BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM HÀ NỘI

NGUYỄN THỊ KIM NHUNG

QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO HƯỚNG ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KHU VỰC TÂY BẮC

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

HÀ NỘI - 2017

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM HÀ NỘI

NGUYỄN THỊ KIM NHUNG

QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO HƯỚNG ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KHU VỰC TÂY BẮC

***Chuyên ngành*: Quản lý giáo dục**
***Mã số*: 62 14 01 14**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

***Người hướng dẫn khoa học*: PGS.TS. Phạm Văn Sơn**
PGS.TS. Nguyễn Xuân Thanh

HÀ NỘI - 2017

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi, các kết quả nghiên cứu nêu trong luận án này là trung thực và chưa từng được công bố trong bất kỳ một công trình nào khác.

Tác giả luận án

Nguyễn Thị Kim Nhung

LỜI CẢM ƠN

Sau một thời gian học tập và nghiên cứu tại Trường Đại học Sư phạm Hà Nội, đến nay tôi đã hoàn thành luận án với đề tài nghiên cứu: Quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc.

Tôi xin trân trọng gửi tới PGS.TS Phạm Văn Sơn, PGS.TS Nguyễn Xuân Thanh và các nhà khoa học đã tận tình hướng dẫn khoa học, giúp đỡ và động viên tôi hoàn thành luận án này với lòng kính trọng và biết ơn sâu sắc.

Tôi xin trân trọng cảm ơn sự quan tâm, ủng hộ của tập thể lãnh đạo, cán bộ, giảng viên của Trường Cao đẳng Cộng đồng Lào Cai tạo mọi điều kiện cho tôi được học tập, nghiên cứu và hoàn thành luận án. Tôi xin trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ của lãnh đạo, đồng nghiệp của tôi ở các trường: Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên, Cao đẳng Sơn La, Cao đẳng Cộng đồng Lai Châu đã giúp đỡ tôi hoàn thành luận án này.

Tôi xin được tỏ lòng biết ơn sâu sắc tới những người thân trong gia đình và bạn bè thân thiết đã dành cho tôi những chia sẻ, động viên, ủng hộ cả về tinh thần và vật chất giúp tôi học tập, nghiên cứu và hoàn thành luận án.

Do những hạn chế nhất định, luận án không tránh khỏi những sơ sót, tác giả luận án rất mong nhận được ý kiến đóng góp để tiếp tục hoàn thiện.

Xin trân trọng cảm ơn!

Hà Nội, tháng 7 năm 2017

Tác giả luận án

Nguyễn Thị Kim Nhung

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU 1
1. Lý do chọn đề tài 1
2. Mục đích nghiên cứu 2
3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu 2
4. Giả thuyết khoa học 2
5. Nhiệm vụ nghiên cứu 3
6. Giới hạn phạm vi nghiên cứu 3
7. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu 4
8. Những luận điểm bảo vệ 6
9. Những đóng góp mới của luận án 7
10. Cấu trúc của luận án 7
Chương 1: **CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO HƯỚNG ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG** 8
1.1. Tổng quan nghiên cứu về quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng 8
1.1.1. Các công trình nghiên cứu về đào tạo, quản lý đào tạo 8
1.1.2. Các công trình nghiên cứu về quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng 10
1.1.3. Nhận xét 15
1.2. Chất lượng đào tạo và đảm bảo chất lượng đào tạo 16
1.2.1. Chất lượng và chất lượng đào tạo 16
1.2.2. Đảm bảo chất lượng đào tạo 17
1.3. Đào tạo và mô hình đào tạo CIPO 21
1.3.1. Khái niệm đào tạo 21
1.3.2. Các thành tố của đào tạo 21
1.4. Quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng 26
1.4.1. Khái niệm quản lý 26
1.4.2. Quản lý đào tạo 26
1.4.3. Quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng 27
1.5. Vận dụng mô hình CIPO vào quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng 29
1.5.1. Giới thiệu mô hình CIPO 29

1.5.2. Sự cần thiết vận dụng mô hình CIPO vào quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng 30
1.5.3. Vận dụng mô hình CIPO trong quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng 30
1.5.4. Nội dung quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng 30
1.6. Kinh nghiệm quốc tế về đảm bảo chất lượng đào tạo ĐH, CĐ và bài học đối với nước ta 42
1.6.1. Kinh nghiệm đảm bảo chất lượng giáo dục ĐH ở một số quốc gia 42
1.6.2. Bài học đối với nước ta 47
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1 48
Chương 2: THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO VÀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO HƯỚNG ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KHU VỰC TÂY BẮC . 49
2.1. Giới thiệu các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc 49
2.2. Tổ chức khảo sát thực trạng 51
2.2.1. Mục đích khảo sát thực trạng 51
2.2.2. Nội dung khảo sát 51
2.2.3. Phương pháp khảo sát, đối tượng và công cụ điều tra 52
2.2.4. Tiêu chí và thang đánh giá 53
2.2.5. Mẫu khảo sát và địa bàn khảo sát 55
2.3. Thực trạng đào tạo cao đẳng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc 55
2.3.1. Thực trạng đầu vào ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc 55
2.3.2. Thực trạng quá trình đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc 62
2.3.3. Thực trạng đầu ra 68
2.4. Thực trạng quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc 69
2.4.1. Thực trạng quản lý đầu vào ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc 69
2.4.2. Thực trạng quản lý quá trình đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc 81
2.4.3. Thực trạng quản lý đầu ra 89
2.4.4. Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố bối cảnh tới quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng 93
2.5. Đánh giá chung về thực trạng quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc 95

2.5.1. Điểm mạnh 95
2.5.2. Điểm yếu và nguyên nhân 98
2.5.3. Cơ hội 100
2.5.4. Thách thức 100
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2 101
Chương 3: BIỆN PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO HƯỚNG ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KHU VỰC TÂY BẮC 102
3.1. Nguyên tắc đề xuất 102
3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn 102
3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa 102
3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống 102
3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả và khả thi 102
3.1.5. Nguyên tắc đảm bảo phát huy được tính tích cực, chủ động, say mê, sáng tạo của đội ngũ GV và sinh viên 103
3.1.6. Nguyên tắc đảm bảo các tiêu chí đảm bảo chất lượng theo quy định 103
3.2. Định hướng đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2017 - 2020 và định hướng đến năm 2025 104
3.3. Các biện pháp quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc theo hướng đảm bảo chất lượng 104
3.3.1. Các biện pháp về quản lý đầu vào 104
3.3.2. Các biện pháp về quản lý quá trình đào tạo 114
3.3.3. Các biện pháp về quản lý đầu ra 124
3.3.4. Biện pháp tác động, điều chỉnh bối cảnh 130
3.4. Mối quan hệ giữa các biện pháp 133
3.4.1. Mối quan hệ giữa các nhóm biện pháp 133
3.4.2. Mối quan hệ giữa các biện pháp trong từng nhóm 134
3.5. Khảo nghiệm và thử nghiệm 134
3.5.1. Khảo nghiệm tính cần thiết và khả thi về các biện pháp quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc theo hướng đảm bảo chất lượng 134
3.5.2. Thử nghiệm một biện pháp đề xuất 141
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3 147
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ 148

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ 150
TÀI LIỆU THAM KHẢO 151
PHỤ LỤC 156
Phụ lục 1 157
Phụ lục 3 175
Phụ lục 4 177
Phụ lục 5 179
Phụ lục 6: CHUẨN ĐẦU RA 181

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1. Mức độ thực hiện khảo sát thị trường lao động 56
Bảng 2.2. Mức độ thực hiện xây dựng và điều chỉnh chuẩn đầu ra 57
Bảng 2.3. Mức độ phù hợp của chương trình đào tạo 58
Bảng 2.4. Mức độ phù hợp về chất lượng SV đầu vào 59
Bảng 2.5. Mức độ phù hợp về chất lượng GV 60
Bảng 2.6. Mức độ đáp ứng cơ sở vật chất, trang thiết bị, học liệu 61
Bảng 2.7. Mức độ thực hiện hoạt động dạy học 62
Bảng 2.8. Mức độ thực hiện các hoạt động ngoài giờ lên lớp 64
Bảng 2.9. Thực trạng hoạt động nghiên cứu khoa học 65
Bảng 2.10. Thực trạng hoạt động hợp tác đào tạo 66
Bảng 2.11. Thực trạng hoạt động kiểm tra đánh giá 67
Bảng 2.12. Mức độ SV tốt nghiệp đáp ứng yêu cầu CĐR 68
Bảng 2.13. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các hoạt động QL khảo sát TTLĐ 69
Bảng 2.14. Thực trạng nhận thức về mức độ cần thiết và đánh giá mức độ thực hiện các hoạt động xây dựng và điều chỉnh CĐR 71
Bảng 2.15. Thực trạng nhận thức về mức độ cần thiết và đánh giá mức độ thực hiện các hoạt động xây dựng và phát triển CTĐT 72
Bảng 2.16. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện QL tuyển sinh 73
Bảng 2.17. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các hoạt động quản lý công tác chuẩn bị nhân lực 75
Bảng 2.18. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện quản lý các hoạt động chuẩn bị CSVC, trang thiết bị, học liệu 77
Bảng 2.19. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện quản lý các hoạt động chuẩn bị tài chính 79
Bảng 2.20. Tổng hợp thực trạng quản lý đầu vào 80
Bảng 2.21. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các hoạt động quản lý hoạt động dạy học 81
Bảng 2.22. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện quản lý hoạt động ngoài giờ lên lớp và các dịch vụ hỗ trợ đào tạo 82
Bảng 2.23. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các hoạt động QL NCKH 84
Bảng 2.24. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các hoạt động hợp tác đào tạo 85
Bảng 2.25. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các hoạt động kiểm tra, đánh giá 87

Bảng 2.26. Thực trạng quản lý quá trình đào tạo 88
Bảng 2.27. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và đánh giá mức độ thực hiện QL các hoạt động công nhận kết quả đào tạo, cấp phát văn bằng..... 89
Bảng 2.28. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện QL điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV 90
Bảng 2.29. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các hoạt động tự đánh giá 92
Bảng 2.30. Thực trạng quản lý đầu ra 93
Bảng 2.31. Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố bối cảnh tới ĐBCL ĐT 93
Bảng 3.1. Mức độ cần thiết của các biện pháp QLĐT 137
Bảng 3.2. Mức độ khả thi của các biện pháp QLĐT 138
Bảng 3.3. Mối quan hệ giữa mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các biện pháp QLĐT 139
Bảng 3.4. Bảng định giá mức độ thay đổi kiến thức của SV trước thử nghiệm (TTN) và sau thử nghiệm (STN) 143
Bảng 3.5. Bảng định giá mức độ thay đổi kỹ năng của SV trước thử nghiệm (TTN) và sau thử nghiệm (STN) 144
Bảng 3.6. Bảng định giá mức độ thay đổi thái độ của SV trước thử nghiệm (TTN) và sau thử nghiệm (STN) 145

DANH MỤC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 2.1. Tương quan giữa nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện QL các hoạt động đầu vào 80
Biểu đồ 2.2. Tương quan giữa nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện QL các hoạt động quá trình đào tạo 88
Biểu đồ 2.3. Tương quan giữa nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện QL các hoạt động đầu ra 93
Biểu đồ 2.4. Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố bối cảnh tới QLĐT 95
Biểu đồ 3.1. Mối quan hệ giữa mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các biện pháp QLĐT 140
Biểu đồ 3.2. Biểu đồ phản ánh mức độ gia tăng kiến thức của SV trước thử nghiệm (TTN) và sau thử nghiệm (STN) 144
Biểu đồ 3.3. Biểu đồ phản ánh mức độ gia tăng kỹ năng của SV trước thử nghiệm (TTN) và sau thử nghiệm (STN) 145
Biểu đồ 3.4. Biểu đồ phản ánh mức độ gia tăng thái độ của SV trước thử nghiệm (TTN) và sau thử nghiệm (STN) 146
Biểu đồ 3.5. Biểu đồ phản ánh mức độ gia tăng năng lực nghề nghiệp của SV trước thử nghiệm (TTN) và sau thử nghiệm (STN) 146

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 1.1. Mô hình tổng thể quá trình đào tạo đại học..... 12
Sơ đồ 1.2. Các cấp độ quản lý chất lượng (Sallis 1993) 18
Sơ đồ 1.3. Kiểm soát chất lượng (Sallis 1993)..... 18
Sơ đồ1.4. Đảm bảo chất lượng (Sallis 1993) 19
Sơ đồ 1.5. Mô hình quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng theo hướng đảm bảo chất lượng..... 31
Sơ đồ 1.6. Mô hình hệ thống đánh giá chất lượng theo Hệ thống Châu Âu..... 45

DANH MỤC BẢNG CHỮ CÁI VIẾT TẮT

CBGVNV	: Cán bộ, giảng viên, nhân viên
CBQL	: Cán bộ quản lý
CCVC	: Công chức, viên chức
CĐ	: Cao đẳng
CĐR	: Chuẩn đầu ra
CLĐT	: Chất lượng đào tạo
CSĐT	: Cơ sở đào tạo
CSVC	: Cơ sở vật chất
CTĐT	: Chương trình đào tạo
ĐBCL	: Đảm bảo chất lượng
ĐT	: Đào tạo
GV	: Giảng viên
KĐCL	: Kiểm định chất lượng
KTĐG	: Kiểm tra đánh giá
LĐ	: Lãnh đạo
NCKH	: Nghiên cứu khoa học
NLNN	Năng lực nghề nghiệp
QL	: Quản lý
QLĐT	: Quản lý đào tạo
SV	: Sinh viên
SXKD	: Sản xuất kinh doanh
TĐG	: Tự đánh giá

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

1.1. Cùng với sự phát triển của cuộc cách mạng khoa học công nghệ và công nghệ hiện đại, của quá trình toàn cầu hoá, nền kinh tế dựa nhiều vào tri thức sẽ tạo ra nhiều cơ hội phát triển, duy trì được tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, sử dụng hiệu quả mọi nguồn lực, tạo nhiều việc làm, giải quyết tốt hơn các quan hệ xã hội, cải thiện đời sống con người; sự phát triển của mỗi quốc gia, mỗi vùng lãnh thổ, mỗi tổ chức phụ thuộc vào chất lượng nguồn nhân lực [62]. Từ nhiều thập kỷ trước, Đảng ta đã khẳng định: "Phát triển giáo dục đào tạo là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá, là điều kiện phát huy nguồn lực con người, yếu tố cơ bản để phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững..." [20]. Nghị quyết 29-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XI cũng đã chỉ rõ "Chuyển phát triển giáo dục và đào tạo từ chủ yếu theo số lượng sang chú trọng chất lượng và hiệu quả, đồng thời đáp ứng yêu cầu số lượng" [19].

Đào tạo là nhiệm vụ trọng tâm của các cơ sở đào tạo, là một trong những nhiệm vụ quan trọng nhất quyết định chất lượng nguồn nhân lực. Bên cạnh đó, chỉ có đổi mới quản lý đào tạo mới nâng cao được chất lượng đào tạo, vì thông qua quản lý đào tạo việc thực hiện các mục tiêu đào tạo, các chủ trương, chính sách quốc gia, nâng cao hiệu quả đầu tư cho giáo dục đào tạo, nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo mới được triển khai và thực hiện có hiệu quả [34].

1.2. ĐBCL đào tạo là một cấp độ của quản lý chất lượng đào tạo, ĐBCL đào tạo tác động vào cơ chế quản lý nhằm thực hiện đúng ở mọi khâu trong suốt quá trình đào tạo. Đối với QLĐT theo hướng ĐBCL, ở mỗi hoạt động đào tạo đều được quản lý thực hiện theo năm bước: xác định chuẩn; xây dựng quy trình thực hiện; bồi dưỡng nhân sự thực hiện quy trình; tổ chức thực hiện quy trình; giám sát, đo lường, đánh giá việc thực hiện quy trình. Kết quả đánh giá vòng lặp trước lại được rút kinh nghiệm, điều chỉnh hoạt động ở vòng lặp sau, cứ như vậy, việc thực hiện quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng sẽ đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo của các cơ sở đào tạo, trong đó có các trường cao đẳng.

1.3. Khu vực Tây Bắc bao gồm 6 tỉnh: Hòa Bình, Sơn La, Điện Biên, Lai Châu, Lào Cai, Yên Bái với diện tích trên 5,64 triệu ha, dân số 3,5 triệu người. Là một khu vực có vị trí chiến lược trong an ninh - quốc phòng, nhưng kinh tế - xã hội của khu vực Tây Bắc vẫn đang là một trong ba khu vực khó khăn nhất trong cả nước, tỷ lệ hộ đói, nghèo cao.

Các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc trong những năm qua đã nỗ lực trong công tác đào tạo và quản lý đào tạo, góp phần từng bước phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương; nhưng quản lý đào tạo của các trường này đang thực hiện quản lý chủ yếu theo truyền thống, theo kinh nghiệm, nên còn bộc lộ những hạn chế về quản lý phát triển đội ngũ; khai thác và sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị, học liệu phục vụ dạy và học; thực tế, thực tập của sinh viên; phát triển một số kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên; tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá trong việc nâng cao chất lượng đào tạo...

Khu vực Tây Bắc khó khăn về kinh tế - xã hội, lại đa sắc tộc, bản sắc văn hóa phong phú, đa dạng nhưng cho đến nay chưa có các công trình nghiên cứu, luận án nghiên cứu sâu về quản lý chất lượng đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc. Để các trường cao đẳng đa ngành nơi đây đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo, đòi hỏi có công trình nghiên cứu riêng, mang tính đặc thù cho các trường cao đẳng khu vực này.

Vì vậy, tác giả chọn đề tài: **"Quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc"** để nghiên cứu trong khuôn khổ luận án tiến sĩ chuyên ngành quản lý giáo dục.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận về quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng theo hướng đảm bảo chất lượng và thực trạng đào tạo, quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc; đề xuất các biện pháp quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu: Hoạt động đào tạo trong các trường cao đẳng.

3.2. Đối tượng nghiên cứu: Quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc.

4. Giả thuyết khoa học

Quản lý đào tạo trong các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc trong những năm qua đã có nhiều đổi mới, bước đầu đã đáp ứng nhu cầu nhân lực của địa phương. Tuy nhiên trước yêu cầu đổi mới giáo dục, đào tạo, quản lý đào tạo trong các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc cũng còn bộc lộ những hạn chế trong quản lý phát triển đội

ngũ; cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ đào tạo, quản lý đào tạo; quản lý thông tin của SV sau tốt nghiệp; tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá trong xây dựng kế hoạch đảm bảo và nâng cao CLĐT.

Nếu đề xuất và sử dụng đồng bộ các biện pháp quản lý: đầu vào, quá trình, đầu ra, điều tiết bối cảnh theo hướng ĐBCL dựa trên mô hình CIPO, thì sẽ góp phần đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Nghiên cứu cơ sở lý luận về quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở trường cao đẳng.

- Khảo sát, đánh giá thực trạng về đào tạo và quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc.

- Đề xuất các biện pháp quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc để trả lời cho câu hỏi: Làm thế nào để nâng cao được chất lượng quản lý đào tạo theo hướng ĐBCL ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc. Khảo nghiệm và thử nghiệm khoa học một số biện pháp nhằm chứng minh tính khả thi và hiệu quả của biện pháp đề xuất.

6. Giới hạn phạm vi nghiên cứu

6.1. Giới hạn về nội dung nghiên cứu

Lý luận về đào tạo, QLĐT; thực trạng đào tạo; thực trạng QLĐT trình độ cao đẳng.

6.2. Giới hạn về không gian

6.2.1. Giới hạn về chủ thể nghiên cứu

- Chủ thể quản lý: Hiệu trưởng.

- Chủ thể phối hợp: Các phó hiệu trưởng; các phòng chức năng; các khoa, bộ môn.

6.2.2. Giới hạn về địa bàn nghiên cứu

Luận án chọn địa bàn nghiên cứu tại 4 trường: Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên; Trường Cao đẳng Sơn La, Trường Cao đẳng Cộng đồng Lai Châu, Trường Cao đẳng Cộng đồng Lào Cai. Thử nghiệm một biện pháp đã đề xuất về quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng tiến hành tại Trường Cao đẳng Cộng đồng Lào Cai.

6.2.3. Giới hạn về đối tượng khảo sát và thử nghiệm

- Giới hạn về đối tượng khảo sát

Cán bộ quản lý, giảng viên, sinh viên đã tốt nghiệp và người sử dụng sinh viên tốt nghiệp của bốn trường cao đẳng khu vực Tây Bắc nói trên.

- Giới hạn về đối tượng khảo sát và đối tượng thử nghiệm biện pháp

+ Đối tượng khảo sát: Giảng viên giảng dạy chuyên ngành của các khoa: Kinh tế, Văn hóa - Du lịch; Nông lâm; Pháp lý - Trường Cao đẳng Cộng đồng Lào Cai; lãnh đạo, nhân viên của đơn vị sử dụng lao động tham gia quản lý và hướng dẫn sinh viên thực tập nghề nghiệp.

+ Đối tượng thử nghiệm

Sinh viên năm cuối của các ngành: Kế toán, Quản trị dịch vụ du lịch và lữ hành, Nông lâm kết hợp, Quản trị văn phòng; GV tham gia thực hiện học phần thực tập nghề nghiệp của Trường Cao đẳng Cộng đồng Lào Cai.

6.3. Giới hạn về thời gian

Thời gian nghiên cứu đề tài từ năm 2012 đến đầu năm 2017.

7. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

7.1. Phương pháp luận

7.1.1. Tiếp cận hệ thống

Quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc thuộc lĩnh vực quản lý giáo dục, nên phải dựa trên cơ sở lý luận của quản lý giáo dục nói chung, quản lý giáo dục nghề nghiệp nói riêng. Đồng thời, công tác quản lý đào tạo với nhu cầu thị trường lao động, điều kiện cơ sở vật chất, đội ngũ, trình độ SV, bối cảnh của các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc. Xem xét quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc gồm quản lý nhiều hoạt động đào tạo có quan hệ mật thiết với nhau và được đặt trong một chỉnh thể thống nhất với mục tiêu đáp ứng chuẩn đầu ra.

7.1.2. Tiếp cận thực tiễn

Nghiên cứu quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc cần dựa trên thực tiễn các đặc thù của khu vực Tây bắc về vị trí địa lý, trình độ phát triển kinh tế - xã hội, nhu cầu nhân lực, truyền thống văn hóa... để đề ra các giải pháp quản lý đào tạo phù hợp với thực tiễn khu vực, bảo đảm tính khả thi và hiệu quả.

7.1.3. Tiếp cận quá trình theo mô hình CIPO

Xem xét quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc theo tiếp cận quá trình (mô hình CIPO) với các thành tố cơ bản về đầu vào (I), quá trình(P), đầu ra (O) và bối cảnh (C) cùng mối quan hệ giữa các yếu tố trên.

7.1.4. Tiếp cận đảm bảo chất lượng

Cách tiếp cận ĐBCL đòi hỏi chất lượng sản phẩm không chỉ được kiểm soát ở đầu ra, mà được đảm bảo chất lượng (QA) ở tất cả các khâu trong quá trình tạo ra sản phẩm, ở chất lượng lao động của mỗi thành viên trong tổ chức.

7.1.5. Tiếp cận chuẩn (chuẩn đầu ra)

Trong suốt quá trình đào tạo, kết quả học tập, rèn luyện của SV liên tục được đối chiếu với CĐR để xem xét, đánh giá, rút kinh nghiệm cho vòng lặp sau.

7.1.6. Tiếp cận cung - cầu

Ngay từ hoạt động đầu tiên: khảo sát thị trường lao động, các trường cao đẳng đã bám sát các yêu cầu của thị trường lao động phục vụ hoạt động xây dựng CĐR và các hoạt động đào tạo sau. Đây chính là kim chỉ nam cho QLĐT theo hướng ĐBCL được nghiên cứu trong luận án.

7.2. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài sử dụng ba nhóm phương pháp nghiên cứu sau:

7.2.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận

Phân tích, tổng hợp và hệ thống hoá, khái quát hoá các nguồn tài liệu, văn bản trong và ngoài nước liên quan đến đề tài nghiên cứu, để xây dựng hoặc chuẩn hoá các khái niệm công cụ và khung lý thuyết về quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng.

7.2.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

Khi nghiên cứu thực tiễn, tác giả kết hợp sử dụng các phương pháp sau:

Phương pháp quan sát

Tiếp cận các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc, quan sát các hoạt động quản lý đào tạo của Hiệu trưởng để tìm hiểu.

Phương pháp nghiên cứu hồ sơ quản lý

Sử dụng cơ sở dữ liệu, hồ sơ quản lý của các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc để tìm hiểu.

Phương pháp chuyên gia

Được thực hiện để lấy ý kiến đánh giá của các chuyên gia nhằm làm rõ thêm các vấn đề lý luận, các số liệu thống kê chưa có độ ổn định hoặc những dự báo mà số liệu nền không có hoặc không đầy đủ. Kết quả lấy ý kiến của các chuyên gia phục vụ cho hệ thống các biện pháp quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc.

Phương pháp phỏng vấn sâu

Được thực hiện để lấy ý kiến đánh giá của các CBQL, giảng viên, cựu sinh viên, người sử dụng lao động nhằm làm rõ thêm thực trạng quản lý đào tạo và nguyên nhân của nó.

Phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi

- Mục đích điều tra: Nhằm khảo sát, đánh giá khách quan về thực trạng đào tạo, quản lý đào tạo tại các trường CĐ khu vực Tây Bắc; tính cần thiết và tính khả thi của hệ thống biện pháp quản lý đào tạo tại các trường CĐ khu vực Tây Bắc theo hướng đảm bảo chất lượng.

- Nội dung điều tra:

+ Tìm hiểu thực trạng đào tạo tại các trường CĐ khu vực Tây Bắc.

+ Tìm hiểu thực trạng quản lý đào tạo tại các trường CĐ khu vực Tây Bắc.

+ Khảo sát tính cần thiết và tính khả thi của hệ thống biện pháp quản lý đào tạo tại các trường CĐ khu vực Tây Bắc theo hướng đảm bảo chất lượng.

+ Lấy ý kiến đánh giá kết quả thực nghiệm một số biện pháp QLĐT tại Trường CĐ Cộng đồng Lào Cai theo hướng đảm bảo chất lượng.

- Đối tượng điều tra: Ban Giám hiệu, lãnh đạo các phòng, khoa, bộ môn, giáo vụ khoa, chuyên viên phục vụ đào tạo ở các phòng chức năng, GV và HSSV của các trường CĐ khu vực Tây Bắc (trong phạm vi nghiên cứu).

- Công cụ điều tra

+ Bộ phiếu khảo sát thực trạng đào tạo tại các trường CĐ khu vực Tây Bắc.

+ Bộ phiếu khảo sát thực trạng quản lý đào tạo tại các trường CĐ khu vực Tây Bắc.

+ Bộ phiếu lấy ý kiến về tính cần thiết và tính khả thi của hệ thống biện pháp quản lý đào tạo tại các trường CĐ khu vực Tây Bắc theo hướng đảm bảo chất lượng.

+ Bộ phiếu hỏi về kết quả thực nghiệm một số biện pháp QLĐT tại Trường CĐ Cộng đồng Lào Cai theo hướng đảm bảo chất lượng.

7.2.3. Phương pháp xử lý số liệu bằng thống kê toán học

- Sử dụng chương trình SPSS for Windows (Statistical Package for Social Sciences) để tính toán tần xuất, số trung bình, trung vị, độ lệch chuẩn, kiểm định phân phối của các mẫu độc lập.

- Sử dụng phần mềm Excel thống kê số liệu; thiết lập bảng biểu, biểu đồ... cho việc khảo sát và hình thành các kết quả nghiên cứu.

8. Những luận điểm bảo vệ

8.1. Quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng vận dụng mô hình CIPO ngoài những nét tương đồng với quản lý đào tạo nói chung, còn có những đặc điểm riêng. Việc cụ thể hóa khung lý thuyết về quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng vận dụng mô hình CIPO là việc làm

rất cần thiết để làm công cụ thực hiện quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng. Trên cơ sở lý luận và thực tiễn có thể xác định các biện pháp quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng nhằm đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc.

8.2. Trong bối cảnh giáo dục nghề nghiệp hiện nay, các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc luôn nỗ lực thực hiện khá tốt công tác đào tạo và QLĐT, nhưng cũng còn những hạn chế cần phải khắc phục để nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng yêu cầu thị trường lao động.

8.3. Bên cạnh việc phát huy điểm mạnh, nếu các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc thực hiện đồng bộ các biện pháp quản lý đầu vào, quản lý quá trình, quản lý đầu ra, quản lý và điều tiết yếu tố bối cảnh đề xuất trong luận án sẽ đảm bảo và nâng cao được chất lượng đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc.

9. Những đóng góp mới của luận án

9.1. Hệ thống hóa và làm phong phú thêm lý luận về quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở trường cao đẳng. Vận dụng mô hình CIPO, xây dựng khung lý luận QLĐT theo hướng ĐBCL ở các trường cao đẳng.

9.2. Làm rõ thực trạng hoạt động đào tạo và quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc, đánh giá thực trạng QLĐT ở các các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc theo các thành tố của mô hình CIPO.

9.3. Đề xuất và khẳng định tính cần thiết, khả thi, hiệu quả của 08 biện pháp quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc.

9.4. Luận án là tài liệu tham khảo cho lãnh đạo các cấp trong quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng; là tài liệu tham khảo cho lãnh đạo các đơn vị trực thuộc trường giúp họ hiểu rõ chức trách, nhiệm vụ của mình trong tham mưu và triển khai việc thực hiện nhiệm vụ của đơn vị.

10. Cấu trúc của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, mục lục, nội dung chính của luận án gồm 3 chương:

Chương 1. Cơ sở lý luận về quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở trường cao đẳng

Chương 2. Thực trạng đào tạo và quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

Chương 3. Biện pháp quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

Chương 1
CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO HƯỚNG ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG

1.1. Tổng quan nghiên cứu về quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng

1.1.1. Các công trình nghiên cứu về đào tạo, quản lý đào tạo

1.1.1.1. Các công trình nghiên cứu ở nước ngoài

Nhân lực và chất lượng nhân lực là chìa khóa thành công của mỗi quốc gia, mỗi vùng lãnh thổ, Do vậy, đào tạo và quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng, đại học được tất cả các quốc gia, các cơ sở đào tạo quan tâm, chú trọng và có nhiều nghiên cứu về nhiều khía cạnh liên quan đến vấn đề này, trong đó có:

Tác giả John E. Kerrigan và Jeff S. Luke, năm 1987, với phương pháp tiếp cận về đào tạo, phương thức đào tạo tại vị trí làm việc, đa dạng hóa mục tiêu đào tạo theo nhu cầu đa dạng của thị trường lao động [67]. Tác giả Martyn Sloman, năm 1994, chú ý tới xác định nhu cầu trước khi lập kế hoạch, xây dựng chương trình đào tạo và trách nhiệm của những nhà quản lý cũng như các chuyên gia trong công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực... [74]. Tác giả David A. De Cenzo-Stephen P. Robins, năm 2002, quan tâm tới tác động của khoa học công nghệ và môi trường phát triển của nhân lực đến vấn đề đào tạo và bồi dưỡng nhân lực [57]. Tác giả Bikas C.Sanyal, Micheala Martin, Susan D'Antoni chú ý tới quản lý tài chính, quản lý cán bộ giảng dạy và quản lý diện tích sử dụng trong đào tạo [56].

Từ khi đào tạo theo hệ thống tín chỉ trở nên phổ biến ở các nước phát triển, đào tạo và quản lý đào tạo theo hệ thống tín chỉ cũng được nghiên cứu khá đầy đủ. Đối với các nước đang phát triển, tác giả C. janmes quann ĐH Quốc gia Washington với tài liệu "The Academic Credit sytem" [4]; tác giả Heffeman James, với tài liệu "The Creadibility of the Credit Hour: The History, Use and Shortcomings of the Credits Sytem", đã cho rằng khi triển khai đào tạo theo hệ thống tín chỉ, các nước đang phát triển cần xem xét các yếu tố để xây dựng những kế hoạch thực hiện riêng gắn với điều kiện, hoàn cảnh và văn hoá; các thành viên có liên quan trực tiếp đến quá trình đào tạo, sau đó là sự phù hợp các yêu cầu đối với các thành tố của QTĐT (chương trình, nội dung, phương pháp dạy và học; đội ngũ giảng viên; kiểm tra - đánh giá...) [70]; Tác giả Arthur Levin, trong "The credit and degree" (Tín chỉ và văn bằng), đã viết về các nội dung căn bản trong quản lý đào tạo theo hệ thống tín chỉ và văn bằng... [4, tr.79].

1.1.1.2. Các công trình nghiên cứu trong nước

Tác giả Đặng Quốc Bảo, năm 2007, trong cuốn *"Cẩm nang nâng cao năng lực quản lý nhà trường",* đã xác định vai trò của nhà trường trong việc thực hiện sứ mệnh của nền giáo dục trong đời sống kinh tế - xã hội; các nội dung quản lý nhà trường theo Luật Giáo dục; tư tưởng của Hồ Chí Minh về nhà trường Việt Nam; kế hoạch phát triển của nhà trường; quản lý giáo viên và xây dựng đội ngũ giáo viên trong nhà trường; quản lý tài chính, quản lý cơ sở vật chất trong nhà trường; công tác thanh tra, kiểm tra trong nhà trường; thông tin trong quản lý nhà trường; hiệu quả đào tạo trong nhà trường; vai trò của hiệu trưởng trong quản lý nhà trường [2]. Tác giả Nguyễn Kiên Cường cùng nhóm dịch giả (2004) với tài liệu*"Phương pháp lãnh đạo và quản lý nhà trường hiệu quả"* đã cung cấp nhiều giải pháp khoa học về hiệu quả hoạt động của nhà trường, quản lý sự thay đổi, phát triển tính chuyên nghiệp, lãnh đạo và quản lý nhà trường hiệu quả... [13] Tác giả Trần Thị Bích Liễu, năm 2005, trong cuốn: "Quản lý dựa vào nhà trường - Con đường nâng cao chất lượng và công bằng giáo dục", đã giới thiệu những vấn đề cốt lõi, trọng tâm của quản lý nhà trường, tập trung nhiều nhất vào quản lý chất lượng dạy học và giáo dục, quản lý tài chính, xây dựng các chiến lược để thực hiện một cách có hiệu quả việc quản lý nhà trường [44]. Tác giả Đặng Xuân Hải đã có một loạt bài viết về quản lý sự thay đổi: 1) "Vận dụng lý thuyết quản lý sự thay đổi để chỉ đạo đổi mới phương pháp dạy học ở nhà trường trong giai đoạn hiện nay" [30]; 2) "Vận dụng lý thuyết quản lý sự thay đổi để chỉ đạo chuyển đổi quy trình đào tạo theo hệ thống tín chỉ hiện nay ở trường đại học" [31]; 3) "Quản lý sự thay đổi" - vận dụng cho quản lý trường TCCN" [32]... Trong đó, tác giả đã khẳng định rằng: cần vận dụng lý thuyết quản lý sự thay đổi trong quản lý nhà trường nói chung, quản lý đào tạo nói riêng là quản lý một quá trình luôn thay đổi, tác giả đã giới thiệu những nguyên tắc, quy trình quản lý sự thay đổi... trong quản lý đào tạo.

Tác giả Ngô Tấn Lực, đã cung cấp những kiến thức, giải pháp về Tổ chức quản lý đào tạo liên thông của trường cao đẳng cộng đồng trong điều kiện Việt Nam [46]. Tác giả Nguyễn Đức Trí, đóng góp nhiều giải pháp về Quản lý quá trình đào tạo ở trường TCCN [59]. Tác giả Đặng Quốc Bảo [3] và Nguyễn Thị Mỹ Lộc [45] đã xem xét những vấn đề cơ bản về phát triển và quản lý giáo dục; về lãnh đạo - quản lý và sự vận dụng vào trường TCCN.

Đào tạo, quản lý đào tạo theo hệ thống tín chỉ trong các trường ĐH đã được nghiên cứu từ 25 năm trước đây, nhưng những năm gần đây mới được vận dụng trong các trường cao đẳng, đại học. Về hệ thống tín chỉ, xây dựng chương trình đào tạo, đào tạo và quản lý đào tạo theo hệ thống tín chỉ cũng có các công trình nghiên cứu khá đầy đủ và hệ thống từ khái niệm tín chỉ, hệ thống tín chỉ, đào tạo và quản lý đào tạo theo hệ thống tín chỉ, vai trò của Internet trong giảng dạy và học tập … của các tác giả: Lê Viết Khuyến, Lâm Quang Thiệp, Võ Văn Thắng, Phạm Thị Thanh Hải... [42] . Nổi bật là các cuộc hội thảo khoa học quốc tế, quốc gia như: hội thảo Việt Nam – Inđônêsia năm 2006: Chuyển đổi đào tạo đại học và sau đại học theo hệ thống tín chỉ – cơ hội và thách thức, Tp HCM; Hội thảo VUN – Đà Nẵng năm 2006; Hội thảo khoa học: Đào tạo theo học chế tín chỉ - ĐH Vinh năm 2008; Hội thảo khoa học: Đổi mới phương pháp dạy học đại học trong đào tạo theo hệ thống tín chỉ - ĐH Huế năm 2009; Hội thảo khoa học: Đào tạo liên thông theo hệ thống tín chỉ do Hiệp hội các trường đại học, cao đẳng Việt Nam tổ chức năm 2009.… Trong các diễn đàn khoa học này, những kinh nghiệm triển khai đào tạo HCTC của một số nước trên thế giới cũng được một số tác giả tổng kết. Hai mô hình phổ biến là: Hệ thống Tín chỉ Hoa kỳ và Hệ thống Chuyển đổi Tín chỉ Châu Âu cũng được tác giả phân tích với các chức năng và ưu điểm của chúng cũng như đặc thù triển khai và cách thức quản lý, vận hành. Một số tác giả đã nghiên cứu và khái quát đặc điểm hệ thống tín chỉ và cách thức tổ chức đào tạo ĐH theo phương thức này trong các nước của Liên minh châu Âu và châu Á.

1.1.2. Các công trình nghiên cứu về quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng

1.1.2.1. Các công trình nghiên cứu ở nước ngoài

Báo cáo Jarratt (1995) phân biệt chỉ số đầu vào, chỉ số quá trình, chỉ số đầu ra. Chỉ số đầu vào liên quan đến nguồn nhân lực, vật lực, tài chính; các chỉ số quá trình liên quan đến cường độ hoặc năng suất sử dụng nguồn lực và những cố gắng của quản lý sử dụng hiệu quả nguồn lực đầu vào trong các hoạt động của nhà trường; các chỉ số đầu ra phản ánh những kết quả đã đạt của sản phẩm hay của nhà trường; các chỉ số "bối cảnh" cũng được dùng như chỉ số đầu vào khi chúng tác động đáng kể đến kết quả đầu ra [50, tr. 69].

Cave và những cộng sự (1988) đã xác định 14 nhóm chỉ số chất lượng sử dụng trong các trường đại học của Anh Quốc, chia theo hai nhóm giảng dạy và nghiên cứu là: 1) chất lượng đầu vào của sinh viên; 2) kết quả bằng cấp; 3) chi phí/sinh viên hay tỷ lệ sinh viên/giảng viên; 4) mức tiến bộ của sinh viên từ khi vào trường đến khi ra trường; 5) tỷ lệ hoàn trả; 6) tỷ lệ lãng phí; 7) tỷ lệ có việc làm; 8) đánh giá của đồng nghiệp về sinh viên; 9) số sinh viên học theo phương thức nghiên cứu; 10) số án phẩm, bằng sáng chế; 11) chất lượng nghiên cứu; 12) thu thập thông qua nghiên cứu; 13) đánh giá của đồng nghiệp về nghiên cứu; 14) kết quả xếp hạng [50, tr. 70-71].

Theo tác giả Johnes và Taylor (1990), để đánh giá chất lượng các trường đại học, sử dụng các chỉ số đầu vào, quá trình và đầu ra. Chỉ số đầu vào bao gồm: đội ngũ (quản lý, giảng dạy và phục vụ), nhà xưởng, đất đai, sinh viên; các chỉ số quá trình gồm: hoạt động giảng dạy, hoạt động nghiên cứu, hoạt động quản lý, hoạt động trợ giúp và tư vấn dịch vụ; các chỉ số đầu ra bao gồm: người tốt nghiệp (kết quả tốt nghiệp, tỷ lệ có việc làm và phát triển nghề nghiệp), tỷ lệ lãng phí, kết quả nghiên cứu (ấn phẩm, phát minh và sáng chế), kết quả làm dịch vụ, đầu ra về văn hóa [50, tr.71]. Theo Neal (1995), ở Hoa Kỳ, các chỉ số được xây dựng để đưa cơ chế chịu trách nhiệm vào thực hiện rộng rãi [50, tr. 71].

Tác giả Sanjaya Mishra, năm 1998, trong tác phẩm "Đảm bảo chất lượng giáo dục đại học" (Quality assurance in higher education), đã cung cấp quan niệm về chất lượng giáo dục đại học, các yếu tố đảm bảo chất lượng giáo dục đại học, những thách thức của giáo dục đại học thế kỷ XXI [73].

1.1.2.2. Các công trình nghiên cứu trong nước

Tác giả Phạm Thành Nghị, năm 2000, với "Quản lý chất lượng giáo dục đại học" [50], đã xác định được khung lý thuyết về đảm bảo chất lượng giáo dục đại học; một hệ thống đảm bảo chất lượng bao gồm 3 thành tố: 1) quản lý chất lượng bên trong cơ sở giáo dục đại học với các yếu tố: i) đầu vào (chương trình đào tạo; sinh viên; giảng viên; quản lý, phục vụ và thiết bị), ii) quá trình (với yếu tố chính là dạy và học), iii) đầu ra (kết quả thi cử, số người tốt nghiệp có việc làm, ý kiến của người tốt nghiệp sau một thời gian có việc làm, đánh giá của thanh tra, các hội nghề nghiệp...); 2) tự đánh giá; 3) đánh giá ngoài.

Nội dung quản lý chất lượng bên trong cơ sở giáo dục đại học, tác giả đề cập đến xây dựng và thực hiện các quy trình đảm bảo chất lượng. Quy trình nâng cao chất lượng liên quan đến việc đảm bảo cung cấp các dịch vụ đào tạo có chất lượng cao từ việc thiết kế chương trình theo mục tiêu đào tạo, tiến hành giảng dạy, quản lý các khóa học đến việc cấp văn bằng tốt nghiệp. Quy trình đánh giá liên quan đến việc tổ chức đánh giá trong nhà trường.

Nguyễn Đức Chính, năm 2002, trong cuốn *"Kiểm định chất lượng trong giáo dục đại học",* đã tập trung phân tích cơ sở lý luận khoa học về đảm bảo và kiểm định chất lượng giáo dục đại học; giới thiệu bộ tiêu chí đánh giá chất lượng và điều kiện đảm bảo chất lượng trong các Trường đại học Việt Nam và có hướng dẫn sử dụng các tiêu chí để đánh giá với những chỉ số cụ thể cho từng tiêu chí, bộ tiêu chí bao gồm 8 lĩnh vực với 26 tiêu chí.

Tác giả Trần Khánh Đức, năm 2004, trong tài liệu "Quản lý và kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực theo ISO&TQM " đã xác định các tiêu chí đánh giá các điều kiện đảm bảo chất lượng là: Triết lý và mục tiêu, tổ chức quản lý, chương trình giáo dục - đào tạo, đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên, thư viện và các nguồn lực cho dạy - học, tài chính, khuôn viên và cơ sở vật chất, xưởng thực hành, thiết bị và vật liệu, dịch vụ và người học; đồng thời tác giả cũng đưa ra quy trình kiểm định các điều kiện đó [25].

Trong cuốn "Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI" (2010) [26], tác giả Trần Khánh Đức cho rằng: mô hình tổng thể đào tạo đại học bao gồm 4 yếu tố: đầu vào, quá trình đào tạo, kết quả đào tạo, tham gia thị trường lao động được mô tả trong sơ đồ sau, đây là cơ sở xây dựng hệ thống các lĩnh vực, các tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo và các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo.

Hệ thống các lĩnh vực, các tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo và các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo [26]

Sơ đồ 1.1. Mô hình tổng thể quá trình đào tạo đại học

Bên cạnh đó, tác giả còn cho rằng: chất lượng đào tạo được thể hiện ở các đặc trưng về phẩm chất, giá trị nhân cách và giá trị sức lao động hay năng lực hành nghề của sinh viên đã tốt nghiệp.

Tác giả Vũ Xuân Hồng, năm 2010, trong luận án: "Nghiên cứu xây dựng mô hình quản lý chất lượng đào tạo tại các trường đại học ngoại ngữ quân sự", đã xây dựng được khung lý thuyết về quản lý chất lượng đào tạo nói chung, của trường đại học ngoại ngữ quân sự nói riêng, tác giả đã đề xuất mô hình quản lý chất lượng đào tạo theo hướng quản lý chất lượng tổng thể với 4 nhóm giải pháp: Xây dựng điều kiện quản lý chất lượng tổng thể; quản lý chất lượng đầu vào; quản lý chất lượng quá trình đào tạo; quản lý chất lượng đầu ra [35].

Nguyễn Văn Hùng, năm 2010, trong luận án "Cơ sở khoa học và giải pháp quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng tại các trường đại học sư phạm kỹ thuật", đã mô tả các yếu tố đảm bảo chất lượng trong đào tạo bao gồm 8 yếu tố: mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo; hoạt động dạy của cán bộ giảng dạy, hoạt động học của sinh viên; phương pháp dạy học; phương tiện dạy học; hoạt động đào tạo ngoài giờ lên lớp (tự học, tham quan, thực tập sản xuất); hoạt động tuyển sinh; hoạt động đánh giá kết quả và cấp phát văn bằng, chứng chỉ; cơ sở vật chất. Trên cơ sở lý luận và phân tích thực trạng quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng của hệ thống các trường ĐH Sư phạm kỹ thuật, tác giả đã đề xuất 5 giải pháp quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng: 1) xác định rõ sứ mệnh, tầm nhìn, mục tiêu phát triển nhà trường; 2) quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý và cán bộ giảng dạy; 3) quản lý xây dựng mới chương trình đào tạo; 4) quản lý hoạt động tăng cường cơ sở vật chất phục vụ đảm bảo chất lượng đào tạo; 5) Đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra đào tạo [32].

Tác giả Nguyễn Văn Ly, năm 2010, trong luận án "Quản lý chất lượng đào tạo đại học trong các học viện, trường công an nhân dân", đã xây dựng khung lý thuyết khá đầy đủ về hệ thống quản lý chất lượng đào tạo và đề xuất giải pháp quản lý chất lượng đào tạo trong các học viện, trường công an nhân dân về: đầu vào trong và ngoài trường, quá trình đào tạo trong nhà trường, quá trình thực tập ngoài nhà trường, đầu ra trong và ngoài nhà trường [47].

Tác giả Nguyễn Duy Hưng, năm 2011, trong luận án "Xây dựng hệ thống quản lý chất lượng trong các cơ sở bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục", đề cập các vấn đề liên quan đến quản lý chất lượng (các khái niệm, nội dung, các nguyên tắc cơ bản…), các mô hình đảm bảo chất lượng trong giáo dục và đề xuất các giải pháp quản lý chất lượng hoạt động bồi dưỡng: nâng cao nhận thức về việc xây dựng hệ thống quản lý chất lượng; xây dựng và vận hành cơ chế bên trong của hệ thống; có chế hoạt động bên ngoài hệ thống; huy động nguồn lực để triển khai hệ thống [38].

Trình Thanh Hà, năm 2011, trong luận án "Cơ sở lý luận và thực tiễn của việc đảm bảo chất lượng đại học từ xa ở Việt Nam", đã xây dựng khung lý luận về đảm bảo chất lượng đào tạo đại học từ xa, trong đó xây dựng chuẩn mực chất lượng dựa trên các yếu tố đầu vào, quá trình, đầu ra. Tác giả cũng xác định nội dung đảm bảo chất lượng bao gồm: quản lý chất lượng bên trong trường đại học, tự đánh giá và đánh giá ngoài [28].

Nguyễn Thứ Mười, năm 2013, trong luận án "Quản lý đào tạo cán bộ chỉ huy Đội thiếu niên tiền phong Hồ chí minh theo hướng đảm bảo chất lượng", đã xây dựng được khung lý thuyết khá rõ ràng về quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng đối với đối tượng là cán bộ chỉ huy đội. Tác giả đã nhìn quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng theo tiếp cận CIPO bao gồm quản lý 3 nhóm yếu tố đầu vào, quá trình đào tạo và đầu ra được đặt trong bối cảnh xã hội, trong đó: 1) Nhóm yếu tố đầu vào bao gồm: chiêu sinh; xây dựng văn hóa tổ chức; điều chỉnh chương trình, nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo; bồi dưỡng giáo viên về văn hóa tổ chức và xây dựng nội dung chương trình; 2) Nhóm yếu tố quá trình bao gồm: xây dựng, tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo; giảng dạy, học tập và rèn luyện; kiểm tra, đánh giá theo hướng tích cực hóa; sử dụng cơ sở vật chất, thiết bị dạy học; phối hợp các lực lượng; 3) Nhóm yếu tố đầu ra bao gồm: đánh giá ngoài; xây dựng chương trình, kế hoạch nâng cao; tổ chức bồi dưỡng nâng cao [49].

Phạm Lê Cường, năm 2016, trong luận án: "Giải pháp đảm bảo chất lượng đào tạo của các trường/khoa đại học sư phạm", đã xây dựng được khung lý thuyết khá rõ ràng về đảm bảo chất lượng đào tạo của các trường/khoa đại học sư phạm với nội dung gồm 5 vấn đề: 1) xác lập chuẩn chất lượng của trường/khoa; 2) xây dựng hệ thống ĐBCL và các quy trình ĐBCL; 3) Xây dựng tiêu chí đánh giá và triển khai TĐG trong ĐBCL; 4) hình thành văn hóa chất lượng; 5) phát triển đội ngũ làm công tác chuyên trách về ĐBCL. Đồng thời, tác giả cũng đề xuất 6 giải pháp đảm bảo chất lượng đào tạo của các trường/khoa đại học sư phạm: 1) Tổ chức nghiên cứu, quán triệt trong cán bộ quản lý, giảng viên, chuyên viên các trường/khoa đại học sư phạm về sự cần thiết

phải đảm bảo chất lượng đào tạo; 2) Xây dựng kế hoạch chiến lược về chất lượng đào tạo và chính sách chất lượng đào tạo của các trường/khoa đại học sư phạm; 3) Hoàn thiện hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo bên trong các trường/khoa đại học sư phạm; 4) Xây dựng các chuẩn chất lượng làm cơ sở để các trường/khoa đại học sư phạm không ngừng cải tiến, nâng cao chất lượng đào tạo; 5) Bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ, chuyên viên làm công tác đảm bảo chất lượng đào tạo của các trường/khoa đại học sư phạm; 6) Tổ chức hệ điều kiện đáp ứng yêu cầu đảm bảo chất lượng đào tạo của các trường/khoa đại học sư phạm [14].

Trần Văn Cát, năm 2016, trong luận án "Quản lý đào tạo tại Học viện Phật giáo Việt Nam theo tiếp cận đảm bảo chất lượng" đã xác định khung lí thuyết về nội dung CLĐT ở HVPG VN theo tiếp cận ĐBCL bao gồm 4 tiêu chí: (1) Hình thành văn hóa chất lượng trong đào tạo; (2) Xây dựng khung chất lượng đào tạo; (3) Xác định các điều kiện ĐBCL đào tạo; (4) Thực hiện kiểm định chất lượng. Tác giả cũng đề xuất 04 giải pháp QLĐT theo tiếp cận ĐBCL do luận án đề xuất: (1) Xây dựng và phổ biến VHCL ở HVPG VN; (2) Cụ thể hóa các tiêu chuẩn trong khung CL ở HVPG VN; (3) Đảm bảo căn bản các điều kiện cho đảm bảo CLĐT ở HVPG VN; (4) Tổ chức thực hiện kiểm định chất lượng [6].

Nguyễn Văn Hùng, năm 2016, trong luận án "Quản lý đào tạo của trường cao đẳng nghề theo tiếp cận đảm bảo chất lượng" đã xác định quy trình ĐBCL của trường cao đẳng gồm: (1) tự đánh giá; (2) đánh giá trong; (3) đánh giá ngoài; (4) kiểm định là kết quả đầu ra của đánh giá chất lượng đào tạo bên trong và bên ngoài. tác giả đề xuất được hệ thống tiêu chuẩn quản lý đào tạo theo tiếp cận bảo đảm chất lượng với 05 tiêu chuẩn, 15 tiêu chí, 100 chỉ báo và 04 giải pháp Quản lý đào tạo của trường cao đẳng nghề theo tiếp cận đảm bảo chất lượng [37].

1.1.3. Nhận xét

Qua các công trình nghiên cứu ở trong và ngoài nước, luận án đã làm sáng tỏ nội hàm về các vấn đề quản lý đào tạo, quản lý chất lượng, quản lý chất lượng giáo dục, đào tạo...; các mô hình ĐBCL trong quản lý đào tạo vận dụng được ở các trường TCCN, CĐ, ĐH trong đó có mô hình CIPO.

Việc vận dụng mô hình CIPO trong ĐBCL đào tạo đã được một số công trình nghiên cứu và chứng minh tính khả thi khi thực hiện ở một số mô hình trường cụ thể như: các trường đại học (đào tạo từ xa), Học viện Phật giáo Việt Nam, các trường cao đẳng nghề, Trường bồi dưỡng cán bộ Đội thiếu niên tiền phong Hồ Chí Minh...

Tuy nhiên, hiện nay các công trình nghiên cứu về quản lý đào tạo mới chỉ tập trung nhiều vào các trường đại học, chưa nghiên cứu sâu về quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng; chưa xem xét cụ thể việc quản lý từng hoạt động đào tạo cụ thể của trường cao đẳng và đặc biệt là chưa có công trình nghiên cứu nào về QLĐT theo hướng ĐBCL cho và có vận dụng mô hình CIPO cho miền núi như khu vực Tây Bắc.

Vì vậy, luận án sẽ tập trung làm rõ về mặt lý luận quản lý đào tạo theo hướng ĐBCL theo mô hình CIPO ở các trường cao đẳng; bằng kết quả nghiên cứu khẳng định QLĐT theo hướng ĐBCL nâng cao được chất lượng đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc.

1.2. Chất lượng đào tạo và đảm bảo chất lượng đào tạo

1.2.1. Chất lượng và chất lượng đào tạo

1.2.1.1. Chất lượng

Chất lượng là một trong những yếu tố quan trọng nhất giúp tổ chức, doanh nghiệp cạnh tranh với các tổ chức, doanh nghiệp khác để tồn tại và phát triển một cách bền vững. Vì thế, từ đầu thế kỷ XX, các nhà khoa học về quản lý sản xuất kinh doanh đã rất quan tâm nghiên cứu các vấn đề liên quan đến chất lượng, đã có rất nhiều công trình nghiên cứu lý luận và thực tiễn về chất lượng. Có rất nhiều quan niệm khác nhau về chất lượng như:

Tiêu chuẩn IOCT 1546770 xác định: "Chất lượng là tổng hợp những tính chất đặc trưng của sản phẩm thể hiện mức độ thoả mãn các yêu cầu định trước cho nó trong điều kiện kinh tế xã hội nhất định" [1].

Tiêu chuẩn ISO 9000:2000 định nghĩa: "Chất lượng là mức độ của một tập hợp các đặc tính vốn có của một sản phẩm hệ thống hoặc quá trình thoả mãn các yêu cầu của khách hàng và các bên có liên quan". "Yêu cầu là những nhu cầu hay mong đợi đã được công bố, ngầm hiểu chung hay bắt buộc".

Nói đến chất lượng, không có nghĩa là chất lượng cuối cùng ở đầu ra, theo Kaôru Ishikawa: Chất lượng là chất lượng trong công việc, chất lượng trong dịch vụ, chất lượng thông tin, chất lượng của quá trình, chất lượng của các bộ phận, chất lượng con người, kể cả công nhân, kỹ sư, giám đốc, nhân viên điều hành, chất lượng của công ty, chất lượng của mục tiêu [41].

Theo tổ chức bộ trưởng các nước Đông Nam Á (SEAMEO): Chất lượng là sự phù hợp với mục tiêu.

Tác giả luận án đồng thuận với quan niệm: "Chất lượng là sự phù hợp với mục tiêu". Bởi vì, mục tiêu ở đây được xác định dựa trên cơ sở khảo sát nhu cầu thị trường

trong phân khúc mà sản phẩm này phục vụ một cách khoa học; dựa trên cơ sở pháp lý, điều kiện lịch sử, kinh tế, chính trị, xã hội cụ thể; đồng thời, chất lượng là chất lượng của cả quá trình.

1.2.1.2. Chất lượng đào tạo

Trong đào tạo, các hoạt động đều có mối quan hệ chặt chẽ với nhau tạo thành một vòng tròn khép kín, đầu ra của hoạt động trước là đầu vào của hoạt động sau. Vì thế, hoạt động đào tạo trước có chất lượng là điều kiện cần cho hoạt động đào tạo sau có chất lượng và đầu ra có chất lượng; một trong các hoạt động đào tạo không đảm bảo chất lượng, đầu ra của cả quá trình rất khó hoặc không thể đạt chuẩn đầu ra. Như vậy, tất cả các hoạt động có chất lượng thì sản phẩm đầu ra mới có chất lượng. Chất lượng đào tạo được thể hiện ở chất lượng của tất cả các hoạt động đào tạo, là chất lượng đầu vào, chất lượng quá trình và chất lượng đầu ra được đặt trong trong bối cảnh cụ thể.

Chất lượng đào tạo thể hiện ở mức độ đạt được của của người tốt nghiệp về chuẩn kiến thức, kỹ năng, thái độ; trong đó có năng lực tìm việc, tự tạo việc làm, năng lực tự học, tự đào tạo để thường xuyên cập nhật kiến thức, có khả năng thay đổi ngành nghề thích ứng với yêu cầu thay đổi thường xuyên của thị trường lao động... [36, tr. 36-37].

Chuẩn đầu ra được hình thành trên cơ sở khảo sát nhu cầu của khách hàng, mô tả tiêu chuẩn vị trí việc làm bằng mức độ đạt được của lao động trong những nhiệm vụ cụ thể, đối chiếu với cơ sở pháp lý, tổng hợp và khái quát thành chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo; có ý kiến đóng góp của các nhà quản lý, giảng viên, nhân viên, chuyên gia, người quản lý và sử dụng lao động, cựu HSSV... và phù hợp với các quy định của nhà nước.

Vì vậy, chất lượng đào tạo là sự phù hợp năng lực của SV tốt nghiệp với chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo. Chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo là quy định về mức độ cần đạt được của sinh viên tốt nghiệp về kiến thức, kỹ năng (kỹ năng chuyên môn, các kỹ năng mềm…) và thái độ.

1.2.2. Đảm bảo chất lượng đào tạo

1.2.2.1. Quản lý chất lượng

a) Khái niệm quản lý chất lượng

Quản lý chất lượng là những hoạt động có chức năng quản lý chung nhằm đề ra các chính sách, mục tiêu, trách nhiệm và được thực hiện bằng các biện pháp như chính sách chất lượng, hoạch định chất lượng, kiểm soát chất lượng, đảm bảo chất lượng và cải tiến chất lượng trong khuôn khổ hệ thống chất lượng cho phép (theo Tổ chức quốc tế về tiêu chuẩn hoá) [36].

b) Các cấp độ quản lý chất lượng

Căn cứ vào mức độ phát triển quản lý chất lượng, quản lý chất lượng được chia làm ba cấp độ từ thấp đến cao là: Kiểm soát chất lượng (Quality Control, viết tắt là QC), Đảm bảo chất lượng (Quality Assurance, viết tắt là QA) và Quản lý chất lượng tổng thể (Total Quality Management, viết tắt là TQM). Cấp độ cao hơn bao gồm cả các cấp độ thấp hơn.

Sơ đồ 1.2. Các cấp độ quản lý chất lượng (Sallis 1993)

a. Kiểm soát chất lượng

Sơ đồ 1.3. Kiểm soát chất lượng (Sallis 1993)

Kiểm soát chất lượng là hình thức quản lý chất lượng được sử dụng đầu tiên trong lịch sử quản lý chất lượng, nó được thực hiện nhằm phát hiện và loại bỏ toàn bộ hay từng phần sản phẩm cuối cùng không đạt các chuẩn mực chất lượng (ví dụ như không đạt các thông số kỹ thuật). Đây là khâu cuối được thực hiện khi sản phẩm đã được tạo ra, nên khi sản phẩm không đạt chuẩn sẽ lãng phí nhân lực, vật lực, tài lực của người sản xuất. Trong đào tạo, nếu sản phẩm đào tạo bị loại bỏ đồng nghĩa với người học mất đi chi phí, thời gian học tập, cơ hội lỡ dở thậm chí đánh mất cả cuộc đời; đối với cơ sở đào tạo mất đi uy tín, thương hiệu - giá trị quan trọng nhất của mình.

Như vậy, kiểm soát chất lượng trong giáo dục - đào tạo là rất cần thiết, nhưng không thể dừng lại ở cấp độ kiểm soát chất lượng.

b. Đảm bảo chất lượng

Đảm bảo chất lượng là hình thức quản lý chất lượng được thực hiện trước và trong quá trình sản xuất/đào tạo. Đảm bảo chất lượng nhằm phòng ngừa sự xuất hiện sai sót trong quá trình sản xuất/đào tạo tạo nên những sản phẩm có chất lượng thấp.

Sơ đồ1.4. Đảm bảo chất lượng (Sallis 1993)

c. Quản lý chất lượng tổng thể

Quản lý chất lượng tổng thể là cấp độ quản lý chất lượng cao nhất hiện nay. Quản lý chất lượng tổng thể có mối quan hệ chặt chẽ với đảm bảo chất lượng, tiếp tục và phát triển hệ thống đảm bảo chất lượng. Quản lý chất lượng là việc tạo ra nền văn hoá chất lượng, nơi mà mục đích của mọi người trong tổ chức kinh doanh hay nhà trường là làm hài lòng khách hàng hay làm hài lòng người học (trên phương diện học

thuật). Những nơi như thế không cho phép họ cung cấp các sản phẩm có chất lượng thấp. Quản lý chất lượng tổng thể là quá trình nghiên cứu những kỳ vọng và mong muốn của khách hàng, thiết kế sản phẩm và dịch vụ để đáp ứng tối đa nhu cầu của khách hàng [54].

1.2.2.2. Đảm bảo chất lượng đào tạo

Đảm bảo chất lượng là cấp quản lý trung gian giữa kiểm soát chất lượng và quản lý chất lượng tổng thể. Đảm bảo chất lượng là nhân lõi hình thành nên quản lý chất lượng tổng thể.

Tiêu chuẩn Việt Nam TCVN 5814 xác định: Đảm bảo chất lượng là toàn bộ hoạt động có kế hoạch và hệ thống được tiến hành trong một hệ chất lượng và được chứng minh là đủ sức cần thiết để tạo sự tin tưởng thoả đáng rằng thực thể (đối tượng) sẽ thoả mãn đầy đủ các yêu cầu chất lượng [26, tr.445].

Trong đảm bảo chất lượng, chất lượng được thiết kế theo các chuẩn mực và đưa vào quá trình sản xuất hoặc đào tạo nhằm bảo đảm sản phẩm đầu ra đạt được những thuộc tính đã định trước. Đảm bảo chất lượng là phương tiện tạo ra sản phẩm không có sai sót do lỗi trong quá trình sản xuất hay đào tạo gây ra vì thế chất lượng được giao phó cho mỗi người tham gia trong quá trình sản xuất hay đào tạo. Từ ý tưởng này mà người ta quan tâm đến việc tạo nên một nền văn hoá chất lượng khi áp dụng mô hình đảm bảo chất lượng để những người trực tiếp làm ra sản phẩm phải tự nhận thức được tầm quan trọng của chất lượng, biết cách làm thế nào để đạt được chất lượng cao hơn và tự mình mong muốn làm điều đó, hơn thế nữa còn lôi kéo, vận động người khác cùng làm tốt như họ hoặc làm tốt hơn bản thân họ.

Như vậy, có thể hiểu: trong đảm bảo chất lượng đào tạo, một hệ thống các biện pháp, các hoạt động có kế hoạch được tiến hành trong và ngoài nhà trường được chứng minh là đủ mức cần thiết để tạo ra sự tin tưởng thoả đáng rằng các hoạt động và sản phẩm đào tạo (SV tốt nghiệp) sẽ thoả mãn đầy đủ các yêu cầu về chất lượng đào tạo theo chuẩn đầu ra.

Đảm bảo chất lượng đào tạo bao gồm đảm bảo chất lượng bên trong (internal quality assurance) và đảm bảo chất lượng bên ngoài (external quality assurance) nhà trường. Đảm bảo chất lượng bên trong do nhà trường đảm nhận, đảm bảo chất lượng bên ngoài do các cơ quan chức năng bên ngoài nhà trường thực hiện (gồm cả các cơ quan kiểm định chất lượng). Đảm bảo chất lượng bên trong nhà trường là nhân tố quan trọng nhất, nhà trường chủ động tạo nên chất lượng.

Trong phạm vi luận án này, tác giả chỉ xem xét đảm bảo chất lượng bên trong (internal quality assurance) các trường cao đẳng.

1.3. Đào tạo và các thành tố của đào tạo

1.3.1. Khái niệm đào tạo

Theo Bùi Hiền và các cộng sự: "Đào tạo là quá trình chuyển giao có hệ thống, có phương pháp những kinh nghiệm, những tri thức, những kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp, chuyên môn; đồng thời bồi dưỡng những phẩm chất đạo đức cần thiết và chuẩn bị tâm thế cho người học đi vào cuộc sống lao động tự lập và góp phần xây dựng và bảo vệ đất nước" [33, tr.75].

Theo tác giả Nguyễn Minh Đường: "Đào tạo là một 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… để hoàn thiện nhân cách cho mỗi cá nhân, tạo tiền đề để cho họ có thể vào đời hành nghề một cách có năng xuất và hiệu quả" [27, tr11].

Theo tác giả Trần Khánh Đức: "Đào tạo là một loại hình hoạt động chuyển giao và phát triển các kiến thức, kỹ năng lao động chuyên biệt, hình thành nhân cách nghề nghiệp của con người trong một loại hình lao động nhất định" [24, tr54].

Hai định nghĩa đào tạo của tác giả Nguyễn Minh Đường và tác giả Trần Khánh Đức về đào tạo cơ bản bao hàm trong định nghĩa của Bùi Hiền và các cộng sự. Vì vậy, tác giả chọn định nghĩa đào tạo của Bùi Hiền và các cộng sự.

1.3.2. Các thành tố của đào tạo

Đào tạo ở đây được xem xét dưới dạng các hoạt động, các thành tố của đào tạo bao gồm các hoạt động đầu vào, các hoạt động quá trình, các hoạt động đầu ra diễn ra trong bối cảnh của nhà trường.

Các hoạt động đầu vào bao gồm các hoạt động: khảo sát thị trường; xây dựng chuẩn đầu ra; xây dựng và phát triển CTGD; tuyển sinh; chuẩn bị các nguồn lực (nhân lực, vật lực, tài lực, thông tin lực). Sản phẩm của công đoạn này là: mục tiêu đào tạo, chương trình đào tạo (gồm nội dung, hình thức đào tạo), lực lượng đào tạo, người học, CSVC và các trang thiết bị sẵn sàng phục vụ đào tạo.

Các hoạt động quá trình bao gồm các hoạt động: dạy học; các hoạt động ngoài giờ lên lớp; nghiên cứu khoa học; hợp tác trong đào tạo; huy động các nguồn lực phục vụ đào tạo; kiểm tra đánh giá.

Các hoạt động đầu ra bao gồm các hoạt động: Công nhận kết quả đào tạo, cấp bằng; Điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm.

Mỗi hoạt động được đặt trong một chỉnh thể thống nhất và diễn ra theo một quy trình với những mục tiêu riêng và được đặt trong bối cảnh kinh tế - xã hội cụ thể.

- Khảo sát thị trường (khảo sát nhu cầu của khách hàng)

Khảo sát thị trường là tìm hiểu bối cảnh và tập hợp nhu cầu của khách hàng về nội dung nhiệm vụ, chất lượng, số lượng của vị trí việc làm, đối chiếu với chức năng, nhiệm vụ được giao; với tầm nhìn, sứ mệnh đã được khẳng định để xác định ngành nghề, phân khúc thị trường phục vụ (đối tượng sử dụng lao động, mô tả vị trí việc làm, đối tượng tuyển sinh...) và dự báo số lượng đào tạo.

Khi thực hiện khảo sát thị trường, cơ sở đào tạo cần thực hiện các nhiệm vụ sau: khảo sát nhu cầu việc làm trên địa bàn chiến lược theo tầm nhìn, sứ mệnh và giá trị cốt lõi của nhà trường; xác định thị trường phục vụ; Khảo sát nhu cầu tuyển dụng về vị trí việc làm; khảo sát nhu cầu tuyển dụng về đối tượng và số lượng theo từng vị trí việc làm; mô tả vị trí việc làm (hoặc xác định chuẩn nghề nghiệp) và kết luận về ngành, trình độ đào tạo dựa trên khảo sát thị trường lao động. Đồng thời, khảo sát sự đáp ứng của sinh viên tốt nghiệp với nhu cầu của thị trường lao động.

- Xây dựng và điều chỉnh chuẩn đầu ra

Chuẩn đầu ra là một bản cam kết của nhà trường với xã hội về kết quả thực hiện một chương trình đào tạo cụ thể đối với một nhóm đối tượng nhất định, trong đó khẳng định được những kiến thức, kỹ năng, thái độ tối thiểu người học sẽ đạt được sau khi tốt nghiệp khóa học.

Chuẩn đầu ra (hay mục tiêu đào tạo) được hình thành trên cơ sở khoa học, từ yêu cầu của vị trí việc làm, chuẩn nghề nghiệp (bản mô tả thành danh mục các hoạt động chi tiết với mức độ yêu cầu cụ thể), khái quát thành yêu cầu cần đạt được về kiến thức, kỹ năng, thái độ của người hoàn thành khóa học của mỗi chương trình đào tạo. Chuẩn đầu ra quy định rõ mức độ tối thiểu cần đạt được về kiến thức, kỹ năng, thái độ của HSSV tốt nghiệp, trong đó có quy định năng lực về tin học, ngoại ngữ và các kỹ năng mềm (các kỹ năng mềm như: kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm, giải quyết vấn đề, tư duy phản biện...). CĐR được đóng góp ý kiến bởi các bên liên quan như: các nhà quản lý, giảng viên, cựu sinh viên (có số năm thâm niên trong ngành khác nhau), các nhà sử dụng lao động, các chuyên gia… được đặt trong bối cảnh kinh tế - xã hội, bối cảnh khoa học - kỹ thuật cụ thể.

Khi thực hiện xây dựng chuẩn đầu ra, cơ sở đào tạo cần thực hiện các nhiệm vụ: Xây dựng CĐR dựa trên cơ sở tổng quát hóa mô tả vị trí việc làm, ngành, trình độ đào tạo (hoặc chuẩn nghề nghiệp) kết hợp với yêu cầu thực tế của phân khúc thị trường được lựa chọn; Điều chỉnh CĐR định kỳ trên cơ sở đánh giá CTĐT và nhận thông tin phản hồi về kết quả đào tạo

- *Xây dựng và phát triển CTĐT*

Chương trình đào tạo là bản thiết kế chi tiết các mục tiêu, nội dung, phương pháp và các hoạt động đào tạo theo chuẩn đầu ra và theo quy định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, CTĐT bao gồm: mục tiêu đào tạo, chương trình khung, mô tả các học phần, đề cương chi tiết các học phần. Mỗi học phần lại có mục tiêu riêng, nhưng tất cả đều hướng đến chuẩn đầu ra của cả chương trình đào tạo.

Chương trình đào tạo được xây dựng, thẩm định, đóng góp ý kiến bởi các nhà quản lý, giảng viên, chuyên gia thuộc lĩnh vực ngành nghề, người quản lý và sử dụng lao động, lao động trong ngành nghề đó...

Sau khi xây dựng, thẩm định và lấy ý kiến của các đơn vị, cá nhân có liên quan; được cấp phép và giao chỉ tiêu của các cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền, nhà trường thực hiện chương trình đào tạo. Sau khi thực hiện, nhà trường định kỳ đánh giá, lấy ý kiến góp ý, chỉnh sửa, bổ sung, cập nhật kiến thức, khoa học công nghệ mới, tiếp tục đưa chương trình đào tạo mới vào thực hiện. Thành phần định kỳ đánh giá chương trình đào tạo như thành phần xây dựng, thẩm định nhưng cần có thêm SV, cựu SV.

Khi thực hiện khảo sát thị trường, cơ sở đào tạo cần chú ý thực hiện: xây dựng CTĐT theo CĐR và mô tả vị trí việc làm (hoặc chuẩn nghề nghiệp); nội dung đào tạo phong phú, hấp dẫn, đầy đủ kỹ năng, phù hợp, thiết thực với ngành nghề, trình độ đào tạo; CTĐT cân đối giữa lý thuyết và thực hành, thực tập; giữa kiến thức cơ bản, cơ sở và chuyên ngành; giữa việc rèn nghề, tin học, ngoại ngữ và rèn luyện kỹ năng mềm...; CTĐT đảm bảo tính ứng dụng khoa học, công nghệ mới của ngành đào tạo phù hợp với trình độ đào tạo; CTĐT mềm dẻo, đảm bảo tính liên thông, linh hoạt trong việc thay đổi ngành nghề, đáp ứng yêu cầu học tập suốt đời của người học, lựa chọn hình thức dạy học thích hợp; điều chỉnh, cập nhật, đổi mới CTĐT sau đánh giá.

- *Tuyển sinh*

Dựa trên quy chế tuyển sinh hiện hành, chỉ tiêu tuyển sinh và yêu cầu của chương trình đào tạo, nhà trường xác định ngưỡng đảm bảo chất lượng đầu vào, các chế độ chính sách đối với người học, quảng bá hình ảnh của nhà trường, thông báo tuyển sinh, tư vấn, hướng nghiệp cho các đối tượng tuyển sinh, liên kết với các đối tác

trong công tác tuyển sinh (sử dụng "bàn tay nối dài" của nhà trường tới người học), thực hiện đúng quy định tuyển sinh của ngành chủ quản.

Căn cứ thực hiện công tác tuyển sinh: Tuyển sinh dựa trên nhu cầu của người học; tuyển sinh dựa trên nhu cầu hiện tại của thị trường lao động; tuyển sinh dựa trên nhu cầu tương lai của thị trường lao động; tuyển sinh dựa trên yêu cầu thực tế của nhà trường.

- *Chuẩn bị các nguồn lực phục vụ đào tạo*

Các nguồn lực phục vụ đào tạo bao gồm nhân lực, vật lực, tài lực, thông tin lực. Nhân lực bao gồm cán bộ quản lý, giảng viên, kỹ thuật viên và nhân viên phục vụ đào tạo; Vật lực gồm cơ sở vật chất (nhà làm việc, giảng đường...), trang thiết bị phục vụ đào tạo (máy móc, trang thiết bị, nguyên liệu phục vụ thực hành, thực tập...), giáo trình, tài liệu tham khảo...; tài lực là tài chính phục vụ đào tạo; thông tin phục vụ đào tạo là những thông tin bên trong và bên ngoài cơ sở đào tạo liên quan tới ngành, nghề đào tạo, công tác đào tạo nói chung.

Khi chuẩn bị các nguồn lực phục vụ đào tạo, cơ sở đào tạo cần thống kê những nguồn lực cần phải có, những nguồn lực hiện có, những nguồn lực tự bổ sung thêm, những nguồn lực có thể huy động từ bên ngoài, những nguồn lực còn thiếu và cách khắc phục.

Về nhân lực, cơ sở đào tạo tuyển dụng cán bộ, giảng viên, nhân viên; đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên, nhân viên; bổ nhiệm CBQL từ trưởng bộ môn trở lên... (nội dung thực hiện căn cứ theo thực tế phát triển của cơ sở đào tạo).

Về CSVC, trang thiết bị phục vụ đào tạo, cơ sở đào tạo cần chuẩn bị nhà xưởng; trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm; chuẩn bị mô hình thực tế về ngành nghề đào tạo ở trong trường; chuẩn bị cơ sở thực hành, thực tập nghề nghiệp ngoài trường; chuẩn bị giáo trình, tài liệu tham khảo; chuẩn bị công nghệ phục vụ đào tạo và quản lý.

Về tài chính, cơ sở đào tạo cần chuẩn bị tài chính, phương án sử dụng và điều phối tài chính trong suốt các hoạt động liên quan đến đào tạo.

Về thông tin, cơ sở đào tạo cần thu thập toàn bộ thông tin liên quan tới đào tạo, phân tích và dự doán xu hướng tương lai.

- *Hoạt động dạy học, thực hành, thực tập*

Theo tác giả Trần Kiểm: dạy học, thực hành, thực tập là sự tác động qua lại giữa người dạy và người học nhằm truyền thụ, lĩnh hội tri thức, kỹ năng, kỹ xảo hoạt động nhận thức thực tiễn, trên cơ sở đó hình thành thế giới quan, phát triển năng lực sáng tạo, xây dựng các phẩm chất nhân cách - Dẫn theo [51].

Dạy học, thực hành, thực tập trong giáo dục nghề nghiệp đảm bảo sự thống nhất giữa tính khoa học, tính giáo dục và tính nghề nghiệp; giữa lý luận và thực tiễn; giữa cái cụ thể và cái trừu tượng; giữa tính vững chắc của tri thức và cái mềm dẻo của tư duy; giữa tính vừa sức chung và tính vừa sức riêng; giữa vai trò tự giác, tích cực, độc lập của HSSV với vai trò chủ đạo của giảng viên; giữa cá nhân và tập thể trong quá trình dạy học [51].

Trong dạy học, thực hành, thực tập bao gồm: thực hiện kế hoạch khóa học, năm học, kỳ học, học phần; thực hiện mục tiêu CTĐT, mục tiêu HP, mục tiêu bài học; thực hiện nội dung chương trình; sử dụng các phương pháp dạy học tích cực; thực hiện đổi mới nội dung dạy học; khai thác và sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện, công nghệ trong dạy học; khai thác và sử dụng hiệu quả các mô hình của các cơ sở sản xuất, kinh doanh ngoài nhà trường trong thực hành, thực tập; thực hiện nền nếp dạy học; đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của HSSV.

- *Nghiên cứu khoa học*

Nghiên cứu khoa học là nhiệm vụ quan trọng trong mỗi nhà trường, đặc biệt là các trường cao đẳng, đại học. Hoạt động nghiên cứu khoa học trong trường cao đẳng chủ yếu tập trung vào nghiên cứu ứng dụng những thành tựu khoa học, kỹ thuật, công nghệ vào quản lý, giảng dạy, các hoạt động phục vụ giảng dạy và hơn hết là thực tiễn các lĩnh vực nghề nghiệp do trường đào tạo.

Hoạt động nghiên cứu khoa học trong nhà trường do cán bộ, giảng viên, nhân viên, HSSV và có thể kết hợp với các đơn vị, cá nhân ngoài trường thực hiện.

Hoạt động này nhằm nâng cao năng lực quản lý, trình độ chuyên môn nghiệp vụ; nâng cao năng lực phát hiện và giải quyết vấn đề; bồi dưỡng, nuôi dưỡng lòng yêu nghề và thỏa mãn lòng say mê nghề nghiệp cho cán bộ, giảng viên, nhân viên; bước đầu HSSV tiếp cận với nghiên cứu khoa học, làm tiền đề phát triển nghề nghiệp sau này.

- *Hợp tác đào tạo*

Hợp tác đào tạo là hoạt động phối hợp giữa các đơn vị, cá nhân trong công tác đào tạo, nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Hợp tác trong đào tạo có thể là: hợp tác trong xây dựng chương trình đào tạo, liên kết đào tạo; trao đổi giảng viên, SV...

- *Thực hiện các hoạt động ngoài giờ lên lớp hỗ trợ đào tạo, rèn kỹ năng cho SV*

Các hoạt động ngoài giờ lên lớp hỗ trợ đào tạo bao gồm các hoạt động tự học, tham quan thực tế, thực hành, thực tập, các hoạt động đoàn thể, tình nguyện, vui chơi, giải trí, nhằm củng cố kiến thức, rèn kỹ năng, giáo dục phẩm chất, thái độ; nâng cao năng lực tự học, tự rèn, tìm kiếm việc làm, tự tạo việc làm... cho HSSV.

- Kiểm tra, đánh giá

Kiểm tra, đánh giá chú trọng đánh giá cả quá trình, kết hợp giữa đánh giá của giảng viên và tự đánh giá của SV; sử dụng các phương pháp kiểm tra đánh giá phù hợp với nội dung đánh giá, đảm bảo tính chính xác, khách quan; thực hiện đúng quy trình kiểm tra đánh giá, công nhận kết quả đào tạo, cấp bằng đúng quy định. Các phương pháp kiểm tra đánh giá thường dùng: quan sát, lượng giá, đo lường, kiểm tra trắc nghiệm (trắc nghiệm tự luận, trắc nghiệm khách quan).

Đánh giá về kiến thức theo thang 6 bậc, mức độ tăng dần: Biết, hiểu, vận dụng, phân tích và tổng hợp, đánh giá, sáng tạo.

Đánh giá về kỹ năng theo thang 5 bậc, mức độ tăng dần: Bắt chước được, làm được (bước đầu hình thành kỹ năng), làm được chính xác (có kỹ năng), làm được thuần thục (có kỹ xảo), biến hóa được (có sáng tạo).

Đánh giá về thái độ theo thang 5 bậc, mức độ tăng dần: Chấp nhận, có phản ứng, có ý kiến đánh giá, cam kết thực hiện, thành thói quen.

- Công nhận kết quả đào tạo, cấp bằng

Đối chiếu kết quả học tập, rèn luyện của SV với chuẩn đầu ra và chương trình đào tạo, cơ sở đào tạo công nhận kết quả và thực hiện thủ tục cấp bằng cho SV đúng quy định.

- Quản lý HSSV tốt nghiệp, điều tra thông tin phản hồi

Cơ sở đào tạo lấy ý kiến đánh giá của SV, cựu sinh viên về chương trình đào tạo, chất lượng giảng dạy và các hoạt động liên quan; lấy ý kiến đánh giá của người quản lý và sử dụng lao động về chất lượng SV tốt nghiệp của cơ sở đào tạo.

1.4. Quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng

1.4.1. Khái niệm quản lý

Quản lý là hệ thống các tác động có mục đích, có tổ chức, phù hợp quy luật khách quan của chủ thể quản lý đến đối tượng quản lý nhằm đạt được mục tiêu đề ra trong điều kiện luôn biến động của môi trường [34].

1.4.2. Quản lý đào tạo

Quản lý đào tạo là hệ thống các tác động có mục đích, có tổ chức, phù hợp quy luật khách quan của chủ thể quản lý đến đối tượng quản lý nhằm điều khiển, hướng dẫn quá trình giáo dục, những hoạt động của cán bộ, giảng viên, nhân viên và học sinh, sinh viên, huy động tối đa các nguồn lực khác nhau để đạt tới mục tiêu (chuẩn đầu ra) của cơ sở đào tạo và phù hợp với quy luật khách quan trong điều kiện luôn biến động của môi trường [61, tr.2].

Quản lý đào tạo bao gồm quản lý đầu vào, quản lý quá trình, quản lý đầu ra, tác động và điều tiết bối cảnh. Trong đó:

- *Quản lý đầu vào là quản lý các hoạt động:* khảo sát thị trường; xây dựng và điều chỉnh chuẩn đầu ra; xây dựng và phát triển CTĐT; tuyển sinh; chuẩn bị các nguồn lực (nhân lực, vật lực, tài lực, thông tin lực). Sản phẩm của công đoạn này là: mục tiêu đào tạo, chương trình đào tạo, lực lượng đào tạo, người học, CSVC, trang thiết bị sẵn sàng phục vụ đào tạo, QLĐT.

- *Quản lý quá trình là quản lý các hoạt động:* dạy học; các hoạt động ngoài giờ lên lớp; nghiên cứu khoa học; hợp tác trong đào tạo; huy động các nguồn lực phục vụ đào tạo; kiểm tra, đánh giá.

- *Quản lý đầu ra là quản lý các hoạt động:* Đánh giá và công nhận kết quả đào tạo, cấp bằng; điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm; tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá.

- *Quản lý và điều tiết các yếu tố bối cảnh:* Nhận thức các yếu tố bối cảnh; đánh giá mức độ ảnh hưởng các yếu tố bối cảnh đối với quản lý đào tạo; đề xuất và sử dụng các biện pháp quản lý và điều tiết các yếu tố bối cảnh như:

+ Nhận thức và năng lực của lãnh đạo nhà trường;

+ Môi trường đào tạo;

+ Mối quan hệ giữa nhà trường với các tổ chức, đơn vị sử dụng lao động;

+ Điều kiện kinh tế - văn hóa - xã hội ở địa phương;

+ Cơ chế chính sách và hành lang pháp lý;

+ Sự phát triển của khoa học - kỹ thuật.

1.4.3. Quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng

1.4.3.1. Khái niệm quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng

Trên cơ sở khái niệm quản lý, QLĐT, ĐBCL đào tạo, ta có thể xác định:

Quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng là hệ thống các tác động có mục đích, có tổ chức, phù hợp quy luật khách quan của chủ thể quản lý vào cơ chế quản lý nhằm đạt chuẩn đầu ra của cơ sở đào tạo và phù hợp với quy luật khách quan trong điều kiện luôn biến động của môi trường.

Quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng là thực hiện hệ thống các biện pháp nhằm tạo ra người tốt nghiệp đạt chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo.

1.4.3.2. Quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng bên trong

Quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng bên trong là thực hiện hệ thống các biện pháp tác động vào cơ chế quản lý nhằm ngăn ngừa lỗi trước và trong quá trình thực hiện tất cả các hoạt động đào tạo của nhà trường, nhằm tạo ra người tốt nghiệp đạt chuẩn đầu ra của các chương trình đào tạo.

Khi thực hiện quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng bên trong, quản lý mỗi hoạt động đào tạo đều được thực hiện năm hoạt động quản lý: 1) Xác định chuẩn; 2) xây dựng quy trình thực hiện; 3) bồi dưỡng nhân sự thực hiện quy trình; 4) tổ chức thực hiện quy trình; 5) giám sát, đo lường, đánh giá việc thực hiện quy trình. Các nhiệm vụ trên được thể chế hóa thành các văn bản quản lý.

* *Xác định chuẩn:* Chuẩn của mỗi hoạt động đào tạo bao gồm các tiêu chí được xác định dựa trên các tiêu chuẩn kiểm định chất lượng của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; các quy định chung; sứ mệnh, tầm nhìn, giá trị cốt lõi, chiến lược phát triển nhà trường...

Khi xây dựng chuẩn, cần xác định được đầy đủ các công việc cần làm và sản phẩm của công việc đó, mức độ cần đạt được.

* *Xây dựng quy trình thực hiện:* quy định các bước để tiến hành các công việc đã được xác định thành hệ thống.

* *Bồi dưỡng nhân sự thực hiện quy trình:* giúp cho người tham gia thực hiện quy trình thấu hiểu nguyên nhân tại sao phải thực hiện các hoạt động này, các biện pháp ngăn ngừa sai hỏng, các kiến thức và kỹ năng cần có khi thực hiện quy trình... Tùy theo từng hoạt động, nhà trường xác định nội dung, hình thức và phương pháp bồi dưỡng nhân sự cho phù hợp.

* *Tổ chức thực hiện quy trình:* Xây dựng kế hoạch, phân công, phân nhiệm rõ ràng, đúng người, đúng việc; phối hợp các lực lượng thực hiện quy trình.

* *Giám sát, đo lường, đánh giá việc thực hiện quy trình:* Đối chiếu chuẩn, quy trình, kế hoạch... đã xác định, cá nhân, đơn vị chuyên trách thực hiện việc giám sát, đo lường, đánh giá quá trình thực hiện các hoạt động đào tạo và kết quả đạt được.

1.4.3.3. Một số yêu cầu khi thực hiện quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng bên trong

Quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng đòi hỏi hiệu trưởng phải:

- Giao phó được trách nhiệm đối với chất lượng đào tạo cho toàn thể cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên (CBGVNV) trong nhà trường tham gia quá trình đào tạo. Trong điều kiện kinh tế - xã hội không ngừng phát triển, đòi hỏi mỗi CBGVNV trong nhà trường phải tự nhận thức được tầm quan trọng của chất lượng đào tạo đối với cơ sở đào tạo, đối với cá nhân giảng viên, đối với cá nhân, gia đình HSSV và xã hội; có ý thức trách nhiệm cao, tự giác thực hiện tốt và nâng cao hiệu quả làm việc của bản thân, đồng thời lôi kéo CBGVNV khác cùng làm tốt và luôn cố gắng làm tốt hơn nữa.

- Tổ chức xác định rõ sứ mệnh, tầm nhìn, chiến lược phát triển trường, biến những nội dung này thành nhận thức và mục tiêu, ý chí phấn đấu chung của cả tập thể cán bộ, giảng viên, nhân viên.

- Quản lý đồng bộ dựa trên bộ quy tắc, quy trình ở tất cả các khâu của quá trình đào tạo.

1.5. Vận dụng mô hình CIPO vào quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng

1.5.1. Giới thiệu mô hình CIPO

I: Input (đầu vào)

O: Outcome (đầu ra)

P: Process (quá trình)

C: Context

(bối cảnh, môi trường)

Hình 2. Mô hình CIPO [3, tr. 60]

Mô hình CIPO do UNESCO đề xuất trong Chương trình Dakar năm 2000. Theo UNESCO (Mô hình CIPO) chất lượng một nhà trường hoặc một cơ sở đào tạo được thể hiện qua 10 yếu tố sau: 1) Người học khỏe mạnh, được nuôi dưỡng tốt, được khuyến khích thường xuyên để có động cơ hoạt động chủ động; 2) Giáo viên thành thạo nghề nghiệp và được động viên đúng mức; 3) Phương pháp và kỹ thuật giảng dạy - học tập tích cực; 4) Chương trình giáo dục thích hợp với người học và người dạy; 5) Trang thiết bị, đồ dùng dạy học, học liệu và công nghệ giáo dục thích hợp, dễ tiếp cận và thân thiện với người sử dụng; 6) Môi trường học tập bảo đảm vệ sinh, an toàn, lành mạnh; 7) Hệ thống đánh giá thích hợp với môi trường, quá trình giáo dục và kết quả giáo dục; 8) Hệ thống quản lý giáo dục có tính cùng tham gia và dân chủ; 9) Tôn trọng và thu hút được cộng đồng cũng như nền văn hóa địa phương trong hoạt động giáo dục; 10) Các thiết chế, chương trình giáo dục có nguồn lực thích hợp, thỏa đáng và bình đẳng (về chính sách và đầu tư).

Các yếu tố trên có thể sắp xếp thành 3 thành tố cơ bản theo quan điểm quá trình giáo dục tổng thể từ đầu vào (Input) gồm chương trình giáo dục, người dạy, người học, cơ sở vật chất, tài chính, thông tin…; Quá trình (Process) bao gồm phương pháp dạy, phương pháp học, thời lượng dạy và học, phương pháp kiểm tra đánh giá; đầu ra (Output) bao gồm kết quả học tập của người học thể hiện ở sự tiếp thu kiến thức, giá trị, thái độ, kỹ năng của người học. Ba thành tố trên được đặt trong bối cảnh cụ thể của môi trường kinh tế - xã hội địa phương (Context) [49].

1.5.2. Sự cần thiết vận dụng mô hình CIPO vào quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng

Ở các trường cao đẳng, đặc biệt các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc cũng còn nhiều hạn chế về đội ngũ, cơ sở vật chất, trang thiết bị… Nếu vận dụng CIPO trong quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng thì sẽ thực hiện được các nội dung sau:

Thứ nhất, Tất cả các hoạt động đào tạo đều được khai thác để quản lý một cách toàn diện từ hoạt động khảo sát thị trường cho tới hoạt động quản lý thông tin đầu ra và theo dõi việc làm; tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá để nâng cao chất lượng đào tạo.

Thứ hai, Dễ xác định và biểu hiện được mối quan hệ giữa các thành tố của quá trìn đào tạo với việc đảm bảo chất lượng.

Thứ ba, Dễ vận dụng theo diễn biến của quá trình diễn ra các hoạt động đào tạo có hiệu quả. Khi vận dụng mô hình CIPO vào quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng: các trường xác định rõ ràng danh mục các hoạt động quản lý; chuyên môn hóa bằng sự phân công các bộ phận tham mưu, triển khai thực hiện từng hoạt động. Nhà trường sẽ dễ xác định khâu trọng yếu trong mỗi hoạt động đào tạo; dễ phát hiện sai sót, ngăn ngừa và chỉnh sửa kịp thời; dễ chuyển giao trách nhiệm cụ thể cho từng cá nhân, tập thể; dễ đánh giá, rút kinh nghiệm và nhân rộng điển hình trong việc thực hiện các nhiệm vụ…

Thứ tư, Dễ đi sâu khai thác màu sắc, đặc thù của vùng miền, bản sắc văn hóa các dân tộc… trong từng hoạt động đào tạo, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, hình thành được bản sắc riêng, yếu tố cạnh tranh của sản phẩm đào tạo.

1.5.3. Vận dụng mô hình CIPO trong quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng

Quản lý đào tạo ở trường cao đẳng theo mô hình CIPO thể hiện qua:

Quản lý đầu vào bao gồm: QL Khảo sát thị trường; QL xây dựng chuẩn đầu ra; QL xây dựng và phát triển CTGD; QL tuyển sinh; QL chuẩn bị các nguồn lực (nhân lực, vật lực, tài lực).

Quản lý quá trình bao gồm: QL hoạt động dạy học; QL các hoạt động ngoài giờ lên lớp; QL nghiên cứu khoa học; QL hợp tác đào tạo; QL huy động và sử dụng các nguồn lực phục vụ đào tạo; kiểm tra đánh giá.

Quản lý đầu ra bao gồm: QL công nhận kết quả đào tạo, cấp bằng; QL điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm; QL tự đánh giá, sử dụng kết quả tự đánh giá điều chỉnh các hoạt động của CSĐT.

Quản lý đầu vào, quản lý quá trình, quản lý đầu ra được đặt trong bối cảnh theo mô hình như sau:

Sơ đồ 1.5. Mô hình quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng theo hướng đảm bảo chất lượng

1.5.4. Nội dung quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng

TT	ĐBCL / Nội dung quản lý	Xác định chuẩn	Xây dựng quy trình	Bồi dưỡng đội ngũ thực hiện quy trình	Tổ chức thực hiện quy trình	Giám sát, đo lường, đánh giá việc thực hiện quy trình
1	Quản lý đầu vào	Tiêu chí khảo sát thị trường lao động	Khảo sát thị trường lao động	Khảo sát thị trường lao động	Khảo sát thị trường lao động	Khảo sát thị trường lao động
		Tiêu chí xác định chuẩn đầu ra	Xây dựng và điều chỉnh CĐR	Xây dựng và điều chỉnh CĐR	Xây dựng và điều chỉnh CĐR	Xây dựng và điều chỉnh CĐR
		Tiêu chí xác định CTĐT	Xây dựng và điều chỉnh CTĐT	Xây dựng và điều chỉnh CTĐT	Xây dựng và điều chỉnh CTĐT	Xây dựng và điều chỉnh CTĐT
		Ngưỡng đảm bảo chất lượng đầu vào	Tuyên truyền, tư vấn và thực hiện tuyển sinh	Tuyên truyền, tư vấn và thực hiện tuyển sinh	Tuyên truyền, tư vấn và thực hiện tuyển sinh	Tuyên truyền, tư vấn và thực hiện tuyển sinh
		Chuẩn giảng viên, kỹ thuật viên, cán bộ quản lý	Tuyển dụng, bồi dưỡng và bổ nhiệm đội ngũ	Tuyển dụng, bồi dưỡng và bổ nhiệm đội ngũ	Tuyển dụng, bồi dưỡng và bổ nhiệm đội ngũ	Tuyển dụng, bồi dưỡng và bổ nhiệm đội ngũ
		Tiêu chí cơ sở vật chất, trang thiết bị, học liệu thực hiện CTĐT	Quản lý và sử dụng CSVC, trang thiết bị, học liệu	Quản lý và sử dụng CSVC, trang thiết bị, học liệu	Quản lý và sử dụng CSVC, trang thiết bị, học liệu	Quản lý và sử dụng CSVC, trang thiết bị, học liệu
		Tiêu chí sử dụng tài chính phục vụ đào tạo	Sử dụng tài chính phục vụ đào tạo	Sử dụng tài chính phục vụ đào tạo	Sử dụng tài chính phục vụ đào tạo	Sử dụng tài chính phục vụ đào tạo

2	Quản lý quá trình	Tiêu chí thực hiện hoạt động dạy học, thực hành, thực tế, thực tập, quản lý việc học tập của sinh viên	Dạy học, thực hành, thực tế, thực tập, quản lý việc học tập của sinh viên	Dạy học, thực hành, thực tế, thực tập, quản lý việc học tập của sinh viên	Dạy học, thực hành, thực tế, thực tập, quản lý việc học tập của sinh viên	Dạy học, thực hành, thực tế, thực tập, quản lý việc học tập của sinh viên
		Tiêu chí tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp, các dịch vụ hỗ trợ đào tạo	Tổ chức hoạt động ngoài giờ lên lớp	Tổ chức hoạt động ngoài giờ lên lớp	Tổ chức hoạt động ngoài giờ lên lớp	Tổ chức hoạt động ngoài giờ lên lớp
		Tiêu chí NCKH	Nghiên cứu khoa học	Nghiên cứu khoa học	Nghiên cứu khoa học	Nghiên cứu khoa học
		Tiêu chí hợp tác đào tạo	Hợp tác đào tạo	Hợp tác đào tạo	Hợp tác đào tạo	Hợp tác đào tạo
		Tiêu chí KTĐG	Kiểm tra đánh giá	Kiểm tra đánh giá	Kiểm tra đánh giá	Kiểm tra đánh giá
3	Quản lý đầu ra	Tiêu chí công nhận kết quả đào tạo và cấp phát văn bằng	Công nhận kết quả và cấp phát văn bằng	Công nhận kết quả và cấp phát văn bằng	Công nhận kết quả và cấp phát văn bằng	Công nhận kết quả và cấp phát văn bằng
		Tiêu chí thu thập, xử lý thông tin đầu ra	Theo dõi thông tin đầu ra và việc làm	Theo dõi thông tin đầu ra và việc làm	Theo dõi thông tin đầu ra và việc làm	Theo dõi thông tin đầu ra và việc làm
		Tiêu chuẩn tự đánh giá và sử dụng kết quả TĐG	Tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá	Tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá	Tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá	Tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá

1.5.4.1. Nội dung quản lý đầu vào theo hướng đảm bảo chất lượng

a) Quản lý hoạt động khảo sát thị trường lao động

Khảo sát thị trường lao động cung cấp bản mô tả, hoặc điều chỉnh bản mô tả năng lực cần thiết của SV sau khi tốt nghiệp, làm cơ sở xây dựng và điều chỉnh chuẩn đầu ra đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

Vì vậy, quản lý hoạt động khảo sát thị trường lao động đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động cần thực hiện các nhiệm vụ quản lý sau:

- Xây dựng các tiêu chí khảo sát thị trường lao động;
- Xây dựng quy trình khảo sát thị trường lao động;
- Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động khảo sát thị trường lao động;
- Tổ chức, chỉ đạo thực hiện quy trình khảo sát thị trường lao động;
- Giám sát, đo lường, đánh giá thực hiện quy trình, kế hoạch khảo sát thị trường lao động;

b) Quản lý hoạt động xây dựng và điều chỉnh chuẩn đầu ra đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động

Chuẩn đầu ra của một CTĐT bao gồm chuẩn kiến thức, kỹ năng, thái độ của HSSV tốt nghiệp: Chuẩn kiến thức là quy định đạt được tối thiểu một trong các mức độ: Biết, hiểu, vận dụng, phân tích và tổng hợp, đánh giá, sáng tạo về từng loại/từng nhóm đơn vị kiến thức người học cần đạt sau khi tốt nghiệp; chuẩn kỹ năng là quy định đạt được tối thiểu một trong các mức độ: Bắt chước được, làm được (bước đầu hình thành kỹ năng), làm được chính xác (kỹ năng), làm được thuần thục (kỹ xảo), biến hóa được (sáng tạo) đối với từng đơn vị kỹ năng người học cần đạt sau khi tốt nghiệp; chuẩn thái độ là quy định đạt được tối thiểu một trong các mức độ: chấp nhận, có phản ứng, có ý kiến đánh giá, cam kết thực hiện, hình thành thói quen về phẩm chất chính trị, trách nhiệm công dân, đạo đức nghề nghiệp... người học cần đạt sau khi tốt nghiệp.

Khi thực hiện hoạt động xây dựng và điều chỉnh chuẩn đầu ra đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động cần thực hiện các hoạt động quản lý sau:

- Xây dựng các tiêu chí xây dựng và điều chỉnh CĐR đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động;
- Xây dựng quy trình khảo sát thị trường theo hướng chuẩn hóa mô tả năng lực nghề nghiệp;

- Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện công tác xây dựng và điều chỉnh CĐR đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động;

- Tổ chức và chỉ đạo thực hiện đúng quy trình xây dựng và điều chỉnh CĐR đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động;

- Giám sát, đánh giá thực hiện quy trình xây dựng và điều chỉnh CĐR đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

c) Quản lý hoạt động xây dựng và điều chỉnh chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu CĐR

CTĐT gồm mục tiêu, đối tượng người học, hình thức và phương pháp đào tạo, khung CTĐT, mô tả học phần, đề cương chi tiết học phần...

Quản lý hoạt động xây dựng và điều chỉnh chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu CĐR được thực hiện thông qua các hoạt động quản lý sau:

- Xây dựng các tiêu chí xây dựng và điều chỉnh CTĐT đáp ứng yêu cầu CĐR;

- Xây dựng quy trình xây dựng và điều chỉnh CTĐT đáp ứng yêu cầu CĐR;

- Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện công tác xây dựng và điều chỉnh CTĐT đáp ứng yêu cầu CĐR;

- Tổ chức và chỉ đạo thực hiện đúng quy trình xây dựng và điều chỉnh CTĐT đáp ứng yêu cầu CĐR;

- Giám sát thực hiện quy trình, kế hoạch xây dựng và điều chỉnh đáp ứng yêu cầu CĐR.

d) Quản lý công tác tuyển sinh đáp ứng yêu cầu của CTĐT

Công tác tuyển sinh là một trong những hoạt động quan trọng, là điều kiện tồn tại của cơ sở đào tạo nói chung, của các trường cao đẳng nói riêng. Để đảm bảo chất lượng đầu vào đáp ứng yêu cầu tối thiểu của ngành đào tạo và đảm bảo thực hiện đúng quy chế tuyển sinh và đảm bảo cả về số lượng SV nhập học, quản lý công tác tuyển sinh đáp ứng yêu cầu của CTĐT cần thực hiện các hoạt động quản lý sau:

- Xác định ngưỡng đảm bảo chất lượng đầu vào của nhà trường theo hướng chuẩn hóa với quy định chung, phù hợp với ngành ĐT và thực tế địa phương;

- Xây dựng quy trình tuyên truyền, quảng bá hình ảnh nhà trường và tư vấn tuyển sinh theo hướng tiếp cận người học;

- Phổ biến, giúp viên chức nhà trường, HSSV thông hiểu thông tin về chính sách, chiến lược của nhà trường; về ngưỡng đảm bảo chất lượng đầu vào, chế độ chính sách, các ngành nghề đào tạo và quy trình tuyên truyền, quảng bá hình ảnh nhà trường và tư vấn tuyển sinh theo hướng tiếp cận người học;

- Tổ chức và chỉ đạo thực hiện quy trình tuyên truyền, quảng bá hình ảnh nhà trường và tư vấn tuyển sinh;

- Giám sát, đo lường, đánh giá thực hiện quy trình tuyên truyền, quảng bá hình ảnh nhà trường và tư vấn tuyển sinh đáp ứng yêu cầu của CTĐT.

e) Quản lý các hoạt động chuẩn bị các nguồn lực phục vụ đào tạo đáp ứng yêu cầu của CTĐT

** Quản lý hoạt động chuẩn bị nhân lực đáp ứng yêu cầu của CTĐT*

Nhân lực là một trong những yếu tố quan trọng nhất quyết định chất lượng của nhà trường. Chuẩn bị về nhân lực đáp ứng yêu cầu của CTĐT là chuẩn bị:

Đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên cần chuẩn bị tốt về: phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; trình độ, năng lực về chuyên môn, nghiệp vụ; nghiên cứu khoa học, trình độ ngoại ngữ, tin học... phù hợp với chức danh, vị trí việc làm của từng người, theo đúng cơ cấu ngành nghề đào tạo; đồng thời có kế hoạch phát triển đội ngũ đảm bảo thực hiện đúng quy định của các cơ quan có thẩm quyền và phù hợp với sứ mệnh, tầm nhìn, chiến lược phát triển của nhà trường.

Quản lý hoạt động chuẩn bị nhân lực đáp ứng yêu cầu của CTĐT cần thực hiện tốt các hoạt động quản lý sau:

- Xây dựng chuẩn chức danh giảng viên, CBQL dựa trên quy định chung và chiến lược phát triển của nhà trường;

- Xây dựng quy trình tuyển dụng, bồi dưỡng và bổ nhiệm giảng viên, CBQL đáp ứng chuẩn chức danh;

- Phổ biến, giúp viên chức thông hiểu chuẩn chức danh và quy trình tuyển dụng, bồi dưỡng, bổ nhiệm các chức danh;

- Tổ chức thực hiện quy trình tuyển dụng, bồi dưỡng và bổ nhiệm theo hướng chuẩn hóa;

- Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện quy trình tuyển dụng, bồi dưỡng và bổ nhiệm giảng viên, CBQL đáp ứng chuẩn chức danh.

** Quản lý hoạt động chuẩn bị CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật tư phục vụ ĐT đáp ứng yêu cầu của CTĐT*

Chuẩn bị về vật lực cần chuẩn bị:

i) Học liệu: số lượng và chất lượng giáo trình, tập bài giảng, tài liệu tham khảo cho mỗi học phần theo đúng ngành nghề, trình độ đào tạo và tài liệu học tập nâng cao trình độ cho CBQL, GV, SV đáp ứng yêu cầu của CTĐT.

ii) Cơ sở vật chất, trang thiết bị, vật tư: Chuẩn về hệ thống phòng học, nhà xưởng, trang thiết bị, vật tư, công nghệ... phục vụ đào tạo theo ngành nghề, đảm bảo về số lượng, chất lượng và an toàn đáp ứng yêu cầu của CTĐT.

Quản lý hoạt động chuẩn bị CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật tư phục vụ ĐT đáp ứng yêu cầu của CTĐT cần thực hiện các hoạt động quản lý sau:

- Xây dựng các tiêu chí về CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ thông tin, các mô hình/cơ sở thực hành, thực tập đáp ứng yêu cầu của CTĐT;

- Xây dựng quy trình quản lý và sử dụng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ thông tin, các mô hình/cơ sở thực hành, thực tập đáp ứng yêu cầu của CTĐT;

- Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện công tác quản lý và sử dụng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ thông tin, các mô hình/cơ sở thực hành, thực tập đáp ứng yêu cầu của CTĐT;

- Tổ chức, chỉ đạo thực hiện đúng quy trình quản lý và sử dụng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ thông tin, các mô hình/cơ sở thực hành, thực tập đáp ứng yêu cầu của CTĐT;

- Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện quy trình quản lý và sử dụng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ thông tin, các mô hình/cơ sở thực hành, thực tập đáp ứng yêu cầu của CTĐT.

** Quản lý hoạt động chuẩn bị tài chính đảm bảo phục vụ đào tạo đáp ứng yêu cầu của CTĐT*

Tài chính là điều kiện căn bản để vận hành nhà trường và vận hành nhà trường đáp ứng yêu cầu của CTĐT. Chuẩn bị về tài chính là đảm bảo ổn định, hợp pháp, đáp ứng yêu cầu chi dùng cho đào tạo, trong đó có tính tới các phương án thay thế trong điều kiện tài chính còn hạn chế.

Các hoạt động quản lý cần thiết để quản lý hoạt động chuẩn bị tài chính đảm bảo phục vụ đào tạo đáp ứng yêu cầu của CTĐT bao gồm:

- Xây dựng tiêu chí quản lý tài chính đảm bảo phục vụ đào tạo đáp ứng yêu cầu của CTĐT;

- Lập quy trình, kế hoạch sử dụng tài chính đáp ứng yêu cầu của CTĐT;

- Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện công tác quản lý và sử dụng tài chính phục vụ ĐT đáp ứng yêu cầu của CTĐT;

- Tổ chức, chỉ đạo thực hiện đúng quy trình, kế hoạch quản lý và sử dụng tài chính phục vụ đào tạo đáp ứng yêu cầu của CTĐT;

- Giám sát, đánh giá việc thực hiện quy trình, kế hoạch sử dụng tài chính phục vụ đào tạo đáp ứng yêu cầu của CTĐT.

1.5.3.2. Nội dung quản lý quá trình theo hướng đảm bảo chất lượng

a) Quản lý thực hiện hoạt động dạy học đáp ứng yêu cầu CĐR

Các hoạt động quản lý thực hiện hoạt động dạy học đáp ứng yêu cầu CĐR bao gồm:

- Xây dựng tiêu chí thực hiện hoạt động dạy học đáp ứng yêu cầu CĐR;

- Xây dựng quy trình, kế hoạch thực hiện hoạt động dạy học đáp ứng yêu cầu CĐR;

- Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động dạy học đáp ứng yêu cầu CĐR;

- Tổ chức và chỉ đạo thực hiện quy trình, kế hoạch thực hiện hoạt động dạy học đáp ứng yêu cầu CĐR;

- Giám sát, đánh giá việc thực hiện quy trình, kế hoạch thực hiện hoạt động dạy học đáp ứng yêu cầu CĐR.

b) Quản lý các hoạt động ngoài giờ lên lớp và các dịch vụ hỗ trợ đào tạo đáp ứng yêu cầu CĐR

Các hoạt động Quản lý các hoạt động ngoài giờ lên lớp và các dịch vụ hỗ trợ đào tạo đáp ứng yêu cầu CĐR bao gồm:

- Xây dựng tiêu chí, chính sách tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp, các dịch vụ hỗ trợ đào tạo đáp ứng yêu cầu CĐR;

- Xây dựng quy trình, kế hoạch tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp, các dịch vụ hỗ trợ đào tạo đáp ứng yêu cầu CĐR;

- Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động dạy học đáp ứng yêu cầu CĐR;

- Tổ chức, chỉ đạo thực hiện quy trình, kế hoạch tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp, các dịch vụ hỗ trợ đào tạo đáp ứng yêu cầu CĐR;

- Giám sát, đánh giá việc thực hiện quy trình, kế hoạch tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp, các dịch vụ hỗ trợ đào tạo đáp ứng yêu cầu CĐR.

c) Quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học đáp ứng yêu cầu CĐR

Các hoạt động quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học đáp ứng yêu cầu CĐR bao gồm:

- Xây dựng tiêu chí NCKH; ứng dụng kết quả NCKH trong đào tạo, QLĐT và thực tế ngành nghề đào tạo đáp ứng yêu cầu CĐR;

- Xây dựng chính sách và quy trình NCKH; ứng dụng kết quả NCKH trong đào tạo, QLĐT và thực tế ngành nghề đào tạo đáp ứng yêu cầu CĐR;

- Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động NCKH; ứng dụng kết quả NCKH trong đào tạo, QLĐT và thực tế ngành nghề đào tạo đáp ứng yêu cầu CĐR;

- Tổ chức, chỉ đạo thực hiện chính sách và quy trình NCKH, ứng dụng kết quả NCKH trong đào tạo, QLĐT và thực tế ngành nghề đào tạo đáp ứng yêu cầu CĐR;

- Giám sát, đánh giá việc thực hiện chính sách và quy trình NCKH, ứng dụng kết quả NCKH trong đào tạo, QLĐT và thực tế ngành nghề đào tạo đáp ứng yêu cầu ĐBCL.

d) Quản lý hoạt động hợp tác trong đào tạo đáp ứng yêu cầu của CTĐT và CĐR

SV được thực tế, thực tập trong môi trường thực tế SXKD và dịch vụ; CBQL, GV, KTV được học hỏi, trao đổi nâng cao năng lực chuyên môn...; tận dụng nguồn lực của các đơn vị là điều kiện không thể thiếu để thực hiện đào tạo đáp ứng yêu cầu của CTĐT và CĐR. Điều này đặc biệt cần thiết đối với các trường cao đẳng còn gặp nhiều khó khăn về đội ngũ, CSVC, trang thiết bị, vật tư phục vụ thực hành - thực tập.

Các hoạt động quản lý hợp tác đào tạo đáp ứng yêu cầu của CTĐT và CĐR bao gồm:

- Xây dựng tiêu chí hợp tác đào tạo với các tổ chức, cá nhân đang hoạt động trong các lĩnh vực đào tạo của nhà trường về việc sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị thực hành, thực tập, giới thiệu việc làm, tuyển dụng đáp ứng của CTĐT và CĐR;

- Xây dựng quy trình hợp tác đào tạo với các tổ chức, cá nhân đang hoạt động trong các lĩnh vực đào tạo của nhà trường về việc sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị thực hành, thực tập, giới thiệu việc làm, tuyển dụng theo hướng chuẩn hóa, đáp ứng yêu cầu của CTĐT và CĐR;

- Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động hợp tác đào tạo với các tổ chức, cá nhân đang hoạt động trong các lĩnh vực đào tạo của nhà trường đáp ứng yêu cầu của CTĐT và CĐR;

- Tổ chức, chỉ đạo thực hiện đúng quy trình hợp tác đào tạo với các đơn vị,cá nhân đang hoạt động trong các lĩnh vực đào tạo của nhà trường đáp ứng yêu cầu của CTĐT và CĐR;

- Giám sát, đánh giá quy trình, kế hoạch hợp tác đào tạo với các tổ chức, cá nhân đang hoạt động trong các lĩnh vực đào tạo của nhà trường theo hướng đáp ứng yêu cầu của CTĐT và CĐR.

e) Quản lý hoạt động kiểm tra, đánh giá đáp ứng yêu cầu CĐR

Kiểm tra, đánh giá cần đảm bảo tính khách quan, trung thực; đảm bảo độ phủ, độ mở đối với kiến thức, kỹ năng, thái độ theo CĐR; kết hợp đánh giá quá trình và đánh giá kết quả; kết hợp đánh giá của giảng viên với đánh giá của SV; phù hợp với điều kiện có thể đáp ứng của nhà trường về đội ngũ, CSVC, trang thiết bị, công nghệ...

Quản lý hoạt động kiểm tra, đánh giá đáp ứng yêu cầu CĐR được thực hiện thông qua các hoạt động quản lý sau:

- Xây dựng các tiêu chí KTĐG đáp ứng yêu cầu CĐR;
- Xây dựng quy trình, kế hoạch KTĐG theo hướng chuẩn hóa, đáp ứng yêu cầu CĐR;
- Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động KTĐG đáp ứng yêu cầu CĐR;
- Tổ chức và chỉ đạo thực hiện đúng quy trình, kế hoạch KTĐG đáp ứng yêu cầu CĐR;
- Giám sát, đánh giá việc thực hiện quy trình, kế hoạch KTĐG theo yêu cầu CĐR.

1.5.4.3. Nội dung quản lý đầu ra theo hướng đảm bảo chất lượng

a) Quản lý công tác công nhận kết quả đào tạo, cấp phát bằng đáp ứng yêu cầu CĐR và CTĐT

Công nhận kết quả đào tạo, cấp phát bằng tốt nghiệp cho những SV đạt yêu cầu của CĐR và CTĐT về kiến thức, kỹ năng , thái độ.

Quản lý công tác công nhận kết quả đào tạo, cấp phát bằng đáp ứng yêu cầu CĐR và CTĐT cần thực hiện tốt các hoạt động quản lý sau:

- Xây dựng tiêu chí công nhận kết quả đào tạo và cấp phát văn bằng cho SV tốt nghiệp của nhà trường dựa trên quy định chung của bộ chủ quản, yêu cầu CĐR và CTĐT của nhà trường;
- Xây dựng quy trình, kế hoạch công nhận kết quả đào tạo, cấp phát bằng đáp ứng yêu cầu CĐR và CTĐT;
- Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động công nhận kết quả đào tạo và cấp phát văn bằng cho SV tốt nghiệp đáp ứng yêu cầu CĐR và CTĐT;
- Tổ chức và chỉ đạo thực hiện đúng quy trình công nhận kết quả đào tạo, cấp phát bằng đáp ứng yêu cầu CĐR và CTĐT;
- Giám sát, đánh giá việc thực hiện quy trình, kế hoạch công nhận kết quả đào tạo và cấp phát văn bằng cho SV tốt nghiệp đáp ứng yêu cầu CĐR và CTĐT.

b) Quản lý thu thập, xử lý thông tin đầu ra bám sát yêu cầu CĐR

Nhà trường có thể thu thập thông tin đầu ra qua việc: tổ chức hội nghị khách hàng đánh giá mức độ đáp ứng nhu cầu TTLĐ về CLĐT; thiết lập mối quan hệ giữa nhà trường với cơ sở sử dụng lao động để đánh giá điều chỉnh CĐR, CTĐT; thông tin phản hồi của cựu SV (CTĐT, cách thức tổ chức dạy học, về việc làm, khả năng thích ứng với công việc, nguyện vọng học tiếp...).

- Xây dựng tiêu chí thu thập, xử lý thông tin đầu ra bám sát yêu cầu CĐR;

- Xây dựng quy trình, kế hoạch thu thập, xử lý thông tin đầu ra bám sát yêu cầu CĐR;

- Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động thu thập, xử lý thông tin đầu ra bám sát yêu cầu CĐR;

- Tổ chức và chỉ đạo thực hiện đúng quy trình, kế hoạch thu thập, xử lý thông tin đầu ra bám sát yêu cầu CĐR;

- Giám sát, đánh giá việc thực hiện quy trình, kế hoạch thu thập, xử lý thông tin đầu ra bám sát yêu cầu CĐR.

c) Quản lý tự đánh giá và sử dụng kết quả TĐG đáp ứng yêu cầu ĐBCL

Trong QLĐT theo hướng ĐBCL, các trường cao đẳng tự thân ĐBCL là quan trọng nhất và là điều kiện tiên quyết để ĐBCL. Tự đánh giá là một trong hai yếu tố quan trọng làm cho các trường cao đẳng tự thân ĐBCL với điều kiện: kết quả TĐG được sử dụng để cải tiến, nâng cao chất lượng của hệ thống ĐBCL của nhà trường. Các trường cao đẳng thường không đảm bảo ngay tất cả các tiêu chuẩn đánh giá, ngay cả những tiêu chuẩn đã đạt nếu không tiếp tục duy trì và phát triển sẽ trở thành không đạt trong giai đoạn tiếp theo. Quy định chung của Nhà nước chỉ quy định những nội dung lớn, các trường cần xây dựng cho mình những tiêu chí phù hợp với quy định chung và sứ mạng, tầm nhìn, kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường.

Quản lý TĐG và sử dụng kết quả TĐG đáp ứng yêu cầu ĐBCL bao gồm các hoạt động sau:

- Xây dựng tiêu chí tự đánh giá, sử dụng kết quả TĐG đáp ứng yêu cầu ĐBCL và phù hợp với nhà trường;

- Xây dựng quy trình, kế hoạch tự đánh giá và sử dụng kết quả TĐG đáp ứng yêu cầu ĐBCL;

- Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện công tác tự đánh giá đáp ứng yêu cầu ĐBCL;

- Tổ chức, chỉ đạo thực hiện đúng quy trình, kế hoạch tự đánh giá và sử dụng kết quả TĐG đáp ứng yêu cầu ĐBCL;

- Giám sát, đánh giá thực hiện quy trình, kế hoạch tự đánh giá và sử dụng kết quả TĐG đáp ứng yêu cầu ĐBCL.

1.5.4.4. Nội dung quản lý điều tiết yếu tố bối cảnh theo hướng đảm bảo chất lượng

Quản lý, điều tiết yếu tố bối cảnh ở các trường cao đẳng theo hướng đảm bảo chất lượng được xác định trong luận án bao gồm ba nội dung:

Nội dung thứ nhất: Xác định các yếu tố bối cảnh có tác động đến quản lý đào tạo được trình bày ở chương 1.

Nội dung thứ hai: Đánh giá tác động của các yếu tố bối cảnh đến quản lý đào tạo được trình bày ở chương 2.

Nội dung thứ ba: Đề xuất biện pháp tác động, điều tiết yếu tố bối cảnh có tác động đến quản lý đào tạo được trình bày ở chương 3.

** Các yếu tố bối cảnh có tác động đến quản lý đào tạo bao gồm 6 yếu tố sau:*

1) Yếu tố thuộc về quản lý, lãnh đạo của nhà trường

Năng lực quản lý, lãnh đạo của lãnh đạo nhà trường; nhận thức của lãnh đạo nhà trường về ĐBCL đào tạo là những yếu tố tiên quyết trong việc quyết định việc hình thành hệ thống ĐBCL và nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

Mối quan hệ giữa lãnh đạo nhà trường với địa phương góp phần làm cho hệ thống ĐBCL được sự ủng hộ, tạo điều kiện thuận lợi trong các hoạt động.

2) Yếu tố thuộc về môi trường đào tạo

Môi trường đào tạo bao gồm: môi trường học thuật, môi trường xã hội, môi trường nhân văn, môi trường văn hóa, môi trường tự nhiên, trong đó [15, tr.94-98]:

- Môi trường học thuật là môi trường trong đó diễn ra các hoạt động nghiên cứu, trao đổi, lưu truyền (dạy và học, dịch vụ chuyển giao) học thuật phù hợp với sứ mạng, nguồn lực và định hướng của cơ sở đào tạo.

- Môi trường xã hội là môi trường trong đó xác lập các mối quan hệ xã hội, bao gồm thể chế, tổ chức và các luật lệ, thể chế, cam kết, quy định, ước định xã hội; định hướng cho hoạt động và hành vi của cơ sở đào tạo và các thành viên của nó theo một khuôn khổ ước định, tạo nên sức mạnh tập thể và bổ sung nguồn lực cho sự phát triển không ngừng nâng cao chất lượng của cơ sở đào tạo. Môi trường xã hội bao gồm: tầm nhìn, sứ mệnh, mục tiêu; cơ cấu tổ chức và quy chế làm việc; cơ chế điều hành, phối hợp hoạt động và đánh giá hiệu quả của các đơn vị chức năng của nhà trường.

- Môi trường nhân văn là môi trường trong đó quyền và nghĩa vụ của các thành viên và các bên liên quan của nhà trường được xác lập rõ ràng và tuân thủ.

- Môi trường văn hóa là môi trường trong đó xác lập hệ thống chuẩn mực, các giá trị văn hóa, niềm tin, quy tắc ứng xử được xem là tốt đẹp, được các thành viên trong nhà trường đồng thuận và thực hiện.

- Môi trường tự nhiên gồm kiến trúc, cảnh quan; an ninh trật tự; CSVC, dịch vụ phục vụ đào tạo... góp phần thực hiện các nhiệm vụ của nhà trường.

3) Mối quan hệ giữa nhà trường với xã hội

- Mối quan hệ giữa nhà trường với chính quyền địa phương tốt sẽ giúp nhà trường đón bắt được những chủ trương, chính sách, định hướng về phát triển kinh tế xã hội để có chiến lược, kế hoạch phát triển nhà trường cho phù hợp. Nếu mối quan hệ này tốt, nhà trường sẽ đóng góp được những sáng kiến về đào tạo, sử dụng nhân lực, ý tưởng phát triển các lĩnh vực mà nhà trường quan tâm, tạo ra cơ hội phát triển GV, phát triển nhà trường.

- Mối quan hệ giữa nhà trường với các đơn vị cung cấp đầu vào sẽ giúp cho nhà trường ổn định về số lượng SV đầu vào và có cơ hội tuyển sinh được SV đầu vào có chất lượng cao hơn.

- Mối quan hệ giữa nhà trường với các tổ chức, đơn vị sử dụng lao động sẽ giúp cho nhà trường giúp doanh nghiệp đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới cho nhân sự của doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp ổn định lực lượng lao động theo mùa vụ và bán thời gian...; đồng thời giúp nhà trường nâng cao chất lượng xây dựng CĐR, CTĐT; nâng cao năng lực GV, góp phần nâng cao năng lực nghề nghiệp của SV.

- Mối quan hệ giữa nhà trường với các tổ chức xã hội và đoàn thể sẽ giúp môi trường đào tạo của nhà trường phong phú, đa dạng, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo về thái độ và các kỹ năng mềm.

4) Điều kiện kinh tế - văn hóa - xã hội ở địa phương

Điều kiện kinh tế, văn hóa, xã hội ở địa phương ảnh hưởng trực tiếp tới năng lực sẵn có, trình độ văn hóa phổ thông, khả năng tư duy, giao tiếp, phong tục tập quán, bản sắc văn hóa, đời sống vật chất, tinh thần của SV. Nó cũng ảnh hưởng tới môi trường giáo dục, đào tạo; mức đầu tư cho đào tạo; động lực học tập; cơ hội việc làm cho HSSV đang học và tốt nghiệp...

Nói đến điều kiện kinh tế, văn hóa, xã hội Đời sống kinh tế - xã hội của nhân dân địa phương ta có thể đề cập đến: đời sống kinh tế - xã hội của nhân dân địa phương; phong tục tập quán, tâm lý của SV; nhu cầu đào tạo trình độ cao đẳng của địa phương.

5) Yếu tố cơ chế chính sách và hành lang pháp lý

Cơ chế chính sách và hành lang pháp lý bao gồm: văn bản pháp quy về đào tạo; cơ chế quản lý của nhà nước đối với nhà trường; chế độ, chính sách đối với GV, SV; cơ chế quản lý nhà nước đối với hoạt động ngành nghề ở địa phương.

Nếu có cơ chế, chính sách và sự ủng hộ của chính quyền địa phương đối với đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên và SV tốt sẽ là điều kiện thuận lợi đạt kết quả tốt hơn trong công tác đào tạo và quản lý đào tạo, đảm bảo chất lượng đào tạo.

Quản lý nhà nước về ngành nghề trên địa bàn theo tiêu chuẩn nghề nghiệp đã quy định sẽ thúc đẩy tính tự giác trang bị đầy đủ năng lực nghề nghiệp cần thiết về ngành nghề thông qua đào tạo và tự đào tạo của lực lượng lao động trong xã hội. Từ đó, môi trường xã hội của đào tạo, môi trường thực hành thực tập của HSSV sẽ chuẩn mực hơn, chất lượng được đảm bảo. Nếu quản lý nhà nước về ngành nghề trên địa bàn chưa quản lý theo tiêu chuẩn nghề nghiệp thì nhiều người lao động và nhiều người sử dụng lao động sẽ tự do hoạt động không quan tâm tới năng lực nghề nghiệp.

6) Sự phát triển khoa học - kỹ thuật

Khi khoa học - kỹ thuật phát triển tạo ra xu hướng mới trong nhu cầu sử dụng nhân lực, làm thay đổi nhu cầu của thị trường lao động, tác động trực tiếp tới đào tạo và quản lý đào tạo ở các CSĐT nói chung, các trường CĐ khu vực Tây Bắc nói riêng.

1.6. Kinh nghiệm quốc tế về đảm bảo chất lượng đào tạo ĐH, CĐ và bài học đối với nước ta

1.6.1. Kinh nghiệm đảm bảo chất lượng giáo dục ĐH ở một số quốc gia

1.6.1.1. Đảm bảo chất lượng giáo dục ĐH, CĐ ở Mỹ

Mỹ là một quốc gia có nền giáo dục đại học hàng đầu thế giới, các cơ sở giáo dục đại học tự chủ, tự chịu trách nhiệm rất cao, chất lượng giáo dục đại học của các trường đại học đã được công nhận tại Mỹ được toàn thế giới công nhận. Từ đầu thế kỷ trước, tại nước Mỹ, hệ thống ĐBCL đã được hình thành và phát triển cơ bản do tự nguyện. Kiểm định chất lượng là hoạt động phi chính phủ. Các cơ sở giáo dục đại học tự chủ, tự chịu trách nhiệm về chất lượng giáo dục, đào tạo của mình; họ tự cam kết chất lượng với xã hội và thực hiện cam kết đó. Để khẳng định rõ ràng và khách quan thương hiệu, các cơ sở giáo dục ĐH tự nguyện đăng ký KĐCL bởi một tổ chức KĐCLGD.

Tổ chức KĐCLGD sẽ xem xét toàn diện GDĐH để xác định mức độ đạt hoặc vượt chuẩn chất lượng đã cam kết; đồng thời cũng giúp các GDĐH cải tiến và nâng cao chất lượng.

Các cơ sở GDĐH sẽ được Chính phủ công nhận hiện trạng chất lượng ĐT trên cơ sở kết quả KĐCL của tổ chức KĐCL GDĐH.

Các cơ quan ĐBCL GDĐH ở Mỹ độc lập với hệ thống giáo dục nói chung và độc lập với các cơ sở GDĐH. Hoạt động này nhằm đảm bảo cơ sở GDĐH có trách nhiệm tối đa với chất lượng đào tạo, luôn phải cải tiến và nâng cao chất lượng đào tạo. Để đảm bảo chất lượng đào tạo có tính chuẩn mực, ổn định và rõ ràng, Mỹ tập trung vào kiểm định cấp nhà trường và chương trình đào tạo [8].

1.4.1.2. Đảm bảo chất lượng giáo dục ĐH, CĐ ở Anh

Anh là một quốc gia có bề dày kinh nghiệm về ĐBCL GDĐH, cơ quan đảm bảo chất lượng GDĐH (Quality Assurance Agency for Higher Education, viết tắt là QAA) thông qua kết quả kiểm định chất lượng đã làm cho người dân tin vào chất lượng được bảo đảm và ngày càng được nâng cao của các cơ sở giáo dục đại học. Đảm bảo chất lượng tập trung vào việc tổ chức, quản lý, chiến lược chất lượng, chương trình đào tạo, người học và các nguồn lực cho đào tạo [8]; còn Hội đồng đánh giá chất lượng giáo dục đại học do các trường đại học quản lý chỉ tập trung vào việc đảm bảo chất lượng [8, tr. 235].

Các cơ sở giáo dục đại học chịu trách nhiệm xác định và đảm bảo các chuẩn mực bằng cấp của mình, các cơ quan kiểm nhận có trách nhiệm giúp các cơ sở này đạt được các chuẩn mực đề ra [50].

1.6.1.3. Đảm bảo chất lượng giáo dục ĐH, CĐ ở Australia

Ở Australia, Chính phủ liên bang rất quan tâm đến đảm bảo chất lượng GDĐH và đi kèm theo đó là việc chuyển hóa nhanh mang tính hệ thống từ giáo dục tinh hoa sang giáo dục đại học đại chúng. Dấu hiệu của một chương trình đảm bảo chất lượng được thể hiện trong việc Chính phủ đã xem xét lại một loạt các nguyên tắc quốc gia được thực hiện từ đầu những năm 1980. Điểm yếu trong cách tiếp cận đảm bảo chất lượng đã được nhìn nhận năm 1991 trong chính sách "Giáo dục đại học: chất lượng và sự đa dạng trong những năm 90". Năm 1992, Ủy ban đảm bảo chất lượng giáo dục đại học (Committee for Quality Asurance in Higher Education) được thành lập, Ủy ban này có nhiệm vụ tư vấn cho Chính phủ các vấn đề đảm bảo chất lượng giáo dục đại học và có trách nhiệm kiểm định các trường đại học [25, tr. 234 - 235].

Hội đồng Giáo dục Quốc gia Australia đã xây dựng và ngày càng hoàn thiện Bộ tiêu chí dùng để đánh giá và đảm bảo chất lượng đào tạo, Bộ tiêu chí gồm các tiêu chí sau: 1) Các tiêu chí trong phạm vi nhà trường là: tỷ lệ cán bộ giảng dạy và nghiên cứu khoa học, tỷ lệ cán bộ phục vụ giảng dạy trên cán bộ giảng dạy, thời gian học của sinh viên, tỷ lệ sinh viên trên cán bộ, tỷ lệ đủ điều kiện nhập học trên thực nhập học, tỷ lệ sinh viên được nhận vào học, điểm trung bình tuyển sinh của sinh viên, tổng kinh phí thu vào (ngân sách nhà nước, học phí, các nguồn khác), phần trăm kinh phí chia theo mục, kinh phí đào tạo và nghiên cứu khoa học/sinh viên, chất lượng giảng dạy, tốc độ tiến bộ của sinh viên, tỷ lệ sinh viên hoàn thành chương trình học, tỷ lệ tốt nghiệp, tỷ lệ có việc làm sau tốt nghiệp (loại công việc); 2) Các dịch vụ chuyên môn và nghiên cứu; 3) Sự tham gia bình đẳng [25 , tr. 238 - 239].

Theo AUQA - Cơ quan đảm bảo chất lượng đại học Australia: chất lượng đại học có được là do chính sách, thái độ, hành động và quy trình cần thiết đảm bảo cho chất lượng được duy trì và nâng cao [64].

1.6.1.4. Đảm bảo chất lượng giáo dục ĐH, CĐ ở Nhật Bản

Tại Nhật Bản, năm 1991 cơ quan ĐBCLGD nói chung là Viện quốc gia về văn bằng và học thuật (NIAD) được thành lập, riêng GDĐH được đánh giá 5 năm/lần. Khẳng định chất lượng GDĐH đạt mục tiêu đề ra của CSGDĐH là một trong những nhiệm vụ chính của NIAD.

Hệ thống đánh giá cơ sở GDĐH gồm hoạt động đánh giá của chính cơ sở GDĐH (TĐG), của nhà nước, của các tổ chức xã hội - nghề nghiệp.

1.6.1.5. Đảm bảo chất lượng giáo dục ĐH, CĐ ở Ấn Độ

Ở Ấn Độ, Chính sách Quốc gia về Giáo dục 1986 đóng vai trò cơ bản trong việc tạo ra mối quan tâm lớn về nhu cầu và cơ chế đảm bảo chất lượng. Năm 1994, Hội đồng Đánh giá và Kiểm định Quốc gia (NAAC) được thành lập và hoạt động như một cơ quan độc lập. Mục tiêu của NAAC là đánh giá và kiểm định các cơ sở giáo dục và đào tạo là các trường đại học, cao đẳng hoặc một số đơn vị của trường ĐH, CĐ ở Ấn Độ. NAAC đã hoàn thiện mô hình đánh giá và kiểm định phù hợp; đã xác định được điểm chuẩn, quy trình đánh giá, bộ công cụ đánh giá, tiêu chí đánh giá, vấn đề đánh giá theo các tiêu chuẩn [25].

1.6.1.6. Đảm bảo chất lượng giáo dục ĐH, CĐ ở Hàn Quốc

Ở Hàn Quốc, đảm bảo chất lượng đào tạo được Chính phủ rất quan tâm, Uỷ ban kiểm định chất lượng giáo dục đại học Hàn Quốc được thành lập trực thuộc Hội đồng giáo dục đại học Hàn Quốc. Nguyên tắc hoạt động của Uỷ ban này là trung thực, khách quan, độc lập trong đánh giá; nội dung kiểm định là đào tạo, nghiên cứu khoa học, dịch vụ xã hội, đội ngũ giảng dạy, cơ sở vật chất, trang thiết bị, tài chính và quản lý [49].

1.6.1.7. Đảm bảo chất lượng giáo dục ĐH, CĐ ở Trung Quốc

Ở Trung Quốc, hệ thống đánh giá giáo dục mở do tổ chức phi chính phủ đảm trách. Đảm bảo chất lượng được quan tâm đầu tư tài chính, nhân lực, công nghệ, đặc biệt hành lang pháp lý được ban hành rõ ràng. Chính phủ tăng cường thu hút, duy trì và đào tạo cán bộ, giảng viên; chú trọng thành lập các tổ chức đánh giá trong và ngoài cơ sở đào tạo [8].

1.6.1.8. Đảm bảo chất lượng giáo dục ĐH, CĐ ở Singapore

Ở Singapore, chiến lược đảm bảo chất lượng đào tạo tập trung vào đào tạo, nghiên cứu khoa học, quản lý nhân sự. Một trong những nhân tố quan trọng nhất quyết định chất lượng đào tạo là đội ngũ cán bộ giảng dạy [8], [23].

1.6.1.9. Đảm bảo chất lượng giáo dục ĐH, CĐ ở Philippines

Ở Philippines, đảm bảo chất lượng đào tạo dựa trên các thủ tục quản lý hệ thống và quy trình quản lý, xây dựng bộ tiêu chuẩn chất lượng, hệ thống kiểm định chất lượng, giám sát và đánh giá trung thực, khách quan; lấy kiểm định chất lượng, thành lập quỹ phát triển giáo dục đại học làm động lực và phương tiện nâng cao chất lượng đào tạo [8], [23], [25].

1.6.1.10. Đảm bảo chất lượng giáo dục ĐH ở Châu Âu

- Năm 1988, 15 nước khối công nghiệp phát triển (Vương quốc Anh, Pháp, Canada, Australia, Hà Lan, Áo, Phần Lan, Thụy Điển, Tây Ban Nha…) đã hợp tác nghiên cứu và xây dựng bộ tiêu chí khảo sát chung và tiến hành triển khai tại các trường đại học trong các nước đó gồm có các tiêu chí được công nhận là quan trọng nhất được sắp xếp theo trọng số giảm dần là: số lượng sinh viên (24%), tỷ lệ sinh viên trên cán bộ (13%), các giá thành trong trường (11%), diện tích xây dựng và không xây dựng (11%), hoạt động của các phòng thí nghiệm (7%), các hợp đồng nghiên cứu khoa học (5,5%), trình độ đầu vào của sinh viên (5,5%), số lượng cán bộ, số lượng sinh viên tốt nghiệp, tỷ trọng cán bộ giảng dạy, sút kém thu nhập của trường và cán bộ, liên kết với nước ngoài, số lượng đăng ký nhập học, tỷ lệ được nhập học, số lượng luận văn đạt yêu cầu, thời lượng trung bình các khóa học [25, tr. 189].

- Tổ chức quản lý chất lượng châu Âu (European Foundation for Quality Management) sử dụng hệ thống đánh giá chất lượng các hệ thống quản lý đào tạo của cơ sở dịch vụ giáo dục (mô hình EFQM) gồm hai nhóm nhân tố là các nhân tố tác động và nhân tố kết quả với tỷ lệ bằng nhau là 50%. Các nhân tố này bao gồm 9 yếu tố cụ thể với các giá trị trọng số khác nhau như sau [66]:

Sơ đồ 1.6. Mô hình hệ thống đánh giá chất lượng theo Hệ thống Châu Âu

Nguồn: Davies, B. và Ellison, L. (1997) School Leadership For The 21st Century

Những thước đo đơn giản về hiệu quả hay thành tích của một nhà trường là những chỉ số không đầy đủ về chất lượng thực sự của trường đó. Các chỉ số hiệu quả của nhà trường chỉ là một phần của một hệ thống và cũng không phải là phần quan trọng nhất. Các chỉ số về đầu vào, quá trình của hệ thống đều là các cấu thành có tầm quan trọng như nhau trong việc xác định chất lượng của một nhà trường [26].

1.6.1.11. Đảm bảo chất lượng giáo dục ĐH ở Châu Á

** Mô hình AUN*

Hiệp hội các trường đại học các nước trong khối ASEAN viết tắt là AUN (Asean University Network) được thành lập năm 1995. Một trong những hoạt động chính của AUN là xây dựng hệ thống bảo đảm chất lượng trong quản lý đào tạo với các tiêu chí đảm bảo chất lượng: về hệ thống đảm bảo chất lượng, về giảng dạy và học tập, về nghiên cứu, về dịch vụ, về đạo đức, về phát triển nguồn nhân lực [26].

Các tiêu chuẩn đảm bảo chất lượng của AUN tập trung vào: Tiêu chuẩn về đánh giá hệ thống đảm bảo chất lượng bên trong; Tiêu chuẩn về đánh giá chất lượng cấp trường; Tiêu chuẩn đánh giá chương trình đào tạo [49].

** Mô hình OEM của SEAMEO*

Mô hình SEAMEO – mô hình các yếu tố tổ chức OEM (Organizational Elements Model) của SEAMEO (South East Asian Ministers of Education Organization – Tổ chức Bộ trưởng Giáo dục các nước Đông Nam Á) đã đưa ra 5 yếu tố đánh giá như sau:

1) *Đầu vào*: sinh viên, cán bộ trong trường, cơ sở vật chất, chương trình đào tạo, quy chế, luật định, tài chính... với trình độ *đầu vào* phải thoả mãn các chỉ tiêu, mục tiêu đề ra.

2) *Quá trình đào tạo*: mục tiêu, nội dung, phương pháp và quy trình đào tạo, quản lý đào tạo... với mức độ đáp ứng yêu cầu của quá trình dạy, học và các quá trình đào tạo khác.

3) *Kết quả đào tạo*: mức độ hoàn thành khoá học, năng lực đạt được và khả năng thích ứng của sinh viên.

4) *Đầu ra*: sinh viên tốt nghiệp, kết quả nghiên cứu và các dịch vụ khác đáp ứng nhu cầu kinh tế và xã hội. Mức độ đạt được của *đầu ra* (sinh viên, học sinh tốt nghiệp, kết quả nghiên cứu khoa học và các dịch vụ khác) đảm bảo Bộ tiêu chí hoặc so với các mục tiêu đã định sẵn.

5) *Hiệu quả*: kết quả đào tạo và ảnh hưởng của nó đối với xã hội, được đo bằng mức độ đạt các yêu cầu công tác của sinh viên, học sinh tốt nghiệp qua đánh giá của chính bản thân sinh viên, học sinh, của cha mẹ, của cơ sở sử dụng lao động và của xã hội; mức độ năng lực của sinh viên tốt nghiệp (kiến thức, kỹ năng, quan điểm) đóng góp cho xã hội và đặc biệt là hệ thống đào tạo [26].

1.4.1.12. Đảm bảo chất lượng giáo dục ĐH toàn cầu

INQAAHE - Tổ chức mạng lưới quốc tế đảm bảo chất lượng trong giáo dục đại học - đã hỗ trợ các cơ quan đảm bảo chất lượng. Ban điều phối INQAAHE thành lập nhóm hành động nhằm xác định những vấn đề liên quan đến các dấu hiệu đặc trưng về chất lượng, các dấu hiệu đó thể hiện trên 10 tiêu chí sau: 1) sứ mệnh và tầm nhìn của cơ quan được xây dựng rõ ràng và công bố rộng rãi; 2) cơ quan có đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên có chuyên môn và chuyên sâu; 3) cơ quan có hệ thống đảm bảo chất lượng của mình và được đánh giá theo từng kỳ; 4) nội dung công việc của cơ quan được thiết kế theo các dịch vụ nhân lực có chuyên môn và chuyên sâu; 5) hồ sơ, tài liệu về cơ quan hỗ trợ cho quy trình tự đánh giá cơ sở giáo dục và đào tạo, đánh giá bên ngoài phải được trình bày rõ ràng và được sử dụng làm cơ sở đánh giá; 6) các phương pháp xây dựng chuẩn đối với quá trình và sản phẩm đầu ra phải được công khai; 7) các tiêu chí dùng để điều chỉnh phải rõ ràng và công khai; 8) đánh giá hoạt động thường xuyên và theo chu kỳ; 9) có một nhóm độc lập hoặc một ban tiến hành đánh giá không bị ảnh hưởng của các bên liên đới; 10) các báo cáo đánh giá tập trung vào các lĩnh vực quan trọng nhất [25, tr. 188-189].

1.6.2. Bài học đối với nước ta

Qua kinh nghiệm của các quốc gia về ĐBCL ĐH, CĐ và các tổ chức liên quốc gia ở Châu Âu, Châu Á, ta thấy:

Thứ nhất, ĐBCL tác động vào cơ chế quản lý, giúp cho hệ thống thực hiện đúng ở mọi khâu, tập trung vào ngăn ngừa sai hỏng là chủ yếu. ĐBCL được áp dụng khá phổ biến trong QLĐT, là xu thế chung và phù hợp với các nền kinh tế, văn hóa, chính trị, xã hội khác nhau.

Mỗi quốc gia, mỗi vùng lãnh thổ có cách triển khai ĐBCL khác nhau, nhưng tựu chung lại, mỗi cơ sở ĐT đều phải chủ động xây dựng một hệ thống ĐBCL phù hợp của CSĐT và tự đánh giá các hoạt động của mình - ĐBCL bên trong - đây là điều kiện quan trọng nhất của ĐBCL.

Thứ hai, hệ thống đảm bảo chất lượng đã được nghiên cứu quan tâm nhiều tới đầu vào, quá trình, đầu ra; vừa đề cập tới hoạt động, vừa đề cập tới kết quả, nhưng chưa mô hình nào đề cập tới riêng và đầy đủ trong quản lý các hoạt động đào tạo theo hướng ĐBCL ở các trường cao đẳng.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Chương 1 của luận án đã phản ánh những kết qủa nghiên cứu về tổng quan và cơ sở lý luận về quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở trường cao đẳng với những nội dung chủ yếu như sau:

Đã có nhiều công trình nghiên cứu ở trong và ngoài nước đưa ra nhiều quan điểm, lý thuyết, mô hình về chất lượng, quản lý chất lượng, quản lý chất lượng đào tạo, đào tạo, QLĐT, ĐBCL đào tạo... Tuy nhiên chưa có công trình nào nghiên cứu chuyên sâu về quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc.

Quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng là hệ thống các biện pháp quản lý tác động vào tất cả các khâu của hoạt động đào tạo, nhằm tạo ra người tốt nghiệp đạt chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo. Trong quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng, mỗi hoạt động quản lý đào tạo đều được thực hiện năm bước: 1) Xác định chuẩn; 2) Xây dựng quy trình thực hiện quy trình; 3) Bồi dưỡng nhân sự thực hiện quy trình; 4) Tổ chức thực hiện quy trình; 5) Giám sát, đo lường, đánh giá.

Nội dung quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng theo hướng ĐBCL dựa trên mô hình CIPO thể hiện qua quản lý đầu vào, quản lý quá trình, quản lý đầu ra như sau:

Quản lý đầu vào bao gồm quản lý các hoạt động: khảo sát thị trường lao động; xây dựng và điều chỉnh chuẩn đầu ra; xây dựng và điều chỉnh chương trình đào tạo; tuyển sinh; chuẩn bị các nguồn lực phục vụ ĐT (nhân lực, vật lực, tài lực).

- Quản lý quá trình đào tạo bao gồm quản lý các hoạt động: dạy học, thực hành, thực tập; các hoạt động ngoài giờ lên lớp và các dịch vụ hỗ trợ đào tạo; nghiên cứu khoa học; hợp tác đào tạo; kiểm tra, đánh giá.

- Quản lý đầu ra bao gồm quản lý các hoạt động: công nhận kết quả đào tạo, cấp phát văn bằng; thu thập, xử lý thông tin đầu ra; tự đánh giá và sử dụng kết quả TĐG.

- Quản lý điều tiết các yếu tố bối cảnh thuộc về: quản lý, lãnh đạo của nhà trường; môi trường đào tạo; mối quan hệ giữa nhà trường với xã hội; điều kiện kinh tế - văn hóa - xã hội ở địa phương; cơ chế chính sách và hành lang pháp lý; sự phát triển của khoa học - kỹ thuật.

Các kết quả nghiên cứu trên tạo cơ sở lý luận để triển khai các nội dung nghiên cứu tiếp theo của luận án ở chương 2 và 3 của luận án.

Chương 2
THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO VÀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO HƯỚNG ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KHU VỰC TÂY BẮC

2.1. Giới thiệu các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

Khu vực Tây Bắc gồm 6 tỉnh: Điện biên, Lai Châu, Lào Cai, Yên Bái, Sơn La, Hòa Bình. Khu vực Tây Bắc có 23 trường cao đẳng, trong đó có: 7 trường cao đẳng nghề, 1 trường cao đẳng kỹ thuật công nghệ (thuộc các tỉnh Điện Biên, Sơn La, Lào Cai, Yên Bái, Hòa Bình); 4 trường cao đẳng sư phạm (thuộc các tỉnh Điện Biên, Lào Cai, Yên Bái, Hòa Bình); 4 trường cao đẳng y tế và y dược (thuộc các tỉnh Điện Biên, Sơn La, Yên Bái), 2 trường cao đẳng văn hóa, nghệ thuật (thuộc tỉnh Yên Bái, Hòa Bình). Các trường cao đẳng nghề chủ yếu đào tạo trình độ sơ cấp và trung cấp; các trường cao đẳng sư phạm đào tạo chủ yếu các ngành sư phạm và một vài ngành ngoài sư phạm; đào tạo ở các trường này có đặc trưng riêng, nhân lực của các trường cao đẳng sư phạm được đào tạo bài bản, dài hạn về lĩnh chuyên môn riêng (như Toán, Ngữ văn, Lịch sử, Địa lý...) và đào tạo năng lực của nhà giáo; sản phẩm đào tạo là lao động chính của chỉ một ngành (ngành Giáo dục); các trường cao đẳng y tế đào tạo các trình độ khác nhau nhưng mang tính đặc thù ngành nghề rất cao, cách thức tổ chức học và hành mang đặc trưng riêng của ngành, đào tạo ra lao động chính của ngành Y tế; trường cao đẳng văn hóa, nghệ thuật và du lịch chủ yếu đào tạo trình độ trung cấp, đặc trưng nghề nghiệp rất cao.

Năm trường còn lại là: Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên; Trường Cao đẳng Sơn La, Trường Cao đẳng Cộng đồng Lai Châu, Trường Cao đẳng Cộng đồng Lào Cai và Trường Cao đẳng Nông lâm Sơn La, Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Hòa Bình. Do Trường Cao đẳng Nông lâm Sơn La hiện nay chủ yếu đào tạo các ngành trình độ trung cấp trở xuống, rất ít đào tạo trình độ cao đẳng; Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Hòa Bình mới được thành lập 30/6/2015 nên luận sẽ nghiên cứu 4 trường còn lại. Số liệu thống kê liên quan đến đào tạo trình độ cao đẳng ở 4 trường cao đẳng khu vực Tây Bắc như sau:

STT	Trường	Tổng số cán bộ giảng viên nhân viên	Số giảng viên chuyên ngành	Số ngành đào tạo	Tên ngành
1	Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên	145	73	7	Tài chính - Ngân hàng; Kế toán; Quản lý đất đai; Khoa học cây trồng; Chăn nuôi; Lâm nghiệp; Dịch vụ pháp lý
	Cao đẳng Sơn La	290	136	12	Tài chính - Ngân hàng; Kế toán; Quản lý đất đai; Quản lý tài nguyên rừng; Chăn nuôi; Lâm nghiệp; QL văn hóa; Quản trị văn phòng; Khoa học thư viện; Công tác xã hội; Công nghệ kỹ thuật điện, điện tử; Công nghệ thông tin
3	Cao đẳng Cộng đồng Lai Châu	81	20	3	Khoa học cây trồng; Lâm sinh; Khoa học thư viện
4	Cao đẳng Cộng đồng Lào Cai	155	47	4	Kế toán; Quản trị dịch vụ du lịch và lữ hành; Quản trị văn phòng; Nông lâm kết hợp
	Tổng cộng	**671**	**276**		

(Nguồn: Phòng Đào tạo các trường tính đến ngày 31/12/2016)

Ngoài ra, các trường còn đào tạo rất nhiều học sinh, học viên các ngành trình độ trung cấp, sơ cấp, đào tạo và bồi dưỡng ngắn hạn phục vụ cho hệ thống chính trị; các tổ chức, doanh nghiệp trong và ngoài tỉnh.

** Đặc điểm chung của các trường: Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên; Trường Cao đẳng Sơn La, Trường Cao đẳng Cộng đồng Lai Châu, Trường Cao đẳng Cộng đồng Lào Cai và Trường Cao đẳng Nông lâm Sơn La*

- Các trường này đều là các trường công lập trực thuộc ủy ban nhân dân tỉnh, đào tạo đa ngành: đào tạo lao động chính của nhiều ngành. Bên cạnh đó, tất cả các tổ chức, đơn vị dù ít hay nhiều đều cần lao động thuộc các ngành do năm trường này đang đào tạo.

- Trong công tác ĐT, QLĐT ở các trường này có độ phủ, tính đa dạng cao ở nhiều lĩnh vực chuyên môn khác nhau; mối quan hệ với các tổ chức xã hội, các đơn vị sử dụng

lao động cũng rất đa dạng và phức tạp; các trường này đang đào tạo và có định hướng chuẩn bị nguồn lực để mở rộng đào tạo các nhóm ngành: Kinh doanh và quản lý; Tài chính - Ngân hàng - Bảo hiểm; Kế toán - Kiểm toán; Quản trị - Quản lý; Pháp luật; Công nghệ thông tin; Nông, lâm nghiệp và thủy sản; Thú y; Khách sạn, du lịch, thể thao và dịch vụ cá nhân...

- Đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên chủ yếu được đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn về nghiệp vụ sư phạm; hoạt động chuyên môn thuộc ít nhất hai lĩnh vực: nhà giáo và ngành tham gia đào tạo.

- Đối tác hợp tác đào tạo và sử dụng sản phẩm đào tạo của nhà trường phong phú, đa dạng, từ chính quyền, cơ quan hành chính sự nghiệp, tổ chức chính trị, xã hội đến doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ sản xuất kinh doanh...

- Đối tượng sinh viên có độ chênh lệch về văn hóa phổ thông và kỹ năng sống khá lớn. Đa số sinh viên là người dân tộc thiểu số hoặc sinh sống ở vùng có nhiều người dân tộc thiểu số, nên có bản sắc văn hóa phong phú đa dạng chưa được khai thác nên hầu hết sinh viên chưa tự tin.

Như vậy, rất cần có nghiên cứu riêng về quản lý đào tạo của 4 trường: Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên; Trường Cao đẳng Sơn La, Trường Cao đẳng Cộng đồng Lai Châu, Trường Cao đẳng Cộng đồng Lào Cai.

2.2. Tổ chức khảo sát thực trạng

2.2.1. Mục đích khảo sát thực trạng

Khảo sát, tổng hợp, phân tích thực trạng đào tạo, quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc, trên cơ sở thực trạng đề xuất các biện pháp quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc theo hướng đảm bảo chất lượng.

2.2.2. Nội dung khảo sát

2.2.2.1. Thực trạng đào tạo cao đẳng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

Tác giả khảo sát mức độ thực hiện đào tạo cao đẳng ở các trường cao đẳng khu vực tây bắc với các nội dung:

a) Khảo sát đầu vào gồm: Thực trạng mức độ thực hiện hoạt động khảo sát thị trường lao động đáp ứng yêu cầu TTLĐ; Mức độ thực hiện xây dựng và điều chỉnh CĐR đáp ứng yêu cầu TTLĐ; Mức độ phù hợp của chương trình đào tạo so với yêu cầu CĐR và kết quả khảo sát thị trường; Mức độ phù hợp về chất lượng SV đầu vào so với yêu cầu của chương trình đào tạo; Mức độ phù hợp của đội ngũ GV đáp ứng yêu cầu của CTĐT; Mức độ đáp ứng cơ sở vật chất, phương tiện, học liệu, công nghệ, tài chính đối với dạy - học, thực hành, thực tập; kiểm tra đánh giá đảm bảo CĐR.

b) Khảo sát quá trình gồm: Mức độ thực hiện mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo đáp ứng yêu cầu CĐR của chương trình đào tạo; Mức độ thực hiện các hoạt động ngoài giờ lên lớp đáp ứng yêu cầu CĐR của chương trình đào tạo; Mức độ thực

hiện hợp tác trong đào tạo đáp ứng yêu cầu ĐBCL; Mức độ phù hợp về NCKH đáp ứng yêu cầu ĐBCL của chương trình đào tạo; Hoạt động kiểm tra đánh giá (KTĐG) phản ánh được thực chất kết quả đào tạo theo CĐR;

c) Khảo sát đầu ra gồm: Mức độ đáp ứng về năng lực của SV tốt nghiệp đối với yêu cầu CĐR của chương trình đào tạo.

2.2.2.2. Thực trạng quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

Tác giả khảo sát các biện pháp quản lý đào tạo trình độ cao đẳng ở các trường cao đẳng khu vực tây bắc về mức độ cần thiết đối với các nội dung sau:

a) Các quản lý các hoạt động đầu vào gồm: QL hoạt động khảo sát thị trường lao động; QL hoạt động xây dựng và điều chỉnh chuẩn đầu ra; QL xây dựng, điều chỉnh CTĐT; QL công tác tuyển sinh; QL các nguồn lực phục vụ ĐT; QL công tác chuẩn bị nhân lực; QL công tác chuẩn bị CSVC, học liệu, trang thiết bị phục vụ ĐT; QL tài chính đảm bảo phục vụ ĐT.

b) Các quản lý các hoạt động quá trình gồm: QL hoạt động dạy học; QL các hoạt động ngoài giờ lên lớp và các dịch vụ hỗ trợ đào tạo HSSV hướng theo CĐR; QL hoạt động nghiên cứu khoa học; QL hoạt động hợp tác đào tạo; QL hoạt động kiểm tra - đánh giá.

c) Các quản lý các hoạt động đầu ra gồm:

QL công tác công nhận kết quả đào tạo, cấp phát bằng; QL thu thập, xử lý thông tin đầu ra theo yêu cầu CĐR và ĐBCL; QL hoạt động tự đánh giá và sử dụng kết quả TĐG nâng cao chất lượng ĐT.

d) Khảo sát mức độ ảnh hưởng của các yếu tố bối cảnh như: quản lý, lãnh đạo của nhà trường; môi trường đào tạo; mối quan hệ giữa nhà trường với xã hội; điều kiện kinh tế - văn hóa - xã hội ở địa phương; cơ chế chính sách và hành lang pháp lý; sự phát triển của khoa học - kỹ thuật.

2.2.3. Phương pháp khảo sát, đối tượng và công cụ điều tra

- Phương pháp khảo sát: Phương pháp quan sát, phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi, phương pháp nghiên cứu hồ sơ quản lý, phương pháp chuyên gia, phương pháp phỏng vấn sâu.

- Đối tượng điều tra: Ban Giám hiệu, lãnh đạo các phòng, khoa, bộ môn, giáo vụ khoa, chuyên viên phục vụ đào tạo ở các phòng chức năng, GV và HSSV của các trường CĐ khu vực Tây Bắc (trong phạm vi nghiên cứu).

- Công cụ điều tra

+ Bộ phiếu khảo sát thực trạng đào tạo tại các trường CĐ khu vực Tây Bắc.

+ Bộ phiếu khảo sát thực trạng quản lý đào tạo tại các trường CĐ khu vực Tây Bắc.

2.2.4. Tiêu chí và thang đánh giá

2.2.4.1. Tiêu chí đánh giá và cách cho điểm

1) Khảo sát thực trạng đào tạo cao đẳng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

a) Các tiêu chí khảo sát đầu vào bao gồm:

- Thực trạng mức độ thực hiện khảo sát thị trường lao động đáp ứng yêu cầu ĐBCLĐT sử dụng thang cho điểm: 4: rất tốt, 3: khá, 2: cơ bản, 1: chưa đạt.

- Mức độ thực hiện xây dựng và điều chỉnh CĐR sử dụng thang cho điểm: 4: rất tốt, 3: khá, 2: cơ bản, 1: chưa đạt.

- Mức độ phù hợp của chương trình đào tạo so với yêu cầu CĐR và kết quả khảo sát thị trường sử dụng thang cho điểm: 4: rất phù hợp, 3: khá phù hợp, 2: phù hợp, 1: chưa phù hợp.

- Mức độ phù hợp về chất lượng SV đầu vào so với yêu cầu của chương trình đào tạo sử dụng thang cho điểm: 4: rất phù hợp, 3: khá phù hợp, 2: phù hợp, 1: chưa phù hợp.

- Mức độ phù hợp về chất lượng GV đáp ứng yêu cầu của CTĐT sử dụng thang cho điểm: 4: rất phù hợp, 3: khá phù hợp, 2: phù hợp, 1: chưa phù hợp.

- Mức độ đáp ứng cơ sở vật chất, phương tiện, học liệu, công nghệ, tài chính đối với dạy - học, thực hành, thực tập; kiểm tra đánh giá đảm bảo CĐR CTĐT sử dụng thang cho điểm: 4: đáp ứng rất tốt, 3: đáp ứng tốt, 2: cơ bản đáp ứng, 1: chưa đáp ứng.

b) Các tiêu chí khảo sát quá trình đào tạo

- Mức độ thực hiện mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo đáp ứng yêu cầu CĐR của chương trình đào tạo sử dụng thang cho điểm: 4: rất tốt, 3: khá, 2: cơ bản, 1: chưa đạt.

- Mức độ thực hiện các hoạt động ngoài giờ lên lớp đáp ứng yêu cầu CĐR của chương trình đào tạo sử dụng thang cho điểm: 4: rất tốt, 3: khá, 2: cơ bản, 1: chưa đạt.

- Mức độ thực hiện hợp tác trong đào tạo đáp ứng yêu cầu ĐBCL sử dụng thang cho điểm: 4: rất tốt, 3: khá, 2: cơ bản, 1: chưa đạt.

- Mức độ phù hợp về NCKH đáp ứng yêu cầu ĐBCL của chương trình đào tạo sử dụng thang cho điểm: 4: rất phù hợp, 3: khá phù hợp, 2: phù hợp, 1: chưa phù hợp.

- Hoạt động kiểm tra đánh giá (KTĐG) phản ánh được thực chất kết quả đào tạo theo CĐR sử dụng thang cho điểm: 4: rất phù hợp, 3: khá phù hợp, 2: phù hợp, 1: chưa phù hợp.

c) Các tiêu chí khảo sát đầu ra

Tiêu chí mức độ đáp ứng về năng lực của SV tốt nghiệp đối với yêu cầu CĐR của chương trình đào tạo sử dụng thang cho điểm: 4: đáp ứng rất tốt, 3: đáp ứng tốt, 2: cơ bản đáp ứng, 1: chưa đáp ứng, dành cho các chỉ báo sau:

- Các mục tiêu về kiến thức gồm: Kiến thức cơ bản; kiến thức cốt lõi theo ngành đào tạo;kiến thức bổ trợ; kiến thức nâng cao.

- Các mục tiêu về kỹ năng gồm: Kỹ năng nghề nghiệp; kỹ năng sử dụng ngoại ngữ; kỹ năng sử dụng tin học; kỹ năng mềm.

- Các mục tiêu về thái độ: Ý thức, trách nhiệm công dân; kỷ luật lao động; đạo đức nghề nghiệp; ý thức học tập nâng cao năng lực.

2) Thực trạng quản lý đào tạo cao đẳng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

Các chỉ báo được cho điểm theo thang điểm 4, đối với mức độ cần thiết thì 4: rất cần thiết, 3: cần thiết, 2: bình thường, 1: ít cần thiết và đối với mức độ đã thực hiện được thì 4: thực hiện tốt, 3: thực hiện khá, 2: thực hiện trung bình, 1: hiệu quả thấp. Riêng các tiêu chí bối cảnh thì đánh giá theo mức độ ảnh hưởng, 4: tác động rất nhiều, 3: tác động nhiều, 2: tác động ít, 1: không ảnh hưởng. Cụ thể các tiêu chí và chỉ báo tương ứng như sau:

a) Các tiêu chí khảo sát quản lý các hoạt động đầu vào

- Quản lý hoạt động khảo sát thị trường lao động.
- Quản lý hoạt động xây dựng và điều chỉnh chuẩn đầu ra.
- Quản lý xây dựng, điều chỉnh chương trình đào tạo.
- Quản lý công tác tuyển sinh.
- Quản lý các nguồn lực phục vụ đào tạo bao gồm:

+ Quản lý công tác chuẩn bị nhân lực.

+ Quản lý công tác chuẩn bị CSVC, học liệu, trang thiết bị phục vụ ĐT.

+ Quản lý tài chính đảm bảo phục vụ đào tạo.

b) Các tiêu chí khảo sát quản lý quá trình đào tạo

- Quản lý hoạt động dạy học.
- Quản lý các hoạt động ngoài giờ lên lớp và các dịch vụ hỗ trợ đào tạo HSSV hướng theo CĐR.
- Quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học.
- Quản lý hoạt động Hợp tác đào tạo.
- Quản lý hoạt động Kiểm tra - đánh giá.

c) Các tiêu chí khảo sát quản lý đầu ra

- Quản lý công tác công nhận kết quả đào tạo, cấp phát bằng.
- Quản lý thu thập, xử lý thông tin đầu ra theo yêu cầu CĐR.
- Quản lý hoạt động tự đánh giá và sử dụng kết quả TĐG nâng cao chất lượng.

d) Các tiêu chí bối cảnh

- Yếu tố cơ chế chính sách và hành lang pháp lý
- Sự phát triển khoa học kỹ thuật.
- Điều kiện kinh tế - văn hóa - xã hội ở địa phương.

- Yếu tố thuộc về quản lý, lãnh đạo của nhà trường.
- Yếu tố thuộc về môi trường đào tạo.
- Mối quan hệ giữa nhà trường với xã hội.

2.2.4.2. Thang đánh giá

Trong luận án, tất cả các tiêu chí khảo sát bằng phiếu hỏi được cho điểm theo thang điểm 4 với thang đánh giá như sau:

STT	Điểm trung bình	Mức đánh giá
1	3,25 - 4	Tốt/Rất phù hợp/ Rất đáp ứng/ Tác động rất nhiều
2	2,5 - 3,24	Khá/Khá phù hợp/ Khá đáp ứng/Tác động nhiều
3	1,75 - 2,49	Trung bình/ Phù hợp/ Cơ bản đáp ứng/Tác động ít
4	Dưới 1,75	Chưa đạt/ Chưa phù hợp/ Chưa đáp ứng/ Không ảnh hưởng

2.2.5. Mẫu khảo sát và địa bàn khảo sát

2.2.5.1. Khảo sát thực trạng đào tạo cao đẳng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

Trường	Lãnh đạo	CBQL	GV	Tổng
Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên	2	29	35	66
Cao đẳng Sơn La	2	35	45	82
Cao đẳng Cộng đồng Lào Cai	2	24	25	51
Cao đẳng Cộng đồng Lai Châu	2	12	16	30
Tổng	**8**	**100**	**121**	**229**

2.2.5.2. Khảo sát thực trạng quản lý đào tạo cao đẳng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

Trường	Lãnh đạo	CBQL, TBM	Tổng
Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên	2	33	35
Cao đẳng Sơn La	2	44	46
Cao đẳng Cộng đồng Lào Cai	2	30	32
Cao đẳng Cộng đồng Lai Châu	2	18	20
Tổng	**8**	**125**	**133**

2.3. Thực trạng đào tạo cao đẳng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

2.3.1. Thực trạng đầu vào ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

2.3.1.1. Mức độ thực hiện khảo sát thị trường lao động ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

Bảng 2.1. Mức độ thực hiện khảo sát thị trường lao động

$1 \le X \le 4$

TT	Nội dung	Tỷ lệ mức độ đạt được (%)				MĐ TB	Thứ bậc
		4	3	2	1		
1	Quy trình thực hiện khảo sát thị trường lao động, phương pháp khảo sát khoa học	2,18	31,44	58,52	7,86	2,28	7
2	Người thực hiện thông hiểu và thực hiện đúng quy trình khảo sát thị trường lao động	15,28	48,47	28,38	7,86	2,71	2
3	Kết quả thu thập thông tin về nhu cầu tuyển dụng từ 3 đến 5 năm, xu hướng phát triển trong tương lai	5,24	41,05	44,98	8,73	2,43	5
4	Kết quả thu thập thông tin về sự phù hợp/chưa phù hợp của CĐR, CTĐT đang thực hiện với yêu cầu thị trường, nội dung cần bổ sung	4,80	39,74	50,22	5,24	2,44	4
5	Kết quả thu thập thông tin về việc cần thiết mở rộng quy mô và ngành nghề đào tạo của nhà trường	24,02	53,28	19,65	3,06	2,98	1
6	Tập hợp được đầy đủ mô tả năng lực các vị trí việc làm ngành mới đáp ứng	1,75	42,36	48,91	6,99	2,39	6
7	Đánh giá được sự phù hợp giữa đào tạo và nhu cầu thị trường về kiến thức, kỹ năng, thái độ của SV tốt nghiệp; xác định chính xác được năng lực cần đào tạo bổ sung	6,55	42,79	39,74	10,92	2,45	3
	Trung bình	**10,31**	**42,79**	**40,35**	**6,55**	**2,53**	

Kết quả khảo sát cho thấy: hoạt động khảo sát thị trường lao động đã được các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc quan tâm thực hiện, mức độ thực hiện khảo sát thị trường lao động của các trường ở mức khá ($\overline{X} = 2,53; 1 \le X \le 4$). Đứng đầu là các chỉ báo: Kết quả thu thập thông tin về việc cần thiết mở rộng quy mô và ngành nghề đào tạo của nhà trường ($\overline{X} = 2,98; 1 \le X \le 4$). Người thực hiện thông hiểu và thực hiện đúng quy trình khảo sát thị trường lao động ($\overline{X} = 2,71; 1 \le X \le 4$).

Tuy nhiên, một số chỉ báo còn ở mức thấp như: quy trình thực hiện khảo sát thị trường lao động, phương pháp khảo sát khoa học lại ở mức thấp nhất (xếp thứ 7 với mức đánh giá $\overline{X} = 2,28; 1 \le X \le 4$); Tập hợp được đầy đủ mô tả năng lực các vị trí việc làm ngành mới đáp ứng ($\overline{X} = 2,39; 1 \le X \le 4$); Đánh giá được sự phù hợp giữa đào tạo

và nhu cầu thị trường về kiến thức, kỹ năng, thái độ của SV tốt nghiệp; xác định chính xác được năng lực cần đào tạo bổ sung ($\overline{X} = 2,43; 1 \le X \le 4$); Kết quả thu thập thông tin về nhu cầu tuyển dụng từ 3 đến 5 năm, xu hướng phát triển trong tương lai ($\overline{X} = 2,44; 1 \le X \le 4$)...

2.3.1.2. Mức độ thực hiện xây dựng và điều chỉnh chuẩn đầu ra ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

Bảng 2.2. Mức độ thực hiện xây dựng và điều chỉnh chuẩn đầu ra

$1 \le X \le 4$

TT	Nội dung	Tỷ lệ mức độ đạt được (%)				MĐ TB	Thứ bậc
		4	3	2	1		
1	Giảng viên và thành viên các hội đồng thông hiểu về tầm quan trọng, quy trình thực hiện xây dựng và điều chỉnh CĐR	52,84	36,24	10,92	0,00	3,42	1
2	Thực hiện đúng quy trình xây dựng và điều chỉnh CĐR bám theo mô tả vị trí việc làm	24,45	27,51	14,85	33,19	2,43	4
3	Xây dựng và điều chỉnh CĐR có sự tham gia đầy đủ của chuyên gia; người quản lý và sử dụng lao động; người lao động; cựu SV của ngành và được thực hiện đúng quy định của Nhà nước	51,53	31,44	6,99	10,04	3,24	2
4	CĐR của ngành mới đã tổng hợp được đầy đủ từ mô tả năng lực của các vị trí việc làm mà ngành đào tạo hướng tới	5,24	34,50	38,86	21,40	2,24	5
5	Điều chỉnh CĐR được dựa trên kết quả khảo sát về sự phù hợp/chưa phù hợp yêu cầu thị trường của CĐR đã thực hiện và kết quả điều tra SV tốt nghiệp	10,04	28,38	35,37	26,20	2,22	6
6	Công bố công khai CĐR tới GV, SV, các đơn vị sử dụng lao động	28,38	46,29	23,58	1,75	3,01	3
	Trung bình	**28,75**	**34,06**	**21,76**	**15,43**	**2,76**	

Các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc được quan tâm chú trọng thực hiện xây dựng và điều chỉnh chuẩn đầu ra của ngành đào tạo, kết quả thực hiện ở mức khá tốt ($\overline{X} = 2,76; 1 \le X \le 4$). Các chỉ báo ở mức tốt như: Giảng viên và thành viên các hội đồng thông hiểu về tầm quan trọng, quy trình thực hiện xây dựng và điều chỉnh CĐR

($\overline{X} = 3,42; 1 \le X \le 4$); Xây dựng và điều chỉnh CĐR có sự tham gia đầy đủ của chuyên gia, người quản lý và sử dụng lao động, người lao động, cựu SV của ngành và được thực hiện đúng quy định của Nhà nước ($\overline{X} = 3,24; 1 \le X \le 4$).; Công bố công khai CĐR tới GV, SV, các đơn vị sử dụng lao động ($\overline{X} = 3,01; 1 \le X \le 4$).

Bên cạnh đó, một số chỉ báo mới đạt ở mức trung bình như: Thực hiện đúng quy trình xây dựng và điều chỉnh CĐR bám theo mô tả vị trí việc làm ($\overline{X} = 2,43; 1 \le X \le 4$); CĐR của ngành mới đã tổng hợp được đầy đủ từ mô tả năng lực của các vị trí việc làm mà ngành đào tạo hướng tới ($\overline{X} = 2,24; 1 \le X \le 4$); Điều chỉnh CĐR được dựa trên kết quả khảo sát về sự phù hợp/chưa phù hợp yêu cầu thị trường của CĐR đã thực hiện và kết quả điều tra SV tốt nghiệp ($\overline{X} = 2,22; 1 \le X \le 4$).

2.3.1.3. Mức độ phù hợp của chương trình đào tạo so với yêu cầu chuẩn đầu ra

Bảng 2.3. Mức độ phù hợp của chương trình đào tạo

$1 \le X \le 4$

TT	Nội dung	Tỷ lệ mức độ đạt được (%)				MĐ TB	Thứ bậc
		4	3	2	1		
1	Mục tiêu của CTĐT phù hợp với CĐR	38,86	42,79	17,03	1,31	3,19	1
2	Cấu trúc chương trình (sự hợp lý của các học phần trong CTĐT; thời lượng của từng học phần; tỷ lệ lý thuyết, thực hành, thực tập; kế hoạch giảng dạy; môn thi tốt nghiệp và thời lượng, hình thức thi...)	35,37	34,93	20,96	8,73	2,97	2
3	Nội dung của CTĐT (đáp ứng mục tiêu, phù hợp trình độ đào tạo, đảm bảo tính hiện đại, khả năng liên thông...)	17,03	34,06	25,76	23,14	2,45	4
4	Mục tiêu, nội dung, thời lượng của các học phần phù hợp với CĐR, mục tiêu của CTĐT	19,65	27,51	34,50	18,34	2,48	3
	Trung bình	**27,73**	**34,83**	**24,56**	**12,88**	**2,77**	

Mức độ phù hợp của chương trình đào tạo so với yêu cầu CĐR ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc ở mức khá tốt ($\overline{X} = 2,77; 1 \le X \le 4$). Trong đó, chỉ báo: mục tiêu của CTĐT phù hợp với CĐR đạt ở mức ($\overline{X} = 3,19; 1 \le X \le 4$); Cấu trúc chương trình (sự hợp lý của các học phần trong CTĐT; thời lượng của từng học phần; tỷ lệ lý thuyết,

thực hành, thực tập; kế hoạch giảng dạy; môn thi tốt nghiệp và thời lượng, hình thức thi...) cũng đạt mức khá cao ($\overline{X} = 2,97; 1 \le X \le 4$). Tuy nhiên, hai mục tiêu sau mới đạt ở mức trung bình: Nội dung của CTĐT đáp ứng mục tiêu, phù hợp trình độ đào tạo, đảm bảo tính hiện đại, khả năng liên thông... ($\overline{X} = 2,45; 1 \le X \le 4$); Mục tiêu, nội dung, thời lượng của các học phần phù hợp với CĐR, mục tiêu của CTĐT ($\overline{X} = 2,48; 1 \le X \le 4$).

2.3.1.4. Mức độ phù hợp về chất lượng SV đầu vào so với yêu cầu của chương trình đào tạo

Bảng 2.4. Mức độ phù hợp về chất lượng SV đầu vào

$1 \le X \le 4$

TT	Nội dung	Tỷ lệ mức độ đạt được (%)				MĐ TB	Thứ bậc
		4	3	2	1		
1	Mức độ phù hợp về kiến thức văn hóa phổ thông	41,48	35,81	14,41	8,30	3,10	1
2	Mức độ phù hợp về kỹ năng sống	24,89	29,26	32,75	13,10	2,66	2
3	Mức độ phù hợp về ngoại ngữ	5,24	28,38	34,50	31,88	2,07	5
4	Mức độ phù hợp về tin học	5,24	28,82	38,43	27,51	2,12	4
5	Mức độ ổn định số lượng tuyển sinh	12,66	40,17	38,86	8,30	2,57	3
	Trung bình	**17,90**	**32,49**	**31,79**	**17,82**	**2,5**	

Công tác tuyển sinh đã được các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc quan tâm đầu tư về nhân lực, vật lực, tài lực. Chất lượng SV đầu vào phù hợp với yêu cầu của chương trình đào tạo ở mức khá ($\overline{X} = 2,5; 1 \le X \le 4$). Trong đó, mức độ phù hợp của SV đầu vào về kiến thức văn hóa phổ thông cao ($\overline{X} = 3,1; 1 \le X \le 4$); nhưng mức độ phù hợp về ngoại ngữ ($\overline{X} = 2,07; 1 \le X \le 4$), tin học ($\overline{X} = 2,12; 1 \le X \le 4$) mới ở mức trung bình thấp.

2.3.1.5. Mức độ đảm bảo các nguồn lực phục vụ đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

a) Mức độ phù hợp về chất lượng GV đáp ứng yêu cầu của CTĐT ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

Bảng 2.5. Mức độ phù hợp về chất lượng GV

$1 \le X \le 4$

TT	Nội dung	Tỷ lệ mức độ đạt được (%)				MĐ TB	Thứ bậc
		4	3	2	1		
1	Mức độ phù hợp về kiến thức chuyên môn thuộc ngành đào tạo	37,55	48,91	13,54	0,00	3,24	3
2	Mức độ phù hợp về kỹ năng thuộc ngành đào tạo	5,68	14,85	38,86	40,61	1,86	8
3	Mức độ phù hợp về ngoại ngữ	10,04	38,86	43,23	7,86	2,51	7
4	Mức độ phù hợp về tin học	15,72	38,86	42,79	2,62	2,68	5
5	Mức độ phù hợp về nghiệp vụ sư phạm	37,99	46,29	14,85	0,87	3,21	4
6	Mức độ phù hợp về NCKH	5,24	42,79	51,97	0,00	2,53	6
7	Mức độ phù hợp về chuẩn mực đạo đức nhà giáo; đạo đức, tác phong thuộc ngành đào tạo	50,22	42,79	6,99	0,00	3,43	1
8	Đảm bảo cơ cấu ngành nghề và trình độ GV theo quy định	43,23	52,84	3,93	0,00	3,39	2
	Trung bình	**23,21**	**39,05**	**30,32**	**7,42**	**2,86**	

Chất lượng đội ngũ đáp ứng yêu cầu của CTĐT ở trường cao đẳng khu vực Tây Bắc đạt ở mức khá tốt ($\overline{X} = 2,86; 1 \le X \le 4$) với các mức độ đạt được của các chỉ báo dao động trong khoảng ($1,86 \le X \le 3,43$). Trong đó, những chỉ báo đạt ở mức rất tốt như: Mức độ phù hợp về chuẩn mực đạo đức nhà giáo; đạo đức, tác phong thuộc ngành đào tạo $\overline{X} = 3,43; 2 \le X \le 4$; đảm bảo cơ cấu ngành nghề và trình độ GV theo quy định $\overline{X} = 3,39; 2 \le X \le 4$; mức độ phù hợp về kiến thức chuyên môn thuộc ngành đào tạo ($\overline{X} = 3,24; 1 \le X \le 4$); mức độ phù hợp về nghiệp vụ sư phạm ($\overline{X} = 3,21; 2 \le X \le 4$). Các chỉ báo khác cũng ở mức khá, tuy nhiên chỉ báo mức độ phù hợp về kỹ năng thuộc ngành đào tạo dưới mức trung bình $\overline{X} = 1,86; 1 \le X \le 4$. Bà V.T.K.T cho rằng: "Giảng viên, sinh viên một số ngành khi đến các cơ sở sử dụng lao động rất dễ tiếp cận để làm việc trực tiếp như Du lịch, Nông lâm nghiệp...; nhưng với một số ngành như Kế toán, Quản trị văn phòng... giảng viên và sinh viên rất khó tiếp cận để được trực tiếp thực hiện nghiệp vụ thực tế tại các đơn vị sử dụng lao động, do nghiệp vụ liên quan đến bí mật của đơn vị".

b) Mức độ đáp ứng cơ sở vật chất, phương tiện, học liệu, công nghệ đối với dạy - học lý thuyết, thực hành, thực tập; kiểm tra đánh giá đảm bảo CĐR ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

Bảng 2.6. Mức độ đáp ứng cơ sở vật chất, trang thiết bị, học liệu

$1 \le X \le 4$

TT	Nội dung	Tỷ lệ mức độ đạt được (%)				MĐ TB	Thứ bậc
		4	3	2	1		
1	Mức độ đáp ứng cơ sở vật chất, phương tiện dạy - học đối với giờ lý thuyết	48,47	41,48	10,04	0,00	3,38	1
2	Mức độ đáp ứng cơ sở vật chất, phương tiện dạy - học đối với giờ thực hành	31,00	24,45	34,50	10,04	2,76	3
3	Mức độ đáp ứng cơ sở vật chất, phương tiện đối với thực tập nghề nghiệp	10,04	33,19	37,99	18,78	2,34	5
4	Mức độ đáp ứng cơ sở vật chất, phương tiện đối với thực tập tốt nghiệp	13,54	28,38	40,17	17,90	2,38	4
5	Mức độ đáp ứng học liệu đối với dạy học, thực hành, thực tập	33,19	35,37	29,26	2,18	3,00	2
6	Mức độ đáp ứng cơ sở vật chất, phương tiện, công nghệ đối với KTĐG	14,41	29,26	27,95	28,38	2,30	6
	Trung bình	**25,11**	**32,02**	**29,99**	**12,88**	**2,69**	

Mặc dù điều kiện kinh tế còn nhiều khó khăn, nhưng các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc đã rất cố gắng làm tốt công tác chuẩn bị cơ sở vật chất, phương tiện, học liệu, công nghệ đối với dạy - học lý thuyết, thực hành, thực tập; kiểm tra đánh giá đảm bảo CĐR, với mức độ đáp ứng được đánh giá ở mức khá ($\overline{X} = 2,69; 1 \le X \le 4$). Trong đó: mức độ đáp ứng cơ sở vật chất, phương tiện dạy - học đối với giờ lý thuyết được đánh giá rất tốt ($\overline{X} = 3,38; 2 \le X \le 4$); tiếp theo là mức độ đáp ứng học liệu đối với dạy học, thực hành, thực tập được đánh giá cao ($\overline{X} = 3,0; 1 \le X \le 4$). Mặc dù vậy, vẫn còn ba chỉ báo mới đạt mức độ trung bình như: mức độ đáp ứng cơ sở vật chất, phương tiện đối với thực tập nghề nghiệp ($\overline{X} = 2,34; 1 \le X \le 4$); mức độ đáp ứng cơ sở vật chất, phương tiện đối với thực tập tốt nghiệp ($\overline{X} = 2,38; 1 \le X \le 4$); mức độ đáp ứng cơ sở vật chất, phương tiện, công nghệ đối với công tác KTĐG ($\overline{X} = 2,3; 1 \le X \le 4$).

c) Mức độ đáp ứng tài chính đối với dạy - học, thực hành, thực tập; kiểm tra đánh giá đáp ứng yêu cầu của CTĐT ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

Trong điều kiện khó khăn, các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc đã rất nỗ lực đầu tư tài chính đáp ứng tài chính hoạt động dạy - học, thực hành, thực tập; kiểm tra đánh giá đáp ứng yêu cầu của CTĐT đạt mức khá ($\overline{X} = 2,62; 1 \le X \le 4$).

Theo Bà Đ.T.H.L: "Thực chất, tài chính để đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị đầy đủ phục vụ thực hành thực tập toàn bộ tại trường thì chắc chắn rằng không trường nào đủ, nhưng các trường đầu tư một số hạng mục cơ bản, bổ sung, nâng cấp hàng

năm; bên cạnh đó các trường thực hiện khá tốt linh hoạt tận dụng (thuê, mượn, hợp tác đôi bên cùng có lợi) phần cơ sở vật chất, trang thiết bị của những cơ sở, tổ chức sử dụng lao động để SV có CSVC, trang thiết bị, môi trường để thực hành, thực tập nên vẫn hoàn thành khá tốt CĐR".

2.3.2. Thực trạng quá trình đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

2.3.2.1. Mức độ thực hiện mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo đáp ứng yêu cầu CĐR của chương trình đào tạo cao đẳng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

Bảng 2.7. Mức độ thực hiện hoạt động dạy học

$1 \leq X \leq 4$

TT	Nội dung	Tỷ lệ mức độ đạt được (%)				MĐ TB	Thứ bậc
		4	3	2	1		
1	Thực hiện mục tiêu của giờ lý thuyết	53,28	45,41	1,31	0,00	3,52	2
2	Thực hiện mục tiêu của giờ thực hành	41,48	44,10	12,66	1,75	3,25	3
3	Thực hiện mục tiêu của các học phần thực tập nghề nghiệp	5,24	44,54	31,00	19,21	2,36	9
4	Thực hiện mục tiêu thực tập tốt nghiệp	12,66	46,72	20,96	19,65	2,52	6
5	Dạy - học các học phần chung phù hợp với CĐR của ngành đào tạo	37,99	30,13	31,88	0,00	3,06	4
6	Tích cực cập nhật khoa học kỹ thuật mới, đổi mới nội dung dạy học theo hướng tích hợp, phát triển năng lực của SV	14,85	24,02	57,64	3,49	2,50	7
7	Tích cực đổi mới phương pháp dạy học theo hướng tăng năng lực thực hành nghề nghiệp của SV	36,68	27,07	33,19	3,06	2,97	5
8	Sáng tạo trong khai thác, sử dụng trang thiết bị, vật tư, công nghệ hiệu quả trong đào tạo theo CĐR	13,97	33,19	26,64	26,20	2,35	10
9	Khai thác và sử dụng hiệu quả, đúng quy trình, quy chuẩn các mô hình của các cơ quan HCSN, cơ sở sản xuất, kinh doanh ngoài nhà trường trong thực hành, thực tập	13,54	24,45	29,26	32,75	2,19	11
10	Tổ chức và quản lý hoạt động học tập nhằm phát huy tính chủ động, sáng tạo của SV đảm bảo CĐR	13,97	38,86	18,78	28,38	2,38	8
11	Thực hiện nền nếp, tiến độ dạy học, quy định chuyên môn	65,07	31,88	3,06	0,00	3,62	1
	Trung bình	**28,07**	**35,49**	**24,22**	**12,23**	**2,79**	

Các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc đào tạo các ngành thuộc lĩnh vực kinh tế - kỹ thuật, pháp luật - hành chính, văn hóa - xã hội... là những lĩnh vực rất khác nhau từ nội dung, phương pháp, trình độ và phong cách của đội ngũ, CSVC, trang thiết bị, đầu tư tài chính, mô hình cơ sở thực hành, thực tập... nên hoạt động dạy - học cũng mang nhiều đặc trưng khác nhau giữa các ngành.

Mức độ thực hiện mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo đáp ứng yêu cầu CĐR của chương trình đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc nói chung được đánh giá ở mức khá ($\overline{X} = 2,79; 1 \le X \le 4$). Trong đó, việc thực hiện nền nếp, tiến độ dạy học, quy định chuyên môn ($\overline{X} = 3,62; 2 \le X \le 4$); Thực hiện mục tiêu của giờ lý thuyết ($\overline{X} = 3,52; 2 \le X \le 4$); mức độ thực hiện mục tiêu của giờ thực hành ($\overline{X} = 3,25; 1 \le X \le 4$) được đánh giá rất tốt. Đồng thời, dạy - học các học phần chung phù hợp với CĐR của ngành đào tạo $\overline{X} = 3,06,; 1 \le X \le 4$; tích cực đổi mới phương pháp dạy học theo hướng tăng năng lực thực hành nghề nghiệp của SV ($\overline{X} = 2,97,; 1 \le X \le 4$) cũng được đánh giá khá tốt.

Bên cạnh đó, một số chỉ báo mới đạt ở mức trung bình như: khai thác và sử dụng hiệu quả, đúng quy trình, quy chuẩn các mô hình của các cơ quan hành chính sự nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh ngoài nhà trường trong thực hành, thực tập ($\overline{X} = 2,19; 1 \le X \le 4$); dạy - học các học phần chung phù hợp với CĐR của ngành đào tạo ($\overline{X} = 2,22; 1 \le X \le 4$); sáng tạo trong khai thác, sử dụng trang thiết bị, vật tư, công nghệ hiệu quả trong đào tạo theo CĐR ($\overline{X} = 2,35; 1 \le X \le 4$); thực hiện mục tiêu của các học phần thực tập nghề nghiệp ($\overline{X} = 2,36; 1 \le X \le 4$); tổ chức và quản lý hoạt động học tập nhằm phát huy tính chủ động, sáng tạo của SV đảm bảo CĐR ($\overline{X} = 2,38; 1 \le X \le 4$).

2.3.2.2. Mức độ thực hiện các hoạt động ngoài giờ lên lớp đáp ứng yêu cầu CĐR của chương trình đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

Bảng 2.8. Mức độ thực hiện các hoạt động ngoài giờ lên lớp

$1 \le X \le 4$

TT	Nội dung	Tỷ lệ mức độ đạt được (%)				MĐ TB	Thứ bậc
		4	3	2	1		
1	Thực hiện các hoạt động hình thành ý thức, thái độ công dân	39,74	42,79	17,47	0	3,22	1
2	Thực hiện các hoạt động hình thành đạo đức nghề nghiệp	29,26	44,54	13,97	12,23	2,91	2
3	Thực hiện các hoạt động bổ sung hiểu biết xã hội, hình thành kỹ năng mềm	14,41	38,86	34,50	12,23	2,55	3
4	Thực hiện các hoạt động hình thành ý tưởng khởi nghiệp	10,04	34,06	53,71	2,18	2,52	4
	Trung bình	**23,36**	**40,07**	**29,91**	**6,66**	**2,80**	

Để thực hiện đào tạo đảm bảo đạt chuẩn kiến thức, kỹ năng, thái độ đòi hỏi rất nhiều sự bổ trợ của các hoạt động ngoài giờ lên lớp. Mức độ thực hiện các hoạt động ngoài giờ lên lớp đáp ứng yêu cầu CĐR của chương trình đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc được đánh giá ở mức khá ($\overline{X} = 2,8; 1 \le X \le 4$). Trong đó, nổi trội là chỉ báo thực hiện các hoạt động hình thành ý thức, thái độ công dân cho SV được đánh giá tốt ($\overline{X} = 3,22; 2 \le X \le 4$); chỉ báo thực hiện các hoạt động hình thành đạo đức nghề nghiệp được đánh giá khá cao ($\overline{X} = 2,91; 2 \le X \le 4$). Tuy nhiên, còn 46,72% khách thể khảo sát cho rằng thực hiện các hoạt động bổ sung hiểu biết xã hội, hình thành kỹ năng mềm còn ở mức trung bình và chưa đạt yêu cầu. Điều này hạn chế khả năng tìm việc và phát huy năng lực nghề nghiệp của SV tốt nghiệp ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc.

2.3.2.3. Thực trạng hoạt động nghiên cứu khoa học ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

Bảng 2.9. Thực trạng hoạt động nghiên cứu khoa học

$1 \le X \le 4$

TT	Nội dung	Tỷ lệ mức độ đạt được (%)				MĐ TB	Thứ bậc
		4	3	2	1		
1	Số lượng NCKH của GV nhằm nâng cao năng lực nghề nghiệp ứng dụng được trong thực tế của ngành đào tạo	29,69	37,55	28,82	3,93	2,93	3
2	Số lượng NCKH của GV nhằm nâng cao nghiệp vụ sư phạm, năng lực giáo dục SV	14,41	29,26	55,90	0,44	2,58	4
3	Số lượng NCKH của SV về của ngành SV đang được đào tạo	86,03	13,54	0,44	0,00	3,86	1
4	Mức độ ứng dụng được của sản phẩm NCKH của GV trong thực tế SXKD của ngành đang đào tạo	9,17	33,19	57,21	0,44	2,51	6
5	Mức độ ứng dụng được của sản phẩm NCKH của GV trong việc nâng cao nghiệp vụ sư phạm, năng lực giáo dục	6,55	43,23	48,47	1,75	2,55	5
6	Mức độ ảnh hưởng của việc NCKH đến năng lực nghề nghiệp của SV	30,13	63,32	6,55	0,00	3,24	2
	Trung bình	**29,33**	**36,68**	**32,90**	**1,09**	**2,94**	

Nghiên cứu khoa học là hoạt động hỗ trợ đào tạo, nâng cao năng lực của đội ngũ và SV, hoạt động này cũng được các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc quan tâm thực hiện với mức độ thực hiện khá tốt ($\overline{X} = 2,94; 2 \le X \le 4$). Số lượng NCKH của SV về của ngành SV đang được đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc rất cao, Chỉ báo mức độ ảnh hưởng của việc NCKH đến năng lực nghề nghiệp của SV rất cao ($\overline{X} = 3,24; 2 \le X \le 4$). Thực tế mức độ nghiên cứu của SV chủ yếu là tập NCKH thông qua làm khóa luận tốt nghiệp về một chuyên đề nào đó thuộc ngành học, số SV thực sự NCKH trong quá trình học không đáng kể. Nhưng việc này cũng góp phần quan trọng hình thành năng lực nghề nghiệp của SV.

Các chỉ báo còn lại đều ở mức khá: số lượng NCKH của GV nhằm nâng cao năng lực nghề nghiệp ứng dụng được trong thực tế của ngành đang đào tạo ($\overline{X} = 2,93; 1 \le X \le 4$); số lượng NCKH của GV nhằm nâng cao nghiệp vụ sư phạm, năng lực giáo dục SV ($\overline{X} = 2,58; 1 \le X \le 4$); Mức độ ứng dụng được của sản phẩm NCKH của GV trong việc nâng cao nghiệp vụ sư phạm, năng lực giáo dục SV ($\overline{X} = 2,55; 1 \le X \le 4$); Mức độ ứng dụng được của sản phẩm NCKH của GV trong thực tế SXKD của ngành đang đào tạo ($\overline{X} = 2,51; 1 \le X \le 4$).

2.3.2.4. Thực trạng hoạt động hợp tác đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

Bảng 2.10. Thực trạng hoạt động hợp tác đào tạo

$1 \le X \le 4$

TT	Nội dung	Tỷ lệ mức độ đạt được (%)				MĐ TB	Thứ bậc
		4	3	2	1		
1	Các đơn vị sử dụng lao động SV quan tâm hướng dẫn SV thực tế, thực hành, thực tập nghề nghiệp, thực tập tốt nghiệp	6,55	63,32	19,21	10,92	2,66	3
2	Các đơn vị sử dụng quan tâm sử dụng lao động bán thời gian hoặc lao động thời vụ là SV của nhà trường	10,04	67,25	19,65	3,06	2,84	1
3	Các đơn vị sử dụng quan tâm tuyển dụng SV tốt nghiệp của nhà trường	15,28	49,34	24,45	10,92	2,69	2
4	Các cơ sở khác quan tâm trao đổi CTĐT, GV, SV với nhà trường	3,49	34,06	49,34	13,10	2,28	5
5	Các đơn vị sử dụng lao động SV quan tâm hướng dẫn SV thực tế, thực hành, thực tập nghề nghiệp, thực tập tốt nghiệp	6,55	63,32	19,21	10,92	2,66	3
	Trung bình	**8,30**	**52,58**	**26,29**	**12,84**	**2,56**	

Trong điều kiện đào tạo hầu như tách rời với hoạt động sản xuất kinh doanh đối với nhiều trường cao đẳng, đại học nói chung. Các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc hiện nay tuy không sản xuất kinh doanh thực sự trong trường học, nhưng đã sớm xác định việc hợp tác đào tạo với các đơn vị HCSN, các đơn vị, cá nhân SXKD là nhiệm vụ góp phần quan trọng trong việc ĐBCL đào tạo nói chung, trong việc hình thành kỹ năng, thái độ của SV và trong việc nâng cao nhận thức, cập nhật thực tế cho GV nói riêng.

Hoạt động hợp tác đào tạo của các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc tuy chưa cao nhưng cũng được đánh giá ở mức khá ($\overline{X} = 2,56; 1 \le X \le 4$), điều này phản ánh bước đầu kết quả sự quan tâm của nhà trường tới ĐBCL đào tạo, tạo điều kiện thuận lợi cho SV tốt nghiệp có khả năng tìm kiếm việc làm và khởi nghiệp, đồng thời cũng hình thành thói quen có trách nhiệm trong công tác đào tạo nguồn nhân lực của các đơn vị sử dụng lao động đối với xã hội. Đứng đầu là chỉ báo: các đơn vị sử dụng quan tâm sử dụng lao động bán thời gian hoặc lao động thời vụ là SV của nhà trường được khách thể khảo sát đánh giá ở mức ($\overline{X} = 2,84; 1 \le X \le 4$); tiếp đến là các đơn vị sử dụng quan tâm tuyển dụng SV tốt nghiệp của nhà trường được khách thể khảo sát đánh giá ở mức ($\overline{X} = 2,69; 1 \le X \le 4$). Đây là 2 yếu tố quan trọng nhất khẳng định chất lượng đào tạo.

Tuy nhiên, số lượng các đơn vị sử dụng lao động, tạo thuận lợi cho SV thực tế, thực hành, thực tập chưa nhiều, mới chỉ được đánh giá ở mức độ đáp ứng trung bình ($\overline{X} = 2,35; 1 \le X \le 4$). Vì vậy, việc tăng cường hợp tác với các đơn vị sử dụng lao động đáp ứng yêu cầu ĐBCL cần được các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc làm tốt hơn.

2.3.2.5. Thực trạng hoạt động kiểm tra đánh giá đáp ứng chuẩn đầu ra ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

Bảng 2.11. Thực trạng hoạt động kiểm tra đánh giá

$1 \le X \le 4$

TT	Nội dung	Tỷ lệ mức độ đạt được (%)				MĐ TB	Thứ bậc
		4	3	2	1		
1	Hình thức KTĐG phản ánh được kiến thức, kỹ năng, thái độ của SV	22,85	42,65	25,33	9,17	2,79	2
a	Hình thức KTĐG phản ánh được kiến thức của SV	37,99	45,85	15,28	0,87	3,21	
b	Hình thức KTĐG phản ánh được kỹ năng của SV	24,89	43,23	23,58	8,30	2,85	
c	Hình thức KTĐG phản ánh được thái độ của SV	5,68	38,86	37,12	18,34	2,32	
2	Nội dung KTĐG phù hợp với CĐR	27,37	35,52	27,07	10,04	2,80	1
a	Nội dung KTĐG phản ánh được kiến thức của SV	57,21	27,95	13,97	0,87	3,41	
b	Nội dung KTĐG phản ánh được kỹ năng của SV	18,34	38,86	28,38	14,41	2,61	
c	Nội dung KTĐG phản ánh được thái độ của SV	6,55	39,74	38,86	14,85	2,38	
3	Phương pháp KTĐG đánh giá đúng thực chất năng lực của SV	24,02	39,45	26,64	9,90	2,78	3
a	Phương pháp KTĐG phản ánh đúng kiến thức của SV	44,10	38,86	16,16	0,87	3,26	
b	Phương pháp KTĐG phản ánh đúng kỹ năng của SV	18,78	40,61	29,26	11,35	2,67	
c	Phương pháp KTĐG phản ánh đúng thái độ của SV	9,17	38,86	34,50	17,47	2,40	
4	Hình thức, nội dung, phương pháp KTĐG phù hợp với các nguồn lực	14,85	44,98	27,07	13,10	2,62	4
	Trung bình	**22,27**	**40,65**	**26,53**	**10,55**	**2,75**	

Hoạt động kiểm tra - đánh giá ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc được đánh giá ở mức khá tốt ($\overline{X} = 2,75; 1 \le X \le 4$). Trong đó, các tiêu chí: hình thức KTĐG phản ánh được kiến thức, kỹ năng, thái độ của SV ($\overline{X} = 2,79; 1 \le X \le 4$); nội dung KTĐG phù hợp với CĐR ($\overline{X} = 2,8; 1 \le X \le 4$); phương pháp KTĐG đánh giá đúng thực

chất năng lực của SV ($\overline{X} = 2,78; 1 \le X \le 4$) đều được đánh giá khá tốt. Đặc biệt, một số chỉ báo được đánh giá tốt trở lên như: nội dung KTĐG phản ánh được kiến thức của SV ($\overline{X} = 3,41; 1 \le X \le 4$); hình thức KTĐG phản ánh được kiến thức của SV ($\overline{X} = 3,21; 1 \le X \le 4$); phương pháp KTĐG phản ánh đúng kiến thức của SV ($\overline{X} = 3,26; 1 \le X \le 4$). Như vậy, hình thức, nội dung, phương pháp KTĐG và sự phù hợp của hình thức, nội dung, phương pháp với nguồn lực của các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc được đánh giá ở mức khá và khá đồng đều, từ ($2,62 \le \overline{X} \le 2,8$).

Tuy nhiên, một số chỉ báo mới đạt ở mức trung bình như: hình thức KTĐG phản ánh được thái độ của SV chỉ được đánh giá ở mức độ ($\overline{X} = 2,32; 1 \le X \le 4$) và còn 18,34% khách thể khảo sát đánh giá chưa đạt; nội dung KTĐG phản ánh được thái độ của SV được đánh giá ở mức độ ($\overline{X} = 2,38; 1 \le X \le 4$) và còn 14,85% khách thể khảo sát đánh giá chưa đạt; phương pháp KTĐG phản ánh được thái độ của SV được đánh giá ở mức độ ($\overline{X} = 2,4; 1 \le X \le 4$) và còn 9,17% khách thể khảo sát đánh giá chưa đạt.

2.3.3. Thực trạng đầu ra

Mức độ đáp ứng yêu cầu CĐR của chương trình đào tạo SV tốt nghiệp ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

Bảng 2.12. Mức độ SV tốt nghiệp đáp ứng yêu cầu CĐR

$1 \le X \le 4$

TT	Nội dung	Tỷ lệ mức độ đạt được (%)				MĐ TB	Thứ bậc
		4	3	2	1		
1	Các mục tiêu về kiến thức	25,62	47,31	19,51	7,57	2,91	2
a	Kiến thức cơ bản, cốt lõi theo ngành đào tạo	38,43	53,71	5,24	2,62	3,28	
b	Kiến thức bổ trợ	33,19	49,34	10,04	7,42	3,08	
c	Kiến thức nâng cao	5,24	38,86	43,23	12,66	2,37	
2	Các mục tiêu về kỹ năng	8,84	35,15	40,28	15,72	2,37	3
a	Kỹ năng nghề nghiệp	13,54	38,86	35,37	12,23	2,54	
b	Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ	7,42	24,02	44,10	24,45	2,14	
c	Kỹ năng sử dụng tin học	9,17	42,36	38,86	9,61	2,51	
d	Kỹ năng mềm	5,24	35,37	42,79	16,59	2,29	
3	Thái độ	55,02	30,90	13,43	0,66	3,40	1
a	Ý thức, trách nhiệm công dân	83,84	13,54	2,62	0,00	3,81	
b	Kỷ luật lao động	69,43	24,89	4,80	0,87	3,63	
c	Đạo đức nghề nghiệp	58,52	37,55	3,93	0,00	3,55	
d	Ý thức học tập nâng cao năng lực nghề nghiệp	8,30	47,60	42,36	1,75	2,62	
	Trung bình	**29,83**	**37,79**	**24,41**	**7,98**	**2,89**	

Các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc đã rất nỗ lực trong công tác nâng cao chất lượng đào tạo, mức độ đáp ứng yêu cầu CĐR của chương trình đào tạo SV tốt nghiệp khá tốt ($\overline{X} = 2,89; 1 \le X \le 4$). Được đánh giá cao nhất là tiêu chí thái độ của SV tốt nghiệp được đánh giá rất tốt ($\overline{X} = 3,4; 1 \le X \le 4$) với các chỉ báo được đánh giá rất tốt như sau: ý thức, trách nhiệm công dân đánh giá rất tốt ($\overline{X} = 3,81 \le X \le 4$) với 83,84% khách thể khảo sát đánh giá mức độ đạt mức tối đa; kỷ luật lao động ($\overline{X} = 3,63; 1 \le X \le 4$); đạo đức nghề nghiệp ($\overline{X} = 3,55; 1 \le X \le 4$). Thứ hai là kiến thức của SV tốt nghiệp được đánh giá ở mức độ khá tốt ($\overline{X} = 2,91 \le X \le 4$); trong đó, chỉ báo mức độ đáp ứng CĐR của CTĐT về kiến thức cơ bản, cốt lõi theo ngành đào tạo tốt ($\overline{X} = 3,28; 1 \le X \le 4$); kiến thức bổ trợ khá tốt ($\overline{X} = 3,08; 1 \le X \le 4$);

Bên cạnh những tiêu chí, chỉ báo được đánh giá cao, tiêu chí về kỹ năng bình quân mới chỉ đạt mức trung bình ($\overline{X} = 2,37; 1 \le X \le 4$), trong đó: chỉ báo kỹ năng nghề nghiệp của SV tốt nghiệp cũng được đánh giá ở mức khá nhúng còn thấp ($\overline{X} = 2,54; 1 \le X \le 4$); một số chỉ báo mới chỉ đạt trung bình như: kỹ năng sử dụng ngoại ngữ ($\overline{X} = 2,14; 1 \le X \le 4$); kiến thức nâng cao là ($\overline{X} = 2,37; 1 \le X \le 4$).

2.4. Thực trạng quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

2.4.1. Thực trạng quản lý đầu vào ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

2.4.2.1. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và đánh giá mức độ thực hiện các hoạt động quản lý khảo sát thị trường lao động ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

Bảng 2.13. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các hoạt động QL khảo sát TTLĐ

$1 \le X \le 4$

TT	Nội dung	Mức độ cần thiết		Mức độ đã thực hiện	
		TB	Thứ bậc	TB	Thứ bậc
1	Xây dựng các tiêu chí KSTTLĐ đáp ứng yêu cầu đảm bảo chất lượng	3,89	4	1,92	5
2	Xây dựng quy trình, kế hoạch KSTTLĐ theo hướng tiếp cận yêu cầu thực tế của từng ngành nghề đáp ứng yêu cầu đảm bảo chất lượng	3,92	1	2,54	3
3	Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện công tác KSTTLĐ đáp ứng yêu cầu đảm bảo chất lượng	3,90	3	2,64	2
4	Tổ chức, chỉ đạo thực hiện quy trình khảo sát thị trường lao động	3,91	2	2,97	1
5	Giám sát, đánh giá thực hiện quy trình, kế hoạch khảo sát thị trường lao động	3,88	5	2,53	4
	Trung bình	**3,90**		**2,52**	
	Chỉ số tương quan (r)	**0,6**			

Mức độ cần thiết về quản lý các hoạt động KSTTLĐ của LĐ nhà trường và LĐ phòng/khoa/bộ môn ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc rất cao ($\overline{X} = 3,90; 1 \le \overline{X} \le 4$), mức độ cần thiết của các chỉ báo chênh lệch nhỏ $\left(3,88 \le \overline{X} \le 3,92\right)$. Mức độ thực hiện các hoạt động QL khảo sát TTLĐ được đánh giá ở mức khá $\left(\overline{X} = 2,52; 1,92 \le \overline{X_i} \le 2,97\right)$, trong đó có hoạt động tổ chức, chỉ đạo thực hiện quy trình khảo sát thị trường lao động được đánh giá cao nhất $\left(\overline{X} = 2,97\right)$.

Tương quan giữa nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện QL các hoạt động khảo sát TTLĐ ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc là tương quan thuận và tương đối chặt chẽ với r = 0,6, tức là giữa nhận thức về mức độ cần thiết và mức độ thực hiện QL các hoạt động khảo sát TTLĐ ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc tương đối phù hợp và thống nhất.

Tuy nhiên, hoạt động xây dựng các tiêu chí KSTTLĐ đáp ứng yêu cầu đảm bảo chất lượng được đánh giá về mức độ cần thiết rất cao $\left(\overline{X} = 3,93\right)$, nhưng mức độ thực hiện rất thấp $\left(\overline{X} = 1,92\right)$. Vì vậy, kết quả khảo sát thị trường còn nhiều tiêu chí có mức độ thực hiện thấp như: tập hợp được đầy đủ mô tả năng lực các vị trí việc làm ngành mới đáp ứng $\left(\overline{X} = 2,39\right)$; Đánh giá được sự phù hợp giữa đào tạo và nhu cầu thị trường về kiến thức, kỹ năng, thái độ của SV tốt nghiệp, xác định chính xác được năng lực cần đào tạo bổ sung $\left(\overline{X} = 2,45\right)$... (theo kết quả khảo sát thực trạng đào tạo Bảng 2.1).

Giải thích điều này, bà C.T.H cho rằng: "Việc quản lý khảo sát thị trường một cách khoa học, chặt chẽ là việc làm hết sức cần thiết nhưng cũng rất khó thực hiện trong điều kiện còn hạn chế về nhân lực, vật lực, tài lực của các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc. Hiện nay, thay việc khảo sát thị trường một cách bài bản, các trường này mới chỉ lấy ý kiến đóng góp về CĐR, CTĐT và một số các hoạt động đào tạo của nhà trường từ bên ngoài nhà trường của một số ít chuyên gia, người sử dụng lao động, người lao động trực tiếp và cựu sinh viên".

Thực tế thực hiện ở các trường chủ yếu việc khảo sát thị trường lao động mang tính khá chủ quan, dựa vào quan điểm của một số ít chuyên gia, giảng viên, người lao động, cựu sinh viên và sinh viên thuộc lĩnh vực hoạt động của ngành đào tạo. Chưa điều tra một cách tổng thể, chọn mẫu đủ mang tính đại diện một cách khách quan, số lượng đủ lớn; tiêu chí khảo sát chưa thể chế một cách thống nhất và khoa học. Nguyên nhân: điều kiện về nhân lực thống kê, đo lường; tài lực, vật lực chưa đáp ứng việc khảo sát thị trường một cách tổng thể, đầy đủ và khoa học.

2.4.1.2. Thực trạng nhận thức về mức độ cần thiết và đánh giá mức độ thực hiện các hoạt động xây dựng và điều chỉnh chuẩn đầu ra ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

Bảng 2.14. Thực trạng nhận thức về mức độ cần thiết và đánh giá mức độ thực hiện các hoạt động xây dựng và điều chỉnh CĐR

$1 \le X \le 4$

TT	Nội dung	Mức độ cần thiết		Mức độ đã thực hiện	
		TB	Thứ bậc	TB	Thứ bậc
1	Xây dựng các tiêu chí xây dựng và điều chỉnh CĐR theo hướng ĐBCL	3,95	1	3,32	1
2	Xây dựng quy trình khảo sát thị trường theo hướng chuẩn hóa mô tả nghề nghiệp	3,32	5	2,91	5
3	Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện công tác xây dựng và điều chỉnh CĐR đáp ứng yêu cầu đảm bảo chất lượng	3,76	4	3,24	2
4	Tổ chức và chỉ đạo thực hiện đúng quy trình, kế hoạch xây dựng và điều chỉnh CĐR	3,84	3	3,23	3
5	Giám sát, đánh giá thực hiện quy trình xây dựng và điều chỉnh CĐR đáp ứng yêu cầu ĐBCL	3,89	2	3,01	4
	Trung bình	**3,72**		**3,17**	
	Chỉ số tương quan (r)	**0,6**			

Theo kết quả khảo sát thực trạng, mức độ nhận thức về quản lý các hoạt động xây dựng và điều chỉnh chuẩn đầu ra của LĐ nhà trường và LĐ phòng/khoa/bộ môn ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc rất cao $(\overline{X} = 3,72;\ 3,32 \le X \le 3,95)$. Mức độ thực hiện các hoạt động xây dựng và điều chỉnh chuẩn đầu ra cũng được đánh giá ở mức cao $(\overline{X} = 3,17;\ 2,91 \le X \le 3,32)$.

Tương quan giữa nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện QL các hoạt động xây dựng và điều chỉnh chuẩn đầu ra ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc là tương quan tương đối thuận và tương đối chặt chẽ với r = 0,6, tức là tương đối phù hợp và tương đối thống nhất giữa nhận thức về mức độ cần thiết và mức độ thực hiện QL các hoạt động xây dựng và điều chỉnh chuẩn đầu ra ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc.

2.4.1.3. Thực trạng nhận thức về mức độ cần thiết và đánh giá mức độ thực hiện các hoạt động xây dựng và phát triển chương trình đào tạo ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc

Bảng 2.15. Thực trạng nhận thức về mức độ cần thiết và đánh giá mức độ thực hiện các hoạt động xây dựng và phát triển CTĐT

$1 \le X \le 4$

TT	Nội dung	Mức độ cần thiết		Mức độ đã thực hiện	
		TB	Thứ bậc	TB	Thứ bậc
1	Xây dựng các tiêu chí xây dựng và điều chỉnh CTĐT đáp ứng CĐR	3,70	5	2,75	5
2	Xây dựng quy trình, kế hoạch xây dựng và điều chỉnh CTĐT đáp ứng CĐR	3,83	3	2,90	4
3	Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện công tác xây dựng và điều chỉnh CTĐT đáp ứng CĐR	3,86	2	2,96	3
4	Tổ chức và chỉ đạo thực hiện đúng quy trình xây dựng và điều chỉnh CTĐT đáp ứng CĐR	3,88	1	3,22	1
5	Giám sát thực hiện quy trình, kế hoạch xây dựng và điều chỉnh đáp ứng CĐR	3,81	4	3,04	2
	Trung bình	**3,82**		**2,96**	
	Chỉ số tương quan (r)	**0,7**			

Mức độ nhận thứcvề mức độ cần thiết của biện pháp quản lý hoạt động xây dựng và phát triển chương trình đào tạo của LĐ nhà trường và LĐ phòng/khoa/bộ môn ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc cao $\left(\overline{X} = 3,82;\ 3,7 \le \overline{X_i} \le 3,88\right)$. Mức độ thực hiện các hoạt động QL xây dựng và phát triển chương trình đào tạo được đánh giá ở mức khá tốt $\left(\overline{X} = 2,96;\ 2,75 \le \overline{X_i} \le 3,22\right)$, trong đó có hoạt động tổ chức và chỉ đạo thực hiện đúng quy trình xây dựng và điều chỉnh CTĐT đáp ứng yêu cầu ĐBCL được đánh giá cao nhất $\left(\overline{X} = 3,22;\ 1 \le \overline{X} \le 4\right)$.

Tương quan giữa nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện QL các hoạt động QL xây dựng và phát triển chương trình đào tạo ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc là tương quan thuận và chặt chẽ với r = 0,7, tức là có sự phù hợp và thống nhất giữa nhận thức về mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các hoạt động QL xây dựng và phát triển chương trình đào tạo ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc.

Tuy nhiên, vẫn có hoạt động xây dựng các tiêu chí xây dựng và điều chỉnh CTĐT đáp ứng yêu cầu ĐBCL được đánh giá về mức độ cần thiết cao 3,7, nhưng mức độ thực hiện chưa tương ứng mới đạt 2,75.

2.4.1.4. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và đánh giá mức độ thực hiện các hoạt động quản lý công tác tuyển sinh ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

Bảng 2.16. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện QL tuyển sinh

$1 \leq X \leq 4$

TT	Nội dung	Mức độ cần thiết		Mức độ đã thực hiện	
		TB	Thứ bậc	TB	Thứ bậc
1	Xác định ngưỡng đảm bảo chất lượng đầu vào của nhà trường theo hướng chuẩn hóa, phù hợp với ngành ĐT, với quy định chung và thực tế địa phương	3,91	3	3,32	1
2	Xây dựng quy trình tuyên truyền, quảng bá hình ảnh nhà trường và tư vấn tuyển sinh theo hướng tiếp cận người học	3,98	1	2,74	3
3	Phổ biến, giúp viên chức nhà trường, HSSV thông hiểu thông tin về nhà trường; về ngưỡng đảm bảo chất lượng đầu vào, chế độ chính sách, các ngành nghề đào tạo và quy trình tuyên truyền, quảng bá hình ảnh nhà trường và tư vấn tuyển sinh theo hướng tiếp cận người học	3,89	4	2,40	5
4	Tổ chức và chỉ đạo thực hiện quy trình tuyên truyền, quảng bá hình ảnh nhà trường và tư vấn tuyển sinh	3,97	2	2,79	2
5	Giám sát thực hiện quy trình quy trình tuyên truyền, quảng bá hình ảnh nhà trường và tư vấn tuyển sinh theo yêu cầu ĐBCL	3,88	5	2,67	4
	Trung bình	**3,93**		**2,78**	
	Chỉ số tương quan (r)	**0,5**			

Tuyển sinh là một nhiệm vụ khó khăn và cũng là nhiệm vụ sống còn của hầu hết các cơ sở đào tạo, đặc biệt là các trường cao đẳng khu vực Tây bắc. Quản lý công tác tuyển sinh được lãnh đạo nhà trường quan tâm, chú trọng; LĐ nhà trường và LĐ phòng/khoa/bộ môn ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc nhận thức về mức độ cần thiết của việc quản lý công tác tuyển sinh ở mức rất cao ($\overline{X} = 3,93$; $3,88 \le \overline{X_i} \le 3,97$); mức độ thực hiện các hoạt động quản lý công tác tuyển sinh cũng được đánh giá ở mức khá ($\overline{X} = 2,78$; $2,4 \le \overline{X_i} \le 3,32$).

Tương quan giữa nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các hoạt động QL công tác tuyển sinh ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc là tương quan tương đối thuận và tương đối chặt chẽ với r = 0,5, tức là tương đối phù hợp và tương đối thống nhất giữa nhận thức về mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các hoạt động QL công tác tuyển sinh ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc.

Bên cạnh đó, có hoạt động quản lý công tác tuyển sinh nhận thức về mức độ cần thiết ở thứ bậc cao nhưng khi thực hiện chưa được cao bằng ví dụ như: Giám sát, đánh giá thực hiện quy trình xây dựng và điều chỉnh CĐR đáp ứng yêu cầu ĐBCL, khi đánh giá mức độ cần thiết đứng thứ 2, nhưng thực hiện lại được xếp thứ tư. Các hoạt động quản lý công tác tuyển sinh có mức độ cần thiết được đánh giá gần như ở mức rất cao như vậy, nhưng khi thực hiện mới đạt ở mức khá, đặc biệt: hoạt động phổ biến, giúp viên chức nhà trường, HSSV thông hiểu thông tin về nhà trường; về ngưỡng đảm bảo chất lượng đầu vào, chế độ chính sách, các ngành nghề đào tạo và quy trình tuyển sinh được đánh giá mức độ cần thiết rất cao $\overline{X} = 3,89$, nhưng mức độ thực hiện được đánh giá thấp $\overline{X} = 2,4$.

Lý giải điều này, ông T.V.T cho rằng: Nhà trường đã ngày càng hoàn thiện hơn nội dung tuyên truyền, quảng bá hình ảnh, thông tin tuyển sinh; đã khai thác lực lượng lớn giảng viên, học sinh, sinh viên, các đơn vị đối tác thực hiện công tác tuyển sinh, Nhưng việc bồi dưỡng đội ngũ thực hiện công tác tuyển sinh chưa đồng đều nên chất lượng tuyên truyền, quảng bá thấp, chưa thuyết phục được đối tượng người học".

2.4.1.5. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và đánh giá mức độ thực hiện các hoạt động quản lý công tác chuẩn bị nhân lực ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc

Bảng 2.17. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các hoạt động quản lý công tác chuẩn bị nhân lực

$1 \le X \le 4$

TT	Nội dung	Mức độ cần thiết		Mức độ đã thực hiện	
		TB	Thứ bậc	TB	Thứ bậc
1	Xây dựng chuẩn chức danh giảng viên, CBQL dựa trên quy định chung và chiến lược phát triển của nhà trường đáp ứng yêu cầu ĐBCL	3,97	2	2,56	3
2	Xây dựng quy trình tuyển dụng, bồi dưỡng và bổ nhiệm giảng viên, CBQL đáp ứng yêu cầu ĐBCL	3,98	1	2,86	2
3	Phổ biến, giúp viên chức thông hiểu chuẩn chức danh và quy trình tuyển dụng, bồi dưỡng, bổ nhiệm các chức danh	3,97	2	3,25	1
4	Tổ chức thực hiện theo hướng chuẩn hóa và đúng quy trình trình tuyển dụng, bồi dưỡng và bổ nhiệm các chức danh	3,96	4	2,11	5
5	Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện quy trình tuyển dụng, bồi dưỡng và bổ nhiệm giảng viên, CBQL đáp ứng chuẩn	3,95	5	2,42	4
	Trung bình	**3,97**		**2,64**	
	Chỉ số tương quan (r)	**0,75**			

Khu vực Tây Bắc là một trong ba khu vực khó khăn nhất trong cả nước về kinh tế - xã hội, nhưng xác định nhân lực là nhân tố quan trọng quyết định chất lượng đào tạo, các trường CĐ khu vực Tây Bắc đã rất quyết tâm trong việc chuẩn bị nhân lực để thực hiện các CTĐT. Mức độ nhận thức về quản lý việc chuẩn bị nhân lực cho việc thực hiện các chương trình đào tạo của LĐ nhà trường và LĐ phòng/khoa/bộ môn ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc rất cao $\overline{X} = 3,97$; $3,95 \le \overline{X} \le 3,98$. Mức độ thực hiện các hoạt động QL công tác chuẩn bị nhân lực được đánh giá ở mức khá với mức độ thực hiện bình quân $\overline{X} = 2,64$ và biến động trong khoảng rất rộng ; $2,11 \le \overline{X} \le 3,25$, trong đó mức độ thực hiện hoạt động phổ biến, giúp viên chức thông hiểu chuẩn chức danh và quy trình tuyển dụng, bồi dưỡng, bổ nhiệm các chức danh được đánh giá cao nhất $\overline{X} = 3,25$.

Tương quan giữa nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện QL các hoạt động QL chuẩn bị nhân lực ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc là tương quan thuận và chặt chẽ với r = 0,75, tức là có sự phù hợp và thống nhất giữa nhận thức về mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các hoạt động QL chuẩn bị nhân lực ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc.

Tuy nhiên, hầu hết các hoạt động quản lý chuẩn bị nhân lực được nhận thức có mức độ cần thiết rất cao $\overline{X} = 3,97$, nhưng mức độ thực hiện vẫn chưa tương ứng $\overline{X} = 2,64$, ở mức thấp hơn hẳn so với mức độ cần thiết. Đặc biệt mức độ cần thiết của hoạt động quản lý: tổ chức thực hiện theo hướng chuẩn hóa và đúng quy trình trình tuyển dụng, bồi dưỡng và bổ nhiệm các chức danh $\overline{X} = 3,96$; Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện quy trình tuyển dụng, bồi dưỡng và bổ nhiệm giảng viên, CBQL đáp ứng chuẩn $\overline{X} = 3,95$ được đánh giá về mức độ cần thiết rất cao, nhưng mức độ thực hiện chưa tương ứng chỉ mới đạt tương ứng $\overline{X} = 2,11$ và $\overline{X} = 2,42$.

Khi được hỏi, bà H.V.K cho rằng: "Nhà trường đã rất chú trọng quản lý đội ngũ như: chủ trương tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp loại khá, giỏi; cử giáo viên tiềm năng đi đào tạo thạc sỹ, tiến sỹ; tổ chức bồi dưỡng thường xuyên đội ngũ, nhưng chưa quản lý một cách bài bản, nên còn hạn chế trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ về lý luận chính trị, kỹ năng thực hành nghề nghiệp, năng lực chuyển đổi nghề nghiệp của giảng viên và một số kỹ năng cần thiết khác".

Một minh chứng nhỏ, tính đến 31/12/2017, 11/11 lãnh đạo trường đã đạt chuẩn về đào tạo lý luận chính trị trình độ cao cấp, nhưng mới chỉ có 67/160 CBQL cấp đơn vị đạt chuẩn về đào tạo lý luận chính trị trình độ trung cấp trở lên, đạt 42% - *Nguồn hồ sơ quản lý của các trường).*

2.4.1.6. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và đánh giá mức độ thực hiện quản lý các hoạt động chuẩn bị CSVC, học liệu, trang thiết bị phục vụ ĐT ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc

Bảng 2.18. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện quản lý các hoạt động chuẩn bị CSVC, trang thiết bị, học liệu

$1 \leq X \leq 4$

TT	Nội dung	Mức độ cần thiết		Mức độ đã thực hiện	
		TB	Thứ bậc	TB	Thứ bậc
1	Xây dựng các tiêu chí về CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ thông tin, các mô hình/cơ sở thực thành, thực tập đáp ứng chuẩn đầu ra	3,97	1	2,91	1
2	Xây dựng quy trình quản lý và sử dụng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ thông tin, các mô hình/cơ sở thực thành, thực tập đáp ứng chuẩn đầu ra	3,89	4	2,21	5
3	Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện công tác quản lý và sử dụng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ thông tin, các mô hình/cơ sở thực thành, thực tập	3,85	5	2,35	4
4	Tổ chức, chỉ đạo thực hiện đúng quy trình quản lý và sử dụng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ thông tin, các mô hình/cơ sở thực thành, thực tập	3,92	3	2,56	3
5	Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện quy trình quản lý và sử dụng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ thông tin, các mô hình/cơ sở thực thành, thực tập	3,93	2	2,63	2
	Trung bình	**3,91**		**2,53**	
	Chỉ số tương quan (r)	**0,9**			

Các trường CĐ khu vực Tây Bắc là các trường công lập trực thuộc UBND tỉnh, xây dựng cơ bản được Nhà nước đầu tư xây dựng khá khang trang, trang thiết bị, học liệu cũng đã được trang bị sớm. Nhưng trang thiết bị thực hành, thực tập, môi trường học tập thực tế góp phần quan trọng ĐBCL đào tạo lại còn rất nhiều hạn chế. Mặc dù khó khăn nhưng trong nhận thức của LĐ nhà trường và LĐ phòng/khoa/bộ môn ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc mức độ cần thiết của các hoạt động quản lý chuẩn bị CSVC, học liệu, trang thiết bị phục vụ ĐT được đánh giá rất cao $\overline{X} = 3,91;\ 3,85 \le \overline{X} \le 3,97$. Mức độ thực hiện các hoạt động QL công tác chuẩn bị CSVC, học liệu, trang thiết bị phục vụ ĐT được đánh giá ở mức khá với mức độ thực hiện bình quân $\overline{X} = 2,53;\ 2,21 \le \overline{X} \le 2,91$.

Tương quan giữa nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện QL các hoạt động QL chuẩn bị nhân lực ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc là tương quan thuận và chặt chẽ với r = 0,9, tức là có sự phù hợp và thống nhất giữa nhận thức về mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các hoạt động QL chuẩn bị CSVC, học liệu, trang thiết bị phục vụ ĐT ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc.

Bên cạnh đó, các hoạt động quản lý chuẩn bị nhân lực được đánh giá mức độ nhận thức rất cao, nhưng mức độ thực hiện vẫn chưa tương ứng, chỉ ở mức trung bình và khá. Điển hình là: Xây dựng quy trình quản lý và sử dụng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ thông tin, các mô hình/cơ sở thực thành, thực tập đáp ứng chuẩn đầu ra $\overline{X_{CT}} = 3,89;\ \overline{X_{TH}} = 2,21$; Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện công tác quản lý và sử dụng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ thông tin, các mô hình/cơ sở thực thành, thực tập đáp ứng yêu cầu ĐBCL $\overline{X_{CT}} = 3,85;\ \overline{X_{TH}} = 2,35$ được đánh giá về mức độ rất cần thiết, nhưng mức độ thực hiện chưa tương ứng mới ở mức trung bình.

2.4.1.6. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và đánh giá mức độ thực hiện quản lý các hoạt động chuẩn bị tài chính phục vụ ĐT ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc

Theo kết quả khảo sát thực trạng, mức độ nhận thức về quản lý các hoạt động chuẩn bị tài chính phục vụ ĐT của LĐ nhà trường và LĐ phòng/khoa/bộ môn ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc rất cao $(\overline{X} = 3,97;\ 3,95 \le \overline{X} \le 3,99)$. Mức độ thực hiện các hoạt động QL chuẩn bị tài chính phục vụ ĐT đều được đánh giá ở mức khá $(\overline{X} = 2,69;\ 2,58 \le \overline{X} \le 2,8)$.

Bảng 2.19. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện quản lý các hoạt động chuẩn bị tài chính

TT	Nội dung	Mức độ cần thiết		Mức độ đã thực hiện	
		TB	Thứ bậc	TB	Thứ bậc
1	Xây dựng tiêu chí quản lý tài chính đảm bảo phục vụ đào tạo đáp ứng yêu cầu ĐBCL ĐT	3,95	5	2,59	5
2	Lập quy trình, kế hoạch sử dụng tài chính phục vụ đào tạo đáp ứng CĐR	3,98	2	2,67	3
3	Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện công tác quản lý và sử dụng tài chính phục vụ ĐT đáp ứng yêu cầu ĐBCL	3,96	4	2,62	4
4	Tổ chức, chỉ đạo thực hiện đúng quy trình, kế hoạch quản lý và sử dụng tài chính phục vụ đào tạo đáp ứng yêu cầu ĐBCL	3,99	1	2,75	2
5	Giám sát, đánh giá việc thực hiện quy trình, kế hoạch sử dụng tài chính phục vụ đào tạo đáp ứng yêu cầu ĐBCL	3,97	3	2,80	1
	Trung bình	**3,97**		**2,69**	
	Chỉ số tương quan (r)	**0,7**			

Tương quan giữa nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện QL các hoạt động chuẩn bị tài chính phục vụ ĐT ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc là tương quan thuận và chặt chẽ với r = 0,7, tức là có sự phù hợp và thống nhất giữa nhận thức về mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các hoạt động QL chuẩn bị tài chính phục vụ ĐT ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc.

Tuy nhiên, quản lý các hoạt động chuẩn bị tài chính phục vụ ĐT được đánh giá về mức độ cần thiết rất, nhưng mức độ thực hiện mới chỉ đạt mức khá. Để thực hiện tốt CTĐT đáp ứng yêu cầu CĐR cần quản lý tài chính tốt hơn nữa.

2.4.1.7. Tổng hợp thực trạng quản lý đầu vào ở các trường cao đẳng Tây Bắc theo hướng đảm bảo chất lượng

Bảng 2.20. Tổng hợp thực trạng quản lý đầu vào

$1 \leq X \leq 4$

TT	Nội dung	Mức độ cần thiết		Mức độ đã thực hiện	
		TB	Thứ bậc	TB	Thứ bậc
QL1	Quản lý hoạt động khảo sát thị trường lao động	3,9	5	2,52	5
QL2	Quản lý hoạt động xây dựng và điều chỉnh chuẩn đầu ra	3,96	2	3,17	1
QL3	Quản lý xây dựng và phát triển CTĐT	3,97	1	2,96	2
QL4	Quản lý công tác tuyển sinh	3,93	4	2,78	3
QL5	Quản lý việc chuẩn bị các nguồn lực (nhân lực, vật lực, tài lực) phục vụ đào tạo	3,95	3	2,62	4
	Trung bình	**3,95**		**2,81**	

Biểu đồ 2.1. Tương quan giữa nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện QL các hoạt động đầu vào

2.4.2. Thực trạng quản lý quá trình đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

2.4.2.1. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và đánh giá mức độ thực hiện các hoạt động quản lý hoạt động dạy học ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

Dạy học là nhiệm vụ trọng tâm của quá trình đào tạo, tạo nên chất lượng đào tạo. Dạy học bao gồm các hoạt động dạy của GV, hoạt động học của SV thông qua các nội dung lý thuyết, thực hành, thực tập nghề nghiệp, thực tập tốt nghiệp. Thông qua các hoạt động này, SV được hình thành kiến thức, kỹ năng, thái độ của một lao động trình độ cao đẳng. Vì vậy, các trường CĐ khu vực Tây Bắc cũng xác định quản lý hoạt động dạy học cũng là nhiệm vụ trọng tâm của nhà trường nhằm ĐBCL ĐT.

Nhận thức về mức độ cần thiết quản lý các hoạt động dạy học của LĐ nhà trường và LĐ phòng/khoa/bộ môn ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc rất cao $(\overline{X} = 3,97; 3,95 \le \overline{X} \le 3,99)$, mức độ thực hiện quản lý các hoạt động dạy học đều được đánh giá ở mức khá tốt $(\overline{X} = 2,87; 692, \le \overline{X} \le 3,01)$.

Bảng 2.21. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các hoạt động quản lý hoạt động dạy học

$1 \le X \le 4$

TT	Nội dung	Mức độ cần thiết		Mức độ đã thực hiện	
		TB	Thứ bậc	TB	Thứ bậc
1	Xây dựng tiêu chí thực hiện hoạt động dạy học theo hướng chuẩn hóa, đáp ứng CĐR	3,95	5	2,69	5
2	Xây dựng quy trình, kế hoạch thực hiện hoạt động dạy học theo hướng chuẩn hóa, đáp ứng CĐR	3,99	1	2,95	2
3	Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động dạy học đáp ứng yêu cầu ĐBCL	3,98	2	3,01	1
4	Tổ chức và chỉ đạo thực hiện quy trình, kế hoạch thực hiện hoạt động dạy học theo hướng chuẩn hóa và ĐBCL	3,97	3	2,84	3
5	Giám sát, đánh giá việc thực hiện quy trình, kế hoạch thực hiện hoạt động dạy học theo hướng chuẩn hóa và ĐBCL	3,96	4	2,84	3
	Trung bình	**3,97**		**2,87**	
	Chỉ số tương quan (r)	**0,85**			

Tương quan giữa nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện QL các hoạt động dạy học ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc là tương quan thuận và chặt chẽ với r = 0,85, tức là có sự phù hợp và thống nhất cao nhận thức về mức độ cần thiết và mức độ thực hiện QL các hoạt động dạy học ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc.

Tuy nhiên, trong quản lý dạy học ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc còn bộc lộ những hạn chế dẫn tới mức độ thực hiện các hoạt động đào tạo trọng tâm của nhà trường hình thành kỹ năng căn bản của sinh viên mới chỉ được đánh giá ở mức trung bình, đó là: Khai thác và sử dụng hiệu quả, đúng quy trình, quy chuẩn các mô hình của các cơ quan HCSN, cơ sở sản xuất, kinh doanh ngoài nhà trường trong thực hành, thực tập $(\overline{X} = 2,19)$; Sáng tạo trong khai thác, sử dụng trang thiết bị, vật tư, công nghệ hiệu quả trong đào tạo theo CĐR $(\overline{X} = 2,35)$; Kết quả quản lý các hoạt động dạy học được đối tượng khảo sát đánh giá về một số nội dung chưa tốt như: Thực hiện mục tiêu của các học phần thực tập nghề nghiệp $(\overline{X} = 2,36)$; Tổ chức và quản lý hoạt động học tập nhằm phát huy tính chủ động, sáng tạo của SV đảm bảo CĐR $(\overline{X} = 2,38)$; Tích cực cập nhật khoa học kỹ thuật mới, đổi mới nội dung dạy học theo hướng tích hợp, phát triển năng lực của SV $(\overline{X} = 2,5)$; (Theo kết quả khảo sát thực trạng ĐT ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc - Bảng 2.7).

2.4.2.2. Thực trạng quản lý hoạt động ngoài giờ lên lớp và các dịch vụ hỗ trợ đào tạo SV hướng theo CĐR

Bảng 2.22. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện quản lý hoạt động ngoài giờ lên lớp và các dịch vụ hỗ trợ đào tạo

$1 \le X \le 4$

TT	Nội dung	Mức độ cần thiết		Mức độ đã thực hiện	
		TB	Thứ bậc	TB	Thứ bậc
1	Xây dựng tiêu chí, chính sách tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp, các dịch vụ hỗ trợ đào tạo theo hướng chuẩn hóa và đáp ứng CĐR	3,95	4	2,49	4
2	Xây dựng quy trình, kế hoạch tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp, các dịch vụ hỗ trợ đào tạo đáp ứng CĐR	3,98	1	2,56	3
3	Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động dạy học đáp ứng yêu cầu ĐBCL	3,96	3	2,62	2
4	Tổ chức, chỉ đạo thực hiện quy trình, kế hoạch tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp, các dịch vụ hỗ trợ đào tạo đáp ứng yêu cầu ĐBCL	3,97	2	2,68	1
5	Giám sát, đánh giá việc thực hiện quy trình, kế hoạch tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp, các dịch vụ hỗ trợ đào tạo đáp ứng yêu cầu ĐBCL	3,94	5	2,44	5
	Trung bình	**3,96**		**2,56**	
	Chỉ số tương quan (r)	**0,7**			

Khu vực Tây Bắc là khu vực có đời sống văn hóa địa phương rất phong phú, nhưng là khu vực khó khăn nhất trong cả nước về kinh tế - xã hội, nên chất lượng SV đầu vào còn nhiều hạn chế. Vì vậy, tăng cường năng lực nghề nghiệp cho SV trong quá trình đào tạo là nhiệm vụ khó khăn của các trường cao đẳng nơi đây. Xác định quản lý hoạt động ngoài giờ lên lớp và các dịch vụ hỗ trợ đào tạo SV hướng theo CĐR góp phần quan trọng quyết định chất lượng đào tạo, các trường CĐ khu vực Tây Bắc đã rất chú trọng quản lý hoạt động ngoài giờ lên lớp và các dịch vụ hỗ trợ đào tạo SV hướng theo CĐR để thực hiện các mục tiêu ĐT. Nhận thức về mức độ cần thiết quản lý việc quản lý hoạt động ngoài giờ lên lớp và các dịch vụ hỗ trợ đào tạo SV hướng theo CĐR của LĐ nhà trường và LĐ phòng/khoa/bộ môn ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc rất cao ($\overline{X} = 3,96$; $3,94 \le \overline{X} \le 3,98$). Mức độ thực hiện các hoạt động quản lý hoạt động ngoài giờ lên lớp và các dịch vụ hỗ trợ đào tạo SV hướng theo CĐR được đánh giá ở mức khá với mức độ thực hiện bình quân ($\overline{X} = 2,56$).

Tương quan giữa nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện quản lý hoạt động ngoài giờ lên lớp và các dịch vụ hỗ trợ đào tạo SV hướng theo CĐR ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc là tương quan thuận và chặt chẽ với r = 0,7, tức là giữa nhận thức về mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các hoạt động quản lý hoạt động ngoài giờ lên lớp và các dịch vụ hỗ trợ đào tạo cho SV hướng theo CĐR ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc có sự phù hợp và thống nhất chặt chẽ. Việc quản lý các hoạt động này đem lại kết quả hình thành ý thức, thái độ công dân được đánh giá ở mức tốt ($\overline{X} = 3,22$); hình thành đạo đức nghề nghiệp được đánh giá khá cao ($\overline{X} = 2,91$).

Mặc dù có sự tương quan thuận và chặt chẽ giữa nhận thức về mức độ cần thiết và mức độ thực hiện, nhưng các hoạt động quản lý hoạt động ngoài giờ lên lớp và các dịch vụ hỗ trợ đào tạo cho SV hướng theo CĐR được đánh giá mức độ cần thiết rất cao ($\overline{X} = 3,96$), nhưng mức độ thực hiện mới chỉ chạm vào mức khá ($\overline{X} = 2,59$). Điều này dẫn tới các hoạt động hình thành bổ sung hiểu biết xã hội, hình thành kỹ năng mềm cũng mới chạm vào mức khá ($\overline{X} = 2,55$) và hoạt động hình thành ý tưởng khởi nghiệp ($\overline{X} = 2,52$) cũng mới chạm vào mức khá (Theo kết quả điều tra thực trạng đào tạo).

2.4.2.3. Thực trạng quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học

Bảng 2.23. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các hoạt động QL NCKH

$1 \le X \le 4$

TT	Nội dung	Mức độ cần thiết		Mức độ đã thực hiện	
		TB	Thứ bậc	TB	Thứ bậc
1	Xây dựng tiêu chí NCKH; ứng dụng kết quả NCKH trong đào tạo, QLĐT và đáp ứng CĐR	3,93	3	2,41	5
2	Xây dựng chính sách và quy trình NCKH; ứng dụng kết quả NCKH trong đào tạo, QLĐT và đáp ứng CĐR	3,91	4	2,59	3
3	Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động NCKH; ứng dụng kết quả NCKH trong đào tạo, QLĐT và đáp ứng CĐR	3,94	2	2,72	1
4	Tổ chức, chỉ đạo thực hiện chính sách và quy trình NCKH, ứng dụng kết quả NCKH trong đào tạo, QLĐT và đáp ứng CĐR	3,95	1	2,67	2
5	Giám sát, đánh giá việc thực hiện chính sách và quy trình NCKH, ứng dụng kết quả NCKH trong đào tạo, QLĐT và đáp ứng CĐR	3,89	5	2,50	4
	Trung bình	**3,92**		**2,58**	
	Chỉ số tương quan (r)	**0,6**			

Các trường CĐ khu vực Tây Bắc hoạt động ở khu vực có điều kiện kinh tế - xã hội còn nhiều khó khăn, nhưng các hoạt động QL nghiên cứu khoa học đã thu được những thành quả rất tích cực, góp phần không nhỏ ĐBCL ĐT. Mức độ nhận thức về quản lý các hoạt động nghiên cứu khoa học của LĐ nhà trường và LĐ phòng/khoa/bộ môn ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc rất cao ($\overline{X} = 3,92$; $3,89 \le \overline{X} \le 3,95$). Mức độ thực hiện quản lý các hoạt động nghiên cứu khoa học khá ($\overline{X} = 2,58$). Số lượng NCKH của SV về của ngành SV đang được đào tạo ($\overline{X} = 3,86$); Số lượng NCKH của GV nhằm nâng cao năng lực nghề nghiệp ứng dụng được trong thực tế của ngành đang đào tạo ($\overline{X} = 3,62$); Mức độ ảnh hưởng tích cực của việc NCKH đến năng lực nghề nghiệp của SV được đánh giá ở mức cao tương ứng là ($\overline{X} = 3,18$).

Tương quan giữa nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các hoạt động QL công tác nghiên cứu khoa học ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc là tương quan tương đối thuận và tương đối chặt chẽ với r = 0,6, tức là giữa nhận thức về mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các hoạt động QL công tác nghiên cứu khoa học ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc tương đối phù hợp và tương đối thống nhất.

Mặc dù vậy, QL các hoạt động nghiên cứu khoa học được đánh giá mức độ cần thiết rất cao, nhưng mức độ thực hiện bình quân mới đạt ở mức khá. Mức độ thực hiện việc xây dựng tiêu chí NCKH, ứng dụng kết quả NCKH trong đào tạo, QLĐT và thực tế ngành nghề đào tạo theo hướng chuẩn hóa và đáp ứng CĐR còn thấp $(\overline{X} = 2,41)$.

Thực tế công tác nghiên cứu khoa học ở các trường, hầu hết các trường đều chủ trì hoặc tham gia các đề tài nghiên cứu khoa học cấp tỉnh, các nghiên cứu triển khai ứng dụng và chuyển giao khoa học công nghệ trong và ngoài tỉnh, góp phần xóa đói giảm nghèo, phát triển kinh tế xã hội của tỉnh. Tuy nhiên, số lượng tham gia hoạt động này còn rất ít, không đều, chủ yếu là các nghiên cứu khoa học, sáng kiến kinh nghiệm nhỏ, từ cấp trường trở xuống, khả năng ứng dụng trong thực thế nghề nghiệp có nhưng tác đông không nhiều.

2.4.2.4. Thực trạng quản lý hoạt động hợp tác đào tạo

Bảng 2.24. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các hoạt động hợp tác đào tạo

$1 \le X \le 4$

TT	Nội dung	Mức độ cần thiết		Mức độ đã thực hiện	
		TB	Thứ bậc	TB	Thứ bậc
1	Xây dựng tiêu chí hợp tác đào tạo với các tổ chức, cá nhân đang hoạt động trong các lĩnh vực đào tạo của nhà trường về việc sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị thực hành, thực tập, giới thiệu việc làm, tuyển dụng đáp ứng CĐR	3,98	1	2,51	4
2	Xây dựng quy trình, kế hoạch hợp tác đào tạo với các tổ chức, cá nhân đang hoạt động trong các lĩnh vực đào tạo của nhà trường về việc sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị thực hành, thực tập, giới thiệu việc làm, tuyển dụng theo hướng chuẩn hóa, đáp ứng CĐR	3,97	2	2,58	1
3	Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động hợp tác đào tạo với các tổ chức, cá nhân đang hoạt động trong các lĩnh vực đào tạo của nhà trường đáp ứng yêu cầu ĐBCL	3,94	4	2,53	3
4	Tổ chức, chỉ đạo thực hiện đúng quy trình, kế hoạch hợp tác đào tạo với các đơn vị,cá nhân đang hoạt động trong các lĩnh vực đào tạo của nhà trường đáp ứng yêu cầu ĐBCL	3,95	3	2,43	5
5	Giám sát, đánh giá quy trình, kế hoạch hợp tác đào tạo với các tổ chức, cá nhân đang hoạt động trong các lĩnh vực đào tạo của nhà trường theo hướng đáp ứng yêu cầu ĐBCL	3,93	5	2,56	2
	Trung bình	**3,96**		**2,52**	
	Chỉ số tương quan (r)	**0,25**			

Các trường CĐ khu vực Tây Bắc còn nhiều khó khăn trong việc đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, vật tư, môi trường đào tạo ĐBCL; trao đổi chuyên gia, GV, SV... Vì vậy, quản lý các hoạt động hợp tác đào tạo là một trong các hoạt động được các trường CĐ khu vực Tây Bắc quan tâm, chú trọng và nhưng kết quả thu được mới chạm mức khá ($\overline{X} = 2,52$). Kết quả này là thấp, thực tế đào tạo nguồn nhân lực hiện nay đòi hỏi mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp như "răng với môi", gắn bó khăng khít, không thể tách rời, hỗ trợ lẫn nhau cùng phát triển, góp phần quan trọng phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, của đất nước.

Nói về vấn đề này, ông T.X.H và ông T.V.T cho rằng: "Một số đơn vị sử dụng lao động rất thiện chí hợp tác với nhà trường cho sinh viên đến thực tế, thực tập tại đơn vị, nhưng cũng còn nhiều đơn vị khó kết nối để tìm tiếng nói chung". Bà L. T. P. L - Trưởng phòng nhân sự lại e ngại: "SV đến thực tập tại các đơn vị sử dụng lao động sẽ làm giảm chất lượng sản phẩm, dịch vụ của các đơn vị". Tuy vậy, Chuyên gia về quan hệ đối tác L.N.N.M cho biết: "thực tế cho thấy: điều quan trọng nhất trong hợp tác đào tạo là bên cạnh việc nâng cao chất lượng đào tạo, nhà trường cần tìm ra nguồn lực (chuyên môn, nhân lực..) trao đổi; làm cho các đơn vị đó thấy rõ lợi ích và giúp họ thực hiện trách nhiệm đối với xã hội. Để thực hiện việc này cần sự quyết tâm của lãnh đạo nhà trường, lãnh đạo đơn vị, từng giảng viên và cả sinh viên".

Tương quan giữa nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện QL các hoạt động xây dựng và điều chỉnh chuẩn đầu ra ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc có sự tương quan nhưng là tương quan lỏng với r = 0,25, tức là có sự phù hợp và thống nhất chưa chặt chẽ giữa nhận thức về mức độ cần thiết và mức độ thực hiện QL các hoạt động hợp tác đào tạo ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc ở mức độ thấp cả về thứ bậc và mức độ thực hiện. Ví dụ như: Tổ chức, chỉ đạo thực hiện đúng quy trình, kế hoạch hợp tác đào tạo với các đơn vị,cá nhân đang hoạt động trong các lĩnh vực đào tạo của nhà trường đáp ứng yêu cầu ĐBCL được đánh giá thứ bậc 3/5, nhưng mức độ thực hiện thứ bậc 5/5.

2.4.2.5. Thực trạng quản lý hoạt động kiểm tra, đánh giá

Bảng 2.25. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các hoạt động kiểm tra, đánh giá

$1 \le X \le 4$

TT	Nội dung	Mức độ cần thiết		Mức độ đã thực hiện	
		TB	Thứ bậc	TB	Thứ bậc
1	Xây dựng các tiêu chí KTĐG đáp ứng yêu cầu CĐR	3,94	5	2,83	3
2	Xây dựng quy trình, kế hoạch KTĐG theo hướng chuẩn hóa, đáp ứng yêu cầu CĐR và ĐBCL	3,97	2	2,90	2
3	Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động KTĐG đáp ứng yêu cầu ĐBCL	3,96	3	2,74	5
4	Tổ chức và chỉ đạo thực hiện đúng quy trình, kế hoạch KTĐG đáp ứng yêu cầu ĐBCL	3,98	1	3,24	1
5	Giám sát, đánh giá việc thực hiện quy trình, kế hoạch KTĐG theo yêu cầu ĐBCL	3,95	4	2,80	4
	Trung bình	**3,96**		**2,90**	
	Chỉ số tương quan (r)	**0,6**			

Kết quả khảo sát thực trạng đào tạo và quản lý đào tạo ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc cho thấy: Mức độ nhận thức về quản lý các hoạt động kiểm tra, đánh giá của LĐ nhà trường và LĐ phòng/khoa/bộ môn ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc rất cao $(\overline{X} = 3,96;\ 3,94 \le \overline{X} \le 3,98)$. Mức độ thực hiện quản lý các hoạt động kiểm tra, đánh giá bình quân đạt khá $(\overline{X} = 2,9)$, trong đó: tổ chức và chỉ đạo thực hiện đúng quy trình, kế hoạch KTĐG đáp ứng yêu cầu ĐBCL được đánh giá ở mức tốt $(\overline{X} = 3,24)$. Kết quả thực hiện khảo sát thực trạng đào tạo cho thấy: hình thức, nội dung, phương pháp KTĐG phản ánh được kiến thức, kỹ năng của SV ở mức độ cao được đánh giá mức độ cao $(3,17 \le \overline{X} \le 3,69)$.

Tương quan giữa nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các hoạt động QL công tác kiểm tra, đánh giá ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc là tương quan thuận tương đối chặt chẽ với r = 0,6, tức là giữa nhận thức về mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các hoạt động QL công tác kiểm tra, đánh giá ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc tương đối phù hợp và tương đối thống nhất.

Bên cạnh đó, mức độ cần thiết bình quân của QL các hoạt động kiểm tra, đánh giá được đánh giá ở cấp độ rất cao $(\overline{X} = 3,96)$, nhưng mức độ thực hiện bình quân mới đạt ở mức khá $(\overline{X} = 2,9)$. Kết quả khảo sát thực trạng đào tạo cho thấy: hình thức, nội dung, phương pháp KTĐG chưa thực sự phù hợp để đánh giá thái độ của SV; các tiêu chí này mới đạt ở mức trung bình $(2,32 \le \overline{X} \le 2,4)$.

2.4.2.6. Tổng hợp thực trạng quản lý quá trình đào tạo cao đẳng ở các trường cao đẳng Tây Bắc theo hướng đảm bảo chất lượng

Bảng 2.26. Thực trạng quản lý quá trình đào tạo

$1 \le X \le 4$

TT	Nội dung	Mức độ cần thiết		Mức độ đã thực hiện	
		TB	Thứ bậc	TB	Thứ bậc
QL6	Quản lý thực hiện hoạt động dạy học theo CĐR	3,98	1	2,93	**1**
QL7	Quản lý các hoạt động ngoài giờ lên lớp và các dịch vụ hỗ trợ đào tạo SV theo CĐR	3,97	2	2,59	4
QL8	Quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học	3,93	3	2,60	3
QL9	Hợp tác đào tạo	3,96	3	2,51	5
QL10	Quản lý hoạt động kiểm tra - đánh giá	3,96	4	2,90	**2**
	Trung bình	**3,96**		**2,71**	

Biểu đồ 2.2. Tương quan giữa nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện QL các hoạt động quá trình đào tạo

2.4.3. Thực trạng quản lý đầu ra

2.4.3.1. Thực trạng quản lý các hoạt động công nhận kết quả đào tạo, cấp phát văn bằng

Bảng 2.27. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và đánh giá mức độ thực hiện QL các hoạt động công nhận kết quả đào tạo, cấp phát văn bằng

$1 \le X \le 4$

TT	Nội dung	Mức độ cần thiết		Mức độ đã thực hiện	
		TB	Thứ bậc	TB	Thứ bậc
1	Xây dựng tiêu chí công nhận kết quả đào tạo và cấp phát văn bằng dựa trên quy định chung của Bộ chủ quản và yêu cầu CĐR của nhà trường	3,97	3	3,40	1
2	Xây dựng quy trình, kế hoạch công nhận kết quả đào tạo, cấp phát văn bằng theo hướng đáp ứng chuẩn đầu ra	3,96	4	3,32	4
3	Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động công nhận kết quả đào tạo và cấp phát văn bằng	3,98	2	3,37	2
4	Tổ chức và chỉ đạo thực hiện đúng quy trình công nhận kết quả đào tạo, cấp phát văn bằng	3,98	1	3,37	2
5	Giám sát, đánh giá quy trình công nhận kết quả đào tạo và cấp phát văn bằng	3,95	5	3,29	5
	Trung bình	**3,97**		**3,35**	
	Chỉ số tương quan (r)	**0,75**			

QL các hoạt động công nhận kết quả đào tạo, cấp phát bằng ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc được đánh giá cao nhất, đồng đều nhất về mức độ cần thiết ($\overline{X} = 3,97;\ 3,95 \le \overline{X_i} \le 3,98$) và mức độ thực hiện ($\overline{X} = 3,35;\ 3,29 \le \overline{X_i} \le 3,4$).

Tương quan giữa nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện quản lý hoạt động công nhận kết quả đào tạo, cấp phát bằng ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc là tương quan thuận và chặt chẽ với r = 0,7, tức là giữa nhận thức về mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các hoạt động quản lý hoạt động công nhận kết quả đào tạo, cấp phát bằng ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc là phù hợp và thống nhất.

2.4.3.2. Thực trạng quản lý hoạt động điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm

Bảng 2.28. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện QL điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV

$1 \leq X \leq 4$

TT	Nội dung	Mức độ cần thiết		Mức độ đã thực hiện	
		TB	Thứ bậc	TB	Thứ bậc
1	Xây dựng tiêu chí điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm theo hướng chuẩn hóa và ĐBCL	3,90	3	2,46	4
2	Xây dựng quy trình và kế hoạch điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm theo hướng chuẩn hóa	3,96	2	2,72	2
3	Thống nhất và phổ biến quy trình và kế hoạch điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm cho các bên liên quan	3,85	5	2,65	3
4	Tổ chức và chỉ đạo thực hiện đúng quy trình, kế hoạch điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm theo hướng chuẩn hóa	3,97	1	2,83	1
5	Giám sát, đánh giá quy trình và kế hoạch điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm theo hướng chuẩn hóa	3,89	4	2,42	5
	Trung bình	**3,91**		**2,62**	
	Chỉ số tương quan (r)	**0,7**			

Kết quả khảo sát thực trạng ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc cho thấy: Nhận thức về mức độ cần thiết quản lý các hoạt động điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của LĐ nhà trường và LĐ phòng/khoa/bộ môn ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc cao ($\overline{X} = 3,91;\ 3,85 \leq \overline{X_i} \leq 3,96$). Mức độ thực hiện quản lý các hoạt động điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm bình quân đạt mức khá ($\overline{X} = 2,62;\ 2,42 \leq \overline{X_i} \leq 2,83$).

Tương quan giữa nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện quản lý hoạt động điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc là tương quan thuận và chặt chẽ với r = 0,7, tức là giữa nhận thức về mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các hoạt động quản lý hoạt động điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc là phù hợp và thống nhất.

Mặc dù vậy, nhận thức mức độ cần thiết của QL các hoạt động điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm chưa phù hợp với mức độ thực hiện QL hoạt động này $(\overline{X_{CT}} = 3,91;\ \overline{X_{TH}} = 2,62)$.

Mức độ thực hiện giám sát, đánh giá quy trình và kế hoạch điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm theo hướng chuẩn hóa $(\overline{X} = 2,42)$; xây dựng tiêu chí điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm theo hướng chuẩn hóa và ĐBCL $(\overline{X} = 2,46)$. Bên cạnh đó, QL các hoạt động điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm cũng góp phần ảnh hưởng tới kết quả thực hiện các nội dung sau còn thấp: Tập hợp được đầy đủ mô tả năng lực các vị trí việc làm ngành mới đáp ứng $(\overline{X} = 2,39)$; Đánh giá được sự phù hợp giữa đào tạo và nhu cầu thị trường về kiến thức, kỹ năng, thái độ của SV tốt nghiệp, xác định chính xác được năng lực cần đào tạo bổ sung $(\overline{X} = 2,45)$; Kết quả thu thập thông tin về sự phù hợp/chưa phù hợp của CĐR, CTĐT đang thực hiện với yêu cầu thị trường, nội dung cần bổ sung $(\overline{X} = 2,44)$ - Kết quả khảo sát thực trạng đào tạo ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc.

Đề cập đến vấn đề này, ông N.Đ.L cho biết: "Quản lý thông tin đầu ra và theo dõi việc làm là việc làm cần thiết, là nhiệm vụ không dễ thực hiện, là một trong các điểm yếu của các trường cao đẳng nói chung, của các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc nói riêng".

2.4.3.2. Thực trạng quản lý hoạt động tự đánh giá

Bảng 2.29. Thực trạng nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện các hoạt động tự đánh giá

$1 \le X \le 4$

TT	Nội dung	Mức độ cần thiết		Mức độ đã thực hiện	
		TB	Thứ bậc	TB	Thứ bậc
1	Xây dựng tiêu chí tự đánh giá đáp ứng yêu cầu ĐBCL	3,95	1	2,65	2
2	Xây dựng quy trình, kế hoạch tự đánh giá đáp ứng yêu cầu ĐBCL	3,89	5	2,46	4
3	Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện công tác tự đánh giá đáp ứng yêu cầu ĐBCL	3,91	3	2,70	1
4	Tổ chức, chỉ đạo thực hiện đúng quy trình, kế hoạch tự đánh giá đáp ứng yêu cầu ĐBCL	3,92	2	2,59	3
5	Giám sát, đánh giá thực hiện quy trình, kế hoạch tự đánh giá và sử dụng kết quả TĐG đáp ứng yêu cầu ĐBCL	3,90	4	2,37	5
	Trung bình	**3,91**		**2,55**	
	Chỉ số tương quan (r)	**0,6**			

Mức độ nhận thức về quản lý các hoạt động TĐG của LĐ nhà trường và LĐ phòng/khoa/bộ môn ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc rất cao $(\overline{X} = 3,91;\ 3,89 \le \overline{X_i} \le 3,95)$. Mức độ thực hiện QL các hoạt động TĐG được đánh giá ở mức khá với mức độ thực hiện bình quân $(\overline{X} = 2,55;\ 2,37 \le \overline{X_i} \le 2,7)$.

Tương quan giữa nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện QL các hoạt động tự đánh giá ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc là tương quan thuận tương đối chặt chẽ với r = 0,6, tức là giữa nhận thức về mức độ cần thiết và mức độ thực hiện QL các hoạt động tự đánh giá ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc tương đối phù hợp và tương đối thống nhất.

Mặc dù vậy, nhận thức mức độ cần thiết của QL các hoạt động điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm rất cao $(\overline{X} = 3,91)$, nhưng mức độ thực hiện mới đạt chạm mức khá $(\overline{X} = 2,55)$. Mức độ thực hiện quản lý một số hoạt động còn ở mức trung bình như: giám sát, đánh giá thực hiện quy trình, kế hoạch tự đánh giá và sử dụng kết quả TĐG đáp ứng yêu cầu ĐBCL $(\overline{X} = 2,37)$; xây dựng quy trình, kế hoạch tự đánh giá đáp ứng yêu cầu ĐBCL $(\overline{X} = 2,46)$.

2.4.3.4. Tổng hợp thực trạng quản lý đầu ra ở các trường cao đẳng Tây Bắc theo hướng đảm bảo chất lượng

Bảng 2.30. Thực trạng quản lý đầu ra

$1 \leq X \leq 4$

TT	Nội dung	Mức độ cần thiết		Mức độ đã thực hiện	
		TB	Thứ bậc	TB	Thứ bậc
QL11	Quản lý công tác công nhận kết quả đào tạo, cấp phát bằng	3,97	1	3,35	1
QL12	Quản lý công tác điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm	3,91	2	2,62	2
QL13	Quản lý công tác tự đánh giá và sử dụng kết quả TĐG nâng cao CLĐT	3,91	2	2,55	3
	Trung bình	**3,93**		**2,84**	
	Tương quan	**0,8**			

Biểu đồ 2.3. Tương quan giữa nhận thức mức độ cần thiết và mức độ thực hiện QL các hoạt động đầu ra

2.4.4. Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố bối cảnh tới quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng

Bảng 2.31. Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố bối cảnh tới ĐBCL ĐT

$1 \leq X \leq 4$

STT	Nội dung	Tỷ lệ mức độ ảnh hưởng (%)				MĐTB	Thứ bậc
		4	3	2	1		
1	**Yếu tố cơ chế chính sách và hành lang pháp lý**	**42,1**	**43,2**	**14,1**	**0,6**	**3,27**	**5**
a	Văn bản pháp quy về đào tạo	51,1	47,4	1,5	0,0	3,50	
b	Cơ chế quản lý của nhà nước đối với nhà trường	40,6	43,6	15,8	0,0	3,25	

c	Chế độ, chính sách đối với GV, SV	30,8	40,6	26,3	2,3	3,00	
d	Cơ chế quản lý nhà nước đối với hoạt động ngành nghề ở địa phương	45,9	41,4	12,8	0,0	3,33	
2	**Sự phát triển khoa học kỹ thuật**	**24,8**	**42,9**	**30,8**	**1,5**	**2,91**	**6**
a	Tốc độ phát triển khoa học kỹ thuật	11,3	50,4	34,6	3,8	2,69	
b	Sự áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật vào đào tạo và quản lý đào tạo	14,3	44,4	40,6	0,8	2,72	
c	Sự áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật vào thực tế các ngành nghề ở địa phương	48,9	33,8	17,3	0,0	3,32	
3	**Điều kiện kinh tế - văn hóa - xã hội ở địa phương**	**38,1**	**57,4**	**3,8**	**0,8**	**3,33**	**4**
a	Đời sống kinh tế - xã hội của nhân dân địa phương	38,3	58,6	3,0	0,0	3,35	
b	Phong tục tập quán, tâm lý của SV	36,8	55,6	5,3	2,3	3,27	
c	Nhu cầu đào tạo trình độ cao đẳng của địa phương	39,1	57,9	3,0	0,0	3,36	
4	**Yếu tố thuộc về quản lý, lãnh đạo của nhà trường**	**58,4**	**35,1**	**6,3**	**0,3**	**3,52**	**1**
a	Nhận thức của lãnh đạo nhà trường về ĐBCL đào tạo	73,7	26,3	0,0	0,0	3,74	
b	Năng lực quản lý, lãnh đạo của lãnh đạo nhà trường trong việc ĐBCL và nâng cao chất lượng đào tạo	72,9	27,1	0,0	0,0	3,73	
c	Mối quan hệ giữa lãnh đạo nhà trường với địa phương	28,6	51,9	18,8	0,8	3,08	
5	**Yếu tố thuộc về môi trường đào tạo**	**44,5**	**47,7**	**7,8**	**0,0**	**3,37**	**2**
a	Môi trường xã hội (gồm tầm nhìn, sứ mạng, giá trị cốt lõi; cơ cấu tổ chức, bộ máy; cơ chế điều hành của nhà trường)	41,4	51,9	6,8	0,0	3,35	
b	Môi trường nhân văn: xác lập tường minh và tuân thủ các quyền, nghĩa vụ của GV, SV và các bên liên quan	58,6	35,3	6,0	0,0	3,53	
c	Môi trường văn hóa gồm chuẩn mực, giá trị văn hóa, niềm tin, quy tắc ứng xử...	60,9	35,3	3,8	0,0	3,57	
d	Môi trường tự nhiên gồm kiến trúc, cảnh quan; ANTT; CSVC, dịch vụ phục vụ đào tạo...	38,3	48,9	12,8	0,0	3,26	
e	Môi trường học thuật gồm các hoạt động nghiên cứu, trao đổi, lưu truyền (dạy và học) học thuật	23,3	66,9	9,8	0,0	3,14	
6	**Mối quan hệ giữa nhà trường với các tổ chức, đơn vị sử dụng lao động**	**42,1**	**51,9**	**6,0**	**0,0**	**3,36**	**3**

Theo kết quả khảo sát, yếu tố ảnh hưởng cao nhất tới ĐBCL ĐT là yếu tố thuộc về quản lý, lãnh đạo của nhà trường, mức độ ảnh hưởng bình quân được nhận định là $(\overline{X} = 3,36;\ 2,91 \le \overline{X_i} \le 3,52)$. Trong đó: mức độ ảnh hưởng bình quân được nhận định của yếu tố nhận thức của lãnh đạo nhà trường về ĐBCL đào tạo $(\overline{X} = 3,74;\ 2 \le X \le 4)$; năng lực quản lý, lãnh đạo của lãnh đạo nhà trường trong việc ĐBCL và nâng cao chất lượng đào tạo được đánh giá rất cao $(\overline{X} = 3,73;\ 2 \le X \le 4)$. Đứng thứ hai là các yếu tố thuộc về môi trường đào tạo được đánh giá mức độ ảnh hưởng bình quân là $(\overline{X} = 3,37;\ 3,14 \le \overline{X_i} \le 3,57)$. Thứ ba là mối quan hệ giữa nhà trường với các tổ chức, đơn vị sử dụng lao động có mức độ ảnh hưởng $(\overline{X} = 3,36)$. Yếu tố ảnh hưởng ít nhất là sự phát triển của khoa học - kỹ thuật cũng có mức ảnh hưởng khá cao $(\overline{X} = 2,91;\ 2,69 \le \overline{X_i} \le 3,32)$.

Biểu đồ 2.4. Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố bối cảnh tới QLĐT

2.5. Đánh giá chung về thực trạng quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc

2.5.1. Điểm mạnh

Các trường CĐ khu vực Tây Bắc đã rất quan tâm đến công tác quản lý, ĐBCL đào tạo nhằm từng bước ĐBCL, nâng cao uy tín và vị thế xã hội của nhà trường đối với xã hội và các đơn vị sử dụng lao động. Sản phẩm đào tạo đã và đang được thị trường lao động chấp nhận và tin dùng. Cụ thể:

2.5.1.1. Điểm mạnh trong quản lý đầu vào

- Đội ngũ GV, CBQL được chuẩn bị khá tốt, trẻ tuổi đời (tuổi đời bình quân 36,85), tâm huyết; hầu hết GV có trên 5 năm kinh nghiệm, có trình độ chuyên môn bằng hoặc cao hơn chuẩn GV và yêu cầu của ngành đào tạo (có ngành đào tạo 100% GV chuyên ngành có trình độ thạc sỹ trở lên); mức độ nhận thức về các biện pháp QLĐT theo hướng ĐBCL của đội ngũ CBQL cao.

- Các hoạt động đào tạo, QLĐT đều được đánh giá mức độ thực hiện bình quân khá trở lên, nổi trội là QL hoạt động xây dựng và điều chỉnh CĐR, Quản lý xây dựng và phát triển CTĐT đạt ở mức khá cao trong các hoạt động quản lý.

- Nhiều hoạt động QLĐT đã được triển khai thực hiện ở mức khá và tốt như:

+ Tổ chức, chỉ đạo thực hiện quy trình khảo sát thị trường lao động;

+ Xây dựng các tiêu chí xây dựng và điều chỉnh CĐR theo hướng ĐBCL;

+ Xây dựng quy trình khảo sát thị trường theo hướng chuẩn hóa mô tả nghề nghiệp;

+ Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện công tác xây dựng và điều chỉnh CĐR đáp ứng yêu cầu đảm bảo chất lượng;

+ Tổ chức và chỉ đạo thực hiện đúng quy trình, kế hoạch xây dựng và điều chỉnh CĐR;

+ Giám sát, đánh giá thực hiện quy trình xây dựng và điều chỉnh CĐR đáp ứng yêu cầu ĐBCL;

+ Xây dựng quy trình, kế hoạch xây dựng và điều chỉnh CTĐT đáp ứng CĐR;

+ Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện công tác xây dựng và điều chỉnh CTĐT đáp ứng CĐR;

+ Tổ chức và chỉ đạo thực hiện đúng quy trình xây dựng và điều chỉnh CTĐT đáp ứng CĐR;

+ Giám sát thực hiện quy trình, kế hoạch xây dựng và điều chỉnh đáp ứng CĐR;

+ Xác định ngưỡng đảm bảo chất lượng đầu vào của nhà trường theo hướng chuẩn hóa, phù hợp với ngành ĐT, với quy định chung và thực tế địa phương;

+ Xây dựng quy trình tuyên truyền, quảng bá hình ảnh nhà trường và tư vấn tuyển sinh theo hướng tiếp cận người học;

+ Tổ chức và chỉ đạo thực hiện quy trình tuyên truyền, quảng bá hình ảnh nhà trường và tư vấn tuyển sinh;

+ Xây dựng quy trình tuyển dụng, bồi dưỡng và bổ nhiệm giảng viên, CBQL đáp ứng yêu cầu ĐBCL;

+ Xây dựng các tiêu chí về CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ thông tin, các mô hình/cơ sở thực thành, thực tập đáp ứng chuẩn đầu ra...

2.5.1.2. Điểm mạnh trong quản lý quá trình đào tạo

- Quản lý các hoạt động trong quá trình đào tạo ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc được thực hiện khá tốt, là thế mạnh của các trường cụ thể các hoạt động quản lý như:

+ Xây dựng tiêu chí thực hiện hoạt động dạy học theo hướng chuẩn hóa, đáp ứng CĐR;

+ Xây dựng quy trình, kế hoạch thực hiện hoạt động dạy học theo hướng chuẩn hóa, đáp ứng CĐR;

+ Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động dạy học đáp ứng yêu cầu ĐBCL;

+ Tổ chức và chỉ đạo thực hiện quy trình, kế hoạch thực hiện hoạt động dạy học theo hướng chuẩn hóa và ĐBCL;

+ Giám sát, đánh giá việc thực hiện quy trình, kế hoạch thực hiện hoạt động dạy học theo hướng chuẩn hóa và ĐBCL;

+ Xây dựng các tiêu chí KTĐG đáp ứng yêu cầu CĐR;

+ Xây dựng quy trình, kế hoạch KTĐG theo hướng chuẩn hóa, đáp ứng yêu cầu CĐR và ĐBCL;

+ Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động KTĐG đáp ứng yêu cầu ĐBCL;

+ Tổ chức và chỉ đạo thực hiện đúng quy trình, kế hoạch KTĐG đáp ứng yêu cầu ĐBCL;

+ Giám sát, đánh giá việc thực hiện quy trình, kế hoạch KTĐG theo yêu cầu ĐBCL.

- Kết quả của quản lý quá trình đào tạo, sinh viên tốt nghiệp có kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp được đánh giá ở mức khá tốt.

2.5.1.3. Điểm mạnh trong quản lý đầu ra

- QL các hoạt động công nhận kết quả đào tạo, cấp phát văn bằng được các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc thực hiện tốt ở từng hoạt động quản lý như: xây dựng tiêu chí công nhận kết quả đào tạo và cấp phát văn bằng dựa trên quy định chung của Bộ chủ quản và yêu cầu CĐR của nhà trường; xây dựng quy trình, kế hoạch công nhận kết quả đào tạo, cấp phát văn bằng theo hướng đáp ứng chuẩn đầu ra; tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động công nhận kết quả đào tạo và cấp phát văn bằng; tổ chức và chỉ đạo thực hiện đúng quy trình công nhận kết quả đào tạo, cấp phát văn bằng; giám sát, đánh giá quy trình công nhận kết quả đào tạo và cấp phát văn bằng.

- QL điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV; tự đánh giá cũng đã được các trường quan tâm thực hiện ở mức khá.

2.5.1.4. Điểm mạnh trong tác động, điều tiết bối cảnh

Các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc đã nhận thức rất rõ ràng về mức độ ảnh hưởng của các yếu tố bối cảnh đến quản lý đào tạo.

Các trường đã thực hiện tốt việc tận dụng những cơ chế quản lý của nhà nước đối với nhà trường và đối với hoạt động ngành nghề ở địa phương; chế độ, chính sách đối với GV, SV; sự phát triển khoa học kỹ thuật; nét đẹp phong tục tập quán, tâm lý của SV; nhu cầu đào tạo trình độ cao đẳng của địa phương; xây dựng mối quan hệ giữa nhà trường với địa phương và các tổ chức, đơn vị sử dụng lao động trong công tác quản lý đào tạo.

Các trường cũng đã xây dựng và từng bước hoàn thiện: môi trường xã hội (gồm tầm nhìn, sứ mạng, giá trị cốt lõi; cơ cấu tổ chức, bộ máy; cơ chế điều hành của nhà trường); môi trường nhân văn (xác lập tường minh và tuân thủ các quyền, nghĩa vụ của GV, SV và các bên liên quan); môi trường văn hóa gồm chuẩn mực, giá trị văn hóa, niềm tin, quy tắc ứng xử...; môi trường tự nhiên (gồm kiến trúc, cảnh quan; ANTT; CSVC, dịch vụ phục vụ đào tạo); môi trường học thuật (gồm các hoạt động nghiên cứu, trao đổi, lưu truyền học thuật).

Bên cạnh đó, lãnh đạo các trường cũng không ngừng học hỏi nâng cao năng lực và tích cực đổi mới quản lý, lãnh đạo trong việc ĐBCL và nâng cao chất lượng đào tạo.

2.5.2. Điểm yếu và nguyên nhân

Các trường CĐ khu vực Tây Bắc đã nỗ lực trong công tác ĐT và QLĐT, SV tốt nghiệp đáp ứng yêu cầu chung về kiến thức, kỹ năng, thái độ ở mức khá, nhưng cũng còn bộc lộ một số hạn chế:

2.5.2.1. Điểm yếu trong quản lý đầu vào

Trong quản lý đầu vào, các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc cũng còn hạn chế ở một số hoạt động quản lý, cụ thể như:

- Quản lý đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho CBQL, GV chủ yếu là cử đi đào tạo nâng cao trình độ nhưng chưa thật nhiều. Việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về QL, QLĐT; tổ chức bồi dưỡng cập nhật, nâng cao nghiệp vụ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp thuộc ngành tham gia đào tạo còn ít. Tổ chức khai thác nhân sự lành nghề tại các đơn vị sử dụng lao động chưa thật khoa học và rõ ràng.

Nhiều CBQL cấp đơn vị chưa được bồi dưỡng về QL giáo dục (65/125 CBQL được điều tra - tương đương 52%) và chưa đạt chuẩn về lý luận chính trị (93/160 CBQL - tương đương 58%).

- Khai thác và sử dụng CSVC, trang thiết bị phục vụ thực hành, thực tập chưa thật hiệu quả.

- Chất lượng sinh viên đầu vào mặc dù đáp ứng ngưỡng ĐBCL đầu vào theo quy định nhưng nhiều SV nhập học ở mức thấp về văn hóa phổ thông, ngôn ngữ, kỹ năng sống, tin học, ngoại ngữ.

2.5.2.2. Điểm yếu trong quản lý quá trình

- Đã tổ chức quản lý xây dựng kế hoạch học tập của SV chưa thật hiệu quả; chưa khai thác được các cơ sở sử dụng lao động trên địa bàn, tạo môi trường thực tập nghề nghiệp cho SV một cách hiệu quả.

- Hoạt động ngoài giờ lên lớp đã được thực hiện, làm phong phú thêm đời sống tinh thần, góp phần rèn luyện thái độ cho SV nhưng chưa thật sát CĐR của CTĐT.

2.5.2.3. Điểm yếu trong quản lý đầu ra

- Điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm; tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá trong đảm bảo và nâng cao CLĐT chưa phát huy được hiệu quả.

- Kết quả: Sự đáp ứng yêu cầu xã hội của SV tốt nghiệp về kỹ năng mới được đánh giá đạt ở mức trung bình đặc biệt là kỹ năng mềm, kỹ năng sử dụng ngoại ngữ còn yếu.

2.5.2.4. Điểm yếu trong tác động, điều tiết bối cảnh

Việc tổ chức xây dựng và tuyên truyền sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường chưa hiệu quả.

2.5.2.5. Nguyên nhân

- Các trường chủ yếu quan tâm tới bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ; việc bồi dưỡng nghiệp vụ QLGD được thực hiện qua thực hiện các nhiệm vụ quản lý thực tế. GV tham gia làm việc thực tế ở các đơn vị sử dụng lao động còn rất ít.

- Cơ sở vật chất, trang thiết bị thực hành, thực tập, học liệu, công nghệ còn nghèo, ít được đầu tư đổi mới; chưa có mô hình phát triển sản xuất kinh doanh thực tế ngay trong trường để giúp SV thuận lợi trong thực hành, thực tế, thực tập; Các trường thường hợp tác với các đơn vị sử dụng lao động để chia sẻ nguồn lực nhưng chưa nhiều và chưa chặt chẽ, có một số lĩnh vực chưa tìm được nhiều nguồn lực về chuyên môn sâu hỗ trợ đối tác.

- Tiêu chí tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp chưa rõ ràng, nên đã có tổ chức thực hiện hoạt động này nhưng chưa thật hiệu quả.

- SV đầu vào có đặc thù khu vực riêng, đa số SV có kỹ năng sống và các kỹ năng mềm hạn chế, nhưng SV khu vực Tây Bắc có đời sống văn hóa rất phong phú, đậm đà bản sắc văn hóa vùng Tây Bắc, tạo nên sức hấp dẫn, độc đáo riêng và đặc biệt nhưng các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc chưa khai thác, phát triển và ứng dụng trong ngành nghề đào tạo để nâng cao năng lực nghề nghiệp cho SV.

2.5.3. Cơ hội

Đảng và Nhà nước rất quan tâm, chăm lo phát triển văn hóa - kinh tế, chính trị, an ninh quốc phòng, thực hiện nhiều chính sách phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc, trong đó có các chính sách khuyến học cho SV vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn; SV là người dân tộc thiểu số.

Khu vực Tây Bắc có nhiều tiềm năng, lợi thế để phát triển kinh tế đa ngành, bền vững như:

- Khu vực Tây Bắc, địa hình đồi núi cao, nhiều danh lam thắng cảnh; khí hậu phong phú; nhiều sắc tộc nên bản sắc văn hóa đa dạng, độc đáo thuận lợi cho phát triển kinh tế du lịch. Kinh tế du lịch phát triển tạo cơ hội cho thương mại, dịch vụ và nông, lâm nghiệp, thủy sản, văn hóa, nghệ thuật... phát triển.

- Khu vực Tây Bắc có khí hậu và thổ nhưỡng khá phong phú, thích hợp trồng cây dược liệu quý như: tam thất, đương quy, sa nhân, atiso...; trồng một số loại rau, cây ăn trái và cây công nghiệp đặc trưng có giá trị kinh tế.

- Khu vực Tây Bắc, đất đai rộng lớn, khí hậu, thổ nhưỡng phong phú, phù hợp để phát triển nhiều loại cây nông, lâm sản, dược liệu có giá trị, thuận lợi cho phát triển kinh tế.

- Người dân chất phác, thật thà, yêu quê hương, có nhu cầu việc làm ổn định, không có nhu cầu đi làm xa quê.

- Các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc đều là các trường công lập trực thuộc UBND tỉnh, được chính quyền địa phương quan tâm đầu tư CSVC, trang thiết bị, tài chính, chính sách cơ bản đảm bảo hoạt động của nhà trường...

2.5.4. Thách thức

Chuyển dịch cơ cấu kinh tế chưa hợp lý, tỷ trọng lao động trong nông nghiệp trên 60%, nhưng nguồn thu từ nông nghiệp chỉ chiếm dưới 20% tổng thu nhập, nên đời sống kinh tế - xã hội của người dân vùng cao Tây Bắc ở mức rất thấp, đời sống kinh tế - xã hội còn nhiều khó khăn, kinh phí học tập rất hạn chế. Bên cạnh đó, đa số bà con chưa đủ niềm tin để đầu tư cho học tập, tự phát triển kinh tế thế mạnh tại quê hương.

Nhiều phụ huynh và HS còn nặng tư tưởng: đi học về để làm cán bộ (công chức, viên chức), chứ không phải đi làm thuê hay tự làm kinh tế trên mảnh đất của mình, nhưng nhu cầu tuyển dụng lao động của hệ thống chính trị rất ít.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Chương 2 của luận án đã phản ánh các kết quả khảo sát, phân tích, đánh giá thực trạng đào tạo và quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc. Trong thời gian qua, các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc đã có những đóng góp đáng kể trong công tác đào tạo nguồn nhân lực. Hiện nay, các trường vẫn không ngừng nỗ lực hoàn thiện công tác quản lý đào tạo để đảm bảo từng bước nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, đặc biệt là nhân lực ở trình độ cao đẳng.

Khảo sát thực trạng ĐT trình độ cao đẳng đối với 11 nội dung, trong đó có 5 nội dung đầu vào, 5 nội dung quá trình và kết quả đầu ra. Kết quả khảo sát cho thấy mức độ đạt được đều ở mức khá trở lên, chất lượng đào tạo của các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc đang được thị trường lao động chấp nhận. Tuy nhiên, một số chỉ báo về kỹ năng chuyên môn của đội ngũ, cơ sở vật chất cho thực tế, thực tập, kết quả đầu ra còn nhiều mặt hạn chế.

Khảo sát nhận thức của LĐ nhà trường, LĐ các phòng/khoa/bộ môn về mức độ cần thiết và mức độ thực hiện QLĐT trình độ cao đẳng đối với 13 hoạt động quản lý: 5 hoạt động quản lý đầu vào, 5 hoạt động quản lý quá trình và 3 hoạt động quản lý đầu ra. Kết quả khảo sát cho thấy: nhận thức mức độ cần thiết quản lý các hoạt động đào tạo là rất cần thiết, mức độ thực hiện quản lý các hoạt động ĐT đều từ khá trở lên. Nhưng trong công tác QLĐT theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc còn bộc lộ một số hạn chế nhất định về đội ngũ CBQL; quản lý khai thác và sử dụng CSVC; thực hành, thực tập; hoạt động ngoài giờ lên lớp; thông tin đầu ra; tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá...

Các kết quả nghiên cứu trên tạo cơ sở thực tiễn để nghiên cứu đề xuất các biện pháp quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc theo hướng đảm bảo chất lượng ở chương 3.

Chương 3
BIỆN PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO HƯỚNG ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KHU VỰC TÂY BẮC

3.1. Nguyên tắc đề xuất

3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn

Các biện pháp quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc theo hướng đảm bảo chất lượng được đề xuất trên cơ sở lý luận về quản lý giáo dục, đào tạo nói chung, quản lý đào tạo trong giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp nói riêng; dựa trên cơ sở lý luận về chất lượng, đào tạo, quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng...; trên cơ sở thực tiễn đào tạo và quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở địa phương; phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, đất nước và xu thế cạnh tranh về nhân lực của thị trường lao động trong nước và khu vực ngày càng cao; đồng thời phù hợp với môi trường xã hội của địa phương.

3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa

Quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc theo hướng đảm bảo chất lượng cũng đã được quan tâm, chú trọng và thu được những thành tựu nhất định, nhưng thực tế cho thấy còn tồn tại nhiều điểm yếu và có nhiều thách thức. Vì vậy, khi đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc theo hướng đảm bảo chất lượng cần phải kế thừa và phát huy những thành tựu đã có, tận dụng cơ hội, đồng thời khắc phục điểm yếu và vượt qua thách thức.

3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống

Toàn bộ các thành tố trong quá trình quản lý đào tạo là một chỉnh thể thống nhất, có mối liên hệ chặt chẽ với nhau, tác động qua lại lẫn nhau và đều ảnh hưởng đến chất lượng của nhà trường, Vì vậy, khi đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc theo hướng đảm bảo chất lượng cần phải đảm bảo hệ thống các giải pháp tác động lên các thành tố của quá trình quản lý đào tạo.

3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả và khả thi

Các giải pháp quản lý đào tạo đặt ra phải hướng tới yêu cầu của thị trường lao động, nhưng đồng thời cũng phải phù hợp với các điều kiện kinh tế - xã hội, cơ sở vật chất, trang thiết bị, học liệu, tài chính, đội ngũ, đầu vào ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc.

3.1.5. Nguyên tắc đảm bảo phát huy được tính tích cực, chủ động, say mê, sáng tạo của đội ngũ GV và sinh viên

Biện pháp quản lý chỉ phát huy được hiệu quả khi GV say sưa với nghề, cảm nhận được ý nghĩa của nghề nghiệp, chủ động, sáng tạo, truyền được tâm huyết của người Thầy sang học trò của mình. Tiếp thu được tâm huyết của người Thầy, SV sẽ chủ động, tích cực trong học tập, rèn luyện; hơn thế nữa SV sẽ say mê và sáng tạo trong học tập và nghề nghiệp của mình. Khi đó, CLĐT đạt được ở mức cao nhất.

3.1.6. Nguyên tắc đảm bảo các tiêu chí đảm bảo chất lượng theo quy định

Biện pháp quản lý đề xuất đảm bảo thực hiện các tiêu chí ĐBCL theo quy định hiện hành của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, bao gồm các tiêu chí sau [5]:

3.1.6.1. Các tiêu chí ĐBCL chương trình đào tạo trình độ trung cấp, cao đẳng

Tiêu chí	**Số tiêu chuẩn**	**Điểm chuẩn**
Tiêu chí 1 - Mục tiêu, quản lý và tài chính	3	6
Tiêu chí 2 - Hoạt động đào tạo	7	14
Tiêu chí 3 - Nhà giáo, cán bộ quản lý và nhân viên	8	16
Tiêu chí 4 - Chương trình, giáo trình	12	24
Tiêu chí 5 - Cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo và thư viện	8	16
Tiêu chí 6 - Dịch vụ cho người học	4	8
Tiêu chí 7 - Giám sát, đánh giá chất lượng	8	16
Tổng số	**50**	**100**

3.1.6.2. Các tiêu chí ĐBCL trường trung cấp, trường cao đẳng

Tiêu chí	**Số tiêu chuẩn**	**Điểm chuẩn**
Tiêu chí 1 - Mục tiêu, sứ mạng, tổ chức và quản lý	12	12
Tiêu chí 2 - Hoạt động đào tạo	17	17
Tiêu chí 3 - Nhà giáo, cán bộ quản lý, viên chức và người lao động	15	15
Tiêu chí 4 - Chương trình, giáo trình	15	15
Tiêu chí 5 - Cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo và thư viện	15	15
Tiêu chí 6 - Nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và hợp tác quốc tế	5	5
Tiêu chí 7 - Quản lý tài chính	6	6
Tiêu chí 8 - Dịch vụ người học	9	9
Tiêu chí 9 - Giám sát, đánh giá chất lượng	6	6
Tổng số	**100**	**100**

3.2. Định hướng đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2017 - 2020 và định hướng đến năm 2025

- Đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp (sau đây viết tắt là GDNN) theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, dân chủ hóa, xã hội hóa và hội nhập quốc tế; phục vụ phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế của đất nước.

- Đổi mới và nâng cao chất lượng GDNN theo hướng chú trọng chất lượng và hiệu quả, đồng thời đáp ứng yêu cầu số lượng, chú trọng đào tạo chất lượng cao; bảo đảm cơ cấu hợp lý giữa các trình độ đào tạo, giữa các ngành, nghề.

- Đổi mới và nâng cao chất lượng GDNN để đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị trường lao động; phát huy vai trò, trách nhiệm của doanh nghiệp trong đào tạo nghề nghiệp, gắn đào tạo với sử dụng lao động.

- Đổi mới và nâng cao chất lượng GDNN phải trên cơ sở đổi mới đồng bộ trong toàn hệ thống, từ trung ương tới cơ sở; tăng cường tính tự chủ và trách nhiệm xã hội của các cơ sở GDNN, coi trọng quản lý chất lượng và áp dụng cơ chế cạnh tranh về chất lượng giữa các cơ sở đào tạo; phải có tầm nhìn dài hạn và phải có bước đi thích hợp theo yêu cầu phát triển của từng giai đoạn.

- Đổi mới và nâng cao chất lượng GDNN trên cơ sở kế thừa, phát huy những thành tựu đã đạt được, đồng thời tiếp thu có chọn lọc những kinh nghiệm hay của thế giới. Đa phương, đa dạng các hoạt động hợp tác quốc tế trong GDNN.

- Nhà nước giữ vai trò chủ đạo trong đầu tư, đồng thời tạo điều kiện thu hút mọi nguồn lực của xã hội để đổi mới và nâng cao chất lượng GDNN. Ngân sách cho GDNN được ưu tiên trong tổng chi ngân sách Nhà nước (NSNN) dành cho giáo dục và đào tạo.

(Nguồn Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tháng 4/2017. Dự thảo lần 2 của Đề án: đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2017 - 2020 và định hướng đến năm 2025)

3.3. Các biện pháp quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc theo hướng đảm bảo chất lượng

3.3.1. Các biện pháp về quản lý đầu vào

3.3.1.1. Biện pháp 1: Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ đáp ứng yêu cầu ĐBCL

a. Mục tiêu của biện pháp

Nâng cao phẩm chất, năng lực nghề nghiệp (bao gồm cả các năng lực làm việc với người địa phương, dân tộc thiểu số trên địa bàn) cho viên chức; năng lực lãnh đạo, quản lý của lãnh đạo nhà trường, lãnh đạo các phòng, khoa, trung tâm, bộ môn đáp ứng yêu cầu ĐBCL đào tạo.

Nâng cao sức mạnh của bộ máy lãnh đạo, quản lý đào tạo của nhà trường; tạo ra sự đồng điệu, nhất quán trong việc thực hiện tất cả các hoạt động đào tạo, QLĐT trong nhà trường đáp ứng yêu cầu ĐBCL đào tạo.

b. Nội dung của biện pháp

- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao nhận thức về ĐBCL, QLĐT theo hướng ĐBCL cho toàn thể lãnh đạo nhà trường, lãnh đạo các phòng, khoa, trung tâm, bộ môn, GV, KTV, nhân viên trong nhà trường (gọi chung là viên chức - VC; hiệu trưởng là công chức). Làm cho VC hiểu đúng: ĐBCL là sự thống nhất cao, là trách nhiệm và sự đóng góp của mọi người trong nhà trường, không phải chỉ của lãnh đạo nhà trường. ĐBCL đào tạo là làm đúng ở mọi khâu, mọi giai đoạn đào tạo.

- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp cho VC nhà trường, bao gồm nâng cao về: kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, tư tưởng chính trị, hiểu biết phong tục tập quán của người địa phương, cách tiếp cận và làm việc với người dân tộc thiểu số trên địa bàn; khả năng sử dụng khoa học, công nghệ trong đào tạo và QLĐT.

Mỗi VC về cơ bản đều song hành hai nghề: nghề đang tham gia đào tạo và "nghề giáo". Vì vậy, khi bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, thái độ của VC phải bồi dưỡng về ngành nghề VC đang tham gia đào tạo và kiến thức, kỹ năng, thái độ của người tham gia đào tạo (tùy theo vị trí công việc từng người).

- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý của lãnh đạo nhà trường, lãnh đạo các phòng, khoa, trung tâm bộ môn đáp ứng yêu cầu ĐBCL.

Bên cạnh việc bồi dưỡng nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý nói chung cho lãnh đạo nhà trường, lãnh đạo các phòng, khoa, trung tâm bộ môn về xây dựng chiến lược, kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, đánh giá, điều chỉnh, ra quyết định, quản lý sự thay đổi... Lãnh đạo nhà trường, lãnh đạo các phòng, khoa, trung tâm bộ môn còn cần được bồi dưỡng về ĐBCLnhư: bản chất của ĐBCL, các nội dung ĐBCL đào tạo, QLĐT theo hướng ĐBCL.

c. Cách thức tiến hành biện pháp

Bước 1: Xây dựng chuẩn VC theo vị trí công việc trong nhà trường, chuẩn cán bộ quản lý nhà trường, các phòng, khoa, bộ môn đáp ứng yêu cầu ĐBCL theo từng giai đoạn bao gồm cả trình độ lý luận, chuyên môn; cơ cấu ngành nghề...

- Tổ chức xây dựng và thống nhất sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi, chiến lược phát triển nhà trường dựa trên cơ sở:

+ Nghiên cứu tình hình đội ngũ, cơ sở vật chất, ngành nghề đào tạo... của nhà trường;

+ Khảo sát, dự đoán nhu cầu thị trường;

+ Nghiên cứu chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, khu vực.

+ Dự báo xu thế phát triển khoa học công nghệ, hội nhập quốc tế và dự báo nhu cầu thị trường trong tương lai.

+ Bám sát tiêu chuẩn, phân loại GV, CBQL trong nhà trường.

Sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi, chiến lược phát triển nhà trường được coi là kim chỉ nam định hướng cho mọi hoạt động ĐT, QLĐT trong nhà trường.

- Xây dựng chiến lược và mô hình phát triển nhà trường trong tương lai. Trong chiến lược phác thảo rõ lộ trình phát triển quy mô, cơ cấu ngành nghề đào tạo, nhu cầu về đội ngũ với trình độ, năng lực kèm theo.

- Xây dựng chuẩn GV, cán bộ quản lý nhà trường, các phòng, khoa, bộ môn đáp ứng yêu cầu thị trường và yêu cầu ĐBCL theo từng giai đoạn (bao gồm cả trình độ lý luận, chuyên môn...).

Bước 2: Xây dựng quy trình, kế hoạch (ngắn hạn, trung hạn và dài hạn) thực hiện đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ được thiết kế theo kế hoạch và vị trí việc làm đáp ứng chuẩn

- Xây dựng quy trình thực hiện đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ được thiết kế theo kế hoạch và chức vị.

- Xây dựng kế hoạch (ngắn hạn, trung hạn và dài hạn) thực hiện đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ được thiết kế theo kế hoạch và chức vị (GV hoặc CBQL) bao gồm:

+ Nội dung, chương trình: Đa số GV, CBQL đều được đào tạo các ngành ngoài sư phạm nên bên cạnh việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao phẩm chất, trình độ chuyên môn, trình độ lý luận, năng lực quản lý nói chung, cần chú trọng đào tạo, bồi dưỡng về phương pháp giảng dạy, kiểm tra đánh giá, tâm sinh lý lứa tuổi, nghiệp vụ quản lý sinh viên, quản lý giáo dục, phong tục tập quán của người địa phương, cách tiếp cận và làm việc với người dân tộc thiểu số...

+ Hình thức, phương pháp, đối tượng đào tạo, bồi dưỡng:

Chọn cử GV đi đào tạo trình độ cao hơn để nâng chuẩn, hoặc chuyển đổi ngành nghề đào tạo để phục vụ cho ngành đào tạo mới;

Tổ chức lớp mời chuyên gia đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực GV, CBQL tại địa phương; chọn cử GV, CBQL tham dự các lớp ĐTBD do các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước tổ chức.

Tổ chức cho GV, CBQL tham quan, học hỏi kinh nghiệm thực tế của đơn vị điển hình thực hiện có hiệu quả về ĐT và QLĐT.

Tăng cường hợp tác với các đơn vị hành chính sự nghiệp, cơ sở SXKD đang tổ chức hoạt động có hiệu quả, uy tín cao trong và ngoài nước thuộc lĩnh vực đào tạo; cử GV chuyên ngành đến đó thực hành, thực tế, thực tập nâng cao phẩm chất, tác phong chuyên nghiệp, đạo đức nghề nghiệp, trình độ và kỹ năng nghề nghiệp.

Liên kết đào tạo với các CSĐT có uy tín cao trong và ngoài nước các trình độ cao hơn các ngành thuộc lĩnh vực đang đào tạo, cử CBQL, GV tham gia quản lý, giảng dạy, trợ giảng, dự giảng tại các lớp liên kết.

Tổ chức ĐT lại và ĐT chéo, BD thông qua các hoạt động sinh hoạt chuyên môn, hội nghị, hội thảo về nghiệp vụ giảng viên; về lãnh đạo, QLĐT đáp ứng yêu cầu thị trường và yêu cầu ĐBCL.

Phát động các phong trào tự ĐT, BD nâng cao năng lực chuyên môn cá nhân, năng lực lãnh đạo, quản lý ĐBCL trong nhà trường.

** Quy trình thực hiện tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ đáp ứng yêu cầu ĐBCL*

- Xác định bộ phận chuyên trách giúp việc Hiệu trưởng trong công tác ĐT, BD nâng cao năng lực cho đội ngũ;

- Thành lập Ban chỉ đạo về ĐT, BD nâng cao năng lực cho đội ngũ; phân công trách nhiệm từng cá nhân trong ban chỉ đạo rõ ràng, cụ thể;

- Khảo sát nhu cầu ĐT, BD của CBQL, GV, nhân viên trong trường theo yêu cầu của vị trí việc làm;

- Xác định nhiệm vụ ĐT, BD là nhiệm vụ của: cá nhân; của bộ môn; của khoa; của nhà trường; định hướng chế độ đãi ngộ của nhà trường trong công tác ĐT, BD về nhân lực, vật lực, tài lực và thời gian trong công tác ĐT, BD nâng cao năng lực đội ngũ;

- Xây dựng kế hoạch dài hạn, trung hạn, ngắn hạn về ĐT, BD đội ngũ căn cứ sứ mệnh, tầm nhìn, chiến lược phát triển nhà trường, nhu cầu ĐT, BD nâng cao năng lực cho đội ngũ;

- Ban hành thành văn bản rõ ràng, cụ thể về các nội dung trên và chỉ đạo các đơn vị, cá nhân được thể chế thành nhiệm vụ kỳ học, năm học;

- Giao nhiệm vụ thực hiện; nhiệm vụ kiểm tra, giám sát, đánh giá kết quả thực hiện cho tập thể, cá nhân.

Bước 3: Tổ chức, chỉ đạo thực hiện quy trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GV, lãnh đạo nhà trường, lãnh đạo các phòng, khoa, bộ môn đáp ứng yêu cầu ĐBCL

- Sắp xếp và phân công một cách khoa học, phù hợp những nguồn lực: nhân lực, vật lực, tài lực và thời lực thực hiện quy trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng. Phân công, phân nhiệm rõ ràng.

- Chỉ đạo phối hợp nhịp nhàng các nguồn lực trên để thực hiện đúng quy trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng.

- Tăng cường các điều kiện, tạo động lực và xây dựng môi trường thuận lợi cho đội ngũ GV, CBQL tích cực tham gia ĐT, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng

Bước 4: Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện quy trình, kế hoạch đào tạo,bồi dưỡngđáp ứng yêu cầu ĐBCL

- Giám sát việc thực hiện quy trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ của nhà trường và từng bộ phận.

- Kiểm tra tác nghiệp, quan sát cá nhân thực hiện đúng từng khâu của quy trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và có sự phối kết hợp giữa các đơn vị, cá nhân để thực hiện nhiệm vụ hiệu quả.

- Đánh giá bằng sự chuyển biến về phẩm chất, trình độ, năng lực của GV, CBQL trong các hoạt động ĐT, QLĐT theo tinh thần ĐBCL.

- Tổng kết kinh nghiệm, tôn vinh, biểu dương, khen thưởng động viên tập thể, cá nhân kịp thời, đồng thời ngăn chặn các biểu hiện "lạc nhịp".

d. Điều kiện thực hiện biện pháp

- Lãnh đạo nhà trường nhận thức sâu sắc về ĐBCL, ĐT và QLĐT theo yêu cầu ĐBCL; có tầm nhìn chiến lược về tầm ảnh hưởng quyết định về năng lực chuyên môn, năng lực QLLĐ của GV, lãnh đạo các đơn vị trong QLĐT theo yêu cầu ĐBCL.

- Lãnh đạo nhà trường quyết tâm, thống nhất cao trong tập thể nhà trường về việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng (ĐT, BD) nâng cao nhận thức, năng lực chuyên môn, năng lực lãnh đạo, quản lý cho GV, lãnh đạo nhà trường, lãnh đạo các phòng, khoa, bộ môn đáp ứng yêu cầu ĐBCL

- Có đủ nguồn lực về tài chính phục vụ cho ĐT, BD nâng cao năng lực chuyên môn cá nhân, năng lực lãnh đạo, quản lý trong nhà trường.

- Có chế độ chính sách, cơ chế tôn vinh, động viên, khuyến khích kịp thời các biểu hiện tích cực và ngăn chặn các biểu hiện tiêu cực.

3.3.1.2. Biện pháp 2: Tổ chức khai thác và sử dụng CSVC, trang thiết bị, học liệu phục vụ ĐT, QLĐT đáp ứng CĐR

a. Mục tiêu của biện pháp

Các trường cao đẳng Tây Bắc đều là các trường còn gặp khó khăn về nhiều mặt, trong đó có CSVC, trang thiết bị, học liệu, công nghệ phục vụ đào tạo, quản lý đào tạo còn nhiều hạn chế.

Vì vậy, biện pháp này tập trung vào việc: Khai thác và sử dụng hiệu quả CSVC, trang thiết bị, học liệu, công nghệ trong và ngoài nhà trường phục vụ đào tạo, quản lý đào tạo đạt CĐR về năng lực nghề nghiệp của SV.

b. Nội dung của biện pháp

- Khai thác và sử dụng hiệu quả CSVC, trang thiết bị, học liệu, công nghệ sẵn có của nhà trường phục vụ đào tạo, quản lý đào tạo.

- Tăng cường hợp tác nhằm khai thác và sử dụng hiệu quả CSVC, trang thiết bị, học liệu, công nghệ... và môi trường thực tế nghề nghiệp của các đơn vị HCSN, sản xuất kinh doanh phục vụ đào tạo, quản lý đào tạo nhằm tăng năng lực nghề nghiệp của SV tốt nghiệp.

- Tổ chức mua sắm, xây dựng bổ sung CSVC, trang thiết bị, học liệu, công nghệ cho nhà trường phục vụ đào tạo, quản lý đào tạo.

- Tổ chức hợp tác, chia sẻ nguồn lực vật chất phục vụ đào tạo và quản lý đào tạo với các cơ sở đào tạo khác.

c. Cách thức tiến hành biện pháp

Bước 1: Xây dựng các tiêu chí về CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ, các mô hình/cơ sở thực thành, thực tập đáp ứng chuẩn đầu ra:

CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ thông tin, các mô hình/cơ sở thực thành, thực tập là một trong các điều kiện quan trọng tạo ra năng lực nghề nghiệp của SV đáp ứng yêu cầu của TTLĐ. Khi xây dựng các tiêu chí về CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ thông tin, các mô hình/cơ sở thực thành, thực tập đáp ứng chuẩn đầu ra cần chú ý đảm bảo các nội dung sau:

- Đảm bảo quy định của bộ chủ quản và yêu cầu đào tạo đáp ứng CĐR của ngành đào tạo về cơ sở vật chất, diện tích sàn xây dựng trực tiếp phục vụ đào tạo bao gồm: Hội trường, giảng đường, phòng học các loại; thư viện, trung tâm học liệu; phòng thí nghiệm, phòng thực hành, xưởng thực tập, nhà tập đa năng...

- Đảm bảo các tiêu chí về học liệu, trang thiết bị thực hành, thực tập, thực tế, công nghệ được thiết kế không chỉ dựa trên hiện trạng về học liệu, trang thiết bị thực hành, thực tập, thực tế, công nghệ hiện có của nhà trường, mà phải dựa trên yêu cầu đào tạo đáp ứng CĐR và yêu cầu ngày càng phát triển của TTLĐ.

- Đảm bảo các tiêu chí thực tế, thực tập tại các đơn vị HCSN, cơ sở SXKD phù hợp với từng chương trình đào tạo.

- Nhà trường xây dựng lộ trình hoàn thiện các tiêu chí CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ thông tin, các mô hình/cơ sở thực thành, thực tập.

Bước 2: Xây dựng quy trình, kế hoạch quản lý và sử dụng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ, các mô hình/cơ sở thực hành, thực tập đáp ứng chuẩn đầu ra.

Xây dựng quy trình và kế hoạch thực hiện các nhiệm vụ:

- Huy động, cải tiến, sử dụng toàn bộ các CSVC, thiết bị, học liệu sẵn có phục vụ ĐT và QLĐT theo yêu cầu ĐBCL. Thường xuyên đầu tư sửa chữa, cải tiến, trang bị thêm CSVC, thiết bị, học liệu...

- Khai thác, sử dụng CNTT, công nghệ chuyên ngành trong ĐT và QLĐT theo yêu cầu ĐBCL.

- Hợp tác để sử dụng CSVC của các đơn vị HCSN, cơ sở SXKD phục vụ việc thực hành, thực tế, thực tập của GV, NV, SV.

- Khuyến khích và tổ chức các cuộc thi cho CBQL, GV sáng tạo công cụ, trang thiết bị đồ dùng sử dụng trong ĐT, QLĐT.

** Quy trình thực hiện tổ chức khai thác và sử dụng CSVC, trang thiết bị, học liệu phục vụ ĐT, QLĐT đáp ứng CĐR*

- Xác định bộ phận chuyên trách và các đơn vị phối hợp; phân công nhiệm vụ tổ chức khai thác và sử dụng CSVC, trang thiết bị, học liệu phục vụ ĐT, QLĐT đáp ứng CĐR cho bộ phận chuyên trách tham mưu và triển khai thực hiện;

- Chỉ đạo rà soát, thống kê nhu cầu sử dụng CSVC, trang thiết bị, học liệu đáp ứng yêu cầu và mức độ cần thiết của chúng đối với:

+ CTĐT của từng ngành;

+ QLĐT của nhà trường.

- Chỉ đạo rà soát, thống kê nhu cầu sử dụng CSVC, trang thiết bị, học liệu thiếu hụt so với yêu cầu cần thiết;

- Chỉ đạo tìm kiếm giải pháp giải quyết đối với CSVC, trang thiết bị, học liệu còn thiếu hụt thông qua các biện pháp:

+ Tự tạo mới CSVC, trang thiết bị, học liệu;

+ Sửa chữa, cải tiến CSVC, trang thiết bị, học liệu đã có;

+ Chuẩn bị phương án thay thế như:

. Sử dụng mô hình thực hành ảo

. Thuê, mượn CSVC, trang thiết bị, học liệu của các đơn vị, cá nhân có cơ sở SXKD; của các CSĐT khác; của các đơn vị cung ứng thiết bị, học liệu...

. Hợp tác trao đổi với các đơn vị, cá nhân có cơ sở SXKD; các CSĐT khác bằng các nguồn lực sẵn có của nhà trường;

+ Xây dựng, mua sắm thêm CSVC, trang thiết bị, học liệu.

- Tổ chức phê duyệt danh mục CSVC, trang thiết bị, học liệu cần thiết theo từng ngành ĐT và phục vụ QLĐT.

- Chỉ đạo xây dựng kế hoạch, phân công nhiệm vụ thực hiện khai thác và sử dụng CSVC, trang thiết bị, học liệu theo lộ trình.

- Chỉ đạo bộ phận chuyên trách triển khai thực hiện, giám sát, đôn đốc thực hiện kế hoạch khai thác và sử dụng CSVC, trang thiết bị, học liệu.

Bước 3: Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện công tác quản lý và sử dụng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ, các mô hình/cơ sở thực thành, thực tập đáp ứng yêu cầu ĐBCL

- Bồi dưỡng cho CBQL, GV, KTV về vai trò quan trọng của CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ thông tin, các mô hình/cơ sở thực thành, thực tập góp phần quyết định năng lực nghề nghiệp của SV tốt nghiệp.

- Bồi dưỡng cho CBQL, GV, KTV về các tiêu chí, quy trình, lộ trình, kế hoạch thực hiện công tác quản lý và sử dụng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ thông tin, các mô hình/cơ sở thực hành, thực tập đáp ứng yêu cầu ĐBCL.

- Bồi dưỡng cho GV, KTV về kỹ thuật, công nghệ cụ thể khi sử dụng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ thông tin, các mô hình/cơ sở thực thành, thực tập trong lĩnh vực đào tạo và trong thực tế ngành nghề ĐT.

Bước 4: Tổ chức, chỉ đạo thực hiện đúng quy trình quản lý và sử dụng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ, các mô hình/cơ sở thực hành, thực tập đáp ứng yêu cầu ĐBCL.

- Thành lập ban chỉ đạo quản lý và sử dụng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ, các mô hình/cơ sở thực hành, thực tập; phân công, phân nhiệm rõ ràng.

- Thống kê toàn bộ số lượng, hiện trạng, mức độ đáp ứng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ, các mô hình/cơ sở thực hành, thực tập cho ĐT và QLĐT.

- Đối chiếu với tiêu chí về CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ, các mô hình/cơ sở thực hành, thực tập để xác định số lượng còn thiếu, thời điểm cần sử dụng.

- Xác định CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ, các mô hình/cơ sở thực thành, thực tập nhà trường có thể cải tiến, mua sắm, trang bị thêm hoặc có thể dùng công nghệ thay thế.

- Xác định CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ, các mô hình/cơ sở thực thành, thực tập cần huy động bên ngoài nhà trường; đơn vị có thể hợp tác để được hỗ trợ; phương án khắc phục nếu không tìm được đối tác hỗ trợ.

- Tổ chức phối hợp các lực lượng và chỉ đạo thực hiện quy trình quản lý và sử dụng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ, các mô hình/cơ sở thực thành, thực tập theo từng loại hình đã xác định được.

- Phối hợp chặt chẽ với các đơn vị đối tác trong việc xác định thời gian, số lượng SV, chuyên ngành, phương thức thực hành, thực tập; trách nhiệm và sự phối kết hợp hướng dẫn, quản lý, kiểm tra, đánh giá SV; chế độ hỗ trợ, bảo đảm an ninh, an toàn đối tác dành cho SV trong quá trình thực hành, thực tập.

- Đối với một số ngành SV khó được tiếp cận công việc thực tế (ví dụ ngành kế toán), nhà trường cần có cơ chế hợp tác riêng với đối tác, đồng thời bước đầu nhà trường cần tạo cơ sở thực hành ảo ngay trong trường để SV được làm việc thật trong môi trường giả định, đi thực hành, thực tập thực tế tại đơn vị sử dụng lao động. Đối với những ngành như vậy, cần tổ chức cho GV tăng cường học tập và làm việc tại các đơn vị sử dụng lao động hoặc trở thành chuyên gia giúp đỡ được các đơn vị đối tác, dần khẳng định thương hiệu của GV, SV thực tập đối với các đơn vị đối tác, giúp cho việc thực tập trong môi trường thực tế và được tuyển dụng dễ dàng hơn.

Bước 5: Giám sát, kiểm tra, đánh giá việc thực hiện quy trình quản lý và sử dụng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ thông tin, các mô hình/cơ sở thực hành, thực tập đáp ứng yêu cầu ĐBCL

- Ban chỉ đạo cần phân công các bộ phận kiểm tra, đôn đốc thực hiện quy trình, kế hoạch quản lý và sử dụng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ, các mô hình/cơ sở thực thành, thực tập. Có đánh giá để ghi nhận những đơn vị cá nhân thực hiện tốt, ngăn chặn những biểu hiện chưa tích cực; đồng thời phát hiện những điểm "xung yếu" cần được hỗ trợ, điều chỉnh cho phù hợp.

- Bên cạnh đó, cần đánh giá kết quả học tập, năng lực nghề nghiệp của SV để khẳng định kết quả của việc quản lý và sử dụng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ, các mô hình/cơ sở thực thành, thực tập.

d. Điều kiện thực hiện biện pháp

- Nhận thức của lãnh đạo nhà trường về tầm quan trọng của quản lý và sử dụng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ, các mô hình/cơ sở thực hành, thực tập đáp ứng yêu cầu ĐBCLĐT.

- Đội ngũ có hiểu biết và kinh nghiệm thực tế đối với ngành nghề đào tạo.

- Hợp tác với các đơn vị HCSN, doanh nghiệp, cơ sở SXKD (gọi chung là đối tác) dựa trên cơ sở trách nhiệm xã hội, đôi bên cùng có lợi. Vì vậy, nhà trường cần xác định rõ nội dung trao đổi, lợi ích của hai bên. Đối với nhà trường, cần định rõ sự hỗ trợ cho đối tác về sự ưu tiên lựa chọn SV ưu tú của trường, sự hỗ trợ nhân lực là SV đến thực hành, thực tập, làm bán thời gian... Nhưng quan trọng hơn là sự hỗ trợ chuyên môn từ đội ngũ của nhà trường đối với đối tác trong việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn; đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ của đối tác...

Như vậy, để thuận lợi trong hợp tác nhà trường cần có đội ngũ chuyên nghiệp về ngành nghề đào tạo để hỗ trợ đối tác, duy trì mới quan hệ đối tác.

- Có hệ thống kiểm tra, đánh giá rõ ràng để khẳng định được sự gia tăng CLĐT, rút kinh nghiệm cho việc quản lý và sử dụng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ, các mô hình/cơ sở thực hành, thực tập.

- Nhà trường đã xác định được CLĐT và uy tín trên TTLĐ sẽ thuận lợi hơn trong việc bắt đầu hợp tác.

- Chính quyền địa phương ủng hộ, tạo điều kiện về hành lang pháp lý, vật lực, tài lực cho phát triển nhà trường nói chung, cho phát triển quan hệ đối tác trong và ngoài nước nói riêng.

3.3.2. Các biện pháp về quản lý quá trình đào tạo

3.3.2.1. Biện pháp 3: Quản lý hoạt động học tập của SV đáp ứng chuẩn đầu ra

a. Mục tiêu của biện pháp

Giúp SV xây dựng và phát triển động cơ đúng đắn; khơi dậy ở SV nhu cầu nhận thức, chủ động chiếm lĩnh tri thức trong quá trình học tập, hình thành năng lực tự chủ, tự chịu trách nhiệm và khả năng lãnh đạo bản thân...

b. Nội dung của biện pháp

- Tổ chức triển khai CTĐT, quy chế, kế hoạch đào tạo của nhà trường tới SV.
- Tổ chức quản lý việc xây dựng kế hoạch học tập của SV.
- Tổ chức quản lý việc thực hiện kế hoạch học tập của SV.

c. Cách thức tiến hành biện pháp

Bước 1: Xây dựng các tiêu chí quản lý hoạt động học tập của SV đáp ứng CĐR

Khi xây dựng các tiêu chí quản lý hoạt động học tập của SV đáp ứng CĐR cần chú ý tới việc xây dựng các tiêu chí, chỉ báo cụ thể về:

- Kế hoạch học tập của SV (bao gồm cả kế hoạch tự học); quản lý việc xây dựng kế hoạch học tập của SV. Trong các tiêu chí, chỉ báo quản lý hoạt động học tập của SV đáp ứng CĐR cần bao gồm cả xác định mục tiêu; phát hiện điểm mạnh, điểm yếu; cách thức phát huy điểm mạnh và khắc phục điểm yếu; phát huy lòng tự hào dân tộc của SV.

- Thực hiện kế hoạch học tập của SV; quản lý việc thực hiện kế hoạch học tập của SV.

- Thang đo kết quả của hai nội dung trên đối với SV và GV, GVCN, cố vấn học tập.

Bước 2: Xây dựng quy trình, kế hoạch tổ chức thực hiện quản lý hoạt động học tập của SV theo hướng ĐBCL

Khi xây dựng quy trình, kế hoạch tổ chức thực hiện quản lý hoạt động học tập của SV đáp ứng CĐR theo hướng ĐBCL, căn cứ vào: CTĐT, đội ngũ, CSVC, trang thiết bị, học liệu, công nghệ của nhà trường, năng lực của SV...

Quy trình, kế hoạch tổ chức thực hiện quản lý hoạt động học tập của SV đáp ứng CĐR theo hướng ĐBCL được xây dựng đối với việc tổ chức xây dựng và quản lý việc thực hiện kế hoạch học tập của SV.

** Quy trình thực hiện quản lý hoạt động học tập của SV đáp ứng chuẩn đầu ra*

- Xác định bộ phận chuyên trách và các đơn vị, tổ chức đoàn thể phối hợp; phân công nhiệm vụ quản lý hoạt động học tập của SV cho bộ phận chuyên trách tham mưu và triển khai thực hiện.

- Chỉ đạo thực hiện phổ biến quy chế, quy định, chế độ chính sách, CĐR, CTĐT, kế hoạch thực hiện CTĐT cho SV.

- Chỉ đạo hoạt động xây dựng và thực hiện kế hoạch học tập của SV bao gồm cả kế hoạch học tập trong và ngoài CTĐT; học trên lớp, tự học và các hoạt động ngoài giờ lên lớp.

- Chỉ đạo các lực lượng giám sát, kiểm tra, đôn đốc, hỗ trợ SV thực hiện kế hoạch học tập của mình.

Bước 3: Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện quản lý hoạt động học tập của SV đáp ứng yêu cầu ĐBCL

Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện quản lý hoạt động học tập của SV về: ĐT, QLĐT theo hệ thống tín chỉ chỉ; về ĐBCL và QLĐT theo hướng ĐBCL; ý nghĩa, tầm quan trọng của quản lý hoạt động học tập của SV đáp ứng yêu cầu CĐR và ĐBCL ĐT.

Bồi dưỡng về nhận biết và phát huy thế mạnh, khắc phục điểm yếu trong đặc điểm tâm lý SV; bản sắc và truyền thống văn hóa của SV (chú ý quan tâm hơn tới SV dân tộc thiểu số, SV sống ở vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn); định hướng vận dụng trong việc xây dựng kế hoạch học tập của SV, đảm bảo phát triển đầy đủ các chỉ báo của CĐR.

Bước 4: Tổ chức và chỉ đạo thực hiện quy trình, kế hoạch thực hiện quản lý hoạt động học tập của SV theo hướng ĐBCL

- Chỉ đạo bộ phận chuyên trách về quản lý SV tham mưu phân công và quy định rõ trách nhiệm cụ thể và quyền hạn của từng viên chức tham gia thực hiện quản lý hoạt động học tập của SV.

- Chỉ đạo thực hiện quy trình và kế hoạch tổ chức thực hiện quản lý xây dựng kế hoạch học tập của SV và thực hiện kế hoạch học tập của SV;

- Chỉ đạo phối kết hợp các nguồn lực, xử lý phát sinh trong quá trình thực hiện quản lý xây dựng kế hoạch học tập của SV và thực hiện kế hoạch học tập của SV.

Bước 5: Giám sát, đo lường, đánh giá việc thực hiện quy trình, kế hoạch thực hiện quản lý hoạt động học tập của SV theo hướng ĐBCL

- Chỉ đạo bộ phận giám sát, kiểm tra, đôn đốc thường xuyên trong quá trình thực hiện quy trình, kế hoạch thực hiện quản lý hoạt động học tập của SV theo chức trách, nhiệm vụ, quy trình, kế hoạch đã triển khai đối với từng đơn vị, cá nhân; kịp thời ghi nhận, biểu dương những đơn vị, cá nhân thực hiện tốt; đồng thời ngăn chặn những biểu hiện chưa tích cực, phát hiện những đơn vị, cá nhân cần được hỗ trợ, điều chỉnh cho phù hợp.

- Tổ chức đánh giá kết quả thực hiện theo các tiêu chí, chỉ báo và thang đo đã xây dựng để quản lý hoạt động học tập của SV đáp ứng CĐR và theo yêu cầu ĐBCL đối với cả GV và SV.

- Tổ chức lấy thông tin phản hồi từ SV, GV về tất cả các hoạt động tổ chức và thực hiện quy trình, kế hoạch tổ chức quản lý hoạt động học tập của SV.

- Tổ chức sơ kết, tổng kết đầy đủ, trung thực, khách quan, làm tốt công tác khen thưởng, kỷ luật; rút kinh nghiệm để cải tiến và nâng cao chất lượng quản lý hoạt động học tập của SV, nâng cao CLĐT.

d. Điều kiện thực hiện biện pháp

- Lãnh đạo nhà trường có hiểu biết về ĐT, QLĐT theo hệ thống tín chỉ; về ĐBCL và QLĐT theo hướng ĐBCL; tầm quan trọng của quản lý hoạt động học tập của SV đáp ứng yêu cầu CĐR và ĐBCL ĐT.

- Đội ngũ có hiểu biết và kinh nghiệm thực tế đối với ngành nghề đào tạo, tâm huyết với nghề.

- Có hệ thống kiểm tra, đánh giá rõ ràng để khẳng định được sự gia tăng CL học tập của SV.

- Nhà trường có cơ sở hạ tầng công nghệ cơ bản và phần mềm quản lý đào tạo chạy thông suốt đáp ứng yêu cầu QLĐT theo hệ thống tín chỉ.

3.3.2.2. Biện pháp 4: Chỉ đạo hoạt động thực tập nghề nghiệp nhằm tăng cường năng lực nghề nghiệp cho SV đáp ứng chuẩn đầu ra

a. Mục tiêu của biện pháp

Biện pháp này thay đổi cách thức tổ chức thực hiện học phần thực tập nghề nghiệp trong CTĐT tại đơn vị sử dụng lao động nhằm bồi dưỡng động cơ, củng cố mục tiêu học tập; nâng cao kỹ năng, tác phong, thái độ nghề nghiệp, khả năng làm việc thực tế cho SV đáp ứng yêu cầu CĐR.

b. Nội dung của biện pháp

- Sử dụng hiệu quả nhân lực, vật lực hiện có; hướng dẫn thực hành theo hướng "cầm tay chỉ việc" trước khi tổ chức cho SV thực tập nghề nghiệp.

- Tổ chức cho SV thực hành nghề nghiệp tại nhiều đơn vị sử dụng lao động khác nhau với các nghiệp vụ có thể khác nhau theo từng đoạn thời gian.

- Tổ chức khai thác, sử dụng nhân lực lành nghề của các đơn vị sử dụng lao động hướng dẫn thực tập nghề nghiệp cho SV.

c. Cách thức tiến hành biện pháp

Bước 1: Xây dựng các tiêu chí thực hiện hoạt động thực tập nghề nghiệp đáp ứng CĐR

Thực tập nghề nghiệp là loại học phần quan trọng trong CTĐT, thông thường một CTĐT gồm nhiều học phần thực tập nghề nghiệp, mỗi học phần thực tập nghề nghiệp dành cho một nhóm học phần kiến thức cơ sở hoặc chuyên sâu của ngành đào tạo. Các học phần thực tập nghề nghiệp lại giúp cho SV có trải nghiệm, góc nhìn, kỹ năng... khác nhau về nghề nghiệp (trong khi thực tập tốt nghiệp chỉ đi sâu vào một số ít nghiệp vụ nhất định).

Khi xây dựng các tiêu chí thực hiện hoạt động thực tập nghề nghiệp theo hướng chuẩn hóa và ĐBCL cần chú ý một số nội dung sau:

- Đối với sinh viên: Các tiêu chí đặt ra đối với thực tập nghề nghiệp phản ánh được gia tăng tùy theo nhóm kiến thức thực tập nghề nghiệp, nhưng các tiêu chí đảm bảo sự gia tăng về: hiểu biết của SV về kinh tế - xã hội địa phương, của đơn vị/cơ sở SV đến thực tập; kỹ năng thực hành nghề nghiệp; kỹ năng mềm (kỹ năng giao tiếp, đàm phán, làm việc nhóm...); kỹ năng sử dụng tin học, ngoại ngữ (tùy theo ngành). Trong các tiêu chí, cần xác định những chỉ báo về phát huy truyền thống, bản sắc vùng miền, dân tộc trong nghề nghiệp.

- Đối với người hướng dẫn thực tập nghề nghiệp (có thể là giảng viên của nhà trường, có thể là quản lý hoặc nhân viên lành nghề của đơn vị hay cơ sở SV thực tập): đảm bảo yêu cầu về trình độ; năng lực nghề nghiệp; khả năng truyền nghề; năng lực sử dụng ngoại ngữ, tin học; vị trí việc làm tương ứng với nội dung thực tập của sinh viên và các yêu cầu khác (nếu cần - tùy theo ngành đào tạo).

- Đối với cơ sở vật chất, trang thiết bị cần đáp ứng yêu cầu của học phần thực tập nghề nghiệp.

- Về môi trường: cơ sở thực hành, thực tập phải hoạt động đúng lĩnh vực đào tạo và đúng pháp luật.

Bước 2: Xây dựng quy trình, kế hoạch tổ chức thực hiện hoạt động thực tập nghề nghiệp theo hướng ĐBCL

Quy trình, kế hoạch tổ chức thực hiện hoạt động thực tập nghề nghiệp theo hướng chuẩn hóa và ĐBCL ở mỗi nhà trường khác nhau nhưng chú ý tới mấy điểm như sau:

- Quy trình, kế hoạch tổ chức thực hiện hoạt động thực tập nghề nghiệp sẽ được căn cứ vào: 1) cơ cấu, bộ máy; chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị trong nhà trường; 2) chương trình và kế hoạch đào tạo từng ngành; 3) thời gian thị trường có nhu cầu lớn về lao động thuộc ngành đào tạo; 4) Nhu cầu của đơn vị đối tác triển khai thực tập nghề nghiệp cho SV.

- Quy trình, kế hoạch tổ chức thực hiện hoạt động thực tập nghề nghiệp thường bao gồm các nội dung công việc sau: 1) Phát triển hoạt động hợp tác với các đơn vị/ cơ sở hoạt động trong lĩnh vực phù hợp với nội dung thực tập nghề nghiệp để xác định: sự phù hợp để triển khai hoạt động thực tập nghề nghiệp; năng lực về đội ngũ hướng dẫn, quản lý SV; CSVC, trang thiết bị của đơn vị/cơ sở; nhu cầu lao động và thời gian thuận lợi triển khai hoạt động thực tập nghề nghiệp theo từng ngành đào tạo; 2) thỏa thuận hợp tác giữa nhà trường và đơn vị/cơ sở thực tập nghề nghiệp, trong đó làm rõ trách nhiệm của từng bên về CSVC, tài chính, nội dung thực tập, hướng dẫn chuyên môn, quản lý SV...; quy định rõ cách thức phối hợp giữa nhà trường và đối tác; 3) xây dựng kế hoạch và điều chỉnh kế hoạch thực tập nghề nghiệp (nếu cần) theo từng ngành đào tạo; 4) quy định về thực tập nghề nghiệp đối với SV; 5) Kiểm tra, đánh giá kết quả thực tập của SV...

** Quy trình thực hiện chỉ đạo hoạt động thực tập nghề nghiệp nhằm tăng cường năng lực nghề nghiệp cho SV đáp ứng chuẩn đầu ra*

- Ban hành các văn bản pháp quy về thực tập nghề nghiệp tại các cơ sở sử dụng lao động, trong đó:

+ Xác định bộ phận chuyên trách và các đơn vị, cá nhân phối hợp; phân công nhiệm vụ tổ chức thực tập nghề nghiệp cho SV cho bộ phận chuyên trách tham mưu và triển khai thực hiện.

+ Chỉ đạo xác định nội dung cần thực tập nghề nghiệp (từ đề cương chi tiết các học phần thực tập nghề nghiệp).

+ Chỉ đạo xác định số lượng, loại hình của đơn vị SV đến thực tập nghề nghiệp.

+ Chỉ đạo tìm kiếm đơn vị thực tập, người quản lý hướng dẫn thực tập cho SV; trao đổi ký kết hợp tác về việc thực tập nghề nghiệp của SV tại đơn vị thực tập.

+ Tổ chức xây dựng kế hoạch thực tập cho SV, trong đó làm rõ: đơn vị thực tập; GV phụ trách, người hướng dẫn, quản lý và đánh giá tại đơn vị thực tập đối với từng SV.

- Bồi dưỡng đội ngũ tham gia thực hiện hoạt động thực tập của SV về kỹ năng quản lý, hướng dẫn chuyên môn, nghiệp vụ, đánh giá... SV.

- Tổ chức thực hiện quy trình, kế hoạch thực tập nghề nghiệp; phối hợp với đơn vị sử dụng lao động điều chỉnh kế hoạch cho phù hợp với thực tế (nếu cần).

- Giám sát, kiểm tra, đôn đốc, hỗ trợ việc thực hiện và đánh giá việc thực hiện quy trình, kế hoạch.

Bước 3: Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động thực tập nghề nghiệp

Để tổ chức thực hiện hoạt động thực tập nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu ĐBCL cần một lực lượng khá lớn nhân sự tham gia với những đặc trưng nghề nghiệp khác nhau như: lãnh đạo trường và lãnh đạo đơn vị/cơ sở đối tác; viên chức thuộc phòng chuyên môn, GV thuộc ngành đào tạo, người hướng dẫn thực tập thuộc đơn vị/cơ sở đối tác...

Vì vậy, để thống nhất mục tiêu và đảm bảo chất lượng cần bồi dưỡng nhân sự với những nội dung và cách thức khác nhau:

- Đối với lãnh đạo nhà trường, lãnh đạo khoa/phòng chuyên môn, viên chức phòng chuyên môn, GV thuộc ngành đào tạo: bồi dưỡng kiến thức về quản lý đảm bảo chất lượng đào tạo; ý nghĩa, mục tiêu, phương pháp tổ chức thực tập nghề nghiệp, quan hệ đối tác, quản lý sự thay đổi, quản lý SV ở ngoài trường...; thống nhất quy trình, kế hoạch tổ chức thực tập nghề nghiệp cho SV; định hướng và cách thức khai thác, phát huy phong tục tập quán, truyền thống, bản sắc dân tộc vùng Tây Bắc của SV đối với hoạt động nghề nghiệp.

- Đối với lãnh đạo đơn vị/cơ sở đối tác, người hướng dẫn thực tập thuộc đơn vị/cơ sở đối tác: 1) bồi dưỡng về ý nghĩa, mục tiêu thực tập nghề nghiệp của ngành đào tạo theo tiến độ học tập của SV; phương pháp hướng dẫn thực tập nghề nghiệp nhằm tăng cường kỹ năng nghề nghiệp và các kỹ năng mềm; quản lý SV; đánh giá kết quả thực tập của SV theo CĐR; 2) thống nhất nội dung hướng dẫn về kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng mềm và bồi dưỡng thái độ tích cực cho SV; 3) thống nhất quy trình, kế hoạch tổ chức thực tập nghề nghiệp cho SV; cách thức khai thác, phát huy phong tục tập quán, truyền thống, bản sắc dân tộc vùng Tây Bắc của SV đối với hoạt động nghề nghiệp để bố trí vị trí thực tập nghề nghiệp cho SV và tạo động lực cho SV.

Bước 4: Tổ chức và chỉ đạo thực hiện quy trình, kế hoạch thực hiện hoạt động thực tập nghề nghiệp theo hướng ĐBCL

- Thành lập ban chỉ đạo tổ chức thực tập nghề nghiệp và các tiểu ban tổ chức thực tập nghề nghiệp cho SV theo ngành, có sự tham gia của lãnh đạo, viên chức nhà trường và lãnh đạo, người hướng dẫn thực tập nghề nghiệp của đơn vị/cơ sở đối tác.

- Phân công và quy định rõ trách nhiệm cụ thể và quyền hạn của từng thành viên ban chỉ đạo tổ chức thực tập nghề nghiệp, các tiểu ban tổ chức thực tập nghề nghiệp cho SV.

- Tổ chức thực hiện theo quy trình và kế hoạch thực tập nghề nghiệp; phối hợp với các đơn vị trong trường và các đơn vị/cơ sở thực tập nghề nghiệp xử lý các vấn đề phát sinh, điều chỉnh kế hoạch trong quá trình tổ chức thực tập nghề nghiệp cho SV (nếu cần). Chú ý chỉ đạo làm công tác tư tưởng cho SV trước khi SV đi thực tập nghề nghiệp tại cơ sở.

Bước 5: Giám sát, đo lường, đánh giá việc thực hiện quy trình, kế hoạch thực hiện hoạt động thực tập nghề nghiệp theo hướng ĐBCL

- Ban chỉ đạo cần phân công các bộ phận kiểm tra, đôn đốc thực hiện quy trình, kế hoạch thực hiện hoạt động thực tập nghề nghiệp theo chức trách, nhiệm vụ, quy trình, kế hoạch đã triển khai đối với từng thành viên trong ban chỉ đạo tổ chức thực tập nghề nghiệp và các tiểu ban tổ chức thực tập nghề nghiệp; có giám sát để kịp thời ghi nhận, biểu dương những đơn vị, cá nhân thực hiện tốt; đồng thời ngăn chặn những biểu hiện chưa tích cực, phát hiện những đơn vị, cá nhân cần được hỗ trợ, điều chỉnh cho phù hợp.

- Tổ chức đánh giá kết quả học tập, năng lực nghề nghiệp của SV để khẳng định kết quả của việc quản lý và sử dụng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ, các mô hình/cơ sở thực thành, thực tập.

- Tổ chức lấy thông tin phản hồi từ SV, GV, người hướng dẫn thực tập nghề nghiệp, các nhà quản lý của nhà trường và đối tác về tất cả các hoạt động tổ chức và thực hiện quy trình, kế hoạch tổ chức thực tập nghề nghiệp cho SV.

- Tổ chức sơ kết, tổng kết đầy đủ, trung thực, khách quan, làm tốt công tác khen thưởng, kỷ luật; rút kinh nghiệm để cải tiến và nâng cao chất lượng quản lý hoạt động thực tập nghề nghiệp cho SV.

d. Điều kiện thực hiện biện pháp

- Nhận thức của lãnh đạo nhà trường về tầm quan trọng của quản lý hoạt động thực tập nghề nghiệp cho SV đáp ứng yêu cầu CĐR và ĐBCL ĐT.

- Đội ngũ có hiểu biết và kinh nghiệm thực tế đối với ngành nghề đào tạo.

- Có hệ thống kiểm tra, đánh giá rõ ràng để khẳng định được sự gia tăng CL thực tập nghề nghiệp.

- Nhà trường có kinh nghiệm đàm phán, hợp tác với các đơn vị đối tác; có quan hệ tốt với chính quyền địa phương.

- Nhà trường tạo dựng được uy tín với các đơn vị đối tác; hợp tác và tôn trọng đối tác.

3.3.2.3. Biện pháp 5: Tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp đáp ứng yêu cầu CĐR

a. Mục tiêu của biện pháp

Nhằm tăng cường kỹ năng nghề nghiệp; bổ sung các kỹ năng mềm cần thiết; bồi dưỡng thêm phong cách, thái độ; tôn trọng, gìn giữ, phát huy truyền thống tốt đẹp, bản sắc dân tộc và bài trừ hủ tục; nâng cao đời sống tinh thần cho SV.

b. Nội dung của biện pháp

- Tổ chức các hoạt động mang tính trách nhiệm công dân, trách nghiệm xã hội cho SV.

- Tổ chức các hoạt động nâng cao năng lực nghề nghiệp; bồi dưỡng các kỹ năng mềm, nâng cao đời sống tinh thần cho cho SV.

- Tổ chức các hoạt động nhằm nâng cao lòng tự hào dân tộc; tôn trọng, gìn giữ, phát huy bản sắc dân tộc trong nghề nghiệp, bài trừ hủ tục.

c. Cách thức tiến hành biện pháp

Bước 1: Xây dựng các tiêu chí thực hiện tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp đáp ứng yêu cầu CĐR và theo hướng ĐBCL

Một trong những yếu tố tạo ra thành công là tạo ra sự khác biệt, tạo ra đòn bẩy để phát huy tính tích cực của sự khác biệt đó. SV đầu vào các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc đa số ở vùng sâu, vùng xa, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn; SV có kiến thức phổ thông, sự tự tin và các kỹ năng mềm còn nhiều hạn chế, thậm chí hạn chế cả ở việc sử ngôn ngữ phổ thông đối với một số SV của một vài ngành đặc thù. Vì vậy, tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp đáp ứng yêu cầu CĐR và theo hướng ĐBCL rất quan trọng.

Khi xây dựng các tiêu chí thực hiện tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp đáp ứng yêu cầu CĐR và theo hướng ĐBCL, nhà trường cần đặt ra các tiêu chí về giáo dục tư tưởng đạo đức, lối sống, trách nhiệm công dân, trách nhiệm xã hội; chuyên môn nghiệp vụ; văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao. Trong các tiêu chí này cần lồng ghép và gắn các chỉ báo về tôn trọng, gìn giữ, phát huy bản sắc dân tộc, nâng cao lòng tự hào dân tộc và bài trừ hủ tục.

Bước 2: Xây dựng quy trình, kế hoạch tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp đáp ứng yêu cầu CĐR và theo hướng ĐBCL

- Trong quy trình, kế hoạch tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp đáp ứng yêu cầu CĐR và theo hướng ĐBCL cần chú ý làm rõ các nội dung: phát hiện và lồng ghép thế mạnh truyền thống, nét đặc sắc trong văn hóa các dân tộc vùng Tây Bắc trong phát triển ngành nghề đào tạo cho SV nhằm phát hiện, bổ sung, tạo nên bức tranh chung các dân tộc địa phương.

- Có thể xây dựng quy trình, kế hoạch tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp riêng cho từng loại hình hoạt động có tính chất đặc trung như: 1) tổ chức tuần giáo dục công dân; 2) tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng các kỹ năng nghề nghiệp, khởi nghiệp; 3) tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng các kỹ năng: tư duy phản biện, hùng biện, đàm phán, marketing các loại sản phẩm theo ngành nghề khác nhau...; 4) tổ chức các hoạt động vui chơi, giải trí, văn hóa, văn nghệ, thể thao, ; 5) tổ chức các cuộc thi: sáng tạo khoa học công nghệ, hùng biện...

** Quy trình thực hiện tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp đáp ứng yêu cầu CĐR*

- Xác định bộ phận chuyên trách và các đơn vị, tổ chức đoàn thể phối hợp; phân công nhiệm vụ tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp cho bộ phận chuyên trách tham mưu và triển khai thực hiện.

- Chỉ đạo xác định các năng lực cần hình thành cho SV thông qua các hoạt động ngoài giờ lên lớp (bám sát CĐR).

- Chỉ đạo xác định lợi thế của SV phát huy được bản sắc dân tộc, đặc trưng vùng miền trong nghề nghiệp tạo nên sự khác biệt của SV tốt nghiệp.

- Chỉ đạo xây dựng kế hoạch tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp cho SV theo tiến độ thời gian; làm rõ yêu cầu thực hiện kế hoạch về nhân lực, vật lực và tài chính. Phân công nhiệm vụ cho đơn vị, cá nhân, tổ chức đoàn thể rõ ràng, cụ thể.

- Chỉ đạo thực hiện kế hoạch tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp cho SV; kiểm tra, giám sát, đôn đốc và rút kinh nghiệm việc thực hiện hế hoạch.

Bước 3: Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp đáp ứng yêu cầu CĐR

Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp về: ĐBCL ĐT thông qua tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp; kỹ năng tổ chức sự kiện; hiểu biết về đặc trưng trong văn hóa, tập tục truyền thống của đồng bào các dân tộc trong tỉnh và trong khu vực...

Bước 4: Tổ chức và chỉ đạo thực hiện quy trình, kế hoạch thực hiện tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp đáp ứng yêu cầu CĐR

- Giao trách nhiệm cụ thể cho Phòng Công tác HSSV, Đoàn thanh niên, các khoa là các đơn vị chủ trì thực hiện quy trình, kế hoạch chung của nhà trường, tham mưu cho lãnh đạo trường tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp cụ thể.

- Trong tổ chức mỗi hoạt động ngoài giờ lên lớp cụ thể, các đơn vị chủ trì tham mưu kế hoạch riêng, phân công và quy định rõ trách nhiệm, quyền hạn cụ thể cho từng thành viên ban tổ chức và chỉ đạo (nếu có tùy theo mức độ lớn nhỏ của hoạt động ngoài giờ lên lớp).

- Tổ chức thực hiện các hoạt động ngoài giờ lên lớp theo quy trình và kế hoạch; phối hợp với các đơn vị, cá nhân trong quá trình tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp, xử lý các vấn đề phát sinh, hỗ trợ, điều chỉnh kế hoạch (nếu cần).

Bước 5: Giám sát, đo lường, đánh giá việc thực hiện quy trình, kế hoạch thực hiện hoạt động tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp đáp ứng yêu cầu CĐR

- Chỉ đạo các bộ phận chuyên trách giám sát, kiểm tra, đôn đốc thực hiện quy trình, kế hoạch tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp theo chức trách, nhiệm vụ, quy trình, kế hoạch đã triển khai đối chiếu với các tiêu chí tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp để kịp thời ghi nhận, biểu dương những đơn vị, cá nhân thực hiện tốt; đồng thời ngăn chặn những biểu hiện chưa tích cực, phát hiện những đơn vị, cá nhân cần được hỗ trợ, điều chỉnh cho phù hợp.

- Tổ chức đánh giá đầy đủ năng lực nghề nghiệp của SV theo CĐR để khẳng định kết quả của việc tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp cho SV.

- Tổ chức lấy thông tin phản hồi từ SV và các bên liên quan về tất cả các hoạt động tổ chức và thực hiện quy trình, kế hoạch tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp.

- Tổ chức sơ kết, tổng kết đầy đủ, trung thực, khách quan, làm tốt công tác khen thưởng, kỷ luật; rút kinh nghiệm để cải tiến và nâng cao chất lượng tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp hoạt động.

d. Điều kiện thực hiện biện pháp

- Lãnh đạo trường nhận thức đúng mức về ĐBCL ĐT; tầm quan trọng của hoạt động ngoài giờ lên lớp trong ĐBCL ĐT; tôn trọng, giữ gìn và phát huy bản sắc văn hóa các dân tộc.

- Sinh viên được trang bị hiểu biết tối thiểu về những năng lực cần có của lao động trong thực tế của ngành đào tạo.

- Có hệ thống kiểm tra, đánh giá đầy đủ các năng lực cần có của SV theo yêu cầu CĐR.

3.3.3. Các biện pháp về quản lý đầu ra

3.3.3.1. Biện pháp 6: Tổ chức điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV bám sát chuẩn đầu ra

a. Mục tiêu của biện pháp

Thu về "bức tranh toàn cảnh" về sự đáp ứng CLĐT của nhà trường với yêu cầu của TTLĐ, để nhà trường điều chỉnh việc tổ chức các hoạt động đào tạo đáp ứng yêu cầu TTLĐ.

b. Nội dung của biện pháp

- Tổ chức thu thập, xử lý thông tin SV tốt nghiệp đánh giá về CĐR, CTĐT và quá trình đào tạo của nhà trường, những vấn đề cần điều chỉnh CĐR và CTĐT.

- Tổ chức thu thập, xử lý thông tin cựu SV tự đánh giá về khả năng của bản thân đáp ứng yêu cầu TTLĐ theo từng khung thời gian sau tốt nghiệp.

- Tổ chức thu thập, xử lý thông tin người quản lý các đơn vị sử dụng lao động đánh giá về khả năng SV đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ theo từng khung thời gian sau tốt nghiệp.

c. Cách thức tiến hành biện pháp

Bước 1: Xây dựng các tiêu chí thực hiện điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV bám sát CĐR

Khi xây dựng các tiêu chí thực hiện điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV bám sát CĐR cần bao gồm mấy nội dung sau:

- Các tiêu chí đánh giá được đầy đủ các tiêu chí, chỉ báo của CĐR; hình thức, nội dung, phương pháp và các hoạt động đào tạo của nhà trường; thông tin việc làm của SV đúng hay không đúng ngành đào tạo (nội dung này đã được xác định trong CTĐT); SV tìm được việc làm sau khi tốt nghiệp bao lâu?, lý do tại sao tìm được hay chưa tìm được việc làm; sự hài lòng của SV về các hoạt động đào tạo, cơ chế, chính sách, CSVC và đội ngũ của nhà trường...

- Các tiêu chí phản ánh được tầm ảnh hưởng của việc nhà trường chú trọng phát hiện, khai thác nét đặc sắc, truyền thống văn hóa tốt đẹp của SV tạo động lực, giá trị và nét khác biệt cho SV do nhà trường đào tạo tới quá trình học tập, rèn luyện trong trường; tới phát triển nghề nghiệp của cựu SV.

Bước 2: Xây dựng quy trình, kế hoạch tổ chức thực điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV theo hướng ĐBCL

Khi xây dựng quy trình, kế hoạch tổ chức thực điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV theo hướng ĐBCL chú ý một số nội dung sau:

- Đối tượng khảo sát như: GV; cựu SV với thời gian làm việc khác nhau, làm đúng hay không làm đúng nghề...; người quản lý trực tiếp cựu SV và chủ các đơn vị sử dụng lao động...

- Riêng đối tượng khảo sát là người quản lý trực tiếp cựu SV và chủ các đơn vị sử dụng lao động..., nhà trường xác định rõ độ phủ của mẫu khảo sát có đủ các ngành đào tạo của trường, trong mỗi ngành xác định đủ độ phủ về các loại hình đơn vị sử dụng SV tốt nghiệp của trường. Ví dụ: đối với ngành kế toán doanh nghiệp, loại hình doanh nghiệp khảo sát đủ cả doanh nghiệp lớn, vừa, nhỏ, kinh tế hộ gia đình thuộc loại hình doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh, thuong mại, dịch vụ, trong đó có cả doanh nghiệp nông lâm nghiệp, thủy sản.

** Quy trình thực hiện tổ chức điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV bám sát chuẩn đầu ra*

- Xác định bộ phận chuyên trách và các đơn vị phối hợp; phân công nhiệm vụ tổ chức điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV cho bộ phận chuyên trách tham mưu và triển khai thực hiện.

- Chỉ đạo tổng hợp các tiêu chí điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV từ CĐR.

- Chỉ đạo xác định phương pháp điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV căn cứ vào các tiêu chí điều tra.

- Chỉ đạo xây dựng bộ công cụ điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV.

- Chỉ đạo xây dựng kế hoạch điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV.

- Tổ chức bồi dưỡng nhân sự tham gia thực hiện về những kỹ năng đàm phán, phỏng vấn, điều tra, xử lý và phân tích số liệu...

- Chỉ đạo thực hiện kế hoạch điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV. Phân công nhiệm vụ cụ thể, rõ ràng cho các đơn vị, cá nhân thực hiện từng nhiệm vụ cụ thể.

- Chỉ đạo kiểm tra, giám sát, đôn đốc và rút kinh nghiệm việc thực hiện hế hoạch điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV.

Bước 3: Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV đáp ứng yêu cầu ĐBCL

Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV về ý nghĩa, tầm quan trọng của điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV trong ĐBCL ĐT; kỹ thuật điều tra, phỏng vấn...; kỹ thuật tổng hợp, thống kê; kỹ năng giao tiếp và làm việc với đối tác...

Bước 4: Tổ chức và chỉ đạo thực hiện quy trình, kế hoạch thực hiện điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV theo hướng ĐBCL

Tổ chức và chỉ đạo bộ phận chuyên trách (thường là phòng công tác HSSV/ phòng quản lý HSSV) triển khai thực hiện quy trình, kế hoạch thực hiện điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV theo hướng ĐBCL chú ý tới các nguyên tắc: chính xác, kịp thời và đầy đủ trong điều tra thống kê. Khi phân tích cần khách quan và khoa học dựa trên minh chứng.

Bước 5: Giám sát, đo lường, đánh giá việc thực hiện quy trình, kế hoạch thực hiện điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV

- Chỉ đạo các bộ phận chuyên trách thường xuyên giám sát, kiểm tra, đôn đốc thực hiện quy trình, kế hoạch tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp theo chức trách, nhiệm vụ, quy trình, kế hoạch đã triển khai đối chiếu với các tiêu chí tổ chức điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV để kịp thời động viên những tập thể, cá nhân tích cực, nhân rộng sáng kiến; đồng thời ngăn chặn những biểu hiện chưa tích cực, cần được hỗ trợ, điều chỉnh cho phù hợp.

- Tổ chức lấy thông tin phản hồi từ các bên liên quan về tất cả các hoạt động tổ chức và thực hiện quy trình, kế hoạch tổ chức các hoạt động điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV.

- Tổ chức đánh giá đầy đủ, sơ kết, tổng kết đầy đủ, trung thực, khách quan, làm tốt công tác khen thưởng, kỷ luật; rút kinh nghiệm để cải tiến và nâng cao chất lượng tổ chức và thực hiện điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV.

d. Điều kiện thực hiện biện pháp

- Lãnh đạo trường nhận thức đúng mức về ĐBCL ĐT; tầm quan trọng của hoạt động điều tra thông tin phản hồi và sử dụng kết quả của nó trong ĐBCL ĐT.

- Có bộ phận chuyên trách có năng lực để tham mưu, tổ chức thực hiện hoạt động điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV.

- Có CSVC và công nghệ đảm bảo thực hiện hoạt động điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV.

3.3.3.2. Biện pháp 7: Tổ chức tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá nhằm đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo

a. Mục tiêu của biện pháp

Nhìn lại thực trạng nhà trường trên cơ sở một bộ công cụ, một bộ thang đo, định vị xem nhà trường đang ở đâu, cần cải tiến những gì để góp phần xây dựng văn hóa chất lượng, ĐBCL ĐT và hiện thực hóa sứ mạng, tầm nhìn và mục tiêu của nhà trường.

b. Nội dung của biện pháp

- Tổ chức tự nhìn nhận, mô tả, làm rõ thực trạng nhà trường.

- Tổ chức phân tích, giải thích, so sánh, đối chiếu và đưa ra những nhận định, chỉ ra điểm mạnh, điểm tồn tại và những biện pháp khắc phục.

- Tổ chức xây dựng và triển khai thực hiện kế hoạch cải tiến các biện pháp QLĐT, nâng cao CLĐT [12].

c. Cách thức tiến hành biện pháp

Bước 1: Xây dựng các tiêu chí tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá

- Trên cơ sở các quy định chung về kiểm định chất lượng chung của ngành chủ quản, nhà trường tổ chức xây dựng tiêu chuẩn riêng của nhà trường bằng cách cụ thể hóa các chỉ báo, thang đo cụ thể của từng tiêu chí trong các tiêu chuẩn chung, trong đó có lồng ghép các quy định riêng của nhà trường.

- Khi xây dựng các tiêu chí tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá cần làm rõ các minh chứng gắn với từng chỉ báo cụ thể.

Bước 2: Xây dựng quy trình, kế hoạch tổ chức tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá

Khi xây dựng quy trình, kế hoạch tổ chức tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá cần chú ý một số nội dung sau:

- Tự đánh giá là quá trình liên tục, tốn nhiều công sức, thời gian, có sự tham gia của nhiều đơn vị và cá nhân.

- Xác định rõ bộ phận chuyên trách tham mưu, triển khai và thực hiện công tác tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá trong việc nâng cao CLĐT.

- Quy trình, kế hoạch tự đánh giá cần đảm bảo tính khách quan, trung thực và công khai.

** Quy trình thực hiện tổ chức tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá trong đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo*

- Xác định bộ phận chuyên trách và các đơn vị phối hợp; phân công nhiệm vụ tổ chức TĐG và sử dụng kết quả TĐG cho bộ phận chuyên trách tham mưu và triển khai thực hiện.

- Chỉ đạo triển khai các tiêu chí TĐG và sử dụng kết quả TĐG đến tất cả các đơn vị trong nhà trường.

- Xây dựng kế hoạch TĐG, có lộ trình đăng ký đánh giá ngoài.

- Chỉ đạo bộ phận chuyên trách triển khai thực hiện kế hoạch; thường xuyên tập hợp minh chứng, đối chiếu với các tiêu chí TĐG và sử dụng kết quả TĐG; tham mưu chỉ đạo thực hiện các nhiệm vụ của nhà trường bám sát sứ mệnh, tầm nhìn, giá trị cốt lõi, chiến lược phát triển nhà trường, kế hoạch dài hạn, trung hạn, ngắn hạn, thực hiện các tiêu chí TĐG và sử dụng kết quả TĐG.

Bước 3: Tổ chức bồi dưỡng nhân sự tổ chức và thực hiện tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá

- Cử cán bộ chuyên trách đi học tập cả lý thuyết và kinh nghiệm thực tế về kiểm định chất lượng giáo dục và ĐBCL ĐT.

- Bồi dưỡng nhân sự tham gia tổ chức và thực hiện tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá về ĐBCL ĐT; quản lý đào tạo theo hướng ĐBCL; tầm quan trọng và ý nghĩa của kiểm định CLGD đối với ĐBCL và nâng cao CLĐT của nhà trường; kỹ thuật điều tra, thu thập thông tin, tự đánh giá, viết báo cáo tự đánh giá...

Bước 4: Tổ chức và chỉ đạo thực hiện quy trình, kế hoạch tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá

- Thành lập ban chỉ đạo, các tiểu ban tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá có sự tham gia của lãnh đạo nhà trường, lãnh đạo các đơn vị và một số viên chức nhà trường, thường trực ban chỉ đạo nên là trưởng bộ phận chuyên trách, thư ký là viên chức của bộ phận chuyên trách.

- Phân công và quy định rõ trách nhiệm cụ thể và quyền hạn của từng thành viên ban chỉ đạo, các tiểu ban tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá. - Chỉ đạo thực hiện theo quy trình và kế hoạch tự đánh giá dựa trên nguyên tắc: chính xác, kịp thời và đầy đủ trong thống kê học; phối hợp với các đơn vị trong trường xử lý các vấn đề phát sinh, điều chỉnh kế hoạch trong quá trình tổ chức tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá (nếu cần). Chỉ đạo thực hiện tự đánh giá khách quan, trung thực và công khai; các giải thích, nhận định, kết luận đưa ra trong quá trình tự đánh giá phải dựa trên các minh chứng cụ thể, rõ ràng, đảm bảo độ tin cậy, bao quát hết các tiêu chí; số liệu cụ thể, chính xác.

- Truyền thông kết quả tự đánh giá thông qua các kênh thông tin: trên website; lãnh đạo các đơn vị tuyên truyền cho viên chức của đơn vị; phòng công tác HSSV và đoàn thanh niên tuyên truyền nét chính yếu trong các đợt sinh hoạt công dân, các hoạt động đoàn thể cho SV.

- Chỉ đạo các đơn vị trương nhà trường thực hiện quy trình, kế hoạch sử dụng kết quả tự đánh giá trong việc cải tiến và nâng cao CLĐT.

Bước 5: Giám sát, đo lường, đánh giá việc thực hiện quy trình, kế hoạch tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá

- Ban chỉ đạo phân công các bộ phận kiểm tra, đôn đốc thực hiện quy trình, kế hoạch thực hiện hoạt động thực tập nghề nghiệp theo chức trách, nhiệm vụ, quy trình, kế hoạch đã triển khai đối với từng thành viên trong ban chỉ đạo và các tiểu ban tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá; có giám sát để kịp thời ghi nhận, biểu dương những đơn vị, cá nhân thực hiện tốt; đồng thời ngăn chặn những biểu hiện chưa tích cực, phát hiện những đơn vị, cá nhân cần được hỗ trợ, điều chỉnh cho phù hợp.

- Tổ chức đánh giá, sơ kết, tổng kết đầy đủ, trung thực, khách quan, làm tốt công tác khen thưởng, kỷ luật; rút kinh nghiệm để cải tiến và nâng cao chất lượng quản lý hoạt động tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá trong ĐBCL và nâng cao CLĐT.

d. Điều kiện thực hiện biện pháp

- Lãnh đạo nhà trường nhận thức sâu sắc về ĐBCL, QLĐT theo hướng ĐBCL; tầm quan trọng của quản lý hoạt động tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá trong ĐBCL và nâng cao CLĐT.

- Nhà trường có bộ phận chuyên trách về KĐCL và ĐBCL ĐT.

3.3.4. Biện pháp tác động, điều chỉnh bối cảnh

Biện pháp 8: Tổ chức xây dựng và tuyên truyền sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường

a. Mục tiêu của biện pháp

Tổ chức xây dựng và tuyên truyền sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường nhằm tạo ra động lực, sự đồng thuận trong việc ĐT và QLĐT theo hướng ĐBCL; đồng thời, đây cũng là nội dung nhà trường cam kết với xã hội.

b. Nội dung của biện pháp

- Tổ chức xây dựng sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi tạo nên giá trị và tạo nên sự khác biệt của nhà trường trên cơ sở pháp lý.

- Chỉ đạo tuyên truyền sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường tới HSSV, viên chức nhà trường.

- Chỉ đạo tuyên truyền rộng rãi sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường tới các bên liên quan.

c. Cách thức tiến hành biện pháp

Bước 1: Xây dựng các tiêu chí xây dựng và tuyên truyền sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường

- Đối với các tiêu chí xây dựng sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của trường cao đẳng khu vực Tây Bắc cần đảm bảo: 1) được xác định phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của nhà trường; 2) được xác định phù hợp với các nguồn lực và định hướng phát triển của nhà trường; 3) phù hợp và gắn kết với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, của khu vực Tây Bắc và cả nước; 4) được công bố chính thức [5], [11]. Trong đó, cần chú ý:

+ Tầm nhìn: phác họa hình ảnh của nhà trường trong tương lai đủ dài để phát triển (thường là từ 5 đến 10 năm).

+ Sứ mạng: phản ánh mục tiêu, cam kết của nhà trường, nhiệm vụ và đối tượng phục vụ, nguyên tắc và giá trị; thể hiện được giá trị riêng có của nhà trường; rõ, gọn, dễ hiểu, đủ định hướng cho các hoạt động của nhà trường.

+ Giá trị cốt lõi: phản ánh nguyên tắc, nguyên lý nền tảng, bất biến qua thời gian; có giá trị và quan trọng với nhà trường.

- Đối với các tiêu chí tuyên truyền sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường cần được xác định rõ tầm ảnh hưởng và hiệu quả cần đạt được qua hoạt động này.

Bước 2: Xây dựng quy trình, kế hoạch tổ chức xây dựng và tuyên truyền sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường

Khi xây dựng quy trình, kế hoạch tổ chức xây dựng và tuyên truyền sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường cần chú ý mấy điểm sau:

- Quy trình, kế hoạch tổ chức xây dựng sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường cần có sự tham gia của đông đảo viên chức trong nhà trường để vừa xây dựng, vừa bồi dưỡng tư tưởng, khơi dậy tâm huyết của viên chức nhà trường, đồng thời cũng kết hợp tuyên truyền sâu trong đội ngũ của nhà trường, tạo ra lực lượng tuyên truyền hùng hậu.

- Quy trình, kế hoạch tổ chức tuyên truyền sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường cần được xác định rõ đối tượng tuyên truyền và được tuyên truyền; hình thức, phương pháp, phương tiện, thời gian, địa điểm tuyên truyền.

** Quy trình thực hiện tổ chức xây dựng và tuyên truyền sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường*

- Xác định bộ phận chuyên trách thường là hội đồng trường hoặc hội đồng khoa học và đào tạo của nhà trường.

- Chỉ đạo bộ phận chuyên trách tập hợp tài liệu gồm các tài liệu về:

+ Chức năng, nhiệm vụ của nhà trường.

+ Chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, của địa phương có liên quan đến chức năng, nhiệm vụ của nhà trường.

+ Tiềm năng, lợi thế phát triển kinh tế - xã hội và các ngành nghề có liên quan đến chức năng, nhiệm vụ của nhà trường.

+ Định hướng phát triển kinh tế - xã hội và các ngành nghề có liên quan đến chức năng, nhiệm vụ của nhà trường.

+ Các tài liệu liên quan đến điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội, thách thức để phát triển nhà trường khác.

- Chỉ đạo bộ phận chuyên trách phân tích điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội, thách thức để phát triển nhà trường khác.

- Chỉ đạo bộ phận chuyên trách dự thảo sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi trên cơ sở điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội, thách thức của nhà trường.

- Chỉ đạo bộ phận chuyên trách triển khai lấy ý kiến góp ý dự thảo sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường. Chỉ đạo bộ phận chuyên trách triển khai chỉnh sửa dự thảo và tiếp tục lấy ý kiến góp ý dự thảo sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường.

- Ban hành quyết định công bố sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường.

- Chỉ đạo tuyên truyền sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường trong đội ngũ CBGVNV, HSSV của nhà trường và các đơn vị có liên quan.

Bước 3: Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện xây dựng và tuyên truyền sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường

Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện xây dựng và tuyên truyền sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường về những nội dung sau: 1) khái niệm sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của một tổ chức, vận dụng vào nhà trường; phân biệt sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường; 2) Kỹ thuật sử dụng SWOT để xác định mục tiêu, sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường; 3) Kỹ năng tuyên truyền sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường.

Bước 4: Tổ chức và chỉ đạo thực hiện quy trình, kế hoạch thực hiện xây dựng và tuyên truyền sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường

Sắp xếp và bố trí một cách khoa học, phù hợp, phối hợp nguồn lực thực hiện quy trình, kế hoạch thực hiện xây dựng và tuyên truyền sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường.

Khi tổ chức và chỉ đạo thực hiện quy trình, kế hoạch thực hiện xây dựng và tuyên truyền sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường nên thực hiện như sau: phân công nhóm soạn thảo; tổ chức thống nhất bản thảo (tùy theo từng trường có thể thống nhất trong nội bộ cấp ủy, hoặc tập thể lãnh đạo nhà trường cùng lãnh đạo đơn vị, hoặc hội đồng khoa học và đào tạo, hoặc hội đồng trường...); chỉ đạo lấy ý kiến đóng góp rộng rãi trong toàn trường; chỉ đạo thống nhất lại và ra công bố về sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường.

Bước 5: Giám sát, đo lường, đánh giá việc thực hiện quy trình, kế hoạch thực hiện xây dựng và tuyên truyền sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường

- Phân công các bộ phận kiểm tra, đôn đốc thực hiện quy trình, kế hoạch xây dựng và tuyên truyền sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường; có giám sát để kịp thời ghi nhận, biểu dương những đơn vị, cá nhân thực hiện tốt; đồng thời ngăn chặn những biểu hiện chưa tích cực, phát hiện những đơn vị, cá nhân cần được hỗ trợ, điều chỉnh cho phù hợp.

- Tổ chức đánh giá kết quả đầy đủ, trung thực, khách quan, làm tốt công tác khen thưởng, kỷ luật; rút kinh nghiệm.

d. Điều kiện thực hiện biện pháp

- Lãnh đạo nhà trường nhận thức sâu sắc về: ĐBCL, QLĐT theo hướng ĐBCL; tầm quan trọng của thực hiện xây dựng và tuyên truyền sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường; hiểu biết về xây dựng và tuyên truyền sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường; hiểu biết về kỹ thuật xây dựng chiến lược của nhà trường.

- Đội ngũ lãnh đạo nhà trường, lãnh đạo đơn vị có hiểu biết thực tế ngành nghề đào tạo, xu thế phát triển của ngành, xu thế phát triển kinh tế - xã hội địa phương, khu vực, đất nước và xu thế hội nhập quốc tế.

3.4. Mối quan hệ giữa các biện pháp

3.4.1. Mối quan hệ giữa các nhóm biện pháp

Trong luận án, các biện pháp được đề xuất theo bốn nhóm biện pháp QLĐT theo hướng ĐBCL: trong mỗi chu kỳ, nhóm biện pháp quản lý đầu vào là tiền đề, là điều kiện để các biện pháp quản lý quá trình thực hiện thành công, mang đến hiệu quả của các biện pháp quản lý đầu ra dưới sự định hướng kết quả của biện pháp tác động và điều chỉnh yếu tố bối cảnh tạo ra CLĐT được nâng cao. Và ngược lại, nhóm biện pháp quản lý quá trình đào tạo cung cấp thông tin phản hồi làm cơ sở điều chỉnh và nâng cao chất lượng thực hiện các biện pháp quản lý đầu vào; bên cạnh đó, từ kết quả của các biện pháp quản lý đầu ra vòng lặp trước lại tác động điều chỉnh và nâng cao

hiệu quả của nhóm biện pháp quản lý đầu vào và các biện pháp quản lý quá trình. Cứ như thế, vòng tuần hoàn diễn ra làm cho CLĐT được đảm bảo và ngày càng nâng cao, đáp ứng nhu cầu chất lượng lao động ngày càng cao của xã hội. Đồng thời, dưới tác động tăng tiến của mỗi vòng lặp, biện pháp tác động và điều chỉnh yếu tố bối cảnh cũng được điều chỉnh, nâng lên một tầm cao mới.

3.4.2. Mối quan hệ giữa các biện pháp trong từng nhóm

3.4.2.1. Mối quan hệ giữa các biện pháp quản lý đầu vào

Biện pháp 1: "Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao nhận thức, năng lực nghề nghiệp cho GV; năng lực lãnh đạo, quản lý đào tạo cho lãnh đạo nhà trường, lãnh đạo các phòng, khoa, bộ môn đáp ứng yêu cầu ĐBCL" làm tiền đề, chuẩn bị đội ngũ có đủ năng lực để thực hiện thành công biện pháp 2: "Tổ chức chuẩn bị và sử dụng CSVC, trang thiết bị, học liệu, công nghệ cho đào tạo theo hướng tăng cường năng lực nghề nghiệp cho sinh viên đáp ứng CĐR", ngược lại biện pháp 2 cung cấp công cụ cho biện pháp 1 ĐBCL và phát huy tác dụng, tạo nên hiệu quả của các biện pháp quản lý quá trình và quản lý đầu ra.

3.4.2.2. Mối quan hệ giữa các biện pháp quản lý quá trình

Biện pháp 3: "Tổ chức quản lý hoạt động học tập của SV đáp ứng chuẩn đầu ra" là điều kiện để GV, SV có nền tảng cơ bản về nhận thức, tinh thần chủ động tích lũy kiến thức, động cơ để thực hiện Biện pháp 4: "Tổ chức thực tập nghề nghiệp cho SV nhằm nâng cao chất lượng đáp ứng chuẩn đầu ra" và Biện pháp 5: "Tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp đáp ứng yêu cầu CĐR và theo hướng ĐBCL". Đồng thời, biện pháp 4, biện pháp 5 cũng là điều kiện để thực hiện biện pháp 3 có hiệu quả.

3.4.2.3. Mối quan hệ giữa các biện pháp quản lý đầu ra

Biện pháp 6: "Tổ chức điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV bám sát chuẩn đầu ra" là một yếu tố đáp ứng yêu cầu của biện pháp 7: "Tổ chức tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá nhằm ĐBCL và nâng cao chất lượng đào tạo". Ngược lại, kết quả của biện pháp 7 lại giúp cho biện pháp 6 thực hiện có hiệu quả và ngày càng nâng cao CL thực hiện của biện pháp.

3.5. Khảo nghiệm và thử nghiệm

3.5.1. Khảo nghiệm tính cần thiết và khả thi về các biện pháp quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc theo hướng đảm bảo chất lượng

3.5.1.1. Mục đích khảo nghiệm

Khảo nghiệm, tổng hợp, phân tích mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các biện pháp QLĐT ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc theo hướng ĐBCL đã đề xuất.

3.5.1.2. Nội dung khảo nghiệm

Khảo sát mức độ cần thiết, mức độ khả thi của các biện pháp quản lí đào tạo cao đẳng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc theo hướng đảm bảo chất lượng như sau:

a) Nhóm các biện pháp về quản lý đầu vào

Biện pháp 1: Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ đáp ứng yêu cầu ĐBCL

Biện pháp 2: Tổ chức khai thác và sử dụng CSVC, trang thiết bị, học liệu phục vụ ĐT, QLĐT đáp ứng CĐR

b) Nhóm các biện pháp về quản lý quá trình

Biện pháp 3: Quản lý hoạt động học tập của SV đáp ứng chuẩn đầu ra

Biện pháp 4: Chỉ đạo hoạt động thực tập nghề nghiệp cho SV nhằm tăng cường năng lực nghề nghiệp cho SV đáp ứng chuẩn đầu ra

Biện pháp 5: Tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp đáp ứng yêu cầu CĐR

c) Nhóm các biện pháp về quản lý đầu ra

Biện pháp 6: Tổ chức điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV bám sát chuẩn đầu ra

Biện pháp 7: Tổ chức tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá nhằm đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo

d) Nhóm biện pháp tác động, điều chỉnh bối cảnh

Biện pháp 8: Tổ chức xây dựng và tuyên truyền sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường

3.5.1.3. Phương pháp khảo nghiệm

Trong khi khảo nghiệm, tác giả sử dụng các phương pháp: phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi và phương pháp chuyên gia như đã trình bày ở chương 2 để thực hiện.

3.5.1.3. Thang cho điểm và thang đánh giá

a) Thang cho điểm

Trong khảo nghiệm, các tiêu chí được cho điểm theo thang điểm 4, đối với mức độ cần thiết thì 4: rất cần thiết, 3: cần thiết, 2: ít cần thiết, 1: không cần thiết và đối với mức độ khả thi thì 4: rất khả thi, 3: khả thi, 2: ít khả thi, 1: không khả thi.

b) Thang đánh giá

Trong luận án, tất cả các tiêu chí khảo nghiệm bằng phiếu hỏi được cho điểm theo thang điểm 4 với thang đánh giá như sau:

STT	Điểm trung bình	Mức đánh giá
1	3,25 - 4	Rất cần thiết/ Rất khả thi
2	2,5 - 3,24	Khá cần thiết/ Khá khả thi
3	1,75 - 2,49	Ít cần thiết/ Ít khả thi
4	Dưới 1,75	Không cần thiết/Không khả thi

3.5.1.4. Quy trình khảo nghiệm

Bước 1: Thiết kế phiếu khảo nghiệm tính cần thiết và tính khả thi cho 4 nhóm biện pháp QLĐT ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc theo hướng ĐBCL.

Bước 2: Hỏi ý kiến chuyên gia bằng phiếu khảo sát và phỏng vấn làm rõ một số điểm cần thiết.

Bước 3: Tổng hợp, xử lý, phân tích kết quả khảo nghiệm

Sử dụng một số thông số sau:

- Mức độ cần thiết (MĐCT) và mức độ khả thi (MĐKT) bình quân.

- Hệ số tương quan: $r = 1 - 6\sum_{i=1}^{n}\frac{d^2}{n(n^2-1)}$

Trong đó: r là hệ số tương quan

n là số mẫu điều tra

d là hiệu số giữa thứ bậc cần thiết và thứ bậc khả thi

3.5.1.5. Kết quả khảo nghiệm tính cần thiết và khả thi của các biện pháp QLĐT ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc theo hướng ĐBCL

a) Kết quả khảo nghiệm mức độ cần thiết của các biện pháp QLĐT theo hướng ĐBCL ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc

Bảng 3.1. Mức độ cần thiết của các biện pháp QLĐT

$1 \le X \le 4$

BP	NỘI DUNG	TỶ LỆ MỨC ĐỘ ĐẠT ĐƯỢC (%)				MĐ TB	THỨ BẬC
		4	3	2	1		
1	Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) nâng cao năng lực cho đội ngũ đáp ứng yêu cầu ĐBCL	176	3	1	0	3,97	2
2	Tổ chức khai thác và sử dụng CSVC, trang thiết bị, học liệu phục vụ ĐT, QLĐT đáp ứng CĐR	177	3	1	0	3,98	1
3	Tổ chức quản lý hoạt động học tập của SV đáp ứng CĐR	170	9	1	0	3,94	4
4	Chỉ đạo hoạt động thực tập nghề nghiệp cho SV nhằm tăng cường năng lực cho SV đáp ứng CĐR	173	6	1	0	3,95	3
5	Tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp đáp ứng yêu cầu CĐR	177	2	1	0	3,98	1
6	Tổ chức điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV bám sát CĐR	170	8	2	0	3,93	5
7	Tổ chức tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá nhằm ĐBCL và nâng cao chất lượng đào tạo	169	8	3	0	3,92	6
8	Tổ chức xây dựng và tuyên truyền sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường	168	7	4	0	3,91	7
	Trung bình	**172**	**6**	**2**	**0**	**3,95**	

Các biện pháp QLĐT theo hướng ĐBCL ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc được các khách thể khảo sát đánh giá là rất cần thiết với mức độ cần thiết dao động không nhiều $(3,91 \le \overline{X_i} \le 3,98;\ 2 \le X \le 4)$. Đứng đầu là các biện pháp: tổ chức khai thác và sử dụng CSVC, trang thiết bị, học liệu phục vụ ĐT, QLĐT đáp ứng CĐR; tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp đáp ứng CĐR $(\overline{X} = 3,98;\ 2 \le X \le 4)$. Biện pháp QLĐT được đánh giá mức độ cần thiết thấp nhất là tổ chức xây dựng và tuyên truyền sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường, nhưng cũng vẫn được đánh giá mức độ cần thiết ở mức rất cần thiết $(\overline{X} = 3,91;\ 2 \le X \le 4)$.

b) Kết quả khảo nghiệm mức độ khả thi của các biện pháp QLĐT ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc theo hướng ĐBCL

Bảng 3.2. Mức độ khả thi của các biện pháp QLĐT

$1 \le X \le 4$

BP	NỘI DUNG	TỶ LỆ MỨC ĐỘ ĐẠT ĐƯỢC (%)				MĐ TB	THỨ BẬC
		4	3	2	1		
1	Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) nâng cao năng lực cho đội ngũ đáp ứng yêu cầu ĐBCL	77	99	5	0	3,40	2
2	Tổ chức khai thác và sử dụng CSVC, trang thiết bị, học liệu phục vụ ĐT, QLĐT đáp ứng CĐR	80	94	6	0	3,42	1
3	Tổ chức quản lý hoạt động học tập của SV đáp ứng CĐR	77	94	13	0	3,38	3
4	Chỉ đạo hoạt động thực tập nghề nghiệp cho SV nhằm tăng cường năng lực cho SV đáp ứng CĐR	77	93	10	0	3,37	4
5	Tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp đáp ứng yêu cầu CĐR	78	92	10	0	3,37	4
6	Tổ chức điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV bám sát CĐR	69	92	19	0	3,28	7
7	Tổ chức tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá nhằm ĐBCL và nâng cao chất lượng đào tạo	66	100	14	0	3,29	6
8	Tổ chức xây dựng và tuyên truyền sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường	68	106	7	0	3,34	5
	Trung bình	**74**	**96**	**10**	**0**	**3,36**	

Các biện pháp QLĐT theo hướng ĐBCL ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc được khách thể khảo sát đánh giá mức độ khả thi thấp hơn so với mức độ cần thiết, nhưng vẫn được đánh giá là rất khả thi ($\overline{X} = 3,36;\ 2 \le X \le 4$). Mức độ khả thi của các biện pháp QLĐT có phạm vi sai số Δ = 0,07, tức là mức độ khả thi dao động không lớn $(3,28 \le \overline{X} \le 3,42)$. Biện pháp có mức độ khả thi cao nhất là: tổ chức khai thác và sử dụng CSVC, trang thiết bị, học liệu phục vụ ĐT, QLĐT đáp ứng CĐR và biện pháp có mức độ khả thi thấp nhất là: tổ chức điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV bám sát CĐR $(\overline{X} = 3,28;\ 2 \le X \le 4)$.

c) Mối tương quan giữa tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp QLĐT ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc theo hướng ĐBCL

Bảng 3.3. Mối quan hệ giữa mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các biện pháp QLĐT

$1 \leq X \leq 4$

BP	NỘI DUNG	MỨC ĐỘ CẦN THIẾT		MỨC ĐỘ KHẢ THI	
		TB	Thứ bậc	TB	Thứ bậc
1	Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) nâng cao năng lực cho đội ngũ đáp ứng yêu cầu ĐBCL	3,97	2	3,40	2
2	Tổ chức khai thác và sử dụng CSVC, trang thiết bị, học liệu phục vu ĐT, QLĐT đáp ứng CĐR	3,98	1	3,42	1
3	Tổ chức quản lý hoạt động học tập của SV đáp ứng CĐR	3,94	4	3,38	3
4	Chỉ đạo hoạt động thực tập nghề nghiệp nhằm tăng cường năng lực cho SV đáp ứng CĐR	3,95	3	3,37	4
5	Tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp đáp ứng yêu cầu CĐR	3,98	1	3,37	4
6	Tổ chức điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV bám sát CĐR	3,93	5	3,28	7
7	Tổ chức tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá nhằm ĐBCL và nâng cao chất lượng đào tạo	3,92	6	3,29	6
8	Tổ chức xây dựng và tuyên truyền sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường	3,91	7	3,34	5
	Trung bình	**3,95**		**3,36**	
	Chỉ số tương quan (r)	**0,77**			

Với hệ số tương quan r = 0,77 cho thấy: giữa mức độ cần thiết, mức độ khả thi của các biện pháp QLĐT theo hướng ĐBCL ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc có mối tương quan thuận, chặt chẽ, tương đối phù hợp và thống nhất. Mối tương quan này được thể hiện qua biểu đồ sau:

Biểu đồ 3.1. Mối quan hệ giữa mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các biện pháp QLĐT

Các biện pháp QLĐT ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc theo hướng ĐBCL được khách thể khảo sát đánh giá chung là rất cần thiết ($\overline{X} = 3,96$). Mức độ cần thiết bình quân của các biện pháp dao động trong khoảng ($3,94 \leq \overline{X} \leq 3,98$). Các biện pháp này cũng được đánh giá rất khả thi ($\overline{X} = 3,35$, $3,28 \leq \overline{X_i} \leq 3,40$). Mức độ cần thiết và mức độ khả thi của biện pháp có mối tương quan thuận, chặt chẽ, phù hợp và thống nhất với với nhau (r = 0,75).

Theo kết quả khảo nghiệm, những người đã qua đào tạo, bồi dưỡng QL giáo dục thường đánh giá tính khả thi của các biện pháp QLĐT đã đề xuất cao hơn những người chưa qua đào tạo, bồi dưỡng QL giáo dục. Đồng thời, theo kết quả khảo sát thực trạng QLĐT ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc, mức độ cần thiết của các biện pháp thể hiện qua đánh giá năm bước thực hiện như biện pháp là rất cần thiết ($\overline{X} = 3,95$, $3,9 \leq \overline{X_i} \leq 3,98$). Năm bước đó là: 1) xác định chuẩn, 2) xây dựng quy trình; 3) bồi dưỡng đội ngũ tham gia thực hiện; 4) tổ chức, chỉ đạo thực hiện; 5) giám sát, đo lường, đánh giá. Như vậy, các kết quả trên cho thấy: các biện pháp đã đề xuất trong luận án là rất cần thiết và rất khả thi, phù hợp với các trường CĐ khu vực Tây Bắc trong việc ĐBCL và nâng cao chất lượng đào tạo.

3.5.2. Thử nghiệm một biện pháp đề xuất

3.5.2.1. Mục đích thử nghiệm

Nhằm kiểm chứng tính khả thi và tính hiệu quả của biện pháp: "*Chỉ đạo hoạt động thực tập nghề nghiệp cho SV nhằm tăng cường năng lực nghề nghiệp cho SV đáp ứng chuẩn đầu ra*".

3.5.2.2. Giả thuyết thử nghiệm

Nếu tổ chức thực hiện tốt học phần thực tập nghề nghiệp cho SV tại các đơn vị sử dụng lao động sẽ nâng cao chất lượng ĐT đáp ứng chuẩn đầu ra.

3.5.2.3. Đối tượng thử nghiệm và đánh giá

Đối tượng thử nghiệm: SV năm 3 của các ngành: Kế toán, Quản trị dịch vụ du lịch và lữ hành, Nông lâm kết hợp, Quản trị văn phòng; GV tham gia thực hiện học phần thực tập nghề nghiệp của Trường Cao đẳng Cộng đồng Lào Cai;

Lãnh đạo, nhân viên của đơn vị sử dụng lao động tham gia quản lý và hướng dẫn SV thực tập nghề nghiệp.

Đối tượng đánh giá:

- GV giảng dạy các học phần thuộc ngành Kế toán, Nông lâm kết hợp, Quản trị dịch vụ du lịch và lữ hành, Quản trị văn phòng của Trường CĐ Cộng đồng Lào Cai.

- Sinh viên tham gia thực tập nghề nghiệp.

- Người sử dụng lao động tại đơn vị sinh viên đến thực tập nghề nghiệp.

3.5.2.4. Nội dung thử nghiệm

Tập trung triển khai thực hiện biện pháp: "Tổ chức thực tập nghề nghiệp cho SV tại đơn vị sử dụng lao động cho SV nhằm nâng cao chất lượng ĐT đáp ứng chuẩn đầu ra" thuộc nhóm biện pháp quản lý quá trình đào tạo.

3.5.2.5. Quy trình thực hiện

Bước 1: Xây dựng các tiêu chí thực hiện hoạt động thực tập nghề nghiệp đáp ứng CĐR

Chỉ đạo rà soát các tiêu chí được xác định bằng chuẩn đầu ra được quy định trong đề cương chi tiết của học phần trước khi tiến hành thực tập nghề nghiệp cho SV.

Bước 2: Xây dựng quy trình, kế hoạch tổ chức thực hiện hoạt động thực tập nghề nghiệp theo hướng ĐBCL

Chỉ đạo Phòng Đào tạo - Hợp tác quốc tế phối hợp với các Khoa thống nhất cách thức thực hiện, sắp xếp thời gian thực tập theo ngành căn cứ thời gian có nhu cầu nhân lực cao.

Bước 3: Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động thực tập nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu ĐBCL

Tổ chức tập huấn về "quan hệ đối tác" cho lãnh đạo trường (mời chuyên gia), lãnh đạo các đơn vị; kết hợp chỉ đạo và bồi dưỡng trực tiếp lãnh đạo đơn vị thực hiện.

Bước 4: Tổ chức và chỉ đạo thực hiện quy trình, kế hoạch thực hiện hoạt động thực tập nghề nghiệp theo hướng ĐBCL

Chỉ đạo Phòng Đào tạo - Hợp tác quốc tế phối hợp với các khoa chuẩn bị tài liệu hợp tác; tìm, tổ chức liên hệ, hợp tác với doanh nghiệp và các đơn vị sử dụng lao động theo ngành; phân công thực hiện theo kế hoạch thực tập nghề nghiệp đã xây dựng, bám sát mục tiêu của các học phần thực tập nghề nghiệp.

Bước 5: Giám sát, đo lường, đánh giá việc thực hiện quy trình, kế hoạch thực hiện hoạt động thực tập nghề nghiệp theo hướng ĐBCL

Chỉ đạo Phòng Đào tạo - Hợp tác quốc tế (chuyên trách) phối hợp với các khoa giám sát, kiểm tra, đánh giá và tổng hợp báo cáo, đúc rút kinh nghiệm tổ chức chu kỳ thực tập nghề nghiệp sau.

Đồng thời, tổ chức đánh giá kết quả tổ chức thực tập nghề nghiệp cho SV bằng phiếu điều tra: "đánh giá mức độ đạt được của công tác tổ chức thực tập nghề nghiệp cho SV cao đẳng Trường Cao đẳng Cộng đồng Lào Cai".

3.5.2.6. Tiêu chí đánh giá

Mức độ đạt được của công tác tổ chức thực tập nghề nghiệp cho SV cao đẳng tại Trường Cao đẳng Cộng đồng Lào Cai được đo thông qua các tiêu chí và các chỉ báo khảo sát mức độ đạt được về năng lực nghề nghiệp của SV như sau:

i) Tiêu chí mức độ đạt được về kiến thức bao gồm các chỉ báo: Kiến thức cơ bản, cốt lõi theo ngành đào tạo; Kiến thức bổ trợ; Kiến thức nâng cao.

ii) Tiêu chí mức độ đạt được về kỹ năng bao gồm các chỉ báo: Kỹ năng nghề nghiệp; Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ; Kỹ năng sử dụng tin học; Kỹ năng mềm.

iii) Tiêu chí mức độ đạt được về Thái độ bao gồm các chỉ báo: Ý thức, trách nhiệm công dân; Kỷ luật lao động; Đạo đức nghề nghiệp; Ý thức học tập nâng cao năng lực.

3.5.2.7. Thang đánh giá

- Cho điểm các chỉ báo theo thang điểm 4 như sau: 4: giỏi/tốt, 3: khá, 2: trung bình, 1: yếu

- Thang đánh giá:

STT	Điểm trung bình	Mức đánh giá
1	3,25 - 4	Tốt
2	2,5 - 3,24	Khá
3	1,75 - 2,49	Trung bình
4	Dưới 1,75	Yếu

3.5.2.8. Kết quả thử nghiệm

a) Đánh giá mức độ gia tăng kiến thức của SV trước thử nghiệm (TTN) và sau thử nghiệm (STN) biện pháp tổ chức thực tập nghề nghiệp cho SV

Bảng 3.4. Bảng định giá mức độ thay đổi kiến thức của SV trước thử nghiệm (TTN) và sau thử nghiệm (STN)

$1 \le X \le 4$

TT	NỘI DUNG	ĐTB TTN	ĐTB STN	Độ lệch
	(1)	**(2)**	**(3)**	**(3) - (2)**
	Mức độ đạt được về kiến thức			
a	Kiến thức cơ bản, cốt lõi theo ngành đào tạo (KTCB, CL)	2,83	3,00	0,17
b	Kiến thức bổ trợ (KTBT)	2,54	2,60	0,06
c	Kiến thức nâng cao (KTNC)	2,09	2,23	0,14
	Trung bình	**2,49**	**2,61**	**0,12**

Qua kết quả đánh giá của GV chuyên ngành cho thấy: việc đổi mới cách tổ chức thực tập cho SV tạo độ gia tăng ở tất cả các tiêu chí: kiến thức cơ bản, cốt lõi theo ngành đào tạo; kiến thức bổ trợ; kiến thức nâng cao với mức tăng bình quân về kiến thức $\overline{X_{STN}} - \overline{X_{TTN}} = 0,12$, trong đó: kiến thức cơ bản, cốt lõi theo ngành đào tạo tăng nhiều nhất là $\overline{X_{STN}} - \overline{X_{TTN}} = 0,17$, Kiến thức bổ trợ có sự gia tăng nhưng không đáng kể $\overline{X_{STN}} - \overline{X_{TTN}} = 0,06$ thể hiện qua biểu đồ sau:

Biểu đồ 3.2. Biểu đồ phản ánh mức độ thay đổi kiến thức của SV trước thử nghiệm (TTN) và sau thử nghiệm (STN)

b) Đánh giá mức độ gia tăng kỹ năng của SV trước thử nghiệm (TTN) và sau thử nghiệm (STN) biện pháp tổ chức thực tập nghề nghiệp cho SV

Bảng 3.5. Bảng định giá mức độ thay đổi kỹ năng của SV trước thử nghiệm (TTN) và sau thử nghiệm (STN)

$1 \le X \le 4$

TT	NỘI DUNG	ĐTB TTN	ĐTB STN	Độ lệch
	(1)	(2)	(3)	(3) - (2)
	Mức độ đạt được về kỹ năng	**2,06**	**2,39**	**0,32**
a	Kỹ năng nghề nghiệp (KNNN)	2,00	2,60	0,60
b	Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ (KNSDNN)	1,89	2,00	0,11
c	Kỹ năng sử dụng tin học (KNSDTH)	2,23	2,40	0,17
d	Kỹ năng mềm (KNM)	2,14	2,54	0,40
	Trung bình	**2,06**	**2,39**	**0,32**

Khách thể khảo sát cho rằng việc đổi mới cách tổ chức thực tập cho SV tạo độ gia tăng đáng kể ở tất cả các tiêu chí về kỹ năng: kỹ năng nghề nghiệp; kỹ năng sử dụng ngoại ngữ; kỹ năng sử dụng tin học; kỹ năng mềm với mức tăng bình quân về kỹ năng $\overline{X_{STN}} - \overline{X_{TTN}} = 0,32$ gần gấp ba lần sự gia tăng về kiến thức, biên độ gia tăng dao động khá lớn $0,11 \le \overline{X_{STN}} - \overline{X_{TTN}} \le 0,6$ trong đó các kỹ năng tăng mạnh nhất là: kỹ năng nghề nghiệp tăng $\overline{X_{STN}} - \overline{X_{TTN}} = 0,6$, kỹ năng mềm tăng $\overline{X_{STN}} - \overline{X_{TTN}} = 0,4$. Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ, tin học có tăng thể hiện qua biểu đồ sau:

Biểu đồ 3.3. Biểu đồ phản ánh mức độ thay đổi kỹ năng của SV trước thử nghiệm (TTN) và sau thử nghiệm (STN)

c) Đánh giá mức độ gia tăng thái độ của SV trước thử nghiệm (TTN) và sau thử nghiệm (STN) biện pháp tổ chức thực tập nghề nghiệp cho SV

Bảng 3.6. Bảng định giá mức độ thay đổi thái độ của SV trước thử nghiệm (TTN) và sau thử nghiệm (STN)

$1 \le X \le 4$

TT	NỘI DUNG	ĐTB TTN	ĐTB STN	Độ lệch
	(1)	(2)	(3)	(3) - (2)
	Mức độ đạt được về Thái độ			
a	Ý thức, trách nhiệm công dân	3,17	3,26	0,09
b	Kỷ luật lao động	2,66	3,03	0,37
c	Đạo đức nghề nghiệp	2,91	3,11	0,20
d	Ý thức học tập nâng cao năng lực	2,11	2,54	0,43
	Trung bình	**2,71**	**2,99**	**0,27**

Việc đổi mới cách tổ chức thực tập cho SV tạo độ gia tăng ở tất cả các tiêu chí về thái độ với mức tăng bình quân $\overline{X_{STN}} - \overline{X_{TTN}} = 0,27$ gấp hơn hai lần sự gia tăng về kiến thức, biên độ gia tăng dao động khá lớn $0,09 \le \overline{X_{STN}} - \overline{X_{TTN}} \le 0,43$ trong đó các kỹ năng tăng mạnh nhất là: Ý thức học tập nâng cao năng lực $\overline{X_{STN}} - \overline{X_{TTN}} = 0,43$ - điều này chứng tỏ thực tập nghề nghiệp tại đơn vị sử dụng lao động giúp SV có định hướng, ý thức nghề nghiệp cao hơn, từ đó động lực học tập cao hơn; kỷ luật lao động cũng tăng nhanh $\overline{X_{STN}} - \overline{X_{TTN}} = 0,37$. Ý thức, trách nhiệm công dân vẫn được hình thành ở mức tốt và có tăng nhẹ, thể hiện qua biểu đồ sau:

Biểu đồ 3.4. Biểu đồ phản ánh mức độ thay đổi thái độ của SV trước thử nghiệm (TTN) và sau thử nghiệm (STN)

Như vậy, ta thấy mức độ gia tăng về kiến thức, kỹ năng, thái độ được so sánh về tỷ lệ gia tăng sau thử nghiệm qua biểu đồ sau:

Biểu đồ 3.5. Biểu đồ phản ánh mức độ thay đổi năng lực nghề nghiệp của SV trước thử nghiệm (TTN) và sau thử nghiệm (STN)

Ngoài ra, sinh viên H.H.T chia sẻ: "Đi thực tập nghề nghiệp tại đơn vị sử dung lao động, sinh viên được tham gia thực hiện nhiệm vụ như nhân viên của doanh nghiệp dưới sự hướng dẫn, chỉ dạy nghề của trưởng bộ phận hoặc nhân viên thành thạo tay nghề nghiệp. Tuy rất vất vả, nhưng sinh viên được va chạm thực tế, được thực hiện nghiệp vụ chuyên môn trực tiếp ở đúng môi trường nghề nghiệp nên chúng em hiểu rõ hơn và chắc chắn hơn về nghề nghiệp, tự tin hơn, nâng cao được nhiều kỹ năng cần thiết". Bên cạnh đó, giảng viên L.T.L.O cũng chia sẻ: "Qua đợt thực tập nghề nghiệp, sinh viên được nâng cao tất cả các năng lực nghề nghiệp đặc biệt là nâng cao kỹ năng nghề, kỹ năng mềm, tự tin, có khả năng tự kiếm việc làm...".

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Trên cơ sở lý luận ở chương 1; thực trạng ĐT, QLĐT ở chương 2, chương 3 của luận án đã đề xuất tám biện pháp QLĐT ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc theo hướng ĐBCL gồm: 2 biện pháp quản lý đầu vào; ba biện pháp quản lý quá trình; hai biện pháp quản lý đầu ra; một biện pháp tác động, điều chỉnh yếu tố bối cảnh. Khảo nghiệm nhận thức về mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các biện pháp QLĐT ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc theo hướng ĐBCL đối với khách thể là CBQL từ cấp bộ môn trở lên và trợ lý khoa.

Kết quả khảo nghiệm cho thấy, tất cả các biện pháp được đề xuất đều rất cần thiết và rất khả thi; giữa mức độ cần thiết và mức độ khả thi có mối tương quan thuận; đều từ tương đối chặt chẽ, tương đối phù hợp và thống nhất trở lên.

Phần thử nghiệm đã chọn biện pháp: "Chỉ đạo hoạt động thực tập nghề nghiệp cho SV nhằm tăng cường năng lực nghề nghiệp cho SV đáp ứng chuẩn đầu ra" để triển khai thử nghiệm trong khuôn khổ của luận án. Kết quả thử nghiệm cho thấy năng lực nghề nghiệp của SV sau thử nghiệm đều tăng so với trước thử nghiệm ở tất cả các chỉ báo, đặc biệt là kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng mềm, ý thức học tập nâng cao năng lực, kỷ luật lao động tăng rất cao. Điều đó khẳng định rằng biện pháp QLĐT đã đề xuất khả thi và có hiệu quả, có thể ứng dụng trong thực tiễn QLĐT ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc.

Những kết quả nghiên cứu ở chương 3 đã bước đầu giải quyết được một trong các nhiệm vụ và nội dung nghiên cứu chủ yếu của luận án về đề xuất các biện pháp và khảo nghiệm, thử nghiệm một biện pháp được lựa chon. Các kết quả trên chứng minh tính đúng đắn và phù hợp của giả thuyết khoa học của luận án.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. KẾT LUẬN

Qua kết quả nghiên cứu của luận án cho phép rút ra một số kết luận như sau:

1.1. Về lý luận

- Quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng là xu hướng phù hợp với các trường cao đẳng khu vực Tây bắc bao gồm hệ thống các biện pháp quản lý tác động vào tất cả các hoạt động đào tạo, nhằm tạo ra người tốt nghiệp đạt chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo. Trong quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng, mỗi hoạt động đào tạo đều được thực hiện năm bước: 1) Xác định chuẩn; 2) Xây dựng quy trình thực hiện; 3) Bồi dưỡng nhân sự thực hiện quy trình; 4) Tổ chức thực hiện quy trình; 5) Giám sát, đo lường, đánh giá việc thực hiện quy trình.

- Nội dung quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng theo hướng ĐBCL dựa trên mô hình CIPO thể hiện qua quản lý đầu vào, quản lý quá trình, quản lý đầu ra như sau:

Quản lý đầu vào bao gồm quản lý các hoạt động: khảo sát thị trường lao động; xây dựng và điều chỉnh chuẩn đầu ra; xây dựng và điều chỉnh chương trình đào tạo; tuyển sinh; chuẩn bị các nguồn lực phục vụ ĐT (nhân lực, vật lực, tài lực).

Quản lý quá trình đào tạo bao gồm quản lý các hoạt động: dạy học, thực hành, thực tập; các hoạt động ngoài giờ lên lớp và các dịch vụ hỗ trợ đào tạo; nghiên cứu khoa học; hợp tác đào tạo; kiểm tra, đánh giá.

Quản lý đầu ra bao gồm quản lý các hoạt động: công nhận kết quả đào tạo, cấp phát văn bằng; thu thập, xử lý thông tin đầu ra; tự đánh giá và sử dụng kết quả TĐG.

Quản lý điều tiết các yếu tố bối cảnh thuộc về: quản lý, lãnh đạo của nhà trường; môi trường đào tạo; mối quan hệ giữa nhà trường với xã hội; điều kiện kinh tế - văn hóa - xã hội ở địa phương; cơ chế chính sách và hành lang pháp lý; sự phát triển của khoa học - kỹ thuật.

1.2. Về thực trạng đào tạo và QLĐT ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc

Khảo sát thực trạng ĐT trình độ cao đẳng đối với 11 nội dung, trong đó có 5 nội dung đầu vào, 5 nội dung quá trình và kết quả đầu ra.

Khảo sát nhận thức của LĐ nhà trường, LĐ các phòng/khoa/bộ môn về mức độ cần thiết và mức độ thực hiện QLĐT trình độ cao đẳng đối với 13 hoạt động quản lý: 5 hoạt động quản lý đầu vào, 5 hoạt động quản lý quá trình và 3 hoạt động quản lý đầu ra. Kết quả khảo sát cho thấy: nhận thức mức độ cần thiết quản lý các hoạt động đào tạo đều là rất cần thiết, mức độ thực hiện quản lý các hoạt động ĐT đều từ khá trở lên. Nhưng trong công tác QLĐT ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc còn bộc lộ một số hạn chế nhất định về quản lý: đội ngũ, khai thác và sử dụng CSVC; thực hành, thực tập; hoạt động ngoài giờ lên lớp; thông tin đầu ra; tự đáng giá và sử dụng kết quả tự đánh giá.

1.3. Về các biện pháp QLĐT theo hướng ĐBCL ở các trường CĐ khu vực Tây Bắc

Luận án đã đề xuất và khẳng định sự cần thiết, khả thi của 8 biện pháp quản lý quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc: Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ đáp ứng yêu cầu ĐBCL; tổ chức khai thác và sử dụng CSVC, trang thiết bị, học liệu phục vụ ĐT, QLĐT đáp ứng CĐR; quản lý hoạt động học tập của SV đáp ứng chuẩn đầu ra; chỉ đạo hoạt động thực tập nghề nghiệp nhằm tăng cường năng lực nghề nghiệp cho SV đáp ứng chuẩn đầu ra; tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp đáp ứng yêu cầu CĐR; tổ chức điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV bám sát chuẩn đầu ra; tổ chức tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá nhằm đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo; tổ chức xây dựng và tuyên truyền sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của nhà trường.

Luận án đã thử nghiệm biện pháp: "Chỉ đạo hoạt động thực tập nghề nghiệp nhằm tăng cường năng lực nghề nghiệp cho SV đáp ứng chuẩn đầu ra". Kết quả thử nghiệm đã khẳng định được bước đầu tính hiệu quả của biện pháp đề xuất.

2. KHUYẾN NGHỊ

2.1. Đối với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

- Cần tổ chức nghiên cứu và quy định CĐR chung cho từng ngành đào tạo đồng thời với danh mục ngành nghề đào tạo đã ban hành.

- Chỉ đạo xây dựng và có chính sách triển khai các biện pháp quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc nói riêng và các trường cao đẳng trong cả nước nói chung.

2.2. Đối với UBND cấp tỉnh

- Đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, thường xuyên bổ sung đầu tư nâng cấp trang thiết bị, công nghệ phục vụ ĐT và QLĐT của các nhà trường.

- Hỗ trợ kinh phí triển khai thực hiện hệ thống ĐBCL tại các trường CĐ của địa phương.

- Có chính sách riêng đầu tư đào tạo các ngành nghề tại CĐ tại địa phương theo chiến lược phát triển kinh tế, xã hội của tỉnh.

2.3. Đối với các trường cao đẳng địa phương

- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho lãnh đạo nhà trường, lãnh đạo đơn vị, GV trong nhà trường về ĐBCL ĐT, hệ thống ĐBCL ĐT và vai trò của nó trong đảm bảo, nâng cao CLĐT, khẳng định uy tín của từng cá nhân và thương hiệu của nhà trường.

Tổ chức xây dựng, triển khai thực hiện hệ thống ĐBCL ĐT, tiến tới thực hiện đánh giá ngoài cấp nhà trường và cấp CTĐT.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ

1. Nguyễn Thị Kim Nhung, 2012, G*iải pháp quản lý nâng cao chất lượng dạy học ở trường Cao đẳng Cộng đồng Lào Cai*, Tạp chí Giáo dục số 286, kỳ 2 -tháng 5/2012, Hà Nội.
2. Nguyễn Thị Kim Nhung, 2012, *Giải pháp quản lý bồi dưỡng đội ngũ giáo viên nhằm nâng cao chất lượng dạy học ở Trường Cao đẳng Cộng đồng Lào Cai,* Tạp chí Quản lý Giáo dục, số 36 tháng 5/2012.
3. Nguyễn Thị Kim Nhung, 2012, *Giải pháp quản lý nhằm nâng cao chất lượng học sinh dân tộc miền núi ở Trường Cao đẳng Cộng đồng Lào Cai,* Tạp chí Giáo dục số 289 tháng 7/2012.
4. Nguyễn Thị Kim Nhung, 2012, *Giải pháp quản lý thông tin nhằm nâng cao chất lượng dạy học ở Trường Cao đẳng Cộng đồng Lào Cai*, Tạp chí Thiết bị giáo dục số 85, tháng 9/2012.
5. Phạm Văn Sơn - Nguyễn Thị Kim Nhung, 2015, *Nhu cầu nhân lực của thị trường lao động và năng lực đào tạo của nhà trường Việt Nam: Lý luận và thực tiễn,* Kỷ yếu Hội thảo quốc tế: Chuyển biến kinh tế - xã hội và giáo dục, Viện Khoa học giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
6. Nguyễn Thị Kim Nhung, 2017, Thực trạng đào tạo cao đẳng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc, Tạp chí Quản lý giáo dục số 2 tháng 2/2017, Hà Nội.
7. Nguyễn Thị Kim Nhung, 2017, Thực trạng quản lý đào tạo cao đẳng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc, Tạp chí Thiết bị giáo dục số 139 tháng 2/2017, Hà Nội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Tạ Thị Kiều An, Ngô Thị Ánh, Nguyễn Văn Hoá, Nguyễn Hoàng Kiệt, Đinh Phượng Vương, 2004, *Quản lý chất lượng trong các tổ chức,* Nxb Thống kê, Hà Nội.
2. Đặng Quốc Bảo, 2007, *Cẩm nang nâng cao năng lực quản lý nhà trường,* Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
3. Đặng Quốc Bảo, 2012, *Một số góc nhìn về phát triển và quản lý giáo dục*, Nhà xuất bản Giáo dục, Hà Nội.
4. Bộ Giáo dục và Đào tạo, 1994, *Về hệ thống tín chỉ học tập,* Hà Nội.
5. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2017, *Thông tư số 15/2017/TT-BLĐTBXH ngày 08 tháng 6 năm 2017 về việc ban hành Quy định tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp,* Hà Nội.
6. Trần Văn Cát, 2016, Quản lý đào tạo tại Học viện Phật giáo Việt Nam theo tiếp cận đảm bảo chất lượng - Luận án tiến sỹ Quản lý Giáo dục.
7. Nguyễn Hữu Châu, 2006, *Cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng giáo dục và đánh giá chất lượng giáo dục* (Đề tài nghiên cứu cấp Bộ, mã số B2004-CTGD-01).
8. Nguyễn Đức Chính, 2002, *Kiểm định chất lượng giáo dục đại học,* Nxb Đại học Quốc gia, Hà Nội.
9. Nguyễn Đức Chính, 2003, Chất lượng và k*iểm định chất lượng trong cơ sở giáo dục đào tạo,* Nxb Đại học Quốc gia, Hà Nội.
10. Chính phủ Nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, 10/2004, *Báo cáo tình hình giáo dục* (trình Quốc hội 10/2004, số 1534/CP-KG), Hà Nội.
11. Cục Khảo thí và Kiểm định chất lượng giáo dục - Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2016, *Công văn số 1237/KTKĐCLGD-KĐĐH về việc sử dụng tài liệu hướng dẫn đánh giá chất lượng trường đại học*, Hà Nội.
12. Cục Khảo thí và Kiểm định chất lượng giáo dục - Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2013, Công văn số 42/KTKĐCLG - KĐĐH về việc hướng dẫn tự đánh giá trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp
13. Nguyễn Kiên Cường và nhóm dịch giả (2004), *Phương pháp lãnh đạo và quản lý nhà trường hiệu quả*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
14. Phạm Lê Cường, 2016, *Giải pháp đảm bảo chất lượng đào tạo của các trường/khoa đại học sư phạm* - Luận án tiến sỹ Quản lý Giáo dục.

15. Dự án phát triển giáo viên THPT và TCCN, 2013, *Hoạt động đảm bảo chất lượng trong đào tạo giáo viên THPT và TCCN* (Tài liệu tham khảo), Hà Nội.
16. Đại học Huế, 2009, *Kỷ yếu hội thảo khoa học: Đổi mới phương pháp dạy học đại học trong đào tạo theo hệ thống tín chỉ*, Tp Huế.
17. Đại học Vinh, 2008, *Kỷ yếu hội thảo khoa học: Đào tạo theo học chế tín chỉ*, Tp Vinh.
18. Đại học xây dựng, 2009, *Tuyển tập báo cáo hội thảo: Hoạt động đào tạo và khoa học công nghệ với chiếm lược phát triển toàn diện*, Hà Nội.
19. Đảng Cộng Sản Việt Nam, 2013, *Nghị quyết số 29-NQ/TW, Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XI) về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.*
20. Đảng Cộng Sản Việt Nam, 1996*, Văn kiện ĐH Đại biểu toàn quốc lần VIII*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
21. Đảng Cộng Sản Việt Nam, 2011*, Văn kiện ĐH Đại biểu toàn quốc lần XI*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
22. Đảng Cộng Sản Việt Nam, 2016*, Văn kiện ĐH Đại biểu toàn quốc lần XII*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
23. Nguyễn Tiến Đạt, 2006, *Kinh nghiệm và thành tựu phát triển giáo dục và đào tại trên thế giới - tập 1,* Giáo dục và đào tạo ở các khu vực văn hoá Châu Âu và Châu Á, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
24. Trần Khánh Đức, 2002, *Sư phạm kỹ thuật*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
25. Trần Khánh Đức, 2004, *Quản lý và kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
26. Trần Khánh Đức, 2014, *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
27. Nguyễn Minh Đường (chủ biên), 1996, *Bồi dưỡng và đào tạo lại đội ngũ nhân lực trong điều kiện mới*, Đề tài KX-07-14, Hà Nội.
28. Trình Thanh Hà, 2011, *Cơ sở lý luận và thực tiễn của việc đảm bảo chất lượng đại học từ xa ở Việt Nam* - Luận án tiến sỹ Quản lý giáo dục.
29. Vũ Ngọc Hải, Đặng Bá Lãm, Trần Khánh Đức, 2007, *Giáo dục Việt Nam đổi mới và phát triển hiện đại hoá,* Nxb Giáo dục, Hà Nội.
30. Đặng Xuân Hải, 2005, *Vận dụng lý thuyết quản lý sự thay đổi để chỉ đạo đổi mới phương pháp dạy học ở nhà trường trong giai đoạn hiện nay*, Tạp chí Giáo dục, tháng 1/2005.
31. Đặng Xuân Hải, 2007, *Vận dụng lý thuyết quản lý sự thay đổi để chỉ đạo chuyển đổi quy trình đào tạo theo hệ thống tín chỉ hiện nay ở trường đại học*, Tạp chí Khoa học Giáo dục số 22, tháng 7, trang 43.

32. Đặng Xuân Hải, 2012, *Quản lý "sự thay đổi" – vận dụng cho quản lý trường TCCN*, bài viết đăng trong cuốn Những vấn đề cơ bản về công tác quản lý trường TCCN do Vũ Quốc Chung, Đặng Quốc Bảo chủ biên.

33. Bùi Hiền (chủ biên), 2013, *Từ điển giáo dục học*, NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội.

34. Bùi Minh Hiền (chủ biên), Vũ Ngọc Hải, Đặng Quốc Bảo, 2006, *Quản lí Giáo dục*, Nxb. Đại học Sư phạm, Hà Nội.

35. Vũ Xuân Hồng, 2010, *Nghiên cứu xây dựng mô hình quản lý chất lượng đào tạo tại các trường đại học ngoại ngữ quân sự* - Luận án tiến sỹ Quản lý giáo dục.

36. Nguyễn Văn Hùng, 2010, *Cơ sở khoa học và giải pháp quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng tại các trường đại học sư phạm kỹ thuật* - Luận án tiến sỹ Quản lý giáo dục.

37. Nguyễn Văn Hùng, 2016, *Quản lý đào tạo của trường cao đẳng nghề theo tiếp cận đảm bảo chất lượng* - Luận án tiến sỹ Quản lý Giáo dục.

38. Nguyễn Duy Hưng, 2011, *Xây dựng hệ thống quản lý chất lượng trong các cơ sở bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục* - Luận án tiến sỹ Quản lý giáo dục.

39. Nguyễn Mai Hương, 2011, *Quản lý quá trình dạy và học theo học chế tín chỉ trong các trương đại học ở Việt Nam giai đoạn hiện nay* - Luận án tiến sỹ Quản lý giáo dục.

40. Trần Kiểm, 2010, *Tiếp cận hiện đại trong quản lý giáo dục*, Nhà xuất bản Đại học Sư phạm, Hà Nội.

41. Kaôru Ixikaoa, 1990, *Quản lý chất lượng theo phương pháp Nhật, Nxb Khoa học và Kỹ thuật*, Hà Nội (do Nguyễn Như Thịnh, Trịnh Trung Thành dịch năm 1990 từ bản tiếng Nga xuất bản năm 1988).

42. Kỷ yếu hội thảo Việt Nam - Inđônêsia (2006), *Chuyển đổi đào tạo đại học và sau đại học theo hệ thống tín chỉ - cơ hội và thách thức*, Tp HCM.

43. Kỷ yếu hội thảo, 2006, *Xây dựng chương trình học trong đào tạo theo tín chỉ có sử dụng Internet*, Viện nghiên cứu giáo dục -Trường Đại học Sư phạm Tp. HCM.

44. Trần Thị Bích Liễu, 2005, *Quản lý dựa vào nhà trường – Con đường nâng cao chất lượng và công bằng giáo dục*, Nhà xuất bản Đại học Sư phạm, Hà Nội.

45. Nguyễn Thị Mỹ Lộc, 2012, *Những vấn đề cơ bản về lãnh đạo - quản lý và sự vận dụng vào trường TCCN*, bài viết đăng trong cuốn Những vấn đề cơ bản về công tác quản lý trường TCCN do Vũ Quốc Chung, Đặng Quốc Bảo chủ biên.

46. Ngô Tấn Lực, 2009, *Tổ chức quản lý đào tạo liên thông của trường cao đẳng cộng đồng trong điều kiện Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Quản lý Giáo dục.

47. Nguyễn Văn Ly, 2010, *Quản lý chất lượng đào tạo đại học trong các học viện, trường công an nhân dân* - Luận án tiến sỹ Quản lý giáo dục.

48. Matsushita Konosuke, 2000, *Quản lý chất lượng là gì?*, Nxb TP HCM.

49. Nguyễn Thứ Mười, 2013, *Quản lý đào tạo cán bộ chỉ huy Đội thiếu niên tiền phong Hồ chí minh theo hướng đảm bảo chất lượng* - Luận án tiến sỹ Quản lý Giáo dục.

50. Phạm Thành Nghị, 2000, *Quản lý chất lượng giáo dục đại học*, Nxb Đại học Quốc gia, Hà Nội.

51. Phạm Thị Nhạn, 2011, *Biện pháp quản lý hoạt động dạy học của tổ bộ môn khoa học cơ bản ở trường cao đẳng kỹ thuật khách sạn và du lịch*, LATS, Hà Nội.

52. Nguyễn Đình Phan, 2005, *Quản lý chất lượng trong các tổ chức*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.

53. Hoàng Phê chủ biên, 2004, *Từ điển tiếng Việt*, Viện Ngôn ngữ học, Đà Nẵng

54. Phạm Xuân Thanh, *đảm bảo chất lượng giáo dục đại học: sự vận dụng vào thực tiễn của việt nam,* http://www.hup.edu.vn/cpbdv/pktvkdcl/noidung/Documents/%C4%90BCL%20gi%C3%A1o%20d%E1%BB%A5c%20%C4%90H,%20v%E1%BA%ADn%20d%E1%BB%A5ng%20v%C3%A0o%20th%E1%BB%B1c%20ti%E1%BB%85n_1.pdf

55. Trịnh Ngọc Thạch, 2008, *Hoàn thiện mô hình quản lý đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các Trường đại học Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục, Hà Nội.

56. Phạm Văn Thuần, 2009, *Quản lý đội ngũ giảng viên trong đại học đa ngành, đa lĩnh vực ở Việt Nam theo quan điểm tự chủ và trách nhiệm xã hội*, Luận án tiến sỹ Quản lý giáo dục.

57. Đào Thị Thanh Thủy, 2012, *Quản lý đào tạo nhân lực kỹ thuật đáp ứng nhu cầu phát triển các khu công nghiệp vung kinh tế trọng điểm miền Trung*, Luận án tiến sỹ Quản lý giáo dục.

58. Phạm Ngọc Tuấn - Nguyễn Như Mai, 2005, *Đảm bảo chất lượng,* Nxb ĐH Quốc gia TP HCM.

59. Nguyễn Đức Trí, 2012, *Quản lý quá trình đào tạo ở trường TCCN*, bài viết đăng trong cuốn Những vấn đề cơ bản về công tác quản lý trường TCCN do Vũ Quốc Chung, Đặng Quốc Bảo chủ biên.

60. Trường cán bộ quản lý giáo dục và đào tạo, 2002, *Quản lý giáo dục và đào tạo tập 1,2,3*.

61. Tô Bá Trượng, *Một số vấn đề về quản lý đào tạo*, Tạp chí Giáo dục, số 192, kỳ 2- 6/2008

62. UBND tỉnh Lào Cai, 2012, *Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Lào Cai giai đoạn 2015 - 2020*, Lào Cai.

63. Nguyễn Thị Hồng Vân, 2011, *Quản lý hoạt động đào tạo ở Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh*, trong bối cảnh hiện nay (Luận án tiến sỹ Quản lý giáo dục), Hà Nội.

Tiếng Anh

64. Australian Universities Quality Argency, July 2002, *Australia Universities Quality*.

65. Crosby P.B, 1979, *Quality is still free*, McGraw Hill.

66. Davies, B. và Ellison, L. (1997) *School Leadership For The 21st Century*

67. John E., Kerrigan and Jeff S., Luke. (1987), *Managing Training Strategies for Developing Countries*, Lynne Reinner Publishers-Boulder, London.

68. Jonh S.Oakland, 2003, *Total Quality Management Text with Casses*, Butterworth, Malaysia.

69. Juran J.M., 1979, *Quality Control Handbook*, Maidenhead: McGraw Hill.

70. Heffernan, James, 1973, *The Credibility of the Credit Hour: The History. Use and Shortcomings of the Creditts System*, Journal of Higher Education.

71. Omporn Regel, 1992, *The Academic Credit System in Higher Education: Effectivness and Relevance in Developing Country* - The World Bank.

72. Robert allen & Geoff layer, 1995, Credit - Based systems as Vehicles for change in Universities and Colleges, London - Philadelphia.

73. Sanjaya Mishra, 1998, *Quality assurance in higher education*, M-1998.

74. Sloman M. (1994), *A handbook for training strategy*, Gower Publishing Ltd, England and USA.

75. Stephen George và Arnold Weimerskirch, 2003, *The Portable MBA – Total Quality Management*, Copyright with John Wiley & Sons, Inc.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1

MẪU PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO CAO ĐẲNG CỦA NHÀ TRƯỜNG

(Từ năm 2011 đến năm 2016)

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

Đánh giá thực trạng đào tạo trình độ cao đẳng của nhà trường

Từ năm 2011 đến năm 2016

(Dành cho CBQL, GV của các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc)

Kính thưa quý vị!

Để góp phần đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc, xin quý vị cho biết ý kiến đánh giá của mình về thực trạng đào tạo trình độ cao đẳng tại trường quý vị đang công tác những năm gần đây (từ năm 2011 đến năm 2016) bằng cách đánh dấu "X" vào ô thích hợp theo các nội dung sau:

I. Thực trạng mức độ khảo sát thị trường lao động đáp ứng yêu cầu ĐBCLĐT

(4: rất tốt, 3: khá, 2: cơ bản, 1: chưa đạt)

TT	Nội dung	MỨC ĐỘ ĐẠT ĐƯỢC			
		4	3	2	1
1	Quy trình thực hiện khảo sát thị trường lao động, phương pháp khảo sát khoa học				
2	Người thực hiện thông hiểu và thực hiện đúng quy trình khảo sát thị trường lao động				
3	Kết quả thu thập thông tin về nhu cầu tuyển dụng từ 3 đến 5 năm, *xu hướng phát triển trong tương lai*				
4	Kết quả thu thập thông tin về sự phù hợp/chưa phù hợp của CĐR, CTĐT đang thực hiện với yêu cầu thị trường, nội dung cần bổ sung				
5	Kết quả thu thập thông tin về việc cần thiết mở rộng quy mô và ngành nghề đào tạo của nhà trường				
6	Tập hợp được đầy đủ mô tả năng lực các vị trí việc làm ngành mới đáp ứng				
7	Đánh giá được sự phù hợp giữa đào tạo và nhu cầu thị trường về kiến thức, kỹ năng, thái độ của SV tốt nghiệp; xác định chính xác được năng lực cần đào tạo bổ sung				

II. Mức độ thực hiện xây dựng và điều chỉnh CĐR

(4: rất tốt, 3: khá, 2: đạt, 1: chưa đạt)

TT	Mục tiêu	MỨC ĐỘ THỰC HIỆN			
		4	3	2	1
1	Giảng viên và thành viên các hội đồng thông hiểu về tầm quan trọng, quy trình thực hiện xây dựng và điều chỉnh CĐR				
2	Thực hiện đúng quy trình xây dựng và điều chỉnh CĐR bám sát theo mô tả vị trí việc làm				
3	Xây dựng và điều chỉnh CĐR có sự tham gia đầy đủ của chuyên gia; người quản lý và sử dụng lao động; người lao động; cựu SV của ngành và được thực hiện đúng quy định của Nhà nước				
4	CĐR của ngành mới đã tổng hợp được đầy đủ mô tả năng lực của các vị trí việc làm mà ngành đào tạo hướng tới				
5	Điều chỉnh CĐR được dựa trên kết quả khảo sát về sự phù hợp/chưa phù hợp yêu cầu thị trường của CĐR đã ban hành và kết quả điều tra SV tốt nghiệp				
6	Công bố công khai CĐR tới GV, SV, các đơn vị sử dụng lao động				

III. Mức độ phù hợp của chương trình đào tạo so với yêu cầu CĐR và kết quả khảo sát thị trường (4: rất phù hợp, 3: khá phù hợp, 2: phù hợp, 1: chưa phù hợp)

TT	Mục tiêu	MỨC ĐỘ PHÙ HỢP			
		4	3	2	1
1	Mục tiêu của CTĐT phù hợp với CĐR				
2	Cấu trúc chương trình (sự hợp lý của các học phần trong CTĐT; thời lượng của từng học phần; tỷ lệ lý thuyết, thực hành, thực tập; kế hoạch giảng dạy; môn thi tốt nghiệp và thời lượng, hình thức thi...)				
3	Nội dung của CTĐT (đáp ứng mục tiêu, phù hợp trình độ đào tạo, đảm bảo tính hiện đại, khả năng liên thông...)				
4	Mục tiêu, nội dung, thời lượng của các học phần phù hợp với CĐR, mục tiêu của CTĐT				

IV. Mức độ phù hợp về chất lượng SV đầu vào so với yêu cầu của chương trình đào tạo

(4: rất phù hợp, 3: khá phù hợp, 2: phù hợp, 1: chưa phù hợp)

TT	Mục tiêu	MỨC ĐỘ PHÙ HỢP			
		4	3	2	1
1	Mức độ phù hợp về kiến thức văn hóa phổ thông				
2	Mức độ phù hợp về kỹ năng sống				
3	Mức độ phù hợp về ngoại ngữ				
4	Mức độ phù hợp về tin học				
5	Mức độ ổn định số lượng tuyển sinh				

V. Mức độ phù hợp về chất lượng GV đáp ứng yêu cầu của CTĐT

(4: rất phù hợp, 3: khá phù hợp, 2: phù hợp, 1: chưa phù hợp)

TT	Mục tiêu	MỨC ĐỘ PHÙ HỢP			
		4	3	2	1
1	Mức độ phù hợp về kiến thức chuyên môn thuộc ngành đào tạo				
2	Mức độ phù hợp về kỹ năng thuộc ngành đào tạo				
3	Mức độ phù hợp về ngoại ngữ				
4	Mức độ phù hợp về tin học				
5	Mức độ phù hợp về nghiệp vụ sư phạm				
6	Mức độ phù hợp về NCKH				
7	Mức độ phù hợp về chuẩn mực đạo đức nhà giáo; đạo đức, tác phong thuộc ngành đào tạo				
8	Đảm bảo cơ cấu ngành nghề và trình độ GV theo quy định				

VI. Mức độ đáp ứng cơ sở vật chất, phương tiện, học liệu, công nghệ, tài chính đối với dạy - học, thực hành, thực tập; kiểm tra đánh giá đảm bảo CĐR

(4: đáp ứng rất tốt, 3: đáp ứng tốt, 2: cơ bản đáp ứng, 1: chưa đáp ứng)

TT	Nội dung	MỨC ĐỘ ĐÃ ĐÁP ỨNG			
		4	3	2	1
1	Mức độ đáp ứng cơ sở vật chất, phương tiện dạy - học đối với giờ lý thuyết				
2	Mức độ đáp ứng cơ sở vật chất, phương tiện dạy - học đối với giờ thực hành				
3	Mức độ đáp ứng cơ sở vật chất, phương tiện đối với thực tập nghề nghiệp				
4	Mức độ đáp ứng cơ sở vật chất, phương tiện đối với thực tập tốt nghiệp				
5	Mức độ đáp ứng học liệu đối với dạy học, thực hành, thực tập				
6	Mức độ đáp ứng cơ sở vật chất, phương tiện, công nghệ đối với công tác KTĐG				
7	Mức độ đáp ứng tài chính đối với dạy - học, thực hành, thực tập; kiểm tra đánh giá đảm bảo CĐR				

VII. Mức độ thực hiện mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo đáp ứng yêu cầu CĐR của chương trình đào tạo (4: tốt, 3: khá, 2: trung bình, 1: yếu kém)

TT	Mục tiêu	MỨC ĐỘ ĐÃ THỰC HIỆN			
		4	3	2	1
1	Thực hiện các quy trình dạy học đảm bảo mục tiêu CTĐT, mục tiêu HP, mục tiêu bài học theo CĐR				
a	Thực hiện mục tiêu của giờ lý thuyết				
b	Thực hiện mục tiêu của giờ thực hành				
c	Thực hiện mục tiêu của các học phần thực tập nghề nghiệp				
d	Thực hiện mục tiêu của thực tập tốt nghiệp				

2	Dạy - học các học phần chung phù hợp với CĐR của ngành đào tạo				
3	Tích cực cập nhật khoa học kỹ thuật mới, đổi mới nội dung dạy học theo hướng tích hợp, phát triển năng lực của SV				
4	Tích cực đổi mới phương pháp dạy học theo hướng tăng năng lực thực hành nghề nghiệp của SV				
5	Sáng tạo trong khai thác, sử dụng trang thiết bị, vật tư, công nghệ hiệu quả trong đào tạo theo CĐR				
6	Khai thác và sử dụng hiệu quả, đúng quy trình, quy chuẩn các mô hình của các cơ quan HCSN, cơ sở sản xuất, kinh doanh ngoài nhà trường trong thực hành, thực tập				
7	Tổ chức và quản lý hoạt động học tập nhằm phát huy tính chủ động, sáng tạo của SV đảm bảo CĐR				
8	Thực hiện nền nếp, tiến độ dạy học, quy định chuyên môn				

VIII. Mức độ thực hiện các hoạt động ngoài giờ lên lớp đáp ứng yêu cầu CĐR của chương trình đào tạo

(4: tốt, 3: khá, 2: trung bình, 1: yếu kém)

TT	**Các yếu tố**	**MỨC ĐỘ ĐÃ THỰC HIỆN**			
		4	**3**	**2**	**1**
1	Thực hiện các hoạt động hình thành ý thức, thái độ công dân				
2	Thực hiện các hoạt động hình thành đạo đức nghề nghiệp				
3	Thực hiện các hoạt động bổ sung hiểu biết xã hội, hình thành kỹ năng mềm				
4	Thực hiện các hoạt động hình thành ý tưởng khởi nghiệp				

IX. Mức độ thực hiện hợp tác trong đào tạo đáp ứng yêu cầu ĐBCL

(4: tốt, 3: khá, 2: trung bình, 1: yếu kém)

TT	Các yếu tố	MỨC ĐỘ ĐÃ THỰC HIỆN			
		4	3	2	1
1	Số lượng các đơn vị sử dụng lao động, tạo thuận lợi cho SV thực tế, thực hành, thực tập				
2	Các đơn vị sử dụng quan tâm hướng dẫn SV thực tế, thực hành, thực tập nghề nghiệp, thực tập tốt nghiệp				
3	Các đơn vị sử dụng quan tâm sử dụng lao động bán thời gian hoặc lao động thời vụ là SV của nhà trường				
4	Các đơn vị sử dụng quan tâm tuyển dụng SV tốt nghiệp của nhà trường				

X. Mức độ phù hợp về NCKH đáp ứng yêu cầu ĐBCL của chương trình đào tạo

(Về số lượng: 4: tỷ lệ > 50%, 3: từ trên 30 - 50% , 2: từ 10 - 30%, 1: < 10%

Về mức độ: 4: tốt, 3: khá, 2: trung bình, 1: yếu kém)

TT	Nội dung	MỨC ĐỘ PHÙ HỢP			
		4	3	2	1
1	Số lượng NCKH của GV nhằm nâng cao năng lực nghề nghiệp ứng dụng được trong thực tế của ngành đang đào tạo				
2	Số lượng NCKH của SV ngành được đào tạo				
3	Số lượng NCKH của GV nhằm nâng cao nghiệp vụ sư phạm, năng lực giáo dục SV				
4	Số lượng NCKH của SV về của ngành SV đang được đào tạo				
5	Mức độ ứng dụng được của sản phẩm NCKH của GV trong thực tế SXKD của ngành đang đào tạo				
6	Mức độ ứng dụng được của sản phẩm NCKH của GV trong việc nâng cao nghiệp vụ sư phạm, năng lực giáo dục SV				

XI. Hoạt động kiểm tra đánh giá (KTĐG) phản ánh được thực chất kết quả đào tạo theo CĐR (4: tốt, 3: khá, 2: trung bình, 1: chưa phản ánh được)

TT	Nội dung	MỨC ĐỘ PHÙ HỢP			
		4	3	2	1
1	Hình thức KTĐG phản ánh được kiến thức, kỹ năng, thái độ của SV				
a	Hình thức KTĐG phản ánh được kiến thức của SV				
b	Hình thức KTĐG phản ánh được kỹ năng của SV				
c	Hình thức KTĐG phản ánh được thái độ của SV				
2	Nội dung KTĐG phù hợp với CĐR				
a	Nội dung KTĐG phản ánh được kiến thức của SV				
b	Nội dung KTĐG phản ánh được kỹ năng của SV				
c	Nội dung KTĐG phản ánh được thái độ của SV				
3	Phương pháp KTĐG đánh giá đúng thực chất năng lực của SV				
a	Phương pháp KTĐG phản ánh được kiến thức của SV				
b	Phương pháp KTĐG phản ánh được kỹ năng của SV				
c	Phương pháp KTĐG phản ánh được thái độ của SV				
4	Hình thức, nội dung, phương pháp KTĐG phù hợp với các nguồn lực hiện có				

XII. Mức độ đáp ứng về năng lực của SV tốt nghiệp đối với yêu cầu CĐR của chương trình đào tạo

(4: tốt, 3: khá, 2: trung bình, 1: yếu kém)

TT	Mục tiêu	MỨC ĐỘ ĐẠT ĐƯỢC			
		4	3	2	1
1	Các mục tiêu về kiến thức				
a	Kiến thức cơ bản, cốt lõi theo ngành đào tạo				
b	Kiến thức bổ trợ				
c	Kiến thức nâng cao				
2	Các mục tiêu về kỹ năng				
a	Kỹ năng nghề nghiệp				
b	Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ				
c	Kỹ năng sử dụng tin học				
d	Kỹ năng mềm				
3	Thái độ				
a	Ý thức, trách nhiệm công dân				
b	Kỷ luật lao động				
c	Đạo đức nghề nghiệp				
d	Ý thức học tập nâng cao năng lực				

Các ý kiến khác: .....

.....

.....

Xin quý vị vui lòng cho biết đôi điều về bản thân

- Quý vị là

☐ CBQL nhà trường

☐ CBQL phòng, khoa, bộ môn

☐ CBQL phòng

☐ Giảng viên

☐ HSSV

☐ cựu HSSV

- Quý vị thuộc lứa tuổi

☐ Dưới 25 ☐ 26 - 30 ☐ 31- 35 ☐ 36 - 40 ☐ Trên 40

- Quý vị có số tuổi nghề

☐ Dưới 5 năm ☐ Từ 5 đến 10 năm ☐Trên 10 năm

- Quý vị có số năm tham gia quản lý

☐ Dưới 5 năm ☐ Từ 5 đến 10 năm ☐ Trên 10 năm

- Trình độ: ☐ Cao đẳng ☐ Đại học ☐ Thạc sỹ ☐ Tiến sỹ

- Trình độ lý luận chính trị của quý vị

☐ Sơ cấp ☐ Trung cấp ☐ Cao cấp ☐ Cử nhân

- Đào tạo về bồi dưỡng về quản lý giáo dục

☐ Đã đào tạo, bồi dưỡng ☐ Chưa đào tạo, bồi dưỡng

Xin trân trọng cảm ơn sự hợp tác của quý vị!

Phụ lục 2
MẪU PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO TRÌNH ĐỘ CAO ĐẲNG CỦA NHÀ TRƯỜNG
(Từ năm 2011 đến năm 2016)

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN
Đánh giá thực trạng quản lý đào tạo trình độ cao đẳng của Nhà trường
Từ năm 2011 đến năm 2016
(Dành cho CBQL của các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc)

Kính thưa quý vị!

Để góp phần đánh giá thực trạng quản lý đào tạo trình độ cao đẳng của trường cao đẳng khu vực Tây Bắc những năm gần đây (từ năm 2011 đến năm 2016), xin quý vị cho biết ý kiến đánh giá của mình về các nội dung được nêu dưới đây ở trường quý vị đang công tác bằng cách đánh dấu "X" vào ô thích hợp theo mức độ cần thiết (4: rất cần thiết, 3: cần thiết, 2: bình thường, 1: ít cần thiết) và mức độ đã thực hiện được (4: thực hiện tốt, 3: thực hiện khá, 2: thực hiện trung bình, 1: hiệu quả thấp) của nội dung tương ứng.

A. Quản lý đầu vào

TT	NỘI DUNG	MỨC ĐỘ CẦN THIẾT				MỨC ĐỘ ĐÃ THỰC HIỆN			
		4	3	2	1	4	3	2	1
I	**Quản lý hoạt động khảo sát thị trường lao động (KSTTLĐ)**								
1	Xây dựng các tiêu chí KSTTLĐ đáp ứng yêu cầu đảm bảo chất lượng								
2	Xây dựng quy trình, kế hoạch KSTTLĐ theo hướng tiếp cận yêu cầu thực tế của từng ngành nghề đáp ứng yêu cầu đảm bảo chất lượng								
3	Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện công tác KSTTLĐ đáp ứng yêu cầu đảm bảo chất lượng								
4	Tổ chức, chỉ đạo thực hiện quy trình khảo sát thị trường lao động								
5	Giám sát, đánh giá thực hiện quy trình, kế hoạch khảo sát thị trường lao động đáp ứng yêu cầu đảm bảo chất lượng								
II	**Quản lý hoạt động xây dựng và điều chỉnh chuẩn đầu ra (CĐR)**								
1	Xây dựng các tiêu chí xây dựng và điều chỉnh CĐR theo hướng ĐBCL								
2	Xây dựng quy trình khảo sát thị trường theo hướng chuẩn hóa mô tả nghề nghiệp								

3	Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện công tác xây dựng và điều chỉnh CĐR đáp ứng yêu cầu đảm bảo chất lượng								
4	Tổ chức và chỉ đạo thực hiện đúng quy trình, kế hoạch xây dựng và điều chỉnh CĐR								
5	Giám sát, đánh giá thực hiện quy trình xây dựng và điều chỉnh CĐR đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
III	**Quản lý xây dựng, điều chỉnh chương trình đào tạo (CTĐT)** (CTĐT gồm mục tiêu, đối tượng người học, khung CTĐT, mô tả học phần, đề cương chi tiết học phần)								
1	Xây dựng các tiêu chí xây dựng và điều chỉnh CTĐT đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
2	Xây dựng quy trình, kế hoạch xây dựng và điều chỉnh CTĐT đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
3	Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện công tác xây dựng và điều chỉnh CTĐT đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
4	Tổ chức và chỉ đạo thực hiện đúng quy trình xây dựng và điều chỉnh CTĐT đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
5	Giám sát thực hiện quy trình, kế hoạch xây dựng và điều chỉnh đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
IV	**Quản lý công tác tuyển sinh**								
1	Xác định ngưỡng đảm bảo chất lượng đầu vào của nhà trường theo hướng chuẩn hóa, phù hợp với *ngành ĐT*, với quy định chung và thực tế địa phương								
2	Xây dựng quy trình tuyên truyền, quảng bá hình ảnh nhà trường và tư vấn tuyển sinh theo hướng tiếp cận người học								
3	Phổ biến, giúp viên chức nhà trường, HSSV thông hiểu thông tin về nhà trường; về ngưỡng đảm bảo chất lượng đầu vào, chế độ chính sách, các ngành nghề đào tạo và quy trình tuyên truyền, quảng bá hình ảnh nhà trường và tư vấn tuyển sinh theo hướng tiếp cận người học								
4	Tổ chức và chỉ đạo thực hiện quy trình tuyên truyền, quảng bá hình ảnh nhà trường và tư vấn tuyển sinh								
5	Giám sát thực hiện quy trình quy trình tuyên truyền, quảng bá hình ảnh nhà trường và tư vấn tuyển sinh theo yêu cầu ĐBCL								

V	**Quản lý các nguồn lực phục vụ đào tạo**								
1	**Quản lý công tác chuẩn bị nhân lực**								
a	Xây dựng chuẩn chức danh giảng viên, CBQL dựa trên quy định chung và chiến lược phát triển của nhà trường đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
b	Xây dựng quy trình tuyển dụng, bồi dưỡng và bổ nhiệm giảng viên, CBQL đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
c	Phổ biến, giúp viên chức thông hiểu chuẩn chức danh và quy trình tuyển dụng, bồi dưỡng, bổ nhiệm các chức danh								
d	Tổ chức thực hiện theo hướng chuẩn hóa và đúng quy trình trình tuyển dụng, bồi dưỡng và bổ nhiệm các chức danh								
e	Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện quy trình tuyển dụng, bồi dưỡng và bổ nhiệm giảng viên, CBQL đáp ứng chuẩn								
2	**Quản lý công tác chuẩn bị CSVC, học liệu, trang thiết bị phục vụ ĐT**								
a	Xây dựng các tiêu chí về CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ thông tin, các mô hình/cơ sở thực thành, thực tập đáp ứng chuẩn đầu ra								
b	Xây dựng quy trình quản lý và sử dụng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ thông tin, các mô hình/cơ sở thực thành, thực tập đáp ứng chuẩn đầu ra								
c	Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện công tác quản lý và sử dụng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ thông tin, các mô hình/cơ sở thực thành, thực tập đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
d	Tổ chức, chỉ đạo thực hiện đúng quy trình quản lý và sử dụng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ thông tin, các mô hình/cơ sở thực thành, thực tập đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
e	Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện quy trình quản lý và sử dụng CSVC, học liệu, trang thiết bị, vật liệu thực hành, thí nghiệm, công nghệ thông tin, các mô hình/cơ sở thực thành, thực tập đáp ứng yêu cầu ĐBCL								

3	**Quản lý tài chính đảm bảo phục vụ đào tạo**								
a	Xây dựng tiêu chí quản lý tài chính đảm bảo phục vụ đào tạo								
b	Lập quy trình, kế hoạch sử dụng tài chính phục vụ đào tạo đáp ứng CĐR								
c	Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện công tác quản lý và sử dụng tài chính phục vụ ĐT đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
d	Tổ chức, chỉ đạo thực hiện đúng quy trình, kế hoạch quản lý và sử dụng tài chính phục vụ đào tạo đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
e	Giám sát, đánh giá việc thực hiện quy trình, kế hoạch sử dụng tài chính phục vụ đào tạo đáp ứng yêu cầu ĐBCL								

B. Quản lý quá trình đào tạo

TT	**NỘI DUNG**	**MỨC ĐỘ CẦN THIẾT**				**MỨC ĐỘ ĐÃ THỰC HIỆN**			
		4	**3**	**2**	**1**	**4**	**3**	**2**	**1**
I	**Quản lý thực hiện hoạt động dạy học**								
1	Xây dựng tiêu chí thực hiện hoạt động dạy học theo hướng chuẩn hóa và ĐBCL								
2	Xây dựng quy trình, kế hoạch thực hiện hoạt động dạy học theo hướng chuẩn hóa và ĐBCL								
3	Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động dạy học đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
4	Tổ chức và chỉ đạo thực hiện quy trình, kế hoạch thực hiện hoạt động dạy học theo hướng chuẩn hóa và ĐBCL								
5	Giám sát, đánh giá việc thực hiện quy trình, kế hoạch thực hiện hoạt động dạy học theo hướng chuẩn hóa và ĐBCL								
II	**Quản lý các hoạt động ngoài giờ lên lớp và các dịch vụ hỗ trợ đào tạo HSSV hướng theo CĐR**								
1	Xây dựng tiêu chí, chính sách tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp, các dịch vụ hỗ trợ đào tạo theo hướng chuẩn hóa và đáp ứng CĐR								
2	Xây dựng quy trình, kế hoạch tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp, các dịch vụ hỗ trợ đào tạo đáp ứng CĐR								
3	Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động dạy học đáp ứng yêu cầu ĐBCL								

4	Tổ chức, chỉ đạo thực hiện quy trình, kế hoạch tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp, các dịch vụ hỗ trợ đào tạo đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
5	Giám sát, đánh giá việc thực hiện quy trình, kế hoạch tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp, các dịch vụ hỗ trợ đào tạo đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
III	**Quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học**								
1	Xây dựng tiêu chí NCKH; ứng dụng kết quả NCKH trong đào tạo, QLĐT và thực tế ngành nghề đào tạo theo hướng chuẩn hóa và đáp ứng CĐR								
2	Xây dựng chính sách và quy trình NCKH; ứng dụng kết quả NCKH trong đào tạo, QLĐT và thực tế ngành nghề đào tạo theo hướng chuẩn hóa và đáp ứng CĐR								
3	Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động NCKH; ứng dụng kết quả NCKH trong đào tạo, QLĐT và thực tế ngành nghề đào tạo đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
4	Tổ chức, chỉ đạo thực hiện chính sách và quy trình NCKH, ứng dụng kết quả NCKH trong đào tạo, QLĐT và thực tế ngành nghề đào tạo đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
5	Giám sát, đánh giá việc thực hiện chính sách và quy trình NCKH, ứng dụng kết quả NCKH trong đào tạo, QLĐT và thực tế ngành nghề đào tạo đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
IV	**Hợp tác đào tạo**								
1	Xây dựng tiêu chí hợp tác đào tạo với các tổ chức, cá nhân đang hoạt động trong các lĩnh vực đào tạo của nhà trường về việc sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị thực hành, thực tập, giới thiệu việc làm, tuyển dụng đáp ứng CĐR								
2	Xây dựng quy trình, kế hoạch hợp tác đào tạo với các tổ chức, cá nhân đang hoạt động trong các lĩnh vực đào tạo của nhà trường về việc sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị thực hành, thực tập, giới thiệu việc làm, tuyển dụng theo hướng chuẩn hóa, đáp ứng CĐR								
3	Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động hợp tác đào tạo với các tổ chức, cá nhân đang hoạt động trong các lĩnh vực đào tạo của nhà trường đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
4	Tổ chức, chỉ đạo thực hiện đúng quy trình, kế								

	hoạch hợp tác đào tạo với các đơn vị,cá nhân đang hoạt động trong các lĩnh vực đào tạo của nhà trường đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
5	Giám sát, đánh giá quy trình, kế hoạch hợp tác đào tạo với các tổ chức, cá nhân đang hoạt động trong các lĩnh vực đào tạo của nhà trường theo hướng đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
V	**Quản lý hoạt động kiểm tra - đánh giá (KTĐG)**								
1	Xây dựng các tiêu chí KTĐG đáp ứng yêu cầu CĐR								
2	Xây dựng quy trình, kế hoạch KTĐG theo hướng chuẩn hóa, đáp ứng yêu cầu CĐR và ĐBCL								
3	Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động KTĐG đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
4	Tổ chức và chỉ đạo thực hiện đúng quy trình, kế hoạch KTĐG đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
5	Giám sát, đánh giá việc thực hiện quy trình, kế hoạch KTĐG theo yêu cầu ĐBCL								

C. Quản lý đầu ra

TT	NỘI DUNG	MỨC ĐỘ CẦN THIẾT				MỨC ĐỘ ĐÃ THỰC HIỆN			
		4	3	2	1	4	3	2	1
I	**Quản lý công tác công nhận kết quả đào tạo, cấp phát bằng**								
1	Xây dựng tiêu chí công nhận kết quả đào tạo và cấp phát văn bằng cho SV tốt nghiệp của nhà trường dựa trên quy định chung của Bộ chủ quản và yêu cầu CĐR của nhà trường								
2	Xây dựng quy trình, kế hoạch công nhận kết quả đào tạo, cấp phát bằng theo hướng đáp ứng chuẩn đầu ra								
3	Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động công nhận kết quả đào tạo và cấp phát văn bằng cho SV tốt nghiệp đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
4	Tổ chức và chỉ đạo thực hiện đúng quy trình công nhận kết quả đào tạo, cấp phát bằng đáp ứng yêu cầu ĐBCL								

5	Giám sát, đánh giá quy trình công nhận kết quả đào tạo và cấp phát văn bằng cho SV tốt nghiệp đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
II	**Quản lý thu thập, xử lý thông tin đầu ra theo yêu cầu CĐR và ĐBCL**								
1	Xây dựng tiêu chí thu thập, xử lý thông tin đầu ra bám sát CĐR								
2	Xây dựng quy trình, kế hoạch thu thập, xử lý thông tin đầu ra theo yêu cầu CĐR và ĐBCL								
3	Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện hoạt động thu thập, xử lý thông tin đầu ra đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
4	Tổ chức và chỉ đạo thực hiện đúng quy trình, kế hoạch thu thập, xử lý thông tin đầu ra đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
5.	Giám sát, đánh giá việc thực hiện quy trình, kế hoạch thu thập, xử lý thông tin đầu ra theo yêu cầu ĐBCL								
III	**Quản lý công tác tự đánh giá và sử dụng kết quả TĐG nâng cao chất lượng**								
1	Xây dựng tiêu chí tự đánh giá, sử dụng kết quả TĐG đáp ứng yêu cầu ĐBCL và phù hợp với nhà trường								
2	Xây dựng quy trình, kế hoạch tự đánh giá và sử dụng kết quả TĐG đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
3	Tổ chức bồi dưỡng nhân sự thực hiện công tác tự đánh giá đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
4	Tổ chức, chỉ đạo thực hiện đúng quy trình, kế hoạch tự đánh giá và sử dụng kết quả TĐG đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
5	Giám sát, đánh giá thực hiện quy trình, kế hoạch tự đánh giá và sử dụng kết quả TĐG đáp ứng yêu cầu ĐBCL								

D. Các yếu tố bối cảnh

Xin quý vị cho biết mức độ tác động của các yếu tố bối cảnh tới chất lượng đào tạo cao đẳng của các trường cao đẳng theo 4 mức độ (4: tác động rất nhiều, 3: tác động nhiều, 2: tác động ít, 1: không ảnh hưởng).

STT	Yếu tố bối cảnh	MỨC ĐỘ TÁC ĐỘNG			
		4	3	2	1
1	**Yếu tố cơ chế chính sách và hành lang pháp lý**				
a	Văn bản pháp quy về đào tạo				
b	Cơ chế quản lý của nhà nước đối với nhà trường				
c	Chế độ, chính sách đối với GV, SV				
d	Cơ chế quản lý nhà nước đối với hoạt động ngành nghề ở địa phương				
2	**Sự phát triển khoa học kỹ thuật**				
a	Tốc độ phát triển khoa học kỹ thuật đối với ngành nghề đào tạo, đào tạo và quản lý đào tạo				
b	Sự áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật vào đào tạo và quản lý đào tạo				
c	Sự áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật vào thực tế các ngành nghề ở địa phương				
3	**Điều kiện kinh tế - văn hóa - xã hội ở địa phương**				
a	Đời sống kinh tế - xã hội của nhân dân địa phương				
b	Phong tục tập quán, tâm lý của SV				
c	Nhu cầu đào tạo trình độ cao đẳng của địa phương				
4	**Yếu tố thuộc về quản lý, lãnh đạo của nhà trường**				
a	Nhận thức của lãnh đạo nhà trường về ĐBCL đào tạo				
b	Năng lực quản lý, lãnh đạo của lãnh đạo nhà trường trong việc ĐBCL và nâng cao chất lượng đào tạo				
c	Mối quan hệ giữa lãnh đạo nhà trường với địa phương				
5	**Yếu tố thuộc về môi trường đào tạo**				
a	Môi trường xã hội (gồm tầm nhìn, sứ mạng, giá trị cốt lõi; cơ cấu tổ chức, bộ máy; cơ chế điều hành của nhà trường)				
b	Môi trường nhân văn: xác lập tường minh và tuân thủ các quyền, nghĩa vụ của GV, SV và các bên liên quan				
c	Môi trường văn hóa gồm chuẩn mực, giá trị văn hóa, niềm tin, quy tắc ứng xử...				
d	Môi trường tự nhiên gồm kiến trúc, cảnh quan; ANTT; CSVC, dịch vụ phục vụ đào tạo...				

e	Môi trường học thuật gồm các hoạt động nghiên cứu, trao đổi, lưu truyền (dạy và học) học thuật				
6	**Mối quan hệ giữa nhà trường với xã hội**				
a	Mối quan hệ giữa nhà trường với chính quyền địa phương				
b	Mối quan hệ giữa nhà trường với các đơn vị cung cấp đầu vào				
c	Mối quan hệ giữa nhà trường với các tổ chức, đơn vị sử dụng lao động				
d	Mối quan hệ giữa nhà trường với các tổ chức xã hội khác				

Các ý kiến khác: .....

.....

Xin quý vị vui lòng cho biết đôi điều về bản thân

- Quý vị là

☐ CBQL nhà trường ☐

☐ CBQL phòng/ ban ☐

☐ CBQL khoa, bộ môn ☐

- Quý vị thuộc lứa tuổi

☐ Dưới 25 ☐ 26 - 30 ☐ 31- 35 ☐ 36 - 40 ☐ Trên 40

- Quý vị có số tuổi nghề

☐ Dưới 5 năm ☐ Từ 5 đến 10 năm ☐Trên 10 năm

- Quý vị có số năm tham gia quản lý

☐ Dưới 5 năm ☐ Từ 5 đến 10 năm ☐ Trên 10 năm

- Trình độ: ☐ Cao đẳng ☐ Đại học ☐ Thạc sỹ ☐ Tiến sỹ

- Trình độ lý luận chính trị của quý vị

☐ Sơ cấp ☐ Trung cấp ☐ Cao cấp ☐ Cử nhân

- Đào tạo về bồi dưỡng về quản lý giáo dục

☐ Đã đào tạo, bồi dưỡng ☐ Chưa đào tạo, bồi dưỡng

Xin trân trọng cảm ơn sự hợp tác của quý vị!

Phụ lục 3

MẪU PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ CẦN THIẾT, MỨC ĐỘ KHẢ THI CỦA CÁC BIỆN PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO

TRÌNH ĐỘ CAO ĐẲNG Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KHU VỰC TÂY BẮC

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

Đánh giá mức độ cần thiết, mức độ khả thi của các biện pháp quản lí đào tạo trình độ cao đẳng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc theo hướng đảm bảo chất lượng

Kính thưa quý vị!

Để góp phần đảm bảo chất lượng đào tạo trình độ cao đẳng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc, xin quý vị cho biết ý kiến đánh giá của mình về mức độ cần thiết, mức độ khả thi của các biện pháp quản lí đào tạo trình độ cao đẳng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc theo hướng đảm bảo chất lượng được nêu dưới đây ở trường quý vị đang công tác bằng cách đánh dấu "X" vào ô thích hợp theo mức độ cần thiết (4: rất cần thiết, 3: cần thiết, 2: ít cần thiết, 1: không cần thiết) và mức độ khả thi (4: rất khả thi, 3: khả thi, 2: ít khả thi, 1: không khả thi) của nội dung tương ứng.

A. Nhóm biện pháp quản lý đầu vào

TT	NỘI DUNG	MỨC ĐỘ CẦN THIẾT				MỨC ĐỘ KHẢ THI			
		4	3	2	1	4	3	2	1
1	Biện pháp 1: Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ đáp ứng yêu cầu ĐBCL								
2	Biện pháp 2: Tổ chức khai thác và sử dụng CSVC, trang thiết bị, học liệu phục vụ ĐT, QLĐT đáp ứng CĐR								

B. Nhóm biện pháp quản lý quá trình

TT	NỘI DUNG	MỨC ĐỘ CẦN THIẾT				MỨC ĐỘ KHẢ THI			
		4	3	2	1	4	3	2	1
1	Biện pháp 3: Quản lý hoạt động học tập của SV đáp ứng chuẩn đầu ra								
2	Biện pháp 4: Chỉ đạo hoạt động thực tập nghề nghiệp nhằm tăng cường năng lực nghề nghiệp cho SV đáp ứng chuẩn đầu ra								
3	Biện pháp 5: Tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp đáp ứng yêu cầu CĐR								

C. Nhóm biện pháp quản lý đầu ra

TT	NỘI DUNG	MỨC ĐỘ CẦN THIẾT				MỨC ĐỘ KHẢ THI			
		4	3	2	1	4	3	2	1
2	Biện pháp 6: Tổ chức điều tra thông tin phản hồi và theo dõi việc làm của SV bám sát chuẩn đầu ra								
2	Biện pháp 7: Tổ chức tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá nhằm đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo								

D. Các biện pháp tác động, điều chỉnh các yếu tố bối cảnh

TT	NỘI DUNG	MỨC ĐỘ CẦN THIẾT				MỨC ĐỘ KHẢ THI			
		4	3	2	1	4	3	2	1
	Biện pháp 8: Chỉ đạo phát triển sứ mạng, tầm nhìn, giá trị cốt lõi, chính sách chất lượng của nhà trường								

Các ý kiến khác: .....
.....

Xin quý vị vui lòng cho biết đôi điều về bản thân

- Quý vị là

☐ CBQL nhà trường ☐

☐ CBQL phòng/ ban ☐

☐ CBQL khoa, bộ môn ☐

☐ Trợ lý khoa ☐

- Quý vị thuộc lứa tuổi

☐ Dưới 25 ☐ 26 - 30 ☐ 31- 35 ☐ 36 - 40 ☐ Trên 40

- Quý vị có số tuổi nghề

☐ Dưới 5 năm ☐ Từ 5 đến 10 năm ☐Trên 10 năm

- Quý vị có số năm tham gia quản lý

☐ Dưới 5 năm ☐ Từ 5 đến 10 năm ☐ Trên 10 năm

- Trình độ: ☐ Cao đẳng ☐ Đại học ☐ Thạc sỹ ☐ Tiến sỹ

- Trình độ lý luận chính trị của quý vị

☐ Sơ cấp ☐ Trung cấp ☐ Cao cấp ☐ Cử nhân

- Đào tạo về bồi dưỡng về quản lý giáo dục

☐ Đã đào tạo, bồi dưỡng ☐ Chưa đào tạo, bồi dưỡng

Xin trân trọng cảm ơn sự hợp tác của quý vị!

Phụ lục 4

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN
đánh giá mức độ đạt được của công tác tổ chức thực tập nghề nghiệp cho sinh viên Trường Cao đẳng Cộng đồng Lào Cai

Kính thưa quý vị!

Để góp phần nâng cao chất lượng đào tạo cao đẳng ở các trường cao đẳng khu vực Tây Bắc, đề nghị quý vị cho biết ý kiến đánh giá của mình về mức độ SV đạt được chuẩn về năng lực nghề nghiệp sau khi SV năm cuối đi thực tập nghề nghiệp của năm học 2015 - 2016 và năm học 2016 - 2017 tại đơn vị sử dụng lao động đối với các nội dung được nêu dưới đây bằng cách đánh dấu "X" vào ô thích hợp theo mức độ đạt được (4: giỏi/tốt, 3: khá, 2: trung bình, 1: chưa đạt).

A. Mức độ đạt được về năng lực nghề nghiệp của SV

TT	NỘI DUNG	NH 2015 - 2016				NH 2016 - 2017			
		4	3	2	1	4	3	2	1
1	Mức độ đạt được về kiến thức								
a	Kiến thức cơ bản, cốt lõi theo ngành đào tạo								
b	Kiến thức bổ trợ								
c	Kiến thức nâng cao								
2	Mức độ đạt được về kỹ năng								
a	Kỹ năng nghề nghiệp								
b	Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ								
c	Kỹ năng sử dụng tin học								
d	Kỹ năng mềm								
3	Mức độ đạt được về Thái độ								
a	Ý thức, trách nhiệm công dân								
b	Kỷ luật lao động								
c	Đạo đức nghề nghiệp								
d	Ý thức học tập nâng cao năng lực								

Các ý kiến khác: .....

.....

.....

Xin quý vị vui lòng cho biết đôi điều về bản thân

- Quý vị là

☐ CBQL nhà trường ☐

☐ CBQL phòng/TT ☐

☐ CBQL khoa, bộ môn, trợ lý khoa ☐

- Quý vị thuộc lứa tuổi

☐ Dưới 25 ☐ 26 - 30 ☐ 31- 35 ☐ 36 - 40 ☐ Trên 40

- Quý vị có số tuổi nghề

☐ Dưới 5 năm ☐ Từ 5 đến 10 năm ☐Trên 10 năm

- Quý vị có số năm tham gia quản lý

☐ Dưới 5 năm ☐ Từ 5 đến 10 năm ☐ Trên 10 năm

- Trình độ: ☐ Cao đẳng ☐ Đại học ☐ Thạc sỹ ☐ Tiến sỹ

- Trình độ lý luận chính trị của quý vị

□ Sơ cấp □ Trung cấp □ Cao cấp □ Cử nhân

- Đào tạo về bồi dưỡng về quản lý giáo dục

□ Đã đào tạo, bồi dưỡng □ Chưa đào tạo, bồi dưỡng

Xin trân trọng cảm ơn sự hợp tác của quý vị!

Phụ lục 5

MẪU PHIẾU PHỎNG VẤN SÂU

1. Câu hỏi

Câu hỏi 1: Đề nghị ông/bà cho biết: những điểm mạnh, điểm yếu và những khó khăn cần khắc phục trong công tác khảo sát thị trường lao động của nhà trường.

Câu hỏi 2: Ông/bà cho biết những điểm mạnh; điểm yếu, nguyên nhân và cách khắc phục của nhà trường trong công tác chuẩn bị đội ngũ phục vụ đào tạo, quản lý đào tạo.

Câu hỏi 3: Ông/bà cho biết những điểm mạnh; điểm yếu, nguyên nhân và cách khắc phục của nhà trường trong công tác khai thác và sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị, vật tư, học liệu phục vụ thực hành, thực tập.

Câu hỏi 4: Đề nghị ông/bà (anh/chị) cho biết đánh giá của bản thân về việc triển khai thực tập nghề nghiệp tại đơn vị sử dụng lao động cho sinh viên trong quá trình đào tạo về:

1) Ích lợi của việc thực tập nghề nghiệp đối với sinh viên, đơn vị sử dụng lao động và nhà trường.

2) Những điểm thành công trong việc thực tập nghề nghiệp nhà trường và đơn vị sử dụng lao động đã triển khai thực hiện.

3) Những điểm hạn chế, nguyên nhân, cách khắc phục và khuyến nghị trong việc thực tập nghề nghiệp và nhà trường đơn vị sử dụng lao động đã triển khai thực hiện.

Câu hỏi 5: Đề nghị ông/bà cho biết đánh giá của bản thân về tình hình quản lý tài chính đảm bảo phục vụ đào tạo (điểm mạnh, điểm yếu, nguyên nhân và cách khắc phục).

Câu hỏi 6: Đề nghị ông/bà (anh/chị) cho biết đánh giá của bản thân về tình hình quản lý việc học tập của sinh viên của nhà trường (điểm mạnh, điểm yếu, nguyên nhân và cách khắc phục).

Câu hỏi 7: Đề nghị ông/bà (anh/chị) cho biết đánh giá của bản thân về tình hình tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp cho sinh viên của nhà trường (điểm mạnh, điểm yếu, nguyên nhân và cách khắc phục).

Câu hỏi 8: Đề nghị ông/bà cho biết đánh giá của bản thân về tình hình quản lý thong tin đầu ra và theo dõi việc làm của sinh viên đã tốt nghiệp (điểm mạnh, điểm yếu, nguyên nhân và cách khắc phục).

Câu hỏi 9: Đề nghị ông/bà cho biết đánh giá của bản thân về tình hình tổ chức tự đánh giá và sử dụng kết quả tự đánh giá trong việc nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường (điểm mạnh, điểm yếu, nguyên nhân và cách khắc phục).

Câu hỏi 10: Đề nghị ông/bà (anh/chị) cho biết đánh giá của bản thân về tình hình tổ chức dạy - học của nhà trường (điểm mạnh, điểm yếu, nguyên nhân và cách khắc phục).

Câu hỏi 11: Đề nghị ông/bà (anh/chị) cho biết đánh giá của bản thân về: mức độ sinh viên tốt nghiệp của nhà trường đáp ứng yêu cầu công việc đối với kiến thức, kỹ năng, thái độ (điểm mạnh, điểm yếu, nguyên nhân và khuyến nghị trong việc nâng cao chất lượng đào tạo).

2. Đối tượng phỏng vấn

Đối tượng được hỏi bao gồm: cán bộ quản lý, giảng viên, sinh viên năm cuối, cựu sinh viên, người sử dụng lao động, cụ thể như sau:

STT	Đối tượng được hỏi	Câu hỏi được sử dụng
1	Cán bộ quản lý, giảng viên	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
2	Sinh viên năm cuối	4, 6, 7, 10
3	Cựu sinh viên	4, 6, 7, 8, 10, 11
4	Người sử dụng lao động	4, 11

Phụ lục 6
CHUẨN ĐẦU RA

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH SƠN LA
TRƯỜNG CAO ĐẲNG SƠN LA

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

CHUẨN ĐẦU RA
NGÀNH CHĂN NUÔI

1. Tên ngành đào tạo: Chăn nuôi (*Animal Husbandry*)

2. Trình độ đào tạo: Cao đẳng

3. Yêu cầu về kiến thức

- Kiến thức ngành

+ Giải thích và vận dụng được kiến thức về sinh lý, hóa sinh, giải phẫu liên quan đến động vật để chọn lọc, nhân giống, đánh giá, quản lí giống vật nuôi và lập khẩu phần ăn cho vật nuôi.

+ Vận dụng được các kiến thức chọn lọc, lai tạo và nhân giống vào nuôi dưỡng, chăm sóc vật nuôi.

+ Giải thích và vận dụng được kiến thức về đặc điểm sinh học, giống, nhu cầu dinh dưỡng - thức ăn vào công tác tạo giống, xây dựng chuồng trại và kỹ thuật chăn nuôi các loại vật nuôi.

+ Khái quát hóa được quy trình thực hiện công tác khảo nghiệm, kiểm nghiệm, kiểm định giống vật nuôi, thức ăn chăn nuôi và môi trường chăn nuôi.

+ Vận dụng được kiến thức về bệnh động vật, dược lý học thú y để chẩn đoán, phòng và điều trị bệnh cho vật nuôi.

+ Áp dụng được các văn bản pháp quy có liên quan đến chăn nuôi thú y vào thực tế nghề nghiệp.

- Kiến thức giáo dục đại cương

+ Nhận diện đúng và vận dụng phù hợp trong một số trường hợp cụ thể những NLCB của CNMLN, tư tưởng HCM và quan điểm, đường lối của Đảng vào cuộc sống và quá trình công tác.

+ Vận dụng hợp lý các kiến thức về an ninh quốc phòng trong bảo vệ tổ quốc, bảo vệ an ninh, an toàn xã hội nơi công tác và trong cộng đồng dân cư.

+ Xác định được những hành vi vi phạm pháp luật trong các trường hợp thường gặp trong cuộc sống và nơi công tác và những biểu hiện của các hành vi tham nhũng trong lĩnh vực công tác.

+ Biết tổ chức tập luyện một môn TDTT để nâng cao sức khoẻ cho bản thân phục vụ công tác và cuộc sống.

***- Trình độ tin học đạt được*:** Có trình độ tin học đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản theo quy định của Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11 tháng 3 năm 2014 của Bộ Thông tin và Truyền thông quy định Chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin.

- ***Trình độ ngoại ngữ đạt được*:** Có trình độ ngoại ngữ bậc 2 (A2) theo quy định tại Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24 tháng 01 năm 2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam.

4. Yêu cầu về kỹ năng

- Kỹ năng cứng

+ Biết sử dụng và thao tác thành thạo các trang thiết bị trong phòng thí nghiệm phục vụ khảo nghiệm, kiểm nghiệm, kiểm định giống vật nuôi, thức ăn chăn nuôi và môi trường chăn nuôi.

+ Có kỹ năng giải quyết và tư vấn các vấn đề chuyên môn thuộc lĩnh vực chăn nuôi: sản xuất, chế biến thức ăn và phối hợp khẩu phần, chọn lọc và nhân giống, thực hiện quy trình công nghệ chăn nuôi, phân tích thức ăn, chất lượng sản phẩm; chẩn đoán, phòng và trị bệnh vật nuôi.

+ Thực hiện được các thao tác kỹ thuật cơ bản về: chọn giống, lai tạo và bảo tồn giống vật nuôi;

+ Thực hiện được các quy trình nuôi dưỡng, chăm sóc các loại vật nuôi (...);

+ Thực hiện thành thạo các thao tác trong chẩn đoán, phòng và điều trị bệnh cho vật nuôi.

+ Tham gia xây dựng kế hoạch tổ chức và quản lý hiệu quả các mô hình chăn nuôi gia súc, gia cầm.

- Kỹ năng mềm

+ Có kỹ năng tổng hợp, phân tích, đánh giá, dự báo, viết báo cáo khoa học.

+ Có khả năng tìm tòi, nghiên cứu để nâng cao trình độ chuyên môn.

+ Có khả năng tìm kiếm và sử dụng thông tin trong lĩnh vực chăn nuôi thú y; phân tích, dự báo thị trường sản phẩm chăn nuôi và các sản phẩm liên quan.

+ Có khả năng lập kế hoạch, tổ chức điều hành sản xuất, kinh doanh trong lĩnh vực chăn nuôi.

+ Có kỹ năng giao tiếp, hợp tác và làm việc với cộng đồng. Sử dụng thành thạo các phương tiện truyền thông để tuyên truyền, phổ biến kiến thức chuyên môn tới cộng đồng.

5. Yêu cầu về thái độ

- Chấp hành tốt đường lối, chủ trương của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước và nội quy nơi làm việc.

- Yêu quý động vật, có ý thức trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp đúng đắn.

- Có tâm huyết làm việc với cộng đồng, tích cực làm việc trong mọi điều kiện.

- Tự tin, linh hoạt, sáng tạo trong giải quyết các vấn đề chuyên môn.

- Không ngừng học tập, rèn luyện nhằm nâng cao trình độ chuyên môn và chất lượng cuộc sống.

6. Vị trí của người học sau khi tốt nghiệp

- Cơ quan quản lí nhà nước: Bộ Nông nghiệp và PTNT, Sở Nông nghiệp và PTNT, Phòng Nông nghiệp, Trung tâm Khuyến nông tại các tỉnh, huyện… và các bộ, sở, ban ngành liên quan.

- Các doanh nghiệp nhà nước, nước ngoài, liên doanh, tư nhân hoạt động trong lĩnh vực chăn nuôi thú y.

- Các viện nghiên cứu: Viện Chăn nuôi, Viện Khoa học Nông nghiệp, Viện Công nghệ sinh học, Viện Di truyền…

- Cơ sở giáo dục đào tạo: Cao đẳng, trung cấp, dạy nghề…

- Các tổ chức xã hội và tổ chức phi chính phủ, quốc tế…

- Các cơ sở khác liên quan đến chuyên ngành đào tạo chăn nuôi.

7. Khả năng học tập, nâng cao trình độ sau khi ra trường

Có thể học bổ sung văn bằng 2, liên thông lên trình độ đại học.

8. Các chương trình, tài liệu, chuẩn quốc tế nhà trường tham khảo

[1] Qui định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trường cao đẳng (Ban hành kèm theo Quyết định số: 66/2007/QĐ-BGDĐT ngày 01 tháng 11 năm 2007 và Thông tư số 37/2012/TT-BGDĐT về sửa đổi Quyết định số 66).

[2] Văn bản số: 2196/BGDĐT-GDĐH ban hành ngày 22 tháng 04 năm 2010 của Bộ Giáo dục và Đào tạo hướng dẫn các cơ sở giáo dục đại học xây dựng và công bố chuẩn đầu ra các ngành đào tạo trình độ cao đẳng, đại học.

[3] Căn cứ tuyên bố về Sứ mạng, Mục tiêu của Trường Cao đẳng Sơn La.

[4] Tài liệu "Hướng dẫn xây dựng chuẩn đầu ra" của TS Hoàng Ngọc Vinh - Vụ trưởng Vụ Giáo dục chuyên nghiệp, Bộ GD&ĐT, năm 2009.

[5] Kết quả phân tích mức độ về Kiến thức - Thái độ - Kỹ năng của Bloom, Harrow, Simpson và Krathwohl (Trích tài liệu Tư vấn thực hành xây dựng chuẩn đầu ra và phát triển chương trình giáo dục đại học trong các trường đại học và cao đẳng, Hà Nội, tháng 5 năm 2010).

[6] Bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng chương trình đào tạo của ASEAN University Network (AUN).

[7] Thông tư liên tịch số 37/2015/TTLT-BNNPTNT-BNV ngày 20 tháng 10 năm 2015 của Bộ Nội Vụ quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành chăn nuôi và thú y.

[10] Chuẩn đầu ra các chuyên ngành đào tạo, Học viện Nông nghiệp Việt Nam, 2015.

CHUẨN ĐẦU RA
TRƯỜNG CAO ĐẲNG CỘNG ĐỒNG LÀO CAI
Ngành: QUẢN TRỊ DỊCH VỤ DU LỊCH VÀ LỮ HÀNH

1. Giới thiệu ngành đào tạo

- Trình độ đào tạo: Cao đẳng

- Chuyên ngành đào tạo: Quản trị dịch vụ du lịch và lữ hành

- Mã ngành: 51340103

- Đối tượng đào tạo: Công dân Việt Nam và những người cư trú hợp pháp trên đất nước Việt Nam đã tốt nghiệp THPT hoặc tương đương.

- Thời gian đào tạo:

+ 3 năm đối với học sinh đã thi đại học hoặc cao đẳng đủ điểm chuẩn xét tuyển theo qui định hiện hành;

+ 4 năm đối với học sinh thuộc đối tượng 30a.

2. Giới thiệu tóm tắt về chương trình đào tạo

- Mục tiêu chương trình: Đào tạo cử nhân quản trị làm việc trong các doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ du lịch, các đơn vị lữ hành, các cơ sở quản lý nhà nước về du lịch.

- Nội dung cốt lõi:

Giảng dạy các học phần liên quan đến kiến thức cơ bản, kiến thức cơ sở và kiến thức chuyên sâu ngành quản trị kinh doanh dịch vụ du lịch và lữ hành. Sinh viên được trang bị kiến thức lý thuyết trên giảng đường, thực hành tại các điểm, cơ sở du lịch tùy thuộc vào từng môn học và phù hợp với ngành học; thực tập nghề nghiệp và thực tập tốt nghiệp tại các doanh nghiệp lữ hành hoặc khách sạn.

(Đối với đối tượng 30a: Cung cấp các kiến thức cơ bản về khoa học tự nhiên và xã hội của chương trình THPT nhằm giúp người học có đủ kiến thức, kỹ năng để học tiếp lên trình độ cao đẳng)

- Vị trí việc làm: Nhân viên các bộ phận nghiệp vụ du lịch (điều hành, hướng dẫn viên, buồng, bàn, lễ tân, nhân viên sales online); cơ quan quản lý Nhà nước về du lịch (chuyên viên phòng văn hóa, du lịch).

- Cơ hội phát triển nghề nghiệp và học vấn tương lai: có cơ hội trở thành trưởng bộ phận kinh doanh: lưu trú, ăn uống, marketing, điều hành, hướng dẫn; có thể tiếp tục học liên thông lên trình độ đại học chuyên ngành du lịch.

3. Những công việc chính sinh viên tốt nghiệp có thể làm được

- Thiết kế, tổ chức và điều hành một tour du lịch trọn gói, chủ yếu là các tour du lịch nội địa.

- Thực hiện được công việc của một nhân viên lễ tân khách sạn, nhân viên buồng, bàn, bar tại các nhà hàng, các cơ sở lưu trú, khách sạn.

- Thực hiện được việc tư vấn, cung cấp các dịch vụ trong các doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ cho khách du lịch.

4. Khả năng của sinh viên sau khi học xong chương trình

- Về kiến thức:

+ Củng cố, bổ sung kiến thức THPT.

+ Kiến thức chung: Trình bày được các vấn đề cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; đường lối chính sách của Đảng CSVN; Có kiến thức cơ bản, hiện đại cần thiết về khoa học tự nhiên và khoa học xã hội nhân văn; Lĩnh hội các vấn đề về an ninh quốc phòng, giáo dục thể chất, nhà nước và pháp luật.

+ Lĩnh hội kiến thức cơ bản của khoa học tự nhiên, công nghệ thông tin và khoa học xã hội – nhân văn phù hợp với ngành dịch vụ du lịch và lữ hành.

+ Phân tích được các nghiệp vụ cơ bản của nhân viên điều hành tour, hướng dẫn viên du lịch, nhân viên lễ tân, buồng, nhà hàng.

+ Phân tích và vận dụng các kiến thức (ngành và xã hội) vào xử lý các tình huống du lịch phát sinh trong công việc (đặc biệt là những tình huống liên quan đến nghiệp vụ hướng dẫn, lễ tân, buồng, nhà hàng).

+ Liệt kê các thiết bị, dụng cụ sử dụng trong công việc của ngành lữ hành, khách sạn và nhà hàng.

- Về kỹ năng:

+ Thiết kế, tổ chức và điều hành một chương trình du lịch.

+ Lập báo cáo, đánh giá chất lượng dịch vụ của các hoạt động kinh doanh trong khách sạn, nhà hàng, khu du lịch, hãng lữ hành.

+ Phân tích các thông tin để đánh giá chất lượng dịch vụ và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng dịch vụ.

+ Thực hiện tốt kỹ năng hoạt náo.

+ Thực hiện nghiệp vụ: Đón, tiễn, phục vụ khách của hướng dẫn viên du lịch, nhân viên lễ tân, buồng, nhà hàng.

- Về thái độ:

+ Hiểu biết cơ bản về đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, hiến pháp và pháp luật của Nhà nước.

+ Trung thực, đề cao đạo đức nghề nghiệp, có tinh thần trách nhiệm trong công việc; có đủ sức khỏe để đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp.

+ Có ý thức kỷ luật, chấp hành tốt các quy định tại nơi làm việc.

+ Có ý thức cập nhật kiến thức thường xuyên, chủ động, sáng tạo trong công việc.

+ Có tác phong chuyên nghiệp trong kinh doanh du lịch, thái độ hành vi mang tính lịch sự, văn minh, nhiệt tình, hiếu khách.

- Về ngoại ngữ:

+ Sử dụng được tiếng Trung cơ bản; có khả năng giao tiếp được bằng tiếng Trung với trình độ căn bản về nghe, nói, đọc, viết.

+ Sử dụng vốn từ vựng chuyên ngành và thực hiện được các tình huống giao tiếp về dịch vụ lữ hành và buồng phòng bằng tiếng Trung làm nền tảng tiếp cận các

vấn đề về chuyên môn được đào tạo cũng như phục vụ cho công việc của sinh viên sau khi ra trường.

+ Sử dụng tiếng Anh chuyên ngành để thực hiện được các tình huống giao tiếp và nghiệp vụ dịch vụ du lịch.

- Về công nghệ thông tin:

Sử dụng tốt tin học văn phòng (Microsoft Offices), một số phần mềm quản lý du lịch và khai thác một số dịch vụ của Internet phục vụ nghề nghiệp.

- Năng lực hành vi khác:

+ Kỹ năng giao tiếp: Giao tiếp trực tiếp với khách hoặc qua các hình thức khác (điện thoại, email, fax…); thực hiện đàm phán với các nhà cung cấp dịch vụ, với khách du lịch;

+ Kỹ năng thông tin: Thu thập kiến thức tổng quan về ngành du lịch & khách sạn, nhà hàng: kiến thức về văn hóa, lịch sử, nghệ thuật, kiến trúc, tâm lý khách du lịch, tuyến điểm du lịch…

CHUẨN ĐẦU RA
TRƯỜNG CAO ĐẲNG CỘNG ĐỒNG LAI CHÂU
NGÀNH: LÂM SINH

1. GIỚI THIỆU VỀ NGÀNH ĐÀO TẠO

Ngành đào tạo: Lâm sinh

Trình độ đào tạo: Cao đẳng

Mã ngành đào tạo: C620205

Đối tượng đào tạo: Học sinh tốt nghiệp THCS và THPT

2. CHUẨN NĂNG LỰC CỦA NGƯỜI TỐT NGHIỆP

Sau khi học xong chương trình đào tạo ngành Lâm sinh hệ Cao đẳng chuyên nghiệp của trường Cao đẳng Cộng đồng Lai Châu, sinh viên có khả năng:

2.1. Kiến thức:

- Có kiến thức về các nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác-Lênin, đường lối cách mạng của Đảng Cộng sản Việt Nam, tư tưởng Hồ Chí Minh; có kiến thức cơ bản trong lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn phù hợp với chuyên ngành được đào tạo; có sức khỏe tốt, đáp ứng được yêu cầu xây dựng và bảo vệ Tổ quốc;

- Có trình độ về toán cao cấp, di truyền, công nghệ sinh học, thống kê toán học ứng dụng trong lâm nghiệp đáp ứng việc tiếp thu các kiến thức giáo dục chuyên nghiệp và khả năng học tập ở trình độ cao hơn;

- Có trình độ vững chắc về các môn học cơ sở như: sinh thái rừng, sinh lý thực vật, thực vật rừng, đo đạc, điều tra rừng, khí tượng thuỷ văn, động vật rừng, … để tiếp thu tốt các kiến thức giáo dục chuyên nghiệp và khả năng học tập ở trình độ cao hơn.

- Có hiểu biết sâu sắc về những kiến thức chuyên ngành như các nguyên lý lâm sinh, điều tra quy hoạch rừng, quản lí bảo vệ rừng, lửa rừng, trồng rừng, khoa học đất, khai thác và sơ chế lâm sản, khuyến nông khuyến lâm, nông lâm kết hợp, sản lượng rừng, cải thiện giống cây rừng...

- Có kiến thức về tin học ứng dụng trong ngành Lâm nghiệp;

- Có trình độ tiếng Anh A.

- Có trình độ tin học B.

2.2. Kỹ năng:

- Sử dụng thành thạo các dụng cụ, máy móc hỗ trợ trong đo đạc, điều tra, công nghiệp rừng, quản lý bảo vệ rừng, tính toán và sử lý số liệu... trong các hoạt động thiết kế sản xuất kinh doanh và nghiên cứu khoa học trong lâm nghiệp.

- Nhận biết tốt cây rừng, phân loại rừng, phân loại gỗ, có hiểu biết vững chắc những nguyên lý lâm sinh cơ bản trong sinh thái rừng, trồng rừng, chọn giống lâm nghiệp, nhận biết các loài động vật rừng, điều tra, quy hoạch, khuyến nông khuyến lâm, nông lâm kết hợp, khai thác rừng, quản lý bảo vệ rừng, ...

- Tổ chức tốt các hoạt động điều tra thu thập số liệu ngoại nghiệp, thành thạo việc xử lý, tính toán nội nghiệp, viết được các báo cáo thuyết minh theo các chuyên đề trong lâm nghiệp như: Kĩ thuật lâm sinh, điều tra quy hoạch, công nghiệp rừng, quản lý bảo vệ rừng, ...

- Có kĩ năng làm việc nhóm trong các hoạt động thiết kế sản xuất và nghiên cứu khoa học trong lĩnh vực lâm nghiệp.

- Có kĩ năng giao tiếp tiếng anh thông thường.

- Sử dụng thành thạo các phần mềm văn phòng thông dụng như Word,

Excel, Powerpoint, Internet, phần mềm thống kê toán học trong lâm nghiệp.

- Vận dụng tốt các nguyên lí lâm sinh vào các hoạt động sản xuất kinh doanh lâm nghiệp, xây dựng được các mô hình sử dụng bền vững tài nguyên rừng.

- Vận dụng kiến thức các môn Pháp luật LN, quản lý bảo vệ và hành chính kiểm lâm trong quản lý, bảo vệ rừng (Sản xuất, phòng hộ, đặc dụng) cho phù hợp với định hướng phát triển kinh tế – xã hội của tỉnh.

- Vận dụng linh hoạt các phương pháp khuyến nông, lâm để tổ chức vận động người dân sử dụng hợp lý nguồn tài nguyên rừng.

2.3. Thái độ:

- Có lập trường tư tưởng vững vàng, yêu nghề, trung thực, có nếp sống lành mạnh.

- Luôn có ý thức phấn đấu vươn lên về mọi mặt, có quan hệ xã hội tốt và đúng mực.

- Có tinh thần trách nhiệm, ý thức cộng đồng và tác phong chuyên nghiệp.

3. VỊ TRÍ LÀM VIỆC SAU KHI TỐT NGHIỆP:

Tốt nghiệp cao đẳng ngành Lâm nghiệp, sinh viên có thể làm việc tại: các cơ quan quản lí nhà nước về Nông – Lâm nghiệp và công nghiệp rừng; Tham gia xây dựng và tổ chức thực hiện quy trình kĩ thuật lâm nghiệp; các cơ quan nghiên cứu và chuyển giao công nghệ về Nông – Lâm nghiệp; các Phòng Nông.

– Lâm huyện, các trung tâm Khuyến nông – Khuyến Lâm; tham gia các dự án Lâm nghiệp; các tổ chức Chính phủ và phi Chính phủ trong sản xuất, kinh doanh Nông lâm nghiệp.

4. KHẢ NĂNG HỌC TẬP NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ SAU KHI RA TRƯỜNG.

- Có khả năng tự học tập, nghiên cứu khoa học theo đúng chuyên ngành đào tạo;

- Có thể học tập liên thông lên Đại học các ngành: Lâm học, Lâm nghiệp, Quản lý bảo vệ rừng, Nông lâm kết hợp.

CHUẨN ĐẦU RA
TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ - KỸ THUẬT ĐIỆN BIÊN

CHUẨN ĐẦU RA
NGÀNH: TÀI CHÍNH - NGÂN HÀNG

(Ban hành kèm theo Quyết định số:638/QĐ-CĐKTKT ngày 27 tháng 8 năm 2014 của Hiệu trưởng Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Điện Biên)

Ngành Đào tạo: Tài chính - Ngân hàng (Finance - Banking)

Mã ngành: C340201

Trình độ đào tạo: cao đẳng

Thời gian đào tạo: 3 năm

Sinh viên tốt nghiệp cao đẳng ngành Tài chính – Ngân hàng phải đạt các tiêu chuẩn sau:

1. Kiến thức

- Có kiến thức về các nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác-Lênin, đường lối cách mạng của Đảng Cộng sản Việt Nam, tư tưởng Hồ Chí Minh; có kiến thức cơ bản trong lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn phù hợp với chuyên ngành được đào tạo;

- Có kiến thức về tiền tệ - ngân hàng và các hoạt động kinh doanh của các hệ thống ngân hàng, hoạt động kinh doanh của các tổ chức tài chính phi ngân hàng như: công ty chứng khoán, công ty tài chính... và kiến thức về các hoạt động tài chính công ty, cụ thể:

- Có khả năng thực hành các nghiệp vụ của hệ thống ngân hàng như: huy động vốn, thẩm định tín dụng và các công cụ cơ bản để kiểm soát và quản lý rủi ro tín dụng khi cho vay, nghiệp vụ thanh toán. Có kiến thức về hệ thống thông tin và phương pháp hạch toán các nghiệp vụ kinh tế phát sinh tại các ngân hàng và các nghiệp vụ kinh doanh khác như: dịch vụ uỷ thác, chiết khấu...

- Ứng dụng kiến thức về chứng khoán và thị trường chứng khoán vào phân tích và đầu tư chứng khoán, nghiệp vụ quản lý quỹ đầu tư; kiến thức về các công cụ khác trên thị trường phái sinh...

- Ứng dụng kiến thức chuyên môn để có thể phân tích và đánh giá hiệu quả và rủi ro của một dự án đầu tư, khả năng thống kê, phân tích và thẩm định các dự án đầu tư tài chính; phân tích các hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và các hoạt động kinh doanh khác.

2. Kỹ năng

Kỹ năng chuyên môn

- Có khả năng giải quyết hồ sơ đề nghị vay vốn của khách hàng, xử lý chứng từ và hạch toán, có khả năng tiếp cận nhanh chóng phần mềm giao dịch của các ngân hàng và chứng từ thanh toán trong thanh toán...

- Khả năng tham gia giao dịch trên thị trường chứng khoán; kỹ năng phân tích và đầu tư chứng khoán.

- Khả năng đọc và hiểu các báo cáo tài chính của các công ty, kỹ năng tổ chức, huy động và xây dựng cơ cấu vốn tối ưu, kỹ năng thiết lập, thẩm định và quản lý dự án đầu tư.

Kỹ năng mềm

- Có khả năng tự học, nghiên cứu độc lập, biết soạn thảo những văn bản kinh tế.
- Có khả năng trình bày các chủ đề về kinh tế xã hội
- Có khả năng phát hiện và giải quyết các vấn đề một cách khoa học
- Có khả năng làm việc độc lập, làm việc nhóm và tổ chức công việc theo nhóm

Kỹ năng ngoại ngữ: tương đương trình độ B tiếng Anh.

Kỹ năng tin học: tương đương trình độ B

3. Thái độ.

- Chấp hành tốt chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước.

- Tính kỷ luật cao, tuân thủ đạo đức nghề nghiệp trong lĩnh vực tài chính ngân hàng.

- Có tinh thần hoà đồng và hợp tác tốt với các thành viên.

- Ý thức được sự cần thiết phải thường xuyên học tập nâng cao trình độ, luôn tự rèn luyện nâng cao năng lực chuyên môn.

- Cầu tiến và sẵn sàng làm việc trong môi trường công tác.

4. Vị trí làm việc sau khi tốt nghiệp ra trường

- Đảm nhiệm được các công việc tại các ngân hàng với vai trò nhân viên: trợ lý tín dụng, giao dịch, kế toán ngân hàng,...

- Làm việc tại các tổ chức tài chính phi ngân hàng (công ty chứng khoán, công ty tài chính, công ty cho thuê tài chính, quỹ đầu tư, công ty bảo hiểm...).

- Làm được các công việc tài chính tại các doanh nghiệp sản xuất, doanh nghiệp dịch vụ, thương mại với vai trò chuyên viên: tổng hợp, phân tích các chỉ số, tư vấn, tham mưu cho cấp trên...

5. Khả năng học tập, nâng cao trình độ sau khi ra trường

- Khả năng hòa nhập và thích ứng cao với môi trường công tác, tự cập nhật những kiến thức mới trong lĩnh vực công tác.

- Đủ kiến thức học tiếp các chứng chỉ nghề nghiệp, tiếp tục học liên thông lên trình độ đại học các ngành: Tài chính, Ngân hàng, Quản trị kinh doanh…

6. Cam kết thực hiện

Về giáo viên

Giáo viên tham gia giảng dạy có trình độ từ Đại học trở lên, đã có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm và có kinh nghiệm giảng dạy.

Về cơ sở vật chất

- Phòng học rộng rãi, thoáng mát, đầy đủ tiện nghi.
- Có đủ các trang thiết bị phục vụ thực hành, thực tập.
- Phòng máy vi tính tốc độ cao, nối mạng Internet.

Nhà trường cam kết thực hiện đầy đủ các nội dung đã nêu trong chuẩn đầu ra và đảm bảo chất lượng đào tạo theo mục tiêu đã đề ra.

HIỆU TRƯỞNG

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH ĐIỆN BIÊN
TRƯỜNG CAO ĐẲNG KINH TẾ-KỸ THUẬT ĐIỆN BIÊN

TS.Chử Thị Hải