

SỞ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Dự thảo lần 4

KẾ HOẠCH CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN
TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
GIAI ĐOẠN 2018 – 2025, TẦM NHÌN 2030

Thành phố Hồ Chí Minh, Tháng 4 năm 2018

MỤC LỤC

Mở đầu

A. Cơ sở pháp lý

B. Nội dung

Phần I. Phân tích bối cảnh

I. Bối cảnh chung

1. Bối cảnh quốc tế và khu vực

2. Bối cảnh trong nước

3. Bối cảnh Thành phố Hồ Chí Minh

II. Thực trạng trường cao đẳng kinh tế tp.hồ chí minh

1. Tuyển sinh và đào tạo

1.1 Thực trạng

1.2 Đánh giá chung về công tác tuyển sinh và đào tạo

1.2.1 Ưu điểm

1.2.2 Hạn chế

2. Nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ

2.1 Thực trạng

2.2 Đánh giá chung về công tác nghiên cứu khoa học và chuyển gia công nghệ

2.2.1 Ưu điểm

2.2.2 Hạn chế

3. Đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên

3.1 Thực trạng

3.2 Đánh giá chung về đội ngũ cán bộ quản lý

3.2.1 Ưu điểm

3.2.2 Hạn chế

4. Công tác đảm bảo chất lượng

4.1 Thực trạng

4.2 Đánh giá chung về công tác đảm bảo chất lượng

4.2.1 Ưu điểm

4.2.2 Hạn chế

5. Công tác liên kết đào tạo – Hợp tác quốc tế - Đào tạo theo nhu cầu xã hội

5.1 Thực trạng

5.2 Đánh giá chung về Công tác liên kết đào tạo – Hợp tác quốc tế - Đào tạo theo nhu cầu xã hội

5.2.1 Ưu điểm

5.2.2 Hạn chế

6. Cơ sở vật chất, thư viện, trang thiết bị học tập và cơ sở vật chất khác

6.1 Thực trạng

6.2 Đánh giá chung về cơ sở vật chất, thư viện, trang thiết bị học tập và cơ sở vật chất khác

- 6.2.1 Ưu điểm
- 6.2.2 Hạn chế
- 7. Người học: chế độ chính sách, việc làm sau tốt nghiệp
- 7.1 Thực trạng
- 7.2 Đánh giá chung về công tác liên quan đến người học
- 7.2.1 Ưu điểm
- 7.2.2 Hạn chế
- 8. Công tác kế hoạch
- 8.1 Thực trạng
- 8.2 Đánh giá chung về công tác kế hoạch
- 8.2.1 Ưu điểm
- 8.2.2 Hạn chế
- 9. Tài chính và quản lý tài chính
- 9.1 Thực trạng
- 9.2 Đánh giá chung về tình hình tài chính và quản lý tài chính
- 9.2.1 Ưu điểm
- 9.2.2 Hạn chế
- 10. Quan hệ giữa nhà trường và xã hội
- 10.1 Thực trạng
- 10.2 Đánh giá chung về quan hệ giữa nhà trường và xã hội
- 10.2.1 Ưu điểm
- 10.2.2 Hạn chế
- III. Phân tích cơ hội, thách thức, các điểm mạnh – điểm yếu
- 1. Cơ hội – thách thức
- 1. Cơ hội
- 2. Thách thức
- 2. Điểm mạnh – Điểm yếu
- 2.1. Điểm mạnh
- 2.2. Điểm yếu
- Kết luận phần I

Phần II. Định hướng phát triển Trường Cao đẳng Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh giai đoạn 2018 - 2025, tầm nhìn 2030

- I. Tổng quan
- 1. Quá trình thành lập
- 2. Cơ cấu tổ chức
- II. Định hướng phát triển
- 1. Tầm nhìn
- 2. Sứ mệnh
- 3. Giá trị cốt lõi: HCE-Care
- 4. Triết lý giáo dục
- 4.1 Quan điểm phát triển

4.2 Triết lí giáo dục

III. Các nhóm chiến lược phát triển Trường Cao đẳng Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh giai đoạn 2018 - 2025, tầm nhìn 2030.

1. Mục tiêu chiến lược

1.1 Mục tiêu chung.

1.2 Mục tiêu cụ thể

2. Các nhóm chiến lược phát triển Trường giai đoạn 2018 - 2025

2.1 Tầm nhìn chiến lược, quản lý và đảm bảo chất lượng

2.2 Đào tạo nghề

2.3 Dịch vụ người học

2.4 Nghiên cứu ứng dụng

2.5 Nguồn lực

2.6 Hoạt động đối ngoại

3. Các giải pháp thực hiện

3.1 Tầm nhìn chiến lược, quản lý và đảm bảo chất lượng

3.2 Đào tạo nghề

3.3 Dịch vụ người học

3.4 Nghiên cứu ứng dụng

3.5 Nguồn lực

3.6 Hoạt động đối ngoại

Phần III. Tổ chức thực hiện, giám sát và đánh giá kết quả

1. Tổ chức thực hiện kế hoạch chiến lược

2. Tổ chức giám sát quá trình thực hiện

Phần IV. Kiến nghị

Kết luận

Phụ lục 1

Số:...../KH-CĐKT

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày tháng 03 năm 2018

KẾ HOẠCH
Chiến lược phát triển Trường Cao đẳng Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh
giai đoạn 2018 – 2025, tầm nhìn 2030

MỞ ĐẦU

Qua hơn 28 năm hình thành và phát triển, Trường Cao đẳng Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh đã ghi nhiều dấu ấn trong lĩnh vực đào tạo chính quy các ngành kinh tế và công tác xã hội. Luôn tiên phong trong đổi mới, nâng cao chất lượng dạy và học nhằm hiện thực hóa các nội dung của Nghị quyết 29-NQ/TW. Năm 2017, Trường đã trở thành trường cao đẳng thứ hai của cả nước được công nhận đạt chuẩn kiểm định chất lượng giáo dục theo tiêu chí đánh giá của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Đây là tiền đề quan trọng để Trường Cao đẳng Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh vững bước phát triển lên một tầm cao mới.

Năm 1989, Trường Cao đẳng Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh được thành lập với tên gọi ban đầu là Trường Trung học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh. Chặng đường hơn 28 năm qua đánh dấu những nỗ lực, những bước tiến toàn diện của Nhà trường để khẳng định vị thế, thương hiệu trong hệ thống các trường cao đẳng thành phố mang tên Bác nói riêng, đất nước nói chung.

Cơ sở vật chất Nhà trường không ngừng được đầu tư để đáp ứng nhu cầu xã hội và chất lượng đào tạo của Nhà trường. Hiện nay, Trường đang thực hiện Đề án nâng cấp xây dựng trường tại số 33 Vĩnh Viễn, Phường 2, Quận 10. Trong tương lai gần, cơ sở II của trường sẽ sớm được xây dựng tại Khu đô thị Tây Bắc thuộc xã Tân Thông Hội, huyện Củ Chi, hứa hẹn sẽ mang đến cho Trường Cao đẳng Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh một diện mạo mới, tầm vóc mới.

Những năm gần đây, Nhà trường luôn đổi mới quản lý và đổi mới phương pháp giáo dục. Hệ thống quản lý dần được hoàn thiện, phục vụ tốt nhất cho người học. Năm 2014, Trường đã được cấp giấy chứng nhận hệ thống quản lý chất lượng ISO 9001:2008. Chưa dừng lại ở đó, năm 2017, Nhà trường tiếp tục được cấp giấy chứng nhận Hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001:2015 có hiệu lực kéo dài đến hết ngày 20/11/2020. Trong đào tạo, Trường đã đầu tư nguồn lực ưu tiên cho việc thực hiện lộ trình chuyển đổi hoàn toàn sang học chế tín chỉ và chuyển đổi chương trình đào tạo theo các quy định của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội.

Trong năm học 2013 – 2014, thực hiện Quyết định số 616/QĐ- GDĐT- GDCN&ĐH ngày 05/6/2013 của Giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Quy trình phê duyệt kế hoạch chiến lược phát triển các trường Chuyên nghiệp trực thuộc Sở Giáo dục và Đào tạo thành phố

Hồ Chí Minh, Nhà trường đã xây dựng và được cơ quan chủ quản phê duyệt Kế hoạch Chiến lược phát triển Trường giai đoạn 2013-2015, tầm nhìn 2020. Trong năm học 2016 – 2017, Nhà trường thực hiện công tác điều chỉnh kế hoạch và hoàn tất dự thảo Kế hoạch Chiến lược phát triển Trường giai đoạn 2016-2020, tầm nhìn 2030. Trong năm học 2017 – 2018, với mục tiêu không ngừng cải tiến, nâng cao chất lượng đào tạo phù hợp ở từng giai đoạn, đáp ứng chuẩn giáo dục chung của cả nước, và yêu cầu hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, Trường Cao đẳng Kinh tế Tp. Hồ Chí Minh thực hiện việc xây dựng Kế hoạch chiến lược phát triển Trường giai đoạn 2018-2025, tầm nhìn 2030.

A. CƠ SỞ PHÁP LÝ

Kế hoạch chiến lược phát triển trường Cao đẳng Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh được xây dựng dựa trên các văn bản pháp lý sau:

Quyết định thành lập trường:

1. Quyết định số 620/QĐ-BGDĐT-TCCB ngày 30 tháng 02 năm 2005 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT về việc thành lập Trường Cao đẳng Kinh tế TP.Hồ Chí Minh trên cơ sở Trường Trung học Kinh tế TP.Hồ Chí Minh.
2. Quyết định số 41/2005/QĐ-UB ngày 07/03/2005 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc chuyển Trường Cao đẳng Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh sang trực thuộc Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Hồ Chí Minh.

Nghị quyết Đại hội đảng bộ các cấp:

3. Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII, nhiệm kỳ 2015-2020 năm 2015.
4. Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 06 tháng 6 năm 2014 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đào tạo nhân lực có tay nghề cao.
5. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh lần thứ X, nhiệm kỳ 2015-2020 năm 2015.
6. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Sở GD&ĐT Thành phố Hồ Chí Minh, nhiệm kỳ 2015-2020 năm 2015.
7. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Trường Cao đẳng Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh nhiệm kỳ 2015-2020 (theo Quyết định Thành lập Đảng bộ Trường Cao đẳng Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh trên cơ sở Chi bộ Trường).

Luật:

8. Luật Giáo dục số 38/2005/QH11 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XI thông qua ngày 14 tháng 06 năm 2005.
9. Luật sửa đổi, bổ sung một số Điều của Luật Giáo dục số 44/2009/QH12 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XII thông qua ngày 25 tháng 11 năm 2009.
10. Luật Giáo dục Nghề nghiệp số 74/2014/QH13 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII thông qua ngày 27 tháng 11 năm 2014.

Nghị định, Nghị quyết, Thông báo, Quyết định của BCH TW, Chính phủ:

11. Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4 tháng 11 năm 2013 của Ban chấp hành Trung ương về đổi mới căn bản, toàn diện Giáo dục và Đào tạo.
12. Thông báo số 242-TB/TW ngày 15 tháng 04 năm 2009 về kết luận của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 2 (khóa VIII), phương hướng phát triển giáo dục và đào tạo đến năm 2020.

13. Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25 tháng 4 năm 2006 của Chính phủ về quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập.

14. Nghị định số 75/2006/NĐ-CP ngày 02 tháng 8 năm 2006 của Thủ tướng Chính phủ về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục.

15. Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14 tháng 02 năm 2015 của Chính phủ về quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập.

16. Nghị định số 143/2016/NĐ-CP ngày 14 tháng 10 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ về điều kiện đầu tư và hoạt động trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp.

17. Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP ngày 02 tháng 11 năm 2005 của Chính phủ về Đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020.

18. Nghị quyết số 44/NQ-CP ngày 09 tháng 06 năm 2014 của Chính phủ về Ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 của BCH TW về đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo.

19. Quyết định số 121/2007/QĐ-TTg ngày 27 tháng 7 năm 2007 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Quy hoạch mạng lưới các trường ĐH, CĐ giai đoạn 2006 – 2020.

20. Quyết định số 630/QĐ-TTg ngày 29 tháng 5 năm 2012 của Thủ tướng Chính phủ về Phê duyệt Chiến lược phát triển Dạy nghề thời kỳ 2011-2020.

21. Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13 tháng 6 năm 2012 của Thủ tướng Chính phủ về Chiến lược phát triển Giáo dục 2011-2020.

22. Quyết định số 2631/QĐ-TTg ngày 31 tháng 12 năm 2013 của Thủ tướng chính phủ về Phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2020, tầm nhìn 2025.

23. Quyết định số 37/2013/QĐ-TTg ngày 26 tháng 06 năm 2013 của Thủ tướng chính phủ v/v điều chỉnh quy hoạch mạng lưới các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2006 – 2020.

24. Quyết định số 2448/QĐ-TTg ngày 16 tháng 12 năm 2013 của Thủ tướng Chính phủ về Phê duyệt Đề án hội nhập quốc tế về giáo dục và dạy nghề đến năm 2020.

25. Quyết định số 761/ QĐ-TTg ngày 23 tháng 05 năm 2014 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt “Đề án phát triển trường nghề chất lượng cao đến năm 2020”.

26. Quyết định số 198/QĐ-TTg ngày 18 tháng 10 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ về Phê duyệt Khung cơ cấu hệ thống giáo dục quốc dân.

27. Quyết định số 1982/QĐ-TTg ngày 18 tháng 10 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ về Phê duyệt Khung trình độ quốc gia.

Quyết định, Thông báo của Bộ Giáo dục và Đào tạo:

28. Quyết định số 1215/QĐ-BGDĐT ngày 04 tháng 4 năm 2013 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về ban hành chương trình hành động của Ngành Giáo dục thực hiện chiến lược phát triển Giáo dục Việt Nam 2011-2020; Kết luận số 51-KL/TW ngày 29 tháng 10 năm 2012

của Hội nghị lần thứ 6 Ban chấp hành trung ương đảng Khóa XI và Chỉ thị số 02/CT-TTG ngày 22 tháng 01 năm 2013 của Thủ tướng Chính phủ về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

29. Quyết định số 2653/QĐ-BGDĐT ngày 25 tháng 07 năm 2014 của Bộ Giáo dục và đào tạo về ban hành Kế hoạch hành động của ngành giáo dục triển khai Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

Thông tư, Quyết định của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội:

30. Thông tư số 46/2016/TT-BLĐTBXH ngày 28 tháng 12 năm 2016 của Bộ trưởng Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về quy định Điều lệ trường cao đẳng.

31. Quyết định số 1836/QĐ-LĐTBXH ngày 27 tháng 11 năm 2017 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về phê duyệt ngành, nghề trọng điểm; trường được lựa chọn ngành, nghề trọng điểm giai đoạn 2016-2020 và định hướng đến năm 2025.

Nghị quyết, Quyết định của Thành phố Hồ Chí Minh:

32. Nghị quyết số 03/2013/NQ-HĐND ngày 13 tháng 05 năm 2013 của Hội đồng nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về việc thông qua Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2025.

33. Quyết định số 1335/QĐ-UBND ngày 15 tháng 3 năm 2012 của UBND Thành phố Hồ Chí Minh về Phê duyệt Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2011-2020.

34. Quyết định số 3036/QĐ-UBND ngày 20 tháng 6 năm 2014 của UBND Thành phố Hồ Chí Minh về tiêu chí Trường tiên tiến, theo xu thế hội nhập khu vực và quốc tế tại Thành phố Hồ Chí Minh.

35. Quyết định số 2804/QĐ-UBND ngày 30 tháng 5 năm 2017 của Ủy Ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về phê duyệt kế hoạch thực hiện Chương trình nâng cao chất lượng giáo dục đại học, cao đẳng trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2016 – 2020.

36. Quyết định số 6252/QĐ-UBND ngày 30 tháng 11 năm 2016 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về ban hành kế hoạch thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh lần thứ X về Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2016 – 2020.

37. Văn bản số 1737/GDĐT-GDCN&ĐH ngày 08 tháng 06 năm 2015 của Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Hồ Chí Minh về thang điểm đánh giá tiêu chí trường tiên tiến bậc Cao đẳng và Trung cấp.

38. Văn bản số 1947/GDĐT-GDCN&ĐH ngày 24 tháng 06 năm 2015 về hướng dẫn thẩm quyền, hồ sơ và quy trình thực hiện việc công nhận trường Cao đẳng, Trung cấp đạt tiêu chí trường tiên tiến.

B. NỘI DUNG

PHẦN I PHÂN TÍCH BỐI CẢNH

I. BỐI CẢNH CHUNG

1. Bối cảnh quốc tế và khu vực

Bối cảnh thế giới và khu vực Châu Á - Thái Bình Dương đã có những biến đổi to lớn và sâu sắc, ảnh hưởng toàn diện và mạnh mẽ đến mọi mặt đời sống xã hội của các quốc gia trong những thập niên cuối thế kỷ XX và đầu thế kỷ XXI. Trong đó, giáo dục đại học thế giới đã và đang có những thay đổi cơ bản. Xu thế dân chủ hóa trong giáo dục đại học, chuyển giáo dục đại học từ thượng tầng kiến trúc thành hạ tầng cơ sở của xã hội, chuyển từ đại học tinh hoa dành cho số ít sang đại học đại chúng dành cho đông đảo dân chúng đang dần trở thành một xu thế tất yếu.

Việc chuyển đổi từ nền kinh tế công nghiệp sang nền kinh tế tri thức đòi hỏi phải đào tạo ra lực lượng lao động chất xám đông đảo chứ không phải học một lần, sử dụng kiến thức suốt đời như trước đây.

Toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế vừa là quá trình hợp tác để phát triển vừa là quá trình đấu tranh của các nước đang phát triển để bảo vệ quyền lợi quốc gia. Khoảng cách giữa các quốc gia không còn nhiều ý nghĩa, xuất nhập khẩu dịch vụ giáo dục đúng đắn, kịp thời có ý nghĩa quan trọng đối với sự phát triển một đất nước.

Khoa học và công nghệ tiếp tục phát triển mạnh mẽ, làm nền tảng cho sự phát triển kinh tế tri thức. Sự ra đời của công nghệ cao đã làm thay đổi cơ cấu công nghiệp ở nhiều nước, các nước phát triển tái công nghiệp hoá, các nước đang phát triển rút ngắn quá trình công nghiệp hoá của mình. Cuộc cách mạng khoa học - công nghệ đã chuyển kỷ nguyên công nghiệp sang kỷ nguyên thông tin và phát triển kinh tế tri thức với sản phẩm có hàm lượng tri thức cao và nhân lực có trí tuệ, kỹ năng chất lượng cao trở thành yếu tố quyết định sự phát triển của mỗi quốc gia.

Công nghệ thông tin và truyền thông được ứng dụng trên quy mô rộng lớn và sâu ở mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, đặc biệt trong giáo dục. Thế giới đang bước vào cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 mà đặc trưng là sự hợp nhất các loại công nghệ và xóa nhòa ranh giới giữa các lĩnh vực vật lý, kỹ thuật số và sinh học với trung tâm là sự phát triển trí tuệ nhân tạo, rô bốt, Internet vạn vật. Cuộc cách mạng này cũng sẽ thay đổi cấu trúc thị trường lao động hiện nay và đòi hỏi sự thay đổi lớn lao hệ thống đào tạo nhân lực cung cấp cho thị trường lao động. Giáo dục từ xa đã trở thành một thế mạnh của thời đại, tạo nên một nền giáo dục mở, giáo dục thông minh, không phụ thuộc khoảng cách, thích ứng với nhu cầu của từng người học.

Hội nghị quốc tế và tuyên bố thế giới của UNESCO về giáo dục đại học "Giáo dục đại học vào thế kỷ 21 - Tầm nhìn và Hành động" đã chỉ rõ sứ mệnh của giáo dục đại học là góp

phần vào yêu cầu phát triển bền vững và phát triển xã hội nói chung, đồng thời đảm bảo những yêu cầu như bình đẳng, công bằng cho mọi người, nâng cao chất lượng đào tạo góp phần phát triển bền vững xã hội, tăng cường chức năng khám phá và phê phán, tự do học thuật, tự chủ và chịu trách nhiệm trước xã hội, tăng cường sự thích ứng xã hội, liên thông trong giáo dục, đa dạng hoá và bảo đảm chất lượng công nghệ mới, hoàn thiện về nhân sự trong các trường cao đẳng, đại học, đặt sinh viên vào vị trí trung tâm, coi sinh viên là người đồng hành, đảm bảo cho phụ nữ tham gia giáo dục đại học, coi giáo dục đại học là một hoạt động phục vụ công cộng, phát triển hợp tác quốc tế trong giáo dục đại học. Chính vì vậy, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực nhằm đáp ứng những đòi hỏi mới, trở thành quốc sách hàng đầu của nhiều quốc gia trên thế giới.

Xu hướng giáo dục Cao đẳng, Đại học trên toàn cầu và khu vực có nhiều sự thay đổi:

- **Sự nổi lên của online marketing (tiếp thị trực tuyến):** Đáp ứng nhu cầu thực tiễn của những sinh viên thế hệ Internet, trong những năm gần đây, online marketing đã ngày càng được tận dụng triệt để bởi những nhà quảng bá sản phẩm giáo dục trong các nỗ lực marketing của họ. Xu hướng này tiếp tục định hình thực tiễn hoạt động marketing năm 2015. Một cuộc khảo sát được tiến hành bởi Agent Barometer (2015) đã chỉ ra rằng trong số 1.671 công ty phụ trách tuyển sinh đến từ 110 quốc gia, có 63% số người được hỏi cho rằng hơn 20% khách hàng tiềm năng của họ đến từ các nguồn trực tuyến. Dữ liệu này là trong năm 2015.

- **Sự phát triển nhanh của các khóa học trực tuyến mở (MOOCs):** 2015 đã chứng kiến một năm tăng trưởng mạnh của MOOCs. Dữ liệu do Class Central cho thấy rằng tổng số lượng sinh viên đăng ký MOOCs trong ba năm trước (2012-2014) thậm chí còn thấp hơn con số tương ứng vào năm 2015.

- **Đối sánh – một công cụ thích hợp để đảm bảo chất lượng:** Hơn 10 năm qua và cả trong thời gian gần đây, xếp hạng đã được coi là một công cụ mạnh mẽ để đánh giá chất lượng giáo dục của các cơ sở giáo dục đại học. Tuy nhiên, ngày càng nhiều lập luận chỉ ra những hạn chế của phương pháp đảm bảo chất lượng này. Những lời chỉ trích phổ biến nhất đối với việc xếp hạng, đặc biệt là xếp hạng toàn cầu là quá tập trung vào những cơ sở giáo dục hàng đầu và các tổ chức nghiên cứu ưu tú, nhưng lại thờ ơ với phần lớn các trường đại học, cao đẳng có mục đích duy nhất là đào tạo ở cấp thấp hơn. Trong bối cảnh này, đối sánh ngày càng được đánh giá là một sự thay thế, có thể tránh được những hạn chế của việc xếp hạng. Trong số các hệ thống chuẩn hiện có, ở quy mô toàn cầu, QS stars là một trong những chuẩn đánh giá ưu thế nhất vì nó bao gồm các chỉ số hiệu suất của các tổ chức từ 40 quốc gia trên toàn thế giới. Trong bối cảnh đó, ở các cấp độ nhỏ hơn, một số hệ thống đối sánh cao cấp bao gồm U-Multirank, bắt đầu hoạt động vào năm 2013 bởi Liên minh Châu Âu hoặc Cao đẳng Scorecard, một hệ thống đánh giá được Nguyên Tổng thống Mỹ Obama đề xuất kể từ năm 2013 dùng cho việc đảm bảo chất lượng ở Mỹ.

- **Chiến lược của chính phủ trong vấn đề quốc tế hóa giáo dục đại học:** Cả những nhà hoạch định chính sách và các nhà lãnh đạo tổ chức giáo dục đại học đa số đều công nhận sinh viên quốc tế như là một điểm kết mang tính quan trọng chiến lược. Trong năm

2015, những người phụ trách việc tuyển sinh viên quốc tế tiếp tục định hình chiến lược của chính phủ trong chính sách cải cách giáo dục đại học của họ. Ví dụ, trong Kế hoạch giáo dục 2015-2025, chính phủ Malaysia chọn Bakat (việc tuyển người tài trên thế giới) là một trong những trọng tâm chính trong cải cách giáo dục trong 10 năm tới, ngoài hai trọng tâm khác gồm đối sánh các tiêu chuẩn toàn cầu và cân bằng (các kỹ năng /kiến thức và các yếu tố “tinh thần” của sinh viên tốt nghiệp đại học) (ICEF Monitor, 2015).

Cộng đồng kinh tế ASEAN (viết tắt là AEC – ASEAN Economic Community) chính thức hình thành cuối năm 2015. AEC là một thị trường đơn nhất với năm yếu tố: hàng hóa, dịch vụ, đầu tư, vốn và lao động. Trong đó, để chuẩn bị cho nguồn lao động có chất lượng dịch chuyển tự do trong khu vực, giáo dục cao đẳng và đại học đóng vai trò khá quan trọng. *Sự chuẩn bị đồng bộ của hệ thống giáo dục đại học không chỉ trong nước mà trong cả khu vực sẽ giúp người lao động dễ dàng tìm kiếm các cơ hội việc làm thích hợp ở tất cả các nước ASEAN.* Một trong những rào cản lớn trong việc thúc đẩy lao động chất lượng cao dịch chuyển trong khu vực chính là sự khác biệt trong hệ thống đào tạo và bằng cấp của các nước trong khu vực. Nói cách khác, cách thức và chất lượng đào tạo của các trường đại học trong khu vực hiện nay khá cách biệt. Nguồn lao động được đào tạo tại các nước có nền giáo dục đại học tiến bộ, có thứ hạng cao và được công nhận rộng rãi trên thế giới như Singapore sẽ mặc nhiên được đánh giá tốt hơn một số nước khác trong khu vực. Điều này dẫn đến việc bằng cấp tại quốc gia này có thể không được công nhận hoặc bị đánh giá thấp tại các quốc gia khác, gây khó khăn cho người lao động muốn tìm các công việc phù hợp trong khối ASEAN.

Để nâng cao chất lượng giáo dục đại học trong khu vực nói chung, đồng thời cũng tạo cơ sở hướng đến việc công nhận bằng cấp rộng rãi trong khu vực, tổ chức giáo dục đại học ASEAN (viết tắt là AUN) đã thành lập mạng lưới đánh giá chất lượng chung cho các trường đại học trong tổ chức (AUN-QA). Trong thời điểm hiện nay, một số trường đại học đã nhìn trước được ích lợi của việc tham gia chuẩn đánh giá chung của khu vực. Điều quan trọng là khi thị trường chung AEC hình thành, các tổ chức giáo dục này sẽ giúp người học được đào tạo theo chương trình đạt chuẩn khu vực và đứng trước nhiều cơ hội việc làm trong khối ASEAN.

Giáo dục đại học khu vực cũng đang hướng đến việc thúc đẩy sự đi lại của sinh viên giữa các nước thông qua các chương trình trao đổi. Đây là cơ sở để tạo ra một lực lượng lao động quen với thị trường lao động chung AEC. Hai năm qua, hệ thống chuyển đổi tín chỉ giữa các trường đại học Đông Nam Á (ACTS – ASEAN Credit Transfer System) giữa các trường đại học thành viên trong mạng lưới AUN đã bước đầu đi vào hoạt động. Cách nghĩ về trao đổi sinh viên trong khu vực cũng đang dần dần thay đổi. Trước đây các trường cho rằng chương trình đào tạo cần giống nhau 70% trở lên thì mới có thể tiến hành trao đổi. Tuy nhiên hiện nay mục tiêu của việc trao đổi không phải đến một nước khác để học những nội dung cũng được dạy tương tự ở nước mình, mà là để có những trải nghiệm quốc tế và trưởng thành hơn trong một môi trường văn hóa mới. Cách tiếp cận này giúp cho các trường đại học cũng như sinh viên các nước trong khu vực hội nhập thuận lợi hơn.

Những xu hướng đổi mới trong giáo dục nghề nghiệp trong khu vực và trên thế giới:

Một là, đổi mới mục tiêu, nội dung, phương pháp giảng dạy và đào tạo

Mục tiêu chung trong giáo dục nghề nghiệp là nhằm tạo cho người học có năng lực làm việc trong môi trường luôn biến đổi. Đó là đào tạo dựa theo năng lực nhằm tạo ra cho người học những kỹ năng thiết yếu trên các lĩnh vực: thông tin (tìm thông tin, truy xuất thông tin, cất giữ, biến đổi, phân tích, tổng hợp, đánh giá thông tin); giao tiếp; làm việc hợp tác trong nhóm; kỹ năng tư duy logic; toán học; giải quyết vấn đề; quản lý kế hoạch thời gian, quản lý tài chính và quản lý bản thân; ngoại ngữ. Như vậy, bên cạnh mục tiêu đào tạo những tri thức, kỹ năng kỹ thuật thì tri thức và kỹ năng phi kỹ thuật khác cũng không kém phần quan trọng giúp cho người học có thể nhanh chóng tiếp cận với thị trường lao động, làm việc hiệu quả trong thị trường đó và có một năng lực học tập suốt đời. Việc đổi mới mục tiêu đào tạo còn do đòi hỏi của thị trường lao động và việc tăng cường trao đổi lao động trên cơ sở công nhận trình độ đào tạo của nhau giữa các quốc gia. Vì vậy, để chuẩn hóa trình độ đào tạo, việc làm trước hết phải thiết kế khung trình độ quốc gia, trên cơ sở đó xây dựng khung chuẩn trình độ cho mỗi ngành và chương trình đào tạo.

Nội dung chương trình đào tạo được thiết kế theo hướng tích hợp giữa kiến thức các môn văn hóa chuyên môn và các môn thực hành. Kết cấu chương trình đào tạo gồm: các môn chung, các môn cơ sở, các môn chuyên môn và phần các môn học tự chọn. Mục đích của việc này nhằm làm giảm thời gian đào tạo do nội dung chương trình đào tạo phải đưa vào nhiều để đáp ứng nhu cầu của xã hội, các doanh nghiệp và của người học, đồng thời tùy theo điều kiện, khả năng đào tạo của các cơ sở và có thể cập nhật được những thay đổi. Điều này có ý nghĩa làm giảm nguy cơ thất nghiệp cho người tốt nghiệp và thay đổi mục tiêu của giáo dục nghề nghiệp để tạo ra những lớp người có khả năng lập thân và lập nghiệp không trông chờ vào những cơ hội việc làm có trả lương truyền thống xưa kia. Bên cạnh đó, phương pháp giảng dạy và đào tạo cũng cần có những thay đổi và vận dụng thích hợp của từng phương pháp đối với mỗi bài giảng, mỗi đối tượng học sinh và điều kiện giảng dạy khác nhau. Xu hướng dạy học tích cực lấy người học làm trung tâm của các quá trình dạy và học đang trở thành xu hướng phổ biến. Phương pháp thi, kiểm tra, đánh giá cũng có những cải tiến phù hợp với sự thay đổi mục tiêu, nội dung và phương pháp giảng dạy trong Nhà trường giáo dục nghề nghiệp. Bởi, phương pháp thi, kiểm tra, đánh giá có ảnh hưởng rất quan trọng đến thay đổi cách dạy và học trong nhà trường. Đánh giá kết quả học tập không chỉ xác định học lực, phân loại trình độ học sinh, khẳng định giá trị của người học trước xã hội mà còn giúp giáo viên của tiến nội dung bài giảng, phương pháp giảng dạy; đồng thời, giúp người học thay đổi cách học; các cơ quan quản lý giáo dục, Nhà trường điều chỉnh lại chương trình đào tạo, quy chế thi, kiểm tra không còn thích hợp. Đánh giá khách quan năng lực người lao động để công nhận trình độ người học và cấp chứng chỉ hành nghề hoặc được miễn trừ khi theo học lên cao cho người học.

Hai là, thay đổi cơ cấu ngành nghề đào tạo

Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp có khuynh hướng nhóm lại thành những nhóm nghề rộng hơn để đào tạo ban đầu và hạn chế đào tạo những nghề mang tính chuyên môn hẹp, như ở Đức, số nghề giảm từ hơn 350 xuống còn dưới 300 nghề, Nga hiện tại có 270 nghề, U-crai-na 260 nghề, Thổ Nhĩ Kỳ 250 nghề. Nội dung chương trình đào tạo thường nhấn mạnh đến những kỹ năng nghề ổn định tương đối và có thể biến đổi thích nghi với nội dung, cơ cấu nghề và việc làm thay đổi. Trong điều kiện thay đổi công nghệ, mô hình quản lý lao động và cơ cấu kinh tế, việc đào tạo theo chuyên môn hẹp truyền thống không còn thích hợp nữa. Vì vậy, đào tạo rộng và linh hoạt trở thành xu hướng phổ biến trong giáo dục nghề nghiệp.

Ba là, kết hợp với các doanh nghiệp để cải thiện chất lượng đào tạo, làm cho đào tạo gắn với sản xuất và dịch vụ.

Việc liên kết với các doanh nghiệp và các tổ chức kinh tế xã hội khác là một nhu cầu bức bách nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo. Ngoài ra, các cơ sở sản xuất kinh doanh còn là nguồn cung cấp một phần tài sản chính cho các hoạt động đào tạo.

Nhà trường và doanh nghiệp là bạn đồng hành và đồng minh chiến lược trong phát triển nguồn nhân lực, nếu không có sự hợp tác của doanh nghiệp thì đào tạo sẽ xa rời thực tế và hiệu quả thấp. Đại diện của doanh nghiệp thông qua các hội nghề nghiệp hoặc ngành công nghiệp có vai trò ảnh hưởng quan trọng đến việc hình thành chương trình đào tạo, phát triển giáo dục nghề nghiệp.

Bốn là, người học chia sẻ đóng góp tài chính

Trong những năm gần đây, hầu hết các quốc gia đều phải huy động nguồn tài chính từ xã hội, trong đó có một phần đóng góp không nhỏ từ tiền học phí của người học. Việc đóng góp tài chính của người học có tác dụng vừa làm giảm bớt gánh nặng ngân sách nhà nước, vừa để chính phủ bổ sung nguồn ngân sách cho vùng khó khăn hoặc những nhóm chịu thiệt thòi trong xã hội; đồng thời, chính sách này có tác dụng quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo trên cơ sở tái đầu tư, mua sắm mới trang thiết bị, tài liệu phục vụ cho đào tạo cũng như nâng cao vai trò tự chịu trách nhiệm của người học và của nhà trường.

Năm là, phát triển giáo dục nghề nghiệp lên trình độ cao hơn, đi sâu hơn vào lĩnh vực giáo dục đại học

Xu hướng này nhằm tăng thêm cơ hội cho những người tốt nghiệp bậc trung học để vào học chương trình đại học nghề hoặc cho những người không muốn học hay không phù hợp với các đại học mang tính truyền thống.

Xu thế giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp ngày càng đi sâu vào lĩnh vực giáo dục đại học, đó là một thực tế xuất phát từ nhu cầu của thị trường lao động và nhu cầu học tập của người dân.

Sáu là, học suốt đời và xây dựng trường học cộng đồng

Chính sách học tập suốt đời càng được nhấn mạnh đối với giáo dục kỹ thuật và nghề nghiệp, bởi vì trước đây người ta thường chú ý đến đào tạo kỹ năng chuyên môn hẹp và không quan tâm nhiều đến các kỹ năng thuộc về trí tuệ và tình cảm. Ngày nay, việc học không thể chấm hết sau khi tốt nghiệp và kiếm được việc làm. Vì vậy, yêu cầu phát triển của xã hội đòi hỏi người học còn phải có năng lực tự học, tự phát triển để bổ sung kiến thức và kỹ năng mới; còn những kiến thức của các môn văn hóa phổ thông đã trở thành tiền đề quan trọng đối với người học để có thể học suốt đời.

Bảy là, phân luồng và liên thông trong đào tạo

Phân luồng học sinh sau khi tốt nghiệp trung học cơ sở là xu hướng mà nhiều quốc gia khác đang thực hiện. Vì nhu cầu nhân lực có trình độ trung cấp ngày càng lớn; quy mô các trường đại học không thể tăng do ràng buộc về tài chính quốc gia và cơ cấu trình độ nhân lực.

Tỉ lệ học sinh trung học phổ thông ở các nước châu Âu tham gia học nghề rất cao là do nhu cầu việc làm, hệ thống giáo dục liên thông và truyền thống văn hóa.

Ở một số nước, số học sinh ở tuổi 17 hoặc 18 không vào được đại học hoặc cao đẳng lại không được chuẩn bị nghề đã làm gia tăng thất nghiệp và gây khó khăn cho xã hội. Vì vậy, sau khi tốt nghiệp trung học cơ sở, nếu các học sinh này được đào tạo trong các trường trung học nghề hoặc trung học chuyên nghiệp sẽ tiết kiệm rất lớn cho ngân sách.

Chính sách liên thông cho phép người học được học lên những bậc học cao hơn và miễn trừ việc học lại những kiến thức và kỹ năng thu nhận được ở các bậc học dưới; cho phép cơ sở giáo dục nghề nghiệp được sử dụng nguồn lực một cách thông minh, hiệu quả và đáp ứng được nhu cầu học tập suốt đời của nhân dân. Đó là một xu hướng mà nhiều quốc gia khác đã và đang thực hiện.

Tám là, đổi mới quản lý trên cơ sở phân cấp

Trong điều kiện kinh tế thị trường, cần phải xử lý mối quan hệ giữa ba trục quyền lực: thị trường, nhà nước và cơ sở đào tạo. Trước đây, giáo dục đào tạo luôn được coi là phúc lợi xã hội, nhà nước có vai trò phân phối một phần phúc lợi xã hội thông qua việc cung cấp giáo dục. Ngày nay, do nhu cầu về giáo dục tăng, nhà nước đã không còn đủ khả năng để cung cấp đủ nguồn lực cho giáo dục, nên các cơ sở giáo dục ngoài việc nhận một phần kinh phí từ nhà nước, còn nhận một phần đáng kể khác do thị trường cung cấp. Vì thế, ảnh hưởng của nhà nước đến cơ sở giáo dục giảm và quyền lực của thị trường tăng dần. Như vậy, các cơ sở đào tạo vừa phải dựa vào thị trường vừa phải dựa vào nhà nước để hoạt động chức năng không lệ thuộc hoàn toàn vào nhà nước như trước kia. Tuy nhiên, nhà nước không thể từ bỏ vai trò của mình đối với loại dịch vụ công đặc biệt này, mà phải điều chỉnh mô hình và cách thức thực thi quyền lực. Phân cấp quản lý là một trong các giải pháp quản lý được nhiều quốc gia áp dụng.

Thực tế cho thấy nhiều quốc gia đã áp dụng mô hình phân cấp triệt để đến tận nhà trường. Mô hình này có ưu điểm đáp ứng tức thời nhu cầu của người học, chủ động nguồn,

gắn nguồn lực với hoạt động, giảm bớt tổn thất; Nhà trường có thẩm quyền và chịu trách nhiệm ra các quyết định; thực hiện trong khung mục tiêu, chính sách, chương trình đào tạo, tiêu chuẩn và trách nhiệm xã hội được xác lập bởi nhà nước.

2. Bối cảnh trong nước

Chiến lược phát triển kinh tế- xã hội 2011 – 2020 của Đảng đã xác định phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định quá trình cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và lợi thế cạnh tranh dài hạn, bảo đảm kinh tế - xã hội phát triển nhanh, hiệu quả, bền vững. Thực hiện liên kết chặt chẽ giữa các doanh nghiệp, cơ sở sử dụng lao động, cơ sở đào tạo và Nhà nước để phát triển nguồn nhân lực theo nhu cầu xã hội. Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa và hội nhập quốc tế; trong đó, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ là then chốt. Đổi mới cơ chế tài chính; thực hiện kiểm định chất lượng giáo dục, đào tạo. Rà soát, hoàn thiện quy hoạch và thực hiện quy hoạch mạng lưới trường đại học và cao đẳng trong cả nước.

Chính sách Việt Nam trong những năm gần đây cho thấy chúng ta đang phấn đấu để mọi người trong độ tuổi lao động đều có cơ hội có việc làm và có thu nhập, xóa bỏ hoàn toàn tình trạng đói nghèo của xã hội và tình trạng suy dinh dưỡng ở trẻ em. Bên cạnh đó, việc hạ thấp tình trạng đói nghèo xuống mức thấp nhất Đông Nam Á và xem giáo dục đào tạo và nghiên cứu khoa học, xóa mù chữ và trẻ em thất học, nâng cao trình độ phổ cập toàn dân lên mức trung học là quan trọng. Ngoài ra, các mục tiêu sau đây đang được xem là cần thiết: Mạng lưới Nhà trường phổ thông mở rộng và nâng cấp nhằm trang bị tri thức và phương tiện nâng cao kỹ năng ứng dụng; Các trường đại học lớn, các viện nghiên cứu quốc gia, các khu công nghiệp cao sẽ là nguồn sáng tạo, tiếp nhận, xử lý và cung cấp chất xám, để đổi mới công nghệ tạo thành nguồn động lực chủ yếu nâng cao năng lực cạnh tranh kinh tế; Phát triển một số trường đại học và nghiên cứu hướng các ngành khoa học và công nghệ mũi nhọn của tương lai lên ngang tầm các nước tiên tiến trong khu vực Đông Nam Á; Hình thành hệ thống giáo dục nghề nghiệp với nhiều phương thức và trình độ đào tạo kỹ năng nghề nghiệp theo hướng ứng dụng, thực hành, bảo đảm đáp ứng nhu cầu nhân lực kỹ thuật của doanh nghiệp, thị trường lao động trong nước và xuất khẩu; Đa dạng hóa các cơ sở đào tạo phù hợp với nhu cầu phong phú về công nghệ và trình độ phát triển của các lĩnh vực, ngành nghề, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao phục vụ cho phát triển kinh tế - xã hội.

Với sự hội nhập quốc tế, giáo dục Việt nam đã đặt mình vào hệ thống chung của giáo dục toàn cầu, đánh giá giáo dục theo những chuẩn mực phổ biến cả về nội dung, chương trình và phương pháp giảng dạy. Phát triển giáo dục vừa là đòi hỏi của hội nhập, đồng thời cũng là dấu hiệu, thước đo của sự hội nhập nhằm đi vào quỹ đạo chung của các nền giáo dục tiên tiến. Đảng ta đã xác định mục tiêu chiến lược: “Phấn đấu sớm đưa Việt Nam trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại”. Điều đó đòi hỏi ngày càng cao về nguồn lực con người, năng lực khoa học và công nghệ. Đây là điều kiện thuận lợi để các trường Cao đẳng phát triển quy mô và nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu của xã hội.

Để giải quyết các thách thức trên trong đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, ngày 27/11/2014 tại kỳ họp thứ 8, Quốc hội khóa XIII đã thông qua Luật Giáo dục nghề nghiệp, có hiệu lực từ ngày 01/7/2015. Luật được thông qua với nhiều nội dung đổi mới nhằm đáp ứng yêu cầu về đào tạo, phát triển nguồn nhân lực trong thời kỳ Công nghiệp hóa - Hiện đại hóa và hội nhập ASEAN, như thống nhất ba cấp trình độ là sơ cấp, trung cấp và cao đẳng; đổi mới tổ chức quản lý, đào tạo theo hướng đào tạo theo niên chế, tích lũy mô đun, tích lũy tín chỉ; đổi mới về thời gian đào tạo cho phù hợp với nhu cầu và khả năng của người học, trong đó thời gian đào tạo trung cấp đối với những người tốt nghiệp Trung học cơ sở còn từ 1 đến 2 năm tập trung vào kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp; giao quyền tự chủ cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp được xây dựng và phát triển chương trình đào tạo; đối với sinh viên tốt nghiệp trình độ cao đẳng sẽ được cấp bằng cao đẳng và kèm theo danh hiệu kỹ sư thực hành hoặc cử nhân thực hành tùy vào ngành nghề đào tạo; đổi mới chính sách với cơ sở giáo dục nghề nghiệp, không phân biệt công lập và tư thục, đều được tham gia đấu thầu đặt hàng đào tạo, tham gia vay vốn ưu đãi các chương trình dự án trong và ngoài nước, tham gia bồi dưỡng nhà giáo cán bộ quản lý trong và ngoài nước bằng kinh phí từ ngân sách Nhà nước; tăng cường các chính sách ưu đãi để khuyến khích, thu hút người học; quy định rõ các chức danh đối với nhà giáo trong từng cơ sở giáo dục nghề nghiệp, chính sách tôn vinh, kéo dài thời gian làm việc với những nhà giáo có trình độ, học hàm học vị, có tay nghề cao, phụ cấp ưu đãi đối với Nhà giáo giảng dạy tích hợp cả lý thuyết và thực hành; xác định vai trò, vị trí, nhiệm vụ và đặc biệt là quyền lợi của doanh nghiệp khi tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp... Những quy định mới của Luật Giáo dục nghề nghiệp, tạo cơ hội cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tự chủ, năng động, tổ chức đào tạo linh hoạt trên cơ sở gắn kết với doanh nghiệp để đào tạo nguồn nhân lực ở các trình độ khác nhau theo các phương thức linh hoạt nhằm đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động, nhất là nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho các khu công nghiệp, khu chế xuất, các ngành trọng điểm, vùng kinh tế động lực và hội nhập khu vực ASEAN và quốc tế.

Trong thời gian tới, phát triển giáo dục nghề nghiệp nhằm:

- Phục vụ các mục tiêu của chiến lược phát triển kinh tế- xã hội; góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo việc làm mới và tự tạo việc làm cho người lao động; đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động và nguyện vọng học tập suốt đời của người lao động; góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động, cơ cấu kinh tế.
- Phát triển hệ thống đào tạo kỹ thuật thực hành với ba cấp trình độ (sơ cấp, trung cấp và cao đẳng), liên thông giữa các trình độ đào tạo và các bậc đào tạo trong hệ thống giáo dục quốc dân.
- Cùng với việc mở rộng quy mô đào tạo thì phải hết sức coi trọng chất lượng đào tạo nguồn nhân lực kỹ thuật, xây dựng hệ thống trường chất lượng cao, tiếp cận trình độ đào tạo khu vực và quốc tế.

- Thực hiện xã hội hoá đào tạo, thu hút mọi nguồn lực trong nước và hợp tác quốc tế để nâng cao năng lực của hệ thống, đa dạng hoá các loại hình cơ sở và phương thức đào tạo.

Số lượng nhân lực được tuyển để đào tạo ở các cấp tăng nhanh. Điều này có thể được xem như là một thành tựu quan trọng trong lĩnh vực đào tạo nhân lực. Theo số liệu thống kê năm 2014-2015 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, số sinh viên đại học và cao đẳng là 2.363.942 người, số tốt nghiệp là 554.058 người; số học sinh các trường trung cấp là 349.651 người. Tuy nhiên, chất lượng đào tạo, cơ cấu theo ngành nghề, lĩnh vực, sự phân bố theo vùng, miền, địa phương,... chưa đồng nhất, chưa thực sự phù hợp với nhu cầu sử dụng của xã hội, gây lãng phí nguồn lực của Nhà nước và xã hội.

Đội ngũ nhân lực chất lượng cao, công nhân lành nghề vẫn còn rất thiếu so với nhu cầu xã hội để phát triển các ngành kinh tế chủ lực của Việt Nam, nhất là để tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu cũng như nâng cấp vị thế của Việt Nam trong chuỗi giá trị đó.

Số lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, thậm chí nhóm có trình độ chuyên môn cao có khuynh hướng hiểu biết lý thuyết khá, nhưng lại kém về năng lực thực hành và khả năng thích nghi trong môi trường cạnh tranh công nghiệp; vẫn cần có thời gian bổ sung hoặc đào tạo bồi dưỡng để sử dụng hiệu quả.

Khả năng làm việc theo nhóm, tính chuyên nghiệp, năng lực sử dụng ngoại ngữ là công cụ giao tiếp và làm việc của nguồn nhân lực còn rất hạn chế. Trong môi trường làm việc có yếu tố nước ngoài, ngoại ngữ, hiểu biết văn hoá thế giới luôn là điểm yếu của lao động Việt Nam.

Tinh thần trách nhiệm làm việc, đạo đức nghề nghiệp, đạo đức công dân, ý thức văn hoá công nghiệp, kỷ luật lao động của một bộ phận đáng kể người lao động chưa cao.

Năng suất lao động còn thấp so với nhiều nước trong khu vực và thế giới. Mặt khác, đáng lo ngại là năng suất lao động của Việt Nam có xu hướng tăng chậm hơn so với các nước đang phát triển trong khu vực như Trung Quốc, Ấn Độ, In-đô-nê-xia.

Nguồn lực quốc gia và khả năng đầu tư cho phát triển nhân lực của phần lớn các gia đình còn hạn chế, chưa đáp ứng điều kiện tối thiểu để bảo đảm chất lượng các hoạt động giáo dục, y tế, văn hoá, thể dục thể thao. Nguồn lực tài chính từ ngân sách nhà nước cho phát triển nhân lực còn hạn chế; chưa huy động được nhiều các nguồn lực trong xã hội (nhất là các doanh nghiệp) để phát triển nhân lực.

Quản lý nhà nước về phát triển nhân lực còn những bất cập so với yêu cầu. Chủ trương, đường lối phát triển nguồn nhân lực chưa được thể chế hoá bằng các văn bản quy phạm pháp luật, cơ chế, chính sách và các kế hoạch phát triển một cách kịp thời và đồng bộ; việc triển khai thực hiện các chủ trương, đường lối, chính sách chưa kịp thời, chưa nghiêm túc. Nhiều mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chưa tính toán đầy đủ các điều kiện thực hiện. Sự phối hợp giữa các cơ quan nhà nước, các tổ chức xã hội trong việc tổ chức thực hiện các nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực chưa chặt chẽ.

Hệ thống giáo dục quốc dân - lực lượng nòng cốt trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đất nước bộc lộ nhiều hạn chế. Cụ thể là: công tác phân luồng định hướng nghề nghiệp cho học sinh trung học cơ sở và trung học phổ thông chưa tốt; công tác đào tạo, giáo dục nghề nghiệp chưa thực sự dựa trên cơ sở nhu cầu xã hội, chưa thu hút được sự tham gia phát triển nguồn nhân lực từ các đơn vị sử dụng lao động; đội ngũ giáo viên, giảng viên còn thiếu về số lượng, yếu về chuyên môn nghiệp vụ, còn sự chênh lệch lớn về trình độ phát triển giữa các địa phương, vùng, miền; hệ thống phương pháp, công cụ kiểm tra, giám sát, kiểm định và đánh giá kết quả giáo dục và đào tạo còn lạc hậu, kém hiệu quả; mục tiêu giáo dục toàn diện chưa được hiểu và thực hiện đúng... Sự thay đổi trong các quy định liên quan đến giáo dục cao đẳng, đại học nói chung và cao đẳng nói riêng (tiêu chuẩn trường tiên tiến, tự chủ tài chính, chuyển đổi cơ quan chủ quản,...) đã ảnh hưởng không nhỏ đến chiến lược phát triển của các trường.

Hợp tác và hội nhập quốc tế trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu của quá trình hội nhập ngày càng sâu rộng về kinh tế, xã hội, văn hoá nước ta với thế giới. Còn nhiều sự khác biệt trong các quy định về giáo dục nghề nghiệp, đào tạo nhân lực của hệ thống pháp luật Việt Nam so với pháp luật của các nước; mô hình hệ thống giáo dục và đào tạo, nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo nhân lực chưa tương thích và chưa phù hợp với các tiêu chuẩn phổ biến của các nước trong khu vực và thế giới; chưa thu hút được nhiều các nguồn lực quốc tế cho phát triển nhân lực. Việc tổ chức, đánh giá chất lượng dạy và học ngoại ngữ, bồi dưỡng một số hiểu biết, kỹ năng cần thiết để hội nhập quốc tế chưa đáp ứng yêu cầu. Môi trường pháp lý, điều kiện làm việc, cơ chế chính sách chưa bảo đảm cho trao đổi nhân lực giáo dục, đào tạo và nghiên cứu khoa học giữa Việt Nam và các nước được thực hiện thuận lợi, chưa phát huy hết tiềm năng của khả năng hợp tác quốc tế này phục vụ phát triển nguồn nhân lực của đất nước.

3. Bối cảnh Thành phố Hồ Chí Minh

Thành phố Hồ Chí Minh là một trung tâm kinh tế, văn hóa – du lịch, giáo dục – khoa học kỹ thuật - y tế lớn của cả nước. Điều kiện kinh tế, dân cư tương đối thuận lợi, hệ thống trường lớp từng bước được cải thiện, cơ bản đáp ứng được nhu cầu học tập của nhân dân thành phố. Sự quan tâm của Thành phố đối với giáo dục - đào tạo ngày càng tăng, phát triển cơ sở vật chất theo quy hoạch, khang trang, từng bước hiện đại; chuẩn hóa đội ngũ giáo viên ở các ngành học, bậc học; đổi mới phương pháp giảng dạy, coi trọng giáo dục nhân cách, lối sống, đạo đức, lý tưởng cho học sinh; xã hội hóa giáo dục - đào tạo đạt kết quả tích cực; hệ thống giáo dục - đào tạo ngoài công lập góp phần đáng kể vào việc đào tạo nhân lực; công tác quản lý giáo dục - đào tạo đổi mới tích cực, đạt hiệu quả; phát huy vai trò của gia đình phối hợp với nhà trường, xã hội trong giáo dục thế hệ trẻ; chất lượng dạy và học được nâng cao, là cơ sở để đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục - đào tạo thành phố.

Những năm qua Thành phố Hồ Chí Minh ngày càng khẳng định vai trò trung tâm giáo dục – đào tạo chất lượng cao của mình. *Nghị Quyết Đại Hội Đảng Bộ Tp.HCM lần thứ X nhiệm kỳ 2015-2020* nhấn mạnh: Đảng bộ, chính quyền và Nhân dân Thành phố kiên định mục tiêu xã hội chủ nghĩa, ra sức phát huy truyền thống vẻ vang “Xây dựng Đảng bộ

Thành phố thật trong sạch, vững mạnh; tăng cường hiệu lực, hiệu quả quản lý Nhà nước; không ngừng đổi mới, năng động, sáng tạo, giữ vững ổn định chính trị - xã hội; nâng cao chất lượng tăng trưởng và năng lực cạnh tranh của kinh tế Thành phố, gắn tăng trưởng kinh tế với phát triển văn hóa, xây dựng con người, thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội, bảo vệ môi trường; nâng cao phúc lợi xã hội và chất lượng cuộc sống của Nhân dân. Xây dựng thành phố Hồ Chí Minh có chất lượng sống tốt, văn minh, hiện đại, nghĩa tình; có vai trò động lực trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; sớm trở thành một trong những trung tâm lớn về kinh tế, tài chính, thương mại, khoa học - công nghệ của khu vực Đông Nam Á”.

Điều này đòi hỏi ngày càng cao về nguồn lực con người, năng lực khoa học và công nghệ. Đây là chính là điều kiện thuận lợi để các trường cao đẳng phát triển quy mô và nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu của xã hội.

Về nhu cầu chọn ngành nghề, theo số liệu khảo sát của Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP.HCM năm 2016 và năm 2017 cho thấy các nhóm ngành nghề về Kỹ thuật công nghệ, Kinh doanh – Dịch vụ và Kinh tế - Tài chính vẫn chiếm ưu thế.

Biểu 1: Xu hướng chọn ngành nghề của học sinh THPT trên địa bàn TP.HCM năm 2016 và năm 2017

STT	Ngành nghề	2016	2017
1	Kỹ thuật công nghệ	24,84%	30,48%
2	Kinh doanh – Dịch vụ	22,82%	19,21%
3	Khoa học xã hội - Nhân văn	17,44%	15,87%
4	Hành chính – Quản lý	7,05%	10,23%
5	Kinh tế - Tài chính	14,90%	20,46%
6	Ngành nghề khác	12,95%	3,75%

Nguồn: Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP. HCM

Nhu cầu học bậc Đại học vẫn chiếm tỷ lệ cao nhất, trên 80%. Người học cũng đang dần có quan tâm chọn học bậc Cao đẳng, với tỉ lệ tăng gần 6% của năm 2018 so với năm 2017.

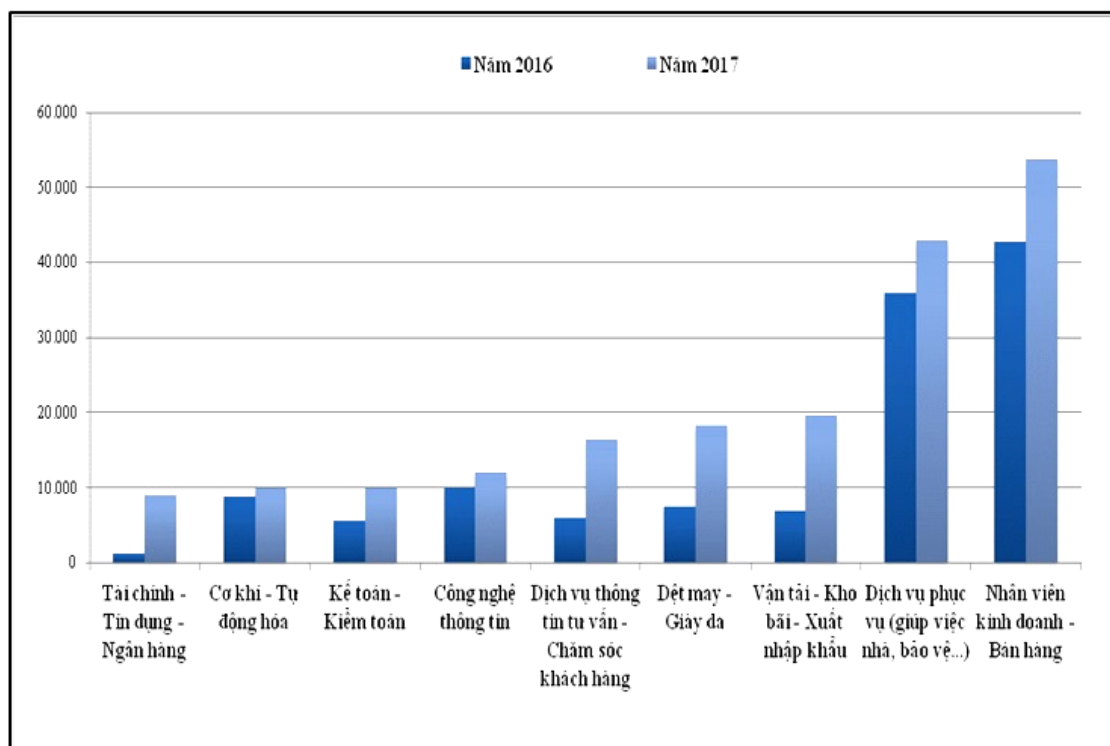
Biểu 2: Xu hướng chọn bậc học của học sinh THPT trên địa bàn TP.HCM

Bậc học	2016	2017
Đại học	87,00%	80,90%
Cao đẳng	7,00%	12,80%
Trung cấp	6,00%	5,43%
Du học		0,87%.

Nguồn: Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP. HCM

Đối với nhu cầu tuyển dụng lao động, năm 2017 tập trung ở các nhóm ngành: Kinh doanh – Bán hàng (19,48%), Dịch vụ - Phục vụ (15,54%), Vận tải – Kho bãi – Xuất nhập khẩu (7,10%), Dệt may – Giày da (6,63%), Dịch vụ thông tin tư vấn – Chăm sóc khách hàng (5,93%), Công nghệ thông tin (4,34%), Cơ khí – Tự động hóa (3,60%), Kế toán – Kiểm toán (3,63%), Tài chính – Tín dụng – Ngân hàng (3,23%),...

Biểu đồ 3: 10 nhóm ngành có nhu cầu tuyển dụng cao năm 2017



Nguồn: Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP. HCM

Về dự báo nhu cầu nhân lực Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2017 - 2020 đến 2025, Trung tâm Dự báo nguồn nhân lực (Tháng 1 năm 2017) đã có những kết quả nghiên cứu như sau:

Trong giai đoạn 2017 - 2020 đến năm 2025, nhu cầu nhân lực tại thành phố Hồ Chí Minh dự báo bình quân mỗi năm có khoảng 270.000 - 280.000 chỗ làm việc (130.000 chỗ làm việc mới). Trong đó nhu cầu nhân lực qua đào tạo chiếm 85%, nhu cầu nhân lực có trình độ trung cấp chiếm tỉ lệ cao nhất 33%, sơ cấp nghề và công nhân kỹ thuật chiếm 18%, trình độ cao đẳng chiếm 15%, trình độ đại học chiếm 17%, trên đại học chiếm 2%

Trong tổng nhu cầu nhân lực, khu vực Dịch vụ chiếm tỷ trọng cao nhất 67%, khu vực Công nghiệp – Xây dựng chiếm tỷ trọng 31%, khu vực Nông nghiệp chiếm tỷ trọng 2%; khu vực kinh tế Nhà nước chiếm tỷ trọng 5% khu vực kinh tế Ngoài nhà nước chiếm tỷ trọng 70%, khu vực kinh tế Có vốn đầu tư nước ngoài chiếm 25%. Trong tổng nhu cầu nhân lực, 04 nhóm ngành công nghiệp trọng yếu chiếm tỷ trọng 17%, 09 nhóm ngành kinh tế dịch vụ chiếm tỷ trọng 42%, các ngành nghề khác chiếm tỷ trọng 41%. Trong tổng nhu cầu nhân lực qua đào tạo, nhóm ngành nghề Kỹ thuật công nghệ chiếm tỷ trọng 35%,

nhóm ngành Kinh tế - Tài chính – Ngân hàng – Pháp luật – Hành chính chiếm tỷ trọng 33%, nhóm ngành khoa học tự nhiên chiếm tỷ trọng 7%, các nhóm ngành khác chiếm tỷ trọng 3-5%.

Bảng 1: Nhu cầu nhân lực phân theo ngành kinh tế tại TP. Hồ Chí Minh giai đoạn 2017 – 2020 đến năm 2025

TT	Ngành kinh tế	Tỉ lệ ngành nghề so với tổng số việc làm (%)	Số chỗ làm việc (Người/ năm)
1	Nông nghiệp	2	5.400
2	Công nghiệp - Xây dựng	31	83.700
3	Dịch vụ	67	180.900
Tổng nhu cầu nhân lực bình quân hàng năm		100	270.000

Nguồn: Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP. HCM

Bảng 2: Nhu cầu nhân lực phân theo loại hình kinh tế tại TP. Hồ Chí Minh giai đoạn 2017 – 2020 đến năm 2025

TT	Loại hình	Tỉ lệ ngành nghề so với tổng số việc làm (%)	Số chỗ làm việc (Người/năm)
1	Nhà nước	5	13.500
2	Ngoài nhà nước	70	189.000
3	Có vốn đầu tư nước ngoài	25	67.500
Tổng nhu cầu nhân lực bình quân hàng năm		100	270.000

Nguồn: Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP. HCM

Bảng 3: Nhu cầu nhân lực 04 nhóm ngành công nghiệp trọng yếu tại TP. Hồ Chí Minh giai đoạn 2017 – 2020 đến năm 2025

TT	Ngành nghề	Tỉ lệ ngành nghề so với tổng số việc làm (%)	Số chỗ làm việc (Người/ năm)
1	Cơ khí	3	8.100
2	Điện tử - Công nghệ thông tin	6	16.200
3	Chế biến lương thực thực phẩm	4	10.800
4	Hóa chất – Nhựa cao su	4	10.800
Tổng nhu cầu nhân lực 04 ngành công nghiệp trọng yếu hàng năm		17	45.900

Nguồn: Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP. HCM

Bảng 4: Nhu cầu nhân lực 09 nhóm ngành dịch vụ tại TP. Hồ Chí Minh giai đoạn 2017 – 2020 đến năm 2025

TT	Ngành nghề	Tỉ lệ ngành nghề so với tổng số việc làm (%)	Số chỗ làm việc (Người/ năm)
1	Tài chính – Tín dụng – Ngân hàng – Bảo hiểm	4	10.800
2	Giáo dục – Đào tạo	5	13.500
3	Du lịch	8	21.600
4	Y tế	4	10.800
5	Kinh doanh tài sản – Bất động sản	4	10.800
6	Dịch vụ tư vấn, khoa học – công nghệ, nghiên cứu và triển khai	3	8.100
7	Thương mại	8	21.600
8	Dịch vụ vận tải – Kho bãi – Dịch vụ cảng	3	8.100
9	Dịch vụ bưu chính, viễn thông và công nghệ thông tin	3	8.100
Tổng nhu cầu nhân lực 09 nhóm ngành dịch vụ hàng năm		42	113.400

Nguồn: Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP. HCM

Bảng 5: Nhu cầu nhân lực ngành nghề khác thu hút nhiều lao động tại TP. Hồ Chí Minh giai đoạn 2017 – 2020 đến năm 2025

STT	Ngành nghề	Tỉ lệ ngành nghề so với tổng số việc làm (%)	Số chỗ làm việc (Người/ năm)
1	Truyền thông - Quảng cáo - Marketing	8	21.600
2	Dịch vụ phục vụ	10	27.000
3	Dệt may - Giày da - Thủ công mỹ nghệ	7	18.900
4	Quản lý - Hành chính - Nhân sự	4	10.800
5	Kiến trúc - Xây dựng - Môi trường	4	10.800
6	Công nghệ - Nông lâm	3	8.100
7	Khoa học - Xã hội - Nhân văn	2	5.400
8	Ngành nghề khác	3	8.100
Tổng nhu cầu nhân lực ngành nghề thu hút nhiều lao động		41	110.700

Nguồn: Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP. HCM

Bảng 6: Nhu cầu nhân lực qua đào tạo phân theo 08 nhóm ngành tại TP.Hồ Chí Minh giai đoạn 2017 – 2020 đến năm 2025

STT	Nhóm ngành	Tỉ lệ ngành nghề so với tổng số việc làm (%)	Số chỗ làm việc (Người/ năm)
1	Kỹ thuật công nghệ	35	70.875
2	Khoa học tự nhiên	7	14.175
3	Kinh tế - Tài chính - Ngân hàng - Pháp luật - Hành chính	33	66.825
4	Khoa học xã hội - Nhân văn - Du lịch	8	16.200
5	Sư phạm - Quản lý giáo dục	5	10.125
6	Y - Dược	5	10.125
7	Nông – Lâm – Thủy sản	3	6.075
8	Nghệ thuật - Thể dục - Thể thao	4	8.100
Tổng nhu cầu nhân lực bình quân		100	202.500

Ghi chú: Tổng số 202.500 chỗ làm việc tính trên nhu cầu nhân lực qua đào tạo có trình độ Sơ cấp nghề – Trung cấp – Cao đẳng – Đại học

Nguồn: Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP. HCM

Bảng 7: Nhu cầu nhân lực theo trình độ nghề tại TP. Hồ Chí Minh giai đoạn 2017 – 2020 đến năm 2025

TT	Trình độ nghề	2017 - 2020		2021 - 2025	
		Tỉ lệ so với tổng số việc làm trống (%)	Số chỗ làm việc (Người/năm)	Tỉ lệ so với tổng số việc làm trống (%)	Số chỗ làm việc (Người /năm)
1	Trên đại học	2	5.400	2	5.400
2	Đại học	13	35.100	17	45.900
3	Cao đẳng	15	40.500	15	40.500
4	Trung cấp	35	94.500	33	89.100
5	Sơ cấp nghề	14	37.800	18	48.600
6	Lao động chưa qua đào tạo	21	56.700	15	40.500
Tổng số nhu cầu về trình độ nghề bình quân hàng năm		100	270.000	100	270.000

Nguồn: Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP. HCM

Thực trạng thị trường lao động những năm gần đây tại thành phố luôn diễn biến tình trạng mất cân đối trong cơ cấu ngành nghề và trình độ nghề chuyên môn lành nghề và nhân lực; cho thấy tình trạng vừa thừa, vừa thiếu lao động chất lượng cao trong các ngành kỹ thuật, quản lý sản xuất – kinh doanh. Vì vậy, việc tham gia đồng bộ của các ngành, các cấp, các đoàn thể xã hội, các cơ quan quản lý nhà nước, doanh nghiệp, trường đào tạo và xã hội là điều cấp thiết hiện nay để từng bước nâng cao nguồn nhân lực có chất lượng và hạn chế sự nghịch lý.

Về Giáo dục nghề nghiệp (GDNN) tại Thành phố Hồ Chí Minh, theo nghiên cứu nhanh của Trường, vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế:

- Hệ thống quản lý giáo dục nghề nghiệp còn phân tán, chưa đảm bảo tốt hiệu lực quản lý và hiệu quả đầu tư. Việc chuyển các trường TCCN, CĐ thuộc Bộ GD - ĐT quản lý sang Bộ Lao động – Thương binh – Xã hội quản lý phần nào gây khó khăn cho công tác qui hoạch, xây dựng kế hoạch đào tạo nhân lực của từng Trường, của Thành phố hợp lý và thống nhất, không những gây phân tán việc đầu tư các nguồn lực, mà còn gây tâm lý bất an cho người học khi chọn trường.
- Xét về góc độ qui hoạch, mạng lưới các cơ sở GDNN hiện có ở Thành phố chưa được bố trí hợp lý về mặt địa bàn khu dân cư và khu vực phát triển kinh tế. Tập trung ở nội thành và không cân đối về số lượng trường trên địa bàn các quận, huyện. Nhiều cơ sở đào tạo có những mã ngành đào tạo trùng lặp nhau, các trường vẫn chưa khẳng định được thế mạnh của mình theo các ngành nghề đào tạo.
- Tình trạng mất cân đối trong cơ cấu ngành nghề đào tạo vẫn còn tồn tại. Số lượng người học đăng ký vào các ngành y tế, kinh tế, CNTT, dịch vụ ,...chiếm tỷ lệ cao. Ngược lại, ít người muốn theo học ngành kỹ thuật,...mặc dù những ngành này có nhu cầu rất lớn từ các doanh nghiệp. Số lượng học sinh vào học tạm, học không đúng ngành nghề và bỏ học cao, hiệu suất đào tạo chưa cao, gây lãng phí tiền của và công sức chung của xã hội.
- Số lượng, quy mô các cơ sở đào tạo tăng nhưng các điều kiện đảm bảo chất lượng chưa tương xứng; các trang thiết bị thực hành còn thiếu và lạc hậu; việc gắn kết với các doanh nghiệp trong việc thực tập còn nhiều hạn chế nên chất lượng đào tạo vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc thực tiễn. Chưa có chính sách thu hút các nhà đầu tư an tâm đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại có tính chiến lược lâu dài, cơ sở đào tạo của các trường ngoài công lập phần lớn là thuê mượn, chấp vá nên tính hấp dẫn người học chưa cao.
- Đội ngũ quản lý, giáo viên ở các cơ sở đào tạo của Thành phố hiện còn nhiều bất cập, chất lượng không đồng đều, vẫn còn thiếu về số lượng và chưa được cập nhật kiến thức thường xuyên, nhất là kiến thức thực tiễn và kỹ năng hướng dẫn thực hành. Ở nhiều trường còn tỷ lệ khá lớn giáo viên chưa qua đào tạo nghiệp vụ sư phạm. Đội ngũ quản lý vẫn chưa có nhiều cơ hội tiếp cận, học tập một cách hệ thống về tổ chức, quản lý quá trình dạy và học, nhất là ở các cơ sở đào tạo nước ngoài.

II. THỰC TRẠNG TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ TP.HỒ CHÍ MINH

1. Tuyển sinh và đào tạo

1.1. Thực trạng

Trường Cao đẳng Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh là một cơ sở đào tạo có chất lượng trong lĩnh vực kinh tế xã hội, ở trình độ trung cấp và cao đẳng với các hệ chính quy, vừa làm vừa học và liên thông.

Đối với hình thức đào tạo chính quy, Trường có các ngành học sau:

Trình độ cao đẳng:

1. Kế toán (chuyên ngành Kế toán doanh nghiệp)
2. Quản trị kinh doanh (chuyên ngành Quản trị kinh doanh và Quản trị kinh doanh xuất nhập khẩu)
3. Kinh doanh quốc tế
4. Tiếng Anh (chuyên ngành Tiếng Anh thương mại)
5. Công tác xã hội (tuyển sinh từ năm học 2014 – 2015)

Trình độ trung cấp:

1. Quản lý doanh nghiệp
2. Kinh doanh thương mại và dịch vụ
3. Kinh doanh xuất nhập khẩu
4. Kế toán hành chính sự nghiệp
5. Kế toán doanh nghiệp
6. Hướng dẫn du lịch
7. Kế toán tin học
8. Dịch vụ Logistics

Đối với hình thức đào tạo liên thông, Trường thực hiện việc đào tạo liên thông từ trình độ trung cấp lên trình độ cao đẳng đối với ngành Quản trị Kinh doanh và Kế toán.

Đối với hình thức đào tạo vừa học vừa làm, Trường triển khai các chương trình đào tạo trình độ trung cấp gồm các chuyên ngành giống như hình thức đào tạo chính quy chính quy.

Trong thời gian vừa qua, Trường tuyển sinh theo chỉ tiêu được Bộ Giáo dục và Đào tạo phê duyệt. Quá trình tuyển sinh thực hiện đúng quy chế do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành. Từ năm 2009 đến nay, Trường tổ chức xét tuyển theo quy chế của Bộ Giáo dục và Đào tạo đối với hệ chính quy, trình độ cao đẳng và trung cấp. Hằng năm, Trường đều đạt hoặc vượt mức chỉ tiêu tuyển sinh được giao.

Trong năm học 2016 – 2017 số lượng học sinh, sinh viên của Trường đạt gần 3.500 HSSV. Số lượng sinh viên hình thức đào tạo chính quy chính quy và liên thông cao đẳng tương đối ổn định theo chỉ tiêu tuyển sinh hằng năm. Tuy nhiên, các hình thức đào tạo trình độ TCCN giảm mạnh trong những năm gần đây.

Tình hình tuyển sinh và đào tạo của Trường trong những năm gần đây:

Bảng 8: Tình hình tuyển sinh của Trường từ 2015-2016 đến 2017-2018

Đơn vị tính: người

Năm học	Số thí sinh dự thi	Chỉ tiêu giao	Số thí sinh trúng tuyển nhập học	Tỷ lệ đạt so với chỉ tiêu (%)
Cao đẳng				
2015 - 2016	2.009	1.300	1.404	108
2016 - 2017	3.000	1.500	1.500	100
2017-2018		770	1.387	180
Trung cấp				
2015-2016	266	200	174	87
2016-2017	111	200	111	55,5
		345	22	6,3

Nguồn: Phòng Đào tạo

Bảng 9: Tình hình HSSV phân theo trình độ và loại hình đào tạo

Đơn vị tính: người

TRÌNH ĐỘ	NGÀNH HỌC	2014-2015	2015 - 2016	2016 - 2017
Cao đẳng chính quy	Kế toán	1200	1361	1315
	Quản trị kinh doanh	1204	1371	1407
	Kinh doanh quốc tế	399	674	765
	Tiếng Anh	159	236	313
	Công tác xã hội	29	127	149
Liên thông từ trung cấp lên cao đẳng hệ chính quy	Kế toán	0	0	0
	Quản trị kinh doanh	0	0	0
Trình độ trung cấp hệ chính quy	Kế toán Hành chính sự nghiệp	0	0	0
	Kế toán Doanh nghiệp	221	116	44
	Kinh doanh Thương mại và dịch vụ	53	24	0
	Kinh doanh xuất nhập khẩu	70	45	17
	Hướng dẫn du lịch	0	0	0
	Quản lý doanh nghiệp	112	60	20
Tổng cộng:		3447	3512	4031

Nguồn: Phòng Đào tạo

Với phương châm không ngừng phát triển, Nhà trường đã từng bước nhận nhiệm vụ đào tạo từ UBND Tp. Hồ Chí Minh, xác lập thành công và được phê duyệt các ngành mũi nhọn, trọng điểm. Cụ thể: Năm học 2013-2014, Trường đã được phép mở thêm ngành Công tác xã hội, theo quyết định số 5266/QĐ/BGDĐT, ngày 07 tháng 11 năm 2013 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT. Từ năm học 2014-2015 Trường bắt đầu đào tạo ngành Công tác xã hội ở trình độ Cao đẳng. Năm học 2016-2017, Trường đã được phép mở thêm ngành Dịch vụ Logistics (trình độ Trung cấp) theo Quyết định số 610/GDĐT-GDCN&ĐH ngày 03 tháng 3 năm 2017 của Sở Giáo dục và đào tạo Thành phố Hồ Chí Minh và bắt đầu tuyển sinh từ năm học 2017-2018. Trong giai đoạn chuyển giao cơ quan quản lý sang Bộ Lao động Thương binh Xã hội, Nhà trường đã xác lập thành công và được phê duyệt các ngành trọng điểm theo chuẩn quốc tế (Ngành Kế toán), chuẩn khu vực ASEAN (ngành Logistics) và chuẩn quốc gia (ngành Công tác xã hội) theo Quyết định số 1836 ngày 27 tháng 11 năm 2017 của Bộ Lao động Thương binh Xã hội về việc phê duyệt ngành nghề trọng điểm; trường được chọn ngành, nghề trọng điểm giai đoạn 2016-2020 và định hướng đến năm 2025.

Bên cạnh đó, Nhà trường cũng xây dựng Đề án Chương trình chất lượng cao với mục tiêu đào tạo theo nội dung chương trình tiên tiến trong khu vực.

1.2 Đánh giá chung về công tác tuyển sinh và đào tạo

1.2.1 Ưu điểm

- Nhà trường luôn đặt chất lượng lên hàng đầu và xem chất lượng đào tạo là động lực phát triển của nhà trường, nên chất lượng đào tạo không ngừng nâng lên, được xã hội thừa nhận thông qua tỷ lệ cạnh tranh trong tình hình tuyển sinh hằng năm và tỷ lệ HSSV ra trường có việc làm sau khi tốt nghiệp.
- Trong những năm gần đây, trong bối cảnh tuyển sinh khó khăn, một số trường tuyển sinh chưa đủ chỉ tiêu, thì số liệu tuyển sinh của Nhà trường luôn đạt và vượt hơn so với chỉ tiêu và có số điểm tuyển sinh luôn cao hơn điểm sàn do Bộ GD&ĐT quy định.
- Từ năm học 2016-2017, Nhà trường đẩy mạnh các loại hình đào tạo đa dạng (đại trà, chất lượng cao, bồi dưỡng ngắn hạn), từng bước tập trung hoàn thiện các đề án ngành, nghề trọng điểm, chương trình chất lượng cao, hướng đến chuẩn khu vực và quốc tế, điều chỉnh chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận thực tế, gắn với hoạt động doanh nghiệp.
- Bằng những chương trình, kế hoạch, đề án linh hoạt, hiệu quả, Trường Cao đẳng Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh đã và đang khẳng định là một cơ sở đào tạo cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng cao, đáp ứng được nhu cầu xã hội.

1.2.2 Hạn chế

- Chương trình đào tạo còn mang tính lý thuyết; các ngành đào tạo chưa đa dạng, chưa tích cực phát triển các ngành nghề đào tạo gắn với nhu cầu xã hội.
- Hình thức tuyển sinh chưa phong phú, đa dạng, chưa được đầu tư đúng mực.

- Việc tuyển sinh trình độ Trung cấp còn nhiều hạn chế. Một số ngành đào tạo trình độ Trung cấp còn bất cập, chưa tuyển được học sinh.
- Nhà trường chưa định vị đối tượng tuyển sinh tốt nghiệp THCS.

2. Nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ

2.1. Thực trạng

Từ năm 2011 đến nay, Trường đã có những tiến bộ đáng kể trong NCKH và phát huy SKKN. Trường triển khai đầy đủ các qui trình NCKH và SKKN theo kế hoạch đã đề ra cho mỗi năm học. Từ năm học 2016-2017, Trường lên kế hoạch tập trung vào định hướng theo qui trình ISO trong NCKH, SKKN, đẩy mạnh việc đăng ký đề tài NCKH cấp trường và thành phố trong đội ngũ CBQL và GV, tham gia các giải thưởng NCKH trong SV. Trường tiếp tục tổ chức các hội thảo, báo cáo chuyên đề như là một trong các hoạt động trọng tâm nhằm tạo môi trường khoa học cho toàn bộ CBQL, GV, NV và SV theo định hướng và mục tiêu phát triển của mình. Một số chương trình Hội thảo khoa học, Báo cáo chuyên đề đã có sự tham gia, báo cáo của các chuyên gia đến từ Canada, Úc, Hàn quốc, góp phần nâng cao chất lượng của chương trình thực hiện, nâng cao uy tín của Nhà trường.

Bảng 10: Tình hình thực hiện đề tài khoa học các năm 2014 đến năm 2017

Đơn vị tính: người

Số lượng đề tài	Số lượng cán bộ, giảng viên tham gia			
	Đề tài cấp NN	Đề tài cấp Bộ	Đề tài cấp trường	Đề tài cấp đơn vị
Từ 1 đến 3 đề tài	00	01	07	113
Từ 4 đến 6 đề tài	00	00	00	00
Trên 6 đề tài	00	00	00	00

Nguồn: Phòng Quan hệ hợp tác và Nghiên cứu phát triển

Bảng 11: Tình hình thực hiện bài báo khoa học các năm 2014 đến năm 2017

Đơn vị tính: bài báo

Phân loại tạp chí	Số lượng			
	2014	2015	2016	2017
Tạp chí KH quốc tế	01	00	01	00
Tạp chí KH cấp Ngành trong nước	02	05	13	13
Tạp chí / tập san của cấp trường	00	00	13	13

Nguồn: Phòng Quan hệ hợp tác và Nghiên cứu phát triển

Bảng 12: Tình hình tổ chức Hội thảo khoa học

Đơn vị tính: Hội thảo

Phân loại theo quy mô	Số lượng		
	2015	2016	2017
Cấp thành phố	00	01	00
Cấp Trường, cụm thi đua	02	01	01
Cấp Khoa/ Tổ	06	06	06

Nguồn: Phòng Quan hệ hợp tác và Nghiên cứu phát triển

Bảng 13: Tình hình tổ chức Báo cáo chuyên đề về khoa học

Đơn vị tính: Báo cáo chuyên đề

Phân loại theo quy mô	Số lượng		
	2015	2016	2017
Cấp thành phố	00	01	00
Cấp Trường, cụm thi đua	04	07	06
Cấp Khoa/ Tổ	00	00	00

Nguồn: Phòng Quan hệ hợp tác và Nghiên cứu phát triển

2.2 Đánh giá chung về công tác nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ**2.2.1 Ưu điểm**

- Hằng năm Trường đều có định hướng NCKH để Giảng viên tham khảo thực hiện việc nghiên cứu của mình. 100% Giảng viên đều tham gia NCKH trong năm học.
- Thường xuyên tổ chức hội thảo cá cấp, các buổi báo cáo chuyên đề để các cá nhân, đơn vị có điều kiện trao đổi, nâng cao chuyên môn.
- Trường có chính sách và qui chế rõ ràng, tạo điều kiện cho CBQL, GV, NV và người học tham gia NCKH.
- Các kết quả NCKH và SKKN được ứng dụng vào việc dạy học và quản lý của Trường. Việc áp dụng các SKKN có tác động tốt cho CB-GV-NV tất cả các đơn vị và trở thành hoạt động thường xuyên của Nhà trường.
- Từ năm 2013 cho đến nay, Trường đã chú trọng đến việc tổ chức ứng dụng các sản phẩm NCKH và SKKN với đào tạo và chuyển giao công nghệ bằng cách xây dựng quy trình chuyển giao công nghệ cụ thể.

2.2.2 Hạn chế

- Việc triển khai kết quả nghiên cứu, ứng dụng và chuyển giao công nghệ để đáp ứng nhu cầu kinh tế xã hội còn chưa hiệu quả mặc dù đã xây dựng quy trình cụ thể. Quy mô ứng dụng các kết quả nghiên cứu dạng tài liệu tham khảo, giáo trình chủ yếu trong Trường, chưa được ứng dụng rộng rãi bên ngoài. Việc triển khai các kết quả NCKH và SKKN cho các địa phương còn chưa hoàn toàn hiệu quả và rõ ràng.

- Việc dạy học theo dự án gắn với nhu cầu doanh nghiệp chưa được triển khai thực hiện tại Trường. Chưa có đề tài tham gia cùng với doanh nghiệp và đơn đặt hàng của thành phố. Tỷ lệ Giảng viên tham gia các đề tài cấp Thành phố, Bộ, Ngành còn rất thấp.
- Kinh phí dành cho các hoạt động NCKH và SKKN còn hạn chế do qui mô của các đề tài và sáng kiến thường chỉ nằm trong qui mô nhỏ của bộ môn.

3. Đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên

3.1 Thực trạng

Bảng 14: Tình hình đội ngũ CB-GV-NV đến tháng 12 năm 2017

Đơn vị tính: Người

	Tổng số	Tiến sĩ, NCS	Thạc sĩ	Cao học	Đại học	Cao đẳng	Khác
Ban giám hiệu	04		04				
Cán bộ quản lý	30	01	21	03	05		
Nhân viên	74		06	03	38	08	19
Giảng viên cơ hữu	115	09	74	14	18		
Giảng viên thỉnh giảng							

Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ

Tính đến tháng 12 năm 2017, tổng số cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên là 223 người. Trong đó:

- Ban Giám hiệu: 01 Hiệu trưởng; 02 Phó Hiệu trưởng đạt trình độ Thạc sĩ.
Trình độ chính trị: 01 cử nhân, 01 cao cấp; 02 trung cấp.
- Cán bộ quản lý: 18 Trưởng, phó phòng ban trung tâm; 10 Trưởng, phó khoa; 02 Trưởng, phó tổ bộ môn.
+ Trình độ chuyên môn: 01 NCS; 21 Thạc sĩ; 03 Cao học; 05 Cử nhân.
+ Trình độ chính trị: 01 cao cấp; 16 trung cấp.
- Giảng viên các khoa, tổ bộ môn: 115 người.
+ Trình độ chuyên môn: 09 NCS; 74 Thạc sĩ; 14 Cao học; 18 Cử nhân.
+ Trình độ tin học có 8 giảng viên đạt chuẩn IC3.
+ Trình độ ngoại ngữ có 20 giảng viên đạt trình độ cử nhân.
+ Trình độ chính trị: 02 cao cấp; 12 trung cấp; 11 sơ cấp.
- Nhân viên các phòng ban trung tâm: 74 người.
+ Trình độ chuyên môn: 06 Thạc sĩ; 03 Cao học; 38 Cử nhân; 27 Cao đẳng trở xuống.
+ Trình độ chính trị: 03 trung cấp; 03 sơ cấp.

Nhà trường xây dựng và phát triển đội ngũ theo hướng chuẩn hóa phù hợp với chương trình đào tạo theo hướng tiên tiến. Trong những năm học vừa qua, Nhà trường có cử giảng viên, cán bộ quản lý học tập, bồi dưỡng tại một số nước có nền giáo dục tiên tiến như: Singapore, Hàn Quốc, Úc, Đài Loan, Thái Lan. Tổ chức các khóa đào tạo bồi dưỡng tại Trường nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ về tin học IC3, nghiệp vụ sư phạm theo chuẩn giảng viên giảng dạy bậc cao đẳng, đại học.

3.2. Đánh giá chung về đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên

3.2.1 Ưu điểm

- Đội ngũ CBQL, giảng viên đáp ứng tiêu chuẩn về chuyên môn và quản lý của nhà trường. 100% Giảng viên đạt chuẩn nghiệp vụ sư phạm.
- Công tác quy hoạch và phát triển CBQL, Giảng viên trong từng đơn vị đều được mô tả cụ thể trong đề án vị trí việc làm.
- Có kế hoạch đào tạo bồi dưỡng CBQL, Giảng viên hàng năm.
- Trường có đầy đủ các phòng chức năng, khoa và tổ bộ môn trực thuộc Trường theo đúng cơ cấu và chức năng nhiệm vụ.
- Các đơn vị được thành lập trên cơ sở đáp ứng yêu cầu phát triển và đổi mới, phù hợp với sứ mạng của Trường.
- Việc phân quyền, phân công nhiệm vụ được thực hiện rõ nét trong công tác quản lý của từng đơn vị.

3.2.2 Hạn chế

- Phần mềm quản lý chung, hệ thống ISO, hệ hổng văn thư hành chính chưa được tập trung khai thác nhằm tăng hiệu quả quản lý cũng như phát huy tối đa năng lực, hiệu quả công tác cá nhân.
- Một vài đơn vị mới được thành lập, một phần đội ngũ non trẻ, chưa đủ kinh nghiệm chưa đủ kinh nghiệm để phát huy tính hiệu quả trong công việc.

4. Công tác đảm bảo chất lượng

4.1. Thực trạng

Từ năm 2010, thực hiện yêu cầu của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc triển khai công tác kiểm định chất lượng giáo dục tại các trường cao đẳng, Trường Cao đẳng Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh đã tiến hành tự đánh giá và nộp Báo cáo Tự đánh giá về Bộ Giáo dục và Đào tạo. Tiếp tục công việc củng cố chất lượng, sau 5 năm kể từ ngày nộp Báo cáo Tự đánh giá lần 1, năm 2016 Trường tiếp tục thực hiện công tác Tự đánh giá lần 2, giai đoạn từ năm 2011 đến 2016. Nhà trường từng bước hoàn chỉnh Báo cáo Tự đánh giá và thực hiện thành công công tác đánh giá ngoài. Ngày 12/10/2017, Nhà trường vinh hạnh đón nhận Giấy Chứng nhận kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục, đạt tiêu chuẩn do Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành.

Để có bộ phận chuyên trách, tham mưu cho Ban giám hiệu trong công tác Đảm bảo chất lượng, từ năm 2013, Trường đã thành lập Phòng Khảo thí và Đảm bảo chất lượng đảm trách công tác khảo thí, đánh giá và đảm bảo chất lượng giáo dục đào tạo của Nhà trường. Đến tháng 9/2016, sáp nhập bộ phận Đảm bảo chất lượng với Phòng Thanh tra thành Phòng Thanh tra và Đảm bảo chất lượng nhằm nâng cao hơn nữa công tác Đảm bảo chất lượng. Phòng luôn duy trì và tổ chức tham mưu tốt với Ban giám hiệu trong việc thực hiện công tác Đảm bảo chất lượng.

Nhà trường đã áp dụng hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO: 9001 – 2015 nhằm hoàn thiện công tác quản lý của nhà trường.

4.2. Đánh giá chung về công tác đảm bảo chất lượng

4.2.1 Ưu điểm

- Lãnh đạo Nhà trường luôn có sự quan tâm sâu sắc đến công tác Kiểm định chất lượng giáo dục; nắm chắc các văn bản, quy trình thực hiện, trình tự tiến hành; nắm chắc đặc thù của ngành nghề đào tạo, đặc thù của địa phương; có quan điểm đúng đắn, có kế hoạch phù hợp. Không ngừng phát triển nguồn nhân lực thúc đẩy sự phát triển nhanh và bền vững.
- Tập thể cán bộ và viên chức Nhà trường nhận thức được tầm quan trọng của công tác Kiểm định chất lượng giáo dục; cùng nhất trí thực hiện với sự đồng thuận và sự quyết tâm cao.
- Đội ngũ chuyên trách về công tác Đảm bảo chất lượng của Nhà trường có nghiệp vụ trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ theo kế hoạch đã đề ra. CBQL và nhân viên của Phòng được đào tạo bài bản, trong đó có 01 CBQL là thạc sỹ chuyên ngành Đo lường và đánh giá trong giáo dục; nhiều CBQL, viên chức được tập huấn và có giấy chứng nhận các khóa đào tạo về đảm bảo chất lượng.
- Ban lãnh đạo Trường xem công tác đảm bảo chất lượng là rất quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo.
- Đội ngũ CBQL và nhân viên của Phòng được đào tạo bài bản, trong đó có 01 CBQL là thạc sỹ chuyên ngành Đo lường và đánh giá trong giáo dục; 03 CBQL được tập huấn và có giấy chứng nhận các khóa đào tạo về đảm bảo chất lượng.

4.2.2 Hạn chế

- Các chương trình đào tạo chưa được thực hiện kiểm định, đánh giá ngoài.

5. Công tác liên kết đào tạo – Hợp tác quốc tế - Đào tạo theo nhu cầu xã hội

5.1 Thực trạng

Tính đến năm học 2016 - 2017, Trường đã ký Bản Ghi nhớ hợp tác với nhiều trường đại học, cao đẳng, các tổ chức quốc tế của nhiều nước trên thế giới. Cụ thể, Trường ký kết các bản ghi nhớ hợp tác với Đại học Chosun (Hàn Quốc), Đại học Sư phạm Chương Hóa (Đài Loan), Đại học Charles Sturts (Úc), Đại học quốc tế Stamford (STIU, Thái Lan), Trường Singapore Polytechnic (Singapore) và Tổ chức Hỗ trợ Đại học Thế giới của

Canada (WUSC), Công ty TNHH chăm sóc kinh doanh và thương mại quốc tế Takita, A.T.I; Công ty TNHH Thương mại dịch vụ Education to Career (ED2CAREER)...

Bên cạnh việc ký kết các văn bản hợp tác, đón tiếp các đơn vị quốc tế tại Việt Nam, Trường còn cử CBQL, GV và NV tham gia các khóa bồi dưỡng tại các đơn vị khác nhau ở nước ngoài. Trường cũng thường xuyên cử GV và SV tham gia các chương trình giao lưu, trao đổi học thuật với các trường bạn trên thế giới, mời các tình nguyện viên các nước đến làm việc với Trường theo hình thức và mục tiêu đa dạng nhằm nâng cao năng lực quan hệ và hợp tác quốc tế của đội ngũ.

Tháng 10/ 2016, Trường đã đổi tên Trung tâm Đào tạo, bồi dưỡng và Phát triển nguồn nhân lực thành Trung tâm Đào tạo quốc tế và Phát triển nguồn nhân lực nhằm thúc đẩy các chương trình liên kết đào tạo quốc tế. Tháng 11 năm 2017, Nhà trường thành lập Trung tâm tiếng Hàn nhằm đẩy mạnh các hoạt động học thuật giao lưu với các đối tác Hàn Quốc. Việc chính thức thành lập Câu lạc bộ Giao lưu quốc tế từ Tháng 02 năm 2017 nhằm tạo nguồn HSSV cho các hoạt động giao lưu quốc tế, đẩy mạnh và lan tỏa các chương trình quốc tế trong Trường.

5.2 Đánh giá chung về Công tác liên kết đào tạo – Hợp tác quốc tế - Đào tạo theo nhu cầu xã hội

5.2.1 Ưu điểm

- Các hoạt động quan hệ quốc tế của Trường phát huy mạnh mẽ trong việc tạo dựng mạng lưới hợp tác, triển khai các chương trình giao lưu học thuật.
- Việc liên kết đào tạo luôn được Nhà trường quan tâm và đưa vào kế hoạch hoạt động từng năm học.
- Trường có kế hoạch tăng cường hợp tác với các doanh nghiệp, cựu sinh viên, các tổ chức xã hội tham gia quá trình đào tạo, gọi sinh viên đi thực tập, giúp sinh viên cập nhật kỹ năng và thái độ trong từng chương trình đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội.
- Trường luôn khuyến khích CBQL và GV của Trường chủ động nâng cao trình độ ngoại ngữ, năng lực hợp tác để phục vụ tốt cho công tác quan hệ quốc tế.

5.2.2 Hạn chế

- Quan hệ hợp tác trong và ngoài nước chưa khai thác hiệu quả hoạt động nghiên cứu khoa học, chưa thúc đẩy mạnh các chương trình liên kết đào tạo chính quy, các chương trình đào tạo ngắn hạn, đào tạo theo nhu cầu xã hội.
- Mặc dù có chủ trương, kế hoạch nhưng kết quả gắn kết, hợp tác với các doanh nghiệp chưa nhiều; việc xây dựng chương trình đào tạo còn chưa có sự tham gia rộng rãi của các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội và cựu sinh viên của Nhà trường.
- Mô hình dạy học theo dự án, doanh nghiệp trong Trường chưa thu hút mạnh mẽ sự quan tâm của người học.

6. Cơ sở vật chất, thư viện, trang thiết bị học tập và cơ sở vật chất khác

6.1. Thực trạng

Với mục tiêu xây dựng trường Cao đẳng Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh là nơi cung cấp đội ngũ cán bộ kinh tế có chất lượng cao, đặc biệt về thực hành để sớm tiếp cận trình độ chung của khu vực và thế giới, nghiên cứu khoa học ứng dụng, chuyển giao công nghệ và cung ứng dịch vụ đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội TP.HCM và các tỉnh thành trong cả nước.

Nhà trường tiếp tục đầu tư, tăng cường cơ sở vật chất, hiện đại hóa các phòng học. Đầu tư để đưa công nghệ thông tin vào công tác quản lý và công tác giảng dạy, học tập của Trường. Hoàn thiện và xây dựng thêm các phòng học đáp ứng quy mô đào tạo, một số phòng học đa chức năng phục vụ nhu cầu tổ chức đào tạo theo hệ thống tín chỉ và liên kết đào tạo mở các lớp ngắn hạn.

Về đất đai, cơ sở vật chất:

- 01 cơ sở tại địa chỉ 33 Vĩnh Viễn, P.2, Q.10, TP.HCM.
- Có 02 cổng (Cổng trước: 33 Vĩnh viễn; Cổng sau: 33 Trần Nhân Tôn).
- Tổng diện tích đất của trường: 6.590,1 m².
- Tổng diện tích sàn xây dựng: 9.246,3 m².

Có 04 dãy nhà: A, B, C, D:

Dãy nhà A:

- Có 01 trệt, 03 tầng lầu.
- Tổng số phòng học là 29 (23 phòng 100 chỗ, 6 phòng 60 chỗ, thư viện diện tích 200m²).

Dãy nhà B:

- Có 01 trệt 02 lầu
- 04 giảng đường sức chứa 200 chỗ, 01 hội trường sức chứa 400 chỗ) 01 phòng họp và 10 phòng làm việc.

Dãy nhà C:

- Có 01 trệt và 04 lầu.
- 06 phòng học (60 chỗ), 02 phòng thực hành vi tính (mỗi phòng 125 máy), 01 Phòng thực hành kế toán ảo (40 chỗ), 01 phòng Lab, 01 phòng họp, 01 phòng hội thảo, 02 phòng chuyên gia và 11 phòng làm việc.

Dãy nhà D: Cấp 4, với 04 phòng làm việc.

01 nhà xe: để xe cán bộ CBVC và xe công tác trường (xe 34 chỗ, xe 16 chỗ, xe 4 chỗ).

02 Kho: Diện tích 40m² và 21 m².

Về trang thiết bị phục vụ công tác giảng dạy:

- Tất cả các phòng học đều được trang bị máy chiếu, máy vi tính phục vụ công tác giảng dạy và học tập.
- Thư viện được trang bị khoảng 10.000 đầu sách và 10 máy vi tính phục vụ cho HS-SV tham khảo.
- Mạng Wi-fi được phủ sóng toàn bộ khuôn viên trường để HS-SV truy cập Internet phục vụ công tác học tập.
- Mỗi phòng thực hành vi tính được trang bị 125 máy tính và 01 máy chiếu.
- Số lượng máy vi tính trang bị cho các phòng làm việc là 108, số máy in là 42, máy photo là 11, số máy scan là 14.
- Các phòng làm việc được trang bị đầy đủ các trang thiết bị cần thiết khác để đảm bảo công tác làm việc.

6.2 Đánh giá chung về cơ sở vật chất, thư viện, trang thiết bị học tập và cơ sở vật chất khác

6.2.1 Ưu điểm

- Nhà trường đã đầu tư chiều sâu bằng cách trang bị phương tiện hiện đại cho 100% phòng học nhằm đổi mới phương pháp giảng dạy và nâng cao chất lượng đào tạo.
- Cơ sở vật chất, trang thiết bị của hoạt động thông tin thư viện được cải thiện đáng kể. Thư viện Nhà trường đã tin học hóa nhiều năm nay và năm học qua đã đầu tư thêm hàng trăm đầu sách đáp ứng nhu cầu học tập và nghiên cứu cho giảng viên và học sinh, sinh viên.

6.2.2 Hạn chế

Hiện nay cơ sở vật chất hiện hữu của Trường dù đã được xây dựng thêm một phần và sửa chữa cải tạo vẫn có các nhược điểm như sau:

- Không đáp ứng đủ nhu cầu giảng dạy và học.
- Không đáp ứng đủ các điều kiện phù hợp với trang thiết bị hiện đại.
- Thiếu các công trình phụ trợ nhằm bảo đảm vệ sinh môi trường cho khu vực và thiếu các khu chức năng.
- Các hạng mục công trình xây dựng trong trường đã và đang xuống cấp trầm trọng.
- Với sự quan tâm và cho phép của các cơ quan chức năng, Nhà trường đã cải tạo một số hạng mục công trình nhằm đáp ứng tạm thời trong giai đoạn hiện nay nhưng luôn trong tình trạng quá tải.
- Tổng diện tích sàn xây dựng hiện hữu còn thiếu so với quy định.

7. Người học: chế độ chính sách, việc làm sau tốt nghiệp

7.1 Thực trạng

Về chế độ chính sách:

Trường phổ biến đầy đủ các quy định về chế độ chính sách xã hội của Nhà nước đến HSSV vào mỗi đầu khóa học.

Trường có quỹ học bổng khuyến học dành cho những HSSV có hoàn cảnh khó khăn, có tinh thần vượt khó vươn lên trong học tập. Từ năm 2013, Trường đã tặng vé xe đưa sinh viên khó khăn về quê đón Tết và hỗ trợ cung cấp sim điện thoại và thẻ ngân hàng miễn phí cho HSSV.

Học phí: Thực hiện công bố công khai, giải thích rõ ràng, thực hiện theo đúng quy định hiện hành về học phí đối với các trường công lập.

Học bổng khuyến khích học tập; Trợ cấp xã hội: Thực hiện theo đúng quy định hiện hành, xét cấp học bổng khuyến khích học tập và trợ cấp xã hội cho HSSV đủ điều kiện theo từng học kỳ.

Miễn giảm học phí: Thực hiện đúng quy định, theo từng học kỳ. Thông báo đến từng lớp HSSV, triển khai, hướng dẫn, tiếp nhận hồ sơ, rà soát, kiểm tra và lập danh sách trình Hội đồng xem xét quyết định. Ngay khi nhận được kinh phí về Miễn giảm học phí từ cơ quan chủ quản P.CTHSSV phối hợp cùng P.KH-TC thông báo kịp thời đến HSSV đến nhận tiền miễn giảm học phí.

Vay vốn tín dụng SV: Thông báo đến từng lớp HSSV theo từng học kỳ theo đúng quy định, thực hiện tiếp nhận, xác nhận cho HSSV kịp thời theo nhu cầu của SV và gia đình.

Chính sách ưu đãi giáo dục, Hỗ trợ chi phí học tập: Tiếp nhận, kiểm tra và xác nhận trên các sổ, biểu mẫu theo quy định để HSSV được xem xét giải quyết kịp thời tại địa phương (Nơi HSSV có Hộ khẩu thường trú).

Xác nhận cho HSSV là HSSV của Nhà trường để sử dụng cho các mục đích khác nhau của HSSV và gia đình, như: Giảm trừ gia cảnh, tạm trú, xin tạm hoãn thi hành nghĩa vụ quân sự, học thêm, việc làm,

Về việc làm sau tốt nghiệp

Hàng năm Nhà trường đều có tiến hành khảo sát học sinh – sinh viên về việc làm sau tốt nghiệp, nhằm đánh giá hiệu quả công tác đào tạo của Trường bao gồm mức độ kiến thức cựu học sinh, sinh viên học ở Trường đáp ứng nhu cầu công việc và chương trình đào tạo của Trường.

Kết quả khảo sát về việc làm của HSSV tốt nghiệp năm 2017 tại ngày tổ chức lễ tốt nghiệp 26/11/2017 (dưới 6 tháng sau khi tốt nghiệp):

+ Tỷ lệ HSSV có việc làm: 70,09%, trong đó 2 ngành có tỷ lệ cao là Tiếng Anh thương mại 95,00% và Kế toán doanh nghiệp 81,82%.

+ Tỷ lệ HSSV có việc làm đúng ngành đào tạo: 78,19%

- Giải pháp hỗ trợ sinh viên tìm việc làm:

- + Tổ chức ngày hội việc làm định kỳ hàng năm (lần 3: 26/11/2017)
- + Đăng thông tin tuyển dụng trên Website trường (TT.HĐ&HTHSSV).
- + Thầy, cô giáo giới thiệu cho HSSV.
- + Các buổi báo cáo chuyên đề về các kỹ năng mềm: Giúp tìm việc, làm việc được tốt hơn.

7.2 Đánh giá chung về công tác liên quan đến người học

7.2.1 Ưu điểm

- Trường thực hiện việc thông tin đầy đủ và giải quyết kịp thời, đúng quy định các chế độ chính sách xã hội cho người học. Người học được quan tâm và tạo điều kiện về vật chất và tinh thần để tham gia các hoạt động văn hóa văn nghệ, TDTT, được đảm bảo an toàn trong khuôn viên trường. Hoạt động tư vấn việc làm cho HSSV được quan tâm và hỗ trợ tối đa. Từ năm 2016, bảng tin việc làm trên website Trường và trang facebook việc làm thêm đã chính thức đi vào hoạt động, góp phần cập nhật thông tin việc làm cho HSSV.
- Nhà trường luôn coi trọng người học, coi người học là trung tâm, là đối tượng được phục vụ do đó công tác liên quan đến người học được lãnh đạo Nhà trường quan tâm, sâu sát, Các chính sách đối với người học được giải quyết kịp thời, chính xác, đầy đủ theo đúng quy định.
- Nhà trường có đầy đủ các phòng, khoa, trung tâm, đoàn thể thực hiện các công tác tổ chức, quản lý liên quan đến người học.
- Việc làm của HSSV tốt nghiệp luôn được lãnh đạo Nhà trường quan tâm chỉ đạo, từ nâng cao chất lượng đào tạo, sát với thực tế của nghề nghiệp; thực hiện khảo sát đánh giá, hỗ trợ cho HSSV các kỹ năng cần thiết để tăng cơ hội có việc làm; tổ chức ngày hội việc làm hàng năm giúp HSSV tốt nghiệp có thể trực tiếp ứng tuyển các vị trí việc làm, HSSV đang học có cơ hội tiếp cận với nhu cầu/ yêu cầu của nhà tuyển dụng, tìm kiếm việc làm bán thời gian phù hợp. Có kế hoạch và tiến hành khảo sát học sinh – sinh viên về việc làm sau tốt nghiệp vào mỗi năm

7.2.2 Hạn chế

- Nhà trường không có ký túc xá, nên việc chăm lo nơi ở cho các HSSV khó khăn, còn hạn chế.
- Việc khảo sát cựu học sinh, sinh viên chưa đạt hiệu quả cao vì những nguyên nhân sau: Địa chỉ sinh viên ghi không đúng, tỷ lệ phản hồi thấp....
- Một vài chính sách đối với người học nhất là các chính sách có mức hỗ trợ người học thì quá chậm thay đổi làm mất đi ý nghĩa của của chính sách, hoặc gặp nhiều khó khăn trong triển khai thực hiện. (Trợ cấp xã hội, hỗ trợ chi phí học tập, miễn giảm học phí, vay vốn tín dụng sinh viên, ...).

8. Công tác kế hoạch

8.1 Thực trạng

Hàng năm vào khoảng cuối năm học trước các phòng, khoa, tổ trực thuộc tiến hành xây dựng kế hoạch hoạt động của đơn vị mình cho năm học sau và gửi về trường và Nhà trường xây dựng kế hoạch hoạt động cho toàn trường gửi về Sở GD&ĐT Thành phố phê duyệt. Sau khi kế hoạch được phê duyệt, Nhà trường triển khai phổ biến cho toàn trường thực hiện.

Ngoài ra, để đảm bảo các hoạt động của Nhà trường được thực hiện có hiệu quả, trước khi triển khai thực hiện Nhà trường đều lập kế hoạch cụ thể và xin ý kiến phê duyệt, trong đó thể hiện đầy đủ các mục tiêu, yêu cầu, nội dung công việc, cũng như trách nhiệm của từng đơn vị, cá nhân.

Các công tác quan trọng như đào tạo, kế hoạch tài chính, đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, đội ngũ, tuyển sinh... đều được Nhà trường xây dựng kế hoạch hàng năm nhằm chuẩn bị các điều kiện tốt nhất để đảm bảo thực hiện có hiệu quả.

8.2 Đánh giá chung về công tác kế hoạch

8.2.1 Ưu điểm

- Quá trình thực hiện kế hoạch, Nhà trường luôn theo dõi kiểm tra để có sự điều chỉnh kịp thời khi có sự sai lệch so với mục tiêu đã đề ra.
- Với việc thực hiện tốt công tác xây dựng kế hoạch, Nhà trường đã đạt kết quả cao trong thực hiện nhiệm vụ chính trị của từng năm học.

8.2.2 Hạn chế

- Trong công tác xây dựng kế hoạch, một số đơn vị còn đánh giá chủ quan, chưa đánh giá hết hiệu quả công tác đã thực hiện, chưa đưa ra được các chỉ tiêu cụ thể cho hoạt động sắp tới, chưa có biện pháp giám sát và tuân thủ chặt chẽ dẫn đến việc đôi khi chậm trễ so với kế hoạch đề ra.
- Đôi khi sự phối hợp thực hiện kế hoạch, triển khai nhiệm vụ giữa các đơn vị còn chưa nhịp nhàng, đồng bộ.

9. Tài chính và quản lý tài chính

9.1 Thực trạng

Nguồn lực tài chính của trường hiện nay như sau:

- Ngân sách nhà nước: 54%
- Học phí và lệ phí: 37%
- Thu từ hoạt động dịch vụ và thu khác: 9%
- Căn cứ vào nguồn thu trong năm, trường đã phân bổ chi:

- Kinh phí từ ngân sách nhà nước cấp dùng để chi tiền lương, tiền công, tiền thưởng, phụ cấp lương, học bổng, y tế, BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN, thu nhập tăng thêm, trợ cấp Tết, điện nước, điện thoại, sách báo, khen thưởng HSSV, chi khác.
- Kinh phí từ dịch vụ dùng để chi văn phòng phẩm, hội nghị, tiếp khách, công tác phí, thuê mướn sân bãi, vệ sinh, khen thưởng HSSV, chi hoạt động đoàn thể.

9.2 Đánh giá chung về tình hình tài chính và quản lý tài chính

9.2.1 Ưu điểm

- Các khoản chi và định mức chi của trường đều công khai trong quy chế chi tiêu nội bộ. Hàng năm, quy chế chi tiêu nội bộ được bổ sung, sửa đổi trên tinh thần tiết kiệm và đảm bảo chi để thực hiện tốt cho các nhiệm vụ đã đề ra và được thông qua hội nghị CBCC hàng năm. Trường có trích lập các loại quỹ như quỹ phát triển hoạt động sự nghiệp, quỹ phúc lợi, quỹ khen thưởng và quỹ dự phòng ổn định thu nhập theo quy định.
- Trường tích cực, chủ động thực hiện các biện pháp tăng nguồn thu để trang trải các hoạt động đào tạo, hỗ trợ kinh phí cho hoạt động phong trào của các đoàn thể; đồng thời, công tác quản lý tài chính tại Nhà trường được thực hiện công khai, đảm bảo đúng theo các quy định hiện hành.
- Nhà trường đảm bảo thực hiện chính sách hỗ trợ giáo dục, chế độ miễn giảm học phí theo quy định hiện hành.

9.2.2 Hạn chế

- Nguồn tài chính do ngân sách nhà nước cấp chiếm tỷ trọng lớn nhất trong nguồn lực tài chính của nhà trường. Những năm gần đây nguồn này ngày càng bị cắt giảm gây ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động của Trường và đây cũng là một áp lực rất lớn khi Trường chuyển sang cơ chế tự chủ tài chính.
- Nguồn thu từ hoạt động dịch vụ và các hoạt động khác còn thấp.

10. Quan hệ giữa Nhà trường và xã hội

10.1 Thực trạng

Nhà trường chủ động phối hợp với các cơ quan quản lý Nhà nước, các đoàn thể, tổ chức ở địa phương, đề xuất những biện pháp cụ thể nhằm thực hiện chủ trương và kế hoạch phát triển giáo dục địa phương, có những hoạt động góp phần chăm lo cộng đồng.

Huy động hợp lý và có hiệu quả sự tham gia của gia đình và cộng đồng vào các hoạt động giáo dục, tăng cường cơ sở vật chất, thiết bị và điều kiện nâng cao hiệu quả giáo dục của nhà trường;

Trường đã thành lập Trung tâm hỗ trợ HSSV và Quan hệ doanh nghiệp có nhiệm vụ xây dựng quan hệ với các doanh nghiệp trên địa bàn để phục vụ cho công tác triển khai ứng dụng, chuyển giao khoa học công nghệ phục vụ công tác giảng dạy, tạo điều kiện giúp tìm kiếm nơi thực tập, việc làm cho HSSV.

Trường cũng tạo mối quan hệ tích cực với cộng đồng các doanh nghiệp mời các doanh nghiệp tham gia ý kiến tại các hội thảo, tham gia các buổi lễ quan trọng của nhà trường. Qua đó có sự hỗ trợ tương tác lẫn nhau, doanh nghiệp giúp Nhà trường rà soát đánh giá chương trình đào tạo. Trường cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho doanh nghiệp.

10.2 Đánh giá chung về quan hệ giữa Nhà trường và xã hội

10.2.1 Ưu điểm

- Các chủ trương chính sách của nhà nước đều được phổ biến tuyên truyền kịp thời đến người học.
- Tạo mối gắn kết tốt đẹp và hiệu quả giữa Nhà trường và địa phương thông qua các hoạt động chăm lo cộng đồng, đền ơn đáp nghĩa và giao lưu sinh hoạt.
- Trường có kế hoạch thành lập ban liên lạc cựu HSSV nhằm gắn kết với người học sau khi tốt nghiệp.
- Tận dụng tốt các mối quan hệ với doanh nghiệp bên ngoài Nhà trường để có sự gắn kết phục vụ cho công tác đạo tạo cũng như tạo đầu ra cho người học.

10.2.2 Hạn chế

- Mối quan hệ giữa địa phương và Nhà trường hiện chưa khai thác sâu rộng các hoạt động giáo dục đào tạo.
- Số lượng doanh nghiệp hợp tác với Nhà trường trong việc nhận sinh viên thực tập và giới thiệu việc làm còn chưa đa dạng, đáp ứng đúng và đủ nhu cầu của sinh viên.
- Một số khoa đào tạo chưa có nhiều kinh nghiệm trong việc gắn kết và khai thác hiệu quả quan hệ với doanh nghiệp trong việc tìm kiếm cơ hội đào tạo và việc làm cho người học.

III. PHÂN TÍCH CƠ HỘI, THÁCH THỨC VÀ CÁC ĐIỂM MẠNH – ĐIỂM YẾU

1. Cơ hội – thách thức

1.1 Cơ hội

- Các quốc gia tiên tiến trên thế giới như Mỹ, Canada, Úc, Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan hiện đang triển khai mạnh mẽ chính sách hướng Nam nhằm thu hút nguồn học sinh sinh viên dồi dào ở khu vực Đông Nam Á, đặc biệt là Việt Nam. Chính điều này đã tạo cơ hội giúp Trường mở rộng hợp tác quốc tế, tăng thêm nhiều cơ hội hợp tác giáo dục, giao lưu học thuật cho đội ngũ, học sinh sinh viên, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

- Chủ trương của Đảng và Nhà nước đối với giáo dục nghề nghiệp phải theo hướng tiếp cận doanh nghiệp, đảm bảo năng lực thực hiện của người học, đảm bảo người học có việc làm sau khi tốt nghiệp đã tác động và tạo cơ hội cho Trường điều chỉnh chương trình đào tạo sát với thực tiễn và đảm bảo chất lượng, hiệu suất đào tạo, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động ngày một cạnh tranh.

- Tình hình chính trị, xã hội ổn định, kinh tế có sự tăng trưởng nhất định, tạo điều kiện thuận lợi cho đầu tư và phát triển giáo dục.

- Vai trò của Việt Nam trên trường quốc tế ngày càng được khẳng định, đặc biệt thực hiện thành công trong việc tổ chức Hội nghị APEC, tiếp nối việc tham gia thành công Hiệp định Thương mại CPTPP. Hội nhập toàn cầu tạo cơ hội cho giáo dục Việt Nam hội nhập tích cực với khu vực.

- Chính sách của Đảng và Nhà nước thúc đẩy sự phát triển giáo dục chuyên nghiệp. Chiến lược phát triển giáo dục 2011 -2020, các nghị định, định hướng, quy hoạch phát triển giáo dục đặt ra nhiều mục tiêu và tạo ra các điều kiện thuận lợi để phát triển các trường CĐ, ĐH tại TP.HCM và cả nước.

- Chính phủ định hướng phát triển các trường cao đẳng, đại học theo cơ chế tự chủ. Qua đó, giúp Trường chủ động hơn trong các hoạt động.

- Từ khi thành lập cho đến nay, Trường luôn nhận được sự quan tâm, hỗ trợ tích cực từ phía UBND TP.HCM và các sở ngành. Đặc biệt được sự quan tâm và ủng hộ tích cực trong việc phát triển cơ sở vật chất hiện đại.

- Nhu cầu về nguồn nhân lực có khả năng thực hành tốt thuộc chuyên ngành kinh tế ở TP. Hồ Chí Minh và các tỉnh lân cận rất lớn, đây cũng là lĩnh vực đào tạo chính của Trường.

1.2 Thách thức

- Hội nhập toàn cầu đòi hỏi định hướng phát triển của Trường phải đáp ứng các yêu cầu cao của khu vực và quốc tế.

- Nhiều trường đại học quốc tế được thành lập hoặc liên kết đào tạo tại Việt Nam, xu hướng du học ngày càng tăng tạo sự cạnh tranh gay gắt đến đầu vào của Trường.

- Ngân sách đầu tư cho giáo dục đang bị thu hẹp trong khi hoạt động của Trường dựa trên ngân sách là chính.
- Chính sách, quy định liên quan đến giáo dục, đào tạo thường xuyên thay đổi làm cho các trường còn bị động trong các hoạt động, đặc biệt việc chuyển đổi cơ quan chủ quản và cơ chế tự chủ.
- Các trường cao đẳng, trung cấp tại Thành phố Hồ Chí Minh phải đạt các tiêu chuẩn trường tiên tiến, buộc Trường phải dành rất nhiều nguồn lực để phát triển trong khi điều kiện khó khăn hiện nay.
- Phần lớn các trường đại học, cao đẳng đều đào tạo đa ngành nghề, trong đó gồm những ngành chủ lực hiện Trường đang đào tạo (chủ yếu là ngành Kinh tế).
- Tính tự chủ và đầu tư bài bản về chương trình đào tạo, đội ngũ, cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại, tiên tiến của các trường đại học tên tuổi làm tăng thêm tính cạnh tranh đối với nguồn thí sinh đăng ký tuyển sinh đầu vào bậc cao đẳng, trung cấp. Tâm lý xã hội và sự ra đời của hàng loạt các trường cao đẳng ngoài công lập cũng làm tăng xu thế không ổn định này trong những năm gần đây.
- Các tổ chức sử dụng lao động và người học đòi hỏi chương trình giảng dạy mang tính ứng dụng cao trong khi việc xây chương trình đào tạo của trường chưa có sự tham gia từ bên ngoài.

2. Điểm mạnh – Điểm yếu

2.1 Điểm mạnh

- Lịch sử truyền thống của Trường hơn 28 năm, có vị thế và uy tín cao trong ngành giáo dục thành phố Hồ Chí Minh.
- Trường là trường công lập đào tạo chuyên ngành kinh tế, giá trị văn bằng được đánh giá cao.
- Ban lãnh đạo Nhà trường có tầm nhìn chiến lược, định hướng phát triển phù hợp với xu thế phát triển giáo dục hiện nay.
- Chất lượng đào tạo luôn được đảm bảo và ưu tiên hàng đầu. Trường rất chú trọng công tác đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên nhà trường.
- Hoạt động liên kết đào tạo, hợp tác với các đơn vị, trường đại học có uy tín trong và ngoài nước đang được đẩy mạnh và bắt đầu có cho thấy mức độ hiệu quả.
- Đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên đa phần trẻ, có trình độ cao, luôn tích cực học hỏi để nâng cao trình độ chuyên môn.
- Trường tọa lạc tại vị trí trung tâm thành phố, thuận lợi cho các hoạt động của trường.

2.2 Điểm yếu

- Mô hình và cơ cấu quản lý của trường hiện nay chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển mới.
- Một số chương trình đào tạo còn nặng tính lý thuyết, chưa đáp ứng yêu cầu của các tổ chức sử dụng lao động và xã hội. Trường chưa đẩy mạnh công tác kiểm định chất lượng chương trình đào tạo theo định hướng giáo dục nghề nghiệp. Chưa đạt được các chuẩn đánh giá, xếp hạng của các tổ chức giáo dục có uy tín trong khu vực và trên thế giới. Một số ngành đào tạo của Trường còn mang tính tổng quát chưa đi sâu vào các chuyên ngành nhỏ gắn liền với nhu cầu của các tổ chức sử dụng lao động.
- Các chuyên ngành đào tạo lớn có tỷ lệ sinh viên trên giảng viên còn cao, sĩ số lớp đông chưa đáp ứng các tiêu chuẩn chung.
- Hoạt động NCKH ứng dụng của giảng viên và sinh viên còn yếu. NCKH ứng dụng và dịch vụ cho doanh nghiệp chưa tương xứng với vị thế và tiềm năng của trường. Đóng góp từ NCKH và hoạt động liên kết vào nguồn thu của trường chưa có.
- Một số giảng viên, nhân viên trẻ còn thiếu sự năng động, sáng tạo trong công việc.
- Kinh phí dành cho đào tạo, nghiên cứu khoa học và phát triển đội ngũ chưa cao. Nguồn thu từ học phí thấp, các nguồn thu khác còn hạn chế và chưa đa dạng, chưa đáp ứng các dịch vụ dành cho người dạy và người học.
- Công tác quảng bá hình ảnh, thương hiệu chưa được đẩy mạnh. Người học và cộng đồng (ngoài ngành giáo dục) chưa biết nhiều về Trường, chưa thấy được sự khác biệt của trường so với một số trường cao đẳng ngành kinh tế khác tại Thành phố Hồ Chí Minh.
- Cơ sở vật chất kỹ thuật, phương tiện giảng dạy, học tập của Trường chưa đáp ứng và theo kịp với sự phát triển chung. Diện tích hẹp, chưa đáp ứng nhu cầu làm việc, giảng dạy và học tập và chuẩn quy định.
- Kinh nghiệm về tự chủ tài chính chưa cao. Chưa định vị được phân khúc tiềm năng từ người học trước trung học phổ thông. Hoạt động mở rộng mạng lưới đào tạo của Trường còn chưa đạt được các kết quả như mong đợi.

KẾT LUẬN PHẦN I

Trường Cao đẳng Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh là trường Cao đẳng công lập do Thành phố Hồ Chí Minh quản lý. Trong quá trình hoạt động qua gần 30 năm kể từ ngày Trường Trung học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh được thành lập và trực thuộc Ủy ban Nhân dân TP. Hồ Chí Minh theo Quyết định số 536/QĐ-UB ngày 15 tháng 9 năm 1989, Nhà trường đã từng bước khẳng định uy tín đối với xã hội.

Trường đã góp phần không nhỏ vào công tác đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước nói chung và thành phố Hồ Chí Minh nói riêng.

Hàng năm, Nhà trường cung cấp cho xã hội hàng ngàn học sinh, sinh viên có trình độ cao đẳng và trung cấp trong lĩnh vực kinh tế xã hội có chất lượng cao. Nhiều học sinh, sinh viên tốt nghiệp ở trường đã thành công trong công việc và có nhiều cựu học sinh, sinh viên của trường giữ vững những vị trí quan trọng trong các cơ quan nhà nước và các doanh nghiệp. Điều đó tạo nên thương hiệu có uy tín của trường đối với xã hội.

Bối cảnh thế giới và khu vực đã có những biến đổi to lớn và sâu sắc, ảnh hưởng toàn diện và mạnh mẽ đến mọi mặt đời sống xã hội của các quốc gia. Trong đó, giáo dục cao đẳng, đại học thế giới và khu vực đã và đang có những thay đổi cơ bản. Đồng thời sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước nói chung và Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng đã đặt ra những đòi hỏi cấp thiết đối với công tác đào tạo nguồn nhân lực của các trường cao đẳng và đại học trong đó có trường Cao đẳng Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh. Những tác động này cùng với những nỗ lực của Nhà trường trong việc nâng cao chất lượng đào tạo xứng tầm khu vực, đáp ứng nhu cầu xã hội đã đặt ra, yêu cầu cấp thiết cần điều chỉnh lại chiến lược phát triển của Nhà trường cho phù hợp với tình hình mới.

PHẦN II

ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ

THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH GIAI ĐOẠN 2016 - 2020, TẦM NHÌN 2030

I. TỔNG QUAN

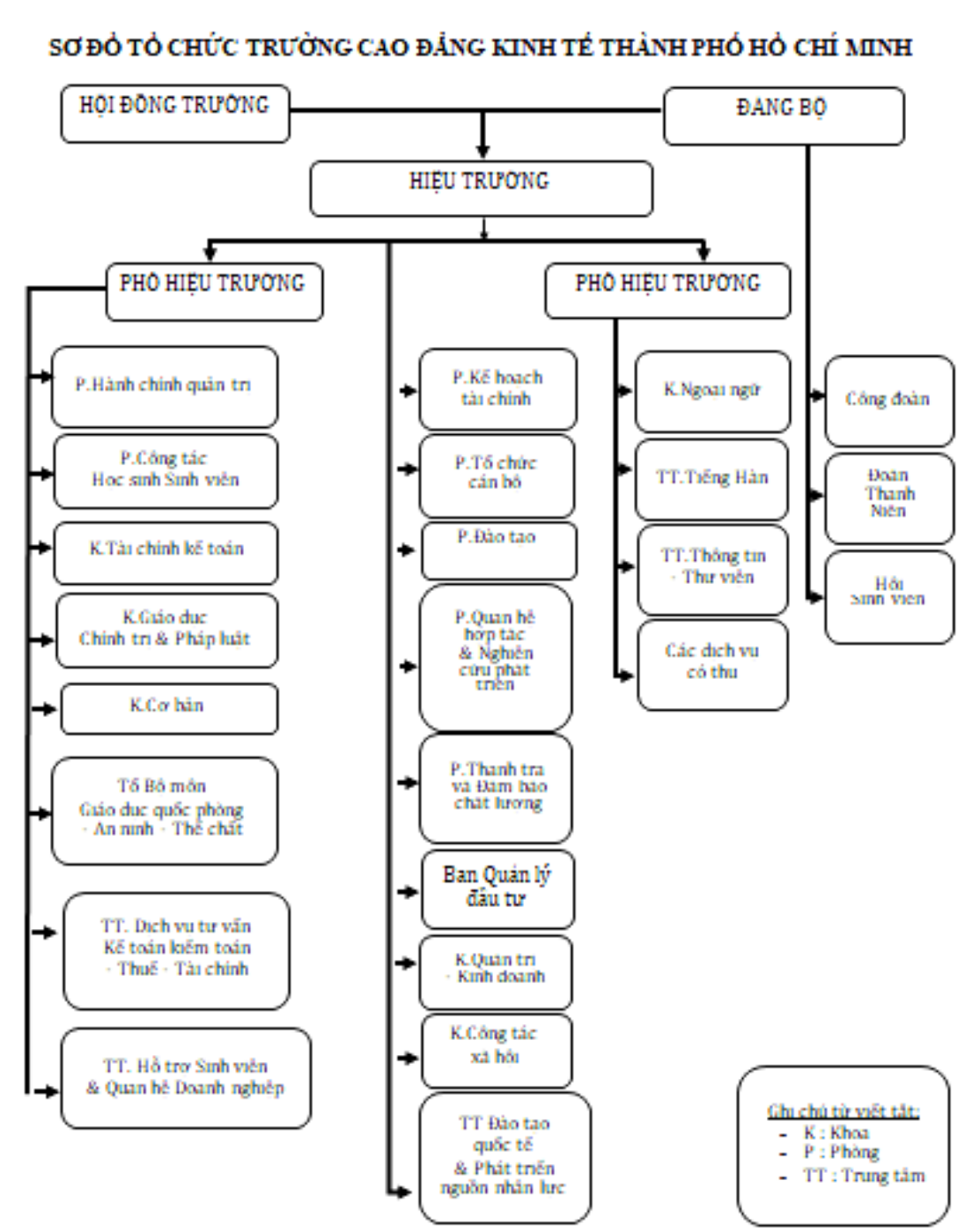
1. Quá trình thành lập

Tiền thân Trường Cao Đẳng Kinh tế TP. Hồ Chí Minh là Trường Trung học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh được thành lập và trực thuộc Ủy ban Nhân dân TP. Hồ Chí Minh theo Quyết định số 536/QĐ-UB ngày 15/9/1989 trên cơ sở hợp nhất 4 trường trung cấp:

1. Trường Trung học Kế hoạch thành lập theo quyết định số 123/QĐ-UB ngày 10 tháng 3 năm 1976 của Ủy ban Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.
2. Trường Trung học Tài chính thành lập theo quyết định số 146/QĐ-UB ngày 16 năm 3 năm 1976 của Ủy ban Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.
3. Trường Trung học Thương nghiệp thành lập theo quyết định số 328/QĐ-UB ngày 25 tháng 5 năm 1976 của Ủy ban Nhân dân TP. Hồ Chí Minh.
4. Trường Trung học Lao động Tiền lương thành lập theo quyết định số 3425/QĐ-UB ngày 14 tháng 10 năm 1976 của Ủy ban Nhân dân TP. Hồ Chí Minh.
5. Ngày 03 tháng 02 năm 2005 trường được nâng cấp thành Trường Cao đẳng Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh theo Quyết định số 620/QĐ-BGD&ĐT-TCCB của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.
6. Trường trực thuộc và chịu sự chỉ đạo, quản lý về mọi mặt của Sở Giáo dục và Đào tạo TP. Hồ Chí Minh theo Quyết định số 41/2005/QĐ-UB ngày 07 tháng 3 năm 2005 của Ủy ban Nhân dân TP. HCM.

2. Cơ cấu tổ chức

Bảng 15: Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Trường



Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ

Cơ cấu tổ chức của Trường Cao đẳng Kinh tế TP.Hồ Chí Minh, gồm:

- Ban giám hiệu gồm 01 Hiệu trưởng và 02 Phó Hiệu trưởng.
- Có 06 Khoa và 01 Tổ bộ môn trực thuộc
 1. Khoa Tài chính – Kế toán.
 2. Khoa Quản trị - Kinh doanh.
 3. Khoa Ngoại ngữ.
 4. Khoa Công tác xã hội.
 5. Khoa Cơ bản.
 6. Khoa Giáo dục Chính trị và Pháp luật.
 7. Tổ Giáo dục – Quốc phòng – An ninh – Thể chất.
- Có 07 Phòng chức năng và 05 Trung tâm
 1. Phòng Đào tạo.
 2. Phòng Hành chính – Quản trị.
 3. Phòng Kế hoạch – Tài chính .
 4. Phòng Công tác Học sinh – Sinh viên .
 5. Phòng Tổ chức cán bộ .
 6. Phòng Thanh tra và Đảm bảo chất lượng.
 7. Phòng Quan hệ hợp tác và Nghiên cứu phát triển.
 8. Trung tâm Tiếng Hàn.
 9. Trung tâm Thông tin – Thư viện.
 10. Trung tâm Đào tạo Quốc tế và Phát triển nguồn nhân lực.
 11. Trung tâm Dịch vụ tư vấn Kế toán kiểm toán – Thuế - Tài chính
 12. Trung tâm Hỗ trợ Học sinh – Sinh viên và Quan hệ doanh nghiệp.
- Có các hội đồng và tổ chức chính trị - xã hội
 1. Đảng bộ Trường Cao đẳng Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
 2. Hội đồng trường
 3. Hội đồng khoa
 4. Công đoàn Trường Cao đẳng Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
 5. Đoàn Thanh niên.
 6. Hội Sinh viên.
 7. Các hội đồng khác

II. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN

Bản Kế hoạch chiến lược này nhằm định hướng cho tất cả hoạt động và chính sách phát triển của Trường Cao Đẳng Kinh Tế TP. Hồ Chí Minh giai đoạn 2018 – 2025, tầm nhìn 2030; Là công cụ quản lý của trường nhằm từng bước chuyển sang phương thức quản lý chiến lược một cách hiệu quả, đồng thời làm cơ sở hoạch định chính sách và lập kế hoạch xây dựng phát triển trường trong từng giai đoạn tiếp theo. Bản Kế hoạch chiến lược này đóng vai trò quan trọng như một văn bản có tính pháp quy của Nhà trường.

1. Tầm nhìn

Trường Cao đẳng Kinh Tế TP. Hồ Chí Minh phấn đấu trở thành là cơ sở giáo dục nghề nghiệp đa ngành, tiên tiến và có uy tín trong khu vực Đông Nam Á. Trường tạo môi trường học tập toàn diện để mỗi người học có cơ hội phát huy giá trị bản thân, vững vàng kiến thức chuyên môn, thành thạo các kỹ năng, sẵn sàng làm việc, hội nhập và học tập suốt đời.

2. Sứ mệnh

Trường Cao đẳng Kinh tế TP. Hồ Chí Minh (HCE) là tổ chức giáo dục theo định hướng ứng dụng nghề nghiệp, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực kinh tế và xã hội, phục vụ cho sự nghiệp giáo dục và phát triển kinh tế - xã hội của TP. Hồ Chí Minh, các tỉnh thành phía Nam và cả nước.

3. Giá trị cốt lõi: HCE-Care

- **H** – Humanity: Nhân văn
- **C** – Creativity: Sáng tạo
- **E** – Efficiency: Hiệu quả
- **Care**: Tận tâm

4. Triết lý giáo dục

4.1. Quan điểm phát triển

Để xác định phương hướng phát triển, trường dựa trên một số quan điểm chính sau đây:

- Phát triển Trường Cao Đẳng Kinh Tế TP. Hồ Chí Minh thành trường tự chủ về tài chính, theo định hướng ứng dụng nghề nghiệp, nhưng vẫn giữ đặc trưng của một trường vì cộng đồng địa phương, TP. Hồ Chí Minh và khu vực phía nam, thể hiện được sự quan tâm thiết thực của Đảng, Nhà nước đối với thể hệ trẻ Thành phố, tạo điều kiện và cơ hội học tập tốt nhất nhằm nâng cao giá trị bản thân để sống và làm việc tốt.
- Trường Cao Đẳng Kinh Tế TP. Hồ Chí Minh là một bộ phận không tách rời của hệ thống giáo dục TP. Hồ Chí Minh. Trường đào tạo nhân lực có phẩm chất và kỹ năng chuyên nghiệp, hướng tới đáp ứng nhu cầu trước mắt và lâu dài của Thành phố, sau đó là các nhu cầu của các địa phương khác theo hướng đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập Quốc tế. Trường tận dụng các cơ hội của thời đại hội nhập quốc tế, mở rộng hợp tác đào tạo nghề với các cơ sở giáo dục trong cả nước và trong khu vực, quốc tế để phát triển.

- Môi trường giáo dục là nơi con người phát triển và hoàn thiện tri thức, năng lực, các kỹ năng và phẩm chất cần thiết cho cuộc sống. Để đạt được điều đó, tất cả CBQL, GV và NV của trường cần chung sức nghiên cứu, xây dựng và phát triển các chương trình giáo dục. Mỗi CB-CNV, GV và SV trong Trường đều phải có trách nhiệm, tận tâm trong công việc của mình và hỗ trợ nhau cùng phát triển. Mỗi cá nhân đều phải chung sức tạo nên là làm việc vì một cộng đồng đoàn kết và phát triển, có vậy, sức mạnh mới được nhân lên.

4.2. Triết lý giáo dục

Với các quan điểm trên, Triết lý giáo dục của Trường Cao đẳng Kinh tế TP. Hồ Chí Minh là: “Chung sức, trách nhiệm và tận tâm vì một cộng đồng nhân văn, sáng tạo và yêu nghề”.

III.CÁC NHÓM CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ TP. HỒ CHÍ MINH GIAI ĐOẠN 2016 – 2020, TẦM NHÌN 2030.

1. Mục tiêu chiến lược

1.1. Mục tiêu chung.

Trường Cao đẳng Kinh tế TP.HCM (HCE): tập trung mọi nguồn lực để cơ bản trở thành trường tiên tiến vào năm 2020, trong đó đặt trọng tâm vào tiếp cận mô hình quản trị hiện đại, quản trị nhân sự theo cơ chế tiến đến tự chủ toàn phần, hội nhập quốc tế theo định hướng ứng dụng của TQM, tạo nền tảng phát huy tài năng và nguồn lực trong và ngoài trường, tiến tới đổi mới mô hình phát triển Trường theo định hướng Nhà trường –Doanh nghiệp. Trường đặt mục tiêu chung là củng cố chất lượng, chương trình đào tạo và nguyên cứu ứng dụng, phát triển cơ sở vật chất và công tác đối ngoại nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ đối với người học; tiếp tục có những đóng góp tích cực cho sự phát triển kinh tế, giáo dục và xã hội của TP.HCM, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong thời kỳ hội nhập quốc tế sâu rộng.

1.2. Mục tiêu cụ thể

Đến năm 2025, toàn thể CBQL, GV và nhân viên đặt ra mục tiêu xây dựng Trường Cao đẳng Kinh tế TP. Hồ Chí Minh trở thành:

- Một trung tâm đào tạo nghề chất lượng cao, đào tạo những người có phẩm chất tốt, nắm vững tri thức chuyên môn, có khả năng ứng dụng nghề nghiệp, trách nhiệm, sáng tạo và khả năng học tập suốt đời;
- Một môi trường học tập toàn diện để mỗi người học có cơ hội phát huy giá trị bản thân, thành thạo các kỹ năng, sẵn sàng làm việc và hội nhập;
- Một trung tâm nghiên cứu ứng dụng nghề nghiệp, góp phần quan trọng vào việc giải quyết những vấn đề thực tiễn của TP. HCM;
- Một cơ sở liên kết đào tạo nghề có uy tín trong và ngoài nước với các chương trình liên kết đào tạo nghề, bồi dưỡng và nghiên cứu ứng dụng, chủ động hội nhập quốc tế;

- Một trung tâm giáo dục nghề nghiệp tự chủ tài chính, có hệ thống cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại, đặc biệt mạnh về ứng dụng, công nghệ thông tin và truyền thông (ICT).

2. Các nhóm chiến lược phát triển Trường giai đoạn 2018 - 2025

2.1. Tầm nhìn chiến lược, quản lý và đảm bảo chất lượng

- Rà soát, cập nhật sứ mạng, tầm nhìn và kế hoạch chiến lược của Nhà trường để phù hợp với vị thế của một trường trọng điểm của TP. Hồ Chí Minh và bước đầu tiếp cận với khu vực và quốc tế. Đảm bảo tầm nhìn, sứ mạng, chiến lược và mục tiêu phải được công khai và đưa vào trong các hoạt động của Nhà trường;

- Quản lý Nhà trường một cách khoa học, hiệu quả và minh bạch trên cơ sở xác định rõ nhiệm vụ và chức năng của từng đơn vị trong Nhà trường. Đơn giản hóa các thủ tục hành chính và nâng cao hiệu quả hoạt động của Nhà trường;

- Đánh giá đúng năng lực đội ngũ, đảm bảo tính khách quan, minh bạch, tạo động lực phát triển cho đội ngũ;

- Xây dựng hệ thống đảm bảo chất lượng và phát huy tốt công tác đảm bảo chất lượng của Nhà trường;

- Quản lý cán bộ, nhân viên, giảng viên và người học chặt chẽ bằng cơ sở dữ liệu điện tử.

2.2. Đào tạo nghề

- Đảm bảo các chương trình đào tạo nghề đáp ứng được sứ mạng, mục tiêu và định hướng ứng dụng nghề nghiệp của Nhà trường, được lấy ý kiến phản hồi của các bên liên quan, đặc biệt là các đơn vị sử dụng người tốt nghiệp và đáp ứng được yêu cầu của xã hội;

- Rà soát, cập nhật và nâng cao chương trình đào tạo nghề để đáp ứng các yêu cầu nghề nghiệp của TP. HCM, của ngành và từng bước tiếp cận với các chương trình đào tạo nghề khu vực và thế giới. Phát triển các chương trình đào tạo nghề và liên kết đào tạo nghề mới để đáp ứng đúng tầm nhìn và sứ mạng của Nhà trường và hội nhập quốc tế;

- Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy bằng việc phát triển hệ thống đào tạo nghề trực tuyến;

- Xây dựng quy trình rà soát, đánh giá, cập nhật chương trình đào tạo nghề hướng đến việc làm đơn vị điển hình để các trường cao đẳng khác tham khảo;

- Bổ sung các chương trình đào tạo nghề đáp ứng đúng tầm nhìn và sứ mạng của Nhà trường.

- Tăng cường thực hành, thực tập trong các chương trình đào tạo nghề nhằm gia tăng cơ hội trải nghiệm và phát triển nghề nghiệp của sinh viên, đồng thời, cân đối hợp lý giữa thời lượng lý thuyết và thực hành trong các chương trình đào tạo nghề, gắn kết với chuẩn đầu ra.

2.3. Dịch vụ người học

- Đổi mới phương thức và quy trình tuyển sinh để thu hút được người học phù hợp, có đủ năng lực để học tập trong các chương trình đào tạo nghề;
- Thực hiện công khai thông tin về lộ trình học tập, các chính sách chuyển đổi và công nhận tín chỉ/module trong đào tạo nghề liên thông giữa các ngành học với nhau và giữa các trường đại học trong và ngoài nước. Phân đầu đến việc có những học phần, chương trình đào tạo nghề được công nhận chuyển đổi với các trường đại học, cao đẳng trong nước và quốc tế.
- Đảm bảo đánh giá kết quả học tập của người học đảm bảo tính chính xác, công bằng, minh bạch, phù hợp với mục tiêu học tập và chuẩn đầu ra của các chương trình đào tạo nghề.
- Đảm bảo gắn kết giữa cựu người học với Nhà trường

2.4. Nghiên cứu ứng dụng

- Đẩy mạnh hiệu quả nghiên cứu và triển khai ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học vào thực tế, đặc biệt chú trọng đến phát triển các nghiên cứu ứng dụng trong lĩnh vực kinh tế và xã hội. Phân đầu trở thành trung tâm ứng dụng nghề nghiệp kiểu mẫu tại TP. Hồ Chí Minh và cả nước;
- Nâng cao hiệu quả quản lý nghiên cứu ứng dụng trên nền tảng sử dụng ICT để quản lý và số hoá, xây dựng các cơ sở dữ liệu nghiên cứu của Nhà trường;
- Xây dựng chính sách hỗ trợ cán bộ, giảng viên và người học nâng cao chất lượng và số lượng nghiên cứu ứng dụng;
- Đẩy mạnh các hoạt động hợp tác nghiên cứu ứng dụng nghề nghiệp với các trường cao đẳng trong và ngoài nước nhằm nâng cao vị thế của Nhà trường.

2.5. Nguồn lực

- Đảm bảo tính chuyên nghiệp, hiện đại trong một môi trường dạy và học nhằm phát huy tối đa quyền được làm việc, cống hiến, phát triển của người lao động, hệ thống các công trình phục vụ với chất lượng tốt và được định kỳ rà soát, cải tiến, phù hợp với sứ mạng, tầm nhìn và mục tiêu giáo dục của Nhà trường;
- Bước đầu thiết lập cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin và trang thiết bị đảm bảo sự phát triển của E-learning và đào tạo nghề từ xa;
- Đánh giá hiệu quả sử dụng nguồn kinh phí, quản lý việc sử dụng nguồn thu và nguồn chi và đề xuất các giải pháp phát triển nguồn thu giai đoạn 2018-2025, chuẩn bị cho giai đoạn đến 2030;
- Cải tiến chế độ đãi ngộ, chính sách tiền lương để phát huy nội lực sẵn có và thu hút thêm nhiều GV giỏi về làm việc;

- Xây dựng kế hoạch tuyển dụng, sử dụng nguồn nhân lực minh bạch, cạnh tranh và hiệu quả để phát triển đội ngũ xuất sắc; Đảm bảo chính sách xây dựng và phát triển đội ngũ hợp lý, công khai, minh bạch, gắn với sứ mạng của Nhà trường;

2.6. Hoạt động đối ngoại

- Lập kế hoạch và tổ chức thực hiện các khóa đào tạo nghề và bồi dưỡng thường xuyên cho các đối tượng có nhu cầu ngoài trường, đặc biệt là trong các doanh nghiệp, nhằm thực hiện sứ mạng và nhiệm vụ của Nhà trường;

- Phối kết hợp với các trường đại học, cao đẳng trong và ngoài nước, các doanh nghiệp và các bên có liên quan triển khai các hoạt động và tổ chức các sự kiện phát triển nghề nghiệp và giới thiệu việc làm;

- Xây dựng chính sách hỗ trợ phát triển các chương trình liên kết đào tạo nghề, bồi dưỡng và nghiên cứu ứng dụng với các trường đại học, cao đẳng và các đối tác nước ngoài để nâng cao chất lượng đào tạo nghề và chủ động hội nhập quốc tế;

- Xây dựng chính sách và triển khai thực hiện để cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên và người học đạt mức thông thạo ngoại ngữ theo quy định;

- Lập kế hoạch nghiên cứu, chuyển giao khoa học, công nghệ và truyền thông với các địa phương khu vực phía Nam;

- Tạo ra môi trường trao đổi và hội nhập quốc tế trong đào tạo nghề và nghiên cứu ứng dụng;

- Xây dựng kế hoạch giao lưu, truyền thông vào công bố thông tin về đội ngũ, chất lượng đào tạo nghề, tỷ lệ người học tốt nghiệp có việc làm trên toàn quốc.

Phân các chỉ số thực hiện cụ thể được trình bày trong Phụ lục 1.

3. Các giải pháp thực hiện

3.1 Tầm nhìn chiến lược, quản lý và đảm bảo chất lượng

- Tự đánh giá theo bộ tiêu chuẩn. Thường xuyên kiểm soát và đánh giá các đơn vị trực thuộc trường. Định kỳ thực hiện kiểm định bên ngoài.

- Xây dựng và kiểm Xây dựng mô hình quản trị Nhà trường theo hướng phát huy dân sự tự chủ trong các đơn vị trực thuộc, đặc biệt là các khoa (mô hình “trường trong trường”).

- “Mỗi khoa là một doanh nghiệp nhỏ”, các khoa tổ chức chủ động, tự chủ trong các hoạt động chuyên môn, đặc biệt đẩy mạnh hoạt động dịch vụ, liên kết với bên ngoài. Các hoạt động của các khoa góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, điều chỉnh chương trình phù hợp với nhu cầu thực tế của xã hội, mang tính thực hành cao, đặc biệt tạo thêm nguồn thu cho trường.

- Hình thành trong các khoa các đơn vị dịch vụ thành viên, chuyên làm các dịch vụ cho các tổ chức và xã hội.

- Đẩy mạnh kiểm định chất lượng đào tạo, bao gồm cả kiểm định trong và kiểm định ngoài. Đẩy mạnh việc tham gia vào các hệ thống đánh giá kiểm định trong khu vực ASEAN và thế giới, bảo đảm việc công khai và đánh giá được chất lượng đào tạo của các cơ sở.

- Đảm bảo chất lượng đào tạo, đảm bảo cho người học có kỹ năng tay nghề, thái độ lao động và tác phong công nghiệp nhằm đáp ứng các yêu cầu của doanh nghiệp. Tiêu chí chất lượng nguồn lao động phải tính đến sự tương quan, cạnh tranh với nguồn lao động của khu vực và thế giới.

- Nâng cấp đồng bộ các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo. Đẩy mạnh vai trò quản lý thống nhất ở các đơn vị trực thuộc trường nhằm tạo điều kiện cần và đủ cho các hệ đào tạo theo các trình độ khác nhau. Đổi mới công tác kiểm tra - đánh giá kết quả học tập của học sinh, sinh viên. Đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng phát triển năng lực tự học, lấy người học làm trung tâm. Đẩy mạnh liên kết với các cơ sở đào tạo tiên tiến trong và ngoài nước.

- Triển khai thực hiện đảm bảo chất lượng theo hệ thống đo lường chất lượng quốc tế trong hoạt động giáo dục theo tiêu chuẩn ISO 9001 phiên bản mới nhất.

- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ cán bộ đảm bảo chất lượng cấp trường và khoa. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ cán bộ làm công tác đảm bảo chất lượng ở các đơn vị.

- Tăng cường năng lực xây dựng và triển khai giám sát việc thực hiện các kế hoạch đảm bảo chất lượng ngắn hạn và trung hạn.

- Hoàn thiện và tăng cường sử dụng các công cụ hỗ trợ cho việc đánh giá các hoạt động đảm bảo chất lượng.

- Thu thập thông tin về chất lượng đào tạo. Thiết lập hệ thống thông tin quản lý để lưu trữ và xử lý các thông tin thu thập được về các mặt hoạt động của đơn vị, đặc biệt là các minh chứng phục vụ cho công tác kiểm định chất lượng.

- Tổ chức hoạt động soát chính sách chất lượng hàng năm từng đơn vị và toàn trường theo Hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001 phiên bản mới nhất.

3.2 Đào tạo nghề

- Đẩy mạnh nghiên cứu, áp dụng các chương trình đào tạo tiên tiến của nước ngoài. Tiếp tục liên kết với các trường nước ngoài để tham khảo chương trình và từng bước điều chỉnh chương trình đào tạo tiếp cận các chuẩn quốc gia và quốc tế. Trường duy trì và đảm bảo đào tạo từ trình độ trung cấp, cao đẳng, đến việc liên kết để đào tạo trình độ đại học trong và ngoài nước ở tất cả các chuyên ngành của trường. Tích cực tìm kiếm các đối tác có thể mạnh về đào tạo cao đẳng trong nước, khu vực và trên thế giới để liên kết. Tạo điều kiện cho người học sẽ dàng liên thông và học tập suốt đời.

- Thực hiện đào tạo theo học chế tín chỉ cho tất cả các hệ, trình độ đào tạo. Đổi mới cách quản lý trong điều hành dạy và học cho phù hợp với học chế tín chỉ.

- Định kỳ rà soát, đổi mới chương trình đào tạo, nội dung giảng dạy trên cơ sở ý kiến đóng góp của giảng viên, của sinh viên và của đại diện cựu sinh viên, đặc biệt là các nhà tuyển dụng. Kết nối với các doanh nghiệp, tổ chức xã hội để cùng tham gia đánh giá các chương trình đào tạo. Từng bước thay đổi chương trình mang tính thực hành cao hơn.

- Cần có chính sách kết nối giữa Nhà trường và doanh nghiệp. Sự kết hợp chặt chẽ giữa Nhà trường - doanh nghiệp là yêu cầu bắt buộc để đảm bảo xây dựng chương trình đào tạo chất lượng, tiên tiến đáp ứng đúng nhu cầu thực tiễn SXKD. Điều này cũng giúp cho việc thực tập của sinh viên, học sinh đạt hiệu quả, đội ngũ giảng viên được tiếp cận thực tiễn và cập nhật kiến thức từ thực tế sản xuất và sự tiến bộ của kỹ thuật công nghệ mới. Doanh nghiệp được hỗ trợ nguồn nhân lực phục vụ sản xuất, nhân viên được kiểm nghiệm những lý thuyết cơ bản từ nhà trường. Thông qua đó, doanh nghiệp cũng dễ dàng tuyển được lao động giỏi, thích hợp với yêu cầu công việc, giảm chi phí đào tạo lại.

- Chú trọng phát triển các chương trình đào tạo chất lượng cao cho hai ngành mũi nhọn là Kế toán và Quản trị kinh doanh.

- Đa dạng hóa chương trình đào tạo:

- + Chương trình dung cho đại trà
- + Chương trình tiên tiến, chất lượng cao
- + chương trình liên kết
- + chương trình liên thông

- Nhà trường tiếp tục thực hiện đa dạng hóa nguồn tuyển sinh, các loại hình đào tạo theo yêu cầu người học, yêu cầu doanh nghiệp, xây dựng nhiều chương trình cho các hệ đào tạo khác nhau. Ngoài hệ chính quy, hệ vừa học vừa làm cần phát triển các lớp học ngắn hạn, các khóa đào tạo theo yêu cầu doanh nghiệp, đào tạo theo địa chỉ.

- Thường xuyên đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy, học tập. Đầu tư và sử dụng có hiệu quả cơ sở vật chất phục vụ đào tạo và NCKH, trong đó chú trọng sử dụng các trang thiết bị phục vụ, hệ thống thông tin - thư viện, phòng thực hành các mô hình kinh tế ảo. Tin học hóa toàn bộ hệ hoạt động đào tạo.

- Tăng cường năng lực của đội ngũ viên chức thông qua các chương trình đào tạo, bồi dưỡng thích hợp, đảm bảo đội ngũ viên chức tiếp cận nhanh, thực hiện tốt yêu cầu đổi mới công tác đào tạo.

3.3 Dịch vụ người học

- Xây dựng các chương trình liên kết đào tạo 2+2 hoặc 3+1, theo đó sinh viên học tại Trường 2 hoặc 3 năm và học tiếp tại trường đối tác trong và ngoài nước 2 hoặc 1 năm để lấy bằng cử nhân đại học nhằm đáp ứng nhu cầu người học.

- Đẩy mạnh công tác phục vụ người học như mô hình một cửa một dấu để tạo điều kiện cho người học.

- Đa dạng hóa các dịch vụ người học trong tất cả các hoạt động đào tạo, nghiên cứu ứng dụng, sinh hoạt, thể dục - thể thao, văn hóa - văn nghệ nhằm đạt ra các mục tiêu lấy người học làm trung tâm.

3.4. Nghiên cứu ứng dụng

- Nâng cao nhận thức sâu sắc hơn nữa về vị trí, tầm quan trọng nghiên cứu khoa học thông qua các ban chỉ đạo nghiên cứu khoa học ở từng cấp, qua các cuộc hội thảo khoa học được tổ chức định kỳ hoặc theo kế hoạch. Các ban chỉ đạo nghiên cứu khoa học sẽ phối hợp với các hội đồng khoa học ở từng khoa xác định định hướng nghiên cứu khoa học cho từng năm.

- Tiếp tục mở các lớp về phương pháp nghiên cứu khoa học, phương pháp viết bài báo khoa học cho giảng viên và sinh viên. Đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học tại các khoa, tổ bộ môn.

- Xây dựng, phát triển các phòng thực hành nghiên cứu đạt chất lượng cao, được trang bị đầy đủ thiết bị theo hướng hiện đại, đặc biệt chú trọng đẩy mạnh việc xây dựng hệ thống thông tin dữ liệu phục vụ cho hoạt động nghiên cứu khoa học, xây dựng kết nối cơ sở dữ liệu nghiên cứu khoa học với các đơn vị khác.

- Hoàn thiện cơ chế, chính sách, định hướng thúc đẩy hoạt động nghiên cứu khoa học.

- Trên cơ sở định hướng phát triển nghiên cứu khoa học của nhà trường, nhu cầu thực tế của xã hội, của doanh nghiệp và các cơ sở sản xuất thuộc lĩnh vực đào tạo của trường, ban chỉ đạo phối hợp với đại diện các khoa, các phòng ban định kỳ xây dựng kế hoạch hoạt động nghiên cứu khoa học cho các giảng viên và sinh viên.

- Phát triển phát triển đội ngũ nghiên cứu khoa học chủ lực có năng lực, có tâm huyết đối với hoạt động nghiên cứu khoa học.

- Đề cử các giảng viên, chuyên viên của trường thường xuyên tham dự các cuộc hội thảo khoa học tại các trường, các đơn vị khác để mở rộng giao lưu, nâng cao kinh nghiệm trong hoạt động triển khai nghiên cứu khoa học.

- Đầu tư có chọn lọc cho các đề tài nghiên cứu khoa học được ứng dụng vào thực tiễn.

- Triển khai đề tài cấp trường và công tác biên soạn giáo trình, tài liệu học tập, tài liệu tham khảo.

- Khuyến khích công bố bài báo khoa học trên các tạp chí khoa học chuyên ngành có uy tín trong nước.

- Nâng cao số lượng và chất lượng các hội thảo cấp trường, chú trọng phát huy tinh thần đam mê nghiên cứu khoa học, nâng cao kinh nghiệm thu thập và xử lý thông tin trong quá trình nghiên cứu của tập thể giảng viên và học sinh sinh viên.

3.5. Đối ngoại

- Đa dạng hóa đối tác, đồng thời phát triển đối tác chiến lược

- Tiếp tục duy trì và tăng cường hiệu quả hoạt động các chương trình hợp tác hiện có của Trường. Đồng thời, xác định và phát triển các đối tác chiến lược như Tổ chức WUSC, Trường Singapore Polytechnic.
- Tăng cường ký kết hợp tác với các tổ chức giáo dục quốc tế có uy tín, nhằm mở rộng hợp tác quốc tế. Xây dựng đối tác chiến lược về hợp tác nghiên cứu khoa học và đào tạo.
- Chủ động thiết lập mối quan hệ chính thống với các trường Đại học uy tín, chuyên nghiệp trên địa bàn TP.HCM có bề dày thành tựu về hoạt động hợp tác quốc tế như UEH, HUTECH, TDT, FTU ... nhằm tăng thêm cơ hội hợp tác và học hỏi từ trường bạn.
- Đa dạng hóa các hoạt động hợp tác trong nước và quốc tế với mũi nhọn là chương trình tiên tiến
- Thông qua các hình thức Đề án, Dự án, thành lập đội ngũ chuyên trách có năng lực và trách nhiệm cao, thực hiện hiệu quả việc xây dựng, triển khai, nhân rộng và quản lý các chương trình tiên tiến.
- Thực hiện việc công nhận chương trình đào tạo với các trường đại học trong và ngoài nước, tiến hành việc chuyển tiếp sinh viên và triển khai các chương trình trao đổi sinh viên với các trường cao đẳng đại học quốc tế có uy tín, đã được kiểm định.
- Khai thác hiệu quả nguồn lực giảng viên hiện có của Trường và các chuyên gia tình nguyện từ Tổ chức WUSC, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và năng lực chuyên môn cho đội ngũ.
- Thường xuyên tổ chức và tham gia các hội nghị, hội thảo khoa học trong nước và quốc tế, đẩy mạnh các chương trình giao lưu trao đổi học thuật, trao đổi sinh viên nhằm mở rộng quan hệ, tìm kiếm đối tác hướng tới việc tạo ra một mạng lưới liên kết mở rộng, quảng bá hình ảnh Nhà trường một cách rộng rãi.
- Có chính sách mời các giáo sư nước ngoài, các Việt kiều về giảng dạy tại trường.
- Tiếp tục phát huy các chương trình hợp tác được hỗ trợ kinh phí như Chương trình LeX, được trường Singapore Polytechnic chi trả toàn bộ kinh phí, Dự án nâng cao năng lực vườn ươm các trường cao đẳng đại học, do Bộ Ngoại giao Phần Lan cấp kinh phí.... Đồng thời, xây dựng nguồn lực tài chính, tăng khả năng mở rộng hợp tác quốc tế, và tạo thế chủ động tham gia các chương trình hợp tác đôi bên cùng có lợi.
- Hình thành hệ thống quản lý triển khai các hoạt động hợp tác quốc tế hiệu quả: Phòng Quan hệ hợp tác và Nghiên cứu phát triển, Trung tâm Đào tạo quốc tế và phát triển nguồn nhân lực, Trung tâm giao lưu quốc tế, Câu lạc bộ giao lưu quốc tế.
- Xây dựng đề án tái định vị hình ảnh về trường.
- Đẩy mạnh sử dụng các công cụ marketing với chi phí hợp lý để quảng bá hình ảnh, các hoạt động của trường.
- Tăng cường các hoạt động liên kết hợp tác với các đơn vị bên ngoài trường và các tổ chức quốc tế một cách hiệu quả.

- Chủ động tham gia, tổ chức các hoạt động mang tính quảng bá hình ảnh, thương hiệu của trường.
- Tìm kiếm cơ hội, tham gia các dự án mang tính quốc gia và quốc tế.
- Gắn kết với các trường phổ thông trung học để nâng cao hình ảnh trường trong học sinh và phụ huynh.
- Kết nối hiệu quả với sinh viên đang học, cựu sinh viên, các tổ chức.
- Đẩy mạnh tham gia các hoạt động cộng đồng, xã hội và hoạt động Đoàn hội.

3.6. Môi trường giáo dục và nguồn lực

- Tổ chức nhiều hoạt động hữu ích, đa dạng, thể hiện vai trò, chức năng của tổ chức đoàn thể; thường xuyên đánh giá và cải tiến sau đánh giá để nâng cao chất lượng hoạt động Đoàn – Hội.
- Tập trung xây dựng đội ngũ chuyên viên chuyên nghiệp và tâm huyết, nhằm khai thác hiệu quả, phát huy những thành tựu đã đạt được, đồng thời nhạy bén phát triển thành công những chương trình mới.
- Dành phần kinh phí thích đáng cho việc đào tạo, bồi dưỡng viên chức ngắn hạn và dài hạn hiệu quả, học tập thực tế tại các nước tiên tiến. Khuyến khích và tạo điều kiện cho giảng viên tham gia các chương trình học bổng thạc sỹ, tiến sỹ trong và ngoài nước.
- Thông qua nhiều hình thức, nâng cao năng lực sử dụng tiếng Anh trong cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên và HS-SV của Trường.
- Xây dựng quy hoạch cán bộ chuyên môn trong từng đơn vị, trong từng ngành đào tạo, có kế hoạch tuyển dụng, đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, chuẩn hoá chức danh cho từng đơn vị; đảm bảo trẻ hoá và tính kế thừa của đội ngũ, tối ưu hoá việc sử dụng đội ngũ cán bộ giảng dạy.
- Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ, bổ sung các tiêu chí tuyển dụng, đặc biệt chú trọng chất lượng tuyển dụng;
- Đưa ra những quy định chế độ đãi ngộ cao về tiền lương, môi trường, điều kiện làm việc tốt cho cán bộ giảng viên ở những vị trí đặc biệt cần thiết để thu hút nhân tài. Thực hiện chính sách thu hút nhân tài. Lựa chọn cán bộ giảng dạy trẻ có năng lực gởi đi đào tạo thạc sỹ và tiến sỹ ở nước ngoài. Có cơ chế đồng bộ nhằm thu hút, duy trì và phát triển đội ngũ cán bộ giảng viên giỏi từ nhiều nguồn trong và ngoài nước;
- Lượng hoá việc đánh giá chất lượng giảng viên qua từng năm để có kế hoạch, biện pháp bồi dưỡng, đào tạo lại, sàng lọc đảm bảo nâng cao chất lượng đội ngũ; mạnh dạn đào thải các cán bộ, giảng viên không đủ tiêu chuẩn đúng theo quy định pháp luật.
- Kết nối giảng viên liên ngành, liên trường trong nước và nước ngoài trên các lĩnh vực giảng dạy và nghiên cứu khoa học để tiếp thu kinh nghiệm và phương pháp mới;
- Khuyến khích và tạo điều kiện về thời gian và kinh phí cho đội ngũ cán bộ giảng dạy tham gia các hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ ở trong và ngoài nước và học tập để nâng

cao trình độ từ các chương trình, dự án, chương trình hợp tác đào tạo trong và ngoài nước theo đúng chuyên ngành nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ.

- Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ kế cận đủ năng lực để tiếp tục sự nghiệp phát triển trường trong giai đoạn tới;

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học, nghiệp vụ quản lý cho cán bộ quản lý. Ưu tiên tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý các phòng trực tiếp quản lý đào tạo, nghiên cứu khoa học và đảm bảo chất lượng giáo dục, cán bộ quản lý các khoa, bộ môn;

- Xây dựng đề án sử dụng nguồn nhân lực của trường cho từng giai đoạn phát triển đạt hiệu quả tối ưu nhất, sử dụng hiệu quả nhất. Chú trọng tính thực tiễn, tính chuyên gia trong mỗi cán bộ, giảng viên, nhân viên.

- Xây dựng đề án phát triển và sử dụng đội ngũ giai đoạn 2016-2020, phấn đấu đạt trình độ khu vực;

- Luôn nâng cao phẩm chất đạo đức; tạo điều kiện học tập, bồi dưỡng về chính trị và pháp luật cho cán bộ, công chức trong trường ;

- Nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng dạy và nghiên cứu của trường qua các dự án HTQT, bằng nguồn kinh phí ngân sách Nhà nước, kinh phí của trường và các nguồn kinh phí khác; Mỗi giảng viên phải gắn một một đề án trong nước hoặc quốc tế.

- Tích cực phát huy các nguồn tài trợ để tìm học bổng cử cán bộ giảng dạy trẻ đi học tập và nghiên cứu;

- Xây dựng kế hoạch và phương pháp đánh giá hợp lý các hoạt động giảng dạy của giảng viên; chú trọng triển khai đổi mới phương pháp giảng dạy, phương pháp đánh giá kết quả học tập của người học với hệ thống chỉ số đánh giá chất lượng của đội ngũ cán bộ giảng viên thông qua khối lượng giờ giảng đảm nhận, các công trình NCKH, các tài liệu, giáo trình biên soạn, quỹ thời gian dành cho học tập, NCKH, tự đào tạo, đảm bảo khoa học, chính xác.

- Xây dựng kế hoạch đưa giảng viên phải có thời gian học tập, bồi dưỡng tham gia các hoạt động tại các cơ sở kinh doanh, sản xuất, dịch vụ theo định kỳ; được tiếp cận với các thiết bị, máy móc hiện đại; được đào tạo trình độ ngoại ngữ đủ để nghiên cứu các tư liệu nước ngoài cũng như tham gia các buổi hội thảo khoa học trong và ngoài nước.

- Xây dựng và phát triển những chương trình giao lưu, trao đổi học sinh, giáo viên với các đối tác nước ngoài. Phải có kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ quản lý của trường theo chương trình của nước ngoài. Xây dựng và quản lý đội ngũ giảng viên theo hướng mỗi giảng viên gắn bó, tự hào với học hiệu của nhà trường, vui buồn với những thành công cũng như thất bại của nhà trường; tận tâm, tận lực giảng dạy, theo dõi việc học tập cũng như những diễn biến tâm lý, tình cảm của từng sinh viên – học sinh.

- Duy trì và ổn định hoạt động tại cơ sở chính 33 Vĩnh Viễn, Phường 02, Quận 10, TP.HCM; Cải tạo, sửa chữa, nâng cấp và xây dựng bổ sung thêm phòng học, phòng thực

hành, phòng nghiên cứu và phòng làm việc tại cơ sở chính; Đảm bảo cơ sở, môi trường, điều kiện giảng dạy, nghiên cứu khoa học, làm việc, học tập và nội trú; Đầu tư tăng cường mảng xanh, cải tạo môi trường làm việc và học tập.

- Hoàn tất các thủ tục xin phép và tiến hành xây dựng lại cơ sở chính với 8 tầng khung trang, hiện đại, huy động vốn từ nhiều nguồn để có thể khởi công và hoàn thành đúng thời hạn.

- Tìm kiếm cơ sở tạm để duy trì các hoạt động của trường trong quá trình xây dựng lại cơ sở chính.

- Mở rộng các loại hình liên kết đào tạo ngắn hạn tại các địa phương lân cận trên địa bàn TP.HCM;

- Phát triển các loại hình dịch vụ khoa học, tư vấn để khai thác các nguồn thu từ hoạt động NCKH và các dịch vụ hỗ trợ cho đào tạo;

- Tăng cường hoạt động hợp tác quốc tế để mời gọi sự hợp tác, giúp đỡ, viện trợ của các tổ chức, các trường đại học nước ngoài;

- Thực hiện quy hoạch chi tiết các dự án trọng tâm trong từng giai đoạn để đề xuất lãnh đạo cấp trên duyệt và cấp kinh phí dự án thực hiện.

- Xây dựng và triển khai dự toán ngân sách hàng năm bám sát các chỉ tiêu chiến lược phát triển tổng thể để từ đó sử dụng kinh phí thực hiện nhiệm vụ hiệu quả đồng thời xây dựng tính bền vững trong phát triển từng giai đoạn.

- Nâng thu nhập tăng thêm ngoài lương hơn 1 lần lương.

- Xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ phù hợp với cơ cấu thu, chi, đảm bảo đúng quy định. Thực hiện quy chế đầy đủ, kịp thời, đúng hạn về thanh toán và chi tiêu.

- Hàng năm đảm bảo cân đối tối thiểu 20% tổng kinh phí dành cho cải tạo sửa chữa, nâng cấp và mua sắm bổ sung tài sản phục vụ hoạt động.

PHẦN III

TỔ CHỨC THỰC HIỆN, GIÁM SÁT VÀ ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ

1. Tổ chức thực hiện kế hoạch chiến lược

- Tuyên truyền và phổ biến thông tin, nâng cao nhận thức đối với toàn thể viên chức, sinh viên, học sinh của trường trong việc thực hiện kế hoạch chiến lược.
- Tổ chức bộ máy và phân công thực hiện cho các cá nhân, bộ phận, đơn vị chức năng (trách nhiệm, quyền hạn, nguồn lực ...).
- Xây dựng và phê duyệt lộ trình cụ thể thực hiện kế hoạch chiến lược chung của toàn trường và của từng đơn vị theo từng năm.
- Xây dựng ma trận hành động chiến lược. Mỗi hoạt động nêu rõ: mục tiêu cần đạt, thời gian thực hiện, các nguồn lực bảo đảm; cá nhân hoặc tổ chức chịu trách nhiệm thực hiện hoặc phối hợp; các chỉ số đầu ra (kết quả, hiệu quả, tác động v.v...); các chỉ số đo và xác nhận các chỉ số.
- Đề ra các biện pháp, cơ chế tổ chức và chỉ đạo thực hiện ở các cấp.
- Đề ra các biện pháp ứng phó với sự thay đổi, rủi ro có thể xảy ra trong tương lai.

2. Tổ chức giám sát quá trình thực hiện

- Đo lường, đánh giá kết quả sự chuyển biến về chất lượng và hiệu quả đào tạo trong quá trình thực hiện là một vấn đề khó khăn và hết sức quan trọng để đảm bảo kế hoạch thực hiện đúng mục tiêu, đồng thời điều chỉnh được những sai lệch và hạn chế có thể có.
- Thực hiện nghiêm túc nội dung và phương pháp đánh giá, thực hiện đánh giá theo từng chỉ số, theo từng mục tiêu và đánh giá tổng thể trường. Tổng hợp lại mức đạt được về các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo và đưa ra những đánh giá chung về hiện trạng đảm bảo chất lượng đào tạo của trường, khuyến nghị ưu tiên đầu tư trọng điểm để nâng cao chất lượng và hiệu quả đạt được.

PHẦN IV

KIẾN NGHỊ

- Trường kiến nghị UBND Thành phố, Sở GD&ĐT TP. Hồ Chí Minh giúp trường có thể nhanh chóng triển khai thành công Dự án cải tạo xây dựng các khu nhà đã xuống cấp tại cơ sở 33 Vĩnh Viễn, Phường 2, Quận 10. Đồng thời, Trường đề nghị Thành phố cấp đất ở Huyện Củ Chi và kinh phí xây dựng mở rộng trường.

- Thành phố cần có chính sách để tạo điều kiện đẩy mạnh xã hội hoá, thu hút nguồn lực xã hội để đầu tư phát triển GDNN như: các chính sách liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ để các doanh nghiệp gắn kết cùng Nhà trường trong công tác đào tạo nguồn nhân lực; chính sách khuyến khích các trường liên kết, hợp tác với các cơ sở đào tạo nước ngoài theo hướng chuyển giao công nghệ, công nhận bằng cấp, giao lưu học sinh, sinh viên, giáo viên, trao đổi học thuật cũng như xây dựng các mô hình hợp tác đầu tư xây dựng nhà trường.

- Thành phố sớm điều chỉnh, hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật về Tổ chức, quản lý GDNN trên địa bàn; thống nhất đầu mối quản lý giáo dục nghề nghiệp nhằm nâng cao hiệu quả, hiệu lực quản lý cho phù hợp với phát triển KT-XH của thành phố và của đất nước, phù hợp với yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đào tạo Việt Nam để nhanh chóng hội nhập với các nước trong khu vực ASEAN và thế giới; Quản lý hệ thống giáo dục nghề nghiệp theo nguyên tắc thống nhất, trách nhiệm đi đôi với quyền hạn. Các trường phải dân chủ và công khai về chất lượng, về tài chính và các điều kiện đảm bảo chất lượng của Nhà trường.

KẾT LUẬN

Trên đây là văn bản Kế hoạch chiến lược trường Cao đẳng Kinh tế TP. Hồ Chí Minh giai đoạn 2018-2025, tầm nhìn 2030, được rà soát và chỉnh sửa năm 2018 trên cơ sở Dự thảo Kế hoạch chiến lược trường Cao đẳng Kinh tế TP. Hồ Chí Minh giai đoạn 2016-2020, tầm nhìn 2030.

Bản kế hoạch chiến lược này được xây dựng, rà soát, chỉnh sửa và bổ sung xuất phát từ những yêu cầu thực tiễn nhằm đáp ứng vai trò quan trọng của Trường trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao Thành phố và các tỉnh lân cận.

Cùng với sự phát triển nhanh chóng của nền kinh tế mở, đặc biệt trong xu thế hội nhập toàn cầu, Đảng ủy – Ban Giám hiệu Trường Cao đẳng Kinh tế TP. Hồ Chí Minh tin tưởng với sự đồng lòng, nhất trí cao của tất cả các thành viên trong Trường, sẽ cùng nhau nỗ lực phấn đấu, vượt qua những khó khăn để hoàn thành tốt các mục tiêu mà Kế hoạch chiến lược Trường giai đoạn 2018 – 2025, tầm nhìn 2030 đã đề ra.

Nội dung của từng mảng phát triển trong kế hoạch sẽ được cập nhật, sửa đổi cho phù hợp với tình hình cụ thể. Hàng năm, trường sẽ tổ chức sơ kết, đánh giá để kịp thời điều chỉnh nhằm xây dựng chương trình hành động năm tiếp theo cho phù hợp với chiến lược phát triển.

**SỞ GIÁO DỤC & ĐÀO TẠO
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
DUYỆT**

HIỆU TRƯỞNG

Lâm Văn Quản

Nơi nhận:

- Sở GD&ĐT TP.HCM;
- Sở LĐTB&XH TP.HCM;
- Các đơn vị;
- Lưu: VT, QHHT&NCPT.

