

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH

LÊ THANH HẢI

**GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO
TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ HÒA BÌNH**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Chuyên ngành: QUẢN LÝ KINH TẾ

THÁI NGUYÊN - 2015

Số hóa bởi Trung tâm Học liệu - ĐHTN

<http://www.lrc-tnu.edu.vn/>

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ VÀ QUẢN TRỊ KINH DOANH

LÊ THANH HẢI

**GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO
TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ HÒA BÌNH**

Chuyên ngành: Quản lý kinh tế
Mã số: 60.34.04.10

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học: TS. NGUYỄN NGỌC HỒNG

THÁI NGUYÊN - 2015

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn này do tôi thực hiện dưới sự hướng dẫn của Thầy giáo hướng dẫn khoa học TS. Nguyễn Ngọc Hồng và không trùng lặp với bất kỳ luận văn hoặc công trình nào khác. Các tư liệu và số liệu sử dụng trong luận văn được thu thập từ các nguồn gốc đáng tin cậy.

Thái Nguyên, tháng 5 năm 2015

Tác giả

Lê Thanh Hải

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin chân thành cảm ơn TS. Nguyễn Ngọc Hồng, người đã tận tình hướng dẫn và định hướng cho tôi trong việc hoàn thành công trình luận văn này.

Tôi xin chân thành cảm ơn các thầy, cô giáo Phòng Quản lý đào tạo, các thầy giáo, cô giáo Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh - Đại học Thái Nguyên đã có những góp ý quý báu và giúp đỡ tôi trong quá trình học tập, nghiên cứu và hoàn thành luận văn.

Tôi xin gửi lời cảm ơn lãnh đạo cơ quan nơi tôi đang công tác đã tạo điều kiện cho tôi được đi học nâng cao trình độ trong thời gian qua.

Tôi xin gửi lời cảm ơn gia đình, các bạn bè đồng nghiệp đã tạo điều kiện và giúp đỡ nhiệt tình để tôi có thể hoàn thành quá trình học tập và nghiên cứu tại Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh - Đại học Thái Nguyên.

Trong quá trình học tập và nghiên cứu mặc dù bản thân đã có rất nhiều cố gắng, song luận văn không tránh khỏi những thiếu sót và hạn chế, kính mong các thầy giáo, cô giáo và các bạn quan tâm góp ý để luận văn hoàn thiện hơn.

Xin trân trọng cảm ơn!

Thái Nguyên, tháng 5 năm 2015

Tác giả

Lê Thanh Hải

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
MỤC LỤC	iii
DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, CHỮ VIẾT TẮT	vii
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	viii
DANH MỤC CÁC HÌNH, SƠ ĐỒ	viii
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu	2
3. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu	2
3.2. Phạm vi nghiên cứu	2
4. Ý nghĩa khoa học của đề tài	3
5. Bố cục của luận văn	3
Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ	4
1.1. Cơ sở lý luận về đào tạo và nâng cao chất lượng đào tạo	4
1.1.1. Một số khái niệm cơ bản	4
1.1.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo	8
1.1.3. Mục tiêu và chương trình đào tạo	11
1.2. Cơ sở thực tiễn nâng cao chất lượng đào tạo nghề	16
1.2.1. Kinh nghiệm của một số trường trong nước	16
1.2.2. Thực trạng công tác đào tạo nghề trong những năm gần đây ở tỉnh Hoà Bình	17
1.2.3. Mục tiêu, phương hướng, giải pháp nâng cao hiệu quả công tác đào tạo nghề thời gian tới	19

Kết luận Chương 1	20
Chương 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	21
2.1. Câu hỏi nghiên cứu	21
2.2. Phương pháp nghiên cứu	21
2.2.1. Cơ sở phương pháp luận	21
2.2.2. Phương pháp thu thập thông tin	21
2.3. Hệ thống chỉ tiêu phân tích	27
Kết luận chương 2	29
Chương 3. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ HOÀ BÌNH	30
3.1. Đặc điểm địa bàn tỉnh Hoà Bình	30
3.1.1. Đặc điểm tự nhiên tỉnh Hoà Bình	30
3.1.2. Đặc điểm kinh tế - xã hội tỉnh Hoà Bình	32
3.2. Khái quát về Trường Cao đẳng nghề Hoà Bình	33
3.2.1. Quá trình hình thành và phát triển	33
3.2.2. Chức năng, nhiệm vụ và mục tiêu đào tạo của nhà trường	35
3.3. Phân tích thực trạng đào tạo nghề tại Trường Cao đẳng nghề Hoà Bình	38
3.3.1. Phân tích thực trạng về mục tiêu và nội dung chương trình đào tạo	38
3.3.2. Đánh giá về trình độ kinh nghiệm và phương pháp giảng dạy của giáo viên	44
3.3.3. Phân tích thực trạng công tác tổ chức quản lý đào tạo trong Trường Cao đẳng nghề Hoà Bình	51
3.3.4. Đánh giá công tác tuyển sinh, chất lượng của học viên	54
3.3.5. Thực trạng về cơ sở vật chất và nguồn tài chính cho đào tạo trong Trường Cao đẳng nghề Hoà Bình	59

3.3.6. Phân tích thực trạng mối quan hệ giữa Nhà trường với doanh nghiệp	64
3.4. Nhân tố ảnh hưởng chất lượng đào tạo	66
3.4.1. Cơ chế chính sách của Nhà nước	66
3.4.2. Các yếu tố về điều kiện đảm bảo và quá trình đào tạo	67
3.5. Đánh giá chung về chất lượng đào tạo nghề tại trường CĐN Hòa Bình	69
3.5.1. Mục tiêu và chương trình đào tạo	69
3.5.2. Trình độ, kinh nghiệm và phương pháp dạy của giáo viên	69
3.5.3. Công tác tổ chức quản lý đào tạo trong trường	70
3.5.4. Công tác tuyển sinh, chất lượng của học viên	71
3.5.5. Cơ sở vật chất và nguồn tài chính cho đào tạo trong trường	72
3.5.6. Mối quan hệ giữa Nhà trường với doanh nghiệp	72
Kết luận Chương 3	73
Chương 4. MỘT SỐ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ HOÀ BÌNH.....	74
4.1. Sự cần thiết và phương hướng nâng cao chất lượng đào tạo nghề trong Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình.....	74
4.1.1. Định hướng chung cho phát triển giáo dục dạy nghề ở Việt Nam.....	74
4.1.2. Định hướng nâng cao chất lượng đào tạo nghề tại Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình trong thời gian tới	75
4.2. Một số giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đào tạo	78
4.2.1. Đổi mới xây dựng mục tiêu, chương trình đào tạo	78

4.2.2. Nâng cao kinh nghiệm chuyên môn và phương pháp giảng dạy của giảng viên	79
4.2.3. Hoàn thiện công tác tổ chức đào tạo.	83
4.2.4. Đổi mới công tác tuyển sinh, nâng cao chất lượng học viên	86
4.2.5. Tăng cường đầu tư và nâng cao hiệu quả sử dụng cơ sở vật chất và nguồn tài chính cho đào tạo trong Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình.....	89
4.2.6. Xây dựng và nâng cao mối quan hệ giữa Nhà trường và các đơn vị, doanh nghiệp sử dụng lao động (người học sau khi tốt nghiệp).....	92
4.3. Kiến nghị.....	93
4.3.1. Kiến nghị đối với Nhà nước và các cơ quan chức năng.....	93
4.3.2. Kiến nghị với Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình	94
Kết luận chương 4	95
KẾT LUẬN	97
TÀI LIỆU THAM KHẢO	99
PHỤ LỤC	101

DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, CHỮ VIẾT TẮT

TT	CHỮ VIẾT TẮT	Ý NGHĨA
1	CDIO	Conceive - hình thành ý tưởng
2	CĐN	Cao đẳng nghề
3	CK-ĐL	Cơ khí - Động lực
4	CNH	Công nghiệp hóa
5	ĐH	Đại học
6	DN	Doanh nghiệp
7	GD-ĐT	Giáo dục - đào tạo
8	HĐH	Hiện đại hóa
9	HSSV	Học sinh - sinh viên
10	KT-XH	Kinh tế - Xã hội
11	LĐ-TB&XH	Lao động - Thương binh và Xã hội
12	TCHC	Tổ chức - Hành chính
13	THCN	Trung học chuyên nghiệp
14	VHVL	Vừa học vừa làm

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 3.1.	Kế hoạch đào tạo năm 2013 - 2014 của trường CDN Hòa Bình	41
Bảng 3.2.	Cấu trúc kiến thức của chương trình khung nghề kế toán doanh nghiệp	42
Bảng 3.3.	Bảng kết quả đánh giá mục tiêu, chương trình đào tạo	43
Bảng 3.4.	Thống kê số lượng giáo viên giảng dạy	45
Bảng 3.5.	Trình độ chuyên môn của đội ngũ giáo viên	45
Bảng 3.6.	Bảng thống kê về tuổi đời và thâm niên giảng dạy giáo viên	46
Bảng 3.7.	Kết quả đánh giá năng lực sư phạm và phương pháp giảng dạy của giáo viên	47
Bảng 3.8.	Kết quả đánh giá công tác quản lý hoạt động học tập học sinh, sinh viên	52
Bảng 3.9.	Bảng tổng hợp số lượng người học tuyển vào các năm học	55
Bảng 3.10.	Tổng hợp kết quả rèn luyện của học sinh các năm 2011-2014	56
Bảng 3.11.	Tổng hợp kết quả rèn luyện của học sinh các năm 2011-2014	57
Bảng 3.12.	Tình hình việc làm của người học sau khi tốt nghiệp năm 2014	58
Bảng 3.13.	Kết quả điều tra đánh giá về hiệu quả của việc quản lý và sử dụng các trang thiết bị trong trường	61
Bảng 3.14.	Mức tự bảo đảm chi phí hoạt động nhà trường	63

DANH MỤC CÁC HÌNH, SƠ ĐỒ

Hình 1.1.	Các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo	11
Sơ đồ 1.1.	Quan niệm về chất lượng đào tạo	8
Sơ đồ 3.1.	Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý trường cao đẳng nghề hòa bình	36

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Trước xu thế hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng, việc tiếp thu các tiến bộ về khoa học và công nghệ là rất quan trọng. Đứng trước sự phát triển của nền kinh tế tri thức, mối quan hệ giữa chất lượng nguồn lực và thị trường lao động càng trở nên mạnh mẽ. Việt Nam đang trong thời kỳ đầu của công nghiệp hóa (CNH), hiện đại hóa (HĐH) nên nguồn nhân lực đóng vai trò là nhân tố quyết định. Thực tiễn những nước đi trước về CNH, HĐH đã chỉ ra rằng: xã hội muốn đạt tới trình độ phát triển mới và cao hơn thì tất yếu phải dựa trên sự phát triển tương ứng về mặt giáo dục. Trong đó, giáo dục phổ thông là nền tảng và giáo dục bậc cao là hết sức cần thiết, vì đó là sự kết hợp giáo dục phổ thông với giáo dục nghề nghiệp, kết hợp văn hóa với tay nghề để hình thành năng lực thực sự trong bản thân người lao động. Nó tạo nên đội ngũ lao động có tay nghề, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cũng như những phẩm chất cần có để làm chủ tri thức, làm chủ các phương tiện kỹ thuật, công nghệ hiện đại. Chính vì vậy, việc nâng cao chất lượng của dịch vụ giáo dục - đào tạo (GD-ĐT) đang trở thành vấn đề bức thiết trong giai đoạn hiện nay. Trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực ấy, thì đào tạo nghề luôn được coi là vấn đề then chốt nhằm tạo ra đội ngũ công nhân kỹ thuật có trình độ kiến thức chuyên môn, có kỹ năng thái độ nghề nghiệp phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, đáp ứng sự biến đổi cơ cấu kinh tế, đáp ứng nhu cầu chuyển dịch cơ cấu lao động.

Hòa Bình là một tỉnh miền núi có tiềm năng kinh tế tiếp giáp với thủ đô Hà Nội. Do vậy có nhu cầu rất lớn về lực lượng người lao động được đào tạo nghề. Nhất là trong lĩnh vực công nghiệp và xây dựng. Hòa Bình hiện có một hệ thống đào tạo nghề với 03 trường cao đẳng nghề, 20 trung tâm dạy nghề, 01 trường Cao đẳng chuyên nghiệp, 01 trường THCN ở các huyện, thành phố tham gia dạy nghề thuộc các lĩnh vực. Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình là một trong những trường đào tạo nguồn nhân lực cung cấp cho thị trường lao động nhiều công nhân có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao. Trong những năm qua, được sự quan tâm đầu tư của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Tổng Cục dạy nghề và Ủy ban Nhân dân tỉnh Hòa Bình, các cấp, ban, ngành trong tỉnh, Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình đã đạt được những thành tựu đáng kể trong việc thực hiện nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực về kinh tế và

kỹ thuật cho sự nghiệp phát triển kinh tế tỉnh Hòa Bình và các tỉnh, thành phố trong cả nước. Với sứ mệnh to lớn đó, việc nghiên cứu để không ngừng nâng cao chất lượng dịch vụ GD-ĐT là nhiệm vụ luôn luôn phải đặt lên hàng đầu dù ở bất cứ giai đoạn phát triển nào của nhà trường, nhất là ở giai đoạn bắt đầu có sự cạnh tranh trong lĩnh vực cung cấp dịch vụ giáo dục giữa các trường đào tạo Nghề, cũng như yêu cầu đòi hỏi của thị trường lao động về chất lượng đầu ra như hiện nay.

Nhận thấy tầm quan trọng và cấp thiết của vấn đề nêu trên, trước những yêu cầu đổi mới về nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường, xuất phát từ phạm vi công tác của bản thân hiện nay và sự hướng dẫn tận tình của TS. Nguyễn Ngọc Hồng em đã chọn đề tài: **“Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo tại Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình”** làm luận văn thạc sỹ chuyên ngành Quản lý kinh tế nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo tại trường Cao đẳng nghề Hòa Bình.

2. Mục tiêu nghiên cứu

*** Mục tiêu chung:**

Luận văn đề xuất một số giải pháp nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nghề tại Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình, nhằm cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH và hội nhập kinh tế quốc tế.

*** Mục tiêu cụ thể**

Hệ thống hóa - cơ sở lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng đào tạo nghề tại Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình.

Phân tích, đánh giá thực trạng đào tạo nghề tại Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình.

Đề xuất các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề tại Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình trong thời gian tới.

3. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Công tác đào tạo nghề của Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Về nội dung:* Đề tài nghiên cứu về nâng cao chất lượng đào tạo nghề tại Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình.

- *Về không gian:* Đề tài được thực hiện nghiên cứu tại Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình.

- *Về thời gian:* Nghiên cứu đào tạo nghề tại Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình giai đoạn 2010 - 2014.

4. Ý nghĩa khoa học của đề tài

- *Ý nghĩa đối với khoa học:* Kết quả nghiên cứu của đề tài góp phần bổ sung và làm rõ thêm những vấn đề lý luận về nâng cao chất lượng đào tạo nghề tại Trường Cao đẳng nghề Hoà Bình.

- *Ý nghĩa đối với thực tiễn:* Đề tài là công trình khoa học có ý nghĩa lý luận và thực tiễn, là một kênh tham khảo giúp Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình đưa ra các biện pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề tại trường, nhằm đáp ứng được yêu cầu của xã hội cũng như đáp ứng được các đòi hỏi của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế.

5. Bố cục của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, luận văn gồm có 4 chương:

- Chương 1: Cơ sở lý luận **và thực tiễn** về nâng cao chất lượng đào tạo tại **các** trường Cao đẳng nghề.
- Chương 2: Phương pháp nghiên cứu
- Chương 3: Thực trạng chất lượng đào tạo Nghề tại Trường Cao đẳng nghề Hoà Bình
- Chương 4: Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề tại Trường cao đẳng nghề Hoà Bình.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ

1.1. Cơ sở lý luận về đào tạo và nâng cao chất lượng đào tạo

1.1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.1.1.1. Khái niệm về đào tạo

Theo từ điển tiếng Việt thì đào tạo là quá trình tác động đến một con người nhằm làm cho người đó lĩnh hội và nắm những tri thức, kỹ năng, kỹ xảo... một cách có hệ thống nhằm chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng nhận một sự phân công lao động nhất định góp phần của mình vào việc phát triển kinh tế xã hội, duy trì và phát triển nền văn minh của loài người.

Đào tạo đề cập đến việc dạy các kỹ năng thực hành, nghề nghiệp hay kiến thức liên quan đến một lĩnh vực cụ thể, để người học lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kỹ năng, nghề nghiệp một cách có hệ thống để chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng đảm nhận được một công việc nhất định. Khái niệm đào tạo thường có nghĩa hẹp hơn khái niệm giáo dục, thường đào tạo đề cập đến giai đoạn sau, khi một người đã đạt đến một độ tuổi nhất định, có một trình độ nhất định. Có nhiều dạng đào tạo: đào tạo cơ bản và đào tạo chuyên sâu, đào tạo chuyên môn và đào tạo nghề, đào tạo lại, đào tạo từ xa, tự đào tạo...

Trong lĩnh vực quân sự, đào tạo thường đề cập đến việc huấn luyện, dạy những kỹ năng làm người học có năng lực thể chất để chiến đấu và tồn tại trong chiến đấu, học được những kỹ năng sống cần thiết trong thời chiến. Quá trình này bao gồm cả việc làm thế nào để sử dụng những loại vũ khí khác nhau, kỹ năng sống ngoài trời, ở thực địa, làm thế nào để thoát khỏi sự bắt giữ của kẻ thù.

1.1.1.2. Khái niệm về chất lượng

Chất lượng không tự sinh ra, chất lượng không phải là một kết quả ngẫu nhiên, nó là kết quả của sự tác động của hàng loạt yếu tố có liên quan chặt chẽ với nhau. Muốn đạt được chất lượng mong muốn cần phải quản lý một cách đúng đắn các yếu

tổ này. Hoạt động quản lý trong lĩnh vực chất lượng được gọi là quản lý chất lượng. Phải có hiểu biết và kinh nghiệm đúng đắn về quản lý chất lượng mới giải quyết tốt bài toán chất lượng. Quản lý chất lượng đã được áp dụng trong mọi ngành công nghiệp, không chỉ trong sản xuất mà trong mọi lĩnh vực, trong mọi loại hình công ty, quy mô lớn đến quy mô nhỏ, cho dù có tham gia vào thị trường quốc tế hay không. Quản lý chất lượng đảm bảo cho công ty làm đúng những việc phải làm và những việc quan trọng. Nếu các công ty muốn cạnh tranh trên thị trường quốc tế, phải tìm hiểu và áp dụng các khái niệm về quản lý chất lượng có hiệu quả. *Quản lý chất lượng là các hoạt động có phối hợp nhằm định hướng và kiểm soát một tổ chức về chất lượng.* Việc định hướng và kiểm soát về chất lượng thường bao gồm lập chính sách, mục tiêu, hoạch định, kiểm soát, đảm bảo và cải tiến chất lượng.

Chất lượng là một khái niệm quá quen thuộc với loài người ngay từ những thời cổ đại, tuy nhiên chất lượng cũng là một khái niệm gây nhiều tranh cãi. Tùy theo đối tượng sử dụng, từ "chất lượng" có ý nghĩa khác nhau. Người sản xuất coi chất lượng là điều họ phải làm để đáp ứng các quy định và yêu cầu do khách hàng đặt ra, để được khách hàng chấp nhận. Chất lượng được so sánh với chất lượng của đối thủ cạnh tranh và đi kèm theo các chi phí, giá cả. Do con người và nền văn hóa trên thế giới khác nhau, nên cách hiểu của họ về chất lượng và đảm bảo chất lượng cũng khác nhau. Nói như vậy không phải chất lượng là một khái niệm quá trừu tượng đến mức người ta không thể đi đến một cách diễn giải tương đối thống nhất, mặc dù sẽ còn luôn luôn thay đổi. Tổ chức Quốc tế về Tiêu chuẩn hóa ISO, trong dự thảo DIS 9000:2000, đã đưa ra định nghĩa sau: “Chất lượng là khả năng của tập hợp các đặc tính của một sản phẩm, hệ thống hay quá trình để đáp ứng các yêu cầu của khách hàng và các bên có liên quan.”

Ở đây yêu cầu là các nhu cầu và mong đợi được công bố, ngụ ý hay bắt buộc theo tập quán. Từ định nghĩa trên ta rút ra một số đặc điểm sau đây của khái niệm chất lượng:

- Chất lượng được đo bởi sự thỏa mãn nhu cầu. Nếu một sản phẩm vì lý do nào đó mà không được nhu cầu chấp nhận thì phải bị coi là có chất lượng kém, cho dù trình độ công nghệ để chế tạo ra sản phẩm đó có thể rất hiện đại. Đây là một kết

luận then chốt và là cơ sở để các nhà chất lượng định ra chính sách, chiến lược kinh doanh của mình.

- Do chất lượng được đo bởi sự thỏa mãn nhu cầu, mà nhu cầu luôn luôn biến động nên chất lượng cũng luôn luôn biến động theo thời gian, không gian, điều kiện sử dụng.

- Khi đánh giá chất lượng của một đối tượng, ta phải xét và chỉ xét đến mọi đặc tính của đối tượng có liên quan đến sự thỏa mãn những nhu cầu cụ thể. Các nhu cầu này không chỉ từ phía khách hàng mà còn từ các bên có liên quan, ví dụ như các yêu cầu mang tính pháp chế, nhu cầu của cộng đồng xã hội.

- Nhu cầu có thể được công bố rõ ràng dưới dạng các qui định, tiêu chuẩn nhưng cũng có những nhu cầu không thể miêu tả rõ ràng, người sử dụng chỉ có thể cảm nhận chúng, hoặc có khi chỉ phát hiện được trong chúng trong quá trình sử dụng.

- Chất lượng không phải chỉ là thuộc tính của sản phẩm, hàng hóa mà ta vẫn hiểu hàng ngày. Chất lượng có thể áp dụng cho một hệ thống, một quá trình.

Khái niệm chất lượng trên đây được gọi là chất lượng theo nghĩa hẹp. Rõ ràng khi nói đến chất lượng chúng ta không thể bỏ qua các yếu tố giá cả và dịch vụ sau khi bán, vấn đề giao hàng đúng lúc, đúng thời hạn đó là những yếu tố mà khách hàng nào cũng quan tâm sau khi thấy sản phẩm mà họ định mua thỏa mãn nhu cầu của họ.

1.1.1.3. Khái niệm về chất lượng đào tạo

Chất lượng đào tạo luôn là vấn đề quan trọng nhất của tất cả các nhà trường . Việc phấn đấu nâng cao chất lượng đào tạo bây giờ cũng được xem như nhiệm vụ quan trọng nhất của tất cả các cơ sở đào tạo nói chung và cơ sở có đào tạo nghề nói riêng. Trong giáo dục đào tạo nói chung và đào tạo nghề nói riêng chất lượng là một khái niệm khó định nghĩa , khó xác định , khó đo lường . Dưới đây là một số quan điểm khác nhau về chất lượng đào tạo .

Chất lượng đào tạo được đánh giá qua mức độ đạt được mục tiêu đào tạo đã đề ra đối với chương trình đào tạo.

Chất lượng đào tạo là kết quả của quá trình đào tạo được phản ánh ở các đặc trưng về phẩm chất , giá trị nhân cách và giá trị sức lao động hay năng lực hành

ngành của người tốt nghiệp tương ứng với mục tiêu , chương trình đào tạo theo các ngành nghề cụ thể.

Chất lượng đào tạo được đánh giá bằng "Đầu vào". Theo quan điểm này, một trường tuyển được học viên giỏi, có đội ngũ cán bộ giảng dạy uy tín, có nguồn tài chính cần thiết để trang bị các thiết bị tốt nhất cho các phòng thí nghiệm, giảng đường, xưởng trường, khu thực hành được xem là trường có chất lượng cao.

Chất lượng đào tạo được đánh giá bằng "Đầu ra". Một quan điểm khác về chất lượng đào tạo cho rằng "đầu ra" của đào tạo có tầm quan trọng hơn nhiều so với "đầu vào" của quá trình đào tạo. Đầu ra chính là sản phẩm của đào tạo được thể hiện bằng năng lực, chuyên môn nghề nghiệp và tay nghề của người học tốt nghiệp hay khả năng cung cấp các hoạt động đào tạo của trường đó.

Chất lượng đào tạo được đánh giá bằng "Giá trị gia tăng". Quan điểm này cho rằng một trường có tác động tích cực tới học viên khi nó tạo ra sự khác biệt trong sự phát triển về trí tuệ và tay nghề của cá nhân người học. "Giá trị gia tăng" được xác định bằng giá trị "đầu ra" trừ đi giá trị của "đầu vào", kết quả thu được là "Giá trị gia tăng" mà trường đã đem lại cho người học và được đánh giá là chất lượng đào tạo. Nếu theo quan điểm này về chất lượng đào tạo, một loạt vấn đề phương pháp luận nan giải sẽ nảy sinh, khó có thể thiết kế một thước đo thống nhất để đánh giá chất lượng "đầu vào" và "đầu ra" để tìm được hiệu số của chúng và đánh giá chính xác chất lượng của trường đó.

Chất lượng đào tạo được đánh giá bằng các tiêu chí:

Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp hàng năm theo đánh giá xếp loại (giỏi, khá, kém).

Tỷ lệ sinh viên có việc làm đúng chuyên ngành đào tạo được các công ty, người tuyển dụng lao động nhận vào làm việc.

Cơ sở sử dụng lao động đánh giá chất lượng đào tạo của sinh viên.

Chất lượng đào tạo dựa trên các nội dung sau:

Cơ sở vật chất.

Chất lượng đầu vào.

Chương trình đào tạo (đáp ứng nhu cầu thị trường, nhu cầu người học)

Phương pháp giảng dạy (thực hành; dạy và học; kiểm tra, đánh giá)

Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên giảng dạy (số lượng, chất lượng, trình độ; được cử đào tạo (bậc cao); thực tập nghề.

Nghiên cứu khoa học.

Gắn kết nhà trường với doanh nghiệp.

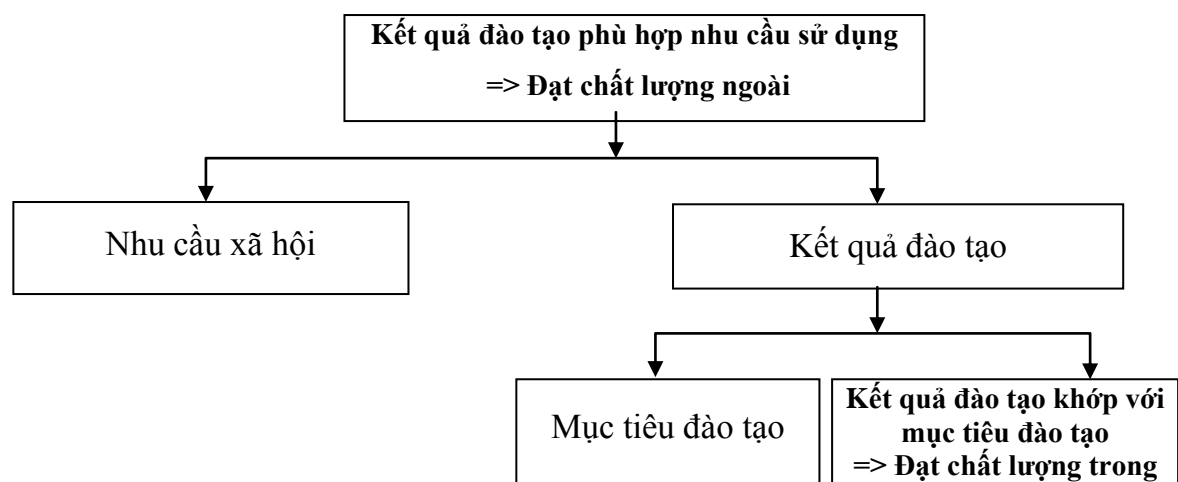
Nâng cao chất lượng đào tạo nghề

Là sự cải tiến các tác động vào các khâu trong quá trình đào tạo nhằm thu được hiệu quả giáo dục và đào tạo cao nhất. Như vậy nâng cao chất lượng đào tạo nghề chính là sự cải tiến hệ thống tổ hợp các biện pháp để tăng hiệu quả, hiệu suất của mọi khâu trong quá trình đào tạo nhằm đạt kết quả đào tạo cao nhất.

Sự cần thiết khách quan phải đánh giá chất lượng đào tạo nghề

Tuy đã có những cố gắng đáng ghi nhận trên đà khôi phục lại vai trò vị trí của mình nhằm cung cấp cho đất nước những người lao động vừa có tri thức kỹ thuật vừa có kỹ năng lao động ở trình độ cao đẳng nghề, trung cấp nghề, sơ cấp nghề - một trong ba thành phần cơ bản của cơ cấu trình độ lao động trong mọi quốc gia đó là công nhân - kỹ thuật viên - đại học nhưng hiện nay giáo dục nghề Việt Nam đang còn có những yếu kém, bất cập cần khắc phục.

Theo tác giả Trần Khánh Đức sơ đồ quan niệm về chất lượng đào tạo được thể hiện qua hình sau:



Sơ đồ 1.1. Quan niệm về chất lượng đào tạo

1.1.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo

Số hóa bởi Trung tâm Học liệu - ĐHTN

<http://www.lrc-tnu.edu.vn/>

1.1.2.1. Nhóm các yếu tố bên ngoài

Nhóm các yếu tố bên ngoài ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề bao gồm:

* **Các yếu tố về cơ chế, chính sách của nhà nước**

Cơ chế chính sách của Nhà nước ảnh hưởng rất lớn tới sự phát triển đào tạo nghề cả về quy mô, cơ cấu và chất lượng đào tạo. Cơ chế, chính sách của Nhà nước tác động tới chất lượng đào tạo nghề thể hiện ở các khía cạnh sau:

- Khuyến khích hay kìm hãm cạnh tranh nâng cao chất lượng. Có tạo ra môi trường bình đẳng cho các cơ sở đào tạo cùng phát triển nâng cao chất lượng hay không?

- Khuyến khích hoặc kìm hãm huy động các nguồn lực để cải tiến nâng cao chất lượng.

- Khuyến khích hoặc hạn chế các cơ sở đào tạo mở rộng liên kết hợp tác quốc tế.

- Các chính sách về đầu tư, về tài chính với các cơ sở có đào tạo nghề.

- Có hay không các chuẩn mực về chất lượng đào tạo. Có hay không hệ thống đánh giá, kiểm định chất lượng đào tạo, quy định về quản lý chất lượng đào tạo và cơ quan chịu trách nhiệm giám sát việc kiểm định chất lượng đào tạo nghề.

- Các chính sách về lao động, việc làm và tiền lương của lao động sau đào tạo nghề. Chính sách đối với giáo viên và học sinh ở các bậc giáo dục nghề.

- Các quy định trách nhiệm và mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo và người sử dụng lao động, quan hệ giữa nhà trường và các cơ sở sản xuất.

Tóm lại, cơ chế chính sách của Nhà nước tác động đến tất cả các khâu từ đầu vào, đến quá trình đào tạo và đầu ra của các trường dạy nghề.

* **Các yếu tố về môi trường**

- Các yếu tố về môi trường bao gồm:

Xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế tác động đến tất cả các mặt đời sống xã hội của đất nước, trong đó có các hoạt động đào tạo nghề. Toàn cầu hóa và hội nhập đòi hỏi chất lượng đào tạo nghề của Việt Nam phải được nâng lên để sản phẩm tạo ra đáp ứng yêu cầu của thị trường, của khu vực và trên thế giới. Đồng thời cũng tạo ra cơ hội cho giáo dục nghề nghiệp Việt Nam nhanh chóng tiếp cận trình độ tiên tiến.

Phát triển khoa học, công nghệ yêu cầu người lao động phải nắm bắt kịp thời và thường xuyên học tập để làm chủ công nghệ mới, đòi hỏi các trường phải đổi mới trang thiết bị cho nghiên cứu và học tập.

Kinh tế xã hội phát triển làm cho nhận thức của xã hội và công chúng về giáo dục nghề nghiệp được tăng lên, người học ngày càng khẳng định được vị thế, vai trò của mình trong sự nghiệp CNH - HĐH đất nước. Từ đó cơ hội thu hút đầu tư cho giáo dục nghề nghiệp ngày càng tăng lên, các nhà trường có điều kiện hoàn thiện cơ sở vật chất để cải thiện chất lượng đào tạo. Thị trường lao động phát triển và hoàn thiện tạo ra môi trường cạnh tranh lành mạnh cho các cơ sở đào tạo nâng cao chất lượng.

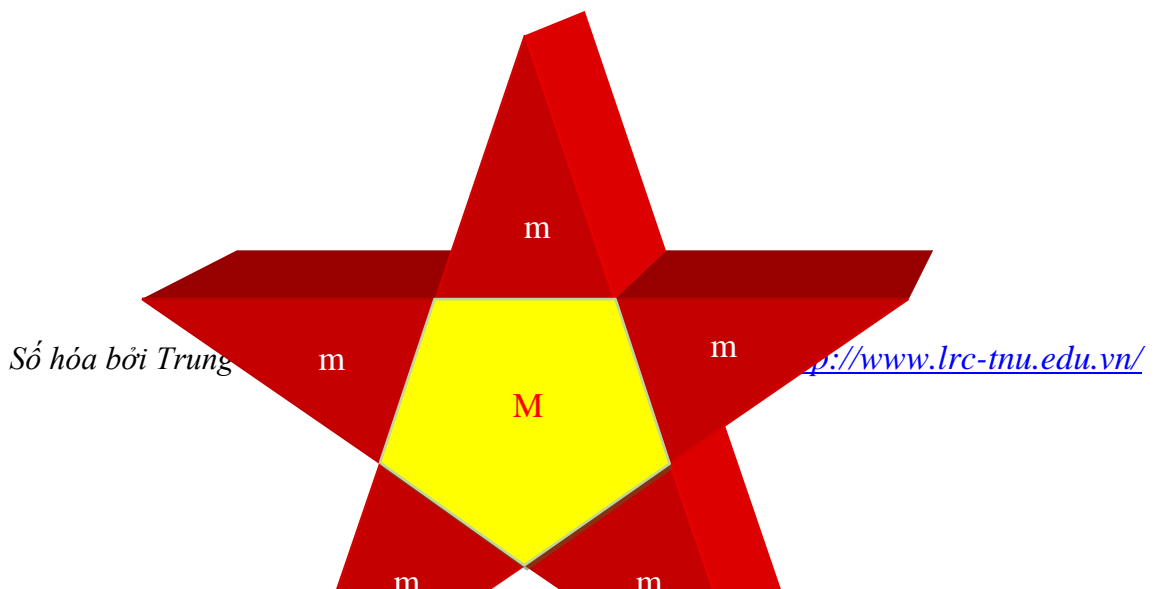
1.1.2.2. Nhóm các yếu tố bên trong

Đây là nhóm các yếu tố bên trong các cơ sở đào tạo có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo. Các yếu tố này do hệ thống quản lý chất lượng của các cơ sở giáo dục chuyên nghiệp quyết định. Bao gồm các nhóm yếu tố sau:

*** Nhóm các yếu tố về điều kiện đảm bảo**

Trong môi trường đào tạo, các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo dạy nghề bao gồm:

- Đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý (Manpower)
- Đầu vào, học sinh, sinh viên tham gia học các chương trình đào tạo nghề nghiệp (Material)
- Cơ sở vật chất, trang thiết bị (Machino - equipment)
- Nguồn tài chính (Money)
- Gắn đào tạo với sử dụng và khuyến khích học sinh theo học giáo dục nghề nghiệp (Marketing)
- Các nhân tố trên được gắn kết bởi nhân tố quản lý (Managerment-M)



Hình 1.1. Các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo

Hình 1.1 thể hiện M vừa gắn kết với 5m vừa đảm bảo cho 5m vận động đồng bộ. Nhân tố M ở đây bao gồm cả quản lý chất lượng. Để đảm bảo chất lượng dịch vụ cung cấp cho người học, các cơ sở đào tạo phải xây dựng hệ thống quản lý chất lượng và áp dụng các phương pháp, công cụ kiểm soát chất lượng phù hợp. Hiện nay, hệ thống quản lý chất lượng theo ISO 9000, quản lý chất lượng toàn diện TQM và các công cụ thống kê đang được sử dụng rộng rãi trong các tổ chức và mang lại kết quả tốt.

**** Nhóm các yếu tố về quá trình đào tạo***

Các nhân tố thuộc nhóm này bao gồm:

Nội dung chương trình đào tạo có phù hợp với mục tiêu đào tạo đã được thiết kế cho phù hợp với nhu cầu của thị trường, yêu cầu của người học?

Phương pháp đào tạo có được đổi mới, có phát huy được tính tích cực, chủ động của người học, có phát huy được cao nhất khả năng học tập của từng học sinh hay không?

Hình thức tổ chức đào tạo có linh hoạt, thuận lợi, tiết kiệm chi phí cho người học hay không? Có đáp ứng nhu cầu đa dạng của người học hay không?

Môi trường văn hóa trong nhà trường trung tâm có tốt không? Người học có dễ dàng có được các thông tin về kết quả học tập, lịch học, kế hoạch học và các hoạt động của nhà trường không?

1.1.3. Mục tiêu và chương trình đào tạo

1.1.3.1. Mục tiêu đào tạo

Mục tiêu đào tạo nhằm đảm bảo mục tiêu đào tạo được xây dựng hợp lý và được thực hiện trọn vẹn. Quản lý mục tiêu đào tạo bắt đầu từ việc xây dựng sứ mạng và tầm nhìn của nhà trường. Sứ mạng và tầm nhìn được xây dựng trên cơ sở mục tiêu chung của đào tạo đại học, nhưng phải phản ánh một cách cô đọng, đầy đủ và có sức thuyết phục mục tiêu cụ thể của nhà trường. Mục tiêu cụ thể của nhà trường lại phải gắn chặt với chuẩn giáo viên dạy nghề, đồng thời phải có tính khả thi, phù hợp với hoàn cảnh, điều kiện của nhà trường. Việc xây dựng mục tiêu đào tạo cũng phải đảm bảo tính mềm dẻo, cho phép sinh viên dễ dàng thay đổi ngành chuyên môn trong tiến trình học tập khi thấy cần thiết. Trên cơ sở mục tiêu đào tạo cụ thể, trường cao đẳng nghề triển khai xây dựng các nhiệm vụ đào tạo. Ngoài những nhiệm vụ đào tạo đại học chung như hình thành thế giới quan khoa học, lý tưởng, ước mơ, hoài bão nghề nghiệp và những phẩm chất đạo đức, tác phong của người cán bộ khoa học, trường cao đẳng nghề còn phải xây dựng các yêu cầu riêng về hệ thống tri thức, kỹ năng, kỹ xảo, năng lực nghề nghiệp gắn với sự nghiệp nhà giáo tương lai của sinh viên. Mục tiêu và nhiệm vụ đào tạo phải được thường xuyên rà soát, bổ sung, điều chỉnh và được triển khai thực hiện. Phải xây dựng kế hoạch định kỳ so sánh, đối chiếu mục tiêu với kết quả đạt được để đánh giá một cách toàn diện hoạt động đào tạo, tìm ra mặt mạnh, mặt yếu, có biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo. Mục tiêu đào tạo là đích mà Nhà trường mong muốn đạt được sau một quá trình đào tạo. Và chất lượng đào tạo là sự đáp ứng mục tiêu đào tạo đề ra, mục tiêu đào tạo là căn cứ để đánh giá chất lượng của quá trình đào tạo.

1.1.3.2. Chương trình đào tạo

CDIO là chữ viết tắt của các từ: Conceive - hình thành ý tưởng, Design - thiết kế, Implement - triển khai và Operate - vận hành, xuất phát từ ý tưởng của các khối ngành kỹ thuật thuộc 4 trường đại học (ĐH), học viện: ĐH Công nghệ Chalmers ở Göteborg, Học viện Công nghệ Hoàng gia ở Stockholm, ĐH Linköping ở Linköping (Thụy Điển) và Học viện Công nghệ Massachusetts (Hoa Kỳ) vào những năm 1990. PGS, TS. Hồ Tấn Nhật, Trường ĐH Northridge (Hoa Kỳ) cho rằng, CDIO là một đề xướng quốc tế lớn được hình thành để đáp ứng nhu cầu một thập kỷ mới của các doanh

nghiệp và các bên liên quan khác trên toàn thế giới trong việc nâng cao khả năng của sinh viên tiếp thu các kiến thức cơ bản, đồng thời đẩy mạnh việc học các kỹ năng cá nhân và giao tiếp, kỹ năng kiến tạo sản phẩm, quy trình và hệ thống.

Chương trình đào tạo là hệ thống các môn học thể hiện mục tiêu đào tạo, quy định chuẩn kiến thức, kỹ năng, phẩm chất đạo đức (thái độ), phạm vi và cấu trúc nội dung đào tạo, phương pháp và hình thức đào tạo, cách thức đánh giá kết quả đào tạo đối với mỗi môn học, ngành học, trình độ đào tạo của bậc đào tạo. Chương trình đào tạo được xây dựng và hoàn thiện theo phương pháp CDIO nhằm đào tạo sinh viên toàn diện cả về kiến thức chuyên môn, kỹ năng và phẩm chất đạo đức, trong đó nhấn mạnh năng lực thực hành (năng lực CDIO) và ý thức trách nhiệm xã hội, đảm bảo cho sinh viên được học tập chủ động và trải nghiệm thực tiễn. Để đạt mục tiêu đào tạo, chương trình đào tạo đảm bảo các tiêu chí sau đây:

Xác định rõ mục tiêu, vị trí của từng môn học theo chương trình khung của Bộ ban hành.

Sự kế thừa giữa các môn học trong khung chương trình đào tạo.

Hình thức đánh giá kết quả học tập của người học phù hợp.

Mức độ cân đối giữa lý thuyết và thực hành, tự học tự nghiên cứu của người học.

Tạo điều kiện cho người học liên thông lên bậc cao hơn.

Tạo điều kiện cho người học lập kế hoạch và đăng ký học.

Tạo người học tích lũy được kiến thức theo năng lực và điều kiện của bản thân.

Tạo điều kiện cho người học bố trí thời gian học tập tại trường và làm thêm ngoài giờ học.

1.1.3.3. Đội ngũ giáo viên

Chất lượng đào tạo phụ thuộc vào nhiều nhân tố như chương trình đào tạo, mục tiêu đào tạo, chất lượng đầu vào của học sinh, giáo viên... Trong các nhân tố ảnh hưởng phải nhắc đến nhiều đó chính là nhân tố đội ngũ giáo viên tham gia giảng dạy. Trong phạm vi của luận văn tác giả đi sâu đánh giá các khía cạnh liên quan đến đội ngũ giáo viên: Về số lượng giáo viên; tuổi đời và thâm niên; trình độ chuyên môn; năng lực sư phạm; về phương pháp giảng dạy; công tác nghiên cứu khoa học...

1.1.3.4. Phương pháp giảng dạy

Dạy học là quá trình người thầy truyền đạt cho học sinh hệ thống những tri thức, kỹ năng, kỹ xảo nhằm phát triển năng lực trí tuệ và hình thành thế giới quan cho họ. Đối tượng của quá trình dạy học là học sinh - con người với sự đa dạng về nhận thức, quan điểm, tình cảm... làm cho quá trình dạy học trở thành hoạt động rất khó khăn, phức tạp. Người thầy không thể dạy tốt nếu chỉ nắm vững kiến thức của một môn học. Có nghĩa là ngoài kiến thức của môn học đó, người thầy còn phải hiểu biết nhiều lĩnh vực khác như: kiến thức của các môn học liên quan, kiến thức về tâm lý, giao tiếp, ứng xử, xử lý các tình huống sư phạm... Vì vậy, đối với giáo viên, thời gian và kinh nghiệm giảng dạy là một vốn quý, có vai trò rất quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo.

Giảng dạy là quá trình truyền thụ kiến thức, người thầy phải nắm vững kiến thức. Tuy nhiên, vấn đề quan trọng hơn là phải làm cho kiến thức của người thầy trở thành kiến thức của trò, có nghĩa là trò phải tiếp thu tốt kiến thức của thầy. Điều này có quan hệ mật thiết đến phương pháp giảng dạy. Để đạt được mục đích đó, những con người khác nhau sẽ chọn những phương pháp khác nhau. Ngay cả khi cùng sử dụng một phương pháp thì do khả năng và trình độ của mỗi người khác nhau nên kết quả chất lượng giảng dạy sẽ khác nhau.

Để đánh giá được tốt trình độ, kinh nghiệm và phương pháp giảng dạy của giáo viên cần đạt tiêu chí sau:

- Đảm bảo tỷ lệ học sinh/giáo viên theo quy định để tất cả các môn học, môn nghề có đủ số lượng giáo viên đứng lớp.

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

- Giáo viên luôn đổi mới phương pháp dạy học để kết hợp giữa phần lý thuyết và phần thực hành để giúp người học tiếp thu ngay nội dung bài học trên lớp.

- Giáo viên phải tham gia tích cực hoạt động nghiên cứu khoa học gắn với chuyên môn và cải tiến phương pháp dạy học.

1.1.2.5. Đội ngũ học sinh

Chất lượng học sinh đầu vào: Đối tượng tuyển sinh ở các trường dạy nghề có trình độ văn hóa tốt nghiệp phổ thông trung học. Để tiếp thu tốt kiến thức chuyên môn nghiệp vụ đòi hỏi phải có nhận thức xã hội, nhất là các chuyên ngành kinh tế, thương mại, dịch vụ, quản trị. Hầu hết các trường dạy nghề tuyển sinh đầu vào đều dựa trên việc xét tuyển học bạ do yêu cầu cần đủ số lượng học sinh nên cũng không tránh khỏi đầu vào yếu, các em thường bị hổng kiến thức cơ bản ở phổ thông trung học. Để đánh giá người học cần đảm bảo các chỉ tiêu sau:

- Về tình hình học tập, rèn luyện của người học: Đánh giá chỉ tiêu lên lớp hàng năm đạt trên 95% trong đó tỷ lệ khá, giỏi chiếm 10-20%. Tỷ lệ tốt nghiệp hàng năm của học sinh đạt trên 90% trong đó tỷ lệ khá, giỏi đạt 10-20%. Học sinh có việc làm sau 6 tháng đến 1 năm từ 40% trở lên.

- Về tình hình rèn luyện, tu dưỡng đạo đức của người học: Có ý thức học tập, có ý thức trong việc chấp hành nội quy, quy chế trong nhà trường. Có ý thức và kết quả tham gia phụ trách lớp, hoạt động chính trị - xã hội, văn hóa, văn nghệ, thể thao.

1.1.2.6. Cơ sở vật chất và phương tiện dạy học

Cơ sở vật chất và các phương tiện phục vụ giảng dạy, học tập là điều kiện tối thiểu, đầu tiên của quá trình đào tạo. Cơ sở vật chất và phương tiện phục vụ giảng dạy bao gồm: hệ thống phòng học, thực hành, thư viện, các thiết bị phục vụ cho giảng dạy như giáo trình, giáo án, hệ thống bảng chuyên dùng, đèn chiếu, máy chiếu đa năng, máy tính, mạng internet, các bảng biểu, mô hình, băng đĩa ghi hình...

Cơ sở vật chất và các phương tiện phục vụ giảng dạy, học tập trong nhà trường đạt chỉ tiêu sau:

- Đảm bảo số lượng, chất lượng phòng học thiết bị cho học tập.
- Có hệ thống phòng học, giảng đường, phòng thí nghiệm, xưởng thực hành, phòng học chuyên môn đáp ứng quy mô đào tạo theo các nghề, trình độ đào tạo.
- Có hệ thống hạ tầng kỹ thuật phục vụ làm việc và các hoạt động dạy nghề, thực nghiệm, thực hành.

- Có đủ số lượng giáo trình, tài liệu, sách báo, tạp chí phù hợp với các nghề đào tạo, đáp ứng nhu cầu sử dụng của cán bộ, giáo viên và học sinh. Thư viện tin học hóa, có các tài liệu điện tử, được nối mạng, liên kết khai thác tài liệu trong nội bộ nhà trường.

1.1.2.7. Mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp

Vai trò của doanh nghiệp trong giáo dục đào tạo nói chung và trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nói riêng là rất quan trọng. Vai trò đó được thể hiện trong việc tiếp nhận học sinh tham quan, thực tập, doanh nghiệp tham gia báo cáo thực tế, tham gia hội thảo về xây dựng chương trình, nội dung đào tạo, hợp tác trong việc bồi dưỡng, đào tạo lại đội ngũ lao động của doanh nghiệp.

Khi nhà trường và doanh nghiệp đã có mối quan hệ thường xuyên, gắn bó với nhau thì cả hai bên sẽ cùng phát hiện nhu cầu đào tạo và cùng nhau giải quyết nhu cầu đó. Trong mối quan hệ này, doanh nghiệp có được đội ngũ lao động có tay nghề, thường xuyên bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ; nhà trường có được nguồn đào tạo và không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo.

1.2. Cơ sở thực tiễn nâng cao chất lượng đào tạo nghề

1.2.1. Kinh nghiệm của một số trường trong nước

Ngoài các tài liệu tham khảo ở các loại giáo trình, tạp chí, tác giả đã tham khảo một số luận văn thạc sỹ, tiến sỹ đi trước. Mỗi công trình nghiên cứu có những điểm nổi bật và những trọng tâm riêng. Tuy nhiên, mỗi luận văn đều có những bài học mà ta có thể kế thừa.

Trước hết, luận văn tốt nghiệp đề tài “Nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Kim Bảng - tỉnh Hà Nam”, tác giả Nguyễn Văn Thuynh năm 2012. Khóa luận nghiên cứu về tình hình thực tế chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Kim Bảng, tỉnh Hà Nam. Từ luận văn, ta có thể kế thừa lý luận và sự cần thiết của việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn tại đơn vị. Ngoài ra, ta cũng có thể học hỏi những lý luận về đặc điểm chung của các trường dạy nghề. Nhưng luận án chuyên về lao động nông

thôn. Đồng thời, phạm vi nghiên cứu của công trình khá rộng đó là tại huyện Kim Bảng nói chung và thực hiện nghiên cứu đầu năm 2012. Nên tính thực tiễn ứng dụng trong luận văn của em chưa phù hợp. Do đó, em sẽ đi tìm hiểu và phân tích tính thực tế tại một trường cao đẳng nghề cụ thể.

Thứ hai, luận văn thạc sỹ “Một số biện pháp quản lý nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở trường Trung cấp nghề Hà Tĩnh”, tác giả Trần Quốc Hoàn (năm 2012). Công trình nghiên cứu về tình hình quản lý chất lượng đào tạo nghề ở trường Trung cấp nghề Hà Tĩnh. Công trình nghiên cứu đã chỉ ra được tầm quan trọng của việc quản lý nâng cao chất lượng đào tạo nghề. Nhưng luận văn lại đề cập chi tiết đến việc quản lý để nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở trường Trung cấp nghề Hà Tĩnh. Thực tế, mỗi đơn vị sẽ có nhiều yếu tố tác động, ảnh hưởng nhau, để hiểu rõ sự cần thiết của việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề, ta nên đi sâu, nghiên cứu thực tế tại một đơn vị cụ thể, ví dụ như Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình.

Các công trình nghiên cứu đã nêu lên được cơ sở lý luận của việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề. Ngoài ra, mỗi công trình đã chỉ ra được thực trạng tổ chức hạch toán kế toán tại mỗi đơn vị nghiên cứu. Như luận văn của tác giả Nguyễn Văn Thuýnh đã phân tích và đưa ra được ưu, nhược điểm của chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Kim Bảng - tỉnh Hà Nam. Hoặc luận văn thạc sỹ của tác giả Trần Quốc Hoàn đã chỉ ra thực trạng chất lượng đào tạo nghề ở trường Trung cấp nghề Hà Tĩnh. Tuy nhiên, chưa có đề tài nào đề cập đến vấn đề nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở trường Trung Cao đẳng nghề Hòa Bình. Mà mỗi tổ chức cụ thể có những đặc điểm riêng biệt. Nên các đơn vị chỉ có một số điểm giống nhau ở những quy định chung của pháp luật hoặc các quy định có liên quan đến đào tạo. Nhận thức được tầm quan trọng của nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở trường Cao đẳng nghề Hòa Bình, tôi đã chọn đề tài nghiên cứu làm luận văn thạc sỹ: ***“Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo tại Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình”***.

1.2.2. Thực trạng công tác đào tạo nghề trong những năm gần đây ở tỉnh Hoà Bình

Hiện nay, trên toàn tỉnh có tới 40 cơ sở dạy nghề gồm 3 trường cao đẳng nghề, 1 trường trung cấp nghề, 17 trung tâm và 19 cơ sở dạy nghề. Theo Sở Lao

động - Thương binh và Xã hội (LĐ-TB&XH), thông qua phát triển nguồn nhân lực, trong đó, tập trung cho công tác đào tạo dạy nghề, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động, chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh đã được nâng lên đáng kể. Từ năm 2012 đến nay, các cơ sở dạy nghề trên địa bàn tỉnh đã đào tạo được 34.289 lao động. Với kết quả đó, tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề của tỉnh hiện đạt trên 37,2%. Sau đào tạo nghề, đa số học viên có việc làm và thu nhập ổn định từ chính nghề được học, góp phần quan trọng vào việc thực hiện mục tiêu xóa đói giảm nghèo, đảm bảo an sinh xã hội trên địa bàn.

Tuy nhiên, công tác dạy nghề của tỉnh còn bộc lộ nhiều khó khăn, hạn chế và bất cập. Lĩnh vực dạy nghề phát triển khá rầm rộ và dàn trải. Không kể các trường cao đẳng, trung học chuyên nghiệp, đa số các huyện, thành phố đều được xây dựng cơ sở vật chất, đầu tư trang thiết bị cho Trung tâm dạy nghề. Không ít đoàn thể, tổ chức chính trị xã hội cũng xây dựng trung tâm dạy nghề và không ít đơn vị trực thuộc sở, ngành cũng được phân bổ kinh phí để phục vụ công tác dạy nghề... Nhưng việc triển khai dạy nghề cho người lao động của tỉnh chưa đảm bảo tiến độ và chưa đạt kế hoạch đề ra. Công tác tuyển sinh đào tạo nghề hệ cao đẳng, trung cấp nghề còn ở mức thấp, chiếm khoảng hơn 10%, trên 80% là dạy nghề sơ cấp và dưới 3 tháng. Mô hình liên kết đào tạo giữa doanh nghiệp với các cơ quan, cơ sở dạy nghề gắn với giải quyết việc làm cho người lao động và sự phối hợp giữa các cơ sở dạy nghề với các trường trung học cơ sở, trung học phổ thông trong định hướng, tư vấn nghề nghiệp cho học sinh chưa chặt chẽ, hiệu quả thấp...

Theo đồng chí Nguyễn Thanh Thủy, Phó Giám đốc Sở LĐ-TB&XH, nguyên nhân của tình trạng đó là do quá trình triển khai thực hiện một số thành viên BCD Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn cấp tỉnh, cấp huyện chưa thực sự chủ động thực hiện nhiệm vụ được giao. BCD (hoặc tổ công tác) ở một số xã hoạt động chưa hiệu quả. Việc thực hiện dự báo về việc làm, thu nhập của người lao động sau khi học nghề không sát với thực tế. Nguồn kinh phí thực hiện công tác dạy nghề chủ yếu do Trung ương cấp, việc giải ngân chậm ảnh hưởng đến tiến độ tổ chức các lớp học so với chỉ tiêu, kế hoạch đề ra. Chưa cập nhật thường xuyên, chưa đánh giá chính xác tỷ lệ người có việc làm sau học nghề, số người học nghề thuộc hộ nghèo

và số người sau khi học nghề đã thoát nghèo. Công tác định hướng chuyển dịch lực lượng lao động trong ngành nông, lâm, ngư nghiệp sang các nhóm ngành phi nông nghiệp không đạt mục tiêu 2%/năm. Bên cạnh đó, sự tự giác học nghề của người lao động chưa cao. Một số địa phương chưa làm tốt công tác tuyên truyền về đào tạo nghề tới các tổ chức, đoàn thể và người lao động.

1.2.3. Mục tiêu, phương hướng, giải pháp nâng cao hiệu quả công tác đào tạo nghề thời gian tới

- Mục tiêu trong thời gian tới của tỉnh Hòa Bình:

Mục tiêu của tỉnh Hòa Bình trong công tác đào tạo nghề được thể hiện rõ trong Nghị quyết Đảng bộ của tỉnh, đề ra đến năm 2015 nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 45% và 65% vào năm 2020.

- Phương hướng:

Với mục tiêu đề ra trong thời gian tới, các cấp, các ngành, địa phương cần đẩy mạnh tuyên truyền về phát triển nguồn nhân lực. Thực hiện tốt xã hội hóa công tác dạy nghề và đào tạo nhân lực. Sớm hoàn thiện bộ máy quản lý, cơ sở vật chất, giáo viên, giáo trình các trung tâm dạy nghề. Chú trọng đa dạng các ngành nghề đào tạo phù hợp với từng địa phương và nhu cầu thực tế. Có chính sách phù hợp, thỏa đáng trong đào tạo nhân lực, nhất là nhân lực có trình độ cao. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động dạy nghề và quản lý dạy nghề, kịp thời biểu dương, khen thưởng những tập thể, cá nhân có nhiều thành tích và xử lý nghiêm những vi phạm trong lĩnh vực dạy nghề.

- Giải pháp nâng cao hiệu quả công tác đào tạo nghề:

Cùng với những nguyên nhân trên, đồng chí Xa Đức Hiền, Phó Chủ tịch UBND huyện Đà Bắc cho rằng, cơ sở vật chất, trang thiết bị và việc lựa chọn đội ngũ cán bộ, giáo viên cho các trung tâm dạy nghề là vấn đề có ảnh hưởng lớn đến chất lượng công tác dạy nghề. Theo Đề án 1956 về đào tạo nghề cho lao động nông thôn, mỗi huyện cần được bố trí 1 biên chế chuyên trách về công tác quản lý dạy nghề thuộc Phòng LĐ-TB&XH nhưng đến nay mới có 5 huyện, thành phố bố trí được biên chế chuyên trách. Các trung tâm dạy nghề công lập các huyện chưa được bố trí đủ giáo viên hữu cơ và đảm bảo chất lượng về cơ cấu ngành nghề. Nhiều giáo viên từ khi được tuyển dụng đến nay chưa được đứng lớp giảng dạy vì không có

người đăng ký học như giáo viên điện công nghiệp ở trung tâm dạy nghề Đà Bắc... những tồn tại, cấp độ đó rất cần sớm được quan tâm giải quyết.

Ông Bùi Văn Quân ở xã Nhân Nghĩa (Lạc Sơn) giải bày: “Được tham gia các lớp dạy nghề ngắn hạn, chúng tôi rất phấn khởi vì được trang bị kiến thức về chăn nuôi, trồng trọt nhưng để ứng dụng vào thực tế gặp nhiều khó khăn. Nguyên nhân chủ yếu do thiếu vốn và khó tiếp cận nguồn vốn để đầu tư sản xuất. Bên cạnh đó là nỗi lo về tiêu thụ sản phẩm vì sản phẩm làm ra hoàn toàn phụ thuộc vào thị trường nên rất bấp bênh. Ngoài ra, việc lựa chọn nghề, chương trình đào tạo ở các địa phương chưa phù hợp với nhu cầu người học và chưa theo kịp sự phát triển của khoa học, công nghệ. Con em chúng tôi theo học các lớp may công nghiệp nhưng thiết bị dạy học của trung tâm dạy nghề quá lạc hậu nên khi được tuyển vào làm ở các công ty, xí nghiệp trong và ngoài tỉnh các DN phải tổ chức đào tạo lại rất mất thời gian và lãng phí tiền của”.

Kết luận Chương 1

Chương 1 của Luận văn, đã trình bày lý luận về công tác đào tạo nghề trong trường cao đẳng. Một số đặc điểm nổi bật như: Nêu được khái niệm, ý nghĩa, vai trò của chất lượng đào tạo nghề. Phân tích các yếu tố của chất lượng đào tạo, điểm của trường cao đẳng có ảnh hưởng đến công tác đào tạo làm cơ sở phân tích thực trạng của chất lượng đào tạo trong trường CĐN Hòa Bình ở các chương sau.

Chương 2

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Câu hỏi nghiên cứu

Để giải quyết có giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo tại Trường CDN Hòa Bình, các nội dung của luận văn tập trung giải quyết những khía cạnh như sau:

- Lý luận về đào tạo tại trường cao đẳng nghề như thế nào?
- Thực trạng đào tạo nghề tại Trường CDN Hòa Bình như thế nào?
- Chất lượng đào tạo nghề tại Trường CDN Hòa Bình có ưu điểm, nhược điểm gì?
- Những nhân tố, tác nhân nào liên quan và ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề tại Trường CDN Hòa Bình?
- Giải pháp cho những vấn đề còn tồn tại và đáp ứng cho sự thay đổi của xã hội và của Trường cho hiện tại và trong những năm tới?

2.2. Phương pháp nghiên cứu

2.2.1. Cơ sở phương pháp luận

Cơ sở lý thuyết sẽ sử dụng để phân tích thực tiễn:

- Khái niệm về đào tạo, chất lượng, chất lượng đào tạo
- Nhiệm vụ, mục tiêu đào tạo nghề của trường
- Các yếu tố quyết định của chất lượng đào tạo tại trường nghề
- Những nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề
- Từ ưu, nhược điểm rút ra bài học và kế hoạch mới phù hợp với mục tiêu trong tương lai của nhà trường và chính sách mới của cơ quan Nhà nước.

2.2.2. Phương pháp thu thập thông tin

2.2.2.1. Các tài liệu, dữ liệu cần thu thập

a) Tài liệu bên ngoài:

- Tài liệu về đặc điểm địa lý, tình hình dân số, kinh tế xã hội của tỉnh Hòa Bình.
- Nội dung lý luận cơ bản về chất lượng trong các cuốn sách, giáo trình, tài liệu học tập về công tác đào tạo nghề.

- Các quy định về chính sách đào tạo nghề cho học viên trong các văn bản của Chính phủ ban hành.

b) Tài liệu nội bộ nhà trường:

- Tài liệu giới thiệu về nhà trường:

Thông tin về lịch sử hình thành phát triển của Trường CĐN Hòa Bình, chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức, tình hình giảng viên và học viên hiện tại, quan điểm chiến lược, mục tiêu hoạt động.

Thông tin về các kế hoạch đào tạo (tỷ lệ học viên tốt nghiệp trong 1 năm, tỷ lệ học có việc làm trong sau khi ra trường...)

Thông tin về Kế hoạch phát triển của nhà trường.

- Tài liệu liên quan đến công tác đào tạo của nhà trường:

Mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo

Thông tin về số liệu khối lượng giảng viên, học viên của nhà trường

Thông tin về số lượng học viên tốt nghiệp trong 1 khóa và số lượng học viên đã tốt nghiệp có việc làm sau khi ra trường.

c) Các nguồn dữ liệu:

Có 2 nguồn dữ liệu:

Dữ liệu thứ cấp: Sách, báo, các bài viết trên internet, các nguồn dữ liệu sẵn có của Nhà trường: tài liệu giới thiệu về Nhà trường, tài liệu của phòng Đào tạo.

Dữ liệu sơ cấp: lấy từ các cuộc tự điều tra và nghiên cứu như phỏng vấn, sử dụng các phiếu câu hỏi.

2.2.2.2. Phương pháp phỏng vấn

Phỏng vấn là một phương pháp thu thập thông tin xã hội học thông qua việc tác động tâm lý xã hội trực tiếp giữa người đi phỏng vấn và người được phỏng vấn trên cơ sở mục tiêu của đề tài nghiên cứu.

Nguồn thông tin trong phỏng vấn là tất cả các câu trả lời của người được phỏng vấn thể hiện quan điểm, ý thức, trình độ của trả lời và toàn bộ hành vi của họ.

Người đi phỏng vấn cần căn cứ vào hai nguồn thông tin này để xác định chính xác câu trả lời và sau đó tiến hành ghi chép. Khi có mâu thuẫn giữa trả lời và hành vi thì ta phải đưa ra câu hỏi phụ để xác minh độ chính xác của thông tin.

Phỏng vấn được chia thành các loại chính: phỏng vấn sâu, phỏng vấn theo bảng hỏi, phỏng vấn qua điện thoại, phỏng vấn nhóm.

Tham khảo ý kiến với một số cán bộ quản lý, giáo viên trong nhà trường có tâm huyết, có kinh nghiệm để hiểu thêm thực tiễn về nhà trường nhằm làm sáng tỏ hơn nội dung nghiên cứu bằng phương pháp điều tra trên phiếu hỏi.

- Ưu điểm của phương pháp phỏng vấn:

Phỏng vấn là phương pháp định tính cơ bản. Do người phỏng vấn và đối tượng khảo sát tiếp xúc trực tiếp với nhau nên phương pháp phỏng vấn cho phép thu thập được những thông tin về thực tại cũng như các thông tin về suy nghĩ, tâm tư, tình cảm của đối tượng.

Bằng phương pháp phỏng vấn, các thông tin thu được có chất lượng cao, tính chân thực và độ tin cậy của thông tin có thể kiểm nghiệm được trong quá trình phỏng vấn.

- Nhược điểm:

Ở phương pháp phỏng vấn đòi hỏi người đi phỏng vấn phải là chuyên gia có trình độ cao, có kỹ năng xử lý các tình huống, am hiểu lĩnh vực nghiên cứu, biết cách tiếp đối tượng được phỏng vấn, vì vậy, phương pháp phỏng vấn khó triển khai trên quy mô rộng.

Tiếp cận đối tượng để phỏng vấn là việc tương đối khó.

2.2.2.3. Phương pháp quan sát

Quan sát là một phương pháp thu thập dữ liệu đơn giản, dễ thực hiện nhưng rất hữu ích, dù đây không phải là 1 phương pháp điều tra vì không có các câu hỏi hay câu trả lời. Tuy nhiên, muốn phương pháp này đạt kết quả tốt cần phải có 1 mẫu nghiên cứu cụ thể.

Có 2 cách khác nhau trong việc thực hiện phương pháp quan sát.

- *Quan sát, nghiên cứu các tài liệu có sẵn trong một thời gian:*

Quan sát, nghiên cứu và phân tích các bản ghi chép có tính lịch sử hay các bản quyết toán tài chính, các dữ liệu kinh tế hoặc các nội dung quảng cáo cạnh tranh.

Quan sát và phân tích các điều kiện vật chất để nhân viên thu thập thông tin về doanh số một mặt hàng, các dữ liệu về giá cả, việc trưng bày và cách trưng bày hàng hóa cũng được ghi nhận trong tiến trình nghiên cứu để xác định điều kiện cạnh tranh.

Mục tiêu của việc quan sát bước này nhằm đảm bảo tính chính xác và không phức tạp cho quá trình nghiên cứu tiếp theo.

- *Quan sát để ghi nhận lại thái độ của đối tượng nghiên cứu*

Hình thức quan sát này có thể phân thành các loại:

Thái độ: gồm việc quan sát các động tác, những biểu lộ bằng hành động (cái nhìn, ánh mắt...).

Thái độ ngôn ngữ: quan sát nghiên cứu nội dung trình bày, cách thức truyền đạt thông tin và số lượng thông tin bao hàm trong nội dung của 1 tình huống nào đó.

Thái độ ngoài ngôn ngữ: như âm thanh (cao độ, cường độ và âm sắc của lời nói), nhịp độ (tốc độ nói, khoảng ngừng, tiết điệu), sự tham gia (khuyếch hướng, sự ngắt lời, áp đảo hay e dè) và phong thái (tư thế, cách phát âm, từ địa phương).

Mức độ tương quan: quan sát sự biểu hiện mối tương quan với người khác như việc giữ khoảng cách và phải giữa người này với người khác.

Khi sử dụng phương pháp quan sát, sự thành công phụ thuộc vào sự nhạy cảm của người quan sát, thông tin chính xác và đầy đủ được ghi nhận từ người quan sát.

Ưu thế phương pháp này là kết quả hiển nhiên trực quan, dễ thừa nhận và tương đối chính xác. Tuy nhiên nó có thể bị hạn chế nếu dùng để nghiên cứu nhóm cố định người tiêu dùng do khó khăn trong chọn mẫu hoặc do đối tượng quan sát bị nhầm lẫn.

2.2.2.4. Phương pháp xử lý số liệu

Xử lý và phân tích số liệu hay dữ liệu nghiên cứu là một trong các bước cơ bản của một nghiên cứu, bao gồm xác định vấn đề nghiên cứu; thu thập số liệu; xử lý số liệu; phân tích số liệu và báo cáo kết quả. Xác định rõ vấn đề nghiên cứu giúp việc thu thập số liệu được nhanh chóng và chính xác hơn. Để có cơ sở phân tích số

liệu tốt thì trong quá trình thu thập số liệu phải xác định trước các yêu cầu của phân tích để có thể thu thập đủ và đúng số liệu như mong muốn.

Điều cốt lõi của phân tích số liệu là suy diễn thống kê, nghĩa là mở rộng những hiểu biết từ một mẫu ngẫu nhiên thành hiểu biết về tổng thể, hay còn gọi là suy diễn quy nạp. Muốn có được các suy diễn này phải phân tích số liệu dựa vào các test thống kê để đảm bảo độ tin cậy của các suy diễn. Bản thân số liệu chỉ là các số liệu thô, qua xử lý phân tích trở thành thông tin và sau đó trở thành tri thức.

Đây chính là điều mà tất cả các nghiên cứu đều mong muốn.

Để xử lý số liệu, tác giả sử dụng công cụ xử lý bằng phần mềm excel để tổng hợp, vẽ đồ thị, biểu đồ, kiểm định, so sánh số liệu thu thập được. Sử dụng phương pháp xử lý thông tin theo cách: phân tổ định tính, phân tổ định lượng.

Phương pháp này sử dụng hỗ trợ cho phương pháp thu thập số liệu theo nguồn dữ liệu sơ cấp.

2.2.2.5. Phương pháp phân tích

** Phương pháp phân tích thống kê*

Phân tích thống kê là nêu ra một cách tổng hợp bản chất cụ thể của các hiện tượng và quá trình kinh tế xã hội trong điều kiện lịch sử nhất định qua biểu hiện bằng số lượng. Nói cụ thể phân tích thống kê là xác định mức độ nêu lên sự biến động biểu hiện tính chất và trình độ chặt chẽ của mối liên hệ hiện tượng. Phân tích thống kê phải lấy con số thống kê làm tư liệu, lấy các phương pháp thống kê làm công cụ nghiên cứu.

Phân tích thống kê có ý nghĩa quan trọng trong quá trình quản lý kinh tế. Nhờ có lý luận và phương pháp phong phú mà thống kê có thể vạch ra nguyên nhân của việc hoàn thành kế hoạch và các quyết định quản lý ; phân tích ảnh hưởng của các nhân tố đến việc sử dụng nguồn lực, xác định các mối liên hệ, các tính quy luật chung của hệ thống.

Chức năng của phân tích thống kê ngày càng trở nên quan trọng hơn, khối lượng công việc nhiều hơn và vai trò của thống kê trong bộ máy Nhà nước ngày càng nhiều hơn. Trong quá trình phân tích thống kê phương pháp tiếp cận hệ thống đòi hỏi phải tiếp cận theo cả 2 hướng: hướng phân tích và hướng tổng hợp.

Theo hướng phân tích đối tượng nghiên cứu được tách ra thành nhiều yếu tố cấu thành, các nguyên nhân ảnh hưởng đến sự biến động của đối tượng cũng được chia ra làm nhiều nguyên nhân nhỏ hơn nhằm tạo khả năng nghiên cứu một cách sâu sắc và chi tiết đối tượng. Do việc phân tích thành các nhân tố như trên ta có thể khảo sát và biết được đâu là nhân tố nổi trội tác động của đối tượng mà ta nghiên cứu. Mức độ chi tiết của việc nghiên cứu phân tích nhân tố phụ thuộc vào nhiệm vụ phân tích thống kê và khả năng thực tế của sự phân tích nhân tố. Không phải lúc nào cũng phân tích một cách chi tiết vì trong nhiều trường hợp điều đó là không thể thực hiện và nếu thực hiện được thì có nhiều khả năng làm nhiều các quyết định quản lý.

Theo hướng tổng hợp có thể có một số cách làm khác nhau người ta có thể khảo sát sự biến động chung của cả đối tượng nghiên cứu, xây dựng các mô hình biến động của chúng trong một thời gian dài hoặc trên quy mô lớn từ đó phân tích quy luật của đối tượng. Cũng có thể nghiên cứu đối tượng trong mối quan hệ lẫn nhau với một số nhân tố chủ yếu khác hay hiện tượng, quá trình khác. Người ta có thể kết hợp nhiều nhân tố nhỏ thành nhóm các nhân tố ảnh hưởng có cùng tính chất chung nào đó để khảo sát sự tác động theo các hướng chủ yếu khác nhau. Hoặc biến các nhân tố có thể so sánh được.

Trong thống kê có nhiều phương pháp phân tích và ta có thể sử dụng tổng hợp một số phương pháp để phân tích một sự vật hiện tượng, quá trình nào đó.

Nhằm thu thập số liệu để đánh giá thực trạng công tác quản lý chất lượng đội ngũ giáo viên qua các năm là cơ sở đề ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên của Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình.

Học sinh, sinh viên đang học tại trường được phân theo các tiêu thức ngành học, khóa học, theo năng lực học tập và rèn luyện tại trường.

Giáo viên được phân loại theo trình độ, ngành đào tạo, độ tuổi.

Học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp được phân loại theo ngành đào tạo, kết quả học tập tại trường và chất lượng công việc sau khi tốt nghiệp.

** Phương pháp so sánh*

So sánh (hoặc so sánh đối chiếu) là một thao tác nghiên cứu được dùng trong nhiều ngành khoa học khác nhau. Vai trò quan trọng ít hay nhiều của thao tác

nghiên cứu này là tùy thuộc vào đặc điểm bản chất của đối tượng nghiên cứu, và do đó vào nhiệm vụ của ngành khoa học nghiên cứu đối tượng ấy. Có những ngành khoa học nếu không vận dụng phương pháp nghiên cứu so sánh thì không thể giải quyết nổi những vấn đề cơ bản phát sinh trong quá trình nghiên cứu đối tượng.

Tham khảo ý kiến của các chuyên gia trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, các kết luận của các cuộc hội thảo khoa học về giáo dục và đào tạo.

Lấy ý kiến các chuyên gia về thực trạng cũng như góp ý, tư vấn về tình hình quản lý chất lượng đội ngũ giáo viên trước khi đưa ra những giải pháp phù hợp, hữu hiệu. Từ đó đưa ra giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên.

Trong quá trình nghiên cứu, tác giả sử dụng phương pháp so sánh để đối chiếu trên nhiều khía cạnh khác nhau: như đối chiếu số lượng giáo viên, học viên qua các năm hoặc so sánh tỷ lệ học viên tốt nghiệp của một năm, tỷ lệ học viên có việc làm sau khi ra trường của một năm.

2.3. Hệ thống chỉ tiêu phân tích

Chỉ tiêu trong thống kê là một khái niệm thể hiện tổng hợp mối quan hệ giữa lượng và chất của hiện tượng hay quá trình kinh tế xã hội trong điều kiện địa điểm và thời gian cụ thể.

Chỉ tiêu thống kê có một số đặc điểm chính: phản ánh kết quả nghiên cứu thống kê. Mỗi chỉ tiêu thống kê phản ánh nội dung mặt lượng trong mối liên hệ với mặt chất về một khía cạnh, một đặc điểm nào đó của hiện tượng. Đặc trưng về lượng biểu hiện bằng những con số cụ thể, khác nhau trong điều kiện thời gian và địa điểm cụ thể, có đơn vị đo lường và phương pháp tính đã quy định.

Các loại chỉ tiêu thống kê:

- Chỉ tiêu thống kê khối lượng: phản ánh quy mô về lượng của hiện tượng nghiên cứu. Ví dụ tổng số giảng viên, số học sinh, sinh viên.
- Chỉ tiêu chất lượng: phản ánh các đặc điểm về mặt chất của hiện tượng như trình độ phổ biến, mức độ tốt xấu và quan hệ của các tiêu thức. Ví dụ hiệu quả sử dụng vốn.

Hệ thống chỉ tiêu thống kê là tập hợp nhiều chỉ tiêu có quan hệ mật thiết với nhau, có thể phản ánh nhiều mặt của hiện tượng hay quá trình kinh tế xã hội trong điều kiện thời gian và địa điểm cụ thể.

Trong quá trình nghiên cứu, hệ thống các chỉ tiêu nghiên cứu được sử dụng chia thành các nhóm khác nhau như sau:

a) Nhóm 1: nhóm các tiêu chí đánh giá kết quả và chất lượng đào tạo

- Kết quả học tập của học sinh
- Kết quả rèn luyện đạo đức của học sinh

b) Nhóm 2: nhóm các tiêu chí đánh giá mục tiêu đào tạo và chương trình đào tạo

- Tính đúng đắn và rõ ràng của mục tiêu đào tạo
- Sự phù hợp của nội dung chương trình đào tạo với mục tiêu đào tạo
- Chất lượng của nội dung chương trình đào tạo

c) Nhóm 3: nhóm các tiêu chí đánh giá điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo

- Cơ sở vật chất kỹ thuật
- Đội ngũ giáo viên
- Nguồn tài chính và tình hình sử dụng nguồn tài chính

d) Nhóm 4: nhóm các tiêu chí đánh giá sự phù hợp kết quả đào tạo với nhu cầu của thị trường lao động

- Sự hài lòng của người lao động về kết quả được đào tạo
- Kết quả đào tạo phù hợp với nhu cầu của người sử dụng lao động
- Sự đáp ứng yêu cầu công việc thực tế của người lao động

Để vận dụng các chỉ tiêu trên vào việc đánh giá chất lượng đào tạo, học viên sẽ thực hiện các công việc sau:

Thứ nhất, với mỗi chỉ tiêu xây dựng chi tiết các nội dung đánh giá cụ thể.

Thứ hai, xây dựng các mức đánh giá với mỗi nội dung của từng chỉ tiêu. Có thể sử dụng cách đánh giá định tính theo các mức như trung bình, tốt, rất tốt và kém hoặc xây dựng thang điểm để đánh giá.

Thứ ba, xác định người tham gia đánh giá ứng với mỗi chỉ tiêu, đồng thời xây dựng một bản đánh giá riêng cho từng nhóm người tham gia đánh giá.

Kết luận chương 2

Chương 2 của Luận văn, tác giả trình bày phương pháp nghiên cứu của công trình. Trong đó tác giả đã sử dụng các phương pháp để thu thập dữ liệu, các phương pháp để phân tích tình hình. Để phân tích thì một số chỉ tiêu chính được đặt ra trong đó có các nhóm tiêu chí chính: nhóm các tiêu chí đánh giá kết quả và chất lượng đào tạo, nhóm các tiêu chí đánh giá mục tiêu đào tạo và chương trình đào tạo, nhóm các tiêu chí đánh giá điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo và nhóm các tiêu chí đánh giá sự phù hợp kết quả đào tạo với nhu cầu của thị trường lao động.

Chương 3

THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ HOÀ BÌNH

3.1. Đặc điểm địa bàn tỉnh Hoà Bình

3.1.1. Đặc điểm tự nhiên tỉnh Hoà Bình

3.1.1.1. Vị trí địa lý

Hoà Bình là tỉnh miền núi, tiếp giáp với vùng đồng bằng sông Hồng, có nhiều tuyến đường bộ, đường thủy nối liền với các tỉnh Phú Thọ, Hà Nội, Hà Nam, Ninh Bình, là cửa ngõ của vùng núi Tây Bắc, cách thủ đô Hà Nội 76 km về phía Tây Nam. Phía Bắc Hoà Bình giáp Phú Thọ và Hà Nội, phía Nam giáp Ninh Bình và Thanh Hoá, phía Đông giáp Hà Nội và Hà Nam, phía Tây giáp Sơn La.

Tỉnh có 10 huyện, thị xã: Đà Bắc, Mai Châu, Tân Lạc, Lạc Sơn, Kim Bôi, Lương Sơn, Lạc Thủy, Yên Thủy, Kỳ Sơn và thành phố Hoà Bình với 214 xã, phường, thị trấn.

Hoà Bình có địa hình núi cao, chia cắt phức tạp, độ dốc lớn và theo hướng Tây Bắc - Đông Nam, phân chia thành 2 vùng: vùng núi cao nằm về phía Tây Bắc có độ cao trung bình từ 600 - 700 m, địa hình hiểm trở, diện tích 212.740 ha, chiếm 44,8% diện tích toàn vùng; vùng núi thấp nằm ở phía Đông Nam, diện tích 262.202 ha, chiếm 55,2% diện tích toàn tỉnh, địa hình gồm các dải núi thấp, ít bị chia cắt, độ dốc trung bình từ 20 - 25⁰, độ cao trung bình từ 100 - 200 m.

Hoà Bình có khí hậu nhiệt đới gió mùa, mùa đông lạnh, ít mưa; mùa hè nóng, mưa nhiều. Nhiệt độ trung bình hàng năm trên 23⁰C. Tháng 7 có nhiệt độ cao nhất trong năm, trung bình 27 - 29⁰C, tháng 1 có nhiệt độ thấp nhất, trung bình 15,5 - 16,5⁰C.

Bên cạnh đó, hệ thống sông ngòi trên địa bàn tỉnh được phân bố tương đối đồng đều với các sông lớn là sông Đà, sông Bôi, sông Bưởi, sông Lạng, sông Bù.

3.1.1.2. Đặc điểm dân số

Theo điều tra dân số chính thức của tỉnh đầu năm 2010 thì Hòa Bình có hơn 790.000 người.

Hòa Bình là một trong bốn tỉnh của Việt Nam có người Kinh không chiếm đa số. Trên địa bàn tỉnh có 6 dân tộc sinh sống, đông nhất là người Mường chiếm hơn 63%; người Kinh chiếm 27%; người Thái chiếm gần 4%, người Dao chiếm 1,7%; người Tày chiếm gần 3%; người Mông chiếm 0.5%; ngoài ra còn có người Hoa sống rải rác trong tỉnh.

Hòa Bình được coi như là thủ phủ của người Mường, vì phần lớn người dân tộc Mường sống tập trung chủ yếu ở đây với tỷ lệ đông nhất trong các dân tộc sinh sống. Người Mường xét về phương diện văn hóa - xã hội là dân tộc gần gũi với người Kinh nhất. Địa bàn cư trú của người Mường ở khắp các địa phương trong tỉnh, sống xen kẽ với người Kinh và các dân tộc khác.

Người Kinh là dân tộc đông thứ 2 ở tỉnh. Những người Kinh sống ở Hòa Bình đầu tiên đã lên tới 4-5 đời; nhưng đa số di cư tới Hòa Bình từ những năm 1960 của thế kỉ trước, thuộc phong trào khai hoang từ các tỉnh đồng bằng lân cận (Nam Định, Hà Nam, Hà Tây, Thái Bình, Ninh Bình...). Trong những năm gần đây, sự giao lưu về kinh tế và văn hóa mở rộng, nhiều người Kinh từ khắp các tỉnh thành đều tìm kiếm cơ hội làm ăn và sinh sống ở Hòa Bình.

Người Thái chủ yếu sống tập trung ở huyện Mai Châu. Tuy sống gần với người Mường lâu đời và đã bị ảnh hưởng nhiều về phong tục, tập quán (đặc biệt là trang phục), nhưng vẫn giữ được những nét văn hóa độc đáo. Đây là vốn quý để phát triển du lịch công cộng và bảo lưu vốn văn hóa truyền thống. Hiện nay, khu du lịch Bản Lác là một trong những điểm du lịch hấp dẫn du khách trong và ngoài nước hàng đầu ở Hòa Bình.

Người Tày chủ yếu tập trung ở huyện Đà Bắc, sống xen kẽ với người Mường, người Dao. Người Tày có tập quán và nhiều nét văn hóa gần giống với người Thái, đặc biệt là ngôn ngữ. Tuy nhiên, xét theo khía cạnh trang phục thì người Tày ở Đà Bắc giống người Thái Trắng thuộc các huyện Phù Yên, Bắc Yên tỉnh Sơn La.

Người Dao sống thành cộng đồng ở các huyện Đà Bắc, Lương Sơn, Kim Bôi, Cao Phong, Kỳ Sơn và thành phố Hòa Bình. Người H'mông sống tập trung ở

xã Hang Kia và Pà Cò của huyện Mai Châu. Trước đây hai dân tộc này sống du canh du cư, nhưng từ những năm 70-80 của thế kỷ 20 đã chuyển sang chế độ định canh, định cư và đã đạt được những thành tựu đáng kể về phát triển kinh tế - xã hội.

Với sự đa dạng về sắc tộc như vậy và đặc biệt gần với Đồng Bằng Bắc Bộ, cách thủ đô Hà Nội 76 km, kết hợp với các điều kiện địa hình, phong cảnh của tỉnh; thì đây là tiềm năng lớn để phát triển du lịch.

Trong đó, số dân trong độ tuổi lao động khoảng 550.000 người, tương ứng 70% dân số toàn tỉnh, hàng năm tạo thêm việc làm cho khoảng 16.200 người lao động.

3.1.2. Đặc điểm kinh tế - xã hội tỉnh Hoà Bình

3.1.2.1. Thực trạng về tình hình hoạt động các cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ trên địa bàn tỉnh

Theo nghị quyết 99/2014/NQ-HĐND ngày 05 tháng 12 năm 2014 của tỉnh, đánh giá tình hình thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội năm 2014 với một số kết quả đáng chú ý sau:

Năm 2014, trong bối cảnh chung của cả nước, tăng trưởng kinh tế của tỉnh có bước phục hồi, nhưng sản xuất kinh doanh vẫn gặp nhiều khó khăn, sức mua chưa được cải thiện nhiều, sản phẩm hàng hóa tiêu thụ chậm; nhưng nợ tín dụng tăng trưởng thấp. Nhìn chung kinh tế của tỉnh cơ bản ổn định, có bước phục hồi với mức tăng trưởng ước đạt 10,5% (không tính Công ty Thủy điện Hòa Bình), lạm phát được kiểm soát với chỉ số giá tiêu dùng tăng khoảng 4%; đời sống nhân dân được cải thiện, tỷ lệ hộ nghèo ước giảm còn 16,33% (giảm 2,57% so với cuối năm 2013), văn hóa, xã hội có bước phát triển; tình hình an ninh chính trị trật tự an toàn xã hội được giữ vững, quốc phòng được bảo đảm.

Tuy nhiên, sản xuất nông, lâm nghiệp và thủy sản gặp thời tiết không thuận lợi, dịch bệnh gây hại trên cây trồng và trên đàn gia cầm, gia súc vẫn xảy ra. Sản xuất công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp có tăng trưởng nhưng chưa cao, sức mua của thị trường ở mức thấp. Dư nợ tín dụng còn thấp (10.980 tỷ đồng), nợ xấu có chiều hướng tăng (chiếm 3,2%/ tổng dư nợ). Công tác cải cách hành chính, giải quyết

khiếu nại tố cáo, phòng chống tham nhũng, lãng phí đạt những kết quả thiết thực nhưng chưa có chuyển biến đột phá. Thu hút đầu tư và phát triển doanh nghiệp có chiều hướng giảm sút, một số dự án đã đăng ký nhưng gặp khó khăn trong việc huy động vốn và tiêu thụ sản phẩm. Tình trạng nợ thuế, nợ bảo hiểm xã hội, quyết toán vốn đầu tư các công trình hoàn thành và giải phóng mặt bằng còn chậm. Các lĩnh vực giáo dục, y tế, khoa học công nghệ, môi trường, văn hóa, xã hội vẫn còn những mặt hạn chế. Tệ nạn xã hội và buôn bán ma túy còn diễn biến phức tạp.

3.1.2.2. Thực trạng về lao động, việc làm, trình độ lao động của địa phương:

Năm 2014, giải quyết việc làm ước đạt 15.600 lao động. Tuyển sinh đào tạo nghề được 10.125 người đạt 60% kế hoạch năm, bằng 121% so với cùng kỳ 2013 (cả năm 2014 ước đạt 17.000 người). Các vấn đề an sinh xã hội thường xuyên được quan tâm, chăm lo. Tỷ lệ hộ nghèo ước giảm còn 16,33% (giảm 2,37% so với cuối năm 2013). Thông qua phát triển nguồn nhân lực, tập trung cho công tác đào tạo dạy nghề, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động, chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh đã được nâng lên đáng kể.

Tuy nhiên, công tác dạy nghề của tỉnh còn bộc lộ nhiều khó khăn, hạn chế và bất cập. Việc triển khai dạy nghề cho người lao động của tỉnh chưa đảm bảo tiến độ và chưa đạt kế hoạch đề ra. Công tác tuyển sinh đào tạo nghề hệ cao đẳng, trung cấp nghề còn ở mức thấp. Mô hình liên kết đào tạo giữa doanh nghiệp với các cơ quan, cơ sở dạy nghề gắn với giải quyết việc làm cho người lao động và sự phối hợp giữa các cơ sở dạy nghề với các trường trung học cơ sở, trung học phổ thông trong định hướng, tư vấn nghề nghiệp cho học sinh chưa chặt chẽ, hiệu quả thấp.

3.2. Khái quát về Trường Cao đẳng nghề Hoà Bình

3.2.1. Quá trình hình thành và phát triển

Trường Cao đẳng nghề Hoà Bình là đơn vị sự nghiệp có thu trực thuộc UBND tỉnh Hòa Bình, chịu sự quản lý nhà nước về dạy nghề của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Trường được thành lập ngày 06 tháng 02 năm 2002, tiền thân là Trường Dạy nghề.

Hơn 10 năm xây dựng và phát triển, Trường Cao đẳng nghề Hoà Bình đã không ngừng lớn mạnh cả về tiềm lực cơ sở vật chất, năng lực trang thiết bị dạy học, đội ngũ giáo viên, quy mô và chất lượng đào tạo. Từ khi thành lập đến nay, nhà

trường đã đào tạo được trên 10.000 học sinh, sinh viên tốt nghiệp ra trường, trên 90% số học sinh, sinh viên ra trường đã nhanh chóng tìm được việc làm ổn định và có thu nhập cao, góp phần phát triển kinh tế xã hội của địa phương. 100% giáo viên của trường đạt chuẩn. Trong đó có cả giáo viên đã có bằng thạc sỹ, giáo viên dạy giỏi cấp trường, cấp tỉnh và cả giáo viên giỏi quốc gia.

Để có kết quả trên, nhà trường luôn chú trọng tăng cường cơ sở vật chất, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên; đầu tư mua sắm trang thiết bị dạy học hiện đại, cập nhật tiến bộ kỹ thuật và công nghệ cho học sinh thực hành nâng cao kỹ năng hành nghề và khả năng tiếp cận thực tế sản xuất. Bên cạnh đó, nhà trường luôn quan tâm xây dựng, củng cố và tăng cường đội ngũ giáo viên. Tạo điều kiện cho giáo viên đi đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Với sự phát triển này, ngày 28/6/2010, Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã ra Quyết định nâng cấp thành Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình. Đây là mốc quan trọng của nhà trường. Ngoài ra, nhà trường còn nhận được nhiều danh hiệu như từ những năm đầu đã được Ủy ban nhân dân tỉnh Hòa Bình tặng bằng khen: năm 2003, 2004, 2005... Năm 2010, Được Bộ Lao động thương binh và Xã hội tặng bằng khen, UBND tỉnh Hòa Bình tặng bằng khen, BCH Liên đoàn Lao động tỉnh Hòa Bình tặng bằng khen, Công an tỉnh Hòa Bình tặng giấy khen. Năm 2011, được Ban tổ chức chương trình “Nguồn nhân lực Việt Nam” tặng biểu tượng vàng “Vì sự nghiệp phát triển nguồn nhân lực Việt Nam”. Năm 2012, Tập thể nhà trường và cá nhân đồng chí Hiệu trưởng được Chủ tịch nước tặng thưởng Huân chương Lao động hạng Ba.

➤ Kết quả đào tạo các năm gần đây (2010-2014):

- Sơ cấp nghề: khoảng 2.400 học viên
- Trung cấp nghề: khoảng 1.600 học sinh
- Cao đẳng nghề: khoảng 1.400 học sinh
- Đại học VHVL (Liên kết): 600 học viên

- Tập huấn, bồi dưỡng ngắn hạn: 3.500 học viên
- Về chất lượng đào tạo:
 - Tỷ lệ HSSV tốt nghiệp bình quân hàng năm đạt 92% trở lên
 - Tỷ lệ HSSV có kết quả học tập khá giỏi đạt từ 10-15% trở lên.
 - Tỷ lệ HSSV ra trường được sử dụng đạt bình quân 80% trở lên.

3.2.2. Chức năng, nhiệm vụ và mục tiêu đào tạo của nhà trường

3.2.2.1. Chức năng, nhiệm vụ

- Chức năng:

Trường có chức năng đào tạo nghề theo 3 cấp trình độ: Cao đẳng nghề, Trung cấp nghề, Sơ cấp nghề theo quy định.

Trường có chức năng đào tạo, bồi dưỡng kỹ thuật viên bậc cao đẳng nghề, trung cấp nghề thuộc các lĩnh vực Cơ khí; Động lực; Điện công nghiệp; Điện tử dân dụng; Công nghệ tin học; Du lịch; Kinh tế và các nghề khác ở các trình độ cao đẳng nghề, trung cấp nghề và sơ cấp nghề.

Bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động theo yêu cầu của cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ và người lao động. Nghiên cứu ứng dụng kỹ thuật - công nghệ, nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo; tổ chức sản xuất; kinh doanh dịch vụ theo quy định của pháp luật.

- Nhiệm vụ:

Đào tạo nhân lực có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, có kiến thức và kỹ năng thực hành nghề nghiệp tương xứng với chuẩn trình độ đào tạo, có sức khỏe, có năng lực thích ứng với thị trường lao động.

Liên kết với các cơ sở đào tạo thuộc các chuyên ngành nhà trường có đủ điều kiện, đảm bảo chất lượng đào tạo toàn diện.

Đào tạo liên thông, đào tạo chuyển đổi, đào tạo lại... theo tiêu chuẩn của Bộ giáo dục đào tạo và tổng cục dạy nghề qui định.

Xây dựng chương trình đào tạo, kế hoạch đào tạo và biên soạn giáo trình dạy nghề ở các bậc cao đẳng nghề, trung cấp nghề và sơ cấp nghề.

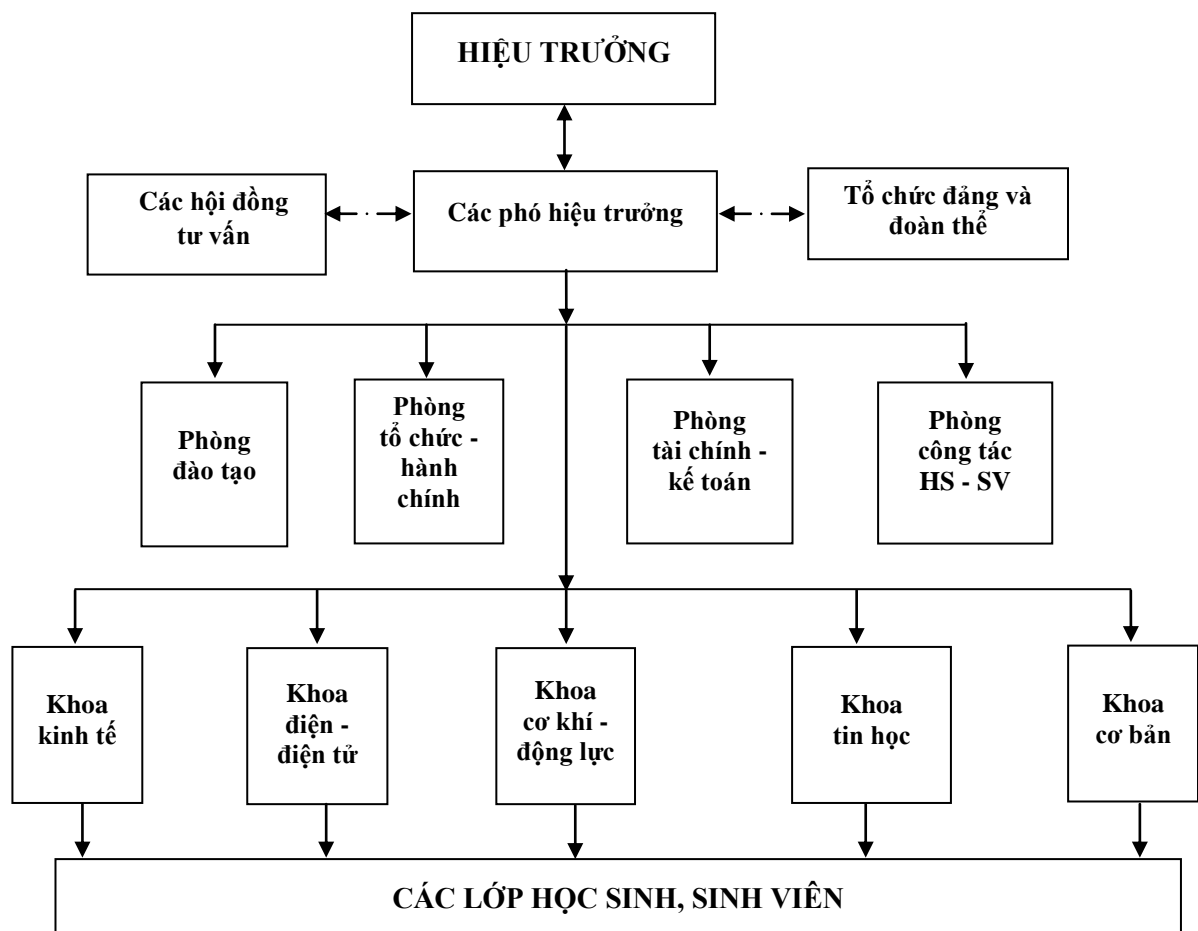
Thực hiện tuyển sinh, giáo dục đào tạo và quản lý học sinh theo quy định của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội. Phối hợp tốt giữa nhà trường, gia đình và xã hội trong hoạt động giáo dục.

Công nhận và cấp bằng, chứng chỉ theo quy định về dạy nghề.

- Mục tiêu đào tạo

Đào tạo người lao động có kiến thức, kỹ năng thực hành đạt trình độ cao đẳng nghề, trung cấp nghề và sơ cấp nghề; có đạo đức, có lương tâm nghề nghiệp, có ý thức tổ chức kỷ luật, có tác phong công nghiệp thích ứng với thị trường lao động.

3.2.2.2. Cơ cấu tổ chức Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình



Sơ đồ 3.1. Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý trường cao đẳng nghề hòa bình

(Nguồn: Phòng TCHC - Trường CĐN Hoà Bình)

Hiện nay, bộ máy biên chế của nhà trường gồm 78 người. Cụ thể các phòng ban như sau:

- Ban giám hiệu: gồm 3 người, Hiệu trưởng và hai Phó hiệu trưởng.

Hiệu trưởng là người chịu trách nhiệm toàn diện trước Pháp luật, thực hiện chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của Hiệu trưởng theo các quy định của Pháp luật và của nhà trường.

Các Phó hiệu trưởng giúp Hiệu trưởng chỉ đạo, thực hiện từng lĩnh vực công tác và theo dõi một số đơn vị được Hiệu trưởng phân công; được sử dụng quyền hạn của Hiệu trưởng để giải quyết các công việc, chịu trách nhiệm trước pháp luật và trước Hiệu trưởng về các quyết định của mình.

- Các Hội đồng nhà trường:

Do Hiệu trưởng thành lập để lấy ý kiến của cán bộ quản lý và giảng viên, đại diện các tổ chức trong nhà trường nhằm thực hiện một số nhiệm vụ thuộc trách nhiệm và quyền hạn của Hiệu trưởng.

- Phòng Đào tạo:

Giúp Ban giám hiệu xây dựng kế hoạch tuyển sinh và đào tạo hằng năm trên cơ sở nhiệm vụ của trường. Phòng có trách nhiệm giúp Ban giám hiệu trong việc chỉ đạo và tổ chức thực hiện, kiểm tra, giám sát các kế hoạch đào tạo, xây dựng phát triển trường.

- Phòng tổ chức hành chính (TC-HC):

Phòng Tổ chức - Hành chính là phòng chức năng tham mưu, giúp Hiệu trưởng trong công tác quản lý quy hoạch cán bộ, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, viên chức Nhà trường, kiện toàn tổ chức bộ máy, đảm bảo thực hiện đúng và kịp thời về lao động tiền lương, chế độ chính sách, thi đua khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, viên chức, nhân viên.

- Phòng Tài chính - Kế toán:

Giúp Hiệu trưởng quản lý công tác tài chính, lập kế hoạch thu - chi kinh phí hàng năm. Tổ chức kiểm tra các khoản thu, chi tiêu các khoản tiền. vốn, sử dụng vật tư tài sản và chi phí khác trong nhà trường. Tổ chức, kiểm kê theo định kỳ và đánh giá tài sản thiết bị theo đúng quy định.

- Phòng Công tác học sinh - sinh viên (HSSV):

Quản lý sinh viên về học tập và rèn luyện, chú trọng công tác giáo dục phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống cho sinh viên. Cung cấp cho sinh viên thông tin cần thiết của nhà trường, nắm bắt tình hình tư tưởng, tâm tư, nguyện vọng và giải quyết kịp thời những thắc mắc của HSSV.

Phối hợp với Đoàn thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh trong công tác HSSV.

- Các Khoa nghề:

Tổ chức biên soạn chương trình, giáo trình thuộc các nghề, tổ chức thực hiện quá trình giảng dạy lý thuyết và thực hành. Tổ chức quản lý giáo viên theo các quy định về quản lý đào tạo, theo dõi đôn đốc đảm bảo tiến độ giảng dạy và kế hoạch giáo viên.

3.3. Phân tích thực trạng đào tạo nghề tại Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình

Để phân tích thực trạng chất lượng đào tạo nghề của trường Cao đẳng nghề Hòa Bình, ta cần phải xét đến nhiều yếu tố và toàn diện trên các mặt khác nhau. Trong đó có bảy nhóm yếu tố chính sau đây:

- Đánh giá về mục tiêu, chương trình đào tạo
- Đánh giá về đội ngũ giáo viên.
- Đánh giá về công tác đào tạo
- Đánh giá về người học
- Đánh giá về cơ sở vật chất và công tác quản lý tài chính
- Đánh giá về mối quan hệ giữa nhà trường và các đơn vị , DN tiếp nhận học

sinh sau khi tốt nghiệp.

3.3.1. Phân tích thực trạng về mục tiêu và nội dung chương trình đào tạo

3.3.1.1. Mục tiêu đào tạo

Mục tiêu: là thực hiện điều gì hoặc hoạt động nào đó cụ thể, rõ ràng mà người nghiên cứu sẽ hoàn thành theo kế hoạch đã đặt ra trong nghiên cứu. Mục tiêu có thể đo lường hay định lượng được. Nói cách khác, mục tiêu là nền tảng hoạt động của đề tài và làm cơ sở cho việc đánh giá kế hoạch nghiên cứu đã đưa ra, và là điều mà kết quả phải đạt được. Mục tiêu trả lời câu hỏi “làm cái gì?”.

Trên cơ sở các chức năng và nhiệm vụ được giao, nhà trường tổ chức xét tuyển nhằm thực hiện mục tiêu là đào tạo đội ngũ cán bộ, nhân viên có phẩm chất,

năng lực, có khả năng thực hiện những công việc liên quan đến ngành nghề đào tạo. Tuy nhiên, chất lượng đào tạo tại trường CDN Hòa Bình vẫn còn một số nhược điểm. Ta sẽ tìm hiểu kỹ hơn trong các phần sau.

3.3.1.2. Chương trình đào tạo

Chương trình đào tạo là hệ thống các môn học thể hiện mục tiêu đào tạo, quy định chuẩn kiến thức, kỹ năng, phẩm chất đạo đức (thái độ), phạm vi và cấu trúc nội dung đào tạo, phương pháp và hình thức đào tạo, cách thức đánh giá kết quả đào tạo đối với mỗi môn học, ngành học, trình độ đào tạo của bậc đào tạo. Chương trình đào tạo được xây dựng và hoàn thiện theo phương pháp CDIO nhằm đào tạo sinh viên toàn diện cả về kiến thức chuyên môn, kỹ năng và phẩm chất đạo đức, trong đó nhấn mạnh năng lực thực hành (năng lực CDIO) và ý thức trách nhiệm xã hội, đảm bảo cho sinh viên được học tập chủ động và trải nghiệm thực tiễn.

Các chương trình đào tạo chính quy hiện nay của trường gồm:

- Hệ cao đẳng:

Thời gian đào tạo: 3 năm đối với học sinh đã tốt nghiệp Trung học phổ thông.

Gồm các ngành: Hàn, Công nghệ ô tô, Điện công nghiệp, Điện tử dân dụng, Kế toán doanh nghiệp, Quản trị mạng máy tính.

- Hệ trung cấp:

Thời gian đào tạo: 2 năm đối với học sinh đã học xong Trung học phổ thông; 3 năm đối với học sinh tốt nghiệp Trung học cơ sở.

Gồm các ngành: Hàn, Công nghệ ô tô, Cắt gọt kim loại, Vận hành máy xây dựng, Điện công nghiệp, Điện tử dân dụng, Kế toán doanh nghiệp, Quản trị mạng máy tính, Hướng dẫn du lịch, Quản trị doanh nghiệp vừa và nhỏ.

- Hệ sơ cấp:

Thời gian đào tạo: từ 3 đến 6 tháng.

Gồm các ngành: Điện dân dụng, Kỹ thuật máy lạnh và điều hòa không khí, May thời trang, Hàn, Hướng dẫn du lịch, Sửa chữa và lắp ráp xe máy và Các nghề cho lao động nông thôn.

- Tổ chức dạy Bổ túc văn hóa bậc trung học phổ thông song song chương trình đào tạo nghề.

- Ngoài việc đào tạo các hệ trên, nhà trường còn tổ chức thêm các Chương trình đào tạo khác nhằm đáp ứng kịp thời nhu cầu của người học như: Đào tạo liên thông từ Trung cấp nghề lên Cao đẳng nghề đối với những học sinh đã tốt nghiệp hệ chính quy; Liên kết đào tạo hệ Đại học vừa học vừa làm; Đào tạo chuyên đề, bồi dưỡng nâng cao theo nhu cầu của cá nhân và tổ chức.

Trên cơ sở các tài liệu hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành, nhà trường đã thực hiện việc xây dựng khung chương trình, kế hoạch và đề cương chi tiết cho tất cả các học phần liên quan đến các ngành mà trường đào tạo.

Có thể đưa ra một vài dẫn chứng về khung chương trình đào tạo toàn khoá chuyên ngành Kế toán doanh nghiệp.

Kế hoạch đào tạo 2013 - 2014 chi tiết như phụ lục 1 đính kèm.

38

(Nguồn: Phòng Đào tạo - năm 2014)

**Bảng 3.2. Cấu trúc kiến thức của chương trình khung nghề
kế toán doanh nghiệp**

<i>Đơn vị tính %</i>				
STT	Nội dung	Số giờ	Số đơn vị học trình	Cơ cấu
1	Phần giáo dục đại cương	285	19	17
2	Kiến thức cơ sở	465	31	30
3	Kiến thức chuyên ngành	585	39	38
4	Thực tập cơ sở	75	5	5
5	Thực tập tốt nghiệp	150	10	10
	Tổng số	1800	104	100

(Nguồn: Phòng đào tạo, năm 2014)

Từ bảng số liệu trên cho thấy: Khối lượng kiến thức cho cả khóa là 104 đơn vị học trình, tỷ lệ giờ thực hành, thực tập chiếm 15% thời lượng. Như vậy sinh viên sau ra trường sẽ đỡ bỡ ngỡ khi đi xin việc.

Chương trình đào tạo có sự kết hợp giữa lý thuyết và thực hành tạo điều kiện cho người học củng cố lý thuyết, làm quen dần với công việc thực tế, đồng thời giúp người học rèn luyện được kỹ năng làm việc. Mỗi năm học, phòng đào tạo kết hợp với các khoa chuyên môn có nhiệm vụ bổ sung, sửa đổi khung chương trình đào tạo cho phù hợp với yêu cầu đào tạo của nhà trường và trình thẩm định chương trình thông qua hội đồng thẩm định của nhà trường. Qua khảo sát ý kiến của cán bộ quản lý, đội ngũ giáo viên về công tác xây dựng mục tiêu đào tạo, khung chương trình đào tạo, tác giả thu được kết quả trong bảng 3.3 dưới đây:

Qua bảng kết quả phiếu điều tra, ta có thể thấy:

Chương trình đào tạo của nhà trường đã xác định được mục tiêu và vị trí của từng môn học trong chương trình. Bộ đề cương chi tiết các môn học của chương trình đào tạo đã nêu được mục tiêu và vị trí của từng môn học nhằm giúp giáo viên, người học định hướng mục tiêu và phương pháp giảng dạy và học tập của từng đối tượng.

Nhà trường đang cân đối tỷ lệ thời gian giữa lý thuyết và thực hành trong khung chương trình. Tuy nhiên mức độ cân đối giữa lý thuyết với thực hành chưa

được đánh giá cao, phần lớn ý kiến đánh giá ở mức độ bình thường. Việc xây dựng chương trình đào tạo phải mang tính thực tiễn, phù hợp với tình hình mới.

Bảng 3.3. Bảng kết quả đánh giá mục tiêu, chương trình đào tạo

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ (%)			
		Tốt	Tương đối tốt	Bình thường	Kém
1	Xác định rõ mục tiêu từng môn học	30	29	27	14
2	Mức độ cân đối giữa lý thuyết và thực hành	15	30	35	20
3	Sự kế thừa giữa các môn học trong khung chương trình đào tạo	31	48	12	9
4	Hình thức đánh giá kết quả học tập người học phù hợp	22	28	40	10
5	Tạo điều kiện để người học liên thông lên bậc học cao hơn	30	29	38	3
6	Tạo điều kiện cho người học lập kế hoạch và đăng ký học	6	12	32	50
7	Tạo điều kiện cho người học tích lũy kiến thức theo năng lực và điều kiện của bản thân	8	8	39	45
8	Tạo điều kiện cho người học bố trí thời gian học tập tại trường và làm thêm ngoài giờ học	9	10	40	41
9	Vai trò của nhà tuyển dụng, giáo viên giảng dạy trong xây dựng, chỉnh sửa chương trình đào tạo	8	10	46	36

(Nguồn: Kết quả phiếu điều tra phụ lục số 02)

Các môn học trong chương trình có sự kế thừa, hỗ trợ nhau trong toàn bộ chương trình đào tạo chuyên ngành. Đây là một trong những yếu tố quan trọng giúp người học có thể tiếp thu kiến thức một cách khoa học, hệ thống và logic.

Nhà trường có tạo điều kiện cho học viên được liên thông lên bậc học cao hơn. Tuy nhiên, nhà trường hiện tại còn một số hạn chế nên chưa thể chú trọng 100% nhân lực và cơ sở hạ tầng để tạo điều kiện cho học viên được học liên thông lên bậc học cao hơn.

Về việc chỉnh sửa và cập nhật chương trình đào tạo, nhà trường thực hiện hàng năm. Công việc chủ yếu được nhà trường làm việc cùng với các giảng viên bộ môn để điều chỉnh khung chương trình. Nhưng sự điều chỉnh này chưa thật sự đột phá nên chương trình đào tạo vẫn chưa thoát khỏi những bất cập như hiện nay. Ngoài ra, nhà trường vẫn chưa kết hợp với các doanh nghiệp trong việc xây dựng mục tiêu, chương trình đào tạo.

Như vậy, thực tế của nhà trường về mục tiêu và chương trình đào tạo, tác giả có một số nhận xét tóm tắt như sau:

- Ưu điểm:

Chương trình đào tạo của nhà trường đã xác định được mục tiêu, vị trí các môn học, các môn học trong chương trình có tính kế thừa, đảm bảo chuẩn hoá và bổ sung, sửa đổi cho phù hợp với yêu cầu của Bộ quy định. Mỗi năm học, nhà trường đã chú trọng đến công tác đánh giá nội dung chương trình đào tạo, đồng thời có điều chỉnh và xây dựng mới chương trình đào tạo cho phù hợp với tình hình mới của nhà trường, thị trường lao động tại địa phương.

- Nhược điểm:

Chương trình đào tạo vẫn được thiết kế theo kinh nghiệm cũ, còn mang nặng tính lý thuyết. Thời gian học viên được tham gia thực tế còn ít.

Hình thức đánh giá kết quả học tập của người học chưa tạo điều kiện để giáo viên đổi mới phương pháp giảng dạy, rèn luyện học sinh với những kiến thức, kỹ năng, thái độ phù hợp với thị trường lao động hiện nay.

Mặt khác, việc điều chỉnh chương trình còn mang tính chủ quan của người dạy, giáo viên, chưa thật sự có sự tham gia của các đối tượng sử dụng lao động.

3.3.2. Đánh giá về trình độ kinh nghiệm và phương pháp giảng dạy của giáo viên

Đội ngũ giáo viên là một trong những nhân tố quan trọng nhất trong việc quyết định chất lượng đào tạo nghề hay đào tạo bất kỳ một lĩnh vực gì. Có rất nhiều yếu tố khi đánh giá về đội ngũ giáo viên. Tuy nhiên, tác giả chủ yếu xét một trong những yếu tố cơ bản sau: về số lượng và trình độ chuyên môn của giáo viên; tuổi đời và thâm niên; trình độ chuyên môn; năng lực sư phạm; về phương pháp giảng dạy; công tác nghiên cứu khoa học...

3.3.2.1. Về số lượng và trình độ chuyên môn của giáo viên

Sau khi khảo sát, tác giả có hai bảng kết quả về số lượng và trình độ chuyên môn tương ứng của trường trong các năm gần đây như sau:

Bảng 3.4. Thống kê số lượng giáo viên giảng dạy

STT	Khoa chuyên môn	Năm học 2011-2012	Năm học 2012-2013	Năm học 2013-2014
1	Khoa Kinh tế	4	7	8
2	Khoa Tin học	7	8	9
3	Khoa Khoa học - Cơ bản	8	10	10
4	Khoa Cơ khí- Động lực	7	7	9
5	Khoa Điện- Điện tử	9	11	11
	Tổng	35	43	47

(Nguồn số liệu: Phòng TCHC, năm 2014)

Bảng 3.5. Trình độ chuyên môn của đội ngũ giáo viên

STT	Trình độ học vấn	Năm học 2011-2012	Năm học 2012-2013	Năm học 2013-2014
1	Thạc sỹ	4	6	7
2	Đại học	25	32	33
3	Thấp hơn đại học	6	5	7
	Tổng	35	43	47

(Nguồn số liệu: Phòng TCHC, năm 2014)

Nhìn chung, nhà trường có tất cả 5 khoa nghề, số lượng giáo viên hầu hết đều gia tăng, nhưng tỷ lệ này chưa cao, nên thực tế nhà trường còn thiếu giáo viên.

Qua thống kê về trình độ giảng dạy của đội ngũ giáo viên trong các năm 2011- 2014: ta thấy đội ngũ giáo viên của trường gần 100% đạt trình độ chuẩn đại học. Trong đó tỷ lệ giáo viên đạt trình độ đều tăng theo các năm.

Ngoài ra, số lượng giảng viên có chứng chỉ sư phạm dạy nghề theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cũng tăng dần. Những năm gần đây, tỷ lệ giảng viên có chứng chỉ đã đạt gần 100%.

Tuy nhiên, tỷ lệ này còn thấp hiện nay nhà trường mở rộng qui mô đào tạo do vậy đòi hỏi phải gia tăng về số lượng giáo viên đạt chuẩn và giáo viên có trình độ sau đại học.

Nguyên nhân của tình trạng trên:

- Do quy mô học sinh - sinh viên gia tăng, hàng năm để đáp ứng nhu cầu nhà trường mở mới một số chuyên ngành nên việc tuyển dụng còn chưa đáp ứng kịp với sự thay đổi trên.

- Mặt khác, một số giáo viên tuyển dụng vào chưa đáp ứng được yêu cầu chuyên môn của nhà trường, nên những hợp đồng giảng dạy chỉ được ký kết trong thời gian ngắn.

3.3.2.2. Về tuổi đời và thâm niên giáo viên

Tuổi đời và thâm niên cũng ảnh hưởng nhiều đến chất lượng và phong cách giảng dạy của giảng viên. Do đó, tác giả đã mở cuộc khảo sát và có kết quả như sau:

Bảng 3.6. Bảng thống kê về tuổi đời và thâm niên giảng dạy giáo viên

DVT: %

TT	Phòng/Khoa	Tuổi đời			Thâm niên		
		Dưới 30 tuổi	Từ 30 - 40 tuổi	Trên 40 tuổi	Dưới 5 năm	Từ 5 - 10 năm	Trên 10 năm
1	Khoa Kinh tế	27	36	37	27	36	37
2	Khoa Cơ bản	11	89		11	89	
3	Khoa Tin học	30	70		30	70	

4	Khoa Cơ khí ĐL	33	40	27	33	40	27
5	Khoa Điện-Điện tử	14	86		14	86	
6	Ban Giám hiệu		33	67		33	67

(Nguồn: Phòng TCHC)

Qua biểu ở trên, tác giả đã phân loại và thống kê được tỷ lệ, tuổi đời và thâm niên giảng dạy của giáo viên. Nhìn chung tuổi đời của các giảng viên ở độ tuổi từ 30 đến 40 tuổi, tương ứng cũng là mức từ 5 đến 10 năm kinh nghiệm. Tuy nhiên, một số khoa không có một giáo viên nào trên 40 tuổi như khoa Cơ bản, khoa Tin học, khoa Điện - Điện tử.

Nguyên nhân của kết quả này là do trường mới thành lập mặc dù nhà trường đang tiến trình xây dựng và củng cố cả về số lượng, chất lượng đội ngũ giáo viên, nhưng đa số giáo viên nhà trường còn trẻ ... Có chuyên ngành đào tạo mới thì tuyển mới giáo viên, còn những giáo viên cơ hữu, họ giảng dạy chuyên môn của họ, mà không có trường hợp nào học, bồi dưỡng chuyên môn thuộc chuyên ngành khác...

Đại đa số đội ngũ giáo viên với ưu điểm là nhiệt tình trong công việc, ham học hỏi, có sức khỏe, nhưng do tuổi đời còn quá trẻ nên chưa có kinh nghiệm giảng dạy.

3.3.2.3. Về năng lực sư phạm và phương pháp giảng dạy

Nhân tố quan trọng để đánh giá chất lượng của giáo viên chính là phương pháp giảng dạy. Ngoài kiến thức chuyên môn, giảng viên còn cần phải có khả năng sư phạm. Một người có nhiều kiến thức chuyên môn nhưng chưa chắc đã có kiến thức sư phạm tốt. Một giảng viên chuyên ngành giỏi đến đâu nhưng nếu không có phương pháp truyền đạt những kiến thức thì người học cũng không thể lĩnh hội được đầy đủ, đúng những kiến thức mà giáo viên mong muốn người học tiếp thu. Chính vì vậy, chúng ta thấy trình độ sư phạm là một trong những nhóm nhân tố đảm bảo để nâng cao chất lượng hoạt động dạy và học nói riêng và chất lượng đào tạo của nhà trường nói chung.

Để tìm hiểu sâu hơn về năng lực sư phạm thực tế của đội ngũ giáo viên, tác giả đã tiến hành điều tra 50 cán bộ, giáo viên của Nhà trường và đã thu được một số kết quả đánh giá sau:

Bảng 3.7. Kết quả đánh giá năng lực sư phạm và phương pháp giảng dạy của giáo viên

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ đánh giá (%)
----	-------------------	---------------------

		Tốt	Tương đối tốt	Bình thường	Kém
1	Nhiệt tình giúp đỡ người học trong quá trình học tập	60	32	06	02
2	Kết hợp các phương pháp dạy học	18	36	35	11
3	Hiểu được tâm lý người học	25	40	27	08
4	Khả năng thu hút người học	20	22	38	20
5	Giải quyết các tình huống sư phạm	30	36	26	8
6	Phương pháp truyền đạt kiến thức dễ hiểu, thu hút người học	20	35	38	7
7	Tích cực đổi mới phương pháp giảng dạy	09	25	33	33
8	Sự kết hợp lý thuyết với bài tập thực hành, tình huống, thí nghiệm	20	25	32	23
9	Thường tạo điều kiện để người học thảo luận, phát biểu trên lớp	20	25	35	20

(Nguồn: Kết quả điều tra phụ lục số 02)

Từ bảng kết quả trên, ta thấy đội ngũ giảng viên đều nhiệt tình giảng dạy, nhiệt tình giúp đỡ học viên trong quá trình học tập và nghiên cứu.

Tuy nhiên phương pháp giảng dạy còn theo lối mòn, ít sự đầu tư, ít thay đổi theo phương pháp mới. Bài giảng còn mang nặng tính lý thuyết, đã có sự kết hợp với thực hành nhưng không nhiều. Khả năng thu hút học viên thấp.

Kết quả trên là hậu quả của một số nguyên nhân sau:

- Phần lớn giáo viên có tuổi đời và thâm niên trẻ nên chưa có nhiều kinh nghiệm lên lớp.

- Số lượng giảng viên ít nên một người phải giảng dạy nhiều môn khác nhau. Thời gian để các thầy cô tập trung chuyên sâu một môn không có. Nên không có nhiều thời gian đầu tư nghiên cứu kỹ bài giảng, phương pháp truyền đạt hay những sáng tạo trong quá trình giảng dạy.

- Do giáo viên tham gia giảng dạy quá nhiều môn trong một học kỳ, nên không có nhiều thời gian để nghiên cứu sâu về bài giảng, việc sử dụng kết hợp các phương pháp trong giảng dạy, hay thiết kế những bài giảng giáo án điện tử. Nên để đảm bảo kịp tiến độ đào tạo, và hoàn thành nhiệm vụ các giáo viên quay lại với phương pháp giảng dạy truyền thống (phương pháp thuyết trình).

- Dạy học theo phương pháp mới đòi hỏi người học phải có khả năng tự nghiên cứu, trau dồi kiến thức. Nhưng do chất lượng đầu vào của người học thấp, phần lớn các em không có khả năng kinh tế hoặc kiến thức để thi vào các trường đại học nên mới quyết định học nghề.

- Các em là học sinh của các xã, huyện có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn nên khi ra thành phố học, để bắt nhịp với cuộc sống đã rất khó khăn, tiếp đó học tập trong môi trường học tập mới: bạn bè mới, thầy cô mới, trường lớp mới, xa gia đình,...là một rào cản đối với các em, thời gian học tập 2-3 năm không phải là dài đối với các em.

- Muốn sử dụng phương pháp giảng dạy mới, đòi hỏi cơ sở vật chất của nhà trường trong mỗi phòng lớp học phải hiện đại, đầy đủ và đồng bộ để giáo viên có thể áp dụng phương pháp mới vào thực tiễn. Tuy nhiên, do còn hạn chế về cơ sở vật chất nên nhà trường mới chỉ trang bị được mỗi khoa từ 01-03 máy chiếu, nên gây khó khăn cho giáo viên lên lớp. Khi được hỏi về việc sử dụng phương tiện dạy học thì: 30% sử dụng thường xuyên nhưng phần lớn thì giáo viên ít sử dụng, có sử dụng nhưng không thường xuyên. Để áp dụng một cách có đầu tư và hiệu quả thì giáo viên thường chỉ sử dụng trong những tiết dạy dự giờ, thi giáo viên giỏi các cấp.

Sau khi khảo sát thực tế và có những đánh giá về đội ngũ giáo viên của nhà trường, tác giả có một số nhận xét như sau:

➤ Ưu điểm:

- Tỷ lệ giáo viên có tuổi đời trẻ (từ 25 đến 40) chiếm tỷ lệ tương đối cao...đây chính là một trong những yếu tố để đội ngũ giáo viên cống hiến sức trẻ, sự nhiệt tình trong sự nghiệp trồng người. Đội ngũ giáo viên nhà trường trẻ nên có khả năng tiếp thu ngoại ngữ tin học nhanh, thuận lợi cho việc giảng dạy các bài giáo án điện tử đáp ứng được theo phương pháp dạy học mới.

- Về nhận thức, đa số giảng viên nhà trường đã xác định được yêu cầu nhiệm vụ, nên đã tích cực tham gia học tập nâng cao trình độ theo kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường.

- Đội ngũ giảng viên rất đa dạng về chuyên môn ngành nghề, trong đó

giảng viên cơ hữu chiếm tỷ lệ lớn 90%, giảng viên mời giảng chiếm tỷ lệ thấp 10%. Đây là điều kiện thuận lợi để nhà trường chủ động trong việc phân công kế hoạch công tác cho đội ngũ giảng viên.

- Đội ngũ giáo viên không ngừng bồi dưỡng, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn đáp ứng về chất lượng của đầu ra người lao động.

➤ Nhược điểm:

- Số lượng giáo viên ít, chưa đủ đáp ứng cho yêu cầu hiện tại cũng như tương lai của nhà trường. Tuy hàng năm nhà trường đều có tuyển dụng bổ sung đội ngũ giảng viên tăng cường số lượng và chất lượng cho các khoa theo sự phát triển của quy mô ngành nghề đào tạo, song vẫn chưa đáp ứng đủ số lượng, đặc biệt là số lượng giảng viên có kinh nghiệm và trình độ cao. Một số chuyên ngành mới được mở rộng, nên số lượng giáo viên đã thiếu còn thiếu hơn, nhiều giáo viên phải dạy nhiều môn, không có điều kiện nghiên cứu sâu nội dung bài giảng, hay những phương pháp giảng dạy phù hợp, hiệu quả cho từng bộ môn.

- Đa số giáo viên nhà trường đều trẻ, thâm niên giảng dạy ít nên năng lực sư phạm còn hạn chế về kinh nghiệm, khả năng, phương pháp thu hút người học vào nội dung bài giảng chưa cao.

- Trình độ giảng viên không đều, thiếu các giảng viên cơ hữu đầu ngành có kinh nghiệm và trình độ cao. Hiện nay tại các khoa nghề nhà trường đa số giảng viên có trình độ thạc sỹ, đều là giảng viên hợp đồng có số giờ tham gia giảng dạy rất ít trong một năm học.

- Khả năng tự học, tự bồi dưỡng của đội ngũ giáo viên mặc dù đã có sự cố gắng nhưng vẫn còn ở mức độ thấp. Giáo viên chậm đổi mới phương pháp giảng dạy làm người học không chủ động tiếp thu kiến thức, thụ động phụ thuộc vào giáo viên, nên ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng của hoạt động đào tạo nhà trường.

- Trong quá trình công tác, một bộ phận giảng viên còn biểu hiện thiếu năng động, sáng tạo, chậm đổi mới nội dung và phương pháp sư phạm, năng lực tổ chức quản lý còn yếu, hiệu quả giảng dạy thấp.

➤ Nguyên nhân của những tồn tại trên là do:

- Công tác quản lý nhà trường chưa đề ra những biện pháp đồng bộ, phù hợp

với tình hình thực tiễn để xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên nhà trường.

- Nội dung hoạt động chuyên môn chưa đi vào chất lượng phương pháp chậm đổi mới, còn mang tính hình thức, thiếu sáng tạo. Vì vậy chưa thu hút sự quan tâm đúng mức của đội ngũ giảng viên, hiệu quả tác dụng còn thấp. Cơ chế, chính sách khuyến khích động viên cán bộ giảng viên tham gia học tập, nghiên cứu khoa học còn hạn chế, chưa kịp thời, chưa đủ sức tạo động lực cho họ tích cực phấn đấu.

- Các điều kiện bảo đảm cho đội ngũ giảng viên thực hiện các hoạt động chuyên môn cũng còn hạn chế, chưa đáp ứng đầy đủ các yêu cầu cho việc đổi mới nội dung và phương pháp.

3.3.3. Phân tích thực trạng công tác tổ chức quản lý đào tạo trong Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình

3.3.3.1. Về công tác tổ chức đào tạo

Phòng Đào tạo chịu trách nhiệm chính trong công tác tổ chức đào tạo. Các khoa chuyên môn phối hợp với phòng thực hiện công tác đào tạo. Quy trình tổ chức đào tạo của phòng như sau:

- Xây dựng kế hoạch đào tạo các chuyên ngành và trình ký duyệt (trước tháng 6 hàng năm);
- Xây dựng tiến độ đào tạo và ký duyệt;
- Gửi kế hoạch, tiến độ cho các khoa;
- Nhận bảng phân công giáo viên giảng dạy, kế hoạch chuyên môn năm học của các khoa chuyên môn;
- Trình Ban giám hiệu, hội đồng nhà trường phê duyệt và thực hiện cho năm học tiếp theo.

Qua khảo sát ý kiến và thu thập tài liệu trong trường về công tác quản lý hoạt động đào tạo, tác giả có một số đánh giá:

- Về công tác lập kế hoạch đào tạo: nhà trường đều có kế hoạch cho từng chuyên ngành, từng năm học và từng học kỳ; xây dựng kế hoạch kế hoạch thanh tra hoạt động giảng dạy. Tuy nhiên, kế hoạch đào tạo không dự tính được nhiều tình huống, khi có sự cố bất ngờ, nhà trường khó ứng xử.

- Về việc tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo: tương đối tốt, đảm bảo về mặt thời gian, kịp tiến độ đề ra. Tuy nhiên, số lượng giáo viên thiếu nên có những môn học bị giáo viên giảm bớt thời lượng tiết học, không thực hiện đầy đủ khung chương trình.

- Về công tác thanh tra chuyên môn: có thực hiện thanh tra thời gian lên lớp của giáo viên, kiểm tra hồ sơ giáo án sau khi môn học giảng dạy xong, và hội đồng thanh tra chuyên môn cuối mỗi học kỳ, năm học... Tuy nhiên, số lượng giáo viên ít nên việc dự giờ để đánh giá việc giảng dạy của giáo viên rất khó.

3.3.3.2. Về công tác quản lý học tập học sinh

Trong công tác quản lý có quản lý học tập của học sinh, sinh viên. Việc quản lý hoạt động này được phòng Đào tạo kết hợp với các khoa chuyên môn và phòng Công tác học sinh, sinh viên quản lý. Nhiệm vụ chính trong công tác quản lý học tập của học sinh, sinh viên: lập kế hoạch học tập, sắp xếp lịch thi gửi đến các khoa để triển khai theo đúng tiến độ kế hoạch, tổ chức thi, chấm thi và lên điểm.

Nhà trường còn quản lý học viên bằng cách yêu cầu toàn bộ học viên phải đăng ký nơi cư trú để có thể quản lý và nắm bắt tình hình của các em khi có vấn đề quan trọng phát sinh ngoài giờ học. Điều đó cũng đảm bảo các học viên không thể giấu giếm nhà trường khi phạm tội phát sinh trong quá trình học tập tại nhà trường.

Để đánh giá công tác quản lý, tác giả đã tiến hành khảo sát lấy ý kiến và kết quả như bảng sau:

Bảng 3.8. Kết quả đánh giá công tác quản lý hoạt động học tập học sinh, sinh viên

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ (%)			
		Tốt	Tương đối tốt	Bình thường	Kém
1	Kế hoạch đào tạo được thông báo kịp thời	15	43	38	4
2	Thường xuyên kiểm tra việc chấp hành nội quy, quy chế người học.	20	30	34	16
3	Những khúc mắc, thắc mắc của người học	9	35	32	24

	được giải quyết đúng hạn, đầy đủ				
4	Kết quả học tập thông báo kịp thời, công khai	12	48	25	15
5	Các kỳ thi tổ chức đúng lịch, nghiêm túc, khách quan, công bằng	25	42	28	5
6	Việc quản lý sỹ số người học, việc ra vào lớp của người học	10	45	33	12

(Nguồn: Kết quả điều tra phụ lục số 02)

Từ kết quả thu được từ cuộc điều tra, tác giả có một số nhận xét sau:

- Kế hoạch đào tạo nhìn chung được thông báo kịp thời cho học viên. Tuy nhiên, mọi thông tin đều được thông báo trên trang web. Do đó, học viên phải chủ động cập nhật tình hình thay đổi trên trang web. Có một số học viên nghèo không có điều kiện lắp đặt mạng internet hay mua máy tính thì việc chủ động theo dõi sẽ khó khăn, có thể sẽ bị sót thông tin.

- Phòng Đào tạo đã kết hợp với phòng Công tác Học sinh, sinh viên và giáo viên chủ nhiệm của các lớp để theo dõi việc thực hiện nội quy của nhà trường. Phòng nắm bắt được tình hình ngoài giờ học của các học viên.

Tuy nhiên, công tác quản lý học tập học sinh, sinh viên vẫn tồn tại một số hạn chế sau:

- Việc kiểm tra thực hiện nội quy của nhà trường mới chỉ kiểm tra được bề nổi, chưa kiểm tra được chất lượng như việc kiểm tra sỹ số của các lớp học. Giáo viên chỉ có thể đến kiểm tra đột xuất để điểm danh, còn việc ghi chép hay sự tập trung trong lớp học thì người thanh tra không thể kiểm tra được.

- Những thắc mắc của học viên còn được giải quyết chậm. Số lượng giảng viên ít nên số lượng thầy cô có thể giành thời gian tư vấn cho học viên bị hạn chế. Có những thầy cô trong phòng Đào tạo còn chưa nhiệt tình giúp đỡ học viên.

- Các kỳ thi tổ chức còn thiếu kinh nghiệm. Cũng vì lý do thiếu nhân lực nên nhà trường đã phải huy động thêm học viên xuất sắc hoặc học viên khóa trên đi coi

thi học viên khóa dưới. Việc đó làm không đảm bảo được tính khách quan hay công bằng 100% cho bài thi.

3.3.3.3. Về công tác quản lý hoạt động giảng dạy giáo viên

Ngoài quản lý hoạt động học tập của học sinh, sinh viên, nhà trường còn tổ chức quản lý hoạt động giảng dạy của giáo viên. Công tác quản lý hoạt động giảng dạy được giao cho phòng Đào tạo và các khoa chuyên môn. Hàng năm, phòng Đào tạo xây dựng kế hoạch trong năm cho chuyên môn. Dựa vào kế hoạch đó, giáo viên thực hiện giảng dạy theo thời khóa biểu, dự giờ thăm lớp, hoàn thiện hồ sơ giáo án, tự bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm.

Ngoài kế hoạch giảng dạy, nhà trường tổ chức bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên. Ví dụ như cử giáo viên tham gia các đợt tập huấn chuyên môn, vào các hoạt động dự án, bồi dưỡng chuyên môn hoặc hỗ trợ học phí cho giáo viên đi học ở các bậc cao hơn như cao học, nghiên cứu sinh. Bên cạnh đó, nhà trường có kế hoạch tuyển dụng giáo viên mới có trình độ, bậc học hoặc kinh nghiệm cao hơn.

Tuy nhiên, công tác quản lý hoạt động giảng dạy của giáo viên còn một số hạn chế cần khắc phục để nâng cao chất lượng đào tạo:

- Việc tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên môn chưa được tổ chức thường xuyên.
- Công tác bồi dưỡng chuyên môn giáo viên chưa đạt được kết quả như mong đợi, chất lượng hoạt động giảng dạy chưa cao. Giáo viên cần được hỗ trợ nhiều thời gian và kinh phí để nâng cao chất lượng và kiến thức.

3.3.4. Đánh giá công tác tuyển sinh, chất lượng của học viên

Người học chính là kết quả của quá trình đào tạo. Để đánh giá chất lượng đào tạo hay đào tạo nghề của bất kỳ một trường nào, điều tất yếu ta phải đánh giá về học viên của trường đó. Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình cũng vậy. Tuy nhiên, đánh giá chất lượng học viên ta cần đánh giá dựa trên nhiều yếu tố khác nhau, trong đó có một số yếu tố chính sau:

- Chất lượng tuyển sinh đầu vào
- Tính hình học tập, rèn luyện của học viên
- Chất lượng tuyển sinh đầu ra và tình hình việc làm của học viên sau khi tốt nghiệp

3.3.4.1. Chất lượng tuyển sinh đầu vào

Chất lượng đầu vào là một trong các yếu tố ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng đào tạo của trường. Chất lượng đầu vào tốt thì kết quả đầu ra có xu hướng cao hơn, ngược lại nếu chất lượng đầu vào thấp thì kết quả đầu ra sẽ bị hạn chế. Do đó đây cũng là điểm hạn chế của trường. Vì đa số học sinh khi được tuyển vào trường là học sinh đã thi trượt các trường đại học và cao đẳng. Tuyển sinh đầu vào không tổ chức thi chỉ xét tuyển nên chất lượng học sinh đầu vào không cao. Vì vậy, đây là điểm bất lợi của các trường đào tạo nghề nói chung, của trường CĐN Hòa Bình nói riêng.

Học sinh nhập học vào trường thường gia đình có hoàn cảnh khó khăn, không được định hướng nghề nghiệp cho tương lai. Họ ít được tiếp xúc với môi trường chuyên đào tạo chuyên sâu hay ít có cơ hội theo đuổi ước mơ học tập do hoàn cảnh. Khi phải bắt nhịp theo một môi trường mới đầy ngỡ ngàng, các em sẽ gặp nhiều khó khăn. Đặc biệt thời gian đào tạo của trường không dài, lâu nhất là 3 năm đối với hệ cao đẳng. Do đó, các em chưa kịp bắt nhịp được cuộc sống mới thì chương trình đào tạo đã kết thúc. Lúc này, việc hỗ trợ và giúp đỡ của nhà trường là rất quan trọng.

Ngoài ra, những em có kết quả ở cấp phổ thông thấp thường không coi trọng việc học tập, không coi trọng kết quả rèn luyện như những em có kết quả tốt hơn.

Do điều kiện tài chính và tình hình giáo dục của tỉnh Hòa Bình, trường CĐN không tổ chức thi tuyển mà chỉ tổ chức xét tuyển dựa vào học bạ thời phổ thông và bảng điểm. Nếu trong thời kỳ phổ thông, học sinh có hiện tượng tiêu cực trong bảng điểm thì kết quả của học bạ sẽ không đánh giá được chất lượng đầu vào chính xác.

Trường mở rộng quy mô nên chỉ tiêu tuyển sinh cũng tăng. Tuy nhiên, việc quảng bá của trường về các trường phổ thông chưa tốt nên số lượng học viên đăng ký học của một số lớp còn ít hơn cả chỉ tiêu tuyển sinh. Nhà trường vì vậy mà phải hạ tiêu chí tuyển sinh để gọi nhập học toàn bộ học sinh mặc dù bảng điểm, chất lượng đầu vào chưa đạt chỉ tiêu của nhà trường.

Bảng 3.9. Bảng tổng hợp số lượng người học tuyển vào các năm học

Chuyên ngành/ Năm học	Năm học 2011-2012	Năm học 2012-2013	Năm học 2013-2014
Chuyên ngành Kế toán doanh nghiệp	150	200	250
Chuyên ngành Điện - Điện tử	250	300	300
Chuyên ngành Cơ khí - Động lực	400	450	450
Chuyên ngành Quản trị mạng MT	200	230	250
Tổng	1000	1180	1250

(Nguồn số liệu: Phòng Đào tạo, năm 2014)

3.3.4.2. Tình hình học tập, rèn luyện của học viên

Đầu vào là yếu tố bị động, nhà trường không thể thay đổi. Tuy nhiên, trường CDN có thể cải thiện nâng cao chất lượng của học viên trong quá trình học tập và rèn luyện của học viên.

Nhà trường đưa ra những định hướng, nội dung rèn luyện cụ thể, phù hợp với điều kiện thực tế của trường, tạo điều kiện cho người học có môi trường học tập, rèn luyện đạo đức phấn đấu, rèn luyện.

Để đạt được mục tiêu đề ra, nhà trường đã tổ chức đánh giá kết quả rèn luyện của học viên. Quy định đánh giá rèn luyện đạo đức người học xem xét trên các mặt: ý thức học tập, chấp hành nội quy, quy chế, tham gia các hoạt động. Nhà trường đã đưa ra quy trình để các học viên tự đánh giá và nhận xét quá trình rèn luyện của chính mình và những người trong lớp để kết quả khách quan và chính xác hơn. Cụ thể:

- Học sinh tự đánh giá kết quả rèn luyện của bản thân dựa trên thang điểm nhà trường đã xây dựng.

- Tổ trưởng thu thập kết quả tự đánh giá của cá nhân và tập hợp lại thông qua cuộc họp với cán bộ lớp và giáo viên chủ nhiệm để đưa ra nhận xét và kết quả đánh giá cuối cùng đối với từng cá nhân.

- Sau đó, lớp trưởng tổng kết và lấy chữ ký xác nhận của giáo viên chủ nhiệm chuyển về phòng Công tác HSSV rà soát, kiểm tra.

- Hàng tháng, phòng Công tác HSSV tổng hợp thông qua Hội đồng nhà trường, Hiệu trưởng quyết định công nhận kết quả.

Bảng 3.10. Tổng hợp kết quả rèn luyện của học sinh các năm 2011-2014

Năm học	Số lượng học sinh	KẾT QUẢ RÈN LUYỆN					
		Xuất sắc	Tốt	Khá	Trung bình khá	Trung bình	Yếu
2011-2012	1.430	54	318	507	380	148	23
2012-2013	1.534	62	340	557	403	147	25
2013-2014	1.765	78	353	663	463	178	30

Từ số lượng học viên, tác giả sử dụng số tương đối để tính tỷ lệ của học viên trên tổng số lượng:

Bảng 3.11. Tổng hợp kết quả rèn luyện của học sinh các năm 2011-2014

Năm học	Tỷ lệ học sinh (%)	KẾT QUẢ RÈN LUYỆN					
		Xuất sắc (%)	Tốt (%)	Khá (%)	Trung bình khá (%)	Trung bình (%)	Yếu (%)
2011-2012	100	3.78	22.24	35.45	26.57	10.35	1.61
2012-2013	100	4.04	22.16	36.31	26.27	9.58	1.63
2013-2014	100	4.42	20.00	37.56	26.23	10.08	1.70

(Nguồn số liệu: Phòng Đào tạo, năm 2014)

Nhìn chung, đa số người học đều có kết quả rèn luyện đạo đức từ loại Khá trở lên. Số lượng người học có kết quả rèn luyện đạo đức loại trung bình khá, trung bình hay yếu chiếm tỷ lệ rất nhỏ. Điều này nói lên ý thức của người học trong trường là khá tốt, chỉ có kết quả học tập còn chưa cao. Do chất lượng đầu vào (học sinh) thấp, hầu hết học sinh có học lực trung bình ở phổ thông. Học sinh có động cơ ý thức học tập chưa cao, thiếu quyết tâm và không vượt khó trong học tập, chưa tự giác tự học, tự nghiên cứu được quan tâm đúng mức.

3.3.4.3. Chất lượng tuyển sinh đầu ra và tình hình việc làm của học viên sau khi tốt nghiệp

Chất lượng đào tạo không chỉ thể hiện trong kết quả học tập tại trường, mà nó còn phải thể hiện ở khả năng làm việc thực tế của người học sau khi tốt nghiệp tham gia vào thị trường lao động. Để đánh giá khía cạnh của người học sau khi tốt nghiệp, tác giả tiến hành điều tra các đối tượng có liên quan (người học sau tốt nghiệp, cơ sở sử dụng lao động) và thu được kết quả tỷ lệ học viên tốt nghiệp ra trường có việc làm sau 6 tháng như sau:

Bảng 3.12. Tình hình việc làm của người học sau khi tốt nghiệp năm 2014

TT	Nội dung đánh giá	Chuyên ngành (%)			
		Kinh tế	Quản trị mạng máy tính	Điện - Điện tử	Cơ khí - Động lực
1	Tỷ lệ người học sau khi tốt nghiệp ra trường có được việc làm sau 1 năm	70	50	40	73
2	Tỷ lệ người học TN ra trường làm công việc đúng chuyên ngành	42	35	25	62
3	Tỷ lệ người tốt nghiệp có mức lương trung bình tháng				
	Trong đó:				
	- Dưới 2 triệu đồng	15	25	20	10
	- Từ 2 triệu đến 3 triệu đồng	40	20	20	33
	- Từ 3 triệu trở lên	15	5	0	30

(Nguồn số liệu: Kết quả điều tra phụ lục số 03)

Từ kết quả thu thập được, tác giả đưa ra một số nhận xét sau:

Tỷ lệ học viên tìm được việc sau khi tốt nghiệp bình quân là trên 50%.

Tỷ lệ được làm việc đúng chuyên ngành đào tạo chưa cao. Phần lớn, HSSV đều làm trái ngành trái nghề, công việc ban đầu thường là bán hàng, nhân viên bồi bàn, công nhân.

Nguyên nhân của tình trạng trên, kỹ năng mềm của học viên còn kém như khả năng giao tiếp, kỹ năng tin học văn phòng hay ngoại ngữ còn yếu, chưa đáp ứng được yêu cầu của cơ sở sử dụng lao động.

Học viên chưa chủ động trong công cuộc đi tìm việc làm. Chính lý do kỹ năng tin học văn phòng kém đã là một nhược điểm trong tìm kiếm công việc. Ngày nay, công nghệ thông tin phát triển, có rất nhiều trang web chuyên về lĩnh vực tuyển dụng ở khắp nơi, không chỉ trong địa bàn tỉnh Hòa Bình mà còn khu vực miền Bắc, trong cả nước hay đi nước ngoài. Tuy nhiên, học viên chưa được tiếp cận nên tìm

việc chủ yếu thông qua báo chí, quen biết giới thiệu. Việc đó đã hạn chế rất nhiều cơ hội của học viên.

Ngoài ra, tỷ lệ học viên làm trái ngành nhiều cũng do chương trình học mang nặng tính lý thuyết, những kinh nghiệm và kỹ năng thực tế trong công việc lại ít.

3.3.5. Thực trạng về cơ sở vật chất và nguồn tài chính cho đào tạo trong Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình

3.3.5.1. Thực trạng cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy trong trường

Với cơ sở hạ tầng hoàn chỉnh, trường được xây dựng trên khuôn viên rộng. Toàn bộ thiết kế, xây dựng nhà xưởng, mua sắm, lắp đặt trang thiết bị máy móc thực hành mới đồng bộ.

Khu văn phòng giảng đường được đặt cách xa khu thực tập sản xuất đảm bảo yên tĩnh cho việc học lý thuyết. Xưởng thực hành các khoa được thiết kế khoa học, mỗi phòng thực hành lắp đặt máy móc, thiết bị, dụng cụ phù hợp cho các lớp thực hành từ 10 - 15 học sinh ngành Cắt gọt kim loại, Công nghệ ô tô, Hàn và đường ống; lớp thực hành từ 25 - 30 học sinh ngành Điện công nghiệp, Điện tử, Công nghệ thông tin. Trong mỗi phòng thực hành hệ thống điện được thiết kế ngầm, thiết bị máy móc thực hành từ cơ bản đến hiện đại phù hợp với chương trình đào tạo và cập nhật công nghệ, kỹ thuật mới.

Mỗi khoa có văn phòng khoa trang bị đầy đủ tiện nghi làm việc cho giáo viên, từ bàn, ghế, tủ, máy tính, các loại máy móc thiết bị phục vụ cho nghiên cứu giảng dạy, đặc biệt có 01 phòng hướng dẫn lý thuyết ban đầu cho học sinh.

Tổng vốn đầu tư:

- Tổng diện tích đất sử dụng: 43.000 m²

Đất xây dựng: 33.000 m²

Đất lưu không: 10.000 m²

- Các hạng mục xây dựng:

Nhà làm việc, thư viện: Diện tích 1.300 m² bao gồm 01 toà nhà 3 tầng với 28 phòng làm việc của Ban giám hiệu và các phòng, khoa, thư viện, phòng họp, phòng truyền thống.

Phòng học lý thuyết: Diện tích 2.352 m² bao gồm 16 phòng học lý thuyết, trong đó; có 04 phòng học lớn có sức chứa 100 học sinh, sinh viên, với đầy đủ các trang thiết bị máy chiếu, âm ly, loa đài.

Xưởng thực hành tĩnh: Diện tích 800 m² bao gồm 01 toà nhà 2 tầng với 08 phòng thực hành Điện, Điện tử, Tin học.

Xưởng thực hành động: Diện tích 1.500 m² bao gồm 02 nhà xưởng với 10 phòng thực hành các nghề Cơ khí chế tạo, Cơ khí động lực, Chế biến lâm sản, Cắt may.

Ký túc xá: Diện tích 2.376 m² bao gồm 01 toà nhà 3 tầng với 60 phòng ở cho học sinh, sinh viên (480 giường).

Nhà ăn, nhà khách: Diện tích 1.800 m² bao gồm 01 nhà khách 2 tầng với 16 phòng ở cho giáo viên thỉnh giảng, 01 nhà ăn với sức chứa cho 300 học sinh, sinh viên.

Hội trường đa năng: Diện tích 2.000 m² với sức chứa 300 chỗ ngồi, trang bị âm thanh hoàn chỉnh, là nơi tổ chức các hoạt động văn hoá, văn nghệ, hội họp.

Sân thể thao và các hạng mục phụ trợ khác: Diện tích 20.835 m² bao gồm 01 sân vận động thể thao, 04 sân cầu lông, 02 sân bóng chuyền, 01 sân tennis và các khu vực vườn được trồng cây xanh.

Phòng nghe nhìn 60 chỗ ngồi có đầy đủ thiết bị nghe nhìn phục vụ hội họp, hội thảo khoa học.

Hệ thống máy tính của trường được kết nối mạng LAN và kết nối Internet, phục vụ cho học tập của học sinh và nghiên cứu của giáo viên. Trường có 01 thư viện với hơn 1000 đầu sách chuyên ngành, các loại báo ngày, tuần và hệ thống máy tính nối mạng giúp người đọc có thể truy cập Internet và tìm kiếm thông tin

- Thiết bị dạy nghề

Tổng kinh phí đầu tư cho thiết bị thực hành từ năm 2003 đến năm 2011 là: 30 tỷ đồng, bao gồm thiết bị các nghề: Cơ khí hàn, Điện tử dân dụng, Điện công nghiệp, Điện lạnh, công nghệ ô tô, Chế biến lâm sản, Tin học, Mộc nề, Sửa chữa xe máy, Cắt gọt kim loại, May công nghiệp,...

Khu giảng đường và văn phòng làm việc 3 tầng đầy đủ tiện nghi làm việc, hệ thống âm thanh, báo giờ và báo chuông có thể lập trình.

- Cơ sở vật chất đang đầu tư xây dựng mở rộng

Thực hiện Đề án về việc xây dựng nhà ở cho học sinh, sinh viên nhà trường đã được UBND tỉnh phê duyệt đầu tư xây dựng 2 nhà Ký túc xá công năng là 1.000 giường với kinh phí đầu tư trên 60 tỷ đồng, tại quyết định số 1309/QĐ-UBND, ngày 03/7/2009 của Ủy ban nhân dân tỉnh Hoà Bình đến nay công trình đã được khởi công xây dựng, trong khuôn viên của Nhà trường.

Nhà trường đã được Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt đầu tư xây dựng mở rộng tại Văn bản 1445/UBND-XDCB ngày 25/10/2011, với tổng kinh phí là 180 tỷ đồng bao gồm cả 3 nghề trọng điểm quốc gia đó là nghề: Hướng dẫn du lịch, Công nghệ ô tô, Quản trị mạng máy tính. Đến nay công trình đang được triển khai thực hiện.

Dưới đây là kết quả lấy phiếu điều tra đánh giá của học sinh và toàn thể cán bộ, giáo viên trong trường về hiệu quả của việc quản lý và sử dụng các trang thiết bị trong trường. (Tổng số phiếu điều tra là 250 phiếu, số phiếu phát ra là 250, số phiếu thu về là 250 phiếu)

Bảng 3.13. Kết quả điều tra đánh giá về hiệu quả của việc quản lý và sử dụng các trang thiết bị trong trường

STT	Nội dung đánh giá	Mức độ đánh giá (%)			
		Tốt	Tương đối tốt	Bình thường	Kém
1	Mức độ đáp ứng của số lượng, diện tích các phòng học	20	35	35	10
2	Mức độ đáp ứng trang bị các phương tiện phục vụ dạy và học (như máy chiếu, màn chiếu, loa tăng âm...)	20	38	30	12
3	Mức độ đáp ứng trang bị các phương tiện và thiết bị thực hành và thí nghiệm môn học	16	25	36	23
4	Mức độ đáp ứng chất lượng trang thiết bị phục vụ dạy và học	18	36	30	16
5	Mức độ đáp ứng diện tích thư viện	30	42	20	8
6	Cách thức sắp xếp, bố trí thư viện	32	46	10	12
7	Mức độ đầy đủ của giáo trình, tài liệu tham khảo cho người học	30	42	20	18
8	Thái độ phục vụ của cán bộ thư viện	35	47	32	16

(Nguồn: Kết quả điều tra phụ lục số 02)

Qua bảng tổng hợp các ý kiến đánh giá của cán bộ, giáo viên và học sinh cho thấy:

- Nhà trường đã trang bị mạng Internet có dây và không dây cho tất cả các phòng, các ban, các khoa. Số lượng phòng học lý thuyết cũng như phòng thực hành, ngoại ngữ, kế toán, tin học đều được trang bị bàn ghế mới, thoáng mát. Tuy nhiên có những phòng học rất rộng vì vậy, nếu bố trí ít học sinh thì lãng phí còn nếu bố trí đủ thì có những phòng học có sức chứa đến 60 - 90 học sinh sẽ ảnh hưởng tới chất lượng tiết học. Bởi lẽ xu hướng hiện nay của các trường đại học, cao đẳng, dạy nghề là các trường đang cố gắng giảm bớt số lượng học sinh trong một lớp để đảm bảo chất lượng trong một tiết học.

- Việc phối hợp quản lý và sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị, có được trên 50% ý kiến đánh giá là “Tốt” là do việc phối hợp quản lý sử dụng chủ yếu được thể hiện qua việc bố trí phòng học.

- Nhà trường có các phòng học của nhà trường chưa được trang bị máy chiếu gắn cố định và chủ yếu máy chiếu di động nhưng các thiết bị này chưa được quan tâm bảo trì thường xuyên, khi bị lỗi, bị hỏng không được thay thế sửa chữa kịp thời nên hiệu quả sử dụng chưa cao, hơn nữa gây nhiều khó khăn cho giảng viên khi lên lớp.

- Mặc dù hiện nay nhà trường có nhiều đầu sách trong thư viện, tuy nhiên, số lượng sách trực tiếp phục vụ cho các môn học còn chưa đủ, toàn bộ sách học của học sinh vẫn là do các giáo viên trong trường tự biên soạn dựa trên chương trình khung của Bộ ban hành. Sau khi biên soạn xong, các giáo viên phô tô gửi cho học sinh và dùng làm giáo trình chính thức của môn học.

3.3.5.2. Thực trạng công tác quản lý sử dụng nguồn tài chính cho đào tạo

Bắt đầu từ năm 2004, trường CDN Hòa Bình bắt đầu thực hiện cơ chế tự chủ tài chính. Nguồn kinh phí hoạt động của Nhà trường được hình thành từ các nguồn:

Ngân sách Nhà nước cấp, nguồn Thu sự nghiệp, nguồn dự án... Cụ thể mức tự bảo đảm chi phí hoạt động của nhà trường được xác định qua bảng sau:

Bảng 3.14. Mức tự bảo đảm chi phí hoạt động nhà trường

Đơn vị tính: triệu đồng

Năm	Kinh phí thường xuyên	Kinh phí Chương trình mục tiêu Quốc gia	Kinh phí thu sự nghiệp	Tổng các nguồn kinh phí
2012	8,108	3,060	1,577	12,745
2013	9,081	2,142	2,602	13,825
2014	10,171	1,645	4,293	16,109

(Nguồn: Phòng Tài chính - Kế toán)

Hàng năm, nhà trường xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ dựa vào các quy định của Nhà nước, của ngành và tình hình thực tế của nhà trường, để làm căn cứ chi cho các hoạt động nhà trường. Ta có thể thấy nguồn kinh phí từ ngân sách đã cắt giảm dần theo từng năm nhưng nguồn kinh phí thu sự nghiệp lại tăng dần. Từ khi thực hiện theo cơ chế tự chủ tài chính nhà trường đã đạt được hiệu quả tốt hơn so với thời gian trước, đạt được một số ưu điểm sau:

Do theo cơ chế tự chủ nên nhà trường đã chủ trương tiết kiệm và đã nâng cao được hiệu quả sử dụng tài sản công, văn phòng phẩm, vật tư thực hành phục vụ cho hoạt động đào tạo.

Nhà trường đã có những chế độ khen thưởng để giúp cho cán bộ giáo viên có thêm nguồn thu nhập ngoài lương. Việc đó vừa giúp cán bộ thêm thu nhập, vừa giúp khích lệ tinh thần làm việc của công chức.

Ngoài quy định xét thưởng tháng, nhà trường còn có các quy định chi tiền thưởng cho cá nhân và tập thể trong hoạt động nghiên cứu khoa học, giáo viên dạy giỏi, hoạt động đoàn thể tuy chưa nhiều nhưng đã khuyến khích được cán bộ, giáo viên và công nhân viên nhà trường tích cực thi đua lao động, sáng tạo.

Tuy nhiên, công tác quản lý tài chính trong trường cho đến nay vẫn còn một số hạn chế sau:

Ngoài hai nguồn thu cơ bản là từ Ngân sách Nhà nước và từ học phí, lệ phí của học sinh, nhà trường còn có các khoản thu từ hoạt động sự nghiệp khác nhưng không nhiều nên các chế độ ưu đãi về tài chính đối với cán bộ, giáo viên và học sinh còn thấp.

Mặc dù có tiết kiệm và có tạo thu nhập tăng thêm cho cán bộ, giáo viên nhưng mức thu nhập tăng thêm của mỗi cán bộ, giáo viên chưa cao. Thu nhập bình quân giáo viên trong trường trong năm 2014 là 5 triệu. Mức thu nhập này chỉ vừa đủ cho giáo viên chưa lập gia đình, chưa phải nuôi con. Đối với những cán bộ có con cái thì mức lương không đủ để chi trả cho cuộc sống hàng ngày. Nếu chi phí cơ bản cho cuộc sống hàng ngày không đủ thì cán bộ giáo viên không thể cống hiến toàn bộ sức lực và tinh thần cho công việc. Họ sẽ phải tìm thêm những công việc ngoài để có thêm nguồn thu nhập.

Trường CDN Hòa Bình đặt trên địa bàn tỉnh có nhiều dân tộc thiểu số, thu nhập và nhận thức của gia đình học sinh chưa cao. Để có tiền đóng kinh phí đi học, các học viên sẽ phải tự tìm việc để được đi học hoặc họ sẽ từ bỏ việc học hành.

Nói tóm lại, muốn chất lượng giáo dục nước nhà được cải thiện, nâng lên, ngang bằng với các nước trong khu vực, trong nhiều biện pháp hữu hiệu cần được triển khai, thực hiện một cách đồng bộ, triệt để thì không thể thiếu biện pháp tăng lương thỏa đáng cho đội ngũ giáo viên. Có đời sống vật chất tương đối đầy đủ, nhất định đội ngũ giáo viên - nhân tố quan trọng hàng đầu của nền giáo dục, sẽ có những chuyển biến tích cực. Bởi vậy, đảm bảo và nâng cao hơn nữa đời sống của giáo viên cả nước nói chung, và đội ngũ giáo viên Trường CDN Hoà Bình nói riêng là vấn đề được đặt ra cấp thiết.

3.3.6. Phân tích thực trạng mối quan hệ giữa Nhà trường với doanh nghiệp

Với tỷ lệ đa số học sinh nhà trường là con em nông thôn miền núi, gia đình làm nông nghiệp, lâm nghiệp, ít tiếp xúc với các doanh nghiệp hay phương tiện thông tin đại chúng. Nhận biết rõ được thực tế trên, nhà trường đã xác lập mối quan hệ gần gũi với các doanh nghiệp gần nơi nhà trường đóng trụ sở. Một mặt, nhằm

giải quyết địa điểm thực tập cho học sinh, sau đó làm tiền đề để các em có thể xin việc tại các doanh nghiệp này sau khi ra trường.

Một số đơn vị được Nhà trường đã xác lập được mối quan hệ tốt phải kể đến là: Khu Công nghiệp Lương Sơn, Nhà máy thủy điện Sơn la, Công ty TNHH Anh Kỳ, Công ty Cổ phần Xây dựng và thương mại Hoàng Sơn...

Hiện nay, đến kỳ 4 của khoá học, nhà trường tổ chức cho sinh viên đi thực tế chuyên ngành tại các đơn vị, doanh nghiệp. Như chuyên ngành Kế toán doanh nghiệp đưa đoàn học sinh đi thực tế tại các khu công nghiệp trong tỉnh, tham quan cơ sở sản xuất, hệ thống các phòng ban của các doanh nghiệp,....

Tuy nhiên, có một số hạn chế, đó là nhà trường mới chỉ dừng lại ở việc giới thiệu địa chỉ thực tập cho học sinh đối với những học sinh không thể xin được nơi thực tập chưa có những chiến lược liên kết đào tạo tầm vĩ mô nhằm mục đích cung cấp nguồn nhân lực cho các cơ sở này.

Do nhà trường chưa chủ động vào các mối quan hệ với các doanh nghiệp mà chủ yếu chú trọng tới mối quan hệ với các cấp chỉ huy trực tiếp, cho nên dẫn đến nội dung chương trình đào tạo không phù hợp với thực tiễn sản xuất.

Nội dung đào tạo chủ yếu mang tính hàn lâm, chưa đi sâu vào thực tiễn sản xuất. Nhà trường và cơ sở sản xuất ít cung cấp thông tin hai chiều cho nhau, chưa huy động được các chuyên gia của cơ sở sử dụng lao động tham gia vào xây dựng chương trình đào tạo, giảng dạy lý thuyết và hướng dẫn thực hành thực tập cho sinh viên.

Điều này dẫn đến, nhà trường không nắm bắt được yêu cầu của sản xuất. Hai bên không tận dụng được các thế mạnh của mình để phát huy hiệu quả trong việc nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng yêu cầu sản xuất.

Việc quan trọng, trao đổi thông tin về chương trình đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp lại không được chú ý. Mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp chỉ dừng lại là cầu nối trung gian giữa học viên và doanh nghiệp.

Những vấn đề tối thiểu và rất đơn giản nhưng cũng không được nhà trường và doanh nghiệp quan tâm đó là việc cung cấp thông tin về đào tạo và nhu cầu đào tạo của các doanh nghiệp.

Đây là nguyên nhân cơ bản dẫn đến chất lượng đào tạo thấp, đào tạo không phù hợp với sản xuất.

3.4. Nhân tố ảnh hưởng chất lượng đào tạo

3.4.1. Cơ chế chính sách của Nhà nước

Cơ chế chính sách của Nhà nước ảnh hưởng rất lớn tới sự phát triển của giáo dục đại học, cao đẳng cả về quy mô, cơ cấu và chất lượng đào tạo. Cơ chế chính sách có thể tác động tích cực hoặc tiêu cực tùy vào từng chính sách và thời điểm tương ứng. Nếu một chính sách tốt, phù hợp với thực tế thì chính sách đó có thể tác động thúc đẩy các trường nâng cao chất lượng đào tạo. Nếu chính sách không phù hợp với thực tế, nó không chỉ kìm hãm sự phát triển của các trường mà còn ảnh hưởng xấu tới chất lượng và xu hướng phát triển của các trường.

Trong những năm vừa qua, tỉnh Hòa Bình đã có nhiều chủ trương, chính sách quan trọng và bước đầu nâng cao chất lượng đào tạo nghề cụ thể:

Tạo ra môi trường bình đẳng cho các cơ sở đào tạo, xây dựng một số trường đạt tiêu chuẩn khu vực và quốc tế nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo.

Mở rộng hình thức liên kết đào tạo nghề. Đây được coi là giải pháp tạo cơ hội để người lao động tìm kiếm việc làm, xóa đói giảm nghèo, nhất là lao động là người dân tộc ở vùng sâu, vùng xa mà trước mắt là cho thanh niên và người lao động mất đất sản xuất, là người dân tộc thiểu số trong giai đoạn hiện nay.

Khuyến khích chính sách huy động nguồn lực, về đầu tư, về tài chính với các cơ sở dạy nghề.

Chính sách thu hút nguồn nhân lực: Nhà trường đã xác định đội ngũ giáo viên là lực lượng lao động chính, chủ yếu trong nhà trường, chất lượng đào tạo được gắn liền với chất lượng đội ngũ giáo viên. Dựa trên cơ sở định hướng phát triển trường đào tạo đa ngành, đa nghề, đa hệ nên quy mô đào tạo sẽ được mở rộng. Hiện nay số lượng giáo viên cơ hữu không đảm đương hết được khối lượng công việc, cũng như trong tương lai khi trường trở thành trường đại học. Vì vậy trường cần bổ sung thêm số lượng cán bộ giảng dạy cho các khoa, các bộ môn nhằm đáp ứng nhu cầu hiện tại và tương lai của nhà trường. Để thu hút được lực lượng nhân lực có chất lượng tốt trường đã xây dựng chính sách thu hút hấp dẫn vì vậy số lượng giáo viên mới tuyển dụng tăng lên đáng kể trong thời gian qua.

Cơ chế, chính sách đối với giáo viên: Nhà nước chú trọng đến thu nhập và chế độ đối với người lao động nói chung và công nhân viên chức nói riêng. Trong đó có chế độ tăng lương tối thiểu vùng, chế độ ốm đau, thai sản, nghỉ dưỡng sức phục hồi sức khỏe, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội đảm bảo đúng chế độ. Do đó, trường cũng đã tìm hiểu các quy định, chế độ, chính sách mà công nhân viên chức được hưởng để đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

3.4.2. Các yếu tố về điều kiện đảm bảo và quá trình đào tạo

Trong suốt chặng đường xây dựng và trưởng thành, nhà trường đã nỗ lực phấn đấu vươn lên, vượt qua mọi khó khăn thách thức để mở rộng các ngành nghề đào tạo, góp phần đáng kể cho sự nghiệp xây dựng Đất nước, với các ngành nghề truyền thống mà nhà trường đã đào tạo.

Nhà trường còn đào tạo bồi dưỡng nâng bậc cho công nhân, đào tạo hướng nghiệp cho người Việt Nam đi lao động có thời hạn ở nước ngoài, liên kết đào tạo với Trường ĐH Sư phạm kỹ thuật Nam Định, Đại học Công nghiệp Hà Nội đào tạo đại học hệ vừa làm vừa học các chuyên ngành Kế toán, Công nghệ thông tin...

- Về đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý:

Hiện nay tổng số cán bộ giáo viên toàn trường có 78 đồng chí. Hệ thống điều hành là 1 Đảng bộ trực thuộc Đảng bộ khối các cơ quan tỉnh Hòa Bình, có 3 chi bộ với tổng số gần 50 đảng viên, một công đoàn cơ sở gồm 78 đoàn viên công đoàn và

hơn 1.000 đoàn viên thanh niên. Trong những năm qua đội ngũ giáo viên thường xuyên được bổ sung. Đến nay đã có 47 giáo viên. Trong đó trình độ sau đại học là 7 đồng chí; trình độ đại học là 33 đồng chí, trình độ thấp hơn đại học là 7 đồng chí. 80% cán bộ, giáo viên có trình độ ngoại ngữ ở chương trình B. Nhiều đồng chí đã đạt danh hiệu giáo viên giỏi cấp trường, cấp tỉnh và cấp ngành.

- Đầu vào học sinh, sinh viên:

Học sinh, sinh viên Trường Cao đẳng nghề Hoà Bình phần lớn có độ tuổi từ 18 tuổi, đây là lứa tuổi mới lớn nên đa phần ý thức học tập chưa cao, cuộc sống tự lập còn hạn chế nên rất dễ vấp phải những tệ nạn xã hội đang có xu hướng thâm nhập vào học đường.

Về nhận thức, hiểu biết và thái độ của học sinh, sinh viên cũng rất khác nhau. Đầu vào với trình độ không cao thường đi kèm với ý thức không tốt. Một số em ngoan, ý thức tốt thì khả năng tiếp thu không nhanh. Vì thế giáo viên nhà trường luôn phải vận dụng nhiều phương pháp dạy học và giáo dục khác nhau cho phù hợp với từng đối tượng học sinh, sinh viên.

Về chất lượng đào tạo : Nhà trường đã tập trung chỉ đạo , lấy chất lượng làm trọng tâm, tổ chức quản lý công tác học tập, thực hành, thực tập để thực hiện mục tiêu nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài.

Về cơ sở vật chất, trang thiết bị: trường đang trang bị các thiết bị máy móc và đồ dùng dạy học theo chương trình mục tiêu, xây dựng cơ sở hạ tầng.

Nhà trường đã xác định rõ môi trường có ảnh hưởng rất lớn đến hoạt động dạy học nhất là đối với người học. Vì vậy, Ban Giám hiệu trường thường xuyên quan tâm chỉ đạo, tổ chức công tác xây dựng môi trường nhà trường kết hợp với giáo dục gia đình và các tổ chức xã hội và tạo được nhiều nhân tố thúc đẩy học sinh, sinh viên cố gắng học tập, rèn luyện, từ đó tạo điều kiện thuận lợi cho học sinh, sinh viên phát huy tính năng động, sáng tạo trong học tập.

Tuy nhiên trong công tác xây dựng môi trường nhà trường vẫn còn những hạn chế đó là: Công tác tự quản còn chưa đi vào chiều sâu, các phong trào thi đua học tập, rèn luyện của HSSV thường chỉ tập trung vào các đợt phát động kỷ niệm

những ngày lễ lớn, chưa có biện pháp hữu hiệu duy trì phong trào thường xuyên và đi vào nề nếp.

3.5. Đánh giá chung về chất lượng đào tạo nghề tại trường CDN Hòa Bình

3.5.1. Mục tiêu và chương trình đào tạo

Ưu điểm: nhà trường đã xác định được mục tiêu, vị trí các môn học, các môn học trong chương trình có tính kế thừa, đảm bảo chuẩn hoá và bổ sung, sửa đổi cho phù hợp với yêu cầu của Bộ quy định.

Nhược điểm: chương trình đào tạo vẫn được thiết kế theo kinh nghiệm cũ, còn mang nặng tính lý thuyết. Thời gian học viên được tham gia thực tế còn ít. Mặt khác, việc điều chỉnh chương trình còn mang tính chủ quan của người dạy, giáo viên, chưa thật sự có sự tham gia của các đối tượng sử dụng lao động.

Nguyên nhân:

Mối quan hệ giữa nhà trường và nhà tuyển dụng chưa được chú trọng. Nhà trường không hiểu nhu cầu cụ thể của DN về người lao động.

Giáo viên biên soạn, sửa đổi mục tiêu, chương trình học theo lối mòn, không liên hệ chặt chẽ với nhu cầu của DN. Nên chương trình chú trọng lý thuyết nhiều hơn thực hành.

3.5.2. Trình độ, kinh nghiệm và phương pháp dạy của giáo viên

Ưu điểm: đội ngũ giáo viên trẻ, nhiệt tình trong giảng dạy và có khả năng tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn.

Nhược điểm: Số lượng giáo viên ít, thâm niên giảng dạy hạn chế, phương pháp giảng dạy chưa thu hút. Trình độ giảng viên không đồng đều, đa số trình độ chưa cao.

Nguyên nhân:

Trường mới thành lập nên đa số giáo viên nhà trường còn trẻ, chưa có kinh nghiệm giảng dạy. Quy mô học sinh - sinh viên gia tăng nên việc tuyển dụng giảng viên chưa đáp ứng kịp với sự thay đổi trên.

Số lượng giảng viên thiếu nên việc thanh tra, kiểm tra, dự giờ lớp học chỉ được bề nổi, không đi sâu vào chất lượng. Số lượng thầy cô có thể giành thời gian

tư vấn cho học viên cũng bị hạn chế. Có một số thầy cô trong phòng Đào tạo còn chưa nhiệt tình giúp đỡ học viên.

Số lượng giảng viên ít nên một người phải giảng dạy nhiều môn khác nhau và không có nhiều thời gian đầu tư nghiên cứu kỹ bài giảng, phương pháp truyền đạt hay những sáng tạo trong quá trình giảng dạy.

3.5.3. Công tác tổ chức quản lý đào tạo trong trường

Ưu điểm:

Nhà trường đã có kế hoạch cho từng chuyên ngành, từng năm học, từng học kỳ và kế hoạch thanh tra hoạt động giảng dạy. Việc tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo tương đối tốt, đảm bảo về mặt thời gian, kịp tiến độ đề ra.

Trường có thực hiện thanh tra thời gian lên lớp của giáo viên, kiểm tra hồ sơ giáo án sau khi môn học giảng dạy xong, và hội đồng thanh tra chuyên môn cuối mỗi học kỳ, năm học.

Nhà trường nắm bắt được tình hình ngoài giờ học của các học viên.

Nhà trường đã tổ chức bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên. Bên cạnh đó, nhà trường có kế hoạch tuyển dụng giáo viên mới có trình độ, bậc học hoặc kinh nghiệm cao hơn.

Nhà trường còn có các quy định chi tiền thưởng cho cá nhân và tập thể trong hoạt động nghiên cứu khoa học, giáo viên dạy giỏi, hoạt động đoàn thể tuy chưa nhiều nhưng đã khuyến khích được cán bộ, giáo viên và công nhân viên.

Nhược điểm:

Kế hoạch đào tạo không dự tính được nhiều tình huống, khi có sự cố bất ngờ, nhà trường khó ứng xử. Một số môn học bị giảm bớt thời lượng tiết học, không thực hiện đầy đủ khung chương trình.

Việc kiểm tra thực hiện nội quy của nhà trường mới chỉ kiểm tra được bề nổi. Những thắc mắc của học viên còn được giải quyết chậm.

Việc tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên môn chưa được tổ chức thường xuyên. Công tác bồi dưỡng chuyên môn giáo viên chưa đạt được kết quả như mong đợi, chất lượng hoạt động giảng dạy chưa cao.

Nguyên nhân:

Công tác quản lý nhà trường chưa đề ra những biện pháp đồng bộ, phù hợp với tình hình thực tiễn để xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên nhà trường.

Cơ chế, chính sách khuyến khích động viên cán bộ tham gia học tập, nghiên cứu khoa học còn hạn chế, chưa kịp thời, chưa đủ sức tạo động lực cho họ tích cực phấn đấu.

Các nguồn thu của nhà trường không nhiều nên các chế độ ưu đãi về tài chính đối với cán bộ, giáo viên và học sinh còn thấp.

3.5.4. Công tác tuyển sinh, chất lượng của học viên

Ưu điểm: Nhà trường đã tổ chức đánh giá kết quả rèn luyện của học viên. Quy định đánh giá rèn luyện đạo đức người học xem xét trên các mặt: ý thức học tập, chấp hành nội quy, quy chế, tham gia các hoạt động.

Nhược điểm: chất lượng tuyển sinh đầu vào không cao. Kết quả học tập của học viên vẫn chưa cao. Tỷ lệ được làm việc đúng chuyên ngành đào tạo thấp.

Nguyên nhân:

Tuyển sinh đầu vào không tổ chức thi chỉ xét tuyển. Đa số học sinh khi được tuyển là học sinh đã thi trượt các trường đại học và cao đẳng. Nếu trong thời kỳ phổ thông, học sinh có hiện tượng tiêu cực trong bảng điểm thì kết quả của học bạ sẽ không đánh giá được chất lượng đầu vào chính xác.

Học sinh có học lực trung bình ở phổ thông thường có ý thức học tập chưa cao, thiếu quyết tâm và không vượt khó trong học tập.

Việc quảng bá của trường về các trường phổ thông chưa tốt. Số lượng học viên đăng ký học của một số lớp còn ít hơn cả chỉ tiêu tuyển sinh. Nhà trường vì vậy mà phải hạ tiêu chí tuyển sinh để gọi nhập học toàn bộ học sinh mặc dù bảng điểm, chất lượng đầu vào chưa đạt chỉ tiêu của nhà trường.

Học sinh nhập học vào trường thường gia đình có hoàn cảnh khó khăn, không được định hướng nghề nghiệp cho tương lai. Họ ít được tiếp xúc với môi trường đào tạo chuyên sâu hay ít có cơ hội theo đuổi ước mơ học tập do hoàn

cảnh. Khi phải bắt nhịp theo một môi trường mới đầy bỡ ngỡ, các em sẽ gặp nhiều khó khăn.

Kỹ năng mềm của học viên như khả năng giao tiếp, kỹ năng tin học văn phòng hay ngoại ngữ còn yếu, chưa đáp ứng được yêu cầu của cơ sở sử dụng lao động. Và học viên chưa chủ động trong công cuộc đi tìm việc làm.

3.5.5. Cơ sở vật chất và nguồn tài chính cho đào tạo trong trường

Ưu điểm

Nhà trường đã trang bị mạng Internet có dây và không dây cho tất cả các phòng ban. Các phòng học đều được trang bị bàn ghế mới, thoáng mát.

Nhược điểm:

Phòng học rộng chưa phù hợp với cách bố trí lớp học hiện nay. Hiệu quả sử dụng chưa cao, hơn nữa gây nhiều khó khăn cho giảng viên khi lên lớp.

Số lượng sách trực tiếp phục vụ cho các môn học còn chưa đủ.

Nhà trường đã chủ trương tiết kiệm và nâng cao được hiệu quả sử dụng tài sản công, văn phòng phẩm, vật tư thực hành phục vụ cho hoạt động đào tạo.

Nhược điểm

Các khoản thu thêm cho giáo viên không nhiều nên các chế độ ưu đãi về tài chính đối với cán bộ, giáo viên và học sinh còn thấp.

Thu nhập bình quân giáo viên trong trường thấp, không đủ để chi trả cho cuộc sống hàng ngày.

Nguyên nhân

Trường đặt trên địa bàn tỉnh có nhiều dân tộc thiểu số, thu nhập và nhận thức của gia đình học sinh chưa cao. Các nguồn thu của nhà trường không nhiều nên các chế độ ưu đãi về tài chính đối với cán bộ, giáo viên và học sinh còn thấp.

Tình hình tài chính eo hẹp, không đủ để trang bị toàn bộ cho các nhu cầu khác nhau của trường như số lượng sách phục vụ cho giáo viên và học viên ít, số máy chiếu cũng chưa đáp ứng được yêu cầu của các lớp, số lượng phòng họp nhỏ với đầy đủ trang thiết bị học tập và giảng dạy cho các lớp cũng ít.

3.5.6. Mối quan hệ giữa Nhà trường với doanh nghiệp

Số hóa bởi Trung tâm Học liệu - ĐHTN

<http://www.lrc-tnu.edu.vn/>

Ưu điểm

Một số đơn vị Nhà trường xác lập được mối quan hệ tốt. Hiện nay, đến kỳ 4 của khoá học, nhà trường tổ chức cho sinh viên đi thực tế chuyên ngành tại các đơn vị, DN.

Nhược điểm

Nhà trường mới chỉ dừng lại ở việc giới thiệu địa chỉ thực tập cho học sinh đối với những học sinh không thể xin được nơi thực tập chưa có những chiến lược liên kết đào tạo tầm vĩ mô nhằm mục đích cung cấp nguồn nhân lực cho các cơ sở này.

Nguyên nhân

Việc quan trọng, trao đổi thông tin về chương trình đào tạo giữa nhà trường và DN lại không được chú ý. Mối quan hệ giữa nhà trường và DN chỉ dừng lại là cầu nối trung gian giữa học viên và DN.

Nhà trường và cơ sở sản xuất ít cung cấp thông tin hai chiều cho nhau, chưa huy động được các chuyên gia của cơ sở sử dụng lao động tham gia vào xây dựng chương trình đào tạo, giảng dạy lý thuyết và hướng dẫn thực hành thực tập cho sinh viên.

Kết luận Chương 3

Chương 3 tác giả đã chỉ ra hoàn cảnh, tình hình thực tế đào tạo của Trường CDN Hòa Bình. Trên cơ sở lý luận ở Chương 1 và Phương pháp nghiên cứu ở chương 2, tác giả nghiên cứu, phân tích những ưu điểm và nhược điểm của công tác đào tạo tại trường. Cụ thể, trong Chương 3, tác giả phân tích, đánh giá chất lượng đào tạo của trường thông qua các tiêu chí như:

Mục tiêu và nội dung chương trình đào tạo

Trình độ kinh nghiệm và phương pháp giảng dạy của giáo viên

Công tác tổ chức quản lý đào tạo

Công tác tuyển sinh, chất lượng của học viên

Thực trạng về cơ sở vật chất và nguồn tài chính cho đào tạo

Thực trạng mối quan hệ giữa Nhà trường với DN

Đồng thời cũng phân tích những nhân tố ảnh hưởng: cơ chế chính sách của nhà nước, các yếu tố về điều kiện đảm bảo và quá trình đào tạo.

Thực trạng của chất lượng đào tạo nghề tại Chương 3 là cơ sở cho tác giả phân tích, đánh giá và đưa ra các giải pháp chủ yếu để nâng cao chất lượng đào tạo Trường CDN Hòa Bình.

Chương 4

MỘT SỐ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ HOÀ BÌNH

4.1. Sự cần thiết và phương hướng nâng cao chất lượng đào tạo nghề trong Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình

4.1.1. Định hướng chung cho phát triển giáo dục dạy nghề ở Việt Nam

Trước khi đưa ra bất kỳ một giải pháp nào, ta cần có định hướng cụ thể cho đề tài đó. Mỗi vấn đề đưa ra đều chịu sự tác động chung của xã hội và của khu vực diễn ra sự việc. Để đưa ra giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề tại Trường CDN Hòa Bình, tác giả đã tìm hiểu định hướng chung cho phát triển giáo dục dạy nghề ở Việt Nam.

Đất nước đang trong quá trình CNH, HĐH. Nhu cầu đối với lao động tay nghề có trình độ càng cao. Do đó, phát triển nguồn nhân lực là mối quan tâm hàng đầu và là chiến lược ưu tiên của quốc gia trong quá trình đẩy mạnh sự phát triển KT-XH theo xu thế toàn cầu hóa.

Giáo dục dạy nghề là một bậc học không thể thiếu trong hệ thống giáo dục Quốc dân, có vị trí tiếp thu thành quả của giáo dục phổ thông và tạo nguồn cho đào tạo cao đẳng và đại học và nguồn lao động trực tiếp cho xã hội. Luật giáo dục đã chỉ rõ mục tiêu của giáo dục là “Đào tạo người lao động có kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp ở các trình độ khác nhau, có đạo đức, có lương tâm nghề nghiệp, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp, có sức khỏe nhằm tạo điều kiện cho người lao động có khả năng tìm việc làm, đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH, củng cố quốc phòng, an ninh”.

Hơn nữa, chiến lược phát triển giáo dục đào tạo đã khẳng định rõ “Phát triển giáo dục phải gắn với nhu cầu phát triển KT-XH, tiến bộ khoa học công nghệ, củng cố quốc phòng an ninh, đảm bảo sự hợp lý về cơ cấu ngành nghề, cơ cấu vùng miền, mở rộng quy mô trên cơ sở đảm bảo chất lượng và hiệu quả”.

Nhân loại đã chuyển từ nền kinh tế nông nghiệp sang nền kinh tế công nghiệp, hậu công nghiệp sang nền kinh tế tri thức. Do vậy hệ dạy nghề cần phát triển theo mô hình hai tốc độ: phát triển nhanh đi tắt đón đầu và mở rộng đào tạo đại trà đáp ứng nhu cầu phổ cập nghề cho người lao động để tìm kiếm việc làm và tự tạo việc làm, phục vụ phát triển nông nghiệp, nông thôn.

4.1.2. Định hướng nâng cao chất lượng đào tạo nghề tại Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình trong thời gian tới

4.1.2.1. Tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề tại Trường CDN Hòa Bình

Trường CDN Hòa Bình cũng không nằm ngoài xu thế chung của cả đất nước. Trong thời gian qua, mặc dù Trường CDN Hòa Bình đã đạt được nhiều thành tựu trên một số mặt nhưng về cơ bản kết quả đạt được còn khiêm tốn so với mục tiêu và yêu cầu đặt ra. Nhà trường chưa tiếp cận với trình độ tiên tiến của các trường bạn ở trong nước và các nước trong khu vực, chưa theo kịp với yêu cầu phát triển KT-XH của địa phương và của đất nước, chưa thực sự là nguồn cung cấp chủ yếu về nhân lực có trình độ cho địa phương và cho cả nước. Trước thực trạng trên, việc

nâng cao chất lượng đào tạo là một việc làm cấp thiết trong giai đoạn hiện nay nếu nhà trường muốn tồn tại và phát triển.

4.1.2.2. Định hướng nâng cao chất lượng đào tạo Trường CDN Hòa Bình trong thời gian tới

Cùng với định hướng chung của cả nước cho phát triển giáo dục dạy nghề ở Việt Nam. Trường CDN Hòa Bình đã họp và xác định định hướng của trường cho chất lượng đào tạo nghề trong những năm tới. Trong Đại hội Công nhân viên chức tháng 01 năm 2015, Đảng Ủy, Ban Giám Hiệu nhà trường đã nhấn mạnh: “Phấn đấu giữ vững và từng bước nâng cao chất lượng đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu trước mắt cũng như lâu dài của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Phấn đấu để nhà trường trở thành trường cao đẳng nghề kỹ thuật cao của tỉnh”. Trong đó, nhà trường chú trọng đến một số vấn đề chính sau:

Với phương châm mục tiêu đào tạo phải phù hợp với thực tế sản xuất, phù hợp với tiến bộ khoa học và công nghệ. Hay nói cách khác đào tạo những gì xã hội cần nhằm thu hẹp khoảng cách cung - cầu giữa đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực.

Học đi đôi với hành, giáo dục kết hợp với lao động sản xuất, nhà trường gắn liền với xã hội.

Xây dựng nhà trường trở thành một trường trọng điểm đào tạo đa cấp, đa ngành, đa lĩnh vực.

Một cơ sở đào tạo chất lượng cao có uy tín, thương hiệu trong ngành và xã hội.

Không ngừng mở rộng quy mô, mở rộng quan hệ hợp tác liên kết đào tạo với các trường đại học trong và ngoài nước.

Xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, đạt các tiêu chuẩn về trình độ, năng lực và phẩm chất.

Tăng cường đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, mua sắm trang thiết bị phục vụ quá trình đào tạo.

4.1.2.3. Mục tiêu trong nâng cao chất lượng đào tạo của Trường CDN Hòa Bình

Từ định hướng trên, nhà trường đã đặt ra những mục tiêu cụ thể cho 2 năm tiếp theo như sau:

Số hóa bởi Trung tâm Học liệu - ĐHTN

<http://www.lrc-tnu.edu.vn/>

** Quy mô đào tạo*

Tiếp tục đổi mới phương pháp và quy trình tuyển sinh, thực hiện đúng quy chế, hoàn thành kế hoạch và đảm bảo tính chính xác, công bằng trong tuyển sinh, không ngừng mở rộng quy mô của các ngành nghề đào tạo, đảm bảo phù hợp với các điều kiện về đội ngũ giảng viên, cơ sở vật chất của trường.

Về số lượng: đảm bảo quy mô đào tạo từ 1.500 đến 2.000 học sinh mỗi khóa.

Học sinh xếp loại Tốt, Khá (về rèn luyện): 70% trở lên

Học sinh xếp loại Khá, Giỏi (về học tập): từ 20% đến 30%, (trong đó có tối thiểu 5% đến 7% xếp loại giỏi)

Chỉ tiêu lên lớp hàng năm đạt: 98% trở lên.

Chỉ tiêu tốt nghiệp đạt từ : 98% trở lên.

** Đội ngũ cán bộ, giảng viên*

Trường phấn đấu xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên tâm huyết với nghề, giỏi chuyên môn và có phẩm chất tốt. Cơ cấu đội ngũ cán bộ hợp lý, trong đó đội ngũ cán bộ giảng dạy là lực lượng chính.

Trường có chính sách thu hút, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng toàn diện về chuyên môn nghiệp vụ, phương pháp sư phạm, ngoại ngữ, tin học và điều kiện thuận lợi nhất để cán bộ, giảng viên đi học cao học.

** Cơ sở vật chất kỹ thuật*

Cải thiện cơ sở vật chất hiện có bằng việc đầu tư nâng cấp chiều sâu các giảng đường, phòng học, thư viện, phòng thực hành...

Huy động mọi nguồn lực, xây dựng cơ chế kết hợp các nguồn vốn để đầu tư tăng cường cơ sở vật chất, mua sắm trang thiết bị hiện đại phục vụ đào tạo, nghiên cứu khoa học.

Từ tính tất yếu khách quan và định hướng đảm bảo nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường đến hết năm 2015 và những năm tiếp theo. Qua phân tích thực trạng về chất lượng đào tạo của nhà trường đồng thời góp phần nâng cao chất lượng

đào tạo, thực hiện mục tiêu đào tạo đa cấp, đa ngành, khẳng định vị thế, uy tín và chất lượng đào tạo của nhà trường, tác giả xin đề xuất một số giải pháp sau.

4.2. Một số giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đào tạo

4.2.1. *Đổi mới xây dựng mục tiêu, chương trình đào tạo*

4.2.1.1. *Cơ sở đề ra giải pháp*

“Mục tiêu đào tạo là những kiến thức, kỹ năng và thái độ mà người học phải đạt được với những chuẩn được quy định để sau khi học xong một khóa đào tạo có thể tìm được việc làm và hành nghề” [GS.TSKH Nguyễn Minh Đường]. Do đó, nội dung chương trình đào tạo phải phù hợp với tình hình thực tiễn, với nhu cầu của xã hội.

Vì vậy đổi mới nội dung chương trình đào tạo cho phù hợp với tình hình thực tiễn là vấn đề chủ yếu của nâng cao chất lượng đào tạo.

Trong quá trình điều chỉnh, đổi mới nội dung chương trình cần phải đạt đến yêu cầu:

Đổi mới nội dung chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận với thị trường lao động, linh hoạt trong cấu trúc nội dung, để thuận lợi cho tổ chức đào tạo và đáp ứng điều kiện học tập của người học.

Chú trọng hình thành năng lực thực hành cho học sinh thông qua hệ thống các tiêu chuẩn kỹ năng nghề nghiệp và năng lực thích nghi của người lao động kỹ thuật được đào tạo.

Đổi mới phải đảm bảo tăng cường ý thức tự giác trong hoạt động chuyên môn của giáo viên đồng thời tạo nề nếp, kỷ cương trong hoạt động chuyên môn.

4.2.1.2. *Nội dung của giải pháp*

Nhà trường cần tổ chức các nhóm chuyên gia khảo sát, đánh giá chi tiết các yêu cầu về chuẩn kiến thức, kỹ năng, thái độ làm việc từ thực tiễn sản xuất của DN đặt ra đối với người lao động.

Định kỳ, khảo sát lấy ý kiến của các Doanh nghiệp về những kiến thức, kỹ năng và thái độ của người học.

Tổ chức hội nghị trao đổi ý kiến giữa giáo viên, người học và các DN, các chuyên gia trong và ngoài lĩnh vực đào tạo. Thảo luận lấy ý kiến, đóng góp những giải pháp để xây dựng mục tiêu, nội dung để tạo phù hợp với yêu cầu thực tế.

Sau đó, xây dựng kế hoạch đổi mới mục tiêu, nội dung đào tạo, đi vào thử nghiệm. Qua thời gian thử nghiệm đánh giá và chỉnh sửa cho phù hợp. Khi hoàn thành tổ chức thực hiện chương trình đào tạo mới để đạt được những kết quả như mong muốn của các bên: người học, giáo viên, các DN tuyển dụng.

Tùy thuộc vào từng điều kiện cụ thể, các DN có thể tham gia với nhà trường một số khâu trong quá trình đào tạo như: tổ chức cho học sinh thực hành chuyên sâu tại các vị trí lao động thực tế của DN; tuyển hoặc mời các giảng viên, chuyên viên giỏi tham gia giảng dạy ở trường.

Thường xuyên cập nhật sự thay đổi về kiến thức phù hợp với tình hình sản xuất của xã hội như chỉnh sửa lại, xây dựng mới đề cương học phần.

Với mục đích tạo điều kiện cho người học chủ động trong kế hoạch học tập, chương trình đào tạo có tính liên thông lên bậc học cao hơn, Nhà trường linh động nội dung, chương trình đào tạo bằng cách xây dựng chương trình đào tạo theo tín chỉ học phần.

Xây dựng chương trình đào tạo theo hướng tăng tỷ lệ tiết học thực hành, giảm tiết học lý thuyết giúp người học rèn luyện kỹ năng tự học, tự nghiên cứu và có cơ hội tìm hiểu thực tiễn và rèn luyện kỹ năng đáp ứng với yêu cầu công việc sau khi ra trường.

Bổ sung các hình thức đánh giá kết quả học tập của người học như thi thực hành tay nghề; đánh giá quá trình thực hành, thực tập môn học tại các cơ sở, DN.

4.2.2. Nâng cao kinh nghiệm chuyên môn và phương pháp giảng dạy của giảng viên

4.2.2.1. Cơ sở đề ra giải pháp

Theo định hướng phát triển, nhà trường đặt ra mục tiêu cho công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ như sau:

Tuyển dụng giảng viên mới, ưu tiên có kinh nghiệm chuyên môn thực tế, tốt nghiệp đại học bằng khá, giỏi hoặc thạc sỹ chuyên khoa.

100% số lượng giáo viên đạt chuẩn theo quy định của giáo viên trung học và phấn đấu đạt: 20 % giáo viên đạt trình độ thạc sỹ, đây là điều kiện để trường nâng vị thế của mình.

Hàng năm, 100% giáo viên đạt danh hiệu lao động tiên tiến, 30% giáo viên đạt danh hiệu chiến sỹ thi đua cấp cơ sở; 3% giáo viên đạt danh hiệu chiến sỹ thi đua cấp tỉnh.

Tập trung ưu tiên, tạo điều kiện cho những giáo viên có năng lực, yêu nghề, để họ yên tâm công tác tại trường và có cơ hội để phấn đấu và cống hiến cho sự nghiệp giáo dục đặc biệt là đội ngũ giáo viên trẻ.

4.2.2.2. Nội dung của giải pháp

** Xây dựng quy chế tuyển dụng*

Hiện tại, số lượng giảng viên trong trường đang thiếu. Nhiều giảng viên phải kiêm nhiều bộ môn không chuyên hoặc một số nhiệm vụ khác không liên quan đến giảng dạy. Do đó nhà trường cần bổ sung thêm giảng viên. Tuy nhiên để tuyển dụng, trường cần có một quy chế được định hướng rõ ràng. Trong đó, nhà trường nên ưu tiên, ưu đãi đối tượng là sinh viên tốt nghiệp bằng khá, giỏi từ các trường đại học chuyên ngành về kinh tế, kỹ thuật hoặc những người có trình độ chuyên môn kỹ thuật giỏi, có tay nghề cao từ các công ty, DN có nguyện vọng làm công tác giảng dạy. Một số mục tiêu mà việc tuyển dụng cần hướng tới:

Số lượng học sinh phải đủ đảm bảo trung bình 25 học sinh/giảng viên.

Chất lượng: đảm bảo đội ngũ giáo viên chất lượng về phẩm chất đạo đức, yêu ngành yêu nghề, có trình độ nghiệp vụ sư phạm vững vàng, có kiến thức văn hóa, xã hội.

Cử những giáo viên có kinh nghiệm, trình độ chuyên môn vững chắc hướng dẫn, kèm cặp giáo viên mới để trình độ được nâng lên.

** Đối mới hoạt động bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ giáo viên*

Để nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, nhà trường nên chú trọng đến một số giải pháp sau:

Thường xuyên tăng cường bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm.

Giảng viên chưa tốt nghiệp đại học, khuyến khích và tạo điều kiện để giáo viên tiếp tục học tiếp. Những giáo viên đã tốt nghiệp đại học, sau đại học có những chính sách động viên, đãi ngộ, hỗ trợ một phần kinh phí để họ học lên bậc học cao hơn như hệ sau đại học, nghiên cứu sinh trong và ngoài nước.

Tổ chức các lớp bồi dưỡng theo chuyên đề cho đội ngũ giáo viên tại trường vào các dịp hè. Hay cử giáo viên tham gia các hội nghị tập huấn, khoa học các chuyên ngành phù hợp với chuyên môn giảng dạy.

Nhà trường nên tạo điều kiện, mở những lớp học ngoại ngữ, tin học để giáo viên tham gia nâng cao kiến thức. Hay giúp cho giáo viên tham khảo các tài liệu chuyên môn, giáo án điện tử nước ngoài,...

Tổ chức sinh hoạt chuyên môn, sư phạm, dự giờ, hội giảng định kỳ khuyến khích 80% giáo viên tham gia, để có cơ hội học hỏi kinh nghiệm giữa các giáo viên.

Xác định các điều kiện để thực hiện kế hoạch bồi dưỡng: xây dựng kế hoạch, phương án để thực hiện; xây dựng tiến trình thời gian thực hiện; chuẩn bị về mặt tài chính, cơ sở vật chất; xây dựng chế độ chính sách ưu tiên, hỗ trợ về mặt tài chính (như giảm trừ khối lượng công việc, hỗ trợ một phần hay toàn bộ học phí khóa học).

Tổ chức thực hiện: Xây dựng kế hoạch tổng thể, phân công thực hiện đến các bộ phận, cá nhân; triển khai thực hiện kế hoạch.

** Đối với cơ chế đãi ngộ đối với đội ngũ giáo viên*

Hiện nay, thu nhập của đội ngũ giáo viên so với các trường dạy nghề khác là thấp mặc dù trình độ học vấn, chuyên môn khá cao. Vấn đề đặt ra đối với nhà trường là làm thế nào để “giữ chân” được đội ngũ giáo viên có trình độ chuyên môn cao, yêu nghề và khuyến khích họ phấn đấu, sáng tạo cống hiến cho sự nghiệp giáo dục.

Đối với những lớp đặt tại địa phương, huyện, hay các xã cách trung tâm thành phố: sắp xếp nhà ở, thanh toán chi phí đi lại, phụ cấp lưu trú, nhân hệ số tiết, có chế độ tính và thanh toán thừa giờ theo quy định, để chia sẻ một phần khó khăn cho giáo viên, trên cơ sở đó để có thể mở được các lớp học tại địa phương tạo điều kiện thuận lợi nhất cho người học, và hướng đến mục tiêu phát triển KT-XH đến những địa phương, vùng đặc biệt khó khăn trong toàn tỉnh.

** Tầm quan trọng công tác quản lý học tập ở độ tuổi mầm non và tiểu học*

Hàng ngày, thanh tra giờ ra vào lớp của giáo viên cần phải nâng cao chất lượng giờ giảng của giáo viên bằng các hình thức như dự giờ thăm lớp giữa các giáo viên để đánh giá, góp ý tiết dạy của giáo viên, và lựa chọn những tiết dạy tốt để làm mẫu cho giáo viên toàn trường học tập kinh nghiệm.

Định kỳ tổ chức các hội thi giáo viên dạy giỏi toàn trường để khuyến khích, cổ vũ và tôn vinh sự sáng tạo, nỗ lực của giáo viên; Cử và bồi dưỡng giáo viên tham gia các hội thi giáo viên cấp tỉnh, cấp toàn quốc để tạo cơ hội cho giáo viên cọ sát thực tế, thử sức mình và học hỏi kinh nghiệm các trường khác.

Dựa vào kế hoạch và tiến độ đào tạo và trình độ chuyên môn, kinh nghiệm giảng dạy để phân công giáo viên giảng dạy đúng, hợp lý; cố gắng phân công cho giáo viên một số lượng môn học ổn định qua các năm học để giáo viên có thời gian trau dồi, nâng cao chất lượng bài giảng.

Giảm khối lượng giờ lên lớp của giáo viên bằng cách xây dựng nội dung bài học gắn với thực tế, người học cần phải tự nghiên cứu, quan sát thực tế, để hoàn thành bài tập của mình. Đây là điểm mới để người học rèn luyện kỹ năng tự nghiên cứu, tự học, gắn lý thuyết với thực hành, tăng sự sáng tạo của người học, không gập khuôn kiến thức.

** Đổi mới phương pháp giảng dạy*

Luật Giáo dục năm 2005 nêu rõ: “Phương pháp giáo dục phải phát huy tính tích cực, tự giác, chủ động, sáng tạo của học sinh nhằm tác động đến tình cảm, đem lại niềm vui, hứng thú học tập cho học sinh”.

Số hóa bởi Trung tâm Học liệu - ĐHTN

<http://www.lrc-tnu.edu.vn/>

Để có thể vận dụng được phương pháp dạy học mới nhằm phát huy tính tích cực, chủ động của người học, nhà trường nên áp dụng các biện pháp cụ thể sau:

Nhà trường tổ chức các lớp tập huấn vào dịp hè. Cho giảng viên tham gia các hội thảo hoặc lớp tập huấn trong và ngoài tỉnh. Đặc biệt, nhà trường nên mời các chuyên gia có kinh nghiệm tham gia trong một số buổi để có thể hướng dẫn và trao đổi giúp cán bộ trong trường học hỏi được nhiều điều hay.

Nhà trường cử một số giảng viên trẻ hoặc có trình độ đi học những lớp đào tạo phương pháp dạy và học mới với các thiết bị hiện đại như máy tính, máy chiếu... Những cán bộ đó sẽ về trường hướng dẫn lại cho những người còn lại trong trường để vừa tiết kiệm chi phí đi tập huấn và thời gian giảng trên lớp vẫn đảm bảo.

Thực hiện các hoạt động quản lý giờ giảng của giáo viên: dự giờ đánh giá tiết học, lấy ý kiến phản hồi của người học về giáo viên.

Xây dựng hội đồng khoa học nhà trường, là cơ sở để khảo thí chất lượng đào tạo của nhà trường: quản lý giáo viên, chất lượng nội dung chương trình đào tạo, ngân hàng đề thi, đánh giá chất lượng đầu ra của người học.

Thay đổi chính sách để khuyến khích việc cải tiến phương pháp dạy học, coi đó là một tiêu chí thi đua và có khen thưởng để động viên những giáo viên dạy giỏi.

Tổ chức phong trào thi đua dạy tốt, học tốt đối với người học và giáo viên trong mỗi đợt thi đua.

4.2.3. Hoàn thiện công tác tổ chức đào tạo.

4.2.3.1. Cơ sở đề ra giải pháp

Trong công tác quản lý hoạt động đào tạo, nhà trường đã đặt ra một số mục tiêu sau:

Đảm bảo thống nhất quy trình thanh kiểm tra chuyên môn giáo viên và xây dựng được quy chế chuyên môn, để giáo viên có cơ sở để thực hiện.

Tạo sự công bằng và động lực cho giáo viên thực hiện hoạt động giảng dạy.

Tuyển dụng được giáo viên đầy đủ tiêu chuẩn và được bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ chuyên môn dưới sự giúp đỡ của đồng nghiệp, thế hệ đi trước.

Tạo phong trào tự học, bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ chuyên môn giáo viên và khuyến khích giáo viên tích cực tham gia nghiên cứu khoa học hàng năm gắn với thực tiễn chuyên môn của nhà trường.

100% người học không mắc những tai tệ nạn xã hội

Số lượng người học ra trường đạt được những yêu cầu về thái độ chấp hành nội quy, quy chế của đơn vị người học sau ra trường đến công tác; thái độ nghiêm túc trong công việc, có ý thức tương trợ, phối hợp làm việc theo nhóm.

4.2.3.2. Nội dung của giải pháp

** Nâng cao công tác quản lý của người học*

Công tác quản lý học sinh trong những năm vừa qua đã đạt được những ưu điểm nhất định, song để thu hút học sinh đến học tập và giúp học sinh có thái độ, tinh thần học tập tốt hơn, trong thời gian tới nhà trường nên áp dụng một số biện pháp sau đây:

Giáo dục ý thức tự giác, tích cực trong học tập, rèn luyện đạo đức cho người học. Đồng thời giáo dục công tác chính trị tư tưởng cho người học.

Đổi mới phương pháp đánh giá thi đua giữa các lớp.

Tăng cường các hình thức thi đua khen thưởng đối với người học.

Các biện pháp trên được cụ thể hóa như sau:

Nhà trường xây dựng lại thang điểm cho phiếu đánh giá kết quả thi đua cá nhân, tập thể lớp. Tổ chức hội đồng bình xét thi đua để tạo sự công bằng, động lực và khuyến khích cá nhân và tập thể lớp rèn luyện, thi đua đạt thành tích cao.

Nếu trong tuần một học sinh vi phạm nhiều lỗi thì hình thức phạt chỉ nên căn cứ vào lỗi nặng nhất nếu không sẽ thường xuyên xảy ra tình trạng có những học sinh cả tuần đều phải đi lao động làm ảnh hưởng tới thời gian học tập trên lớp khiến lực học của học sinh đã yếu lại càng yếu hơn.

Đối với học sinh thực hiện tốt, nhà trường cần có biện pháp khuyến khích phù hợp để tạo động lực phấn đấu cho các em bằng cách cộng trực tiếp điểm vào điểm trung bình chung các môn học.

Đối với các lớp không đảm bảo điểm thi đua trong tháng, nhà trường cần có biện xử lý phù hợp bằng cách đưa tập thể lớp đi lao động thay vì việc trừ điểm thi đua của giáo viên chủ nhiệm như hiện nay.

Phối hợp với công an địa bàn, tổ dân phố nơi người học học tập hay cư trú để quản lý học sinh trong thời gian ngoài giờ học để giám sát sao người học về việc chấp hành nội quy, pháp luật một cách tốt nhất.

Nhìn chung, nhà trường nên tăng cường khen thưởng đến cá nhân, tập thể lớp có thành tích tốt trong bất kỳ một lĩnh vực nào. Hạn chế trường hợp xử phạt. Vì những hình thức xử phạt thường có tác động tiêu cực đến người bị phạt nhiều hơn là tác động răn đe.

** Tăng cường các biện pháp quản lý đội ngũ giáo viên giảng dạy*

Tiếp tục duy trì và tăng cường công tác kiểm tra giảng dạy và dự giờ trên lớp đối với đội ngũ giáo viên và tăng cường tính tự chủ cho giáo viên. Đoàn kiểm tra cần dự cả tiết học sau đó hàng tuần hoặc ngay sau buổi học ngày hôm đó tổ chức đánh giá và rút kinh nghiệm cho giáo viên trước hội đồng khoa học nhà trường thay vì việc đánh giá tiết học trước tập thể học sinh trong lớp như hiện nay.

Đối tượng trong đoàn kiểm tra chất lượng giảng dạy cần được xác định rõ và phải là các thầy cô giáo có trình độ chuyên môn cao và có phương pháp sư phạm tốt mới đảm bảo tính thuyết phục cao.

Nhà trường cần thay đổi phương pháp quản lý đội ngũ giáo viên theo giờ hành chính như hiện nay vì tính chất công việc của giáo viên khác với các công việc khác, ngoài thời gian lên lớp giáo viên cần có thời gian nghiên cứu, thu thập tài liệu bên ngoài và đi nghiên cứu thực tế nên với cách quản lý 08 giờ hành chính như hiện nay thì giáo viên sẽ thiếu hụt kiến thức thực tế trầm trọng.

** Nâng cao công tác tuyển chọn và bồi dưỡng giáo viên mới*

Giải pháp này đã được đề cập ở trên. Số lượng giảng viên thiếu ảnh hưởng tới tất cả các yếu tố của chất lượng đào tạo nghề. Trong công tác tổ chức đào tạo cũng vậy. Tuyển chọn và bồi dưỡng giáo viên mới là một việc làm cần thiết. Trong những năm gần đây, nhà trường luôn trong tình trạng mất cân đối giáo viên giảng

dạy ở nhiều môn học khác nhau vì vậy công tác tuyển chọn và bồi dưỡng giáo viên mới đã được nhà trường chú ý quan tâm. Đối với việc tuyển dụng giảng viên, nhà trường cần thực hiện thêm một số giải pháp sau:

Giảm thời gian thử việc xuống còn từ 03- 06 tháng, sau khi được tuyển vào thử việc sắp xếp công việc trợ giảng cho các giáo viên mới đồng thời bố trí thời gian cho các giáo viên mới đi tìm hiểu thực tế liên quan đến chuyên môn giảng dạy và có viết bài thu hoạch.

Rút ngắn thời gian hợp đồng theo công việc cho giáo viên đồng thời đề nghị với cấp trên chuyển sang hợp đồng dài hạn hoặc cho xét tuyển công chức để giáo viên yên tâm công tác và cống hiến lâu dài cho nhà trường.

Bố trí thời gian cho các giáo viên đặc biệt là giáo viên trẻ đi tìm hiểu thực tế tại các DN nhằm tăng thêm kiến thức thực tế trong khối giáo viên và làm phong phú nội dung bài giảng.

4.2.4. Đổi mới công tác tuyển sinh, nâng cao chất lượng học viên

4.2.4.1. Cơ sở đề ra giải pháp

Chất lượng đầu vào của học viên quyết định không nhỏ đến chất lượng đào tạo đầu ra của nhà trường. Trường CĐN Hòa Bình cũng như các trường đào tạo nghề khác đều có chất lượng đầu vào không cao. Có chuyên ngành, số lượng học viên đăng ký còn ít hơn chỉ tiêu đặt ra của nhà trường. Do đó, chất lượng đầu vào chưa cao, nhà trường chú trọng số lượng hơn chất lượng.

Các em theo học đa số trượt đại học hoặc gia đình không chú trọng việc học hành. Nên các em cùng gia đình thường không đề cao việc học. Ý thức ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng đầu ra.

Ngoài ra, nhu cầu và cơ cấu ngành học không đều do việc sử dụng ở các địa phương, ở các xí nghiệp mang nặng tính cục bộ. Việc tập trung một số nghề do những thiếu thôn giả tạo ngoài xã hội dẫn đến phân tâm trong chọn ngành nghề của học sinh.

Nhằm nâng cao kết quả, hiệu quả công tác tuyển sinh; đảm bảo nâng cao về số lượng, chất lượng tuyển sinh đầu vào theo chỉ tiêu được Ủy ban nhân dân tỉnh

giao. Thu hút được nhiều học sinh có kết quả học tập và rèn luyện đạo đức tốt vào trường. Góp phần nâng cao uy tín, vị trí của nhà trường.

4.2.4.2. Nội dung của giải pháp

Trong xã hội Việt Nam hiện nay, đối với các trường dạy nghề đặc thù là chỉ tuyển được các em học sinh đã thi trượt Đại học, Cao đẳng hoặc một phần rất nhỏ các em muốn nhanh chóng có nghề để xin việc làm do điều kiện hoàn cảnh gia đình không cho phép học cao hơn. Chính vì lý do đó, với cấp học nhà trường không thể nào cạnh tranh với cấp học Đại học hoặc Cao đẳng mà chỉ tìm giải pháp, phân tích để thu hút và phân luồng đối tượng học sinh với các trường đào tạo cùng cấp.

Học sinh có hộ khẩu nông thôn, miền núi, gia đình làm nông nghiệp chiếm trên 85% thậm chí có năm lên đến trên 90%. Với học lực trung bình ở phổ thông, lại là vùng nông thôn, miền núi, nhận thức của các em về kiến thức chuyên môn rất hạn chế. Tuy nhiên, nhà trường có thể tuyển được hệ trung cấp với đầu vào tốt hơn, tỷ lệ học sinh con cán bộ, thành thị cao hơn để góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường theo các biện pháp sau:

** Truyền bá, quảng cáo và xây dựng hình ảnh của nhà trường*

Tăng cường truyền tải thông tin về chương trình đào tạo, ngành nghề đào tạo, hình ảnh nhà trường đến các đối tượng quan tâm. Xây dựng và quảng cáo trên Website của nhà trường, in ấn phẩm, in lịch, quảng cáo trên báo chí, gửi thông báo đến ủy ban nhân dân các xã, để nhân dân nắm đầy đủ hơn về cơ cấu, ngành nghề đang đào tạo, cử cán bộ chuyên trách tuyển sinh đến các trường trung học phổ thông, trung học cơ sở... để tư vấn và hướng dẫn tuyển sinh.

Trước các kỳ thi, nhà trường tổ chức các đợt tư vấn tuyển sinh trực tiếp tại các trường phổ thông. Từ đó, các em sẽ biết đến trường nhiều hơn và số lượng học sinh đăng ký học cũng tăng lên.

Hàng năm, sau khi khai giảng các khóa học mới, phòng Đào tạo và các phòng ban chức năng có liên quan bàn bạc, xây dựng chiến lược tuyển sinh cho năm học tiếp theo từ nhu cầu thực tế và từ những kinh nghiệm đúc kết từ mùa tuyển sinh trước. Sau khi, xây dựng kế hoạch công tác tuyển sinh: dự kiến, sắp xếp nguồn nhân

lực tham gia, những cơ sở giáo dục đào tạo hướng tới và dự kiến chiến lược tuyển truyền, quảng bá thông tin thu hút người học, dự trù kinh phí từ các nguồn kinh phí của nhà trường để đảm bảo cho công tác tuyển sinh đạt hiệu quả cao nhất với nguồn lực hiện có của nhà trường.

Tổ chức các đoàn cán bộ, giảng viên tham gia vào chiến lược tuyển sinh hàng năm của nhà trường đến các cơ sở giáo dục, đào tạo tại địa phương.

Tổ chức thu thập hồ sơ tuyển sinh, tổ chức xét tuyển, nhận hồ sơ trúng tuyển và gọi học sinh nhập học theo tiến độ đào tạo đã xây dựng. Thu hút được người học vào trường học tập, đảm bảo số lượng người học hàng năm của nhà trường.

** Mở rộng thêm chuyên ngành đào tạo mới phù hợp với nhu cầu của nền kinh tế*

Với mục đích tạo thuận lợi cho đối tượng có nhu cầu học tập có cơ hội lựa chọn đúng ngành nghề và ra trường có công việc phù hợp với nhu cầu cá nhân và của các đơn vị sử dụng người học sau ra trường. Nhà trường nên xin cấp phép và mở rộng đào tạo hệ liên thông. Mở rộng hệ liên thông các cấp, đặc biệt nhà trường tích cực hơn trong việc triển khai liên thông hệ Cao đẳng lên đại học với trường nổi tiếng và có kinh nghiệm như Đại học Kinh tế Quốc dân, Học viện Tài chính... Công tác này là một trong những biện pháp rất hữu hiệu để thu hút học sinh có chất lượng cao hơn đến với nhà trường.

Để có thể đảm bảo về số lượng người học vào trường và tạo cơ hội học tập cho học sinh trên địa bàn toàn tỉnh, nhà trường định kỳ theo thời gian khai giảng các lớp, các chuyên ngành từ 2 đến 3 lần trong một năm học, chứ không nên chỉ có một đợt khai giảng vào tháng 9 như hiện nay.

** Mở các lớp kỹ năng mềm*

Số lượng học viên ra trường vẫn có những em không xin được việc ngay, phải nhờ người thân giúp đỡ hoặc mức lương của các em chưa cao. Một trong những nguyên nhân đó là do kỹ năng mềm của các em chưa tốt như kỹ năng xin việc, chuẩn bị hồ sơ, khả năng phỏng vấn hay kỹ năng sử dụng máy tính, tin học văn phòng...

Một số trường đã chú trọng đến kỹ năng mềm cho học sinh, sinh viên. Trường CDN Hòa Bình cũng nên chú trọng đến công tác này. Cụ thể:

Nhà trường tổ chức các buổi tư vấn khi đi xin việc hoặc truyền đạt kinh nghiệm khi ra trường cho các em học viên năm cuối, cuối mỗi khóa, mời các học viên cũ và có vị trí cao trong các DN lớn để tư vấn và giải đáp thắc mắc cho các em.

Nhà trường nên mở các lớp tin học văn phòng, tuyển một số giảng viên trẻ có trình độ tốt về tin học và kinh nghiệm sử dụng trong các DN lớn.

Trường mở các lớp kỹ năng mềm khác: khả năng thuyết trình hoặc đan xen trong các buổi học chuyên ngành yêu cầu các em làm việc nhóm, thuyết trình đề tài của cá nhân hoặc của nhóm. Trong mỗi buổi thuyết trình, giảng viên tạo điều kiện để học viên mạnh dạn đưa ra ý kiến của bản thân dù đúng hay sai.

Nhà trường cũng nên chú trọng bồi dưỡng ngoại ngữ cho các em. Hiện tại có rất nhiều DN liên doanh 100% vốn nước ngoài đầu tư vào các tỉnh lân cận của thành phố Hà Nội. Điều đó sẽ tạo rất nhiều cơ hội việc làm cho học viên, nhưng các DN lại đòi hỏi nhân viên phải có ngoại ngữ ngay từ khi tuyển dụng.

4.2.5. Tăng cường đầu tư và nâng cao hiệu quả sử dụng cơ sở vật chất và nguồn tài chính cho đào tạo trong Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình

4.2.5.1. Cơ sở đề ra giải pháp

Chất lượng của hệ thống cơ sở vật chất gắn chặt với chất lượng đào tạo, vì thế việc đầu tư, hiện đại hóa hệ thống cơ sở vật chất là đòi hỏi cấp thiết nhằm giúp cho người học đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng lao động, tiếp cận và làm chủ công nghệ nơi công tác một cách có hiệu quả.

Trong thời gian tới, nhà trường có chiến lược sẽ mở rộng quy mô đào tạo. Nhà trường cần phải tăng cường đầu tư xây dựng cơ sở vật chất để phục vụ cho công tác đào tạo trong tương lai gần, với mục đích cụ thể:

Đảm bảo đủ số lượng phòng học, phòng thực hành thực tập chuyên ngành.

Trang bị đầy đủ các phương tiện, thiết bị phục vụ giảng dạy và học tập.

Tài liệu, sách và giáo trình các chuyên ngành có đủ số lượng để đảm bảo hoạt động dạy và học của Nhà trường.

4.2.5.2. Nội dung của giải pháp

Việc đầu tư cơ sở vật chất phải xuất phát từ nhu cầu thực tế khách quan của xã hội. Chất lượng đào tạo phải gắn liền với khoa học công nghệ, nhất là ngày nay ứng dụng tiến bộ khoa học đổi mới từng ngày, những vật liệu mới ra đời. Để bảo đảm chất lượng đào tạo, nhà trường thực hiện phương châm đầu tư: chuẩn hoá, hiện đại, hiệu quả trong quá trình xây dựng cơ sở vật chất, mua sắm trang thiết bị.

** Nâng cấp thư viện, đầu tư thêm tài liệu*

Nhà trường chưa chú trọng đến thư viện, nên sự đầu tư về cơ sở hạ tầng và hệ thống tài liệu còn thiếu thốn. Theo tác giả, nhà trường cần:

Mở rộng thêm thư viện điện tử, xây dựng thêm phòng đọc, tăng đầu sách mới nhằm đáp ứng kịp thời nhu cầu học tập của học sinh. Hiện tại, tài liệu của nhà trường đa số là sách vở, hệ thống máy tính không được chú trọng. Nếu biết cách sử dụng hiệu quả công nghệ thông tin, nhà trường sẽ tạo thêm phương tiện nghiên cứu, giảng dạy và học tập cho giảng viên và học viên rất nhiều.

Bổ trí thêm cán bộ có chuyên nghiệp vụ phụ trách thư viện nhằm đáp ứng kịp thời nhu cầu đọc và mượn tài liệu của học sinh. Để xây dựng hệ thống thư viện hiện đại, thư viện trường cần có một số cán bộ chuyên phụ trách quản lý riêng, để đảm bảo không thất thoát và hỗ trợ cho giảng viên cũng như học viên có nhu cầu.

Tài liệu trực tiếp phục vụ cho giảng dạy và học tập của học sinh cần được phê duyệt và cho phép xuất bản để đảm bảo tính thuyết phục cao và cũng góp phần nâng cao uy tín và hình ảnh của nhà trường.

Tăng thời gian mở cửa ngoài giờ hành chính: Hiện tại thời gian cửa của thư viện chỉ trong giờ hành chính. Tức là thư viện đóng cửa trước khi tan ca học cuối. Như vậy, giảng viên hoặc học viên không có thời gian trống nào trong giờ hành chính thì không thể đến thư viện để nghiên cứu hay mượn tài liệu. Do đó nhà trường nên tăng thời gian mở cửa ngoài giờ hành chính.

Tăng số liệu sách vở và tài liệu tham khảo. Nhiều học viên có hoàn cảnh khó khăn nên việc đầu tư cho sách vở cũng gặp khó khăn. Nếu trường đầu tư thêm, hỗ trợ cho học viên được mượn sách sẽ tạo động lực và giúp các em rất nhiều.

** Xây dựng thêm phòng học, ký túc xá*

Với mục tiêu là mở rộng quy mô và ngành nghề đào tạo, thì số lượng phòng học hiện nay không thể đáp ứng được nhu cầu đào tạo.

Nhà trường được Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt là trường được đầu tư trọng điểm 3 nghề: Quản trị mạng máy tính, Công nghệ ô tô, Hướng dẫn du lịch. Nhưng đối với nghề công nghệ ô tô nhà trường 01 xưởng thực hành, do xưởng thiết kế nhỏ chưa phù hợp nên trong thời gian tới nhà trường cần trang bị thêm 01 xưởng thực hành công nghệ cao thì mới đáp ứng được nhu cầu thực hành, thực tập cho học sinh.

Đối với phòng thực hành tin học, điện điện tử: nhà trường cần phải sửa chữa, nâng cấp các trang thiết bị thực hành hiện có và xây dựng kế hoạch mua thêm những thiết bị cần thiết để phục vụ tốt cho công tác thực hành chuyên ngành của người học và công tác nghiên cứu khoa học của đội ngũ giáo viên.

** Hiện đại hóa phương tiện, thiết bị phục vụ cho giảng dạy*

Nhà trường cần trang bị thêm máy chiếu cùng phong chiếu cho tất cả các phòng học. Hỗ trợ thêm cho các khoa, giảng viên để mỗi thầy cô đều có laptop đi làm. Để phục vụ cho tương lai lâu dài, nhà trường nên đầu tư trang thiết bị mặc dù giải pháp này tương đối tốn kém và cần có thời gian để chuẩn bị cả về nhân lực và tài chính.

Với đòi hỏi chất lượng giáo dục ngày càng cao, quy mô đào tạo ngày một tăng thì phương tiện, thiết bị giảng dạy cũng phải đồng bộ hoá.

Đối với trang thiết bị học tập và giảng dạy, nhà trường nên thực hiện các bước sau định kỳ:

Thống kê lại các trang thiết bị, cơ sở vật chất và số lượng tài liệu, sách, hiện có của nhà trường.

Xây dựng kế hoạch sửa chữa, nâng cấp những thiết bị cũ, hỏng nhưng khi sửa chữa lại vẫn sử dụng được và đáp ứng được nhu cầu của hoạt động giảng dạy.

Xây dựng kế hoạch mua sắm thiết bị thực hành nghề, cơ sở vật chất cho nhà trường.

Huy động nguồn kinh phí để đầu tư.

Từ các nhu cầu và nguồn lực tài chính huy động được tiến hành tổ chức sửa chữa, mua sắm.

Theo dõi và đánh giá hiệu quả sử dụng của cơ sở vật chất nhà trường để kịp thời có phương án, kế hoạch.

** Nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng nguồn tài chính*

Chế độ ưu đãi về tài chính đối với cán bộ, giáo viên còn thấp. Nhà trường nên tìm thêm các nguồn tài trợ từ bên ngoài để tăng kinh phí và hỗ trợ. Ví dụ như kêu gọi các DN trao học bổng cho các em học viên năm cuối có thành tích xuất sắc để các em có thêm thu nhập, giảm học phí và DN cũng có nguồn nhân lực chất lượng tốt.

Ngoài việc xin trợ cấp học bổng từ các DN, nhà trường nên kết hợp với các đơn vị có nhu cầu tuyển thực tập sinh với chế độ hỗ trợ ăn trưa, đi lại... Đối với những học viên không xuất sắc nhưng chăm chỉ và có cố gắng, họ sẽ có động lực đi học và phấn đấu hơn. Bởi vì học viên của trường đa số xuất thân từ dân tộc thiểu số, thu nhập thấp và sự hỗ trợ của gia đình học sinh cho sự nghiệp học tập chưa cao. Nên nếu các em được đi thực tập sớm, được hỗ trợ dù một phần rất nhỏ cũng là động lực để khuyến khích các em.

Nhà trường xin cấp phép mở thêm các lớp liên thông lên đại học của các trường danh tiếng. Nếu được tổ chức các lớp liên thông, nhà trường sẽ thu hút một lượng lớn các học viên, tăng nguồn thu lớn và đội ngũ giảng viên có được nguồn thu nhập cao và ổn định hơn.

4.2.6. Xây dựng và nâng cao mối quan hệ giữa Nhà trường và các đơn vị, doanh nghiệp sử dụng lao động (người học sau khi tốt nghiệp)

4.2.6.1. Cơ sở đề ra giải pháp

Đối với mối quan hệ giữa Nhà trường và DN, ban giám hiệu đặt ra một số mục tiêu quan trọng sau:

Tăng cường mối quan hệ giữa nhà trường và các DN sử dụng lao động với mục đích đào tạo được chất lượng nguồn lao động đáp ứng nhu cầu các DN mong muốn.

Tạo cơ sở và môi trường học tập để người học thăm quan các DN, thực tập tại đây và có cơ hội xin việc làm sau khi tốt nghiệp ra trường.

4.2.6.2. Nội dung của giải pháp

Nhà trường trực tiếp liên hệ với các DN, tạo mối quan hệ tốt đẹp giữa trường và các đơn vị.

Sau đó, tiến hành khảo sát, hệ thống hóa các DN đóng tại địa bàn, khảo sát nhu cầu tuyển dụng lao động hàng năm của các DN để xây dựng chuyên ngành đào tạo, chỉ tiêu tuyển sinh, tổ chức đào tạo.

Hàng năm, tổ chức các buổi sinh hoạt, trao đổi kinh nghiệm giữa nhà trường, các DN và người học và các cơ quan chủ quan liên quan, để tìm hiểu mong muốn từ các DN, cùng với đó xin sự tham gia hỗ trợ các bên, cơ quan chủ quản.

Tổ chức các buổi hội chợ việc làm, mời tất cả các DN có nhu cầu tuyển dụng về trường để học viên tiết kiệm chi phí xin việc, được gặp trực tiếp các đơn vị có nhu cầu tuyển dụng, đây là cơ hội tốt cho học viên và DN trao đổi.

Ngoài hội chợ, nhà trường nên thành lập một bộ phận nhỏ chuyên phụ trách liên kết giữa học viên và DN: giới thiệu việc làm cho học viên, giới thiệu người lao động theo nhu cầu của đơn vị.

Tổ chức đào tạo liên kết giữa nhà trường với các DN như đào tạo theo chuyên đề cho DN có nhu cầu, bồi dưỡng chuyên môn, tay nghề cho lao động tại DN.

4.3. Kiến nghị

4.3.1. Kiến nghị đối với Nhà nước và các cơ quan chức năng

** Đối với Nhà nước*

Để chất lượng đào tạo nghề của các trường được tốt hơn, cơ quan chức năng nói chung cần hoàn thiện hệ thống pháp luật để đảm bảo hành lang pháp lý và môi trường thuận lợi cho các trường đào tạo nghề. Chính phủ cần sớm ban hành các văn bản hướng dẫn thi hành chính sách cơ chế quản lý, cơ chế hoạt động về lĩnh vực dạy nghề theo quy định của pháp luật để thuận lợi cho địa phương trong quá trình chỉ đạo và thực hiện nhiệm vụ đào tạo nghề. Bên cạnh đó cần tiếp tục cấp vốn theo chương trình mục tiêu hàng năm để tăng cường thiết bị dạy nghề cho các cơ sở dạy nghề.

Tỉnh Hòa Bình nên tiếp tục quan tâm đầu tư cho chương trình đào tạo nghề và nâng cao chất lượng đào tạo nghề tại các trường cao đẳng nghề. Cần bổ sung

thêm vốn ngân sách của tỉnh để tăng cường trang thiết bị dạy nghề tạo điều kiện cho trường mở rộng quy mô và phát triển hình thức, ngành nghề đào tạo.

** Đối với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội*

Các chính sách, quy định của Sở LĐ-TB&XH ảnh hưởng trực tiếp tới các Trường CDN Hòa Bình. Do đó, Sở nên có những chế độ để khuyến khích, thúc đẩy chất lượng đào tạo nghề cho các trường cao đẳng, trung cấp nghề nói riêng, trường CDN Hòa Bình nói chung tốt hơn như:

Giao quyền tự chủ cho các trường đào tạo, thiết kế chương trình đào tạo theo địa chỉ, theo đơn đặt hàng.

Xây dựng các quy chế nhằm thực hiện mối quan hệ giữa các trường và các đơn vị tuyển dụng, với việc đào tạo theo địa chỉ.

Cần sớm ban hành các chuẩn mực mới trong công tác kiểm định đánh giá chất lượng đối với các cơ sở đào tạo.

Mở rộng quyền tự chủ tài chính cho các trường (quyết định mức thu phí, các khoản thu và quyết định đầu tư)

Tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh nâng cao chất lượng đào tạo của các trường.

4.3.2. Kiến nghị với Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình

Để thực hiện được các giải pháp trên, Trường CDN Hòa Bình chú ý những vấn đề sau:

** Về công tác tài chính*

Phải xây dựng kế hoạch thu, chi cân đối, chi tiết, cụ thể đảm bảo sử dụng hết, đúng chế độ và có hiệu quả. Quản lý và tận thu học phí, lệ phí, xây dựng kế hoạch chi tiêu theo đúng quy định, đúng chính sách.

Tăng cường quản lý và tận thu các nguồn từ các hoạt động dịch vụ, đào tạo ngắn hạn, đào tạo liên kết.

Công tác quản lý kinh tế phải đảm bảo nguyên tắc công bằng, dân chủ, công khai, tránh mọi sơ hở dẫn tới lãng phí, tiêu cực, tham ô, tham nhũng. Hoạt động

kinh tế phải vừa đảm bảo lành mạnh, vừa nâng cao tính hiệu quả để phát huy sức mạnh là đòn bẩy thúc đẩy mọi hoạt động.

Tăng cường công tác đầu tư cơ sở vật chất phục vụ công tác giảng dạy và học tập của giáo viên, học sinh.

** Về chất lượng đào tạo*

Quan tâm nhiều về kỹ năng thực hành của học sinh, chú ý rèn luyện ý thức và kỷ luật trong lao động, thực hiện phương pháp đào tạo xen kẽ, xây dựng mối liên kết giữa nhà trường với cơ sở tuyển dụng.

Nhà trường thực hiện nghiêm túc cuộc vận động “Nói không với tiêu cực trong thi cử và bệnh thành tích trong giáo dục” của Nhà nước, sẽ tạo động lực thúc đẩy cả thầy và trò trong dạy và học, trong việc nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, góp phần tạo lập uy tín và thương hiệu của trường trước mắt cũng như lâu dài.

** Với học sinh*

Có thái độ học tập đúng đắn

Tích cực học tập để có thể được học liên thông

Cố gắng rèn luyện kỹ năng thực hành, tác phong và kỷ luật lao động

Luôn phát huy tinh thần cần thiết trong học tập.

Kết luận chương 4

Trên cơ sở phân tích thực trạng chất lượng đào tạo nghề tại trường CDN Hòa Bình của Chương 3, Chương 4 tác giả đã đưa ra hệ thống các giải pháp chủ yếu để nâng cao chất lượng đào tạo của Trường CDN Hòa Bình. Cụ thể, trong Chương 4, đã đề xuất 06 giải pháp chủ yếu sau:

Đổi mới xây dựng mục tiêu, chương trình đào tạo

Nâng cao kinh nghiệm chuyên môn và phương pháp giảng dạy của Giảng viên.

Nâng cao công tác tổ chức đào tạo.

Đổi mới công tác tuyển sinh, nâng cao chất lượng học viên.

Tăng cường đầu tư và nâng cao hiệu quả sử dụng cơ sở vật chất và nguồn tài chính cho đào tạo trong trường CDN Hòa Bình.

Xây dựng và nâng cao mối quan hệ giữa nhà trường và các đơn vị , doanh nghiệp sử dụng lao động.

Từ định hướng của trường, tác giả đã đưa ra một số giải pháp chủ yếu để nâng cao chất lượng đào tạo nghề tại trường. Để các giải pháp đảm bảo tính khả thi, tác giả đã có kiến nghị với Nhà nước và các cơ quan chức năng, trường Cao đẳng nghề Hòa Bình không ngừng đổi mới nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế.

KẾT LUẬN

Với xu thế phát triển của nền kinh tế thị trường, cũng như xu thế toàn cầu hóa hiện nay, nhu cầu về nhân lực có chất lượng tay nghề và trình độ càng cao. Số lượng các trường đại học, cao đẳng hay trung cấp ngày càng nhiều. Để tồn tại và phát triển lâu dài, các trường đào tạo lực lượng lao động cho xã hội phải lấy chất lượng đào tạo làm trọng tâm.

Do đó, chất lượng đào tạo là vấn đề quan trọng hàng đầu, đồng thời cũng là vấn đề sống còn quyết định sự tồn tại của tất cả các trường, các cơ sở đào tạo nhất là Trường CDN Hòa Bình. Đổi mới và tăng cường công tác quản lý quá trình đào tạo nghề nhằm nâng cao chất lượng là yêu cầu cấp bách trong thời kỳ CNH - HĐH đất nước. Nó đòi hỏi phải tập trung giải quyết một cách triệt để về mặt lý luận và nhất là trong thực tiễn của đời sống xã hội.

Qua quá trình hình thành và phát triển, Trường Cao đẳng Nghề Hòa Bình đã có được một nền tảng về GD-ĐT vững chắc, có được uy tín và gặt hái được nhiều thành công trong cả lĩnh vực đào tạo, nghiên cứu khoa học và sản xuất kinh doanh. Để giữ vững được vị thế đó và tiếp tục mở rộng, phát triển trong tương lai, Trường CDN Hòa Bình cần không ngừng nghiên cứu, tìm hiểu, đánh giá, tự đánh giá và thực hiện các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ của mình.

Trên cơ sở vận dụng các phương pháp nghiên cứu khoa học, các lý luận chung về tổ chức đào tạo nghề tại trường cao đẳng nghề và nghiên cứu thực tiễn tại Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình. Đề tài “Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo tại Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình” đã đạt được một số kết quả sau:

Hệ thống hóa những vấn đề cơ bản về tổ chức đào tạo nghề trong trường cao đẳng, trung cấp nghề.

Phân tích được thực trạng tổ chức đào tạo nghề tại Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình. Chỉ ra được những ưu, nhược điểm của công tác đào tạo nghề.

Đưa ra 06 giải pháp chủ yếu gồm: Kiến nghị cho Nhà trường nhằm hoàn thiện tổ chức đào tạo nghề tại Trường CDN Hòa Bình nói riêng và những trường cao đẳng, trung cấp nghề tại Việt Nam nói chung.

Đề tài nghiên cứu của tác giả đề cập đến việc đào tạo nghề tại Trường CDN Hòa Bình nhưng quá trình thực hiện khảo sát, phỏng vấn đi sâu vào vấn đề định tính hơn định lượng. Vì vậy đề tài sẽ có giá trị cao hơn nếu việc nghiên cứu được so sánh với các trường khác trong cùng lĩnh vực hay các trường cao đẳng nghề trên cả nước. Mặc dù bản thân đã có nhiều cố gắng nhưng do lĩnh vực nghiên cứu rộng, khả năng có hạn nên luận văn không tránh khỏi những hạn chế, thiếu sót. Em rất mong được sự đóng góp của thầy cô giáo để luận văn đạt chất lượng cao hơn.

Em chân thành cảm ơn lãnh đạo Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình và thầy giáo hướng dẫn đã giúp em hoàn thành bài luận văn này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Cục thống kê (2014), *Thông báo về thực trạng về lao động, việc làm, trình độ lao động của tỉnh Hoà Bình*, Hòa Bình.
2. Trần Khánh Đức (2000), *Quản lý và kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực*, Nhà xuất bản Giáo dục.
3. *Luật Giáo dục số 38/2005/QH11*, Quốc hội ban hành ngày 14 tháng 06 năm 2005.
4. *Luật Dạy nghề số 76/2006/QH11*, Quốc hội ban hành ngày 29 tháng 11 2006.
5. Hồ Tấn Nhật và Đoàn Thị Minh Trinh (2009), *Cải cách và xây dựng chương trình đào tạo kỹ thuật theo phương pháp tiếp cận CDIO*, NXB Đại học Quốc gia TP.HCM.
6. Bùi Minh Hiền (2006), *Quản lý giáo dục*, NXB ĐH Sư phạm.
7. Trần Quốc Hoàn (2012), Luận văn thạc sỹ *Một số biện pháp quản lý nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở trường Trung cấp nghề Hà Tĩnh*, ĐH Vinh.
8. Nguyễn Đình Phan và Đặng Ngọc Sự (2012), *Giáo trình quản trị chất lượng*, Nhà xuất bản ĐH Kinh tế Quốc dân.
9. Nguyễn Đình Phan (2005), *Giáo trình quản lý chất lượng trong các tổ chức*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.
10. Sở Kế hoạch và Đầu tư (2014), *Báo cáo về tình hình hoạt động các cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ trên địa bàn tỉnh Hoà Bình*, Hòa Bình.
11. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Hoà Bình (2014), *Báo cáo kết quả công tác đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh Hoà Bình giai đoạn (2012-2014) và định hướng đến năm 2020*, Hòa Bình
12. Nguyễn Văn Thuýnh (2012), Luận văn *Nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Kim Bảng - tỉnh Hà Nam*, ĐH Nông Nghiệp Hà Nội.

13. Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình (2012, 2013, 2014), *Báo cáo tổng kết Trường CDN Hòa Bình*, Hòa Bình.

Tài liệu trang website

14. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2010), *Giới thiệu khái quát về tỉnh Hoà Bình*, <http://www.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/cactinhvathanhpho/tinhhoabinh/thongtintinhthanh?view=introduction&provinceId=1347>, ngày 31/12/2014.
15. Bùi Văn Tĩnh (2015), *Phát huy sức mạnh đại đoàn kết, chủ động, sáng tạo, xây dựng tỉnh Hòa Bình ngày càng phát triển*,
<http://caodangnghehoabinh.edu.com>
http://www.baohoabinh.com.vn/11/90058/Phat_huy_suc_manh_dai_doan_ket_chu_dong_sang_tao_xay_dung_tinh_Hoa_Binh_ngay_cang_phat_trien.htm, ngày 18 tháng 2 năm 2015.
16. Sở Công thương tỉnh Hòa Bình (2011), *Điều kiện kinh tế xã hội*, <http://www.socongthuonghoabinh.gov.vn/default.aspx?ZoneID=264>, ngày 31 tháng 1 năm 2011

PHỤ LỤC

[illegible]

PHỤ LỤC 2
TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ HÒA BÌNH
PHIẾU TRỪNG CẦU Ý KIẾN
(Dành cho cán bộ quản lý và giảng viên)

Nhằm phục vụ cho luận văn thạc sỹ với đề tài “*Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo tại Trường Cao đẳng nghề Hòa Bình*”. Công trình nghiên cứu đánh giá chất lượng đào tạo, quản lý của trường nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Xin các đồng chí cán bộ giảng viên nhà trường hỗ trợ và đóng góp ý kiến bằng cách trả lời một số câu hỏi sau.

(Xin đánh dấu vào ô lựa chọn mà anh/chị cho là hợp lý)

Các thông tin cung cấp chỉ phục vụ cho mục đích nghiên cứu, không sử dụng cho mục đích nào khác. Rất mong các anh/chị hỗ trợ.

Thông tin cá nhân (Không bắt buộc)

- Họ và tên:
- Tuổi:
- Giảng dạy môn:
- Đơn vị công tác:

1. Ý kiến của anh/chị về mục tiêu, chương trình đào tạo, khung chương trình đào tạo

Nội dung đánh giá	Mức độ (%)			
	Tốt	Tương đối tốt	Bình thường	Kém
1. Xác định rõ mục tiêu, vị trí từng môn học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Mức độ cân đối giữa lý thuyết và thực hành	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Sự kế thừa giữa các môn học trong khung chương trình đào tạo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Hình thức đánh giá kết quả học tập người học phù hợp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Tạo điều kiện để người học liên thông lên bậc học cao hơn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Tạo điều kiện cho người học lập kế hoạch và đăng ký học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Tạo điều kiện cho người học tích lũy kiến thức theo năng lực và điều kiện của bản thân	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Tạo điều kiện cho người học bố trí thời gian học tập tại trường và làm thêm ngoài giờ học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Vai trò của nhà tuyển dụng, giáo viên giảng dạy trong xây dựng, chỉnh sửa chương trình đào tạo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Ý kiến của anh/chị về năng lực sư phạm và phương pháp giảng dạy của đội ngũ giảng viên trong trường

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ đánh giá (%)			
		Tốt	Tương đối tốt	Bình thường	Kém
1	Nhiệt tình giúp đỡ người học trong quá trình học tập	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Kết hợp các phương pháp dạy học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Hiểu được tâm lý người học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Khả năng thu hút người học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Giải quyết các tình huống sư phạm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Phương pháp truyền đạt kiến thức dễ hiểu, thu hút người học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Tích cực đổi mới phương pháp giảng dạy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Sự kết hợp lý thuyết với bài tập thực hành, tình huống, thí nghiệm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Thường tạo điều kiện để người học thảo luận, phát biểu trên lớp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Ý kiến của anh/chị về công tác quản lý đào tạo?

Nội dung đánh giá	Mức độ(%)			
	Tốt	Tương đối tốt	Bình thường	Kém
1. Lập kế hoạch đào tạo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Thường xuyên kiểm tra việc thực hiện nội quy, quy chế giáo viên	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Cung cấp đầy đủ, kịp thời các thông tin về hoạt động đào tạo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Dự giờ giờ giảng của giáo viên	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên môn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Thực hiện đánh giá giáo viên	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Phân công giáo viên giảng dạy phù hợp với chuyên môn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Ý kiến của anh/chị về hiệu quả của việc quản lý và sử dụng trang thiết bị của nhà trường

Nội dung đánh giá	Mức độ đánh giá (%)			
	Tốt	Tương đối tốt	Bình thường	Kém
1. Mức độ đáp ứng của số lượng, diện tích các phòng học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Mức độ đáp ứng trang bị các phương tiện phục vụ dạy và học (như máy chiếu, màn chiếu, loa tăng âm..)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Mức độ đáp ứng trang bị các phương tiện và thiết bị thực hành và thí nghiệm môn học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Mức độ đáp ứng chất lượng trang thiết bị phục vụ dạy và học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Mức độ đáp ứng diện tích thư viện	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Cách thức sắp xếp, bố trí thư viện	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Mức độ đầy đủ của giáo trình, tài liệu tham khảo cho người học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Thái độ phục vụ của cán bộ thư viện	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Ý kiến của anh/chị về quan hệ giữa cơ sở sử dụng lao động với nhà trường

Các nội dung và hình thức quan hệ	Mức độ quan hệ			
	Tốt	Tương đối tốt	Bình thường	Kém
1. Các CSSDLĐ cung cấp cho nhà trường thông tin về nhu cầu tuyển lao động và cách tuyển	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. CSSDLĐ cung cấp cho nhà trường thông tin về những đổi mới trong sản xuất, kinh doanh, dịch vụ thông qua việc cung cấp tài liệu hoặc các buổi giao lưu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Nhà trường cung cấp cho CSSDLĐ thông tin về người học sắp tốt nghiệp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Huy động các chuyên gia của các CSSDLĐ tham gia giảng dạy và hướng dẫn thực tập cho người học	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Các CSSDLĐ tạo điều kiện về địa điểm cho người học thực tập	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Các CSSDLĐ tạo điều kiện hỗ trợ về cơ sở vật chất, phương tiện dạy học cho các cơ sở đào tạo, kinh phí cho đào tạo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Tổ chức hội nghị giữa nhà trường (đơn vị cung cấp lao động) và CSSDLĐ (đơn vị sử dụng lao động)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Những ý kiến đề xuất khác đối với nhà trường?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ!

PHỤ LỤC 3

TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ HÒA BÌNH

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

(Dành cho đối tượng học sinh sau khi tốt nghiệp)

Để đánh giá việc làm của người học sau khi tốt nghiệp tại Trường CDN Hoà Bình và góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường, đáp ứng nhiệm vụ, mục tiêu đào tạo trong giai đoạn tới. Xin Anh(Chị) vui lòng trả lời các câu hỏi.

Các thông tin Anh(Chị) cung cấp chỉ phục vụ duy nhất cho mục đích nghiên cứu khoa học và sẽ không được sử dụng cho các mục đích nào khác.

Thông tin cá nhân (Không bắt buộc)

1. Họ và tên: Tuổi:

2. Khoa: Lớp Ngành được học:

3. Thời gian học tập: năm.

4. Hệ đào tạo: Trung cấp nghề ☐ Cao đẳng nghề ☐ Sơ cấp nghề ☐

Xin Anh (Chị) lưu ý điền dấu “X” vào ô lựa chọn hợp lý với những nội dung cụ thể theo yêu cầu câu hỏi:

STT	Nội dung đánh giá	Chuyên ngành (%)			
		Kinh tế	Quản trị mạng máy tính	Điện - Điện tử	Cơ khí - Động lực
1	Tỷ lệ người học sau khi tốt nghiệp ra trường có được việc làm sau 6 tháng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Tỷ lệ người học sau khi tốt nghiệp ra trường làm công việc đúng chuyên ngành				
	Trong đó:				
	- Tự xin được việc	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Xin việc nhờ sự giúp đỡ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Tỷ lệ người tốt nghiệp có mức lương trung bình tháng				
	Trong đó:				
	- Dưới 2 triệu đồng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	- Từ 2 triệu đến 3 triệu đồng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	- Từ 3 triệu trở lên	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* Những ý kiến đóng góp của Anh(Chị) đối với nhà trường.

.....

.....

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ!