

ĐẠI HỌC HÀNG HẢI VIỆT NAM
TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ VMU



THUYẾT MINH
ĐỀ TÀI NCKH CẤP TRƯỜNG

ĐỀ TÀI
NGHIÊN CỨU ĐỊNH HƯỚNG
ĐẨY MẠNH HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO NGHỀ TẠI TRƯỜNG CĐN VMU
GIAI ĐOẠN 2016-2020

Chủ nhiệm đề tài: Khiếu Hữu Triển

Thành viên tham gia: Mai Văn Xuân

Hải Phòng, tháng 4/2016

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU.....	1
1. Tính cấp thiết của vấn đề nghiên cứu	1
2. Tổng quan về tình hình nghiên cứu thuộc lĩnh vực đề tài	1
3. Mục tiêu, đối tượng, phạm vi nghiên cứu.....	2
4. Phương pháp nghiên cứu, kết cấu của công trình nghiên cứu	2
5. Kết quả đạt được của đề tài.....	2
CHƯƠNG 1 HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO NGHỀ CỦA NƯỚC TA TRONG THỜI GIAN VỪA QUA.....	3
1.1. Quan điểm của Đảng và Nhà nước về đào tạo nghề.....	3
1.2. Quá trình phát triển và đào tạo nghề ở nước ta.....	7
1.2.1. Nhu cầu phát triển đào tạo nghề trong bối cảnh mới.....	7
1.2.2. Mạng lưới các trường dạy nghề	8
1.2.3. Thực trạng về phát triển nhân lực trong những năm qua	8
1.3. Thực trạng về đào tạo nghề ở các trường dạy nghề hiện nay	9
1.3.1. Thực trạng về đào tạo nghề ở các trường dạy nghề.....	9
1.3.2. Hình thức đào tạo nghề hiện nay ở các trường dạy nghề	9
1.3.3. Công tác quản lý đào tạo ở các trường dạy nghề.....	9
CHƯƠNG 2 THỰC TRẠNG TUYỂN SINH VÀ ĐÀO TẠO NGHỀ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ VMU.....	11
2.1. Một vài nét về quá trình hình thành và phát triển Trường Cao đẳng nghề VMU.....	11
2.2. Chức năng - nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của Nhà trường.....	12
2.2.1. Chức năng - nhiệm vụ của Nhà trường.....	12
2.2.2. Cơ cấu tổ chức	13

2.3. Thực trạng công tác đào tạo và quản lý đào tạo của Nhà trường	14
2.3.1. Thực trạng về công tác quản lý đào tạo ở Trường Cao đẳng nghề VMU	14
2.3.2. Thực trạng công tác quản lý hoạt động dạy học của giáo viên	20
2.3.3. Thực trạng về quản lý đội ngũ	21
2.3.4. Thực trạng về cơ sở vật chất	23
2.3.5. Kết quả đào tạo	25
CHƯƠNG 3 MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM ĐẨY MẠNH HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO NGHỀ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ VMU	34
3.1. Yêu cầu của các biện pháp đề xuất	34
3.2. Một số biện pháp đề xuất nhằm đẩy mạnh hoạt động đào tạo nghề tại Trường Cao đẳng nghề VMU	36
3.2.1. Biện pháp phát triển đội ngũ đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lí	36
3.2.2. Huy động các nguồn lực, đầu tư cơ sở vật chất nhằm nâng cao chất lượng đào tạo.....	40
3.2.3. Đổi mới mục tiêu đào tạo trong xu thế mở rộng qui mô đào tạo nghề.	43
3.2.4. Đổi mới nội dung chương trình, giáo trình đào tạo gắn với yêu cầu thực tế sản xuất, phù hợp với yêu cầu hiện tại của thị trường lao động.	45
3.2.5. Tổ chức thực hiện tốt việc kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo nghề.	48
3.2.6. Đổi mới và nâng cao chất lượng công tác tuyển sinh.....	51
3.2.7. Đẩy mạnh hoạt động liên kết đào tạo với các doanh nghiệp.....	53
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	57
PHỤ LỤC	59

DANH SÁCH BẢNG BIỂU

- Bảng 2.1* *Kết quả khảo sát đánh giá thực trạng về công tác quản lý mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo.*
- Bảng 2.2* *Kết quả khảo sát, đánh giá thực trạng công tác quản lý đội ngũ giáo viên*
- Bảng 2.3* *Kết quả khảo sát thực trạng về cơ sở vật chất.*
- Bảng 2.4* *Kết quả tuyển sinh theo hoạt động liên kết đào tạo từ năm 2005 đến nay*
- Bảng 2.5* *Kết quả khảo sát thực trạng về mức độ và hiệu quả công tác liên kết đào tạo giữa trường và các doanh nghiệp.*

DANH SÁCH THUẬT NGỮ, CHỮ VIẾT TẮT

Chữ viết tắt		Trang
CDN	Cao đẳng nghề	5
TCN	Trung cấp nghề	5
SCN	Sơ cấp nghề	5
KT-XH	Kinh tế - Xã hội	6
TTDN	Trung tâm dạy nghề	8
LĐTBXH	Lao động thương binh xã hội	8
HSSV	Học sinh, sinh viên	8
CNTT	Công nghiệp tàu thủy	12
TNHH	Trách nhiệm hữu hạn	12
MTV	Một thành viên	12
CTSV	Công tác sinh viên	15
CNH-HĐH	Công nghiệp hóa - hiện đại hóa	16
THPT	Trung học phổ thông	17
THCS	Trung học cơ sở	22
GV	Giáo viên	23
CB	Cán bộ	23
KTX	Ký túc xá	25
VHVN	Văn hóa văn nghệ	26
TDTT	Thể dục thể thao	26
GVCN	Giáo viên chủ nhiệm	31
TNCS HCM	Thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh	31
DN	Doanh nghiệp	32
GD&ĐT	Giáo dục và đào tạo	35
LLSX	Lực lượng sản xuất	38
CBQL	Cán bộ quản lý	38
KHCN	Khoa học công nghệ	46
HN	Hướng nghiệp	46
GDTX & DN	Giáo dục thường xuyên và dạy nghề	54

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của vấn đề nghiên cứu

Hệ thống trường đào tạo nghề đã có từ lâu trong hệ thống giáo dục quốc dân của nước ta. Từ năm 2007, với sự đẩy mạnh của Bộ LĐTBXH, sự đầu tư của Tổng cục dạy nghề, hệ thống trường TCN, CDN trên toàn quốc được hình thành mạnh mẽ và đã có những đóng góp nhất định cho đất nước.

Trong những năm gần đây, số lượng học sinh theo học trường nghề giảm mạnh, một số trường không tuyển được học sinh, có nguy cơ phải đóng cửa. Việc nghiên cứu tìm hướng đi cho các trường nghề để các trường nghề thực hiện được đúng vai trò, sứ mệnh của mình đã và đang được nhiều người nghiên cứu. Trường Cao đẳng nghề VMU cũng cần phải tìm ra được hướng đi cho riêng mình.

2. Tổng quan về tình hình nghiên cứu thuộc lĩnh vực đề tài

Từ những năm 60 của thế kỷ XX, ở các nước tư bản phát triển như Mỹ, Đức, Anh, Nhật Bản, ... đã quan tâm đến vấn đề đào tạo nghề và quản lý quá trình đào tạo nghề nhằm đáp ứng yêu cầu của xã hội công nghiệp. Do đặc điểm, yêu cầu về nguồn nhân lực - đội ngũ công nhân kỹ thuật ở mỗi nước có khác nhau nên không chỉ có lĩnh vực đào tạo nghề mà cả phương pháp, hình thức, qui mô đào tạo nghề cũng có sự khác nhau song có điểm chung là đều chú trọng đến sự phát triển kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp.

Cho đến ngày nay, hầu hết các nước trên thế giới đều bố trí hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề bên cạnh bậc phổ thông và đào tạo bậc cao đẳng, đại học. Do sớm có hệ thống đào tạo nghề nên các nước tư bản phát triển đã tích lũy được nhiều kinh nghiệm trong quá trình đào tạo.

Ở nước ta, những vấn đề về đào tạo nghề, quản lý quá trình đào tạo nghề cũng được quan tâm ngay từ cuối những năm 70 của thế kỷ XX, khi đó còn Tổng cục dạy nghề. Lúc đó, một số các nhà nghiên cứu trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, tâm lý học lao động (ví dụ như Nguyễn Bá Dương, Nguyễn Văn Hộ, Nguyễn Ngọc Đường,..) đã chủ động nghiên cứu những khía cạnh khác nhau về

sự hình thành nghề và công tác dạy nghề. Tuy nhiên, sau đó những nghiên cứu về đào tạo nghề, quản lý quá trình đào tạo nghề ở nước ta bị lãng xuống, ít được chú trọng. Chỉ đến những năm gần đây vấn đề đào tạo nghề tiếp tục được quan tâm nghiên cứu trở lại. Những nghiên cứu này đã ít nhiều khái quát hoá và làm rõ được những vấn đề lý luận và đề xuất những biện pháp nhằm không ngừng nâng cao hiệu quả hoạt động đào tạo nghề.

3. Mục tiêu, đối tượng, phạm vi nghiên cứu

- Tìm ra được thị trường phù hợp với điều kiện hiện có của nhà trường
- Chỉ ra được những nghề cần mở thêm, những nghề cần ngừng đào tạo
- Chỉ ra được định hướng phát triển, quy mô của trường trong các năm từ 2016 đến 2020.

4. Phương pháp nghiên cứu, kết cấu của công trình nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu:

- Thống kê, khảo sát
- Thăm quan, học hỏi kinh nghiệm
- Phân tích số liệu, dự báo

5. Kết quả đạt được của đề tài

- Tìm ra được thị trường phù hợp với điều kiện hiện có của nhà trường
- Chỉ ra được những nghề cần mở thêm, những nghề cần ngừng đào tạo
- Chỉ ra được định hướng phát triển, quy mô của trường trong các năm từ 2016 đến 2020.

CHƯƠNG 1

HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO NGHỀ CỦA NƯỚC TA TRONG THỜI GIAN VỪA QUA

1.1. Quan điểm của Đảng và Nhà nước về đào tạo nghề

Giai đoạn trước đổi mới, Đảng ta chưa ban hành nghị quyết Trung ương có tính chuyên đề về giáo dục và đào tạo. Đường lối và các chính sách của Đảng về lĩnh vực này được thể hiện trong các văn kiện của các đại hội Đảng và các nội dung được đưa vào các nghị quyết về các lĩnh vực kinh tế - xã hội.

Nghị quyết Đại hội IV nêu rõ: "... Tiến hành cải cách giáo dục trong cả nước; phát triển giáo dục phổ thông; sắp xếp, từng bước mở rộng và hoàn chỉnh mạng lưới các trường đại học, cao đẳng và trung học chuyên nghiệp; phát triển rộng rãi các trường dạy nghề". Để cụ thể hoá thực hiện Nghị quyết Đại hội IV, ngày 11/01/1979 Bộ Chính trị đã ra Nghị quyết số 14-NQ/TW "về cải cách giáo dục". Nghị quyết nêu mục tiêu của cải cách giáo dục lần này là "làm tốt việc chăm sóc và giáo dục thế hệ trẻ ngay từ tuổi ấu thơ cho tới lúc trưởng thành, nhằm tạo cơ sở ban đầu rất quan trọng của con người Việt Nam mới, người lao động làm chủ tập thể và phát triển toàn diện". Nguyên lý cải cách giáo dục là việc học phải đi đôi với hành, giáo dục kết hợp với lao động sản xuất, nhà trường gắn với xã hội.

Nghị quyết Đại hội VI xác định: Giáo dục nhằm mục tiêu hình thành và phát triển toàn diện nhân cách xã hội chủ nghĩa của thế hệ trẻ, đào tạo đội ngũ lao động có kỹ thuật đồng bộ về ngành nghề, phù hợp với yêu cầu phân công lao động của xã hội. Sự nghiệp giáo dục, nhất là giáo dục đại học và chuyên nghiệp, trực tiếp góp phần vào việc đổi mới công tác quản lý kinh tế và xã hội. Phát triển có kế hoạch hệ thống giáo dục, từ giáo dục mầm non đến đại học và trên đại học, bảo đảm chất lượng và hiệu quả đào tạo. Bố trí hợp lý cơ cấu hệ thống giáo dục, thể hiện tính thống nhất của quá trình giáo dục, bao gồm nhiều hình thức: đào tạo và bồi dưỡng chính quy và không chính quy, tập trung và tại chức. Cải tiến chế độ thi cử, cấp chứng chỉ, văn bằng và học vị theo hướng bảo đảm chất lượng và công minh. Mở rộng và củng cố các trường, các lớp dạy

nghề để đào tạo, bồi dưỡng công nhân lành nghề, phát triển các trung tâm dạy nghề rộng rãi cho thanh niên và nhân dân lao động. Sắp xếp lại mạng lưới các trường đại học và trung học chuyên nghiệp, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ giảng dạy và quản lý, nhanh chóng hình thành đội ngũ cán bộ chuyên môn đầu ngành. Đi đôi với việc nâng cao chất lượng đào tạo chuyên môn và năng lực thực hành, cần coi trọng giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức, pháp luật, giáo dục thể chất và giáo dục quốc phòng. Kết hợp giảng dạy, học tập với lao động sản xuất, thực nghiệm và nghiên cứu khoa học, ứng dụng tiến bộ kỹ thuật. Chuẩn bị cho thanh niên bước vào cuộc sống lao động sản xuất và chiến đấu, hiểu và làm tốt nghĩa vụ công dân.

Đến Nghị quyết Đại hội VII nêu rõ: mục tiêu giáo dục và đào tạo nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, hình thành đội ngũ lao động có tri thức và có tay nghề, có năng lực thực hành, tự chủ, năng động và sáng tạo, có đạo đức cách mạng, tinh thần yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội. Nhà trường đào tạo thế hệ trẻ theo hướng toàn diện và có năng lực chuyên môn sâu, có ý thức và khả năng tự tạo việc làm trong nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần.

Ngày 14-1-1993, Đảng ta ban hành Nghị quyết số 04-NQ/HNTW, “Về tiếp tục đổi mới sự nghiệp giáo dục và đào tạo”.

Đến Đại hội VIII, về giáo dục và đào tạo, Nghị quyết nhấn mạnh với những nội dung chủ yếu: *cùng với khoa học và công nghệ, giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài*. Coi trọng cả ba mặt: mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng và phát huy hiệu quả. Phương hướng chung của lĩnh vực giáo dục, đào tạo trong 5 năm tới là phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá, tạo điều kiện cho nhân dân, đặc biệt là thanh niên, có việc làm; khắc phục những tiêu cực, yếu kém trong giáo dục và đào tạo.

Cuối năm 1996, tại Hội nghị lần thứ hai (khoá VIII), Nghị quyết Trung ương 2 ra đời. Ngày 30-5-1998, Bộ Chính trị ban hành Chỉ thị số 34-CT/TW về

tăng cường công tác chính trị tư tưởng; củng cố tổ chức Đảng, đoàn thể quần chúng và công tác phát triển đảng viên trong các trường học.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy: “Thực tiễn không có lý luận hướng dẫn thì thành thực tiễn mù quáng, lý luận mà không liên hệ với thực tiễn là lý luận suông”. Tư tưởng này đã được cụ thể hóa trong nguyên lý giáo dục ở Việt Nam trong suốt lịch sử giáo dục của nước nhà. Tại Đại hội Văn hóa toàn quốc tháng 7 năm 1948, Tổng bí thư Trường Chinh đã khẳng định: “Biết và làm đi đôi; lý luận và hành động phối hợp” [1] Đảng và Nhà nước ta ngày càng quan tâm tạo điều kiện để cho nhà trường hợp tác với dạy nghề trong đào tạo nhằm phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao, nhất là trong những năm gần đây đã ban hành cơ chế chính sách thông thoáng giúp cho sự hợp tác này được thuận lợi. Điều này được cụ thể hóa trong Luật giáo dục năm 2005, Luật dạy nghề năm 2006 và Điều lệ trường CĐN năm 2007, Điều lệ trường TCN năm 2007, Điều lệ trường trung cấp chuyên nghiệp năm 2008, Quy chế mẫu của trung tâm dạy nghề năm 2007, Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020, Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020, Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020, Chiến lược phát triển dạy nghề giai đoạn 2011-2020 do Thủ tướng Chính phủ ban hành (tháng 5-2012), Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, v.v... Có thể thấy chủ trương phát triển đào tạo nghề không chỉ được chú trọng mà còn nhận được sự hỗ trợ, đầu tư rất lớn của Nhà nước.

Mục tiêu Chiến lược phát triển kinh tế- xã hội, đến năm 2020 nước ta trở thành nước công nghiệp có trình độ phát triển trung bình (tỷ trọng các ngành công nghiệp và dịch vụ chiếm khoảng 85% trong GDP; tỷ lệ lao động nông nghiệp còn khoảng 30% trong lao động xã hội) [2] cũng là thách thức to lớn đối với dạy nghề và đòi hỏi dạy nghề phải đi trước một bước để chuẩn bị nguồn nhân lực cho đất nước trong giai đoạn mới này. Định hướng phát triển dạy nghề ở Việt nam trong thời gian tới dựa trên những quan điểm chủ đạo là: Với yêu cầu của một đất nước công nghiệp, nền kinh tế nước ta cần có đội ngũ lao động kỹ thuật đủ về số lượng, có kiến thức, kỹ năng nghề với cơ cấu và trình độ phù hợp.

- Dạy nghề có vị trí, vai trò quan trọng đặc biệt đối với phát triển vốn con người, nguồn nhân lực, tăng trưởng kinh tế, tạo việc làm, tăng thu nhập cho người lao động, giảm nghèo, thực hiện công bằng xã hội, góp phần phát triển KT-XH bền vững. Dạy nghề là một trong những giải pháp đột phá của chiến lược phát triển KT-XH nhằm phát triển nhanh đội ngũ nhân lực kỹ thuật trực tiếp, phục vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá; góp phần đảm bảo an sinh xã hội và phát triển dạy nghề được coi là quốc sách hàng đầu.

- Tạo sự chuyển biến mạnh mẽ, đổi mới toàn diện từ tư duy đến hoạch định cơ chế, chính sách, nội dung chuyên môn nghiệp vụ và quản lý dạy nghề. Giai đoạn 2011 - 2020 phải tạo ra bước đột phá trong việc nâng cao chất lượng dạy nghề.

- Đào tạo nghề phải xuất phát từ yêu cầu của thị trường lao động nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu nhân lực cho nền kinh tế xã hội đang chuyển dịch theo hướng trở thành nước công nghiệp; một mặt, dạy nghề phải phục vụ cho chuyển dịch cơ cấu lao động, nhất là khu vực nông nghiệp, nông thôn gắn với giải quyết việc làm cho người lao động; mặt khác, cần phát triển dạy nghề theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá và xã hội hoá; phát triển cả ở nông thôn, thành thị; cả ở vùng thuận lợi cũng như vùng khó khăn; đáp ứng nhu cầu học suốt đời, bảo đảm công bằng về cơ hội học tập cho mọi người; chú trọng đến nhóm đối tượng đặc thù, các đối tượng yếu thế trong xã hội....

- Phát triển dạy nghề là trách nhiệm của các cấp uỷ Đảng, Chính quyền, của cả hệ thống chính trị, của người sử dụng lao động và toàn xã hội; Nhà nước giữ vai trò chủ đạo trong đầu tư cho dạy nghề, đồng thời huy động mọi nguồn lực xã hội, sự tham gia của doanh nghiệp, các tổ chức xã hội cho phát triển dạy nghề.

Mục tiêu tổng quát phát triển dạy nghề là đến năm 2020 dạy nghề đáp ứng nhu cầu về nhân lực kỹ thuật trực tiếp trong sản xuất, kinh doanh với trình độ cao, lành nghề, đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, đáp ứng yêu cầu về phẩm chất, nhân cách, năng lực nghề nghiệp và thể chất phục vụ cho các ngành kinh tế, vùng kinh tế, đặc biệt là các ngành kinh tế mũi nhọn, vùng kinh tế trọng điểm và

xuất khẩu lao động; mở rộng quy mô dạy nghề cho người lao động, phục vụ có hiệu quả cho chuyển dịch cơ cấu lao động nông nghiệp, nông thôn, tạo nhiều việc làm có thu nhập cao, cải thiện đời sống cho người lao động. Đến năm 2020 trong lực lượng lao động có 27,5 triệu người được đào tạo nghề, trong đó khoảng 10 triệu lao động nông thôn; nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt 55%, trong đó 28%-30% có trình độ từ trung cấp nghề trở lên; khoảng 90% số người học nghề có việc làm và 70% có việc làm đúng với nghề được đào tạo [3]. Trong giai đoạn 2011-2020 dạy nghề phải thực hiện được hai nhiệm vụ chiến lược cơ bản, đó là: đào tạo đội ngũ công nhân kỹ thuật trực tiếp trong sản xuất, kinh doanh có trình độ cao, đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu ngành nghề, cấp trình độ và có chất lượng cho các ngành, vùng kinh tế, đặc biệt là các ngành kinh tế mũi nhọn, vùng kinh tế trọng điểm, phục vụ có hiệu quả cho công nghiệp hoá đất nước và hội nhập. Mở rộng quy mô dạy nghề cho người lao động ở nông thôn nhằm đẩy nhanh chuyển dịch cơ cấu kinh tế và lao động nông nghiệp, nông thôn, tạo nhiều việc làm, tăng thu nhập, giảm nghèo vững chắc, đảm bảo an sinh xã hội. Nhiệm vụ này đã được cụ thể hoá bằng Quyết định của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt đề án dạy nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020 (*Quyết định 1956 ngày 27 tháng 11 năm 2009*).

1.2. Quá trình phát triển và đào tạo nghề ở nước ta

1.2.1. Nhu cầu phát triển đào tạo nghề trong bối cảnh mới

Hiện Việt Nam có trên 34 triệu người trong độ tuổi lao động chưa được đào tạo nghề. Báo cáo chính trị Đại hội Đảng công sản Việt Nam lần thứ X, 2006 đã nêu: “Phát triển mạnh hệ thống giáo dục nghề nghiệp, tăng nhanh quy mô đào tạo cao đẳng nghề, trung cấp nghề cho các khu công nghiệp, khu chế xuất các vùng kinh tế trọng điểm và cho xuất khẩu lao động. Mở rộng mạng lưới cơ sở dạy nghề, phát triển trung tâm dạy nghề quận huyện. Tạo chuyển biến căn bản về chất lượng dạy nghề tiếp cận với trình độ tiên tiến của khu vực và thế giới. Đẩy mạnh xã hội hóa, khuyến khích phát triển các hình thức dạy nghề, đa dạng, linh hoạt...”.

1.2.2. Mạng lưới các trường dạy nghề

Tính đến cuối năm 2011, cả nước có 1.233 cơ sở dạy nghề, bao gồm 123 trường CDN, 300 trường TCN và 810 TTDN, ngoài ra, còn có trên một ngàn cơ sở dạy nghề khác có tổ chức tuyển sinh học nghề theo 3 cấp trình độ. Quy mô dạy nghề tăng nhanh (năm 2001 dạy nghề cho 887,3 ngàn người, đến năm 2008 là 1,538 triệu người), nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề năm 2008 lên 26%, dự kiến năm 2009 là 28%. Cơ cấu ngành nghề đào tạo đã từng bước được điều chỉnh theo cơ cấu ngành nghề trong sản xuất, kinh doanh, dịch vụ; đã mở thêm nhiều nghề đào tạo mới mà thị trường lao động có nhu cầu và các nghề phục vụ cho việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông nghiệp, nông thôn và giải quyết việc làm cho người lao động. Đã tổ chức dạy nghề đối với người dân tộc thiểu số, bộ đội xuất ngũ, người nghèo, người khuyết tật, lao động nông thôn..., góp phần xóa đói giảm nghèo và nâng cao mức sống cho người lao động. Chất lượng và hiệu quả dạy nghề có bước chuyển biến tích cực (khoảng 70% học sinh tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm ngay sau khi tốt nghiệp, ở một số nghề và một số cơ sở dạy nghề tỷ lệ này đạt trên 90%). Các điều kiện bảo đảm chất lượng dạy nghề đã từng bước được cải thiện.

Nhìn chung, mạng lưới dạy nghề đã được phát triển rộng khắp trên phạm vi toàn quốc, số lượng cơ sở dạy nghề tăng nhanh, tuy nhiên, đang mất cân đối về vùng miền cũng như về cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo so với nhu cầu của xã hội.

1.2.3. Thực trạng về phát triển nhân lực trong những năm qua

- *Đào tạo nhân lực:* Lĩnh vực đào tạo nhân lực đã đạt được một số thành tựu quan trọng như quy mô đào tạo tăng nhanh, nhất là đào tạo trình độ CDN.

- *Sử dụng nhân lực:* Theo Bộ LĐTBXH, từ năm 2000 đến nay bình quân hàng năm có khoảng 1,5 triệu lượt người lao động được giải quyết việc làm mới, tỷ lệ thất nghiệp ở khu vực đô thị dưới 6%. Cơ cấu lao động chuyển dịch theo hướng tích cực. Tuy nhiên, một số lượng không nhỏ HSSV sau khi tốt nghiệp không tìm được việc làm, trong khi nhiều doanh nghiệp đang thiếu lao động kỹ thuật.

1.3. Thực trạng về đào tạo nghề ở các trường dạy nghề hiện nay

1.3.1. Thực trạng về đào tạo nghề ở các trường dạy nghề

- *Về mức độ đáp ứng nhu cầu công việc của người học nghề:* Theo kết quả khảo, trên 50% HSSV cho rằng họ chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc; 100% HS cho rằng để làm được việc thì họ đều được người sử dụng lao động đào tạo lại để đáp ứng được yêu cầu của công việc.

- *Thực trạng về việc làm của HSSV sau khi tốt nghiệp:* Kết quả khảo sát của tổ chức GIZ cho thấy có 65,73 % HSSV sau khi tốt nghiệp có việc làm, như vậy, có đến 34,27% không tìm được việc làm, trong khi nhiều doanh nghiệp đang thiếu công nhân kỹ thuật lại không tuyển được người. Điều này chứng tỏ đào tạo nghề chưa đáp ứng tốt nhu cầu xã hội.

1.3.2. Hình thức đào tạo nghề hiện nay ở các trường dạy nghề

Hiện nay, phần lớn trường dạy nghề đang thực hiện hình thức đào tạo tại trường, một số trường thực hiện đào tạo liên kết với doanh nghiệp. Kết quả khảo sát cho thấy các trường đã quan tâm đến việc đào tạo liên kết với doanh nghiệp, song, hiệu quả còn nhiều hạn chế: có đến 53,9% trường thực hiện yếu và 27,2% trường thực hiện ở mức trung bình. Nguyên nhân chủ yếu là do chưa lựa chọn được mô hình và cơ chế đào tạo liên kết cho phù hợp với điều kiện hiện nay của trường cũng như của doanh nghiệp.

1.3.3. Công tác quản lý đào tạo ở các trường dạy nghề

- *Quản lý việc xác định nhu cầu đào tạo:* Kết quả khảo sát cho thấy các trường đều đã tổ chức thực hiện các phương pháp nêu trên, tuy nhiên hiệu quả mang lại chưa cao: có tới 29,5%- 50,1% (đối với từng phương pháp khác nhau) trường thực hiện với hiệu quả thấp, 35,5 -50,7 ở mức trung bình. Nguyên nhân là do chưa có được quy trình khảo sát hợp lý và nhà trường chưa quản lý sát sao và các trường dạy nghề chưa có bộ phận chuyên trách để thực hiện công việc này.

- *Quản lý việc lập kế hoạch và thiết kế các khóa học:* Hiện nay, các điều kiện đảm bảo chất lượng cũng chưa đáp ứng yêu cầu cho đào tạo, do vậy, các

trường dạy nghề đang gặp nhiều khó khăn trong việc thiết kế các khóa đào tạo để đáp ứng nhu cầu xã hội.

Kết quả khảo sát về các điều kiện đảm bảo chất lượng cho thấy:

* *Cán bộ quản lý*: Chỉ mới khoảng 20,5-22,6% cán bộ quản lý ở các trường dạy nghề được qua các lớp bồi dưỡng về nghiệp vụ quản lý. Tỷ lệ người có trình độ Tiến sỹ, Thạc sỹ thấp chiếm 25,5% ở trường Cao đẳng nghề và chỉ 4,9% ở Trung cấp nghề, gần 50% cán bộ quản lý thiếu năng lực công nghệ thông tin; trên 50% cán bộ quản lý không có trình độ ngoại ngữ.

* *Giáo viên*: giáo viên dạy nghề hệ cao đẳng nghề có 80,80% đã qua bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, hệ trung cấp nghề có 71,20% nhưng chỉ có 57,8% giáo viên đạt chuẩn về kỹ năng nghề 4/7 hoặc tương đương trở lên. Có tới trên 80% giáo viên không có ngoại ngữ. Tuy nhiên, điều đáng quan tâm là để dạy học theo mô đun năng lực thực hiện tích hợp giữa lý thuyết và thực hành, giáo viên dạy nghề cần thông thạo về phương thức dạy học này, nhưng các chương trình bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm hiện hành lại chưa quan tâm đến vấn đề này.

* *Cơ sở vật chất, thiết bị dạy học*: Cơ sở vật chất và thiết bị dạy nghề nhìn chung chưa đáp ứng quy mô và chất lượng đào tạo và thường lạc hậu so với sản xuất.

Kết luận 1: Chúng ta có thể nhận thấy rằng, cùng với sự quan tâm chỉ đạo định hướng của Đảng và Nhà nước về đào tạo nghề trong thời gian vừa qua thì việc đáp ứng của các Bộ ngành, địa phương và các trường đào tạo về công tác phân luồng học sinh, hướng nghiệp cho học sinh lựa chọn nghề học phù hợp,... chưa thực sự hiệu quả. Điều này đòi hỏi trong giai đoạn 2016 - 2020, khi các vấn đề vướng được tháo gỡ tại Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014 thì công tác đào tạo nghề cần được quan tâm và đẩy mạnh hơn nữa.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG TUYỂN SINH VÀ ĐÀO TẠO NGHỀ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ VMU

2.1. Một vài nét về quá trình hình thành và phát triển Trường Cao đẳng nghề VMU

Trường Cao đẳng nghề VMU, tiền thân là trường Kỹ thuật nghiệp vụ và Công nghiệp Tàu thủy I, Trường Cao đẳng nghề Vinashin, được thành lập ngày 04/11/2002. Qua hơn 10 năm hình thành và phát triển, Trường đã và đang đào tạo 11 khoá học với trên 10 nghìn học sinh - sinh viên chính quy và 05 nghìn học sinh ngắn hạn đã tốt nghiệp ra trường. Nhiều giáo viên và học sinh của trường đã trưởng thành trong nhiều lĩnh vực và giữ các cương vị cao trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước, các cơ sở sản xuất kinh doanh và khoa học kỹ thuật. Trường vinh dự được Chính phủ, Bộ Giao thông vận tải, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội tặng Cờ thi đua và nhiều phần thưởng cao quý khác. Trường được Nhà nước lựa chọn đầu tư trọng điểm chương trình mục tiêu Quốc gia giai đoạn 2010 - 2015 và giai đoạn 2015 - 2020.

Trường đóng trên địa bàn phường Quán Toan, quận Hồng Bàng, Thành phố Hải Phòng với diện tích 26.774 m²; Hiện nay, Nhà trường đang hoàn thiện giải phóng mặt bằng 9,2ha để xây dựng cơ sở vật chất phần đầu trở thành trường đầu tốp đầu trong đào tạo nghề của Bộ Giao thông Vận tải - Đại học Hàng hải Việt Nam.

Nhà trường là đơn vị sự nghiệp thuộc Trường Đại học Hàng hải Việt Nam, là mô hình trường Cao đẳng duy nhất nằm trong chuỗi hoạt động đào tạo của Trường Đại học. Nhà trường đã có nhiều đóng góp cho sự nghiệp đào tạo nguồn nhân lực cho các nhà máy xí nghiệp, Công ty thuộc Bộ Giao thông vận tải, các doanh nghiệp trên tại các Khu công nghiệp Hải Phòng, như đào tạo công nhân nghề Vò, Hàn cho Công ty Đóng tàu Cam Ranh - Nha Trang, Đóng tàu Hậu Giang, Đóng tàu Thanh Hóa, Tổng Công ty CNTT Nam Triệu, Tổng Công ty TNHH MTV Đóng tàu Bến Kiền, Đóng tàu Hải Dương, Công ty TNHH MTV

Đóng tàu Hồng Hà (Nhà Máy Z173- Tổng Cục Công nghiệp Quốc phòng), Công ty đóng tàu Sơn Hải, Công ty cổ phần đóng tàu Sông Cấm, Công ty đóng tàu Thịnh Long, ... Những năm gần đây hầu hết học sinh tốt nghiệp ra trường đều có việc làm ổn định được các nhà máy xí nghiệp đánh giá và khẳng định chất lượng đào tạo của Nhà trường rất cao. Uy tín và vị thế của Nhà trường ngày càng được khẳng định, lưu lượng HSSV hàng năm ngày càng tăng và ổn định.

2.2. Chức năng - nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của Nhà trường

2.2.1. Chức năng - nhiệm vụ của Nhà trường

- Đào tạo nghề ở 3 cấp trình độ Cao đẳng nghề, Trung cấp nghề và Sơ cấp nghề, các nghề: Điều khiển tàu biển, Khai thác máy tàu thủy, Công nghệ chế tạo Vỏ tàu thủy, Hàn, Điện công nghiệp, Điện tàu thủy, Sửa chữa Máy tàu thủy, Cắt gọt kim loại (Tiện), Kế toán doanh nghiệp, Gia công lắp ráp hệ thống ống tàu thủy, Công nghệ sơn và làm sạch vỏ tàu thủy, Vận hành thiết bị nâng.

- Đào tạo lại, đào tạo chuyển nghề, nâng bậc, huấn luyện an toàn lao động, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật đạt tiêu chuẩn quy định của Nhà nước theo yêu cầu của Trường Đại học Hàng hải Việt Nam - Bộ Giao thông Vận tải và các cơ quan doanh nghiệp.

- Xây dựng chương trình đào tạo, giáo trình, kế hoạch giảng dạy, học tập đối với các ngành nghề Trường được phép đào tạo theo chương trình khung do Tổng cục Dạy nghề - Bộ Lao động Thương binh và Xã hội quy định.

- Thực hiện công tác tuyển sinh, quản lý quá trình đào tạo, công nhận tốt nghiệp và cấp bằng tốt nghiệp theo quy định của Luật giáo dục, Luật dạy nghề và Luật Giáo dục nghề nghiệp.

- Xây dựng, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, giáo viên bảo đảm đủ về số lượng, cân đối về cơ cấu trình độ theo tiêu chuẩn quy định của Tổng cục Dạy nghề - Bộ Lao động Thương binh và Xã hội.

- Nghiên cứu, triển khai các nhiệm vụ, đề tài khoa học - công nghệ chuyên ngành; thực hiện gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học và lao động sản

xuất để nâng cao chất lượng đào tạo theo yêu cầu phát triển ngành công nghiệp Đóng mới - Sửa chữa tàu biển và sự phát triển kinh tế xã hội.

- Thực hiện các hoạt động dịch vụ khoa học - kỹ thuật, chuyển giao công nghệ, thực nghiệm sản xuất, sản xuất - kinh doanh phù hợp với ngành nghề đào tạo; tư vấn nghề nghiệp, giới thiệu việc làm, tham gia đào tạo xuất khẩu lao động.

- Thực hiện các quan hệ hợp tác quốc tế, liên kết, liên thông về đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực, nghiên cứu, triển khai khoa học - công nghệ với các cơ quan, tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước theo quy định của pháp luật.

- Quản lý, sử dụng đất đai, cơ sở vật chất, tài sản, các nguồn vốn theo quy định của pháp luật.

- Quản lý tổ chức bộ máy, tuyển dụng đội ngũ cán bộ giáo viên đủ về số lượng, phù hợp với ngành nghề, quy mô và trình độ đào tạo theo quy định của pháp luật và của Trường Đại học Hàng hải Việt Nam.

- Giữ gìn an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội ở trong Trường, bảo vệ tài sản, bí mật quốc gia, xây dựng, thực hiện các quy chế, biện pháp bảo hộ, an toàn lao động.

- Thực hiện báo cáo định kỳ hoặc đột xuất theo quy định.

- Thực hiện các nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật.

2.2.2. Cơ cấu tổ chức

Sau khi được kiện toàn Trường Cao đẳng nghề VMU đã được Trường Đại học Hàng hải Việt Nam phê duyệt Quy chế tổ chức và hoạt động. Cơ cấu tổ chức hiện nay gồm:

- Ban giám hiệu:

+ *Hiệu trưởng.*

+ *02 Phó Hiệu trưởng.*

- Các Phòng, ban chức năng gồm:

- + *Phòng Đào tạo & CTSV*
 - + *Phòng Hành chính tổng hợp.*
 - + *Phòng Kế hoạch Tài chính.*
- Các Khoa gồm:
- + Khoa Hàng hải.
 - + Khoa Máy tàu thủy.
 - + Khoa Điện - Điện tử.
 - + Khoa Công nghệ tàu thủy.
 - + Khoa kinh tế

2.3. Thực trạng công tác đào tạo và quản lý đào tạo của Nhà trường

2.3.1. Thực trạng về công tác quản lý đào tạo ở Trường Cao đẳng nghề VMU

Thực hiện các văn bản pháp quy của nhà nước, các quy định của cơ sở đào tạo về quản lý mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo. Căn cứ vào chủ trương và một số quan điểm trong việc chuyển đổi mô hình đào tạo, một số quan điểm đó là:

- Chuyển từ đào tạo theo mô hình cung sang đào tạo theo mô hình đáp ứng theo yêu cầu của thị trường lao động và xã hội.
- Phân cấp mạnh cho cơ sở và huy động mọi nguồn lực của xã hội vào tham gia công tác đào tạo.
- Chuyển hệ thống dạy nghề với chương trình nặng về lý thuyết và không liên thông với các trình độ sang hệ thống dạy nghề với chương trình xây dựng theo hướng kỹ năng thực hành và liên thông với các trình độ đào tạo.
- Thể chế hoá vai trò, chức năng của các tổ chức trong đó có doanh nghiệp khi tham gia xây dựng chương trình, tiêu chuẩn kỹ năng nghề, tham gia bồi dưỡng kỹ năng nghề cho người học.

Trên cơ sở các danh mục ngành nghề được ban hành theo quy định, với mục tiêu nhằm đào tạo nguồn nhân lực có kiến thức, có kỹ năng, có phẩm chất đạo đức, tác phong công nghiệp đòi hỏi ngày càng cao để đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH - HĐH đất nước.

Quản lý nội dung, chương trình đào tạo nhằm đảm bảo cho việc thực hiện nội dung, chương trình kế hoạch được thực hiện đầy đủ, đạt được các yêu cầu về chất lượng của từng môn học theo mục tiêu cần đạt được về kiến thức, kỹ năng và thái độ. Đây là khâu rất quan trọng, vì nó quyết định đến kết quả cuối cùng của quá trình đào tạo.

Nội dung giáo dục nghề nghiệp phải tập trung vào đào tạo năng lực, kỹ năng nghề nghiệp, coi trọng giáo dục đạo đức, rèn luyện sức khoẻ, nâng cao trình độ học vấn theo yêu cầu của xã hội. Nội dung, chương trình đào tạo phải được xây dựng theo hướng chuẩn hoá, mềm dẻo, có tính liên thông giữa các trình độ các bậc học, tăng cường kỹ năng thực hành nghề, khả năng tự tạo việc làm của học sinh sau khi tốt nghiệp và năng lực thích ứng với công nghệ mới hiện đại.

Phát triển chương trình dạy học theo Môđul và nội dung đào tạo phải thể hiện nguyên lý giáo dục “Học đi đôi với hành, giáo dục kết hợp với lao động sản xuất, lý luận gắn liền với thực tiễn”.

Chương trình đào tạo được xây dựng theo quy định, nguyên tắc xây dựng và tổ chức thực hiện chương trình dạy nghề, ngành nghề đào tạo theo danh mục đã được ban hành. Việc đổi mới nội dung, chương trình đào tạo phải đảm bảo các yêu cầu: Các môn học phải được thiết kế đảm bảo mục tiêu đào tạo; đảm bảo các kiến thức cơ bản gắn với nghề nghiệp tương ứng tránh giàn trải.

Nhà trường đã xây dựng kế hoạch, chỉ đạo triển khai thực hiện công tác quản lý mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo và đạt được kết quả cụ thể là:

2.3.1.1. Mục tiêu chất lượng của trường

- Quá trình đào tạo và cấp bằng tốt nghiệp được thực hiện đúng tiến độ, đúng thời gian quy định và cam kết trong các hợp đồng đào tạo.

- Luôn đảm bảo sỹ số học sinh có mặt trên lớp tối thiểu là 90%, giáo viên ra vào lớp đúng quy định và theo thời khóa biểu.

- Đảm bảo 100% HSSV được thực tập tay nghề đúng thời gian, đúng chương trình.

- Hàng năm đều mở hội nghị khách hàng và có khảo sát để đánh giá tỷ lệ HSSV tốt nghiệp ra trường có việc làm.

- Đảm bảo khối lượng kiến thức theo tiêu chuẩn nghề các trình độ cao đẳng nghề, trung cấp nghề và sơ cấp nghề.

- 100% các đề tài nghiên cứu khoa học được nghiệm thu khách quan.

2.3.1.2. Chương trình đào tạo

- Các khoá đào tạo của nhà trường được tổ chức theo chương trình đào tạo chính quy dài hạn gồm:

+ Hệ cao đẳng nghề: thời gian đào tạo 3 năm, đối tượng tốt nghiệp THPT.

+ Hệ trung cấp nghề: thời gian đào tạo 2 năm với đối tượng tốt nghiệp THPT và 3 năm với đối tượng tốt nghiệp THCS.

+ Hệ sơ cấp nghề và bồi dưỡng ngắn hạn: dưới 3 tháng.

- Các khoá ngắn hạn được đào tạo theo yêu cầu của người học và các doanh nghiệp có đặt hàng đào tạo, thời gian từ 03 đến 06 tháng và cấp chứng chỉ nghề.

Đánh giá chung:

Qua kết quả khảo sát ở bảng 2.1 có nhiều ưu điểm và cũng tồn tại nhiều hạn chế bất cập. Cụ thể:

*** Ưu điểm**

Công tác quản lý mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo luôn được nhà trường bám sát, cập nhật với bối cảnh thực tế của từng thời kỳ, với nhiệm vụ chính trị, với nhu cầu thị trường và yêu cầu của Trường Đại học Hàng hải Việt Nam và đảm bảo khối lượng kiến thức, kỹ năng nghề.

Việc xây dựng và thực hiện quản lý mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo phù hợp với chức năng, nhiệm vụ chung của Nhà trường và tuân thủ các danh mục nghề do Tổng cục dạy nghề - Bộ Lao động Thương binh và Xã hội ban hành.

Nhà trường đã nhất quán chủ trương đa dạng hoá các loại hình đào tạo, đào tạo theo nhu cầu của thị trường lao động mới, phù hợp với sự phát triển chung của xã hội.

Trong quá trình chuẩn bị các điều kiện để nâng cấp thành trường cao đẳng nghề, nhà trường đã đặc biệt quan tâm đến công tác xây dựng Chương trình khung các nghề đăng ký đào tạo trình độ cao đẳng nghề.

Bảng 2.1: Kết quả khảo sát đánh giá thực trạng về công tác quản lý mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo

Đơn vị: %.

TT	NỘI DUNG ĐÁNH GIÁ	MỨC ĐÁNH GIÁ				
		RẤT TỐT	TỐT	TƯƠNG ĐỐI TỐT	BÌNH THƯỜNG	YẾU
1	Mục tiêu, nội dung chương trình đạt chuẩn	15,5	61,5	23	0	0
2	Định hướng mục tiêu đào tạo của nhà trường đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp	7,8	57,6	34,6	0	0
3	Cấu trúc nội dung, chương trình đào tạo phù hợp yêu cầu	3,8	42,2	50	0	0
4	Xây dựng khung thời gian, tỷ lệ giữa	3,8	42,4	53,8	0	0

	lý thuyết và thực hành phù hợp					
5	Nội dung chương trình đào tạo được cập nhật kiến thức mới	7,8	57,6	23	11,6	0
6	Chương trình đào tạo luôn được bổ sung, đổi mới và tiếp cận trình độ nghề nghiệp hiện đại	11,6	26,8	50	11,6	0
7	Biên soạn nội dung, chương trình môn học theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá	3,8	42,3	42,3	11,6	0
8	Nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo thực sự kích thích tính chủ động, sáng tạo của HSSV	3,8	38,4	42,3	15,5	0
9	Công tác kiểm tra đánh giá việc thực hiện mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo	3,8	31	38,4	26,8	0

Chương trình đào tạo hàng năm luôn được chỉnh lý, bổ sung, cải tiến theo hướng tiếp cận với khoa học công nghệ và gắn đào tạo với yêu cầu của các doanh nghiệp trong và ngoài ngành có sử dụng lao động là học sinh - sinh viên của Nhà trường.

Quá trình xây dựng chương trình đào tạo các nghề đã có sự tham gia của các cán bộ kỹ thuật, các kỹ sư có kinh nghiệm hiện đang làm việc tại các doanh nghiệp, nên nội dung phù hợp với yêu cầu thực tế.

Việc phân cấp quản lý cho các khoa được quan tâm, nên các khoa đã chủ động xây dựng được kế hoạch, thực hiện tiến độ giảng dạy cho từng lớp từng nghề được ổn định.

Các chương trình đào tạo không chính quy, đào tạo ngắn hạn, nâng bậc vv... cho các doanh nghiệp được xây dựng linh hoạt theo môdul, theo yêu cầu của thị trường nên đã thu hút được nhiều hợp đồng đào tạo.

Đầu các năm học đã có nhiều cán bộ quản lý và giáo viên đăng ký các đề tài nghiên cứu, sáng kiến cải tiến nhằm biên soạn mới, chỉnh lý, bổ sung chương trình, giáo trình giảng dạy.

Nội dung chương trình đào tạo nghề phân bổ thời gian hợp lý, tỷ lệ lý thuyết với thực hành được bố trí cân đối và phù hợp.

*** Những hạn chế:**

Chưa có nhiều chuyên gia đầu ngành, những người có trình độ cao, giàu kinh nghiệm, chuyên sâu của từng môn học để tham gia biên soạn, xây dựng và phát triển chương trình đào tạo đặc biệt là chương trình ở trình độ Cao đẳng nghề.

Do Tổng cục Dạy nghề ban hành các Chương trình khung còn chậm và chưa thống nhất nên quá trình thực hiện gặp những khó khăn nhất định, phải điều chỉnh thường xuyên.

Việc xây dựng nội dung chương trình đào tạo và phân bổ thời gian, kế hoạch còn lúng túng, chưa đáp ứng được yêu cầu đa dạng hoá các loại hình đào tạo, vẫn còn tình trạng kế hoạch căng ở những thời điểm khác nhau.

Công tác phối hợp ở một số khoa với phòng Đào tạo & CTSV còn hạn chế, nên quá trình thực hiện và triển khai công việc chưa kịp thời.

Công tác kiểm đánh giá việc thực hiện mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo chưa được triển khai đồng bộ, chưa có kế hoạch rõ ràng, chính vì vậy chưa đáp ứng yêu cầu hiện nay.

Việc cập nhật các kiến thức mới vào nội dung chương trình đào tạo còn chậm. Để có thêm cơ sở đánh giá thực trạng về công tác quản lý mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo, chúng tôi tiến hành gửi phiếu khảo sát đến 30 CB quản lý và giáo viên của trường và tổng hợp kết quả như sau (Bảng 2.1):

- Kết quả điều tra ở bảng 2.1 cho thấy tất cả 9 tiêu chí được hỏi đều có sự đánh giá cao, thống nhất là tiêu chí về công tác kiểm tra đánh giá việc thực hiện mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo cũng chỉ có 26,8% ý kiến cho rằng ở

mức độ bình thường, ý kiến đánh giá tương đối tốt (38,4%), tốt (31%), và rất tốt (3,8%).

- Trong 9 tiêu chí đưa ra có 3 tiêu chí là 1, 2, 4 đều có 100% ý kiến đánh giá là rất tốt, tốt và tương đối tốt, không có ý kiến nào đánh giá ở mức bình thường và yếu, trong đó ý kiến đánh giá là tốt (57,6%), rất tốt (7,8%) ở tiêu chí 2.

- Định hướng mục tiêu đào tạo của nhà trường đáp ứng yêu cầu của DN.

- Các tiêu chí 3, 5, 7, 8, 9 vẫn còn từ 3,8% đến 26,8% cho rằng ở mức độ bình thường phản ánh đúng thực trạng hạn chế trong các lĩnh vực đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp và phương tiện dạy học của nhà trường.

2.3.2. Thực trạng công tác quản lý hoạt động dạy học của giáo viên

Hoạt động giảng dạy là hoạt động trọng tâm của mỗi nhà trường, trên cơ sở thực hiện đảm bảo đúng quy chế, quy định, đúng kế hoạch, nội dung chương trình và đặc biệt là phải đảm bảo chất lượng đào tạo. Chính vì thế mà nhà trường đã tăng cường các nội dung quản lý như:

- Chuẩn bị bài giảng của giáo viên (Đề cương, giáo án, đồ dùng phương tiện dạy học).

- Việc thực hiện bài giảng trên lớp của giáo viên.

- Kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của HSSV.

Trong quá trình quản lý hoạt động dạy học của giáo viên, nhà trường đã có những quy định về biểu mẫu, sổ sách theo dõi như:

- Kế hoạch đào tạo, tiến độ giảng dạy, kế hoạch giáo viên.

- Kế hoạch lớp học, phòng học, trang thiết bị dạy học.

- Lịch giảng dạy các môn học/ mô đun.

- Phiếu theo dõi tình hình học tập của HSSV.

- Giáo án lý thuyết.

- Giáo án thực hành.

- Sổ tay giáo viên.
- Sổ điểm, sổ đánh giá kết quả học tập.
- Phiếu dự giờ.
- Sổ giáo viên chủ nhiệm.

Nhà trường có bộ phận chức năng làm nhiệm vụ thanh kiểm tra thường xuyên và đột xuất về công tác dạy và học tại trường như: kiểm tra việc thực hiện nề nếp dạy học, nề nếp từng tiết học, ca thực tập; hoạt động trước, trong và sau giờ lên lớp của giáo viên. Đồng thời giao cho các khoa, các tổ môn thường xuyên kiểm tra việc thực hiện các quy định trong quá trình giảng dạy của GV.

Lãnh đạo các Khoa chỉ đạo các tổ môn tiến hành phân công giảng dạy cho từng giáo viên trên cơ sở kế hoạch giảng dạy và định mức theo quy định.

Các Khoa tự chủ và phối hợp với Phòng Đào tạo & CTSV trong việc xây dựng thời khoá biểu, kế hoạch thực tập, đồng thời thường xuyên kiểm tra giám sát việc thực hiện.

Nhà trường luôn quan tâm khuyến khích giáo viên cải tiến phương pháp dạy học, sử dụng các phương tiện dạy học tiên tiến, hàng năm tổ chức hội giảng giáo viên dạy giỏi các cấp.

2.3.3. Thực trạng về quản lý đội ngũ

Đội ngũ giáo viên là một trong những yếu tố hết sức quan trọng, quyết định cho việc mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng đào tạo và đặc biệt là xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ phục vụ cho quy hoạch phát triển Nhà trường. Nhà trường đã triển khai thực hiện công tác bồi dưỡng đội ngũ cả về lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ đến nay đội ngũ cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

- Việc tuyển dụng cán bộ giáo viên nhà trường đã thực hiện đảm bảo đúng quy định, đúng đối tượng trên cơ sở nhu cầu của nhà trường và khả năng đáp

ứng về năng lực, trình độ. Việc tổ chức tuyển dụng đảm bảo theo đúng quy trình, quy định hiện hành của nhà nước và quy chế nội bộ về công tác tuyển dụng.

- Việc quản lý, sử dụng cán bộ giáo viên được nhà trường thực hiện theo đúng pháp lệnh cán bộ công chức, hàng năm có rà soát, đánh giá, phân loại, trên cơ sở đó có kế hoạch luân chuyển, bồi dưỡng đội ngũ.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ được lãnh đạo nhà trường quan tâm chú trọng thường xuyên bằng nhiều hình thức như: cử CBGV đi học tập nâng cao trình độ, khuyến khích CBGV tự học tập nâng cao trình độ cả lý luận chính trị và chuyên môn nghiệp vụ, đồng thời có những chính sách hỗ trợ kinh phí cho CBGV đi học tập.

- Công tác bổ nhiệm CB, bố trí GV giảng dạy trên cơ sở nhu cầu từng năm học, từng thời điểm và được thực hiện theo đúng quy trình và các quy định của Trường Đại học Hàng hải Việt Nam. Đảm bảo việc bổ nhiệm CB và bố trí GV giảng dạy theo đúng năng lực, trình độ.

- Số lượng giáo viên hiện nay là: 30 so với quy mô đào tạo ước thực hiện năm 2015 là: 550 học sinh với định mức 1 giáo viên/20 học sinh như vậy là phù hợp theo quy định. Tuy nhiên một số Khoa chuyên ngành vẫn còn thiếu giáo viên như: Hàng hải, Máy tàu thủy, Điện - điện tử và Kinh tế.

- Trình độ của GV hiện nay:

+ Trên đại học : 12 người.

+ Đại học : 18 người.

Bảng 2.2: Kết quả khảo sát, đánh giá thực trạng công tác quản lý đội ngũ GV.

Đơn vị: %

TT	NỘI DUNG ĐÁNH GIÁ	MỨC ĐÁNH GIÁ				
		RẤT TỐT	TỐT	TƯƠNG ĐỐI TỐT	BÌNH THƯỜNG	YẾU
1	Xây dựng cơ cấu, số lượng Giáo viên	3,8	65,1	27,3	3,8	0

2	Phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm của Giáo viên	3,4	53,8	42,8	0	0
3	Tuyển dụng, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng đội ngũ Giáo viên	3,8	42,4	53,8	0	0
4	Chế độ chính sách đãi ngộ, thu hút phát triển đội ngũ Giáo viên	3,5	42,4	42,4	11,7	0
5	Đánh giá chung về đội ngũ Giáo viên của trường	3,8	57,6	34,8	3,8	0

Kết quả điều tra ở bảng 2.2 cho thấy hầu hết các ý kiến được hỏi về 5 nội dung công tác quản lý đội ngũ giáo viên đều cho rằng ở mức độ tốt và tương đối tốt, tuy nhiên thực tế cho thấy công tác này vẫn còn một số hạn chế sau:

- Các chế độ chính sách đãi ngộ nhằm thu hút và phát triển đội ngũ giáo viên còn nhiều bất cập do một số năm gần đây nhà trường còn gặp khó khăn về tài chính (11,7% ý kiến cho rằng ở mức độ bình thường).

- Tay nghề của một số giáo viên trẻ chưa đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới, nhất là cập nhật công nghệ mới. Song vẫn chưa có kế hoạch đào tạo lại hay bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề.

2.3.4. Thực trạng về cơ sở vật chất

Cơ sở hạ tầng hiện nay được đầu tư khang trang, đảm bảo đủ phòng học lý thuyết và thực hành cho HSSV.

- Về đất: Hiện nay Nhà trường đang quản lý và sử dụng: 26.774 m²

- Diện tích đất sử dụng : 21.103 m².

+ Đất xây dựng : 17.125 m².

+ Đất lưu không : 3.978 m².

+ Khu hiệu bộ, khu học lý thuyết : 2.592 m².

+ Khu phục vụ, thư viện, khu thể thao, KTX, nhà ăn: 2.140 m².

+ Các hạng mục khác: 3.250 m².

- Nhà trường hiện có 19 phòng học lý thuyết đảm bảo đủ điều kiện, trong đó có 05 phòng học lớn (khoảng 100 đến 120 HS-SV/ phòng).

- Hệ thống phòng học thực hành, phòng thí nghiệm, xưởng thực hành với trang thiết bị cơ bản đáp ứng yêu cầu cả về quy mô đào tạo và chất lượng.

- Có nhà thư viện với trên 1000 đầu sách phục vụ cho công tác giảng dạy và học tập của HSSV.

- Hệ thống nhà ký túc xá và nhà ăn sinh viên được đầu tư với trên 800 chỗ ở nội trú cho HSSV.

- Hệ thống cơ sở vật chất phục vụ công tác giáo dục thể chất và các hoạt động văn hoá thể thao gồm: 1 sân bóng đá mini, một sân bóng chuyên, 03 sân cầu lông. Khuôn viên trong nhà trường rộng rãi và thường xuyên được tu sửa, chỉnh trang đảm bảo môi trường giáo dục tốt.

- Ngoài ra hàng năm Nhà trường luôn bổ sung trang thiết bị dạy học đảm bảo theo mục tiêu đào tạo, quy mô và ngành nghề đào tạo, đặc biệt là bổ sung các trang thiết bị tương đối phù hợp với công nghệ mà các doanh nghiệp trong ngành Đóng mới và sửa chữa tàu biển, vận tải biển, các khu công nghiệp hiện đang sử dụng.

Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng phục vụ cho sự nghiệp CNH - HĐH đất nước và đáp ứng quy mô ngày càng tăng công tác đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị cần được đầu tư nhiều hơn nữa cả về số lượng và chất lượng, đặc biệt là các trang thiết bị hiện đại tương ứng với công nghệ tiên tiến mà các doanh nghiệp hiện đang đầu tư vào sản xuất, tăng cường đầu tư hơn nữa về cơ sở thực hành, máy móc, trang thiết bị để đảm bảo 70% giờ thực hành kỹ năng tối thiểu cho HSSV. Trang bị thêm tài liệu, sách phục vụ giảng dạy và học tập.

Bảng 2.3: Kết quả khảo sát thực trạng về cơ sở vật chất.

Đơn vị : %

Trang 24

TT	NỘI DUNG ĐÁNH GIÁ	MỨC ĐÁNH GIÁ				
		ĐỦ	TƯƠNG ĐỐI ĐỦ	THIẾU	HIỆN ĐẠI	LẠC HẬU
1	Phòng học lý thuyết chuyên môn	53,8	34,6	11,6		
2	Xưởng thực hành	46,2	26,9	26,9		
3	Thư viện	42,3	34,6	23,1		
4	Ký túc xá	53,5	43,4	3,1		
5	Sân chơi và bãi tập thể thao	3,8	57,6	34,8		
6	Sách, giáo trình và các tài liệu khác	50	34,6	15,4		
7	Các phương tiện và đồ dùng dạy học trên lớp	23,1	61,5	15,4	36,3	63,7
8	Các phương tiện thực hành	46,2	23,1	30,7	67,8	32,2
9	Các phương tiện và dụng cụ hoạt động VHVNTDĐT	35,5	52,4	12,1	26,7	63,3

Kết quả điều tra này cho thấy hầu hết các khách thể được hỏi đều cho rằng các điều kiện phục vụ đào tạo như phòng học, xưởng thực hành, thư viện, ký túc xá, các phương tiện phục vụ giảng dạy, thực hành đã đáp ứng được yêu cầu đào tạo. Tuy nhiên tài liệu, giáo trình phục vụ dạy và học còn thiếu, chưa đáp ứng được yêu cầu, phương tiện thực hành cũ, còn lạc hậu. Đây là một hạn chế đã ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng đào tạo.

2.3.5. Kết quả đào tạo

- Từ tháng 12/2005 đến tháng 10/2015 Nhà trường đã tuyển sinh và tổ chức học tập được 11 khóa với tổng số trên 10.000 HSSV. Trong đó:

- + Khóa I năm học 2005-2006 : Tại trường: 1.918 học sinh;
- + Khóa II năm học 2006-2007: Tại trường: 1.212 học sinh;
- + Khóa III năm học 2007-2008: Tại trường: 1.141 học sinh;

- + Khoá IV năm học 2008-2009: Tại trường: 2.345 HSSV;
- + Khoá V năm học 2009-2010: Tại trường: 845 HSSV;
- + Khoá VI năm học 2010-2011: Tại trường: 732 HSSV;
- + Khóa VII, VIII, IX, X, XI : khoảng 500 HSSV ;
- + Ngoài việc đào tạo tại trường, nhà trường còn đào tạo, huấn luyện an toàn lao động theo địa chỉ cho các đơn vị với tổng số khoảng: 1.500 học viên/ năm.

Việc đào tạo theo địa chỉ tại các đơn vị là mô hình rất mới hiện nay, như: Tổng Công ty CNTT Nam Triệu; Công ty Cổ phần đóng tàu Sông Cấm; Đóng tàu hồng Hà, đóng tàu Thịnh Long; Khu công nghiệp Nomura; Khu công nghiệp Đình Vũ ; Khu công nghiệp Viship,...

2.4 Thực trạng công tác liên kết đào tạo của Nhà trường với doanh nghiệp

2.4.1. Khảo sát nhu cầu đào tạo của các doanh nghiệp

- Trường Cao đẳng nghề VMU là đơn vị đào tạo trực thuộc Trường Đại học Hàng hải Việt Nam, có nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng phục vụ cho sự nghiệp CNH - HĐH đất nước nói chung và chiến lược phát triển của ngành Đóng mới và Sửa chữa tàu biển nói riêng. Hiện nay nền kinh tế đã phục hồi và từng bước ổn định, nhu cầu việc làm trong khối kỹ thuật của các công ty tăng cao,... Chính vì thế mà hàng năm nhu cầu đào tạo mới, đào tạo lại, đào tạo chuyển nghề, đào tạo nâng bậc công nhân kỹ thuật lại có xu hướng ngày càng tăng.

- Đây là một yếu tố rất thuận lợi cho công tác đào tạo liên kết giữa trường với các doanh nghiệp. Tuy nhiên vấn đề là quá trình triển khai thực hiện với từng đơn vị đòi hỏi Nhà trường phải chủ động nắm được những thông tin cần thiết ngay từ khi lập dự án và chủ động liên kết với các đơn vị để tổ chức thực hiện công tác đào tạo nguồn nhân lực.

- Xuất phát từ tình hình thực tế như trên, nhà trường đã giao nhiệm vụ cho phòng Đào tạo & CTSV là xây dựng hệ thống thông tin về thị trường đào tạo, thị trường tuyển dụng lao động, là cầu nối giữa nhà trường với các doanh nghiệp,

với người học trong việc tuyển sinh, tư vấn nghề nghiệp, liên kết đào tạo và tuyển dụng lao động.

- Hàng năm nhà trường đều chủ động tổ chức hội nghị khách hàng, hội nghị kết nối doanh nghiệp giữa trường với các doanh nghiệp có liên kết đào tạo và sử dụng lao động là HSSV của Nhà trường để đánh giá chất lượng, trao đổi thông tin lẫn nhau, rút kinh nghiệm trong quá trình liên kết, để từ đó hai bên có sự điều chỉnh kế hoạch, nội dung chương trình hợp lý và khoa học nhằm nâng cao chất lượng và quản lý đào tạo.

2.4.2. Công tác tuyển sinh

- Đối với các doanh nghiệp có sự ràng buộc phải sử dụng lao động tại địa phương, nhà trường phối hợp xây dựng quy định về hồ sơ, thủ tục theo quy định. Các doanh nghiệp chủ động tổ chức tuyển sinh, lập danh sách trích ngang, hoàn tất hồ sơ chuyển đến trường để xem xét, rà soát và thống nhất danh sách.

- Đối với các doanh nghiệp không có sự ràng buộc phải sử dụng lao động tại địa phương, trường có thể thống nhất tham gia tuyển sinh cùng với doanh nghiệp hoặc độc lập tuyển sinh ở các tỉnh khác.

- Trong quá trình tuyển sinh và xét tuyển được Nhà trường cùng với doanh nghiệp thống nhất chặt chẽ về đối tượng, sức khỏe, giới tính, vv..., vì sau khi tốt nghiệp số HSSV này sẽ được doanh nghiệp tuyển dụng vào làm việc.

Bảng 2.4: Kết quả tuyển sinh theo hoạt động liên kết đào tạo từ năm 2005 đến nay

TT	NĂM HỌC	TỔNG SỐ HSSV	GHI CHÚ
1	2005 - 2006	265	
2	2006 - 2007	312	
3	2007 - 2008	423	
4	2008 - 2009	616	
5	2009 - 2010	354	

6	2010 - 2011	197	
7	2011 - 2012	94	
8	2012 - 2013	971	
9	2013 - 2014	1.761	
10	2014 - 2015	2.434	

2.4.4. Xây dựng nội dung, chương trình đào tạo

Theo phương pháp phát triển chương trình dạy nghề thì những nội dung cần được phân tích là những vấn đề cần được xác định chính xác tên nghề, phạm vi và các nhiệm vụ đào tạo. Nhiệm vụ của các nghề được hiểu là những phần công việc chuyên môn, bao gồm các công việc có mối liên hệ logic với nhau. Công việc là những phần việc nhỏ cần thiết để hoàn thành một nhiệm vụ, công việc được coi là một đơn vị hoàn thành độc lập, có mở đầu và có kết thúc rõ ràng. Một nghề có nhiều nhiệm vụ, mỗi nhiệm vụ gồm nhiều công việc. Khi phân tích chi tiết các công việc, cần chú ý đến các bước chủ yếu của công việc, các tiêu chuẩn để đảm bảo thực hiện công việc, các phương tiện, điều kiện cần thiết, các kiến thức có liên quan, các kỹ năng cần có khi tiến hành công việc, thái độ của học sinh.

Căn cứ vào kết quả của việc phân tích nghề như trên, tiến hành xây dựng nội dung, chương trình đào tạo của từng nghề trên cơ sở phối hợp chặt chẽ việc đào tạo về kiến thức và kỹ năng cơ bản tại trường với việc đào tạo kỹ năng nghề nghiệp tại doanh nghiệp bằng việc huy động, tập hợp các chuyên gia giỏi, công nhân lành nghề, các cán bộ kỹ sư hiện đang làm việc tại các doanh nghiệp tham gia vào việc xây dựng nội dung, chương trình đào tạo.

Đối với nội dung chương trình đào tạo dài hạn chính quy, trên cơ sở chương trình khung do Tổng cục Dạy nghề ban hành, nhà trường thành lập hội đồng thẩm định và giao cho các GV, các Khoa chuyên môn tiến hành xây dựng chi tiết, đảm bảo khối lượng kiến thức; thời lượng đào tạo trong đó thực hành nghề chiếm tỷ lệ 65 – 75 % còn lại là thời lượng dạy lý thuyết.

Đối với nội dung chương trình đào tạo ngắn hạn, nâng bậc công nhân kỹ thuật, huấn luyện an toàn lao động... Nhà trường chủ động xây dựng chi tiết và thống nhất với từng doanh nghiệp theo yêu cầu, điều kiện cụ thể và các yếu tố khác của doanh nghiệp như: Điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị, công nghệ phục vụ giảng dạy và học tập, đặc điểm về tình hình sản xuất kinh doanh, trình độ của người học v..v.

2.4.5. Xây dựng kế hoạch liên kết đào tạo

Nhà trường chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hàng năm theo nhu cầu phát triển nguồn nhân lực của các công ty, doanh nghiệp cả về số lượng, trình độ và ngành nghề.

Đối với các đơn vị các công ty, doanh nghiệp trên cơ sở kế hoạch tổng thể của đơn vị, nhà trường phối hợp với các đơn vị xây dựng chi tiết phù hợp với điều kiện tình hình cụ thể của từng đơn vị, từng loại hình và ngành nghề đào tạo. Tùy theo yêu cầu về trình độ đào tạo, loại hình đào tạo kế hoạch có thể là 1 - 3 tháng. Đối với loại hình đào tạo nâng bậc, bồi dưỡng chuyển nghề, huấn luyện an toàn lao động kế hoạch có thể phải đan xen để người học vừa học vừa làm trong một thời gian nhất định, vì người học đang là công nhân của đơn vị. Chính vì thế mà kế hoạch cần phải mềm dẻo và linh hoạt.

Nhà trường rất chú trọng công tác xây dựng kế hoạch cho GV đi tham gia giảng dạy tại các cơ sở của doanh nghiệp, vì đặc thù của liên kết đào tạo là đào tạo tại chỗ là chính nên kế hoạch giảng dạy của GV là rất phức tạp và đòi hỏi tính khoa học cao.

Từ khâu tuyển sinh, ký kết hợp đồng đào tạo đến theo dõi quá trình đào tạo, theo dõi tiến độ và chất lượng đào tạo nhà trường giao cho một bộ phận của Phòng đào tạo & CTSV xây dựng kế hoạch chi tiết và triển khai thực hiện.

2.4.6. Quản lý học sinh, sinh viên

- Quản lý Học sinh học tập tại trường.

Đối với HSSV liên kết đào tạo học tập tại trường, nhà trường thường xuyên phối hợp với doanh nghiệp quán triệt các nội quy, quy định, quy chế HSSV và các quy định, quy chế của doanh nghiệp, đặc biệt là các yêu cầu đối với người học phải đạt được sau khi học xong cả về trình độ, năng lực thực hành nghề, tác phong, đạo đức.

Hệ thống quản lý HSSV của nhà trường có sự phối hợp chặt chẽ giữa GV quản lý HSSV, GVCN, các GV bộ môn và Đoàn TNCS HCM.

Phòng Đào tạo & CTSV của nhà trường là đơn vị được giao nhiệm vụ xây dựng quy trình quản lý HSSV, quản lý việc thực hiện các nhiệm vụ học tập và rèn luyện của từng HSSV, quản lý việc chấp hành các nội quy, quy chế.

Đoàn TNCS HCM phối hợp tổ chức nhiều hoạt động văn hoá thể dục thể thao nhằm thu hút đông đảo HSSV tham gia vào các hoạt động lành mạnh, góp phần giảm thiểu đáng kể các tệ nạn xã hội trong Nhà trường.

Đối với các lớp HSSV học tập tại doanh nghiệp, việc quản lý do CB của doanh nghiệp phối hợp với GV giảng dạy quản lý là chính. Thực tế cho thấy công tác quản lý HSSV tại doanh nghiệp đạt kết quả cao, do người học là những người đang công tác tại doanh nghiệp hoặc do doanh nghiệp tuyển và tổ chức liên kết đào tạo và sau khi học xong nếu đáp ứng yêu cầu thì được nhận vào làm việc nên ý thức, trách nhiệm cao.

Để đánh giá thực trạng về mức độ và hiệu quả liên kết đào tạo giữa trường và các doanh nghiệp, chúng tôi đã khảo sát đến 24 cán bộ quản lý tại các doanh nghiệp. Sau đây là kết quả khảo sát.

Bảng 2.5. Kết quả khảo sát thực trạng về mức độ và hiệu quả công tác liên kết đào tạo giữa trường và các doanh nghiệp.

Đơn vị : %

TT	NỘI DUNG	MỨC ĐỘ QUAN HỆ			HỆ QUẢ QUAN HỆ		
		Thường xuyên	Đôi khi	Chưa có	Tốt	Bình thường	Yếu

1	Cung cấp cho nhau thông tin về đào tạo của trường và nhu cầu nhân lực của DN	56,3	43,7	0	25	75	0
2	DN tổ chức liên kết đào tạo với trường	67,6	32,4	0	33,4	66,6	0
3	Huy động các chuyên gia của DN xây dựng chương trình đào tạo	29,2	71,8	0	32,5	67,5	0
4	Huy động các chuyên gia của DN tham gia giảng dạy	24,6	73,4	0	28,9	71,1	0
5	DN tạo địa điểm và điều kiện cho HSSV tham quan, thực tập	32,8	67,2	0	17,8	82,2	0
6	DN hỗ trợ trang thiết bị, công nghệ và kinh phí đào tạo cho trường	35,6	64,4	0	25,6	74,4	0
7	DN phản hồi chất lượng HSSV đang làm việc cho Nhà trường	42,3	57,7	0	34	66	0
8	Phối hợp tổ chức giao ban tháng, quý	57,8	42,2	0	58,2	41,8	0

Từ kết quả điều tra ở bảng 2.5, kết hợp với việc phỏng vấn, xin ý kiến chuyên gia cho thấy ngoài kết quả đạt được công tác quản lý liên kết đào tạo còn có một số hạn chế sau:

- Việc phối hợp tổ chức giao ban từng quý, từng tháng giữa nhà trường và các doanh nghiệp nhằm đánh giá kết quả công tác liên kết đào tạo, đồng thời kịp thời điều chỉnh các kế hoạch, nội dung, phương pháp cho phù hợp chưa được quan tâm sâu sát và chưa được chú trọng.

- Việc phối hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp để nâng cao trình độ chuyên môn cho GV, nâng cao trình độ nghiệp vụ sư phạm và năng lực hướng dẫn thực hành nghề cho CB còn hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu.

- Chưa chủ động trong việc phối hợp giữa trường và doanh nghiệp để đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, nhất là phía các doanh nghiệp.

- Cơ chế liên kết đào tạo chưa rõ ràng, chủ yếu vẫn là do các mối quan hệ giữa 2 đơn vị và quan hệ cấp trên, cấp dưới.

- Việc huy động các chuyên gia của nhà trường, của doanh nghiệp tham gia xây dựng nội dung, chương trình đào tạo còn hạn chế. Chỉ có 29,2% ý kiến được hỏi cho rằng là thường xuyên.

Kết luận 2

Qua tổng hợp và phân tích kết quả điều tra, khảo sát về thực trạng chúng tôi nhận thấy quy mô và tiềm năng phát triển đào tạo nghề của trường Cao đẳng nghề VMU nhằm đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp và xã hội là rất lớn.

Thực trạng hoạt động đào tạo nghề ở Trường Cao đẳng nghề VMU cho thấy tuy nhà trường thực hiện công tác đào tạo nghề dựa trên kinh nghiệm truyền thống đã đạt được một số thành tựu, song cũng đã bộc lộ một số hạn chế bất cập ở các khâu trong quá trình đào tạo nghề như: số lượng đội ngũ giáo viên, điều kiện cơ sở vật chất còn thiếu và yếu; mục tiêu, nội dung chương trình, giáo trình còn lạc hậu, chất lượng công tác quản lý kiểm tra đánh giá và đảm bảo chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra,... thực trạng này đã đặt ra yêu cầu cần thiết phải đẩy mạnh hoạt động đào tạo nghề tại Trường Cao đẳng nghề VMU.

Muốn vậy, Trường Cao đẳng nghề VMU cần phải khẩn trương có biện pháp quản lý và hoạt động tích cực mới nhằm củng cố, duy trì và đẩy mạnh phát triển hoạt động đào tạo nghề có chất lượng. Trước mắt cần tập trung chỉ đạo đổi mới mục tiêu, nội dung chương trình hiện nay, huy động đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất, thay đổi phương pháp đào tạo nghề mới theo hướng bám sát nhu cầu của thị trường lao động “Đào tạo cái người ta cần chứ không đào tạo cái mình

có”. Để giải quyết các vấn đề này, chúng tôi xin đề xuất một số biện pháp nhằm đẩy mạnh hoạt động đào tạo nghề tại Trường Cao đẳng nghề VMU trong giai đoạn tới 2016 - 2020 ở chương 3.

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM ĐẨY MẠNH HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO NGHỀ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ VMU

3.1. Yêu cầu của các biện pháp đề xuất

- Việc đề ra các biện pháp nhằm đẩy mạnh hoạt động đào tạo nghề ở Trường Cao đẳng nghề VMU một mặt dựa vào cơ sở lí luận của đề tài nghiên cứu, mặt khác dựa vào kết quả phân tích thực trạng hoạt động đào tạo nghề của nhà trường. Căn cứ vào những nguyên nhân cơ bản chủ quan và khách quan đã rút ra những năm qua, mặt khác còn phải căn cứ vào quan điểm của Đảng, chủ trương chính sách của Nhà nước. Chương trình phát triển kinh tế của địa phương, chính sách xã hội và quy hoạch tổng thể trong từng giai đoạn định hướng cho ngành giáo dục và đào tạo cho khối trường dạy nghề trên địa bàn.

- Các biện pháp đề xuất phải phù hợp với quan điểm của Đảng, Bộ Giáo dục-Đào tạo, Bộ Lao động TB&XH, Bộ Giao thông Vận tải và Trường Đại học Hàng hải Việt Nam trong đào tạo giáo dục nghề nghiệp hiện nay. Cụ thể:

+ Trong sự nghiệp phát triển CNH - HĐH đất nước, chiến lược con người có vị trí cực kỳ quan trọng. Đòi hỏi ngành GD&ĐT của nước ta phải đào tạo ra những sản phẩm hoàn hảo, những người lao động có đạo đức sức khoẻ, tinh thông nghề nghiệp, ứng dụng tốt những thành tựu khoa học kỹ thuật hiện đại phục vụ tốt yêu cầu đổi mới của nền KT-XH, nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần theo cơ chế thị trường có sự quản lí của Nhà nước theo định hướng XHCN. Nhân tố con người luôn luôn được xác định là động lực trực tiếp của sự phát triển xuất phát từ nhận thức này sự nghiệp GD-ĐT đã được Nghị quyết của Đảng và pháp luật Nhà nước xác định: “Giáo dục là quốc sách hàng đầu”.

+ Từ những nhận thức con người là yếu tố quyết định của LLSX. Đầu tư cho công tác giáo dục và đào tạo là đầu tư cho sự phát triển. Đó là quá trình “Nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng và phát triển nhân tài”. Đào tạo ra những nhà trí thức, những nhà quản lí giỏi, những doanh nghiệp, những chuyên

gia hàng đầu. Đào tạo những người thợ, những công nhân lành nghề, có bản lĩnh, có đạo đức nghề nghiệp, phục vụ cho phát triển kinh tế Đất nước.

+ Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ VIII đã chỉ rõ: “Phát huy nguồn lực con người là yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững của công cuộc CNH - HĐH đất nước”. Đây chính là tinh thần, quan điểm xuyên suốt, đầy đủ liên quan đến việc chuẩn bị phục vụ CNH-HĐH.

+ Quan điểm Đại hội Đảng IX đã khẳng định mục tiêu tổng quát của chiến lược phát triển KT - XH 2001 - 2020 là: “Đưa Đất nước ta ra khỏi tình trạng kém phát triển, nâng cao rõ rệt đời sống vật chất, văn hoá tinh thần của nhân dân, tạo nền tảng để đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại”.

+ Chiến lược phát triển GD-ĐT của Đảng và Nhà nước đã chỉ rõ: “Để đi tắt đón đầu từ một Đất nước kém phát triển thì vai trò của giáo dục và KH-CN lại càng có tính chất quyết định. Giáo dục phải đi trước một bước, nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài để thực hiện thành công các mục tiêu của chiến lược phát triển KT-XH”.

+ Ngành GD-ĐT cũng đã xây dựng chiến lược phát triển trên cơ sở tinh thần các Nghị quyết của Đảng trong thời kỳ mới đó là: “Giáo dục là lực lượng đi đầu. Phát triển giáo dục là nền tảng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp CNH - HĐH Đất nước, là yếu tố cơ bản để phát triển, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững”.

- Bảo đảm định hướng phát triển công tác đào tạo nghề của Thành Phố Hải Phòng, của ngành Giao thông Vận tải.

+ Xác định rõ vai trò của công tác đào tạo đối với sự phát triển kinh tế xã hội của địa phương. Công tác đào tạo phải là nền tảng đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, là động lực để thúc đẩy kinh tế phát triển. Đồng thời công tác đào tạo phải đi trước một bước, vừa phải thể hiện đường lối, kết hợp tăng trưởng kinh tế với các lĩnh vực xã hội khác. Mục tiêu của công tác đào tạo là phát triển nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp CNH-HĐH với chất lượng cao hơn nhiều so

với hiện nay, công tác đào tạo phải đáp ứng được yêu cầu mới của Đất nước về tăng trưởng kinh tế trong giai đoạn hiện nay.

+ Để thực hiện tất cả các chỉ thị, Nghị quyết của Đảng, của ngành Giao thông Vận tải, của Bộ GD&ĐT, của Bộ Lao động TB&XH và Trường Đại học Hàng hải Việt Nam, thực hiện tốt định hướng kinh tế, xã hội và đào tạo của Thành phố Hải Phòng, trường Cao đẳng nghề VMU phải không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo để tạo ra nguồn nhân lực có chất lượng và hiệu quả phục vụ sự nghiệp CNH-HĐH đất nước và địa phương.

3.2. Một số biện pháp đề xuất nhằm đẩy mạnh hoạt động đào tạo nghề tại Trường Cao đẳng nghề VMU

Nhằm đẩy mạnh hoạt động đào tạo nghề tại Trường Cao đẳng nghề VMU - Đại học Hàng hải Việt Nam. Trên cơ sở nghiên cứu lí luận ở chương I và thực trạng chất lượng đào tạo ở chương II, chúng tôi xin đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo nghề ở nhà trường như sau:

- + Phát triển đội ngũ đội ngũ GV và CBQL.
- + Huy động các nguồn lực, đầu tư cơ sở vật chất nhằm nâng cao chất lượng đào tạo.
- + Đổi mới mục tiêu đào tạo trong xu thế mở rộng qui mô đào tạo nghề.
- + Đổi mới nội dung chương trình, giáo trình đào tạo gắn với yêu cầu thực tế sản xuất, phù hợp với yêu cầu hiện tại của thị trường lao động.
- + Tổ chức thực hiện tốt việc kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo nghề.
- + Đổi mới và nâng cao chất lượng công tác tuyển sinh.
- + Đẩy mạnh hoạt động liên kết đào tạo với các doanh nghiệp.

3.2.1. Biện pháp phát triển đội ngũ đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lí

- Cơ sở đề ra biện pháp:

Chỉ thị số 40-CT/TW của Ban chấp hành Trung ương Đảng đã nêu: “Phát triển giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là một trong những động lực thúc đẩy sự nghiệp CNH-HĐH đất nước, là điều kiện phát huy nguồn lực con người. Đây là trách nhiệm của toàn Đảng, toàn dân, trong đó nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt có vai trò quan trọng”.

Đội ngũ GV và CBQL được xác định là yếu tố quan trọng nhất quyết định đến chất lượng dạy học, nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, phát triển kinh tế xã hội. Điều này đòi hỏi phải tăng cường xây dựng và phát triển đội ngũ GV và CBQL giáo dục một cách toàn diện.

- Mục tiêu của biện pháp đổi mới

Nhằm xây dựng đội ngũ đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, đảm bảo cơ cấu các ngành nghề, yêu cầu đào tạo.

- Nội dung của biện pháp

+ Bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên: về phẩm chất đạo đức chính trị tư tưởng. Đội ngũ GV phải là người có đạo đức trong sáng, có lối sống lành mạnh, có lòng yêu Tổ quốc, yêu chủ nghĩa xã hội. Biết tôn trọng lẽ phải và giàu lòng nhân ái, có lương tâm ý thức và trách nhiệm nghề nghiệp, gương mẫu trong việc chấp hành đường lối chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, sống đoàn kết với nhân dân và bạn bè đồng nghiệp, là tấm gương sáng cho HSSV noi theo.

+ Bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ phải đạt chuẩn theo quy định của Bộ GD-ĐT và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; có nhận thức sâu sắc về tình hình chính trị của địa phương, của ngành và xã hội, trong nước và quốc tế. Có kiến thức và kỹ năng tay nghề, có nghiệp vụ sự phạm dạy nghề theo quy định. Có tinh thần tự học và tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

+ Bồi dưỡng GV, CBQL đào tạo nghề thực hiện đổi mới phương pháp giảng dạy, cách thức quản lý là một yêu cầu bắt buộc của mọi người thầy. Đây là cách tốt nhất để GV học hỏi lẫn nhau, trao đổi kinh nghiệm, cập nhật kiến thức

bước theo kịp sự chuyển đổi như vũ bão của các ngành khoa học đặc biệt là ngành công nghệ giao thông vận tải.

+ Bồi dưỡng lòng yêu nghề - yêu người và yêu nghề dạy học gắn liền với nhau, nghề dạy học có mức độ tự do, sáng tạo cá nhân, trách nhiệm cá nhân cao. Do vậy chỉ có say mê nghề nghiệp mới thúc đẩy tính tự giác, tích cực học hỏi, tự rèn luyện để không ngừng nâng cao phẩm chất và năng lực nghề nghiệp đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của xã hội.

+ Bồi dưỡng CBQL nhà trường, các phòng khoa chức năng trong việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của nhà trường, là người đi đầu trong mọi công việc, mạnh dạn tham mưu, đề xuất dám nghĩ, dám làm và dám chịu trách nhiệm.

+ Bồi dưỡng lòng yêu mến HSSV: nghề thầy giáo đòi hỏi tính nhân đạo thể hiện ở sự yêu mến, cảm thông, tôn trọng, có trách nhiệm với học trò. Tình yêu và sự tôn trọng là cơ sở của sự giao tiếp ứng xử đúng đắn, có trách nhiệm với người học mọi hành động “vì học sinh, sinh viên thân yêu” là động lực cho những cảm hứng tìm tòi, sáng tạo phương pháp, nghệ thuật quản lý giáo dục đào tạo nghề.

- Cách thức tổ chức thực hiện

Nhà trường phải thường xuyên quán triệt quan điểm và thái độ đối với việc đổi mới xây dựng, phát triển đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý các cấp trong toàn trường. Tạo thành tiềm thức và tạo thành tính chủ động sáng tạo của mọi người. Xem đây là nội dung quan trọng có ý nghĩa sống còn đối với quá trình đào tạo để phát triển giáo viên và phát triển của nhà trường. Tổ chức hội thảo bàn bạc về tính cấp thiết đổi mới xây dựng, phát triển đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý. Trên cơ sở qui mô đào tạo và dự báo đào tạo, các văn bản qui định về chế độ làm việc của giáo viên cần lập đề án quy hoạch xây dựng, phát triển đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý trong từng giai đoạn cụ thể. Mời những chuyên gia am hiểu sâu sắc về quản lý giáo dục và đào tạo nói chuyện, bồi dưỡng chuyên đề. Mời giáo viên dạy giỏi và cán bộ Tổng cục Dạy nghề về dạy mẫu để toàn trường học tập kinh nghiệm.

Yêu cầu và chỉ đạo các khoa, phòng, các tổ bộ môn đưa nội dung phương pháp đổi mới giảng dạy vào kế hoạch công tác hàng quý, học kỳ của tổ bộ môn, của khoa phòng mình. Thường xuyên tổ chức thao giảng, Hội thi giáo viên giỏi trong trường để tìm ra giáo viên dạy giỏi. Khuyến khích giáo viên giảng dạy bằng phương tiện hỗ trợ dạy học mới. Phương pháp giảng dạy các phương tiện dạy học đa chức năng. Hàng năm, trường tuyển chọn và thành lập đội tuyển giáo viên dạy giỏi cấp trường để bồi dưỡng dự thi giáo viên cấp tỉnh, cấp ngành Giao thông vận tải và cấp toàn quốc.

+ Trước xu thế hội nhập và những yêu cầu mới trong đào tạo nguồn nhân lực, việc mọi cơ sở đào tạo phải quan tâm đến cập nhật kiến thức, bồi dưỡng theo hình thức chuyên đề là cách làm hiệu quả nhất. Phương pháp tích lũy kiến thức, giảng dạy và học tập theo phương pháp Modul đã được nhà trường áp dụng từ năm 2007.

+ Bồi dưỡng định kỳ qua tổ chuyên môn: vào chiều thứ 2 hàng tuần các Khoa chuyên môn đều sinh hoạt định kỳ. Đây là cách các Khoa giao lưu nhằm trao đổi, truyền đạt những kỹ năng, kinh nghiệm cho nhau.

Tuy nhiên, trong ba năm qua hoạt động này đã chưa phát huy hiệu quả, gây tốn kém thời gian và công sức. Các Lãnh đạo Khoa chưa chủ động trong điều hành chuyên môn. Các buổi bồi dưỡng, sinh hoạt thường không có chủ đề, nội dung chưa cụ thể mà chủ yếu là cuộc họp của Khoa rút kinh nghiệm với các thành viên. Đây là hạn chế lớn nhà trường cần sớm chấn chỉnh khắc phục.

+ Bồi dưỡng thường xuyên cho giáo viên cũng là cách làm mới, thông qua đó nhà trường tạo ra được sự giao lưu rộng khắp giữa cán bộ, giáo viên các phòng, khoa, tổ bộ môn. Qua đây, mọi thành viên được tự do, dân chủ thể hiện quan điểm và trao đổi phổ biến kinh nghiệm. Đây cũng là cách giúp đội ngũ giáo viên có thể tự bổ sung khiếm khuyết, củng cố chuyên môn, cập nhật kiến thức, đổi mới phương pháp giảng dạy. Từ năm 2013 đến nay CB, GV nhà trường đều được Trường Đại học Hàng hải Việt Nam bồi dưỡng thường xuyên cho các chuyên ngành mới. Giáo viên hướng dẫn là cán bộ kỹ thuật, cán bộ quản

lý có trình độ kinh nghiệm thực tế sản xuất, là các chuyên gia đầu ngành của chuyên ngành đó.

+ Đào tạo nâng cao trình độ đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lí, nhân viên của ngành, của trường để kịp thời dự báo quy hoạch.

- Điều kiện để thực hiện biện pháp

+ Cung cấp đủ thông tin những nội dung cần đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức tin học, phương pháp giảng dạy mới, ngoại ngữ ở mức nào cho có hiệu quả và phù hợp.

+ Có kế hoạch chuẩn bị nguồn kinh phí cho công tác tuyển dụng, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lí.

+ Xây dựng chính sách, tiêu chí đối với việc bồi dưỡng đào tạo. Có chính sách đãi ngộ đối với cán bộ quản lí, giáo viên trẻ giúp họ yêu tâm công tác. Làm tốt công tác thi đua khen thưởng một cách khách quan, động viên kịp thời người có thành tích, xử lý nghiêm người vi phạm kỷ luật. Có chính sách ưu tiên giáo viên nữ, giáo viên chuyển sang làm công tác quản lí, ...

+ Quán triệt giá trị xã hội của việc bồi dưỡng, đào tạo, tự đào tạo nâng cao trình độ của mỗi giáo viên.

+ Xây dựng chính sách ổn định đối với giáo viên như khen thưởng, nâng lương trước thời hạn, đi thăm quan du lịch, đi giao lưu, tu nghiệp, tiếp xúc với những yếu tố nước ngoài khi có điều kiện thuận lợi, cho phép của Nhà nước và pháp luật.

3.2.2. Huy động các nguồn lực, đầu tư cơ sở vật chất nhằm nâng cao chất lượng đào tạo

Từ xưa đến nay, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ đào tạo được coi là điều kiện tiên quyết để thực hiện nguyên lí giáo dục: “Học đi đôi với hành”. Vì vậy, điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học có ảnh hưởng trực tiếp đối với việc nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo, nhất là đào tạo nghề. Cơ sở vật chất và thiết bị dạy học là một thành tố của quá trình đào tạo, nó là điều kiện

không thể thiếu được trong quá trình đào tạo của nhà trường. Từ xưa ông cha ta đã có câu: “Có bột mới gột nên hồ”. Do vậy nhà trường cần có sự đầu tư đúng mức cho công tác này mới bảo đảm được các điều kiện thực hiện quá trình đào tạo và không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo nghề của nhà trường.

Chất lượng đào tạo nghề phải được coi là vũ khí cạnh tranh quan trọng nhất nhằm đảm bảo sự hưng thịnh và phát triển bền vững của các quốc gia, đồng thời chính chất lượng sẽ quyết định sự tồn tại của nhà trường. Chất lượng đào tạo là sản phẩm đầu ra của nhà trường và cũng là sự đáp ứng đầu vào của thị trường lao động. Nó cũng phải tuân theo quy luật của thị trường, do vậy các cấp quản lí dù là vi mô hay vĩ mô đều phải coi trọng chất lượng trong đào tạo và nâng cao chất lượng đào tạo.

- Mục tiêu của biện pháp

+ Huy động và vận dụng tối đa, có hiệu quả vật lực, tài lực từ nhiều nguồn khác nhau vào việc củng cố và nâng cấp cơ sở vật chất trang thiết bị phục vụ cho dạy học.

+ Bảo quản sử dụng tốt, khai thác triệt để có hiệu quả cao nhất cơ sở vật chất trang thiết bị dạy học hiện có của nhà trường góp phần đảm bảo chất lượng giáo dục và đào tạo nghề.

- Cách thức thực hiện

+ Sử dụng có hiệu quả nguồn kinh phí đầu tư từ chương trình mục tiêu của Nhà nước cấp cho nhà trường hàng năm. Sử dụng nguồn kinh phí tự có do liên kết đào tạo và đào tạo ngắn hạn, kinh phí trong dịch vụ mang lại để tái mở rộng cơ sở vật chất trong đào tạo.

+ Xây dựng kế hoạch huy động vật lực, tài lực trong quản lí xây dựng cơ sở vật chất phục vụ cho công tác dạy và học. Tạo nguồn lực đảm bảo cho việc đầu tư cơ sở vật chất trang thiết bị dạy học.

+ Phát huy nội lực từ GV, HSSV trong việc tạo ra vật lực phục vụ giảng dạy và học tập như: Tự chế tạo các mô hình thiết bị, các bản vẽ, đồ dùng giảng dạy và học tập, ...

+ Nhanh chóng đầu tư vào cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại phục vụ cho công tác đào tạo được tốt, trước mắt cần:

* Nâng cấp phòng học, hiện đại hoá hệ thống phòng học, nhà xưởng, đủ tiêu chuẩn về chất lượng, trang thiết bị phục vụ giảng dạy theo tiêu chuẩn của các lớp nghề.

* Xây dựng tủ sách cho từng ngành nghề, xây dựng thư viện, phòng đọc, bổ sung thêm những danh mục, đầu sách cho nghiên cứu, tham khảo về văn học-xã hội - chính trị, kỹ thuật và những nội dung bổ ích khác cho HSSV, giáo viên tham khảo.

* Bảo quản và sử dụng có hiệu quả các cơ sở vật chất trang thiết bị hiện có, có kế hoạch bổ sung, thay thế đặc biệt là các trang thiết bị hiện đại.

* Củng cố, tu sửa, mở rộng thêm nhà xưởng, phòng thực hành, thí nghiệm, phát triển đa dạng hoá các mô hình, học cụ để thoả mãn dần dần nguồn nhân lực đã được đào tạo chính quy, bài bản của trường và của ngành Giao thông vận tải.

+ Trong điều kiện ngân sách hiện nay dành cho dạy nghề còn thiếu, việc trang bị đầy đủ thiết bị thực hành, thí nghiệm cho các cơ sở đào tạo công lập là rất khó khăn. Bởi vậy ngoài nguồn chi từ ngân sách, từ chương trình mục tiêu cho đào tạo nghề cần phải sử dụng giải pháp hỗ trợ, tặng lại các sản phẩm tự làm, những kết quả từ bài tập lớn của HSSV và của thầy, trò kết hợp làm ra. Bên cạnh đó, cần kêu gọi đầu tư, hỗ trợ từ các đơn vị sản xuất kinh doanh, các cơ sở liên kết để làm phong phú thêm cho danh mục thiết bị thực hành.

+ Xây dựng quy chế quản lí, sử dụng, bảo quản, khấu hao, bổ sung cơ sở vật chất trang thiết bị dạy học.

+ Giám sát chặt chẽ việc sử dụng nguồn tài chính. Đảm bảo chi dùng có hiệu quả theo hướng tiết kiệm, sử dụng có trọng tâm, trọng điểm đúng luật ngân sách, đúng mục đích và đúng đối tượng.

+ Phát động việc tự làm đồ dùng dạy học, mô hình học cụ kéo dài thời gian sử dụng các mô hình tiên tiến tạo thành nề nếp ý thức tự giác đối với cả thầy và trò.

+ Làm tốt việc quản lý cơ sở vật chất kỹ thuật không chỉ là xây dựng kế hoạch tăng cường trang thiết bị vật tư thực hành mà điều quan trọng là tổ chức thực hiện kế hoạch và chỉ đạo người sử dụng chủ động trong quản lý thiết bị vật tư. Khi cần thiết phải điều chuyển, thay đổi phải được sự phê chuẩn của cấp có thẩm quyền. Phòng đào tạo & CTSV hoặc người có chức năng nhiệm vụ cần thường xuyên có kế hoạch và tổ chức kiểm tra định kỳ hoặc đột xuất nhằm đánh giá đúng thực trạng việc sử dụng cơ sở vật chất có hiệu quả.

- Điều kiện để thực hiện biện pháp

+ Cần có sự quan tâm của cấp uỷ Đảng, Đoàn thể, chính quyền các cấp đối với công tác đào tạo. Với quan điểm xuyên suốt của Đảng và với các Quyết định của Nhà nước coi đầu tư cho giáo dục và đào tạo là một trong những chính sách của đầu tư cho sự phát triển bền vững. Tạo điều kiện cho công tác đào tạo phát triển, phục vụ đắc lực sự phát triển kinh tế - xã hội.

+ Có chính sách hợp lý để khuyến khích phát triển công tác đào tạo.

+ Cần quan tâm, chú trọng đến chính sách ưu tiên tạo điều kiện vật chất, chế độ lương, chế độ thưởng để kích thích phát triển đội ngũ giáo viên.

3.2.3. *Đổi mới mục tiêu đào tạo trong xu thế mở rộng qui mô đào tạo nghề.*

Song song với việc mở rộng qui mô đào tạo nghề thì yếu tố đổi mới mục tiêu đào tạo nghề là hết sức quan trọng. Có như vậy nhà trường mới đáp ứng được các yêu cầu của thị trường lao động đề ra.

- Mục tiêu của biện pháp:

Xây dựng mục tiêu đào tạo nghề đảm bảo sát với yêu cầu của thực tế sản xuất hiện nay tại các doanh nghiệp, thực tế yêu cầu của thị trường lao động, góp phần dịch chuyển cơ cấu kinh tế, cơ cấu các ngành nghề.

- Nội dung của biện pháp:

+ Về giáo dục chính trị và đạo đức nghề nghiệp: mục tiêu giáo dục cho học sinh tuyệt đối tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam. Kiên định xây dựng đường lối kinh tế thị trường theo định hướng XHCN. Giữ vững độc lập dân tộc, trung thành với lí luận chủ nghĩa Mác-Lê Nin, tư tưởng Hồ Chí Minh, phát huy và giữ gìn bản sắc văn hoá dân tộc. Hăng hái tham gia hội nhập, nắm vững luật pháp Việt Nam và Quốc tế. Có ý thức tổ chức kỷ luật trong lao động và nghề nghiệp, làm chủ bản thân và gia đình.

+ Về kiến thức văn hoá: có trình độ văn hoá phù hợp với nghề đào tạo đủ khả năng tiếp thu kiến thức chuyên môn và phát triển nghề nghiệp. Chuẩn bị cho cá nhân những yêu cầu cần thiết để có thể học lên trình độ cao hơn.

+ Về kỹ năng tay nghề: có đủ kiến thức cần thiết và kỹ năng trong nghề được đào tạo, thực hiện thành thạo các thao tác để làm chủ trang bị kỹ thuật khi ra trường, ở các Doanh nghiệp đơn vị sản xuất. Có tư duy kỹ thuật trong từng giai đoạn và thị trường lao động.

+ Về thái độ nghề nghiệp: Biết vận dụng kiến thức và kỹ năng nghề để sử dụng vật tư, vật liệu tiết kiệm. Đảm bảo làm việc đúng giờ. Đảm bảo đúng số lượng, quy cách chất lượng. Có tinh thần đồng đội, có tính cộng đồng trách nhiệm cao.

+ Về thể chất và ý thức an ninh, quốc phòng: có sức khoẻ tốt để sẵn sàng hoàn thành công việc. Nhận thức đầy đủ về tình hình quốc tế, quốc gia và khu vực. Sẵn sàng tham gia nghĩa vụ quân sự bảo vệ Tổ quốc và giữ gìn an ninh. Mục tiêu cuối cùng là đảm bảo chất lượng tay nghề cho người học, giúp họ sau khi ra trường có được công việc phù hợp và thu nhập ổn định.

- Cách thức thực hiện

Tổ chức điều tra, tìm hiểu thị trường lao động, nhu cầu sử dụng của xã hội để đưa ra mục tiêu đào tạo cho phù hợp, đảm bảo chuẩn quốc gia và quốc tế về đào tạo nghề. Trên các cơ sở đó, tổ chức xây dựng mục tiêu đào tạo nghề sát với thực tế yêu cầu của doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh. Tiếp theo phải tiến hành tổ chức các hội nghị tham khảo ý kiến của cơ quan quản lý nhà nước, cơ quan sử dụng lao động để kịp thời bổ sung, điều chỉnh nếu cần thiết.

Tổ chức nghiên cứu các qui định, hướng dẫn về việc phát triển chương trình đào tạo nghề, căn cứ điều kiện thực tế của nhà trường, nhiệm vụ của Bộ, cơ quan chủ quản giao, nhu cầu đào tạo nghề của xã hội đối với các ngành nghề của nhà trường để từ đó xác định phương hướng, mục tiêu phát triển chung của trường, mục tiêu của từng nghề học, cấp bậc học trong từng giai đoạn cụ thể.

3.2.4. Đổi mới nội dung chương trình, giáo trình đào tạo gắn với yêu cầu thực tế sản xuất, phù hợp với yêu cầu hiện tại của thị trường lao động.

- Cơ sở để đề ra biện pháp:

Nội dung chương trình đào tạo là những kiến thức, những kỹ năng nghề nghiệp mà nhà trường cần truyền tải cho học sinh trong quá trình đào tạo. Bao gồm lí thuyết, kỹ năng thực hành, tác phong làm việc và đạo đức nghề nghiệp. Với tốc độ phát triển như ngày nay của xã hội bao gồm phát triển KH-KT, công nghệ thông tin nói riêng, đây cũng là ngành KH-CN còn rất mới đối với nước ta. Do vậy yêu cầu cập nhật về thông tin nắm bắt được công nghệ mới là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến sự đánh giá chất lượng đào tạo. Vì vậy đổi mới nội dung chương trình đào tạo cho phù hợp với tình hình thực tiễn là vấn đề chủ yếu của nâng cao chất lượng đào tạo.

Trong công tác đào tạo nhân lực hiện nay, một yêu cầu rất quan trọng đó là nâng cao năng lực hoạt động thực tiễn của HSSV trong nhà trường. Do vậy đòi hỏi chương trình đào tạo phải có tính thực tiễn, phù hợp với thực tế sản xuất, nhằm tạo ra nhiều cơ hội tìm kiếm việc làm cho mọi HSSV khi ra trường.

Việc đa dạng hoá các loại hình đào tạo như: đào tạo tập trung, bán tập trung, đào tạo chính qui, vừa làm vừa học, đào tạo dài hạn, ngắn hạn. Bổ sung thêm các chuyên ngành đào tạo đòi hỏi phải có nội dung chương trình tương thích, phù hợp với từng đối tượng, từng ngành nghề cụ thể. Trong quá trình điều chỉnh, đổi mới nội dung chương trình cần phải đạt đến yêu cầu:

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

- Chú trọng hình thành năng lực thực hành cho HSSV thông qua hệ thống các tiêu chuẩn kỹ năng nghề nghiệp và năng lực thích nghi của người lao động kỹ thuật được đào tạo. Muốn vậy trong khi chọn nội dung đào tạo cần đảm bảo tính cơ bản và hiện đại, cập nhật sát với điều kiện sản xuất mới.

Đổi mới chương trình phải đảm bảo tính cơ bản, hiện đại, không lạc hậu với trình độ chung, phù hợp với nhu cầu của thực tế, với trình độ nhận thức của học sinh. Đảm bảo đúng chương trình khung theo quy định của Bộ LĐTB & XH, đúng các nội dung bắt buộc và thời lượng phân bổ cho từng học phần. Đảm bảo tăng cường ý thức tự giác trong hoạt động chuyên môn của giáo viên đồng thời tạo nề nếp, kỷ cương trong hoạt động chuyên môn.

- Mục tiêu của biện pháp:

Đổi mới nội dung chương trình đào tạo trước hết gắn nội dung đào tạo trong nhà trường với yêu cầu thực tế ngoài xã hội. Giảm khoảng cách giữa lí luận và thực tiễn. Đưa công tác đào tạo của nhà trường phát triển tương xứng với phát triển của xã hội đó cũng là góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng yêu cầu nhân lực qua đào tạo của thị trường lao động.

Tăng tính chuẩn mực của nội dung, chương trình đào tạo, đồng thời tăng sự thống nhất về nội dung giữa các cơ sở đào tạo, từ đó có thể tăng cường sự hợp tác, trao đổi lẫn nhau giữa các nhà trường.

Để quản lí chặt chẽ nội dung, chương trình về lí thuyết, thực hành, thông qua việc kiểm tra, đôn đốc quá trình biên soạn chương trình, giáo trình, giáo án. Đó cũng chính là đảm bảo những quy định về nghiệp vụ sư phạm, tạo nề nếp kỷ cương trong hoạt động chuyên môn.

Nội dung chương trình dạy nghề phải gắn bó với yêu cầu của hoạt động sản xuất, kinh doanh và dịch vụ. Nội dung chương trình phải cung cấp cho người học kiến thức chuyên môn, kỹ năng hành nghề và thái độ nghề nghiệp, ý thức trách nhiệm công dân đối với gia đình, cộng đồng và xã hội, phải đưa nhanh công nghệ thông tin vào nội dung đào tạo và quản lí quá trình đào tạo, mở rộng các phương thức học tập khác nhau như: đào tạo tại công trường, đào tạo ở ngoài nhà trường. Nhằm tạo cho người học có nhiều cơ hội để có kiến thức vì vậy việc đổi mới nội dung chương trình đào tạo cho phù hợp với thực tiễn hiện nay là việc hết sức quan trọng và cần thiết.

- Cách thức tổ chức thực hiện

Cán bộ quản lí các khoa, phòng nói chung, lãnh đạo nhà trường nói riêng phải chú ý đến việc tập huấn, triển khai việc đổi mới chương trình đào tạo và học tập, thường xuyên rà soát để sửa đổi bổ sung nếu cần thiết nhằm làm cho giáo viên và cả cán bộ quản lí các cấp có ý thức để nắm vững chuyên môn, hiểu được chức năng nhiệm vụ của mình ở từng thời điểm từ đó làm cho họ có khả năng hoàn thành nhiệm vụ cao hơn.

Chỉ đạo việc cải tiến đổi mới nội dung chương trình cụ thể tới các khoa, phòng; tổ chức hội thảo, xây dựng lịch trình, lập kế hoạch các nội dung đổi mới theo hướng tăng kiến thức thực tế, bài tập thực hành, cải tiến nội dung thực tập tốt nghiệp theo hướng bám sát thực tiễn. Cần giao cho những giáo viên có năng lực tổng hợp và tay nghề tốt để theo dõi phụ trách sau đó báo cáo để mọi người cùng tham gia góp ý, thống nhất.

Chỉ đạo kiểm tra định kỳ và đột xuất về biên soạn bổ sung bài giảng, giáo án nhằm nhận xét đánh giá, biểu dương, nhắc nhở, khen thưởng kịp thời.

Tổ chức, định kỳ có kế hoạch cho các khoa, phòng cử cán bộ, giáo viên đi thực tế ở các huyện, các cơ sở sản xuất để nắm bắt những công nghệ, kỹ thuật, vật liệu mới, tiên tiến để bổ sung vào bài giảng, hoặc viết đề tài cải tiến trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học. Hướng cho các Khoa vào hoạt động những nội dung có tính thời sự của chuyên môn mình. Giảm bớt hoạt động sự vụ, hành chính, chung chung. Nâng cao chất lượng hoạt động thực tế ở khoa. Tổ chức giao lưu trao đổi kinh nghiệm, báo cáo điển hình, các nội dung thiên về đổi mới nội dung chương trình, phương pháp giảng dạy, mời các cán bộ, chuyên gia có uy tín đến báo cáo thực tế, nói chuyện kinh nghiệm,...

- Điều kiện để thực hiện biện pháp

Phải thành lập được ban chỉ đạo xây dựng và đổi mới nội dung chương trình đào tạo là công việc quan trọng của thực hiện biện pháp. Xây dựng kế hoạch hoạt động cụ thể cho phòng, khoa. Sưu tầm hệ thống hoá, xây dựng luận cứ để cải tiến nội dung chương trình.

Xây dựng tính tự giác trong giáo viên, xây dựng ý thức đổi mới nội dung chương trình đào tạo là nhiệm vụ xuyên suốt, quan trọng, bảo đảm vị thế của mình trên bục giảng.

Đảm bảo có đủ tài liệu tham khảo, sách giáo trình, đề cương môn học cho việc nghiên cứu và thu thập thông tin của giáo viên tham khảo cho tiết giảng, giờ dạy không quá khô khan, lạc lõng.

3.2.5. Tổ chức thực hiện tốt việc kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo nghề.

Quá trình thực hiện nhiệm vụ quản lí của người lãnh đạo, công tác kiểm tra là một trong những công tác quan trọng trong công việc của người quản lí, lãnh đạo “Lãnh đạo mà không có kiểm tra coi như không có lãnh đạo”.

Trong đào tạo nghề cũng vậy không có kiểm tra, đánh giá thì không biết kết quả của quá trình đào tạo ra sao do vậy kiểm tra là khâu cơ bản và quan trọng của công tác đào tạo. Có kiểm tra mới thúc đẩy hoạt động đào tạo có hiệu

quả tốt hơn. Tại Trường Cao đẳng nghề VMU công tác kiểm tra đánh giá được thực hiện trên cả 2 đối tượng là giáo viên và HSSV.

- Mục tiêu của biện pháp

Nhằm thực hiện tốt công tác kiểm tra cũng có nghĩa là làm tốt công việc nâng cao chất lượng trong đào tạo.

+ Đối với giáo viên, cán bộ giảng dạy: Kiểm tra là có thể đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ, khả năng sư phạm, năng lực chuyên môn và cả thái độ trong chấp hành kỷ luật lao động của người thầy.

+ Đối với HSSV: Kiểm tra là cách đánh giá việc tiếp nhận kiến thức của học sinh trong phân lí thuyết và kỹ năng thực hành đồng thời đánh giá ý thức kỷ luật, thái độ học tập, đạo đức nghề nghiệp.

Từ đó có thể rút ra những mặt nổi trội, những ưu điểm, rút ra những vấn đề còn tồn tại, hạn chế để từ đó điều chỉnh uốn nắn kịp thời, khắc phục hoặc phát huy, nhân điển hình.

Kiểm tra tốt là cách tạo nên tính tự giác trong làm việc, trong học tập của giáo viên, của học sinh đồng thời để phân loại xếp thứ tự cao thấp mang tính khách quan công bằng, chính xác nhằm thúc đẩy cho sự việc đạt đến mục tiêu đề ra nhanh hơn.

Làm tốt công tác kiểm tra còn có tác dụng nắm được những thông tin ngược từ cán bộ, giáo viên, từ HSSV ở các Khoa, Phòng. Góp phần quan trọng vào việc kiểm soát quá trình đào tạo, thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, trong trường học.

- Cách thức thực hiện biện pháp

+ Đối với giáo viên:

Kiểm tra việc thực hiện kế hoạch năm học đã được phân công. Lấy kết quả công việc làm thước đo phẩm chất và năng lực thước đo chất lượng và hiệu quả công tác của từng giáo viên. Có lịch kiểm tra thường kỳ, đột xuất, hồ sơ chuyên môn, kỷ cương nề nếp của nhà trường đã được quán triệt đến mức độ

nào. Đối với việc thực hiện quy chế chuyên môn cần tập trung vào những nội dung cụ thể như:

Việc thực hiện phân phối nội dung, chương trình giảng dạy của Bộ LĐTB & XH. Tiến độ giảng dạy của nhà trường và từng lớp học thông qua sổ lên lớp và nhật ký giảng dạy.

Việc chuẩn bị giáo án, các đề cương bài giảng, chuẩn bị đồ dùng vật tư cho bài học, tiết giảng.

Công tác đảm bảo hồ sơ chuyên môn theo mẫu quy định. Hồ sơ cá nhân, kế hoạch học tập, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng chuyên môn. Hồ sơ của giáo viên chủ nhiệm,...

Xây dựng kế hoạch kiểm tra năm học, từng học kỳ hoặc đợt học, môn học. Trong kế hoạch cần xác định rõ mục đích, yêu cầu, nội dung phương pháp và cách thức tổ chức kiểm tra, đối tượng kiểm tra, thời gian kiểm tra thông báo cho các đối tượng để mọi người biết, cùng theo dõi và thực hiện.

Kiểm tra sự chỉ đạo của các tổ chuyên môn trong phương pháp dạy học, phương pháp đánh giá, cho điểm học sinh theo quy định.

Cải tiến phương pháp thanh tra, kiểm tra, đánh giá chuyên môn đảm bảo tính trung thực, công bằng trong kiểm tra, đánh giá.

Quá trình kiểm tra phải trung thực, nghiêm túc tránh tình trạng người kiểm tra thì qua loa, người bị kiểm tra thì đối phó. Khi kiểm tra xong phải tổ chức rút kinh nghiệm, đánh giá khen thưởng kịp thời, phê bình, nhắc nhở những đơn vị, người làm chưa tốt để họ khắc phục, sửa chữa. Giữ vững quan điểm và phương châm: Kiểm tra để thúc đẩy sự đoàn kết nội bộ, thúc đẩy việc thực hiện quy chế và chuyên môn ngày một tốt hơn.

+ Đối với học sinh, sinh viên:

Thông qua kiểm tra, đánh giá ý thức, tinh thần thái độ, kiến thức thực tế, kỹ năng nghề nghiệp, kết quả học tập của học sinh rất quan trọng nó góp phần chủ yếu trong quá trình đào tạo.

Kiểm tra đánh giá đúng khả năng của HSSV góp phần việc điều chỉnh nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức giảng dạy phù hợp hơn.

Kiểm tra là hình thức tiếp nhận thông tin ngược, nhằm thường xuyên điều chỉnh sự vận động của quá trình sáng tạo, thực hiện tốt chức năng này sẽ giúp học sinh củng cố và phát triển kỹ năng thực hành.

Kiểm tra đánh giá kết quả học tập của HSSV, trước hết là đánh giá kết quả tiếp thu kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo bảo đảm cho hoạt động học tập nói riêng và hoạt động dạy học nói chung thu được kết quả phù hợp với mục đích, yêu cầu đào tạo.

Chất lượng giảng dạy của giáo viên là kết quả học tập của HSSV được phản ánh trung thực hay không thể hiện phần lớn ở khâu thi, kiểm tra và cho điểm. Để làm tốt khâu này cần làm tốt các biện pháp sau:

+ Có kế hoạch thi cụ thể, thông báo môn thi, môn kiểm tra vào đầu học kỳ, trong khoá học để HSSV nắm được.

+ Các khoa, phòng phải thông báo đề cương ôn tập, các môn thi, kiểm tra cho học sinh trước 1 tháng để học sinh có kế hoạch ôn tập.

+ Bố trí phòng thi theo đúng quy định. Đề thi hoặc kiểm tra được khoa cho 8 đề nộp Phòng Đào tạo & CTSV lưu ngân hàng câu hỏi.

Như vậy: việc kiểm tra đánh giá kết quả học tập của HSSV trong quá trình đào tạo phải được tiến hành một cách khoa học, nghiêm túc, đảm bảo đúng quy chế, an toàn, bí mật từ khâu chọn đề, chấm thi để đánh giá chất lượng đúng nhất kết quả học tập của HSSV. Có như vậy mới phát huy chất lượng biện pháp kiểm tra, đánh giá để nâng cao chất lượng học tập của HSSV nói riêng và chất lượng đào tạo nghề của nhà trường nói chung.

3.2.6. Đổi mới và nâng cao chất lượng công tác tuyển sinh.

- Cơ sở để đề xuất biện pháp

Chúng ta đều biết công tác tuyển sinh có ý nghĩa quan trọng trong việc đảm bảo thực hiện thắng lợi chỉ tiêu pháp lệnh của Bộ Giao thông Vận tải – Trường Đại học Hàng hải Việt Nam giao. Đảm bảo sự công bằng trong việc thoả mãn nhu cầu người muốn học, giải quyết mâu thuẫn giữa nhu cầu học tập và khả năng đáp ứng của nhà trường.

Chất lượng đầu vào cao hay thấp ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng đào tạo của nhà trường vì vậy công tác tuyển, chọn học sinh là công tác hết sức quan trọng và cần được quan tâm đúng mức. Trong công tác tuyển sinh của nhà trường ngoài việc đảm bảo Quy chế còn phải đúng tinh thần chỉ đạo trong việc đào tạo phát triển nguồn nhân lực.

Tuyển sinh là khâu mở đầu của quá trình đào tạo. Chất lượng của công tác tuyển chọn học sinh thể hiện ở 3 khâu của yêu cầu: Tuyển đủ chỉ tiêu Bộ Giao thông Vận tải - Trường Đại học Hàng hải Việt Nam giao; Tuyển đúng cơ cấu ngành học, nghề học; Lựa chọn đúng những học sinh vừa đủ tiêu chuẩn đạo đức, trình độ và cơ cấu vùng, miền.

Trong nhiều năm qua nhà trường cơ bản đã làm đúng theo 3 yêu cầu trên tuy nhiên công tác này vẫn còn một số khó khăn. Do số học sinh vào học các ngành Kỹ thuật hầu như tuyển chọn chưa kỹ, nhất là chất lượng đầu vào phần lớn là nghiêng về đủ số lượng. Đây chính là hạn chế lớn nhất ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo.

- Tổ chức thực hiện biện pháp

Để hạn chế những thiếu sót, trong quá trình tuyển chọn và đào tạo của nhà trường nhằm đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng phục vụ sự nghiệp CNH - HĐH đất nước và địa phương. Trường Cao đẳng nghề VMU cần đổi mới một số nội dung trong công tác tuyển sinh; Đó là:

- Tiếp tục thông tin quảng cáo trên các hệ thống thông tin đại chúng cả Đài Truyền hình, Đài Phát thanh, Báo tin. Gửi các tờ rơi, gửi thông báo đến UBND các xã, để nhân dân nắm đầy đủ hơn về cơ cấu, ngành nghề đang đào tạo của nhà trường.

- Cử cán bộ chuyên trách tuyển sinh đến các Trường THPT, THCS, Trung tâm HN và GD thường xuyên,...đề tư vấn và hướng dẫn tuyển sinh.

- Xây dựng được hình ảnh, thương hiệu uy tín chất lượng của nhà trường - Liên kết tạo đầu mối với các Trung tâm GDTX & DN các huyện để cùng tuyển chọn, cùng đào tạo những nghề nhà trường có thể mạnh.

- Cải tiến cách tiếp nhận hồ sơ học sinh theo hướng chuyên môn hoá và người có hiểu biết để giải thích trả lời ngay cho thí sinh.

- Nâng cao lên một bước mới trong việc trao đổi kinh nghiệm, học tập lẫn nhau giữa nhà trường với các cơ sở đào tạo khác.

- Mở rộng đào tạo liên thông, tiết kiệm thời gian và tiền bạc cho người học mở ra cơ hội tìm việc làm và nâng cao trình độ của HSSV.

- Duy trì thường xuyên chặt chẽ việc thi, kiểm tra, sát hạch tay nghề của HSSV.

- Điều kiện để thực hiện biện pháp

+ Lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ có hiểu biết, có kinh nghiệm làm công tác tuyển sinh, chọn học sinh.

+ Sử dụng nguồn kinh phí tương ứng theo nhu cầu công tác tuyển sinh như: in tờ rơi, thông báo, chi phí quảng cáo, ...

+ Khuyến khích vật chất cho người làm công tác tuyển sinh và quảng cáo có hiệu quả.

+ Ưu tiên bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, chính trị cho cán bộ, giáo viên.

3.2.7. Đẩy mạnh hoạt động liên kết đào tạo với các doanh nghiệp.

Coi trọng công tác liên kết trong đào tạo là mục tiêu quan trọng nhằm vừa nâng cao trình độ cho giáo viên, vừa có thêm nguồn thu để bổ sung nguồn tài chính trong đào tạo nghề.

- Cơ sở để đề ra biện pháp

+ Nhà trường với chức năng dạy nghề với các chuyên ngành hẹp (thuộc nhóm nghề Giao thông vận tải) nên việc mở rộng liên kết với các cơ sở đào tạo khác là cách thức làm cho nhà trường đa dạng hoá loại hình đào tạo. Điều này giúp cho nhà trường có thêm kinh nghiệm và hiểu biết, có điều kiện nâng cao trình độ chuyên môn của đội ngũ giáo viên.

+ Vì cơ sở vật chất trong nhà trường còn thiếu thốn nên việc liên kết đào tạo với các cơ sở khác, với các doanh nghiệp là hình thức tạo ra nguồn vật chất, tài sản cho nhà trường đồng thời tạo môi trường thực tế sản xuất cho HSSV tiếp cận với thực tế sản xuất giúp các em ra trường không ngỡ ngàng.

+ Liên kết đào tạo là hình thức tăng thêm nguồn thu nhập, tạo ra khả năng quan hệ của giáo viên, của HSSV. Đặc biệt là có được nguồn thu nhất định để tái sản xuất mở rộng đồng thời thực hiện quan điểm và cơ chế hiện nay tự chủ, tự chịu trách nhiệm.

- Cách thức tổ chức thực hiện:

+ Để thực hiện việc liên kết đào tạo giữa nhà trường với các cơ sở đào tạo, các đơn vị sản xuất kinh doanh có hiệu quả cần tiến hành các biện pháp sau:

Xây dựng hành lang pháp lý mềm dẻo giữa các cơ sở đào tạo với nhau, xây dựng mối quan hệ bền chặt giữa nhà trường với các đơn vị sản xuất.

Thường xuyên cung cấp thông tin về nhu cầu ngành, nghề đào tạo giữa nhà trường với nhà trường, giữa nhà trường với đơn vị sản xuất, khả năng đáp ứng và điều kiện để tổ chức đào tạo có hiệu quả.

Làm tốt công tác Marketing trong lĩnh vực đào tạo. Gắn đào tạo với đăng ký và giới thiệu việc làm, với xuất khẩu lao động, với hướng nghiệp và phân luồng đào tạo.

+ Để làm tốt được những vấn đề trên trong liên kết đào tạo phía nhà trường cần phải:

Xác định đúng mục tiêu và chương trình đào tạo đúng với định hướng của ngành và của Bộ Giáo dục Đào tạo, Bộ LĐTB &XH quy định.

Xây dựng kế hoạch chi tiết, cụ thể. Xây dựng hợp đồng liên kết đào tạo phù hợp đảm bảo tỷ lệ tham gia cùng giảng dạy của các bên một cách hài hoà.

Sử dụng có hiệu quả việc dùng các thiết bị vật tư ở các doanh nghiệp vào thực hành, với việc giảng dạy lí thuyết của nhà trường sao cho đúng mục đích, tương thích. Sử dụng thợ giỏi, tay nghề cao ở các cơ sở đào tạo khác vào thực hành. Khuyến khích các nghệ nhân có tay nghề cao hướng dẫn thực hành cho học sinh.

Khuyến khích và hỗ trợ cơ sở sản xuất kinh doanh và cả cho HSSV sau khi tốt nghiệp đến các cơ sở làm việc để sử dụng có hiệu quả ngay những vật tư thiết bị đã được thực hành.

Bên cạnh việc liên kết với các cơ sở khác, các doanh nghiệp. Nhà trường có thể thành lập các đơn vị dịch vụ, sản xuất ngay trong trường để tiết kiệm thời gian và sử dụng những sản phẩm được làm ra từ chính học sinh và thầy dạy sẽ làm cho tình cảm và đạo đức nghề nghiệp, góp phần nâng cao ý thức tổ chức kỷ luật trong lao động.

Kế hoạch đào tạo của nhà trường phải được các phòng, khoa phối hợp với các cơ sở sản xuất xây dựng kế hoạch trước khi vào năm học, từ đó lập kế hoạch giáo viên, chỉnh lí chương trình, nội dung kiến thức cho phù hợp với thực tế sản xuất trên cơ sở khung chương trình đào tạo đã được duyệt.

Việc thực hiện kế hoạch đào tạo giao cho các Khoa, Phòng được dựa trên sự thoả thuận giữa các đơn vị liên kết với nhà trường cùng thống nhất và thông qua.

Phòng Đào tạo & CTSV thực hiện chức năng theo dõi, đôn đốc việc thực hiện kế hoạch, điều chỉnh kế hoạch khi cần thiết. Xây dựng kế hoạch kiểm tra và thực hiện các kế hoạch đó.

Ngoài ra nhà trường cũng nên phối hợp với các Trung tâm giới thiệu việc làm trong Thành phố, các tỉnh bạn để giới thiệu việc làm cho chính HSSV của nhà trường. Đây cũng là cách tạo nên chất lượng “thương hiệu” và bảo hành

những “thương phẩm” đã được tạo ra từ chính nhà trường. Mời các giáo viên dạy giỏi, chuyên gia và các giáo viên ở các trường Trung ương về dạy mẫu.

Hàng năm, nhà trường cần tích cực phối hợp với Bộ, ngành và các Sở GD-ĐT, Sở LĐTB-XH ở địa phương tổ chức các đợt thi để chọn giáo viên dạy giỏi. Sau những kết quả đạt được nhà trường sẽ mời một số giáo viên đạt giáo viên giỏi dạy giỏi cấp tỉnh và cấp quốc gia về cùng trao đổi kinh nghiệm, dạy mẫu để giáo viên nhà trường cùng học tập.

Nhà trường mời một số chuyên gia đầu ngành, cán bộ giảng dạy chuyên sâu, các giáo sư, phó giáo sư của các đơn vị liên kết với trường dạy bồi dưỡng chuyên đề, đây là cách vừa tạo mối quan hệ giao lưu thân thiện, vừa là cách để giáo viên nhà trường nâng cao trình độ chuyên môn.

Kết luận chương 3:

Từ thực tiễn điều tra, qua phân tích thực trạng công tác quản lý đào tạo nghề ở Trường Cao đẳng nghề VMU, đề tài đã đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động đào tạo nghề tại nhà trường trong giai đoạn mới 2016 - 2020.

Các biện pháp được đề xuất trên cơ sở các quan niệm phổ biến hiện nay về đào tạo nghề phù hợp với tình hình phát triển trong giai đoạn hiện nay và những năm tiếp theo của Thành phố Hải Phòng, của ngành Giao thông vận tải.

Các biện pháp đề xuất đã tập trung khắc phục được những điểm tồn tại và phát huy được những mặt mạnh trong công tác đào tạo nghề ở Trường Cao đẳng nghề VMU.

Các biện pháp đề xuất có mối quan hệ rất chặt chẽ với nhau, và ở mỗi biện pháp cũng đã đề cập được cơ sở đề ra biện pháp, mục tiêu của biện pháp và cách thức tổ chức thực hiện.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hồ Chí Minh (1980), Bàn về giáo dục, NXB SGK Mác - Lênin, Hà Nội.
2. Dự thảo Chiến lược phát triển kinh tế- xã hội 2011-2020;
3. Dự thảo Chiến lược phát triển dạy nghề giai đoạn 2011-2020;
4. Văn kiện của Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng.
5. Kết luận Bộ Chính trị về việc tiếp tục thực hiện Nghị quyết T.U 2 (khoá VIII) phương hướng phát triển giáo dục và đào tạo đến năm 2020;
6. Nghị quyết lần thứ 6 Ban chấp hành TW Đảng khoá X về tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh CNH,HDH đất nước;
7. Nghị quyết của Hội nghị lần thứ 7 của Ban chấp hành TW Đảng khoá X về nông nghiệp, nông dân và nông thôn;
8. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt nam (2005), Luật Giáo dục số 38/2005/ QH 11, Hà Nội.
9. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt nam (2006), Luật Dạy nghề số 76/2006/QH11, Hà Nội.
10. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt nam (2014), Luật Giáo dục nghề nghiệp số 74/2014/QH13, Hà Nội.
11. Đảng Cộng Sản Việt Nam (1997), Văn kiện hội nghị lần thứ 2 BCH TƯ khoá VIII. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
12. Đảng Cộng Sản Việt Nam (2002), Văn kiện Đại hội đại biểu Toàn quốc lần thứ IX, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
13. Đảng Cộng Sản Việt Nam (2006), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
14. Chính phủ (2008), Quyết định số 07/2008/QĐ-TTg của Chính phủ về việc Phê duyệt “Chương trình Mục tiêu Quốc gia về giáo dục đào tạo đến năm 2010”.
15. Bộ Lao động TBXH (2005), Quyết định số 1000/2005/QĐ-BLĐTBXH về việc phê duyệt đề án phát triển dạy nghề đến 2010, Hà Nội.

16. Bộ Lao động TB&XH(2006), Quyết định số 76/2006/QĐ-BLĐTBXH Phê duyệt “Quy hoạch phát triển mạng lưới trường CDN, trường TCN, trung tâm dạy nghề đến năm 2010 và định hướng đến năm 2020”, Hà Nội.

17. Bộ Lao động TB và XH(2008), Điều lệ mẫu trường trung cấp nghề Ban hành kèm theo Quyết định số 52/2008/QĐ-BLĐTBXH, Hà Nội.

18. Chính phủ (2001), Quyết định số 201/2001/QĐ-TTg của Chính phủ về việc Phê duyệt “Chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010”.

19. Chính Phủ (2002), Quyết định số 48/2002/QĐ-TTg về việc phê duyệt quy hoạch mạng lưới cơ sở dạy nghề giai đoạn 2002-2010, Hà Nội.

20. Chính phủ(2005), Nghị quyết số 139/2006/NĐ-CP Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục và Bộ Luật lao động về dạy nghề, Hà Nội.

21. Ban chấp hành trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam(2009), Thông báo Kết luận của Bộ Chính trị về việc tiếp tục thực hiện Nghị quyết TƯ 2 khoá 8 về Giáo dục đào tạo, Hà Nội.

22. Ban Bí thư Trung ương Đảng (2004), Chỉ thị số 40- CT/TW về việc xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục; Hà Nội.

PHỤ LỤC

Phụ lục: 1

Phiếu hỏi số 1. (Dành cho CBQLĐT và GV)

Để phục vụ công tác nghiên cứu thực trạng mức độ quản lý các yếu tố đảm bảo chất lượng, hiệu quả công tác đào tạo nghề nói chung và hoạt động liên kết đào tạo với Doanh nghiệp nói riêng. Đồng thời đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác quản lý hoạt động liên kết đào tạo giữa trường và Doanh nghiệp xin Thầy (Cô) vui lòng cho biết ý kiến đánh giá của mình. Bằng cách đánh dấu X vào ô mà Thầy (Cô) cho là thích hợp.

Xin Thầy (Cô) cho biết đôi điều về thông tin cá nhân:

Họ và tên: Chức vụ:

Trình độ chuyên môn:

Thời gian công tác trong nghề:

1. Xin Thầy (Cô) cho biết ý kiến đánh giá thực trạng về công tác quản lý mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo của trường trong thời gian qua.

TT	NỘI DUNG ĐÁNH GIÁ	MỨC ĐÁNH GIÁ				
		RẤT TỐT	TỐT	TƯƠNG ĐỐI TỐT	B. T	YẾU
1	Mục tiêu, nội dung chương trình đạt chuẩn					
2	Định hướng mục tiêu đào tạo của nhà trường đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp					
3	Cấu trúc nội dung, chương trình đào tạo phù hợp yêu cầu					
4	Xây dựng khung thời gian, tỷ lệ giữa lý thuyết và thực hành phù hợp					
5	Nội dung chương trình đào tạo được cập nhật kiến thức mới					
6	Chương trình đào tạo luôn được bổ sung, đổi mới và tiếp cận trình độ nghề nghiệp hiện đại					
7	Biên soạn nội dung, chương trình môn học theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá					

8	Nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo thực sự kích thích tính chủ động, sáng tạo của HSSV					
9	Công tác kiểm tra đánh giá việc thực hiện mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo					

2. Xin Thầy (Cô) cho biết ý kiến đánh giá thực trạng về công tác quản lý đội ngũ Giáo viên của nhà trường trong thời gian qua.

TT	NỘI DUNG ĐÁNH GIÁ	MỨC ĐÁNH GIÁ				
		RẤT TỐT	TỐT	TƯƠNG ĐỐI TỐT	BÌNH THƯỜNG	YẾU
1	Xây dựng cơ cấu, số lượng Giáo viên					
2	Phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm của Giáo viên					
3	Tuyển dụng, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng đội ngũ Giáo viên					
4	Chế độ chính sách đãi ngộ, thu hút phát triển đội ngũ Giáo viên					
5	Đánh giá chung về đội ngũ Giáo viên của trường					

3. Xin Thầy (Cô) cho biết ý kiến đánh giá thực trạng về cơ sở vật chất và phương tiện dạy học của nhà trường hiện có.

TT	NỘI DUNG ĐÁNH GIÁ	MỨC ĐÁNH GIÁ				
		ĐỦ	TƯƠNG ĐỐI ĐỦ	THIẾU	HIỆN ĐẠI	LẠC HẬU
1	Phòng học lý thuyết chuyên môn					
2	Xưởng thực hành					
3	Thư viện					
4	Ký túc xá					
5	Sân chơi và bãi tập thể thao					

6	Sách, giáo trình và các tài liệu khác				
7	Các phương tiện và đồ dùng dạy học trên lớp				
8	Các phương tiện thực hành				
9	Các phương tiện và dụng cụ hoạt động VHVNTDĐT				

4. Xin Thầy (Cô) cho biết ý kiến đánh giá thực trạng về mức độ và hiệu quả quan hệ giữa nhà trường và các doanh nghiệp trong thời gian qua.

TT	NỘI DUNG	MỨC ĐỘ QUAN HỆ			HỆ QUẢ QUAN HỆ		
		Thường xuyên	Đôi khi	Chưa Có	Tốt	Bình thường	Yếu
1	Cung cấp cho nhau thông tin về đào tạo của trường và nhu cầu nhân lực của DN						
2	DN tổ chức liên kết đào tạo với trường						
3	Huy động các chuyên gia của DN xây dựng chương trình đào tạo						
4	Huy động các chuyên gia của DN tham gia giảng dạy						
5	DN tạo địa điểm và điều kiện cho HSSV tham quan, thực tập						
6	DN hỗ trợ trang thiết bị, công nghệ và kinh phí đào tạo cho trường						
7	DN phản hồi chất lượng HSSV đang làm việc cho Nhà trường						
8	Phối hợp tổ chức giao ban tháng, quý						

Xin chân thành cảm ơn sự đóng góp ý kiến của Quý thầy (cô)./.

Phụ lục: 2. Phiếu hỏi số 2 (Dành cho CBQL tại doanh nghiệp)

Để phục vụ công tác nghiên cứu thực trạng chất lượng, hiệu quả công tác đào tạo nghề nói chung của Trường Cao đẳng nghề VMU - Đại học Hàng hải Việt Nam và hoạt động liên kết đào tạo giữa Trường với Doanh nghiệp nói riêng. Đồng thời đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác quản lý hoạt động liên kết đào tạo giữa trường và Doanh nghiệp xin Ông (Bà) vui lòng cho biết ý kiến đánh giá của mình. Bằng cách đánh dấu X vào ô mà Ông (Bà) cho là thích hợp.

Xin Ông (Bà) cho biết đôi điều về thông tin cá nhân:

Họ và tên:

1. Xin Ông (Bà) cho biết ý kiến đánh giá thực trạng về năng lực chuyên môn của HSSV tốt nghiệp tại Trường hiện đang làm việc tại đơn vị.

TT	Các năng lực	Mức độ đáp ứng			
		Tốt	Khá	TB	Yếu
1	Năng lực chuyên môn nghề				
2	Năng lực thực hành nghề				
3	Khả năng thích ứng với sự thay đổi của công nghệ				
4	Ý thức tổ chức, kỷ luật				

2. Xin Ông (Bà) cho biết ý kiến đánh giá thực trạng về mức độ và hiệu quả quan hệ giữa đơn vị mình với nhà trường trong thời gian qua.

TT	NỘI DUNG	MỨC ĐỘ QUAN HỆ			HỆ QUẢ QUAN HỆ		
		Thường xuyên	Đôi khi	Chưa Có	Tốt	Bình thường	Yếu
1	Cung cấp cho nhau thông tin về đào tạo của trường và nhu cầu nhân lực của DN						
2	DN tổ chức liên kết đào tạo với trường						
3	Huy động các chuyên gia của DN xây dựng chương trình đào tạo						
4	Huy động các chuyên gia của DN tham gia giảng dạy						
5	DN tạo địa điểm và điều kiện cho HSSV tham quan, thực tập						
6	DN hỗ trợ trang thiết bị, công nghệ và kinh phí đào tạo cho trường						
7	DN phản hồi chất lượng HSSV đang làm việc cho Nhà trường						
8	Phối hợp tổ chức giao ban tháng, quý						

Phụ lục: 3

Phiếu hỏi số 3 (Dành HSSV các lớp năm cuối)

Để phục vụ công tác nghiên cứu thực trạng chất lượng, hiệu quả công tác đào tạo nghề nói chung. Đề nghị em vui lòng cho biết ý kiến đánh giá của mình. Bằng cách đánh dấu X vào ô mà em cho là thích hợp.

Đề nghị em cho biết đôi điều về thông tin cá nhân:

Họ và tên:; Lớp:

1. Đề nghị em cho biết ý kiến đánh giá thực trạng về cơ sở vật chất và phương tiện dạy học của nhà trường hiện nay.

TT	NỘI DUNG ĐÁNH GIÁ	MỨC ĐÁNH GIÁ		
		ĐỦ	TƯƠNG ĐỐI ĐỦ	THIẾU
1	Phòng học lý thuyết chuyên môn			
2	Xưởng thực hành			
3	Thư viện			
4	Ký túc xá			
5	Sân chơi và bãi tập thể thao			
6	Sách, giáo trình và các tài liệu khác			
7	Các phương tiện và đồ dùng dạy học trên lớp			
8	Các phương tiện thực hành			
9	Các phương tiện và dụng cụ hoạt động VHVNTDĐT			

2. Đề nghị em cho biết ý kiến đánh giá thực trạng về mức độ quan hệ giữa nhà trường và các doanh nghiệp trong thời gian qua.

TT	NỘI DUNG	MỨC ĐỘ QUAN HỆ		
		Thường xuyên	Đôi khi	Chưa có
1	Doanh nghiệp cung cấp thông tin cho Nhà trường về nhu cầu nhân lực			
2	Doanh nghiệp cung cấp cho Nhà trường thông tin về những đổi mới công nghệ trong sản xuất			
3	Huy động các chuyên gia của DN tham gia giảng dạy và hướng dẫn thực hành			
4	DN tạo địa điểm và điều kiện cho HSSV tham quan, thực tập			
5	Nhà trường tổ chức cho HSSV đến thăm quan tại DN			

Xin chân thành cảm ơn ý kiến đóng góp của các em./.