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

--------ꕥ📖ꕥ--------

NGUYỄN XUÂN THỦY

QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO CHUẨN ĐẦU RA CỦA CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ THUỘC BỘ NÔNG NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN

CHUYÊN NGÀNH: QUẢN LÝ GIÁO DỤC
MÃ SỐ : 62 14 01 14

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

HÀ NỘI, 2017

LUẬN ÁN ĐƯỢC HOÀN THÀNH TẠI:

TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM HÀ NỘI

Người hướng dẫn khoa học: **1. PGS.TS. Nguyễn Phúc Châu**

2. PGS.TS. Nguyễn Đức Sơn

Phản biện 1: **PGS.TS. Hà Thế Truyền**

Học viện quản lý giáo dục

Phản biện 2: **PGS.TS. Cao Văn Sâm**

Tổng cục dạy nghề

Phản biện 2: **PGS.TS. Thái Văn Thành**

Trường Đại học Vinh

Luận án đ- ợc bảo vệ tại Hội đồng chấm Luận án cấp: Trường

Họp tại: Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

Vào hồi:....giờ.... ngày tháng năm 2017

Có thể tìm đọc luận án tại:

- Th- viện: Trường Đại học Sư phạm Hà Nội
- Th- viện: Quốc gia Việt Nam

NHỮNG CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA NGHIÊN CỨU SINH ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN NỘI DUNG LUẬN ÁN

1. Nguyễn Xuân Thủy (2013), *Chuẩn đầu ra của các cơ sở đào tạo nghề và vấn đề đào tạo theo nhu cầu xã hội*, ***Tạp chí Giáo dục***, số 311, Kì 1, tháng 6 năm 2013 (trang 3 - 5).
2. Nguyễn Xuân Thủy (2014), *Quan điểm và phương thức quản lý đổi mới phương pháp dạy học tại các Trường Cao đẳng nghề*, ***Tạp chí Giáo dục***, số 346, Kì 2, tháng 11 năm 2014 (trang 10,11).
3. Nguyễn Xuân Thủy (2016), *Giải pháp quản lý đào tạo theo chuẩn đầu ra ở Trường Cao đẳng nghề Cơ khí nông nghiệp*, ***Tạp chí Giáo dục,*** số đặc biệt, tháng 11 năm 2016 (trang 68 đến 70).
4. Nguyễn Xuân Thủy (2016), *Bồi dưỡng năng lực giảng dạy cho giảng viên đáp ứng yêu cầu đào tạo theo chuẩn đầu ra tại các trường cao đẳng nghề*, ***Tạp chí Giáo dục***, số đặc biệt, tháng 11 năm 2016 (trang 71, 72, 99).

MỞ ĐẦU

1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI

Yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực trong giai đoạn hiện nay của các cơ sở đào tạo là: "*Trên cơ sở mục tiêu đổi mới giáo dục và đào tạo, cần xác định rõ và công khai mục tiêu, chuẩn đầu ra của từng bậc học, môn học, chương trình, ngành và chuyên ngành đào tạo. Coi đó là cam kết bảo đảm chất lượng của cả hệ thống và từng cơ sở giáo dục và đào tạo; là căn cứ giám sát, đánh giá chất lượng giáo dục, đào tạo"*. Điều đó có nghĩa là phải xác định rõ chuẩn đầu ra (CĐR) của từng ngành, nghề đào tạo về nội dung kiến thức chuyên môn, kỹ năng thực hành, khả năng nhận thức công nghệ và giải quyết vấn đề mà người học phải đảm nhận sau khi tốt nghiệp và các yêu cầu đặc thù khác đối với từng trình độ, từng ngành, nghề đào tạo trước khi triển khai đào tạo nhằm làm cho người học đạt được CĐR đó. *Tuy nhiên,* đào tạo theo CĐR trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp nói chung và trong các trường cao đẳng nghề (CĐN) thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (NN&PTNT) nói riêng hiện nay chưa có một hệ thống lý luận chuẩn tắc, chưa nhìn nhận hết các khó khăn và bất cập có ngay trong thực trạng đào tạo và quản lý đào tạo để từ đó có được các giải pháp quản lý khả thi nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH) trong giai đoạn hiện nay.

Với những lý do chủ yếu nêu trên, tôi chọn vấn đề ***"Quản lý đào tạo theo chuẩn đầu ra của các trường cao đẳng nghề thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn"*** để làm đề tài nghiên cứu.

2. MỤC ĐÍCH NGHIÊN CỨU

Thiết lập được cơ sở lý luận, đánh giá được thực trạng đào tạo và quản lý đào tạo theo CĐR ở các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT; từ đó đề xuất một số giải pháp quản lý đào tạo theo CĐR của các trường đó nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu phát triển KT-XH của nước nhà trong giai đoạn hiện nay.

3. KHÁCH THỂ VÀ ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU

3.1. Khách thể nghiên cứu

Đào tạo và quản lý đào tạo theo CĐR trong các trường CĐN.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Giải pháp quản lý đào tạo theo CĐR của các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT.

4. GIẢ THUYẾT KHOA HỌC

Đào tạo theo CĐR tại các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT hiện nay có những hạn chế do các khó khăn và bất cập trong thực trạng đào tạo và quản lý đào tạo. Nếu các trường đó triển khai một số giải pháp quản lý đối với các thành tố của quá trình đào tạo theo CĐR, được xác định trên cơ sở phối hợp lý luận giáo dục học với mô hình CIPO về đào tạo nguồn nhân lực nhằm tháo gỡ các khó khăn và khắc phục các bất cập có trong thực trạng đào tạo và quản lý đào tạo; thì chất lượng đào tạo nguồn nhân lực của các trường này sẽ đáp ứng được yêu cầu phát triển KT-XH của nước nhà trong giai đoạn hiện nay.

5. NHIỆM VỤ NGHIÊN CỨU

- Thiết lập cơ sở lý luận về quản lý đào tạo theo CĐR tại các trường CĐN.
- Khảo sát và đánh giá thực trạng đào tạo theo CĐR và thực trạng quản lý đào tạo theo CĐR tại các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT
- Đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo theo CĐR của các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH trong giai đoạn hiện nay; đồng thời khảo nghiệm và thử nghiệm một số giải pháp đã đề xuất nhằm minh chứng cho giả thuyết khoa học của luận án.

6. GIỚI HẠN PHẠM VI NGHIÊN CỨU

- Đề tài chỉ nghiên cứu về quản lý đào tạo theo CĐR đối với trình độ CĐN của các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT trên cơ sở đã có CĐR.
- Các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT được chọn để khảo sát thực trạng vấn đề nghiên cứu là một số trường đại diện cho ba miền Bắc, Trung và Nam trong cả nước.

7. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

7.1. Các hướng tiếp cận

Nghiên cứu đề tài này được tiếp cận theo chuẩn, tiếp cận thị trường, phối hợp tiếp cận quá trình đào tạo theo giáo dục học với tiếp cận mô hình đào tạo CIPO, tiếp cận hệ thống và tiếp cận lịch sử - lôgíc.

7.2. Các phương pháp chủ yếu được sử dụng trong nghiên cứu

Sử dung các phương pháp tổng hợp, phân tích, so sánh, khái quát hoá, cụ thể hoá,…để thiết lập cơ sở lý luận của vấn đề nghiên cứu; sử dung các phương pháp quan sát, điều tra, chuyên gia (xin ý kiến bằng phiếu hỏi, quan sát, phỏng vấn), tổng kết kinh nghiệm, thống kê toán học, khảo nghiệm và thử nghiệm các đề xuất khoa học để khảo sát, đánh giá thực trạng vấn đề nghiên cứu và minh chứng cho giả thuyết khoa học.

8. ĐÓNG GÓP MỚI CỦA LUẬN ÁN

8.1. Về lý luận

Thiết lập được cơ sở lý luận quản lý đào tạo theo CĐR tại các trường CĐN trên cơ sở phối hợp lý luận giáo dục học với mô hình CIPO về đào tạo nguồn nhân lực.

8.2. Về thực tiễn

Đánh giá được thực trạng đào tạo theo CĐR và quản lý đào tạo theo CĐR tại các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT; đề xuất được các giải pháp quản lý khả thi của các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT nhằm nâng cao chất lượng đào tạo theo CĐR của các trường đó.

9. LUẬN ĐIỂM BẢO VỆ

1) Đào tạo theo CĐR hiện nay là yêu cầu bức thiết đối với các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực. Phối hợp lý luận giáo dục học với mô hình CIPO về đào tạo nguồn nhân lực, thì đào tạo theo CĐR của các trường CĐN có các hoạt động chủ yếu: điều chỉnh, bổ sung và công bố CĐR trước mỗi khoá đào tạo; phát triển chương trình; tuyển sinh; giảng dạy của giảng viên; học tập của sinh viên; đảm bảo cơ sở vật chất và thiết bị đào tạo (CSVC&TBĐT); phát huy và hạn chế các tác động của môi trường đào tạo; đánh giá kết quả đào tạo; đổi mới đào tạo sau mỗi khóa đào tạo. Như vậy, quản lý đào tạo theo CĐR tại các trường CĐN phải quản lý các hoạt động chủ yếu đó.

2) Kết quả đánh giá thực trạng đào tạo theo CĐR và quản lý đào tạo theo CĐR tại các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT cho thấy những nguyên nhân chủ yếu dẫn đến các hạn chế là do có các khó khăn và bất cập trong đào tạo và quản lý đào tạo ở các hoạt động: bổ sung và hoàn thiện chuẩn đầu ra, phát triển chương trình đào tạo, năng lực giảng dạy của giáo viên, phương tiện và điều kiện vật chất cho đào tạo, đánh giá kết quả đào tạo và năng lực quản lý đào tạo của đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) các cấp của trường CĐN.

3) Các giải pháp quản lý đào tạo theo CĐR tại các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT được đề xuất trên cơ sở lý luận quản lý đào tạo theo CĐR, cơ sở thực tiễn đào tạo và quản lý đào tạo theo CĐR nhằm tháo gỡ các khó khăn, khắc phục các bất cập có trong thực trạng đào tạo và quản lý đào tạo đã nêu trên. Kết quả khảo nghiệm và thử nghiệm các giải pháp quản lý đào tạo theo CĐR đã đề xuất trong luận án khẳng định mức độ cần thiết và tính khả thi của các giải pháp đó và cũng là các minh chứng cho giả thiết khoa học của luận án.

10. CẤU TRÚC LUẬN ÁN

Ngoài phần mở đầu, kết luận và kiến nghị, danh mục các công trình khoa học của tác giả, danh mục các tài liệu tham khảo; danh mục các bảng, biểu đồ, sơ đồ, các phụ lục; luận án có 3 chương dưới đây.

- **Chương 1.** Cơ sở lý luận về quản lý đào tạo theo CĐR .
- **Chương 2.** Cơ sở thực tiễn về quản lý đào tạo theo CĐR của các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNN.
- **Chương 3.** Giải pháp quản lý đào tạo theo CĐR của các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNN.

Chương 1
CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO CHUẨN ĐẦU RA

1.1. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VẤN ĐỀ

Nhìn chung, các công trình khoa học (như sách, báo khoa học, đề tài nghiên cứu KH&CN, các luận án tiến sĩ) tiêu biểu của các tác giả ở nước ngoài và trong nước đã tập trung nghiên cứu những vấn đề cơ bản và tổng quát nhất về quản lý, quản lý giáo dục, quản lý nhà trường và quản lý đào tạo theo nhu cầu xã hội được tiếp cận dưới các góc độ quản lý đào tạo theo năng lực thực hiện hoặc quản lý đào tạo theo CĐR. Các công trình khoa học đó đã thể hiện rõ tầm quan trọng, yêu cầu của CĐR về nội dung kiến thức chuyên môn, kỹ năng thực hành, khả năng nhận thức công nghệ và giải quyết vấn đề mà người học phải đảm nhận sau khi tốt nghiệp và các yêu cầu đặc thù khác đối với từng trình độ, từng ngành, nghề đào tạo. Quy trình và cách thức tổ chức triển khai một khóa đào tạo theo CĐR. Tuy nhiên, hiện nay tại Việt Nam chưa có nhiều công trình nghiên cứu về quản lý đào tạo theo CĐR trong các trường CĐN nói chung và trong các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT nói riêng. Điều đó cũng có nghĩa là luận án này phải tập trung vào nghiên cứu về cơ sở lý luận, thực trạng và giải pháp quản lý đào tạo theo CĐR của trường cao đẳng nghề thuộc Bộ NN&PTNT.

1.2. MỘT SỐ KHÁI NIỆM CƠ BẢN

1.2.1. Trường cao đẳng nghề

Trường CĐN là cơ sở giáo dục nghề nghiệp (GDNN) có chức năng đào tạo nhân lực trực tiếp cho sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, có năng lực hành nghề tương ứng với trình độ đào tạo; có đạo đức, sức khỏe; có trách nhiệm nghề

nghiệp; có khả năng sáng tạo, thích ứng với môi trường làm việc trong bối cảnh hội nhập quốc tế; bảo đảm nâng cao năng suất, chất lượng lao động; tạo điều kiện cho người học sau khi hoàn thành khóa học có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc học lên trình độ cao hơn.

1.2.2. Chuẩn đầu ra ngành đào tạo

- CĐR ngành đào tạo là quy định về nội dung kiến thức chuyên môn; kỹ năng thực hành, khả năng nhận thức công nghệ và giải quyết vấn đề; công việc mà người học có thể đảm nhận sau khi tốt nghiệp và các yêu cầu đặc thù khác đối với từng trình độ, từng ngành nghề đào tạo.

- Các nội dung chủ yếu của CĐR ngành đào tạo bao gồm: Tên ngành đào tạo; Trình độ đào tạo; Yêu cầu về kiến thức; Yêu cầu về kỹ năng; Yêu cầu về thái độ; Vị trí làm việc của người học sau khi tốt nghiệp; Khả năng học tập, nâng cao trình độ sau khi ra trường; Các chương trình, tài liệu, chuẩn quốc tế mà nhà trường tham khảo.

- Các yêu cầu cơ bản về CĐR ngành đào tạo: Phải phù hợp nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực; được thể hiện rõ trong mục tiêu đào tạo một ngành, nghề đào tạo; Đảm bảo tính định hướng để thiết lập chương trình, nội dung, giáo trình và tài liệu đào tạo; Phải là cơ sở để lựa chọn các phương pháp và hình thức tổ chức đào tạo; Gắn với các yêu cầu về trang bị, sử dụng cơ sở vật chất và thiết bị đào tạo; Thích ứng với các yêu cầu về môi trường đào tạo; Phải là cơ sở để xác định các tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo cũng như là cơ sở để rà soát, điều chỉnh và bổ sung CĐR và chương trình đào tạo.

1.2.3. Đào tạo, đào tạo theo chuẩn đầu ra

- *Đào tạo* là quá trình hoạt động có mục đích, có tổ chức của các chủ thể đào tạo, nhằm hình thành và phát triển có hệ thống các tri thức, kỹ năng, thái độ...để người đươc đào tạo lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kĩ năng nghề nghiệp để tìm việc làm và làm việc có chất lượng và hiệu quả.

- *Đào tạo theo CĐR* là quá trình hoạt động có mục đích, có tổ chức của các chủ thể đào tạo, nhằm hình thành và phát triển có hệ thống cho người học các nội dung tri thức chuyên môn, kỹ năng thực hành, khả năng nhận thức công nghệ và giải quyết vấn đề trong công việc mà người học có thể đảm nhận sau khi tốt nghiệp và các yêu cầu đặc thù khác đối với từng trình độ, từng ngành nghề đào tạo.

1.2.4. Quản lý, quản lý nhà trường, quản lý đào tạo, quản lý đào tạo theo chuẩn đầu ra

a) Quản lý một tổ chức (hoặc hệ thống) là sự tác động có mục đích và có kế hoạch của chủ thể quản lý (CTQL - người quản lý tổ chức) đến khách thể quản lý (những người bị quản lý trong tổ chức) nhằm huy động và điều phối có hiệu quả mọi nguồn lực của tổ chức (nhân lực, tài lực và vật lực ...) để đạt tới mục tiêu đã định của tổ chức trong môi trường luôn luôn thay đổi.

Quản lý có các chức năng cơ bản tạo thành môt chu trình quản lý là kế hoạch hoá, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra.

b) Quản lý nhà trường là những tác động có mục đích và có kế hoạch của CTQL nhà trường (hiệu trưởng) đến khách thể quản lý nhà trường (giảng viên hoặc giáo viên, nhân viên, người học và các lực lượng giáo dục,...) nhằm đạt tới các mục tiêu giáo dục của nhà trường trong môi trường luôn luôn thay đổi.

c) Quản lý đào tạo là sự tác động có mục đích, kế hoạch và hợp quy luật của CTQL đào tạo trong một cơ sở đào tạo nhà trường đến các khách thể quản lý nhằm huy động và điều phối hiệu quả mọi nguồn lực của cơ sở đào tạo để đạt tới mục tiêu đào tạo đã định trong môi trường luôn luôn thay đổi (hình thành và phát triển có hệ thống các tri thức, kỹ năng, thái độ,... để người được đào tạo lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kĩ năng nghề nghiệp để tìm việc làm và làm việc có chất lượng và hiệu quả).

d) Quản lý đào tạo theo chuẩn đầu ra là sự tác động có mục đích, kế hoạch của CTQL nhà trường đến khách thể quản lý nhằm huy động và điều phối hiệu quả mọi nguồn lực để đạt tới mục tiêu đào tạo đúng như chuẩn đầu ra đã xác định.

1.3. VAI TRÒ, Ý NGHĨA VÀ CÁC YÊU CẦU CƠ BẢN ĐỐI VỚI ĐÀO TẠO THEO CĐR TRONG BỐI CẢNH PHÁT TRIỂN KT-XH HIỆN NAY

1.3.1. Vai trò và ý nghĩa đào tạo theo CĐR trong bối cảnh KT-XH hiện nay

Đào tạo tạo theo CĐR có tác dụng và giá trị chuẩn hoá nguồn nhân lực theo yêu cầu sử dụng của các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp trong bối cảnh phát triển KT-XH hiện nay trên các bình diện địa phương, quốc gia và cả quốc tế.

1.3.2. Các yêu cầu đào tạo theo CĐR

Đào tạo theo CĐR phải đáp ứng các yêu cầu:

- Mục tiêu đào tạo phải thống nhất với CĐR được công bố trước khi triển khai khoá đào tạo;

- Chương trình đào tạo phải được phát triển theo hướng gắn với CĐR;

- Giảng dạy của giảng viên phải hướng tới phát triển các năng lực của sinh viên theo CĐR;
- Học tập của sinh viên phải nhằm mục tiêu đạt được CĐR;
- Cơ sở vật chất và thiết bị đào tạo (CSVC&TBĐT) phải đáp ứng các yêu cầu giảng dạy và học tập theo chuẩn đầu ra;
- Phải phát huy và hạn chế được các tác động của môi trường đào tạo;
- Đánh giá kết quả đào tạo phải gắn với các yêu cầu của CĐR;
- Phải đổi mới đào tạo sau mỗi khoá đào tạo theo CĐR.

1.4. CÁC HOẠT ĐỘNG CHỦ YẾU TRONG ĐÀO TẠO THEO CHUẨN ĐẦU RA

Xem xét các thành tố của quá trình đào tạo (theo lý luận giáo dục học) với các yếu tố của mô hình CIPO về đào tạo nguồn nhân lực, cho thấy dù tiếp cận theo hướng nào cũng thấy đào tạo theo CĐR có các hoạt động chủ yếu:

- Điều chỉnh, bổ sung và công bố CĐR;
- Phát triển chương trình đào tạo theo CĐR;
- Tuyển sinh;
- Giảng dạy của giảng viên;
- Học tập của sinh viên;
- Đảm bảo CSVC&TBĐT;
- Phát huy và hạn chế tác động của môi trường;
- Đánh giá kết quả đào tạo;
- Đổi mới các hoạt động đào tạo sau mỗi khóa đào tạo.

Mỗi hoạt động trong quá trình đào tạo trên, có 8 hoạt động cụ thể của các chủ thể hoạt động. Các hoạt động đào tạo cụ thể đó chính là các nội dung cần khảo sát để nhận biết thực trạng đào tạo theo CĐR.

1.5. QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO CHUẨN ĐẦU RA

Từ việc xác định được các hoạt động chủ yếu trong đào tạo theo CĐR, cho thấy quản lý đào tạo theo CĐR là quản lý các hoạt động chủ yếu đó. Cụ thể:

- Quản lý hoạt động điều chỉnh, bổ sung và công bố CĐR;
- Quản lý hoạt động phát triển chương trình đào tạo;
- Quản lý hoạt động tuyển sinh;
- Quản lý hoạt động giảng dạy của giảng viên;
- Quản lý hoạt động học tập của sinh viên;
- Quản lý hoạt động đảm bảo CSVC&TBĐT;
- Quản lý hoạt động phát huy và hạn chế tác động của môi trường đào tạo;
- Quản lý hoạt động đánh giá kết quả đào tạo;
- Quản lý hoạt động đổi mới đào tạo sau mỗi khóa đào tạo.

Trong mỗi hoạt động quản lý trên có 9 hoạt động cụ thể của CTQL nhà trường tác động vào các CBQL cấp dưới, các chủ thể hoạt động trong đào tạo và các lực lượng giáo dục khác trong và ngoài trường. Các hoạt động quản lý cụ thể đó chính là các nội dung cần khảo sát để nhận biết thực trạng quản lý đào tạo theo CĐR.

1.6. CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO CĐR CỦA CÁC TRƯỜNG CĐN

- *Các yếu tố khách quan:* Bối cảnh phát triển kinh tế - xã hội đương đại; Đường lối lãnh đạo của Đảng, luật pháp và chính sách của Nhà nước về phát triển giáo dục nghề nghiệp; Sự tham gia của cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp vào đào tạo.

- *Các yếu tố chủ quan:* Năng lực giảng dạy của giảng viên; Mức độ huy động và đầu tư tài chính, cơ sở vật chất và thiết bị đào tạo; Năng lực quản lý của cán bộ quản lý các cấp trong cơ sở đào tạo.

Chương 2
CƠ SỞ THỰC TIỄN VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO CĐR CỦA CÁC TRƯỜNG CĐN THUỘC BỘ NN&PTNT

2.1. KINH NGHIỆM QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NGHỀ THEO CĐR CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA TRÊN THẾ GIỚI VÀ CỦA VIỆT NAM

2.1.1. Kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới và bài học cho Việt Nam

Từ các phân tích về kinh nghiệm đào tạo nguồn nhân lực theo CĐR của một số quốc gia trong khu vực và trên thế giới như: Liên bang Malaysia; Cộng hòa Philippin; Vương quốc Nhật Bản; Liên bang Úc; Cộng hòa Liên bang Đức; Vương quốc Anh và Hợp chúng quốc Hoa Kỳ; có thể đúc rút được một số bài học kinh nghiệm trong đào tạo nghề theo CĐR ở Việt Nam dưới đây:

- Để đáp ứng được yêu cầu nguồn nhân lực phát triển KT-XH của nước nhà, các cơ sở GDNN nói chung và các trường CĐN nói riêng phải chuyển từ đào tạo theo truyền thống sang đào tạo theo CĐR;

- CĐR của mỗi ngành đào tạo là căn cứ để triển khai các hoạt động đào tạo và quản lý các hoạt động đào tạo đó về: bổ sung và hoàn thiện CĐR trước khoá đào tạo; phát triển chương trình đào tạo; tuyển sinh; giảng dạy của giảng viên; học tập của sinh viên, đảm bảo CSVC&TBĐT; phát huy và hạn chế các tác động của môi trường đào tạo; đánh giá kết quả đào tạo và đổi mới các hoạt động đào tạo sau mỗi khoá đào tạo.

2.1.2. Kinh nghiệm quản lý đào tạo theo CĐR của một số trường cao đẳng nghề thuộc Bộ NN&PTNN

Hiện nay Tổng cục dạy nghề thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quản lý 171 trường Cao đẳng nghề, 301 trường Trung cấp nghề và 1009 trung tâm dạy nghề. Bộ NN&PTNT quản lý 19 trường Cao đẳng nghề và 20 trường Trung cấp nghề. Bằng quan sát, phỏng vấn, nghiên cứu quá trình và kết quả đào tạo, cho thấy các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT có một số kinh nghiệm trong quản lý đào tạo theo CĐR như sau:

- CĐR của mỗi ngành, nghề đào tạo là căn cứ để xác định mục tiêu và phát triển chương trình đào tạo;
- Xác định CĐR trong đào tạo trước hết phải khảo sát nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực để nhận biết các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết của từng nghề cần đào tạo;
- Các mục tiêu của từng môn học/mô đun trong chương trình chi tiết phải được cụ thể hóa trên cơ sở CĐR của nghề đào tạo;
- Phải nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên về giảng dạy theo định hướng phát triển năng lực sinh viên đáp ứng yêu cầu của CĐR.
- Phải đảm bảo tốt các phương tiện và điều kiện đào tạo (CSVC&TBĐT, môi trường đào tạo);
- Phải đổi mới căn bản cách thức kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo theo hướng minh chứng được mức độ đạt CĐR; đồng thời phải có các hoạt động cải tiến, đổi mới đào tạo sau mỗi khoá đào tạo.

2.2. GIỚI THIỆU VỀ QUÁ TRÌNH KHẢO SÁT THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO VÀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO CĐR CỦA CÁC TRƯỜNG CĐN BỘ NN&PTNT

2.2.1. Đối với khảo sát thực trạng đào tạo theo CĐR

a) Mục đích: đánh giá được thực trạng các hoạt động đào tạo theo CĐR tại các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT.

b) Nội dung khảo sát: khảo sát thực trạng 9 hoạt động đào tạo theo CĐR tại các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT (đã nêu tại chương 1).

c) Phương thức tiến hành: sử dụng phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi; trong đó soạn thảo các bảng câu hỏi theo các nội dung khảo sát. Trong mỗi bảng hỏi có các câu hỏi về mức độ: Tốt (4 điểm), Khá (3 điểm), Trung bình (2 điểm) và Còn yếu (1 điểm) để xin ý kiến đánh giá của những người được chọn làm đối tượng xin ý kiến.

Công cụ để xử lý số liệu là sử dụng phương pháp thống kê toán học để tính giá trị trung bình cộng có trọng số với công thức: $\overline{X}_j = \frac{\sum_{i=1}^{n} f_i x_i}{\sum_{i=1}^{n} f_i}$; trong đó: Tốt

có $\overline{X}$ từ 3,25 đến 4,0; Khá có $\overline{X}$ từ 2,75 đến dưới 3,25; Trung bình có $\overline{X}$ 1,75 đến dưới 2,75; Còn yếu có $\overline{X}$ nhỏ hơn 1,75.

d) Các đối tượng được xin ý kiến: dự kiến với tổng số người được chọn để xin ý kiến bằng phiếu hỏi là 285 người, bao gồm: CBQL và giảng viên các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT; CBQL của một số cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp sử dụng sinh viên đã tốt nghiệp; cựu sinh viên của trường đang làm việc tại các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp; CBQL các cơ quan chủ quản.

2.2.2. Đối với khảo sát thực trạng quản lý đào tạo theo CĐR

a) Mục đích: đánh giá được thực trạng các hoạt động quản lý đào tạo theo CĐR tại các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT.

b) Nội dung khảo sát: khảo sát thực trạng 9 hoạt động quản lý đào tạo theo CĐR tại các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT và mức độ ảnh hưởng của các yếu tố có tác động đến quản lý đào tạo theo CĐR (đã nêu tại chương 1).

c) Phương thức tiến hành: được trển khai tương tự như khảo sát về thực trạng các hoạt động đào tạo theo CĐR (nêu trên).

d) Các đối tượng xin ý kiến đánh giá: dự kiến hỏi 200 người giống như các đối tượng đã chọn để khảo sát thực trạng đào tạo theo CĐR, nhưng trừ đi 85 giảng viên.

2.3. THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO THEO CĐR TẠI CÁC TRƯỜNG CĐN THUỘC BỘ NN&PTNT

Xử lý 275 phiếu hỏi (trong số 285 phiếu phát ra) đã được trả lời đủ các câu hỏi, cho thấy thực trạng 9 hoạt động trong quá trình đào tạo theo CĐR như sau:

- Không có hoạt động nào trong quá trình đào tạo bị đánh giá với mức độ còn yếu; nhưng cũng chưa có hoạt động nào được đánh giá ở mức độ tốt.
- Các hoạt động trong quá trình đào tạo được đánh giá ở mức độ khá:
  + Tuyển sinh, với $\overline{X}$ = 3,01 (bảng 2.3 trong bản chính);
  + Học tập của sinh viên, với $\overline{X}$ = 3,06 (bảng 2.5 trong bản chính);
  + Phát huy và hạn chế tác động của môi trường đào tạo, với $\overline{X}$ = 2,76 (bảng 2.7 trong bản chính).
- Các hoạt động trong quá trình đào tạo bị đánh giá ở mức độ trung bình:
  + Điều chỉnh, bổ sung và công bố chuẩn đầu ra, với $\overline{X}$ = 2,72 (bảng 2.1 trong bản chính);
  + Phát triển chương trình đào tạo, với $\overline{X}$ = 2,74 (bảng 2.2 trong bản chính);

+ Giảng dạy của giảng viên trong quá trình đào tạo, với $\overline{X}$ = 2,7 (bảng 2.4 trong bản chính);

+ Đảm bảo CSVC&TBĐT, với $\overline{X}$ = 2,74 (bảng 2.6 trong bản chính);

+ Đánh giá kết quả đào tạo, với $\overline{X}$ = 2,73 (bảng 2.8 trong bản chính);

+ Đổi mới hoạt động đào tạo sau mỗi khóa đào tạo, với $\overline{X}$ = 2,68 (bảng 2.9 trong bản chính).

2.4. THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO CĐR CỦA CÁC TRƯỜNG CĐN THUỘC BỘ NN&PTNT

Xử lý 185 phiếu hỏi (trong số 200 phiếu phát ra) đã được trả lời đủ các câu hỏi, cho thấy thực trạng 9 hoạt động quản lý đào tạo theo CĐR như sau:

- Không có hoạt động quản lý nào bị đánh giá với mức độ còn yếu; nhưng cũng chưa có hoạt động quản lý nào được đánh giá ở mức độ tốt.

- Các hoạt động quản lý được đánh giá ở mức độ khá:

+ Quản lý hoạt động tuyển sinh, với $\overline{X}$ =3,10 (bảng 2.12 trong bản chính);

+ Quản lý hoạt động học tập của sinh viên, với $\overline{X}$ =3,00 (bảng 2.14 trong bản chính);

+ Quản lý hoạt động phát huy và hạn chế tác động của môi trường đào tạo, với $\overline{X}$ =2,76 (bảng 2.16 trong bản chính);

- Các hoạt động quản lý bị đánh giá ở mức độ trung bình:

+ Quản lý hoạt động điều chỉnh, bổ sung và công bố CĐR, với $\overline{X}$ =2,74 (bảng 2.10 trong bản chính);

+ Quản lý hoạt động phát triển chương trình đào tạo, với $\overline{X}$ =2,73 (bảng 2.11 trong bản chính);

+ Quản lý hoạt động giảng dạy của giảng viên, với $\overline{X}$ =2,69 (bảng 2.13 trong bản chính);

+ Quản lý hoạt động đảm bảo CSVC&TBĐT, với $\overline{X}$ =2,73 (bảng 2.14 trong bản chính);

+ Quản lý hoạt động đánh giá kết quả đào tạo, với $\overline{X}$ =2,69 (bảng 2.17 trong bản chính);

+ Quản lý các hoạt động đổi mới đào tạo sau mỗi khóa đào tạo, với $\overline{X}$ = 2,68 (bảng 2.18 trong bản chính).

Như vậy, quản lý hoạt động nào được đánh giá ở mức độ khá, thì hoạt động đào tạo đó cũng được đánh giá đạt mức độ khá; quản lý hoạt động đào tạo nào bị đánh giá ở mức độ trung bình, thì hoạt động đào tạo đó cũng bị đánh giá ở mức độ trung bình.

Mức độ tác động của các yếu tố có ảnh hưởng đến quản lý đào tạo theo CĐR đều rất cao; nhưng yếu tố "*Năng lực quản lý đào tạo theo CĐR của CBQL các cấp của trường*" có mức độ ảnh hưởng cao nhất với $\overline{X}$ =3,51 (trong khung giá trị trung bình có trọng số của các mức độ từ 1 đến 4).

2.5. NHẬN ĐỊNH CHUNG VỀ THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO CĐR CỦA CÁC TRƯỜNG CĐN THUỘC BỘ NN&PTNT

2.5.1. Những mặt mạnh, thuận lợi và nguyên nhân

a) Những mặt mạnh và thuận lợi chính

Đã triển khai ở mức độ khá các hoạt động tuyển sinh, hoạt động học tập của sinh viên, hoạt động phát huy và hạn chế tác động của môi trường đào tạo; đồng thời cũng quản lý cũng ở mức độ khá đối với các hoạt động đó.

b) Những nguyên nhân chủ yếu

Có sự chỉ đạo sâu sát, kịp thời của các cơ quan quản lý GDNN thông qua hệ thống các văn bản quản lý về đào tạo theo CĐR; một số CBQL quản lý cấp trường nhận thức được ý nghĩa đào tạo theo CĐR, đồng thời họ đã thể hiện trách nhiệm đối với chủ trương đó; phần lớn các lực lượng giáo dục trong và ngoài nhà trường đã ý thức được và bước đầu làm quen với đào tạo theo CĐR.

2.5.2. Những bất cập, khó khăn và nguyên nhân

a) Những bất cập và khó khăn chủ yếu

- Quản lý hoạt động lấy ý kiến đóng góp của các nhà quản lý, nhà khoa học, giảng viên, nhà tuyển dụng lao động, các doanh nghiệp và cựu sinh viên,… để dự thảo, điều chỉnh và bổ sung CĐR còn bất cập;

- Quản lý hoạt động phát triển chương trình đào tạo còn hạn chế đối với xác định mục tiêu, định hướng nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức theo định hướng phát triển năng lực người học;

- Quản lý hoạt động giảng dạy của giảng viên còn hạn chế về thiết lập kế hoạch học dạy học theo định hướng phát triển năng lực người học (các năng lực cần thiết được xác định trong CĐR);

- Quản lý hoạt động đảm bảo phương tiện và điều kiện vật chất đào tạo (trong đó có cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo và môi trường đào tạo) chưa đầy đủ, kịp thời và phát triển theo hướng chuẩn hoá và hiện đại hoá để đáp ứng yêu cầu đào tạo theo CĐR.

- Quản lý hoạt động tổ chức các hoạt động đánh giá kết quả đào tạo và hoạt động sau khóa đào tạo còn hạn chế: chưa thực hiện đổi mới (cải tiến) các hoạt động đào tạo trên cơ sở các kết quả được đánh giá về đào tạo và quản lý đào tạo.

- Năng lực quản lý của CBQL các cấp trong các trường còn bất cập so với các yêu cầu của quản lý đào tạo theo CĐR, trong khi đó năng lực quản lý của đội ngũ CBQL các cấp của trường lại là các yếu tố có ảnh hưởng cao nhất đối với quản lý đào tạo.

b) Những nguyên nhân chủ yếu

Một là, do công tác quản lý của các trường CĐN đối với hoạt động điều chỉnh và bổ sung CĐR; *Hai là,* do công tác quản lý của các trường CĐN đối với hoạt động hoàn thiện chương trình đào tạo theo CĐR; *Ba là,* do công tác quản lý của các trường CĐN đối với các hoạt động nâng cao năng lực dạy học của giảng viên trong đào tạo định hướng phát triển năng lực sinh viên trong đào tạo CĐR; *Bốn là,* do công tác quản lý của các trường CĐN đối với hoạt động đảm bảo phương tiện và điều kiện đào tạo trong đào tạo theo CĐR; *Năm là,* do công tác quản lý của các trường CĐN đối với việc đánh giá kết quả đào tạo và triển khai các hoạt động sau đào theo CĐR; *Sáu là,* do công tác quản lý của các trường CĐN đối với các hoạt động phát triển năng lực quản lý đào tạo theo CĐR của các CBQL các cấp của trường.

Chương 3
GIẢI PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO CĐR CỦA CÁC TRƯỜNG CĐN THUỘC BỘ NN&PTNT

3.1. NGUYÊN TẮC ĐỀ XUẤT CÁC GIẢI PHÁP QUẢN LÝ

Các giải pháp quản lý đào tạo theo CĐR của các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT được đề xuất trong luận án này theo các nguyên tắc chủ yếu: Tuân thủ đường lối lãnh đạo của Đảng, pháp luật và chính sách của Nhà nước, điều lệ và quy chế của ngành; Đảm bảo tính khoa học; Đảm bảo tính khả thi; Đảm bảo tính logic; Đảm bảo tính hệ thống và đồng bộ.

3.2. CÁC GIẢI PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO CĐR CỦA CÁC TRƯỜNG CĐN THUỘC BỘ NN&PTNT TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

3.2.1. Huy động trí tuệ các nhà khoa học, nhà quản lý của nhà trường và các doanh nghiệp để điều chỉnh và bổ sung CĐR trước khi triển khai khóa đào tạo

a) Mục đích và ý nghĩa: nhằm huy động được các lực lượng giáo dục trong và ngoài trường vào điều chỉnh, bổ sung CĐR; có tác dụng và giá trị cập nhật được những thay đổi từ yêu cầu xã hội đối với nguồn nhân lực để xác định mục tiêu đào tạo và CĐR.

b) Nội dung và cách thức triển khai

Chủ thể quản lý (CTQL) các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT tác động vào CBQL cấp dưới thông qua các chức năng cơ bản của quản lý (kế hoạch hoá, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra) để triển khai các hoạt động:

- Huy động trí tuệ các nhà khoa học, nhà quản lý, giảng viên, cựu sinh viên của trường và đội ngũ CBQL nhân sự tại các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp góp ý, bổ sung CĐR;

- Thực hiện bổ sung, điều chỉnh CĐR phù hợp với yêu cầu mới về kiến thức, kỹ năng và thái độ của nguồn nhân lực mà nhà trường sẽ đào tạo;

- Hoàn thiện CĐR cho khóa đào tạo mới và công bố CĐR theo quy định.

c) Điều kiện để thực hiện: mở rộng mối quan hệ giữa nhà trường với các nhà tuyển dụng, với đội ngũ cựu sinh viên của trường; chọn được những người có kinh nghiệm để bổ sung CĐR và phải có khoản kinh phí phù hợp.

3.2.2. Tổ chức hoạt động phát triển chương trình đào tạo theo hướng cập nhật CĐR của ngành, nghề đào tạo

a) Mục đích và ý nghĩa: nhằm phát triển chương trình đào tạo theo hướng cập nhật CĐR ngành, nghề đào tạo; có tác dụng và giá trị ở chỗ chương trình đào tạo có mục tiêu sát với yêu cầu xã hội về sử dụng nguồn nhân lực.

b) Nội dung và cách thức triển khai

CTQL các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT tác động vào CBQL cấp dưới thông qua các chức năng cơ bản của quản lý để triển khai các hoạt động:

- Thành lập Ban phát triển chương trình đào tạo theo CĐR của các khoa trong trường với nhiệm vụ và chức năng thực hiện các hoạt động hoàn thiện (điều chỉnh và bổ sung) chương trình đào tạo theo CĐR đã công bố;

- Triển khai các hoạt động phát triển chương trình đào tạo theo CĐR;

- Thẩm định, hoàn thiện, ban hành chương trình đào tạo do các khoa dự thảo theo hướng cập nhật các yêu cầu của CĐR đã được bổ sung và điều chỉnh.

c) Điều kiện để thực hiện

Chọn được đội ngũ có năng lực và kỹ năng để phát triển chương trình đào tạo; nâng cao trách nhiệm tư vấn của Hội đồng khoa học và đào tạo của trường; có được khoản kinh phí phù hợp cho hoạt động phát triển chương trình đào tạo.

3.2.3. Tập trung tổ chức bồi dưỡng đội ngũ giảng viên về năng lực giảng dạy theo định hướng phát triển năng lực sinh viên để đáp ứng CĐR

a) Mục đích và ý nghĩa: nhằm nâng cao năng lực giảng dạy theo định hướng phát triển năng lực sinh viên đáp ứng yêu cầu chuẩn đầu ra, có tác dụng và giá trị làm cho sản phẩm đào tạo (sinh viên) đạt được CĐR.

b) Nội dung và cách thức triển khai

CTQL các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT tác động vào CBQL cấp dưới thông qua các chức năng cơ bản của quản lý để triển khai các hoạt động:

- Tổ chức bồi dưỡng tập trung tại trường cho giảng viên về năng lực giảng dạy theo định hướng phát triển năng lực sinh viên đáp ứng yêu cầu CĐR;
- Tổ chức hoạt động tự bồi dưỡng tại trường cho giảng viên về năng lực giảng dạy theo định hướng phát triển năng lực sinh viên đáp ứng yêu cầu CĐR.

c) Điều kiện để thực hiện

Ban Quản lý bồi dưỡng giảng viên phải có năng lực quản lý hoạt động bồi dưỡng và hoạt động đào tạo trong trường; huy động được một nguồn kinh phí nhất định để chi cho hoạt động bồi dưỡng; các lực lượng tham gia quản lý bồi dưỡng và thực thi bồi dưỡng phải thực sự có trách nhiệm.

3.2.4. Tăng cường chỉ đạo các hoạt động đảm bảo phương tiện và điều kiện vật chất cho quá trình đào tạo theo CĐR

a) Mục đích và ý nghĩa: nhằm đảm bảo đầy đủ, kịp thời, chuẩn hóa và hiện đại hóa về CSVC&TBĐT và có môi trường đào tạo thuận lợi; có tác dụng và giá trị là tạo ra các phương tiện cần thiết và các điều kiện mang tính tất yếu cho quá trình đào tạo theo CĐR.

b) Nội dung và cách thức triển khai

CTQL các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT tác động vào CBQL cấp dưới thông qua các chức năng cơ bản của quản lý để triển khai các hoạt động:

- Huy động kinh phí, trang bị CSVC&TBĐT đáp ứng các yêu cầu của các hoạt động trong quá trình đào tạo theo CĐR;
- Tổ chức các hoạt động nhằm đảm bảo môi trường thuận lợi trong đào tạo theo CĐR.

c) Điều kiện để thực hiện

Các thành phần xã hội tham gia đào tạo và hưởng lợi từ kết quả đào tạo của các trường CĐN của Bộ NN&PTNT phải có trách nhiệm trong đầu tư CSVC&TBĐT, tạo dựng môi trường đào tạo thuậnh lợi.

3.2.5. Thường xuyên chỉ đạo việc cải tiến các hoạt động đào tạo nghề trên cơ sở kết quả đánh giá mức độ đáp ứng CĐR của ngành, nghề đào tạo

a) Mục đích và ý nghĩa: nhằm thường xuyên cải tiến các hoạt động trong quá trình đào tạo theo CĐR; có tác dụng và giá trị đánh giá chính xác về chất lượng đào tạo so với CĐR, làm cho các các hoạt động đào tạo và quản lý đào tạo luôn luôn được cải tiến.

b) Nội dung và cách thức triển khai

CTQL các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT tác động vào CBQL cấp dưới thông qua các chức năng cơ bản của quản lý để triển khai các hoạt động:

- Tổ chức các hoạt động đánh giá kết quả đào tạo theo các yêu cầu của chuẩn đầu ra;
- Tổ chức cải tiến các hoạt động trong quá trình đào tạo trên cơ sở các kết quả đào tạo theo chuẩn đầu ra đã được đánh giá.

c) Điều kiện để thực hiện

Phải quán triệt được ý nghĩa của đánh giá kết quả đào tạo theo CĐR; trách nhiệm tham gia kiểm định trường và kiểm định chương trình đào tạo; huy động được các nguồn lực cho đánh giá và đổi mới các hoạt động đào tạo.

3.2.6. Tổ chức các hoạt động về bồi dưỡng năng lực quản lý đào tạo theo CĐR cho đội ngũ CBQL các cấp của trường

a) Mục đích và ý nghĩa: nhằm nâng cao năng lực cho CBQL các cấp của trường trong quản lý đào tạo theo CĐR; có tác dụng và giá trị ở chỗ chất lượng mọi hoạt động trong tổ chức phụ thuộc phần nhiều vào hoạt động quản lý của đội ngũ CBQL.

b) Nội dung và cách thức triển khai

CTQL các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT tác động vào CBQL cấp dưới thông qua các chức năng cơ bản của quản lý để triển khai các hoạt động:

- Xác định các năng lực quản lý cần được nâng cao cho đội ngũ CBQL các cấp của trường;
- Triển khai các hoạt động cử CBQL các cấp của trường đi học bồi dưỡng tập trung tại các cơ sở giáo dục có chức năng bồi dưỡng CBQL GDNN;
- Tổ chức các hoạt động tự bồi dưỡng cho CBQL các cấp của trường.

c) Điều kiện để thực hiện

Phải xác định đúng các năng lực quản lý mà từng CBQL sau khi bồi dưỡng phải đạt được; phải huy động được kinh phí phù hợp để chi cho hoạt động bồi dưỡng; các CBQL các cấp phải nhận thức đầy đủ và có trách nhiệm tham gia bồi dưỡng và tự bồi dưỡng.

3.3. MỐI QUAN HỆ GIỮA CÁC GIẢI PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO CĐR

Các giải pháp quản lý đã đề xuất ở mục trên có mối quan hệ mật thiết với nhau, là tiền đề và lại là hậu thuẫn cho tính khả thi của nhau, hỗ trợ cho nhau để tạo thành một chỉnh thể mang tính đồng bộ trong quản lý đào tạo theo CĐR; trong đó giải pháp thứ 6 "*Tổ chức các hoạt động về bồi dưỡng năng lực quản lý đào tạo theo CĐR cho đội ngũ CBQL các cấp của trường*" đứng ở vị trí trung tâm (hiểu theo quản lý: có tác dụng quyết định các hoạt động khác) tại các trường CĐN.

Sơ đồ 3.1. Mối quan hệ của các giải pháp quản lý

3.4. KHẢO NGHIỆM MỨC ĐỘ CẦN THIẾT VÀ TÍNH KHẢ THI CỦA CÁC GIẢI PHÁP QUẢN LÝ

3.4.1. Giới thiệu về quá trình tổ chức khảo nghiệm

a) Mục đích khảo nghiệm: tìm hiểu mức độ cần thiết và tính khả thi của từng giải pháp và cả hệ thống các giải pháp quản lý đã đề xuất.

b) Nội dung khảo nghiệm: khảo nghiệm mức độ cần thiết và tính khả thi của các giải pháp quản lý (đã đề xuất).

c) Phương pháp khảo nghiệm: là xin ý kiến chuyên gia bằng phiếu hỏi với bảng câu hỏi về 03 mức độ: rất cần thiết (2 điểm), cần thiết (1 điểm) và không cần thiết (0 điểm); tương tự như vậy đối với câu hỏi về tính khả thi.

d) Công cụ xử lý số liệu: sử dụng công thức của thống kê toán học để tính giá trị trung bình có trọng số (đã nêu tại mục 2.2).

e) Đối tượng xin ý kiến: dự kiến gửi phiếu hỏi là 135 người (CBQL các cấp của một số trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT; CBQL nhân sự của một số tổ chức, cơ quan và doanh nghiệp; CBQL cấp vụ của Bộ NN&PTNT và của Tổng cục dạy nghề).

3.4.2. Kết quả khảo nghiệm

Xử lý 125 bộ phiếu trả lời đầy đủ các câu hỏi, có kết quả như sau:

a) Mức độ cần thiết của các giải pháp

Bảng 3.1. Mức độ cần thiết của các giải pháp

TT	Các giải pháp quản lý	**Các mức độ đạt được** (125 phiếu)				
		Rất cần thiết	Cần thiết	Không cần thiết	$\overline{X}$	Xếp thứ
1	Huy động trí tuệ các nhà khoa học, nhà quản lý của trường và doanh nghiệp để điều chỉnh và bổ sung CĐR trước khi triển khai khóa đào tạo (ĐT)	104	21	0	1,83	3
2	Tổ chức hoạt động phát triển chương trình ĐT theo hướng cập nhật CĐR của ngành, nghề ĐT	99	26	0	1,79	5
3	Tập trung tổ chức bồi dưỡng đội ngũ GV về năng lực giảng dạy theo định hướng phát triển năng lực SV để đáp ứng CĐR	107	18	0	1,86	2
4	Tăng cường chỉ đạo các hoạt động đảm bảo phương tiện và điều kiện vật chất cho quá trình ĐT theo CĐR	101	24	0	1,81	4
5	Thường xuyên chỉ đạo việc cải tiến các hoạt động ĐT trên cơ sở kết quả đánh giá mức độ đáp ứng CĐR của ngành, nghề ĐT	94	30	1	1,74	6
6	Tổ chức các hoạt động bồi dưỡng năng lực quản lý ĐT theo CĐR cho đội ngũ CBQL các cấp của trường	115	10	0	1.92	1
	Trung bình của các $\overline{X}$				**1,83**	

b) Mức độ tính khả thi của các giải pháp

Bảng 3.2. Mức độ tính khả thi của các giải pháp

TT	Các giải pháp quản lý	**Các mức độ đạt được** (125 phiếu)				
		Rất khả thi	Khả thi	Không khả thi	$\overline{X}$	Xếp thứ
1	Huy động trí tuệ các nhà khoa học, nhà quản lý của trường và doanh nghiệp để điều chỉnh và bổ sung CĐR trước khi triển khai khóa đào tạo (ĐT)	106	19	0	1,85	2
2	Tổ chức hoạt động phát triển chương trình ĐT theo hướng cập nhật CĐR của ngành, nghề ĐT	100	24	1	1,79	4

3	Tập trung tổ chức bồi dưỡng đội ngũ GV về năng lực giảng dạy theo định hướng phát triển năng lực SV để đáp ứng CĐR	103	22	0	1,82	3
4	Tăng cường chỉ đạo các hoạt động đảm bảo phương tiện và điều kiện vật chất cho quá trình ĐT theo CĐR	98	27	0	1,78	5
5	Thường xuyên chỉ đạo việc cải tiến các hoạt động ĐT trên cơ sở kết quả đánh giá mức độ đáp ứng CĐR của ngành, nghề ĐT	95	29	1	1,75	6
6	Tổ chức các hoạt động bồi dưỡng năng lực quản lý ĐT theo CĐR cho đội ngũ CBQL các cấp của trường	118	7	0	1,94	1
	Trung bình của các $\overline{X}$				**1,82**	

Các số liệu tại bảng 3.1 và bảng 3.2 cho thấy: các giải pháp quản lý được đánh giá với mức độ rất cần thiết và tính khả thi rất cao. Hệ thống 6 giải pháp quản lý đào tạo theo CĐR cũng được đánh giá có mức độ cần thiết rất cao (với giá trị $\overline{X}$ = 1,83) và có tính khả thi rất cao (với $\overline{X}$ = 1,82) trong khung đánh giá từ 0 đến 2 điểm.

c) Mức độ tương quan giữa mức độ cần thiết và tính khả thi của các giải pháp

Sử dụng công thức tính hệ số tương quan *Spearman* trong thống kê toán học với công thức: **r** = 1 - $\frac{6\sum d^2}{N(N^2-1)}$; có bảng 3.3. dưới đây:

Bảng 3.3. Mức độ tương quan giữa mức độ cần thiết và tính khả thi của các giải pháp quản lý

TT	Các giải pháp quản lý	Các thông số tương quan				
		Cần thiết		Khả thi		d^2
		$\overline{X}$	Thứ bậc	$\overline{X}$	Thứ bậc	
1	Huy động trí tuệ các nhà khoa học, nhà quản lý của trường và doanh nghiệp để điều chỉnh và bổ sung CĐR trước khi triển khai khóa đào tạo (ĐT)	1,83	3	1,85	2	**1**
2	Tổ chức hoạt động phát triển chương trình ĐT theo hướng cập nhật CĐR của ngành, nghề ĐT	1,79	5	1,79	4	**1**
3	Tập trung tổ chức bồi dưỡng đội ngũ GV về năng lực giảng dạy theo định hướng phát triển năng lực SV để đáp ứng CĐR	1,86	2	1,82	3	**1**
4	Tăng cường chỉ đạo các hoạt động đảm bảo phương tiện và điều kiện vật chất cho quá trình ĐT theo CĐR	1,81	4	1,78	5	**1**
5	Thường xuyên chỉ đạo việc cải tiến các hoạt động ĐT trên cơ sở kết quả đánh giá mức độ đáp ứng CĐR của ngành, nghề ĐT	1,74	6	1,75	6	**0**
6	Tổ chức các hoạt động bồi dưỡng năng lực quản lý ĐT theo CĐR cho đội ngũ CBQL các cấp của trường	1,92	1	1,94	1	**0**

Với các số liệu tại bảng 3.3 ta có:

$$\mathbf{r} = 1 - \frac{6\sum d^2}{N(N^2-1)} = 1 - \frac{6[+1+1+1+0+0]}{6(36-1)} = 1 - \frac{24}{210} = 1 - 0{,}11 = \mathbf{0{,}89}.$$

Hệ số **r = 0,89** là số dương và gần với số 1; cho nên mối tương quan giữa mức độ cần thiết và tính khả thi của các giải pháp là tương quan thuận và tương quan chặt chẽ. Điều đó có nghĩa là, nhìn tổng thể, giải pháp quản lý nào có mức độ cần thiết cao thì cũng có tính khả thi cao.

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

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

Tổ chức hoạt động tự bồi dưỡng tại trường cho giảng viên (GV) về năng lực giảng dạy theo định hướng phát triển năng lực sinh viên (SV) đáp ứng yêu cầu CĐR.

1) Mục đích nhằm nhận biết sự tiến triển nhận thức của đội ngũ GV về dạy học theo định hướng phát triển năng lực SV để nâng cao kết quả học tập của SV.

2) Nội dung và phương thức: chọn ngẫu nhiên 125 GV từ 5 trường cao CĐN thuộc Bộ NN&PTNN để trả lời 25 câu hỏi về chủ đề dạy học theo phát triển năng lực SV trước và sau khi tự bồi dưỡng (BD) để so sánh sự tiến triển về nhận thức của GV và kết quả học tập của SV.

3) Giả thuyết thử nghiệm: nếu có tác động của CTQL như nội dung thứ 2 của giải pháp thứ 3, thì nhất thiết nhận thức của GV về dạy học theo định hướng phát triển năng lực của SV sẽ tốt hơn và kết quả học tập của SV cũng cao hơn.

4) Kết quả thử nghiệm

a) Đối với nhận thức của đội ngũ giảng viên

Bảng 3.4. Kết quả nhận thức của GV trước và sau khi tự BD

Các câu hỏi (CH)	**GV trả lời đúng các câu hỏi trước tự BD**		**GV trả lời đúng các câu hỏi sau tự BD**		**Các câu hỏi**	**GV trả lời đúng các câu hỏi trước tự BD**		**GV trả lời đúng các câu hỏi sau tự BD**	
	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %		Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %
CH **1**	65	**52,0**	121	**96,8**	CH **13**	65	**52,0**	119	**95,2**
CH **2**	71	**56,8**	116	**92,8**	CH **14**	70	**56,0**	121	**96,8**
CH **3**	56	**44,8**	108	**86,4**	CH **15**	68	**54,4**	113	**90,4**

CH **4**	66	**52,8**	125	**100**	CH **16**	75	**60,0**	108	**86,4**
CH **5**	62	**49,6**	104	**83,2**	CH **17**	58	**46,4**	110	**88,0**
CH **6**	67	**53,6**	122	**97,6**	CH **18**	64	**51,2**	116	**92,8**
CH **7**	59	**47,2**	119	**95,2**	CH **19**	69	**55,2**	117	**93,6**
CH **8**	69	**55,2**	107	**85,6**	CH **20**	71	**56,8**	107	**85,6**
CH **9**	64	**51,2**	120	**96,0**	CH **21**	65	**52,0**	112	**89,6**
CH **10**	73	**58,4**	124	**99,2**	CH **22**	56	**44,8**	122	**97,6**
CH **11**	63	**50,4**	125	**100**	CH **23**	62	**49,6**	115	**92,0**
CH **12**	59	**47,2**	123	**98,4**	CH **24**	66	**52,8**	122	**97,6**
					CH **25**	64	**51,2**	116	**92,8**

Sự thay đổi tỉ lệ phần trăm trả lời đúng các câu hỏi tại bảng 3.4, cho thấy trước khi tự BD kết quả trả lời đúng các câu hỏi thấp (thấp nhất là 44,8% và cao nhất là 60,0%); sau khi đã tự bồi dưỡng nhận thức của GV có sự thay đổi theo hướng tiến bộ với kết quả trả lời đúng các câu hỏi cao hơn nhiều (thấp nhất là 83,2% và cao nhất là 100,0%). Điều đó chứng tỏ giả thuyết thử nghiệm được minh chứng, nói cách khác nội dung thứ 2 của giải pháp thứ 3 khả thi.

b) Đối với kết quả học tập của sinh viên

Xem xét kết quả giảng dạy của 5 GV đã tự bồi dưỡng thuộc Trường CĐN Cơ khí nông nghiệp đối với 2 môn học mà họ đã giảng dạy trong học kỳ I, năm học 2015- 2016 (thuộc K54 - trước thời điểm tự bồi dưỡng) và học kỳ I, năm học 2016- 2017 (thuộc K55 - sau thời điểm đã tự bồi dưỡng) mà 2 khoá học này có cùng kết quả về trình độ xét tuyển đầu vào; cho thấy kết quả học tập của SV có sự tiến bộ (như các số liệu tại bảng 3.5. của bản chính). Điều đó càng chứng tỏ giả thuyết thử nghiệm được minh chứng, nói cách khác nội dung thứ 2 của giải pháp thứ 3 khả thi.

3.5.2. Thử nghiệm nội dung thứ 3 của giải pháp thứ 6

Tổ chức các hoạt động tự bồi dưỡng năng lực quản lý đào tạo theo CĐR cho CBQL các cấp của trường.

1) Mục đích: nhằm nhận biết sự tiến triển nhận thức của đội ngũ CBQL về quản lý đào tạo theo CĐR để nâng cao đào tạo được thể hiện ở kết quả học tập của SV.

2) Nội dung và phương thức: chọn ngẫu nhiên 75 GV từ 5 trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNN để trả lời 25 câu hỏi về chủ đề quản lý đào tạo theo CĐR

trước và sau khi tự bồi dưỡng để so sánh sự tiến triển về nhận thức của đội ngũ CBQL và kết quả học tập của SV.

3) Giả thuyết thử nghiệm: nếu có tác động của CTQL như nội dung thứ 3 của giải pháp thứ 6, thì nhất thiết nhận thức của CBQL về quản lý đào tạo theo CĐR sẽ tốt hơn và từ đó kết quả học tập của SV cũng cao hơn.

4) Kết quả thử nghiệm

a) Đối với nhận thức của CBQL

Sự thay đổi tỉ lệ phần trăm trả lời đúng các câu hỏi tại bảng 3.6, cho thấy trước khi CBQL tự BD kết quả trả lời đúng các câu hỏi thấp (thấp nhất là 41,3% và cao nhất là 66,7%); sau khi đã CBQL tự bồi dưỡng nhận thức của họ có sự thay đổi theo hướng tiến bộ với kết quả trả lời đúng các câu hỏi cao hơn nhiều (thấp nhất là 84,0% và cao nhất là 98,70%). Điều đó chứng tỏ giả thuyết thử nghiệm được minh chứng, nói cách khác nội dung thứ 3 của giải pháp thứ 6 khả thi.

b) Đối với kết quả học tập của sinh viên

Thu thập số liệu và so sánh kết quả xếp loại học tập của sinh viên 5 Khoa thuộc Trường Cao đẳng Cơ khí Nông nghiệp giữa 2 học kỳ (trong một năm học), trong đó học kỳ I, năm học 2015-2016 là học kỳ mà các CBQL chưa tham gia tự bồi dưỡng và học kỳ II, năm học 2015-2016 là học kỳ mà các CBQL đã tham gia tự bồi dưỡng theo nội dung thứ 3 của giải pháp thứ 6. Các số liệu tại bảng 3.7 (bản chính) cho thấy kết quả học tập của SV có sự tiến bộ. Điều đó càng chứng tỏ giả thuyết thử nghiệm được minh chứng, nói cách khác nội dung thứ 3 của giải pháp thứ 6 khả thi.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

Đào tạo theo CĐR của các cơ sở đào tạo nói chung và của các trường cao đẳng nghề nói riêng là yêu cầu tất yếu trong bối cảnh hiện nay.

Phối hợp các thành tố của quá trình đào tạo (theo giáo dục học) với mô hình CIPO về đào tạo nguồn nhân lực, cho thấy đào tạo theo CĐR tại các tường CĐN phải triển khai chín hoạt động chủ yếu: điều chỉnh, bổ sung và công bố CĐR; phát triển chương trình đào tạo; tuyển sinh; giảng dạy; học tập; CSVC&TBĐT; môi trường đào tạo; đánh giá kết quả đào tạo; đổi mới hoạt động đào tạo sau mỗi khóa đào tạo. Từ đó, quản lý đào tạo theo CĐR tại các trường CĐN là việc CTQL nhà trường tác động tới các CBQL cấp dưới và một số lực lượng giáo dục khác để triển khai các chức năng cơ bản của quản lý đối với chín hoạt động đào tạo đã nêu trên. Quản lý đào tạo theo CĐR tại các trường CĐN chịu tác động của một số yếu tố khách quan và chủ quan; trong đó năng lực quản lý đào tạo theo CĐR của đội ngũ CBQL các cấp của nhà trường là yếu tố có ảnh hưởng cao nhất.

Hoạt động đào tạo và quản lý đào tạo theo CĐR của các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT hiện nay có các điểm tốt; nhưng cũng có những khó khăn và hạn chế do các nguyên nhân quản lý về: bổ sung CĐR, phát triển chương trình; năng lực giảng dạy của GV; đảm bảo phương tiện và điều kiện vật chất; cải tiến các hoạt động đào tạo trên cơ sở kết quả đào tạo; năng lực quản lý của đội ngũ CBQL các cấp trong trường.

Để nâng cao chất lượng đào tạo theo CĐR, các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT phải triển khai các giải pháp quản lý sau:

- Huy động trí tuệ các nhà khoa học, nhà quản lý của nhà trường và các doanh nghiệp để hoàn thiện và bổ sung CĐR trước khi triển khai khóa đào tạo;

- Tổ chức hoạt động phát triển chương trình đào tạo theo hướng cập nhật CĐR;

- Tập trung tổ chức bồi dưỡng về năng lực giảng dạy theo định hướng phát triển năng lực sinh viên theo CĐR cho đội ngũ giảng viên;

- Tăng cường chỉ đạo các hoạt động đảm bảo phương tiện và điều kiện cho quá trình đào tạo theo CĐR;

- Thường xuyên chỉ đạo việc cải tiến các hoạt động đào tạo trên cơ sở kết quả đánh giá mức độ đáp ứng CĐR của sinh viên;

- Tổ chức các hoạt động bồi dưỡng năng lực quản lý đào tạo theo CĐR cho đội ngũ cán bộ quản lý các cấp của trường.

2. Kiến nghị

Để thực hiện khả thi các giải pháp quản lý, xin kiến nghị với:

- ***Bộ GD&ĐT và Bộ LĐ-TB&XH*** về phối hợp chặt chẽ với nhau để ban hành các văn bản quản lý đào tạo nguồn nhân lực theo nhu cầu xã hội; xây dựng và ban hành các chính sách đối với CBQL và giảng viên GDNN; thiết lập cơ chế phối hợp trong công tác tuyển sinh cho các trường thuộc Bộ GD&ĐT và các trường thuộc Bộ LĐ-TB&XH.

- ***Bộ NN&PTNT*** về ***x***ây dựng và ban hành Chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Ngành trên các bình diện địa phương, vùng miền và quốc gia; tăng cường đầu tư tài chính và CSVC&TBĐT cho các trường.

- ***Các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT*** về thực hiện đồng bộ 6 giải pháp quản lý đã đề xuất trong luận án để nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực theo CĐR và đáp ứng nhu cầu xã hội.

- ***Các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp sử dụng nhân lực được đào tạo từ các trừng CĐN*** về tham gia vào các hoạt động trong đào tạo và quản lý đào tạo theo CĐR; trong đó tập trung vào các khâu: xác định CDR, phát triển chương trình đào tạo; tham gia giảng dạy, đầu tư CSVC&TBĐT, đánh giá kết quả đào tạo và có trách nhiệm tuyển dụng sinh viên đã được đào tạo theo CĐR tại các trường CĐN thuộc Bộ NN&PTNT./.