết CIPO kết hợp với nghiên cứu lý luận về tiếp cận cung - cầu nhân lực, luận án xây dựng khung lý luận về quản lý đào tạo của trường ĐHKTKTCN với 5 vấn đề: *Quản lý chương trình đào tạo* (quản lý mục tiêu đào tạo, quản lý nội dung đào tạo, quản lý phương pháp, quản lý hình thức đào tạo); *Quản lý sinh viên* (Quản lý tuyển sinh; quản lý quá trình học tập và rèn luyện của sinh viên, quản lý sinh viên sau đào tạo); *Quản lý giảng viên* (Quản lý trình độ chuyên môn của GV, quản lý hoạt động giảng dạy, quản lý công tác kiểm tra đánh giá kết quả học tập của GV đối với sinh viên); *Quản lý các điều kiện phục vụ cho công tác đào tạo* (hoàn thiện cơ sở vật chất theo hướng hiện đại hóa, quản lý việc sử dụng các phương tiện dạy học) và *quản lý sản phẩm liên kết với các doanh nghiệp*. Đây là những nội dung cơ bản, tập trung vào quản lý đào tạo làm nâng cao hiệu quả và chất lượng quản lý, đồng thời nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH trong giai đoạn hiện nay.

Luận án cũng đã nghiên cứu kinh nghiệm quản lý đào tạo của một số nước tiêu biểu như: Trung Quốc, Thái Lan, Singapo, Nhật, Mỹ và rút ra một số bài học có thể áp dụng cho Việt Nam trong thời gian gần đây để có thể đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH để phát huy cao nhất hiệu quả quản lý. Đây cũng là cơ sở khoa học cho việc đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp của đề tài.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG

2.1. KHÁI QUÁT VỀ VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG

2.1.1. Khái niệm về vùng đồng bằng sông Hồng và đặc điểm về địa lý - kinh tế

2.1.1.1. Khái niệm về vùng đồng bằng sông Hồng

Vùng đồng bằng sông Hồng là một vùng đất rộng lớn nằm quanh khu vực hạ lưu sông Hồng thuộc miền Bắc Việt Nam. Gần như đồng nghĩa với đồng bằng sông Hồng là vùng trung châu, khác với vùng chân núi trung du và núi cao thượng du. Không giống như vùng đồng bằng sông Cửu Long, các tỉnh trong vùng đồng bằng sông Hồng chỉ có 2 tỉnh Thái Bình và Hưng Yên là không có núi, do đó khu vực này thường được gọi là châu thổ sông Hồng (*Nguồn: vi.wikipedia.org/wiki*).

2.1.1.2. Đặc điểm về địa lý - kinh tế

Vùng Đồng bằng sông Hồng (ĐBSH) [69] bao gồm 11 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương: Hà Nội, Hải Phòng, Hải Dương, Bắc Ninh, Vĩnh Phúc, Hưng Yên, Thái Bình, Nam Định, Hà Nam, Ninh Bình và Quảng Ninh, là cửa ngõ ở phía biển Đông với thế giới và là một trong những cầu nối trực tiếp giữa hai khu vực phát triển năng động là khu vực Đông Nam Á và Đông Bắc Á. Diện tích tự nhiên là 14.862 km² (chiếm 4,5% diện tích cả nước), có dân số đông nhất so với các vùng kinh tế khác trong cả nước với 19,7 triệu người (chiếm 22,8% cả nước). Toàn vùng có khoảng 10,7 triệu lao động đang làm việc, 85% con số này ở trong độ tuổi khoảng 15-44. Mật độ dân số 1.238 người/km².

Vùng ĐBSH có dân cư đông đúc, có lịch sử phát triển lâu đời gắn với công cuộc xây dựng và bảo vệ đất nước. Bên cạnh đó, vùng có Thủ đô Hà Nội và các tỉnh, thành phố quan trọng như thành phố Hải Phòng, tỉnh Quảng

Ninh, Nam Định... đã tạo cho vùng có vị trí, vai trò quan trọng, là vùng trung tâm đầu não về chính trị, kinh tế, văn hóa và khoa học công nghệ đặc biệt của cả nước.

Với các cơ quan Trung ương, các trung tâm điều hành của nhiều tổ chức kinh tế lớn và các trung tâm, cơ sở đào tạo, nghiên cứu và triển khai lớn của quốc gia, Vùng ĐBSH đã, đang và sẽ tiếp tục giữ vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng trong sự nghiệp phát triển của cả nước.

Vùng ĐBSH có thực lực và trình độ phát triển kinh tế khá hơn so với nhiều vùng trong cả nước.

- Quy mô kinh tế đứng thứ hai (20,2 tỷ USD), chiếm 22,6% GDP của cả nước.

- Đóng góp tăng trưởng cho cả nước đứng thứ hai là 23,7%.

- Xuất khẩu khoảng 18,9 tỷ USD, đứng thứ hai, chiếm 30% của cả nước.

- Thu Ngân sách, đứng thứ hai, chiếm 30,9% tổng thu ngân sách cả nước.

- Vùng Kinh tế trọng điểm Bắc Bộ (KTTĐBB), có mức GDP/người gấp gần 1,2 lần cả nước.

Vùng ĐBSH có lợi thế về quy mô dân số, lực lượng lao động dồi dào và có tay nghề khá ở trong những ngành nghề quan trọng.

- Quy mô dân số đứng thứ hai với 19,7 triệu người (22,8% dân số cả nước), xấp xỉ bằng vùng Bắc Trung bộ, duyên hải miền Trung.

Với vị trí cửa ngõ của khu vực Đông Nam Á với Trung Quốc và các nước Đông Bắc Á, vùng ĐBSH có thủ đô Hà Nội và vùng KTTĐBB trở thành một đầu mối giao thông đi thế giới bằng tất cả các loại hình giao thông một cách dễ dàng.

Vùng ĐBSH có một hệ thống đô thị và các cơ sở tương đối mạnh

- Trục tam giác phát triển Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh và vùng KTTĐ Bắc Bộ

- Tỷ lệ phần trăm đường được dải nhựa trong vùng ĐBSH đạt 83,5%, cao nhất và gần gấp đôi tỷ lệ này của cả nước. Hệ thống giao thông được phát triển tương đối thuận lợi khi thời gian vận chuyển giảm nhiều so với trước (thời gian đi từ Hà Nội tới Hải Phòng giảm được khoảng một nửa, đi Hạ Long giảm khoảng 40%, đi Thanh Hóa - Nghệ An giảm hơn 30%,...).

- Hệ thống các khu Công nghiệp (KCN) tương đối hoàn chỉnh, kết cấu hạ tầng thông tin - truyền thông,... phát triển tốt nhất cả nước (mật độ điện thoại, mật độ internet ADSL cao nhất cả nước).

2.1.2. Hệ thống các trường đại học và đặc điểm nhân lực trình độ đại học

Hiện nay trên cả nước có 269 trường đại học và Học viện cụ thể là: 13 trường đại học thuộc một trong hai đại học quốc gia của Việt Nam ; 26 trường ĐH cấp vùng; 90 trường ĐH theo ngành dân sự; 62 trường ĐH dân lập tư thực; 24 trường ĐH công lập địa phương; 22 trường ĐH và Học viện ngành quân sự; 07 trường ĐH và Học viện ngành công an; 25 Học viện dân sự. (Nguồn: Bách khoa toàn thư mở Wikipedia).

Vùng đồng bằng sông Hồng có 112 trường đại học và Học viện (83 trường ĐH và HV tại HN và 29 trường ĐH và HV tại 10 tỉnh: Quảng Ninh, Vĩnh Phúc, Nam Định, Thái Bình, Bắc Ninh, Hà Nam, Ninh Bình, Hưng Yên, Hải Dương, Hải Phòng) (Nguồn: Những điều cần biết về tuyển sinh ĐH, CĐ 2015 - Bộ GDĐT)

Bộ Công thương có 11 trường đại học và trường ĐHKTKTCN là 01 trong 11 trường trực thuộc Bộ nói trên và Trường cũng đóng trên địa bàn vùng ĐBSH. (Nguồn: Cẩm nang các cơ sở đào tạo Bộ Công thương 2012-2013).

Khu vực ĐBSH cũng là nơi có tỷ lệ người lao động đã qua đào tạo cao nhất cả nước: chiếm 18,8% (trung bình cả nước là 14,9%). Theo đó, lao động có bằng sơ cấp chiếm 3,2%, trung cấp là 926.484 người (chiếm 6,5%), cao đẳng là 316.209 người (chiếm 2,2%) và lao động có bằng đại học trở lên là 967.316 người (chiếm tỷ lệ 6,8%) [65], [79].

Vùng ĐBSH còn tập trung số lượng các cơ sở giáo dục đại học và cao đẳng cao nhất cả nước, lên tới 140 trường (36,26% cả nước), bình quân có 14 trường cao đẳng, đại học/1 tỉnh (cao gấp 2 lần mức bình quân cả nước). Vì vậy, đội ngũ giảng viên cơ hữu, các GS, PGS, Tiến sĩ cũng tập trung đông nhất tại khu vực này[69], [79].

2.1.3. Quy hoạch phát triển kinh tế và xã hội ở đồng bằng sông Hồng

Quy hoạch là dựa trên những chủ trương, đường lối, chính sách phát triển kinh tế, xã hội của Đảng, Nhà nước, để xây dựng quy hoạch phát triển nhân lực của các tỉnh trong vùng phù hợp với phương hướng phát triển kinh tế-xã hội vùng, phù hợp với quy hoạch phát triển các ngành và lĩnh vực của cả nước theo hướng mở, có khả năng hội nhập quốc tế sâu, rộng, gắn kết chặt chẽ với các vùng trong cả nước.

Theo Quyết định số: 795/QĐ-TTg Phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển KT-XH vùng ĐBSH đến năm 2020, ngày 23 tháng 05 năm 2013 của Thủ tướng Chính phủ với những nội dung như sau [69], [70], [71], [72], [73], [74]:

- Xây dựng Vùng ĐBSH thực sự là địa bàn tiên phong của cả nước thực hiện các “đột phá chiến lược”, tái cấu trúc kinh tế, đổi mới thành công mô hình tăng trưởng, trở thành đầu tàu của cả nước về phát triển kinh tế, đảm đương vai trò to lớn đối với sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và góp phần nâng cao vị thế của Việt Nam trên trường quốc tế; bảo đảm sự gắn kết chặt chẽ giữa phát triển kinh tế với bảo đảm an sinh xã hội, giữ vững thể trận quốc phòng toàn dân, an ninh nhân dân và trật tự an toàn xã hội.

- Ưu tiên phát triển các ngành dịch vụ chất lượng cao trong các lĩnh vực vận tải, tư vấn, thiết kế, phát minh - sáng chế, tài chính - ngân hàng, viễn thông, giáo dục và đào tạo, y tế chữa bệnh chất lượng cao, thương mại, du lịch và khoa học công nghệ. Phấn đấu tốc độ tăng trưởng ngành dịch vụ thời kỳ 2011 - 2020 vào khoảng 10%/năm.

- Phát triển vùng Thủ đô Hà Nội là trung tâm chính trị, văn hóa, kinh tế và khoa học công nghệ của cả nước. Tập trung phát triển một số ngành công nghiệp, dịch vụ có thể mạnh để trở thành ngành kinh tế chủ lực thúc đẩy tăng trưởng.

- Đầu tư xây dựng một số trường đại học chất lượng cao đạt chuẩn quốc tế tại Hà Nội; phấn đấu đưa tỷ lệ số sinh viên đại học, cao đẳng đạt khoảng 5 người/100 dân vào năm 2020. Tập trung đào tạo mới và đào tạo lại trình độ cao cho các ngành công nghiệp điện tử, chế tạo máy, điện, sản xuất vật liệu, ngân hàng, du lịch, viễn thông, các ngành công nghiệp hỗ trợ.

- Bộ GD&ĐT hướng dẫn, tạo cơ chế phù hợp cho một số trường đại học và các cơ sở đào tạo trong việc hiện đại hóa cơ sở vật chất, phát triển đội ngũ giảng viên và chương trình đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

- Tập trung nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, dạy nghề, phát triển nhanh nguồn nhân lực trình độ cao đáp ứng nhu cầu của xã hội. Đẩy mạnh việc ứng dụng công nghệ cao trong các lĩnh vực sản xuất để tăng năng suất, chất lượng sản phẩm và giá trị.

- Tăng cường đầu tư cho các lĩnh vực giáo dục và đào tạo, y tế, văn hóa để nâng cao trình độ dân trí, tỷ lệ lao động được đào tạo và sức khỏe cho nhân dân, nâng cao trình độ cán bộ, công chức quản lý kinh tế; cán bộ, công chức quản lý hành chính nhà nước. Mở rộng dạy nghề, xúc tiến, hỗ trợ và giới thiệu việc làm bằng nhiều hình thức thích hợp; có chính sách đào tạo nghề cho lao động chuyển đổi sang các ngành nghề phi nông nghiệp.

- Đẩy nhanh tiến độ quy hoạch và công bố quy hoạch mạng lưới trường học các cấp (phổ thông, dạy nghề, cao đẳng, đại học); ưu tiên dành quỹ đất cho các trường ngoài công lập nhằm đẩy mạnh chủ trương xã hội hóa giáo dục và đào tạo. Hoàn chỉnh quy hoạch phát triển ngành y tế và quy hoạch đào tạo cán bộ y tế, trong đó tập trung phát triển khu y tế kỹ thuật cao; tăng cường

đầu tư cho các trung tâm y tế chuyên sâu, đào tạo nguồn nhân lực cho mạng lưới y tế cơ sở, hoạt động y tế dự phòng.

- Tập trung phát triển các khu công nghiệp, cơ sở sản xuất công nghiệp trên địa bàn các tỉnh Vĩnh Phúc, Bắc Ninh, Hải Dương, Quảng Ninh và thành phố Hải Phòng. Hạn chế phát triển công nghiệp, khu công nghiệp ở địa bàn các tỉnh có ưu thế trồng lúa góp phần đảm bảo an ninh lương thực quốc gia. Tận dụng lợi thế của khu vực trung du (đất bạc màu nhiều) và khu vực ven biển (đất xấu nhiều) để bố trí các công trình công nghiệp và dịch vụ. Hoàn thiện các khu đô thị mới đang triển khai xây dựng; từng bước điều chỉnh lại sự phát triển và phân bố các khu dân cư nông thôn theo hướng tập trung, hiện đại về hạ tầng kinh tế và xã hội.

- Phát huy thế mạnh đặc biệt của vùng đồng bằng sông Hồng là có Thủ đô Hà Nội, một đầu mối giao thương đường bộ, đường sắt, đường hàng không chủ yếu trong nước và quốc tế để mở rộng hợp tác liên vùng, trước hết là với vùng Trung du và miền núi phía Bắc, các tỉnh Bắc Trung Bộ trong phát triển và sử dụng chung kết cấu hạ tầng, giao lưu thương mại, văn hóa, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực, phát triển du lịch và hợp tác quốc tế.

- Phối hợp với các cơ quan liên quan xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích phát triển nhằm đưa Vùng đồng bằng sông Hồng thành vùng trọng điểm về giáo dục và đào tạo chất lượng cao đạt chuẩn quốc tế.

2.2. KHÁI QUÁT VỀ TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP

2.2.1. Giới thiệu chung

Trường đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp được thành lập theo quyết định số 1206/QĐ-TTg ngày 11/9/2007 của Thủ tướng Chính phủ có tên giao dịch quốc tế: University Of Economic and Technical Industries (gọi tắt là: UNETI). Đến nay Trường đổi tên giao dịch quốc tế là: University Of Economics - Technology for Industries theo quyết định số 7586/QĐ - BCT

ngày 25 tháng 8 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Công Thương quy định chức năng quyền hạn và cơ cấu tổ chức của trường đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp. Sở dĩ Trường mang tên là trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp vì Trường đào tạo cả nhóm ngành kinh tế và nhóm ngành kỹ thuật. Hiện nay, Trường có 4 cơ sở đào tạo: (1) 353 Trần Hưng Đạo - Thành phố Nam Định; (2) 456 Minh Khai - Hai Bà Trưng - Hà Nội; (3) Khu Mỹ Xá - Thành phố Nam Định; (4) Phường Lĩnh Nam - Hoàng Mai - Hà Nội.

Trường đã có 59 năm xây dựng, trưởng thành, là cơ sở đào tạo đa ngành nghề, đa bậc học, trình độ đào tạo bao gồm: đại học; cao đẳng; cao đẳng nghề; trung cấp nghề, với hình thức đào tạo là: chính quy và vừa làm vừa học và phương thức đào tạo của Trường là: tín chỉ đối với ĐH, cao đẳng và Modul môn học đối với CĐN và TCN. Trường đã đào tạo trên 100 ngàn cán bộ kinh tế, kỹ thuật có chất lượng, đáp ứng tốt nhu cầu của ngành và xã hội.

Mục tiêu của Trường là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao sát với thực tiễn, đáp ứng nhu cầu phát triển chung của vùng đồng bằng sông Hồng và đất nước thời kỳ hội nhập [2].

Hiện nay Trường có gần 1000 cán bộ quản lý và giảng viên có trình độ quản lý và trình độ chuyên môn đáp ứng phục vụ công tác đào tạo. Đây chính là yếu tố quyết định giúp cho Trường đào tạo cho đất nước, cho ngành hàng vạn sản phẩm quý, đó là đội ngũ những người thợ giỏi, những cán bộ kỹ thuật và những nhà quản lý đã và đang công tác ở nhiều nhà máy, xí nghiệp trên khắp mọi miền của Tổ quốc.

Tuy nhiên Trường cũng còn không ít những khó khăn trong công tác: Duy trì và phát huy công tác tuyển sinh; tiếp tục đổi mới nội dung chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu thị trường; Bổ sung nâng cấp cơ sở vật chất, đặc biệt là thiết bị thí nghiệm hiện đại và xây dựng đội ngũ giảng viên ngang tầm nhiệm vụ mới... Đây cũng chính là mục tiêu và phương hướng hành động mà tất cả cán bộ, giảng viên, viên chức và sinh viên Trường sẽ phải quyết tâm thực hiện trong thời gian tới.

2.2.2. Chức năng, nhiệm vụ của Trường

Trường có chức năng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực có trình độ sau đại học, đại học và các trình độ thấp hơn theo quy định của pháp luật; đồng thời là cơ sở nghiên cứu, ứng dụng, chuyển giao khoa học và công nghệ phục vụ quản lý, sản xuất - kinh doanh của ngành công thương và sự phát triển kinh tế và xã hội.

Trường thực hiện những nhiệm vụ đào tạo và nghiên cứu khoa học như sau:

- Xây dựng quy hoạch, chiến lược, kế hoạch phát triển Trường trình Bộ trưởng Bộ Công Thương quyết định và thực hiện sau khi được phê duyệt;

- Đào tạo nguồn nhân lực có trình độ sau đại học, đại học và các trình độ thấp hơn thuộc chuyên ngành chủ yếu: Công nghệ dệt - sợi; Công nghệ may và Thiết kế thời trang; Công nghệ da - giấy; Công nghệ hóa nhuộm; Công nghệ thực phẩm; Công nghệ kỹ thuật điện, điện tử; Công nghệ kỹ thuật điện tử, truyền thông; Công nghệ kỹ thuật điều khiển và tự động hóa; Công nghệ kỹ thuật cơ khí; Công nghệ kỹ thuật ô tô; Công nghệ thông tin; Kế toán; Quản trị kinh doanh; Tài chính - Ngân hàng.

- Đào tạo lại và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế - kỹ thuật chuyên ngành, công nhân kỹ thuật bậc cao đạt tiêu chuẩn quy định của Nhà nước.

- Xây dựng chương trình, giáo trình, kế hoạch giảng dạy, học tập đối với các ngành nghề được phép đào tạo theo quy định của Nhà nước.

- Tổ chức và thực hiện công tác tuyển sinh, quản lý người học, tổ chức các quá trình đào tạo, công nhận tốt nghiệp và cấp bằng tốt nghiệp theo quy định của Luật Giáo dục.

- Xây dựng, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đảm bảo đủ về số lượng, cân đối về cơ cấu, trình độ, ngành nghề theo tiêu chuẩn quy định của Nhà nước.

- Tổ chức, nghiên cứu, triển khai khoa học và công nghệ.

- Thực hiện các hoạt động dịch vụ việc làm, xuất khẩu lao động và đưa chuyên gia đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, dịch vụ khoa học- công nghệ, thực nghiệm sản xuất, sản xuất - kinh doanh phù hợp với ngành nghề đào tạo.

- Tổ chức các hoạt động thông tin, in ấn, xuất bản các ấn phẩm, tài liệu, giáo trình phục vụ công tác đào tạo và nghiên cứu khoa học theo quy định của pháp luật.

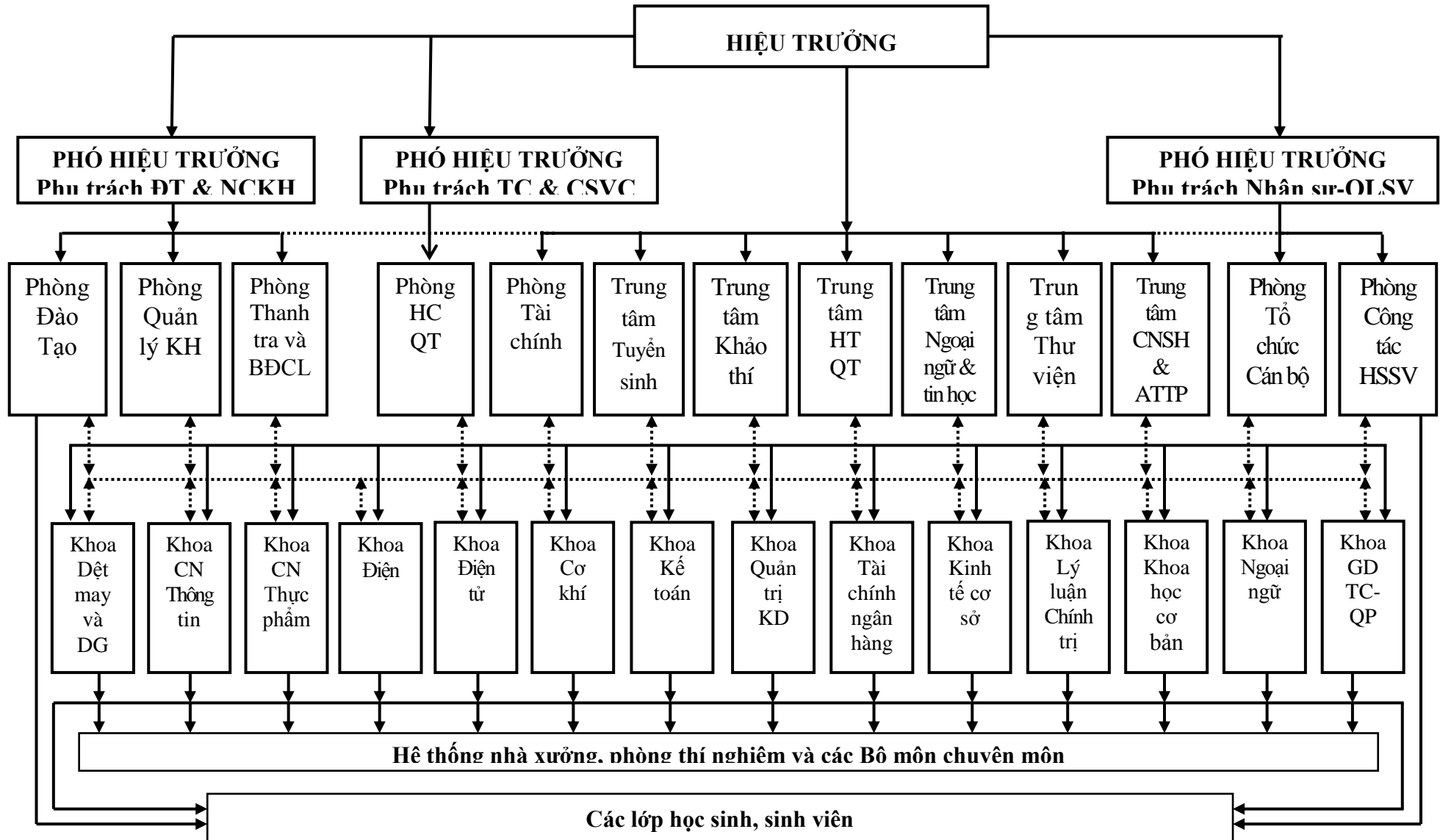
- Hợp tác quốc tế, liên kết, liên thông về đào tạo - bồi dưỡng nguồn nhân lực; nghiên cứu triển khai khoa học- công nghệ với các cơ quan, tổ chức, cá nhân trong nước và ngoài nước.

- Quản lý, sử dụng đúng mục đích cơ sở vật chất, tài sản, các nguồn vốn được Nhà nước, Bộ Công Thương giao và các các nguồn huy động khác.

2.2.3. Cơ cấu tổ chức của nhà trường

Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức bộ máy nhà trường

SƠ ĐỒ CƠ CẤU TỔ CHỨC



Ghi chú: — Liên hệ trực tiếp → Chỉ đạo trực tiếp Liên hệ gián tiếp <-----> Tương tác gián tiếp

Theo sơ đồ ở trên, cơ cấu tổ chức của Trường ĐHKTKTCN bao gồm:

- Ban giám hiệu: 01 Hiệu trưởng; 03 phó Hiệu trưởng
- Các Phòng, trung tâm bao gồm: 07 phòng và 06 trung tâm
- Các khoa chuyên môn bao gồm: 14 khoa
- Các lớp sinh viên, hệ thống nhà xưởng và phòng thí nghiệm

Về cơ bản, nhà trường có đầy đủ các phòng chức năng, trung tâm nghiên cứu, các khoa chuyên môn phục vụ đặc lực cho công tác đào tạo 14 ngành của Trường.

2.3. GIỚI THIỆU TỔ CHỨC KHẢO SÁT THỰC TRẠNG

Luận án nghiên cứu các tài liệu liên quan đến sự hình thành và phát triển của trường ĐHKTKTCN, sự phát triển của vùng đồng bằng sông Hồng. Nhằm giúp cho quá trình đánh giá một cách khách quan thực trạng công tác quản lý đào tạo của trường ĐHKTKTCN trên cơ sở khung lý thuyết được xây dựng ở chương 1, tác giả lựa chọn vấn đề và các tiêu chí cần khảo sát, lập kế hoạch khảo sát bằng hình thức phiếu hỏi, sau đó tiến hành điều tra khảo sát để thu thập số liệu, xử lý số liệu, trao đổi và tham khảo ý kiến chuyên gia am hiểu về các vấn đề luận án quan tâm, đối chiếu giữa lý luận và thực tiễn quản lý, từ đó xác định những điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức của công tác quản lý đào tạo của Trường nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng đồng bằng sông Hồng.

Khung nội dung khảo sát:

- *Phương pháp khảo sát*: tác giả tiến hành điều tra bằng bảng câu hỏi; phương pháp phỏng vấn; phương pháp quan sát.

- *Địa điểm khảo sát*: Trường ĐHKTKTCN; 07 doanh nghiệp tại các tỉnh thuộc ĐBSH (Hà Nam, Nam Định, Hải Dương, Hà Nội, Hưng Yên).

- *Đối tượng khảo sát*: Cán bộ quản lý nhà trường (18 phiếu); Cán bộ quản lý doanh nghiệp (63 phiếu); giảng viên tại trường (154 phiếu); chuyên gia (15 phiếu).

- *Kết quả khảo sát*: Tổng số phiếu phát ra là 250 phiếu, tổng số phiếu thu về 233 phiếu, tác giả sử dụng phương pháp thống kê toán học để xử lý số liệu và tổng hợp kết quả.

Ngoài ra, luận án được thu thập thêm số liệu qua các kênh thông tin của tổng cục thống kê; qua cổng thông tin điện tử ...

2.4. THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐHKTKTCN ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG

2.4.1. Quản lý chương trình đào tạo

2.4.1.1 *Quản lý phát triển khung năng lực đầu ra*

Trong những năm qua để phát triển chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực thì trường ĐHKTKTCN đã xác định *khung năng lực đầu ra cần có của sinh viên tốt nghiệp* dựa trên phân tích “khoảng cách” giữa yêu cầu xã hội (bối cảnh), người sử dụng lao động với yêu cầu đầu vào (tuyển sinh) của sinh viên đăng trên Website của Trường.

Nhưng thực tế, khung năng lực này mới chỉ đảm bảo *nhóm năng lực chuyên môn nghề nghiệp* (cứng); còn *nhóm năng lực mềm* mà sinh viên cần đạt tới sau khi tốt nghiệp, để có thể làm việc đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng lao động, doanh nghiệp (năng lực chuyên môn nghề nghiệp) và tiếp tục tự phát triển, hoàn thiện cá nhân thông qua học tập suốt đời và thành công trong xã hội (năng lực chung/mềm) thì Trường chưa chú trọng hay nói cách khác là việc phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên còn hạn chế. Tùy theo ngành/ngành khác nhau mà Trường ĐHKTKTCN xây dựng khung năng lực đầu ra của sinh viên tốt nghiệp cũng như chương trình đào tạo cho 10 ngành trình độ đại học theo quyết định ban hành chỉnh sửa CTĐT số: 568/QĐ-ĐHKTKTCN ngày 15/10/2007 của Hiệu trưởng trường Đại học Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp và được xây dựng cụ thể như sau:

- Được trình bày dưới dạng các công việc thực hành (năng lực) mà những

người hành nghề thực tế phải làm hoặc dưới dạng các hành vi về mặt nhận thức (kiến thức) và về thái độ liên quan đến nghề.

- Được công bố công khai cho người học biết trước khi nhập học.

- Chương trình đào tạo thể hiện rõ các mục tiêu thực hiện của sinh viên theo từng công đoạn của quá trình học tập. Có khả năng phân hóa việc tổ chức dạy học cho phù hợp với nhịp độ học tập của từng cá nhân, giúp sinh viên tự lựa chọn khối lượng, nhịp độ học tập theo nguyện vọng và khả năng của mình.

- Chương trình đào tạo đã có sự tích hợp giữa các khối kiến thức chung, cơ sở và chuyên ngành, tích hợp giữa kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghề (phần cứng) và kiến thức, kỹ năng mềm theo các học phần/mô đun trong chương trình. Nhưng phần kỹ năng mềm vẫn còn hạn chế và chưa được áp dụng thường xuyên.

- Nhà trường cũng đã xây dựng các học phần tự chọn, nhưng các học phần này chưa sát với thực tế, chưa thể đáp ứng ngay với những yêu cầu thay đổi của kỹ thuật, công nghệ, tổ chức sản xuất và thị trường lao động.

- Thực hiện theo chỉ thị số 296/CT-TTg ngày 27 tháng 2 năm 2010 của Thủ tướng Chính phủ và chương trình hành động của Bộ Giáo dục và Đào tạo về đổi mới quản lý giáo dục đại học giai đoạn 2010 - 2012, trường ĐHKTKTCN đã xây dựng và công bố công khai chuẩn đầu ra theo quyết định số: 373/QĐ-ĐHKTKTCN ngày 15 tháng 9 năm 2010 cho 10 ngành đào tạo đại học cụ thể: ngành Công nghệ Dệt; Công nghệ Thực phẩm; Kế toán; Quản trị Kinh doanh; Công nghệ kỹ thuật Điện; Công nghệ Thông tin; Công nghệ kỹ thuật Điện tử; Công nghệ kỹ thuật Cơ khí; Công nghệ May; Tài chính - Ngân hàng, để người học có căn cứ làm định hướng trong toàn bộ quá trình học tập và chương trình đào tạo có căn cứ bảo đảm các điều kiện cần và đủ cho đào tạo đáp ứng mục tiêu đầu ra trên Website.

Tuy nhiên, chương trình đào tạo của các ngành chưa được xây dựng dựa trên việc tổ chức phân tích nghề một cách khách quan, nghiêm ngặt, chính xác và đầy đủ.

- Bên cạnh nhóm năng lực chuyên môn nghề nghiệp được xác định theo ngành nghề hoặc nhóm ngành nghề, nhóm năng lực mềm cơ bản của sinh viên tốt nghiệp cũng được nhà trường lưu tâm như:

- Chú trọng tổ chức phát triển năng lực tự học cho sinh viên, thông qua đòi hỏi họ tự khám phá và giải quyết các vấn đề tồn tại, chứ không chỉ đơn thuần cung cấp các giải pháp vì tự học là một trong các năng lực quan trọng nhất, đặc biệt là trong bối cảnh phát triển quá nhanh của khoa học và công nghệ như hiện nay, thì sẽ có rất nhiều kiến thức mới mà sinh viên tốt nghiệp cần phải liên tục cập nhật những kỹ năng này chưa được sinh viên nhận thức đầy đủ cho nên ý thức của sinh viên vẫn còn kém, còn lệ thuộc nhiều vào Thầy, Cô giáo, không tự giác.

- Tổ chức tập huấn giảng viên vào đầu năm học mới với thời lượng là 2 tuần sinh hoạt chuyên môn để thay đổi phương pháp giảng dạy theo cách truyền thụ kiến thức một chiều hiện nay sang cách dạy tương tác giữa giảng viên và sinh viên và tổ chức phát triển chương trình làm thế nào để có đủ thời gian và cơ hội cho sinh viên thể hiện đánh giá riêng của chính mình, để nuôi dưỡng năng lực tư duy phê phán của sinh viên.

- Tổ chức các buổi tập huấn cho giảng viên về phương pháp giảng dạy tích cực vào 04 tuần, dịp nghỉ hè của sinh viên. Đây là phương pháp quan trọng người giảng viên có vai trò chủ đạo trong giao tiếp và liên quan đến năng lực quan hệ giữa các cá nhân để có thể cùng nhau làm việc hợp tác. Các năng lực này thường được hình thành qua thảo luận nhóm trong lớp học và trình bày kết quả của cá nhân sinh viên. Hơn nữa quan hệ giữa các cá nhân với nhau thường được hình thành thông qua đội/nhóm làm việc.

- Mặc dù đã có những chú trọng như trên, nhưng trường ĐHKTKTCN chưa tổ chức được để doanh nghiệp và cộng đồng tham gia giảng dạy giúp sinh viên phát triển được cách tư duy về cách giải quyết các kiểu vấn đề tồn tại liên quan đến nghề nghiệp được đào tạo, cũng như đời sống xã hội.

2.4.1.2. Quản lý thiết kế chương trình đào tạo dựa vào khung năng lực đầu ra

Quản lý chương trình đào tạo dựa trên khung năng lực đầu ra cần có của sinh viên tốt nghiệp hay chuẩn đầu ra là quản lý và tổ chức các hoạt động của quá trình đào tạo cho một khóa hoặc một loại hình đào tạo nhất định trong đó xác định rõ mục tiêu chung, các thành phần nội dung cơ bản, phương pháp đào tạo, hình thức tổ chức, kế hoạch đào tạo tổng thể, kiểm tra đánh giá kết quả đào tạo trong quá trình và kết thúc khóa đào tạo.

a) Quản lý mục tiêu đào tạo

Mục tiêu giáo dục nói chung và mục tiêu đào tạo đại học nói riêng không chỉ trang bị hệ thống kiến thức đơn thuần, hình thành kỹ năng hành nghề mà còn cần phát triển các phẩm chất trí tuệ và năng lực tư duy cũng như sự hình thành và phát triển thái độ, phẩm chất, ý thức nghề nghiệp của SV trong quá trình đào tạo [1].

Mục tiêu đào tạo của trường ĐHKTKTCN được xây dựng và được thực hiện từ việc xây dựng sứ mạng và tầm nhìn của nhà trường. Những năm vừa qua CTĐT được trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp xây dựng trên cơ sở chương trình khung do Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành theo QĐ số: 32/2007/QĐ-BGDĐT ngày 18 tháng 6 năm 2007. Mỗi chương trình khung tương ứng với một ngành đào tạo ở một trình độ đào tạo cụ thể. Mỗi chương trình có thể gắn với một ngành hoặc với một vài ngành đào tạo. Ví dụ cụ thể cho chương trình đào tạo ngành Kỹ sư Công nghệ Thực phẩm thì mục tiêu chương trình được nhà trường xây dựng như sau:

Đào tạo người học phát triển một cách toàn diện:

- Có phẩm chất chính trị, đạo đức, thái độ lao động tốt, có ý thức phục vụ nhân dân, có sức khỏe, khả năng tham gia vào các hoạt động xã hội, đáp ứng yêu cầu xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

- Sau khi tốt nghiệp, kỹ sư ngành Công nghệ thực phẩm phải nắm vững kiến thức chuyên môn, kỹ năng thực hành thành thạo, có khả năng làm việc độc

lập, sáng tạo và giải quyết các vấn đề chuyên môn trong lĩnh vực sản xuất, chế biến, bảo quản thực phẩm, cụ thể là:

Về kiến thức:

- Nắm vững kiến thức nền tảng về nhân sinh quan, thế giới quan của Chủ nghĩa Mác - Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh, về khoa học tự nhiên, khoa học xã hội, về pháp luật, ngoại ngữ và tin học.

- Nắm vững kiến thức cơ bản về cơ sở khoa học của ngành và kiến thức chuyên môn ngành đủ để tham gia làm việc tại các cơ sở sản xuất, kinh doanh, nghiên cứu, đào tạo về công nghệ chế biến, bảo quản thực phẩm với vai trò kỹ thuật viên, quản lý...

Về kỹ năng thực hành:

- Nắm vững, vận hành, quản lý các thiết bị, dụng cụ trong các dây chuyền tại các cơ sở sản xuất thực phẩm.

- Có khả năng tiếp thu, vận hành và tham gia phát triển công nghệ trong lĩnh vực sản xuất, nghiên cứu, phổ biến kiến thức về ngành Thực phẩm.

- Có khả năng vận dụng kiến thức đào tạo vào thực tế công tác và tự học tập, rèn luyện và tu dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Vị trí làm việc sau khi tốt nghiệp:

- Đảm nhiệm được công việc ở các vị trí: tổ trưởng sản xuất, cán bộ kỹ thuật, kỹ thuật viên, trưởng ca, quản đốc phân xưởng, trưởng phòng kỹ thuật, giám đốc kỹ thuật quản lý và điều hành các doanh nghiệp sản xuất, chế biến thực phẩm.

- Có thể tham gia công tác ĐT, tư vấn, phổ biến kiến thức về lĩnh vực ngành thực phẩm tại các CSĐT tạo, các trung tâm, viện nghiên cứu, cơ quan truyền thông...

Các khoa chuyên môn căn cứ kế hoạch chung xây dựng kế hoạch cho từng môn học do Khoa đảm nhận, phân công giảng viên giảng dạy đúng học phần, đúng nội dung theo năng lực của giảng viên. Các học phần khoa học lý

luận cơ bản là tiền đề để giảng dạy các môn chuyên ngành. Hội đồng khoa học của Trường duyệt và quyết định cuối cùng là cơ sở pháp lý để các khoa và cá nhân giảng viên thực hiện.

Quản lý mục tiêu đào tạo của Trường đã được thường xuyên rà soát, bổ sung, điều chỉnh trong quá trình triển khai thực hiện. Nhưng chưa xây dựng kế hoạch định kỳ so sánh, đối chiếu mục tiêu với kết quả đạt được để đánh giá một cách toàn diện hoạt động đào tạo, tìm ra mặt mạnh, mặt yếu, có biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo.

b) Quản lý nội dung đào tạo

Quản lý thiết kế nội dung chương trình đào tạo của Trường đã được tổ chức xây dựng chương trình đào tạo cho các ngành và chuyên ngành đào tạo trên cơ sở nội dung dạy học và chương trình tối thiểu do Bộ GD&ĐT quy định. Chương trình đào tạo phản ánh mục tiêu đào tạo cụ thể của nhà trường, đồng thời hướng đến đáp ứng các nhu cầu về chất lượng nguồn nhân lực của xã hội, được cập nhật thường xuyên. Quản lý chương trình đào tạo hướng đến mục tiêu đảm bảo các chương trình được thiết kế và thực hiện trọn vẹn với chất lượng và hiệu quả cao nhất trong điều kiện cụ thể của từng trường.

Tuy nhiên việc tổ chức thiết kế chương trình đào tạo đã có sự tham gia của các giảng viên, cán bộ quản lý, nhưng chưa có sự tham gia đại diện của các tổ chức, hội nghề nghiệp và các nhà tuyển dụng lao động theo quy định.

c) Phương pháp đào tạo

Đây là cách thức tổ chức chương trình đào tạo để nhà trường, giảng viên và SV tác động lẫn nhau để làm chuyển biến nhân cách của SV theo mục tiêu và nội dung đào tạo đã xác định. Hiện nay Trường ĐHKTKTCN áp dụng cũng khá đa dạng về phương pháp giảng dạy, theo từng học phần, từng ngành nghề, áp dụng linh hoạt các phương pháp nhằm mục đích đạt được kết quả cao nhất trong quá trình đào tạo.

d) Hình thức đào tạo

Hiện nay trường ĐHKTKTCN đào tạo theo hình thức đào tạo chính quy với phương thức đào tạo theo hệ thống tín chỉ.

Dưới đây là bảng kết quả đánh giá về công tác quản lý thiết kế chương trình đào tạo dựa vào khung năng lực đầu ra.

Bảng 2.1: Kết quả đánh giá của CBQL và GV về công tác quản lý thiết kế chương trình đào tạo với mức độ đáp ứng của thị trường.

STT	Nội dung đánh giá		Mức độ đánh giá %			
			Tốt	Khá	TB	Chưa Đạt
1	Mục tiêu ĐT được công bố công khai	CBQL	79.5	10.2	5.0	5.3
		GV	76.7	12.2	6.0	5.1
2	Mục tiêu ĐT xây dựng đa cấp, đa ngành	CBQL	42.7	37.0	10.2	10.1
		GV	45.3	40.0	6.1	8.6
3	Mục tiêu ĐT mềm dẻo linh hoạt, phù hợp với nhu cầu DN	CBQL	25.7	16.3	13.0	45.0
		GV	20.3	16.0	10.1	53.6
4	Mục tiêu ĐT hình thành được kiến thức, kỹ năng, thái độ cho SV thể hiện được năng lực đầu ra	CBQL	74.2	12.1	8.0	5.7
		GV	75.0	10.9	7.0	7.1
5	Nội dung CTĐT thể hiện được mục tiêu ĐT	CBQL	78.1	14.5	5.0	2.4
		GV	76.7	12.0	6.0	5.3
6	Nội dung CTĐT được hiện đại hóa, phù hợp với phát triển ngành	CBQL	39.2	35.7	10.0	15.1
		GV	41.5	30.0	12.7	15.8
7	Nội dung CTĐT được tinh giản gọn nhẹ có tỉ lệ lý thuyết và thực hành hợp lý	CBQL	25.6	17.0	20.9	36.5
		GV	26.1	12.0	27.0	34.9
8	Nội dung CTĐT đáp ứng được nhu cầu của DN	CBQL	17.8	12.1	30.0	40.1
		GV	19.2	15.3	25.0	40.5

Qua bảng kết quả khảo sát cho thấy: 78,1% cán bộ quản lý và giảng viên đánh giá tốt về mục tiêu đào tạo được công bố công khai; về mục tiêu đào tạo hình thành được kiến thức, kỹ năng, thái độ cho sinh viên thể hiện được năng lực đầu ra có 74,6% cán bộ quản lý và giảng viên được hỏi đánh giá tốt; 77,4% số cán bộ quản lý, giảng viên được hỏi đánh giá tốt về nội dung chương trình đào tạo thể hiện được mục tiêu đào tạo. Tuy nhiên, để đáp ứng tốt nhu cầu của doanh nghiệp, của thị trường lao động, tăng tính mềm dẻo và linh hoạt hơn giữa thiết kế tỉ lệ lý thuyết và thực hành còn yếu (Tốt: 26.1%; Khá: 12%; Trung bình: 27%; Chưa đạt: 34.9%) Nội dung chương trình đào tạo đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp được đánh giá ở mức tốt: 18.5%; mức khá: 13.7%; mức trung bình: 27%; mức chưa đạt: 40.3%.

Qua việc phỏng vấn Hiệu phó phụ trách đào tạo, trưởng phòng Đào tạo cũng cho biết thêm thông tin về việc quản lý mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo còn yếu trong việc xây dựng tổ chức nhân sự phát triển nội dung và việc kiểm tra đánh giá chất lượng chương trình.

Bảng 2.2: Kết quả đánh giá của CBQLNT và CBQLDN về mức độ hợp tác giữa nhà trường và DN trong việc xây dựng CTĐT

TT	Nội dung	Mức độ hợp tác (%)			
		Thường xuyên	Trung bình	ít	Chưa có
1	Nhà trường mời CBQL và CBDN để tham gia vào việc xây dựng mục tiêu, nội dung CTĐT	0.00	10.0	10.0	80.0
2	Trường điều chỉnh mục tiêu, nội dung CTĐT phù hợp với những đề xuất, kiến nghị của DN	9.8	10.1	16.0	64.1
3	Trường và DN phối hợp tổ chức các cuộc hội thảo để cải tiến mục tiêu, nội dung CTĐT	0.0	8.0	13.9	78.1

Qua bảng 2.2 cho thấy sự phối hợp giữa nhà trường và DN trong việc tổ chức các cuộc hội thảo, tham gia vào việc xây dựng, điều chỉnh mục tiêu, nội dung CTĐT còn yếu, mức độ đánh giá thường xuyên 0%; trung bình 8%; ít 13.9%; chưa có 78.1%. Phải chăng nhà trường và DN chưa nhận thức được tầm quan trọng, chưa đánh giá đúng tính chất, phạm vi mối quan hệ liên kết giữa nhà trường và DN.

Việc xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo tuy đã huy động sự tham gia của cán bộ quản lý và giảng viên song chưa lôi cuốn được sự tham gia của các chuyên gia, doanh nghiệp, đến 80% có ý kiến đánh giá về việc nhà trường không mời doanh nghiệp tham gia, chưa cộng đồng trách nhiệm, đánh giá ở mức thường xuyên: 0%; trung bình 10%; ít 10%. Điều này ảnh hưởng không nhỏ tới chất lượng chương trình cũng như hiệu quả đào tạo của nhà trường đáp ứng nhu cầu thị trường. Kết quả đánh giá trên cũng rất trùng hợp với thực tế của nhà trường về vấn đề chưa lôi cuốn được sự hợp tác của doanh nghiệp trong công tác xây dựng chương trình của nhà trường.

Như vậy trong thời gian qua, lãnh đạo nhà trường đã quan tâm đến việc phát triển nội dung CTĐT. Nhưng thực sự chưa lôi cuốn được sự tham gia của các chuyên gia, các DN trong việc cải tiến mục tiêu, nội dung CTĐT phù hợp với nhu cầu phát triển của DN, của thị trường.

2.4.1.3. Tổ chức thực hiện chương trình đào tạo dựa trên năng lực đầu ra

Trên cơ sở chương trình toàn khóa được Ban Giám hiệu phê duyệt. Phòng Đào tạo, các Khoa chuyên môn, các đơn vị có liên quan tổ chức thực hiện theo đúng chức năng nhiệm vụ của mình.

- *Tổ chức giảng dạy*: giảng dạy dễ hiểu và thực hiện tính nhất quán của chương trình đào tạo.

- *Tổ chức học tập tích cực*: Sinh viên không chỉ ngồi nghe bài giảng một cách thụ động mà khuyến khích để phát triển năng lực nghiên cứu, trình bày và thảo luận. Giảng viên trở thành người hướng dẫn chứ không phải là người thuyết trình, Nhà trường khích lệ phong cách giảng dạy tạo điều kiện thuận lợi để quan hệ tốt và tương tác mạnh giữa giảng viên và sinh viên. Tuy nhiên cũng không

phải GV nào cũng có thể thích nghi tốt và chuyển biến ngay với phong cách và phương pháp giảng dạy này.

- *Tổ chức đánh giá việc thực hiện chương trình đào tạo:* Qua phỏng vấn sâu với trưởng phòng Đào tạo và cán bộ phụ trách thực hiện xây dựng chương trình của phòng Đào tạo cũng cho biết: hằng năm Trường ĐHKTKTCN cũng đã tổng kết đánh giá việc thực hiện chương trình đào tạo trên cơ sở đó để bổ sung điều chỉnh mục tiêu nội dung chương trình cho phù hợp với yêu cầu nhân lực của thị trường. Tuy nhiên công tác này chưa được thường xuyên và cũng chưa được đánh giá một cách nghiêm ngặt theo đúng tiêu chuẩn thiết kế của chương trình đào tạo đó là chương trình phải đảm bảo: tính định hướng mục tiêu; tính hệ thống; tính hiện đại; tính hiệu quả; tính khả thi. Vì thế tính kịp thời và bám sát thực tế để đáp ứng yêu cầu đào tạo cho thị trường chưa cao.

2.4.2. Quản lý sinh viên tại Trường.

Sinh viên là nhân tố trung tâm của quá trình dạy và học. Quản lý sinh viên chính là kế hoạch hóa công tác sinh viên có nghĩa là bao quát từ khi tuyển sinh đầu vào đến khi ra trường: từ khâu xây dựng kế hoạch đào tạo, tuyển sinh, quản lý quá trình học tập rèn luyện của SV, cho đến quản lý SV tốt nghiệp ra trường và đánh giá sản phẩm sau khi ra trường.

2.4.2.1. Quản lý công tác tuyển sinh

Công tác tuyển sinh của trường đại học đã được tiến hành một cách nghiêm túc, chặt chẽ theo đúng quy định về tuyển sinh của Bộ GD&ĐT. Quản lý công tác tuyển sinh hết sức đa dạng, cần quản lý cho phù hợp với từng khóa học cụ thể tùy thuộc vào sự lựa chọn hình thức và phương thức đào tạo mới đáp ứng được yêu cầu về tuyển sinh.. Số lượng sinh viên cần tuyển theo cơ cấu ngành nghề chủ yếu được xác định dựa trên so sánh yêu cầu về số lượng nhân lực theo ngành/ngành của thị trường lao động cần có so với năng lực đào tạo của nhà trường. Nhưng quan trọng hơn là tiêu chí tuyển sinh phải được xây dựng dựa trên khung năng lực đầu ra cần có và được chi tiết thành các tiêu chí cụ thể theo trình độ đầu vào dựa trên cấu trúc nội dung chương trình đào tạo theo tiếp cận đã được thiết kế ở trên. Dựa vào các tiêu chí này, trường đại học phối hợp

với các bên liên quan để lập kế hoạch và chỉ đạo thực hiện công tác tư vấn, hướng nghiệp và tuyển sinh [53].

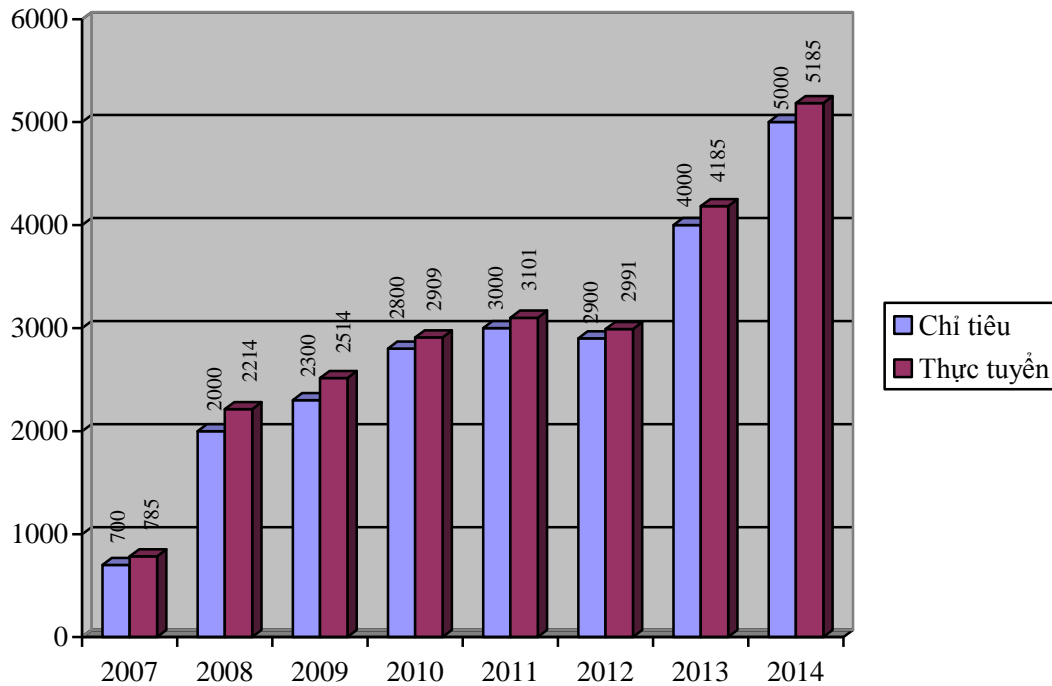
Trường ĐHKTKTCN tổ chức công tác tuyển sinh theo đúng qui trình, qui chế tuyển sinh của Bộ GD&ĐT ban hành, có sự chỉ đạo thống nhất trong nhà trường. Phòng vấn sâu Giám đốc Trung tâm Tuyển sinh và Giới thiệu việc làm cho biết: Hàng năm sau khi có chỉ tiêu tuyển sinh của Bộ GD&ĐT, Trung tâm Tuyển sinh nhà trường tiến hành triển khai các công việc phục vụ công tác tuyển sinh theo đúng quy trình từ việc thông báo tuyển sinh, tư vấn tuyển sinh, nhận hồ sơ, xử lý hồ sơ, tổ chức tuyển sinh, thẩm định kết quả, thông báo kết quả và tổ chức nhập học.

Trong những năm qua công tác tuyển sinh của các trường đại học nói chung và trường ĐHKTKTCN nói riêng gặp nhiều khó khăn. Tuy nhiên, lãnh đạo Trường và tập thể cán bộ, giảng viên, đặc biệt là cán bộ phụ trách công tác tuyển sinh của Trường luôn luôn nâng cao tinh thần trách nhiệm xác định đây là nhiệm vụ sống còn của Trường rất cố gắng trong công tác tuyên truyền, tư vấn giới thiệu cho học sinh các trường trung học về các ngành nghề, năng lực cũng như chất lượng đào tạo của Trường. Vì thế công tác tuyển sinh của Trường đạt hiệu quả tốt được thể hiện qua bảng số liệu dưới đây:

Bảng 2.3: Tổng hợp số liệu tuyển sinh hệ đại học từ năm 2007 - 2014

TT	Năm	Tổng chỉ tiêu	Số thực tuyển	Tỷ lệ (%)
1	2007	700	785	112.1
2	2008	2.000	2.214	110.7
3	2009	2.300	2.514	109.3
4	2010	2.800	2.909	103.9
5	2011	3.000	3.101	103.4
6	2012	2.900	2.991	103.1
7	2013	4.000	4.185	104.6
8	2014	5.000	5.185	103.7

Nguồn: Trung tâm Tuyển sinh và tư vấn giới thiệu việc làm



Biểu đồ 2.1: Số liệu tuyển sinh hệ đại học từ năm 2007 - 2014

2.4.2.2. Quản lý quá trình học tập và rèn luyện của sinh viên

Quản lý hoạt động học tập và rèn luyện của SV là quản lý việc thực hiện các nhiệm vụ của SV trong quá trình giáo dục và đào tạo [8].

Theo dõi, tìm hiểu để nắm bắt được những biểu hiện tích cực và tiêu cực trong quá trình thực hiện nhiệm vụ học tập, rèn luyện cũng như biến đổi nhân cách của SV. Khuyến khích SV phát huy các yếu tố tích cực, khắc phục các yếu tố tiêu cực, phấn đấu vươn lên đạt kết quả học tập ngày càng cao. Việc thực hiện các nội quy, qui định của trường và các cấp có liên quan của SV. Việc tham gia các hoạt động ngoại khoá, thể dục thể thao, văn nghệ, hoạt động đoàn thể của SV.

Từ yêu cầu nói trên nhà trường đã xây dựng những nội dung quản lý hoạt động học của sinh viên bao gồm: đảm bảo sinh viên thực hiện đầy đủ, chính xác quy chế học tập và rèn luyện; đổi mới phương pháp học tập; xây dựng phương pháp tự kiểm tra, tự đánh giá phù hợp; xây dựng mục tiêu và kế hoạch học tập cá

nhân. Nội dung then chốt trong quản lý hoạt động học của sinh viên là đổi mới phương pháp học tập, nghiên cứu của sinh viên. Sinh viên phải có phương pháp và kỹ năng tự học ngay trên lớp thông qua việc bộc lộ khả năng diễn đạt, phân tích, tổng hợp, khái quát, trừu tượng hoá vấn đề, tóm tắt, hệ thống hoá tài liệu.

Quản lý quá trình học tập và rèn luyện của SV do phòng Đào tạo, phòng Công tác học sinh sinh viên, Trung tâm Khảo thí, phòng Thanh tra Đảm bảo chất lượng, các Khoa chuyên môn phối hợp thực hiện theo chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của mình.

Quản lý hoạt động học tập trên lớp: phòng Đào tạo, các Khoa và các đơn vị có liên quan phối hợp xây dựng kế hoạch học phần của khóa học; triển khai thực hiện nội qui, qui chế và các qui định liên quan đến công tác giảng dạy và học tập; tổ chức kiểm tra, giám sát việc thực hiện nội qui, qui chế, kế hoạch học tập và nghiên cứu của sinh viên; tổ chức thi các học phần; xét công nhận tốt nghiệp cho sinh viên.

Quản lý ngoài giờ lên lớp: đây là một nội dung quản lý khá khó khăn đối với nhà trường.. Trên thực tế Trường chưa đủ chỗ ở cho sinh viên tại ký túc xá, một phần sinh viên phải thuê trọ nên việc quản lý ngoài giờ lên lớp còn gặp không ít khó khăn. Hơn nữa phụ thuộc vào ý thức tự giác của sinh viên trong quá trình tự nghiên cứu tài liệu và tự học còn yếu, nhiều em mải chơi, không tự giác nghiên cứu tìm tòi, có tư tưởng học để đối phó, chỉ khi nào thi mới học bài cho qua. Tuy nhiên bên cạnh đó phần lớn sinh viên có ý thức tự giác trong công tác học tập và rèn luyện tu dưỡng bản thân. Để khuyến khích và lôi cuốn các em có động lực học tập và rèn luyện bản thân, nhà trường cũng rất quan tâm tổ chức các đợt đi thực tế tham gia các hoạt động ngoài giờ tạo điều kiện cho sinh viên có sân chơi lành mạnh và là động lực thúc đẩy ý thức học tập và tìm tòi nghiên cứu thực tế để vận dụng lý thuyết đã học.

Quản lý sinh viên là một công tác hết sức phức tạp và luôn có tính phát

sinh, sinh viên nhập trường được 1 năm lại bỏ đi thi các trường, các ngành khác, lười học, thích chơi, không có tính tự giác, qua khảo sát các ý kiến của cán bộ quản lý và giảng viên, tỷ lệ sinh viên lên lớp hàng ngày thường chỉ đạt 70-80%. Sinh viên vi phạm quy chế hàng năm khoảng từ 8-12%.

Bảng 2.4: Mức độ đánh giá công tác quản lý SV của CBQL và GV

STT	Nội dung quản lý	Mức độ đánh giá (%)			
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Tổ chức đánh giá điểm rèn luyện	78.3	15.2	4.2	2.3
2	Quản lý sĩ số lên lớp	76.3	17.5	4.2	2.0
3	Quản lý giờ giấc học tập	65.5	20.1	12.3	4.1
4	Tổ chức Seminar khoa học	50.8	35.6	9.2	4.4
5	Hội học (thi học sinh giỏi)	52.7	26.5	15.8	5.0
6	Tổ chức đánh giá điểm học tập	81.3	12.4	5.3	1.0
7	Tổ chức tự học của SV	41.5	41.0	13.5	4.0
8	Tổ chức hoạt động khác (văn nghệ, TDTT,..)	50.3	41.0	7.8	0.9
9	Tổ chức các hoạt động ngoại khóa, đi thực tế, tham quan...	30.2	30.8	23.5	15.5
10	Phối hợp giữa nhà trường - gia đình - địa phương trong QLSV	51.0	29.7	10.3	9.0

Nhà trường đã quản lý SV về các hoạt động học tập, rèn luyện thực hiện theo đúng quy chế và có đánh giá tương đối cao như: Tổ chức đánh giá điểm rèn luyện ở mức tốt: 78.3%; khá: 15.2%; trung bình: 4.2%; yếu: 2.3%.

Công tác quản lý sĩ số lên lớp được đánh giá ở mức tốt: 76.3%; khá: 17.5%; trung bình 4.2%; yếu 2.0%.

Hội học (thi học sinh giỏi) của Trường được đánh giá ở mức tốt: 52.7%; mức khá: 26.5%; trung bình: 15.8%; yếu: 5.0%.

Tổ chức Seminar khoa học cũng chỉ được đánh giá ở mức tốt: 50.8%; khá: 35.6%; trung bình: 9.2%; yếu: 4.4%.

Phối hợp giữa nhà trường - gia đình - địa phương trong quản lý sinh viên được đánh giá ở mức tốt: 51.0%; khá: 29.7%; trung bình: 10.3%; yếu: 9.0%....

Tuy nhiên, do nhiều yếu tố khách quan nên cũng còn một số hoạt động của sinh viên quản lý chưa được tốt. Quá trình tự học, tự nghiên cứu của SV còn yếu, SV chưa nhận thức được rõ mục đích học tập thể hiện ở mức đánh giá hoạt động tổ chức tự học của SV: mức tốt: 41.5%; khá: 41.0%; trung bình: 13.5%; yếu: 4.0%. Các hoạt động khác như văn hóa văn nghệ thể thao, thăm quan giảng ngoại cũng được đánh giá ở mức tương đối cao: mức tốt 50.3%.

2.4.2.3. Quản lý đầu ra

Để phát triển chương trình đào tạo mà trọng tâm là kết quả đào tạo, phải thường xuyên đánh giá chất lượng đầu ra của người học sau khi tốt nghiệp thông qua các kênh thông tin phản hồi từ cá nhân và các đơn vị sử dụng sinh viên tốt nghiệp của nhà trường. Quá trình đào tạo theo nhu cầu đã được đáp ứng đến đâu, còn những hạn chế gì, từ đó nhà trường kịp thời có sự điều chỉnh và sửa đổi trên cơ sở đánh giá chương trình đào tạo thường xuyên. Thông qua quản lý sinh viên tốt nghiệp hay quản lý đầu ra để nắm bắt được thông tin về sản phẩm đào tạo của trường mình và cải tiến hoạt động đào tạo phù hợp với yêu cầu phát triển của xã hội.

Căn cứ vào qui chế đào tạo của Bộ GD&ĐT và qui chế đào tạo của trường ĐHKTKTCN ban hành.

Căn cứ vào kết quả tích lũy các học phần của sinh viên.

Hàng năm Hội đồng xét tốt nghiệp của Trường xét và công nhận tốt nghiệp cấp phát văn bằng, chứng chỉ cho sinh viên theo đúng qui định với cách thức trang trọng, lịch sự.

Phản hồi thông tin là trọng tâm mô hình phát triển và quản lý phát triển chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội. Phản hồi thông tin từ sinh viên có thể giúp phát triển và điều chỉnh từng thành tố của mô hình phát triển chương trình. Giảng viên có thể nhận ra cách để cải tiến bài giảng của mình được tốt hơn và phù hợp với sinh viên hơn. Các kế hoạch đào tạo cũng có thể điều chỉnh dựa vào thông tin phản hồi của sinh viên sau khi đã sàng lọc.

Qua phỏng vấn một số chuyên gia quản lý tuyển sinh của nhà trường và một số giám đốc doanh nghiệp cho biết hiện nay trường ĐHKTKTCN mới chỉ thu thập thông tin phản hồi về chương trình đào tạo qua kênh thông tin của sinh viên đang học tập tại Trường và mạng lưới cựu sinh viên ĐHKTKTCN, chưa có công tác thường xuyên phản hồi trực tiếp từ các đơn vị sử dụng lao động và các nguồn khác ... Lãnh đạo Trường cũng như giảng viên nên tìm kiếm tư vấn từ thông tin phản hồi từ nhiều nguồn trong đó có sinh viên để cải thiện các công tác của mình ngày càng tốt hơn với mục tiêu đào tạo đáp ứng với thực tế.

2.4.3. Quản lý đội ngũ giảng viên của Trường

Đội ngũ giảng viên là yếu tố chủ đạo của quá trình đào tạo, đội ngũ này phải có đủ số lượng, năng lực dạy học và trình độ chuyên môn tiếp cận được với những kỹ thuật và công nghệ hiện đại. Giảng viên luôn luôn phải nâng cao trình độ chuyên môn, thái độ nghề nghiệp, từng bước chuẩn hóa, hoặc nâng chuẩn giảng viên theo quy chế giảng viên đã qui định. Giảng viên đại học có nhiệm vụ trang bị cho sinh viên những tri thức khoa học hiện đại, kỹ năng, kỹ xảo về một lĩnh vực khoa học nhất định; phát triển trí tuệ và năng lực hoạt động trí tuệ, tư duy sáng tạo, trang bị phương pháp luận, phương pháp nghiên cứu khoa học và phương pháp tự học, tiếp thu cái mới, hình thành thế giới quan khoa học, các chuẩn mực xã hội và các phẩm chất đạo đức nghề nghiệp. Đội ngũ GV có vai trò quan trọng không nhỏ trong việc nâng cao chất lượng đào tạo và đổi mới đào tạo phù hợp với nhu cầu phát triển KT-XH. Quản lý giảng viên thực chất là quản lý về trình độ chuyên môn và hoạt động của họ.

2.4.3.1. Quản lý về trình độ chuyên môn nghiệp vụ

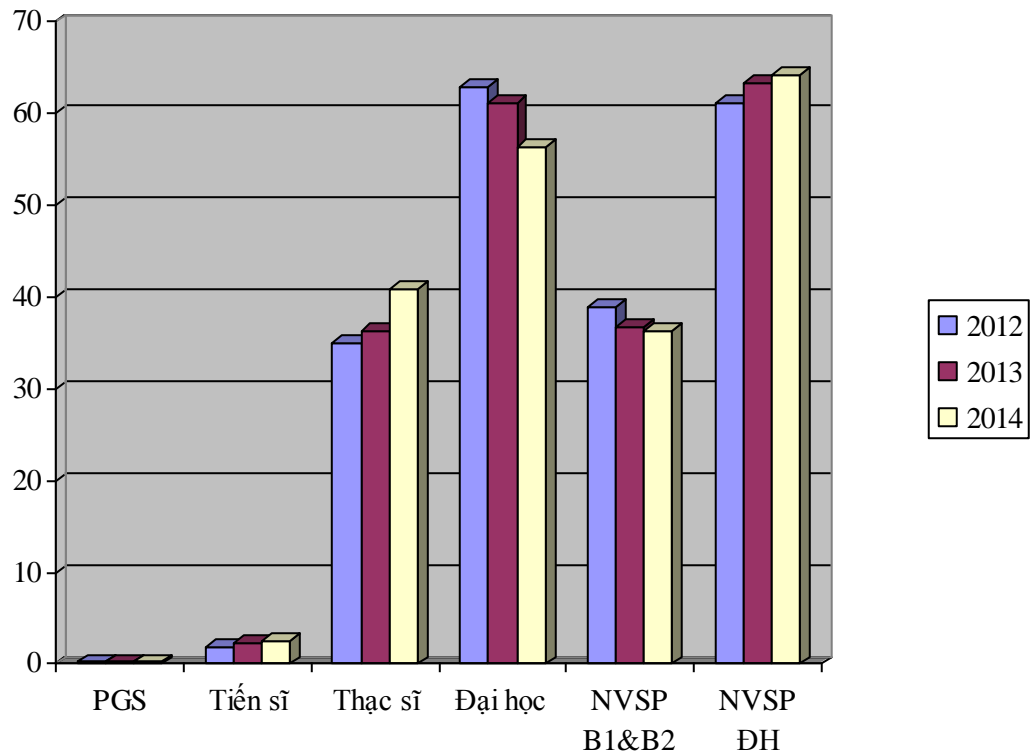
Đây là nội dung quan trọng đòi hỏi giảng viên trước hết phải có phẩm chất, năng lực của một nhà giáo, có nhân cách tốt, bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức lối sống trong sáng, lành mạnh, yêu nghề, yêu thương học trò, công bằng, tôn trọng nhân cách của người học. Đồng thời, giảng viên phải có năng lực chuyên môn tốt, có kiến thức chuyên sâu, làm chủ được tri thức, ham hiểu biết tri thức mới và không ngừng tìm tòi, học hỏi nâng cao trình độ, kỹ năng. Bên cạnh đó, giảng viên phải nắm vững kiến thức và kỹ năng về dạy và học, có phương pháp luận, kỹ thuật dạy và học nói chung và trong từng chuyên ngành cụ thể. Giảng viên cần xây dựng bài giảng đề cao khả năng tư duy của SV.

Hiện nay, giảng viên của Trường đã có nhiều cố gắng trong học tập nâng cao trình độ lý luận, nghiệp vụ sư phạm và chuyên môn nghiệp vụ phục vụ công tác đào tạo của Trường. Nhưng để đáp ứng được với sự đổi mới về phương pháp và đòi hỏi theo đúng khung năng lực của giảng viên thì cũng có những giảng viên chưa đạt được yêu cầu thể hiện cụ thể qua bảng tổng hợp dưới đây:

Bảng 2.5: Kết quả thống kê về TĐCM và TĐ NVSP của giảng viên

Năm	Tổng số GV	Số lượng và tỉ lệ/TSGV	Trình độ chuyên môn				Trình độ nghiệp vụ sư phạm	
			PGS	Tiến sĩ	Thạc sỹ	Đại học	Bậc 1 Bậc 2	Giảng dạy ĐH
2012	888	Số lượng	2	17	311	558	345	543
		Tỉ lệ %	0.23	1.91	35.02	62.84	38.85	61.15
2013	927	Số lượng	2	22	336	567	340	587
		Tỉ lệ %	0.22	2.37	36.25	61.17	36.68	63.32
Đến T10/2014	922	Số lượng	2	24	377	519	335	592
		Tỉ lệ %	0.22	2.6	40.89	56.29	36.33	64.21

Nguồn: Phòng TCCB trường ĐHKTKTCN



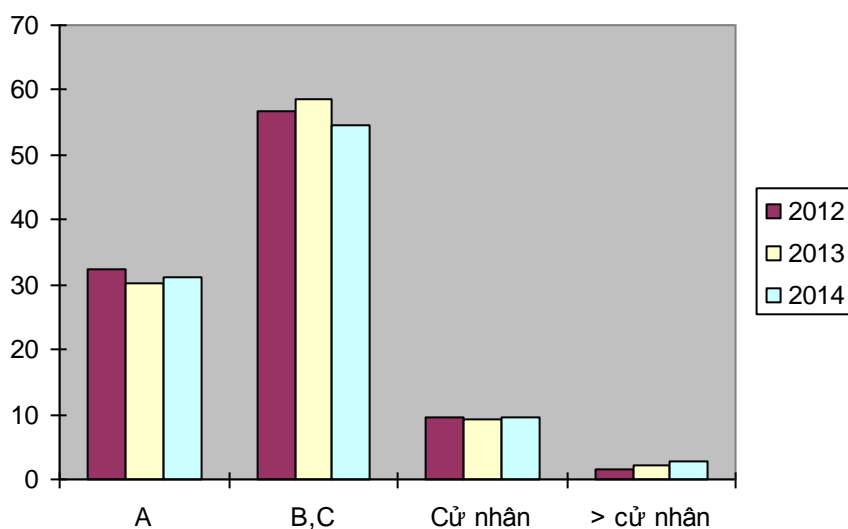
Biểu đồ 2.2: TĐCM và TĐ NVSP của giảng viên từ năm 2012 - 2014

Qua bảng 2.5 và biểu đồ 2.2 cho thấy trình độ chuyên môn của đội ngũ GV chưa cao, số GV có trình độ PGS dưới 01%; Tiến sĩ dưới 3%; Thạc sĩ là 40%; Đại học giảm dần tỷ lệ các năm cho đến T10/2014 là 56.29%. Số lượng GV hiện tại đáp ứng công tác giảng dạy của Trường theo quy định của Bộ GD và ĐT, nhưng tách riêng từng ngành đào tạo thì có những ngành chưa đạt đúng theo quy định, hơn nữa để mở rộng quy mô đào tạo mới thì số lượng GV chưa thật sự đảm bảo đặc biệt là giảng viên đầu ngành. Trình độ nghiệp vụ sư phạm giảng dạy đại học của GV đạt trên 60% (năm 2012: 61.15%; năm 2013: 63.32%; năm 2014: 64.21%); trình độ nghiệp vụ sư phạm bậc 1 và 2 của GV mới chỉ đạt gần 40% (năm 2012: 38.85%; năm 2013: 36.68%; năm 2014: 36.33%).

Bảng 2.6: Kết quả thống kê về TĐNN và TĐTH của GV

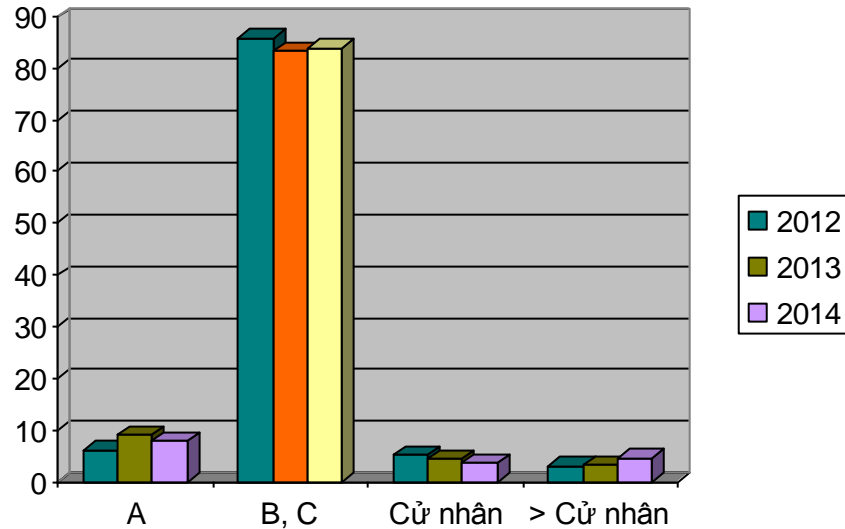
Năm	Tổng số GV	Số lượng và tỉ lệ/TSGV	Trình độ ngoại ngữ				Trình độ tin học			
			A	B,C	Cử nhân	Trên cử nhân	A	B,C	Cử nhân	Trên cử nhân
2012	888	Số lượng	287	503	85	13	55	762	45	26
		Tỉ lệ %	32.32	56.64	9.57	1.46	6.19	85.81	5.07	2.93
2013	927	Số lượng	280	542	85	20	84	772	41	30
		Tỉ lệ %	30.2	58.47	9.17	2.16	9.06	83.28	4.42	3.24
Đến T10/2014	922	Số lượng	287	503	88	26	72	774	34	42
		Tỉ lệ %	31.13	54.56	9.54	2.82	7.81	83.95	3.69	4.56

Nguồn: Phòng TCCB trường ĐHKTKTCN

**Biểu đồ 2.3: Trình độ ngoại ngữ của giảng viên từ năm 2012 - 2014**

Qua bảng 2.6 cho thấy trình độ ngoại ngữ của GV ở trình độ B, C chiếm tỉ lệ trên 50%, trình độ cử nhân chiếm tỉ lệ dưới 10%, trên cử nhân thấp dưới 5%. Khả năng sử dụng ngoại ngữ thực tế của GV còn bất cập, trừ những GV dạy chuyên ngành ngoại ngữ có khả năng ứng dụng tốt ngoại ngữ trong

chuyên môn giảng dạy. Mặc dù trong những năm qua lãnh đạo Trường rất chú trọng đến công tác đào tạo bồi dưỡng ngoại ngữ cho giảng viên. Để phát triển theo yêu cầu mới và phục vụ hội nhập quốc tế thì chính từng giảng viên phải nhận thức sâu sắc được việc cần phải tự học, tự trau dồi vốn ngoại ngữ cho chính mình.



Biểu đồ 2.4: Trình độ tin học của giảng viên từ năm 2012 - 2014

Trình độ tin học B, C của GV qua các năm đều trên 80%; cử nhân thấp chiếm 5%; trên cử nhân dưới 5%. Đây cũng là một trong những bất cập đối với công tác đào tạo theo phương thức tín chỉ và thay đổi phương pháp đào tạo mới.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của GV trong mấy năm gần đây có nhiều tiến bộ, góp phần thực hiện việc chuẩn hóa nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của toàn bộ đội ngũ GV. Số lượng GV đang NCS, học Thạc sỹ tăng lên rõ rệt, tuy nhiên công tác này chưa được cụ thể hóa thành kế hoạch ngắn hạn, dài hạn trong kế hoạch tổng thể của nhà trường.

Hơn nữa, chính sách đãi ngộ chưa thỏa đáng, điều kiện nguồn kinh phí của ngân sách nhà nước cấp cho công tác này còn hạn hẹp, điều kiện tài chính

của cá nhân không đảm bảo nên tỉ lệ GV đi nâng cao trình độ ở bậc cao (NCS) còn hạn chế. Để tạo động lực làm việc và duy trì được đội ngũ giảng viên giỏi đòi hỏi trường đại học phải có chính sách chi trả thù lao cho GV dựa vào năng lực.

Việc tuyển dụng GV mấy năm qua được xây dựng theo quy trình tuyển dụng một cách khoa học, có cải tiến rõ trong từng bước của quy trình, GV phải trải qua nhiều vòng kiểm tra từ ngoại hình đến năng lực chuyên môn, nhận thức xã hội...nhằm so sánh khả năng của ứng viên với các yêu cầu về năng lực cần có của vị trí giảng viên cần tuyển dụng; và tương tự, sử dụng giảng viên dựa vào năng lực liên quan đến phân bổ/bố trí giảng viên vào vị trí công việc phù hợp giữa năng lực của cá nhân giảng viên với vị trí đảm nhận. Tuy nhiên với quy mô đào tạo ngày một tăng và đòi hỏi đổi mới công tác đào tạo đáp ứng với nhu cầu thị trường, thì việc tuyển dụng GV cũng cần xây dựng quy trình chuẩn hơn nữa đặc biệt việc lựa chọn và sắp xếp đúng người đúng việc, đúng chuyên môn theo khung năng lực giảng viên để họ hiểu được cái gì cần có để thực hiện công việc và vì vậy, xác định được các đặc tính/yêu cầu mà ứng viên hoặc giảng viên cần có để được tuyển dụng hoặc bổ nhiệm để hoàn thành tốt công việc.. Có như vậy mới giúp họ yên tâm công tác, có nhiệt huyết với nghề nghiệp góp phần vào nâng cao chất lượng đào tạo.

Thực tế tại Trường trước đây có một số ngành tuyển sinh SV thấp vì thế GV của ngành đó được điều động tăng cường đến các Phòng, Ban. Đến nay khi áp dụng quản lý nhà trường tổng thể bằng phần mềm, thì một số GV sẽ điều chuyển lại cho Khoa chuyên môn. Đây cũng là một bài toán đặt ra với các nhà QL và lãnh đạo nhà trường, việc dãn đoạn trong công tác giảng dạy bây giờ quay trở lại làm công tác giảng dạy có cần bồi dưỡng lại hay không?

Vấn đề bố trí đúng người đúng việc, có cơ chế và chính sách đãi ngộ hợp lý sẽ khuyến khích thi đua, tạo sự đoàn kết trong nhà trường và góp phần nâng cao chất lượng đào tạo có hiệu quả.

2.4.3.2. Quản lý hoạt động giảng dạy

Hoạt động giảng dạy của GV là khâu quan trọng trong tổng thể hoạt động đào tạo đối với một khóa học, từng Khoa giảng dạy có ý nghĩa quyết định đến hiệu quả công tác đào tạo. Lãnh đạo Trường chỉ đạo cho các Khoa giảng dạy bám sát đối tượng đào tạo, phòng Đào tạo phối hợp với các khoa chủ động cải tiến nội dung chương trình, lồng ghép vào các học phần có nội dung cho phù hợp với chuyên ngành đào tạo.

Về phương pháp giảng dạy hay nói cách khác đó là phương pháp dạy học, là tổ hợp các cách thức hoạt động phối hợp, thống nhất biện chứng giữa hoạt động dạy và hoạt động học nhằm thực hiện có hiệu quả nội dung đào tạo. Phương pháp dạy quyết định phương pháp học, thông qua nhu cầu, khả năng tiếp thu của người học để GV quyết định lựa chọn phương pháp giảng dạy cho phù hợp nhằm biến quá trình đào tạo thành quá trình tự đào tạo.

Kết quả khảo sát về phương pháp dạy học của giảng viên tại Trường được thể hiện qua bảng dưới đây:

Bảng 2.7: Phương pháp giảng dạy tại Trường

Phương pháp	Mức độ áp dụng	Tỷ lệ đánh giá (%)
Thuyết trình	Thường xuyên	46.5
	Trung bình	29.0
	ít	10.1
	Chưa	14.4
Đàm thoại	Thường xuyên	53.2
	Trung bình	26.7
	ít	10.0
	Chưa	10.1
Làm việc theo nhóm	Thường xuyên	48.5
	Trung bình	35.2
	ít	10.0
	Chưa	6.3

Phương pháp	Mức độ áp dụng	Tỷ lệ đánh giá (%)
Trắc nghiệm	Thường xuyên	40.3
	Trung bình	42.6
	ít	10.0
	Chưa	7.1
Seminar	Thường xuyên	36.5
	Trung bình	40.4
	ít	15.0
	Chưa	8.1
Thực hành tại xưởng hoặc phòng thực hành	Thường xuyên	44.7
	Trung bình	35.6
	ít	10.0
	Chưa	9.7
Thực tập tại DN	Thường xuyên	8.8
	Trung bình	18.5
	ít	60.0
	Chưa	12.7
Tham quan thực tế	Thường xuyên	6.3
	Trung bình	5.7
	ít	40.0
	Chưa	48.0

Qua bảng kết quả 2.7 và phỏng vấn sâu một số lãnh đạo Khoa như khoa Kế toán; khoa Cơ khí; Khoa CNTT...và một số giảng viên cho thấy phương pháp dạy học sử dụng trong trường cũng khá đa dạng, nhà trường đào tạo theo phương thức đào tạo tín chỉ vì thế việc GV áp dụng các phương pháp để giảng dạy cũng linh hoạt. Tỷ lệ đánh giá cho phương pháp thuyết trình ở mức thường xuyên: 46.2%; trung bình: 29.0%; ít: 10.1%; chưa sử dụng: 4.4%.

Đối với phương pháp đàm thoại mức độ đánh giá thường xuyên là: 53.2%; trung bình: 26.7%; ít: 10.0%; chưa sử dụng phương pháp này: 10.1%.

Phương pháp làm việc theo nhóm được đánh giá ở mức thường xuyên: 48.5%; trung bình: 35.2%; ít: 10.0%; chưa sử dụng là: 6.3%.

Phương pháp trắc nghiệm được áp dụng thường xuyên là: 40.3%; trung bình: 42.6%; ít 10.0%; chưa sử dụng: 7.1%.

Việc thực hành tại phòng thực hành hoặc tại xưởng cũng đã được chú trọng nhưng còn hạn chế hơn, tỷ lệ thường xuyên là 44.7% trung bình có 35.6%; ít chiếm 10.0% và chưa sử dụng được đánh giá 9.7%.

Vấn đề còn tồn tại ở đây là phương pháp thực tập tại doanh nghiệp và tham quan thực tế của nhà trường còn yếu, tỷ lệ đánh giá mức độ thường xuyên thấp: 8.8% và 6.3%.; trung bình có 18.5% và 5.7%.

Đây là một trong những vấn đề mà lãnh đạo Trường và các nhà quản lý cần quan tâm để quá trình đào tạo được gắn với thực tế sâu sát hơn nữa đáp ứng nhu cầu đổi mới đào tạo và thị trường lao động.

Kiểm tra đánh giá công tác giảng dạy của GV để kịp thời phát hiện ra những thiếu hụt về năng lực của GV và biểu dương những cá nhân có nhiều thành tích trong giảng dạy đã được Trường tiến hành thường xuyên bằng nhiều hình thức khác nhau: Hội đồng khoa học Trường tổ chức dự giờ đối với tất cả các Khoa; thanh tra; kiểm tra; hành chính về việc thực hiện nội qui, qui chế đào tạo; tổ chức đánh giá chất lượng bài giảng của GV. Việc lấy ý kiến phản hồi của người học đối với GV là một hình thức đánh giá hiệu quả. Tuy nhiên, có nhiều ý kiến mang tính chủ quan nhưng cũng không ít ý kiến còn băn khoăn về tính hiệu quả và phương án xử lý đối với kết quả thu được, sẽ là tích cực nếu kết quả phản ánh đúng thực tế, ngược lại sẽ ảnh hưởng đến uy tín và quá trình phấn đấu của giảng viên.

2.4.3.3. Quản lý kiểm tra, đánh giá kết quả học tập và sinh viên tốt nghiệp

Trong quá trình đào tạo thì khâu kiểm tra, đánh giá kết quả học tập cũng là một trong những khâu hết sức quan trọng, có ý nghĩa quyết định đến chất lượng đào tạo.

Trong những năm vừa qua Trường đã thực hiện công tác kiểm tra, đánh giá kết quả học tập cho SV khá tốt, thực hiện đúng quy chế của Bộ GD&ĐT. Thực hiện đa dạng hóa các phương pháp kiểm tra, đánh giá nhằm mục đích công bằng nhất cho SV, không gây áp lực trong thi cử nhưng phát huy tối đa năng lực của SV.

Trường chuyển dần từ các học phần thi tự luận sang thi trắc nghiệm trên máy, đến nay đã đạt được ở mức 40% số học phần. Ngoài ra còn khuyến khích phương pháp kiểm tra năng lực tay nghề tại các phòng thí nghiệm, hoặc xưởng thực hành. Các môn thi đặc biệt là môn thi tự luận được thực hiện nghiêm túc theo đúng quy chế từ làm đề, coi thi, làm phách, chấm thi, lên điểm...đảm bảo tính minh bạch, chính xác và bảo mật tốt được đánh giá khá cao: Công tác lập kế hoạch thi, kiểm tra học phần được đánh giá tốt: 25.7%; khá: 52.6%; trung bình: 20.3%; yếu: 1.4%. Công tác xây dựng các phương pháp kiểm tra, đánh giá kết quả cho sinh viên cũng được đánh giá ở mức tương đối cao: mức tốt: 16.5%; khá: 40.3%; trung bình: 42.8%; yếu: 0.4%. Công tác tổ chức thi, làm đề, coi thi, chấm thi, báo điểm được đánh giá ở mức tốt: 42.9%; khá 50.49%; trung bình: 2.6%; yếu: 4.1%.

Qua kênh thông tin từ cố vấn học tập, phỏng vấn cán bộ quản lý phòng công tác HSSV, BCH đoàn thanh niên, cán bộ phụ trách ký túc xá, cán bộ lớp cho biết: trong quá trình học tập SV vẫn còn chưa ý thức rõ được mục đích học tập, nhiều em đến khi thi mới ôn bài, học bài để thi lấy điểm còn quá trình học vẫn mãi chơi, chưa chịu tự tìm tòi và trau dồi kiến thức....

Cuối năm học Hội đồng tốt nghiệp nhà trường căn cứ theo kết quả tích lũy của sinh viên về các mặt học tập và rèn luyện, đối chiếu với quy chế đào tạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo ra quyết định công nhận tốt nghiệp cho sinh viên. Công tác cấp, phát văn bằng chứng chỉ của nhà trường luôn thực hiện đúng quy chế và ngày càng được cải thiện rõ rệt. Mọi chi tiết liên quan đến cấp phát văn bằng, chứng chỉ được công bố trên Website của Trường kịp thời.

Việc tổ chức cấp phát văn bằng trang trọng, lịch sự tạo điều kiện tốt nhất cho SV được ghi nhận bằng kết quả đánh giá ở bảng 2.8 dưới đây:

Công tác xét tốt nghiệp và công nhận tốt nghiệp cho sinh viên được đánh giá ở mức tốt: 49.1%; khá: 43.7%; trung bình: 5.2%; yếu: 2.0%.; Công tác cấp phát văn bằng chứng chỉ được đánh giá khá cao ở mức tốt: 47.0%; khá: 50.1%; trung bình: 1.9%; yếu: 1.0%.

Sau mỗi khóa SV tốt nghiệp, Trường đều có tổ chức tổng kết rút kinh nghiệm về công tác ĐT đặc biệt là khâu cấp phát văn bằng, chứng chỉ để cải tiến công tác quản lý. Nhưng công tác thu thập thông tin phản hồi từ phía sinh viên đã ra trường đi làm, từ doanh nghiệp, từ phụ huynh... còn yếu.

Bảng 2.8: Kết quả đánh giá về công tác kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của SV và cấp phát văn bằng chứng chỉ.

Các nội dung QL	Mức độ	Tốt (%)	Khá (%)	TB (%)	Chưa đạt (%)
Lập kế hoạch thi, kiểm tra học phần		25.7	52.6	20.3	1.4
Xây dựng các phương pháp KT, đánh giá kết quả cho SV		16.5	40.3	42.8	0.4
Công tác tổ chức thi: làm đề, coi thi, chấm thi, báo điểm		42.9	50.4	2.6	4.1
Công tác xét tốt nghiệp và CN tốt nghiệp		49.1	43.7	5.2	2.0
Công tác cấp phát văn bằng chứng chỉ		47.0	50.1	1.9	1.0

2.4.4. Quản lý cơ sở vật chất và phương tiện dạy học

Cơ sở vật chất là một trong những yếu tố quyết định đến chất lượng đào tạo của cơ sở đào tạo.

Trường ĐHKTKTCN hiện có 2 phân hiệu tại Nam Định và Hà Nội, trong đó: tại Nam Định có diện tích khoảng 25 ha (bao gồm 2 cơ sở: tại 353 Trần Hưng Đạo và tại phường Mỹ Xá); tại Hà Nội có diện tích khoảng 3 ha (bao gồm 2 cơ sở: 456 Minh Khai và tại phường Lĩnh Nam - Hoàng Mai).

Trong những năm gần đây, nhà trường đã rất chú trọng đầu tư mua sắm thiết bị phục vụ cho công tác đào tạo. Lãnh đạo Trường chỉ đạo các đơn vị chức năng xây dựng đề án mở rộng giảng đường (xây dựng thêm 2 khu nhà 5 tầng gồm 70 phòng học), cải tạo và nâng cấp hệ thống phòng học theo yêu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy, hình thức đào tạo theo tín chỉ. Các phòng học được trang bị đầy đủ các phương tiện hỗ trợ giảng dạy như máy tính, ti vi, hệ thống âm thanh...

Kết quả điều tra về CSVC và PTDH được thể hiện theo bảng dưới đây:

Bảng 2.9: Ý kiến của CBQL về thực trạng CSVC và PTDH phục vụ ĐT

TT	Nội dung	Ý kiến của CBQL (%) về mức độ đáp ứng CSVC và PTDH			
		Tốt	Khá	TB	Chưa đạt
1	Các đầu sách trong thư viện	12.5	24.0	24.9	38.6
2	Phòng học lý thuyết	0.0	70.0	10.3	19.7
3	Các phương tiện dạy học trong phòng lý thuyết	5.0	41.0	10.3	43.7
4	Phòng thí nghiệm, xưởng thực hành	0.0	24.9	24.0	51.1
5	Các thiết bị trong phòng, xưởng thực hành	17.0	20.0	26.8	36.2
6	Phương tiện dạy thể dục, thể thao - giáo dục quốc phòng	13.9	20.3	28.0	37.8
7	Sân bãi thể dục - thể thao	12.8	25.0	25.8	36.4

Qua bảng 2.9 cho thấy: Mặc dù nhà trường đã chú trọng đầu tư CSVC và PTDH trong các phòng học lý thuyết như: máy tính, máy chiếu, âmly, loa, mic, bàn ghế nhưng chất lượng cũng chưa thực sự đảm bảo phục vụ đào tạo theo khung năng lực đầu ra....Số lượng các phòng dạy lý thuyết phần lớn đầy đủ nhưng tại cơ sở HN đôi khi vẫn bị thiếu nguyên nhân cũng do khá đông SV muốn học tại cơ sở HN, không muốn học tại NĐ, gây nên sự quá tải về phòng học cho cơ sở HN. Các phòng thí nghiệm, xưởng thực hành của các ngành đã có nhưng chưa được đầy đủ vẫn còn nghèo nàn còn thiếu về số lượng và yếu về chất lượng được đánh giá tốt là 0%; khá: 24.9%; trung bình: 24.0%; yếu: 51.1%. Những thiết bị, máy móc trong các xưởng thực hành còn thiếu được đánh giá ở mức tốt: 17.0%; khá: 20.0%; trung bình: 26.8% ; chưa đạt :36.2%. chưa được cải tiến đồng bộ là một trong những nguyên nhân dẫn đến sự lúng túng khi SV tốt nghiệp và tiếp cận với công nghệ hiện đại.

Các đầu sách trong thư viện còn hạn chế, hàng năm được bổ sung còn ít, đặc biệt là các sách ngành kỹ thuật đánh giá ở mức tốt: 12.5%; khá:24.0%; trung bình: 24.9%; yếu 38.6%. Diện tích của Thư viện cơ sở HN hiện tại chưa được mở rộng. Mấy năm gần đây tuy đã được nhà trường quan tâm về vấn đề tin học hóa trong quản lý thư viện tiến tới phát triển thư viện điện tử nhưng so với yêu cầu phát triển của xã hội đặc biệt là thời đại công nghệ thông tin thì cũng chưa thể đáp ứng tốt.

Phương tiện dạy thể dục, thể thao tuy đã được đầu tư nhưng cũng mới ở mức bình thường được đánh giá: mức tốt: 13.9%; khá: 20.3%; trung bình: 28.0%; chưa đạt: 37.8%. Sân bãi thể dục - thể thao được đánh giá tốt: 12.8%; khá: 25.0%; trung bình: 25.8%; chưa đạt: 36.4%.

Chính vì những nguyên nhân trên dẫn đến chất lượng đào tạo chưa đáp ứng sâu sát với nhu cầu thị trường hiện nay. Hơn thế nữa, lượng sinh viên luôn tăng hàng năm, vì vậy nhà trường cần đầu tư nâng cấp thư viện, đồng thời đầu tư nâng

cấp các phương tiện máy móc thiết bị trong các xưởng thực hành nhiều hơn nữa để đáp ứng kịp thời, nâng cao chất lượng cho công tác đào tạo đáp ứng khung năng lực đầu ra. Bên cạnh đó nhà trường cũng nên quan tâm hơn đến hoạt động văn hóa, thể dục thể thao, các hoạt động cộng đồng, các phong trào đoàn, hội của sinh viên tạo động lực thúc đẩy việc học tập của các SV ngày càng tốt hơn nữa.

2.4.5. Quản lý sản phẩm liên kết và mối quan hệ với các đơn vị sử dụng nhân lực.

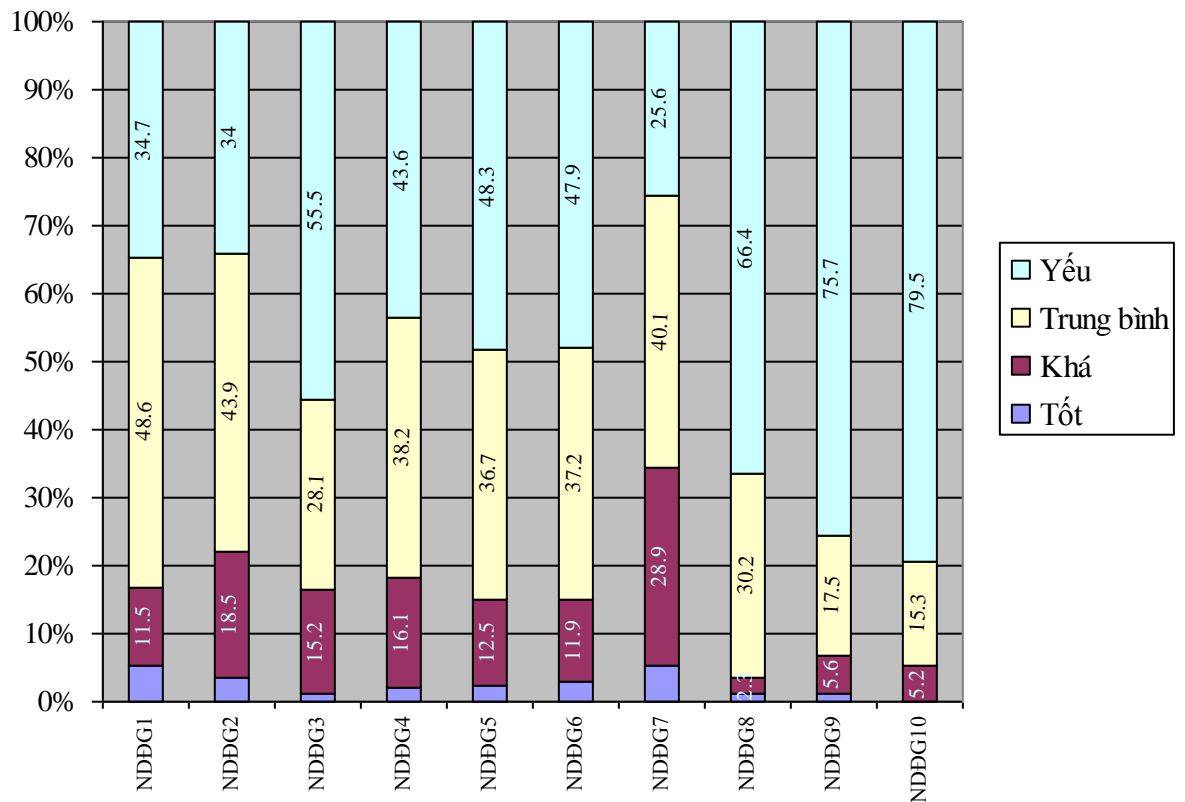
Trong cơ chế thị trường việc xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo của Trường phù hợp với nhu cầu thực tế của các doanh nghiệp là một trong những khâu hết sức quan trọng của công tác đào tạo. Do đó, việc thiết lập các mối quan hệ giữa Trường và các doanh nghiệp là rất cần thiết nhằm phối hợp đào tạo nhân lực cho phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế và xã hội của vùng đồng bằng sông Hồng.

Để thấy được mối quan hệ với các đơn vị sử dụng nhân lực tác giả đã thực hiện khảo sát mức độ mối quan hệ hợp tác giữa Trường và đơn vị sử dụng lao động (doanh nghiệp) với các đối tượng cán bộ quản lý của Trường, giảng viên, cán bộ quản lý của doanh nghiệp.

Bảng 2.10: Bảng đánh giá về mối quan hệ hợp tác giữa Trường và DN

TT	Nội dung hợp tác	Đánh giá mức độ hợp tác (%)			
		Tốt	Khá	TB	Yếu
1	Trường và DN cung cấp thông tin cho nhau về nhu cầu nhân lực và khả năng cung ứng nhân lực	5.2	11.5	48.6	34.7
2	DN cung cấp thông tin cho Trường về nhân lực đã qua đào tạo đang làm việc tại DN	3.6	18.5	43.9	34.0
3	DN tham gia Hội đồng trường	1.2	15.2	28.1	55.5
4	DN tham gia xây dựng chương trình đào tạo	2.1	16.1	38.2	43.6

TT	Nội dung hợp tác	Đánh giá mức độ hợp tác (%)			
		Tốt	Khá	TB	Yếu
5	Các chuyên gia của DN tham gia giảng dạy và hướng dẫn SV thực tập	2.5	12.5	36.7	48.3
6	DN tham gia kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của người học phần thực hành	3.0	11.9	37.2	47.9
7	Đội ngũ CBQL, GV đến DN học hỏi kinh nghiệm	5.4	28.9	40.1	25.6
8	Trường và DN phối hợp nghiên cứu khoa học	1.1	2.3	30.2	66.4
9	DN hỗ trợ Trường về CSVC và thiết bị dạy học	1.2	5.6	17.5	75.7
10	DN hỗ trợ kinh phí đào tạo	0.0	5.2	15.3	79.5



Biểu đồ 2.5: Nội dung đánh giá về mối quan hệ hợp tác giữa Trường và DN

Qua bảng khảo sát đánh giá trên cho thấy: Mối quan hệ hợp tác giữa Trường và các đơn vị sử dụng lao động (DN) đã được thiết lập với các nội dung khác nhau nhưng mối quan hệ hợp tác này chưa cao. Mặc dù nội dung “Trường và DN cung cấp thông tin cho nhau về nhu cầu nhân lực và khả năng cung ứng nhân lực” được nhiều ý kiến đánh giá là hoạt động được DN quan tâm nhưng cũng chỉ đạt ở mức trung bình và có 48.6%, mức khá có 11.5%, mức tốt có 5.2%. DN tham gia xây dựng chương trình đào tạo mức tốt: 2.1%; mức khá: 16.1%; mức TB: 38.2%; mức yếu: 43.6%. Các chuyên gia của DN tham gia giảng dạy và hướng dẫn SV thực tập đánh giá mức tốt: 2.5%; mức khá: 12.5%; mức TB: 36.7%; mức yếu: 48.3%. Các DN đang sử dụng nguồn nhân lực đã qua đào tạo từ Trường nhưng mức độ hợp tác và hỗ trợ về thiết bị, máy móc, CSVC cũng như kinh phí đào tạo còn quá kém, hỗ trợ thiết bị máy móc CSVC được đánh giá ở mức tốt có 1.2%, ở mức khá có 5.6%.

Tuy nhiên việc nhà trường mời DN tham gia Hội đồng trường, tham gia xây dựng chương trình đào tạo, tham gia đánh giá kết quả học tập phần thực hành của SV... còn hạn chế cả về thời gian và cả về số ngành, hiện tại nhà trường chỉ còn một vài ngành là có hợp tác liên kết đào tạo trong quá trình giảng dạy như ngành: Công nghệ Dệt - Sợi, Công nghệ May,... nhưng rất yếu, các ngành công nghiệp nặng như Cơ khí, Điện, Điện tử sinh viên thực tập tại Trường và tự liên hệ hoặc giảng viên của Khoa chuyên môn hỗ trợ liên hệ để sinh viên của Khoa đi thực tập tại doanh nghiệp không có sự liên kết đào tạo trong quá trình đào tạo: tham gia Hội đồng trường DN được đánh giá mức tốt: 1.2%; mức khá: 15.2%; mức TB: 28.1%; mức yếu: 55.5%; DN tham gia kiểm tra đánh giá kết quả cho SV phần thực hành được đánh giá ở mức tốt có 3.0%, ở mức khá có 11.9%; mức TB: 37.2%; mức yếu: 47.9%

DN tham gia xây dựng chương trình đào tạo đánh giá ở mức tốt có 2.1%, ở mức khá là 16.1%.

Việc phối hợp nghiên cứu khoa học và đặc biệt là ứng dụng kết quả nghiên cứu vào sản xuất giữa nhà trường và DN còn yếu chưa đạt yêu cầu được đánh giá ở mức tốt: 1.1%; khá: 1.3%; trung bình: 30.2%; chưa đạt: 66.4%).

Để đào tạo gắn với nhu cầu thị trường và đáp ứng được sự phát triển KT-XH nên chăng nhà trường chủ động tìm cách thiết lập mối liên kết thường xuyên thể hiện trên hợp đồng liên kết đào tạo với các doanh nghiệp để cung cấp nguồn nhân lực đáp ứng đúng yêu cầu của doanh nghiệp, chất lượng không ngừng được nâng cao theo yêu cầu phát triển của thực tiễn sản xuất suât kinh doanh.

Về phía doanh nghiệp có thể tham gia với nhà trường trong việc xây dựng mục tiêu, chuẩn đầu ra các chương trình đào tạo; quảng bá, định hướng nghề nghiệp; tham gia đánh giá chất lượng sinh viên. Nhờ vậy, các chương trình đào tạo của các trường thường xuyên cập nhật được các tiến bộ khoa học và công nghệ mà sản xuất đang áp dụng, tạo điều kiện cho sinh viên tốt nghiệp có cơ hội tìm được việc làm. Có thể nói trường đại học là nơi cung cấp nguồn nhân lực cho doanh nghiệp, nhưng doanh nghiệp là nơi phản ánh chất lượng đào tạo của các trường đại học. Trường phải đóng vai trò chính tổ chức và điều phối các hoạt động liên quan đến lời cuốn và tham dự của các bên tham gia vào quy trình quản lý đào tạo và đặc biệt là người sử dụng lao động, doanh nghiệp cũng phải có trách nhiệm tham gia vào tất cả các giai đoạn của quy trình quản lý đào tạo đáp ứng yêu cầu phát triển nhân lực của thị trường lao động, như quá trình xây dựng tổ chức xây dựng khung lực lực đầu ra cần có, phát triển và thực hiện chương trình đào tạo theo tiếp cận năng lực, cũng như đánh giá và phản hồi thông tin... Tuy nhiên, để thiết lập và thực hiện thành công mối quan hệ giữa Trường và người sử dụng lao động đòi hỏi phải tuân thủ cơ chế thị trường (quy luật cạnh tranh, quy luật giá trị, quy luật cung cầu...) để quản lý đào tạo của Trường diễn ra theo đúng quy luật khách quan, phát huy được tác động tích cực

từ môi trường ngoại cảnh, tăng tính khả thi đáp ứng tốt yêu cầu phát triển nhân lực của thị trường lao động, đảm bảo quyền lợi và lợi ích của các bên tham gia. Cân bằng lợi ích là nguyên tắc hàng đầu trong quan hệ giữa nhà trường và các bên tham gia để đảm bảo tính bền vững của mối quan hệ giữa nhà trường và các bên tham gia, đặc biệt là người sử dụng sinh viên tốt nghiệp.

2.5. ĐÁNH GIÁ CHUNG

Trường ĐHKTKTCN là trường đại học công lập thuộc hệ thống giáo dục quốc dân của nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, là đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Bộ Công Thương đã thực hiện tốt chức trách, nhiệm vụ của một đơn vị đào tạo. Đến nay, Trường đã có được những thành tựu nhất định trong việc quản lý đào tạo thể hiện ở những điểm mạnh và những hạn chế sau:

2.5.1. Điểm mạnh và những cơ hội

- Tổ chức bộ máy của Nhà trường hiện nay đang vận hành theo quy định của Bộ công thương, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Điều lệ trường đại học, phù hợp với điều kiện thực tế.

- Công tác tuyển sinh: Đảm bảo đúng quy định, tuyển đủ số lượng chỉ tiêu được giao, chất lượng đầu vào đáp ứng được cho việc đào tạo.

- Chương trình đào tạo: Trường đã xây dựng chuẩn đầu ra cho từng ngành, từng cấp trình độ. Chương trình đào tạo được xây dựng trên cơ sở chương trình khung do Bộ Giáo dục và Đào tạo cùng với sự tham gia của tập thể cán bộ, giảng viên có kinh nghiệm.

- Đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên của Trường: Cơ bản tương đối đồng bộ về cơ cấu và ngày càng được trẻ hóa, dần dần đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học.

- Công tác quản lý sinh viên: Trường đã có những biện pháp cụ thể cung cấp các thông tin về chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật Nhà nước, các quy định, quy chế, các thông tin liên quan đến công tác học tập,

rèn luyện, thực hiện đầy đủ chế độ chính sách xã hội, có nhiều biện pháp tuyên dương khen thưởng, tổ chức các hoạt động dịch vụ hỗ trợ, đẩy mạnh phong trào văn nghệ, thể dục thể thao, chăm sóc sức khỏe, đảm bảo an toàn cho sinh viên.

- Cơ sở vật chất: Triển khai các dự án mở rộng các cơ sở đào tạo ở cả khu vực Nam Định và Hà Nội. Hệ thống thiết bị thí nghiệm, thực hành cũng được đầu tư tăng dần hàng năm. Các giảng đường được trang bị đầy đủ thiết bị máy tính, ti vi phục vụ công tác dạy - học tiên tiến.

- Công tác kiểm tra, đánh giá kết quả học tập và cấp phát văn bằng chứng chỉ đã nhiều cải tiến kể cả về phương pháp và hình thức tổ chức.

2.5.2. Hạn chế và những thách thức

- Chương trình đào tạo, chuẩn đầu ra vẫn cần điều chỉnh để sát với thực tế theo nhu cầu xã hội, cần mời các DN tham gia xây dựng điều chỉnh mục tiêu, nội dung CTĐT. Trường chưa làm tốt vấn đề mời doanh nghiệp tham gia vào góp ý chỉnh sửa thực hiện chương trình đào tạo; chưa trung cầu ý kiến đánh giá phản biện từ các chuyên gia về tính phù hợp của chương trình với việc đáp ứng yêu cầu sản xuất và dịch vụ ở doanh nghiệp và thị trường lao động.

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

Đào tạo bồi dưỡng chưa được cụ thể hóa thành kế hoạch ngắn hạn, dài hạn trong kế hoạch tổng thể của nhà trường và của khoa. Một số GV đi học tập bồi dưỡng chỉ để thỏa mãn sở thích cá nhân hoặc đáp ứng điều kiện cần và đủ đối với tiêu chuẩn ngạch giảng viên.

Chưa có chính sách đãi ngộ thỏa đáng, điều kiện nguồn kinh phí từ ngân sách nhà nước chi cho công tác đào tạo bồi dưỡng còn hạn hẹp, điều kiện tài chính của cá nhân chưa đảm bảo để chi trả, nên việc học tập nâng cao trình độ còn thấp.

Phân công giảng dạy công tác chuyên môn đôi lúc còn thiếu tính khoa học cho nên giảng viên có thời điểm dạy quá nhiều giờ, có thời điểm lại không có giờ dạy.

Công tác phân công giảng viên có thâm niên, kinh nghiệm hướng dẫn đội ngũ giảng viên trẻ chưa thực sự cụ thể hóa thành một nội dung hoạt động trong năm học.

Tỷ lệ giảng viên có học vị tiến sĩ còn ít, cần có chính sách khuyến khích cho GV đầu đàn học tập nâng cao trình độ. Cũng cần bồi dưỡng trình độ ngoại ngữ và tin học cho những giảng viên chưa đạt chuẩn về quy định tin học và ngoại ngữ để giảng viên có thể phục vụ được công tác đào tạo trong thời kỳ hội nhập quốc tế.

- Công tác quản lý sinh viên: nghiên cứu việc làm sau khi tốt nghiệp còn chưa thường xuyên, đầy đủ, thiếu tính chuyên nghiệp, chưa tạo nhiều cơ hội để SV được tiếp xúc nhiều với DN. Trung tâm tuyển sinh và giới thiệu việc làm mới thành lập vì thế có những khâu công việc cũng chưa thực sự có kinh nghiệm và chưa được tổ chức bài bản như việc lần theo dấu vết của sinh viên sau khi tốt nghiệp để nắm bắt thông tin của sinh viên về mức độ phù hợp giữa chương trình đào tạo và thực tiễn cũng như nắm bắt thông tin từ nhiều nguồn xã hội: phụ huynh; những đơn vị sử dụng lao động.

- Phương pháp kiểm tra, đánh giá cho sinh viên cần được đẩy mạnh hơn nữa phương pháp thi trắc nghiệm trên máy và kiểm tra tay nghề tại xưởng thực hành, phòng thí nghiệm.

- Mối quan hệ hợp tác giữa Trường và DN chưa mạnh, chưa có tác dụng cho cả 2 phía phải chăng do chưa thống nhất được cơ chế liên kết phù hợp. Cần thiết lập những mối quan hệ mật thiết giữa Trường và DN để cung cấp thông tin nhu cầu nhân lực đáp ứng nhu cầu thực tế của thị trường góp phần ĐT hiệu quả và sử dụng nhân lực phù hợp đẩy mạnh CNH, HĐH và phát triển KT-XH. Coi đây cũng là hoạt động kiểm định của nhà trường lúc đó nhà trường sẽ nhận biết được những gì mình có và cần khắc phục những vấn đề gì cho công tác phục vụ đào tạo theo khung năng lực đầu ra, đáp ứng với nhu cầu thị trường.

Kết luận Chương 2

Qua việc khảo sát, phỏng vấn, quan sát, lấy ý kiến chuyên gia và xử lý số liệu, chương 2 đi sâu nghiên cứu quá trình hình thành và phát triển của Trường. Luận án đã đánh giá đúng thực trạng phát triển của trường đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp, qua đó cũng có thể khái quát được thực trạng chung của các trường đại học chuyên về đào tạo nguồn nhân lực về kỹ thuật công nghiệp, những điểm mạnh và những điểm còn tồn tại trong hệ thống các trường đại học kỹ thuật của nước ta.

Luận án tập trung phân tích các nội dung liên quan đến quá trình quản lý đào tạo gồm: chương trình đào tạo; công tác giảng viên; công tác sinh viên; điều kiện cơ sở vật chất và phương tiện dạy học đảm bảo phục vụ công tác đào tạo; sản phẩm liên kết và mối quan hệ giữa trường ĐHKTKTCN và các doanh nghiệp. Từ đó tìm ra những thuận lợi, khó khăn, những điểm mạnh, những hạn chế và phân tích các nguyên nhân ảnh hưởng đến việc quản lý đào tạo của Trường.

Thực trạng công tác đào tạo của Trường những năm qua đã đạt được những kết quả nhất định: công bố được chuẩn đầu ra cho 10 ngành đào tạo trình độ đại học, có điều chỉnh sửa chữa nội dung chương trình dần dần đáp ứng nhu cầu thị trường; trình độ nghiệp vụ và chuyên môn của giảng viên được nâng lên; công tác tuyển sinh đạt kết quả tốt theo chỉ tiêu; công tác quản lý hoạt động học tập và rèn luyện của sinh viên theo đúng quy chế; công tác tổ chức thi, cấp phát văn bằng chứng chỉ được cải tiến rõ rệt.

Tuy nhiên vẫn còn những yếu kém tồn tại: đội ngũ cán bộ xây dựng CTĐT còn thiếu cả về số lượng và chất lượng, chưa lôi cuốn được sự tham gia của các chuyên gia doanh nghiệp; đội ngũ giảng viên đầu đàn chưa nhiều và số lượng giảng viên riêng cho từng ngành đào tạo chưa đáp ứng; công tác quản lý sinh

viên ngoài giờ lên lớp còn yếu; việc quản lý sinh viên sau khi tốt nghiệp chưa thường xuyên và chưa mang tính bài bản; cơ sở vật chất tiếp tục cần hoàn thiện và nâng cấp cho phù hợp với yêu cầu đào tạo đặt ra.

Với những khó khăn và bất cập đã nêu thì cần đưa ra hệ thống các giải pháp đổi mới quản lý đào tạo một cách đồng bộ của trường ĐHKTKTCN nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng đồng bằng sông Hồng.

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP ĐỔI MỚI QUẢN LÝ ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG

3.1. ĐỔI MỚI GIÁO DỤC THEO NGHỊ QUYẾT 29 VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA CHO QUẢN LÝ ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC

Tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 296/CT-TTg ngày 27 tháng 2 năm 2010 của Thủ tướng Chính phủ và chương trình hành động của Bộ Giáo dục và Đào tạo về đổi mới quản lý giáo dục đại học giai đoạn 2010-2012: điều 3 và điều 5 phần I có nêu: “ 3. Chủ động phối hợp chặt chẽ với các doanh nghiệp tham gia quá trình đào tạo của trường, gắn đào tạo với thực tiễn xã hội, coi doanh nghiệp là 1 yếu tố của quá trình đào tạo, tham gia xây dựng, đánh giá phản biện chương trình đào tạo, hỗ trợ và hướng dẫn sinh viên thực hành thực tập, tham gia báo cáo các chuyên đề, hướng dẫn tốt nghiệp, nhận sinh viên sau tốt nghiệp, hợp tác nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ,... 5. Đổi mới nội dung chương trình, phương pháp dạy học và đánh giá kết quả giáo dục đại học:

- Các trường tập trung thực hiện đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp dạy học, thi và áp dụng công nghệ đo lường hiện đại trong đánh giá để đáp ứng tốt hơn nhu cầu người học.

- Đổi mới chương trình đào tạo đại học theo hướng tiếp cận năng lực người học, đáp ứng chuẩn đầu ra và theo nhu cầu xã hội”.

Ngoài ra nhà trường cũng cần hướng tới những vấn đề đặt ra cho quản lý đào tạo đại học theo nghị quyết 29.

Việt Nam sau 20 năm đổi mới nền kinh tế từ năm 1986 đã có nhiều thay đổi to lớn [3]: trước hết là sự đổi mới về tư duy kinh tế, chuyển đổi từ cơ chế kinh tế kế hoạch hóa tập trung bao cấp, sang kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đa dạng hóa

và đa phương hóa các quan hệ kinh tế đối ngoại, thực hiện mở cửa, hội nhập quốc tế. Trong thời kỳ lịch sử này giáo dục luôn đóng vai trò quan trọng trong sự nghiệp phát triển đất nước. Giáo dục Việt Nam đã đạt được những thành tựu góp phần quan trọng vào sự nghiệp phát triển và đổi mới đất nước, song cũng còn không ít yếu kém, bất cập, chưa đáp ứng kịp yêu cầu phát triển kinh tế và xã hội của đất nước. Bối cảnh kinh tế- xã hội có nhiều thay đổi, đổi mới mô hình tăng trưởng và cơ cấu lại nền kinh tế theo hướng nâng cao chất lượng, hiệu quả, sức cạnh tranh, đòi hỏi giáo dục phải đổi mới để góp phần xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng. Chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020 [6] là một đòi hỏi cấp thiết nhằm tạo nên những chuyển biến có tính đột phá của giáo dục Việt Nam trong thời kì mới, thực hiện sứ mạng nâng cao dân trí, phát triển nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao và bồi dưỡng nhân tài, góp phần quan trọng xây dựng nền văn hóa, con người Việt Nam.

Tư tưởng xuyên suốt trong Chiến lược giáo dục 2011-2020 [6]:

Tư tưởng xuyên suốt trong Chiến lược giáo dục 2011-2020: “ Người học là tâm điểm của chiến lược, ưu tiên nâng cao chất lượng giáo dục, hướng tới phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất của người học; đảm bảo công bằng trong tiếp cận giáo dục, tạo cơ hội học tập suốt đời cho mỗi người dân; góp phần từng bước xây dựng xã hội học tập; phát triển giáo dục đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế và xã hội của đất nước” được thể hiện thống nhất từ quan điểm phát triển giáo dục đến mục tiêu giáo dục và cho đến cả giải pháp phát triển giáo dục trong chiến lược cụ thể như sau:

Những điểm mới trong Quan điểm phát triển giáo dục

Chiến lược đã trình bày bốn quan điểm phát triển giáo dục trong giai đoạn 2011 - 2020 một cách cụ thể hơn, trong đó có những quan điểm mới

thích ứng với bối cảnh trong nước và quốc tế, thích ứng với các xu thế của thời đại, như: thực hiện công bằng xã hội trong giáo dục, nâng cao chất lượng giáo dục vùng khó để đạt được mặt bằng chung, đồng thời tạo điều kiện để các địa phương và các cơ sở giáo dục có điều kiện bứt phá nhanh, đi trước một bước, đạt trình độ ngang bằng với các nước có nền giáo dục phát triển; xây dựng xã hội học tập, tạo cơ hội bình đẳng để ai cũng được học, học suốt đời.

Đồng thời ưu tiên nâng cao chất lượng giáo dục trong mối quan hệ với tăng quy mô, đáp ứng nhu cầu xã hội, thỏa mãn nhu cầu học tập và phát triển của mỗi người học, những người có năng khiếu được phát triển tài năng.

Những điểm mới trong Mục tiêu phát triển giáo dục

Chiến lược phát triển giáo dục 2011- 2020 đã xác định mục tiêu tổng quát và các mục tiêu cụ thể theo từng cấp học và trình độ đào tạo trên cơ sở nhận thức đầy đủ và đúng đắn hơn về đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế; tập trung nâng cao chất lượng giáo dục, đặc biệt chú trọng giáo dục đạo đức, kỹ năng sống, năng lực sáng tạo, năng lực thực hành, năng lực ngoại ngữ và tin học; phát triển quy mô và cơ cấu đào tạo hợp lý, đảm bảo phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và xây dựng nền kinh tế tri thức; đảm bảo công bằng xã hội trong giáo dục và cơ hội học tập suốt đời cho mỗi người dân; nâng cao năng lực và tạo lợi thế cạnh tranh trong bối cảnh hội nhập quốc tế, đồng thời giữ gìn bản sắc dân tộc.

Những điểm mới trong Giải pháp phát triển giáo dục

Các giải pháp Chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020 đều có những điểm mới rõ rệt so với các giải pháp của Chiến lược 2001 - 2010, cụ thể:

Thực hiện thống nhất đầu mối quản lý nhà nước về giáo dục; hoàn thiện đồng bộ hệ thống văn bản quy phạm pháp luật làm cơ sở triển khai thực

hiện *đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục; Thực hiện đồng bộ việc phân cấp quản lý giáo dục*. Hoàn thiện và triển khai cơ chế phối hợp giữa các bộ, ngành và địa phương trong quản lý giáo dục theo hướng phân định rõ chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền gắn với trách nhiệm và tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra; tăng quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các cơ sở giáo dục, nhất là các cơ sở giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp.

Hoàn thiện cơ cấu hệ thống giáo dục quốc dân, xây dựng khung trình độ quốc gia tương thích với các nước trong khu vực và trên thế giới, đảm bảo phân luồng trong hệ thống và liên thông giữa các chương trình giáo dục, cấp học và trình độ đào tạo; đa dạng hóa phương thức học tập, tạo cơ hội học tập suốt đời cho người dân.

Thực hiện quản lý theo chiến lược, *quy hoạch và kế hoạch; vận dụng hiệu quả các quy luật và công cụ của thị trường để phát triển giáo dục*. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước đối với các loại hình và cơ sở giáo dục, trong đó có các cơ sở giáo dục có yếu tố nước ngoài, các cơ sở giáo dục ngoài công lập.

Lấy chất lượng làm trọng tâm, tập trung vào quản lý chất lượng giáo dục. Chuẩn hóa các điều kiện đảm bảo chất lượng; công khai về chất lượng giáo dục và các điều kiện đảm bảo chất lượng; thực hiện giám sát xã hội đối với chất lượng và hiệu quả giáo dục. Triển khai hệ thống kiểm định độc lập về chất lượng cơ sở giáo dục và các chương trình giáo dục nghề nghiệp, đại học. Chất lượng giáo dục ở các cấp học và trình độ đào tạo sẽ được đánh giá quốc gia và công bố kết quả trước xã hội. Trước mắt, đối với giáo dục phổ thông, thực hiện đánh giá định kỳ và từng bước tham gia đánh giá quốc tế về chất lượng.

Đổi mới căn bản và toàn diện hệ thống đào tạo sư phạm về mô hình, chương trình, nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức đào tạo, bồi

duỡng nhằm hình thành đội ngũ giáo viên có chất lượng, đặc biệt về năng lực sư phạm, sử dụng được tin học và ngoại ngữ trong công việc. Tập trung phát triển các trường đại học sư phạm và đại học sư phạm kỹ thuật trọng điểm. Từng bước đào tạo, bồi dưỡng để có đủ giáo viên thực hiện giáo dục toàn diện theo chương trình giáo dục mầm non và phổ thông mới, dạy học 2 buổi/ngày, dạy ngoại ngữ, giáo viên tư vấn học đường và hướng nghiệp, giáo viên giáo dục đặc biệt và giáo viên giáo dục thường xuyên. Triển khai đào tạo, bồi dưỡng giáo viên theo các chương trình tiên tiến quốc tế.

Phân tầng chất lượng giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp và đại học; xây dựng và phát triển các chương trình, mô hình cơ sở giáo dục tiên tiến, trọng điểm, chất lượng cao. Phát triển hệ thống các trường phổ thông chuyên; xây dựng một số cơ sở và chương trình giáo dục đại học, dạy nghề đạt trình độ quốc tế nhằm cung cấp nhân lực chất lượng cao cho đất nước.

Tập trung vào việc tạo ra động lực cho đội ngũ nhà giáo, cán bộ nghiên cứu và quản lý giáo dục bằng cách thay đổi chính sách tuyển dụng, đánh giá, chế độ đãi ngộ, khuyến khích sự cạnh tranh lành mạnh, thu hút các nhà khoa học, các giảng viên giỏi trong và ngoài nước tham gia nghiên cứu khoa học và giảng dạy ở các trường đại học. Có chính sách học bổng đặc biệt để thu hút học sinh giỏi theo học ngành sư phạm.

Tiếp tục đổi mới cơ chế tài chính giáo dục nhằm huy động, phân bổ và sử dụng hiệu quả hơn các nguồn lực đầu tư cho giáo dục; đầu tư tập trung, không bình quân dàn trải, đầu tư đến đâu đạt chuẩn đến đó. Có chính sách đảm bảo nguồn lực tài chính cho một số cơ sở giáo dục Việt Nam đủ sức cạnh tranh bình đẳng với các cơ sở giáo dục chủ yếu của nước ngoài; quy định trách nhiệm, đồng thời có chính sách ưu đãi, khuyến khích các doanh nghiệp, các nhà đầu tư trong và ngoài nước từ việc đầu tư phát triển đào tạo nhân lực.

Hoàn thành phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi vào năm 2015

và duy trì, phát triển giáo dục mầm non cho trẻ em dưới 5 tuổi theo nhu cầu và khả năng của từng địa phương.

Chương trình và sách giáo khoa giáo dục phổ thông mới sẽ được xây dựng theo định hướng chú trọng phát triển năng lực học sinh, vừa đảm bảo tính thống nhất trong toàn quốc, vừa phù hợp với đặc thù mọi địa phương; chú trọng nội dung giáo dục đạo đức, pháp luật, thể chất, quốc phòng - an ninh và các giá trị văn hóa truyền thống, giáo dục kỹ năng sống, giáo dục lao động và hướng nghiệp học sinh phổ thông; tăng cường áp dụng các chương trình giáo dục tiên tiến trên thế giới đối với giáo dục nghề nghiệp và đại học; tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về trình độ ngoại ngữ của học sinh, sinh viên.

Ưu tiên đầu tư cho nghiên cứu khoa học giáo dục, tập trung đầu tư nâng cao năng lực của cơ quan nghiên cứu khoa học giáo dục Quốc gia; tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ nghiên cứu và chuyên gia giáo dục cao cấp nhằm triển khai nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu ứng dụng và triển khai, cung cấp những luận cứ khoa học phục vụ đổi mới quản lý nhà nước về giáo dục, quản lý cơ sở giáo dục và quá trình dạy học.

Tăng cường gắn kết đào tạo với sử dụng, với nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ đáp ứng nhu cầu xã hội. Thực hiện đào tạo gắn với nhu cầu xã hội. Nhà nước quy định trách nhiệm và cơ chế phù hợp để khuyến khích mở rộng các hình thức, nội dung hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong đào tạo, sử dụng nhân lực và nghiên cứu chuyển giao công nghệ, tạo điều kiện để các doanh nghiệp tham gia vào quá trình xây dựng và thực hiện chương trình đào tạo.

Có thể nói người học là tâm điểm của Chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020. Điều này được khẳng định ở quan điểm phát triển giáo dục giai đoạn 2011- 2020 “Phát triển giáo dục vừa đáp ứng nhu cầu đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước..đồng thời vừa phải thỏa

mãn nhu cầu học tập và phát triển của mỗi người học, những người có năng khiếu được phát triển tài năng”. Với quan điểm và mục tiêu như đã đề cập, Chiến lược đã đề cập tới nhiều giải pháp hướng vào người học, từ việc đổi mới chương trình, giáo trình, phương pháp và hình thức tổ chức dạy học nhằm tạo cơ hội cho mỗi người học được học những gì gắn với chuẩn mực chung, nhưng phù hợp với nhu cầu, nguyện vọng và điều kiện học tập của mình, nhằm phát triển và hoàn thiện tố chất cá nhân. Đồng thời, Chiến lược cũng đề cập đến các giải pháp tăng cường cơ hội tiếp cận giáo dục cho mọi người dân: hỗ trợ giáo dục đối với các vùng miền và người học được ưu tiên, thông qua việc thực hiện cơ chế học bổng, học phí, tín dụng và mở rộng hệ thống đào tạo dự bị đại học cho học sinh, sinh viên người dân tộc thiểu số và thuộc diện chính sách xã hội; hỗ trợ giáo dục đặc biệt cho người khuyết tật, trẻ em các dân tộc rất ít người, trẻ em bị ảnh hưởng bởi HIV và trẻ em lang thang đường phố, như cung cấp sách giáo khoa và học phẩm miễn phí, giảm giá bán sách giáo khoa cho học sinh có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, học sinh ở các vùng cao, vùng sâu vùng xa; chú trọng đến công tác phát hiện, đào tạo và bồi dưỡng tài năng và có chế độ học bổng khuyến khích cho các học sinh, sinh viên xuất sắc.

Như vậy một lần nữa khẳng định, tư tưởng xuyên suốt từ quan điểm đến mục tiêu và các giải pháp Chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020 là ưu tiên nâng cao chất lượng giáo dục; người học là tâm điểm của Chiến lược, hướng tới phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất của mỗi người học; đảm bảo công bằng trong tiếp cận giáo dục, tạo cơ hội học tập suốt đời cho mỗi người dân, góp phần từng bước xây dựng xã hội học tập; phát triển giáo dục đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước là tất yếu.

3.2. NGUYÊN TẮC ĐỀ XUẤT CÁC GIẢI PHÁP

3.2.1. Tính cần thiết

Nhân lực là yếu tố hàng đầu để tăng khả năng cạnh tranh của một vùng hay của một đất nước. Cách đây vài năm Việt Nam vẫn còn được xem là mảnh đất nhiều tiềm năng để khai thác với nguồn nhân lực dồi dào, giá nhân công rẻ. Hàng loạt các công ty nước ngoài đổ xô vào đầu tư trong các lĩnh vực gia công, hoặc sản xuất các mặt hàng phổ thông (hàm lượng gia tăng giá trị không cao) nhằm xuất khẩu sang chính quốc hoặc các thị trường khác. Kết quả là đã có hàng triệu lao động tay nghề thấp có công ăn việc làm, tăng nhanh năng lực xóa đói giảm nghèo, đưa đời sống một bộ phận đáng kể người lao động vùng nông thôn tăng cao, góp phần cho đất nước thực hiện tốt những mục tiêu thiên niên kỷ mà Việt Nam đã cam kết.

Tuy nhiên đến giai đoạn này, phải thừa nhận rằng: nếu cứ mãi gia công, xuất khẩu nguyên liệu thô, xuất khẩu tài nguyên đất nước ...mà không tăng cường năng lực quản lý, tiếp nhận công nghệ tiên tiến, nâng cao kỹ năng của người lao động thì không biết đến bao giờ chúng ta mới giảm bớt khoảng cách phát triển với các nước trong khu vực.

Để có đội ngũ người lao động có tay nghề cao, các vùng kinh tế trọng điểm phải có chiến lược đào tạo và giữ người tài. Trong xã hội hiện đại đào tạo nguồn nhân lực có vai trò quyết định. Để nâng cao năng suất lao động và tạo điều kiện cho người lao động sáng tạo, mỗi vùng, miền phải có chiến lược đào tạo nghiệp vụ chuyên sâu, phù hợp với yêu cầu của mình. Do đó, chương trình đào tạo, kế hoạch đào tạo hiệu quả chính là một trong những phương thức mà từng vùng sử dụng để nâng cao năng lực cạnh tranh. Đồng thời, các vùng kinh tế trọng điểm cần chú trọng xây dựng chính sách đãi ngộ như chính sách lương, thưởng hợp lý để giữ ổn định lực lượng lao động của mình.

Trong quá trình phát triển của xã hội và sự hội nhập của nền kinh tế hiện nay yêu cầu phải luôn đổi mới, nâng cao chất lượng sản phẩm để có thể cạnh

tranh và mở rộng thị trường tiêu thụ sản phẩm trong và ngoài nước. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là vấn đề cấp bách hơn bao giờ hết:

- Nguồn nhân lực là lực lượng nòng cốt của phát triển kinh tế xã hội của vùng. Việc thực hiện phát triển lực lượng lao động chất lượng cao là vấn đề sống còn của doanh nghiệp bởi vì đây là yếu tố quyết định đến năng suất, chất lượng sản phẩm và giá thành sản phẩm.

- Số và chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao ở đây là nói đến việc đào tạo kiến thức quản lý, trình độ kỹ năng tay nghề trong công việc của lao động. Chất lượng tăng, giá thành hạ sẽ tạo ra sức mạnh vững chắc để các vùng cạnh tranh lành mạnh trên thị trường trong và ngoài nước.

- Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là điều kiện quyết định để các doanh nghiệp có thể tồn tại và phát triển trong nền kinh tế thị trường như hiện nay.

- Làm gia tăng năng suất lao động, thúc đẩy sản xuất phát triển.

- Nâng cao tính ổn định và năng động của doanh nghiệp.

- Phát triển nguồn nhân lực giúp người lao động tự tin, tạo cho họ cảm giác yên tâm làm việc, gắn bó với doanh nghiệp, đem hết khả năng của mình phục vụ cho doanh nghiệp coi sự phát triển lớn mạnh của doanh nghiệp là sự phát triển của bản thân mình.

3.2.2. Tính khả thi

Từ lâu, các chuyên gia của Việt Nam và các chuyên gia quốc tế đều khẳng định rằng tính khả thi của một giải pháp là giải pháp đó phải giải quyết tốt vấn đề và giải pháp đó được áp dụng vào trong thực tế.

Phân tích về tính khả thi của giải pháp về đào tạo nhân lực, chúng ta cần đề cập đến 2 đối tượng cơ bản :

Đối tượng thứ nhất là cơ sở đào tạo nhân lực: Giải pháp này mang tính khả thi khi cơ sở đào tạo nhân lực đảm bảo cung cấp nguồn nhân lực đáp ứng được nhu cầu thị trường về chất lượng và số lượng và từ đó tăng khả năng đào tạo và nâng cao uy tín của cơ sở đào tạo.

Đối tượng thứ hai là người lao động: Ở đây có thể thấy đó là các sinh viên, học viên của các cơ sở đào tạo, tính khả thi được xét ở vấn đề là kiến thức và tay nghề được đào tạo có đảm bảo là khi ra trường tìm được việc làm và công việc đó phù hợp với chất lượng được đào tạo.

3.2.3. Tính đồng bộ

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao rõ ràng là một quy trình có tính chất đồng bộ, trong đó các khâu từ *quy hoạch, tạo nguồn, sử dụng và giữ chân* có mối liên hệ khăng khít và phải được đảm bảo. Vì vậy, cần phải quan tâm một cách thấu đáo ở tất cả các khâu. Nếu có quy hoạch tốt, có đầu tư đào tạo bài bản nhưng không được sử dụng hợp lý thì nguồn nhân lực chất lượng cao khó mà phát huy hiệu quả. Nếu chỉ có chú trọng đào tạo, thu hút và sử dụng mà không có quy hoạch, định hướng phát triển cụ thể, không có chế độ đãi ngộ, môi trường làm việc thuận lợi để giữ chân người giỏi thì công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao khó đảm bảo tính bền vững. Như vậy tiếp cận hệ thống sẽ thấy được mối quan hệ khăng khít giữa các khâu để triển khai công tác này một cách chặt chẽ, đồng bộ.

3.2.4. Tính lợi ích

Các giải pháp về quản lý đào tạo và phát triển nguồn nhân lực gắn với thị trường lao động luôn mang tính lợi ích cho cả người đào tạo lao động và người sử dụng lao động vì: Người sử dụng lao động luôn nhận được lợi ích khi nhận được lao động đảm bảo nhu cầu sử dụng của mình và chất lượng người lao động sẽ nâng cao vị thế của doanh nghiệp và doanh nghiệp sẽ đỡ tốn nguồn đầu tư cho việc đào tạo lại nguồn nhân lực, người đào tạo nhân lực sẽ đáp ứng được nhu cầu thị trường từ đó các cơ sở đào tạo sẽ thu hút được số lượng học sinh, các trường sẽ tự chủ được về lợi ích tài chính cũng như nâng cao chất lượng đào tạo và làm cho các trường có nhiều hơn sự lựa chọn trong đào tạo nguồn nhân lực, các giải pháp này còn mang lợi ích cho người lao động, thứ nhất khi đào tạo ra người lao

động yên tâm sẽ có việc làm, thứ hai người lao động không lo lắng trong quá trình tuyển dụng lao động và khi thực hiện công việc họ cũng không phải tự đào tạo mình.

3.2.5. Tính đồng bộ với cơ chế thị trường

Thực tế cho thấy phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ là nhiệm vụ của một hay một vài đơn vị. Đó là công việc của cơ quan quản lý, của các đơn vị đào tạo, của các đơn vị môi giới, trung tâm giới thiệu việc làm ... và của đơn vị sử dụng lao động. Để phát triển được nguồn nhân lực chất lượng cao đóng góp hiệu quả vào sự nghiệp phát triển, cần thiết phải có mối liên kết giữa các đơn vị trên. Tuy vậy, trách nhiệm phải được phân định một cách rõ ràng, cụ thể và có khoa học. Cần tránh việc trong cùng một đơn vị hành chính, có nhiều cơ quan cùng tham gia vào một việc mà không xác định được đơn vị đầu mối, dẫn đến sự chông chéo trong cách thức và nguồn lực triển khai. Bên cạnh đó, cũng cần tránh tư duy nhân lực ngành nào ngành đó tự lo, thay vào đó cần phải có cơ quan theo dõi, điều phối chung.

Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho một địa phương hay một vùng để làm đòn bẩy phát triển kinh tế và xã hội nhất thiết phải phát triển nhân lực ở cả khu vực công lẫn khu vực tư. Chính quyền địa phương dành ngân sách và nguồn lực để phát triển nhân lực cho các cơ quan công quyền. Doanh nghiệp đầu tư tài chính và nỗ lực cho công tác nhân sự. Tuy vậy, doanh nghiệp cũng cần có sự hỗ trợ của chính quyền trong việc phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt trong công tác dự báo nguồn nhân lực để hỗ trợ doanh nghiệp hoạch định chiến lược kinh doanh, sản xuất; cung ứng nguồn nhân lực thông qua việc phát triển các cơ sở đào tạo có chất lượng; tạo cơ chế thông thoáng để doanh nghiệp thu hút nhân lực dễ dàng, ví dụ đơn giản hóa các thủ tục hành chính liên quan; tạo môi trường sống và kinh doanh thuận lợi để giữ chân nhân lực chất lượng cao...

3.3. CÁC GIẢI PHÁP ĐỔI MỚI QUẢN LÝ ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG

3.3.1. Tổ chức xây dựng chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng đồng bằng sông Hồng

3.3.1.1. Mục đích của giải pháp

Mục tiêu và nội dung CTĐT các ngành theo hướng hiện đại, đáp ứng được nhu cầu nhân lực của bên sử dụng lao động, góp phần phát triển KT-XH nói chung và phù hợp với yêu cầu thực tiễn của vùng đồng bằng sông Hồng nói riêng. Vì vậy, Nhà trường cần dạy cho người học những gì thị trường cần chứ không phải dạy những gì mình có.

- Xây dựng chương trình theo khung năng lực đầu ra là quá trình Nhà trường xây dựng, tổ chức, đánh giá việc thực hiện kế hoạch đào tạo, xác định nhiệm vụ, lộ trình, bước đi thích hợp cho công tác đào tạo trước mắt cũng như lâu dài. Thông qua cải tiến kế hoạch đào tạo giúp các bên liên quan tham gia quản lý xác định mục tiêu, nội dung CTĐT, phương thức tổ chức thực hiện đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao. Vì vậy, xây dựng chương trình theo khung năng lực đầu ra đòi hỏi các cấp lãnh đạo phải xác định mục đích, yêu cầu của công tác đào tạo và xác định được cải tiến để làm gì, làm như thế nào, khi nào làm và ai sẽ làm để mang lại hiệu quả trong đào tạo.

Đây là khâu quan trọng để các nhà quản lý thay đổi hình thức và phương châm hành động, mục tiêu sẽ được cụ thể hóa qua từng khâu của quá trình thực hiện, yếu tố lạc hậu sẽ được thay thế bằng những phương thức quản lý tiên tiến phù hợp hơn. Với ý nghĩa trên việc xây dựng CTĐT theo khung năng lực đầu ra giúp cho Nhà quản lý bám sát nhiệm vụ, chủ động trong các khâu thực hiện; theo dõi được diễn biến trong quá trình đào tạo; kịp thời điều chỉnh và có phương án quản lý đào tạo phù hợp với đối tượng và yêu cầu của thực tiễn đặt ra.

Sản phẩm sẽ là chương trình đào tạo các ngành theo hướng hiện đại đáp ứng được nhu cầu phát triển KT-XH của vùng.

3.3.1.2. Nội dung của giải pháp

- Nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo để nâng cao thương hiệu của Nhà trường.

- Các đơn vị sử dụng lao động có được những người lao động có năng lực phù hợp đảm nhiệm được công việc của đơn vị.

- Giúp sinh viên hiểu và nắm vững chức năng, nhiệm vụ công việc sẽ đảm nhiệm trong tương lai, những khối kiến thức chung và kiến thức chuyên ngành, yêu cầu hệ thống kiến thức trên phải đáp ứng được mục đích yêu cầu của người học.

Sinh viên có khả năng phân tích, đánh giá, dự báo được tình hình đang diễn ra liên quan về các vấn đề kinh tế, chính trị, xã hội của địa phương, của vùng từ đó người học có thể lựa chọn những nội dung cần thiết để học theo nhu cầu và dễ dàng tìm được việc làm sau khi tốt nghiệp.

Sau khi tốt nghiệp sinh viên có thể độc lập trong xử lý công việc cụ thể liên quan đến lĩnh vực công tác của bản thân, có khả năng cụ thể hóa chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước thành những quyết định phù hợp thông qua khả năng lập kế hoạch chương trình hành động.

- Kế hoạch thực hiện CTĐT dựa vào các nguồn lực, vật lực, công nghệ, xác định thời gian xây dựng, tổ chức, và nội dung phải đảm bảo giải quyết được mục tiêu đào tạo.

- Tổ chức thực hiện CTĐT phải luôn đặt ra câu hỏi: đào tạo ai? Đào tạo nội dung gì? Đào tạo bằng phương pháp nào? Và sản phẩm đầu ra là gì?

- Nhà trường xây dựng nội dung CTĐT theo khung năng lực đầu ra trên cơ sở phân tích ngành nghề có sự tham gia của các doanh nghiệp. CTĐT được xây dựng theo hướng mở, tích hợp và linh hoạt, phù hợp với sự thay đổi của

công nghệ của doanh nghiệp; cấu trúc chương trình phải mềm dẻo, linh hoạt theo học phần.

- CTĐT từng ngành có mục tiêu xác định rõ ràng, trong đó quy định cụ thể chuẩn kiến thức, kỹ năng, phương pháp và hình thức đào tạo; có quy định về cách thức đánh giá kết quả học tập cho sinh viên, phải được hiện đại hóa, thể hiện được năng lực đầu ra.

- Cấu trúc CTĐT được thiết kế theo học phần định hướng việc làm mà các doanh nghiệp đang cần. Hằng năm Nhà trường lấy ý kiến nhận xét, đánh giá của người sử dụng lao động, sinh viên đã tốt nghiệp đi làm; ý kiến đánh giá phản biện của giảng viên, chuyên gia về CTĐT đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động.

- Định kỳ rà soát, điều chỉnh, bổ sung, cập nhật để phù hợp với điều kiện thực tế đòi hỏi trong từng giai đoạn phát triển KT-XH.

- Bổ sung một số học phần đáp ứng cho yêu cầu phát triển của thị trường đặc biệt các học phần thực hành.

- Triển khai việc đổi mới phương pháp giảng dạy đến tất cả các đơn vị giảng dạy. Quá trình này gắn với quản lý quá trình tự học, tự nghiên cứu của sinh viên.

- Biên soạn, chỉnh lý giáo trình hiện hành cho phù hợp với chương trình mới, đáp ứng yêu cầu đổi mới về nội dung và phương pháp dạy học.

3.3.1.3. Cách thức thực hiện giải pháp

Thực tế, có nhiều cách tiếp cận và cấu trúc khác nhau, nhưng nhìn chung để phát triển CTĐT theo khung năng lực đầu ra đáp ứng nhu cầu nhân lực của vùng ĐBSH thường gồm các bước sau:

Bước 1: Thành lập nhóm phát triển CTĐT đáp ứng nhu cầu nhân lực

- Hiệu trưởng cần ra quyết định thành lập nhóm phát triển nhằm xây dựng mới hoặc điều chỉnh CTĐT với sự tham gia của các bên liên quan, bao gồm: Hiệu phó phụ trách đào tạo, Phòng Đào tạo, các giảng viên đầu đàn có kinh nghiệm và thâm niên giảng dạy của Trường (có nhóm trưởng phụ trách), các bên sử dụng sinh viên tốt nghiệp, doanh nghiệp...

- Phân định trách nhiệm (chức năng và nhiệm vụ), quyền hạn, tính chịu trách nhiệm và qui trình phối hợp giữa các bên liên quan.

Bước 2: Tổ chức xác định cơ cấu CTĐT đáp ứng nhu cầu nhân lực của nhà trường

- Tổ chức nghiên cứu chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và khảo sát nhu cầu việc làm của các bên sử dụng lao động của một số tỉnh ĐBSH để thu thập ý kiến của người sử dụng lao động, chuyên gia từ các doanh nghiệp, sinh viên, cựu sinh viên... để xác định *cơ cấu ngành/nghề nhân lực cần đào tạo cho các tỉnh này hiện tại và tương lai* và từ đó xác định *cơ cấu CTĐT phù hợp với cơ cấu ngành/nghề này*.

- Xác định *cơ cấu CTĐT của Nhà trường* dựa trên thế mạnh và năng lực đào tạo của Nhà trường có thể đáp ứng so với cơ cấu ngành nghề cần đào tạo hay cơ cấu CTĐT trên (hoặc dựa trên chiến lược phát triển của Nhà trường nếu đã có). Trong đó, cần xác định rõ CTĐT nào cần xây dựng mới và chương trình nào cần điều chỉnh cho phù hợp với yêu cầu của bên sử dụng lao động hay sinh viên tốt nghiệp của Nhà trường.

- Qua việc tổ chức nghiên cứu và khảo sát trên, Nhà trường đồng thời xác định rõ được nội dung công việc mà sinh viên tốt nghiệp tương lai cần thực hiện. Bên cạnh đó tham khảo các chương trình, giáo trình tương ứng của nước ngoài, những thành tựu khoa học và công nghệ tiên tiến liên quan đến việc xây dựng chương trình theo khung năng lực đầu ra. Trên cơ sở đó phân tích vai trò và năng

lực cần thiết của từng vị trí công việc, làm cơ sở để xây dựng mới hoặc cải tiến CTĐT hiện có cho phù hợp với nhu cầu nhân lực.

Bước 3: Quản lý xây dựng mới hoặc điều chỉnh CTĐT đáp ứng nhu cầu nhân lực

- Nhà trường tổ chức phân tích ngành/nghề để xác định *khung năng lực đầu ra* mà sinh viên tốt nghiệp cần có để có thể đáp ứng được yêu cầu của bên sử dụng lao động của từng CTĐT; và thiết kế CTĐT mới hoặc điều chỉnh chương trình hiện có dựa trên khung năng lực đầu ra này.

- Nhà trường tổ chức lấy ý kiến chuyên gia thông qua tổ chức hội thảo chuyên đề ở cấp bộ môn, cấp trường và mở rộng với sự tham gia rộng rãi của các chuyên gia hàng đầu liên quan và bên sử dụng sinh viên tốt nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp.

- Nhóm phát triển CTĐT tổ chức chỉnh sửa CTĐT dựa trên ý kiến của các chuyên gia và hoàn thiện dự thảo chương trình, theo cách bổ sung, điều chỉnh những học phần cần thiết để có được CTĐT mới phù hợp hơn cho người học theo định hướng việc làm, tạo cơ hội việc làm sau khi sinh viên tốt nghiệp, đặc biệt là năng lực thực hành đáp ứng yêu cầu thực tế của thị trường lao động.

Ngoài ra, CTĐT mới hoặc điều chỉnh cần được xây dựng theo hướng tiếp cận năng lực, tích hợp giữa lý thuyết và thực hành, làm việc theo nhóm, năng lực giải quyết vấn đề, năng lực sáng tạo...; và cần nâng cao kiến thức thực tế, kỹ năng nghề nghiệp và năng lực dùng tiếng nước ngoài để phục vụ quá trình hội nhập.

Nhà trường cần mời doanh nghiệp có danh tiếng cùng tham gia trong việc thiết kế CTĐT chất lượng cao với các ngành nghề đa dạng. Nhà trường cần tổ chức các cuộc hội thảo để phân tích CTĐT hiện hành, đối chiếu với các đơn vị sử dụng lao động cũng như học hỏi thêm kinh nghiệm của trường bạn để xây

dựng mới hoặc điều chỉnh CTĐT cho phù hợp với nội dung đào tạo dài hạn của Nhà nước mà vẫn đáp ứng được nhu cầu thị trường thực tế.

Bước 4: Kiểm tra, đánh giá kết quả phát triển CTĐT đáp ứng nhu cầu nhân lực

Cần có hệ thống kiểm tra, đánh giá nhằm xác định kịp thời mức độ thành công và đặc biệt là hạn chế của CTĐT cho một khóa học đã được xây dựng để kịp thời điều chỉnh; tổ chức kiểm tra, đánh giá từng khâu của chương trình do các khoa, cá nhân chịu trách nhiệm thực hiện để xác định chương trình đã phù hợp với yêu cầu mục tiêu đề ra chưa; đánh giá tổng kết rút kinh nghiệm và đề ra phương hướng và giải pháp thực hiện nhiệm vụ tốt hơn.

Kế hoạch phát triển CTĐT đáp ứng yêu cầu nhân lực cần thường xuyên được giám sát, kiểm tra, đánh giá định kỳ, đặc biệt bám sát yêu cầu của người sử dụng lao động để điều chỉnh khung năng lực đầu ra của sinh viên tốt nghiệp và dựa vào đó để điều chỉnh mục tiêu, nội dung chương trình cũng như phương pháp và hình thức tổ chức đào tạo cho phù hợp.

Trong quá trình tổ chức đào tạo cũng cần tổ chức kiểm tra, đánh giá trực tiếp chương trình trình đào tạo, đặc biệt cần phát huy vai trò của các khoa, bộ môn chuyên ngành là rất quan trọng, bởi vì thông qua các buổi sinh hoạt chuyên môn, chuyên đề hàng tháng, các vấn đề cần được điều chỉnh, bổ sung trong CTĐT có thể được tiến hành một cách dễ dàng, bởi vì giảng viên là người trực tiếp thực hiện CTĐT.

Hơn nữa, cần có cơ chế để lôi cuốn được đội ngũ giảng viên giỏi, các chuyên gia đầu ngành và các cá nhân, tổ chức sử dụng lao động tham gia vào thiết kế, điều chỉnh, thực hiện và kiểm tra đánh giá kết quả phát triển CTĐT đáp ứng nhu cầu nhân lực.

Cuối cùng, công tác kiểm tra, đánh giá tập trung vào các khâu xây dựng kế hoạch; cải tiến nội dung chương trình; quản lý quá trình giảng dạy của giảng

viên và học tập của sinh viên; đầu tư các phương tiện, điều kiện phục vụ công tác đào tạo.

- *Bước 5: Xét duyệt và ban hành*

Sau khi hoàn thành biên soạn CTĐT, Hiệu trưởng phê duyệt và ban hành để thực hiện.

3.3.1.4. Điều kiện để thực hiện giải pháp

- Cán bộ lãnh đạo nhà trường, đặc biệt là Hiệu phó phụ trách đào tạo và Trưởng phòng đào tạo, các khoa, bộ môn, đội ngũ giảng viên và bên sử dụng lao động cần có nhận thức đúng đắn về sự cần thiết và tầm quan trọng của việc phát triển CTĐT đáp ứng nhu cầu nhân lực thị trường lao động và của người học.

- Nhà trường phải phát triển được một hệ thống văn bản quy định hoàn chỉnh làm căn cứ pháp lý cho việc quản lý và tổ chức xây dựng mới hoặc điều chỉnh CTĐT đáp ứng nhu cầu nhân lực; và cần công khai để thực hiện.

- Thiết lập hệ thống “thông tin đầu ra” về tỉ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm, làm đúng nghề được đào tạo, hiệu quả và những khó khăn bất cập trong công việc của họ... để điều chỉnh chuẩn đầu ra và CTĐT.

- Bên cạnh kế hoạch dài hạn, ngắn hạn, Nhà trường còn phải xây dựng được kế hoạch tổng về phát triển CTĐT đáp ứng yêu cầu nhân lực và kế hoạch chi tiết cho từng phạm vi, từng nhóm quản lý để thống nhất chỉ đạo, tổ chức thực hiện và làm căn cứ kiểm tra, đánh giá.

- Nhà trường cần phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên có đủ năng lực làm công tác nghiên cứu khoa học và phát triển CTĐT đáp ứng nhu cầu nhân lực.

- Nhà trường cũng cần phát triển các mối quan hệ mật thiết với các cá nhân, tổ chức sử dụng lao động, các chuyên gia, các trường bạn để lôi cuốn họ tham gia vào việc xác định mục tiêu, xây dựng chuẩn đầu ra, nội dung CTĐT đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị trường lao động.

- Thành lập nhóm phát triển CTĐT đáp ứng nhu cầu nhân lực với sự tham gia rộng rãi của đội ngũ giảng viên, các nhà khoa học trong và ngoài nhà trường và đặc biệt là các chuyên gia từ doanh nghiệp liên quan.

- Nhà trường có đủ nguồn kinh phí để thực hiện.

3.3.2. Tổ chức tuyển sinh và quản lý sinh viên theo nhu cầu nhân lực

3.3.2.1. Mục đích của giải pháp

- Kế hoạch hóa công tác tuyển sinh đầu vào và quản lý sinh viên nhằm xây dựng kế hoạch quản lý sinh viên một cách toàn diện từ đầu vào, quản lý quá trình và đầu ra.

- Đảm bảo trong tuyển sinh đào tạo đúng qui trình, đúng đối tượng đáp ứng yêu cầu đào tạo nhân lực vùng ĐBSH.

- Xây dựng mối quan hệ gần gũi giữa cán bộ, giảng viên, với sinh viên, nhằm tạo dựng một môi trường văn hóa thân thiện phục vụ tốt cho công tác học tập, nghiên cứu của sinh viên trong Trường.

3.3.2.2. Nội dung của giải pháp

- *Về công tác tuyển sinh:* Kế hoạch tuyển sinh đầu vào mang tính chiến lược trên cơ sở các yếu tố khách quan và chủ quan xuất phát từ nhu cầu đào tạo phù hợp với yêu cầu nhân lực về trình độ, cơ cấu, qui mô và loại hình đào tạo trên cơ sở nhu cầu đào tạo nhân lực của vùng.

Công tác tuyển sinh thực hiện đúng quy trình từ khâu xây dựng kế hoạch tuyển sinh đào tạo; thông báo tuyển sinh; xét tuyển hồ sơ; thông báo trúng tuyển và tổ chức nhập học. Thường xuyên kiểm tra, đánh giá công tác tuyển sinh để đề xuất những phương án tốt nhất đáp ứng yêu cầu đào tạo. Công tác thẩm định kết quả tuyển sinh cần phải kịp thời và đúng qui định.

- *Về quản lý học tập và rèn luyện của sinh viên:* Thực hiện đầy đủ các chính sách, học bổng, học phí theo quy định của Nhà nước; Xây dựng cơ chế

quản lý sinh viên gắn trách nhiệm, quyền lợi của người học với yêu cầu về khối lượng, kiến thức cần đạt tới qua khóa học.

Đổi mới phương pháp quản lý trong hình thức đánh giá sinh viên, chủ yếu tập trung quản lý về mặt nội dung, tạo điều kiện, cơ hội để người học thể hiện năng lực của bản thân và tăng cường tính tự giác trong học tập và rèn luyện.

Tổ chức hệ thống thông tin và phản hồi thông tin đầy đủ và kịp thời đến sinh viên và thuận lợi cho việc tiếp cận thông tin về quá trình đào tạo thông qua hệ thống cố vấn học tập, qua cán bộ các đơn vị, qua Email, Website của Nhà trường, qua các buổi gặp mặt giữa sinh viên với lãnh đạo Trường, lãnh đạo khoa, bộ môn.

- *Về quản lý sinh viên sau khi tốt nghiệp*: với mục đích nắm bắt thông tin phản hồi của sinh viên về chương trình đào tạo và những vấn đề bất cập khi vận dụng vào thực tiễn. Đây là cơ sở để Trường tiếp tục cải tiến, hoàn thiện CTĐT cho phù hợp với thực tế.

3.3.2.3. Cách thức thực hiện giải pháp

a) Về quản lý tổ chức công tác tuyển sinh

- Tổ chức Hội nghị tổng kết công tác đào tạo, xem xét lại tình hình tuyển sinh đào tạo của Trường, đánh giá chính xác về những thuận lợi và khó khăn để xây dựng kế hoạch tuyển sinh và tổ chức thực hiện đúng mục đích, yêu cầu.

- Để tổ chức thực hiện hiệu quả công tác tuyển sinh, Nhà trường cần xây dựng chiến lược về quy hoạch, tuyển chọn và đào tạo bồi dưỡng cán bộ chuyên trách theo dõi công tác tuyển sinh đồng thời có sự phối hợp chặt chẽ, với các doanh nghiệp, các trường phổ thông trung học trên địa bàn và các tỉnh để kết quả tuyển sinh đạt hiệu quả tốt.

b) Về quản lý học tập và rèn luyện của sinh viên

- Đẩy mạnh các phong trào “Trường học thân thiện, học sinh tích cực”, “Mỗi thầy cô là một tấm gương về đạo đức, tự học và sáng tạo”, tạo môi trường sư phạm tốt trong Trường.

- Cung cấp đầy đủ các thông tin liên quan đến quy định, quy chế, công tác học tập, rèn luyện của sinh viên qua hệ thống Website của Trường đảm bảo kịp thời, chính xác.

- Định kỳ tổ chức các buổi gặp mặt giữa sinh viên với lãnh đạo Trường, lãnh đạo khoa, bộ môn, các buổi nói chuyện chuyên đề giao lưu để nắm được tâm tư, nguyện vọng của sinh viên, đồng thời để nâng cao trình độ văn hóa, chính trị, sự hiểu biết cho sinh viên.

- Thực hiện đầy đủ chế độ chính sách xã hội, có nhiều biện pháp tuyên dương khen thưởng, tổ chức các hoạt động dịch vụ hỗ trợ, đẩy mạnh phong trào văn nghệ - TDTT, chăm sóc sức khỏe, đảm bảo an toàn cho sinh viên.

- Triển khai các hoạt động khảo sát, hỗ trợ việc làm cho sinh viên, đặc biệt là những sinh viên đạt loại giỏi và những sinh viên có hoàn cảnh khó khăn, đồng thời xây dựng quan hệ hợp tác chặt chẽ với các doanh nghiệp và các nhà tuyển dụng trong phối hợp đào tạo, nghiên cứu và tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp ra trường.

- Phòng đào tạo, Trung tâm khảo thí, Phòng Thanh tra - ĐBCL, các Khoa phối hợp quản lý quá trình học tập của sinh viên trên cơ sở xây dựng kế hoạch giảng dạy gắn với đổi mới phương pháp giảng dạy, giảng viên lôi cuốn sinh viên vào quá trình học tập và rèn luyện bằng tinh thần tự giác, lấy người học làm trung tâm.

- Cách đánh giá kết quả học tập của sinh viên thực hiện theo đúng quy chế của Trường đã ban hành.

c) Về quản lý sinh viên sau khi tốt nghiệp

- Xây dựng mối quan hệ giữa sinh viên với sinh viên và với cựu sinh viên, nhằm hình thành một mạng lưới sinh viên Đại học KT-KTCN nhằm chia sẻ, hỗ trợ lẫn nhau.

- Tổ chức tốt việc điều tra tỷ lệ sinh viên có việc làm sau khi tốt nghiệp.

- Phát huy năng lực của Trung tâm tuyển sinh và tư vấn giới thiệu việc làm mang tính chuyên nghiệp, tổ chức các hoạt động để sinh viên có cơ hội tiếp xúc với đơn vị sử dụng lao động. Trung tâm này có nhiệm vụ tư vấn cho sinh viên về các ngành nghề đào tạo của Trường, tổ chức giới thiệu về quá trình hình thành phát triển của Trường, điều kiện học tập và điều kiện bảo đảm chất lượng đào tạo mỗi ngành nghề. Giới thiệu về vị trí, vai trò và tầm quan trọng của mỗi ngành nhà trường đào tạo. Trao đổi tư vấn với từng sinh viên, tìm hiểu năng lực và nguyện vọng sơ bộ, trên cơ sở này tư vấn, gợi ý cho họ nên chọn ngành nào cho phù hợp.

- Thực hiện phân ngành tạm thời cho sinh viên khi mới nhập học vào Trường. Tuyển chọn ngành và phân ngành chính thức căn cứ vào các tiêu chí:

Phù hợp về trình độ học vấn, lý lịch, giới tính và thể lực của sinh viên;

Phù hợp về mặt tâm sinh lý và nguyện vọng, hứng thú và năng lực nghề nghiệp của sinh viên;

Phù hợp với khả năng đào tạo của Trường.

Tuy nhiên, trong thực tế không dễ dàng đạt được cả 3 tiêu chí trên, do vậy sẽ có những thứ tự ưu tiên về các tiêu chí này. Dựa vào kết quả trên Trung tâm tuyển sinh và giới thiệu việc làm tổng hợp báo cáo lên Hội đồng tuyển sinh Nhà trường ra quyết định phân ngành chính thức cho sinh viên hoặc quyết định cho thôi học nếu không đủ năng lực.

3.3.2.4. Điều kiện để thực hiện giải pháp

- Lãnh đạo trường cần có nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của công tác kế hoạch hóa tuyển sinh, quản lý hoạt động học tập rèn luyện của sinh viên trong quá trình và thu thập thông tin về nhu cầu nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển của vùng đồng bằng sông Hồng.

- Trường cần bồi dưỡng một số cán bộ chuyên trách có đủ năng lực để thực hiện việc thu thập và xử lý thông tin xác định nhu cầu đào tạo của Trường, từ đó triển khai việc tư vấn, chọn ngành, hướng nghiệp cho học sinh phổ thông.

- Trường cần phối hợp chặt chẽ với các doanh nghiệp, các trường phổ thông trong vùng, trao đổi thông tin về nhu cầu của mỗi bên và thực hiện công tác hướng nghiệp, chọn ngành và phối hợp tuyển sinh.

- Chuẩn bị các nguồn lực để thực hiện công tác nói trên: tài chính, CSCV...

3.3.3. Quản lý đội ngũ giảng viên qua các khâu tuyển chọn, sử dụng, đánh giá, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu thực tế.

3.3.3.1. Mục đích của giải pháp

Giảng viên là lực lượng nòng cốt giữ vai trò quan trọng góp phần đổi mới và cải thiện công tác đào tạo của Trường, vì họ chính là đội ngũ thực hiện các công việc đổi mới.

Phát triển đội ngũ giảng viên gắn liền với việc đổi mới quản lý đào tạo nhà trường, mang tính chiến lược và là việc phải làm thường xuyên nhằm xây dựng đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, phù hợp về cơ cấu và đảm bảo chất lượng nhằm đảm bảo cho chiến lược phát triển Nhà trường trong đó có quản lý đào tạo.

- Thực hiện giải pháp này để có được đội ngũ giảng viên có đủ năng lực dạy học theo hướng tích hợp giữa lý thuyết và thực hành có chất lượng cao.

- Để có được đội ngũ giảng viên có thể tham gia xây dựng và phát triển CTĐT theo yêu cầu thực tế.

- Để có được đội ngũ giảng viên đảm nhiệm công tác đào tạo ra nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu thị trường một cách bền vững.

3.3.3.2. Nội dung của giải pháp

a) Xây dựng đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng và đồng bộ về cơ cấu

Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên là công việc cụ thể đề ra và thực hiện về nhân sự để đảm bảo đủ số lượng, chất lượng và cơ cấu giảng

viên đáp ứng nhu cầu của nhà trường và đảm bảo việc bố trí sử dụng nhân lực có hiệu quả:

- *Phân tích đánh giá thực trạng đội ngũ giảng viên*, xác định điểm mạnh, điểm yếu về một số mặt như: số lượng, trình độ đào tạo, chất lượng, cơ cấu, các chính sách tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật...

- *Dự báo nhu cầu phát triển đội ngũ giảng viên*: Sau khi đánh giá xong những khả năng hiện có, Ban Giám hiệu, Phòng Tổ chức cán bộ căn cứ vào kế hoạch chung để dự báo nhu cầu phát triển đội ngũ giảng viên cho tương lai gồm các dự báo ngắn hạn, trung hạn và dài hạn.

- *Lập kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên*: Để giải quyết tốt vấn đề nhân sự một vấn đề khá phức tạp, khi lập kế hoạch nếu xét thấy đội ngũ giảng viên sẵn có của Trường có đủ đáp ứng được nhu cầu thì sẽ đưa ra hướng điều chuyển, sắp xếp, bố trí, bồi dưỡng phù hợp với kế hoạch của nhà trường. Nếu không sẽ đề ra kế hoạch, chủ trương, chính sách và biện pháp để đảm bảo nguồn nhân lực cần thiết như: tuyển dụng mới, đi đôi với đào tạo bồi dưỡng cho số giảng viên chưa đạt chuẩn. Sau khi đào tạo bồi dưỡng những giảng viên vẫn không đạt chuẩn thì phải giảm việc để người dôi dư vẫn có việc làm theo cách nào đó, trong trường hợp không thể bố trí được sẽ tinh giản biên chế.

- Qui hoạch nguồn đội ngũ giảng viên có trình độ chuyên môn, có năng lực sư phạm và kinh nghiệm thực tiễn phục vụ cho công tác đào tạo.

- Tuyển dụng đội ngũ giảng viên có năng lực, trình độ từ nhiều nguồn khác nhau.

- Xây dựng cơ chế, chính sách thu hút người có tài và có khả năng giảng dạy, nghiên cứu tốt.

b) Quản lý chuyên môn của giảng viên

- Quản lý tốt việc thực hiện qui trình lên lớp theo yêu cầu cải tiến nội dung, đổi mới phương pháp và kiểm tra đánh giá kết quả học tập của giảng viên đối với sinh viên.

- Nâng cao nhận thức của giảng viên về đào tạo theo yêu cầu xã hội.
- Tổ chức bồi dưỡng cho giảng viên về phương pháp dạy học tích cực theo hướng kết hợp giữa lý thuyết và thực hành có ứng dụng CNTT trong giảng dạy.
- Tổ chức bồi dưỡng cho giảng viên phương pháp đánh giá theo năng lực đầu ra.
- Bồi dưỡng để giảng viên có nhiều cơ hội tiếp cận với các PTDH hiện đại và kỹ thuật công nghệ cao.
- Lập kế hoạch đào tạo đội ngũ giảng viên đầu đàn để chuẩn hóa cả về trình độ lý luận và chuyên môn từ đó chuẩn hóa đội ngũ giảng viên.

3.3.3.3. Cách thức tổ chức thực hiện

Bước 1: Đánh giá năng lực và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của giảng viên

- Nhà trường cần tổ chức đánh giá năng lực của từng giảng viên đối chiếu với chuẩn và yêu cầu đổi mới đào tạo.
- Xác định yêu cầu về số lượng, chất lượng, trình độ của đội ngũ giảng viên.

Bước 2: Lập kế hoạch tuyển chọn mới, đào tạo, bồi dưỡng giảng viên

Tuyển chọn nhân sự là một quá trình đánh giá các ứng viên theo nhiều khía cạnh khác nhau dựa vào các yêu cầu của công việc để tìm những người phù hợp với các yêu cầu đặt ra trong số những ứng viên tham gia tuyển chọn. Cơ sở của tuyển chọn là bản mô tả công việc và chuẩn năng lực cho từng chức danh của giảng viên.

Quá trình tuyển chọn phải đáp ứng được các yêu cầu: xuất phát từ kế hoạch hoạt động của nhà trường và kế hoạch nguồn nhân lực, phải tuyển được những người có chuyên môn cần thiết cho công việc để đạt được hiệu quả công tác tốt và có phẩm chất tốt, yêu nghề, gắn bó với công việc của nhà trường.

Trên cơ sở phân tích ở Bước 1, Trường cần lập kế hoạch tuyển chọn mới giảng viên để đáp ứng cho nhu cầu phát triển của Nhà trường, đặc biệt với những ngành thiếu hoặc đội ngũ giảng viên đã về hưu.

Phân nhóm nhu cầu để đào tạo bồi dưỡng cho từng nhóm trong từng năm học phù hợp với các chuyên đề khác nhau.

Bước 3: Tổ chức tuyển chọn mới hoặc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên

Tổ chức tuyển chọn giảng viên mới:

- *Tiếp đón ban đầu và phỏng vấn sơ bộ*: Bước này phỏng vấn sơ bộ để xác định được những ứng viên có tố chất và khả năng thích hợp với công việc hoặc không để từ đó ra quyết định có tiếp tục quan hệ với ứng viên đó hay loại ngay.

- *Sàng lọc qua hồ sơ xin việc*: Thông qua hồ sơ, nhà quản lý cần nắm được những thông tin sau: họ và tên, ngày tháng năm sinh, địa chỉ, nơi ở, hộ khẩu, quá trình học tập, đào tạo, các văn bằng chứng chỉ đã đạt được và trình độ học vấn khác, quá trình làm việc những công việc đã làm, các kinh nghiệm đã có, tiền lương và thu nhập, lý do chuyển chuyên, chưa có việc làm hoặc thôi việc làm cũ, tình trạng sức khỏe, sở trường, các khả năng khác, đặc điểm tâm lý cá nhân...

- *Phỏng vấn tuyển dụng*: phỏng vấn giúp nhà quản lý khắc phục được những nhược điểm mà quá trình nghiên cứu hồ sơ xin việc hoặc các loại văn bằng chứng chỉ không nêu hết được .

- *Thẩm tra các thông tin thu thập được trong quá trình tuyển chọn*: kiểm tra và đánh giá các thông tin có được bằng những cách khác nhau như hỏi lại trường đào tạo, nơi làm việc cũ, bạn bè...

- *Ra quyết định tuyển chọn*: khi ứng viên đã đáp ứng các yêu cầu về tuyển chọn, nhà quản lý ra quyết định tuyển chọn hoặc ký hợp đồng. Trong quyết định hoặc hợp đồng cần ghi rõ về chức vụ, lương bổng, thời gian thử việc và các điều khoản cần thiết khác. Đồng thời cung cấp cho nhân viên mới lịch sử hình thành,

phát triển và truyền thống của Trường, các chính sách nội quy, điều kiện làm việc, ngày nghỉ chế độ khen thưởng, kỷ luật ...

Quá trình tuyển chọn, giúp nhà quản lý nhân sự ra quyết định tuyển chọn một cách đúng đắn nhất, quá trình tuyển chọn tốt giúp Nhà trường có được những ứng viên có kỹ năng phù hợp với sự phát triển của Nhà trường, đồng thời cũng giúp Nhà trường giảm được các chi phí phải tuyển chọn lại, đào tạo lại trong quá trình thực hiện công việc.

Bước 4: Chỉ đạo và giám sát việc phân bổ, thực hiện công việc và đào tạo, bồi dưỡng

Tuyển dụng được người tài, tìm được người phù hợp với công việc là rất khó khăn, nhưng quan trọng hơn là người lãnh đạo phải sử dụng nhân sự như thế nào để phát huy tốt nhất khả năng của họ, giúp họ thành công trong công việc mang lại hiệu quả tốt nhất cho Nhà trường.

Vì vậy, phải biết phân công, sắp xếp sử dụng đúng người, đúng việc, phát huy tối đa khả năng, mặt mạnh, sở trường của mỗi người. Mỗi người lãnh đạo phải tập trung sức lực vào việc quản lý và sử dụng nhân sự dưới quyền.

- Hiệu trưởng nhà trường cần nắm vững đường lối, chính sách, chế độ đối với giảng viên để vận dụng linh hoạt, sáng tạo trong việc phân công.

- Đảm bảo tính khoa học, phân công theo đúng chuyên môn được đào tạo, đảm bảo tính vừa sức, đồng đều, công bằng, xuất phát từ yêu cầu bảo đảm hiệu quả công việc, có quan tâm đến hoàn cảnh, nguyện vọng của giảng viên.

- Tin tưởng vào khả năng vươn lên của mỗi cá nhân, tránh định kiến.

- Đảm bảo nguyên tắc tập trung, dân chủ, có quy trình phù hợp.

Đánh giá đúng năng lực của giảng viên là một hoạt động quan trọng quyết định một phần không nhỏ thành công của Nhà trường. Đánh giá hiệu quả làm việc của giảng viên được sử dụng với nhiều mục đích khác nhau:

- Cung cấp thông tin phản hồi cho giảng viên về mức độ thực hiện công việc của họ so với yêu cầu và so với người khác.

- Giúp giảng viên điều chỉnh sửa chữa các thiếu sót trong quá trình làm việc, đồng thời kích thích động viên, tạo động lực cho họ làm việc.

- Đánh giá năng lực thực hiện công việc, giúp Nhà trường có sở sở cho các vấn đề về nhân sự: đào tạo, bồi dưỡng khen thưởng, nâng lương, đề bạt, chuyển ... Qua đó Hiệu trưởng có thể điều chỉnh phân công giảng viên cho phù hợp với công việc.

- Đánh giá năng lực thực hiện công việc của giảng viên sẽ có tác động lên cả Nhà trường và cá nhân giúp Nhà trường kiểm tra lại hoạt động quản lý nhân sự như: tuyển chọn, định hướng và hướng dẫn công việc, đào tạo, bồi dưỡng, trả lương ...

Đánh giá giảng viên không chỉ ở công tác giảng dạy mà cần đánh giá toàn diện:

Phẩm chất đạo đức (chấp hành các đường lối chính sách của Đảng, Nhà nước, thực hiện nội qui, qui định của Nhà trường, quan hệ với đồng nghiệp, với sinh viên, phụ huynh, có ý thức giữ gìn đoàn kết nội bộ, chấp hành tốt kỷ luật lao động);

Hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học; thực hiện chuyên môn như (chương trình, kế hoạch giảng dạy, soạn bài, giáo án, sổ điểm cá nhân...);

Tham gia các hoạt động bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ; các công tác khác (quản lý sinh viên, công tác Đảng, công đoàn, đoàn thanh niên ...).

Đào tạo bồi dưỡng và phát triển giảng viên là các hoạt động để duy trì và nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực, là điều kiện quyết định Nhà trường có thể đứng vững và thành công trong môi trường cạnh tranh. Công tác đào tạo, bồi dưỡng và phát triển giảng viên cần thực hiện một cách có tổ chức, có kế hoạch:

- Căn cứ vào đánh giá nhu cầu, Hiệu trưởng ra quyết định cử giảng viên tham gia từng khóa bồi dưỡng hoặc gửi đi đào tạo nâng cao trình độ: Đào tạo bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giảng viên là tổng thể các hoạt động học tập có tổ chức được tiến hành trong những khoảng thời gian nhất định, tạo ra sự thay đổi hành vi, nghề nghiệp của giảng viên.

Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên là công việc rất cấp bách trước yêu cầu đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế trong quá trình đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo. Mỗi trường cần phải thiết kế chương trình riêng phù hợp với thực tế trường mình.

Bồi dưỡng tại Trường sẽ thành công hơn khi gửi giảng viên đi bồi dưỡng nơi khác, khuyến khích càng nhiều người tham gia bồi dưỡng càng tốt. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cần được triển khai liên tục và thiết thực để đem lại sự cải thiện trong hoạt động của nhà trường. Cố gắng sử dụng tất cả các nguồn lực có sẵn trong Nhà trường, đi đôi có thể kết hợp với các trường khác để thực hiện chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhằm chia sẻ nguồn lực.

Cần phân tích nhu cầu và các mối quan tâm của giảng viên để đưa ra nội dung và cách thức bồi dưỡng phù hợp. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng chỉ thực sự mang lại hiệu quả cao khi nó trở thành nhu cầu và có sự tự nguyện, tự giác của mỗi giảng viên.

Hiệu trưởng cần theo dõi, chỉ đạo sát sao và thường xuyên giám sát để việc thực hiện các khóa đào tạo, bồi dưỡng cũng như công tác tuyển chọn giảng viên mới được thực hiện công khai, minh bạch, đúng quy trình, đảm bảo tiến độ và đạt hiệu quả cao nhất.

Bước 5: Tổng kết, đánh giá các khóa đào tạo, bồi dưỡng cũng như công tác tuyển chọn giảng viên mới

Ban Giám hiệu của Trường cần quan tâm rà soát, nắm vững tình hình đội ngũ giảng viên, có kế hoạch cụ thể để phát triển đội ngũ giảng viên cả về

số lượng, chất lượng và cơ cấu. Trường cần có những tổng kết những công việc đã thực hiện được, những công việc còn tồn tại và rút kinh nghiệm cho các khóa sau.

Bước 6: Kiểm tra, giám sát hoạt động giảng dạy của giảng viên

Hội đồng khoa học dự giờ giảng của giảng viên, kiểm tra hồ sơ chuyên môn, kiểm tra giám sát giờ giảng của phòng Thanh tra- ĐBCL, lấy ý kiến đánh giá giảng viên của sinh viên khi kết thúc học phần.

3.3.3.4. Điều kiện để thực hiện giải pháp

- Giảng viên phải nhận thức rõ ràng về trách nhiệm trong việc cần thiết phải nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu mới về đào tạo.
- Cần xây dựng hệ thống đánh giá tiêu chí về năng lực của giảng viên.
- Cải tiến hệ thống chính sách về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ giảng viên.
- Có kinh phí để thực hiện các khóa đào tạo, bồi dưỡng
- Thiết lập các mối quan hệ với các Viện, Trường, các đơn vị sử dụng lao động trong và ngoài nước để phối hợp thực hiện các khóa đào tạo, bồi dưỡng cho giảng viên.
- Mở rộng các mối liên hệ với các đơn vị sử dụng lao động để có nhiều cơ hội cho giảng viên tham gia các khóa đi thực tập thực tế.
- Chuẩn bị các nguồn lực để thực hiện kế hoạch bồi dưỡng như: tài chính, CSCV, thiết bị, PTDH.

3.3.4. Lập kế hoạch đầu tư để hiện đại hóa và sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất và phương tiện dạy học của Nhà trường

3.3.4.1. Mục đích của giải pháp

Lập kế hoạch đầu tư để hiện đại hóa CSVC là yêu cầu thiết yếu đối với một cơ sở đào tạo hướng đến mục tiêu đã định. Hiện đại hóa CSVC sẽ hỗ trợ và tạo những điều kiện tối thiểu hoặc tốt hơn để tổ chức thực hiện CTĐT theo

hướng quy mô và toàn diện. Chủ thể đào tạo và đối tượng đào tạo sẽ được hưởng và phát huy ưu thế trong những điều kiện và hoàn cảnh tốt nhất phục vụ cho công tác đào tạo, góp phần thúc đẩy năng lực quản lý, giảng dạy và học tập đối với CTĐT. Cơ sở vật chất và PTDH là một trong những yếu tố không thể thiếu được trong quá trình dạy học,

Vì vậy, mục đích của giải pháp này nhằm lập kế hoạch đầu tư và sử dụng hiệu quả nhằm hiện đại hóa CSVC, PTDH. Cụ thể:

- Đảm bảo đủ phòng học, thư viện, phòng thí nghiệm, xưởng thực hành, ký túc xá, các diện tích phụ trợ khác cho học tập: sân bãi, sân robotcon...ở mức độ có thể đáp ứng tối thiểu phục vụ các hoạt động giảng dạy và học tập.

- Đảm bảo đủ chủng loại, số lượng và chất lượng PTDH: máy tính, máy chiếu, loa, mic, âmly trên các phòng học lý thuyết hiện đại và hiệu quả.

- Đảm bảo đủ các loại máy móc thiết bị thực hành tại các xưởng của các ngành: May, Cơ khí, Điện, CNTT...đáp ứng tối thiểu cho quá trình thực hành của SV.

- Nâng cao hiệu quả sử dụng CSVC và PTDH để tăng chất lượng đào tạo và chuẩn bị mở thêm các ngành mới.

- Đầu tư xây dựng mới và cải tạo hệ thống giảng đường, phòng học, khu làm việc, thư viện, kí túc xá với đầy đủ thiết bị hiện đại, đồng bộ.

- Quản lý tốt kế hoạch mua sắm và sử dụng CSVC và PTDH.

3.3.4.2. Nội dung của giải pháp

Lập kế hoạch đầu tư và sử dụng nhằm hiện đại hóa CSVC một cách toàn diện về phương tiện, điều kiện phục vụ cho hoạt động giảng dạy - học tập - nghiên cứu:

- Đánh giá thực trạng và nhu cầu về CSVC và PTDH để lập kế hoạch đầu tư phục vụ cho giảng dạy, học tập, nghiên cứu.

- Quản lý việc mua sắm PTDH và xây dựng sửa chữa các CSVC để đáp ứng với nhu cầu đào tạo mới của Nhà trường. Quản lý tốt kế hoạch mua sắm và sử dụng CSVC phục vụ cho hoạt động đào tạo.

- Xây dựng cơ chế quản lý CSVC, quản lý khai thác thông tin trên mạng và sử dụng các phương tiện thiết bị trong quá trình giảng dạy, học tập và nghiên cứu. Có cơ chế ưu tiên cho các đối tượng đào tạo thuộc diện chính sách của nhà nước nhằm tạo điều kiện động viên người học yên tâm học tập.

- Quản lý việc sử dụng CSVC và PTDH có hiệu quả để nâng cao hiệu suất sử dụng.

- Quản lý việc sửa chữa và bảo trì để kịp thời sử dụng và nâng cao tuổi thọ thiết bị.

- Quản lý việc thanh lý các TBDH đã bị hỏng để giải phóng mặt bằng cho thiết bị mới.

- Tăng cường kiểm tra, giám sát các nguồn tài chính sử dụng cho việc xây dựng và phát triển CSVC, ưu tiên cho các hạng, mục theo thứ tự mức độ cần thiết. Hiện đại hóa nhưng vẫn đảm bảo yếu tố hợp lý tránh lãng phí ảnh hưởng đến ngân sách chung.

3.3.4.3. Cách thức tổ chức thực hiện giải pháp

Bước 1: Xây dựng và ban hành nội quy sử dụng từng loại thiết bị, CSVC và PTDH

Xây dựng nội quy và hướng dẫn sử dụng cho từng loại thiết bị và PTDH để giảng viên và sinh viên thực hiện đúng trong quá trình sử dụng, nâng cao hiệu quả sử dụng tránh gây hỏng hóc không đáng có.

Bước 2: Xây dựng lý lịch thiết bị

Mỗi thiết bị cần có một lý lịch riêng được ghi chép từ ngày mua và lắp đặt. Lý lịch thiết bị cần có những cột thông tin như: ngày sử dụng, thời gian sử dụng, tình trạng bắt đầu sử dụng, người sử dụng...với lý lịch thiết bị như vậy, Hiệu

trường có thể biết được thời gian sử dụng mỗi thiết bị trong nhiều năm hay ít, trên cơ sở đó có thể đánh giá được hiệu quả sử dụng thiết bị, đồng thời kịp thời nhận biết được tình trạng thiết bị để kịp thời bảo dưỡng hoặc thanh lý cho phù hợp.

Bước 3: Xây dựng quy trình mua sắm PTDH

Để quản lý việc mua sắm PTDH đảm bảo chế độ chính sách của Nhà nước và có được thiết bị đúng yêu cầu của Trường phục vụ công tác đào tạo, cần xây dựng quy trình mua sắm PTDH và thực hiện mua sắm đảm bảo đúng quy trình như sau:

- Đánh giá thực trạng PTDH hiện có của Trường: có thể có những thiết bị tuy còn sử dụng được nhưng đã hết tuổi thọ.

- Xác định nhu cầu PTDH: nhu cầu phải xuất phát từ nhu cầu sử dụng. Việc mua sắm PTDH đáp ứng được nhu cầu sử dụng của các ngành cần phải được lấy ý kiến của khoa chuyên môn.

- Xác định danh mục và số lượng PTDH cần mua: danh mục cần xác định số lượng của từng chủng loại, các đặc tính, tiêu chuẩn kỹ thuật của từng loại.

- Chuẩn bị hồ sơ thầu: hồ sơ mời thầu cần nêu rõ số lượng, chất lượng, các thông số kỹ thuật của từng loại thiết bị theo chuẩn quy định. Đồng thời thể hiện tiềm năng của các tổ chức dự thầu, thời hạn nộp hồ sơ dự thầu...

- Thông báo mời thầu: phải công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng với thời gian qui định đủ để các nhà thầu chuẩn bị hồ sơ dự thầu.

- Thu nhận hồ sơ dự thầu: phải được thực hiện trong thời gian quy định, trước thời gian mở thầu.

- Mở thầu, xét hồ sơ dự thầu và công bố nhà thầu trúng thầu: phải được thực hiện trước mặt các nhà dự thầu và được công bố công khai về người trúng thầu.

- Ký hợp đồng với nhà thầu: Hợp đồng cần nêu rõ các loại thiết bị, số lượng, và đặc tính kỹ thuật của từng loại, giá thầu và thời hạn cung cấp, lắp đặt thiết bị.

- Tổ chức tiếp nhận, lắp đặt và thử nghiệm thiết bị: các thiết bị phải được lắp đặt đúng yêu cầu kỹ thuật và bố trí đúng nơi qui định. Cần có khâu thử nghiệm để biết chắc chắn thiết bị đã sẵn sàng hoạt động.

- Thanh lý hợp đồng: đây là khâu thực hiện các thủ tục tài chính theo quy định thanh lý hợp đồng đấu thầu.

Bước 4: Bảo trì và sửa chữa CSVC và PTDH

Từ lý lịch thiết bị, Hiệu trưởng có thể biết được thời gian của thiết bị, hiệu quả sử dụng, tình trạng thiết bị, kịp thời bảo dưỡng, sửa chữa và thay thế cho phù hợp đảm bảo đáp ứng nhu cầu giảng dạy, nghiên cứu và học tập của Nhà trường.

Bước 5: Thanh lý các thiết bị và PTDH đã hết thời gian sử dụng hay hỏng không thể sửa chữa được

Trường cần thanh lý kịp thời các thiết bị và PTDH đã hết hạn sử dụng hoặc hỏng hóc nặng để mua thiết bị mới phục vụ ĐT

3.3.4.4. Điều kiện để thực hiện giải pháp:

- Nhà trường ủy quyền cho Phòng đào tạo cần giám sát thường xuyên việc sử dụng CSVC và PTDH có hiệu quả.

- Đầu tư kinh phí hằng năm đủ để bảo dưỡng, sửa chữa các thiết bị hỏng và xây dựng mới CSVC cũng như mua thiết bị mới.

- Cần bồi dưỡng, đào tạo những người chuyên nghiệp làm công tác mua sắm, bảo dưỡng, sửa chữa thiết bị.

- Giảng viên và sinh viên cần ý thức hơn nữa trong việc sử dụng đúng quy định của các thiết bị và PTDH, làm đúng quy trình, ghi lý lịch thiết bị đầy đủ.

- Kiểm tra, đánh giá thường xuyên nhu cầu thực tế và việc sử dụng CSVC, PTDH kịp thời có quyết định điều chỉnh và bổ sung kế hoạch đầu tư, quản lý sử dụng thu, chi ngân sách hợp lý.

3.3.5. Đánh giá kết quả đầu ra và kiểm tra, giám sát thực hiện chương trình đào tạo kịp thời điều chỉnh đáp ứng nhu cầu nhân lực

3.3.5.1. Mục đích của giải pháp

Quản lý đánh giá kết quả và kiểm tra, giám sát thực hiện CTĐT nhằm đánh giá, xác định mức độ thực hiện mục tiêu, chương trình, nội dung đào tạo của Trường dựa trên những qui định của Trường và Bộ GD&ĐT đã ban hành, giúp Nhà trường tự đánh giá và hoàn thiện các điều kiện đảm bảo chất lượng đáp ứng nhu cầu nhân lực.

Qua đó công bố với xã hội về thực trạng chất lượng của Nhà trường để người học và xã hội biết được và đó cũng là cơ sở giúp cho các nhà quản lý có chính sách điều chỉnh phù hợp để nâng cao chất lượng đào tạo của Trường.

Đánh giá và kiểm tra, giám sát được xem như là các phương thức, biện pháp mà nhà quản lý thường áp dụng thường xuyên, chủ động, có mục đích, thông qua việc theo dõi, quan sát thường xuyên quá trình triển khai thực hiện chương trình đào tạo.

Kiểm tra, giám sát có thể thực hiện thường xuyên hoặc đột xuất và sẵn sàng điều chỉnh để việc triển khai thực hiện CTĐT luôn được thực hiện đúng theo chương trình đã định.

3.3.5.2. Nội dung của giải pháp

Xây dựng một quy trình thống nhất làm công cụ phục vụ hoạt động quản lý đánh giá kết quả đầu ra phù hợp với đặc trưng đào tạo dựa vào năng lực (không phải theo cách đánh giá riêng rẽ hai phần lý thuyết và thực hành như hiện nay).

Dựa vào khung năng lực đầu ra cần có của sinh viên tốt nghiệp, chuẩn đầu ra và CTĐT đã ban hành, các khoa, bộ môn xây dựng các bộ đề thi để đưa vào hệ thống quản lý thống nhất dưới dạng các ngân hàng đề thi.

Xây dựng kế hoạch phối hợp giữa Nhà trường và bên sử dụng lao động tốt nghiệp, doanh nghiệp tổ chức giám sát công tác đánh giá kết quả học tập và tốt

nghiệp của sinh viên làm cơ sở thiết kế các tiêu chí, hình thức tổ chức đánh giá bảo đảm tính toàn diện.

Tiếp theo, bản thiết kế CTĐT cần được tổ chức và đánh giá tính hợp lý và khả thi của chương trình. Việc đánh giá chương trình cần được thực hiện trên cơ sở kết quả thử nghiệm và lấy ý kiến rộng rãi các nhà khoa học, chuyên gia giáo dục, đội ngũ cán bộ quản lý giảng viên và sinh viên, các tầng lớp xã hội khác như: phụ huynh, người sử dụng lao động, doanh nghiệp.

Kiểm tra, giám sát CTĐT nhằm phát hiện xem chương trình đào tạo được thiết kế, phát triển và thực hiện có tạo ra hay không sản phẩm, kết quả mong muốn. Nó còn giúp xác định các điểm mạnh, điểm yếu, những hạn chế của chương trình trước khi thực hiện chính thức.

- Nội dung kiểm tra, giám sát quá trình triển khai thực hiện chương trình đào tạo cần được nghiên cứu, phân tích, bám sát mục tiêu đã định.

- Tiến hành tự đánh giá toàn bộ điểm mạnh, điểm yếu, thách thức dựa trên những qui định của các cơ quan quản lý liên quan.

- Tiến hành cải tiến mục tiêu, chương trình, nội dung đào tạo cho phù hợp với yêu cầu nhân lực thực tế của bên sử dụng lao động, doanh nghiệp.

3.3.5.3. Cách thức thực hiện giải pháp

- *Lập kế hoạch* đánh giá kết quả đầu ra và kiểm tra, giám sát việc thực hiện CTĐT với sự tham gia và phối hợp của các bên sử dụng lao động, doanh nghiệp, đặc biệt là trong việc hỗ trợ xây dựng các tiêu chí, tiêu chuẩn đánh giá để xây dựng ngân hàng đề thi, cũng như mời chuyên gia doanh nghiệp tham gia trực tiếp đánh giá kết quả đầu ra của sinh viên và giám sát thực hiện CTĐT.

- Phân định rõ trách nhiệm, quyền hạn và quy trình phối hợp giữa các bên liên quan trong quản lý đánh giá kết quả đầu ra và kiểm tra, giám sát thực hiện CTĐT.

- Hiệu trưởng giao nhiệm vụ cho Phòng Đào tạo và/hoặc Phòng Khảo thí - ĐBCL chủ trì *triển khai kế hoạch* đánh giá kết quả đầu ra và kiểm tra, giám sát thực hiện CTĐT.

- Tổ chức tập huấn hướng dẫn cách thức tổ chức và đánh giá, giám sát cho giảng viên và các đối tượng liên quan đảm bảo công tác đánh giá kết quả đầu ra và kiểm tra, giám sát CTĐT thực hiện đúng quy trình, nghiêm túc, công khai và an toàn tuyệt đối.

- Kiểm tra, giám sát thực hiện CTĐT cần đảm bảo nguyên tắc tập trung, dân chủ, tập thể và có hệ thống từ trên xuống dưới. Trong quá trình kiểm tra, giám sát CTĐT các nhà quản lý phải luôn chú ý đến mục tiêu, nội dung, kế hoạch của chương trình.

- Triển khai kiểm tra, giám sát CTĐT cần theo đúng kế hoạch và tiêu chí đặt ra: Bản thiết kế CTĐT cần được tổ chức thử nghiệm và đánh giá tính hợp lý và tính khả thi của chương trình. Các tiêu chí đánh giá chương trình tập trung ở các điểm:

Tính định hướng mục tiêu: Xác định rõ mục tiêu đào tạo, cấu trúc và nội dung chương trình được lựa chọn và sắp xếp hợp lý, phù hợp với các loại hình và trình độ đào tạo theo các bậc học và phương thức đào tạo để đạt được mục tiêu đào tạo.

Tính hệ thống: Cấu trúc và nội dung chương trình được lựa chọn và sắp xếp có hệ thống đảm bảo trình tự, logic và mối liên hệ, gắn kết lẫn nhau, cân đối trong các thành phần, yếu tố của chương trình giữa lý thuyết, thực hành, giữa các phân, các môn học... đảm bảo chương trình là một chỉnh thể thống nhất, một bản thiết kế tổng thể quá trình đào tạo có trọng tâm, trọng điểm.

Tính hiện đại: Chương trình được thiết kế trên cơ sở tiếp cận với các quan điểm mới hiện đại về phát triển chương trình giáo dục. Nội dung chương trình cập nhật với hệ thống tri thức mới, hiện đại của khoa học và công nghệ và thực tiễn đời sống văn hóa - xã hội, lao động nghề nghiệp....

Tính hiệu quả: Chương trình là một nhân tố quan trọng góp phần thực hiện mục tiêu đào tạo và chất lượng, hiệu quả của khóa đào tạo thông qua kết quả đào tạo.

Tính khả thi: Chương trình có khả năng thực hiện trong các điều kiện và môi trường thực tế của cơ sở đào tạo.

- Tổng hợp kết quả đánh giá kết quả đầu ra và kiểm tra, giám sát việc thực hiện CTĐT.

- Đề xuất giải pháp khắc phục các vấn đề tồn tại trong quá trình đánh giá kết quả đầu ra và kiểm tra giám sát, triển khai thực hiện CTĐT (về mục tiêu, nội dung, phương pháp ...) để điều chỉnh CTĐT kịp thời đảm bảo đáp ứng nhu cầu nhân lực của bên sử dụng sinh viên tốt nghiệp.

3.3.5.4. Điều kiện để thực hiện giải pháp

- Bộ máy lãnh đạo có năng lực và hiểu biết, có quyết tâm để chỉ đạo thực hiện việc quản lý đánh giá kết quả đầu ra và kiểm tra, giám sát thực hiện CTĐT.

- Có đội ngũ đủ mạnh để tổ chức thực hiện công tác quản lý đánh giá kết quả đầu ra và kiểm tra, giám sát thường xuyên việc triển khai CTĐT có hiệu quả. Tiếp thu để điều chỉnh kịp thời chương trình đào tạo có hiệu quả, phù hợp với nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp.

- Nhà trường cần đầu tư hệ thống quản lý trên máy tính với các phần mềm quản lý phù hợp và hữu ích để sử dụng trong quản lý đánh giá kết quả đầu ra và kiểm tra, giám sát thực hiện CTĐT một cách hiệu quả.

3.3.6. Quản lý liên kết đào tạo giữa Nhà trường và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực

3.3.6.1. Mục đích của giải pháp

Đối với Nhà trường:

- Huy động được doanh nghiệp tham gia xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo đáp ứng khung năng lực đầu ra, nhu cầu của doanh nghiệp.

Huy động về hỗ trợ CSVN, đội ngũ giảng viên hướng dẫn thực hành, vật tư, thiết bị giảng dạy, thực hành phù hợp với trình độ và ngành nghề đào tạo.

- Để nâng cao chất lượng trong quá trình đào tạo cũng như tạo cơ hội việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp ra trường.

- Tận dụng được thế mạnh của đơn vị sử dụng lao động trong quá trình đào tạo và sau đào tạo: xây dựng và điều chỉnh CTĐT; cơ hội để sinh viên thực tập; cơ hội tìm việc làm sau khi tốt nghiệp.

- Tạo cơ hội nâng cao trình độ đội ngũ giảng viên của Trường đặc biệt là trình độ tay nghề thực hành.

- Nhà trường nắm bắt được nhu cầu nhân lực của các đơn vị sử dụng lao động để tuyển sinh hằng năm cho phù hợp với quy luật cung - cầu.

- Tham gia vào hoạt động chuyển giao công nghệ với các tổ chức và cộng đồng doanh nghiệp.

- Thu hút các nguồn vốn đầu tư, vốn vay, tài trợ và học bổng

Đối với đơn vị sử dụng lao động:

- Có được đội ngũ lao động với số lượng, cơ cấu ngành nghề, trình độ đào tạo đáp ứng nhu cầu của mình.

- Giảm chi phí và thời gian đào tạo lại đội ngũ lao động.

- Hỗ trợ của Nhà trường trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ lao động của mình.

3.3.6.2. Nội dung của giải pháp

Bản chất của phối hợp hay liên kết đào tạo giữa Nhà trường và doanh nghiệp là nhằm huy động nguồn lực (nhân lực, vật lực và tài lực) của doanh nghiệp tham gia vào đào tạo và tạo cơ hội để sinh viên tốt nghiệp không chỉ có việc làm mà còn đáp ứng được yêu cầu về việc làm của doanh nghiệp.

Vì vậy, quản lý liên kết đào tạo giữa Nhà trường và doanh nghiệp đáp ứng yêu cầu xã hội có thể thực hiện theo cách tiếp cận các chức năng quản lý: *Lập kế hoạch -*

Thực hiện kế hoạch -Đánh giá kết quả và điều chỉnh kế hoạch huy động phối hợp các nguồn lực tham gia vào đào tạo và tạo việc làm cho sinh viên tốt nghiệp.

3.3.6.3. Cách thức thực hiện giải pháp

a) Thiết lập quan hệ liên kết đào tạo

- Căn cứ vào cơ cấu ngành nghề đào tạo hay CTĐT của mình, Nhà trường cần chủ động tìm kiếm doanh nghiệp phù hợp để ký kết hợp đồng liên kết đào tạo.

- Nhà trường phối hợp với doanh nghiệp cùng nhau thảo luận, đánh giá về những thế mạnh của từng bên để lựa chọn mô hình, mức độ, nội dung, thời gian, hình thức và các nguồn lực tham gia liên kết đào tạo theo nguyên tắc đảm bảo cả hai bên cùng có lợi và phát huy được thế mạnh của từng bên.

Tùy theo năng lực của doanh nghiệp, nội dung liên kết giữa Nhà trường với doanh nghiệp thường bao gồm:

Liên kết trong xây dựng mới hoặc điều chỉnh mục tiêu, nội dung CTĐT đáp ứng yêu cầu nhân lực của doanh nghiệp;

Liên kết trong tuyển sinh;

Liên kết trong hướng dẫn thực hành, thực tập;

Liên kết trong đánh giá kết quả đào tạo;

Liên kết cam kết sử dụng sinh viên tốt nghiệp...

- Bản hợp đồng liên kết đào tạo được coi là hành lang pháp lý đảm bảo mọi hoạt động diễn ra theo thỏa thuận đã ký kết. Trong đó, cần phân định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tính chịu trách nhiệm của từng bên tham gia vào liên kết đào tạo theo các nội dung trên.

b) Tổ chức phối hợp các nguồn lực tham gia liên kết đào tạo

- Nhà trường và doanh nghiệp xác định các loại nguồn lực để tham gia liên kết đào tạo. Các loại liên kết về nguồn lực thường bao gồm: nguồn nhân lực, vật lực và nguồn lực tài chính, cụ thể:

Liên kết về nhân lực: căn cứ vào đặc trưng ngành nghề của từng loại CTĐT cũng như thế mạnh của mình, doanh nghiệp lựa chọn và cử những chuyên gia kỹ thuật tham gia phối hợp với Nhà trường vào quá trình liên kết đào tạo, từ xác định nhu cầu, phân tích nghề, thiết kế CTĐT, tuyển sinh đến trực tiếp đào tạo thực hành, thực tập nghề và phối hợp kiểm tra đánh giá kết quả tốt nghiệp. Nhà trường giúp doanh nghiệp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho lao động của doanh nghiệp.

Liên kết về CSVC, máy móc, thiết bị mang lại lợi ích lớn cho Nhà trường trong liên kết đào tạo trong bối cảnh Nhà trường chưa đủ năng lực đầu tư máy móc thiết bị theo kịp sự tiến bộ khoa học kỹ thuật. Hơn nữa, sinh viên được học thực hành và thực tập trên dây chuyền sản xuất tại doanh nghiệp, tạo điều kiện nâng cao kỹ năng nghề, thái độ nghề; và bản thân doanh nghiệp thông qua thực tập của sinh viên cũng tạo thêm sản phẩm mới đồng thời có cơ hội sàng lọc, tuyển chọn nhân lực phù hợp yêu cầu công việc.

Liên kết về tài chính: doanh nghiệp có thể hỗ trợ tài chính cho hoạt động đào tạo nhân lực của Nhà trường thông qua cung cấp học bổng cho sinh viên; hỗ trợ kinh phí hoạt động thường xuyên, như chi trả một phần tiền lương cho giảng viên; kinh phí xây dựng CSVC hay hỗ trợ kinh phí quản lý sinh viên thực tập tại doanh nghiệp; trả lương cho sinh viên theo mức lương của thợ học việc...

- *Lập kế hoạch* huy động các nguồn lực tham gia liên kết đào tạo: Nhà trường và doanh nghiệp cần căn cứ vào thế mạnh và năng lực của mình để xác định, cân đối các nguồn lực của từng bên để huy động phục vụ cho liên kết đào tạo. Kế hoạch cần chỉ rõ thời gian, địa điểm và nguồn lực nào của bên nào cần huy động cho hoạt động liên kết đào tạo theo các nội dung trên.

- *Tổ chức thực hiện kế hoạch* huy động các nguồn lực tham gia liên kết đào tạo.

- *Đánh giá kết quả thực hiện và điều chỉnh kế hoạch* huy động các nguồn lực tham gia liên kết đào tạo.

c) Tổ chức tư vấn đào tạo, tuyển sinh giới thiệu việc làm cho sinh viên

- Nhà trường cần thành lập một bộ phận chuyên trách, như *Hội đồng tư vấn đào tạo, tuyển sinh và giới thiệu việc làm cho sinh viên* với thành phần tham gia gồm: đại diện phía Nhà trường và đại diện phía doanh nghiệp. Hội đồng có nhiệm vụ lập kế hoạch, tổ chức và giám sát các hoạt động liên kết tư vấn đào tạo, tuyển sinh và giới thiệu việc làm cho sinh viên.

- Nhà trường kết hợp với doanh nghiệp xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động và giới thiệu việc làm. Phối hợp với doanh nghiệp thường xuyên cập nhật thông tin về tuyển dụng, nhu cầu về nhân lực của doanh nghiệp và thị trường lao động làm cơ sở cho việc tư vấn, giới thiệu việc làm cho sinh viên tốt nghiệp; đồng thời tiếp nhận và quản lý có hệ thống thông tin phản hồi từ doanh nghiệp và người lao động tại doanh nghiệp về những vấn đề liên quan đến CTĐT cũng như quá trình đào tạo của Nhà trường.

- Định kỳ tổ chức giới thiệu cho sinh viên về nhu cầu tuyển dụng của các đơn vị, về đặc điểm công việc, những yêu cầu đối với người lao động, về mức lương, chế độ đãi ngộ...

- Thiết lập và vận hành hội hay mạng lưới cựu sinh viên tốt nghiệp của Nhà trường nhằm tăng cường chặt chẽ hơn nữa về mối quan hệ giữa sinh viên tốt nghiệp với Nhà trường, tạo cơ chế để cựu sinh viên đang làm việc tại doanh nghiệp liên hệ thường xuyên với Trường. Đây là cầu nối vững chắc giữa Trường và doanh nghiệp rất hiệu quả và thiết thực. Qua sự liên kết này, Trường sẽ cải tiến CTĐT và quá trình đào tạo theo từng thời điểm sao cho phù hợp với nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp.

3.3.6.4. Điều kiện để thực hiện giải pháp

- Nhà nước nên có chính sách bắt buộc các doanh nghiệp phải có trách nhiệm tham gia đào tạo nhân lực.

- Lãnh đạo trường cũng như các doanh nghiệp sử dụng lao động cần có nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng và lợi ích của việc liên kết đào tạo đảm bảo cả hai bên đều có lợi.

- Lãnh đạo trường và các doanh nghiệp sử dụng lao động cần chuẩn bị các điều kiện cần thiết để tổ chức liên kết đào tạo và tư vấn giới thiệu việc làm đúng tiến độ và hiệu quả đảm bảo đúng trách nhiệm và lợi ích cho cả hai bên.

- Trường cần thiết lập các mối quan hệ mật thiết với các doanh nghiệp sử dụng lao động đặc biệt là các tỉnh lân cận mà trường đóng trên địa bàn: Hà Nội, Nam Định, Ninh Bình, Hải Phòng, Hải Dương, Hưng Yên... để thường xuyên có được thông tin về nhu cầu nhân lực của họ trong quá trình phát triển. Từ đó điều chỉnh CTĐT và quá trình đào tạo cho phù hợp, cũng như tư vấn giới thiệu việc làm cho sinh viên tốt nghiệp.

- Trang bị hệ thống máy móc, thiết bị để phục vụ công tác nói trên: Máy tính, máy quay phim, chụp ảnh, hệ thống mạng... đảm bảo tính khoa học, chính xác, kịp thời trong quá trình đào tạo và tư vấn giới thiệu việc làm.

Thông qua việc thực hiện một số giải pháp cơ bản nói trên, chắc chắn mâu thuẫn hiện nay giữa “Nguồn nhân lực” mà Nhà trường cung cấp với “Nguồn nhân lực” mà doanh nghiệp cần có sẽ được khắc phục; tạo ra được nhiều lợi ích, tiềm năng về thời gian, nhân lực, kinh tế và phát triển thương hiệu cho doanh nghiệp cũng như Trường trong quá trình hoạt động và phát triển.

3.4. MỐI LIÊN HỆ GIỮA CÁC GIẢI PHÁP VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA CÁC CHỦ THỂ QUẢN LÝ

3.4.1. Mối liên hệ giữa các giải pháp

Các giải pháp mà luận án đưa ra đều có mối quan hệ khăng khít, gắn kết và chi phối lẫn nhau. Luận án đưa ra 6 giải pháp: Giải pháp 1 “Tổ chức xây dựng chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng đồng bằng sông Hồng”, đây là giải pháp nền tảng của yếu tố đầu vào của công tác đào tạo theo khung năng lực đầu ra; Giải pháp 2 “Tổ chức tuyển sinh và quản lý sinh viên theo nhu

cầu nhân lực”, đây cũng là giải pháp của yếu tố đầu vào chi phối Giải pháp 1; Giải pháp 3 “Quản lý đội ngũ giảng viên qua các khâu tuyển chọn, sử dụng, đánh giá, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu thực tế”, đây là giải pháp của yếu tố quá trình đào tạo theo khung năng lực đầu ra và cũng là nhân tố thực hiện quá trình dạy học; Giải pháp 4 “Lập kế hoạch đầu tư để hiện đại hóa và sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất và phương tiện dạy học của Nhà trường”, đây là giải pháp đảm bảo điều kiện thực hiện quá trình đào tạo, hỗ trợ công tác giảng dạy theo nhu cầu năng lực; Giải pháp 5 “Đánh giá kết quả đầu ra và kiểm tra, giám sát thực hiện chương trình đào tạo kịp thời điều chỉnh đáp ứng nhu cầu nhân lực”, đây là giải pháp không thể thiếu trong quá trình thực hiện giải pháp 1, giải pháp 2 và giải pháp 3; Giải pháp 6 “Quản lý liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực”, đây là giải pháp của yếu tố đầu ra trong việc tổ chức thực hiện quá trình đào tạo theo nhu cầu, có tác động ngược trở lại các giải pháp nói trên để kịp thời điều chỉnh cho phù hợp. Các giải pháp này nhằm đổi mới quản lý đào tạo của trường ĐHKTKTCN đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng đồng bằng sông Hồng. Các giải pháp đề ra có mối liên hệ mật thiết, tác động hỗ trợ, gắn bó hữu cơ để tạo nên sức mạnh quản lý đào tạo của Trường đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH. Không có một biện pháp độc lập có thể thúc đẩy hoạt động quản lý đào tạo của Trường, nếu như không gắn kết với các giải pháp còn lại. Tùy thuộc vào quan điểm, năng lực trình độ xử lý và vận dụng các giải pháp trong mối quan hệ tổng hòa và điều kiện thực hiện từng giải pháp sẽ có vị trí ưu tiên khác nhau. Đây cũng là một nghệ thuật trong quản lý, đòi hỏi phải hiểu biết thấu đáo về những ưu và nhược điểm của công tác quản lý đào tạo trường ĐHKTKTCN để sắp xếp các giải pháp sao cho mang lại hiệu quả cao nhất.

3.4.2. Trách nhiệm của các chủ thể quản lý với các giải pháp

Có nhiều chủ thể quản lý có trách nhiệm với các giải pháp mà luận án nêu ra. Dưới đây tác giả trình bày một số chủ thể chủ yếu liên quan đến các giải pháp:

CÁC CHỦ THỂ QUẢN LÝ CÓ TRÁCH NHIỆM VỚI CÁC GIẢI PHÁP MÀ LUẬN ÁN NÊU RA

Chủ thể có trách nhiệm Giải pháp	Bộ GD&ĐT và Bộ Công thương		Hiệu trưởng trường ĐHKTKTCN		Tập đoàn kinh tế trên toàn quốc và ĐBSH	
	<i>Việc cần làm</i>	<i>Lợi ích</i>	<i>Việc cần làm</i>	<i>Lợi ích</i>	<i>Việc cần làm</i>	<i>Lợi ích</i>
1. Tổ chức xây dựng chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH	Xây dựng và ban hành chuẩn CTĐT	Quản lý dễ dàng và đồng bộ các trường	<ul style="list-style-type: none"> - Thành lập nhóm phát triển CTĐT đáp ứng nhu cầu nhân lực - Tổ chức xác định cơ cấu CTĐT đáp ứng nhân lực - Quản lý xây dựng mới hoặc điều chỉnh CTĐT đáp ứng nhu cầu nhân lực - Kiểm tra đánh giá kết quả phát triển CTĐT đáp ứng nhu cầu nhân lực - Xét duyệt và ban hành 	<ul style="list-style-type: none"> Có được CTĐT đáp ứng nhu cầu nhân lực 	<ul style="list-style-type: none"> - Cử chuyên gia tham gia thiết kế cấu trúc CTĐT 	<ul style="list-style-type: none"> Có được đội ngũ nhân lực được đào tạo đáp ứng được nhu cầu thực tế
2. Tổ chức tuyển sinh và quản lý sinh viên theo nhu cầu nhân lực	Xây dựng và ban hành quy chế chuẩn về công tác tuyển sinh, quy chế về công tác quản lý học tập và rèn luyện của SV	Quản lý được công tác tuyển sinh công khai, minh bạch	<ul style="list-style-type: none"> - Tổ chức các hội nghị tổng kết đánh giá về công tác tuyển sinh - Xây dựng chiến lược về công tác tuyển sinh - Cung cấp đầy đủ thông tin liên quan đến quy định, quy chế, công tác học tập, rèn luyện của sinh viên. - Thực hiện đầy đủ các chế độ chính sách đối với sinh viên. 	<ul style="list-style-type: none"> - Xác định được những thuận lợi và khó khăn trong công tác tuyển sinh - Có được kết quả tuyển sinh đạt cả về số lượng và chất lượng - QLSV được 	<ul style="list-style-type: none"> - Tham gia vào hội nghị tổng kết đánh giá công tác TS - Hỗ trợ công tác tuyển sinh - Cung cấp thông tin đánh giá SV sau khi tốt nghiệp - Hỗ trợ về CSVC và tài chính 	<ul style="list-style-type: none"> Phối hợp chọn ngành, thực hiện công tác hướng nghiệp, tuyển sinh

			<ul style="list-style-type: none"> - Đánh giá kết quả học tập và rèn luyện của SV theo đúng quy chế - Tổ chức quản lý sinh viên sau khi tốt nghiệp 	<ul style="list-style-type: none"> thuận lợi - Có được thông tin phản hồi từ SV sau khi tốt nghiệp 		
3. Quản lý đội ngũ giảng viên qua các khâu tuyển chọn, sử dụng, đánh giá, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu thực tế	Xây dựng và ban hành chuẩn giảng viên, quy chế, quy trình tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng giảng viên đáp ứng yêu cầu thực tế.	Quản lý được việc tuyển chọn và đào tạo, bồi dưỡng GV của các trường	<ul style="list-style-type: none"> - Đánh giá năng lực và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng GV - Lập kế hoạch tuyển chọn mới, đào tạo, bồi dưỡng GV - Tổ chức tuyển chọn mới, đào tạo, bồi dưỡng GV - Chỉ đạo, giám sát việc phân bổ thực hiện công việc đào tạo - Kiểm tra, giám sát hoạt động giảng dạy của GV 	Có được đội ngũ GV đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, đồng bộ về cơ cấu.	<ul style="list-style-type: none"> - Phối hợp thực hiện các khóa đào tạo, bồi dưỡng cho GV - Tạo môi trường để GV tiếp cận thực tế - Hỗ trợ tài chính và CSVC 	Nâng cao trình độ tay nghề của chuyên gia DN
4. Lập kế hoạch đầu tư để hiện đại hóa và sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất và phương tiện dạy học của Nhà trường	Xây dựng và ban hành chuẩn CSVC, các quy định, quy chế về quy trình mua sắm, sử dụng, sửa chữa, thanh lý các thiết bị và PTDH	Quản lý, đánh giá được CSVC và PTDH của các trường	<ul style="list-style-type: none"> - Xây dựng và ban hành nội quy sử dụng từng loại thiết bị, CSVC và PTDH - Xây dựng lý lịch thiết bị - Xây dựng quy trình mua sắm thiết bị, PTDH - Bảo trì, sửa chữa CSVC và PTDH - Thanh lý các thiết bị và PTDH đã hết hạn sử dụng hoặc bị hỏng. 	<ul style="list-style-type: none"> - Có được hệ thống văn bản quy định về quản lý CSVC và PTDH - Kịp thời bổ sung, sửa chữa CSVC và PTDH đáp ứng nhu cầu đào tạo 	<ul style="list-style-type: none"> - Tham gia xây dựng quy trình sử dụng thiết bị và PTDH - Hỗ trợ CSVC và PTDH trong quá trình đào tạo 	

			<ul style="list-style-type: none"> - Đầu tư kinh phí hàng năm để bảo dưỡng, sửa chữa thiết bị hỏng và xây dựng mới CSVC - Bồi dưỡng, ĐT cán bộ chuyên nghiệp thực hiện công tác mua sắm, bảo dưỡng, sửa chữa thiết bị. - Nâng cao ý thức trách nhiệm bảo vệ thiết bị và CSVC cho các đối tượng trong Trường. - Kiểm tra, đánh giá thường xuyên nhu cầu thực tế và việc sử dụng CSVC. 			
5. Đánh giá kết quả đầu ra và kiểm tra, giám sát thực hiện chương trình đào tạo kịp thời điều chỉnh đáp ứng nhu cầu nhân lực	Xây dựng và ban hành quy trình chuẩn đánh giá kết quả đầu ra; tiêu chí chuẩn để đánh giá việc thực hiện CTĐT	Quản lý được việc đánh giá kết quả đầu ra của các trường	<ul style="list-style-type: none"> - Lập kế hoạch đánh giá kết quả đầu ra và kiểm tra, GS việc thực hiện CTĐT - Chủ trì triển khai kế hoạch đánh giá kết quả đầu ra việc thực hiện CTĐT - Tổ chức tập huấn, hướng dẫn cách thức đánh giá, giám sát kết quả đầu ra và thực hiện CTĐT. - Tổng hợp kết quả đánh giá kết quả đầu ra và kiểm tra giám sát việc thực hiện CTĐT 	<ul style="list-style-type: none"> - Có được kết quả đánh giá đầu ra và thông tin về việc thực hiện CTĐT - Kịp thời điều chỉnh phương thức đánh giá kết quả đầu ra, và bổ sung điều chỉnh CTĐT cho phù hợp với nhu cầu 	<ul style="list-style-type: none"> - Tham gia xây dựng các tiêu chí, tiêu chuẩn đánh giá kết quả đầu ra cùng với nhà trường - Tham gia quá trình đánh giá kết quả đầu ra - Phối hợp giám sát việc thực hiện CTĐT 	Có được đội ngũ nhân lực đáp ứng nhu cầu thực tế

			- Đề xuất giải pháp khắc phục vấn đề tồn tại.	nhân lực		
6. Quản lý liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực	Nên có chính sách bắt buộc các DN có trách nhiệm tham gia đào tạo nhân lực Thiết lập hệ thống thông tin về nhu cầu nhân lực doanh nghiệp để kịp thời cung cấp cho các trường về nhu cầu ĐT	Quản lý, đánh giá được mức độ liên kết giữa các trường và doanh nghiệp	- Lãnh đạo trường có nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng và lợi ích của việc liên kết đào tạo. - Thiết lập quan hệ liên kết đào tạo - Tổ chức các nguồn lực tham gia liên kết đào tạo - Tổ chức tư vấn đào tạo, tuyển sinh, giới thiệu việc làm - Chuẩn bị các điều kiện để tổ chức liên kết đào tạo và tư vấn giới thiệu việc làm.	- Huy động được nguồn lực tham gia của DN - Tận dụng được CSVC và thiết bị của DN - Tạo cơ hội việc làm cho SV sau khi TN - Nâng cao năng lực thực hành của GV - Nắm bắt được nhu cầu nhân lực của DN để thực hiện công tác tuyển sinh	- Phối hợp tuyển sinh - Phối hợp liên kết đào tạo - Hỗ trợ về CSVC và thiết bị - Tạo cơ hội nhận SV sau khi tốt nghiệp - Phối hợp tư vấn hướng nghiệp cho SV	- Có được đội ngũ lao động với số lượng, cơ cấu ngành nghề, trình độ đào tạo đáp ứng nhu cầu của mình - Giảm chi phí và thời gian ĐT lại lao động

3.5. THĂM DÒ VÀ THỬ NGHIỆM MỘT SỐ GIẢI PHÁP

3.5.1. Thăm dò ý kiến về các giải pháp

Mục đích

Mục đích của việc thăm dò tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp nhằm kiểm chứng lại và đánh giá hiệu quả của các giải pháp mà luận án đề xuất.

Phương pháp và đối tượng thăm dò

- Phương pháp thăm dò:

Tác giả đã sử dụng phương pháp điều tra bằng cách hỏi trực tiếp và điều tra bằng phiếu hỏi để xin ý kiến chuyên gia về tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp được đề xuất trong luận án.

- Đối tượng thăm dò:

Bao gồm: 233 người trong đó có 15 chuyên gia; 56 cán bộ quản lý các doanh nghiệp; 18 cán bộ quản lý nhà trường, 144 giảng viên.

Kết quả thăm dò (xem bảng tổng kết)

Bảng 3.1: Kết quả thăm dò về mức độ cần thiết của giải pháp

STT	Tên giải pháp		Mức độ cần thiết		
			Không cần thiết	Cần thiết	Rất cần thiết
1	Tổ chức xây dựng chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH	Số phiếu	3	30	64
		%	3.09	30.9	65.97
2	Tổ chức tuyển sinh và quản lý sinh viên theo nhu cầu nhân lực	Số phiếu	5	37	55
		%	5.15	38.14	56.70
3	Quản lý đội ngũ giảng viên qua các khâu tuyển chọn, sử dụng, đánh giá, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu thực tế	Số phiếu	4	35	58
		%	4.12	36.08	59.79
4	Lập kế hoạch đầu tư để hiện đại hóa và sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất và phương tiện dạy học của Nhà trường	Số phiếu	3	36	58
		%	3.09	37.11	59.79
5	Đánh giá kết quả đầu ra và kiểm tra, giám sát thực hiện chương trình đào tạo kịp thời điều chỉnh đáp ứng nhu cầu nhân lực	Số phiếu	3	32	62
		%	3.09	32.99	63.92
6	Quản lý liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực	Số phiếu	1	31	65
		%	1.03	31.96	67.01

Qua bảng tổng hợp 3.1 cho thấy kết quả của các giải pháp mà luận án đề xuất đều được các CBQL nhà trường, CBQL doanh nghiệp và các GV đồng thuận với tỉ lệ cao:

Mức độ cần thiết và rất cần thiết: Giải pháp 1: 96.87%; giải pháp 2: 94.84%; giải pháp 3: 95.87%; giải pháp 4: 96.90%; giải pháp 5: 96.91%; giải pháp 6: 98.97%. Các ý kiến cho rằng các giải pháp không cần thiết với tỉ lệ rất thấp từ 1-5%.

Bảng 3.2: Kết quả thăm dò về mức độ khả thi của các giải pháp

STT	Tên giải pháp	Mức độ khả thi			
		Không khả thi	Khả thi	Rất khả thi	
1	Tổ chức xây dựng chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH	Số phiếu	5	45	47
		%	5.15	46.39	48.45
2	Tổ chức tuyển sinh và quản lý sinh viên theo nhu cầu nhân lực	Số phiếu	8	44	45
		%	8.25	45.36	46.39
3	Quản lý đội ngũ giảng viên qua các khâu tuyển chọn, sử dụng, đánh giá, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu thực tế	Số phiếu	9	45	43
		%	9.28	46.39	44.33
4	Lập kế hoạch đầu tư để hiện đại hóa và sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất và phương tiện dạy học của Nhà trường	Số phiếu	9	46	42
		%	9.28	47.42	43.30
5	Đánh giá kết quả đầu ra và kiểm tra, giám sát thực hiện chương trình đào tạo kịp thời điều chỉnh đáp ứng nhu cầu nhân lực	Số phiếu	10	44	43
		%	10.31	45.36	44.33
6	Quản lý liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực	Số phiếu	12	43	42
		%	12.37	44.33	43.33

Qua bảng tổng hợp 3.2 về mức độ khả thi của các giải pháp mà luận án đề xuất cũng đều được các CBQL nhà trường, CBQL doanh nghiệp và các GV đồng thuận với tỉ lệ cao như sau:

Mức độ khả thi và rất khả thi: Giải pháp 1: 94.84%; giải pháp 2: 91.75%; giải pháp 3: 90.72%; giải pháp 4: 90.72%; giải pháp 5: 89.69%; giải pháp 6: 87.66%, Các ý kiến cho rằng các giải pháp không khả thi với tỉ lệ rất thấp từ 5-12%.

3.5.2. Thử nghiệm một số giải pháp

3.5.2.1. Giải pháp 6: “Quản lý liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực”

Thử nghiệm liên kết thực tập tại doanh nghiệp cho sinh viên thuộc giải pháp 6 “Quản lý liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực”.

Mục đích thử nghiệm: Kiểm chứng sự phù hợp, tính khả thi trong điều kiện hiện nay của Trường trong việc liên kết đào tạo với doanh nghiệp. Đánh giá hiệu quả của mỗi liên kết đào tạo để hoàn thiện nhằm đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp và minh chứng cho tính đúng đắn của giả thuyết khoa học đã được đề ra.

Địa điểm và thời gian thử nghiệm:

Địa điểm thử nghiệm: Trường Đại học Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp và Công ty TNHH sản xuất thiết bị y tế Hoàng Nguyễn - xã Thanh Sơn - Kim Bảng - Hà Nam.

Thời gian thử nghiệm: Từ ngày 15/12/2014 đến ngày 30/01/2015

Nội dung thử nghiệm: Đây là giai đoạn thực tập cuối khóa đào tạo trước khi tốt nghiệp, giai đoạn quyết định đối với năng lực thực hành nhằm nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên tốt nghiệp đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp. Đồng thời tạo cơ hội cho sinh viên tiếp cận với thực tiễn.

Đối tượng thử nghiệm và đối chứng:

Để nhóm thử nghiệm và nhóm đối chứng có tương đồng trình độ đầu vào, tác giả đã chọn đối tượng thử nghiệm là sinh viên cùng khóa, cùng lớp đó là sinh viên năm thứ tư lớp Đại học Cơ khí khóa 5A Hà Nội (ĐHCK5AHN) và chia thành 2 nhóm: Nhóm thử nghiệm và nhóm đối chứng trên nguyên tắc chia đều số sinh viên khá, giỏi, trung bình cho mỗi nhóm.

Nhóm thử nghiệm được áp dụng các giải pháp liên kết đào tạo nhà trường và Công ty TNHH sản xuất thiết bị y tế Hoàng Nguyễn để thực hiện quá trình

thực tập trước khi tốt nghiệp. Nhóm đối chứng được tiến hành tổ chức thực hiện quá trình thực tập bình thường tại Trường như hằng năm (sinh viên tự liên hệ đơn vị đến thực tập).

Tiến trình thử nghiệm:

- Chuẩn bị thử nghiệm:

Bước 1: Lập kế hoạch liên kết đào tạo và thực hành giữa Trường ĐHKTKTCN và Công ty TNHH sản xuất thiết bị y tế Hoàng Nguyễn

Bước 2: Thông qua trường ĐHKTKTCN và Công ty TNHH sản xuất thiết bị y tế Hoàng Nguyễn thực hiện quá trình đào tạo và thực tập.

Bước 3: Thống nhất các nhiệm vụ và yêu cầu trong quá trình thực hiện của mỗi bên thể hiện trong hợp đồng liên kết đào tạo.

Bước 4: Thống nhất các tài liệu liên quan đến quá trình thử nghiệm

- Triển khai thử nghiệm:

Bước 1: Bố trí nguồn lực cho quá trình đào tạo (phân công 33 sinh viên, 03 giảng viên tham gia tại công ty thống nhất trách nhiệm của mỗi bên về các điều kiện đảm bảo cho quá trình đào tạo và thực tập như: cơ sở vật chất, thiết bị, dụng cụ, giảng viên, vật tư tiêu hao).

Bước 2: Tổ chức cho sinh viên thực tập tại công ty theo chương trình thực tập đã được xây dựng cho nhóm thử nghiệm.

Bước 3: Tổ chức, kiểm tra đánh giá theo kế hoạch của nhóm thử nghiệm

Bảng 3.3: Cách thức tổ chức học tập và thực tập của nhóm thử nghiệm và nhóm đối chứng

TT	Nội dung	Nhóm thử nghiệm	Nhóm đối chứng
1	Cách xây dựng nội dung thực tập tại Công ty	- Có sự tham gia của Công ty	- Không có sự tham gia của công ty

TT	Nội dung	Nhóm thử nghiệm	Nhóm đối chứng
2	Nội dung thực tập tại công ty	- Có sự tham gia của công ty - Điều chỉnh 20% nội dung thực tập theo yêu cầu của Công ty	- Không có sự tham gia của công ty - Mục tiêu, nội dung thực tập có sẵn của Trường
3	Cơ sở vật chất	- Được sử dụng tất cả các thiết bị, dụng cụ của công ty liên quan đến nội dung thực tập, học tập	- Được sử dụng một số thiết bị, dụng cụ và không được tham gia hết các khâu của quá trình thực tập, học tập
4	Cán bộ quản lý GV hướng dẫn	- Cán bộ của công ty có tham gia hướng dẫn sinh viên thực tập, học tập - Trưởng phụ trách kỹ thuật của công ty hướng dẫn thực hành	- Giảng viên của Trường hướng dẫn trong suốt quá trình học tập và thực tập
5	Kiểm tra, đánh giá kết quả	- Hội đồng đánh giá có sự tham gia của Trưởng phụ trách kỹ thuật công ty	- Hội đồng đánh giá của Trường

- Tổng kết đánh giá kết quả của 2 nhóm sinh viên: Tổ chức hội nghị tổng kết, đánh giá kết quả liên kết đào tạo tại trường ĐHKTKTCN rút kinh nghiệm, đánh giá và điều chỉnh chương trình đào tạo cho phù hợp với nhu cầu DN.

- Tư vấn giới thiệu việc làm cho sinh viên tốt nghiệp

Kết quả thử nghiệm:

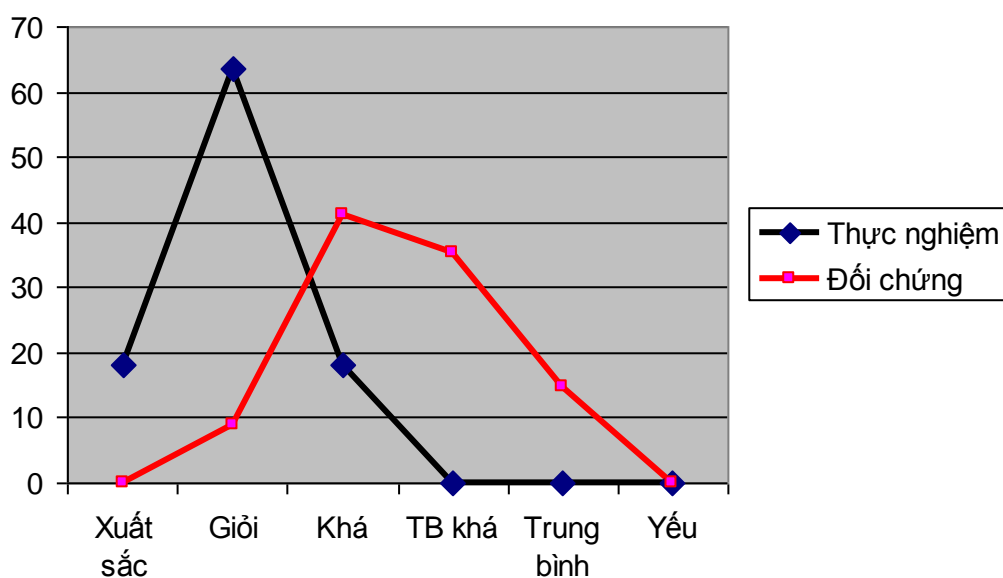
Việc đánh giá kết quả thử nghiệm được thể hiện cụ thể như sau:

Bảng 3.4: Bảng kết quả đánh giá nhóm thử nghiệm

TT	Các tổ thử nghiệm	Số lượng sinh viên	Kết quả đánh giá học phần thực hành tốt nghiệp											
			Xuất sắc		Giỏi		Khá		TB khá		Trung bình		Yếu	
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	TN 1	11	2	18,2	6	54,5	3	27,3	0	0	0	0	0	0
2	TN 2	11	1	9,1	7	63,6	3	27,3	0	0	0	0	0	0
3	TN 3	11	3	27,3	8	72,7	0	0,0	0	0	0	0	0	0

Bảng 3.5: Bảng kết quả đánh giá nhóm đối chứng

TT	Các tổ thử nghiệm	Số lượng sinh viên	Kết quả đánh giá học phần thực hành tốt nghiệp											
			Xuất sắc		Giỏi		Khá		TB khá		Trung bình		Yếu	
			SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	ĐC 1	11	0	0	1	9.1	4	36.4	5	45.5	1	9.1	0	0
2	ĐC 2	11	0	0	1	9.1	5	45.5	3	27.3	2	18.2	0	0
3	ĐC 3	12	0	0	1	8.3	5	41.7	4	33.3	2	16.7	0	0

**Biểu đồ 3.1: Tỷ lệ so sánh kết quả giữa nhóm thực nghiệm và nhóm đối chứng**

Từ bảng 3.4 và bảng 3.5 cho thấy kết quả đánh giá nhóm thử nghiệm: xuất sắc là 18,2%; giỏi là 63,6%; khá là 18,2%. Còn kết quả của nhóm đối chứng là xuất sắc là 0,0%; giỏi là 8,8%; khá là 41,2%; trung bình khá là 35,4%; trung bình là 14,7%. Qua đó cho thấy, kết quả của nhóm thử nghiệm cao hơn so với nhóm đối chứng.

Đánh giá chung

- Về tính khả thi của giải pháp đã đề xuất: kết quả thử nghiệm đã khẳng định tính khả thi và hiệu quả của giải pháp được đề ra cũng như chứng minh được tính đúng đắn của giả thuyết khoa học. Trong quá trình thử nghiệm giải pháp được nhà trường, doanh nghiệp và sinh viên đồng tình và thực hiện một cách nghiêm túc, có hiệu quả.

- Về chất lượng đào tạo: vận dụng giải pháp sẽ tăng cường được các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo như CTĐT phù hợp với doanh nghiệp, có thêm các chuyên gia, kỹ sư lành nghề chất lượng cao, có kinh nghiệm tham gia vào công tác đào tạo đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp. Chất lượng đào tạo của nhà trường được nâng lên, doanh nghiệp có cơ hội tuyển dụng được những người lao động phù hợp với yêu cầu. Sinh viên sau khi tốt nghiệp có nhiều cơ hội tìm việc làm.

- Vận dụng các giải pháp sẽ thực hiện được quy luật cung cầu về đào tạo nhân lực đáp ứng khung năng lực đầu ra tạo cơ hội cho sinh viên tốt nghiệp tìm được việc làm đúng ngành đào tạo.

3.5.2.2. Giải pháp 1: “Tổ chức xây dựng chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng đồng bằng sông Hồng”

Mục đích thử nghiệm

Thử nghiệm nhằm xây dựng mục tiêu, nội dung và cấu trúc chương trình đào tạo, đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐHSB. Hướng tới cái xã hội cần, không phải đào tạo cái nhà trường có.

Đối tượng thử nghiệm

Tại trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp đang đào tạo 11 ngành trình độ Đại học. Có một số ngành trường đã chủ động xây dựng theo hướng đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp nhưng còn tự phát, chưa logic và khoa học theo quy trình quản lý, phát triển chương trình đào tạo. Do hạn chế điều kiện và thời gian của luận án tác giả chỉ lựa chọn một chương trình đào tạo Kỹ sư Công nghệ thực

phẩm thuộc chương trình khung của ngành Công nghệ Thực phẩm được Bộ GD&ĐT ban hành.

Nội dung thử nghiệm

- Xây dựng mục tiêu đào tạo hướng tới đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH.

- Cấu trúc lại chương trình khung đào tạo do Bộ GD&ĐT ban hành sang chương trình đào tạo Kỹ sư Công nghệ thực phẩm của ngành Công nghệ thực phẩm đáp ứng nhu cầu vùng.

- Thiết kế nội dung chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu vùng.

Tiến trình thử nghiệm

- Phân tích chương trình khung ngành Công nghệ thực phẩm của Bộ GD&ĐT ban hành (Hội thảo; Ban xây dựng chương trình; Ban đánh giá góp ý kiến)

- Khảo sát nhu cầu đào tạo ngành Công nghệ thực phẩm

- Mời một số chuyên gia của doanh nghiệp tham gia xây dựng chương trình ngành công nghệ thực phẩm.

- Cấu trúc lại chương trình khung thành chương trình đào tạo Kỹ sư Công nghệ thực phẩm đáp ứng nhu cầu vùng.

- Xây dựng mục tiêu cho đào tạo Kỹ sư Công nghệ thực phẩm

- Thiết kế cấu trúc và nội dung đào tạo Kỹ sư Công nghệ thực phẩm

Kết quả thử nghiệm

Với tiến trình thử nghiệm như trên, việc thử nghiệm đã đạt các kết quả sau:

- Đã cấu trúc lại chương trình khung đào tạo ngành Công nghệ Thực phẩm thành chương trình đào tạo Kỹ sư Công nghệ thực phẩm đáp ứng nhu cầu thị trường. (Phụ lục kèm theo)

- Đã xây dựng được mục tiêu đào tạo và thiết kế được nội dung đào tạo Kỹ sư Công nghệ thực phẩm theo nhu cầu doanh nghiệp.

- Đã thực hiện được việc liên kết với các doanh nghiệp để thiết kế mục tiêu và nội dung chương trình đào tạo theo hướng đáp ứng nhu cầu vùng.

Kết luận Chương 3

Căn cứ vào cơ sở lý luận và cơ sở thực tiễn quản lý đào tạo của trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp đối với việc ĐT đáp ứng nhu cầu phát triển KT-XH nói chung và riêng đối với vùng ĐBSH. Tác giả cho rằng đào tạo nhân lực phải gắn với thị trường lao động, gắn với tạo việc làm vì thị trường là thước đo khách quan chất lượng và hiệu quả đào tạo nhân lực thông qua cung - cầu nhân lực theo từng ngành, nghề, trình độ, vùng miền.

Chương 3 luận án đã đề xuất 6 giải pháp:

1. Tổ chức xây dựng chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng đồng bằng sông Hồng
2. Tổ chức tuyển sinh và quản lý sinh viên theo nhu cầu nhân lực
3. Quản lý đội ngũ giảng viên qua các khâu tuyển chọn, sử dụng, đánh giá, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu thực tế
4. Lập kế hoạch đầu tư để hiện đại hóa và sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất và phương tiện dạy học của Nhà trường.
5. Đánh giá kết quả đầu ra và kiểm tra, giám sát thực hiện chương trình đào tạo kịp thời điều chỉnh đáp ứng nhu cầu nhân lực
6. Quản lý liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực

Tác giả đã tổ chức thăm dò ý kiến và thử nghiệm hai giải pháp, kết quả cho thấy các giải pháp đề xuất có tính cần thiết và tính khả thi cao. Sáu nhóm giải pháp này cần được thực hiện một cách đồng bộ, tạo nên sự biến đổi toàn diện trong công tác quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu thị trường góp phần phát triển KT-XH vùng ĐBSH.

Tác giả cũng đã phân tích rõ trách nhiệm của các chủ thể có liên quan tới giải pháp giúp các nhà quản lý, những ai quan tâm có thể dễ dàng tham khảo.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

I. KẾT LUẬN

Trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, đào tạo của các CSĐT phải chuyển từ hướng Cung sang hướng Cầu. Đảng và Nhà nước có chủ trương đào tạo gắn với nhu cầu xã hội. Để đáp ứng quá trình này đối với vùng ĐBSH cần phải có những đội ngũ nhân lực qua ĐT đáp ứng với sự đổi mới nhất định.

Đòi hỏi trường ĐHKTKTCN có những thay đổi tiến bộ trong công tác quản lý đào tạo để có thể tạo ra nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu nói trên.

Luận án đã xác định cơ sở lý luận về quản lý đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu thực tế trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Từ đó xác định nội dung cốt lõi của quản lý đào tạo nhân lực của Trường bao gồm quản lý các điều kiện đảm bảo quy mô và chất lượng đào tạo và mối quan hệ giữa đào tạo và sử dụng.

Luận án đã đề ra các giải pháp. Các giải pháp này cần triển khai đồng bộ, tạo nên sự biến đổi toàn diện trong công tác đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển vùng ĐBSH.

Tác giả đã tiến hành thăm dò tính khả thi và tính cần thiết của các giải pháp và thử nghiệm 2 giải pháp:

- Giải pháp 6: “Quản lý liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực” kết quả thử nghiệm đã khẳng định tính khả thi và hiệu quả của giải pháp được đề ra cũng như chứng minh được tính đúng đắn của giả thuyết khoa học. Trong quá trình thử nghiệm giải pháp được nhà trường, doanh nghiệp và sinh viên đồng tình và thực hiện một cách nghiêm túc, có hiệu quả.

- Giải pháp 1: “Tổ chức xây dựng chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH” kết quả đã cấu trúc lại chương trình khung của ngành Công nghệ Thực phẩm do Bộ GD&ĐT ban hành thành chương trình đào tạo Kỹ sư Công nghệ Thực phẩm, thiết kế đáp ứng theo nhu cầu doanh nghiệp, đã lôi cuốn được sự tham gia của chuyên gia DN, cho thấy kết quả rất khả thi.

Thử nghiệm chỉ là bước đầu kiểm chứng kết quả vận dụng các giải pháp trong một điều kiện cụ thể. Triển khai đồng bộ các giải pháp, đề tài chắc chắn sẽ có những tiến triển có khả năng vận dụng và mang lại hiệu quả cao trong đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển KT-XH vùng ĐBSH.

II. KIẾN NGHỊ

1. Đối với cơ quan quản lý Nhà nước về giáo dục - Bộ GD & ĐT

- Xây dựng hệ thống chuẩn đào tạo đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển KT- XH: chuẩn chương trình đào tạo, chuẩn giảng viên, chuẩn cơ sở vật chất...

- Thiết lập hệ thống thông tin về nhu cầu nhân lực doanh nghiệp để kịp thời cung cấp thông tin cho các trường về nhu cầu đào tạo.

2. Đối với các doanh nghiệp

- Phối hợp với các cơ sở đào tạo trong quá trình ĐT: cung cấp giảng viên hướng dẫn thực tập; tạo nơi thực tập cho người học; nơi làm việc sau khi SV tốt nghiệp; tham gia vào Hội đồng trường; tham gia xây dựng chương trình đào tạo; hỗ trợ thiết bị ĐT...

- Cung cấp nhu cầu về sản phẩm đào tạo

- Nghiên cứu và triển khai ứng dụng công nghệ mới cùng với CSĐT

- Tham gia đánh giá kết quả đào tạo cùng với CSĐT.

3. Đối với trường đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp.

- Áp dụng các giải pháp mà luận án đề xuất để góp phần đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu vùng ĐBSH nói riêng và phát triển KT-XH nói chung.

- Đẩy mạnh liên kết đào tạo để nâng cao chất lượng đào tạo.
- Thường xuyên khảo sát đánh giá nhu cầu xã hội để có kế hoạch đào tạo những ngành xã hội cần phục vụ chuyển dịch cơ cấu kinh tế của vùng và yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa.
- Thường xuyên đổi mới nội dung CTĐT phù hợp với nhu cầu thực tế.
- Đẩy mạnh hoạt động thu thập thông tin liên quan đến đào tạo và sử dụng nhân lực.

**CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ
ĐÃ CÔNG BỐ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. **Nguyễn Thị Hà (2011)**, “Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển Kinh tế - Xã hội vùng đồng bằng sông Hồng”, *Tạp chí Giáo dục* (12/2011), tr. 33-34.
2. **Nguyễn Thị Hà (2012)**, “Quản lý đào tạo nguồn nhân lực ở trường đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp” *Tạp chí Quản lý giáo dục* (35, 04/2012), tr. 61-64.
3. **Nguyễn Thị Hà (2012)**, “Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển Kinh tế - Xã hội địa phương”, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, (81, 6/2012), tr. 53-56.
4. **Nguyễn Thị Hà (2014)**, “Đào tạo nhân lực trong phát triển Kinh tế - Xã hội vùng đồng bằng sông Hồng hiện nay”, *Tạp chí Quản lý giáo dục* (56, 01/2014), tr. 21-24.
5. **Nguyễn Thị Hà (2014)**, “Đào tạo gắn với nhu cầu ở trường đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp”, *Tạp chí Quản lý giáo dục* (61, 06/2014), tr. 51-54.
6. **Nguyễn Thị Hà (2015)**, “Quản lý đào tạo theo chuẩn đầu ra ở trường đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp”, *Tạp chí Quản lý giáo dục* (70, 03/2015), tr. 39 - 42.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. TÀI LIỆU TIẾNG VIỆT

- [1]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2005), *Đề án đổi mới giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006 - 2020*.
- [2]. Chiến lược phát triển Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp giai đoạn 2011-2015, định hướng 2020.
- [3]. Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011- 2020. Trích <http://www.mpi.gov.vn>
- [4]. Chiến lược phát triển kinh tế và xã hội vùng đồng bằng sông hồng 2011-2020. Trích <http://www.mpi.gov.vn>
- [5]. Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam (2003), *Quyết định số 153/2003/QĐ-TTg ngày 30/7/2003 của Thủ tướng chính phủ về việc ban hành Điều lệ Trường Đại học*.
- [6]. Đảng cộng sản Việt Nam (2011), Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [7]. Đặng Quốc Bảo, Nguyễn Đắc Hưng (2004), *Giáo dục Việt Nam hướng tới tương lai-vấn đề và giải pháp*, Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [8]. Đặng Quốc Bảo (1999), *Quản lý giáo dục- quản lý nhà trường, một số hướng tiếp cận*, Trường Quản lý Giáo dục-Đào tạo Trung ương 1 Hà Nội.
- [9]. Đỗ Minh Cương, Nguyễn Thị Doan (2001), *Phát triển nguồn nhân lực GDDH Việt Nam*, Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [10]. Vũ Đình Cường (2003) “Đổi mới phương thức và phương pháp đào tạo nhân lực lao động kỹ thuật Thủ đô Hà Nội”. *Hội thảo khoa học “chính sách và các giải pháp phát triển nhân lực trình độ cao của Thủ đô Hà Nội trong thời kỳ CNH & HĐH*.
- [11]. Nguyễn Thị Doan (1996), *Các học thuyết quản lý*, Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

- [12]. Vũ Văn Dụ (2003) “Chính sách phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục Hà Nội”. *Kỷ yếu hội thảo khoa học “chính sách và các giải pháp phát triển nhân lực trình độ cao của Thủ đô Hà Nội trong thời kỳ CNH & HĐH”*
- [13]. Phạm Việt Dũng (2012) “Đầu tư phát triển giáo dục, đào tạo - Chiến lược luôn được coi trọng hàng đầu ở Mỹ”, *Tạp chí Cộng sản*.
- [14]. Nguyễn Minh Đường (2004) “Thực trạng và giải pháp đào tạo lao động kỹ thuật (từ cơ sở đến trên đại học) đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu lao động trong nền kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế” *đề tài KHCN cấp nhà nước KX-05-10*.
- [15]. Nguyễn Minh Đường (2008), “Đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội - Quan niệm và giải pháp thực hiện”, *Tạp chí Khoa học giáo dục* (số 32).
- [16]. Nguyễn Minh Đường, Phan Văn Kha (2006) “Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế”. *Chương trình KHCN cấp nhà nước KX-05-10*
- [17]. Nguyễn Minh Đường (1996), *Bồi dưỡng và đào tạo lại đội ngũ nhân lực trong điều kiện mới*, Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [18]. Trần Khánh Đức (2014), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, Giáo dục, Hà Nội.
- [19]. Trần Khánh Đức (2003) “Phát triển giáo dục Trung Quốc trong cải cách mở cửa đầu thế kỷ XXI” *tạp chí Thông tin khoa học giáo dục*.
- [20]. Phạm Minh Hạc (2007) “Việt Nam trong quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường và toàn cầu hóa”, *Kỷ yếu hội thảo khoa học “Giáo dục Việt Nam trong bối cảnh là thành viên của WTO – cơ hội và thách thức”*, Hà Nội.
- [21]. Phạm Minh Hạc (2002), *Giáo dục Việt Nam trước ngưỡng cửa thế kỷ XXI*, Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

- [22]. Phạm Minh Hạc (1996), *Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [23]. Phạm Minh Hạc (1989-1990) “Đổi mới giáo dục và đào tạo”, *đề tài nghiên cứu cấp nhà nước về “Phát triển văn hóa, con người và nguồn nhân lực trong thời kỳ CNH, HĐH (KX-05).”*
- [24]. Phạm Minh Hạc (2001), *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [25]. Vũ Ngọc Hải (2004) “Đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực để đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và xây dựng nền kinh tế tri thức ở Việt Nam”, *Tạp chí phát triển giáo dục số 6*.
- [26]. Vũ Ngọc Hải (2005), “Cách nhìn mới về nghiên cứu phát triển giáo dục đại học Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục (số 3)*.
- [27]. Vũ Ngọc Hải (2005), “Giáo dục Việt Nam và những tác động của WTO”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục (số 2)*.
- [28]. Vũ Ngọc Hải (2006), “Giáo dục đại học với tư cách là động lực phát triển kinh tế và xã hội”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục (số 12)*.
- [29]. Vũ Ngọc Hải (2006), *Giáo dục Việt Nam đổi mới và phát triển hiện đại hóa*, Giáo dục, Hà Nội.
- [30]. Vũ Ngọc Hải (2006), “Một số vấn đề phát triển giáo dục ở các nước trong khu vực và thế giới”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục (số 5)*.
- [31]. Vũ Ngọc Hải, Đặng Bá Lãm, Trần Khánh Đức (2006), *Giáo dục Việt Nam đổi mới và phát triển hiện đại hóa*, Giáo dục, Hà Nội
- [32]. Nguyễn Thị Hằng (2013), *Quản lý đào tạo nghề ở các Trường dạy nghề theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội*, Luận án tiến sĩ, Đại học Quốc gia.
- [33]. Phan Minh Hiền (2010), *Các yếu tố tác động tới phát triển nhân lực qua đào tạo nghề*, Giáo dục, Hà Nội
- [34]. Nguyễn Kim Hoãn (2003) “Cơ sở lý luận - thực tiễn và kế hoạch khung nghiên cứu KH-CN về GD&ĐT và phát triển nguồn nhân lực Thủ đô Hà

- Nội giai đoạn 2001-2010”. *Hội thảo khoa học “chính sách và các giải pháp phát triển nhân lực trình độ cao của Thủ đô Hà Nội trong thời kỳ CNH & HĐH”*
- [35]. Trần Khắc Hoàn (2006), *Kết hợp đào tạo tại trường và doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sỹ KSP ĐH quốc gia Hà Nội.
- [36]. Nguyễn Thanh Hoàn (2001) “Giáo dục Hoa Kỳ ngày nay”, *tạp chí Thông tin khoa học giáo dục* tr. 47-51.
- [37]. Nguyễn Tiến Hùng (2014). ”Bản chất và khung quản lý chất lượng của cơ sở giáo dục”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, số 107, tháng 08 năm 2014, tr.4-7, 30.
- [38]. Nguyễn Tiến Hùng (2014). *Quản lý giáo dục phổ thông trong bối cảnh phân cấp quản lý giáo dục*, Đại học Quốc gia Hà Nội, năm 2014.
- [39]. Nguyễn Tiến Hùng (2008). ”Quản lý quá trình dạy và học đại học”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, Số 35, tháng 8 năm 2008, tr.31-34.
- [40]. Nguyễn Tiến Hùng (2014). “Quản lý nguồn nhân lực chiến lược dựa vào năng lực”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, số 110, tháng 11 năm 2014, tr. 1-4
- [41]. Nguyễn Phan Hưng (2009), *Quản lý đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế tỉnh Bình Thuận đến năm 2020*, Luận án tiến sĩ, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam
- [42]. Phan Văn Kha (2006), “Phát triển giáo dục trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục* (số 14).
- [43]. Phan Văn Kha (1998), *Xây dựng chiến lược phát triển giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp ở Việt Nam - một số điểm tiếp cận*, Giáo dục, Hà Nội.
- [44]. Phan Văn Kha (2003) “Tổ chức thực hiện chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010”. *Tạp chí giáo dục* (số 53).

- [45]. Phan Văn Kha (2009), *Các giải pháp tăng cường mối quan hệ giữa đào tạo với sử dụng nhân lực có trình độ TCCN ở Việt Nam*, Giáo dục, Hà Nội.
- [46]. Phan Văn Kha (2006), “Phương pháp tiếp cận trong nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục* (số 11).
- [47]. Phan Văn Kha (2001) “Đào tạo, bồi dưỡng nhân lực trình độ đại học và sau đại học phục vụ xuất khẩu lao động” *đề tài nghiên cứu cấp Bộ B2001-52-10* ;
- [48]. Phan Văn Kha (2007), *Quản lý nhà nước về giáo dục*, Đại học quốc gia, Hà Nội.
- [49]. Phan Văn Kha (2007), *Đào tạo và sử dụng nhân lực trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam*, Giáo dục, Hà Nội.
- [50]. Trần Kiểm (2007), *Tiếp cận hiện đại trong QLGD*, Đại học sư phạm, Hà Nội.
- [51]. Hazold Koontz và những người khác (1992), “Những điều cốt yếu của quản lý”, Khoa học kỹ thuật, Hà Nội.
- [52]. Đặng Bá Lãm (2003), *Giáo dục Việt Nam những thập niên đầu thế kỷ XXI - chiến lược phát triển*, Giáo dục, Hà Nội.
- [53]. Đặng Bá Lãm, Phạm Thành Nghị (2003), *Chính sách và kế hoạch trong quản lý giáo dục*, Giáo dục, Hà Nội.
- [54]. Đặng Bá Lãm, Trần Khánh Đức (2002), *Phát triển nhân lực theo các công nghệ ưu tiên ở nước ta trong thời kỳ CNH- HĐH*, Giáo dục, Hà Nội.
- [55]. Đặng Bá Lãm (2002), *Chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học-công nghệ trong sự nghiệp công nghiệp hóa-hiện đại hóa ở Việt Nam*, Giáo dục, Hà Nội.
- [56]. Đặng Bá Lãm (2005), “*Quản lý nhà nước về giáo dục một số lý luận và thực tiễn nước ta*”, Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [57]. Hoa Hữu Lân (2003) “*Chính sách và các giải pháp phát triển nhân lực KH-CN Hà Nội thời kỳ CNH, HĐH*”. *Kỷ yếu hội thảo khoa học “chính*

sách và các giải pháp phát triển nhân lực trình độ cao của Thủ đô Hà Nội trong thời kỳ CNH & HĐH”

- [58]. Nguyễn Lộc (2009), *Cơ sở lý luận xây dựng chiến lược trong giáo dục*, Giáo dục, Hà Nội.
- [59]. Nguyễn Lộc (2010), *Lý luận quản lý*, Đại học sư phạm, Hà Nội.
- [60]. Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2004), *Một số vấn đề về GDDH*, Đại học quốc gia, Hà Nội.
- [61]. Lê Bộ Lĩnh (2000) “Vai trò của Chính phủ trong việc phát triển nguồn nhân lực ở Nhật Bản” . *Tạp chí Những vấn đề kinh tế thế giới*, (số 2).
- [62]. Nguyễn Xuân Mai (2006), *Các giải pháp liên kết giữa nhà trường và cơ sở sản xuất nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo*. Báo cáo tổng kết Đề tài KHCN cấp Bộ Mã số: CB 2006-06-BS.
- [63]. Nguyễn Chí Mỹ (2003) “Các quan điểm chỉ đạo và định hướng nghiên cứu các vấn đề phát triển nguồn nhân lực thủ đô Hà Nội CNH, HĐH”. *Hội thảo khoa học “chính sách và các giải pháp phát triển nhân lực trình độ cao của Thủ đô Hà Nội trong thời kỳ CNH & HĐH”*
- [64]. Nguyễn Thiện Nhân (2008), “Đào tạo theo nhu cầu xã hội một giải pháp chiến lược để nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo hiện nay”, *Tạp chí Dạy và học ngày nay* (số 3).
- [65]. Phan Văn Nhân (2007), *Điều tra, dự báo nhu cầu phát triển nguồn nhân lực đáp ứng thị trường lao động*, Giáo dục, Hà Nội.
- [66]. Phan Văn Nhân (2009), *Giáo dục nghề nghiệp trong nền kinh tế thị trường*, Giáo dục, Hà Nội.
- [67]. Trần Thị Nhung và Nguyễn Duy Dũng (2005), *Phát triển nguồn nhân lực trong các công ty Nhật Bản hiện nay*, Khoa học xã hội, Hà Nội.
- [68]. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2009), *Luật Giáo dục*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [69]. Quy hoạch nhân lực vùng đồng bằng sông Hồng, trích <http://www.mpi.gov.vn>

- [70]. Quy hoạch nhân lực tỉnh Hải Dương, trích <http://www.mpi.gov.vn>
- [71]. Quy hoạch nhân lực tỉnh Vĩnh Phúc. trích <http://www.mpi.gov.vn>
- [72]. Quy hoạch nhân lực tỉnh Quảng Ninh, trích <http://www.mpi.gov.vn>
- [73]. Quy hoạch nhân lực tỉnh Thái Bình, trích <http://www.mpi.gov.vn>
- [74]. Quy hoạch nhân lực Thành phố Hải Phòng, trích <http://www.mpi.gov.vn>
- [75]. Vũ Trọng Rỹ (2009) “Định hướng phát triển giáo dục Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế”, *đề tài KHCN cấp Bộ*.
- [76]. Nguyễn Hồng Tây (2014), *Quản lý phát triển các trường cao đẳng nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng kinh tế trọng điểm miền Trung*, Luận án tiến sỹ khoa học giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- [77]. Phan Chính Thức (2003), “*Những giải pháp phát triển đào tạo nghề góp phần đáp ứng nhu cầu nhân lực cho sự nghiệp CNH, HĐH*”, Luận án tiến sỹ.
- [78]. Trần Quốc Toàn, Đặng Ứng Vận, Đặng Bá Lãm, Trần Thị Bích Liễu (20012), *Phát triển giáo dục trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế*, Chính trị Quốc Gia, Hà Nội.
- [79]. Tổng cục thống kê, Điều tra Lao động và Việc làm Việt Nam năm 2011
- [80]. Trần Văn Tùng, Lê Ái Lâm (1996), *Phát triển nguồn nhân lực - kinh nghiệm thế giới và thực tiễn nước ta*, Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [81]. Từ điển kinh tế chính trị học (1987), Tiến bộ
- [82]. Trung tâm biên soạn từ điển Bách khoa Việt Nam (1995), *Từ điển Bách khoa Việt Nam*, Hà Nội.
- [83]. Đặng Ứng Vận (2006), “Giải pháp phát triển giáo dục đại học trong cơ chế thị trường”, Tạp chí Khoa học Giáo dục (số 12, tháng 9/2006).
- [84]. Đặng Ứng Vận (2007), “*Phát triển giáo dục đại học trong nền kinh tế thị trường*”, Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [85]. Yasuhiko INOUE “*Kinh nghiệm Nhật Bản về Phát triển nguồn nhân lực (HRD)*”.

II. TÀI LIỆU TIẾNG NƯỚC NGOÀI

- [86]. Kember, D. and Leung, D. (2005). The impact of the teaching and learning environment on the development of generic capabilities needed for a knowledge-based society. *Learning Environments Research*, 8(3), 245–266.
- [87]. Phillips, V. and Bond, C. (2004). Undergraduates experiences of critical thinking. *Higher Education Research and Development*, 23(3), 277-294.
- [88]. Phung Ba Sy và Phạm Thị Thanh Xuân (2014). *Significance of forging linkage between higher ducation institutions and industries from the perspective of POHE project*, POHE project
- [89]. R.S. Schuler(1992) “*Human resource management in Australia*”, 2nd ed, West Publishing Company Australia.
- [90]. Rene's Collected Articles (2009). *Outcomes-Based Training and Education*, White Paper version 2.0, 10 August 2009.
- [91]. Richard Noonan (1998), *Managing TVET to Meet labor Market Demand*, Stockholm, Sweden.
- [92]. W.Durr và J.Wagner (1999) *ILO's role, priority and approach in human resources development*.
- [93]. Werther W.B và Davis K. (2005) in “Human resources and Personnal Management”.
- [94]. Yan, L. and Kember, D. (2003). The influence of the curriculum and learning environment on the learning approaches of groups of students outside the classroom. *Learning Environments Research*, 6, 285-307.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1

PHIẾU KHẢO SÁT 1

(Dành cho cán bộ quản lý của nhà trường, Giảng Viên)

Để đánh giá đúng thực trạng công tác quản lý ĐT theo hướng đáp ứng nhu cầu các đơn vị sử dụng lao động, sau đây gọi chung là doanh nghiệp (DN), từ đó đề xuất các giải pháp quản lý nhằm nâng cao chất lượng ĐT đáp ứng tốt hơn nhu cầu nhân lực cho các DN trong thời gian tới. Chúng tôi xin Ông, Bà vui lòng cho ý kiến của mình về các nội dung dưới đây. Chúng tôi đảm bảo những thông tin cá nhân trong Phiếu khảo sát này hoàn toàn được bảo mật và không sử dụng cho mục đích khác. Ý kiến của các Ông, Bà chỉ được công bố trong kết quả tổng hợp, không công bố danh tính cá nhân.

Xin đề nghị Ông, Bà cho chúng tôi biết ý kiến về những vấn đề dưới đây bằng cách đánh dấu (x), khoanh tròn hoặc điền vào chỗ trống (...) phù hợp.

Xin trân trọng cảm ơn!

A. Thông tin chung về cá nhân

1. Họ và tên: 1. Nam 2. Nữ.....
2. Tuổi:
3. Chức vụ: Trình độ chuyên môn
4. Thâm niên công tác
5. Đơn vị quản lý trực tiếp:
6. Địa chỉ cơ quan nơi công tác
7. Điện thoại Fax Email

B. Phần câu hỏi

Câu hỏi 1: Mong Ông, Bà đánh giá khách quan vào các nội dung liên quan đến công tác tuyển sinh của nhà trường

Mức độ	Tốt	Khá	TB	Chưa đạt
Các thành tố quản lý				
Lập kế hoạch tuyển sinh				
Xây dựng cơ cấu tổ chức tuyển sinh				
Tổ chức triển khai công tác tuyển sinh				
Tuyển sinh theo đơn đặt hàng của DN				
Tổ chức kiểm tra, đánh giá công tác tuyển sinh				

Giải thích, bổ sung thêm về các ý trả lời (nếu có)

.....

Câu hỏi 2: Mong Ông, Bà đánh giá khách quan vào các nội dung liên quan đến mục tiêu ĐT của nhà trường, nội dung CTĐT

STT	Nội dung đánh giá	Mức độ đánh giá			
		Tốt	Khá	TB	Chưa đạt
1	Mục tiêu ĐT được công bố công khai				
2	Mục tiêu ĐT xây dựng đa cấp, đa ngành				
3	Mục tiêu ĐT mềm dẻo linh hoạt, phù hợp với nhu cầu DN				
4	Mục tiêu ĐT hình thành được kiến thức, kỹ năng, thái độ cho SV thể hiện được năng lực đầu ra				
5	Nội dung CTĐT thể hiện được mục tiêu ĐT				
6	Nội dung CTĐT được hiện đại hóa, phù hợp với phát triển ngành				
7	Nội dung CTĐT được tinh giản gọn nhẹ có tỉ lệ lý thuyết và thực hành hợp lý				
8	Nội dung CTĐT đáp ứng được nhu cầu của DN				

Giải thích, bổ sung thêm về các ý trả lời (nếu có)

.....

Câu hỏi 3: Mong Ông, Bà cho biết khách quan mức độ hợp tác giữa NT và DN trong việc xây dựng CTĐT

STT	Nội dung	Mức độ hợp tác			
		Thường xuyên	TB	ít	Chưa có
1	Nhà trường mời CBQL và CBDN để tham gia vào việc xây dựng mục tiêu, nội dung CTĐT				
2	Trường điều chỉnh mục tiêu, nội dung CTĐT phù hợp với những đề xuất, kiến nghị của DN				
3.	Trường và DN phối hợp tổ chức các cuộc hội thảo để cải tiến mục tiêu, nội dung CTĐT				

Giải thích, bổ sung thêm về các ý trả lời (nếu có)

Câu hỏi 4: Mong Ông, Bà cho biết khách quan mức độ áp dụng các phương pháp giảng dạy tại Trường.

Phương pháp	Mức độ áp dụng	Tỷ lệ đánh giá (%)
Thuyết trình	Thường xuyên	
	Trung bình	
	ít	
	Chưa	
Đàm thoại	Thường xuyên	
	Trung bình	
	ít	
	Chưa	
Làm việc theo nhóm	Thường xuyên	
	Trung bình	
	ít	
	Chưa	
Trắc nghiệm	Thường xuyên	
	Trung bình	
	ít	
	Chưa	
Seminar	Thường xuyên	
	Trung bình	
	ít	
	Chưa	
Thực hành tại xưởng hoặc phòng thực hành	Thường xuyên	
	Trung bình	
	ít	
	Chưa	
Thực tập tại DN	Thường xuyên	
	Trung bình	
	ít	
	Chưa	
Tham quan thực tế	Thường xuyên	
	Trung bình	
	ít	
	Chưa	

Giải thích, bổ sung thêm về các ý trả lời (nếu có)

.....

.....

.....

Câu hỏi 5: Mong Ông, Bà đánh giá khách quan công tác quản lý SV tại Trường.

STT	Nội dung quản lý	Mức độ đánh giá			
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Tổ chức đánh giá điểm rèn luyện				
2	Quản lý sĩ số lên lớp				
3	Quản lý giờ giấc học tập				
4	Tổ chức Seminar khoa học				
5	Hội học (thi học sinh giỏi)				
6	Tổ chức đánh giá điểm học tập				
7	Tổ chức tự học của SV				
8	Tổ chức hoạt động khác(văn nghệ, thể dục thể thao,..)				
9	Tổ chức các hoạt động ngoại khóa, đi thực tế, tham quan...				
10	Phối hợp giữa nhà trường- gia đình- địa phương trong quản lý sinh viên				

Giải thích, bổ sung thêm về các ý trả lời (nếu có)

.....

.....

.....

Câu hỏi 6: Mong Ông, Bà đánh giá khách quan về CSVC và PTDH của Trường

TT	Nội dung	Ý kiến của CBQL (%) về mức độ đáp ứng CSVC và PTDH			
		Tốt	Khá	TB	Chưa đạt
1	Các đầu sách trong thư viện				
2	Phòng học lý thuyết				
3	Các phương tiện dạy học trong phòng lý thuyết				
4	Phòng thí nghiệm, xưởng thực hành				
5	Các thiết bị trong phòng, xưởng thực hành				
6	Phương tiện dạy thể dục, thể thao - giáo dục quốc phòng				
7	Sân bãi thể dục - thể thao				

Giải thích, bổ sung thêm về các ý trả lời (nếu có)

.....

.....

Câu hỏi 7: Mong Ông, Bà đánh giá khách quan về công tác kiểm tra, đánh giá, cấp phát văn bằng chứng chỉ tại trường.

Mức độ	Tốt	Khá	TB	Chưa đạt
Các nội dung QL				
Lập kế hoạch thi, kiểm tra học phần				
Xây dựng các phương pháp KT, đánh giá kết quả cho SV				
Công tác tổ chức thi: làm đề, coi thi, chấm thi, báo điểm				
Công tác xét tốt nghiệp và CN tốt nghiệp				
Công tác cấp phát văn bằng chứng chỉ				

Giải thích, bổ sung thêm về các ý trả lời (nếu có)

.....

.....

.....

.....

Câu hỏi 8: Mong Đ/C đánh giá khách quan về mức độ hợp tác giữa NT và DN

STT	Nội dung hợp tác	Đánh giá mức độ hợp tác			
		Tốt	Khá	TB	Yếu
1	Trường và DN cung cấp thông tin cho nhau về nhu cầu nhân lực và khả năng cung ứng nhân lực				
2	DN cung cấp thông tin cho Trường về nhân lực đã qua đào tạo đang làm việc tại DN				
3	DN tham gia Hội đồng trường				
4	DN tham gia xây dựng chương trình đào tạo				
5	Các chuyên gia của DN tham gia giảng dạy và hướng dẫn SV thực tập				
6	DN tham gia kiểm tra, đánh giá kq học tập của người học phần thực hành				

STT	Nội dung hợp tác	Đánh giá mức độ hợp tác			
		Tốt	Khá	TB	Yếu
7	Đội ngũ CBQL, GV đến DN học hỏi kinh nghiệm				
8	Trường và DN phối hợp nghiên cứu khoa học				
9	DN hỗ trợ Trường về CSVC và thiết bị dạy học				
10	DN hỗ trợ kinh phí đào tạo				

Giải thích, bổ sung thêm về các ý trả lời (nếu có)

.....

.....

.....

Trân trọng cảm ơn sự hợp tác của Ông, Bà!

Phụ lục 2**PHIẾU KHẢO SÁT 2***(Dành cho cán bộ quản lý của doanh nghiệp)*

Để đánh giá đúng thực trạng công tác quản lý ĐT theo hướng đáp ứng nhu cầu các đơn vị sử dụng lao động, sau đây gọi chung là doanh nghiệp (DN), từ đó đề xuất các giải pháp quản lý nhằm nâng cao chất lượng ĐT đáp ứng tốt hơn nhu cầu nhân lực cho các DN trong thời gian tới. Chúng tôi xin Ông, Bà vui lòng cho ý kiến của mình về các nội dung dưới đây. Chúng tôi đảm bảo những thông tin cá nhân trong Phiếu khảo sát này hoàn toàn được bảo mật và không sử dụng cho mục đích khác. Ý kiến của các Ông, Bà chỉ được công bố trong kết quả tổng hợp, không công bố danh tính cá nhân.

Xin đề nghị Ông, Bà cho chúng tôi biết ý kiến về những vấn đề dưới đây bằng cách đánh dấu (x), khoanh tròn hoặc điền vào chỗ trống (...) phù hợp.

Xin trân trọng cảm ơn!**B. Thông tin chung về cá nhân**

1. Họ và tên: 1. Nam 2. Nữ
2. Tuổi:
3. Chức vụ: Trình độ chuyên môn
4. Thâm niên công tác
5. Đơn vị quản lý trực tiếp:
6. Địa chỉ cơ quan nơi công tác
7. Điện thoại Fax Email

B. Phần câu hỏi

Câu hỏi 1: Mong Ông, Bà đánh giá khách quan vào các nội dung liên quan đến mục tiêu ĐT của nhà trường, nội dung CTĐT

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ đánh giá			
		Tốt	Khá	TB	Chưa đạt
1	Mục tiêu ĐT được công bố công khai				
2	Mục tiêu ĐT xây dựng đa cấp, đa ngành				
3	Mục tiêu ĐT mềm dẻo linh hoạt, phù hợp với nhu cầu DN				
4	Mục tiêu ĐT hình thành được kiến thức, kỹ năng, thái độ cho SV thể hiện được năng lực đầu ra				
5	Nội dung CTĐT thể hiện được mục tiêu ĐT				
6	Nội dung CTĐT được hiện đại hóa, phù hợp với phát triển ngành				
7	Nội dung CTĐT được tinh giản gọn nhẹ có tỉ lệ lý thuyết và thực hành hợp lý				
8	Nội dung CTĐT đáp ứng được nhu cầu của DN				

Giải thích, bổ sung thêm về các ý trả lời (nếu có)

Câu hỏi 2: Mong Ông, Bà cho biết khách quan mức độ hợp tác giữa NT và DN trong việc xây dựng CTĐT

STT	Nội dung	Mức độ hợp tác			
		Thường xuyên	TB	ít	Chưa có
1	Nhà trường mời CBQL và CBDN để tham gia vào việc xây dựng mục tiêu, nội dung CTĐT				
2	Trường điều chỉnh mục tiêu, nội dung CTĐT phù hợp với những đề xuất, kiến nghị của DN				
3.	Trường và DN phối hợp tổ chức các cuộc hội thảo để cải tiến mục tiêu, nội dung CTĐT				

Giải thích, bổ sung thêm về các ý trả lời (nếu có)

.....

Câu hỏi 3: Mong Ông, Bà đánh giá khách quan về mức độ hợp tác giữa NT và DN

STT	Nội dung hợp tác	Đánh giá mức độ hợp tác			
		Tốt	Khá	TB	Yếu
1	Trường và DN cung cấp thông tin cho nhau về nhu cầu nhân lực và khả năng cung ứng nhân lực				
2	DN cung cấp thông tin cho Trường về nhân lực đã qua đào tạo đang làm việc tại DN				
3	DN tham gia Hội đồng trường				
4	DN tham gia xây dựng chương trình đào tạo				
5	Các chuyên gia của DN tham gia giảng dạy và hướng dẫn SV thực tập				
6	DN tham gia kiểm tra, đánh giá kq học tập của người học phần thực hành				
7	Đội ngũ CBQL, GV đến DN học hỏi kinh nghiệm				
8	Trường và DN phối hợp nghiên cứu khoa học				
9	DN hỗ trợ Trường về CSVC và thiết bị dạy học				
10	DN hỗ trợ kinh phí đào tạo				

Giải thích, bổ sung thêm về các ý trả lời (nếu có)

.....

.....

Câu hỏi 4: Xin Ông, Bà cho biết đánh giá của mình về tính chất cần thiết của các giải pháp quản lý ĐT theo hướng đáp ứng nhu cầu DN sau đây

STT	Tên giải pháp	Mức độ cần thiết		
		Không cần thiết	Cần thiết	Rất cần thiết
1	Tổ chức xây dựng chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH			
2	Tổ chức tuyển sinh và quản lý sinh viên theo nhu cầu nhân lực			
3	Quản lý đội ngũ giảng viên qua các khâu tuyển chọn, sử dụng, đánh giá, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu thực tế			
4	Lập kế hoạch đầu tư để hiện đại hóa và sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất và phương tiện dạy học của Nhà trường			
5	Đánh giá kết quả đầu ra và kiểm tra, giám sát thực hiện chương trình đào tạo kịp thời điều chỉnh đáp ứng nhu cầu nhân lực			
6	Quản lý liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực			

Giải thích, bổ sung thêm về các ý trả lời (nếu có)

Câu hỏi 5: Xin Ông, Bà cho biết đánh giá của mình về tính khả thi của các giải pháp quản lý ĐT theo hướng đáp ứng nhu cầu DN sau đây

ST T	Tên giải pháp	Mức độ khả thi		
		Không khả thi	Khả thi	Rất khả thi
1	Tổ chức xây dựng chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH			
2	Tổ chức tuyển sinh và quản lý sinh viên theo nhu cầu nhân lực			
3	Quản lý đội ngũ giảng viên qua các khâu tuyển chọn, sử dụng, đánh giá, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu thực tế			
4	Lập kế hoạch đầu tư để hiện đại hóa và sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất và phương tiện dạy học của Nhà trường			

ST T	Tên giải pháp	Mức độ khả thi		
		Không khả thi	Khả thi	Rất khả thi
5	Đánh giá kết quả đầu ra và kiểm tra, giám sát thực hiện chương trình đào tạo kịp thời điều chỉnh đáp ứng nhu cầu nhân lực			
6	Quản lý liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực			

Giải thích, bổ sung thêm về các ý trả lời (nếu có)

.....

.....

.....

Trân trọng cảm ơn sự hợp tác của Ông, Bà!

Phụ lục 3**PHIẾU KHẢO SÁT 3**

(Dành cho cán bộ quản lý của nhà trường, Giảng viên, chuyên gia)

Để đánh giá đúng thực trạng công tác quản lý ĐT theo hướng đáp ứng nhu cầu các đơn vị sử dụng lao động, sau đây gọi chung là doanh nghiệp (DN), từ đó đề xuất các giải pháp quản lý nhằm nâng cao chất lượng ĐT đáp ứng tốt hơn nhu cầu nhân lực cho các DN trong thời gian tới. Chúng tôi xin Ông, Bà vui lòng cho ý kiến của mình về các nội dung dưới đây. Chúng tôi đảm bảo những thông tin cá nhân trong Phiếu khảo sát này hoàn toàn được bảo mật và không sử dụng cho mục đích khác. Ý kiến của các Ông, Bà chỉ được công bố trong kết quả tổng hợp, không công bố danh tính cá nhân.

Xin đề nghị Ông, Bà cho chúng tôi biết ý kiến về những vấn đề dưới đây bằng cách đánh dấu (x), khoanh tròn hoặc điền vào chỗ trống (...) phù hợp.

Xin trân trọng cảm ơn!

A. Thông tin chung về cá nhân

1. Họ và tên: 1. Nam 2. Nữ.....
2. Tuổi:
3. Chức vụ: Trình độ chuyên môn
4. Thâm niên công tác
5. Đơn vị quản lý trực tiếp:
6. Địa chỉ cơ quan nơi công tác.....
7. Điện thoại Fax..... Email

B. Phần câu hỏi

Câu hỏi 1: Xin Ông, Bà cho biết đánh giá của mình về tính chất cần thiết của các giải pháp quản lý ĐT theo hướng đáp ứng nhu cầu DN sau đây

TT	Tên giải pháp	Mức độ cần thiết		
		Không cần thiết	Cần thiết	Rất cần thiết
1	Tổ chức xây dựng chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH			
2	Tổ chức tuyển sinh và quản lý sinh viên theo nhu cầu nhân lực			
3	Quản lý đội ngũ giảng viên qua các khâu tuyển chọn, sử dụng, đánh giá, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu thực tế			
4	Lập kế hoạch đầu tư để hiện đại hóa và sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất và phương tiện dạy học của Nhà trường			
5	Đánh giá kết quả đầu ra và kiểm tra, giám sát thực hiện chương trình đào tạo kịp thời điều chỉnh đáp ứng nhu cầu nhân lực			
6	Quản lý liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực			

Giải thích, bổ sung thêm về các ý trả lời (nếu có).....

Câu hỏi 2: Xin Ông, Bà cho biết đánh giá của mình về tính khả thi của các giải pháp quản lý ĐT theo hướng đáp ứng nhu cầu DN sau đây

STT	Tên giải pháp	Mức độ khả thi		
		Không khả thi	Khả thi	Rất khả thi
1	Tổ chức xây dựng chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng ĐBSH			
2	Tổ chức tuyển sinh và quản lý sinh viên theo nhu cầu nhân lực			
3	Quản lý đội ngũ giảng viên qua các khâu tuyển chọn, sử dụng, đánh giá, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu thực tế			
4	Lập kế hoạch đầu tư để hiện đại hóa và sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất và phương tiện dạy học của Nhà trường			
5	Đánh giá kết quả đầu ra và kiểm tra, giám sát thực hiện chương trình đào tạo kịp thời điều chỉnh đáp ứng nhu cầu nhân lực			
6	Quản lý liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực			

Giải thích, bổ sung thêm về các ý trả lời (nếu có)

.....

Trân trọng cảm ơn sự hợp tác của Ông, Bà!

Phụ lục 4**CHƯƠNG TRÌNH KHUNG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC**

Trình độ đào tạo : Đại học

Ngành đào tạo: Công nghệ thực phẩm (Food Technology)

Mã ngành:

*(ban hành kèm theo Quyết định số 32/2007/QĐ-BGDĐT
ngày 18 tháng 6 năm 2007 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo)*

1. Mục tiêu đào tạo:**1.1. Mục tiêu chung**

Đào tạo kỹ sư công nghệ thực phẩm có kiến thức và kỹ năng làm việc về nguyên liệu và tạo ra sản phẩm thực phẩm. Biết vận dụng quy trình công nghệ, thiết bị kỹ thuật thích hợp và tiên tiến. Biết quản lý sản xuất hợp lý nhằm đạt được năng suất, chất lượng và hiệu quả kinh tế cao trong điều kiện phát triển kinh tế ngành bền vững của đất nước.

Sau khi tốt nghiệp các kỹ sư Công nghệ thực phẩm có thể đảm nhiệm các công việc tại các cơ sở chế biến, sản xuất, kinh doanh, đào tạo, nghiên cứu và quản lý thực phẩm.

1.2. Mục tiêu cụ thể**- Phẩm chất**

Có phẩm chất đạo đức và sức khỏe để tham gia xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

- Kiến thức Sinh viên được hiểu biết đầy đủ về ngành nghề thực phẩm, có tinh thần hướng nghiệp, yêu nghề và có tinh thần trách nhiệm trong nghề nghiệp. Được trang bị đầy đủ kiến thức giáo dục đại cương, kiến thức cơ sở ngành và kiến thức ngành để có khả năng tạo ra sản phẩm có chất lượng và phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội của đất nước.

- Kỹ năng

Có khả năng liên kết các quan hệ trong hệ thống kỹ thuật thực phẩm để có thể xây dựng kế hoạch, lập dự án; tham gia điều hành và quản lý công nghệ kỹ thuật cho các cơ sở sản xuất, chế biến thực phẩm.

2. Khung chương trình đào tạo:**2.1. Khối lượng kiến thức tối thiểu và thời gian đào tạo theo thiết kế:**

Khối lượng kiến thức toàn khóa tối thiểu: 200 đơn vị học trình (đvht)

(Chưa kể phần nội dung về Giáo dục Thể chất và Giáo dục Quốc phòng)

Thời gian đào tạo: 4 năm

2.2. Cấu trúc kiến thức của chương trình:

	đvht
2.2.1 Kiến thức giáo dục đại cương tối thiểu (chưa kể phần nội dung Giáo dục Thể chất và Giáo dục Quốc phòng)	85
2.2.2 Kiến thức giáo dục chuyên nghiệp tối thiểu Trong đó tối thiểu:	115
- Kiến thức cơ sở của khối ngành và ngành	45
- Kiến thức ngành (kể cả kiến thức chuyên ngành)	63

+ Lý thuyết;	36
+ Kiến thức bổ trợ;	0
+ Thực hành, thực tập.	27
- Tốt nghiệp	7

3. Khối kiến thức bắt buộc:

3.1. Danh mục các học phần bắt buộc:

3.1.1. Kiến thức giáo dục đại cương:

58 đvht*

1	Triết học Mác-Lênin	6
2	Kinh tế chính trị Mác - Lênin	5
3	Chủ nghĩa xã hội khoa học	4
4	Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam	4
5	Tư tưởng Hồ Chí Minh	3
6	Ngoại ngữ **	10
7	Toán cao cấp 1	3
8	Toán cao cấp 2	3
9	Toán cao cấp 3	3
10	Xác suất - Thống kê	3
11	Vật lý đại cương 1 (bao gồm cả thí nghiệm)	6 (5+1)
12	Hóa học đại cương 1	3
13	Nhập môn tin học	5
14	Giáo dục thể chất	5
15	Giáo dục Quốc phòng	165 tiết

* Không tính các học phần GDTC và GDQP

** Không bắt buộc đối với sinh viên là người nước ngoài

3.1.2. Kiến thức giáo dục chuyên nghiệp: 71 đvht

a) Kiến thức cơ sở của khối ngành và ngành

39 đvht

1	Hóa học thực phẩm	4
2	Hóa sinh học thực phẩm	2
3	Vi sinh vật học thực phẩm	3
4	Dinh dưỡng	3
5	An toàn thực phẩm	2
6	Vật lý thực phẩm	2
7	Phân tích thực phẩm	3
8	Đánh giá cảm quan thực phẩm	2
9	Kỹ thuật thực phẩm 1	5

10	Kỹ thuật thực phẩm 2	3
11	Kỹ thuật thực phẩm 3	2
12	Kỹ thuật bao bì thực phẩm	3
13	Quản lý chất lượng	3
14	Phát triển sản phẩm	2

b) Kiến thức ngành

12 đvht

1	Công nghệ sau thu hoạch	3
2	Công nghệ chế biến thực phẩm	5
3	Công nghệ sinh học thực phẩm	4

c) Thực hành, thực tập

20 đvht

1	Thí nghiệm Hóa học & Hóa sinh thực phẩm	2
2	Thí nghiệm vi sinh & an toàn thực phẩm	2
3	Thí nghiệm đánh giá chất lượng thực phẩm	4
4	Thực tập công nghệ chế biến	3
5	Đồ án công nghệ chế biến	1
6	Thực tập kỹ thuật thực phẩm	3
7	Đồ án kỹ thuật thực phẩm	1
8	Thực tập sản xuất và tốt nghiệp	4

3.2. Mô tả nội dung các học phần bắt buộc

1. Triết học Mác – Lê nin: 6 đvht

Nội dung ban hành tại Quyết định số 45/2002/QĐ-BGD&ĐT ngày 29/10/2002 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.

2. Kinh tế chính trị Mác – Lênin: 5 đvht

Nội dung ban hành tại Quyết định số 45/2002/QĐ-BGD&ĐT ngày 29/10/2002 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.

3. Chủ nghĩa xã hội khoa học: 4 đvht

Nội dung ban hành tại Quyết định số 34/2003/QĐ-BGD&ĐT ngày 31/7/2003 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.

4. Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam: 4 đvht

Nội dung ban hành tại Quyết định số 41/2003/QĐ-BGD&ĐT ngày 27/8/2003 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.

5. Tư tưởng Hồ Chí Minh: 3 đvht

Nội dung ban hành tại Quyết định số 35/2003/QĐ-BGD&ĐT ngày 31/7/2003 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.

6. Ngoại ngữ (cơ bản): 10 đvht

Cung cấp những kiến thức và kỹ năng cơ bản nhất về tiếng Anh làm nền tảng vững chắc giúp sinh viên có thể dễ dàng tiếp thu thuận lợi những bài học ở cấp độ cao hơn.

Yêu cầu đạt được trình độ trung cấp (Intermediate level), đối với những sinh viên đã hoàn tất chương trình ngoại ngữ 7 năm ở cấp THCS và THPT.

7. Giáo dục thể chất: 5 đvht

Nội dung ban hành tại Quyết định số 3244/GD&ĐT ngày 12/9/1995 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.

8. Giáo dục quốc phòng: 165 tiết

Nội dung ban hành tại Quyết định số 12/2002/QĐ-BGD&ĐT ngày 09/5/2000 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.

9. Toán cao cấp 1: 3 đvht

Học phần này giới thiệu các kiến thức về phép tính vi phân, tích phân hàm một biến và chuỗi. Trong phép tính vi phân, tích phân hàm một biến bao gồm giới hạn của dãy số và hàm số, đạo hàm và vi phân của hàm số, tích phân bất định, xác định và suy rộng. Phần chuỗi gồm chuỗi số và chuỗi hàm.

10. Toán cao cấp 2: 3 đvht

Học phần này giới thiệu các kiến thức về đại số tuyến tính. Nội dung bao gồm: Định thức, Ma trận, hệ phương trình tuyến tính, không gian vectơ, ánh xạ tuyến tính, chéo hóa ma trận, dạng toàn phương.

11. Toán cao cấp 3: 3 đvht

Học phần này gồm có các phép tính vi phân hàm nhiều biến, phương trình vi phân cấp 1 và cấp 2, tích phân kép và tích phân bội 3.

12. Xác suất thống kê : 3 đvht

Nội dung bao gồm các kiến thức về: Cơ học gồm các kiến thức cơ bản về cơ học cổ điển (cơ học Newton) và cơ sở của cơ học tương đối như: Các định luật Newton, định luật hấp dẫn, các định luật bảo toàn trong chuyển động của chất điểm, hệ chất điểm và vật rắn, thuyết tương đối hẹp của Einstein và sơ lược về động lực học tương đối; Nhiệt học gồm các kiến thức về chuyển động nhiệt phân tử và các nguyên lý cơ bản của nhiệt động lực học; Điện từ học gồm các kiến thức liên quan đến các tương tác tĩnh điện, các tương tác tĩnh từ và mối liên hệ giữa điện trường và từ trường biến thiên.

13. Hóa học đại cương 1: 3 đvht

Nội dung bao gồm: Cấu tạo lớp vỏ điện tử của nguyên tử, mối quan hệ giữa lớp vỏ điện tử và tính chất nguyên tử; cấu hình hình học của phân tử, sự có cực của phân tử, sự liên kết giữa các phân tử tạo vật chất; sơ lược về tính chất lý, hóa của các chất vô cơ và cấu tạo của chúng.

14. Nhập môn tin học: 5 đvht

Nội dung bao gồm: Các kiến thức mở đầu, cơ bản về tin học; sử dụng các dịch vụ Web và Mail của Internet; sử dụng hệ điều hành Windows; một số kỹ năng cơ bản lập trình bằng Pascal để giải một số bài toán thông thường.

15. Hóa học thực phẩm: 4 đvht

Bao gồm các kiến thức: Nước, hoạt độ của nước, vai trò của nước đối với cấu trúc, chất lượng thực phẩm; Thành phần hóa học cơ bản: protein, glucid, lipid, vitamin, khoáng, hợp chất phenol thực vật, hợp chất tạo màu, tạo vị và cấu trúc cho sản phẩm thực phẩm; Các phản ứng hóa học xảy ra trong thực phẩm: thủy phân, phân hủy, tổng hợp, oxy hóa khử, trùng hợp, ... liên quan đến chất lượng thực phẩm trong quá trình chế biến và bảo quản.

16. Hóa sinh học thực phẩm: 2 đvht

Bao gồm các kiến thức về: Enzym và vai trò trong trao đổi chất, đồng hóa và dị hóa. Những biến đổi của các hợp chất chính có trong thực phẩm (protein, glucid, lipid, axit nucleic...) trong quá trình cơ thể sống và trong bảo quản chế biến thực phẩm ứng dụng của các quá trình biến đổi này để sản xuất sản phẩm thực phẩm theo hướng có lợi.

17. Vi sinh vật học thực phẩm: 3 đvht

Bao gồm các kiến thức về: Phân loại và đánh giá các hệ vi sinh vật thường gặp trong nguyên liệu, sản phẩm thực phẩm; ứng dụng các hệ vi sinh vật có lợi và hạn chế các vi sinh vật có hại trong quá trình chế biến, bảo quản thực phẩm.

18. Dinh dưỡng: 3 đvht

Bao gồm các kiến thức về: Cơ sở hóa sinh học dinh dưỡng và nhu cầu các chất dinh dưỡng; các hệ thống đánh giá giá trị dinh dưỡng của thức ăn, nhu cầu dinh dưỡng cộng đồng.

19. An toàn thực phẩm: 2 đvht

Bao gồm các kiến thức về: Các loại độc tố thường gặp trong quá trình thu nhận, sơ chế, bảo quản, chế biến thực phẩm; các biện pháp hạn chế và xử lý độc tố trong thực phẩm; xử lý các tình trạng ngộ độc thực phẩm.

20. Vật lý thực phẩm: 2 đvht

Bao gồm các kiến thức về: Các tính chất về cơ học, lưu biến, quang học, nhiệt, điện, điện từ, thủy khí, động lực học của vật liệu thực phẩm; các phương pháp đo các tính chất này.

21. Phân tích thực phẩm: 2 đvht

Bao gồm các kiến thức về: Phương pháp lấy mẫu và xử lý mẫu; các phương pháp phân tích về công cụ: định tính, định lượng cơ bản về thành phần hóa học, tính chất hóa lý của các loại thực phẩm.

22. Đánh giá cảm quan thực phẩm: 2 đvht

Bao gồm các kiến thức về: Cơ sở tâm lý và tâm sinh lý của các phép thử cảm quan và thị hiếu người tiêu dùng; xử lý số liệu thống kê; phương pháp điều tra và đánh giá thị hiếu và cảm quan.

23. Kỹ thuật thực phẩm 1: 5 đvht

Bao gồm các kiến thức về: Các quá trình và thiết bị trong thực phẩm có liên quan mật thiết đến quá trình vật lý; khái quát về các nguyên lý cơ bản của kỹ thuật cũng như hệ đơn vị, thứ nguyên sử dụng trong các quá trình kỹ thuật thực phẩm; cân bằng vật chất và năng lượng trong tính toán các quá trình chế biến thực phẩm; cơ học lưu chất: các quá trình cơ học và cơ học lưu chất xảy ra và sự biến đổi tính chất của lưu chất; các máy móc, thiết bị, phương tiện thực hiện các quá trình cơ học lưu chất: lắng, lọc, ly tâm, các hệ thống bơm, quạt,; cơ học vật liệu rời: tính chất vật lý, quá trình và thiết bị vận chuyển, nghiền nhỏ, phân cỡ vật liệu rời; truyền nhiệt: các nguyên lý và phương thức truyền nhiệt trong quá trình chế biến, bảo quản thực phẩm, các thiết bị truyền nhiệt cơ bản.

24. Kỹ thuật thực phẩm 2: 3 đvht

Bao gồm các kiến thức về: Các quá trình và thiết bị trong thực phẩm có liên quan mật thiết đến các quá trình hóa lý - hóa học; các quá trình truyền chất, biến đổi pha, tách chiết, thủy phân, phân hủy, tổng hợp, oxy hóa khử.

25. Kỹ thuật thực phẩm 3: 2 đvht

Bao gồm các kiến thức về: Các quá trình và thiết bị sinh học; kỹ thuật lên men: Truyền thống, hiện đại; sinh tổng hợp enzyme; kỹ thuật sử dụng các chế phẩm enzyme.

26. Quản lý chất lượng: 3 đvht

Bao gồm các kiến thức về: Khái niệm chung về chất lượng, đánh giá, kiểm tra, định lượng và quản lý chất lượng thực phẩm; các hoạt động quản lý chất lượng thực phẩm; hệ thống tiêu chuẩn chất lượng của Việt Nam và quốc tế; các phương pháp đảm bảo chất lượng thực phẩm.

27. Quản trị sản xuất: 4 đvht

Bao gồm các kiến thức về: Những khái niệm cơ bản về quản lý doanh nghiệp thực phẩm: quản trị doanh nghiệp thực phẩm bao gồm: tổ chức, nhân sự, lập kế hoạch sản xuất, tồn trữ, tiếp thị, lưu thông phân phối và thu hồi các sản phẩm công nghiệp thực phẩm nhằm đảm bảo an toàn thực phẩm và hiệu quả kinh tế.

28. Quản lý môi trường: 2 đvht

Bao gồm các kiến thức về: Nguyên lý đảm bảo môi trường sạch và an toàn trong và ngoài xí nghiệp thực phẩm; sản xuất sạch và sạch hơn.

29. Phát triển sản phẩm: 2 đvht

Bao gồm các kiến thức về: Chiến lược kinh doanh liên quan đến việc phát triển sản phẩm; ứng dụng công nghệ thông tin trong phát triển sản phẩm mới.

30. Công nghệ sau thu hoạch: 3 đvht

Bao gồm các kiến thức về: Các dạng hư hỏng của nguyên liệu thực phẩm trong quá trình xử lý và bảo quản sau thu hoạch; các phương pháp xử lý và bảo quản nguyên liệu tươi; Các công nghệ chế biến sau thu hoạch.

31. Công nghệ chế biến thực phẩm: 5 đvht

Bao gồm các kiến thức về: Các công nghệ thường gặp trong bảo quản và chế biến thực phẩm: công nghệ tồn trữ và đóng hộp thực phẩm, công nghệ sấy và làm khô, công nghệ làm lạnh và lạnh đông, công nghệ xử lý bằng hóa học (màu, mùi,...), các công nghệ cao: nanô, chân không, chiếu xạ, thăng hoa, ...

32. Công nghệ sinh học thực phẩm: 4 đvht

Bao gồm các kiến thức về: Khái niệm về công nghệ sinh học áp dụng trong thực phẩm; kiến thức cơ sở về công nghệ sinh học; áp dụng công nghệ sinh học vào thực phẩm; công nghệ sản xuất rượu bia và các loại đồ uống lên men; công nghệ sản xuất các chế phẩm sinh học, công nghệ tế bào, công nghệ gen.

33. Thí nghiệm Hóa học & hóa sinh thực phẩm: 2 đvht

Bao gồm các kiến thức về: Phương pháp xác định các thành phần trong thực phẩm: glucid, lipid, protein, chất khoáng, hoạt tính enzyme, các chuyển hóa sinh hóa quan trọng trong chế biến và bảo quản nguyên liệu và sản phẩm thực phẩm.

34. Thí nghiệm vi sinh & an toàn thực phẩm: 2 đvht

Bao gồm các kiến thức về: Xác định các chủng vi sinh vật thường gặp trong thực phẩm; nuôi cấy và sưu tập các chủng vi sinh vật (ngân hàng giống VSV); phát hiện các độc tố do vi sinh vật gây ra.

35. Thí nghiệm đánh giá chất lượng: 4 đvht

Bao gồm các kiến thức về: Lấy và xử lý mẫu; xây dựng các chỉ tiêu và phương pháp đánh giá; tổ chức phân tích và đánh giá; phân tích các kết quả đánh giá và các kết luận; thiết lập tiêu chuẩn sản phẩm (tiêu chuẩn nội bộ)

36. Thực tập công nghệ chế biến: 3 đvht

Thực hành chế biến một số sản phẩm thực phẩm: đồ hộp, đồ uống, thực phẩm ăn liền,

...

37. Đồ án công nghệ chế biến: 1 đvht

Hướng dẫn cho sinh viên tập thiết kế một số công đoạn trong một quy trình công nghệ chế biến thực phẩm, cụ thể như: thiết kế công nghệ, máy và thiết bị, nhà xưởng, điện, hơi, nước, ...

38. Thực tập kỹ thuật thực phẩm: 3 đvht

Thực tập về nguyên lý, cấp tạo, cách vận hành, bảo trì thiết bị và hệ thống thiết bị chế biến thực phẩm đối với các quá trình cơ bản về vật lý, hóa lý, hóa học và sinh học.

39. Đồ án kỹ thuật thực phẩm: 1 đvht

Hướng dẫn sinh viên tập thiết kế các quá trình và thiết bị trong công nghệ thực phẩm.

40. Thực tập sản xuất và tốt nghiệp: 4 đvht

Giúp sinh viên làm quen với điều kiện làm việc của các nhà máy, công ty, xưởng sản xuất thực phẩm, tìm hiểu các thiết bị trong các phân xưởng, tập làm quen với vị trí người kỹ sư tương lai.

4. Hướng dẫn sử dụng chương trình khung để thiết kế các chương trình đào tạo cụ thể:

Chương trình khung giáo dục là những quy định nhà nước về cấu trúc, khối lượng và nội dung kiến thức tối thiểu cho từng ngành đào tạo và ứng với từng trình độ đào tạo, do đó là cơ sở giúp Bộ Giáo dục và Đào tạo quản lý chất lượng đào tạo tại tất cả các cơ sở giáo dục đại học trên phạm vi toàn quốc.

4.1. Chương trình khung giáo dục đại học trình độ đại học ngành Công nghệ thực phẩm được thiết kế thuận lợi cho việc phát triển các chương trình đào tạo theo mô hình đơn ngành (single major). Danh mục các học phần (môn học) và khối lượng của chúng đưa ra tại mục 3 chỉ là những quy định tối thiểu. Căn cứ vào mục tiêu, thời gian đào tạo, khối lượng và cơ cấu kiến thức quy định tại các mục 1 và 2, các trường bổ sung những nội dung, học phần cần thiết và có thể cấu trúc lại thành các học phần thích hợp để tạo nên các chương trình đào tạo cụ thể của trường mình trong phạm vi không dưới 200 đvht (chưa kể các nội dung về Giáo dục Thể chất và Giáo dục Quốc phòng)

4.2. Phần kiến thức chuyên ngành (nếu có) thuộc ngành Công nghệ thực phẩm được thiết kế theo từng lĩnh vực chuyên ngành hẹp của ngành Công nghệ thực phẩm hoặc kết hợp nhiều lĩnh vực hẹp, hoặc theo hướng phát triển qua một ngành thứ hai khác. Sự khác biệt về nội dung đào tạo giữa các chuyên ngành nằm trong giới hạn 20% kiến thức chung của ngành.

4.3. Phần kiến thức bổ trợ (nếu có) có thể được trường thiết kế theo một trong hai hướng sau:

- Bố trí các nội dung được lựa chọn khá tự do, liên quan tới nhiều ngành đào tạo nhưng xét thấy có lợi trong việc mở rộng năng lực hoạt động của sinh viên sau khi tốt nghiệp;
- Bố trí các học phần có nội dung thuộc một ngành đào tạo thứ hai khác với ngành Công nghệ thực phẩm nhằm giúp mở rộng phạm vi hoạt động của sinh viên sau khi tốt nghiệp. Trong trường hợp mảng kiến thức thuộc ngành thứ hai có khối lượng bằng

hoặc vượt 25 đvht, chương trình mới được tạo ra sẽ có cấu trúc kiểu ngành chính (major) – ngành phụ (minor); trong đó, ngành chính là Công nghệ thực phẩm.

Trường hợp đặc biệt khi chương trình mới tạo ra thỏa mãn đồng thời những quy định về chương trình khung tương ứng với hai ngành đào tạo khác nhau thì người tốt nghiệp sẽ được nhận hai văn bằng đại học. Đương nhiên trong trường hợp này, khối lượng kiến thức của toàn chương trình và thời gian đào tạo theo thiết kế sẽ lớn hơn so với hai kiểu cấu trúc chương trình trên./.

**KT. BỘ TRƯỞNG
THỨ TRƯỞNG**

Bành Tiến Long

PHỤ LỤC
DANH MỤC CÁC HỌC PHẦN TỰ CHỌN CỦA NGÀNH CÔNG NGHỆ THỰC
PHẨM TRÌNH ĐỘ ĐẠI HỌC

TT	Tên học phần	Ghi chú
I	Khoa học xã hội và Nhân văn	
1	Phương pháp tư duy sáng tạo	
2	Pháp luật đại cương	
3	Kinh tế học đại cương	
4	Nhập môn quản trị học	
5	Kỹ năng giao tiếp	
6	Văn hóa ẩm thực	
II	Toán học và KHTN	
1	Toán chuyên đề 2 (Phương pháp tính)	
2	Toán chuyên đề 4 (Quy hoạch tuyến tính)	
3	Vật lý 2	
4	Hóa học 2 (bao gồm cả thí nghiệm)	
5	Sinh học 1	
6	Môi trường và con người	
III	Kiến thức cơ sở ngành	
1	Quản trị sản xuất	
2	Quản lý môi trường	
3	Thực phẩm chức năng	
4	Quy hoạch và xử lý số liệu thực nghiệm	
5	Quản trị dự án	
6	Kỹ thuật sản xuất sạch hơn	
7	Thiết kế công nghệ	
8	Máy và thiết bị công nghệ	
9	Kỹ thuật môi trường	
10	Kỹ thuật nhiệt	
11	Kỹ thuật lạnh	
12	Kỹ thuật điện	
13	Kỹ thuật điện tử	
14	Vẽ kỹ thuật	
15	Cơ ứng dụng	
16	Kỹ thuật đo lường	
17	Tự động hóa	

18	Marketing thực phẩm	
19	Luật thực phẩm & sở hữu trí tuệ	
IV	Kiến thức ngành	
1	CNCB Lương thực	
2	CNCB Thủy sản	
3	CNCB Thịt, trứng	
4	CNCB Sữa	
5	CNCB Rau quả	
6	CNCB Trà, cà phê, ca cao	
7	CNSX Dầu thực vật	
8	CNSX Bánh kẹo	
9	CNSX Đường, mía	
10	CNSX Nước giải khát	
11	CNSX Rượu, bia	
12	CNSX Hương liệu, chất màu	
13	CNSX Thức ăn cho vật nuôi	
14	Công nghệ lạnh thực phẩm	
15	Công nghệ đồ hộp	
16	Công nghệ sấy	
17	Công nghệ thực phẩm truyền thống	
18	Sản xuất thức ăn công nghiệp	
V	Thực tập	
1	Thực tập CNCB Lương thực	
2	Thực tập CNCB Thủy sản	
3	Thực tập CNCB Thịt, trứng	
4	Thực tập CNCB Sữa	
5	Thực tập CNCB Rau quả	
6	Thực tập CNCB Trà, cà phê, ca cao	
7	Thực tập CNSX Dầu thực vật	
8	Thực tập CNSX Bánh kẹo	
9	Thực tập CNSX Đường, mía	
10	Thực tập CNSX Nước giải khát	
11	Thực tập CNSX Rượu, bia	
12	Thực tập CNSX Hương liệu, chất màu	
13	Thực tập CNSX Thức ăn cho vật nuôi	

Phụ lục 5

**BỘ CÔNG THƯƠNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC
KINH TẾ - KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

Tên chương trình : Chương trình đào tạo Kỹ sư Công nghệ thực phẩm

Trình độ đào tạo : Đại học

Ngành đào tạo : Công nghệ thực phẩm

Loại hình đào tạo : Chính quy

(Ban hành tại quyết định số/ĐHKTKTCN ngày / / 2014 của Hiệu trưởng Trường Đại học Kinh tế- Kỹ thuật Công nghiệp)

1. Mục tiêu đào tạo:

Đào tạo người học phát triển một cách toàn diện:

- Có phẩm chất chính trị, đạo đức, thái độ lao động tốt, có ý thức phục vụ nhân dân, có sức khỏe, khả năng tham gia vào các hoạt động xã hội, đáp ứng yêu cầu xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

- Sau khi tốt nghiệp, kỹ sư ngành Công nghệ thực phẩm phải nắm vững kiến thức chuyên môn, kỹ năng thực hành thành thạo, có khả năng làm việc độc lập, sáng tạo và giải quyết các vấn đề chuyên môn trong lĩnh vực sản xuất, chế biến, bảo quản thực phẩm, cụ thể là:

- Về kiến thức:
 - Nắm vững kiến thức nền tảng về nhân sinh quan, thế giới quan của Chủ nghĩa Mác - Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh, về khoa học tự nhiên, khoa học xã hội, về pháp luật, ngoại ngữ và tin học.
 - Nắm vững kiến thức cơ bản về cơ sở khoa học của ngành và kiến thức chuyên môn ngành đủ để tham gia làm việc tại các cơ sở sản xuất, kinh doanh, nghiên cứu, đào tạo về công nghệ chế biến, bảo quản thực phẩm với vai trò kỹ thuật viên, quản lý...
- Về kỹ năng thực hành:
 - Nắm vững, vận hành, quản lý các thiết bị, dụng cụ trong các dây chuyền tại các cơ sở sản xuất thực phẩm.
 - Có khả năng tiếp thu, vận hành và tham gia phát triển công nghệ trong lĩnh vực sản xuất, nghiên cứu, phổ biến kiến thức về ngành Thực phẩm.
 - Có khả năng vận dụng kiến thức đào tạo vào thực tế công tác và tự học tập, rèn luyện và tu dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.
- Vị trí làm việc sau khi tốt nghiệp:
 - Đảm nhiệm được công việc ở các vị trí: tổ trưởng sản xuất, cán bộ kỹ thuật, kỹ thuật viên, trưởng ca, quản đốc phân xưởng, trưởng phòng kỹ

thuật, giám đốc kỹ thuật quản lý và điều hành các doanh nghiệp sản xuất, chế biến thực phẩm

- Có thể tham gia công tác đào tạo, tư vấn, phổ biến kiến thức về lĩnh vực ngành thực phẩm tại các cơ sở đào tạo, các trung tâm, viện nghiên cứu, cơ quan truyền thông...

2. Thời gian đào tạo: 4 năm.

3. Khối lượng kiến thức toàn khoá: 181 tín chỉ

Trong đó:

- Khối kiến thức giáo dục đại cương: 78 tín chỉ
- Kiến thức giáo dục chuyên nghiệp: 103 tín chỉ
 - *Phần lý thuyết* 63 tín chỉ
 - *Phần thực hành, thực tập, đồ án* 28 tín chỉ
 - *Khoá luận tốt nghiệp* 12 tín chỉ

4. Đối tượng tuyển sinh: Tốt nghiệp trung học phổ thông hoặc tương đương.

5. Quy trình đào tạo, điều kiện tốt nghiệp:

- Đào tạo theo học chế tín chỉ.

- Điều kiện tốt nghiệp: Theo quyết định số 43/2007/QĐ -BGDDT ngày 15/8/2007 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo

6. Thang điểm: 4

7. Nội dung chương trình :

7.1. Kiến thức giáo dục đại cương (78 tín chỉ)

Mã học phần	Học phần	Tổ môn thực hiện	Số tín chỉ	Kết cấu học phần	Ghi chú
	7.1.1. Lý luận Mác - Lênin và TT Hồ Chí Minh		10		
	1. Nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác 1	LLCT	2	2(21,9)	
	2. Nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác 2	LLCT	3	3(33,12)	
	3. Tư tưởng Hồ Chí Minh	LLCT	2	2(21,9)	
	4. Đường lối cách mạng Đảng CSVN	LLCT	3	3(33,12)	
	7.1.2. Khoa học xã hội		2		
	1. Pháp luật đại cương		2	2(27,6)	
	7.1.3. Nhân văn- Nghệ thuật		0		
	7.1.4. Ngoại ngữ		26		
	1. Anh văn 2	Ngoại ngữ	3	3(45,0)	
	2. Anh văn 3	Ngoại ngữ	3	3(45,0)	
	3. Anh văn 4	Ngoại ngữ	3	3(45,0)	
	4. Anh văn 5	Ngoại ngữ	3	3(45,0)	
	5. Anh văn nghe nói 1	Ngoại ngữ	3	3(45,0)	
	6. Anh văn nghe nói 2	Ngoại ngữ	3	3(45,0)	
	7. Anh văn nâng cao 4	Ngoại ngữ	4	4(60,0)	
	8. Anh văn nâng cao 5	Ngoại ngữ	4	4(60,0)	

Mã học phần	Học phần	Tổ môn thực hiện	Số tín chỉ	Kết cấu học phần	Ghi chú
	7.1.5. Toán- Tin học- Khoa học tự nhiên- Công nghệ- Môi trường		28		
	<i>Các học phần bắt buộc</i>		20		
	1. Nhập môn tin học	CNTT	4	4(54,12)	
	2. Toán giải tích 1	KHCB	2	2(27,6)	
	3. Toán giải tích 2	KHCB	2	2(27,6)	
	4. Đại số tuyến tính	KHCB	2	2(27,6)	
	5. Toán chuyên đề 1 (Xác suất thống kê)	KHCB	2	2(27,6)	
	6. Vật lý	KHCB	4	4(54,12)	
	7. Hóa học 1	KHCB	2	2(27,6)	
	8. Sinh học	CNTP	2	2(27,6)	
	<i>Các học phần tự chọn</i>		8		
	1. Quản trị học	QTKD	2	2(27,6)	x
	2. Tâm lý học	KHCB	2	2(27,6)	x
	3. Logic học	KHCB	2	2(27,6)	x
	4. Hóa học 2	KHCB	2	2(27,6)	x
	5. Môi trường và con người	CNTP	2	2(27,6)	
	6. Lịch sử các học thuyết kinh tế	KTCS	2	2(27,6)	
	7. Văn hóa kinh doanh	QTKD	2	2(27,6)	
	8. Nhập môn Xã hội học	KTCS	2	2(27,6)	
	9. Lịch sử triết học	LLCT	2	2(27,6)	
	10. Toán chuyên đề 2: Phương pháp tính	KHCB	2	2(27,6)	
	11. Toán chuyên đề 4 (Quy hoạch tuyến tính)	KHCB	2	2(27,6)	
	7.1.6. Giáo dục thể chất	GDTC	5		
	7.1.7. Giáo dục quốc phòng	GDTC	7		

7.2. Kiến thức Giáo dục chuyên nghiệp (103 tín chỉ)

CÁC HỌC PHẦN LÝ THUYẾT (63 tín chỉ)

Mã học phần	Học phần	Tổ môn thực hiện	Số tín chỉ	Kết cấu học phần	Ghi chú
	7.2.1. Kiến thức cơ sở của khối ngành và ngành		34		
	1. Kỹ thuật điện	Điện	2	2(27,6)	
	2. Cơ kỹ thuật	Cơ khí	2	2(27,6)	
	3. Vẽ kỹ thuật	Cơ khí	2	2(27,6)	
	4. Kỹ thuật nhiệt	CNTP	2	2(27,6)	
	5. Tự động hoá	Điện	2	2(27,6)	
	6. Kỹ thuật điện tử	Điện	2	2(27,6)	

Mã học phần	Học phần	Tổ môn thực hiện	Số tín chỉ	Kết cấu học phần	Ghi chú
	7. Hóa phân tích	CNTp	2	2(27,6)	
	8. Hoá học thực phẩm	CNTP	2	2(27,6)	
	9. Hoá sinh học thực phẩm	CNTP	2	2(27,6)	
	10. Vi sinh vật học thực phẩm	CNTP	2	2(27,6)	
	11. Dinh dưỡng	CNTP	2	2(27,6)	
	12. Phân tích thực phẩm	CNTP	2	2(27,6)	
	13. Kỹ thuật thực phẩm 1	CNTP	4	4(54,12)	
	14. Kỹ thuật thực phẩm 2	CNTP	4	4(54,12)	
	15. Phát triển sản phẩm	CNTP	2	2(27,6)	
	7.2.2 Kiến thức ngành (chính)		29		
	7.2.2.1 Kiến thức chung của ngành (chính)		18		
	1. Tin ứng dụng ngành thực phẩm	CNTP	2	2(27,6)	
	2. Tổ chức quản lý nhà máy thực phẩm	CNTP	2	2(27,6)	
	3. An toàn - Môi trường ngành thực phẩm	CNTP	2	2(27,6)	
	4. Cơ sở thiết kế nhà máy thực phẩm	CNTP	2	2(27,6)	
	5. Công nghệ sau thu hoạch	CNTP	2	2(27,6)	
	6. Công nghệ chế biến thực phẩm	CNTP	2	2(27,6)	
	7. Công nghệ sinh học thực phẩm	CNTP	2	2(27,6)	
	8. Phụ gia thực phẩm	CNTP	2	2(27,6)	
	9. Quản lý chất lượng	CNTP	2	2(27,6)	
	7.2.2.2. Kiến thức chuyên sâu của ngành (chính)		11		
	<i>Các học phần bắt buộc</i>		5		
	1. Công nghệ sản xuất malt và bia	CNTP	3	3(40,10)	
	2. Công nghệ sản xuất rượu và các SP lên men	CNTP	2	2(27,6)	
	<i>Các học phần tự chọn (chọn 3 học phần)</i>		6		
	1. Công nghệ chế biến rau quả và đồ hộp	CNTP	2	2(27,6)	X
	2. Công nghệ chế biến đường, bánh kẹo	CNTP	2	2(27,6)	X
	3. Công nghệ chế biến thịt và các sản phẩm từ thịt	CNTP	2	2(27,6)	X
	4. Công nghệ sản xuất nấm men	CNTP	2	2(27,6)	
	5. Công nghệ enzyme	CNTP	2	2(27,6)	

CÁC HỌC PHẦN THỰC TẬP, KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP (40 tín chỉ)

Mã học phần	Học phần	Tổ môn thực hiện	Số tín chỉ	Kết cấu học phần	Ghi chú
	7.2.4. Thực tập nghề nghiệp		28		
	7.2.4.1. Thực tập chung của ngành		9		
	1. Thí nghiệm hoá sinh và vi sinh thực phẩm	CNTP	3	3(0,90)	
	2. Thí nghiệm đánh giá chất lượng thực phẩm	CNTP	2	2(0,60)	
	3. Thực tập Kỹ thuật thực phẩm	CNTP	2	2(0,60)	
	4. Đồ án 1: Kỹ thuật thực phẩm	CNTP	2	2(0,60)	
	7.2.4.2. Thực tập chuyên sâu của ngành		14		
	<i>Các học phần bắt buộc</i>		<i>12</i>		
	1. Thực tập CN sản xuất rượu và các SP lên men	CNTP	2	2(0,60)	
	2. Thực tập CNSX malt và bia	CNTP	2	2(0,60)	
	3. Đồ án 2: Công nghệ chế biến	CNTP	2	2(0,60)	
	4. Tiểu luận: Hệ thống quản lý chất lượng thực phẩm	CNTP	2	2(0,60)	
	5. Thực tập tin ứng dụng	CNTP	2	2(0,60)	
	6. Thực tập nghề nâng cao	CNTP	2	2(0,60)	
	<i>Các học phần tự chọn</i>		<i>2</i>		
	1. Thực tập Công nghệ chế biến rau quả và đồ hộp	CNTP	2	2(0,60)	
	2. Thực tập Công nghệ sản xuất đường, bánh kẹo	CNTP	2	2(0,60)	
	3. Thực tập Công nghệ chế biến thịt và các sản phẩm từ thịt	CNTP	2	2(0,60)	
	7.2.4.3. Thực tập cuối khoá		5		
	7.2.5. Khoá luận tốt nghiệp / Các học phần thay KLTN		12		
	1. Công nghệ sản xuất mì chính, nước chấm	CNTP	2	2(27,6)	
	2. Công nghệ sản xuất dầu thực vật và tinh dầu	CNTP	2	2(27,6)	
	3. Công nghệ chế biến thủy sản	CNTP	2	2(27,6)	
	4. Công nghệ chế biến lương thực	CNTP	2	2(27,6)	
	5. Công nghệ chế biến chè, cà phê, thuốc lá	CNTP	2	2(27,6)	
	6. Công nghệ chế biến sữa và các sản phẩm sữa	CNTP	2	2(27,6)	

Hà Nội, ngày tháng năm 2014

HIỆU TRƯỞNG

Phục lục 6

CHUẨN ĐẦU RA CỦA CÁC NGÀNH ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP

Hiện nay Trường đã xây dựng Website để giúp người học có thể khai thác những thông tin cơ bản về các cơ sở ĐT, các ngành ĐT, yêu cầu chuẩn đào tạo đầu ra cho từng ngành:

I. Ngành Công nghệ Dệt

1. Kiến thức

1.1. Lý luận chính trị

- Có hiểu biết đúng đắn về đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước.
- Chấp hành nghiêm túc pháp luật của Nhà nước, quy định của cơ quan làm việc sau khi tốt nghiệp.
- Có thể giới quan, nhân sinh quan đúng đắn và có khả năng nhận thức, đánh giá các hiện tượng một cách logic và tích cực.

1.2. Chuyên môn

- Nhận biết và phân tích được các loại vật liệu dệt, các loại vải dệt thoi dệt kim và không dệt.
- Nhận biết và phân tích được các loại hoá chất thuốc nhuộm sử dụng trong ngành nhuộm.
- Vận dụng được qui trình công nghệ sản xuất sợi, dệt, nhuộm,
- Nắm vững các thiết bị chủ yếu trong dây chuyền sản xuất sợi, dệt, nhuộm.
- Vận dụng được phương pháp tổ chức sản xuất trong ngành sợi, dệt, nhuộm.
- Phân tích, tổng hợp được những vấn đề thuộc về chất lượng sản phẩm sợi, dệt, nhuộm.
- Có khả năng tham gia nghiên cứu trong các viện nghiên cứu thuộc chuyên ngành sợi, dệt, nhuộm đồng thời có khả năng tiếp tục học tập lên các trình độ cao hơn.

2. Kỹ năng

2.1. Chuyên môn

- Có khả năng vận hành và thực hiện các thao tác cơ bản các máy trong dây chuyền sản xuất sợi, dệt, nhuộm đảm bảo an toàn lao động.
- Có khả năng sửa chữa các sự cố thông thường của các máy trong dây chuyền sản xuất sợi, dệt, nhuộm.
- Có khả năng lựa chọn thuốc nhuộm để nhuộm các loại xơ, sợi, vải có nguồn gốc nguyên liệu khác nhau.
- Có khả năng phân tích, lựa chọn nguyên liệu phù hợp với yêu cầu của mặt sản xuất.

- Có khả năng phân tích và thiết kế được các mẫu vải dệt thoi, dệt kim và không dệt.
- Có khả năng thiết kế quy trình công nghệ kéo sợi, dệt vải và nhuộm.
- Có khả năng lập kế hoạch sản xuất cho các mặt hàng sợi, dệt, nhuộm.
- Có khả năng tổ chức sản xuất trong các công ty sợi, dệt, nhuộm.
- Có khả năng kiểm tra, đánh giá chất lượng bán sản phẩm và sản phẩm sợi, dệt, nhuộm.
- Có khả năng tiếp thu và chuyển giao công nghệ mới thuộc lĩnh vực sợi, dệt, nhuộm.

2.2. Kỹ năng mềm

- Có phương pháp làm việc khoa học, chuyên nghiệp, có tư duy hệ thống và tư duy phê bình.
- Có khả năng trình bày, khả năng giao tiếp, thảo luận, khả năng làm việc hiệu quả trong nhóm, biết sử dụng các công cụ, phương tiện hiện đại, hội nhập được trong môi trường làm việc mới.

II. Ngành Công nghệ Thực phẩm

1. Kiến thức

1.1. Lý luận chính trị

- Có hiểu biết đúng đắn về đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước.
- Chấp hành nghiêm túc pháp luật của Nhà nước, quy định của cơ quan làm việc sau khi tốt nghiệp.
- Có thể giới quan, nhân sinh quan đúng đắn và có khả năng nhận thức, đánh giá các hiện tượng một cách logic và tích cực.

1.2. Chuyên môn

- Nắm vững kiến thức cơ bản của khối kiến thức đại cương: Triết học, toán học, vật lý, hóa học, nhập môn tin học, logic, ngoại ngữ, môi trường...
- Trình bày được các kiến thức cơ sở ngành về khoa học thực phẩm: Hóa sinh, vi sinh, công nghệ sinh học, các quá trình công nghệ cơ bản trong sản xuất thực phẩm, kỹ thuật thực phẩm, bao bì, phụ gia thực phẩm...
- Hiểu và giải thích được những biến đổi xảy ra trong quá trình bảo quản và chế biến các sản phẩm thực phẩm.

- Vận dụng được các kiến thức khoa học và công nghệ vào lĩnh vực chuyên ngành mà sinh viên sẽ làm việc tại các cơ sở chế biến thực phẩm

- Có khả năng ứng dụng các tiến bộ kỹ thuật, công nghệ vào thực tế sản xuất và chỉ đạo sản xuất trên các dây chuyền chế biến thực phẩm

2. Kỹ năng

2.1. Chuyên môn

- Vận hành thành thạo thiết bị trên dây chuyền chế biến thực phẩm.
- Đánh giá chính xác và thành thạo các chỉ tiêu về chất lượng của sản phẩm thực phẩm.

- Xử lý được các sự cố về công nghệ và thiết bị trong dây chuyền chế biến thực phẩm.

- Tham gia điều hành, lập dự án, quản lý về kỹ thuật và công nghệ cho các cơ sở sản xuất và chế biến thực phẩm.

- Có khả năng tiếp thu và phát triển công nghệ mới đáp ứng nhu cầu và sự phát triển của khoa học kỹ thuật

- Có khả năng làm việc tập thể và sử dụng hiệu quả các nguồn lực của ngành thực phẩm.

- Đánh giá và bồi dưỡng kiến thức chuyên môn về nghề nghiệp cho công nhân trong các nhà máy chế biến thực phẩm.

2.2. Kỹ năng mềm

- Có phương pháp làm việc khoa học, chuyên nghiệp, có tư duy hệ thống và tư duy phê bình.

- Có khả năng trình bày, khả năng giao tiếp, thảo luận, khả năng làm việc hiệu quả trong nhóm, biết sử dụng các công cụ, phương tiện hiện đại, hội nhập được trong môi trường làm việc mới.

III. Ngành Kế toán

1. Kiến thức

1.1. Lý luận chính trị

- Có hiểu biết đúng đắn về đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước.

- Chấp hành nghiêm túc pháp luật của Nhà nước, quy định của cơ quan làm việc sau khi tốt nghiệp.

- Có thể giới quan, nhân sinh quan đúng đắn và có khả năng nhận thức, đánh giá các hiện tượng một cách logic và tích cực.

1.2. Chuyên môn

- Có kiến thức cơ bản về kinh tế - tài chính, các chuẩn mực kế toán - kiểm toán Việt Nam và quốc tế làm nền tảng nghiên cứu chuyên môn.

- Có kiến thức chuyên sâu về quy trình công nghệ kế toán, kiểm toán, thuế, đánh giá được tình hình tài chính và hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

- Có tư duy đề tạo lập và tổ chức công tác kế toán trong doanh nghiệp, cập nhật các thay đổi chế độ về tài chính, kế toán vào công tác kế toán doanh nghiệp.

- Có hiểu biết để hoạch định chính sách kế toán, kiểm toán và giải quyết các vấn đề chuyên môn trong lĩnh vực kế toán tài chính trong doanh nghiệp .

2. Kỹ năng

2.1. Chuyên môn

- Có kỹ năng thực hành thành thạo về Kế toán như: Lập chứng từ, kiểm tra, phân loại và xử lý chứng từ kế toán; Ghi sổ kế toán tổng hợp và sổ kế toán chi tiết; Lập báo cáo kế toán tài chính và báo cáo kế toán quản trị của doanh nghiệp.

- Tổ chức được công tác tài chính kế toán phù hợp với từng doanh nghiệp.

- Lập được kế hoạch tài chính của doanh nghiệp.

- Kiểm tra, phân tích và đánh giá được công tác tài chính kế toán trong doanh nghiệp

- Có khả năng sáng tạo, giải quyết những vấn đề chuyên môn thuộc ngành Kế toán tài chính.

- Có khả năng vận dụng kiến thức đào tạo vào thực tế công tác, đồng thời giúp sinh viên những kỹ năng cần thiết để tiếp tục tự học, tự phát triển, nghiên cứu độc lập cũng như khả năng thích nghi với sự thay đổi của môi trường làm việc.

2.2. Kỹ năng mềm

- Có phương pháp làm việc khoa học, chuyên nghiệp, có tư duy hệ thống và tư duy phê bình.

- Có khả năng trình bày, khả năng giao tiếp, thảo luận, khả năng làm việc hiệu quả trong nhóm, biết sử dụng các công cụ, phương tiện hiện đại, hội nhập được trong môi trường làm việc mới.

IV. Ngành Quản trị kinh doanh

1. Kiến thức

1.1. Lý luận chính trị

- Có hiểu biết đúng đắn về đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước.
- Chấp hành nghiêm túc pháp luật của Nhà nước, quy định của cơ quan làm việc sau khi tốt nghiệp.
- Có thể giới quan, nhân sinh quan đúng đắn và có khả năng nhận thức, đánh giá các hiện tượng một cách logic và tích cực.

1.2. Chuyên môn:

- Kiến thức cơ sở ngành và ngành: trang bị cho sinh viên những kiến thức cơ bản và hiện đại về kinh tế và quản trị doanh nghiệp như kinh tế học, marketing, sản xuất, tài chính, nhân sự, chiến lược kinh doanh,....

- Trong phần kiến thức chuyên sâu ngành, sinh viên có thể lựa chọn theo sở thích và khả năng các học phần chuyên sâu về một hoạt động kinh doanh cụ thể như quản trị bán hàng, quản trị dự án, quản trị cung ứng, quản trị marketing, quản trị kinh doanh quốc tế, quản trị văn phòng...

2. Kỹ năng

2.1. Chuyên môn

- Hoạch định chính sách, chiến lược, kế hoạch kinh doanh trong các doanh nghiệp

- Tổ chức điều hành hoạt động chức năng cụ thể của doanh nghiệp như sản xuất, chất lượng, nhân lực, tài chính, tiếp thị...

- Làm việc độc lập, sáng tạo và thành thạo giải quyết các vấn đề trong quản trị doanh nghiệp.

- Nghiên cứu môi trường kinh doanh và thị trường để phát hiện đánh giá và lựa chọn cơ hội đầu tư.

- Xây dựng kế hoạch kinh doanh và tạo lập các doanh nghiệp mới.

- Tự học, tự phát triển nghiên cứu độc lập cũng như khả năng thích nghi với sự thay đổi của môi trường làm việc.

2.2. Kỹ năng mềm

- Có phương pháp làm việc khoa học, chuyên nghiệp, có tư duy hệ thống và tư duy phê bình.

- Có khả năng trình bày, khả năng giao tiếp, thảo luận, khả năng làm việc hiệu quả trong nhóm, biết sử dụng các công cụ, phương tiện hiện đại, hội nhập được trong môi trường làm việc mới.

V. Ngành Công nghệ kỹ thuật Điện

1. Kiến thức

1.1. Lý luận chính trị

- Có hiểu biết đúng đắn về đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước.
- Chấp hành nghiêm túc pháp luật của Nhà nước, quy định của cơ quan làm việc sau khi tốt nghiệp.

- Có thể giới quan, nhân sinh quan đúng đắn và có khả năng nhận thức, đánh giá các hiện tượng một cách logic và tích cực.

1.2. Chuyên môn

- Nắm được kiến thức cơ bản về Toán, lý, hoá học, tin học, ...
- Nắm được kiến thức cơ sở ngành về kỹ thuật điện tử, hình học - vẽ kỹ thuật, cơ kỹ thuật, tổ chức quản lý, khí cụ điện, máy điện, mạch điện, đo lường và thiết bị, truyền động điện, hệ thống điều khiển tự động, kỹ thuật số, kỹ thuật cảm biến, trang bị điện
- Nắm vững kiến thức chuyên môn ngành công nghệ kỹ thuật điện về thiết bị điện, điều khiển thiết bị điện trong các hệ thống tự động hoá quá trình công nghệ, kiến thức về lập trình điều khiển tự động cho các thiết bị điện và ứng dụng của nó.

2. Kỹ năng

2.1. Chuyên môn

- Có kỹ năng sử dụng thành thạo các công cụ làm việc trong lĩnh vực công nghệ kỹ thuật điện

- Có kỹ năng tìm tài liệu và các tiêu chuẩn, quy định của Việt Nam và quốc tế trên Internet.

- Có khả năng đọc hiểu được các các catalog, tài liệu kỹ thuật tiếng Anh và bản vẽ kỹ thuật chuyên ngành điện - điện tử. Nhận diện và phân biệt chính xác các linh kiện điện tử, các mạch điện tử, các khí cụ điện, thiết bị điện, trên bản vẽ.

- Có khả năng thiết kế, vẽ mô phỏng trên máy tính, thi công, vận hành được các hệ thống điều khiển tự động công nghiệp vừa và nhỏ, các hệ thống dịch vụ và công cộng như PLC, vi điều khiển.

- Có khả năng thiết kế, triển khai, xây dựng, vận hành, bảo trì hệ thống phân phối điện năng khu công nghiệp, khu dân cư, hệ thống bảo vệ an toàn điện.

- Có khả năng chế tạo, sản xuất, thử nghiệm thiết bị điện.
- Có khả năng vận hành, bảo dưỡng, điều khiển, lập trình điều khiển được cho một số thiết bị tự động cơ bản, các quá trình công nghệ tự động thông dụng trong các nhà máy, xí nghiệp công nghiệp cũng như trong dân dụng. Có khả năng quản lý sản xuất, thiết bị đảm bảo an toàn, hiệu quả.
- Có kỹ năng thực hành, trình độ tay nghề, am hiểu tính năng kỹ thuật của máy móc thiết bị điện.
- Có khả năng tiếp thu và phát triển công nghệ mới, khả năng làm việc tập thể và quản lý, sử dụng hiệu quả các nguồn lực.
- Có khả năng khai thác vận hành sử dụng, lắp đặt, sửa chữa, bảo dưỡng, nghiên cứu phát triển các hệ thống, thiết bị điện.

2.2. Kỹ năng mềm

- Có phương pháp làm việc khoa học, chuyên nghiệp, có tư duy hệ thống và tư duy phê bình.
- Có khả năng trình bày, khả năng giao tiếp, thảo luận, khả năng làm việc hiệu quả trong nhóm, biết sử dụng các công cụ, phương tiện hiện đại, hội nhập được trong môi trường làm việc mới.

VI. Ngành Công nghệ thông tin

1. Kiến thức

1.1. Lý luận chính trị

- Có hiểu biết đúng đắn về đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước.
- Chấp hành nghiêm túc pháp luật của Nhà nước, quy định của cơ quan làm việc sau khi tốt nghiệp.
- Có thế giới quan, nhân sinh quan đúng đắn và có khả năng nhận thức, đánh giá các hiện tượng một cách logic và tích cực.

1.2. Chuyên môn

- Kiến thức về phân tích thiết kế hệ thống thông tin truyền thông.
- Kiến thức về khoa học máy tính, công nghệ phần mềm; kỹ thuật máy tính và mạng.
- Kiến thức về phát triển, gia công, ứng dụng phần mềm và phát triển phần mềm nguồn mở.
- Kiến thức về thiết kế xây dựng, cài đặt bảo trì các hệ thống thiết bị phần cứng trên hệ thống máy tính cũng như các hệ điều hành và phần mềm ứng dụng.
- Kiến thức về đánh giá chi phí, đảm bảo chất lượng hoạt động của hệ thống thông tin truyền thông.
- Kiến thức phát triển các kỹ thuật mô phỏng trên máy tính ứng dụng cho các bài toán kinh tế kỹ thuật thực tế.

2. Kỹ năng

2.1. Chuyên môn

- Thu thập, phân tích tìm hiểu và tổng hợp các yêu cầu từ các hệ thống thông tin để phục vụ mục tiêu thiết kế giải quyết các bài toán trong lĩnh vực kinh tế kỹ thuật.

- Phân tích thiết kế, triển khai thực hiện, quản lý và bảo trì các hệ thống thông tin qui mô vừa và nhỏ, đáp ứng các yêu cầu kỹ thuật trong điều kiện thực tế.

- Nghiên cứu tìm hiểu vận dụng các xu hướng phát triển hiện đại của ngành Công nghệ thông tin truyền thông, biết cách tạo lập và phát triển các dự án công nghệ thông tin truyền thông.

- Kỹ năng về lập trình cơ bản và nâng cao để giải quyết các bài toán kinh tế kỹ thuật.

- Kỹ năng quản trị các hệ thống cơ sở dữ liệu và hệ thống mạng thông tin truyền thông.

- Kỹ năng phát triển phần mềm ứng dụng và phần mềm mã nguồn mở.

- Kỹ năng phân tích, thiết kế, cài đặt, bảo trì quản lý, khai thác các hệ thống mạng truyền thông máy tính.

- Sử dụng các công cụ phục vụ việc thiết kế, đánh giá hiệu năng và chất lượng dịch vụ các hệ thống mạng máy tính.

2.2. Kỹ năng mềm

- Có phương pháp làm việc khoa học, chuyên nghiệp, có tư duy hệ thống và tư duy phê bình.

- Có khả năng trình bày, khả năng giao tiếp, thảo luận, khả năng làm việc hiệu quả trong nhóm, biết sử dụng các công cụ, phương tiện hiện đại, hội nhập được trong môi trường làm việc mới.

VII. Ngành Công nghệ kỹ thuật Điện tử

1. Kiến thức

1.1. Lý luận chính trị

- Có hiểu biết đúng đắn về đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước.

- Chấp hành nghiêm túc pháp luật của Nhà nước, quy định của cơ quan làm việc sau khi tốt nghiệp.

- Có thể giới quan, nhân sinh quan đúng đắn và có khả năng nhận thức, đánh giá các hiện tượng một cách logic và tích cực.

1.2. Chuyên môn

- Nắm được kiến thức cơ sở về kỹ thuật điện tử, hình học - vẽ kỹ thuật, cơ kỹ thuật, tổ chức quản lý.

- Nắm vững kiến thức cơ sở cốt lõi và cần thiết về cấu kiện quang điện tử, mạch điện, điện tử tương tự, điện tử số và các quá trình xử lý tín hiệu.

- Nắm vững kiến thức chuyên môn ngành điện tử viễn thông, kiến thức toàn diện và hiện đại về viễn thông, kiến thức căn bản trong hội tụ điện tử - tin học - viễn thông, bao gồm cả lý thuyết, thực hành và thực tế mạng lưới.

2. Kỹ năng

2.1. Chuyên môn

- Phân tích tổng hợp sửa chữa mạch điện tử thiết bị viễn thông
- Triển khai dịch vụ viễn thông, các phương thức bảo mật hệ thống.
- Thiết kế, lắp đặt, vận hành, tổ chức khai thác, quản lý các thiết bị và hệ thống viễn thông.
- Phân tích và xử lý các sự cố kỹ thuật vừa và nhỏ thiết bị và hệ thống viễn thông.
- Nắm chắc các tiêu chuẩn quốc tế và Việt Nam về viễn thông.
- Nghiên cứu, tiếp cận với các thiết bị điện tử và hệ thống viễn thông mới hướng tới mục tiêu cải tiến và thiết kế mới.

2.2. Kỹ năng mềm

- Có phương pháp làm việc khoa học, chuyên nghiệp, có tư duy hệ thống và tư duy phê bình.
- Có khả năng trình bày, khả năng giao tiếp, thảo luận, khả năng làm việc hiệu quả trong nhóm, biết sử dụng các công cụ, phương tiện hiện đại, hội nhập được trong môi trường làm việc mới.

VIII. Ngành Công nghệ kỹ thuật Cơ khí

1. Kiến thức

1.1. Lý luận chính trị

- Có hiểu biết đúng đắn về đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước.
- Chấp hành nghiêm túc pháp luật của Nhà nước, quy định của cơ quan làm việc sau khi tốt nghiệp.
- Có thể giới quan, nhân sinh quan đúng đắn và có khả năng nhận thức, đánh giá các hiện tượng một cách logic và tích cực.

1.2. Chuyên môn

- Có kiến thức vững chắc về Khoa học cơ bản, về Khoa học cơ sở chuyên ngành Công nghệ kỹ thuật Cơ khí
- Nắm vững kiến thức về tính toán, thiết kế Cơ khí, về cách sử dụng hiệu quả vật liệu, dao cụ, thiết bị Cơ khí
- Có kiến thức về làm việc nhóm. Có khả năng làm việc tập thể và quản lý, sử dụng hiệu quả các nguồn lực lao động
- Có hiểu biết vững vàng về tính năng kỹ thuật của các thiết bị Cơ khí cơ bản
- Có khả năng tiếp thu và phát triển tốt các Công nghệ Cơ khí đòi hỏi kiến thức hiện đại

2. Kỹ năng

2.1. Chuyên môn

- Nắm vững kiến thức kỹ thuật cơ sở, đọc thành thạo và hiểu sâu về các bản vẽ Cơ khí
- Nắm vững kiến thức kỹ thuật An toàn trong ngành Cơ khí
- Nắm vững các bước thiết kế quy trình công nghệ chế tạo một sản phẩm Cơ khí, biết chọn dao, máy, chế độ cắt gọt
- Nắm được phương pháp tổ chức, chỉ đạo sản xuất kỹ thuật Cơ khí

- Sử dụng thành thạo các thiết bị Cơ khí cơ bản
- Có khả năng tiếp thu và phát triển công nghệ mới về Cơ khí như gia công trên máy CNC và một số dạng công nghệ cao khác

2.2. Kỹ năng mềm

- Có phương pháp làm việc khoa học, chuyên nghiệp, có tư duy hệ thống và tư duy phê bình.
- Có khả năng trình bày, khả năng giao tiếp, thảo luận, khả năng làm việc hiệu quả trong nhóm, biết sử dụng các công cụ, phương tiện hiện đại, hội nhập được trong môi trường làm việc mới.

IX. Ngành Công nghệ May

1. Kiến thức

1.1. Lý luận chính trị

- Có hiểu biết đúng đắn về đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước.
- Chấp hành nghiêm túc pháp luật của Nhà nước, quy định của cơ quan làm việc sau khi tốt nghiệp.
- Có thể giới quan, nhân sinh quan đúng đắn và có khả năng nhận thức, đánh giá các hiện tượng một cách logic và tích cực.

1.2. Chuyên môn

- Nắm vững kiến thức chuyên môn chuyên ngành công nghệ may về thiết kế trang phục từ đơn giản đến phức tạp. Thiết kế được các loại mẫu phục vụ cho quá trình sản xuất may công nghiệp.
- Nắm vững kiến thức về công nghệ may lắp trang phục, lập kế hoạch sản xuất may công nghiệp, tổ chức và điều hành sản xuất, thiết kế dây chuyền công nghệ và hệ thống xưởng sản xuất ngành may.
- Nắm vững kiến thức chuyên môn chuyên ngành thiết kế thời trang về phương pháp sáng tác mẫu trang phục mới, nghiên cứu tìm hiểu nguồn tư liệu sáng tác và phương pháp thể hiện ý tưởng trên mẫu mới.
- Nắm vững kiến thức về thiết kế và công nghệ may lắp các sản phẩm may mặc thời trang.

2. Kỹ năng

2.1. Chuyên môn

- Chuyên ngành công nghệ may:
- Có khả năng thực hiện các thao tác cơ bản để vận dụng may lắp các sản phẩm may mặc từ đơn giản đến phức tạp đảm bảo yêu cầu chất lượng đề ra .
- Biết vận hành và sửa chữa các sự cố thông thường của thiết bị ở dây chuyền may. Biết sử dụng một số thiết bị thông dụng ở công đoạn thiết kế mẫu, cắt, hoàn thành sản phẩm.
- Có khả năng nghiên cứu chế thử, xây dựng tài liệu kỹ thuật sản xuất cho mã hàng mới.
- Có khả năng tham gia tổ chức, quản lý sản xuất các bộ phận trong dây chuyền may công nghiệp.

Chuyên ngành thiết kế thời trang:

- Có khả năng phác họa mẫu trang phục thời trang.
- Có khả năng sáng tác, thiết kế được mẫu sản phẩm mới theo nhu cầu của thị trường.
- Có khả năng thu thập, phân tích, tổng hợp tư liệu nghiên cứu sáng tác, thể hiện ý tưởng trên mẫu mới, thực hiện mẫu theo các phương pháp khác nhau.
- Có khả năng tham gia tổ chức quản lý quá trình sản xuất, tổ chức thiết lập mạng lưới kinh doanh hàng may mặc thời trang.

2.2. Kỹ năng mềm

- Có phương pháp làm việc khoa học, chuyên nghiệp, có tư duy hệ thống và tư duy phê bình.
- Có khả năng trình bày, khả năng giao tiếp, thảo luận, khả năng làm việc hiệu quả trong nhóm, biết sử dụng các công cụ, phương tiện hiện đại, hội nhập được trong môi trường làm việc mới.

X. Ngành Tài chính - Ngân hàng

1. Kiến thức

1.1. Lý luận chính trị

- Có hiểu biết đúng đắn về đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước.
- Chấp hành nghiêm túc pháp luật của Nhà nước, quy định của cơ quan làm việc sau khi tốt nghiệp.
- Có thể giới quan, nhân sinh quan đúng đắn và có khả năng nhận thức, đánh giá các hiện tượng một cách logic và tích cực.

1.2. Chuyên môn

Nắm vững kiến thức cơ bản về kinh tế-xã hội, quản trị kinh doanh và tài chính-ngân hàng; có năng lực nghiên cứu, hoạch định chính sách và giải quyết các vấn đề chuyên môn trong lĩnh vực Tài chính - Ngân hàng, cụ thể:

- Chuyên ngành Ngân hàng: Nghiệp vụ ngân hàng thương mại, quản trị ngân hàng thương mại, ngân hàng trung ương, thẩm định tín dụng.
- Chuyên ngành Tài chính doanh nghiệp: Quản trị tài chính doanh nghiệp, lập và phân tích dự án đầu tư, các loại thuế liên quan đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, đầu tư kinh doanh chứng khoán.

2. Kỹ năng

2.1. Chuyên môn

- Thực hiện thành thạo các nghiệp vụ tạo vốn, quản lý tài sản, tín dụng, thanh toán của ngân hàng thương mại. Hoạch định chiến lược kinh doanh ngân hàng, quản trị vốn tự có và sự an toàn của ngân hàng, tài sản có, tài sản nợ, rủi ro, thanh khoản, định giá các dịch vụ, marketing và phân tích kết quả kinh doanh ngân hàng thương mại. Các nghiệp vụ ngân hàng trung ương. Thẩm định tín dụng, thẩm định phương án vay vốn, thẩm định và đánh giá rủi ro tín dụng.

- Quản trị tài chính doanh nghiệp, lập và phân tích các dự án đầu tư của doanh nghiệp, xác định được số thuế phải nộp, thực hiện tốt nghiệp vụ đầu tư kinh doanh chứng khoán.

- Có khả năng vận dụng kiến thức đào tạo vào thực tế công tác và tự học tập, rèn luyện và tu dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

2.2. Kỹ năng mềm

- Có phương pháp làm việc khoa học, chuyên nghiệp, có tư duy hệ thống và tư duy phê bình.

- Có khả năng trình bày, khả năng giao tiếp, thảo luận, khả năng làm việc hiệu quả trong nhóm, biết sử dụng các công cụ, phương tiện hiện đại, hội nhập được trong môi trường làm việc mới.