

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM**

ĐÀO HUY CƯỜNG

**QUẢN LÝ ĐÀO TẠO DỰA VÀO KIỂM ĐỊNH
CHẤT LƯỢNG THEO TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG
NGHỀ Ở TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ
TỈNH ĐIỆN BIÊN**

LUẬN VĂN THẠC SỸ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

THÁI NGUYÊN - 2009

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM**

ĐÀO HUY CƯỜNG

**QUẢN LÝ ĐÀO TẠO DỰA VÀO KIỂM ĐỊNH
CHẤT LƯỢNG THEO TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG
NGHỀ Ở TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ
TỈNH ĐIỆN BIÊN**

Chuyên ngành: QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Mã số: 60.14.05

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS ĐẶNG THÀNH HÙNG

THÁI NGUYÊN – 2009

LỜI CẢM ƠN

Bản luận văn này là kết quả lao động học tập và nghiên cứu khoa học của tác giả tại trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên và cũng là quá trình công tác tại trường Trung cấp nghề tỉnh Điện Biên.

Tác giả xin tỏ sự kính trọng và biết ơn sâu sắc tới các thầy, cô giáo trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên. Đặc biệt, tác giả xin trân trọng cảm ơn sự quan tâm chỉ dạy, sự giúp đỡ tận tình, thân thiện của Phó Giáo sư - Tiến sỹ Đặng Thành Hưng, người thầy đã tận tình giúp đỡ tác giả trong suốt quá trình nghiên cứu và hoàn thành luận văn này.

Xin trân trọng cảm ơn Ban giám hiệu, lãnh đạo các phòng, khoa, các thầy, cô giáo và các em học sinh trường Trung cấp nghề Điện Biên cùng bạn bè, đồng nghiệp đã động viên giúp đỡ, đóng góp ý kiến, cung cấp tài liệu, số liệu và tạo điều kiện về mọi mặt để tác giả hoàn thành khoá luận này.

Do thời gian nghiên cứu chưa nhiều, mặc dù bản thân đã có nhiều cố gắng song không tránh khỏi những thiếu sót trong nội dung trình bày luận văn. Tác giả rất mong nhận được sự chỉ dẫn và góp ý chân thành của các nhà nghiên cứu khoa học, các thầy giáo, cô giáo và bạn bè đồng nghiệp.

Xin trân trọng cảm ơn./.

Điện Biên, ngày 20 tháng 9 năm 2009

Tác giả

Đào Huy Cường

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BGH	Ban giám hiệu
TC - HC	Tổ chức – Hành chính
KT – TV	Kế toán – Tài vụ
TH – NN	Tin học – Ngoại ngữ
KTX	Ký túc xá
VHCB	Văn hóa cơ bản
CB	Cán bộ
GV	Giáo viên
HS	Học sinh
CNV	Công nhân viên
NV	Nhân viên
CBQL	Cán bộ quản lí
CSVC	Cơ sở vật chất
THCS	Trung học cơ sở
THPT	Trung học phổ thông
KHCN	Khoa học công nghệ
UBND	Ủy ban nhân dân
CNH - HĐH	Công nghiệp hóa – Hiện đại hóa
TB&XH	Thương binh và Xã hội

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. LÍ DO CHỌN ĐỀ TÀI	1
2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU	4
3. KHÁCH THỂ VÀ ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU	4
4. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU	4
5. PHẠM VI NGHIÊN CỨU	4
6. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	4
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA QUẢN LÝ ĐÀO TẠO DỰA VÀO KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG THEO TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG NGHỀ	6
1.1. TỔNG QUAN LỊCH SỬ NGHIÊN CỨU	6
1.1.1. Nghiên cứu ở nước ngoài.....	6
1.1.2. Nghiên cứu ở trong nước	6
1.2. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NGHỀ	7
1.2.1. Dạy nghề, đào tạo nghề và hệ trung cấp nghề	7
1.2.2. Quản lý trường học và quản lý đào tạo	7
1.2.3. Quản lý đào tạo nghề.....	12
1.3. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO VÀ TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG NGHỀ.....	19
1.3.1. Kiểm định chất lượng đào tạo trong trường nghề.....	19
1.3.2. Tiêu chuẩn kỹ năng nghề trong đào tạo nghề.....	21
1.4. QUAN NIỆM VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO DỰA VÀO KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG THEO TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG NGHỀ	22

1.4.1. Nguyên tắc và chức năng quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề.....	22
1.4.2. Nội dung quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề	23
1.5. KẾT LUẬN CHƯƠNG 1	30
Chương 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐÀO TẠO VÀ KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG Ở TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ TỈNH ĐIỆN BIÊN	31
2.1. KHÁI QUÁT VỀ TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ TỈNH ĐIỆN BIÊN	31
2.1.1. Lịch sử phát triển, chức năng, nhiệm vụ của trường Trung cấp nghề tỉnh Điện Biên.....	31
2.1.2. Tổ chức và đội ngũ của trường	37
2.1.3. Cơ sở vật chất-kỹ thuật phục vụ đào tạo	39
2.1.4. Thực trạng công tác đào tạo trung cấp nghề.....	40
2.2. THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO VÀ KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG CỦA TRƯỜNG	45
2.2.1. Tổ chức khảo sát.....	45
2.2.2. Kết quả khảo sát	46
2.2.3. Đánh giá chung.....	57
2.3. KẾT LUẬN CHƯƠNG 2	59
Chương 3: CÁC GIẢI PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO DỰA VÀO KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG THEO TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG NGHỀ	60
3.1. NHỮNG NGUYÊN TẮC XÁC ĐỊNH GIẢI PHÁP	60
3.1.1. Tính phù hợp với định hướng phát triển của trường.....	60
3.1.2. Tính lựa chọn ưu tiên.....	62
3.1.3. Tính phù hợp với khả năng liên kết và hợp tác trong đào tạo	63

3.1.4. Tính phù hợp với nội dung và qui trình kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề	63
3.2. NỘI DUNG CÁC GIẢI PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO	64
3.2.1. Các giải pháp hành chính và tổ chức.....	64
3.2.2. Các giải pháp quản lý nhân sự đào tạo.....	68
3.2.3. Các giải pháp quản lý quá trình đào tạo	71
3.2.4. Các giải pháp quản lý tài chính và cơ sở vật chất-kỹ thuật.....	76
3.3. KHẢO NGHIỆM CÁC GIẢI PHÁP	79
3.3.1. Tổ chức khảo nghiệm	79
3.3.2. Kết quả khảo nghiệm.....	80
3.4. KẾT LUẬN CỦA CHƯƠNG 3	83
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	84
1. KẾT LUẬN.....	84
2. KIẾN NGHỊ	85
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	87

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.1. Qui mô và nghề đào tạo hệ sơ cấp	32
Bảng 2.2. Qui mô và nghề đào tạo hệ trung cấp.....	33
Bảng 2.3. Qui mô và nghề đào tạo hệ cao đẳng	34
Bảng 2.4. Cơ cấu đội ngũ giáo viên.....	34
Bảng 2.5. Cơ cấu bộ máy đào tạo	35
Bảng 2.6. Cơ cấu nhân sự đào tạo.....	38
Bảng 2.7. Nội dung đào tạo trung cấp nghề	40
Bảng 2.8. Cơ cấu nghề đào tạo	41
Bảng 2.9. Kết quả đào tạo	42
Bảng 2.10. Đội ngũ giáo viên nghề Sửa chữa ô tô	43
Bảng 2.11. Đội ngũ giáo viên nghề Điện dân dụng.....	44
Bảng 2.12. Mức độ và kết quả thực hiện quản lý chương trình đào tạo theo đánh giá của BGH, Phòng đào tạo, lãnh đạo các đơn vị.....	47
Bảng 2.13. Mức độ và kết quả thực hiện quản lý chương trình đào tạo theo đánh giá của lãnh đạo Khoa và giáo viên.....	49
Bảng 2.14. Mức độ và kết quả thực hiện quản lý cơ sở vật chất-kỹ thuật	51
Bảng 2.15. Mức độ và kết quả thực hiện quản lý nhân sự đào tạo theo đánh giá của BGH, Phòng đào tạo và lãnh đạo các đơn vị	52
Bảng 2.16. Mức độ và kết quả thực hiện quản lý nhân sự đào tạo theo đánh giá của giáo viên	54
Bảng 2.17. Mức độ và kết quả thực hiện quản lý hoạt động giảng dạy theo đánh giá của BGH, lãnh đạo các Phòng, Khoa	56
Bảng 3.1. Kế hoạch phát triển đào tạo đến 2015.....	62
Bảng 3.2. Tính cần thiết của các giải pháp.....	80
Bảng 3.3. Tính khả thi của các giải pháp	81
Bảng 3.4. Tính mới mẻ của các giải pháp	82

MỞ ĐẦU

1. LÍ DO CHỌN ĐỀ TÀI

Trong tiến trình hội nhập quốc tế của nước ta hiện nay, dạy nghề là lĩnh vực được chú ý trong phát triển nguồn nhân lực kỹ thuật vì nó góp phần nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế, trước hết trên thị trường lao động. Trong xu thế đó, sự cạnh tranh giữa các quốc gia trong mọi lĩnh vực, đặc biệt trong kinh tế, ngày càng trở nên quyết liệt, gay gắt. Lợi thế cạnh tranh sẽ thuộc về quốc gia nào có nguồn nhân lực chất lượng cao. Bởi vậy, nguồn nhân lực chất lượng cao trở thành yếu tố cơ bản bảo đảm sự thành công của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá, đảm bảo cho sự tăng trưởng kinh tế và phát triển bền vững của Việt Nam.

Nguồn nhân lực chất lượng cao phụ thuộc vào chất lượng đào tạo. Do vậy, chất lượng dạy nghề thu hút sự quan tâm của các nhà quản lý, các doanh nghiệp, cũng như người học và toàn xã hội. Hiện nay đang có tình trạng học sinh tốt nghiệp các trường trung học phổ thông và trung học cơ sở không muốn vào học các trường dạy nghề mà muốn đổ xô vào các trường đại học phần nào do chất lượng và uy tín của các cơ sở dạy nghề còn hạn chế trong sự đánh giá của xã hội. Một số học sinh, sinh viên tốt nghiệp các trường dạy nghề khó tìm được việc làm hoặc tìm được việc làm lại không theo đúng nghề đào tạo. Nhiều doanh nghiệp phàn nàn về kỹ năng nghề yếu của học sinh, sinh viên tốt nghiệp các trường dạy nghề và điều đó có phần do chất lượng dạy nghề chưa đáp ứng được các yêu cầu của sản xuất.

Hiện nay không phải các cơ sở dạy nghề, các cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề không quan tâm đến chất lượng dạy nghề. Không ít cơ sở dạy nghề đã tổ chức, xây dựng lại chương trình dạy nghề gắn liền với các yêu cầu

Số hóa bởi Trung tâm Học liệu – Đại học Thái Nguyên
<http://www.lrc-tnu.edu.vn>

của doanh nghiệp, yêu cầu phát triển kinh tế- xã hội của địa phương. Cơ sở vật chất- kỹ thuật của các cơ sở dạy nghề công được tăng cường, đổi mới một phần. Đội ngũ cán bộ, giảng viên, giáo viên được đào tạo lại và bồi dưỡng nâng cao trình độ...

Tuy nhiên, các hoạt động nói trên phần nào mang tính tự phát, đơn lẻ và nhất là chưa mang lại những kết quả rõ rệt trong việc nâng cao năng lực của hệ thống dạy nghề ở nước ta. *Một trong những nguyên nhân của tình trạng này là do chưa xây dựng một hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn có tính khoa học về đánh giá chất lượng để các cơ sở dạy nghề phấn đấu hướng tới.* Chuẩn hóa là một trong những định hướng chiến lược của giáo dục đã được khẳng định trong nhiều văn kiện của Đảng và Nhà nước ta, từ Đại hội Đảng CSVN lần thứ IX.

Chất lượng dạy nghề muốn được bảo đảm và ngày càng được nâng cao cần phải hình thành và phát triển hệ thống kiểm định dạy nghề. Nguyên nhân dẫn đến chất lượng đào tạo nghề còn yếu trong thời gian vừa qua là do các yếu tố đầu vào và các điều kiện đảm bảo trong quá trình đào tạo như: cơ sở vật chất - kỹ thuật, trang thiết bị thực hành, thực tập thiếu thốn, không đáp ứng được nhu cầu dạy và học; một số chương trình, tài liệu giảng dạy cho một số nghề đang sử dụng trong các cơ sở dạy nghề lạc hậu chưa kịp thời đổi mới; đội ngũ giáo viên thiếu về số lượng, yếu về trình độ tay nghề, một số giáo viên chưa đạt trình độ chuẩn...

Trong quản lý chất lượng, các cơ sở dạy nghề chưa có chuẩn mực để vừa ràng buộc, vừa thúc đẩy các tổ chức, cá nhân phát huy khả năng tư duy và hành động sáng tạo và từng bước góp phần nâng cao chất lượng đào tạo trong những điều kiện hiện có của nhà trường, bằng những thước đo cụ thể, khách quan. Chất lượng tốt hay kém không phải là một kết quả ngẫu nhiên, nó là kết quả của sự tác động của hàng loạt yếu tố có liên quan chặt chẽ với nhau. Muốn

đạt được chất lượng mong muốn cần phải quản lý một cách đúng đắn tất cả các khâu của quá trình đào tạo. Vì vậy, *kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề là nguyên tắc không thể thiếu trong quản lý đào tạo nghề.*

Kiểm định chất lượng trong cơ sở đào tạo là hệ thống đánh giá, công nhận các đơn vị, cá nhân trong nhà trường về mức độ hoàn thành, tính đồng bộ và chất lượng công việc, làm cho người học, doanh nghiệp và xã hội tin cậy ở khả năng đào tạo của nhà trường. *Quản lý chất lượng đào tạo dựa vào Kiểm định chất lượng theo Tiêu chuẩn kỹ năng nghề sẽ giúp các bộ phận trong nhà trường chủ động trong việc sử dụng nguồn tài chính, lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ giáo viên, đầu tư trang thiết bị, cơ sở vật chất có hiệu quả và linh động trong việc điều chỉnh, bổ sung chương trình, giáo trình đào tạo nghề, đổi mới phương pháp giảng dạy đồng thời khuyến khích mọi cá nhân, đơn vị trong nhà trường phát huy tính chủ động, sáng tạo và giúp học sinh có động cơ học tập trong sáng để hướng tới công tác quản lý đào tạo nghề của nhà trường có chất lượng và hiệu quả nhất.*

Quá trình kiểm định chất lượng đòi hỏi các đơn vị phải tự đánh giá về mục tiêu, về hoạt động điều hành và kết quả đạt được của bản thân từng đơn vị và hướng tới tổ chức công tác kiểm định chất lượng theo Tiêu chuẩn kỹ năng nghề trong phạm vi toàn trường nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của nhà trường trong tương lai.

Điện Biên là tỉnh miền núi phía Tây Bắc của Tổ quốc, với điều kiện kinh tế khó khăn, mật độ dân trí thấp, lĩnh vực công nghiệp, dịch vụ chậm phát triển, nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế trên địa bàn tỉnh có phần khiêm tốn. Vì vậy, để đào tạo nguồn nhân lực có trình độ tay nghề đáp ứng yêu cầu của các Doanh nghiệp trong và ngoài nước thì việc đổi mới công tác quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng theo Tiêu chuẩn kỹ năng nghề trong nhà trường đóng vai trò hết sức quan trọng.

Xuất phát từ lý do trên, chúng tôi chọn đề tài nghiên cứu: **“Quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề ở trường Trung cấp nghề tỉnh Điện Biên”** để thực hiện luận văn thạc sỹ Quản lý giáo dục, góp phần giải quyết vấn đề quản lý giáo dục dựa vào chuẩn trong lĩnh vực đào tạo nghề.

2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

Đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề ở trường Trung cấp nghề tỉnh Điện Biên.

3. KHÁCH THỂ VÀ ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU

3.1. Khách thể nghiên cứu

Công tác quản lý đào tạo ở trường Trung cấp nghề tỉnh Điện Biên.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Các hoạt động ứng dụng kiểm định chất lượng theo Tiêu chuẩn kỹ năng nghề trong quản lý đào tạo của trường Trung cấp nghề tỉnh Điện Biên.

4. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

4.1. Xác định cơ sở lý luận của quản lý đào tạo nghề dựa vào Kiểm định chất lượng theo Tiêu chuẩn kỹ năng nghề hệ trung cấp.

4.2. Đánh giá thực trạng quản lý đào tạo và kiểm định chất lượng đào tạo ở trường Trung cấp nghề tỉnh Điện Biên.

4.3. Đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề hệ trung cấp ở trường Trung cấp nghề tỉnh Điện Biên.

4.4. Tổ chức khảo nghiệm các giải pháp quản lý đào tạo đã đề xuất.

5. PHẠM VI NGHIÊN CỨU

Đề tài chỉ tập trung vào các giải pháp quản lý đào tạo đối với các nghề *“Sửa chữa ô tô, Điện dân dụng”* trong trường Trung cấp nghề tỉnh Điện Biên.

6. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

6.1. Các phương pháp nghiên cứu lý luận

- Phương pháp phân tích lịch sử-logic để tổng quan, chọn lọc các quan điểm, lý thuyết, quan niệm khoa học có liên quan.

- Phương pháp so sánh, tổng hợp, khái quát hóa lí luận để xây dựng hệ thống khái niệm và căn cứ lí luận.

6.2. Các phương pháp nghiên cứu thực tiễn

- Phương pháp điều tra xã hội học bằng bảng hỏi, phỏng vấn, tọa đàm, quan sát về hoạt động quản lí đào tạo và kiểm định chất lượng đào tạo để đánh giá thực trạng quản lí đào tạo.

- Phương pháp tổng kết kinh nghiệm quản lí đào tạo qua phân tích, đánh giá hồ sơ quản lí, hồ sơ đào tạo của trường.

6.3. Các phương pháp khác

- Phương pháp chuyên gia để lấy ý kiến đánh giá thẩm định các giải pháp quản lí đào tạo.

- Phương pháp sử dụng thống kê để xử lí số liệu, đánh giá và trình bày kết quả nghiên cứu.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA QUẢN LÝ ĐÀO TẠO DỰA VÀO KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG THEO TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG NGHỀ

1.1. TỔNG QUAN LỊCH SỬ NGHIÊN CỨU

1.1.1. Nghiên cứu ở nước ngoài

Hoạt động kiểm định hiện đang phát triển ở nhiều mức độ khác nhau tại các quốc gia trên thế giới. Một số quốc gia đã xây dựng được hệ thống kiểm định từ khá lâu như Thái Lan, Indonesia, Malaysia, Philippines. Những nghiên cứu về kiểm định chất lượng dạy nghề luôn gắn liền với các vấn đề quản lý trường học (kiểm định trường học) và quản lý đào tạo (kiểm định chương trình đào tạo) và được triển khai rất mạnh. Cho đến nay ở các nước phát triển căn bản đã hình thành những lý thuyết về chuẩn, quản lý dựa vào chuẩn, các mô hình kiểm định đào tạo nghề cùng những kỹ thuật và công cụ phong phú. Tất cả những vấn đề như vậy đều trực tiếp thuộc hệ thống quản lý chất lượng giáo dục.

1.1.2. Nghiên cứu ở trong nước

Đã có một số đề tài và luận văn đề cập về vấn đề đào tạo nghề như:

- Luận văn thạc sỹ khoa học giáo dục của Nguyễn Thị Minh Phương “Phân tích và đề xuất biện pháp hoàn thiện công tác đào tạo nghề tại Trường dạy nghề số 3 – Bộ Quốc Phòng”. [13, tr 78]

- Luận văn thạc sỹ quản lý giáo dục của Nguyễn Thế Tùng “Một số biện pháp tăng cường công tác quản lý đào tạo nghề trường Cao đẳng công nghiệp Việt - Hung đến 2010”

Tuy nhiên, quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề lại là vấn đề nghiên cứu mới. Kiểm định chất lượng đối với các cơ sở dạy nghề là một khái niệm mới trong công tác đào tạo nghề.

Tháng 5/2007, Tổng cục dạy nghề đã tổ chức tập huấn về việc xây dựng tiêu
Số hóa bởi Trung tâm Học liệu – Đại học Thái Nguyên <http://www.lrc-tnu.edu.vn>

chuẩn kỹ năng nghề của một số nghề cho các cơ sở dạy nghề trên toàn quốc. Năm 2008, Bộ lao động-TBXH đã có quyết định ban hành Hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng đối với các cơ sở dạy nghề.

1.2. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NGHỀ

1.2.1. Dạy nghề, đào tạo nghề và hệ trung cấp nghề

1.2.1.1. Khái niệm nghề

Theo UNESCO, nghề là những công việc trí óc hoặc tay chân mà người lao động có thể thực hiện để kiếm sống. Người lao động có thể tự sử dụng mình hoặc được người khác sử dụng trong khi hành nghề.

1.2.1.2. Khái niệm dạy nghề và đào tạo nghề

- Dạy nghề là quá trình truyền đạt những tri thức, kỹ năng từ người này sang người khác để làm ra một sản phẩm vật chất hay tinh thần nào đó, đáp ứng được nhu cầu của xã hội.

- Đào tạo nghề là quá trình truyền đạt những tri thức, kỹ năng từ người này sang người khác để người đó trở thành người có năng lực của một nghề theo những tiêu chuẩn nhất định.

- Cả dạy nghề và đào tạo nghề đều là những hình thái cụ thể và bộ phận của giáo dục nghề nghiệp.

1.2.1.3. Khái niệm hệ trung cấp nghề

Hệ trung cấp nghề một trong những chế độ tổ chức đào tạo nghề tương ứng với trình độ nhất định trong khung chuẩn nghề nghiệp của chuyên môn hay nghề nào đó, cao hơn sơ cấp và thấp hơn cao đẳng nghề, với yêu cầu học vấn và năng lực chủ yếu là thực hành nghề.

1.2.2. Quản lý trường học và quản lý đào tạo

1.2.2.1. Khái niệm và các chức năng quản lý chung

*** Khái niệm quản lý**

Xung quanh khái niệm “Quản lý” các tác giả xuất phát từ nhiều góc độ tiếp cận khác nhau, đưa ra nhiều ý kiến khác nhau. Tuy nhiên, những ý kiến

đa dạng đó đều có một nét chung là tất cả đều nhằm mô tả, giải thích về bản chất, về lí luận và các cơ sở cho hoạt động quản lí.

Theo C. Mác: “Tất cả các lao động xã hội trực tiếp hay lao động chung nào tiến hành trên quy mô tương đối lớn, thì ít nhiều cũng cần đến một sự chỉ đạo để điều hòa những hoạt động cá nhân và thực hiện những chức năng chung phát sinh từ sự vận động của toàn bộ cơ thể sản xuất khác với sự vận động của những khí quan độc lập của nó. Một người độc tấu vĩ cầm tự mình điều khiển lấy mình, còn một dàn nhạc thì cần phải có nhạc trưởng”.

Ngày nay, thuật ngữ quản lí đã trở lên rất phổ biến và được sự quan tâm đặc biệt cho rằng đó là chìa khóa của sự thành công của cá nhân hay tổ chức. Có nhiều định nghĩa, chẳng hạn:

- “Quản lí là hoạt động nhằm đảm bảo sự hoàn thành công việc thông qua sự nỗ lực của người khác”.

- “Quản lí là quá trình lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo và kiểm tra công việc của các thành viên thuộc một hệ thống đơn vị và việc sử dụng các nguồn lực phù hợp để đạt được các mục đích đã định”

- “Quản lí là một hoạt động thiết yếu nhằm đảm bảo phối hợp những nỗ lực cá nhân nhằm đạt được mục đích của cả nhóm”.

- “Quản lí chính là các hoạt động do một hay nhiều người điều phối hành động của những người khác nhằm thu được kết quả theo mong muốn”.

Trên cơ sở những ý kiến chung của các định nghĩa và xét quản lí với tư cách là một hành động, chúng tôi tạm thời sử dụng khái niệm quản lí theo nghĩa sau: *Quản lí là sự tác động có tổ chức, có hướng đích của chủ thể quản lí tới đối tượng quản lí nhằm đạt được mục tiêu quản lí đề ra.* Tuy vậy xét theo tiêu chí khoa học thì định nghĩa khái niệm như vậy chưa thật chính xác, đơn giản chỉ vì trong định nghĩa đều chứa những thuật ngữ chưa biết: chủ thể quản lí, đối tượng quản lí và mục tiêu quản lí là những thứ chưa biết nếu như chưa có khái niệm quản lí.

Hoạt động quản lý luôn gắn liền với mọi lao động xã hội. Khi lao động xã hội đạt tới một quy mô nhất định thì sự phân công lao động sẽ đưa tới việc tách riêng hoạt động quản lý thành chức năng độc lập, tức là một bộ phận người này trực tiếp sản xuất, còn bộ phận kia chuyên hoạt động quản lý.

*** Các chức năng của quản lý**

Hoạt động quản lý có nhiều chức năng, nhưng có 4 chức năng quản lý chủ yếu, chúng liên quan mật thiết với nhau.

1- Lập kế hoạch

Lập kế hoạch là quá trình thiết lập các mục tiêu căn cứ vào thực trạng ban đầu của tổ chức và yêu cầu nhiệm vụ được giao, xác định con đường, qui trình, biện pháp, cách thức, các điều kiện đảm bảo chính, nhằm đưa tổ chức đạt đến những mục tiêu đó. Lập kế hoạch thường gồm 3 việc chính:

- + Căn cứ thực trạng và yêu cầu nhiệm vụ để xác định mục tiêu.
- + Xác định các giải pháp, biện pháp cần thiết nhằm đạt mục tiêu và kế hoạch, tiến độ thực hiện.
- + Xác định, đảm bảo các nguồn lực, hệ thống các hoạt động để đạt mục tiêu đào tạo.

2- Tổ chức

Tổ chức là quá trình hoạt động nhằm thiết lập cấu trúc của sự vật, sắp xếp, phân bổ công việc, xác định các bộ phận cần có, xây dựng chức năng, quyền hạn của từng bộ phận và mối quan hệ giữa các bộ phận với nhau. Cấu trúc tổ chức phải thích ứng các yêu cầu nhiệm vụ khác nhau, đảm bảo sao cho chủ thể quản lý có thể dựa trên cấu trúc đó tác động lên đối tượng quản lý một cách có hiệu quả nhất, điều phối tốt nhất các nguồn lực để thực hiện mục tiêu, kế hoạch đã đề ra. Nếu tổ chức thực hiện đúng sẽ phát huy được tốt nhất mọi khả năng, tiềm năng và có ý nghĩa quyết định trong quá trình biến kế hoạch thành mục tiêu hiện thực.

Biên chế, sắp xếp các cương vị cơ cấu trong tổ chức sao cho chủ thể quản lý có thể tác động, huy động tốt nhất con người và tổ chức trong hệ thống thực thi nhiệm vụ. Việc biên chế phải gắn chặt và phù hợp với tổ chức, đáp ứng tối ưu cho công việc của người quản lý. Trên cơ sở biên chế hợp lý, công tác chỉ huy, điều hành sẽ dễ dàng hoạt động, liên kết, tập hợp, động viên mọi người và tổ chức hoàn thành tốt kế hoạch.

3- Chỉ đạo

Chỉ đạo là quá trình tác động đến con người, tổ chức bằng những chỉ dẫn, điều chỉnh, gợi ý, chỉ thị, công cụ hướng dẫn trực tiếp để họ hoàn thành những phần công việc được phân công, đảm bảo thực hiện mục tiêu theo kế hoạch. Chỉ đạo luôn kèm theo giám sát, đôn đốc, nhắc nhở và điều chỉnh uốn nắn công việc ngay trong tiến trình thực hiện.

4- Kiểm tra, đánh giá

Kiểm tra, đánh giá là những hoạt động của chủ thể quản lý nhằm thu được dữ liệu, bằng chứng, lập luận xác đáng về giá trị của đối tượng, kết quả hoạt động của tổ chức v.v... và giúp điều chỉnh các hoạt động của tổ chức để đạt được mục tiêu của đơn vị theo kế hoạch đã đề ra. Trong công tác kiểm tra, đánh giá cần chú trọng đến các bước cụ thể như:

- + Xác lập chuẩn thực hiện
- + Dựa vào chuẩn để đánh giá các công việc
- + Tiến hành những điều chỉnh cần thiết. Trong trường hợp cần thiết có thể điều chỉnh mục tiêu hoặc điều chỉnh cả mục tiêu và các hoạt động.

1.2.2.2. Khái niệm và nội dung quản lý trường học

*** Khái niệm quản lý trường học**

Quản lý trường học là quản lý giáo dục tại cấp trường (cơ sở giáo dục) gồm tập hợp những tác động tối ưu (cộng tác, tham gia, hỗ trợ, phối hợp, huy động, can thiệp...) của chủ thể quản lý ở trường và cấp trên trường đến tập thể giáo viên, học sinh và các cán bộ khác dựa vào các nguồn lực do nhà
Số hóa bởi Trung tâm Học liệu – Đại học Thái Nguyên

nước đầu tư, lực lượng xã hội đóng góp và do lao động xây dựng tự có nhằm đẩy mạnh mọi hoạt động của nhà trường mà tiêu điểm hội tụ là quá trình đào tạo thế hệ trẻ, thực hiện có chất lượng mục tiêu và kế hoạch đào tạo, đưa nhà trường tiến lên trạng thái mới. Quản lý trường học bao gồm quản lý bên trong nhà trường và quản lý bên ngoài nhà trường:

+ Quản lý bên trong nhà trường: là quản lý mục tiêu giáo dục-đào tạo, nội dung giáo dục-đào tạo, phương pháp và hình thức tổ chức dạy học, đội ngũ giáo viên, cán bộ nhân viên, học sinh, tài chính và cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học, quản lý các dịch vụ phục vụ người học.... Các thành tố này có mối quan hệ qua lại, hỗ trợ lẫn nhau để thực hiện chức năng giáo dục-đào tạo của nhà trường.

+ Quản lý bên ngoài nhà trường: là quản lý các mối quan hệ với môi trường bên ngoài: gia đình-nhà trường, mối quan hệ với địa phương nơi trường đóng, mối quan hệ với các cơ quan, tổ chức trong và ngoài nước...

*** Nội dung quản lý trường học**

Căn cứ vào những mảng hoạt động, những lĩnh vực đối tượng quản lý chủ yếu tại trường học, có thể xem nội dung quản lý trường học bao gồm những yếu tố sau.

- Quản lý hành chính, sự nghiệp, tức là quản lý một cơ quan nhà nước hoặc tổ chức xã hội theo các luật, qui định và thủ tục hành chính, trong đó kể cả những đoàn thể xã hội trong nhà trường như Đoàn, Đội, Công đoàn.

- Quản lý tài chính và đầu tư, tức là quản lý các nguồn tài chính và kinh phí từ ngân sách và ngoài ngân sách mà trường huy động được, theo các chế độ kế toán, kiểm toán, thuế, kinh doanh, sản xuất và dịch vụ.

- Quản lý đào tạo, tức là quản lý chuyên môn, bao gồm quản lý chương trình đào tạo, các hoạt động dạy và học, các phương tiện và học liệu... Đây là nội dung quản lý có ý nghĩa trọng tâm.

- Quản lý nhân sự, tức là quản lý đội ngũ lao động của trường gồm giáo viên, cán bộ quản lý, nhân viên, học sinh. Tại trường công lập chúng ta thường gọi nhiệm vụ này là công tác cán bộ, nhưng thực chất quản lý nhân sự có phạm vi phong phú hơn công tác cán bộ.

- Quản lý hạ tầng vật chất-kỹ thuật gồm đất đai, công trình xây dựng, thiết bị năng lượng, nước, y tế, nhà xưởng, máy móc, các công trình ngầm...

1.2.2.3. Khái niệm và nội dung quản lý đào tạo

*** Khái niệm quản lý đào tạo**

Quản lý đào tạo là quá trình tác động có định hướng (có chủ đích), có tổ chức, có lựa chọn trong số các tác động có thể có, dựa trên các thông tin về tình trạng của đối tượng và môi trường nhằm giữ cho sự vận hành của đối tượng được ổn định và làm cho nó phát triển được mục tiêu đã định.

*** Nội dung quản lý đào tạo**

+ Quản lý chương trình đào tạo, bao gồm quản lý việc phát triển chương trình, quản lý thực hiện chương trình và những yếu tố thuộc chương trình như sách, học liệu, kỹ thuật dạy học...

+ Quản lý cơ sở vật chất-kỹ thuật của hoạt động đào tạo.

+ Quản lý hoạt động dạy của giáo viên và hoạt động học của học sinh.

+ Quản lý việc kiểm tra, đánh giá, xác nhận trình độ và cấp văn bằng, chứng chỉ.

+ Quản lý các hoạt động ngoài lớp, ngoài nhà trường.

+ Quản lý hoạt động của các tổ chức sư phạm trong nhà trường.

1.2.3. Quản lý đào tạo nghề

1.2.3.1. Khái niệm quản lý đào tạo nghề

Quản lý đào tạo nghề là hệ thống những tác động có mục đích, có kế hoạch, hợp quy luật của chủ thể quản lý tới khách thể quản lý trong hệ thống đào tạo nghề nhằm đạt được mục tiêu đề ra. Đó là quản lý đào tạo với mục tiêu cụ thể là đào tạo nghề.

1.2.3.2. Những đặc điểm của quản lý đào tạo nghề

- Quản lý con người: đào tạo nghề là quá trình giáo dục chuyên nghiệp, vì vậy đây cũng là loại hình quản lý con người.

- Quản lý cơ sở vật chất: đào tạo nghề dựa trên hạ tầng vật chất-kỹ thuật chuyên biệt, thậm chí rất chuyên biệt ở từng ngành, nghề hay chuyên môn. Vì vậy quản lý yếu tố này trong đào tạo nghề có đặc điểm rất khác với quản lý cơ sở vật chất-kỹ thuật ở trường phổ thông.

- Đa dạng loại hình nghề: đào tạo nghề thường bao quát nhiều loại hình nghề và chuyên môn chứ không đơn giản là các môn học, đặc biệt là những hình thức đào tạo thực hành thì rất phong phú.

- Đa dạng kiến thức và kỹ năng: nội dung đào tạo nghề rất phong phú về kiến thức và kỹ năng, không chỉ trong một trường, một ngành, một nghề, mà ngay trong cả một chuyên môn.

1.2.3.3. Nội dung quản lý đào tạo nghề

- Quản lý chương trình đào tạo nghề.

- Quản lý cơ sở vật chất phục vụ đào tạo nghề.

- Quản lý nhân sự và tổ chức, sử dụng, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ cán bộ, giáo viên dạy nghề.

- Quản lý hoạt động dạy của giáo viên và hoạt động học của học sinh trong trường nghề, bao gồm cả những hoạt động học ngoại khóa.

- Quản lý hoạt động kiểm tra, đánh giá chất lượng đào tạo nghề, cấp văn bằng, chứng chỉ.

- Quản lý các hoạt động giáo dục ngoài dạy học trong khuôn khổ các đoàn thể xã hội của trường.

1.2.3.4. Tổ chức, bộ máy, cơ cấu quản lý đào tạo nghề trong nhà trường

- Hội đồng trường.

- Hiệu trưởng, các phó hiệu trưởng.

- Các hội đồng tư vấn.
- Phòng đào tạo và các phòng chuyên môn, nghiệp vụ khác.
- Các khoa và bộ môn trực thuộc trường.
- Các đơn vị nghiên cứu, dịch vụ phục vụ dạy nghề.
- Các đơn vị sản xuất, doanh nghiệp (nếu có).
- Tổ chức Đảng Cộng sản Việt Nam, các đoàn thể và tổ chức xã hội.

1.2.3.5. Những nhân tố tác động đến quản lý đào tạo nghề trong trường dạy nghề

1. Cơ chế - chính sách và môi trường pháp lý

Xuất phát từ nhu cầu thực tế về nguồn nhân lực, cùng với sự trẻ hóa các cơ sở đào tạo nghề, dẫn đến việc các trường nghề dạy nghề gì, theo chương trình, giáo trình nào, chất lượng đến đâu thì chưa có sự kiểm soát đúng mức của nhà nước. *Cơ chế, chính sách và môi trường pháp lý nói chung có ảnh hưởng cực kì lớn đến quản lý đào tạo nghề, tạo những tiền đề chính trị-xã hội và pháp định công khai, công bằng, rộng lớn để thay đổi và điều chỉnh hệ thống đào tạo và hệ thống quản lý đào tạo.* Ngược lại nếu những tác nhân này không phù hợp, thiếu chính xác, lạc hậu với tình hình phát triển kinh tế-xã hội thì tiến trình đổi mới quản lý đào tạo nghề sẽ bị cản trở hoặc mắc nhiều sai lầm, dẫn đến những hậu quả không tốt. *Trong những tác nhân này thì Chuẩn và những qui định chuyên môn, hành chính có tính chất chuẩn có ảnh hưởng trực tiếp. Vấn đề đối với cơ sở đào tạo là vận dụng cơ chế, chính sách và các điều kiện pháp lý đó như thế nào trong hoàn cảnh cụ thể của mình.*

Trong vài năm trở lại đây, chúng ta đã chứng kiến sự gia tăng nhanh chóng các cơ sở dạy nghề trên cả nước, điều đó khẳng định sự quan tâm của Nhà nước đối với công tác đào tạo nghề và đã thu hút đông đảo số lượng người tham gia học nghề. Riêng năm 2008, có tới 1.764.769 người đăng ký học nghề, nhưng số lượng đó vẫn không thể đáp ứng kịp nhu cầu phát triển của xã hội, chính là nhu cầu tuyển dụng lao động tại các doanh nghiệp trong

và ngoài nước. Qua đó, thể hiện sự gia tăng nguồn lao động chưa qua đào tạo là rất lớn, nó cũng cuốn theo nguồn lao động đã qua đào tạo từ các trường Cao đẳng và Đại học tham gia trực tiếp vào sản xuất, đây có thể xem như là hiện tượng thừa thầy, thiếu thợ.

Tuy nhiên, những tháng cuối của năm 2008 đã diễn ra cuộc khủng hoảng kinh tế trên phạm vi toàn cầu, dẫn đến việc suy giảm về nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực và đòi hỏi nguồn nhân lực trong thời đại mới phải có trình độ tay nghề cao. Điều đó đã khiến không ít cơ sở dạy nghề phải tìm mọi cách để nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu thực tế của thị trường lao động. Đặc biệt, năm 2008 Tổng cục dạy nghề đã ban hành Hệ thống các tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng đối với các cơ sở dạy nghề nhằm xem xét, đánh giá và công nhận mức độ hoàn thành và chất lượng đào tạo của các cơ sở dạy nghề có đáp ứng được yêu cầu đề ra hay không, đây được xem là cơ sở pháp lý quan trọng để kiểm soát chất lượng dạy nghề trong thời gian tới.

2. Nhu cầu xã hội về đào tạo nghề và phát triển nhân lực

Đó là lẽ sống còn của các cơ sở đào tạo nghề, bởi vì sứ mạng chung của mọi cơ sở đào tạo chính là phát triển nguồn nhân lực thông qua hoạt động đặc trưng của mình là đào tạo nhân lực cho xã hội. *Nhu cầu xã hội có ảnh hưởng quyết định đến qui mô, hiệu quả và chất lượng đào tạo nghề, vì nó chính là động lực phát triển trong mọi khâu của quá trình đào tạo, từ người học, người dạy cho đến những nguồn lực đầu tư, chương trình, phương pháp và hình thức đào tạo. Và mức độ đáp ứng nhu cầu xã hội cũng là tiêu chí để đánh giá hiệu quả, chất lượng đào tạo nghề.*

Theo định hướng phát triển đất nước của Chính phủ Việt Nam, đến năm 2020 Việt Nam cơ bản trở thành nước có nền công nghiệp phát triển. Để phục vụ sự nghiệp CNH-HĐH đất nước và nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực trong và ngoài nước, đòi hỏi Việt Nam phải có những chính sách phát triển

mạng lưới cơ sở dạy nghề đáp ứng các yêu cầu đó. Việt Nam từ một nước nông nghiệp lạc hậu đang dần chuyển sang một đất nước có nền công nghiệp hiện đại, điều đó đã xuất hiện một sự chuyển dịch về cơ cấu và đòi hỏi chất lượng nguồn nhân lực như một tất yếu. Xuất phát từ những quan điểm trên, nhu cầu đào tạo trong cả nước trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết. Vì vậy, các cơ sở dạy nghề trở thành áp lực về quy mô ngành nghề cũng như nhu cầu đào tạo của xã hội.

Tuy nhiên, năm 2009 được xem là năm đối mặt với sự suy giảm kinh tế nghiêm trọng diễn ra trong phạm vi toàn cầu, dẫn đến tình trạng thất nghiệp ở hầu hết các quốc gia. Việt Nam là nước có nền kinh tế đang phát triển nên cũng không tránh khỏi tình trạng trên. Điều đó làm cho các cơ sở dạy nghề lúng túng trong việc xác định ngành nghề đào tạo cũng như nhu cầu đào tạo để vừa phù hợp với phát triển kinh tế xã hội ở địa phương lại vừa đáp ứng nhu cầu đào tạo trong thời gian hiện tại và lâu dài.

3. Cơ sở vật chất và nguồn lực tài chính

- Cơ sở vật chất

Cơ sở vật chất là yếu tố quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng đào tạo và hiệu quả quản lý đào tạo. Nó được xem là điều kiện đảm bảo cho các hoạt động quản lý dạy học, nghiên cứu khoa học, các dịch vụ cho người học và các hoạt động thể thao giải trí cho cán bộ, giáo viên, học sinh trong nhà trường. Hạ tầng cơ sở của đào tạo bao gồm giảng đường, lớp học, phòng thí nghiệm, xưởng thực hành-thực tập, các trang thiết bị ... phục vụ hoạt động dạy học, nghiên cứu khoa học và các hoạt động vui chơi giải trí trong khuôn viên nhà trường. Những tác nhân này trực tiếp tác động hàng ngày đến hoạt động đào tạo và tác động gián tiếp đến quản lý đào tạo. *Nhưng yếu tố quan trọng tác động trực tiếp đến quản lý đào tạo chính là hạ tầng thông tin và hệ thống công nghệ thông tin trong nhà trường, đặc biệt là thông tin quản lý trường*

học (về nhân sự, tài chính, bộ máy, học liệu, học tập, giảng dạy...) và thông tin về thị trường (nhất là thị trường lao động).

Trong những năm qua, được sự quan tâm của Đảng, Nhà nước về công tác dạy nghề nên cơ sở vật chất- kỹ thuật của các cơ sở dạy nghề được tăng cường, đổi mới một phần. Tuy nhiên, do lĩnh vực dạy nghề có đặc thù luôn đổi mới về thiết bị, công nghệ, ngành nghề đào tạo... Vì vậy, cơ sở vật chất kỹ thuật trong các cơ sở dạy nghề luôn là sự đòi hỏi cần thiết cho công tác đào tạo ở những giai đoạn khác nhau để phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế xã hội và sự phát triển nhanh chóng của khoa học công nghệ.

- Nguồn lực tài chính

Tài chính là nguồn lực đầu tiên tác động đến qui mô, hiệu quả quản lý đào tạo. Nó lớn hay nhỏ đều ảnh hưởng đến tổ chức đào tạo nhiều hay ít, đến trình độ chuyên môn của nhân sự quản lý, đến chế độ thù lao cho lao động quản lý, đến các phương tiện và công nghệ quản lý đào tạo. Nhưng quan trọng hơn nữa là sử dụng nguồn đầu tư tài chính như thế nào, hiệu quả hay lãng phí, và lựa chọn ưu tiên để đầu tư có đúng hay không.

Bất cứ một tổ chức nào muốn hoạt động một cách hiệu quả thì nguồn lực tài chính luôn là yếu tố đóng vai trò quan trọng. Nguồn kinh phí hàng năm từ ngân sách và các nguồn thu khác là điều kiện đảm bảo các hoạt động của nhà trường. Đối với các cơ sở đào tạo nghề thì nguồn lực tài chính trở nên hết sức cần thiết. Nguồn lực tài chính mạnh hay yếu là thể hiện tiềm lực của nhà trường. Tỷ lệ thực chi tính theo đầu học sinh hàng năm phản ánh sự phân bổ tài chính cho các hoạt động đào tạo là tiêu chí để đảm bảo chất lượng đào tạo.

4. Trình độ đội ngũ nhân sự giảng dạy và nhân sự quản lý

- Trình độ đội ngũ giáo viên

Đội ngũ cán bộ, giáo viên là nguồn nhân lực sư phạm đóng vai trò quyết định đến chất lượng đào tạo của nhà trường. Nhưng không chỉ như vậy.

Họ lại là nhân tố hoặc tạo thuận lợi hoặc gây khó khăn rất lớn cho quản lí đào tạo. Đội ngũ giáo viên nhiệt tình, nghiệp vụ, chuyên môn tốt là nền tảng thuận lợi để đổi mới quản lí đào tạo, chẳng hạn đổi mới chương trình, học liệu, đặc biệt là phương pháp dạy học, giúp nhà trường chỉ đạo, giám sát, đánh giá trong đào tạo diễn ra đúng đắn hơn và hiệu quả hơn. Họ còn có ảnh hưởng đến quản lí đào tạo thông qua đóng góp ý tưởng và tham gia công tác quản lí. Ngược lại, đội ngũ giáo viên yếu sẽ làm cho quản lí đào tạo trì trệ, gặp rất nhiều khó khăn khi triển khai những biện pháp đổi mới trong đào tạo.

Các cơ sở dạy nghề hiện nay, đội ngũ giáo viên chủ yếu mới tốt nghiệp các trường chuyên nghiệp, các trường kỹ thuật nên có những ưu điểm nổi bật như trình độ chuyên môn, tính nhiệt tình, có tư duy sáng tạo...Tuy nhiên, năng lực sư phạm còn thiếu, trình độ tay nghề yếu nên đã ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng của quá trình đào tạo.

Số lượng giáo viên có trình độ cao, tỷ lệ giáo viên có đầy đủ năng lực, phẩm chất, các loại văn bằng, chứng chỉ theo tiêu chuẩn của giáo viên dạy nghề ở các cấp trình độ khác nhau trên tổng số cán bộ giáo viên tham gia giảng dạy và số giáo viên được phân công giảng dạy đúng chuyên môn sẽ phản ánh quy mô và chất lượng đào tạo của nhà trường.

- Thu nhập của giáo viên

Ngày nay, mức thu nhập của giáo viên nói chung và giáo viên dạy nghề nói riêng vẫn được xem là thấp so với yêu cầu chất lượng công việc. *Thu nhập có ảnh hưởng trực tiếp đến động cơ và năng suất làm việc của họ, thu nhập đảm bảo sẽ giúp giáo viên toàn tâm, toàn ý cho sự nghiệp giáo dục và đào tạo của mình. Và đó là điều kiện thuận lợi cho việc xúc tiến những ý tưởng và biện pháp quản lí đào tạo hiệu quả hơn.*

Nhu cầu đảm bảo chất lượng cuộc sống của con người ngày một cao hơn, đòi hỏi thu nhập cá nhân phải được tăng lên. Tuy nhiên, những năm vừa

qua, với sự lạm phát của nền kinh tế đã dẫn đến thu nhập của giáo viên có phần ảnh hưởng đến chất lượng cuộc sống gia đình. Để đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao, đáp ứng các yêu cầu của thị trường lao động, đòi hỏi người giáo viên phải tự đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học, không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề, tiếp thu công nghệ mới, thiết bị mới nhằm thực hiện tốt nhất quá trình truyền thụ tri thức, kỹ năng cho người học. Vì vậy, Nhà nước cần có những chính sách đặc biệt về nguồn thu nhập cho người làm công tác giáo dục.

- **Đội ngũ nhân sự quản lý**

Đương nhiên đây là nhân tố tác động trực tiếp đến phong cách, hiệu lực, hiệu quả quản lý đào tạo ở trường học. Cơ cấu đủ, hợp lý, chất lượng tốt thì nhân sự quản lý mới có thể thực hiện tốt nhiệm vụ quản lý đào tạo được giao. Nhìn chung, đội ngũ quản lý đào tạo ngày nay cần phải có phong cách chuyên nghiệp hơn nữa, thí dụ chuyên lập kế hoạch, chuyên điều tra và phân tích thị trường, chuyên nghiên cứu đối tác và tiếp thị, chuyên quản lý chương trình, chuyên tổ chức và chỉ đạo kiểm định, đánh giá chất lượng, thậm chí chuyên về các thủ tục hành chính v.v... Tính chuyên nghiệp thể hiện vừa ở tác phong lẫn năng lực, đặc biệt những kỹ năng quản lý và kỹ năng công nghệ. Ngược lại nếu đội ngũ này yếu kém và thiếu chuyên nghiệp thì gây ra tình trạng chồng chéo, lãng phí, trì trệ, sai lệch, thiếu trách nhiệm... trong quản lý.

1.3. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO VÀ TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG NGHỀ

1.3.1. Kiểm định chất lượng đào tạo trong trường nghề

1.3.1.1. Khái niệm kiểm định chất lượng và kiểm định chất lượng đào tạo

Kiểm định chất lượng là sự xem xét, đánh giá độc lập và có hệ thống nhằm xác định xem các hoạt động và kết quả liên quan đến chất lượng có đáp ứng được các quy định đã đề ra và các quy định này có được thực hiện một cách có hiệu quả và thích hợp để đạt được mục tiêu hay không.

Kiểm định chất lượng đào tạo là sự xem xét, đánh giá độc lập và có hệ thống quá trình và sản phẩm đào tạo nhằm xác định xem các hoạt động và kết quả của quá trình đào tạo có đáp ứng được các quy định về chất lượng sản phẩm đào tạo đã đề ra trong chương trình đào tạo hay không. Kiểm định chất lượng đào tạo là một phần của kiểm định trường học.

1.3.1.2. Nguyên tắc kiểm định chất lượng đào tạo nghề

Để kiểm định chất lượng đào tạo nghề có hiệu quả mong muốn và đạt được mục tiêu đề ra thì hoạt động này phải đảm bảo các nguyên tắc:

- Độc lập, tức là các bên chịu trách nhiệm tiến hành kiểm định phải độc lập làm việc, không chịu sự phụ thuộc và tác động chi phối của chủ thể đào tạo cũng như quản lý đào tạo, và độc lập với nhau.

- Khách quan, tức là tuân thủ chuẩn, tiêu chí và qui trình kỹ thuật kiểm định xét trên hoàn cảnh cụ thể của hoạt động đào tạo, chứ không tùy tiện theo ý kiến hay chỉ đạo của cá nhân nào.

- Đúng pháp luật, tức là không vi phạm những qui định về con người, về đo lường, về nguồn lực, về thông tin, về các hành vi ứng xử...

- Trung thực, tức là tôn trọng sự thực và thực tế, không làm sai, nói sai hay thêm bớt gì trong quá trình cũng như kết luận kiểm định.

- Công khai và minh bạch, tức là quá trình và kết quả kiểm định phải được công chúng biết đầy đủ và được thông báo rộng rãi.

1.3.1.3. Hệ thống và qui trình kiểm định chất lượng đào tạo nghề

*** Hệ thống kiểm định chất lượng đào tạo nghề**

Hệ thống kiểm định chất lượng đào tạo nghề thường tập trung xem xét những thành tố cơ bản sau của chất lượng đào tạo nghề:

- Chất lượng đầu vào của quá trình đào tạo.

- Chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý của Khoa.

- Chất lượng Chương trình, giáo trình của từng nghề.
- Chất lượng của hạ tầng vật chất, thiết bị, phương tiện dạy học.
- Chất lượng của nguồn lực tài chính.
- Chất lượng đầu ra của quá trình đào tạo.

*** Quy trình kiểm định chất lượng dạy nghề**

Quy trình kiểm định chất lượng tuân thủ các bước cơ bản sau:

- Thành lập Hội đồng kiểm định chất lượng của nhà trường.
- Xác định mục đích, phạm vi kiểm định.
- Xây dựng kế hoạch kiểm định.
- Soạn thảo phiếu đánh giá chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề.
- Đánh giá mức độ đạt được của từng học sinh bằng phiếu đánh giá theo từng môn học, mô đun và kết quả kỳ thi tốt nghiệp.
- Tổng hợp kết quả kiểm định.
- Công bố công khai kết quả kiểm định trong nhà trường.

1.3.2. Tiêu chuẩn kỹ năng nghề trong đào tạo nghề

1.3.2.1. Khái niệm tiêu chuẩn kỹ năng nghề

Tiêu chuẩn kỹ năng nghề là mức độ yêu cầu về kỹ năng thực hiện các công việc của một nghề được dùng làm chuẩn để đánh giá chất lượng đào tạo nghề và các điều kiện đảm bảo chất lượng.

1.3.2.2. Hệ thống tiêu chuẩn kỹ năng nghề

Hệ thống tiêu chuẩn kỹ năng nghề là những tiêu chí, tiêu chuẩn để đánh giá mức độ đạt được về kiến thức, kỹ năng của người học sau khi hoàn thành chương trình đào tạo của một nghề. Đối với mỗi nghề đào tạo sẽ có hệ thống các tiêu chí, tiêu chuẩn kỹ năng nghề khác nhau. Trong phạm vi nghiên cứu của đề tài, tác giả chỉ nghiên cứu hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn kỹ năng của hai nghề Sửa chữa ô tô và Điện dân dụng.

1.4. QUAN NIỆM VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO DỰA VÀO KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG THEO TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG NGHỀ

1.4.1. Nguyên tắc và chức năng quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề

1.4.1.1. Nguyên tắc quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng

1- Nghề được kiểm định chất lượng phải đạt chuẩn ở các khâu của quá trình đào tạo, gồm:

- Đầu vào của quá trình đào tạo phải đạt trình độ theo yêu cầu của nghề.
- Đội ngũ giáo viên phải đạt chuẩn về trình độ, kỹ năng theo yêu cầu của nghề được kiểm định.
- Chương trình, giáo trình thể hiện rõ những tiêu chí, tiêu chuẩn về kiến thức, kỹ năng của nghề.

- Điều kiện cơ sở vật chất đáp ứng yêu cầu đào tạo

2- Tự chủ trong việc sử dụng nguồn lực tài chính

3- Bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề được thể hiện rõ ràng

4- Kiểm định chất lượng phải được thực hiện theo quy trình

1.4.1.2. Chức năng quản lý

- Chức năng lập kế hoạch

Là quá trình thiết lập các mục tiêu và biện pháp quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng. Căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ được giao và thực trạng công tác quản lý đào tạo của nhà trường, cần xác định rõ những mục tiêu của từng thời kỳ, quy định, biện pháp, cách thức, các điều kiện đảm bảo chính cho công tác đào tạo, nhằm đưa tổ chức đạt đến những mục tiêu kiểm định chất lượng đạt hiệu quả cao.

- Chức năng tổ chức

Tổ chức là quá trình sắp xếp, phân bổ công việc, xác định các bộ phận cần có, xây dựng chức năng, quyền hạn của từng bộ phận và mối quan hệ giữa các bộ phận với nhau để thực hiện được mục tiêu đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề.

- Chức năng chỉ đạo

Là quá trình đưa ra và thực hiện những chỉ thị, hướng dẫn, thủ tục, kĩ thuật, yêu cầu... cho các đơn vị, cá nhân trong nhà trường thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ của mình để đạt mục tiêu kế hoạch đề ra của tổ chức.

- Chức năng kiểm tra, đánh giá

Kiểm tra, đánh giá là những hoạt động kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kĩ năng nghề theo từng giai đoạn nhằm đánh giá, điều chỉnh các kết quả hoạt động của quá trình đào tạo để đạt được mục tiêu của đơn vị theo kế hoạch đã đề ra.

1.4.2. Nội dung quản lí đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kĩ năng nghề

1.4.2.1. Quản lí tuyển sinh

Tuyển sinh là khâu đầu tiên của quá trình đào tạo, chất lượng đầu vào tốt sẽ đảm bảo cho quá trình đào tạo đạt chất lượng và hiệu quả cao hơn. Đối với các cơ sở dạy nghề, công tác tuyển chọn đầu vào vừa chịu áp lực về chỉ tiêu, vừa phải chịu áp lực về chất lượng. Vì vậy, công tác tuyển sinh luôn là vấn đề khó, đặc biệt là trong giai đoạn khủng hoảng kinh tế, nạn thất nghiệp gia tăng trên phạm vi toàn cầu nên đã ảnh hưởng không nhỏ đến công tác tuyển sinh của các cơ sở dạy nghề.

Hiện nay, công tác tuyển chọn đầu vào ở các cơ sở dạy nghề chủ yếu là hình thức xét tuyển, đối tượng là học sinh tốt nghiệp THCS hoặc THPT, những đối tượng này thường không đỗ các trường Đại học, Cao đẳng, Trung học chuyên nghiệp hoặc không thể tiếp tục học THPT nên chất lượng đầu vào của các cơ sở dạy nghề nói chung là yếu, điều này đã ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng đào tạo của nhà trường.

Tuy nhiên, để việc quản lí tuyển sinh dựa vào kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kĩ năng nghề đạt hiệu quả cao, đòi hỏi các cơ sở dạy nghề

phải có hình thức đánh giá học sinh sau khi nhập trường, điều này sẽ giúp các đơn vị Khoa trong cơ sở đào tạo xác định được trình độ đầu vào, phân loại được học sinh để có hình thức đào tạo phù hợp và có thể đăng ký chỉ tiêu với nhà trường về mức độ, tỷ lệ học sinh đạt tiêu chuẩn kỹ năng nghề sau khi hoàn thành chương trình đào tạo.

1.4.2.2. Tổ chức điều chỉnh nội dung đào tạo

Nội dung đào tạo là tập hợp hệ thống các kiến thức về văn hóa – xã hội; khoa học – công nghệ, các chuẩn mực thái độ nhân cách, các kỹ năng lao động chung và chuyên biệt cần thiết để hình thành những phẩm chất và năng lực nghề nghiệp phù hợp với một loại hình lao động nghề nghiệp cụ thể. Nội dung đào tạo cơ bản được phản ánh trong các chương trình khung, bao gồm: Khối các môn học văn hóa; Khối các môn học chung; Khối các môn cơ sở; Khối các môn học chuyên môn - nghề nghiệp; Phần thực tập; Phần thực hành sản xuất.

Thế giới nghề nghiệp rất phong phú và đa dạng với nhiều loại hình nghề nghiệp có tính chất, trình độ công nghệ và nội dung lao động khác nhau, do đó nội dung đào tạo của các ngành nghề cũng rất khác nhau về hệ thống kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo và các định hướng giá trị, thái độ nghề nghiệp. Năm 2007, Tổng cục dạy nghề đã có chương trình tập huấn cho các cơ sở dạy nghề trong toàn quốc về việc xây dựng chương trình khung trên cơ sở phân tích nghề. Việc này đã được các cơ sở dạy nghề tổ chức xây dựng, điều chỉnh các môn học, mô đun phù hợp với yêu cầu thực tế và đáp ứng cho việc kiểm định.

Tổ chức điều chỉnh nội dung đào tạo đáp ứng yêu cầu kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề là rất cần thiết. Các khoa chuyên môn trong cơ sở dạy nghề cần căn cứ vào các nguồn lực của Khoa, căn cứ trình độ học sinh đầu vào, căn cứ các tiêu chuẩn kỹ năng của từng nghề, căn cứ mục tiêu đào tạo của nghề để có biện pháp điều chỉnh nội dung đào tạo cho phù hợp nhằm đạt hiệu quả cao nhất trong quá trình đào tạo.

1.4.2.3. Quản lý thực hiện kế hoạch và chương trình đào tạo

Chương trình đào tạo là văn bản quy định các khối kiến thức, năng lực, phẩm chất thông qua các môn học, mô đun cần trang bị cho người học để sau đào tạo đạt được mục tiêu đào tạo xác định. Kế hoạch đào tạo là văn bản thiết kế việc tổ chức đào tạo, phân bố các học phần theo thời gian khóa học.

Quản lý thực hiện kế hoạch và chương trình đào tạo thuộc chức năng, nhiệm vụ của phòng đào tạo trong các cơ sở dạy nghề. Hàng năm, phòng đào tạo có nhiệm vụ xây dựng và quản lý thực hiện kế hoạch đào tạo của nhà trường, việc quản lý thực hiện kế hoạch phải tuân thủ các nguyên tắc của quá trình đào tạo. Quản lý chương trình đào tạo là quản lý việc phát triển chương trình và quản lý việc thực hiện chương trình.

*** Quản lý việc phát triển chương trình đào tạo**

- + Tất cả mục tiêu và nội dung đào tạo (môn học, mô đun...) đều phải được xây dựng thành các chương trình chi tiết
- + Thực hiện đúng qui trình xây dựng chương trình (theo cách tiếp cận đã lựa chọn, thường trong dạy nghề áp dụng kỹ thuật DACUM)
- + Các chương trình phải thể hiện đầy đủ nội dung theo mẫu cấu trúc
- + Các chương trình phải được thẩm định và pháp lý hóa

*** Quản lý việc thực hiện chương trình** (thông qua việc giám sát, kiểm tra giảng dạy của giáo viên)

- + Phải thực hiện giảng dạy theo đúng chương trình về nội dung, phương pháp và thời lượng.
- + Chương trình đào tạo là văn bản chuyên môn và hành chính, công cụ quản lý đào tạo của nhà trường. Mọi sự thay đổi đối với chương trình (thay đổi, bổ sung nội dung, điều chỉnh thời lượng...) phải trình Hiệu trưởng phê duyệt.

Quản lý chương trình đào tạo còn là việc quản lý các khối kiến thức, năng lực, phẩm chất thông qua các môn học, mô đun cần trang bị cho người học có đáp ứng được mục tiêu đào tạo hay không, bao gồm:

- Tỷ lệ các môn học, mô đun đạt chuẩn.
- Định hướng mục tiêu đào tạo của các môn học, mô đun.
- Cấu trúc và nội dung của các môn học, mô đun.
- Khung thời gian, tỷ lệ giữa lý thuyết và thực hành của các môn học, mô đun.

- Cập nhật kiến thức và kỹ năng khoa học - công nghệ hiện đại.

Việc quản lý thực hiện kế hoạch và chương trình đào tạo trong các cơ sở dạy nghề phải có sự phối hợp chặt chẽ giữa phòng Đào tạo với các Khoa chuyên môn nhằm thực hiện tốt quá trình đào tạo. Để đáp ứng yêu cầu kiểm định chất lượng, các Khoa là đơn vị đóng vai trò trực tiếp trong việc thực hiện kế hoạch và chương trình đào tạo, phòng Đào tạo có nhiệm vụ theo dõi, giám sát quá trình thực hiện của các Khoa chuyên môn trong suốt quá trình đào tạo.

1.4.2.4. Quản lý giảng dạy và bồi dưỡng chuyên môn của giáo viên

*** Quản lý giảng dạy của giáo viên**

- Quản lý hồ sơ chuyên môn và quá trình lên lớp của giáo viên.
- Theo dõi, đôn đốc thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, thực hiện chế độ báo cáo về giảng dạy hàng tháng, học kỳ, năm học.
- Hồ sơ chuyên môn của giáo viên thể hiện trình độ chuyên môn, nghiệp vụ mà giáo viên đó đã được đào tạo, các loại văn bằng chứng chỉ, thời gian công tác, các môn học, mô đun được phân công giảng dạy, kế hoạch giáo viên, chương trình môn học, lịch giảng dạy môn học, giáo án, đề cương, sổ tay giáo viên ... và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của giáo viên qua các thời kỳ công tác.
- Kiểm tra việc thực hiện quy chế giảng dạy (soạn và thông qua giáo án, theo dõi người học, ghi sổ đầu bài, giờ giấc lên lớp...).
- Dự giờ: Thông qua các hoạt động quản lý cần đánh giá được kết quả thực hiện nhiệm vụ giảng dạy của GV (khối lượng, chất lượng), đánh giá mức độ thực hiện nội dung chương trình.

- Quá trình lên lớp của giáo viên được thể hiện qua nề nếp, giáo án, năng lực chuyên môn, khả năng sử dụng phối hợp các phương pháp dạy học, sử dụng đồ dùng, phương tiện, thiết bị dạy học một cách hiệu quả...và khả năng tiếp thu của học sinh.

Quản lý giảng dạy của giáo viên được thực hiện theo các tiêu chí sau:

- Giáo viên thực hiện đầy đủ các nhiệm vụ giảng dạy theo thời khóa biểu của trường và đảm bảo yêu cầu chất lượng.

- Giáo viên thường xuyên áp dụng những thành tựu khoa học – công nghệ vào cải tiến phương pháp giảng dạy và giáo dục học sinh.

- Giáo viên tham gia các hoạt động phổ biến thông tin và chuyển giao công nghệ, áp dụng thành tựu khoa học – công nghệ vào thực tế.

- Đảm bảo mọi giáo viên chuyên nghiệp có số giờ giảng dạy không vượt quá 1/2 số giờ tiêu chuẩn; giáo viên kiêm chức có số giờ giảng dạy không vượt quá 1/3 số giờ tiêu chuẩn.

- Toàn bộ đội ngũ giáo viên đảm bảo đạt chuẩn trở lên về trình độ được đào tạo và nghiệp vụ sư phạm theo quy định; giáo viên dạy thực hành đạt chuẩn về kỹ năng thực hành nghề theo quy định.

- Đội ngũ giáo viên đảm bảo đạt chuẩn về năng lực chuyên môn và phẩm chất nghề nghiệp theo quy định.

*** Quản lý bồi dưỡng chuyên môn của giáo viên**

Hoạt động bồi dưỡng chuyên môn phải hướng vào các tiêu chí kiểm định theo Tiêu chuẩn kỹ năng nghề chứ không chung chung. Xét đến cùng giáo viên phải đạt được năng lực đủ để đào tạo được sản phẩm như tiêu chuẩn kiểm định đã đề ra. Hàng năm, nhà trường phải xây dựng và triển khai kế hoạch bồi dưỡng giáo viên nhằm nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và tiếp cận kiến thức mới của khoa học - công nghệ. Để thuận lợi cho việc bồi dưỡng giáo viên, nhà trường cần thực hiện các tiêu chí sau:

- Có quy hoạch giáo viên; có kế hoạch, chính sách, quy trình, biện pháp phù hợp để tuyển dụng giáo viên đáp ứng yêu cầu về chất lượng theo quy định của Nhà nước và nhu cầu về số lượng theo quy mô của trường.

- Có kế hoạch, quy trình, phương pháp đánh giá, phân loại giáo viên đáp ứng yêu cầu thực tế của trường.

- Có chính sách khuyến khích, có kế hoạch, biện pháp thực hiện có kết quả kế hoạch ngắn hạn, dài hạn bồi dưỡng cập nhật và nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên của trường.

- Tỷ lệ % về thạc sĩ, đại học

Việc quản lý bồi dưỡng chuyên môn của giáo viên phục vụ kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề cũng do các Khoa chuyên môn chủ động đề xuất. Các Khoa căn cứ vào số lượng giáo viên, năng lực của mỗi giáo viên và căn cứ yêu cầu chuyên môn của nghề đào tạo, đề xuất với nhà trường có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giáo viên theo yêu cầu thực tế của Khoa.

1.4.2.5. Quản lý học tập và rèn luyện tay nghề

Quản lý học tập và rèn luyện tay nghề của học sinh là quản lý thời gian học tập trên lớp, thời gian học tập ngoài giờ lên lớp, thời gian thực hành, thực tập tại xưởng, công trường và các đơn vị sản xuất.

Các Khoa chuyên môn đóng vai trò chủ đạo trong việc quản lý học tập và rèn luyện tay nghề của học sinh, có trách nhiệm đảm bảo chất lượng về kết quả học tập và rèn luyện tay nghề của học sinh thông qua các môn học, mô đun nghề và đảm bảo tỷ lệ tốt nghiệp theo yêu cầu kiểm định chất lượng của nhà trường.

Phòng đào tạo có nhiệm vụ đảm bảo các điều kiện phục vụ học tập và rèn luyện tay nghề theo yêu cầu của các Khoa. Giám sát, theo dõi quá trình thực hiện của các Khoa trong quá trình đào tạo.

- Xây dựng và phổ biến, quán triệt nội qui, qui chế học tập, rèn luyện ý thức và thói quen chấp hành cho học sinh.

- Kiểm tra, giám sát việc thực hiện nội qui, qui chế
- Đánh giá kết quả học tập, rèn luyện hàng tháng, học kỳ, năm học
- Lập sổ theo dõi, tổng hợp kết quả học tập, rèn luyện đối với từng học sinh, từng lớp, từng khóa đào tạo.

1.4.2.6. Quản lý tài chính, phương tiện, học liệu và điều kiện dạy học

Đối với các cơ sở đào tạo nghề, nguồn thu tài chính chủ yếu do ngân sách nhà nước cấp, các hoạt động dịch vụ, liên kết đào tạo, học phí của học sinh... để chi thường xuyên cho các hoạt động đào tạo như tiền lương, tiền công của cán bộ, giáo viên, chi mua sắm trang thiết bị, cơ sở vật chất, nguyên - nhiên - vật liệu thực hành.... Tài chính có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo, nó chi phối tất cả các khâu của quá trình đào tạo. Việc giao quyền chủ động sử dụng tài chính sẽ giúp các đơn vị Khoa nâng cao được chất lượng đào tạo và đảm bảo cho hoạt động kiểm định tốt hơn.

Phương tiện, học liệu và các điều kiện dạy học trong cơ sở dạy nghề được xem là yếu tố có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo, chúng có liên quan đến suốt quá trình dạy học nên quản lý chúng được giao về các đơn vị Khoa. Các Khoa có nhiệm vụ khai thác, sử dụng một cách triệt để và tốt nhất trong quá trình đào tạo nhằm đáp ứng yêu cầu kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề.

1.4.2.7. Quản lý hoạt động đánh giá kết quả học tập và cấp bằng

Hoạt động đánh giá kết quả học tập dựa vào kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề do phòng Đào tạo đảm nhiệm và diễn ra trong suốt quá trình đào tạo. Kiểm tra, đánh giá kết quả học tập thực hiện trên các phương diện: kiến thức, kỹ năng, thái độ. Các hình thức Kiểm tra, đánh giá kết quả học tập gồm:

- Kiểm tra, đánh giá thường xuyên
- Kiểm tra, đánh giá định kỳ theo chương trình môn học

- Kiểm tra, đánh giá cuối mỗi môn học, mô đun hoặc cuối học kỳ
- Kiểm tra, đánh giá cuối khóa (thi tốt nghiệp)

* **Nội dung quản lý KT, đánh giá và cấp văn bằng** bao gồm những việc chủ yếu sau:

- Quản lý nội dung của việc KT, đánh giá.
- Quản lý hình thức tổ chức thực hiện việc KT, đánh giá.
- Quản lý phương tiện và công cụ đánh giá.
- Quản lý việc đảm bảo tính khách quan trong đánh giá.
- Phê duyệt kết quả đánh và xét cấp bằng.

1.5. KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

1.5.1. Chương 1 xác định một số khái niệm có liên quan, tập trung vào vấn đề vận dụng hệ thống kiểm định chất lượng dựa vào Tiêu chuẩn kỹ năng nghề trong quản lý đào tạo tại cơ sở dạy nghề. Nhờ hệ thống kiểm định chất lượng mà quản lý đào tạo mới có thể khắc phục được tính hình thức và hành chính quan liêu và chuyển sang quản lý hướng vào chất lượng.

1.5.2. Chúng tôi cũng xác định cấu trúc của hệ thống, quy trình kiểm định, những nguyên tắc và chức năng của quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề. Điều đó có nghĩa đưa được các tiêu chí chất lượng và kỹ thuật kiểm định chất lượng vào các chức năng, nội dung, hoạt động và giai đoạn của quá trình quản lý đào tạo.

1.5.3. Khi đánh giá những nhân tố tác động đến quản lý đào tạo nghề, ngoài vai trò đương nhiên của những nguồn lực phát triển như tài chính, nhân sự, công nghệ v.v... chúng tôi đặc biệt nhấn mạnh tác động của cơ chế, chính sách, môi trường pháp lý cũng như tác động của thị trường, của nhu cầu xã hội. Chính nhu cầu xã hội và thị trường đòi hỏi phải quản lý đào tạo nghề dựa vào kiểm định chất lượng.

Chương 2

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐÀO TẠO VÀ KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG Ở TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ TỈNH ĐIỆN BIÊN

2.1. KHÁI QUÁT VỀ TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ TỈNH ĐIỆN BIÊN

2.1.1. Lịch sử phát triển, chức năng, nhiệm vụ của trường Trung cấp nghề tỉnh Điện Biên

2.1.1.1. Lịch sử và định hướng phát triển

*** Lịch sử phát triển nhà trường**

- Thành lập Trung tâm đào tạo nghề xã hội tỉnh Lai Châu theo quyết định số 39/QĐ-UBND ngày 12/08/1999 của UBND tỉnh Lai Châu;

- Thành lập Trường dạy nghề tỉnh Lai Châu trên cơ sở nâng cấp Trung tâm đào tạo nghề xã hội tỉnh Lai Châu theo quyết định số 74/QĐ-UBND ngày 11/12/2001 của UBND tỉnh Lai Châu;

- Thành lập trường Trung cấp nghề tỉnh Điện Biên theo Quyết định số 580/2008/QĐ-UBND ngày 14 tháng 05 năm 2008 của UBND tỉnh Điện Biên về việc chuyển Trường dạy nghề tỉnh Điện Biên thành trường Trung cấp nghề tỉnh Điện Biên,

*** Định hướng phát triển nhà trường**

- Hoàn thiện các điều kiện về Cơ sở vật chất; Hệ thống ngành nghề đào tạo, Chương trình, Giáo trình; Bộ máy tổ chức, đội ngũ cán bộ giáo viên để đảm bảo quy mô tuyển sinh là 3.000 học sinh sơ cấp nghề, 400 học sinh trung cấp nghề và 300 học sinh cao đẳng nghề vào năm 2010.

- Hoàn thiện hệ thống quản lý, hệ thống kiểm định chất lượng nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

- Hoàn thiện và vận hành các yếu tố hỗ trợ công tác đào tạo và quản lý đào tạo đạt hiệu quả cao, bao gồm những nhiệm vụ sau:

+ Thành lập Trung tâm Kỹ thuật tổng hợp: sản xuất, dịch vụ, kinh doanh các lĩnh vực kỹ thuật nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo.

+ Phối kết hợp chặt chẽ giữa nhà trường với các cơ sở sản xuất để tăng cường năng lực đào tạo và có cơ hội đào tạo theo địa chỉ.

+ Phối hợp chặt chẽ với các cơ sở giới thiệu việc làm giúp học sinh sau tốt nghiệp có địa chỉ làm việc.

+ Đẩy mạnh khả năng nghiên cứu ứng dụng KHCN phục vụ công tác đào tạo và đóng góp vào việc thực hiện các chương trình kinh tế - xã hội tỉnh Điện Biên.

- Xây dựng và hoàn thiện Quy chế tự chủ của nhà trường theo Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 để thực hiện các nhiệm vụ được giao; phát huy mọi khả năng để cung cấp nguồn lực lao động kỹ thuật có chất lượng cao cho xã hội; tăng nguồn thu, từng bước giải quyết thu nhập cho CBGV và NV nhà trường.

*** Quy mô và Ngành nghề đào tạo**

- Đào tạo sơ cấp nghề

Bảng 2.1. Qui mô và nghề đào tạo hệ sơ cấp

TT	TÊN NGHỀ ĐÀO TẠO	CHỈ TIÊU ĐÀO TẠO CÁC NĂM			
		2007	2008	2009	2010
1	Lái xe cơ giới đường bộ	450	450	600	650
2	Tin học văn phòng	800	900	1000	1.000
3	Kỹ thuật trồng trọt	180	200	200	300
4	Kỹ thuật chăn nuôi	190	200	200	300
5	Điện dân dụng	150	200	200	200
6	Sửa chữa xe máy	150	200	200	200
7	Cắt may dân dụng	180	200	200	200
8	Chế biến nông sản	30	50	50	50
9	Một số loại hình nghề khác	100	100	100	100
Cộng		2.230	2.500	2.750	3.000

- Đào tạo trung cấp nghề

Bảng 2.2. Qui mô và nghề đào tạo hệ trung cấp

TT	NGHỀ ĐÀO TẠO	ĐỐI TƯỢNG T.SINH	THỜI GIAN ĐT	QUY MÔ TUYỂN SINH			
				2007	2008	2009	2010
1	Điện dân dụng	THPT	24	30	30	30	30
		THCS	36	30	30	30	30
2	Điện công nghiệp	THPT	24	30	30	30	30
3	Hệ thống điện	THPT	24	30	30	30	30
		THCS	36	30	30	40	30
4	Sửa chữa ô tô	THPT	24	30	30	30	30
		THCS	36	30	30	30	30
5	Kế toán doanh nghiệp	THPT	24	-	30	30	30
		THCS	36	-	30	60	30
6	Sửa chữa máy tính	THPT	24	30	30	30	-
		THCS	36	30	30	30	30
7	Công nghệ thông tin	THPT	24	30	30	30	-
		THCS	36	30	30	30	30
8	Quản trị mạng máy tính	THPT	24	-	30	30	-
		THCS	36	30	30	30	30
9	Tin học văn phòng	THPT	24	-	30	30	-
		THCS	36	-	30	30	30
10	Kỹ thuật xây dựng	THPT	24	30	30	30	-
		THCS	36	30	30	30	30
11	Lâm sinh	THPT	24	30	30	30	-
		THCS	36	30	50	60	30
Cộng				600	650	700	450

- Đào tạo Cao đẳng nghề

Bảng 2.3. Qui mô và nghề đào tạo hệ cao đẳng

TT	NGHỀ ĐÀO TẠO	ĐỐI TƯỢNG TUYỂN SINH	QUY MÔ TUYỂN SINH (2010)
1	Tin học văn phòng	THPT	30
2	Sửa chữa máy tính	THPT	30
3	Công nghệ thông tin	THPT	30
4	Quản trị mạng máy tính	THPT	30
5	Kỹ thuật xây dựng	THPT	90
6	Lâm sinh	THPT	90
Cộng			300

* **Đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý**

- **Đội ngũ giáo viên**

Bảng 2.4. Cơ cấu đội ngũ giáo viên

TT	GIÁO VIÊN	SỐ LƯỢNG TỪNG NĂM			
		2007	2008	2009	2010
1	Lý thuyết	17	26	30 (3 thạc sỹ)	45 (7 thạc sỹ)
2	Thực hành	32	51	60	75
Cộng		49	77	90	120

- Cán bộ quản lý

Bảng 2.5. Cơ cấu bộ máy đào tạo

TT	ĐƠN VỊ TỔ CHỨC	SỐ LƯỢNG TỪNG NĂM			
		2007	2008	2009	2010
1	Ban giám hiệu	3	3	3	3
2	Trưởng phó phòng	2	3	6	6
3	Trưởng phó khoa	3	6	9	10
4	Trung tâm TH-NN	1	1	2	3
5	Trung tâm Sát hạch loại 3	1	1	1	1
6	Trung tâm đào tạo lái xe ô-tô	1	1	2	3
7	Trung tâm sản xuất, dịch vụ, kinh doanh Kỹ thuật tổng hợp	-	2	2	2
Cộng		11	17	25	28

2.1.1.2. Chức năng, nhiệm vụ của trường

- Tổ chức đào tạo nhân lực kỹ thuật trực tiếp trong sản xuất, dịch vụ ở trình độ trung cấp nghề, sơ cấp nghề nhằm trang bị cho người học năng lực thực hành nghề tương xứng với trình độ đào tạo, có sức khỏe, đạo đức nghề nghiệp, ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp, tạo điều kiện cho họ có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc tiếp tục học lên trình độ cao hơn, đáp ứng yêu cầu thị trường lao động.

- Tổ chức xây dựng, duyệt và thực hiện các chương trình, giáo trình, học liệu dạy nghề đối với ngành nghề được phép đào tạo.

- Xây dựng kế hoạch tuyển sinh, tổ chức tuyển sinh học nghề.

- Tổ chức các hoạt động dạy và học; thi, kiểm tra, công nhận tốt nghiệp, cấp bằng, chứng chỉ nghề theo quy định của Bộ trưởng Bộ Lao động - TB&XH.

- Tuyển dụng, quản lý đội ngũ giáo viên, cán bộ, nhân viên của trường đủ về số lượng; phù hợp với ngành nghề, quy mô, trình độ đào tạo theo quy định của pháp luật.

- Tổ chức nghiên cứu khoa học; ứng dụng tiến bộ kỹ thuật, chuyển giao công nghệ; thực hiện sản xuất, kinh doanh và dịch vụ khoa học, kỹ thuật theo quy định của pháp luật.

- Tư vấn học nghề, tư vấn việc làm miễn phí cho người học nghề.

- Tổ chức cho người học nghề tham quan, thực tập tại doanh nghiệp.

- Phối hợp với các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân, gia đình người học nghề trong hoạt động dạy nghề.

- Tổ chức cho giáo viên, cán bộ, nhân viên và người học nghề tham gia các hoạt động xã hội.

- Thực hiện dân chủ, công khai trong việc thực hiện các nhiệm vụ dạy nghề, nghiên cứu, ứng dụng khoa học, công nghệ vào dạy nghề và hoạt động tài chính.

- Đưa nội dung giảng dạy về ngôn ngữ, phong tục tập quán, pháp luật có liên quan của nước mà người lao động đến làm việc và pháp luật có liên quan của Việt Nam vào chương trình dạy nghề khi tổ chức dạy nghề cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Bộ Lao động – TB&XH.

- Quản lý, sử dụng đất đai, cơ sở vật chất, thiết bị và tài chính theo quy định của pháp luật.

- Thực hiện chế độ báo cáo định kỳ và đột xuất theo quy định.

- Thực hiện các nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật.

- Xây dựng cơ sở vật chất, hoàn thiện bộ máy tổ chức quản lý, đội ngũ giáo viên đủ năng lực đáp ứng được quy mô đào tạo 750 lao động trình độ trung cấp, 400 lao động trình độ sơ cấp, 750 lao động có trình độ A,B,C Tin học – Ngoại ngữ, 1.000 lao động nông thôn TNDTTS.

- Xây dựng hệ thống và cơ cấu các ngành nghề đào tạo phù hợp với nhu cầu học tập của người lao động cũng như nhu cầu sử dụng của thị trường lao động.

- Khai thác triệt để cơ sở vật chất được đầu tư để phát triển các loại hình sản xuất, dịch vụ kết hợp với đào tạo nhằm nâng cao trình độ của cán bộ quản lý, trình độ giáo viên và chất lượng học tập của học sinh, tăng nguồn thu cho nhà trường. Tăng cường liên doanh, liên kết trong công tác đào tạo và các lĩnh vực khác.

- Cộng tác chặt chẽ với các cơ sở giới thiệu việc làm tỉnh Điện Biên và các cơ sở khác trong toàn quốc đẩy mạnh công tác giới thiệu việc làm cho học sinh sau tốt nghiệp; tăng cường đào tạo theo địa chỉ.

- Cải thiện môi trường cảnh quan cơ quan; tổ chức tốt cuộc sống vật chất, tinh thần của cán bộ công chức và học sinh. Tạo điều kiện cho mọi người tự học, tự rèn luyện để mỗi bộ phận, mỗi phòng ban, mỗi cá nhân đều có khả năng độc lập công tác.

2.1.2. Tổ chức và đội ngũ của trường

2.1.2.1. Cơ cấu, bộ máy hoạt động và quản lý

- Hội đồng nhà trường.
- Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng phụ trách đào tạo, phó hiệu trưởng phụ trách cơ sở vật chất.
- Các hội đồng tư vấn.
- Phòng Đào tạo và Quản lý học sinh-sinh viên; phòng TC-HC; phòng Kế toán-Tài vụ.
- Các khoa chuyên môn: Điện, Cơ khí, Xây dựng, Công nghệ thông tin, Lâm nghiệp, Kinh tế, Văn hoá cơ bản.
- Các đơn vị trực thuộc: Trung tâm TH-NN; Trung tâm đào tạo lái xe ô tô; Trung tâm sát hạch lái xe cơ giới loại 3.
- Cơ sở nghiên cứu sinh học thực nghiệm.
- Các đơn vị sản xuất, dịch vụ, phục vụ dạy nghề.
- Tổ chức Đảng Cộng sản Việt Nam, các đoàn thể và tổ chức xã hội.

2.1.2.2. Đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý

Bảng 2.6. Cơ cấu nhân sự đào tạo

Số TT	Cơ cấu tổ chức	Tổng số	Biên chế	Hợp đồng	Chia theo trình độ chuyên môn					
					Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	CN kỹ thuật	Khác
1	Ban Giám hiệu	3	3			3				
2	Phòng Đào tạo	6	5	1		2	3	1		
3	Phòng TC – HC	8	5	3		1	1	1		5
4	Phòng KT-TV	4	4			1	1	2		
5	Khoa Điện	10	8	2		3	4	2	1	
6	Khoa Cơ khí	12	9	3		2	3		7	
7	Khoa Xây dựng	3	1	2		3				
8	Khoa Lâm nghiệp	11	3	8	1	8	2			
9	Khoa CN TT	7	5	2		3	4			
10	Khoa Kinh tế	6	3	3		6				
11	Khoa VHCB	8	5	3		6	2			
12	TT TH - NN	12	7	5		5	5	2		
13	Cơ sở dạy lái xe	21	4	17			1	2	17	2
14	Quản lý KTX	3	2	1			1	2		
15	Đoàn trường	1	1			1				
Cộng:		115	65	50	1	44	27	11	25	7
Tỷ lệ %		100.0	56.5	43.5	0,1	38.1	23.5	9.6	21.7	6.1

2.1.3. Cơ sở vật chất-kĩ thuật phục vụ đào tạo

- Diện tích đất sử dụng: **(36.000m²)**

Là trường trong khu vực đô thị nên có diện tích đất sử dụng vượt quy định tối thiểu là 25.000m²; được thiết kế xây dựng theo tiêu chuẩn xây dựng Việt Nam TCVN 60: Trường dạy nghề – Tiêu chuẩn thiết kế. Trong đó:

+ Đất xây dựng: 21.373m² (19.873m² + 1.500m² vườn cây)

+ Đất lưu không: 14.627m²

- Diện tích xây dựng: **19.873m²**. (*Đủ so với quy mô đào tạo đến 2010*)

+ Khu hiệu bộ: 280m² – 21 phòng làm việc

+ Khu học lý thuyết: 1.212m²: (25 phòng học lý thuyết, 4 phòng thí nghiệm)

+ Khu học thực hành: 1.500m² (4 nhà xưởng)

+ Khu thể thao: 3.000m²

+ Ký túc xá: 1.032m² – 56 phòng

+ Nhà ăn: 400m² (400 chỗ)

+ Gara xe: 450m²

+ Hội trường: 748m² (300 chỗ)

+ Trạm y tế: 93m²

+ Sân + Đường giao thông nội bộ: 10.500m²

+ Vườn ươm lâm nghiệp: 500m²

+ Vệ sinh ngoài trời: 100m²

+ Nhà bảo vệ: 58m²

+ Hàng rào + Thoát nước: 1.500m²

+ Vườn cây ngoài khuôn viên: 1.500m²

Đáp ứng đủ cho tổ chức học 2 ca/ngày cả về lý thuyết và thực hành với quy mô 2.000 học sinh. Cơ bản đáp ứng yêu cầu đào tạo của từng ngành nghề.

2.1.4. Thực trạng công tác đào tạo trung cấp nghề

2.1.4.1. Mục tiêu, nội dung và các ngành nghề đào tạo

- Mục tiêu đào tạo

Mục tiêu đào tạo trình độ trung cấp nghề nhằm trang bị cho người học nghề kiến thức chuyên môn và năng lực thực hành các công việc của một nghề, có khả năng làm việc độc lập, làm việc theo nhóm và ứng dụng kỹ thuật, công nghệ vào công việc; có đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp, sức khỏe nhằm tạo điều kiện cho người học nghề sau khi tốt nghiệp có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc tiếp tục học lên trình độ cao hơn.

- Nội dung đào tạo

Bảng 2.7. Nội dung đào tạo trung cấp nghề

TT	Nội dung đào tạo	Số giờ học (khoa 01 năm)	Số giờ học (khoa 02 năm)
I	Các môn học chung	210h	210h
1	Chính trị	30h	30h
2	Pháp luật	15h	15h
3	Giáo dục thể chất	30h	30h
4	Giáo dục quốc phòng	45h	45h
5	Tin học	30h	30h
6	Ngoại ngữ	60h	60h
II	Các môn học, mô-đun đào tạo nghề	1200h	2340h

- Các ngành nghề đào tạo

Bảng 2.8. Cơ cấu nghề đào tạo

TT	CÁC NGÀNH NGHỀ ĐÀO TẠO	ĐỐI TƯỢNG TUYỂN SINH	THỜI GIAN ĐÀO TẠO
I	Ngành Điện		
1	Điện dân dụng	THPT	24
		THCS	36
2	Điện công nghiệp	THPT	24
3	Hệ thống điện	THPT	24
		THCS	36
II	Ngành Cơ khí		
1	Sửa chữa ô tô	THPT	24
		THCS	36
III	Ngành Kinh tế		
2	Kế toán doanh nghiệp	THPT	24
		THCS	36
IV	Ngành Công nghệ thông tin		
1	Sửa chữa máy tính	THPT	24
		THCS	36
2	Công nghệ thông tin	THPT	24
		THCS	36
3	Quản trị mạng máy tính	THPT	24
		THCS	36
4	Tin học văn phòng	THPT	24
		THCS	36
V	Ngành Xây dựng		
1	Kỹ thuật xây dựng	THPT	24
		THCS	36
VI	Ngành Lâm nghiệp		
1	Lâm sinh	THPT	24
		THCS	36

2.1.4.2. Phương pháp và các hình thức đào tạo

- Phương pháp đào tạo

+ Đào tạo lí thuyết gắn với thực hành tại lớp, nhà xưởng, vườn và cơ sở thực nghiệm.

+ Đào tạo thực hành nghề tại nơi sản xuất, doanh nghiệp và các nhiệm vụ sản xuất-kinh doanh của trường.

+ Đào tạo thực hành gắn với thực tập nghề.

- Hình thức đào tạo

+ Đào tạo chính quy

+ Đào tạo liên kết, liên thông

2.1.4.3. Kết quả và thành tích đào tạo

- Kết quả đào tạo

Bảng 2.9. Kết quả đào tạo

Năm học Hệ ĐT	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Dài hạn, trung cấp	0	108	192	163	255	320	192	261
Ngắn hạn	112	347	672	1169	1.637	1.310	2.570	2.310

- Thành tích đào tạo

+ Từ năm 2001 đến năm 2003 Trường liên tục được UBND tỉnh và Bộ Lao động-TB&XH tặng Bằng khen về hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ hằng năm.

+ Năm 2004 và 2005 liên tục đạt danh hiệu “Tập thể lao động xuất sắc”, được UBND tỉnh tặng cờ thi đua xuất sắc.

+ Năm 2006 được Sở Lao động – TB&XH tặng giấy khen.

+ Năm 2007, UBND tỉnh tặng danh hiệu “Tập thể lao động xuất sắc”. Chi bộ đạt tiêu chuẩn “Trong sạch, vững mạnh”. Công đoàn đạt CĐCS vững mạnh.

2.1.4.4. Tình hình đào tạo các nghề Sửa chữa ô tô, Điện dân dụng

- Tình hình đào tạo nghề Sửa chữa ô tô

+ Đội ngũ giáo viên

Bảng 2.10. Đội ngũ giáo viên nghề Sửa chữa ô tô

TT	Họ và tên	Trình độ chuyên môn	Môn giảng dạy	Ghi chú
1	Nguyễn Thị Mơ	Đại học	Lý thuyết	
2	Lê Trung Phương	Đại học	Lý thuyết	
3	Nguyễn Văn Vũ	Cao đẳng	Thực hành	
4	Ngô Quang Hưng	Cao đẳng	Thực hành	

Số lượng giáo viên đảm bảo chuyên môn, nghiệp vụ theo tiêu chuẩn giáo viên dạy nghề, đáp ứng yêu cầu giảng dạy trình độ Trung cấp nghề và hoàn thành nhiệm vụ được giao.

+ Học sinh

Nghề Sửa chữa ô tô được tuyển sinh và đào tạo từ năm 2002, mỗi khóa đào tạo từ 20 đến 30 học sinh. Học sinh ra trường có những kiến thức cơ bản về nghề sửa chữa ô tô và chủ yếu làm việc tại các Cơ sở sửa chữa ô tô. Tuy nhiên, kỹ năng nghề của học sinh sau khi tốt nghiệp khóa đào tạo còn rất nhiều hạn chế. Hiện nay, số học sinh nghề Sửa chữa ô tô là 80, thuộc hai đối tượng tuyển sinh là tốt nghiệp THPT và THCS.

+ Chương trình, giáo trình

Chương trình nghề Sửa chữa ô tô được thực hiện theo chương trình qui định của Tổng cục dạy nghề. Hiện có rất nhiều tác giả biên soạn giáo trình, tài liệu nghề Sửa chữa ô tô, cơ bản đáp ứng yêu cầu đào tạo của nghề.

+ Cơ sở vật chất, thiết bị dạy học

Cơ sở vật chất, thiết bị dạy học đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, đáp ứng tốt yêu cầu đào tạo của nghề.

- Tình hình đào tạo nghề Điện dân dụng

+ Đội ngũ giáo viên

Bảng 2.11. Đội ngũ giáo viên nghề Điện dân dụng

TT	Họ và tên	Trình độ chuyên môn	Môn giảng dạy	Ghi chú
1	Bùi Thị Thu Hiền	Đại học SPKT	Lý thuyết	
2	Phạm Văn Phụng	Đại học SPKT	Lý thuyết	
3	Trần Đức Học	Đại học SPKT	Lý thuyết	
4	Trần Văn Toán	Cao đẳng	Thực hành	

Số lượng giáo viên đảm bảo chuyên môn, nghiệp vụ theo tiêu chuẩn giáo viên dạy nghề, đáp ứng yêu cầu giảng dạy trình độ Trung cấp nghề và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

+ Học sinh

Số lượng học sinh đang theo học nghề Điện dân dụng khoảng 30 đến 50 học sinh/khóa, thuộc hai đối tượng tuyển sinh là tốt nghiệp THPT và THCS. Chất lượng đầu vào yếu nên có ảnh hưởng nhất định tới chất lượng đào tạo.

+ Chương trình, giáo trình

Chương trình đào tạo được thực hiện theo chương trình qui định của Tổng cục dạy nghề. Giáo trình giảng dạy nghề Điện dân dụng do giáo viên nhà trường biên soạn và áp dụng giảng dạy.

+ Cơ sở vật chất, thiết bị dạy học

Đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, đáp ứng tốt yêu cầu đào tạo của nghề. Tuy nhiên, việc khai thác thiết bị dạy học còn hạn chế, thiếu hiệu quả.

2.2. THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO VÀ KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG CỦA TRƯỜNG

2.2.1. Tổ chức khảo sát

2.2.1.1. Mục đích, qui mô khảo sát

- Mục đích khảo sát

Đánh giá thực trạng công tác quản lý đào tạo và kiểm định chất lượng để đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề nhằm nâng cao chất lượng đào tạo trong nhà trường.

- Quy mô khảo sát

Khảo sát trên các đối tượng gồm: Ban giám hiệu; các phòng chức năng, đơn vị trực thuộc; Cán bộ quản lý, giáo viên các khoa và một số học sinh với tổng số 140 người.

2.2.1.2. Nội dung khảo sát

- Thực trạng quản lý đào tạo

- + Thực trạng công tác tuyển sinh
- + Thực trạng quản lý chương trình đào tạo
- + Thực trạng quản lý cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ đào tạo
- + Thực trạng quản lý sử dụng và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, giáo viên
- + Thực trạng quản lý hoạt động giảng dạy của giáo viên
- + Thực trạng quản lý hoạt động kiểm tra, đánh giá chất lượng đào tạo

- Thực trạng kiểm định chất lượng đào tạo

- + Điều kiện, phương tiện kiểm định
- + Hoạt động thực hiện kiểm định chất lượng đào tạo trong nhà trường.

2.2.1.3. Phương pháp và kỹ thuật tiến hành

- Phương pháp tiến hành: phương pháp điều tra
- Kỹ thuật tiến hành: sử dụng bộ câu hỏi

2.2.2. Kết quả khảo sát

2.2.2.1. Thực trạng quản lý đào tạo

- Thực trạng công tác tuyển sinh

Phòng Đào tạo là đơn vị chủ động trong việc xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện công tác tuyển sinh của nhà trường.

Tuyển sinh học nghề trình độ trung cấp có hai đối tượng là học sinh tốt nghiệp THPT và THCS, với phương thức tuyển sinh là xét tuyển (dựa trên kết quả trong học bạ của học sinh). Cách thức tuyển sinh này rất đơn giản, dễ thực hiện, tuy nhiên chất lượng tuyển sinh rất thấp vì nhiều lí do khác nhau như bệnh thành tích ở giáo dục phổ thông, đặc biệt là ở học sinh tốt nghiệp THCS.

Học sinh tại trường Trung cấp nghề tỉnh Điện Biên có độ tuổi trung bình từ 15 đến 18 tuổi, tỷ lệ học sinh nữ chiếm 20% tập trung chủ yếu ở các nghề thuộc khoa Công nghệ thông tin và Kinh tế, khoảng 85% là người dân tộc thiểu số nên ý thức sinh hoạt, học tập còn rất yếu, chưa định hướng được nghề mà mình sẽ được đào tạo, cuộc sống tự lập rất hạn chế, đây cũng là đặc thù của các tỉnh miền núi, điều này đã ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng đào tạo.

- Thực trạng quản lý chương trình đào tạo

Phòng Đào tạo là phòng chức năng đang thực hiện nhiệm vụ quản lý chương trình đào tạo. Việc xác định mục tiêu và điều chỉnh nội dung đào tạo và phát triển chương trình đào tạo do phòng Đào tạo chịu trách nhiệm tổ chức và triển khai tới các Khoa chuyên môn thực hiện.

Chúng tôi đã tiến hành điều tra về công tác quản lý chương trình đào tạo, với số lượng 35 người, thành phần gồm: Ban giám hiệu, phòng Đào tạo, lãnh đạo các đơn vị trực thuộc, lãnh đạo các Khoa và giáo viên. Kết quả thu được như sau.

+ Mức độ và kết quả thực hiện các biện pháp quản lý chương trình đào tạo theo đánh giá của BGH, phòng Đào tạo, lãnh đạo các đơn vị trực thuộc

Bảng 2.12. cho thấy mức độ thực hiện các biện pháp quản lý là thường xuyên, chỉ riêng công tác phối hợp giữa phòng Đào tạo với lãnh đạo khoa về việc chỉ đạo giáo viên xây dựng bài giảng, lập kế hoạch cho từng môn học cụ thể là chưa được thường xuyên.

Bảng 2.12. Mức độ và kết quả thực hiện quản lý chương trình đào tạo theo đánh giá của BGH, Phòng đào tạo, lãnh đạo các đơn vị

TT	Mức độ Các biện pháp	Mức độ thực hiện						Kết quả thực hiện					
		Thường xuyên		Không thường xuyên		Không thực hiện		Tốt		Trung bình		Chưa tốt	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Chỉ đạo việc thực hiện đúng mục tiêu đào tạo	10	83,3	2	16,7	0	0	5	41,6	6	50	1	8,4
2	Chỉ đạo, tổ chức xây dựng nội dung chương trình cho phù hợp với thực tế	8	66,6	3	25	1	8,4	4	33,3	7	58,3	1	8,4
3	Hướng dẫn giáo viên nắm chắc nội dung chương trình, không thêm, bớt chương trình	10	83,3	2	16,7	0	0	5	41,6	7	58,3	0	0
4	Chỉ đạo đánh giá thực hiện mục tiêu, nội dung chương trình qua dự giờ, hồ sơ giảng dạy	9	75	2	16,7	1	8,4	5	41,6	6	50	1	8,4

TT	Mức độ Các biện pháp	Mức độ thực hiện						Kết quả thực hiện					
		Thường xuyên		Không thường xuyên		Không thực hiện		Tốt		Trung bình		Chưa tốt	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
5	Phối hợp với lãnh đạo khoa chỉ đạo giáo viên xây dựng bài giảng, lập kế hoạch cho từng môn học cụ thể	6	50	6	50	0	0	5	41,6	6	50	1	8,4
6	Quản lý chương trình, giáo trình và kế hoạch giảng dạy	10	83,3	2	16,7	0	0	6	50	6	50	0	0
7	Tổ chức rút kinh nghiệm việc thực hiện mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo	7	58,3	5	41,7	0	0	5	41,6	6	50	0	0

Tuy nhiên, kết quả thực hiện cho thấy các biện pháp quản lý chỉ cho kết quả đạt ở mức độ trung bình.

+ Mức độ và kết quả thực hiện quản lý chương trình đào tạo theo đánh giá của lãnh đạo Khoa và giáo viên.

**Bảng 2.13. Mức độ và kết quả thực hiện quản lí chương trình đào tạo
theo đánh giá của lãnh đạo Khoa và giáo viên**

TT	Mức độ Các biện pháp	Mức độ thực hiện						Kết quả thực hiện					
		Thường xuyên		Không thường xuyên		Không thực hiện		Tốt		Trung bình		Chưa tốt	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Chỉ đạo việc thực hiện đúng mục tiêu đào tạo	15	65,2	6	26	2	8,8	10	43,5	12	52,2	1	4,3
2	Chỉ đạo, tổ chức xây dựng nội dung chương trình cho phù hợp với thực tế	13	56,5	7	30,4	3	13	9	39,1	13	56,5	1	4,3
3	Hướng dẫn GV nắm chắc nội dung chương trình, không thêm, bớt chương trình	9	39,1	10	43,5	4	17,4	8	34,8	13	56,5	2	8,8
4	Chỉ đạo đánh giá thực hiện mục tiêu, nội dung chương trình qua dự giờ, hồ sơ giảng dạy	16	69,6	7	30,4	0	0	9	39,1	12	52,2	2	8,8

TT	Mức độ Các biện pháp	Mức độ thực hiện						Kết quả thực hiện					
		Thường xuyên		Không thường xuyên		Không thực hiện		Tốt		Trung bình		Chưa tốt	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
5	Phối hợp với lãnh đạo khoa chỉ đạo giáo viên xây dựng bài giảng, lập kế hoạch cho từng môn học cụ thể	15	65,2	7	30,4	1	4,3	10	65,2	12	52,2	1	4,3
6	Quản lý chương trình, giáo trình và kế hoạch giảng dạy	16	69,6	6	26	1	4,3	8	34,8	12	52,2	3	13
7	Tổ chức rút kinh nghiệm việc thực hiện mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo	13	56,5	7	30,4	3	13	7	30,4	11	91,7	5	21,7

Dựa trên kết quả đánh giá của các thành phần thuộc phạm vi khảo sát, tôi nhận thấy ý kiến đánh giá của các đối tượng này khá giống nhau về các biện pháp trong quản lý mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo. Qua đó cho thấy việc quản lý được thực hiện thường xuyên, tuy nhiên còn nhiều vấn đề cần nhìn nhận tích cực để có được quy trình cũng như biện pháp quản lý tốt hơn.

- Thực trạng quản lý cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ đào tạo

Cơ sở vật chất, thiết bị dạy học thuộc quyền quản lý của các Khoa chuyên môn. Dựa vào chương trình đào tạo và yêu cầu thực tế của nghề, các Khoa đề nghị với phòng Đào tạo mua sắm cơ sở vật chất, thiết bị.

Để đánh giá đúng thực trạng về quản lý cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ đào tạo, chúng tôi đã tiến hành điều tra trên các đối tượng: BGH, PĐT, phòng TC-HC, giáo viên và học sinh với số lượng 140 người, kết quả như sau:

Bảng 2.14. Mức độ và kết quả thực hiện quản lý cơ sở vật chất-kĩ thuật

TT	Mức độ Các biện pháp	Mức độ thực hiện						Kết quả thực hiện					
		Thường xuyên		Không thường xuyên		Không thực hiện		Tốt		Trung bình		Chưa tốt	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Mua mới và khai thác các thiết bị dạy học	100	71,4	29	20,7	11	7,9	75	53,6	45	32,1	20	14,3
2	Cung cấp tài liệu phục vụ giáo viên và học sinh	62	44,3	60	42,3	18	12,9	51	36,4	49	35	40	28,6
3	Cung cấp các vật tư, dụng cụ đồ nghề phục vụ dạy thực hành	60	42,3	60	42,3	20	14,3	50	35,7	57	40,7	33	23,6
4	Chỉ đạo việc sử dụng trang thiết bị dạy học của giáo viên	43	30,7	75	53,6	22	15,7	22	15,7	95	67,9	23	16,4
5	Xây dựng, trang bị và quản lý phòng học chuyên môn	43	30,7	67	47,9	30	20,4	100	71,4	30	20,4	10	7,2

Bảng trên cho thấy việc quản lý cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ đào tạo chưa được thực hiện thường xuyên và kết quả thực hiện còn hạn chế. Trường là đơn vị mới thành lập, đang được đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ đào tạo nên việc xây dựng mới cơ sở hạ tầng, mua mới trang thiết bị dạy học được thực hiện thường xuyên và đạt kết quả tốt.

- Thực trạng quản lý sử dụng và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, giáo viên

Chúng tôi tiến hành khảo sát việc quản lý sử dụng và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trên các đối tượng là BGH, Cán bộ phòng đào tạo, CBQL khoa và các đơn vị trực thuộc.

+ Mức độ và kết quả thực hiện quản lý nhân sự đào tạo qua đánh giá của BGH, Phòng đào tạo và lãnh đạo các đơn vị.

Bảng 2.15. Mức độ và kết quả thực hiện quản lý nhân sự đào tạo theo đánh giá của BGH, Phòng đào tạo và lãnh đạo các đơn vị

TT	Mức độ Các biện pháp	Mức độ thực hiện						Kết quả thực hiện					
		Thường xuyên		Không thường xuyên		Không thực hiện		Tốt		Trung bình		Chưa tốt	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Phân công giảng dạy phù hợp với chuyên môn của GV	12	60	8	40	0	0	8	40	10	50	2	10
2	Lập quy hoạch bồi dưỡng, đào tạo nâng cao	8	40	12	60	0	0	6	30	14	60	0	0
3	Tạo điều kiện để giáo viên đi học nâng cao trình độ theo tiêu chuẩn	14	70	6	30	0	0	12	60	8	40	0	0

TT	Mức độ Các biện pháp	Mức độ thực hiện						Kết quả thực hiện					
		Thường xuyên		Không thường xuyên		Không thực hiện		Tốt		Trung bình		Chưa tốt	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
4	Cho giáo viên đi học theo nguyện vọng cá nhân	6	30	10	50	4	20	6	30	14	70	0	0
5	Bồi dưỡng giáo viên theo hình thức sinh hoạt chuyên môn, chuyên đề, hội thảo...	2	10	6	30	12	60	2	10	4	20	14	70
6	Phân công theo nguyện vọng của cá nhân	2	10	14	70	4	20	2	10	12	60	6	30
7	Thực hiện công tác bồi dưỡng thường xuyên	4	20	12	60	4	20	6	30	12	60	2	10

Số liệu trên cho thấy mức độ thực hiện các biện pháp trong quản lý sử dụng và bồi dưỡng giáo viên là thường xuyên và tập trung ở các biện pháp: Phân công giảng dạy phù hợp với chuyên môn của giáo viên; Tạo điều kiện để giáo viên đi học nâng cao trình độ theo tiêu chuẩn. Các biện pháp còn lại không được thực hiện thường xuyên. Kết quả thực hiện cho thấy các biện pháp quản lý sử dụng và bồi dưỡng giáo viên đạt kết quả tốt. Tuy nhiên, biện pháp bồi dưỡng giáo viên theo hình thức sinh hoạt chuyên môn, chuyên đề, hội thảo...không đạt kết quả cao nên cũng ảnh hưởng nhất định đến chất lượng đào tạo.

+ Mức độ và kết quả thực hiện quản lý nhân sự đào tạo theo đánh giá của giáo viên

Bảng 2.16. Mức độ và kết quả thực hiện quản lý nhân sự đào tạo theo đánh giá của giáo viên

TT	Mức độ Các biện pháp	Mức độ thực hiện						Kết quả thực hiện					
		Thường xuyên		Không thường xuyên		Không thực hiện		Tốt		Trung bình		Chưa tốt	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Phân công giảng dạy phù hợp với chuyên môn của giáo viên	16	53,3	12	20	2	6,6	11	36,6	17	56,6	2	6,8
2	Lập quy hoạch bồi dưỡng, đào tạo nâng cao	15	50	10	33,3	5	16,6	8	26,6	17	56,6	5	16,6
3	Tạo điều kiện để giáo viên đi học nâng cao trình độ theo tiêu chuẩn	21	70	8	26,6	1	3,4	8	26,6	19	63,3	3	10
4	Cho giáo viên đi học theo nguyện vọng cá nhân	8	26,6	19	63,3	3	10	19	63,3	7	23,3	4	13,3
5	Bồi dưỡng giáo viên theo hình thức sinh hoạt chuyên môn, chuyên đề, hội thảo...	5	16,6	16	53,3	9	30	4	13,3	6	20	15	50

TT	Mức độ Các biện pháp	Mức độ thực hiện						Kết quả thực hiện					
		Thường xuyên		Không thường xuyên		Không thực hiện		Tốt		Trung bình		Chưa tốt	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
6	Phân công theo nguyện vọng của cá nhân	5	16,6	15	50	10	33,3	6	20	17	56,6	7	23,3
7	Thực hiện công tác bồi dưỡng thường xuyên	9	30	18	60	3	10	7	23,3	16	53,3	7	23,3

Từ kết quả trên cho thấy việc phân công giảng phù hợp với chuyên môn của giáo viên và khả năng của từng giáo viên là rất quan trọng. Trường thường xuyên quan tâm đến các biện pháp: Phân công giảng dạy phù hợp với chuyên môn của giáo viên; Lập quy hoạch bồi dưỡng, đào tạo nâng cao; Tạo điều kiện để giáo viên đi học nâng cao trình độ theo tiêu chuẩn.

Tuy nhiên, kết quả thực hiện cho thấy các biện pháp trên chưa đạt kết quả cao trong quản lý sử dụng bồi dưỡng giáo viên, đặc biệt là iện pháp bồi dưỡng giáo viên theo hình thức sinh hoạt chuyên môn, chuyên đề, hội thảo...

- Thực trạng quản lý hoạt động giảng dạy của giáo viên

Mức độ và kết quả thực hiện quản lý hoạt động giảng dạy theo đánh giá của BGH, lãnh đạo các Phòng, Khoa được thể hiện trên Bảng 2.17.

**Bảng 2.17. Mức độ và kết quả thực hiện quản lý hoạt động giảng dạy
theo đánh giá của BGH, lãnh đạo các Phòng, Khoa**

TT	Mức độ Các biện pháp	Mức độ thực hiện						Kết quả thực hiện					
		Thường xuyên		Không thường xuyên		Không thực hiện		Tốt		Trung bình		Chưa tốt	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Chỉ đạo và quản lý về việc lập hồ sơ chuyên môn	6	60	3	30	1	10	3	30	6	60	0	0
2	Tổ chức dự giờ, kiểm tra toàn diện giáo viên	7	70	2	20	1	10	4	40	5	50	1	10
3	Kiểm tra đề cương, giáo án bài giảng của GV	6	60	4	40	0	0	4	40	6	60	0	0
4	Tổ chức đánh giá rút kinh nghiệm sau mỗi tiết dự giảng	7	70	3	30	0	0	4	40	6	60	0	0

Số liệu trên cho thấy các biện pháp trong quản lý hoạt động dạy học của giáo viên được thực hiện thường xuyên nhưng kết quả thực hiện đạt mức độ chưa tốt, điều đó thể hiện chất lượng đào tạo không phụ thuộc nhiều vào các biện pháp quản lý mang tính chất hành chính.

- Thực trạng quản lý hoạt động kiểm tra, đánh giá chất lượng đào tạo

Hoạt động kiểm tra, đánh giá trong quá trình đào tạo thường được thực hiện với các hình thức: Kiểm tra định kỳ; Kiểm tra kết thúc môn học, môđun; Thi học kỳ; Thi tốt nghiệp. Thông qua đó có thể đánh giá được chất lượng học tập của từng học sinh. Đối với các môn học lý thuyết: Giáo viên bộ môn là người trực tiếp ra câu hỏi ôn tập, đề kiểm tra, đề thi và đáp án chấm. Nội dung thi, kiểm tra nằm trong phần trọng tâm của môn học, môđun. Khoa quản lý và tổng hợp gửi về phòng đào tạo tổ chức việc thi, kiểm tra theo quy định của quy chế thi, kiểm tra.

Đối với các môn học thực hành: Giáo viên giảng dạy thực hành tổ chức thi, kiểm tra và đánh giá kết quả học tập thông qua kỹ năng thực hiện một sản phẩm hoặc bằng các sản phẩm cụ thể của học sinh.

Việc tổ chức thi, kiểm tra còn chưa được chú trọng đến quy trình, tính khoa học, tính vừa sức cũng như khả năng đánh giá chính xác của từng học sinh. Đánh giá còn theo cảm tính, thiếu khách quan và kết quả chưa thực sự chính xác. Quá trình tổ chức thi, kiểm tra chưa thật sự chặt chẽ, thiếu khách quan.

2.2.2.2. Thực trạng kiểm định chất lượng đào tạo

Trường chưa tổ chức kiểm định trong công tác đào tạo nghề, việc đánh giá chất lượng đào tạo được thực hiện theo các hình thức đánh giá truyền thống, đó là tổ chức thi, kiểm tra như đã trình bày ở phần quản lý hoạt động kiểm tra, đánh giá chất lượng đào tạo. Lí do của tình trạng này phần nào khách quan, vì Tiêu chuẩn kỹ năng nghề chỉ mới được ban hành.

2.2.3. Đánh giá chung

2.2.3.1. Những ưu điểm

- Cơ sở pháp lý để thực hiện quá trình quản lý đào tạo nghề chủ yếu là: Luật Dạy nghề; Luật Giáo dục; Bộ Luật lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành về hoạt động dạy nghề; Điều lệ trường Trung cấp nghề...

- Số lượng đầu vào đảm bảo chỉ tiêu đào tạo hàng năm. Đa dạng ngành nghề đào tạo đáp ứng nhu cầu học nghề của xã hội.

- Chương trình đào tạo do Tổng cục dạy nghề ban hành thể hiện rõ mục tiêu đào tạo của nghề, đáp ứng yêu cầu về số lượng và chất lượng ngành nghề đào tạo.

- Cán bộ quản lý và giáo viên đa số còn trẻ về tuổi đời, có tính năng động, sáng tạo, chủ động trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

- Đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học được chú trọng và đáp ứng tốt yêu cầu đào tạo nghề của nhà trường.

2.2.3.2. Những hạn chế

- Việc vận dụng các văn bản quản lý trong hoạt động đào tạo của cán bộ và giáo viên còn yếu, thiếu đồng bộ.

- Đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý còn thiếu về kinh nghiệm, yếu về nghiệp vụ.

- Chất lượng đầu vào yếu, chưa có hình thức phân loại học sinh nên đã ảnh hưởng không nhỏ tới chất lượng đào tạo.

- Quản lý sử dụng và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, giáo viên chưa phù hợp với năng lực của cá nhân, thiếu sự chủ động trong việc bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ và nhu cầu được học tập nâng cao của giáo viên.

- Công tác quản lý hoạt động dạy của giáo viên và hoạt động học của học sinh còn mang tính hình thức, hành chính, không phát huy được vai trò chủ động, sáng tạo của người dạy và người học.

- Việc quản lý hoạt động kiểm tra, đánh giá trong quá trình đào tạo còn mang tính truyền thống, thể hiện tính chủ quan của người đánh giá, thiếu khách quan và không có động lực cho người học, hạn chế về quy trình đánh giá, nội dung đánh giá mang tính cục bộ, không đánh giá đầy đủ về kiến thức, kỹ năng theo tiêu chuẩn của nghề.

- Chưa thực hiện hoạt động kiểm định chất lượng dù là theo bất cứ tiêu chuẩn nào. Do đó công tác quản lý đào tạo cũng còn lạc hậu, chưa đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa.

2.3. KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

2.3.1. Từ kết quả khảo sát, chúng tôi phát hiện mặc dù việc đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết dạy học, chương trình, giáo trình đáp ứng tốt yêu cầu đào tạo nghề, đội ngũ cán bộ giáo viên nhiệt tình, năng động, sáng tạo và hoàn thành tốt nhiệm vụ, nhưng hiệu lực và hiệu quả quản lý đào tạo vẫn chưa cao, và cách quản lý vẫn chủ yếu theo lối cũ trước kia.

2.3.2. Thực tế quản lý đào tạo đòi hỏi cần phải có cơ chế quản lý phù hợp, tạo điều kiện để các khoa chuyên môn có tính chủ động, sáng tạo trong công tác quản lý và đảm bảo các điều kiện để họ thực hiện tốt nhiệm vụ được giao, tạo động lực cho người dạy, người học và đưa ra được quy trình quản lý phù hợp.

2.3.3. Cách quản lý phù hợp và nhanh chóng tạo ra thay đổi tiến bộ chính là quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề. Đó cũng là thiếu sót cơ bản của quản lý đào tạo nghề hiện nay ở trường Trung cấp nghề tỉnh Điện Biên, mặc dù Kiểm định chất lượng đã được đưa vào Định hướng phát triển Trường.

Chương 3

CÁC GIẢI PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO DỰA VÀO KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG THEO TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG NGHỀ

3.1. NHỮNG NGUYÊN TẮC XÁC ĐỊNH GIẢI PHÁP

3.1.1. Tính phù hợp với định hướng phát triển của trường

3.1.1.1. Mục tiêu và nhiệm vụ trọng tâm

* Mục tiêu

Để đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao và không ngừng hoàn thiện công tác đào tạo nghề, nhà trường cần quan tâm tới chất lượng đào tạo, nhu cầu về việc làm của xã hội, nhu cầu về nguồn nhân lực đã qua đào tạo, sự phát triển của các ngành kinh tế, đồng thời dựa trên tổng kết công tác đào tạo để đề ra mục tiêu của trường trong những năm tới là:

- Phân đầu trở thành trường Cao đẳng nghề vào năm 2010, quá trình đào tạo phải đảm bảo chất lượng, đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực trong nước và quốc tế.

- Hoàn thiện các điều kiện về Cơ sở vật chất; Hệ thống ngành nghề đào tạo, Chương trình, giáo trình; Bộ máy tổ chức, đội ngũ cán bộ giáo viên để đảm bảo quy mô tuyển sinh là 3.000 học sinh sơ cấp nghề, 400 học sinh trung cấp nghề và 300 học sinh cao đẳng nghề vào năm 2010.

- Hoàn thiện hệ thống quản lý, hệ thống kiểm định chất lượng nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

- Hoàn thiện và vận hành các yếu tố hỗ trợ cho công tác đào tạo đạt hiệu quả cao bao gồm: Thành lập Trung tâm Kỹ thuật tổng hợp chuyên sản xuất, dịch vụ, kinh doanh các lĩnh vực kỹ thuật nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo; Thành lập Câu lạc bộ Học nghề và Việc làm nhằm giúp học sinh tìm hiểu và thực hiện các văn bản, chính sách về dạy nghề, việc làm và cung cấp các thông tin liên quan đến học nghề và việc làm cho học sinh...

- Phối kết hợp chặt chẽ giữa nhà trường với các cơ sở sản xuất để tăng cường năng lực đào tạo và có cơ hội đào tạo theo địa chỉ;
- Phối hợp chặt chẽ với các cơ sở giới thiệu việc làm giúp học sinh sau tốt nghiệp có địa chỉ làm việc.
- Đủ khả năng nghiên cứu ứng dụng KHCN phục vụ công tác đào tạo và đóng góp vào việc thực hiện các chương trình kinh tế - xã hội tỉnh Điện Biên.
- Xây dựng đội ngũ CBQL và giáo viên của nhà trường đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, có lòng yêu nghề và có trình độ chuyên môn nghiệp vụ vững vàng, đáp ứng quy mô phát triển của nhà trường và nhu cầu của xã hội.
- Xây dựng và hoàn thiện Quy chế tự chủ của nhà trường theo Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 để thực hiện các nhiệm vụ được giao; phát huy mọi khả năng để cung cấp nguồn lực lao động kỹ thuật có chất lượng cao cho xã hội; tăng nguồn thu, từng bước giải quyết thu nhập cho CBGV và NV nhà trường.

*** Nhiệm vụ trọng tâm**

- Thường xuyên tổ chức quán triệt nghiêm túc và rộng rãi đến toàn bộ CB, GV, CNV nhà trường về chủ trương, đường lối chính sách của Đảng, Nhà nước về đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao, phục vụ sự nghiệp CNH, HDH đất nước.
- củng cố và phát triển về quy mô, cơ cấu ngành nghề sát với nhu cầu thực tế của xã hội, của người học và năng lực thực hiện của nhà trường. Tổ chức tham quan học hỏi các trường trong và ngoài nước để học tập kinh nghiệm nhằm thực hiện tốt nhiệm vụ đào tạo.
- Xây dựng, điều chỉnh bổ sung chương trình, giáo trình các ngành nghề, môn học, mô đun nhằm tiếp thu những tiến bộ khoa học mới vào công tác dạy nghề và đáp ứng yêu cầu thực tế của xã hội.

- Tiếp tục đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, mua sắm trang thiết bị, đồ dùng dạy học, vật tư thực hành nhằm đáp ứng chất lượng đào tạo.

- Mở rộng các hoạt động dịch vụ, khai thác có hiệu quả các nguồn lực trong và ngoài nhà trường nhằm nâng cao chất lượng cuộc sống cho đội ngũ CB, GV, CNV trong nhà trường.

- Có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CB, GV theo năng lực chuyên môn và nguyện vọng cá nhân.

- Duy trì nề nếp dạy và học, tăng cường các biện pháp quản lí, tạo các điều kiện thuận lợi cho GV, HS nhằm kích thích hoạt động dạy và học, góp phần nâng cao hiệu quả trong đào tạo.

- Hoàn thiện các biện pháp quản lí nhằm tăng sự chủ động cho các đơn vị trong nhà trường.

- Xây dựng quy trình, công cụ đánh giá chất lượng đào tạo phục vụ công tác kiểm định chất lượng đào tạo theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề.

3.1.1.2. Kế hoạch phát triển đào tạo

Bảng 3.1. Kế hoạch phát triển đào tạo đến 2015

Năm học	Quy mô tuyển sinh	Số học sinh trung bình trong năm học
2009 – 2010	700	975
2010 – 2011	750	1.621
2011 – 2012	750	1.904
2012 – 2013	750	1.863
2013 – 2014	750	1.863
2014 - 2015	750	1.863

3.1.2. Tính lựa chọn ưu tiên

3.1.2.1. Đáp ứng nhu cầu xã hội

Đáp ứng nhu cầu xã hội là một trong những ưu tiên hàng đầu trong phát triển và đổi mới quản lí đào tạo. Các giải pháp quản lí trước hết phải thỏa mãn nguyên tắc này, nếu không chúng đồng nghĩa với cái lạc hậu, thiếu hiệu quả.

3.1.2.2. Khả năng đào tạo của trường

- Quy mô phát triển các ngành nghề đào tạo
- Tính phù hợp về cơ cấu tổ chức, bộ máy.
- Trình độ chuyên môn của CBQL, GV và khả năng tiếp thu kiến thức về khoa học mới, công nghệ mới.
- Đảm bảo chất lượng về chương trình, giáo trình và các điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học, vật tư thực hành.

3.1.3. Tính phù hợp với khả năng liên kết và hợp tác trong đào tạo

3.1.3.1. Khả năng liên kết với doanh nghiệp

Các giải pháp cần thích ứng với nhu cầu và khả năng phát triển các hình thức liên kết, hợp tác nói chung và liên kết, hợp tác đào tạo nói riêng. Điều đó cũng có nghĩa các giải pháp quản lý không được khép kín, tránh tối đa các hiện tượng quan liêu, chồng chéo nhau, đồng thời tạo nhiều cơ hội tham gia quản lý của các đối tác, của tập thể giáo viên và học sinh.

3.1.3.2. Khả năng hợp tác với các cơ sở đào tạo

Các giải pháp quản lý đào tạo nếu không thích hợp với môi trường và khả năng hợp tác với các cơ sở đào tạo khác thì đương nhiên nhà trường sẽ không thể phát triển được các hoạt động hợp tác đào tạo với họ. Nếu điều kiện hợp tác với các trường được mở ra nhưng quản lý đào tạo nghề lại bất cập thì các quan hệ hợp tác đó sẽ vô nghĩa, không có tác dụng gì.

3.1.4. Tính phù hợp với nội dung và qui trình kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề

3.1.4.1. Phù hợp về chuyên môn

- Cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học, vật tư thực hành phải đáp ứng tốt yêu cầu về quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng.
- Đội ngũ giáo viên phải đảm bảo về số lượng, chất lượng, được phân công giảng dạy phù hợp chuyên môn và nguyện vọng cá nhân.

- Chương trình, giáo trình đào tạo nghề được Tổng cục dạy nghề ban hành phù hợp với yêu cầu thực tế và được áp dụng chung cho các cơ sở đào tạo nghề trong cả nước.

- Tổng cục dạy nghề đã xây dựng và ban hành hệ thống các tiêu chí, tiêu chuẩn của từng nghề trên cơ sở phân tích nghề.

3.1.4.2. Phù hợp về kỹ thuật

- Xây dựng công cụ đánh giá tiêu chuẩn kỹ năng nghề trên cơ sở phân tích các công việc cụ thể. Mỗi công việc của một nghề đều có mục tiêu riêng, tiêu chí và cách thức đánh giá riêng.

- Phòng chức năng sử dụng bộ công cụ đánh giá để tổ chức đánh giá theo đúng quy trình.

3.2. NỘI DUNG CÁC GIẢI PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO

3.2.1. Các giải pháp hành chính và tổ chức

3.2.1.1. Mục tiêu của nhóm giải pháp

Giúp các đơn vị trong nhà trường có khả năng chuyên môn hóa cao, chủ động trong quá trình tổ chức hoạt động, giúp CBQL thực hiện tốt chức năng nhiệm vụ của mình, giảm bớt các thủ tục hành chính không cần thiết, giúp hệ thống tổ chức nhà trường có sự phối hợp nhịp nhàng, có quy trình làm việc khoa học, hợp lý và đạt hiệu quả cao.

3.2.1.2. Nội dung và cách tiến hành

- Điều chỉnh thủ tục, qui phạm hành chính

+ Nhà trường xây dựng và ban hành các văn bản quản lý, đề ra quy trình, phương pháp làm việc khoa học, hợp lý, tạo điều kiện để mọi thành viên trong nhà trường thực hiện tốt nhiệm vụ đồng thời giúp các đơn vị chủ động hợp tác, liên doanh, liên kết với các doanh nghiệp, đối tác, giải quyết nhanh chóng và hiệu quả các công việc trong và ngoài nhà trường.

+ Các văn bản quản lý như: Điều lệ nhà trường; Quy chế chi tiêu nội bộ; Quy chế tổ chức, hoạt động... đều cần hướng vào tạo thuận lợi cho quản lý đào

tạo dựa vào kiểm định chất lượng. Các đơn vị phòng, khoa, đơn vị trực thuộc phải xây dựng quy chế tổ chức hoạt động riêng cho đơn vị mình, phù hợp với hệ thống quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng.

+ Tất cả những qui định, thủ tục mới hoặc đã được điều chỉnh đều phải được thảo luận công khai, đồng thuận và được cam kết thực hiện của cả lãnh đạo, giáo viên, đối tác, cộng đồng xã hội trong trường lẫn người học. Điều đó bảo đảm rằng khi thực hiện những qui định, thủ tục hành chính này, toàn bộ tổ chức đồng tâm nhất trí, nhanh chóng tạo ra thay đổi tiến bộ, nhanh chóng ổn định nề nếp làm việc và phân định trách nhiệm rõ ràng.

+ Những thủ tục, qui phạm mới được phổ biến rộng rãi trong trường và các bên hữu quan trong công tác đào tạo. Kèm theo đó là những tài liệu hướng dẫn thực hiện, đánh giá, và những chỉ đạo cần thiết để tiến hành công việc chính xác.

- Điều chỉnh bộ máy, cơ cấu quản lý đào tạo

+ Bộ máy, cơ cấu quản lý cần được điều chỉnh để nâng cao tính chủ động, sáng tạo, chịu trách nhiệm và hợp tác cao hơn trong quản lý, tạo thuận lợi để giao quyền quyết định đến lãnh đạo các phòng, khoa và đơn vị trực thuộc, tăng cường tác phong và năng lực chuyên nghiệp của bộ máy.

+ Đối với bộ máy, cơ cấu quản lý của nhà trường như hiện nay cần thành lập bổ sung các phòng chức năng như: phòng Kiểm định chất lượng dạy nghề; phòng Quản trị đời sống; phòng Quản lý học sinh sinh viên. Các chức danh trưởng, phó phòng chức năng phải có trình độ chuyên môn nhất định, tùy theo từng lĩnh vực cụ thể.

+ Thường xuyên rà soát công việc và các mối quan hệ trong bộ máy cũng như giữa các đơn vị, mà đầu mối quan trọng là Phòng đào tạo. Xác lập rõ ràng các mối quan hệ về đào tạo, trách nhiệm quản lý đào tạo mà các Phòng, Ban và Khoa trong trường phụ trách.

- Phổ biến và hướng dẫn qui trình kiểm định chất lượng

+ Xác định được mục đích của việc kiểm định chất lượng, hướng dẫn quy trình kiểm định chất lượng tới người dạy, người học. Xác định phương thức tuyển sinh phù hợp.

+ Quy trình kiểm định chất lượng phải được hướng dẫn cho giáo viên, người học biết ngay từ đầu khóa học. Nội dung và các tiêu chí kiểm định cùng với Bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề của từng nghề phải được công bố công khai trong toàn trường.

+ Phòng Kiểm định chất lượng có nhiệm vụ xây dựng bộ câu hỏi, công cụ đánh giá và quy trình đánh giá mang tính khách quan, phù hợp với nội dung và tính chất của từng nghề, triển khai tới các khoa chuyên môn để các đơn vị có kế hoạch, phương pháp đào tạo phù hợp với hình thức và qui trình đánh giá.

+ Phòng Kiểm định chất lượng chịu trách nhiệm tư vấn chủ yếu về lựa chọn chủ thể kiểm định và thủ tục kiểm định nhưng phải bảo đảm công tác kiểm định tạo điều kiện thuận lợi nâng cao hiệu quả quản lý đào tạo.

+ Tổ chức các khóa tập huấn chi tiết về kỹ thuật kiểm định chất lượng đào tạo cho những cán bộ, chuyên viên chủ chốt để phối hợp tốt với nhau trong quản lý đào tạo dựa vào hệ thống kiểm định.

- Xây dựng hệ thống tuyển sinh và cấp văn bằng

+ Công tác tuyển sinh luôn đóng vai trò quyết định đến sự tồn tại và phát triển của nhà trường. Các thông tin liên quan đến hoạt động của trường phải được cung cấp kịp thời và chính xác đến doanh nghiệp, xã hội và người học bằng các phương pháp khác nhau. Ngoài ra, cần thu thập những thông tin từ xã hội về nhu cầu đào tạo để có chiến lược mở rộng ngành nghề, cách thức đào tạo phù hợp với thực tế.

+ Công tác tuyển sinh của nhà trường hiện nay đang thực hiện theo hình thức xét tuyển. Để đánh giá chất lượng đào tạo của các khoa chuyên môn

bằng hình thức kiểm định chất lượng đầu ra thì việc đánh giá, phân loại chất lượng đầu vào có ý nghĩa rất quan trọng. Căn cứ vào kết quả xét tuyển, các khoa tự nhận tỷ lệ học sinh đạt kết quả học tập sau khi kết thúc chương trình đào tạo.

+ Hệ thống tuyển sinh và cấp văn bằng dựa vào kiểm định chất lượng có nét khác biệt so với hiện nay là việc đánh giá kết quả học tập được thực hiện bằng biện pháp kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề và các khoa tự chịu trách nhiệm về kết quả học tập của học sinh theo tỷ lệ đã nhận. Việc cấp văn bằng phải được thực hiện đúng quy định và đúng kết quả đánh giá theo Tiêu chuẩn kỹ năng nghề.

+ Xây dựng và phát triển các dịch vụ cho người học nhằm đáp ứng những đòi hỏi, sở thích và nhu cầu chính đáng, phát huy các khả năng tiềm tàng của người học đối với nhà trường. Dịch vụ nhân sự cho người học phải xây dựng các chương trình định hướng và lập hệ thống hồ sơ nhân sự phù hợp gồm: dịch vụ tư vấn cá nhân; chương trình định hướng cho học sinh- sinh viên; dịch vụ lưu giữ các hồ sơ của người học; dịch vụ tài chính cho người học; dịch vụ ăn và ở; dịch vụ giới thiệu việc làm...

+ Phòng Đào tạo có nhiệm vụ xây dựng và triển khai kế hoạch tuyển sinh, quản lý và cấp văn bằng chứng chỉ. Cần thành lập Tổ tư vấn học nghề và việc làm có nhiệm vụ cung cấp thông tin và tư vấn cho người học, xã hội các thông tin về hoạt động đào tạo, thông tin tuyển sinh và nhu cầu tuyển dụng việc làm của doanh nghiệp, thông tin việc làm trong nước và quốc tế. Ngoài ra, có thể xây dựng mạng lưới cộng tác viên tham gia công tác tuyển sinh.

+ Phòng Kiểm định chất lượng có nhiệm vụ cung cấp mục tiêu về kiến thức, kỹ năng, thái độ của nghề; quy trình, cách thức đánh giá kết quả học tập mà người học cần đạt được sau khi kết thúc chương trình đào tạo và được phổ biến công khai tới giáo viên và học sinh trước khóa học.

3.2.1.3. Điều kiện thực hiện

- Đòi hỏi lãnh đạo nhà trường, lãnh đạo các đơn vị phải có năng lực quản lý, năng lực chuyên môn nhất định.
- Các văn bản quản lý khi xây dựng phải có căn cứ, có tính khả thi cao.
- Đội ngũ CBQL, GV phải đảm bảo đủ về số lượng và chất lượng.
- Các điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ đào tạo phải được đảm bảo theo yêu cầu kiểm định.
- Chương trình, giáo trình phải được chuẩn hóa
- Nội dung chương trình của từng nghề phải có những tiêu chí, tiêu chuẩn đánh giá chi tiết, cụ thể.
- Nhà trường phải thành lập phòng Kiểm định chất lượng hoặc giao nhiệm vụ kiểm định cho phòng Đào tạo thực hiện.

3.2.2. Các giải pháp quản lý nhân sự đào tạo

3.2.2.1. Mục tiêu của các giải pháp

Giúp CBQL có nhận thức đầy đủ về đối tượng mình quản lý, có đủ năng lực để bố trí, sắp xếp công việc khoa học và hiệu quả. Nhà quản lý có thể đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của CB, GV, CNV thông qua kết quả công việc.

Giúp giáo viên tăng khả năng về nghiệp vụ sư phạm, năng lực chuyên môn, tiếp cận với kiến thức mới về khoa học kỹ thuật và công nghệ.

Giúp lãnh đạo các khoa, các đơn vị trực thuộc có sự chủ động về tuyển dụng, sử dụng, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ CBGV của đơn vị mình.

3.2.2.2. Nội dung và cách tiến hành

- Xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý và kiểm định chất lượng đào tạo
- + Nhân sự luôn đóng vai trò quyết định đến sự tồn tại và phát triển của một tổ chức. Việc bố trí, sắp xếp CBQL, GV thực hiện các nhiệm vụ theo đúng chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực cá nhân sẽ giúp nhà trường có một

nguồn lực vững mạnh. Nhà trường cần có sự chuẩn bị về nhân sự từ việc tuyển dụng đúng chuyên môn đến việc đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ để đáp ứng tốt nhiệm vụ được giao.

+ Đối với cán bộ quản lý phải có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng tiêu chuẩn tùy theo cấp độ quản lý. Việc quy hoạch và đào tạo cán bộ quản lý phải có chiến lược lâu dài và do các thành viên của đơn vị đề nghị. BGH và CBQL cấp phòng phải được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ, đặc biệt là nghiệp vụ quản lý. CBQL cấp khoa ngoài việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chuyên môn, phải được bồi dưỡng nghiệp vụ theo năng lực và nhu cầu cá nhân.

+ Để quản lý nhân sự đạt hiệu quả cao, CBQL tiến hành xây dựng kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của các thành viên theo chất lượng công việc. Tuy nhiên, để đánh giá chất lượng công việc của CB, GV, CNV thì nhà quản lý phải tạo các điều kiện thuận lợi nhất cho họ thực hiện nhiệm vụ.

+ Cán bộ Kiểm định chất lượng đào tạo phải được lấy từ các khoa chuyên môn và được đào tạo cơ bản về nghiệp vụ. Việc kiểm định chất lượng đào tạo là đánh giá chất lượng đầu ra của các khoa chuyên môn. Phòng kiểm định chất lượng có nhiệm vụ cung cấp cho người dạy, người học công cụ đánh giá, các tiêu chí, tiêu chuẩn đánh giá của từng nghề trước khi giảng dạy các môn học, mô đun hay chương trình đào tạo.

+ Dựa vào quy mô và chiến lược phát triển của nhà trường, Hội đồng nhà trường tiến hành lấy ý kiến tín nhiệm cá nhân có đủ tiêu chuẩn về chuyên môn và năng lực để quy hoạch và có kế hoạch đào tạo phù hợp.

+ Các phòng, khoa chủ động đề xuất với BGH về việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho CBQL của đơn vị mình.

- Phát triển và sắp xếp cơ cấu đội ngũ giáo viên

+ Các khoa và đơn vị trực thuộc hoàn toàn chủ động trong việc tuyển dụng, sử dụng, đào tạo và bồi dưỡng CBGV cho phù hợp với chuyên môn, năng lực của họ và nhiệm vụ của đơn vị mình.

+ Phòng đào tạo xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nghiệp vụ cho giáo viên hàng năm đáp ứng các tiêu chuẩn của giáo viên dạy nghề. Lãnh đạo các khoa, các đơn vị trực thuộc cần có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên theo nguyện vọng của họ và yêu cầu công việc.

+ Hàng năm, các khoa có kế hoạch và đề xuất với BGH về việc đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn cho giáo viên theo nhu cầu của khoa và nguyện vọng, năng lực của cá nhân.

+ Việc đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn của giáo viên phải được căn cứ vào hồ sơ giảng dạy, kết quả đánh giá chất lượng giáo viên hàng năm và nhu cầu thực tế của khoa.

+ Phòng đào tạo xây dựng kế hoạch và báo cáo BGH về việc đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cho giáo viên toàn trường theo các chuyên đề.

- Bổ sung và phát triển nhân sự thực hiện liên kết, hợp tác đào tạo

+ Việc liên kết, hợp tác đào tạo do các khoa chuyên môn chủ động xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện quá trình đào tạo. Các khoa có nhiệm vụ báo cáo phòng Đào tạo về kế hoạch của khoa để phòng Đào tạo cử cán bộ chuyên trách quản lý và theo dõi. Để liên kết và hợp tác đào tạo đạt hiệu quả, các khoa cần phối hợp với các doanh nghiệp, các cơ sở đào tạo tổ chức việc quản lý và giảng dạy phù hợp với chuyên môn và năng lực của giáo viên.

+ Trong liên kết đào tạo, các khoa có thể cử giáo viên giảng dạy phần lý thuyết, cán bộ doanh nghiệp giảng dạy phần thực hành để tận dụng tốt nhất nguồn nhân lực của nhà trường và doanh nghiệp.

- Đào tạo nhân sự kỹ thuật viên hỗ trợ quản lý

+ Nhân sự kỹ thuật viên được tuyển dụng và quản lý theo quy mô và chức năng, nhiệm vụ của các phòng, khoa, đơn vị trực thuộc trong nhà trường.

+ Nhân sự kỹ thuật viên phải được tuyển dụng đúng chuyên môn và giao nhiệm vụ phù hợp với khả năng của từng người, đặc biệt là nhân sự kỹ thuật tin học, xử lý dữ liệu dự báo, điều tra thị trường...

3.2.2.3. Điều kiện thực hiện

- Nhà trường phải đảm bảo về số lượng và chất lượng CBQL, GV, CNV đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ của trường.

- Số lượng học sinh đáp ứng chỉ tiêu được giao.

- Đảm bảo nguồn kinh phí phục vụ đào tạo

- Chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu kiểm định chất lượng

- Quyền chủ động của các đơn vị trong nhà trường phải được tôn trọng và đảm bảo.

- Có sự phối hợp hiệu quả giữa nhà trường với các doanh nghiệp và cơ sở đào tạo.

3.2.3. Các giải pháp quản lý quá trình đào tạo

3.2.3.1. Mục tiêu của các giải pháp

Tập trung đưa được kỹ thuật kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề vào toàn bộ công tác quản lý quá trình đào tạo, để các hoạt động đào tạo bám sát yêu cầu kiểm định chất lượng.

3.2.3.2. Nội dung và cách tiến hành

- Nâng cao nhận thức của CBQL, GV và học sinh về đào tạo và quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề.

+ Hướng dẫn người quản lý có nhận thức đúng và đầy đủ về tầm quan trọng của công tác xây dựng và quản lý mục tiêu, nội dung và kế hoạch đào tạo. Trên cơ sở kế hoạch đào tạo, CBQL thường xuyên kiểm tra, đánh giá chất lượng đào tạo đáp ứng các yêu cầu đề ra.

+ Giúp nhà quản lý nắm bắt được các thông tin trực tiếp qua giảng dạy dạy trên lớp và thực hành của giáo viên. Qua đó có hình thức động viên, góp ý để họ hoàn thiện hơn trong công tác giảng dạy.

+ Thực hiện phân cấp quản lý, giao quyền chủ động cho các đơn vị nhằm phát huy vai trò sáng tạo, tích cực của lãnh đạo khoa.

+ Quá trình kiểm tra, đánh giá kết quả học tập và áp dụng tiêu chuẩn kỹ năng nghề với mục đích định hướng công tác giảng dạy và học tập đạt được các kiến thức và kỹ năng của nghề sau khi kết thúc chương trình đào tạo.

+ Giải thích và hướng dẫn rõ nội dung chương trình đào tạo, các điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề có phù hợp với điều kiện thực tiễn, đáp ứng được yêu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp và xã hội hay không.

- Điều chỉnh mục tiêu, nội dung và kế hoạch đào tạo

+ Nhà quản lý phải nắm vững mục tiêu, nội dung và kế hoạch đào tạo của từng nghề, từng ngành, toàn trường để có biện pháp chỉ đạo quá trình đào tạo phù hợp và kiểm tra đánh giá một cách hiệu quả.

+ CBQL cấp khoa và giáo viên phải nắm vững mục tiêu, nội dung của nghề, của môn học, mô đun để tổ chức thực hiện đạt hiệu quả.

+ Đối với giáo viên và học sinh cần nắm vững mục tiêu đào tạo của nghề, của môn học, mô đun, của bài học và các công việc của nghề trên cơ sở phân tích nghề để cùng đạt tới kiến thức, kỹ năng đó.

+ Để thực hiện tốt mục tiêu đào tạo của nghề, nhà trường cần giao quyền chủ động cho các khoa về quản lý nội dung đào tạo.

+ Phòng Đào tạo có nhiệm vụ xây dựng kế hoạch đào tạo của kỳ học, năm học, trình Hiệu trưởng phê duyệt và được triển khai tới các khoa tổ chức thực hiện.

+ Các khoa có nhiệm vụ thực hiện mục tiêu, nội dung đào tạo của môn học, mô đun, của nghề do Tổng cục dạy nghề ban hành. Tuy nhiên, các khoa được chủ động tổ chức điều chỉnh nội dung đào tạo để đáp ứng mục tiêu của nghề.

+ Để đáp ứng kiểm định chất lượng đào tạo theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề, các khoa phải có kế hoạch triển khai tới giáo viên và học sinh về kiến

thức, kỹ năng của từng công việc của nghề và các tiêu chí, cách thức đánh giá kết quả học tập.

- Tổ chức và phát triển liên kết, hợp tác đào tạo

- + Tổ chức liên kết, hợp tác trong đào tạo do phòng Đào tạo xây dựng và quản lý kế hoạch. Các khoa hoàn toàn chủ động trong việc phối hợp với các doanh nghiệp, cơ sở đào tạo để tổ chức liên kết, hợp tác nhằm đạt được các mục tiêu, nội dung đào tạo và giải quyết việc làm cho người học.

- + Các khoa căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ của mình, chủ động liên kết, hợp tác đào tạo, báo cáo phòng Đào tạo xây dựng và theo dõi kế hoạch.

- Chỉ đạo đổi mới phương pháp, phương tiện (Học liệu, Giáo trình) và hình thức đào tạo.

- + Phương pháp, phương tiện và hình thức đào tạo do các khoa quyết định để phù hợp với từng loại hình và tính chất công việc.

- + Các khoa quyết định hình thức, phương pháp đào tạo để triển khai tới giáo viên và có hình thức kiểm tra, giám sát quá trình thực hiện của giáo viên. Khoa có nhiệm vụ quản lý và tổ chức việc xây dựng, điều chỉnh, bổ sung, thực hiện chương trình, giáo trình đào tạo.

- Chỉ đạo, giám sát và kiểm tra hoạt động giảng dạy trên lớp và thực hành nghề

- + Các khoa có nhiệm vụ quản lý giảng dạy trên lớp và thực hành của giáo viên theo các văn bản pháp quy của nhà nước, các nội quy, quy chế của nhà trường về hoạt động dạy học của giáo viên và học sinh; Quản lý kế hoạch giảng dạy, sử dụng các phương tiện, thiết bị dạy học và vật tư thực hành; Quản lý việc thực hiện thời khóa biểu, thời gian lên lớp và sử dụng các giáo trình, tài liệu trong dạy học. Các khoa phải tự chịu trách nhiệm về chất lượng của giáo viên và học sinh.

- + Để quản lý giảng dạy trên lớp và thực hành của giáo viên, các khoa phải thường xuyên kiểm tra việc thực hiện nội quy, quy chế của giáo viên;

Kiểm tra hồ sơ giáo viên; Kiểm tra kế hoạch, tiến độ giảng dạy, việc thực hiện thời khóa biểu; Kiểm tra việc đổi mới các phương pháp giảng dạy, sử dụng trang thiết bị đồ dùng dạy học; Tích cực dự giờ, thăm lớp và có hình thức đánh giá, rút kinh nghiệm.

- Tổ chức học tập, tự học và dịch vụ hỗ trợ người học

- + Tổ chức việc học tập, tự học cho học sinh được các khoa thực hiện theo hình thức học tập trên lớp, tại các xưởng, vườn ươm, phòng thí nghiệm, tổ chức ngoại khóa và tự học tại ký túc xá. Các khoa có kế hoạch và triển khai tới giáo viên chủ nhiệm, giáo viên bộ môn thực hiện quá trình dạy học theo các hình thức trên đạt hiệu quả cao nhất.

- + Dịch vụ hỗ trợ người học sẽ tư vấn cho người học tìm hiểu và thực hiện các chính sách, pháp luật về dạy nghề và việc làm; hướng dẫn về mối quan hệ công tác trong hệ thống tổ chức của nhà trường có liên quan đến hoạt động và quyền lợi của học sinh; thu thập và cung cấp các thông tin về việc làm đến học sinh; tư vấn và định hướng cho học sinh về ngành nghề đào tạo; giúp học sinh có điều kiện được đọc sách, tài liệu, tra cứu thông tin trên mạng để phục vụ cho hoạt động học tập.

- + Các khoa xây dựng kế hoạch tổ chức hoạt động học tập ngoại khóa cho học sinh và trình Hiệu trưởng phê duyệt. Đổi mới hình thức tổ chức dạy học; Phân công giáo viên quản lý việc học tập trên lớp của học sinh và thời gian tự học.

- + Nhà trường thành lập Câu lạc bộ học nghề và việc làm để hỗ trợ người học; Xây dựng thư viện có đầy đủ sách, báo, tài liệu, hệ thống máy tính, mạng điện tử.

- Điều chỉnh đánh giá kết quả học tập và áp dụng tiêu chuẩn kỹ năng nghề trong đánh giá.

- + Kết quả học tập của học sinh thể hiện chất lượng quản lý và tổ chức dạy học của các khoa chuyên môn trong suốt quá trình đào tạo. Kết quả học

tập được đánh giá thông qua việc kiểm định chất lượng về kiến thức, kỹ năng của người học theo từng môn học, môn đun và kết thúc khóa đào tạo.

+ Xác định nội dung và cách thức đánh giá kết quả học tập theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề được triển khai tới giáo viên và học sinh biết ngay từ đầu khóa học.

+ Nội dung đánh giá được xây dựng trên cơ sở phân tích nghề thành những công việc cụ thể. Các công việc được mô tả, xác định mục tiêu, xây dựng tiêu chí và cách thức đánh giá riêng.

+ Do phạm vi nghiên cứu và thời gian thực hiện đề tài nên tác giả đã áp dụng kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề đối với một số môn học, môn đun của 02 nghề: Sửa chữa ô tô và Điện dân dụng

+ Kết quả học tập của học sinh được đánh giá tại thời điểm kết thúc môn học, môn đun, kết thúc khóa học và được đánh giá bằng hình thức kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề: kết quả đánh giá thông qua việc hiểu biết các kiến thức và mức độ thực hiện các kỹ năng đối với từng công việc của nghề.

+ Nhà trường thành lập phòng Kiểm định chất lượng. Phòng kiểm định chất lượng có nhiệm vụ tổ chức và thực hiện theo đúng quy trình đánh giá chất lượng đào tạo theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề.

3.2.3.3. Điều kiện thực hiện

- Tổ chức thực hiện phải tuân thủ các chức năng quản lý.
- Chương trình khung, hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn, quy trình kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề của từng nghề phải được Tổng cục dạy nghề phê duyệt và ban hành.
- Nhà trường phải xây dựng quy chế tự chủ và được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt.
- Các khoa phải được giao quyền chủ động trong quá trình thực hiện

- Nhà trường phải thành lập phòng Kiểm định chất lượng để thực hiện chức năng, nhiệm vụ trong hoạt động kiểm định.

- Các môn học, môn đun của từng nghề phải được xác định mục tiêu của các công việc, mục tiêu của nghề trên cơ sở phân tích nghề.

3.2.4. Các giải pháp quản lý tài chính và cơ sở vật chất-kĩ thuật

3.2.4.1. Mục tiêu của các giải pháp

Nâng cao quyền tự chủ và chịu trách nhiệm về tài chính và cơ sở vật chất tới các khoa chuyên môn cùng với cải thiện đời sống vật chất của nhà trường, trong đó có học sinh.

3.2.4.2. Nội dung và cách tiến hành

- Nâng cao nhận thức của toàn trường về đầu tư và sử dụng tài chính hiệu quả với chất lượng đào tạo tối ưu.

- + Hướng dẫn quản lý linh hoạt nguồn tài chính và khai thác hiệu quả cơ sở vật chất, trang thiết bị, vật tư phục vụ đào tạo của nhà trường.

- + Làm cho cán bộ, giáo viên hiểu rõ tăng thu nhập cho đội ngũ CBQL, GV, CNV trong nhà trường phải gắn liền với hiệu quả quản lý và chất lượng đào tạo.

- + Tư vấn quản lý các hoạt động đào tạo thông qua sử dụng hạ tầng công nghệ thông tin và công nghệ đào tạo.

- + Giúp nhà quản lý có điều kiện hoạch định chiến lược phát triển, áp dụng các công nghệ mới, tạo môi trường đào tạo tốt, mở rộng quy mô đào tạo và đảm bảo chất lượng đào tạo.

- Kien toàn hệ thống phòng học, thí nghiệm, xưởng trường, sân bãi, thư viện và các điều kiện học tập khác

- + Quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện có. Tiếp tục đầu tư mới cơ sở vật chất, trang thiết bị, vật tư thực hành phục vụ đào tạo theo đề xuất của các khoa và các đơn vị trực thuộc. Quản lý hiệu quả cơ sở hạ tầng nhằm tăng

khả năng đào tạo của nhà trường. Xây dựng kế hoạch thư viện điện tử và quản lý thư viện đạt hiệu quả.

+ Việc quản lý CSVN, trang thiết bị, vật tư phục vụ đào tạo được giao về các phòng, khoa, đơn vị trực thuộc. Các đơn vị có nhu cầu mua mới, đầu tư bổ sung xây dựng kế hoạch và đề xuất với nhà trường.

- Chỉ đạo và giám sát thu chi thường xuyên phục vụ đào tạo

+ Kinh phí chi thường xuyên được nhà trường phân bổ về các phòng và đơn vị trực thuộc theo kế hoạch của các bộ phận và kế hoạch chung toàn trường.

+ Kinh phí thường xuyên cho hoạt động đào tạo được phân bổ về các khoa từ đầu kỳ học, năm học theo tỷ lệ học sinh mà khoa đang giảng dạy. Các khoa tự chịu trách nhiệm về việc chi trả tiền lương giáo viên, vật tư thực hành và các hoạt động khác của khoa sao cho đảm bảo đúng quy định và đạt chất lượng đào tạo.

+ Giao quyền tự chủ tới các phòng, khoa và đơn vị trực thuộc về định mức kinh phí chi thường xuyên phục vụ đào tạo để các khoa có kế hoạch và sử dụng linh hoạt nguồn tài chính trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

+ Đầu năm học, các khoa xác định biên chế giáo viên của khoa mình đủ để thực hiện các nhiệm vụ được giao; xây dựng định mức kinh phí thực hành cho học sinh của khoa và trình Hiệu trưởng phê duyệt.

+ Các khoa xây dựng, tổ chức thực hiện kế hoạch liên kết, hợp tác đào tạo và phát triển các hoạt động dịch vụ của năm học và báo cáo phòng Đào tạo theo dõi quá trình thực hiện.

+ Các khoa phối hợp với phòng Đào tạo, phòng Kế toán – Tài vụ tổ chức thực hiện và theo dõi các hoạt động đào tạo và thu chi thường xuyên trong đào tạo.

+ Việc xác định kinh phí của các khoa do phòng Đào tạo, phòng Kế toán - Tài vụ và các khoa chuyên môn xây dựng trên cơ sở nguồn kinh phí

phân bổ về trường hàng năm, vật tư cần thiết để đào tạo đạt tiêu chuẩn về kiến thức, kỹ năng nghề.

- Cải thiện thu nhập, kinh phí bồi dưỡng cho giáo viên

- + Đảm bảo thu nhập sẽ là động lực quan trọng cho giáo viên, yên tâm hơn trong quá trình công tác. Đảm bảo kinh phí bồi dưỡng giáo viên sẽ giúp họ nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực công tác. Giúp giáo viên thực hiện tốt vai trò giảng dạy của mình, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

- + Huy động các nguồn lực của nhà trường để tăng nguồn thu bằng các hình thức sau:

- Tổ chức liên kết, hợp tác đào tạo, đa dạng hóa loại hình đào tạo.

- Tổ chức xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình

- Tăng cường các hoạt động dịch vụ trong nhà trường

- Khai thác hiệu quả các nguồn lực hiện có như: CSVN, giáo viên, học sinh...

- Chỉ đạo và giám sát sử dụng hạ tầng thông tin và công nghệ phục vụ đào tạo.

- + Hệ thống thông tin trong nhà trường được trang bị và kết nối giữa BGH, các phòng chức năng, các khoa và đơn vị trực thuộc bằng hệ thống mạng nội bộ. Việc cung cấp và thu thập các thông tin liên quan đến hoạt động đào tạo được thực hiện thông qua hệ thống mạng nội bộ một cách minh bạch và kịp thời. Giáo viên và học sinh có thể trao đổi và góp ý những vấn đề liên quan đến hoạt động đào tạo thông qua hệ thống mạng nội bộ của nhà trường.

- + Trang bị đầy đủ hệ thống máy tính, hệ thống mạng tới các đơn vị trong nhà trường. Mỗi đơn vị có một địa chỉ công nghệ thông tin riêng và được công bố trong toàn trường. Việc truy cập và xử lý thông tin được các đơn vị thực hiện hàng ngày và báo cáo kết quả thực hiện.

- Tổ chức kinh doanh, dịch vụ của trường từ kết quả đào tạo
- + Các hoạt động kinh doanh, dịch vụ từ kết quả đào tạo sẽ giúp giáo viên nâng cao năng lực chuyên môn, tăng thu nhập; giúp học sinh cọ sát với thực tế, hoàn thiện kiến thức, rèn luyện kỹ năng và tạo thêm thu nhập.
- + Tổ chức cho học sinh tham gia trực tiếp vào các hoạt động sản xuất, kinh doanh trong nhà trường. Kết hợp tốt giữa hoạt động đào tạo và sản xuất, kinh doanh.

3.2.3.3. Điều kiện thực hiện

- Nhà trường phải được thực hiện quyền tự chủ theo Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 của Chính phủ.
- Hoàn thiện Điều lệ nhà trường; Quy chế chi tiêu nội bộ và các văn bản quy định khác của nhà trường.
- Đội ngũ CBQL, GV, CNV của các đơn vị đủ về số lượng và chất lượng để thực hiện các hoạt động đào tạo, kinh doanh, dịch vụ...
- Cơ sở vật chất đảm bảo để tổ chức liên kết, hợp tác đào tạo, tổ chức hoạt động kinh doanh và dịch vụ.

3.3. KHẢO NGHIỆM CÁC GIẢI PHÁP

3.3.1. Tổ chức khảo nghiệm

3.3.1.1. Mục đích, qui mô khảo nghiệm

- Mục đích khảo nghiệm
Xác định sự cần thiết và tính khả thi của các giải pháp quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề.
- Quy mô khảo nghiệm
Xin ý kiến qua phiếu thăm dò BGH, phòng Đào tạo, phòng Kế toán – Tài vụ, phòng Tổ chức - Hành chính, lãnh đạo các khoa, đơn vị trực thuộc và một số giáo viên trong nhà trường.

3.3.1.2. Nội dung khảo nghiệm

- Tính cần thiết của các giải pháp
- Tính khả thi của các giải pháp
- Tính mới mẻ của các giải pháp so với hiện nay

3.3.1.3. Phương pháp và kỹ thuật tiến hành

- Phương pháp tiến hành: Xin ý kiến qua Bảng hỏi
- Kỹ thuật tiến hành: Dùng phiếu thăm dò để lấy ý kiến của BGH, phòng Đào tạo, phòng TC-HC, phòng Kế toán – Tài vụ, các đơn vị trực thuộc, lãnh đạo các khoa và giáo viên. Việc thăm dò được thực hiện độc lập, khách quan đối với các thành viên trong nhà trường.

3.3.2. Kết quả khảo nghiệm

3.3.2.1. Về tính cần thiết của các giải pháp

Bảng 3.2. Tính cần thiết của các giải pháp

TT	Đối tượng thăm dò Nhóm các giải pháp	BGH và các phòng chức năng, đơn vị trực thuộc						Lãnh đạo các khoa và giáo viên					
		Rất cần thiết	%	Cần thiết	%	Chưa cần thiết	%	Rất cần thiết	%	Cần thiết	%	Chưa cần thiết	%
1	Các giải pháp quản lí hành chính và tổ chức	6	75	2	25	0	0	11	73	4	27	0	0
2	Các giải pháp quản lí nhân sự đào tạo	6	75	2	25	0	0	10	67	3	20	2	13
3	Các giải pháp quản lí quá trình đào tạo	8	100	0	0	0	0	8	53	4	27	3	20
4	Các giải pháp quản lí tài chính và cơ sở vật chất-kỹ thuật	6	75	2	25	0	0	10	67	5	33	0	0

Kết quả khảo nghiệm cho thấy các nhóm giải pháp quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề được cho là rất cần thiết đối với công tác quản lý đào tạo hiện nay. Tuy nhiên, phần lớn giáo viên cho rằng nhóm các giải pháp quản lý nhân sự đào tạo là chưa thực sự cần thiết. Điều này cho thấy giáo viên sợ có sự thay đổi mạnh đến quá trình thực hiện công việc của họ, còn sợ chưa đáp ứng được yêu cầu kiểm định chất lượng. Phần lớn CBQL cho rằng, việc đưa các giải pháp quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề là rất cần thiết, vì sẽ thuận lợi cho công tác quản lý, tạo động lực cho người dạy và người học và sẽ giúp chất lượng đào tạo của nhà trường được nâng cao và đáp ứng yêu cầu tuyển dụng của đơn vị sử dụng lao động.

3.3.2.2. Về tính khả thi của các giải pháp

Bảng 3.3. Tính khả thi của các giải pháp

TT	Đối tượng thăm dò Nhóm các giải pháp	BGH và các phòng chức năng, đơn vị trực thuộc						Lãnh đạo các khoa và giáo viên					
		Rất khả thi	%	Khả thi	%	Không khả thi	%	Rất khả thi	%	Khả thi	%	Không khả thi	%
1	Các giải pháp quản lý hành chính và tổ chức	5	62	3	38	0	0	8	53	7	47	0	0
2	Các giải pháp quản lý nhân sự đào tạo	4	50	4	50	0	0	8	53	5	33	2	14
3	Các giải pháp quản lý quá trình đào tạo	7	87	1	13	0	0	9	60	3	20	3	20
4	Các giải pháp quản lý tài chính và cơ sở vật chất-kỹ thuật	6	75	2	25	0	0	12	80	2	13	1	7

Kết quả cho thấy phần lớn CBQL, lãnh đạo khoa và giáo viên đánh giá các giải pháp quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề là rất khả thi. Tuy nhiên, họ đều cho rằng nhóm các giải pháp quản lý nhân sự đào tạo là rất khó khăn trong việc tuyển dụng giáo viên đáp ứng chuyên môn và nghiệp vụ của một số nghề có tính chất đặc thù.

Với quy mô phát triển của nhà trường cùng với mô hình tổ chức hợp lý và thực hiện theo quy chế tự chủ thì việc giáo quyền chủ động về các đơn vị phòng, khoa và các đơn vị trực thuộc là có tính khả thi cao.

3.3.2.3. Về tính mới mẻ của các giải pháp

Bảng 3.4. Tính mới mẻ của các giải pháp

TT	Đối tượng thăm dò Nhóm các giải pháp	BGH và các phòng chức năng, đơn vị trực thuộc				Lãnh đạo các khoa và giáo viên			
		Rất mới mẻ	%	Không mới	%	Rất mới mẻ	%	Không mới	%
1	Các giải pháp quản lý hành chính và tổ chức	6	75	2	25	13	87	2	13
2	Các giải pháp quản lý nhân sự đào tạo	5	62	3	38	10	67	5	33
3	Các giải pháp quản lý quá trình đào tạo	7	87	1	13	14	93	1	7
4	Các giải pháp quản lý tài chính và cơ sở vật chất-kỹ thuật	7	87	1	13	12	80	3	20

Kết quả khảo nghiệm cho thấy việc đưa các giải pháp quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề vào quản lý đào tạo của nhà trường là rất mới mẻ so với thực tế hiện nay của nhà trường.

3.4. KẾT LUẬN CỦA CHƯƠNG 3

3.4.1. Trong các giải pháp đã đề xuất hầu hết các hoạt động đều nhằm tạo ra môi trường hành chính và chính sách thuận lợi, phát triển nhân sự và quản lý tài chính, cơ sở vật chất-kỹ thuật đảm bảo cho quản lý đào tạo hướng vào chất lượng, trên cơ sở hệ thống kiểm định chất lượng của trường dựa vào Tiêu chuẩn kỹ năng nghề.

3.4.2. Các giải pháp được thẩm định qua ý kiến của CBQL, GV và học sinh. Kết quả thẩm định cho thấy việc áp dụng các giải pháp quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề vào công tác quản lý đào tạo của nhà trường là rất cần thiết, mang tính khả thi và thể hiện sự mới mẻ trong công tác đào tạo nghề. Các ý kiến thăm dò đều đánh giá với tỷ lệ rất cao của các giải pháp. Tuy nhiên, có những giải pháp khi đưa vào thực hiện sẽ gặp những khó khăn nhất định như giải pháp về quản lý nhân sự đào tạo.

3.4.3. Để công tác quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề đạt hiệu quả cao, đòi hỏi CBQL phải có sự năng động, sáng tạo, quyết đoán trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, đòi hỏi giáo viên và học sinh phải có sự quyết tâm và quá trình dạy và học nghiêm túc để đáp ứng yêu cầu của các giải pháp đề ra.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. KẾT LUẬN

1.1. Chúng tôi đã xác định một số khái niệm có liên quan, tập trung vào vấn đề vận dụng hệ thống kiểm định chất lượng dựa vào Tiêu chuẩn kỹ năng nghề trong quản lý đào tạo tại cơ sở dạy nghề. Nhờ hệ thống kiểm định chất lượng mà quản lý đào tạo mới có thể khắc phục được tính hình thức và hành chính quan liêu và chuyển sang quản lý hướng vào chất lượng.

1.2. Luận văn cũng xác định cấu trúc của hệ thống, quy trình kiểm định, những nguyên tắc và chức năng của quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề. Điều đó có nghĩa đưa được các tiêu chí chất lượng và kỹ thuật kiểm định chất lượng vào các chức năng, nội dung, hoạt động và giai đoạn của quá trình quản lý đào tạo.

1.3. Khi đánh giá những nhân tố tác động đến quản lý đào tạo nghề, ngoài vai trò đương nhiên của những nguồn lực phát triển như tài chính, nhân sự, công nghệ v.v... chúng tôi đặc biệt nhấn mạnh tác động của cơ chế, chính sách, môi trường pháp lý cũng như tác động của thị trường, của nhu cầu xã hội. Chính nhu cầu xã hội và thị trường đòi hỏi phải quản lý đào tạo nghề dựa vào kiểm định chất lượng.

1.4. Từ kết quả khảo sát, chúng tôi phát hiện mặc dù việc đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học, chương trình, giáo trình đáp ứng tốt yêu cầu đào tạo nghề, đội ngũ cán bộ giáo viên nhiệt tình, năng động, sáng tạo và hoàn thành tốt nhiệm vụ, nhưng hiệu lực và hiệu quả quản lý đào tạo vẫn chưa cao, và cách quản lý vẫn chủ yếu theo lối cũ trước kia.

1.5. Thực tế quản lý đào tạo đòi hỏi cần phải có cơ chế quản lý phù hợp, tạo điều kiện để các khoa chuyên môn có tính chủ động, sáng tạo trong công tác quản lý và đảm bảo các điều kiện để họ thực hiện tốt nhiệm vụ được giao, tạo động lực cho người dạy, người học và đưa ra được quy trình quản lý phù hợp.

1.6. Cách quản lý phù hợp và nhanh chóng tạo ra thay đổi tiến bộ chính là quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề. Đó cũng là thiếu sót cơ bản của quản lý đào tạo nghề hiện nay ở trường Trung cấp nghề tỉnh Điện Biên, mặc dù Kiểm định chất lượng đã được đưa vào Định hướng phát triển Trường.

1.7. Trong các giải pháp đã đề xuất hầu hết các hoạt động đều nhằm tạo ra môi trường hành chính và chính sách thuận lợi, phát triển nhân sự và quản lý tài chính, cơ sở vật chất-kỹ thuật đảm bảo cho quản lý đào tạo hướng vào chất lượng, trên cơ sở hệ thống kiểm định chất lượng của trường dựa vào Tiêu chuẩn kỹ năng nghề.

1.8. Các giải pháp được thẩm định qua ý kiến của CBQL, GV và học sinh. Kết quả thẩm định cho thấy việc áp dụng các giải pháp quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề vào công tác quản lý đào tạo của nhà trường là rất cần thiết, mang tính khả thi và thể hiện sự mới mẻ trong công tác đào tạo nghề. Các ý kiến thăm dò đều đánh giá với tỷ lệ rất cao của các giải pháp. Tuy nhiên, có những giải pháp khi đưa vào thực hiện sẽ gặp những khó khăn nhất định như giải pháp về quản lý nhân sự đào tạo.

1.9. Điều kiện cơ bản để quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề đạt hiệu quả cao, CBQL phải có sự năng động, sáng tạo, quyết đoán trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, giáo viên và học sinh phải có sự quyết tâm thực hiện dạy và học nghiêm túc.

2. KIẾN NGHỊ

Để công tác quản lý đào tạo của nhà trường đạt kết quả cao và các giải pháp quản lý đào tạo dựa vào kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề ở trường Trung cấp nghề tỉnh Điện Biên phát huy tác dụng, chúng tôi có một số kiến nghị cụ thể sau.

2.1. Đối với cơ quan quản lý cấp Bộ, Ngành

- Tăng đầu tư ngân sách nhà nước cấp.
- Giao quyền tự chủ và chịu trách nhiệm cho các cơ sở dạy nghề.
- Có chính sách hợp lý với công tác đào tạo nghề.
- Xây dựng và ban hành khung chương trình, hệ thống các tiêu chí, tiêu chuẩn đánh giá, cách thức, quy trình đánh giá theo phong cách kiểm định chất lượng và theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề.

2.2. Đối với trường Trung cấp nghề tỉnh Điện Biên

- Quan tâm đến kiểm định chất lượng đào tạo nghề.
- Giao quyền tự chủ cho các khoa, các đơn vị trực thuộc.
- Hoàn thiện quy chế tự chủ, Điều lệ nhà trường và xây dựng, ban hành các văn bản khác đáp ứng yêu cầu kiểm định chất lượng đào tạo theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề.
- Các giải pháp quản lý đào tạo do tác giả đề xuất cần được áp dụng tại nhà trường để góp phần đổi mới quản lý đào tạo và tạo điều kiện tiếp tục tiến hành những nghiên cứu theo hướng này.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

- 1- Paul Hersey, Kenneth Blanchard (1995). *Quản lý nguồn nhân lực*. NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- 2- Harold Koontz, Cyril O' Donnell và Heinz Weibrich (1994). *Những vấn đề cốt yếu của quản lý*, Nxb Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
- 3- *Phương pháp lãnh đạo và quản lý nhà trường hiệu quả* (Biên soạn từ các nguồn tài liệu nước ngoài) (2004), Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- 4- Nguyễn Đức Chính (2003) *Kiểm định chất lượng trong giáo dục đại học*, Nxb Đại học quốc gia, Hà Nội.
5. Chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010 (2002), NXB Giáo dục
6. Trần Khánh Đức (2002), “Giáo dục kỹ thuật-nghề nghiệp và phát triển nguồn nhân lực” NXB Giáo dục.
7. Nguyễn Minh Đường (1996), “Tổ chức và quản lý quá trình đào tạo”. Viện nghiên cứu phát triển giáo dục – Hà Nội.
8. Phạm Minh Hạc(1998),“Một số vấn đề về quản lý giáo dục”, NXB GD, HN.
9. Vũ Ngọc Hải (2004), “Lý luận về quản lý”, Giáo trình dùng cho các khoa đào tạo cao học về khoa học giáo dục, Hà Nội.
10. Phan Văn Kha (2006),“Phương pháp nghiên cứu khoa học giáo dục”,Tài liệu đào tạo học viên cao học quản lý giáo dục,Viện chiến lược và Chương trình giáo dục.
11. Đặng Bá Lâm “Quản lý Nhà nước về giáo dục – Lý luận và thực tiễn” (2005), NXB Chính trị quốc gia.
12. Luật giáo dục (2005), NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
13. Những điều cần biết về đào tạo nghề (2002), NXB Lao động - xã hội.
14. Mạc Văn Trang (2003), Giáo trình “Quản lý nhân lực giáo dục”.
15. Nguyễn Đức Trí (2002), Giáo trình “Quản lý quá trình đào tạo trong nhà trường”.
16. Quyết định số 01/2008/QĐ-BLĐTĐBXH ban hành kèm theo Quy định hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng trường trung cấp nghề.

TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG

Tên công việc: Sửa chữa mạch điện tử điện máy phát điện xoay chiều 1 pha $P < 5 \text{ kW}$

Mã số: **A11**

*** Kỹ năng**

I. Các nội dung chính của Công việc:

Kiểm tra, sửa chữa tủ điện của một máy phát điện xoay chiều 1 pha công suất $< 5\text{kW}$ bị hư hỏng một số khí cụ/ linh kiện/ thiết bị. Chọn khí cụ/linh kiện/thiết bị mới để thay thế. Vận hành thử máy

II. Điều kiện thực hiện công việc:

- Sơ đồ khối mạch điện tử điện của máy phát điện xoay chiều một pha
- Hộp dụng cụ tay nghề điện dân dụng
- Sổ tay tra cứu linh kiện điện tử
- Sổ tay, bút ghi chép, phấn viết
- Băng keo, kéo, giấy nhám
- Đồng hồ đo điện vạn năng (VOM) loại $10.000\Omega/\text{V}$
- Mêgôm kế loại $500\text{VDC}/100\text{-}120\text{v/ph}$
- Giẻ sạch, vệt dầu nhờn
- Xưởng trường có đầy đủ trang thiết bị và phương tiện

III. Tiêu chuẩn thực hiện công việc:

- Chuyển hoá được các ký hiệu điện tử sơ đồ nguyên lý sang sơ đồ lắp ráp
- Xác định chính xác các khối chức năng của mạch điện của tủ điện
- Phân tích được hiện tượng, xác định khối chức năng/mạch điện hư hỏng
- Xác định chính xác linh kiện, khí cụ và thiết bị hư hỏng cần thay thế
- Chọn linh kiện, khí cụ, thiết bị mới thay thế đúng các thông số kỹ thuật
- Lắp ráp linh kiện mới đúng vị trí, cực tính
- Tủ điện sau khi sửa chữa phải hoạt động tốt, an toàn và thẩm mỹ
- Thời gian thực hiện : 480 phút

*** Tiêu chí đánh giá:**

- Sự thành thạo khi chuyển hoá sơ đồ nguyên lý sang sơ đồ lắp ráp
- Khả năng phân tích hiện tượng và nguyên nhân hư hỏng
- Mức độ thành thạo về xác định các khí cụ/linh kiện/ phụ kiện hư hỏng
- Tính chính xác khi chọn linh kiện thay thế
- Sự ổn định của mạch điện tử điện khi máy làm việc.

TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG

Tên công việc: **Xác định cực tính bộ dây stato động cơ điện xoay chiều không đồng bộ 3 pha $P < 5kW$**

Mã số: **B01**

*** Kỹ năng**

I. Các nội dung chính của Công việc:

Xác định cực tính bộ dây stato động cơ xoay chiều không đồng bộ 3 pha bị mất ký hiệu đầu dây nhưng bộ dây stato vẫn trong tình trạng còn tốt; sau khi xác định cực tính xong sẽ tiến hành đấu nối thử tải

II. Điều kiện thực hiện công việc:

- Bộ nguồn một chiều điện áp 3-6V.
- Nguồn điện 3 pha có điện áp và tần số phù hợp với điện áp và tần số động cơ.
- áp tô mát 5-10A/ 220V và loại có 30A/ 380V
- Sổ tay và bút ghi chép
- Dây dẫn mềm có bọc cách điện
- Đồng hồ đo điện vạn năng (VOM), Vôn kế một chiều loại có thang đo 0-12V hoặc Ampe kế một chiều có thang đo $0 \div 1A$
- Đầu cốt, và mã số gắn đầu dây A, B, C, X, Y, Z.
- Xưởng trường có đầy đủ trang thiết bị và phương tiện

III. Tiêu chuẩn thực hiện công việc:

- Chọn phương pháp xác định cực tính phù hợp nguồn điện hiện có
- Phân nhóm (pha) các đầu dây bằng cách dùng VOM
- Lắp mạch thí nghiệm đúng sơ đồ thí nghiệm
- Đảm bảo an toàn tuyệt đối điện tuyệt đối trong quá trình thí nghiệm
- Xác định chính xác các đầu dây và đấu nối đúng yêu cầu kỹ thuật
- Đấu nối đúng và an toàn
- Động cơ khởi động êm, dòng điện không tải $I_{kt} < 20\% \div 30\% I_{dm}$
- Xử lý tình huống nhanh, an toàn khi có sự cố điện
- Thời gian thực hiện: 30 phút

*** Tiêu chí đánh giá:**

- Việc thực hiện qui trình xác định cực tính bộ dây stato
- Đấu nối dây phù hợp điện áp lưới
- Việc thực hiện qui trình vận hành thử máy
- An toàn thiết bị đo và an toàn con người

TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG

Tên công việc: **Đấu dây vận hành động cơ điện xoay chiều không đồng bộ 3 pha bằng áp - tô - mát**

Mã số: **B02**

*** Kỹ năng**

I. Các nội dung chính của Công việc:

Đấu nối dây động cơ xoay chiều không đồng bộ 3 pha phù hợp với cấp điện áp lưới; tính chọn và lắp đặt áp-tô-mát bảo vệ động cơ. Thử tải

II. Điều kiện thực hiện công việc:

- Nguồn điện 3 pha có điện áp phù hợp với cấp điện áp thấp của động cơ, cùng tần số
- Áp-tô-mát 3 pha có điện áp phù hợp và dòng điện định mức $I_{dm \text{ áp-tô-mát}} = 1, 25 I_{dm \text{ động cơ}}$.
- Dây dẫn đơn có bọc cách điện hoặc dây cáp lực 3 pha có tiết diện và chiều dài phù hợp.
- Hộp dụng cụ tay nghề điện dân dụng.
- Đồng hồ đo điện vạn năng (VOM) loại 10.000Ω/V.
- Mêgôm kê loại 500VDC-100-120v/ph, Ampe kim.
- Sổ tay và bút ghi chép.
- Xưởng trường có đầy đủ trang thiết bị và phương tiện.

III. Tiêu chuẩn thực hiện công việc:

- Kiểm tra xác định chính xác cấp điện áp lưới và điện áp động cơ
- Xác định kiểu đấu nối bộ dây stato phù hợp điện áp lưới
- Chọn khí cụ, vật liệu, dụng cụ đo kiểm đầy đủ và đúng qui cách
- Kiểm tra đánh giá được điện trở cách điện pha-pha và pha-vỏ động cơ
- Đấu dây động cơ đúng sơ đồ, trình tự, yêu cầu kỹ thuật và an toàn
- Vận hành thử động cơ đúng trình tự và an toàn
- Động cơ khởi động êm, cường độ dòng điện không tải $< 20\% \sim 30\%$ I_{dm} so với kiểu đấu nối và cấp điện áp tương ứng
- Thời gian thực hiện: 30 phút

*** Tiêu chí đánh giá:**

- Tính chuẩn xác khi xác định các thông số kỹ thuật cơ bản của động cơ
- Việc thực hiện đấu nối nối dây
- Việc thực hiện qui trình vận hành thử nghiệm máy
- Sự thành thạo và chính xác về việc sử dụng dụng cụ đo kiểm.

TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG

Tên công việc: Đấu dây khởi động động cơ điện xoay chiều không đồng bộ 3 pha theo phương pháp đổi nối Y/ Δ bằng động từ.

Mã số: B03

*** Kỹ năng**

I. Các nội dung chính của Công việc:

Khảo sát điện áp lưới, cấp điện áp động cơ để vẽ sơ đồ và tiến hành lắp đặt mạch điện khởi động động cơ xoay chiều không đồng bộ 3 pha theo phương pháp đổi nối Y/ Δ bằng cách dùng khởi động từ kép

II. Điều kiện thực hiện công việc

- Nguồn 3 pha, điện áp dây lưới = điện áp pha của động cơ
- Công tắc tơ và rơ le nhiệt/ đảo điện 3 pha
- Bộ nút bấm điều khiển kép, dây dẫn đơn có bọc cách điện hoặc dây cáp lực 3 pha có chiều dài và tiết diện thích hợp/ dây dẫn mềm nhiều sợi có bọc cách điện chịu dòng 5A, dây tiếp đất
- Đồng hồ đo điện vạn năng (VOM), Mêgôm kê, Ampe kim
- Hộp dụng cụ tay nghề điện dân dụng
- Sổ tay và bút ghi chép
- Xưởng trường có đầy đủ trang

III. Tiêu chuẩn thực hiện công việc

- Kiểm tra xác định chính xác cấp điện áp lưới và cấp điện áp của động cơ.
- Xác định phương án khởi động động cơ hợp lý
- Vẽ đúng sơ đồ mạch điện nguyên lý, sơ đồ lắp dây
- Chọn khi cụ, vật liệu phù hợp
- Đấu dây động cơ đúng sơ đồ, trình tự, yêu cầu kỹ thuật và yêu cầu an toàn.
- Vận hành thử động cơ đúng quy trình và an toàn
- Động cơ khởi động êm, làm việc ổn định
- Thời gian thực hiện: 30phút (60 phút nếu dùng máy biến áp cấp nguồn khởi động).

*** Tiêu chí đánh giá:**

- Tính đúng đắn và an toàn của sơ đồ lắp đặt
- Khả năng tính chọn dòng điện định mức của khởi động từ và rơ-le nhiệt
- Việc thực hiện qui trình lắp đặt mạch điện
- Việc thực hiện qui trình vận hành.

TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG

Tên công việc: **Thay thế chổi than**

Mã số: **C01**

*** Kỹ năng**

I. Các nội dung chính của Công việc:

Tháo chổi than cũ, chọn và lắp chổi than mới; mài rà bề mặt tiếp xúc của chổi than với vành góp/ vành trượt

II. Điều kiện thực hiện công việc:

- Chổi than
- Hộp dụng cụ tay nghề điện và dụng cụ chuyên dụng tháo lắp chổi than.
- Sổ tay, bút ghi chép
- Khay đựng ốc vít và chổi than
- Thước cặp
- Giấy nhám mịn số 0
- Giẻ sạch
- Khí nén
- Đồng hồ đo điện vạn năng (VOM) loại có độ nhạy 10.000Ω/V
- Xưởng trường có đầy đủ trang thiết bị và phương tiện

III. Tiêu chuẩn thực hiện công việc

- Xác định đúng trình tự tháo lắp và thay thế
- Tháo chổi than đúng trình tự
- Chổi than trượt nhẹ trong hộp đỡ
- Mặt tiếp xúc của chổi than với vành góp/ vành trượt đạt diện tích tối đa
- Lực ép lò xo vừa phải và thẳng tâm trục chổi than
- Thời gian thực hiện: 60 phút

*** Tiêu chí đánh giá:**

- Sự thành thạo trong quá trình tháo lắp chổi than
- Tính chuẩn xác khi chọn chổi than mới
- Thực hiện việc mài rà bề mặt tiếp xúc của chổi than.

TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG

Tên công việc: **Thay rơ-le nhiệt của nồi cơm điện**

Mã số: **C02**

*** Kỹ năng**

I. Các nội dung chính của Công việc:

Tháo, kiểm tra, chọn và lắp rơ-le nhiệt mới. Cung cấp nguồn điện và thử nghiệm.

II. Điều kiện thực hiện công việc:

- Hộp dụng cụ cầm tay nghề điện
- Thiết bị cần thay rơ-le nhiệt/ nồi cơm điện
- Rơ-le nhiệt (một số rơ-le nhiệt liên quan và phù hợp thiết bị)
- Đồng hồ đo điện vạn năng (VOM) loại có độ nhạy $10.000\Omega/V$
- Sổ tay, bút ghi chép
- Xưởng trường có đầy đủ trang thiết bị và phương tiện

III. Tiêu chuẩn thực hiện công việc:

- Chọn rơ le đúng chủng loại, quy cách
- Tháo, lắp đúng trình tự
- Điện trở cách điện giữa mạch điện và vỏ thiết bị $R_{cd} > 1M\Omega$
- Kiểm tra đầy đủ các chức năng làm việc của nồi cơm điện
- Rơ-le tác động đúng yêu cầu của nhà chế tạo qui định
- Thời gian thực hiện : 90 phút

*** Tiêu chí đánh giá:**

- Thực hiện việc tháo lắp theo qui trình
- Sự chuẩn xác khi đọc ký hiệu và chọn rơ le
- Sự hoạt động của nồi cơm điện sau sửa chữa.

TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG

Tên công việc: **Thay gioăng cửa máy giặt kiểu lồng ngang/ tủ lạnh**

Mã số: **C03**

*** Kỹ năng**

I. Các nội dung chính của Công việc:

Tháo, đọc và ghi nhận mã ký hiệu gioăng/ tra mã ký hiệu gioăng ở catalogue để mua và thay gioăng mới cho cửa máy giặt kiểu lồng ngang/ tủ lạnh. Thử máy

II. Điều kiện thực hiện công việc:

- Tài liệu hướng dẫn lắp đặt và sử dụng máy giặt/ catalogue
- Dao mỏng mép
- Xăng thơm
- Roăng cửa máy giặt/ tủ lạnh
- Keo dán
- Búa cao su
- Giẻ sạch.
- Xưởng trường có đầy đủ trang thiết bị và phương tiện

III. Tiêu chuẩn thực hiện công việc:

- Tháo, lắp đúng quy trình
- Chọn gioăng và keo dán đúng chủng loại, đúng quy cách và đảm bảo chất lượng.
- Dán gioăng đúng vị trí, không bị nếp nhăn và phẳng đều
- Keo dán không được vương vãi ra các vị trí khác trên nắp cửa
- Không bị rò rỉ nước/ hơi lạnh khi máy giặt/ tủ lạnh làm việc
- Thời gian thực hiện : 60 phút

*** Tiêu chí đánh giá:**

- Việc thực hiện qui trình tháo lắp
- Sự chuẩn xác khi đọc mã ký hiệu của gioăng
- Việc thực hiện qui trình vận hành máy
- Độ tiếp xúc kín của gioăng khi dán.

TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG

Tên công việc: **Thay và điều chỉnh cu-roa**

Mã số: **C04**

*** Kỹ năng**

I. Các nội dung chính của Công việc:

Tháo, kiểm tra nguyên nhân hư hỏng, chọn và thay cu-roa mới. Cân chỉnh độ căng của dây cu-roa

II. Điều kiện thực hiện công việc:

- Hộp dụng cụ tay nghề điện dân dụng
- Dây cu-roa
- Giẻ sạch
- Xưởng trường có đầy đủ trang thiết bị và phương tiện

III. Tiêu chuẩn thực hiện công việc

- Chọn dây cu-roa đúng chủng loại, mã hiệu
- Xác định đúng cách tháo, lắp cu-roa
- Phân tích đúng nguyên nhân làm dây cu-roa hư hỏng và nêu đúng cách phòng tránh
- Thay thế, cân chỉnh cu-roa đúng quy trình
- Sau khi thay cu-roa mới phải đạt các yêu cầu kỹ thuật về mặt tiếp xúc và độ căng
- Tốc độ trượt của cu-roa khi mang tải định mức trong giới hạn cho phép đối với từng loại cu-roa được quy định
- Thời gian thực hiện: 60 phút

*** Tiêu chí đánh giá:**

- Sự thành thạo trong quá trình tháo lắp cu-roa
- Tính chuẩn xác khi đọc các ký hiệu ghi trên lưng cu-roa
- Tính khoa học khi phân tích nguyên nhân gây hư hỏng
- Việc thực hiện qui trình cân chỉnh cu-roa.

TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG NGHỀ

TÊN NGHỀ : *SỬA CHỮA ÔTÔ*

TÊN CÔNG VIỆC : *Chuẩn bị các dụng cụ vật liệu và các thiết bị cần thiết.*

MÃ SỐ CÔNG VIỆC: A03

MÔ TẢ CÔNG VIỆC:

- Tiếp nhận nhiệm vụ và ô tô phải bảo dưỡng, sửa chữa.
- Tìm hiểu kỹ các yêu cầu kỹ thuật của công việc phải thực hiện.
- Tiếp nhận phụ tùng, vật tư, vật liệu đã đặt hàng cần cho công việc.
- Sắp xếp, bố trí các trang thiết bị, dụng cụ cần có để triển khai công việc.
- Thống kê đầy đủ và xác nhận với mỗi công việc đã hoàn thành.

I. TIÊU CHUẨN KIẾN THỨC:

- Nắm vững tình trạng của ô tô và nội dung ghi trong phiếu yêu cầu sửa chữa.
- Trình bày năng lực thực thi công việc do mình phụ trách (bao gồm phương án tổ chức).
- Trình bày qui trình sửa chữa và mối liên quan đến công tác chuẩn bị.
- Phát hiện các khó khăn chủ quan và khách quan có thể gặp phải.
- Khai thác các chỉ dẫn có trong cẩm nang sửa chữa của chính hãng xe (bao gồm tài liệu tiếng Anh).

II. TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG THỰC HÀNH:

1. ĐIỀU KIỆN THỰC HIỆN CÔNG VIỆC:

- Ô tô của khách hàng(hoặc xe được dùng để học tập).
- Phiếu giao việc.
- Bản dự trữ vật tư, vật liệu, phụ tùng.
- Các loại dụng cụ, thiết bị để tháo - lắp, kiểm tra thông thường và chuyên dùng.
- Mặt bằng triển khai công việc an toàn, có đủ diện tích, ánh sáng.
- Tài liệu kỹ thuật, cẩm nang sửa chữa phù hợp với ô tô của khách hàng (hoặc xe được sử dụng cho học tập).

2. TIÊU CHUẨN THỰC HIỆN CÔNG VIỆC:

- Tuân thủ các qui định về tổ chức và triển khai công việc của xưởng.
- Tiến hành công việc trong thời gian cho phép.
- Thể hiện tính chọn lọc, ngăn nắp, vệ sinh công nghiệp và nỗ lực thường xuyên để duy trì ba yếu tố này.

3. TIÊU CHÍ VÀ CÁCH THỨC ĐÁNH GIÁ KỸ NĂNG:	
Tiêu chí đánh giá	Cách thức đánh giá
- Tổ chức và chuẩn bị vật dụng. Tiếp nhận phụ tùng, vật tư, vật liệu đã đặt hàng và thông tin dựa vào tính cần thiết. - Bố trí nơi làm việc có tính chuyên nghiệp. - Thực hiện công tác làm sạch, sắp đặt trật tự nơi làm việc. - Nỗ lực hoàn thiện công tác .	- Tính chọn lọc: Bảo quản, trang bị những gì cần thiết cũng quan trọng như loại bỏ những thứ không cần thiết. - Ngăn nắp: Vật dụng ít sử dụng, hay sử dụng, hoặc thường xuyên sử dụng được bố trí hợp lý (tại nơi riêng biệt, tại nơi làm việc, hay ở gần tầm tay). - Vệ sinh công nghiệp: Chất lượng vệ sinh và phương tiện làm sạch. Cách sắp xếp nơi làm việc - sự hài hoà các yếu tố màu sắc, chiếu sáng, độ thông thoáng khí, cách bố trí vật dụng, ngăn đựng đồ, vệ sinh cá nhân. - Khối lượng công việc và thời gian định mức.

TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG NGHỀ

TÊN NGHỀ : *SỬA CHỮA ÔTÔ*

TÊN CÔNG VIỆC: *Thực hiện công tác bảo hộ lao động cá nhân*

MÃ SỐ CÔNG VIỆC : *A04*

MÔ TẢ CÔNG VIỆC:

- Phổ biến, vận dụng các văn bản, nghị định, luật lao động do nhà nước ban hành.
- Tìm hiểu, lấy ý kiến người lao động để cụ thể hóa các qui định tại doanh nghiệp.
- Thực hiện các qui định hiện hành về chế độ, quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động và doanh nghiệp với công tác bảo hộ lao động.

I. TIÊU CHUẨN KIẾN THỨC:

Trình bày được:

- Các qui định, chính sách và chế độ về bảo hộ lao động đối với doanh nghiệp và người lao động.
- Các điều khoản liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động thể hiện trong hợp đồng lao động.
- Mức độ hiện thực của doanh nghiệp chăm lo cho công tác bảo hộ lao động.
- Ý nghĩa của việc tuân thủ các qui tắc, qui trình an toàn.
- Các ứng dụng, cách thức sử dụng, bảo quản các trang thiết bị bảo hộ lao động.
- Các nguy cơ mất an toàn ở mức độ có thể đưa ra cảnh báo sớm.
- Các hành động thích hợp trong các trường hợp khẩn cấp và phương pháp sơ cứu nạn nhân.

II. TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG THỰC HÀNH:

1. ĐIỀU KIỆN THỰC HIỆN CÔNG VIỆC:

- Các văn bản, qui định của pháp luật về công tác bảo hộ lao động.
- Các trang thiết bị bảo hộ lao động, xử lý chất thải, phòng chống cháy nổ, qui trình qui phạm về an toàn lao động trong xưởng sửa chữa ô tô.
- Doanh nghiệp, người lao động, cơ quan kiểm tra, giám sát... trong công tác dự phòng, ngăn ngừa, khắc phục các nguy cơ không an toàn.

2. TIÊU CHUẨN THỰC HIỆN CÔNG VIỆC:

- Ngăn chặn thành công các nguy cơ mất an toàn.

- Xử lý kịp thời, hạn chế tối đa thiệt hại khi xảy ra mất an toàn hoặc tai nạn.
- Đưa ra cảnh báo sớm nhằm cải thiện năng lực bảo hộ lao động.

3. TIÊU CHÍ VÀ CÁCH THỨC ĐÁNH GIÁ KỸ NĂNG:

Tiêu chí đánh giá	Cách thức đánh giá
- Hiểu biết pháp luật về công tác bảo hộ lao động của công nhân và doanh nghiệp. - Năng lực thiết bị, các biện pháp an toàn và khả năng đối phó với tình huống khẩn cấp. - Thái độ của doanh nghiệp và người lao động trong việc chấp hành các qui định.	- Đặt ra các tình huống, xem xét khả năng vận dụng các văn bản pháp qui về bảo hộ lao động. - Xem xét, đối chiếu số lượng, chủng loại thiết bị bảo hộ và hành vi đối phó với tình huống khẩn cấp của cá nhân và tập thể lao động. - Xem xét phương tiện bảo hộ lao động có được sử dụng thường xuyên không? tình trạng sẵn sàng hoạt động như thế nào ?

TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG NGHỀ

TÊN NGHỀ : *SỬA CHỮA Ô TÔ*

TÊN CÔNG VIỆC : *Chẩn đoán kỹ thuật động cơ.*

MÃ SỐ CÔNG VIỆC : *B02*

MÔ TẢ CÔNG VIỆC:

- Chuẩn bị dụng cụ, vật tư đầy đủ. Bố trí nơi làm việc.
- Thu thập thông tin tình trạng kỹ thuật động cơ.
- Làm sạch, thổi khô động cơ.
- Kiểm tra xác định tình trạng kỹ thuật của động cơ khi không hoạt động và khi hoạt động, rút ra kết luận.
- Kết thúc công việc tiến hành lập phiếu nghiệm thu, bàn giao, kiểm tra bảo quản dụng cụ, thiết bị.

I. TIÊU CHUẨN KIẾN THỨC:

- Nêu được nhiệm vụ nội dung của công tác tổ chức lao động và bố trí nơi làm việc hợp lý.
- Kể ra được các loại dụng cụ, thiết bị chẩn đoán kỹ thuật động cơ, giới thiệu cách sử dụng và bảo quản.
- Trình bày được cấu tạo, sự hoạt động của động cơ.
- Hiểu rõ các hư hỏng của động cơ, biết nguyên nhân và đề xuất được biện pháp sửa chữa.
- Trình bày các yêu cầu kỹ thuật của chẩn đoán kỹ thuật động cơ.
- Biết lập phiếu kiểm tra, phiếu nghiệm thu.

II. TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG THỰC HÀNH:

1. ĐIỀU KIỆN THỰC HIỆN CÔNG VIỆC:

- Ôtô của khách hàng(hoặc xe được dùng để học tập).
- Phiếu giao việc, phiếu kiểm tra, phiếu nghiệm thu.
- Bảng tiêu chuẩn kỹ thuật động cơ.
- Bản vẽ lắp động cơ.
- Dụng cụ tháo lắp thông dụng và chuyên dùng.
- Thiết bị đo công suất, đo mức tiêu hao nhiên liệu, phân tích khí xả động cơ.

- Nguyên vật liệu và nhiên liệu.... - Nơi làm việc bố trí phù hợp với công việc.	
2. TIÊU CHUẨN THỰC HIỆN CÔNG VIỆC: - Xác định đúng, đủ dụng cụ, vật tư cho việc chẩn đoán động cơ. - Bố trí nơi làm việc hợp lý. - Kiểm tra động cơ đúng quy trình, đủ nội dung quy định. - Phát hiện được các hư hỏng của động cơ, đề xuất phương án sửa chữa phù hợp. - Sử dụng thành thạo dụng cụ, thiết bị kiểm tra.	
- Đảm bảo an toàn lao động và vệ sinh công nghiệp. - Hoàn thành công việc đúng thời gian quy định.	
3. TIÊU CHÍ VÀ CÁCH THỨC ĐÁNH GIÁ KỸ NĂNG:	
Tiêu chí đánh giá	Cách thức đánh giá
- Chuẩn bị chu đáo dụng cụ, thiết bị, vật tư. - Bố trí nơi làm việc. - Sử dụng dụng cụ, thiết bị kiểm tra, chẩn đoán. - Phát hiện hư hỏng. - Xử lý tình huống. - An toàn lao động và vệ sinh công nghiệp. - Thời gian thực hiện công việc .	- Kiểm tra, đếm số dụng cụ, thiết bị, vật tư. - Xem xét tính hợp lý. - Quan sát thao tác, đối chiếu chuẩn mực và qui trình. - Xem xét sự liên quan: hiện tượng sai hỏng - thông số kiểm tra - thông số tiêu chuẩn. - Quan sát cách tiếp cận, giải quyết các yếu tố bất thường. - Quan sát, đối chiếu với quy định về an toàn và vệ sinh công nghiệp. - So sánh thời gian thực hiện với định mức.

TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG NGHỀ

TÊN NGHỀ : *SỬA CHỮA Ô TÔ*

TÊN CÔNG VIỆC : *Chẩn đoán cơ cấu phân phối khí.*

MÃ SỐ CÔNG VIỆC : *B03*

MÔ TẢ CÔNG VIỆC:

- Chuẩn bị dụng cụ, vật tư đầy đủ.
- Bố trí nơi làm việc hợp lý.
- Thu thập thông tin tình trạng kỹ thuật cơ cấu phân phối khí..
- Làm sạch động cơ và thổi khô.
- Kiểm tra tình trạng kỹ thuật cơ cấu phân phối khí.
- Kết luận về tình trạng kỹ thuật cơ cấu và đề xuất biện pháp sửa chữa.
- Kết thúc công việc lập phiếu nghiệm thu, bàn giao.

I. TIÊU CHUẨN KIẾN THỨC:

- Nêu được nhiệm vụ, nội dung của công tác tổ chức lao động và bố trí nơi làm việc hợp lý.
- Liệt kê các loại dụng cụ, thiết bị dùng để chẩn đoán cơ cấu phân phối khí và nêu được cách sử dụng, bảo quản.
- Trình bày được cấu tạo, hoạt động của cơ cấu.
- Hiểu rõ các hư hỏng, biết nguyên nhân và đưa ra được biện pháp sửa chữa phù hợp.
- Trình bày nội dung, quy trình chẩn đoán cơ cấu.
- Hiểu, biết các tiêu chuẩn kỹ thuật khi chẩn đoán cơ cấu.
- Biết cách lập phiếu kiểm tra, phiếu nghiệm thu, bàn giao.

II. TIÊU CHUẨN KỸ NĂNG THỰC HÀNH:

1. ĐIỀU KIỆN THỰC HIỆN CÔNG VIỆC:

- Ôtô của khách hàng(hoặc xe được dùng để học tập).
- Phiếu giao việc, phiếu kiểm tra, phiếu nghiệm thu.
- Bảng tiêu chuẩn kỹ thuật của cơ cấu phân phối khí.
- Bản vẽ lắp cơ cấu.
- Dụng cụ tháo lắp thông dụng.
- Dụng cụ, thiết bị đo, kiểm tra chuyên dùng.
- Nơi làm việc bố trí phù hợp với công việc và tiêu chuẩn quy định.

2. TIÊU CHUẨN THỰC HIỆN CÔNG VIỆC:

- Xác định đúng, đủ dụng cụ, vật tư cho việc chẩn đoán cơ cấu phân phối khí.
- Bố trí nơi làm việc hợp lý.
- Kiểm tra cơ cấu đúng quy trình, đủ nội dung quy định.
- Phát hiện được các hiện tượng hư hỏng của cơ cấu và hệ thống, đề xuất phương án sửa chữa phù hợp.

- Sử dụng thành thạo dụng cụ, thiết bị.
- Đảm bảo an toàn lao động và vệ sinh công nghiệp.
- Hoàn thành công việc đúng thời gian định mức.

3. TIÊU CHÍ VÀ CÁCH THỨC ĐÁNH GIÁ KỸ NĂNG:

Tiêu chí đánh giá	Cách thức đánh giá
- Chuẩn bị dụng cụ, thiết bị, vật tư. - Bố trí nơi làm việc. - Sử dụng dụng cụ, thiết bị kiểm tra, chẩn đoán cơ cấu. - Phát hiện hư hỏng. - Xử lý tình huống. - An toàn lao động và vệ sinh công nghiệp. - Thời gian thực hiện công việc.	- Kiểm tra, thống kê dụng cụ, thiết bị, vật tư. - Xem xét tính hợp lý. - Quan sát thao tác, đối chiếu chuẩn mực và qui trình. - Xem xét sự liên quan: hiện tượng sai hỏng - thông số kiểm tra - thông số tiêu chuẩn - Quan sát cách tiếp cận, giải quyết các yếu tố bất thường. - Quan sát, đối chiếu với quy định về an toàn và vệ sinh công nghiệp. - So sánh thời gian thực hiện với định mức.

PHIẾU XIN HỎI Ý KIẾN

BAN GIÁM HIỆU, CÁC PHÒNG CHỨC NĂNG VÀ CÁC KHOA CHUYÊN MÔN Ở TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ TỈNH ĐIỆN BIÊN

Để giúp cho việc nghiên cứu công tác quản lý đào tạo nghề ở trường Trung cấp nghề tỉnh Điện Biên. Xin Thầy (Cô) cho biết ý kiến của mình bằng cách đánh dấu (x) vào các ô tương ứng (☐) hoặc viết thêm vào những chỗ trống (.....) theo ý kiến của Thầy (Cô).

1. Xin Thầy (Cô) vui lòng cho biết sơ lược về bản thân:

- Họ và tên:.....Năm sinh.....Giới tính.....
- Chức vụ hiện nay:.....
- Năm vào ngành:.....Số năm làm công tác quản lý.....
- Trình độ chuyên môn:.....
- Các lớp quản lý đã qua:.....

2. Xin Thầy (Cô) cho biết, Thầy (Cô) có bằng lòng với kết quả đào tạo hiện nay của nhà trường không?

- Rất bằng lòng ☐
- Bằng lòng ☐
- Không bằng lòng ☐

- Xin Thầy (Cô) cho biết lí do:.....

3. Theo Thầy (Cô), quản lý đào tạo nghề có vai trò như thế nào đối với quá trình đào tạo nghề của nhà trường?

- Rất quan trọng ☐
- Quan trọng ☐
- Bình thường ☐

4. Để giúp cho việc tìm hiểu về công tác xây dựng và quản lý mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo của nhà trường. Xin Thầy (Cô) vui lòng cho biết ý kiến của mình về mức độ và kết quả thực hiện các biện pháp quản lý sau, bằng cách đánh dấu vào ô phù hợp.

Bảng 2.12. Mức độ và kết quả thực hiện quản lý chương trình đào tạo theo đánh giá của BGH, Phòng đào tạo, lãnh đạo các đơn vị

TT	Mức độ Các biện pháp	Mức độ thực hiện						Kết quả thực hiện					
		Thường xuyên		Không thường xuyên		Không thực hiện		Tốt		Trung bình		Chưa tốt	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Chỉ đạo việc thực hiện đúng mục tiêu đào tạo												
2	Chỉ đạo, tổ chức xây dựng nội dung chương trình cho phù hợp với thực tế												
3	Hướng dẫn giáo viên nắm chắc nội dung chương trình, không thêm, bớt chương trình												
4	Chỉ đạo đánh giá thực hiện mục tiêu, nội dung chương trình qua dự giờ, hồ sơ giảng dạy												
5	Phối hợp với lãnh đạo khoa chỉ đạo giáo viên xây dựng bài giảng, lập kế hoạch cho từng môn học cụ thể												
6	Quản lý chương trình, giáo trình và kế hoạch giảng dạy												
7	Tổ chức rút kinh nghiệm việc thực hiện mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo												

Bảng 2.13. Mức độ và kết quả thực hiện quản lý chương trình đào tạo theo đánh giá của lãnh đạo Khoa và giáo viên

TT	Mức độ Các biện pháp	Mức độ thực hiện						Kết quả thực hiện					
		Thường xuyên		Không thường xuyên		Không thực hiện		Tốt		Trung bình		Chưa tốt	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Chỉ đạo việc thực hiện đúng mục tiêu đào tạo												
2	Chỉ đạo, tổ chức xây dựng nội dung chương trình cho phù hợp với thực tế												
3	Hướng dẫn giáo viên nắm chắc nội dung chương trình, không thêm, bớt chương trình												
4	Chỉ đạo đánh giá thực hiện mục tiêu, nội dung chương trình qua dự giờ, hồ sơ giảng dạy												
5	Phối hợp với lãnh đạo khoa chỉ đạo giáo viên xây dựng bài giảng, lập kế hoạch cho từng môn học cụ thể												
6	Quản lý chương trình, giáo trình và kế hoạch giảng dạy												
7	Tổ chức rút kinh nghiệm việc thực hiện mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo												

Bảng 2.14. Mức độ và kết quả thực hiện quản lý cơ sở vật chất-kĩ thuật

TT	Mức độ	Mức độ thực hiện						Kết quả thực hiện					
	Các biện pháp	Thường xuyên		Không thường xuyên		Không thực hiện		Tốt		Trung bình		Chưa tốt	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Mua mới và khai thác các thiết bị dạy học												
2	Cung cấp tài liệu phục vụ giáo viên và học sinh												
3	Cung cấp các vật tư, dụng cụ đồ nghề phục vụ dạy thực hành												
4	Chỉ đạo việc sử dụng trang thiết bị dạy học của giáo viên												
5	Xây dựng, trang bị và quản lý phòng học chuyên môn												

Bảng 2.15. Mức độ và kết quả thực hiện quản lý nhân sự đào tạo theo đánh giá của BGH, Phòng đào tạo và lãnh đạo các đơn vị

TT	Mức độ Các biện pháp	Mức độ thực hiện						Kết quả thực hiện					
		Thường xuyên		Không thường xuyên		Không thực hiện		Tốt		Trung bình		Chưa tốt	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Phân công giảng dạy phù hợp với chuyên môn của giáo viên												
2	Lập quy hoạch bồi dưỡng, đào tạo nâng cao												
3	Tạo điều kiện để giáo viên đi học nâng cao trình độ theo tiêu chuẩn												
4	Cho GV đi học theo nguyện vọng cá nhân												
5	Bồi dưỡng giáo viên theo hình thức sinh hoạt chuyên môn, chuyên đề, hội thảo...												
6	Phân công theo nguyện vọng của cá nhân												
7	Thực hiện công tác bồi dưỡng thường xuyên												

Bảng 2.16. Mức độ và kết quả thực hiện quản lý nhân sự đào tạo theo đánh giá của giáo viên

TT	Mức độ Các biện pháp	Mức độ thực hiện						Kết quả thực hiện					
		Thường xuyên		Không thường xuyên		Không thực hiện		Tốt		Trung bình		Chưa tốt	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Phân công giảng dạy phù hợp với chuyên môn của giáo viên												
2	Lập quy hoạch bồi dưỡng, đào tạo nâng cao												
3	Tạo điều kiện để giáo viên đi học nâng cao trình độ theo tiêu chuẩn												
4	Cho GV đi học theo nguyện vọng cá nhân												
5	Bồi dưỡng giáo viên theo hình thức sinh hoạt chuyên môn, chuyên đề, hội thảo...												
6	Phân công theo nguyện vọng của cá nhân												
7	Thực hiện công tác bồi dưỡng thường xuyên												

Bảng 2.17. Mức độ và kết quả thực hiện quản lý hoạt động giảng dạy theo đánh giá của BGH, lãnh đạo các Phòng, Khoa

TT	Mức độ Các biện pháp	Mức độ thực hiện						Kết quả thực hiện					
		Thường xuyên		Không thường xuyên		Không thực hiện		Tốt		Trung bình		Chưa tốt	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Chỉ đạo và quản lý về việc lập hồ sơ chuyên môn												
2	Tổ chức dự giờ, kiểm tra toàn diện giáo viên												
3	Kiểm tra đề cương, giáo án bài giảng của GV												
4	Tổ chức đánh giá rút kinh nghiệm sau mỗi tiết dự giảng												

Bảng 3.2. Tính cần thiết của các giải pháp

TT	Đối tượng thăm dò Nhóm các giải pháp	BGH và các phòng chức năng, đơn vị trực thuộc						Lãnh đạo các khoa và giáo viên					
		Rất cần thiết	%	Cần thiết	%	Chưa cần thiết	%	Rất cần thiết	%	Cần thiết	%	Chưa cần thiết	%
1	Các giải pháp quản lý hành chính và tổ chức												
2	Các giải pháp quản lý nhân sự đào tạo												
3	Các giải pháp quản lý quá trình đào tạo												
4	Các giải pháp quản lý tài chính và cơ sở vật chất-kỹ thuật												

Bảng 3.3. Tính khả thi của các giải pháp

TT	Đối tượng thăm dò Nhóm các giải pháp	BGH và các phòng chức năng, đơn vị trực thuộc						Lãnh đạo các khoa và giáo viên					
		Rất khả thi	%	Khả thi	%	Không khả thi	%	Rất khả thi	%	Khả thi	%	Không khả thi	%
1	Các giải pháp quản lí hành chính và tổ chức												
2	Các giải pháp quản lí nhân sự đào tạo												
3	Các giải pháp quản lí quá trình đào tạo												
4	Các giải pháp quản lí tài chính và cơ sở vật chất- kỹ thuật												

Bảng 3.4. Tính mới mẻ của các giải pháp

TT	Đối tượng thăm dò Nhóm các giải pháp	BGH và các phòng chức năng, đơn vị trực thuộc				Lãnh đạo các khoa và giáo viên			
		Rất mới mẻ	%	Không mới	%	Rất mới mẻ	%	Không mới	%
1	Các giải pháp quản lí hành chính và tổ chức								
2	Các giải pháp quản lí nhân sự đào tạo								
3	Các giải pháp quản lí quá trình đào tạo								
4	Các giải pháp quản lí tài chính và cơ sở vật chất-kĩ thuật								