

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
HỌC VIỆN QUẢN LÝ GIÁO DỤC**

NGUYỄN ĐỨC TUẤN

**QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC
CÔNG NGHỆ KỸ THUẬT ĐIỆN, ĐIỆN TỬ
ĐÁP ỨNG NHU CẦU THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG
TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG**

Chuyên ngành: Quản lý giáo dục

Mã số: 91.40.114

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Hà Nội - 2019

Công trình được hoàn thành tại:

HỌC VIỆN QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Người hướng dẫn khoa học:

1. PGS.TS Nguyễn Thành Vinh

2. PGS.TS Nguyễn Phúc Châu

Phản biện 1: GS.TS Nguyễn Thị Mỹ Lộc

Phản biện 2: PGS.TS Nguyễn Tiến Hùng

Phản biện 3: PGS.TS Nguyễn Thị Tính

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Học viện

Học tại Học viện Quản lý Giáo dục

Vào hồi 14 giờ 00 ngày 17 tháng 10 năm 2019

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia Việt Nam

- Trung tâm Thông tin thư viện Học viện Quản lý Giáo dục

MỞ ĐẦU

1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI

Toàn cầu hoá và hội nhập, kinh tế thị trường, sự phát triển như vũ bão của khoa học và công nghệ (KH&CN) đã đặt ra yêu cầu mới về thị trường lao động (TTLĐ). Từ đó, mọi quốc gia đều tập trung giải quyết mối quan hệ giữa đào tạo với sử dụng nguồn nhân lực (NNL).

Ở nước ta, khác với TTLĐ của các ngành khác, thị trường NNL công nghệ kỹ thuật điện, điện tử (CNKTĐĐT) có tầm quan trọng đặc biệt đối với nghiên cứu và ứng dụng CNKTĐĐT vào phát triển KT-XH trước các yêu cầu mới của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, cho nên đào tạo NNL về lĩnh vực CNKTĐĐT đáp ứng nhu cầu TTLĐ là vô cùng cần thiết. Từ Đại hội lần thứ XI, Đảng ta đã chỉ ra *“Thực hiện liên kết chặt chẽ giữa các doanh nghiệp, cơ sở sử dụng lao động, cơ sở đào tạo và Nhà nước để phát triển NNL theo nhu cầu xã hội”*. Tiếp đó Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành TW Đảng đã chỉ rõ *“Tập trung đào tạo nhân lực có kiến thức, kỹ năng và trách nhiệm nghề nghiệp, ..., bảo đảm đáp ứng nhu cầu nhân lực kỹ thuật công nghệ của TTLĐ trong nước và quốc tế”* và tại Đại hội lần thứ XII, Đảng ta nhấn mạnh *“đào tạo gắn với quy hoạch phát triển KT-XH, yêu cầu phát triển NNL và TTLĐ”*.

Chất lượng đào tạo NNL CNKTĐĐT theo nhu cầu của TTLĐ tại các trường cao đẳng phụ thuộc vào nhiều yếu tố, nhưng yếu tố quản lý đào tạo đóng vai trò quyết định. Chính vì vậy, cần nghiên cứu đề tài *“Quản lý đào tạo nguồn nhân lực công nghệ kỹ thuật điện, điện tử đáp ứng nhu cầu thị trường lao động tại các trường cao đẳng”*

2. MỤC ĐÍCH NGHIÊN CỨU

Đề xuất được các giải pháp quản lý đào tạo NNL CNKTĐĐT của các trường cao đẳng đáp ứng nhu cầu TTLĐ trong bối cảnh phát triển phát triển KT-XH của nước nhà giai đoạn hiện nay.

3. KHÁCH THỂ, ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU

3.1. Khách thể nghiên cứu

Nhu cầu TTLĐ về NNL CNKTĐĐT và hoạt động đào tạo NNL CNKTĐĐT tại các trường cao đẳng đáp ứng nhu cầu TTLĐ .

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Quản lý đào tạo NNL CNKTĐĐT của các trường cao đẳng đáp ứng nhu cầu TTLĐ .

4. GIẢ THUYẾT KHOA HỌC

Hiện nay NNL CNKTĐĐT được đào tạo tại các trường cao đẳng chưa thực sự đáp ứng nhu cầu TTLĐ. Nếu các trường này có được các giải pháp quản lý khả thi trên cơ sở phối hợp vận dụng lý luận giáo dục học với mô hình CIPO về đào tạo nhằm tháo gỡ các khó khăn và khắc phục các bất cập trong thực trạng triển khai quá trình đào tạo NNL đó; thì NNL CNKTĐĐT được đào tạo tại các trường này sẽ đáp ứng nhu cầu TTLĐ.

5. NHIỆM VỤ NGHIÊN CỨU

- Nghiên cứu cơ sở lý luận quản lý đào tạo NNL CNKTĐĐT đáp ứng nhu cầu TTLĐ tại các trường cao đẳng.

- Nghiên cứu cơ sở thực tiễn về đào tạo và quản lý đào tạo NNL CNKTĐĐT tại các trường cao đẳng đáp ứng nhu cầu TTLĐ.

- Đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo NNL CNKTĐĐT tại các trường cao đẳng đáp ứng nhu cầu TTLĐ.

6. GIỚI HẠN VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU

- Nhu cầu của TTLĐ về NNL là vấn đề rộng, luận án này được nghiên cứu trong giới hạn: *nhu cầu của TTLĐ về năng lực và phẩm chất (kiến thức, kỹ năng và yêu cầu thái độ) của NNL CNKTĐĐT được đào tạo ở trình độ cao đẳng.*

- Chủ thể thực thi các giải pháp quản lý được xem là CBQL của các trường cao đẳng, các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng NNL CNKTĐĐT, trong đó Hiệu trưởng các trường cao đẳng đóng vai trò chủ yếu.

- Đối tượng để khảo sát thực trạng vấn đề nghiên cứu và thử nghiệm các giải pháp quản lý là một số trường cao đẳng và một số doanh nghiệp vừa đại diện cho các vùng miền trong nước, vừa đại diện cho các lĩnh vực đào tạo công nghệ đang phát triển.

7. CÂU HỎI NGHIÊN CỨU

- Những vấn đề nào từ nhu cầu TTLĐ trong bối cảnh phát triển KT-XH hiện nay dẫn đến phải nghiên cứu về đào tạo NNL CNKTĐĐT tại các trường cao đẳng ?

- Phải dựa trên cơ sở lý luận và những thực tiễn nào để đề xuất các giải pháp khả thi về quản lý đào tạo NNL CNKTĐĐT cho các trường cao đẳng đáp ứng nhu cầu TTLĐ ?

8. CÁC TIẾP CẬN TRONG NGHIÊN CỨU VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

8.1. Các tiếp cận trong nghiên cứu

Tiếp cận lịch sử - logic, tiếp cận hệ thống, tiếp cận cung - cầu, phối hợp tiếp cận quá trình đào tạo theo giáo dục học với mô hình CIPO và tiếp cận chức năng.

8.2. Phương pháp nghiên cứu

- Nghiên cứu lý luận (hệ thống hóa, phân tích, tổng hợp, so sánh và khái quát hoá);

- Nghiên cứu thực tiễn (quan sát, điều tra bằng phiếu hỏi, xin ý kiến chuyên gia, khảo nghiệm và thử nghiệm) và phương pháp thống kê toán học.

9. ĐÓNG GÓP MỚI CỦA LUẬN ÁN

9.1. Về lý luận

Làm rõ cơ sở lý luận quản lý đào tạo NNL CNKTĐĐT của các trường CD đáp ứng nhu cầu TTLĐ.

8.2. Về thực tiễn

Đánh giá được thực trạng đào tạo và quản lý đào tạo NNL CNKTĐĐT tại các trường CD; chỉ ra các nguyên nhân chủ yếu dẫn đến các khó khăn, bất cập trong đào tạo NNL CNKTĐĐT đáp ứng nhu cầu TTLĐ của các trường này; qua đó đề xuất các giải pháp quản lý để tháo gỡ các khó khăn và khắc phục các bất cập đó.

10. LUẬN ĐIỂM BẢO VỆ

- Một trong những yêu cầu đối với các trường cao đẳng, là đào tạo NNL phải đáp ứng nhu cầu của TTLĐ. Nhu cầu NNL của TTLĐ được tích hợp từ nhu cầu của đồng các chủ thể tham gia TTLĐ bên có nhu cầu sử dụng NNL và bên có nhu cầu được lao động.

- Mức độ đáp ứng nhu cầu TTLĐ của NNL CNKTĐĐT được đào tạo từ các trường cao đẳng phụ thuộc vào nhiều yếu tố, nhưng quản lý đào tạo là một trong những yếu tố quyết định.

- Hiện tại, NNL CNKTĐĐT được đào tạo tại các trường cao đẳng chưa thực sự đáp ứng nhu cầu TTLĐ. Nguyên nhân chủ yếu dẫn đến tình trạng trên là do có các khó khăn và bất cập trong đào tạo và quản lý đào tạo.

- Để đào tạo được NNL CNKTĐĐT đáp ứng nhu cầu của TTLĐ, các trường cao đẳng phải có các giải pháp quản lý nhằm tháo gỡ các khó khăn và khắc phục các bất cập trong quản lý đào tạo.

11. CẤU TRÚC CỦA LUẬN ÁN

Ngoài phần mở đầu, kết luận và kiến nghị, tài liệu tham khảo, danh mục các công trình khoa học của tác giả và các phụ lục; luận án có các chương: *Chương 1: Cơ sở lý luận về quản lý đào tạo NNL CNKTĐĐT tại các trường cao đẳng đáp ứng nhu cầu TTLĐ; Chương 2: Cơ sở thực tiễn về quản lý đào tạo NNL CNKTĐĐT tại các trường cao đẳng đáp ứng nhu cầu TTLĐ; Chương 3: Giải pháp quản lý đào tạo NNL CNKTĐĐT của các trường cao đẳng đáp ứng nhu cầu TTLĐ.*

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO

NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG NGHỆ ĐIỆN, ĐIỆN TỬ ĐÁP ỨNG TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NHU CẦU THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

1.1. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VẤN ĐỀ

Đào tạo NNL đáp ứng nhu cầu TTLĐ là vấn đề mà nhiều công trình nghiên cứu khoa học về đào tạo và quản lý đào tạo NNL. Trong những thập niên gần đây, các nhà khoa học trong và ngoài nước xem xét vấn đề quản lý đào tạo theo chuẩn đầu ra, theo năng lực thực hiện, theo nhu cầu xã hội đều có bản chất là đào tạo NNL đáp ứng nhu cầu TTLĐ. Các công trình khoa học tiêu biểu ở trong và ngoài nước đều tập trung vào các chủ đề và lĩnh vực chủ yếu:

- *Đào tạo và quản lý đào tạo NNL*; trong đó có các công trình nghiên cứu về khoa học quản lý đã làm nền tảng cho nghiên cứu về quản lý đào tạo.

- *Đào tạo và quản lý đào tạo NNL đáp ứng nhu cầu TTLĐ*; trong đó sách, đề tài KH&CN, bài báo khoa học, luận án tiến sĩ. Các công trình đó đã phân tích mối quan hệ chủ yếu giữa yêu cầu sử dụng NNL với đào tạo NNL trên cơ sở lý luận về TTLĐ; đề xuất các giải pháp đào tạo NNL.

Tuy nhiên, các kết quả nghiên cứu đó mới chỉ là những quan điểm mang tính định hướng chung; chưa cụ thể có các giải pháp quản lý đào tạo NNL đó đáp ứng nhu cầu TTLĐ tại các trường cao đẳng.

1.2. MỘT SỐ KHÁI NIỆM CƠ BẢN

- *Quản lý một tổ chức* là sự tác động có mục đích, kế hoạch của chủ thể quản lý (người quản lý) đến khách thể và đối tượng quản lý nhằm huy động và điều phối hiệu quả mọi nguồn lực của tổ chức để đạt tới mục tiêu đã định trong môi trường luôn luôn thay đổi.

- *Quản lý nhà trường* là những tác động có mục đích, có kế hoạch của chủ thể quản lý nhà trường (hiệu trưởng) đến khách thể và đối tượng quản lý nhằm huy động và điều phối các nguồn lực để đạt tới các mục tiêu hoạt động của nhà trường trong môi trường luôn luôn thay đổi.

- *Nguồn nhân lực* của một tổ chức (hệ thống) là bao gồm tất cả những người lao động làm việc trong tổ chức đó; nghĩa là nguồn lực về con người trong một tổ chức.

- *Thị trường* là khái niệm biểu đạt lĩnh vực lưu thông hàng hóa, tổng thể nói chung các hoạt động mua bán, trao đổi và lưu thông hàng hóa của nơi diễn ra các hoạt động mua bán, trao đổi giữa các chủ thể có nhu cầu về hàng hóa (bên mua hoặc thuê) và có khả năng đáp ứng nhu cầu đó (bên bán hoặc cho thuê).

- *Thị trường lao động* là nơi thực hiện các quan hệ xã hội giữa bên “bán” sức lao động (những người lao động) và bên “mua” sức lao động (những tổ chức sử dụng người lao động), thông qua các hình thức thỏa thuận về giá cả (tiền công, yêu cầu về phẩm chất và năng lực, cùng các điều kiện làm việc, trên cơ sở hợp đồng lao động bằng văn bản hoặc thông qua các thỏa thuận khác.

- *Nhu cầu nguồn nhân lực của thị trường lao động* là tổng hoà sự đòi hỏi khách quan của cả hai bên (bên sử dụng NNL và bên người được đào tạo) về *kiến thức, kỹ năng và thái độ* của người được đào tạo.

- *Đào tạo NNL* là quá trình hoạt động có mục đích, có tổ chức nhằm hình thành và phát triển có hệ thống các tri thức, kỹ năng, kỹ xảo, thái độ 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.

- *Quản lý đào tạo NNL của một nhà trường* là những tác động có mục đích, có kế hoạch của các chủ thể quản lý nhà trường (đứng đầu là Hiệu trưởng) đến các khách thể và đối tượng quản lý của nhà trường nhằm huy động và điều phối mọi nguồn lực để đưa nhà trường đạt tới mục tiêu đào tạo NNL trong môi trường luôn luôn thay đổi.

1.3. ĐÀO TẠO NNL CNKTĐĐT ĐÁP ỨNG NHU CẦU TTLĐ

1.3.1. Tiếp cận một số lý thuyết về đào tạo NNL

Theo lý luận giáo dục học, đào tạo là một quá trình với các thành tố: Mục tiêu; Chương trình; Tuyển sinh; Lực lượng đào tạo; CSVC&TBĐT; Môi trường đào tạo; Kết quả đào tạo. Mỗi thành tố đó được coi là một hoạt động trong quá trình đào tạo, có mối quan hệ chặt chẽ, tác động và bổ trợ cho nhau để đạt tới mục tiêu đào tạo.

Theo Mô hình CIPO về đào tạo NNL gồm các yếu tố: *Đầu vào* (nhu cầu đào tạo; tuyển sinh; chương trình; nhân lực đào tạo; CSVC&TBĐT); *Quá trình* (giảng dạy và học tập); *Đầu ra* (kết quả đào tạo; các hoạt động sau đào tạo); *Bối cảnh*: tác động từ bối cảnh phát triển KT-XH của thời đại; sự tham gia quá trình đào tạo của các tổ chức sử dụng NNL.

Phối hợp thành tố và yếu tố của cả hai cách tiếp cận trên; quá trình đào tạo NNL là quá trình triển khai các hoạt động chủ yếu: xác định nhu cầu đào tạo NNL; phát triển chương trình đào tạo; tuyển sinh; giảng dạy và học tập; đảm bảo CSVC&TBĐT; hợp tác đào tạo với bên sử dụng NNL; môi trường đào tạo; đánh giá kết quả đào tạo; các hoạt động sau khoá đào tạo.

1.3.2. Đặc điểm nhu cầu TTLĐ về NNL CNKTĐĐT trong giai đoạn hiện nay

1.3.2.1. Tác động từ bối cảnh phát triển KT-XH tác động đến TTLĐ NNL CNKTĐĐT

Mối quan hệ giữa phát triển GD&ĐT với phát triển KT-XH; cho thấy trách nhiệm của các cơ sở đào tạo phải gắn đào tạo với nhu cầu của TTLĐ. Sự phát triển của KH&CN, trong đó có CNKTĐĐT mà một đặc điểm nổi trội là cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ IV (còn gọi là cách mạng công nghiệp thế hệ 4.0). Việt Nam đã là một thành viên của Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO), của Hiệp hội các Quốc gia Đông Nam Á (ASEAN), đang nỗ lực gia tham gia Diễn đàn hợp tác Á - Âu (ASEM) và gần đây là thành viên của Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP). ... là cho thấy đặc điểm trách nhiệm của các cơ sở đào tạo phải gắn đào tạo với nhu cầu của TTLĐ

1.3.2.2. Đặc điểm nguồn nhân lực CNKTĐĐT trình độ cao đẳng.

NNL CNKTĐĐT trình độ cao đẳng có thể nghiên cứu và áp dụng các vấn đề liên quan đến điện, điện tử và điện từ với nhiều chuyên ngành nhỏ như năng lượng, điện tử học, hệ thống điều khiển, xử lý tín hiệu, viễn thông; có năng lực thực hiện được các công việc của trình độ trung cấp và giải quyết được các công việc có tính phức tạp của chuyên ngành CNKTĐĐT; có khả năng sáng tạo, ứng dụng kỹ thuật, công nghệ hiện đại vào công việc, hướng dẫn và giám sát được người khác trong nhóm thực hiện công việc.

1.3.2.3. Một số đặc điểm nhu cầu NNL CNKTĐĐT của TTLĐ

TTLĐ luôn luôn yêu cầu cao về chất lượng NNL. Chất lượng NNL về CNKTĐĐT được tích hợp từ các yếu tố *số lượng, cơ cấu, phẩm chất và năng lực* đáp ứng nhu cầu sử dụng.

1.3.3. Các hoạt động trong quá trình đào tạo NNL CNKTĐĐT đáp ứng nhu cầu TTLĐ tại các trường cao đẳng

Các hoạt động trong đào tạo NNL đã trình bày tại mục 1.3.1. (nêu trên). Tuy nhiên, hoạt động tuyển sinh phải thực hiện các quy định chung của Bộ GD&ĐT; đánh giá kết quả đào tạo và triển khai các hoạt động sau đào tạo có bản chất đánh giá để cải tiến. Như vậy, trong luận án này, quá trình đào tạo NNL CNKTĐĐT có 8 hoạt động chủ yếu dưới đây.

1.3.3.1. Xác định nhu cầu TTLĐ về NNL CNKTĐĐT: xác định mục tiêu, nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức hoạt động thu thập, xử lý các các thông tin về nhu cầu của TTLĐ về NNL CNKTĐĐT để có các báo cáo phân tích về nhu cầu số lượng, phẩm chất và năng lực

1.3.3.2. Phát triển chương trình đào tạo NNL CNKTĐĐT theo định hướng đáp ứng nhu cầu TTLĐ: lấy ý kiến tư vấn của Hội đồng Khoa học và đào tạo, dự thảo chương trình, triển khai thí điểm chương trình và hoàn thiện chương trình, ban hành chương trình đào tạo.

1.3.3.3. Giảng dạy của giảng viên theo định hướng phát triển năng lực sinh viên nhằm đáp ứng nhu cầu TTLĐ: Xây dựng kế hoạch giảng dạy; Giảng dạy; Đánh giá kết quả học tập; Nghiên cứu và ứng dụng KH&CN và tham gia các khoá đào tạo,

bồi dưỡng hoặc tự bồi dưỡng để tiếp cận với các yêu cầu mới về chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm nhằm phát triển năng lực sinh viên đáp ứng nhu cầu TTLĐ.

1.3.3.4. Học tập của sinh viên theo định hướng phát triển năng lực nhằm đáp ứng nhu cầu TTLĐ: Thiết lập kế hoạch học tập cá nhân; Học tập lý thuyết và, thực tập nghề nghiệp; Tự học; Tham gia nghiên cứu KH&CN; Tự đánh giá về kết quả học tập theo các tiêu chí đã xác định trong mục tiêu đào tạo dẫn với từ nhu cầu TTLĐ.

1.3.3.5. Trang bị, sử dụng, phát triển CSVC&TBĐT: Xác định nhu cầu sử dụng công trình xây dựng cơ bản; mua sắm, trang bị, sử dụng và phát triển CSVC&TBĐT; Phục vụ đầy đủ, kịp thời CSVC&TBĐT.

1.3.3.6. Hợp tác đào tạo với các doanh nghiệp trong đào tạo NNL CNKTĐĐT: Ký kết với các doanh nghiệp về hợp tác đào tạo theo hình thức đặt hàng; Mời các nhà khoa học, CBQL nhân sự, các chuyên gia CNKTĐĐT của các doanh nghiệp tham gia xác định nhu cầu TTLĐ, phát triển chương trình đào tạo, giảng dạy, sử dụng thiết bị kỹ thuật trong thực hành, thực tập nghề nghiệp và đánh giá mức độ đáp ứng nhu cầu TTLĐ.

1.3.3.7. Tạo dựng, phát huy các lợi thế và hạn chế các bất thuận của môi trường trong quá trình đào tạo: Tạo dựng môi trường pháp lý có hiệu lực và môi trường văn hóa nhà trường; Tận dụng sự lãnh đạo và quản lý của ngành, NNL từ địa phương, từ các tổ chức chính trị - xã hội và đoàn thể; Hợp tác với các cơ sở đào tạo khác trong và ngoài nước để triển khai hiệu quả các chương trình đào tạo và nghiên cứu KH&CN; Tận dụng những lợi thế của môi trường tự nhiên vào đào tạo; hạn chế các bất thuận từ môi trường đào tạo.

1.3.3.8. Đánh giá kết quả đào tạo và triển khai các hoạt động sau khoá đào tạo: đánh giá kết quả thi và thi tốt nghiệp; thu thập thông tin từ các doanh nghiệp, cựu sinh viên về mức độ đáp ứng nhu cầu TTLĐ, thực hiện đánh giá trong, tiếp thu đánh giá ngoài và cải tiến hoạt động quản lý đào tạo.

1.4. QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NNL CNKTĐĐT ĐÁP ỨNG NHU CẦU TTLĐ

Trên cơ sở xác định 8 hoạt động chủ yếu trong quá trình đào tạo tại mục 1.3; quản lý đào tạo NNL CNKTĐĐT tại các trường cao đẳng theo nhu cầu của TTLĐ là quản lý 8 hoạt động chủ yếu dưới đây.

1.4.1. Quản lý hoạt động xác định nhu cầu TTLĐ về NNL CNKTĐĐT

Hiệu trưởng thông qua hoạt động của các Khoa, Phòng Đào tạo và trưởng một số phòng chức năng có liên quan để xây dựng kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra các hoạt động xác định nhu cầu NNL CNKTĐĐT của TTLĐ (nội dung chi tiết tại tiểu mục 1.4.1 của bản chính).

1.4.2. Quản lý hoạt động phát triển chương trình đào tạo NNL CNKTĐĐT đáp ứng nhu cầu TTLĐ

Hiệu trưởng thông qua hoạt động của trưởng các Khoa, Phòng Đào tạo và trưởng trưởng một số phòng chức năng có liên quan để xây dựng kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra các hoạt động phát triển chương trình đào tạo (nội dung chi tiết tại tiểu mục 1.4.2 của bản chính).

1.4.3. Quản lý quá trình giảng dạy của giảng viên theo định hướng phát triển năng lực sinh viên về CNKTĐĐT nhằm đáp ứng nhu cầu TTLĐ

Hiệu trưởng thông qua hoạt động của trưởng các Khoa, trưởng Phòng Đào tạo và trưởng một số phòng chức năng có liên quan để xây dựng kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra hoạt động giảng dạy của giảng viên (nội dung chi tiết tại tiêu mục 1.4.3 của bản chính).

1.4.4. Quản lý quá trình học tập của sinh viên theo định hướng phát triển năng lực NNL CNKTĐĐT nhằm đáp ứng nhu cầu TTLĐ

Hiệu trưởng thông qua hoạt động của trưởng các Khoa, trưởng Phòng Đào tạo, trưởng Phòng Công tác học sinh sinh viên (HSSV) và phối hợp với các tổ chức chính trị xã hội trong trường để xây dựng kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra đối với các hoạt động học tập của sinh viên (nội dung chi tiết tại tiêu mục 1.4.4 của bản chính).

1.4.5. Quản lý CSVC&TBĐT trong quá trình đào tạo NNL CNKTĐĐT nhằm đáp ứng nhu cầu TTLĐ

Hiệu trưởng thông qua hoạt động của trưởng các Phòng Kế hoạch Tài vụ, Thiết bị và thí nghiệm, Thư viện tư liệu ...) để xây dựng kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra các hoạt động CSVC&TBĐT (nội dung chi tiết tại tiêu mục 1.4.5 của bản chính).

1.4.6. Quản lý hoạt động hợp tác đào tạo với các doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng NNL CNKTĐĐT

Hiệu trưởng thông qua hoạt động của CBQL các cấp trong trường để xây dựng kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra đối với các hoạt động hợp tác đào tạo (nội dung chi tiết tại tiêu mục 1.4.6 của bản chính).

1.4.7. Quản lý hoạt động tạo dựng, phát huy lợi thế và hạn chế bất thuận của môi trường vào quá trình đào tạo NNL CNKTĐĐT

Hiệu trưởng thông qua hoạt động của trưởng các Khoa, trưởng các phòng chức năng để phối hợp với các tổ chức chính trị, xã hội và đoàn thể trong và ngoài trường để xây dựng kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra các hoạt động về môi trường đào tạo (nội dung chi tiết tại tiêu mục 1.4.7 của bản chính).

1.4.8. Quản lý các hoạt động đánh giá kết quả đào tạo và triển khai các hoạt động sau một khoá đào tạo NNL CNKTĐĐT

Hiệu trưởng thông qua hoạt động của trưởng Phòng Khảo thí, trưởng các Khoa, trưởng Phòng Đào tạo để phối hợp với các tổ chức kiểm định chất lượng đào tạo nhằm xây dựng kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra các hoạt động đánh giá kết quả đào tạo đáp ứng nhu cầu TTLĐ (nội dung chi tiết tại tiêu mục 1.4.8 của bản chính).

1.5. CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NNL CNKT Đ ĐĐT ĐÁP ỨNG NHU CẦU TTLĐ

Các yếu tố đó là: Bối cảnh phát triển KT-XH; Đường lối lãnh đạo của Đảng, luật pháp và chính sách của Nhà nước về phát triển KT-XH; Sự tham gia của các doanh nghiệp; Năng lực quản lý đào tạo của đội ngũ CBQL các cấp của trường; Năng lực của giảng viên; Mức độ huy động, đầu tư kinh phí, trang bị CSVC&TBĐT đào tạo cho một khoá đào tạo NNL CNKTĐĐT.

Chương 2

CƠ SỞ THỰC TIỄN VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NNL CNKTĐĐT TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG ĐÁP ỨNG NHU CẦU TTLĐ

2.1. KINH NGHIỆM NƯỚC NGOÀI VỀ ĐÀO TẠO NNL ĐÁP ỨNG NHU CẦU TTLĐ VÀ BÀI HỌC CHO VIỆT NAM

2.1.1. Kinh nghiệm của một số quốc gia về đào tạo NNL đáp ứng nhu cầu TTLĐ

Các quốc gia Hoa Kỳ, Đức, Anh, Nhật Bản và Úc đã quan tâm nhiều đến đào tạo NNL theo nhu cầu của TTLĐ; đã đề cao việc xác định nhu cầu của các bên tham gia TTLĐ, quản lý có hiệu quả quá trình đào tạo đều tập trung làm cho sản phẩm đào tạo (người học) có được các phẩm chất và năng lực đúng như các yêu cầu của bên sử dụng lao động. Đặc biệt, các quốc gia đó đề cao hoạt động hợp tác giữa cơ sở đào tạo với các doanh nghiệp.

2.1.2. Bài học kinh nghiệm đối với Việt Nam

Các cơ sở đào tạo ở Việt Nam phải tìm mọi giải pháp quản lý nhằm xác định rõ nhu cầu đào tạo từ TTLĐ; quản lý có chất lượng các hoạt động: phát triển chương trình đào tạo; giảng dạy và học tập; huy động và sử dụng CSVC&TBĐT; tạo dựng môi trường đào tạo; đánh giá kết quả đào tạo theo các tiêu chí của TTLĐ; đẩy mạnh hoạt động hợp tác đào tạo với các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp.

2.2. KHÁI QUÁT CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÓ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG NGHỆ

2.2.1. Khái quát mạng lưới, quy mô và chất lượng đào tạo của các trường cao đẳng có đào tạo NNL công nghệ

Hiện nay, ngoài ra 7 trường cao đẳng thuộc lực lượng quân đội và công an, có 251 trường được phân bố đều các vùng miền trên cả nước. Trong hệ thống các trường đó, có tới 24 trường có chức năng đào tạo các chuyên ngành công nghệ. Các trường tạo thành một hệ thống vừa trải đều trong toàn quốc và vừa tập trung ở các vùng kinh tế trọng điểm. Theo số liệu được tập hợp từ các câu hỏi ở **Phụ lục 1** của luận án; trong mấy năm gần đây, mỗi năm có khoảng 13.000 HSSV được đào tạo các chuyên ngành CNKTĐĐT tốt nghiệp tham gia vào TTLĐ; trong đó có gần 70% sinh viên có việc làm theo đúng chuyên ngành đào tạo. Mức độ rất hài lòng và hài lòng đối với “sản phẩm đào tạo” tương đối cao (chiếm tỷ lệ khoảng 70%). Tuy nhiên, một phần không nhỏ HSSV đã tốt nghiệp tuy có việc làm, nhưng chưa phát huy được năng lực để thích ứng TTLĐ.

2.2.2. Giới thiệu một số trường cao đẳng được khảo sát trong nghiên cứu đề tài luận án

2.2.2.1. Trường Cao đẳng Điện tử - Điện lạnh Hà Nội

Trường Cao đẳng Điện tử - Điện lạnh Hà Nội được thành lập theo Quyết định số 5194/QĐ-BGDĐT ngày 19/9/2009 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT. Trường này là một cơ sở đào tạo NNL CNKTĐĐT và điện lạnh đáp ứng yêu cầu đổi mới công nghệ cho phát triển công nghiệp thành phố, góp phần phát triển KT- XH của Thủ đô và cả nước. Chất lượng đào tạo luôn được nâng lên, có tới gần 70 % số sinh viên tốt nghiệp đã tham gia thành công vào TTLĐ.

2.2.2.2. Trường Cao đẳng Viettronics

Trường Cao đẳng Viettronics là cơ sở đào tạo công lập được thành lập theo Quyết định số 2445 QĐ/BGD&ĐT-TCCB ngày 29/5/2003 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT trực thuộc sự quản lý và điều hành của Tổng Công ty Cổ phần Điện tử và Tin học Việt Nam. Hầu hết sinh viên tốt nghiệp ra trường đã có ngay việc làm tại các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp.

2.1.2.3. Trường Cao đẳng Công nghệ Bắc Hà

Trường Cao đẳng Công nghệ Bắc Hà được thành lập theo Quyết định số 4103/QĐ-BGD&ĐT ngày 11/8/2006 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT. Đây là một trường tiên phong tổ chức hợp tác đào tạo với các doanh nghiệp. Đến nay, đã có hơn 2.000 sinh viên theo học theo các khoá đào tạo theo hợp đồng đặt hàng giữa hai bên đã tham gia hiệu quả vào TTLĐ.

2.1.2.4. Trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức

Trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức thành lập năm 1984 theo Quyết định số 215/QĐ-UB của UBND Tp. Hồ Chí Minh. Với phương châm: “Luôn đổi mới để phát triển” và để hướng tới mục tiêu đạt chuẩn tiên tiến Khu vực Đông Nam Á, nhiều năm qua, Trường đã tăng cường công tác hợp tác quốc tế với các đơn vị, tổ chức của các nước phát triển. Sản phẩm đào tạo của trường được các doanh nghiệp trong nước tin dùng.

2.1.2.5. Trường Cao đẳng Đại Việt Đà Nẵng

Trường Cao đẳng Đại Việt Đà Nẵng trực thuộc Bộ GD&ĐT được thành lập theo Quyết định số 599/QĐ-BGDĐT ngày 27/02/2015 của Bộ GD&ĐT. Hàng năm, được Bộ GD&ĐT giao hơn 1.200 chỉ tiêu đào tạo khối ngành công nghệ. Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp ra trường có việc làm ngay đạt trên 60%.

2.2. GIỚI THIỆU VỀ KHẢO SÁT THỰC TRẠNG VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU

2.2.1. Mục đích khảo sát

Đánh giá được thực trạng các hoạt động đào tạo và quản lý đào tạo NNL CNKTĐĐT đáp ứng nhu cầu TTLĐ tại một số trường cao đẳng công nghệ.

2.2.2. Nội dung khảo sát

Mức độ đạt được của các hoạt động đào tạo và quản lý đào tạo NNL CNKTĐĐT tại các trường cao đẳng.

2.2.3. Phương pháp khảo sát và công cụ xử lý số liệu

a) Phương pháp khảo sát

Ngoài quan sát và phỏng vấn, phương pháp chủ yếu được sử dụng trong khảo sát thực trạng là *phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi*.

b) Công cụ khảo sát và xử lý số liệu:

Bộ phiếu hỏi, trong đó có các bảng câu hỏi để xin ý kiến đánh giá của đối tượng khảo sát với 4 mức độ (tốt, khá, trung bình và còn yếu với điểm số tương ứng là 4, 3, 2 và 1). Nội dung và hình thức của các bảng câu hỏi được thể hiện tại *Phụ lục 2* và *Phụ lục 3* của bản chính luận án.

Xử lý số liệu bằng công thức tính giá trị *trung bình cộng có trọng số* (trung bình gia quyền) của phương pháp thống kê toán học. Đó là công thức:

$$\bar{X} = \frac{f_1 x_1 + f_2 x_2 + \dots + f_n x_n}{f_1 + f_2 + \dots + f_n} \quad \text{hay} \quad \bar{X}_j = \frac{\sum_{i=1}^n f_i x_i}{\sum_{i=1}^n f_i};$$

kết quả đánh giá được chia thành

4 loại: *Tốt* : \bar{X} có giá trị từ 3,25 đến 4,0; Loại *Khá* : \bar{X} có giá trị từ 2,50 đến 3,24; loại *Trung bình* : \bar{X} có giá trị từ 1,75 đến 2,49; loại *Yếu* : \bar{X} có giá trị $\leq 1,74$.

2.2.4. Đối tượng xin ý kiến khảo sát

a) Đối với khảo sát thực trạng đào tạo

Gửi 265 phiếu tới 60 CBQL, 50 giảng viên và 15 chuyên viên một số phòng chức năng của các trường CD; 50 CBQL các cấp và 15 chuyên viên quản lý nhân sự của các tổ chức sử dụng NNL CNKTĐĐT; 75 cựu sinh viên của các trường CD đang làm việc tại một số tổ chức sử dụng NNL CNKTĐĐT; nhưng thu được 250 phiếu.

b) Đối với khảo sát thực trạng quản lý đào tạo

Gửi 190 phiếu tới những đối tượng xin ý kiến trả lời câu hỏi trong các phiếu khảo sát; trong đó số lượng và thành phần được chọn giống như đã chọn trong khảo sát thực trạng các hoạt động đào tạo (ở trên), nhưng trừ đi đối tượng cựu sinh viên. Thu về được 185 phiếu đã trả lời đủ các câu hỏi.

2.3. THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO NNL CNKTĐĐT ĐÁP ỨNG NHU CẦU TTLĐ TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG

2.3.1. Thực trạng hoạt động xác định nhu cầu TTLĐ về NNL CNKTĐĐT

Hoạt động này được đánh giá đạt loại khá, nhưng chỉ ở mức độ thấp của loại khá, vì giá trị trung bình của các \bar{X} là 2,70 (loại khá có \bar{X} từ 2,50 đến 3,24).

2.3.2. Thực trạng phát triển chương trình đào tạo NNL CNKTĐĐT nhằm đáp ứng nhu cầu TTLĐ

Hoạt động này được *đánh giá đạt loại khá, nhưng chỉ ở mức độ thấp của loại khá* vì giá trị trung bình của các \bar{X} là 2,73.

2.3.3. Thực trạng hoạt động giảng dạy của giảng viên theo định hướng phát triển năng lực sinh viên nhằm đáp ứng nhu cầu TTLĐ

Hoạt động này *được đánh giá đạt loại khá, nhưng ở mức độ thấp của loại khá*; vì giá trị trung bình cộng của các \bar{X} trong bảng chỉ đạt tới 2,78.

2.3.4. Thực trạng các hoạt động trong quá trình học tập của sinh viên theo định hướng phát triển năng lực nhằm đáp ứng nhu cầu TTLĐ

Hoạt động này được *đánh giá ở loại khá và ở mức độ cao của loại khá* vì giá trị trung bình cộng của các \bar{X} đạt tới 3,16.

2.3.5. Thực trạng các hoạt động trang bị, sử dụng, phát triển CSVC&TBĐT

Hoạt động này được *đánh giá đạt loại khá; nhưng ở mức độ thấp của loại khá*, vì giá trị trung bình cộng của các \bar{X} chỉ đạt được 2,79.

2.3.6. Thực trạng hợp tác với các doanh nghiệp trong đào tạo NNL CNKTĐĐT

Hoạt động này *bị đánh giá chỉ đạt loại trung bình*, vì trung bình cộng của các \bar{X} chỉ đạt 2,48.

2.3.7. Thực trạng tạo dựng, phát huy lợi thế và hạn chế bất thuận của môi trường đối với các hoạt động trong quá trình đào tạo

Hoạt động này được *đánh giá đạt loại khá và ở mức độ cao của loại này*, vì trung bình cộng của các \bar{X} đã đạt 3,18

2.3.8. Thực trạng hoạt động đánh giá kết quả đào tạo và triển khai các hoạt động sau khoá đào tạo

Hoạt động này *bị đánh giá chỉ đạt loại trung bình và ở mức độ cao của loại này*, vì trung bình cộng của các \bar{X} trong bảng chỉ là 2,49.

2.4. THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NNL CNKTĐĐT ĐÁP ỨNG NHU CẦU TTLĐ TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG

2.4.1. Thực trạng quản lý hoạt động xác định nhu TTLĐ về NNL CNKTĐĐT

Hoạt động quản lý này *được đánh giá đạt loại khá, nhưng chỉ ở mức độ thấp của loại khá* vì giá trị trung bình cộng các \bar{X} chỉ đạt được 2,74.

2.4.2. Thực trạng quản lý hoạt động phát triển chương trình đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu TTLĐ

Hoạt động quản lý này *được đánh giá đạt loại khá, nhưng chỉ ở mức độ thấp của loại này*; vì giá trị trung bình cộng các \bar{X} chỉ đạt được 2,74.

2.4.3. Thực trạng quản lý quá trình giảng dạy của giảng viên theo định hướng phát triển năng lực sinh viên nhằm đáp ứng nhu cầu TTLĐ

Hoạt động quản lý này *chỉ được đánh giá đạt ở mức độ thấp của loại khá* vì giá trị trung bình cộng các \bar{X} chỉ đạt được 2,75.

2.4.4. Thực trạng quản lý hoạt động học tập của sinh viên theo định hướng phát triển năng lực nhằm đáp ứng nhu cầu TTLĐ

Hoạt động quản lý này *được đánh giá ở mức độ khá*, vì trung bình cộng các \bar{X} đạt tới 3,09.

2.4.5. Thực trạng quản lý CSVC&TBĐT trong quá trình đào tạo NNL nhằm đáp ứng nhu cầu TTLĐ

Hoạt động quản lý này *được đánh giá đạt loại khá, nhưng chỉ ở mức thấp của loại khá*; vì trung bình cộng các \bar{X} chỉ đạt được 2,70.

2.4.6. Thực trạng quản lý hoạt động hợp tác đào tạo với các doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng NNL CNKTĐĐT

Hoạt động quản lý *bị đánh giá vào loại trung bình*; vì trung bình cộng các \bar{X} chỉ đạt được 2,50;

2.4.7. Thực trạng quản lý hoạt động tạo dựng, phát huy lợi thế và hạn chế bất thuận của môi trường đối với các hoạt động trong quá trình đào tạo

Hoạt động quản lý này *được đánh giá đạt loại khá*, vì giá trị trung bình cộng các \bar{X} đạt tới 3,07.

2.4.8. Thực trạng quản lý các hoạt động đánh giá kết quả đào tạo và triển khai các hoạt động sau khoá đào tạo

Hoạt động quản lý này *bị đánh giá chỉ đạt loại trung bình, những ở mức độ cao của loại này*, vì trung bình cộng các \bar{X} chỉ đạt được 2,49.

2.5. MỨC ĐỘ TÁC ĐỘNG CỦA CÁC YẾU TỐ CÓ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐÀO TẠO VÀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NNL CNKT Đ ĐT NHẢM ĐÁP ỨNG NHU CẦU TTLĐ

Tổng hợp kết quả trả lời các câu hỏi trong bảng câu hỏi thứ 09 tại *Phụ lục 3* của luận án cho thấy: Yếu tố có mức độ tác động mạnh nhất là “Năng lực quản lý quá trình đào tạo theo nhu cầu của TTLĐ của đội ngũ CBQL các cấp của trường cao đẳng”; có mức độ tác động mạnh thứ nhì là “Năng lực của đội ngũ giảng viên trong giảng dạy theo định hướng phát triển năng lực sinh viên nhằm đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động”, có mức độ có tác động mạnh thứ ba là “Sự tham gia của các doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng NNL CNKTĐĐT (một trong hai chủ thể của thị trường lao động) vào quá trình đào tạo”.

2.6. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NNL CNKTĐĐT ĐÁP ỨNG NHU CẦU TTLĐ TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG

- Không có hoạt động đào tạo và quản lý đào tạo nào bị đánh giá ở mức độ yếu, nhưng cũng chưa có hoạt động nào được đánh giá ở mức độ tốt.

- Hoạt động đào tạo nào được đánh giá ở loại nào và ở mức độ nào của loại đó (khá hoặc trung bình) thì quản lý hoạt động đó cũng được đánh giá đạt loại đó và ở mức độ đó;

- Các yếu tố có ảnh hưởng rất mạnh đến đào tạo và quản lý đào tạo NNL CNKTĐĐT đào tạo đáp ứng nhu cầu TTLĐ tại các trường cao đẳng gồm: Năng lực quản lý của đội ngũ CBQL các cấp của trường; Năng lực giảng dạy của đội ngũ giảng viên; Sự tham gia của các tổ chức sử dụng NNL CNKTĐĐT.

2.5.1. Những mặt mạnh, thuận lợi và nguyên nhân

a) Những mặt mạnh và thuận lợi

Quản lý các hoạt động tuyển sinh, quản lý hoạt động học tập của sinh viên và quản lý các hoạt động phát huy lợi thế và hạn chế các bất thuận của môi trường đào tạo theo nhu cầu của TTLĐ đều được đánh giá với mức độ khá.

b) Nguyên nhân

Nguyên nhân chủ yếu là do các trường cao đẳng công nghệ đã có các giải pháp quản lý khả thi.

2.5.2. Những khó khăn, bất cập và nguyên nhân

a) Những khó khăn và bất cập

Những khó khăn và bất cập thuộc về quản lý 7 hoạt động: xác định nhu cầu của TTLĐ, phát triển chương trình đào tạo, giảng dạy của giảng viên; trang bị, sử dụng và phát triển CSVC&TBĐT; hợp tác đào tạo; nâng cao năng lực quản lý đào tạo theo nhu cầu của TTLĐ của đội ngũ CBQL các cấp của trường cao đẳng.

b) Những nguyên nhân chủ yếu

Theo kết quả khảo sát thực trạng bằng phương pháp điều tra, trong đó có kết hợp xin ý kiến về nguyên nhân của thực trạng, bằng phương pháp quan sát cho thấy có nhiều nguyên nhân dẫn đến những *khó khăn và bất cập* trong đào tạo và quản lý đào tạo; nhưng nguyên nhân chủ yếu thuộc về quản lý 7 hoạt động trên.

Chương 3

GIẢI PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG NGHỆ ĐIỆN, ĐIỆN TỬ TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG ĐÁP ỨNG NHU CẦU THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

3.1. CÁC NGUYÊN TẮC ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP QUẢN LÝ

Các nguyên tắc: Tuân thủ đường lối lãnh đạo pháp luật và chính sách, quy chế đào tạo của ngành; Đảm bảo tính khoa học; Đảm bảo đồng bộ và hệ thống: Đảm bảo tính kế thừa và phát triển; Đảm bảo tính khả thi; Đảm bảo tính logic trong tiếp cận giải pháp quản lý.

3.2. NHỮNG GIẢI PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG NGHỆ ĐIỆN TỬ TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG THEO NHU CẦU THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

3.2.1. Tổ chức có hiệu quả hoạt động điều tra, cập nhật nhu cầu NNL CNKTĐĐT từ TTLĐ

3.2.1.1. Mục đích và ý nghĩa của giải pháp

Giải pháp này nhằm cập nhật được các yêu cầu về NNL CNKTĐĐT từ TTLĐ, từ đó có các cơ sở thực tiễn cho việc triển khai các hoạt động khác trong quá trình đào tạo.

3.2.1.2. Các nội dung và cách thức triển khai giải pháp

a) Nội dung thứ nhất “Thiết lập Ban Khảo sát nhu cầu TTLĐ”.

Hiệu trưởng thông qua hoạt động quản lý của các phòng đào tạo, các khoa và một số phòng chức năng khác của trường để giới thiệu nhân sự vào Ban Khảo sát nhu cầu TTLĐ. Từ đó ra quyết định thành lập Ban Khảo sát nhu cầu TTLĐ; trong đó có ghi rõ nhận sự; nhiệm vụ và chức năng; phương tiện và điều kiện làm việc thời gian triển khai và kết thúc khảo sát.

b) Nội dung thứ hai “Chỉ đạo Ban Khảo sát nhu cầu TTLĐ xây dựng kế hoạch, chuẩn bị nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức khảo sát, công cụ xử lý số liệu để khảo sát nhu cầu TTLĐ về NNL CNKTĐĐT”.

Hiệu trưởng chỉ đạo họp Ban Khảo sát nhu cầu TTLĐ để thống nhất mục đích, nội dung, phương pháp và hình thức khảo sát, đối tượng xin ý kiến bằng phiếu hỏi hoặc phỏng vấn.

c) Nội dung thứ ba “Chỉ đạo Ban Khảo sát nhu cầu TTLĐ triển khai các phương pháp và hình thức tổ chức để thu thập và xử lý các thông tin về nhu cầu của TTLĐ đối với NNL CNKTĐĐT” để thiết lập Báo cáo phân tích về nhu cầu TTLĐ về NNL CNKTĐĐT trong giai đoạn hiện nay và trong tương lai gần.

Hiệu trưởng chỉ đạo Ban Khảo sát nhu cầu TTLĐ triển khai: nghiên cứu các tài liệu về xu thế phát triển KT-XH trong và ngoài nước; tiến hành phát phiếu điều tra và khảo sát; soạn thảo Báo cáo phân tích về nhu cầu TTLĐ đối với NNL CNKTĐĐT.

d) Nội dung thứ tư “Chỉ đạo việc thẩm định Bản dự thảo Báo cáo phân tích về nhu cầu TTLĐ đối với NNL CNKTĐĐT” để sử dụng trong quá trình triển khai từng hoạt động của quá trình đào tạo NNL CNKTĐĐT đáp ứng nhu cầu TTLĐ.

Hiệu trưởng chỉ đạo thẩm định *Báo cáo phân tích về nhu cầu TTLĐ đối với NNL CNKTĐĐT*.

3.2.1.3. Các điều kiện triển khai giải pháp

Phải có hiểu biết về TTLĐ và có kinh nghiệm trong khảo sát nhu cầu xã hội. Phải huy động được nguồn kinh phí chi cho các hoạt động khảo sát; phải thiết lập được mối quan hệ tốt với các cơ sở đào tạo, cơ quan chủ quản của Ngành và với các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp.

3.2.2. Chỉ đạo phát triển chương trình đào tạo theo hướng phát triển năng lực sinh viên gắn với nhu cầu sử dụng nhân lực của TTLĐ

3.2.2.1. Mục đích và ý nghĩa của giải pháp

Giải pháp này nhằm có được chương trình khung và các chương trình chi tiết môn học/ modul theo hướng phát triển năng lực sinh viên gắn với các nhu cầu TTLĐ về sử dụng NNL CNKTĐĐT; từ đó có cơ sở cho triển khai các hoạt động tiếp theo của quá trình đào tạo.

3.2.2.2. Các nội dung và cách thức triển khai giải pháp

a) Nội dung thứ nhất “*Chỉ đạo Hội đồng Khoa học và đào tạo của trường tư vấn cho Hiệu trưởng về mục tiêu đào tạo và việc cập nhật các tri thức mới về KH&CN điện tử trong phát triển chương trình đào tạo theo định hướng phát triển năng lực sinh viên*”.

Hiệu trưởng chỉ đạo hoạt động xin ý kiến tư vấn của Hội đồng Khoa học và Đào tạo cấp trường về đổi mới mục tiêu đào tạo, phát triển các nội dung, hình thức tổ chức và chỉ ra các yêu cầu chương trình đào tạo theo định hướng phát triển năng lực sinh viên.

b) Nội dung thứ hai “*Chỉ đạo việc hoàn thiện các chương trình môn học/ modul theo định hướng phát triển năng lực sinh viên đáp ứng nhu cầu TTLĐ về NNL CNKTĐĐT*”.

Hiệu trưởng chỉ đạo các khoa: dự thảo các chương trình chi tiết; thẩm định và thực hiện bổ sung, sửa chữa nội dung dự thảo hoàn thiện các chương trình chi tiết môn học/ modul.

c) Nội dung thứ ba “*Chỉ đạo việc ban hành chương trình chi tiết môn học/ modul trong đào tạo NNL CNKTĐĐT đáp ứng nhu cầu TTLĐ*”.

Hiệu trưởng chỉ đạo Phòng Đào tạo của trường thực hiện: thiết lập các thủ tục hành chính để Hiệu trưởng ký quyết định Ban hành các chương trình chi tiết môn học/modul.

d) Nội dung thứ tư “*Chỉ đạo việc lựa chọn giáo trình hoặc viết giáo trình mới theo các chương trình chi tiết môn học/ modul đã ban hành và đưa giáo trình đó vào đào tạo NNL CNKTĐĐT đáp ứng nhu cầu TTLĐ*”.

Hiệu trưởng chỉ đạo các khoa: sưu tầm giáo trình đã có; viết giáo trình mới; thẩm định giáo trình; đồng thời điều chỉnh nội dung của giáo trình theo ý kiến của Hội đồng thẩm định.

3.2.2.3. Các điều kiện triển khai giải pháp

Hiệu trưởng phải coi hoạt động phát triển chương trình đào tạo là một hoạt động trọng tâm để nâng cao chất lượng đào tạo của trường trong mỗi khóa đào tạo. Phải huy động được nguồn tài chính chi cho các hoạt động hoàn thiện chương trình và giáo trình đào tạo.

3.2.3. Tổ chức hoạt động bồi dưỡng cho giảng viên về năng lực giảng dạy theo định hướng phát triển năng lực sinh viên gắn với nhu cầu TTLĐ

3.2.3.1. Mục đích và ý nghĩa của giải pháp

Giải pháp này nhằm trang bị cho giảng viên các tri thức về TTLĐ và các năng lực cần thiết trong giảng dạy theo định hướng phát triển năng lực sinh viên.

3.2.3.2. Nội dung và cách thức triển khai giải pháp

a) Nội dung thứ nhất: Triển khai hình thức bồi dưỡng tập trung cho giảng viên về năng lực giảng dạy theo định hướng phát triển năng lực sinh viên đáp ứng nhu cầu TTLĐ

Hiệu trưởng thực hiện các hoạt động quản lý cụ thể:

- Xác định nhu cầu, mục tiêu, nội dung và hình thức tổ chức bồi dưỡng giảng viên về năng lực giảng dạy theo định hướng phát triển năng lực sinh viên đáp ứng nhu cầu TTLĐ.

- Thiết lập chương trình bồi dưỡng cho giảng viên về năng lực dạy học theo hướng phát triển năng lực sinh viên đáp ứng yêu cầu TTLĐ.

- Triển khai hoạt động bồi dưỡng tập trung cho giảng viên về năng lực dạy học theo hướng phát triển năng lực sinh viên đáp ứng nhu cầu TTLĐ.

b) Nội dung thứ hai: Chỉ đạo giảng viên tự bồi dưỡng theo yêu cầu của trường về giảng dạy theo định hướng phát triển năng lực sinh viên gắn với nhu cầu của TTLĐ.

Hiệu trưởng thực hiện các hoạt động quản lý cụ thể:

- Xác định nhu cầu và đưa ra mục tiêu, nội dung tự bồi dưỡng của giảng viên về năng lực giảng dạy theo định hướng phát triển năng lực sinh viên đáp ứng nhu cầu TTLĐ.

- Chỉ đạo hoạt động tự bồi dưỡng của giảng viên về năng lực dạy học theo hướng phát triển năng lực sinh viên đáp ứng yêu cầu TTLĐ.

- Chỉ đạo triển khai hoạt động tự bồi dưỡng của giảng viên về năng lực giảng dạy theo định hướng phát triển năng lực sinh viên gắn với nhu cầu của TTLĐ.

3.2.3.3. Các điều kiện thực hiện biện pháp

Ban Tổ chức hoạt động tự bồi dưỡng cho giảng viên phải có năng lực quản lý hoạt động bồi dưỡng. Trường phải huy động được một nguồn kinh phí nhất định để chi cho hoạt động bồi dưỡng giảng viên. CBQL các cấp của ngành, địa phương, của các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp, đội ngũ báo cáo viên, CBQL và nhân viên của trường, đội ngũ giảng viên (học viên) có nhu cầu bồi dưỡng xác định được trách nhiệm của mình.

3.2.4. Chỉ đạo các hoạt động tăng cường chuẩn hoá phương tiện và điều kiện đào tạo để đáp ứng các yêu cầu đào tạo theo nhu cầu của TTLĐ

3.2.4.1. Mục đích và ý nghĩa của giải pháp

Giải pháp này nhằm làm cho các hoạt động đảm bảo phương tiện và điều kiện đào tạo (CSVC&TBĐT và môi trường đào tạo) đầy đủ, kịp thời, chuẩn hóa, hiện đại hóa và thuận lợi.

3.2.4.2. Các nội dung và cách thức triển khai giải pháp

a) Nội dung thứ nhất “Triển khai các hoạt động nhằm đảm bảo kinh phí, CSVC&TBĐT cho các hoạt động trong quá trình đào tạo NNL CNKTĐĐT đáp ứng nhu cầu TTLĐ”.

Hiệu trưởng chỉ đạo việc xác định nhu cầu sử dụng CSVC&TBĐT của CBQL, giảng viên và sinh viên trong quá trình đào tạo NNL CNKTĐĐT đáp ứng nhu cầu TTLĐ;

b) Nội dung thứ hai “Triển khai các hoạt động nhằm thiết lập và duy trì môi trường thuận lợi cho đào tạo NNL CNKTĐĐT đáp ứng nhu cầu TTLĐ”.

Hiệu trưởng thực hiện các hoạt động quản lý cụ thể:

- Chỉ đạo các khoa và một số phòng chức năng triển khai các hoạt động đánh giá tác động thuận và bất thuận đến nhà trường từ môi trường xã hội;

- Chỉ đạo các đơn vị trong trường thiết lập và duy trì môi trường pháp lý có hiệu lực với yêu cầu mọi hoạt động đào tạo được công khai, minh bạch, rõ trách nhiệm giải trình, mọi thành viên của trường tuân thủ các quy định của pháp luật và các văn bản quản lý các cấp.

- Chỉ đạo tất cả các lực lượng giáo dục của trường thiết lập và duy trì môi trường văn hóa sư phạm của trường.

- Chỉ đạo các bộ phận chức năng và một số CBQL cấp dưới thực hiện các hoạt động tranh thủ sự đồng thuận của các thành phần xã hội có hưởng lợi từ hoạt động đào tạo của trường.

3.2.4.3. Các điều kiện triển khai giải pháp

Phòng Kế hoạch và Tài chính cùng với Phòng Thiết bị của trường phải là các đơn vị có trách nhiệm tham mưu cho Hiệu trưởng về xác định nhu cầu sử dụng, huy động kinh phí, triển khai xây dựng cơ bản, mua sắm, trang bị CSVC&TBĐT và chống thất thoát trong sử dụng kinh phí ... Phòng Hợp tác quốc tế (hoặc bộ phận đối ngoại) phải là đơn vị tham mưu và tổ chức thực hiện thiết lập và duy trì môi trường đào tạo thuận lợi. Phải huy động được và dành một khoản kinh phí để chi cho các hoạt động đảm bảo phương tiện và điều kiện đào tạo.

3.2.5. Đẩy mạnh quản lý hoạt động hợp tác đào tạo theo hình thức “đặt hàng” của các doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng NNL CNKTĐĐT

3.2.5.1. Mục đích và ý nghĩa của giải pháp

Giải pháp nhằm huy động được nguồn lực (nhân lực, tài lực và vật lực) từ các doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng NNL CNKTĐĐT vào hợp tác đào tạo.

3.2.5.2. Các nội dung và cách thức triển khai giải pháp

a) Nội dung thứ nhất: Thu hút các doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng NNL CNKTĐĐT ký kết văn bản hợp tác đào tạo NNL CNKTĐĐT theo “đặt hàng” với nhà trường.

Hiệu trưởng thực hiện các hoạt động chủ yếu:

- Chỉ đạo Phòng Tổ chức – Cán bộ của trường việc thiết lập Ban Chuyên trách hợp tác đào tạo (CTHTĐT) với chức năng làm đầu mối hợp tác giữa nhà trường với các doanh nghiệp; quảng bá thương hiệu nhà trường; đề xuất với lãnh đạo nhà trường về sự lựa chọn các doanh nghiệp làm đối tác của nhà trường trong hợp tác đào tạo NNL CNKTĐĐT; ký kết văn bản hợp.

b) Nội dung thứ hai: Triển khai các nội dung và hình thức hợp tác với các doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng NNL CNKTĐĐT.

Hiệu trưởng chỉ đạo:

- Ban CTHTĐT thiết lập các nội dung ký kết đào tạo NNL CNKTĐĐT theo hình thức “đặt hàng” với các doanh nghiệp; phối hợp các khoa tận dụng trí tuệ từ các doanh nghiệp để phát triển chương trình; giảng dạy; phát triển năng lực đội ngũ CBQL và nhân viên của trường và của doanh nghiệp; nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ; tạo điều kiện cho sinh viên được sử dụng thiết bị kỹ thuật và các dây truyền công nghệ hiện đại của các doanh nghiệp; .

- Các Khoa phối hợp với Ban CTHTĐT thực hiện huy động các nhà khoa học, các CBQL quản lý nhân sự và các chuyên gia CNKTĐĐT của các doanh nghiệp vào đánh giá kết quả đào tạo; - Thực hiện việc giới thiệu sinh viên để các doanh nghiệp tuyển dụng theo “đơn đặt hàng” giữa hai bên trong hợp đồng hợp tác đào tạo.

3.2.5.3. Các điều kiện triển khai giải pháp

- CTHTĐT kiến thức và kinh nghiệm trong giao tiếp và tìm hiểu nhu cầu TTLĐ.

- Các doanh nghiệp phải hiểu rõ mối quan hệ giữa nhu cầu và lợi ích riêng cũng như lợi ích chung trong hợp tác đào tạo với nhà trường để thỏa mãn nhu cầu của mình.

- Cả nhà trường và các doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng NNL CNKTĐĐT đều phải dành một khoản kinh phí nhất định để tổ chức và triển khai các hoạt động trong hợp tác.

3.2.6. Đổi mới quản lý đánh giá kết quả đào tạo theo hướng gắn với nhu cầu sử dụng NNL CNKTĐĐT của TTLĐ

3.2.6.1. Mục đích và ý nghĩa của giải pháp

Giải pháp này nhằm nhận biết kết quả đào tạo NNL CNKTĐĐT có đáp ứng được các nhu cầu TTLĐ hay không; từ đó tìm các phương thức đánh giá theo hướng gắn kết quả đào tạo với các tiêu chí về nhu cầu NNL CNKTĐĐT của TTLĐ.

3.2.6.2. Các nội dung và cách thức triển khai giải pháp

a) Nội dung thứ nhất “Phối hợp giữa nhà trường với các CBQL nhân sự của cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng NNL CNKTĐĐT để thiết lập các tiêu chí đánh giá mức độ thỏa mãn nhu cầu của TTLĐ đối với sản phẩm đào tạo chuyên ngành CNKTĐĐT của các trường cao đẳng”.

Hiệu trưởng chỉ đạo các đơn vị của trường triển khai các hoạt động nhằm phối giữa các nhà khoa học và quản lý của trường với CBQL nhân sự của cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng>NNL CNKTĐĐT chỉ ra các tiêu chí đánh giá kết quả đào tạo.

b) Nội dung thứ hai “Chỉ đạo các khoa và đơn vị chức năng trong trường vận dụng các tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng nhu cầu TTLĐ của sản phẩm đào tạo (đã được thiết lập ở trên) vào xác lập các tiêu chí đánh giá kết quả học tập của sinh viên trong kiểm tra, thi hết môn học/ modul và đối với thi tốt nghiệp”.

Hiệu trưởng chỉ đạo các khoa yêu cầu đội ngũ giảng viên thảo luận để thiết lập các câu hỏi kiểm tra, thi và chấm bài kiểm tra, bài thi đối với môn học/ modul trên cơ sở cụ thể hóa các tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng TTLĐ; chỉ đạo các khoa, phòng đào tạo và bộ phận quản lý chất lượng đào tạo của trường thực hiện việc ra các đề thi tốt nghiệp và chấm thi tốt nghiệp theo hướng cụ thể hóa các tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng nhu cầu TTLĐ.

c) Nội dung thứ ba “Chỉ đạo các khoa và phòng chức năng của trường triển khai đánh giá kết quả đào tạo của trường trên cơ sở đa dạng hóa các nguồn thông tin đánh giá về kiến thức, kỹ năng và yêu cầu thái độ của sản phẩm đào tạo”.

Hiệu trưởng các trường cao đẳng:

- Chỉ đạo các khoa và các phòng chức năng thu thập các thông tin về sản phẩm đào tạo từ CBQL nhân sự thuộc TTLĐ và thuộc cơ quan quản lý ở cấp độ địa phương và cấp độ quốc gia; của các cựu sinh viên đã tốt nghiệp.

- Chỉ đạo các khoa và các phòng chức năng đưa ra nhận định chung về kết quả đào tạo đã đáp ứng với mức độ nào của TTLĐ.

- Chỉ đạo các khoa và các phòng chức năng tham mưu cho hiệu trưởng để thiết lập và tổ chức triển khai kế hoạch đổi mới các hoạt động trong quá trình đào tạo.

3.2.6.3. Các điều kiện triển khai giải pháp

Các trường cao đẳng phải có mối quan hệ hợp tác mật thiết với các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp trong TTLĐ. Hiệu trưởng các trường cao đẳng phải có các quy định quản lý đào tạo nói chung và trong dạy học và đánh giá kết quả dạy học gắn với các yêu cầu của TTLĐ.

3.2.7. Tổ chức các hoạt động bồi dưỡng năng lực quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu TTLĐ cho đội ngũ CBQL các cấp của trường

3.2.7.1. Mục đích và ý nghĩa của giải pháp

Giải pháp này nhằm nâng cao năng lực quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu TTLĐ cho đội ngũ CBQL các cấp của trường cao đẳng để họ triển khai có chất lượng và hiệu quả các chức năng cơ bản của quản lý đối với quá trình đào tạo>NNL CNKTĐĐT đáp ứng nhu cầu TTLĐ.

3.2.7.2. Các nội dung và cách thức triển khai giải pháp

a) Nội dung thứ nhất “Chỉ đạo việc cử CBQL của trường đi bồi dưỡng tập trung tại các cơ sở giáo dục có chức năng bồi dưỡng CBQL giáo dục”.

Hiệu trưởng phải thực hiện một quy trình bao gồm 05 hoạt động chủ yếu dưới đây.

- Chỉ đạo hoạt động xác định nhu cầu bồi dưỡng theo hình thức tập trung của CBQL các cấp trong trường.

- Chỉ đạo hoạt động liên hệ với các cơ sở giáo dục có chức năng bồi dưỡng CBQL để nhận biết chỉ tiêu, đối tượng bồi dưỡng, ... để có kế hoạch cử CBQL của trường đi bồi dưỡng.

- Chỉ đạo hoạt động tạo các điều kiện cần thiết cho CBQL đi học bồi dưỡng theo hình thức tập trung.

- Chỉ đạo việc sử dụng các CBQL của trường sau khi họ hoàn thành khóa bồi dưỡng.

b) Nội dung thứ hai “Chỉ đạo triển khai hoạt động tự bồi dưỡng năng lực quản lý đào tạo NNL CNKTĐĐT đáp ứng nhu cầu TTLĐ cho đội ngũ CBQL các cấp trong trường theo yêu cầu nhà trường”.

- Hiệu trưởng thực hiện một quy trình bao gồm 10 hoạt động cụ thể dưới đây.

+ Xác định nhu cầu tự bồi dưỡng của CBQL các cấp trong trường;

+ Xác định mục tiêu tự bồi dưỡng;

+ Xác định nội dung tự bồi dưỡng cho các CBQL;

+ Thiết lập và phổ biến quy định của trường về hoạt động tự bồi dưỡng của CBQL;

+ Tổ chức và chỉ đạo việc các CBQL đã đăng ký tham gia tự bồi dưỡng xây dựng kế hoạch cá nhân về tự bồi dưỡng;

+ Tổ chức và chỉ đạo các hoạt động tạo phương tiện và điều kiện cho hoạt động tự bồi dưỡng của CBQL;

+ Tổ chức và chỉ đạo hoạt động động viên, khuyến khích, giám sát và uốn nắn các CBQL trong quá trình tự bồi dưỡng;

+ Tổ chức và chỉ đạo hoạt động đánh giá kết quả tự bồi dưỡng của các CBQL;

+ Tổ chức và chỉ đạo sử dụng kết quả tự bồi dưỡng của CBQL;

+ Kiểm tra, đánh giá các hoạt động tự bồi dưỡng của CBQL các cấp của trường.

3.2.7.3. Các điều kiện triển khai giải pháp

Mọi CBQL của trường phải nhận thức được tầm quan trọng về nâng cao năng lực quản lý để đáp ứng với các yêu cầu quản lý đào tạo NNL CNKTĐĐT đáp ứng nhu cầu TTLĐ. Hiệu trưởng các trường cao đẳng phải xây dựng được quy định về hoạt động tự bồi dưỡng cho đội ngũ CBQL các cấp của trường và phải tạo được các điều kiện đảm bảo cho quy định đó có hiệu lực.

3.3. MỐI QUAN HỆ CỦA CÁC GIẢI PHÁP

Các giải pháp quản lý ở mục trên có mối quan hệ mật thiết, là tiền đề và lại là hậu thuẫn cho tính khả thi của nhau. Cụ thể:

- Giải pháp thứ 7 đứng vị trí *trung tâm* và mang tính *tiền đề* để tổ chức triển khai các biện pháp còn lại.

- Giải pháp thứ 1 mang tính định hướng mục tiêu đào tạo làm cơ sở cho các giải pháp khác phải hướng tới.

- Giải pháp thứ 2 là cơ sở định ra các mục tiêu bồi dưỡng đội ngũ giảng viên cho giải pháp 3 và là các điều kiện để triển khai các giải pháp khác.

- Giải pháp thứ 3 mang tính điều kiện cần thiết trong triển khai chương trình đào tạo.
- Giải pháp thứ 4 là điều kiện mang tính tất yếu đảm bảo cho tính khả thi của các giải pháp khác.
- Giải pháp thứ 5 hỗ trợ cho các giải pháp thứ 2, giải pháp thứ 3, giải pháp thứ 4 và thứ 5.
- Giải pháp thứ 6 là giải pháp tạo ra luận cứ cho việc cải tiến (đổi mới) nội dung và cách thức triển khai các giải pháp khác.

3.4. KHẢO NGHIỆM VỀ MỨC ĐỘ CẤP THIẾT, TÍNH KHẢ THI CỦA CÁC GIẢI PHÁP QUẢN LÝ

3.4.1. Mục đích, nội dung, phương pháp và đối tượng khảo nghiệm

a) *Mục đích khảo nghiệm* nhằm nhận biết mức độ cần thiết và tính khả thi của từng giải pháp và của cả hệ thống các giải pháp quản lý đồng thời nhận biết được tương quan giữa mức độ cần thiết và tính khả thi của các giải pháp quản lý đó.

b) *Nội dung*

Khảo nghiệm các mức độ rất cần thiết, cần thiết và không cần thiết; mức độ rất khả thi; khả thi và không khả thi của các giải pháp quản lý .

c) *Phương pháp và công cụ xử lý*

Sử dụng phương pháp xin ý kiến bằng phiếu hỏi với công cụ để xử lý số liệu là công thức tính giá trị trung bình có trọng số (đã giới thiệu tại mục 2.2 của chương 2 luận án). Đối với việc xem xét sự tương quan giữa mức độ cần thiết và tính khả thi của các giải pháp được tôi sử dụng công thức tính *hệ số tương quan Spearman* theo

phương pháp thống kê toán học. Đó là
$$r = 1 - \frac{6\sum m^2}{n(n^2 - 1)}$$
;

d) *Đối tượng xin ý kiến khảo nghiệm* dự kiến xin ý kiến của 160 người; trong đó có CBQL các cấp của các trường cao đẳng; CBQL nhân sự của các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp ; CBQL cấp vụ của ngành GD&ĐT; CBQL một số cơ quan liên quan; CBQL các địa phương có trường cao đẳng; cựu sinh viên; một số nhà khoa học (giảng viên có học vị phó giáo sư và có trình độ tiến sĩ trở lên).

3.4.2. Kết quả khảo nghiệm

a) *Mức độ cấp thiết của các giải pháp*

Các số liệu trong bảng 3.1 (bản chính) cho thấy các giải pháp được đánh giá có mức độ cần thiết rất cao (với giá trị \bar{X} từ 1,93 đến 1,99; trong giới hạn cho điểm thấp nhất là từ 0 và cao nhất là 2 điểm) .

b) *Mức độ khả thi của các giải pháp*

Các số liệu trong bảng 3.2 (bản chính) cho thấy các giải pháp được đánh giá có mức độ khả thi rất cao (với giá trị \bar{X} từ 1,92 đến 1,99) .

c) *Tương quan giữa mức độ cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp*

Với các số liệu tại bảng 3.3, hệ số tương quan với $n = 7$ (thứ bậc); từ đó:

$$r = 1 - \frac{6\sum m^2}{n(n^2 - 1)} = 1 - \frac{6(2+2+0+0+0+0+0)}{7(49-1)} = 1 - \frac{1}{14} = 0,92$$

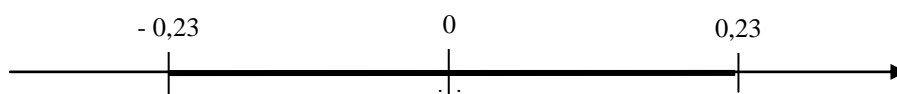
Hệ số r là số dương nhỏ hơn 1 và gần với 1 cho thấy mức độ tương quan thuận và chặt chẽ.

3.5. THỬ NGHIỆM MỘT SỐ NỘI DUNG CỦA MỘT SỐ GIẢI PHÁP QUẢN LÝ

3.5.1. Thử nghiệm nội dung thứ 2 của giải pháp thứ 3

Thử nghiệm nội dung thứ 2 “*Chỉ đạo giảng viên tự bồi dưỡng theo yêu cầu của trường về giảng dạy theo định hướng phát triển năng lực sinh viên gắn với nhu cầu của TTLĐ*” của giải pháp thứ 3 “*Tổ chức hoạt động bồi dưỡng cho giảng viên về năng lực giảng dạy theo định hướng phát triển năng lực sinh viên gắn với nhu cầu TTLĐ*”. Với mục đích, nội dung, giả thuyết, đối tượng, phương thức triển khai đã xác định (trong bản chính), cho thấy:

+ Hệ số biến thiên của nhóm đối chứng (NDC): $T_{NDC} = \frac{\sigma}{x} = \frac{\pm 1,03}{4,53} = \pm 0,23$



+ Hệ số biến thiên nhóm thực nghiệm (NTN): $T_{NTN} = \frac{\sigma}{x} = \frac{1,11}{7,45} = \pm 0,15$



So sánh các hệ số biến thiên cho thấy nếu tổ chức được hoạt động tự bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên về giảng dạy theo định hướng phát triển năng lực sinh viên thì nhận thức của giảng viên nhóm thực nghiệm (NTN) được nâng lên rõ rệt so với nhóm đối chứng (NDC) là nhóm chưa được tự bồi dưỡng.

3.5.2. Thử nghiệm nội dung thứ 2 của giải pháp thứ 7

Thử nghiệm nội dung thứ 2 “*Chỉ đạo triển khai hoạt động tự bồi dưỡng năng lực quản lý đào tạo>NNL CNKTĐĐT đáp ứng nhu cầu TTLĐ cho đội ngũ CBQL các cấp trong trường theo yêu cầu của trường*” của giải pháp 7 “*Tổ chức các hoạt động bồi dưỡng năng lực quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu TTLĐ cho đội ngũ CBQL các cấp của trường*”

Với mục đích, nội dung, giả thuyết, đối tượng, phương thức triển khai đã xác định (trong bản chính), cho thấy: nhận thức các CBQL ở NTN tiến triển rõ rệt (gần như 100% người trả lời chọn được đáp án đúng) sau khi họ được tự bồi dưỡng.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

Đào tạo NNL đáp ứng nhu cầu TTLĐ là xu thế tất yếu và cũng là một trong những mục tiêu của các cơ sở đào tạo trong bối cảnh phát triển KT-XH hiện nay. Nhu cầu TTLĐ về NNL CNKTĐĐT của TTLĐ là sự tổng hòa các nhu cầu sử dụng NNL công nghệ điện tử (*đại diện cho bên “mua” sức lao động - một trong hai chủ thể tham gia TTLĐ*); và nhu cầu học tập của người học (*trong luận án này là đội ngũ sinh viên - bên “bán” sức lao động trong tương lai, một trong hai chủ thể tham gia TTLĐ*). Phối hợp các tri thức của giáo dục học với mô hình về đào tạo NNL của CIPO, cho thấy đào tạo đáp ứng nhu cầu TTLĐ tại các trường cao đẳng gồm các hoạt động chủ yếu: xác định nhu cầu TTLĐ; thiết lập chương trình đào tạo; tuyển sinh; giảng dạy và học tập; đảm bảo CSVC&TBĐT; hợp tác đào tạo; môi trường đào tạo; đánh giá kết quả đào tạo và các hoạt động sau một khoá đào tạo. Quản lý đào tạo NNL CNKTĐĐT của các trường cao đẳng đáp ứng nhu cầu TTLĐ là việc chủ thể quản lý thực hiện các chức năng cơ bản của quản lý đối với các hoạt động trong quá trình đào tạo nêu trên. Kinh nghiệm quốc tế về đào tạo NNL theo nhu cầu của TTLĐ cho thấy các bài học đối với Việt Nam là nên tập trung vào quản lý có chất lượng đối với tất cả các hoạt động trong quá trình đào tạo. Quản lý đào tạo NNL CNKTĐĐT đáp ứng nhu cầu TTLĐ chịu sự tác động của các yếu tố: bối cảnh phát triển KT-XH của thời đại; đường lối lãnh đạo của Đảng, luật pháp và chính sách của Nhà nước; năng lực giảng dạy của đội ngũ giảng viên; sự tham gia của các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp vào đào tạo; mức độ đầu tư kinh phí, CSVC&TBĐT; năng lực quản lý của đội ngũ CBQL các cấp của trường.

Thực trạng đào tạo và quản lý quá trình đào tạo NNL CNKTĐĐT đáp ứng nhu cầu TTLĐ tại các trường cao đẳng thể hiện rõ: không có hoạt động trong số các hoạt động đào tạo bị đánh giá ở mức độ yếu; nhưng cũng chưa có hoạt động nào được đánh giá ở mức độ tốt. Hoạt động quản lý đào tạo nào được đánh giá ở mức độ khá thì hoạt động đó cũng được đánh giá ở mức độ khá. Yếu tố có ảnh hưởng mạnh nhất đến quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu TTLĐ là năng lực quản lý của đội ngũ CBQL các cấp của trường. Những khó khăn, bất cập và cũng là các nguyên nhân chủ yếu trong đào tạo và quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu TTLĐ gồm: xác định nhu cầu đào tạo, phát triển chương trình; năng lực của giảng viên; phương tiện và điều kiện đào tạo; hợp tác đào tạo; đánh giá kết quả đào tạo; năng lực của đội ngũ CBQL các cấp của các trường.

Để nâng cao chất lượng đào tạo NNL CNKTĐĐT đáp ứng được nhu cầu TTLĐ các trường cao đẳng phải triển khai các giải pháp quản lý:

- + *Tổ chức có hiệu quả hoạt động điều tra, cập nhật nhu cầu NNL CNKTĐĐT từ TTLĐ.*
- + *Chỉ đạo phát triển chương trình đào tạo theo hướng phát triển năng lực sinh viên gắn với nhu cầu sử dụng nhân lực của TTLĐ.*
- + *Tổ chức hoạt động bồi dưỡng cho giảng viên về năng lực giảng dạy theo định hướng phát triển năng lực sinh viên gắn với nhu cầu TTLĐ.*

+ Chỉ đạo các hoạt động tăng cường chuẩn hoá phương tiện và điều kiện đào tạo để đáp ứng các yêu cầu đào tạo theo nhu cầu của TTLĐ.

+ Đẩy mạnh quản lý hoạt động hợp tác đào tạo theo hình thức “đặt hàng” của các doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng NNL CNKTĐĐT.

+ Đổi mới quản lý đánh giá kết quả đào tạo theo hướng gắn với nhu cầu sử dụng NNL CNKTĐĐT của TTLĐ.

+ Tổ chức các hoạt động bồi dưỡng năng lực quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu TTLĐ cho đội ngũ CBQL các cấp của trường.

2. Kiến nghị

a) Kiến nghị với Bộ Giáo dục và Đào tạo

- Phối hợp với Bộ Lao động, Thương Bình và Xã hội và một số Bộ, Ngành hữu quan tham mưu với Chính phủ để cụ thể hóa Chiến lược phát triển NNL nước nhà.

- Hoàn thiện hệ thống thông tin GD&ĐT theo hướng gắn kết với các thông tin về TTLĐ.

- Triển khai có chất lượng giải pháp phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục đã đề ra trong Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng.

b) Kiến nghị với Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội

- Tập hợp được đội ngũ chuyên gia để thường xuyên cập nhật nhu cầu NNL của TTLĐ;

- Điều chỉnh các chương trình khung theo hướng gắn kết với nhu cầu NNL của TTLĐ;

- Thiết lập và vận hành hệ thống thông tin về NNL của TTLĐ;

- Tăng cường đầu tư hoặc phối hợp đầu tư CSVC&TBĐT cho các trường cao đẳng.

c) Kiến nghị với tổ chức sử dụng NNL CNKTĐĐT (một trong hai chủ thể tham gia TTLĐ)

- Tăng cường hợp tác với các trường cao đẳng trong hoạt động đào tạo NNL đáp ứng nhu cầu TTLĐ.

- Thực hiện việc tuyển dụng người được đào tạo ngay tại các trường cao đẳng theo đơn đặt hàng theo hợp tác đào tạo.

d) Kiến nghị với các trường cao đẳng

Hợp tác chặt chẽ với các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp có sử dụng NNL CNKTĐĐT để cập nhật được nhu cầu NNL CNKTĐĐT từ TTLĐ; để tận dụng các ưu thế của các cơ quan và tổ chức đó vào quá trình đào tạo NNL; thiết lập và thực thi các chính sách khuyến khích cá nhân, tập thể trong đào tạo NNL theo nhu cầu của TTLĐ; đẩy mạnh hoạt động bồi dưỡng và tự bồi dưỡng cho giảng viên, cho CBQL các cấp của trường./.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Nguyễn Đức Tuấn (2014), *Một số giải pháp quản lý nhằm chuẩn hóa chất lượng đào tạo tại Trường Cao đẳng Công nghệ Bắc Hà*; Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt, tháng 7/2014.
2. Nguyễn Đức Tuấn (2014), *Nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho người lao động đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp*; Tạp chí Giáo dục Việt Nam, số đặc biệt, tháng 7/2014.
3. Nguyễn Đức Tuấn (2017), *Nhận diện nhu cầu thị trường lao động nguồn nhân lực công nghệ và phương thức đáp ứng nhu cầu tại các trường cao đẳng*; Tạp chí quản lý giáo dục, số 7, tháng 7/2017.
4. Nguyễn Đức Tuấn (2017), *Tổng quan những nghiên cứu về quản lý đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu thị trường lao động*; Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt (kỳ 3 - 8/2017).
5. Nguyễn Đức Tuấn (2017), *Thực trạng quản lý đào tạo nguồn nhân lực công nghệ theo nhu cầu thị trường lao động tại các trường cao đẳng công nghệ vùng đồng bằng Bắc bộ*; Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt (kỳ 3 - 8/2017).
6. Nguyễn Đức Tuấn (2017), *Giải pháp quản lý đào tạo nguồn nhân lực công nghệ theo nhu cầu thị trường lao động tại các trường cao đẳng công nghệ vùng đồng bằng Bắc bộ*; Tạp chí Giáo dục, số 413 (kỳ 1 - 9/2017).
7. Nguyễn Đức Tuấn (2017), *Thử nghiệm một số giải pháp quản lý đào tạo nguồn nhân lực công nghệ điện tử theo nhu cầu thị trường lao động tại các trường cao đẳng công nghệ vùng đồng bằng Bắc bộ*; Tạp chí Giáo dục, số 415 (kỳ 1 - 10/2017).