

# MỞ ĐẦU

## 1. Lý do chọn đề tài

Trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội trực thuộc UBND Thành phố Hà Nội được thành lập theo quyết định số 808/QĐ-LĐTBXH ngày 25 tháng 6 năm 2009 của Bộ trưởng Bộ Lao động Thương binh và Xã hội với mục tiêu xây dựng trường trở thành cơ sở đào tạo nghề hàng đầu quốc gia, đẳng cấp quốc tế, được các cấp lãnh đạo của Trung ương và Hà Nội rất mực quan tâm trong các bước đi ban đầu của giai đoạn đầu tư, vận hành, đây là yếu tố tiền đề vô cùng quan trọng. Tuy nhiên, để Nhà trường thực sự trở thành một cơ sở dạy nghề hàng đầu, đáp ứng yêu cầu đào tạo nhân lực chất lượng cao của Thủ đô Hà Nội và Vùng kinh tế trọng điểm Bắc bộ trong bối cảnh hội nhập, trường phải tiếp tục cố gắng thực hiện nhiệm vụ đào tạo của mình nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng được nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực cho xã hội. Như vậy, việc nghiên cứu về quản lý đào tạo của Trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội là một yêu cầu cấp thiết để có được các biện pháp quản lý nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Do đó, tác giả lựa chọn đề tài **“Quản lý đào tạo tại trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội trong bối cảnh hiện nay”** để nghiên cứu nhằm góp phần nâng cao đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của nhà trường.

## 2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lí luận và khảo sát thực tiễn, luận văn đề xuất các biện pháp quản lý đào tạo nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề tại trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội trong bối cảnh hiện nay.

## 3. Khách thể nghiên cứu và đối tượng nghiên cứu

### 3.1. Khách thể nghiên cứu

Hoạt động đào tạo nghề tại trường Cao đẳng nghề.

### 3.2. Đối tượng nghiên cứu

Quản lý đào tạo nghề tại trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội trong bối cảnh hiện nay.

## 4. Giả thuyết khoa học

Quản lý đào tạo nghề của nhà trường trong thời gian qua đã đạt được những thành tựu đáng ghi nhận. Tuy nhiên, công tác quản lý đào tạo vẫn còn một số vấn đề về xây dựng kế hoạch thực hiện, cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên,...chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp hiện nay. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên

trong đó có nguyên nhân xuất phát từ công tác quản lý đào tạo vì thế đề xuất được các biện pháp quản lý đào tạo phù hợp với bối cảnh đổi mới giáo dục nghề nghiệp như hiện nay thì giải quyết được những tồn tại nêu trên.

## **5. Nhiệm vụ nghiên cứu**

- Nghiên cứu hệ thống cơ sở lý luận về quản lý đào tạo nghề ở trường cao đẳng nghề trong bối cảnh hiện nay.

- Đánh giá thực trạng quản lý đào tạo nghề tại trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội.

- Đề xuất một số biện pháp quản lý đào tạo nghề tại trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội trong bối cảnh hiện nay.

## **6. Giới hạn phạm vi nghiên cứu của đề tài**

### **6.1. Giới hạn đối tượng nghiên cứu**

Biện pháp quản lý đào tạo nghề tại trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội trong bối cảnh hiện nay.

### **6.2. Giới hạn về khách thể khảo sát**

Khách thể khảo sát: giáo viên, chuyên viên, cán bộ quản lý, cán bộ quản lý cấp trên.

### **6.3. Giới hạn địa bàn nghiên cứu**

Trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội.

### **6.4. Giới hạn về phạm vi thời gian**

Số liệu của đề tài được lấy từ năm 2014 đến 2016.

## **7. Phương pháp nghiên cứu**

- Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận

- Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

- Phương pháp toán học

## **8. Cấu trúc của luận văn**

Ngoài phần mở đầu, kết luận, mục lục và tài liệu tham khảo, luận văn được cấu trúc trong 3 chương:

**Chương 1:** Cơ sở lý luận về quản lý đào tạo nghề tại trường Cao đẳng nghề.

**Chương 2:** Thực trạng quản lý đào tạo nghề tại trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội.

**Chương 3:** Biện pháp quản lý đào tạo nghề tại trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội.

# Chương 1

## CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NGHỀ TRONG TRƯỜNG CAO ĐẲNG

### 1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

- Ở nước ngoài
- Trong nước

### 1.2. Một số khái niệm cơ bản

#### 1.2.1. Quản lý, quản lý nhà trường

##### 1.2.1.1. Quản lý

Khái niệm quản lý có nhiều định nghĩa khác nhau dựa trên nhiều cách tiếp cận về quản lý. Có thể khái quát như sau: Quản lý là sự tác động chỉ huy, điều khiển, hướng dẫn các quá trình xã hội và hành vi hoạt động của con người nhằm đạt tới mục đích đề ra. Sự tác động của quản lý phải bằng cách nào đó để người bị quản lý luôn luôn hồ hởi, phấn khởi đem hết năng lực và trí tuệ để sáng tạo ra lợi ích cho bản thân, cho tổ chức và xã hội.

##### 1.2.1.2. Quản lý nhà trường

Quản lý nhà trường là thực hiện hoạt động quản lý mang tính tổ chức sư phạm của chủ thể quản lý đến tập thể giáo viên và học sinh và các mặt của đời sống xã hội nhà trường để đảm bảo sự vận hành tối ưu tổ chức sư phạm của quá trình dạy học và giáo dục thế hệ trẻ.

#### 1.2.2. Đào tạo nghề, quản lý đào tạo nghề

##### 1.2.2.1. Đào tạo nghề

Tại Điều 3 trong Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, đào tạo nghề nghiệp là hoạt động dạy và học nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học để có thể tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khóa học hoặc để nâng cao trình độ nghề nghiệp. Hay nói theo cách khác, đào tạo nghề là quá trình tác động có mục đích, có tổ chức đến người học nghề để hình thành và phát triển một cách có hệ thống những kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết nhằm đáp ứng nhu cầu của xã hội, trong đó có nhu cầu quốc gia, nhu cầu doanh nghiệp và nhu cầu bản thân người học nghề<sup>[1]</sup>.

##### 1.2.2.2. Quản lý đào tạo nghề

Quá trình quản lý đào tạo nghề ở bất kỳ một cơ sở giáo dục nghề nghiệp bao gồm các nội dung quản lý như:

- Quản lý đầu vào
- Quản lý quá trình
- Quản lý đầu ra
- Quản lý tác động của bối cảnh

### **1.3. Đặc điểm của các trường cao đẳng nghề**

- Vị trí của trường cao đẳng nghề
- Quyền hạn của trường cao đẳng nghề

### **1.4. Nội dung hoạt động đào tạo tại trường Cao đẳng nghề**

#### ***1.4.1. Mục tiêu đào tạo***

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

#### ***1.4.2. Chương trình và nội dung đào tạo***

Chương trình và nội dung đào tạo thể hiện được mục tiêu đào tạo trình độ cao đẳng nghề, Bảo đảm tính khoa học, hiện đại, hệ thống, thực tiễn, linh hoạt đáp ứng sự thay đổi của thị trường lao động, định kỳ rà soát cập nhật, bổ sung cho phù hợp với kỹ thuật công nghệ trong sản xuất, kinh doanh và dịch vụ.

#### ***1.4.3. Các loại hình đào tạo***

- Dạy nghề chính quy
- Dạy nghề thường xuyên

#### ***1.4.4. Tài chính, cơ sở vật chất phục vụ đào tạo***

Tài chính phục vụ cho hoạt động đào tạo bao gồm các nguồn sau: Ngân sách nhà nước, Đầu tư của các tổ chức, học phí, lệ phí tuyển sinh, thu từ các hoạt động hợp tác đào tạo, khoa học, công nghệ, sản xuất, kinh doanh và dịch vụ... Nguồn thu hợp pháp khác theo quy định của pháp luật.

Trường dạy nghề phải có đủ cơ sở vật chất, trang thiết bị ứng với từng nghề đào tạo do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội qui định.

#### ***1.4.5. Hình thức tổ chức phương pháp đào tạo***

*Hình thức tổ chức phương pháp đào tạo* chức như sau: lên lớp, tự học, thí nghiệm, thực hành, thực tập, thăm quan...

#### **1.4.6. Hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo**

Hình thức kiểm tra, đánh giá tháng, học kỳ, năm học, khóa học.

Hình thức tổ chức kiểm tra, coi thi, chấm thi kết thúc môn học, thi chứng chỉ, thi kết thúc khóa học nghiêm túc, đúng quy chế.

Hình thức đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của HSSV

### **1.5. Nội dung quản lý đào tạo nghề trường cao đẳng nghề**

#### **1.5.1. Quản lý đầu vào**

- Quản lý công tác khảo sát nhu cầu xã hội về nhu cầu học nghề, dự báo khả năng tuyển sinh.

- Thực hiện công tác tuyển sinh
- Quản lý chuẩn bị cơ sở vật chất
- Đội ngũ giảng viên

#### **1.5.2. Quản lý chương trình đào tạo**

- Quản lý kế hoạch đào tạo
- Quản lý giảng dạy của giáo viên
- Quản lý học tập, rèn luyện của HSSV
- Quản lý kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo

#### **1.5.3. Quản lý đầu ra**

- Quản lý văn bằng, chứng chỉ
- Quản lý tư vấn việc làm

#### **1.5.4. Quản lý tác động của bối cảnh**

- Quản lý ứng phó với sự thay đổi môi trường khoa học công nghệ

- Quản lý ứng phó với dự thay đổi của môi trường chính sách

- Quản lý ứng phó với sự thay đổi yêu cầu ngày càng cao của người sử dụng lao động

### **1.6. Các yếu tố ảnh hưởng quản lý đào tạo nghề tại trường Cao đẳng nghề.**

- Yếu tố chủ quan
- Yếu tố khách quan

## **Kết luận chương 1**

Trong chương 1, tác giả đã tiến hành nghiên cứu, tổng hợp và phân tích những cơ sở lý luận về quản lý đào tạo tại trường Cao đẳng nghề

đáp ứng yêu hiện nay, đưa ra một số đặc điểm của các trường Cao đẳng nghề

Đối với trường Cao đẳng nghề thì hoạt động đào tạo có những nội dung cơ bản sau: quản lý đầu vào, quản lý quá trình, quản lý đầu và tác động lên bối cảnh là quản lý việc ứng phó thay đổi của môi trường công nghệ

## Chương 2

### THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NGHỀ

#### TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ CÔNG NGHỆ CAO HÀ NỘI

##### 2.1. Khái quát về trường

- Tình hình phát triển
- Cơ cấu tổ chức

##### 2.2. Thực trạng hoạt động đào tạo nghề của Trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội

###### 2.2.1. Thực trạng về quy mô đào tạo

**Bảng 2.2: Kết quả tuyển sinh và quy mô đào tạo từ năm 2014 - 2016**

TT	Tên nghề	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Tổng
4	Vẽ và thiết kế trên máy tính	17	28	21	66
5	Công nghệ ô tô	0	0	246	246
6	Bảo trì hệ thống thiết bị cơ khí	0	0	16	16
7	Điện công nghiệp	97	133	164	394
8	Kỹ thuật máy lạnh và ĐHKK	95	510	462	1067
9	KT LDD và điều khiển trong CN	15	18	25	58
10	Điện tử công nghiệp	127	176	162	465
11	Kỹ thuật sửa chữa, lắp ráp MT	53	81	153	287
12	Thiết kế đồ họa	39	56	101	196
13	Công nghệ thông tin (ƯDPM)	57	85	93	235
14	Quản trị mạng máy tính	21	22	15	58
15	Thiết kế trang Web	0	60	14	74
16	Kế toán doanh nghiệp	36	29	171	236
17	Quản trị doanh nghiệp vừa và nhỏ	15	15	13	43
18	Chăm sóc sắc đẹp	0	527	516	1043
19	Thiết kế các kiểu tóc	0	0	21	21
<b>Tổng số:</b>		<b>795</b>	<b>2243</b>	<b>2582</b>	<b>5620</b>

Nguồn phòng Đào tạo

###### 2.2.2. Thực trạng về đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên

**Bảng 2.3. Cơ cấu đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên năm 2016**

Đơn vị	Tổng số	Trong đó nữ	Trình độ chuyên môn				
			Tiến sỹ	Thạc sỹ	Đại học	Cao đẳng	Trình độ khác

Ban giám hiệu	2		2				
Phòng TCHC	18	8		2	8		8
Phòng Đào tạo	10	5		3	7		
Phòng TCKT	5	5			5		
Phòng QLKH&HTQT	5	3	1	1	3		
Phòng CT HSSV	5	3			5		
Phòng Quản trị	9	4			5	1	3
TT KT&ĐBCL	3	1		3			
TT Ký túc xá	4	1			3		1
Khoa KHCB	4	2		1	3		
Khoa Điện-Điện tử	27	7	1	9	7		
Khoa CNTT	22	7	2	7	10	2	1
Khoa Cơ khí	20	2	1	10	8		1
Khoa Kinh tế	8	7		6	2		
Khoa Ngoại ngữ	10	10		6	4		
Khoa CSSĐ	8	8		2	2	2	2
<b>Tổng cộng</b>	<b>160</b>	<b>73</b>	<b>7</b>	<b>60</b>	<b>82</b>	<b>5</b>	<b>16</b>

(Nguồn phòng Tổ chức hành chính)

### 2.2.3. Thực trạng về tài chính, cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ đào tạo

Tài chính phục vụ các hoạt động đào tạo của nhà trường nguồn tài chính từ ngân sách Nhà nước là chủ yếu. Mà hiện nay ngân sách của Nhà nước chi cho giáo dục còn hạn chế do đó các hoạt động của nhà trường bị chi phối nhiều.

Cơ sở vật chất của trường hiện nay đáp ứng được nhu cầu khai thác sử dụng và quy mô đào tạo. Tuy nhiên sau hơn 5 năm đưa vào sử dụng nhiều hạng mục công trình đã bị xuống cấp cần được cải tạo sửa chữa

## 2.3. Thực trạng quản lý đào tạo nghề của trường

**Bảng 2.4 Cơ cấu khách thể điều tra**

Khách thể	CBQL	GV	CV	Tổng
Tổng	30	96	6	126



### 2.3.1. Thực trạng quản lý đầu vào tại trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội

#### 2.3.1.1. Thực trạng khảo sát nhu cầu xã hội, dự báo khả năng tuyển sinh

**Bảng 2.5: Thực trạng khảo sát nhu cầu xã hội, dự báo khả năng tuyển sinh của trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội**

Stt	Mức độ Nội dung	Tốt		Khá		TB		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Khảo sát các ngành, nghề nhà trường đang đào tạo phù hợp nhu cầu nhân lực của xã hội	29	22.7	76	60.2	6	14.2	4	2.8
2	Khảo sát về nhu cầu học tập của học sinh phổ thông	38	30.0	73	58.0	13	10.0	3	2.0
3	Khảo sát về mong muốn của học sinh khi học tập tại nhà trường	88	70.0	25	20.0	9	7.0	4	3.0
4	Dự báo về số lượng ngành nghề tuyển sinh	89	71.0	24	19.3	10	8.0	2	1.7
5	Dự báo về đối tượng tuyển sinh	38	30.1	69	55.1	12	9.7	6	5.1
6	Dự báo về các nguồn lực để thực hiện tuyển sinh trong trường và ngoài trường	34	26.7	83	65.9	9	7.4	0	0
7	Dự báo về các chính sách đối tuyển sinh	24	21.6	95	75.6	4	2.8	0	0
8	Dự báo về năng lực của các cơ sở đào tạo nghề khác	14	11.4	34	26.7	74	58.5	4	3.4

Qua kết quả khảo sát cho thấy về việc thực hiện khảo sát nhu cầu học nghề và dự báo khả năng tuyển sinh của Nhà trường được thực hiện ở mức độ khá

#### 2.3.1.2. Thực hiện công tác tuyển sinh

**Bảng 2.6: Thực trạng quản lý thực hiện tuyển sinh tại trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội**

Stt	Mức độ	Tốt	Khá	TB	Yếu
-----	--------	-----	-----	----	-----

	<b>Nội dung</b>	<b>SL</b>	<b>%</b>	<b>SL</b>	<b>%</b>	<b>SL</b>	<b>%</b>	<b>SL</b>	<b>%</b>
1	Lên phương án tuyển sinh	88	70.0	25	20.0	9	7.0	4	3.0
2	Thực hiện tư vấn tuyển sinh, hướng nghiệp cho học sinh phổ thông	94	74,8	32	18,5	11	6,7	0	0
3	Kiểm tra, đánh giá thực hiện tuyển sinh	35	27,9	76	60,5	12	9,3	3	2,3

Qua bảng 2.6 ta thấy ý kiến đánh giá về công tác tuyển sinh đạt mức độ tốt

### 2.3.1.3. Quản lý đội ngũ giáo viên

Qua bảng 2.2 và 2.3 nhận xét trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội: số lượng giáo viên là 160 thì tỷ lệ giáo viên/sinh viên là 1/35. Tỷ lệ này khá cao so với quy định.

### 2.3.1.4. Quản lý chương trình đào tạo nghề

**Bảng 2.7: Thực trạng quản lý chương trình đào tạo nghề của trường CDN Công nghệ cao Hà Nội**

Stt	Mức độ Nội dung	Tốt		Khá		TB		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Xây dựng chương trình chi tiết cho từng nghề đào tạo	38	30.1	69	55.1	12	9.7	6	5.1
2	Tổ chức, chỉ đạo thực hiện theo chương trình đào tạo đã ban hành	34	26.7	83	65.9	9	7.4	0	0
3	Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện chương trình đào tạo của các cá nhân, đơn vị liên quan	24	21.6	95	75.6	4	2.8	0	0

Qua số liệu thống kê số liệu đánh giá cả ba nội dung trên đều được mức độ khá chiếm tỉ lệ cao nhất

### 2.3.1.5. Quản lý điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo

**Bảng 2.8: Thực trạng quản lý điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo nghề của trường CDN Công nghệ cao Hà Nội**

Stt	Mức độ Nội dung	Tốt		Khá		TB		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Quản lý quá trình	14	11.4	34	26.7	74	58.5	4	3.4

	tuyển chọn, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng giáo viên								
2	Quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ đào tạo	11	8.5	91	72.2	23	18.2	1	1.1
3	Quản lý nguồn lực tài chính phục vụ đào tạo	6	5.1	103	81.8	14	11.4	2	1.7

Quản lý quá trình tuyển chọn, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng giáo viên có tỷ lệ ý kiến đánh giá ở mức độ trung bình

Quản lý cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ đào tạo qua ý kiến khảo sát nội dung này thì thể hiện mức độ khá

Quản lý nguồn lực tài chính phục vụ đào tạo đánh giá ở mức độ khá

Tóm lại, công tác quản lý các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo của nhà trường thực hiện chưa tốt

### **2.3.2. Thực trạng quản lý quá trình đào tạo nghề tại trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội**

#### **2.3.2.1. Thực trạng quản lý kế hoạch đào tạo**

**Bảng 2.9: Thực trạng hoạt động quản lý kế hoạch đào tạo ở trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội**

STT	Nội dung	Mức độ							
		Tốt		Khá		TB		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Thực hiện kế hoạch đào tạo	13	10.2	87	69.3	24	19.3	1	1.1
2	Tổ chức, chỉ đạo thực hiện tiến độ đào tạo	9	6.8	46	36.9	70	55.7	1	0.6
3	Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện kế hoạch đào tạo	6	5.1	86	68.2	32	25.0	2	1.7

Như vậy, quản lý kế hoạch đào tạo tại trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội thực hiện chỉ ở mức độ khá, thể hiện công tác tổ chức, chỉ đạo thực hiện kế hoạch đào tạo còn hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn đào tạo của Nhà trường.

#### **2.3.2.2. Quản lý hoạt động dạy học của giáo viên**

**Bảng 2.10: Thực trạng quản lý giảng dạy của giáo viên trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội**

STT	Nội dung	Mức độ							
		Tốt		Khá		TB		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Quản lý thực hiện mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo của giáo viên	71	56	45	35,5	8	6,0	3	2,4
2	Quản lý việc phân công giảng dạy của bộ môn của giáo viên	22	17,1	91	72,4	12	9,8	1	0,8
3	Quản lý việc thực hiện nề nếp, chuyên môn của giáo viên	94	74,8	32	18,5	11	6,7	0	0
4	Quản lý tổ chức thực hành, thực tập của HSSV	35	27,9	76	60,5	12	9,3	3	2,3
5	Quản lý đổi mới phương pháp giảng dạy	25	20	80	63,7	19	14,8	2	1,5

Hiện nay trên 70% nội dung chương trình đào tạo của nhà trường được dạy tích hợp, không có sự đổi mới về phương pháp. Chính vì vậy việc quản lý đổi mới phương pháp dạy học thực hiện chưa tốt.

**2.3.2.3. Quản lý hoạt động học tập, rèn luyện của học sinh sinh viên**

**Bảng 2.11: Thực trạng quản lý hoạt động học tập, rèn luyện của HSSV trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội**

S T T	Nội dung	Mức độ							
		Tốt		Khá		TB		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Quản lý nề nếp học tập của HSSV	90	71,6	31	24,4	4	2,8	1	1,1
2	Quản lý học tập trên lớp của HSSV	87	68,8	28	22,2	8	6,35	4	2,8
3	Quản lý hoạt động nguyên cứu khoa học của HSSV	78	61,9	29	23,3	17	13,6	1	1,1
4	Quản lý giáo dục tinh thần cho HSSV	81	64,2	22	17,6	14	10,8	9	7,4

Qua bảng số liệu cho thấy các nội dung quản lý học tập và rèn luyện Quản lý rèn luyện của HSSV tại Nhà trường thể hiện ở mức độ tốt

**2.3.2.4. Quản lý hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả đào tạo**

**Bảng 2.12: Thực trạng quản lý kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo**

## trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội

STT	Mức độ Nội dung	Tốt		Khá		TB		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Quản lý xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá tháng, năm học, khóa học, xây dựng ngân hàng đề thi	21	17	97	76.7	8	6.3	0	0
2	Quản lý việc tổ chức kiểm tra, coi thi kết thúc môn học, thi chứng chỉ, thi tốt nghiệp	88	69.9	23	18.2	11	9.1	5	2.8
3	Quản lý việc đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của HSSV	34	26.7	16	12.5	75	59.7	2	1.1

Như vậy qua đây ta có thể khẳng định trong quản lý kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo thì nội dung quản lý việc tổ chức kiểm tra, coi thi, chấm thi kết thúc môn học, thi chứng chỉ, thi kết thúc khóa học được thực hiện tốt nhất

### 2.3.2.5. Quản lý văn bằng, chứng chỉ

**Bảng 2.13: Thực trạng quản lý văn bằng, chứng chỉ của nhà trường trường CDN Công nghệ cao Hà Nội**

STT	Mức độ Nội dung	Tốt		Khá		TB		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Quản lý việc cấp phát văn bằng, chứng chỉ	11 0	87.5	12	9.7	4	2.8	0	0
2	Quản lý hồ sơ, sổ sách lưu trữ thông tin cấp phát bằng tốt nghiệp, chứng chỉ của HSSV	10 0	79.5	19	14.8	7	5.7	0	0

Nhìn bảng trên ta có thể thấy các nội dung của quản lý văn bằng và chứng chỉ tại trường có điểm trung bình cao

### 2.3.3. Thực trạng quản lý đầu ra tại trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội

**Bảng 2.14: Thực trạng quản lý thông tin đầu ra của trường CDN Công nghệ cao Hà Nội**

Stt	Nội dung	Mức độ			
		Tốt	Khá	TB	Yếu

		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Lập kế hoạch thống kê dữ liệu thông tin đầu ra của các khóa sinh viên tốt nghiệp	26	14.8	13	77.8	12	6.8	1	0.6
2	Tổ chức lấy thông tin phản hồi về kết quả đào tạo	21	17	97	76.7	8	6.3	0	0
3	Tổ chức thống kê thông tin phản hồi về kết quả đào tạo	87	68,8	28	22,2	8	6,35	4	2,8
4	Tổ chức xử lý thông tin phản hồi về kết quả đào tạo	35	27,9	76	60,5	12	9,3	3	2,3
5	Tổng hợp đánh giá đưa ra biện pháp	6	5.7	29	22,7	90	70.5	1	1.1

### 2.3.4. Quản lý tác động của bối cảnh

**Bảng 2.15: Thực trạng quản lý tác động của bối cảnh của quá trình đào tạo của trường CDN Công nghệ cao Hà Nội**

Stt	Nội dung	Mức độ							
		Tốt		Khá		TB		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Quản lý công tác xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị của việc khai thác Công nghệ thông tin phục vụ cho	80	64,2	31	17,6	19	10,8	13	7,4
2	Quản lý công tác ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác giảng dạy và quản lý đào tạo.	21	17	97	76.7	8	6.3	0	0
3	Thay đổi chính sách tuyển sinh nhà trường tìm đến tận nơi người học.	81	64,2	22	17,6	14	10,8	9	7,4
4	Thay đổi mục tiêu đào tạo nhu cầu khách hàng	34	26.7	16	12.5	75	59.7	2	1.1
5	Chương trình đào tạo xây dựng, chỉnh lý cho phù hợp với nhu cầu của người học.	129	71,6	43	24,4	5	2,8	2	1,1
6	Đào tạo chất lượng nguồn lao động được để	121	68,8	39	22,2	11	6,35	5	2,8

đáp ứng theo yêu cầu của khách hàng									
-------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

## 2.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý đào tạo nghề tại trường

**Bảng 2.16. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động đào tạo nghề**

TT	Nội dung	Mức độ ảnh hưởng							
		Rất ảnh hưởng		Ảnh hưởng		Ít ảnh hưởng		Không ảnh hưởng	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Chính sách của nhà nước về giáo dục	86	68	23	18	6	5	4	3
2	Chỉ đạo Bộ LĐ&TB-XH về công tác đào tạo	95	75	26	21	4	3	3	2
3	Nhu cầu thị trường lao động về việc làm	91	72	29	23	4	3	3	2
4	Chính sách đào tạo của trường CDN	66	52	24	19	8	6	5	4
5	Trình độ đội ngũ	71	56	35	28	4	3	3	2
6	Chương trình đào tạo	88	70	28	22	6	5	4	3
7		38	30	73	58.0	13	10.0	3	2.0

## 2.5. Đánh giá chung về quản lý đào tạo nghề tại trường

### 2.5.1. Những ưu điểm

- Quy mô đào tạo ngày càng tăng, số lượng sinh viên học nghề tăng theo từng năm.

- Hoạt động đổi mới phương pháp dạy học được sự chỉ đạo mạnh mẽ từ Ban giám hiệu và giáo viên luôn tích cực trong việc đổi mới phương pháp giảng dạy để HSSV phát huy được tính tích cực, chủ động, sáng tạo và khắc phục

- Chương trình các nghề đào tạo đã được xây dựng và được chỉnh sửa, cập nhật bổ sung hàng năm theo hướng coi trọng phát triển năng lực, phẩm chất của người học.

- 100% sinh viên được thực tập tại doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ trong quá trình học tập tại nhà trường.

- Tuy mới thành lập nhưng nhà trường luôn đạt các giải cao trong Hội thi tay nghề, Hội thi thiết bị đào tạo tự làm, Hội thi thiết kế vi mạch điện tử và Cuộc thi sáng tạo Robocon,...

### **2.5.2. Những hạn chế**

- Sự mất cân đối giữa các ngành nghề đào tạo của nhà trường.  
- Máy móc, trang thiết bị phục vụ cho đào tạo thiếu, chưa phù hợp với sự phát triển của khoa học và công nghệ.

- Kinh phí, tài chính của Nhà nước đầu tư còn hạn chế

- Hiện nay công tác kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của của HSSV vẫn được thực hiện đúng theo các quy định tuy nhiên chưa có sự đổi mới về các hình thức và phương pháp thi, kiểm tra.

- Đội ngũ giáo viên trẻ, còn thiếu kinh nghiệm, chưa được thực tế nhiều tại các doanh nghiệp.

- Do quy định của Bộ LĐTBXH đối với việc xây dựng chương trình đào tạo còn nặng về lý thuyết do đó sinh viên học nghề khó khăn trong việc tiếp thu.

- Sự hợp tác với các doanh nghiệp chưa tốt trong việc đào tạo nghề như: tham gia giảng dạy, sinh viên thực hành, tham gia biên soạn, thẩm định chương trình, giáo trình đào tạo,...

- Nhà trường vẫn đang xoay sở để thực hiện cơ chế tự chủ, chưa có hiệu quả.

### **2.5.3. Nguyên nhân**

- Do nhu cầu học nghề của HSSV chỉ lựa chọn một số ngành nghề cho rằng dễ tìm việc làm

- Khó khăn trong việc thu hút đội ngũ giáo viên có trình độ và có kinh nghiệm.

- Sự đổi mới về các hình thức kiểm tra, thi và đánh giá HSSV khó khăn do các văn bản, quy định về nội dung này đã ban hành

- Sự đầu tư trang thiết bị, cơ sở vật chất còn hạn chế do đó gây khó khăn trong quá trình sử dụng và khai thác hiệu quả của máy móc, thiết bị.

- Thiếu những những quy định, văn bản hướng dẫn thực hiện rõ ràng, cụ thể trong việc thực hiện cơ chế tự chủ.

- Chưa có những quy định rõ ràng, cụ thể về trách nhiệm của các doanh nghiệp khi sử dụng lao động do Nhà trường đào.

## **Kết luận chương 2**



Kết quả nghiên cứu thực trạng quản lý đào tạo tại trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội là căn cứ để xây dựng các biện pháp quản lý đào tạo cho phù hợp sẽ được trình bày ở chương 3. Từ đó sẽ giúp cho Hiệu trưởng trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội quản lý tốt hơn nữa quá trình đào tạo nhằm đáp ứng yêu cầu giáo dục nghề nghiệp hiện nay.

### **Chương 3**

## **MỘT SỐ BIỆN PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NGHỀ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ CÔNG NGHỆ CAO HÀ NỘI**

### **3.1. Các nguyên tắc đề xuất**

- Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả
- Nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống
- Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn
- Nguyên tắc đảm bảo tính toàn diện

### **3.2. Biện pháp quản lý đào tạo nghề tại trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội**

#### **3.2.1. Chỉ đạo đổi mới tuyển sinh đáp ứng nhu cầu nhân lực của xã hội và phù hợp với điều kiện của trường**

##### **3.2.1.1. Mục tiêu thực hiện biện pháp**

Để công tác đào tạo của Nhà trường phù hợp với nhu cầu về nhân lực, tránh đào tạo dư thừa,

##### **3.2.1.2. Nội dung và cách thực hiện**

###### **\* Nội dung của biện pháp**

Công tác tuyển sinh thực hiện đúng quy trình từ khâu xây dựng kế hoạch, thông báo tuyển sinh, tư vấn hướng nghiệp, xét tuyển hồ sơ, thông báo trúng tuyển và tổ chức nhập học.

###### **\* Cách thực hiện biện pháp**

Xây dựng chiến lược và các phương án tuyển sinh ở trường cao đẳng nghề.

##### **3.2.1.3. Điều kiện thực hiện biện pháp**

- Lãnh đạo trường cần có nhận thức về tầm quan trọng của công tác tuyển sinh.

- Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chuyên trách có đủ năng lực để thực hiện công tác tuyển sinh.

- Trường phối hợp chặt chẽ với doanh nghiệp, các trường phổ trong công tác tuyển sinh. Chuẩn bị các nguồn lực để thực hiện công tác nói như con người, tài chính, cơ sở vật chất,...

### **3.2.2. Điều chỉnh chương trình đào tạo nghề theo hướng gắn liền với việc nâng cao kỹ năng tay nghề cho HSSV**

#### **3.2.2.1. Mục tiêu thực hiện biện pháp**

Điều chỉnh chương trình đào tạo theo hướng tăng cường năng lực thực hành cho người học đáp ứng được nhu cầu của xã hội.

#### **3.2.2.2. Nội dung và cách thực hiện**

##### **\* Nội dung của biện pháp**

- Điều chỉnh chương trình đào tạo theo hướng tăng cường năng lực thực hành cho người học

- Đề xuất cách thực hiện và cách làm mới trong công tác quản lý chương trình và kế hoạch đào tạo để việc thực hiện của cán bộ, giáo viên trong trường được thống nhất và đúng quy định.

##### **\* Cách thực hiện biện pháp**

- Lấy ý kiến yêu cầu đào tạo của doanh nghiệp. Mời doanh nghiệp tham gia xây dựng và thẩm định chương trình đào tạo của các nghề.

- Thường xuyên cập nhật, thay đổi chương trình đào tạo theo hướng linh hoạt, mở để nâng cao được kỹ năng tay nghề của HSSV và đáp ứng được yêu cầu của xã hội.

#### **3.2.2.3. Điều kiện thực hiện biện pháp**

Cần có đội ngũ giáo viên có kinh nghiệm, trình độ trong việc xây dựng chương trình.

Cần có sự phối hợp doanh nghiệp với nhà trường trong việc lấy ý kiến tham gia xây dựng, đánh giá và thẩm định chương trình đào tạo.

### **3.2.3. Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị dạy học đảm bảo hiệu quả đào tạo nghề trong bối cảnh hiện nay**

#### **3.2.3.1. Mục tiêu thực hiện biện pháp**

Tăng cường về các điều kiện như cơ sở vật chất, trang thiết bị máy móc, tài chính phục vụ cho công tác đào tạo của Nhà trường.

#### **3.2.3.2. Nội dung và cách thực hiện**

##### **\* Nội dung của biện pháp**

- Tăng cường các phòng học thực hành, tích hợp để phục vụ hoạt động đào tạo.

- Đầu tư hệ thống thiết bị máy móc phục vụ cho hoạt động thực hành.

- Huy động, quản lý có hiệu quả nguồn tài chính do ngân sách Nhà nước cấp và các nguồn tài chính khác.

##### **\* Cách thực hiện biện pháp**

- Rà soát, đánh giá lại hiệu quả sử dụng của các phòng học trong toàn trường; quy hoạch và sử dụng hiệu quả hệ thống phòng học

- Cân đối, sử dụng hợp lý nguồn tài chính do ngân sách Nhà nước cấp để tập trung đầu tư trang thiết bị, máy móc và cơ sở vật chất của Nhà trường.

- Đẩy mạnh và tăng cường việc xã hội hóa giáo dục nghề nghiệp.

#### **3.2.3.3. Điều kiện thực hiện biện pháp**

Lãnh đạo Nhà trường cần có sự quan tâm và chỉ đạo sát sao trong công tác này.

Doanh nghiệp cần có trách nhiệm trong việc sử dụng lao động đã qua đào tạo.

Nhà nước cần có sự đầu tư hơn nữa về tài chính cho các hoạt động đào tạo nghề của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

#### **3.2.4. Đổi mới quản lý các hoạt động kiểm tra, đánh giá công tác đào tạo phù hợp với mục tiêu đào tạo**

##### **3.2.4.1. Mục tiêu thực hiện biện pháp**

Chỉ đạo đổi mới quản lý các hoạt động kiểm tra, đánh giá công tác đào tạo phù hợp với mục tiêu đào tạo, quản lý tốt hoạt động kiểm tra đánh giá đào tạo nhằm đạt mục tiêu kiểm soát được việc thực hiện kế hoạch đào tạo, chương trình đào tạo và các hoạt động khác của quá trình đào tạo từ đó nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp.

##### **3.2.4.2. Nội dung và cách thực hiện**

###### **\* Nội dung của biện pháp**

- Căn cứ vào mục tiêu, yêu cầu của từng khâu trong quá trình dạy học để xây dựng hình thức, nội dung kiểm tra và tiêu chí đánh giá sao cho phù hợp.

- Tăng cường kiểm tra đánh giá việc khai thác và sử dụng công nghệ thông tin, trang thiết bị kỹ thuật cũng như phương tiện phục vụ giảng dạy hiện đại.

###### **\* Cách thực hiện biện pháp**

- Xây dựng kế hoạch phân cấp quản lý trong công tác đào tạo; phân định rõ trách nhiệm, chức năng, nhiệm vụ cho mỗi bộ phận và các thành viên trong đơn vị;

- Quản lý, kiểm tra, đánh giá được ứng dụng triệt để công nghệ thông tin, tạo sự công bằng, khách quan, nâng cao chất lượng đào tạo.

- Thành lập Ban thanh tra đào tạo lập kế hoạch, xây dựng nội dung kiểm tra, các tiêu chí, tiêu chuẩn đánh giá quá trình đào tạo; Ứng dụng công nghệ thông tin vào quá trình kiểm tra, đánh giá;

- Bổ sung ngân hàng đề thi với kiến thức mới cập nhật, xây dựng đề thi trắc nghiệm ở một số môn lý thuyết cơ sở và lý thuyết chuyên môn nghề;

#### *3.2.4.3. Điều kiện thực hiện biện pháp*

- BGH chỉ đạo việc xây dựng nội dung, hình thức và kế hoạch kiểm tra cũng như các tiêu chí đánh giá đảm bảo trung thực, công bằng, khách quan, khoa học và hiệu quả;

- Cơ chế quản lý của nhà trường phải được quán triệt đầy đủ và kịp thời các nội quy, quy chế của đơn vị và của ngành; các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước liên quan đến công tác đào tạo nghề;

- Lãnh đạo nhà trường có chính sách khuyến khích, động viên, tạo mọi điều kiện thuận lợi về vật chất và tinh thần để công tác quản lý các hoạt động kiểm tra, đánh giá công tác đào tạo được đổi mới đạt hiệu quả.

#### **3.2.5. Tăng cường đội ngũ giáo viên, chú trọng vào kỹ năng thực hành đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp**

##### *3.2.5.1. Mục tiêu thực hiện biện pháp*

Mục tiêu tăng cường bồi dưỡng đội ngũ giáo trẻ, nâng cao kiến thức, kỹ năng tay nghề phục vụ cho hoạt động giảng dạy và đào tạo của nhà trường.

##### *3.2.5.2. Nội dung và cách thực hiện*

###### *\* Nội dung thực hiện*

Xây dựng bản quy hoạch bồi dưỡng và triển khai công tác đào tạo cho giáo viên để phục vụ công tác đào tạo. Tổ chức hội thảo, thăm quan, mở các lớp bồi dưỡng, học tập công nghệ mới tại doanh nghiệp để trao đổi, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên.

###### *\* Cách thực hiện*

- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn, kỹ năng và nghiệp vụ dạy nghề cho giáo viên.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giáo viên giữa nhà trường với doanh nghiệp.

- Thường xuyên tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, hội thảo, thăm quan thực tế để giúp cán bộ quản lý, giáo viên nâng cao trình độ chuyên môn,

ng nghiệp vụ đáp ứng tình hình thực tiễn của Nhà trường và bối cảnh đổi mới giáo dục nghề nghiệp.

- Cử giáo viên đến doanh nghiệp tìm hiểu, học tập về kiến thức, cách thức, kỹ năng sử dụng các công nghệ mới để nội dung bài dạy luôn được cập nhật kiến thức mới.

- Mời doanh nghiệp tham gia giảng dạy những nội dung phù hợp để giáo viên được học tập, trao đổi kiến thức, kinh nghiệm và nâng cao kiến thức, kỹ năng và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

#### *3.2.5.3. Điều kiện thực hiện biện pháp*

- Tăng ngân sách Nhà nước chi cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng thực hành cho giáo viên

- Đẩy mạnh hợp tác với các doanh nghiệp trong việc phối hợp bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng tay nghề cho giáo viên

- Ban giám hiệu và Giám đốc doanh nghiệp có nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng và vai trò của việc liên kết giữa doanh nghiệp và nhà trường đối với công tác đào tạo.

Có cơ chế rõ ràng với doanh nghiệp về sự hợp tác, trao đổi để nâng cao trình độ chuyên môn cho giáo viên của Nhà trường.

#### **3.2.6. Tăng cường liên kết đào tạo gắn với thực tiễn sản xuất với các doanh nghiệp**

##### *3.2.6.1. Mục tiêu thực hiện biện pháp*

Thường xuyên phối hợp với các doanh nghiệp về công tác quản lý đào tạo nghề

Nâng cao chất lượng đào tạo nghề và tỉ lệ sv tốt nghiệp ra trường có việc làm, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động

##### *3.2.6.2. Nội dung và cách thực hiện biện pháp*

###### *\* Nội dung thực hiện*

Quan hệ hợp tác với các doanh nghiệp đưa sinh viên đến thực hành, thực tập sản xuất, thực tập tốt nghiệp; đồng thời, mời cán bộ kỹ thuật hướng dẫn sinh viên thực tập tại doanh nghiệp và tham gia các hoạt động giảng dạy tại trường. Xây dựng nội dung chương trình đào tạo đáp ứng được các yêu cầu của thị trường lao động

###### *\* Cách thực hiện biện pháp*

Tổ chức xây dựng nội dung chương trình và kế hoạch đưa sinh viên đi thực tập sản xuất, thực tập tốt nghiệp tại các đơn vị sản xuất.

Tổ chức thực hiện các quy định về trách nhiệm, nghĩa vụ của CBGV, sinh viên khi đến học tập cũng như làm việc tại các doanh nghiệp, với mục tiêu đào tạo và sản xuất luôn được phát triển.

BGH trực tiếp kiểm tra, kiểm soát các hoạt động phối hợp, liên kết đào tạo giữa nhà trường và các cơ sở sản xuất; từ đó điều chỉnh kịp thời các mối quan hệ nhằm đạt được mục tiêu hướng tới.

### 3.2.6.3. Điều kiện thực hiện biện pháp

Nội dung chương trình và kế hoạch đào tạo cần phải có sự tham gia hợp tác của các cơ sở sản xuất, doanh nghiệp, để các cơ sở sản xuất, doanh nghiệp chủ động đưa việc tiếp nhận và hướng dẫn sinh viên vào kế hoạch công tác của mình;

Các hoạt động liên kết đào tạo này được BGH thực hiện các chế độ ưu tiên, ưu đãi; đồng thời, đó là một trong các tiêu chí quan trọng để xét các danh hiệu thi đua vào cuối năm học.

## 3.3. Mối quan hệ giữa các biện pháp

Mỗi một biện pháp quản lý được trình bày ở trên là một cách giải quyết từng khía cạnh của vấn đề quản lý đào tạo tại trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội để đáp ứng yêu cầu về đổi mới giáo dục nghề nghiệp hiện nay. Tuy nhiên các biện pháp đó không thể tách rời một cách độc lập, đơn lẻ mà có quan hệ chặt chẽ, biện chứng với nhau, tạo thành một hệ thống, biện pháp này là tiền đề, là cơ sở cho biện pháp kia, chúng bổ sung cho nhau, tác động lẫn nhau, thúc đẩy nhau cùng hoàn thiện, cùng hướng tới giải quyết việc đổi mới và hoàn thiện công tác quản lý đào tạo.

## 3.4. Khảo nghiệm các biện pháp

- Mục đích khảo nghiệm
- Các bước khảo nghiệm
- Kết quả khảo nghiệm

### a. Tính cần thiết của các biện pháp

**Bảng 3.1: Ý kiến đánh giá về mức độ cần thiết của các biện pháp quản lý đào tạo tại trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội**

Stt	Biện pháp	Rất cần thiết		Cần thiết		Ít cần thiết		Không cần thiết		$\bar{x}$	Thứ bậc
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
1	Chỉ đạo đổi mới tuyển sinh đáp ứng nhu cầu	69	54.8	57	45.2	0	0.0	0	0.0	2.55	6

	nhân lực của xã hội và phù hợp với điều kiện của trường										
2	Điều chỉnh chương trình đào tạo theo hướng gắn liền với việc nâng cao kỹ năng tay nghề cho HSSV	41	32.5	80	63.5	5	4.0	0	0.0	2.54	5
3	Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị dạy học đảm bảo hiệu quả đào tạo nghề trong bối cảnh hiện nay	50	39.7	73	57.9	3	2.4	0	0.0	2.99	1
4	Đổi mới quản lý các hoạt động kiểm tra, đánh giá công tác đào tạo phù hợp với mục tiêu đào tạo	94	74.6	31	24.6	1	0.8	0	0.0	2.37	4
5	Tăng cường đội ngũ giáo viên, chú trọng vào kỹ năng thực hành đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp	82	65.1	42	33.3	2	1.6	0	0.0	2.63	3
6	Tăng cường liên kết đào tạo gắn với thực tiễn sản xuất với các doanh nghiệp	99	79.2	24	17.6	3	2.4	0	0.0	2.74	2

Kết khảo nghiệm cho ta thấy có tới 95% ý kiến đánh giá các biện pháp được đề xuất là rất cần thiết và cần thiết đối với quản lý đào tạo tại trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội. Điều này cho thấy có sự thống nhất cao giữa các ý kiến về mức độ cần thiết của các biện pháp được đề xuất.

**b. Tính khả thi của biện pháp**

**Bảng 3.2: Ý kiến đánh giá về mức độ khả thi của các biện pháp quản lý đào tạo tại trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội**

Stt	Biện pháp	Rất khả thi		Khả thi		Ít khả thi		Không khả thi		Ý	Thứ bậc
		SL	%	SL	%	SL	%	S	L		
1	Chỉ đạo đổi mới tuyển	37	29.4	74	58.7	13	16.4	2	2.5	2.37	5

	sinh đáp ứng nhu cầu nhân lực của xã hội và phù hợp với điều kiện của trường										
2	Điều chỉnh chương trình đào tạo theo hướng gắn liền với việc nâng cao kỹ năng tay nghề cho HSSV	44	34.9	75	59.5	6	77.6	1	1.3	2.55	4
3	Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị dạy học đảm bảo hiệu quả đào tạo nghề trong bối cảnh hiện nay	26	20.6	81	64.3	16	20.2	3	3.8	2.99	1
4	Đổi mới quản lý các hoạt động kiểm tra, đánh giá công tác đào tạo phù hợp với mục tiêu đào tạo	50	39.7	72	57.1	4	55.0	0	0.0	2.54	6
5	Tăng cường đội ngũ giáo viên, chú trọng vào kỹ năng thực hành đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp	51	40.5	73	57.9	2	2.5	0	0.0	2.74	2
6	Tăng cường liên kết đào tạo gắn với thực tiễn sản xuất với các doanh nghiệp	51	40.5	72	57.1	3	33.8	0	0.0	2.63	3

Kết khảo nghiệm trên cho ta thấy có tới 84% ý kiến đánh giá về các biện pháp là rất khả thi và khả thi đối với quản lý đào tạo tại trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội. Điều này cho thấy có sự thống nhất tương đối cao giữa các ý kiến về mức độ khả thi của các biện pháp được đề xuất.

**c. Mối tương quan của các biện pháp**

**Bảng 3.3: Độ tương quan giữa đánh giá tính cần thiết và khả thi của các biện pháp QLĐT tại trường CĐN Công nghệ cao Hà Nội**

STT	Các biện pháp đề xuất	Tính cần thiết		Tính khả thi		D <sup>2</sup>
		$\bar{x}$	Thứ bậc	$\bar{y}$	Thứ bậc	
1	Chỉ đạo đổi mới tuyển sinh đáp ứng nhu cầu nhân lực của xã hội và phù hợp với điều	2.37	6	2.17	5	1



	kiện của trường					
2	Điều chỉnh chương trình đào tạo theo hướng gắn liền với việc nâng cao kỹ năng tay nghề cho HSSV	2.55	5	2.17	4	1
3	Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị dạy học đảm bảo hiệu quả đào tạo nghề trong bối cảnh hiện nay	2.99	1	2.29	3	4
4	Đổi mới quản lý các hoạt động kiểm tra, đánh giá công tác đào tạo phù hợp với mục tiêu đào tạo	2.54	4	2.06	6	4
5	Tăng cường đội ngũ giáo viên, chú trọng vào kỹ năng thực hành đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp	2.63	3	2.37	2	1
6	Tăng cường liên kết đào tạo gắn với thực tiễn sản xuất với các doanh nghiệp	2.74	2	2.39	1	1

Với hệ số tương quan thứ bậc  $R = 0.7$  cho phép kết luận tương quan trên là thuận và chặt chẽ. Có nghĩa là giữa tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp quản lý đào tạo tại trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp hiện nay được các khách thể điều tra có ý kiến là phù hợp và thống nhất với nhau. Tức là các biện pháp quản lý đào tạo nghề càng cần thiết thì tính khả thi của các biện pháp càng cao và ngược lại tính cần thiết thấp thì tính khả thi cũng thấp.

### **Kết luận chương 3**

Các giải pháp pháp trên được xây dựng trên cơ sở lý luận về quản lý đào tạo. Để các biện pháp quản lý đào tạo tại Nhà trường có hiệu quả thì các biện pháp cần thực hiện một cách hệ thống và đồng bộ với nhau do các biện pháp có sự tương tác, hỗ trợ với nhau. Ở từng thời điểm cụ thể, cần linh hoạt để vận dụng từng biện pháp để thuận lợi và đem lại hiệu quả cao nhất.

## **KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ**

### **1. Kết luận**

Xuất phát từ cơ sở lý luận và thực tiễn quản lý quá trình đào tạo của trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội tác giả đã nghiên cứu lý luận, thực tiễn quản lý quá trình đào tạo đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp hiện nay để từ đó đề xuất các biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác quản lý đào tạo

Tác giả đã nghiên cứu cơ sở lí luận về công tác quản lý đào tạo ở trong nước và ngoài nước, thực tiễn của Nhà trường từ đó đã đề xuất 6 biện pháp để góp phần nâng cao chất lượng quản lý đào tạo tại trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội, các biện pháp đó là:

Biện pháp 1: Chỉ đạo đổi mới tuyển sinh đáp ứng nhu cầu nhân lực của xã hội và phù hợp với điều kiện của trường

Biện pháp 2: Điều chỉnh chương trình đào tạo theo hướng gắn liền với việc nâng cao kỹ năng tay nghề cho HSSV

Biện pháp 3: Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị dạy học đảm bảo hiệu quả đào tạo nghề trong bối cảnh hiện nay

Biện pháp 4: Đổi mới quản lý các hoạt động kiểm tra, đánh giá công tác đào tạo phù hợp với mục tiêu đào tạo

Biện pháp 5: Tăng cường đội ngũ giáo viên, chú trọng vào kỹ năng thực hành đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp

Biện pháp 6: Tăng cường liên kết đào tạo gắn với thực tiễn sản xuất với các doanh nghiệp

Những biện pháp này được các cán bộ quản lý và giáo viên đánh giá cao về mức độ cần thiết và tính khả thi, nhằm hạn chế những điểm hạn chế còn tồn tại, phát huy điểm mạnh của trường.

## **2. Kiến nghị**

### ***Đối với Tổng cục dạy nghề***

Tăng cường công tác chỉ đạo, hướng dẫn, triển khai thực hiện các văn bản pháp quy có liên quan để nhà trường đào tạo mục tiêu đã đề ra;

Xây dựng cơ chế chính sách đẩy mạnh công tác đào tạo nghề và hỗ trợ việc làm cho người được qua đào tạo nghề;

Tham mưu tích cực với thành phố với Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về công tác đầu tư cơ sở vật chất, về đội ngũ giáo viên và chính sách ưu đãi đối với những hoạt động đặc thù của đào tạo nghề;

Tăng cường công tác chỉ đạo, hướng dẫn, triển khai thực hiện các văn bản pháp qui của Bộ Lao động Thương binh - Xã hội để nhà trường hoàn thành tốt nhiệm vụ đào tạo và đạt được mục tiêu đã đề ra.

### ***Đối với UBND Thành phố Hà Nội***

Bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ cho cán bộ giáo viên, cơ chế tuyển dụng cán bộ giáo viên có kinh nghiệm trong đào tạo nghề;

Bổ sung về tài chính, cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học hiện đại theo qui định

Chỉ đạo các ngành, các cấp tuyên truyền để nâng cao nhận thức về công tác đào tạo nghề, hỗ trợ học nghề cho đối tượng chính sách;

Có cơ chế gắn trách nhiệm của các cơ sở sản xuất đang sử dụng lao động kỹ thuật do nhà trường đào tạo. Cần quy hoạch cụ thể về công tác đào tạo nghề để nhà trường định hướng phát triển./.

### ***Đổi Nhà trường***

Giao quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm cao hơn cho các đơn vị quản lý và giáo viên nhà trường trong việc liên kết đào tạo, nhất là khai thác các điều kiện và nguồn lực hỗ trợ trong đào tạo nghề.

Chủ động hơn nữa và mạnh dạn mở các cơ chế, chính sách nội bộ thông thoáng phù hợp với cơ sở và vận dụng những chính sách chung của của Nhà nước.