

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG**



ISO 9001:2008

PHẠM THỊ NGUYỆT

**LUẬN VĂN THẠC SĨ
NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH**

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG

PHẠM THỊ NGUYỆT

MỘT SỐ BIỆN PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG
ĐÀO TẠO NGHỀ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ
CÔNG NGHIỆP HẢI PHÒNG

LUẬN VĂN THẠC SĨ
NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH
CHUYÊN NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH
MÃ SỐ: 60 34 01 02

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

TS. Nguyễn Thị MỸ

MỤC LỤC

MỤC LỤC	i
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	v
DANH MỤC BẢNG - BIỂU	vi
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	2
4. Ý nghĩa khoa học và đóng góp mới của đề tài.	3
5. Kết cấu của luận văn	4
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ	5
1.1 Lý luận về chất lượng đào tạo và nâng cao chất lượng đào tạo của các trường cao đẳng nghề	5
1.1.1 Các khái niệm	5
1.1.1.1 Khái niệm về chất lượng và chất lượng đào tạo	5
1.1.1.2 Chất lượng đào tạo nghề	8
1.1.2 Tiêu chuẩn đánh giá chất lượng của trường cao đẳng nghề	12
1.2 Hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo của trường CDN	13
1.2.1 Các tiêu chí đánh giá chất lượng đầu ra:	14
1.2.2 Các tiêu chí đánh giá chất lượng đầu vào:	14
1.2.3 Các tiêu chí đánh giá chất lượng quá trình đào tạo:	15
1.2.4 Các tiêu chí đánh giá các qui trình cần thiết để quản lý hệ thống chất lượng đào tạo:	16
1.3 Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo của trường nghề	17
1.3.1 Cơ sở vật chất	17

1.3.2 Đội ngũ giảng viên

18

iii

1.3.3 Chương trình đào tạo	20
1.3.4 Các yếu tố khác	20
1.4 Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đào tạo của các trường cao đẳng nghề	21
Kết luận chương 1	27
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ CÔNG NGHIỆP HẢI PHÒNG	28
2.1 Khái quát chung về trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng.	28
2.1.1 Lịch sử hình thành phát triển	28
2.1.2 Cơ cấu tổ chức.	29
2.1.3 Đội ngũ cán bộ, giáo viên, viên chức.	33
2.2 Thực trạng chất lượng đào tạo tại trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng.	34
2.2.1 Đánh giá chất lượng đầu ra:	34
2.2.1.1 Đánh giá chất lượng đầu ra:	34
2.2.1.2 Hiệu quả đào tạo của trường cao đẳng nghề.	40
2.2.2 Các tiêu chí đánh giá chất lượng đầu vào:	41
2.2.2.1 Mục tiêu và nhiệm vụ:	41
2.2.2.2 Chương trình đào tạo:	42
2.2.2.3 Đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên:	43
2.2.2.4 Cơ sở vật chất:	46
2.2.2.5 Quản lý tài chính:	49
2.2.3 Các tiêu chí phản ánh quá trình đào tạo	50
2.2.3.1 Tổ chức và quản lí:	50
2.2.3.2 Hoạt động tuyển sinh:	51
2.2.3.3 Hoạt động dạy học	53

2.2.3.4 Công tác đánh giá kết quả học tập của học viên:	55
2.2.3.5 Môi liên kết với doanh nghiệp:	56

2.2.3.6 Hợp tác quốc tế và nghiên cứu khoa học	57
2.2.4 Tiêu chí về vận hành và tự đánh giá:	58
2.3 Đánh giá về chất lượng đào tạo nghề của trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng	59
2.3.1 Kết quả đạt được	59
2.3.2 Hạn chế và nguyên nhân của các hạn chế ảnh hưởng tới CLĐT.	61
Kết luận chương 2	66
CHƯƠNG 3: ĐỊNH HƯỚNG VÀ BIỆN PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ CÔNG NGHIỆP HẢI PHÒNG	68
3.1 Quan điểm và định hướng nâng cao chất lượng đào tạo của trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng.	68
3.1.1 Định hướng đào tạo của trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng	68
3.1.2 Phân tích SWOT và xây dựng định hướng biện pháp.	69
3.2 Một số biện pháp góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng	72
3.2.1 Nâng cao chất lượng công tác tuyển sinh	72
3.2.1.1 Căn cứ đề xuất biện pháp	72
3.2.1.2 Nội dung biện pháp	72
3.2.1.3 Kết quả của biện pháp	73
3.2.2 Bồi dưỡng tay nghề cho đội ngũ giáo viên	74
3.2.2.1 Căn cứ đề xuất biện pháp	74
3.2.2.2 Nội dung biện pháp	74
3.2.2.3 Kết quả của biện pháp	76
3.2.3 Tăng cường liên kết với doanh nghiệp trong công tác đào tạo nghề	77

3.2.3.1 Căn cứ đề xuất biện pháp	77
3.2.3.2 Nội dung biện pháp	77

3.2.3.3 Kết quả của biện pháp	78
3.2.4 Xây dựng chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất	79
3.2.4.1 Căn cứ đề xuất biện pháp	79
3.2.4.2 Nội dung biện pháp	79
3.2.4.3 Kết quả của biện pháp	84
3.2.5 Tổ chức thực hiện tốt hoạt động giám sát giảng dạy	84
3.2.5.1 Căn cứ đề xuất biện pháp	84
3.2.5.2 Nội dung biện pháp	84
3.2.5.3 Kết quả của biện pháp	87
KẾT LUẬN	88

vi

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

Từ viết tắt	Từ đầy đủ
ATLĐ	An toàn lao động
AWS	Hiệp Hội Hàn Hoa Kỳ
CB	Cán bộ
CBCC	Cán bộ công chức
CBGV	Cán bộ giảng viên
CBQL	Cán bộ quản lí
CBVC	Cán bộ viên chức
CLĐT	Chất lượng đào tạo
CLĐTN	Chất lượng đào tạo nghề
CNH - HĐH	Công nghiệp hóa - hiện đại hóa
CSDN	Cơ sở dạy nghề
CSĐT	Cơ sở đào tạo
CSVC	Cơ sở vật chất
ĐBCL	Đảm bảo chất lượng
ĐTN	Đào tạo nghề
GV	Giảng viên
JICA	Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản
Hacotab	Trường Cao đẳng Nghề Công nghệ và Kinh tế Hà Nội Học sinh sinh viên
HSSV	
LĐTBXH	Lao động thương binh và xã hội
PTTH	Phổ thông trung học
QLCL	Quản lí chất lượng
XKLĐ	Xuất khẩu lao động

DANH MỤC BẢNG - BIỂU

Bảng 2.1: Danh sách cán bộ nhân viên của trường	34
Bảng 2.2: Kết quả học tập – thi tốt nghiệp - rèn luyện	35
Bảng 2.3: Năng lực học viên tốt nghiệp	37
Bảng 2.4: Hiệu quả đào tạo	40
Bảng 2.5: Số lượng giáo trình	42
Bảng 2.6: Đội ngũ cán bộ quản lí và giáo viên	43
Bảng 2.7: Trình độ tin học, ngoại ngữ, chứng chỉ nghề (Đơn vị tính: %)	45
Bảng 2.8: Cơ sở vật chất	47
Bảng 2.9: Báo cáo thu chi	49
Bảng 2.10: Kết quả tuyển sinh và quy mô đào tạo	52
Bảng 3.1: Quy trình bổ sung và chỉnh sửa chương trình	83
Bảng 3.2: Các bước trong công tác giám sát giảng dạy	85
Biểu đồ 2.1: Khả năng đáp ứng về kiến thức và kỹ năng nghề của sinh viên	38
Biểu đồ 2.2: Mức độ đáp ứng về tính kỷ luật và tác phong của học viên	39

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong xu hướng toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, Hải Phòng được đánh giá là điểm đến của các nhà đầu tư trong và ngoài nước, đặc biệt trong lĩnh vực công nghiệp như: sản xuất, chế tạo, chế biến... Số lượng các doanh nghiệp sản xuất công nghiệp tăng nhanh đã làm tăng nhu cầu về lao động, đặc biệt là lao động kỹ thuật. Xu hướng này đã tác động đến hệ thống đào tạo, trong đó nâng cao chất lượng đào tạo nghề là vấn đề cấp thiết thu hút được sự quan tâm đặc biệt không chỉ của các trường dạy nghề và các doanh nghiệp mà của cả người lao động.

Trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng được đánh giá là một trong số các trường hàng đầu trong đào tạo nghề công nghiệp. Trong giai đoạn 2013 - 2016, chất lượng đào tạo nghề của nhà trường mặc dù đã ngày càng được nâng cao nhưng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động về tay nghề, các kỹ năng mềm như: tác phong công nghiệp, khả năng làm việc theo tổ, nhóm... Kỹ năng nghề, năng lực nghề nghiệp của học viên vẫn còn khoảng cách so yêu cầu của các doanh nghiệp tuyển dụng. Chương trình đào tạo nghề chủ yếu vẫn theo hướng cung: dạy theo những khóa học, giáo viên và cơ sở vật chất sẵn có, chưa chủ động thiết kế các khóa đào tạo năng động, linh hoạt theo nhu cầu của người sử dụng lao động. Cơ cấu đào tạo theo trình độ chưa hợp lý, đặc biệt là nhu cầu lao động trình độ tay nghề cao cho các ngành kinh tế mũi nhọn, trọng điểm, xuất khẩu lao động và nhu cầu chuyển dịch cơ cấu lao động. Quan hệ giữa nhà trường với các doanh nghiệp chưa chặt chẽ. Các chính sách của nhà trường chưa tạo ra được động lực đủ mạnh để thu hút người dạy nghề và người học nghề do đó quy mô đào tạo ngày càng thu hẹp ... Việc phân tích thực trạng chất lượng đào tạo nhằm đề xuất các biện pháp để nâng cao chất lượng đào tạo nghề đáp ứng yêu cầu

của doanh nghiệp tuyển dụng là vấn đề hết sức cấp thiết đối với nhà trường. Do đó, tôi lựa chọn đề tài “Một số biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề tại trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng” nhằm góp phần cải thiện chất lượng đào tạo của Nhà trường từ đó giúp tăng thêm độ tin cậy của doanh nghiệp và người học nghề đối với Nhà trường.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Trên cơ sở đánh giá thực trạng và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề nhằm đề xuất một số biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo cho trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng.

Mục tiêu cụ thể

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng đào tạo, nâng cao chất lượng đào tạo của trường cao đẳng nghề.
- Đánh giá thực trạng và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo của trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng trong giai đoạn 2014 - 2016.
- Đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo cho trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu chính của đề tài là những vấn đề lý luận, thực tiễn về nâng cao chất lượng đào tạo của trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng và các biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo của trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng.

Phạm vi nghiên cứu

Về nội dung: Tập trung nghiên cứu một số vấn đề lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng đào tạo của trường CDN; Đánh giá thực trạng chất lượng đào tạo của trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng; Tìm ra

những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo của trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng và đề xuất các biện pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo cho trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng.

Về không gian: Đề tài được thực hiện trên phạm vi trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng; các đơn vị sử dụng lao động được đào tạo từ Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng.

Về thời gian: Dữ liệu thứ cấp được thu thập từ năm 2014 – 2016. Dữ liệu sơ cấp được thu thập trong năm 2016. Các biện pháp đề xuất sẽ áp dụng từ 2017 đến 2020.

Phương pháp thu thập dữ liệu

Thu thập dữ liệu thứ cấp: Báo cáo tổng kết hàng năm của trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng.

Thu thập dữ liệu sơ cấp: Thiết kế bảng câu hỏi trong phiếu điều tra theo cách tiếp cận từ hai phía: Phía cung cấp dịch vụ đào tạo bao gồm: Cán bộ địa phương (15 người), Cán bộ quản lý của trường (31 người), giáo viên (85 người) và Phía sử dụng dịch vụ đào tạo bao gồm: HSSV đang học (123 người), HSSV đã tốt nghiệp (43 người) và cán bộ doanh nghiệp (35 người)

Phương pháp phân tích thông tin

- Phương pháp thống kê mô tả
- Phương pháp dãy số biến động theo thời gian
- Phương pháp so sánh
- Phương pháp SWOT

4. Ý nghĩa khoa học và đóng góp mới của đề tài.

Về mặt lí luận: Đề tài đã hệ thống hóa cơ sở lí luận và kinh nghiệm thực tiễn về CLĐT và nâng cao chất lượng đào tạo nghề của trường Cao đẳng

nghề theo quá trình: Đầu vào – quá trình đào tạo - đầu ra, phù hợp với đặc thù đào tạo nhân lực trong nền kinh tế thị trường;

Về mặt thực tiễn: Đề tài đã phân tích và đánh giá thực trạng CLĐT; chỉ rõ những kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân ảnh hưởng tới CLĐT tại trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng. Làm rõ định hướng, chiến lược phát triển của trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng trên cơ sở đó đề xuất các biện pháp nhằm nâng cao CLĐT của trường.

5. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và tài liệu tham khảo, luận văn được chia làm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đào tạo của trường cao đẳng nghề.

Chương 2: Thực trạng chất lượng đào tạo nghề tại trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng

Chương 3: Biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo tại trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ

1.1 Lý luận về chất lượng đào tạo và nâng cao chất lượng đào tạo của các trường cao đẳng nghề

1.1.1 Các khái niệm

1.1.1.1 Khái niệm về chất lượng và chất lượng đào tạo

Chất lượng

Chất lượng là một khái niệm trừu tượng, chỉ có thể cảm nhận bằng các giác quan nên không thể đo lường bằng những công cụ đo thông thường. Vì vậy, có nhiều thước đo khác nhau về chất lượng.

Để đo lường chất lượng người ta thường sử dụng cả 2 thước đo: chất lượng tuyệt đối và chất lượng tương đối.

** Chất lượng tuyệt đối:*

Theo Từ điển Bách khoa Việt Nam: “Chất lượng là cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một người, một sự vật, một sự việc. Đó là tổng thể những thuộc tính cơ bản khẳng định sự tồn tại của một sự vật và phân biệt chúng với những sự vật khác” [4, tr.4].

Bên cạnh đó, chất lượng còn có thể được hiểu là “mức độ hoàn thiện, đặc trưng so sánh hay đặc trưng tuyệt đối, dấu hiệu đặc thù, các dữ liệu, các thông số cơ bản của sự việc, sự vật nào đó”.

Như vậy, chất lượng tuyệt đối thường được hiểu là “chất lượng tốt” hay “chất lượng cao”, do đó có thể đánh giá, đo lường chất lượng dựa trên các đặc điểm về tính năng, tác dụng của nó và có thể so sánh chất lượng của các sản phẩm, dịch vụ cùng loại. Trên cơ sở đó có thể đặt ra các tiêu chuẩn, quy chuẩn chất lượng của sản phẩm.

Theo khoản 5 điều 3 Luật chất lượng sản phẩm, hàng hóa (2007): “Chất lượng sản phẩm, hàng hóa là mức độ của các đặc tính của sản phẩm, hàng hóa đáp ứng yêu cầu trong tiêu chuẩn công bố áp dụng, quy chuẩn kỹ thuật tương ứng” và “Chất lượng sản phẩm, hàng hóa được quản lý trên cơ sở tiêu chuẩn công bố áp dụng, quy chuẩn kỹ thuật tương ứng” [5]

Như vậy, theo cách tiếp cận này, chất lượng phụ thuộc mục tiêu và được coi là cố định, tồn tại trong một thời gian dài.

** Chất lượng tương đối:*

Theo từ điển Bách khoa Việt Nam (2002), “Chất lượng là mức độ của một tập hợp các đặc tính vốn có đáp ứng các yêu cầu. Yêu cầu ở đây được hiểu là nhu cầu hay là mong đợi đã được công bố hoặc ngầm hiểu của các bên quan tâm như các tổ chức và khách hàng” [4, tr.174].

Theo cách tiếp cận từ bên ngoài, chất lượng được hiểu là sự phù hợp với nhu cầu hoặc đáp ứng với mục tiêu đã đặt ra và phù hợp với yêu cầu phát triển của xã hội.

Theo cách tiếp cận này, một sản phẩm, dịch vụ được đánh giá là có chất lượng khi nó đáp ứng được mong đợi của người sản xuất và kỳ vọng của người tiêu dùng. Do đó, “chất lượng phụ thuộc nhu cầu của người sử dụng”.

Từ những khái niệm nêu trên có thể rút ra một số đặc điểm của chất lượng:

✚ Chất lượng được đo bởi sự thỏa mãn nhu cầu. Nếu một sản phẩm không đáp ứng được nhu cầu thì bị coi là kém chất lượng, cho dù trình độ công nghệ để chế tạo ra sản phẩm đó có thể rất hiện đại.

✚ Chất lượng được coi là khoảng cách giữa mong đợi của người sản xuất, người tiêu dùng và khả năng đáp ứng của sản phẩm. ✚ Khi đánh giá chất lượng của một đối tượng, chỉ xét đến mọi đặc tính của đối tượng có liên quan đến sự thỏa mãn những nhu cầu

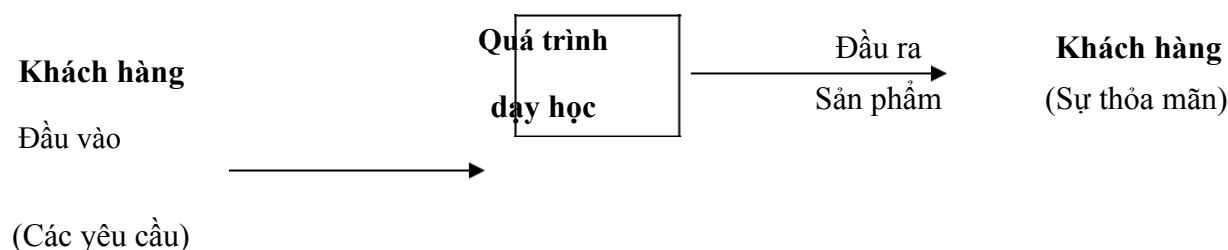
cụ thể. Các nhu cầu này không chỉ từ phía khách hàng mà còn từ các bên có liên quan.

✚ Nhu cầu có thể được công bố rõ ràng dưới dạng các qui chuẩn, tiêu chuẩn nhưng cũng có những nhu cầu không thể miêu tả rõ ràng, người sử dụng chỉ có thể cảm nhận chúng, hoặc có khi chỉ phát hiện được chúng trong quá trình sử dụng.

✚ Chất lượng không chỉ là thuộc tính của sản phẩm, hàng hóa mà có thể áp dụng cho một hệ thống, một quá trình.

Chất lượng đào tạo

Theo cách tiếp cận thị trường, “sản phẩm của trường cao đẳng nghề vừa phải vừa đáp ứng mục tiêu đào tạo vừa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động thể hiện trên các mặt kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp, kỹ năng sống của học viên và tiền lương thỏa mãn yêu cầu cá nhân người học”. Vì vậy, khi đánh giá chất lượng đào tạo cần phải xem xét kết quả (đầu ra) của quá trình đào tạo dưới nhiều góc độ khác nhau: (1) đánh giá của nhà trường về kết quả học tập của học sinh – sinh viên; (2) đánh giá của thị trường lao động: các doanh nghiệp, chủ sử dụng lao động hài lòng; (3) đánh giá của học sinh – sinh viên: tìm được việc làm phù hợp với trình độ và ngành nghề được đào tạo, khả năng phát triển nghề trong tương lai. Quan điểm này được thể hiện ở hình 1.1 sau đây:



Hình 1: Quá trình đào tạo

Như vậy, Chất lượng đào tạo là sự đáp ứng nhu cầu của thị trường, của khách hàng, được đảm bảo bằng chất lượng quá trình tổ chức đào tạo từ đầu vào, đến quá trình dạy học và đầu ra - sản phẩm đào tạo.

Chất lượng đào tạo là “mức độ mà sản phẩm hoặc dịch vụ của nhà trường đáp ứng mong đợi của khách hàng”, chuyển chất lượng đào tạo do nhà trường đặt ra thành một sản phẩm do người sử dụng đánh giá. Do đó, đánh giá chất lượng đào tạo không chỉ thông qua các chỉ số về đầu ra, mà cần phải đánh giá cả các chỉ số đầu vào và các chỉ số về quá trình.

1.1.1.2 Chất lượng đào tạo nghề

- **Nghề**: Là một hiện tượng xã hội có tính lịch sử rất phổ biến gắn chặt với sự phân công lao động, với tiến bộ khoa học kỹ thuật và văn minh nhân loại. Có nhiều định nghĩa và khái niệm về nghề:

Theo từ điển tiếng Bách khoa Việt Nam: “Nghề là công việc chuyên làm theo sự phân công lao động của xã hội” [4, tr.702].

Khái niệm nghề luôn gắn liền với kiến thức, kỹ năng của nghề. Những kiến thức và kỹ năng là kết quả của quá trình đào tạo chuyên môn và tích lũy kinh nghiệm.

Mặc dù khái niệm nghề được hiểu dưới nhiều góc độ khác nhau, song chúng ta có thể nhận thấy một số nét đặc trưng nhất định sau:

-  Đó là hoạt động lao động của con người được lặp đi lặp lại.
-  Là sự phân công lao động phù hợp với yêu cầu xã hội.
-  Là phương tiện để sinh sống.
-  Là lao động kỹ năng, kỹ xảo chuyên biệt có giá trị trao đổi trong xã hội đòi hỏi phải có một quá trình đào tạo nhất định.

- **Đào tạo nghề**: Là các hoạt động nhằm cung cấp kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết để làm việc có năng suất và hiệu quả trong phạm vi một nghề hoặc nhóm nghề. Đào tạo nghề tồn tại dưới nhiều hình thức: đào tạo

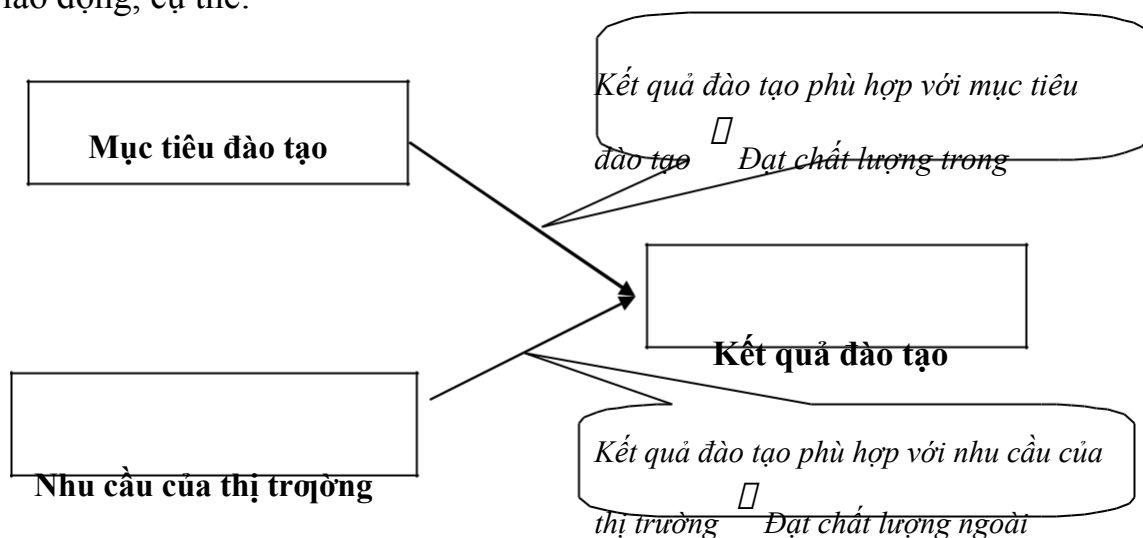
ban đầu, đào tạo lại, đào tạo nâng cao, cập nhật và đào tạo liên quan đến công việc chuyên môn hóa.

- **Chất lượng đào tạo nghề**: Là một phạm trù động, đa nghĩa, phản ánh các mặt của hoạt động đào tạo nghề, do đó khó có thể tổng hợp thành một định nghĩa duy nhất.

Theo Từ điển Giáo dục học: “Chất lượng đào tạo nghề là kết quả của quá trình đào tạo nghề được phản ánh ở các đặc trưng về phẩm chất, giá trị nhân cách và giá trị sức lao động hay năng lực hành nghề của người tốt nghiệp tương ứng với mục tiêu, chương trình đào tạo theo các ngành nghề cụ thể” [3, tr.19].

Bên cạnh đó, chất lượng đào tạo nghề của một các nhân cụ thể được hiểu là: Có sức khỏe tốt, năng lực hoạt động hiệu quả và biết quan hệ ứng xử xã hội đúng đắn.

Với yêu cầu đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị trường lao động, quan niệm về chất lượng đào tạo nghề không chỉ căn cứ vào kết quả của quá trình đào tạo trong nhà trường mà còn phải tính đến sự phù hợp và khả năng thích ứng sinh viên với thị trường lao động. Quá trình thích ứng với thị trường lao động không chỉ phụ thuộc vào chất lượng đào tạo mà còn phụ thuộc vào các yếu tố khác của thị trường lao động như: quan hệ cung - cầu, giá cả sức lao động, chính sách sử dụng và bố trí việc làm của nhà nước và người sử dụng lao động, cụ thể:



Hình 1.2: Quan điểm về chất lượng đào tạo nghề

Với quan điểm tiếp cận thị trường nêu trên, Chất lượng đào tạo nghề có các đặc trưng sau:

- ✚ Chất lượng đào tạo nghề có tính tương đối: Khi đánh giá chất lượng đào tạo nghề phải đối chiếu, so sánh với chuẩn chất lượng của nghề.
- ✚ Chất lượng đào tạo nghề có tính giai đoạn: chất lượng đào tạo nghề phải không ngừng được nâng cao để đáp ứng được yêu cầu của khách hàng trong quá trình phát triển của sản xuất và phát triển của khoa học công nghệ.
- ✚ Chất lượng đào tạo nghề có tính đa cấp: Phải đào tạo với một hệ chuẩn có nhiều cấp độ khác nhau: chuẩn quốc tế, chuẩn quốc gia, chuẩn địa phương để đáp ứng nhu cầu của thị trường.

Quan niệm đúng về chất lượng đào tạo nghề là yếu tố quan trọng trong công tác thiết kế nội dung đào tạo cũng như tổ chức quá trình đào tạo, cung ứng nhân lực theo các cấp độ phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động cũng như yêu cầu hội nhập quốc tế. Về nguyên tắc, cho dù các trường nghề hoạt động với mục tiêu nào thì cũng luôn phải đảm bảo chất lượng chất lượng đào tạo, sản phẩm của quá trình đào tạo có thể thỏa mãn tối đa nhu cầu của “khách hàng.

- **Nâng cao chất lượng đào tạo**: Là quá trình cải tiến các yếu tố ảnh hưởng cũng như các khâu trong quá trình đào tạo nhằm thu được hiệu quả

giáo dục và đào tạo cao nhất. Nâng cao chất lượng đào tạo yêu cầu cải tiến liên tục ở mọi khâu, mọi công đoạn, trong suốt quá trình đào tạo, liên quan tới người dạy, người học, cán bộ quản lý, nhân viên phục vụ, điều kiện cơ sở vật chất...

Để nâng cao chất lượng đào tạo trường cao đẳng nghề cần phải đảm bảo các điều kiện sau đây:

✚ **Đội ngũ giáo viên** đủ khả năng chuyên môn và kinh nghiệm giảng dạy.

✚ **Trang bị máy móc, thiết bị phục vụ** cho giảng dạy và học tập, các phòng thí nghiệm, xưởng. Nhà trường cần tổ chức các xưởng sản xuất vừa phục vụ cho công tác giảng dạy vừa trực tiếp sản xuất tạo nguồn thu cho nhà trường. Nếu không có điều kiện tổ chức xưởng sản xuất thì nên đặt gần các doanh nghiệp lớn của ngành, tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình dạy và học. Các tài liệu và sách giáo khoa phải được biên soạn thống nhất cho các nghề, các trường.

- **Khách hàng và nhu cầu khách hàng trong đào tạo nghề:** Trong đào tạo nhân lực có thể phân loại khách hàng như sau:

✚ **Người học và cha mẹ học sinh** là khách hàng bên ngoài thứ nhất. Bản thân người học có nhu cầu học để nâng cao trình độ, học để tìm việc làm, nâng cao thu nhập, học để tự tạo việc làm cho mình và cho cả người khác, học tiếp tục để thỏa mãn sự phát triển của bản thân hoặc để làm rạng rỡ cho gia đình, thôn xóm, họ tộc, làng nước....

✚ **Các chủ doanh nghiệp** là khách hàng bên ngoài thứ hai: Doanh nghiệp thuê lao động để đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh. Doanh nghiệp có thể tuyển lao động trực tiếp tại cơ sở đào tạo, tại doanh nghiệp, hội chợ việc làm, tại trung tâm cung ứng lao động.... Để có thể lựa chọn

lao động phù hợp với nhu cầu của mình, các doanh nghiệp phải thật sự coi mình là khách hàng: đặt mua sản phẩm theo nhu cầu – đầu tư, trả kinh phí cho việc mua sản phẩm – tiếp nhận sản phẩm.

✚ **Chính phủ, các bộ, ngành, địa phương** là khách hàng bên ngoài thứ ba. Phát triển nguồn nhân lực cho những ngành nghề trọng điểm phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa – hiện đại hóa trong từng giai đoạn

cũng như các ngành nghề đặc biệt, đảm bảo cho sự phát triển của quốc gia. Nhu cầu đào tạo này có số lượng lớn, có căn cứ và là cơ sở để các cơ sở dạy nghề dự đoán nhu cầu đào tạo hàng năm.

✚ **Giáo viên và cán bộ công nhân viên** được coi là khách hàng bên trong: Trong nền kinh tế thị trường, các trường nghề cần có chính sách để thu hút đội ngũ giảng viên, cán bộ công nhân viên có chất lượng đảm bảo cho quá trình dạy và học. Trong quá trình đào tạo cần xác định nhu cầu chung và các nhu cầu đặc thù của từng loại khách hàng để thiết kế và tổ chức quá trình đào tạo nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

- Sự phù hợp giữa chất lượng với mục tiêu và nhu cầu đào tạo nghề

Nhu cầu của xã hội là hiện thực khách quan, còn mục tiêu đào tạo là do con người đặt ra nên mang tính chủ quan, vì vậy luôn có sự khác biệt giữa nhu cầu và mục tiêu. Trong quá trình đào tạo cần rút ngắn khoảng cách giữa mục tiêu đào tạo và nhu cầu đào tạo. Do nhu cầu ngày càng nâng cao, trong khi mục tiêu thường tồn tại trong một thời gian dài nên khó phản ánh kịp thời nhu cầu của người sử dụng. Do đó, nếu mục tiêu được coi là nhân tố trung gian thì nhu cầu khách hàng là yếu tố quyết định ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo.

1.1.2 Tiêu chuẩn đánh giá chất lượng của trường cao đẳng nghề

Khi nói đến chất lượng hay đánh giá chất lượng cần đề cập đến chuẩn chất lượng. Quan niệm “chất lượng tương đối” nhấn mạnh đến khả năng đáp ứng nhu cầu của khách hàng. Chính sự đa dạng và phong phú của nhu cầu nên chất lượng đào tạo nghề cần có nhiều cấp độ khác phụ thuộc năng lực của các trường nghề (mang tính chủ quan bên trong) và đáp ứng các tiêu chuẩn nghề, nhu cầu sử dụng khác nhau (mang tính khách quan bên ngoài), các tiêu chuẩn này chính là chuẩn chất lượng trong đào tạo nghề.

Để có thể lượng hóa chất lượng đào tạo, cần có các công cụ nhận diện, bao gồm các chỉ số gắn với dữ liệu định lượng và định tính, gọi là các tiêu chí (lượng hóa các tiêu chuẩn liên quan đến đầu vào - quá trình đào tạo - đầu ra). Tiêu chí ở mỗi tiêu chuẩn có thể khác nhau ở các trường cao đẳng nghề. Thông thường, các văn bản hướng dẫn kiểm định chất lượng đều có cụ thể hóa các tiêu chuẩn để đánh giá cho từng tiêu chí, các trường cao đẳng nghề có thể tham khảo để xây dựng các chuẩn mực nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của mình.

Chất lượng đào tạo ở nghề thường được đánh giá dưới 2 góc độ: *Thứ nhất, góc độ của cơ sở dạy nghề*: Đạt được những tiêu chuẩn hoặc mục tiêu mà trường cao đẳng nghề đặt ra (Chất lượng bên trong); *Thứ hai*, thỏa mãn tốt nhất những yêu cầu của thị trường lao động (Chất lượng bên ngoài).

Chất lượng đào tạo nghề thường do các giảng viên đánh giá theo kết quả đạt được của sinh viên so với các chuẩn đã qui định trong chương trình đào tạo. Phương pháp này gọi là phương pháp “đánh giá trong” hay là tự đánh giá. Tuy nhiên phương pháp này mang tính chủ quan của từng giảng viên, vì thế cần thiết phải có phương pháp đánh giá khách quan “đánh giá ngoài” do người sử dụng lao động đánh giá. Các đối tượng tham gia đánh giá bao gồm: từ học viên đang học, học viên tốt nghiệp; giáo viên, cán bộ quản lý; Cán bộ doanh nghiệp và cán bộ địa phương.

1.2 Hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo của trường CDN

Các tiêu chí đánh giá hệ thống chất lượng đào tạo và các qui trình cần thiết để nâng cao chất lượng đào tạo gồm 4 nhóm: *Các tiêu chí đánh giá chất lượng đầu ra; Các tiêu chí đánh giá chất lượng đầu vào; Các tiêu chí đánh giá chất lượng quá trình đào tạo; Các tiêu chí đánh giá các qui trình cần thiết để quản lý hệ thống chất lượng đào tạo.*

1.2.1 Các tiêu chí đánh giá chất lượng đầu ra:

Năng lực của sinh viên tốt nghiệp: Được đánh giá thông qua kiến thức, kĩ năng thực hành nghề cơ bản và thái độ nghề nghiệp đạt trình độ theo mục tiêu đào tạo hoặc chuẩn đầu ra của trường cao đẳng nghề; Khả năng ứng dụng kiến thức, kĩ năng nghề đã học để nâng cao năng suất lao động và chất lượng sản phẩm; Khả năng tự lập của sinh viên sau khi tốt nghiệp và có thể học lên trình độ đào tạo cao hơn.

Hiệu quả đào tạo của trường cao đẳng nghề: Đối với khách hàng bên ngoài được đánh giá thông qua việc đáp ứng nhu cầu học nghề và khả năng giải quyết việc làm cho sinh viên sau tốt nghiệp; việc góp phần làm chuyển dịch cơ cấu lao động, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho doanh nghiệp và địa phương. Đối với khách hàng bên trong được đánh giá thông qua chế độ đãi ngộ, nâng cao thu nhập, trình độ chuyên môn nhằm thu hút ngày càng nhiều cán bộ quản lý và giảng viên vào làm việc ở các trường cao đẳng nghề.

1.2.2 Các tiêu chí đánh giá chất lượng đầu vào:

Mục tiêu và nhiệm vụ: Được xác định rõ ràng, cụ thể, được cấp có thẩm quyền phê duyệt và công bố công khai; Định hướng đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị trường lao động, được điều chỉnh theo hướng nâng cao chất lượng dạy nghề, phù hợp với điều kiện thực tế yêu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp và địa phương.

Chương trình, giáo trình: Có đủ chương trình dạy nghề đang đào tạo; từng chương trình dạy nghề có mục tiêu rõ ràng, qui định cụ thể chuẩn kiến thức, kĩ năng, cấu trúc nội dung, phương pháp và hình thức đào tạo, cách thức đánh giá kết quả học tập; Được xây dựng, điều chỉnh phù hợp có sự tham gia của giảng viên và cán bộ kĩ thuật từ các doanh nghiệp.

Đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên: cán bộ quản lý đạt chuẩn chức danh, đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, phù hợp về cơ cấu nghề đào tạo và đạt

chuẩn theo qui định đáp ứng yêu cầu giảng dạy; Có kế hoạch, chính sách khuyến khích cán bộ quản lý và giảng viên học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn sư phạm và kỹ năng nghề.

Thư viện: Có đủ chương trình, giáo trình; có sách báo, tạp chí phù hợp với các nghề đào tạo và có các sách chuyên môn hoặc báo, tạp chí chuyên ngành cho tất cả các nghề đào tạo và đào tạo lại.

Cơ sở vật chất, thiết bị, đồ dùng dạy học: Hệ thống phòng học, xưởng thực hành và hạ tầng kỹ thuật đáp ứng các hoạt động dạy học, thực hành theo nghề, quy mô đào tạo của trường cao đẳng nghề. Có đầy đủ nội qui, qui định về an toàn vệ sinh lao động phòng chống cháy nổ, trang thiết bị được bố trí ngăn nắp hợp lý; Đảm bảo chủng loại, số lượng thiết bị cho thực hành.

Quản lý tài chính: Có các nguồn tài chính ổn định; Có kế hoạch quản lý tài chính đúng theo qui định của nhà nước, công khai, minh bạch; Đánh giá hiệu quả sử dụng các nguồn tài chính; Chấp hành chế độ thanh, kiểm tra và kiểm toán tài chính.

1.2.3 Các tiêu chí đánh giá chất lượng quá trình đào tạo:

Tổ chức và quản lý: Trường cao đẳng nghề có hệ thống các văn bản qui định về tổ chức, quản lý và được rà soát, đánh giá, bổ sung, điều chỉnh; Có cơ cấu tổ chức hợp lý, phù hợp với qui định của nhà nước cũng như các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển của nhà trường.

Hoạt động dạy học: Có kế hoạch đào tạo, giám sát chặt chẽ, bảo đảm thực hiện kế hoạch đào tạo đúng tiến độ, có hiệu quả và tổ chức dạy nghề theo mục tiêu, nội dung chương trình dạy nghề đã được phê duyệt; Có đủ hệ thống sổ sách, biểu mẫu theo dõi kết quả học tập của người học được ghi chép và lưu trữ an toàn; Định kỳ báo cáo đầy đủ cho cấp quản lý trực tiếp và các cơ quan quản lý nhà nước.

Các dịch vụ phục vụ người học: Đảm bảo mọi người học được thông tin đầy đủ về nghề đào tạo, chương trình, kế hoạch đào tạo, quy chế tuyển sinh, quy chế thi, kiểm tra, đánh giá, công nhận tốt nghiệp, các điều kiện ăn, ở, học tập và các nội quy, quy định của trung tâm; Thông tin về nghề nghiệp, thị trường lao động và việc làm và trợ giúp tìm việc làm cho người học sau khi tốt nghiệp.

1.2.4 Các tiêu chí đánh giá các qui trình cần thiết để quản lý hệ thống chất lượng đào tạo:

Xây dựng các tiêu chí đánh giá cho các bước của qui trình: Việc xây dựng các tiêu chí cho các tiêu chuẩn liên quan đến đầu vào - quá trình - đầu ra là rất quan trọng và bắt buộc. Các tiêu chuẩn và các tiêu chí này có thể đánh giá là tốt, nếu có tài liệu lưu trữ kết quả và bằng chứng rõ ràng về việc nhà trường đã triển khai thực hiện có hiệu quả từng tiêu chuẩn, tiêu chí đã xác định.

Vận hành và tự đánh giá hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo: Để làm tốt việc tự đánh giá, các trường cao đẳng nghề cần xây dựng qui định về tự đánh giá để phát hiện và tìm ra các giải pháp khắc phục các sai sót trong quá trình vận hành hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo. Đây chính là bước quan trọng nhằm duy trì và từng bước nâng cao chất lượng đào tạo, thông qua đó tạo được sự tin tưởng rằng sinh viên tốt nghiệp có đủ kiến thức, kỹ năng và thái độ theo mục tiêu đã đặt ra và đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động.

Để thực hiện những yêu cầu nêu trên, khi tự đánh giá hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo, các trường cao đẳng nghề cần chú ý đến các nội dung sau:

-  Bố trí bộ phận chuyên trách công tác nâng cao chất lượng đào tạo;
-  Trách nhiệm của cán bộ quản lý và giảng viên trong việc duy trì và củng cố chất lượng đào tạo;
-  Hiểu và thực hiện đúng các qui trình và thủ tục đã ban hành;
-  Kiểm tra, đánh giá công việc theo các tiêu chí đã ban hành;

 Chỉ đạo kiểm tra, đánh giá công việc theo các tiêu chí và qui trình, thủ tục đã ban hành.

1.3 Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo của trường nghề

Theo Quy định được ban hành theo *Công văn số 754/TCĐN-KĐCL ngày 12 tháng 5 năm 2014* của Tổng cục dạy nghề về hệ thống chỉ số kiểm định chất lượng trường Cao đẳng nghề, các tiêu chí đánh giá bao gồm: Mục tiêu và nhiệm vụ; tổ chức và quản lý; hoạt động dạy và học; giáo viên và cán bộ quản lý; chương trình, giáo trình; thư viện; cơ sở vật chất, thiết bị, đồ dùng dạy học; quản lý tài chính; các dịch vụ cho người học nghề.

Như vậy, chất lượng đào tạo nghề bị ảnh hưởng bởi các nhân tố: Chất lượng đội ngũ giáo viên; cơ sở vật chất, chương trình đào tạo, người học nghề, đội ngũ quản lý và chính sách quản lý, nguồn lực tài chính của nhà trường.

1.3.1 Cơ sở vật chất

Cơ sở vật chất bao gồm: hệ thống giảng đường, xưởng thực hành, phòng thí nghiệm, các phương tiện hỗ trợ dạy và học, thư viện và nguồn tài liệu đáp ứng nhu cầu người học.

Luật giáo dục nghề nghiệp (2014): “Cơ sở giáo dục nghề nghiệp phải bảo đảm thiết bị đào tạo theo danh mục thiết bị đào tạo tối thiểu và cơ sở vật chất theo quy định của Thủ trưởng cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp ở trung ương”. Để nâng cao chất lượng đào tạo, yếu tố cơ sở vật chất được xem là tiêu chuẩn đầu tiên đánh giá. Phòng học, máy móc, trang thiết bị là những thứ không thể thiếu trong quá trình đào tạo, nó giúp người học có điều kiện để thực hành có thể hoàn thiện kỹ năng.

Cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học đóng vai trò tích cực trong việc nâng cao chất lượng dạy và học, đảm bảo chất lượng đào tạo của một trường. Để đảm bảo sau khi tốt nghiệp, người học đáp ứng được yêu cầu của người sử

dụng lao động, đó là tiếp cận ngay và làm chủ công nghệ sản xuất nơi công tác một cách có hiệu quả thì cơ sở đào tạo nghề phải có cơ sở vật chất – trang thiết bị thực hành đầy đủ, đồng bộ, hiện đại, phù hợp với nội dung chương trình đào tạo, thậm chí, công nghệ phải đi trước công nghệ của nền sản xuất. Trường đào tạo nghề phải có các phòng học bộ môn phù hợp với từng ngành học, cấp học, phải có thư viện hiện đại, các trung tâm thông tin nối mạng internet để hỗ trợ công tác nghiên cứu của giáo viên và tìm hiểu cho người học. Hệ thống sách và tài liệu giáo khoa cho người học, sách tham khảo, giáo trình, tạp chí chuyên ngành cho giáo viên cũng cần được trang bị đầy đủ.

Như vậy có thể thấy, trong đào tạo nghề nếu chương trình đào tạo được đánh giá là tốt, đội ngũ giáo viên có chuyên môn kinh nghiệm mà hệ thống cơ sở vật chất không đáp ứng được nhu cầu đào tạo sẽ ảnh hưởng rất nhiều đến hiệu quả đào tạo dẫn đến chất lượng đào tạo thấp. Mặt khác, để có được hệ thống cơ sở vật chất đáp ứng tốt cho nhu cầu đào tạo thì nguồn tài chính hình thành nên nó cũng trở nên vô cùng cần thiết và không thể thiếu trong đào tạo. Tài chính cho đào tạo nghề cũng là một trong những yếu tố cơ bản đảm bảo cho chất lượng đào tạo, tác động gián tiếp tới chất lượng đào tạo nghề thông qua khả năng trang bị về cơ sở vật chất, phương tiện thiết bị giảng dạy, khả năng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý, giáo viên. Tài chính đầu tư cho đào tạo nghề càng dồi dào thì càng có điều kiện đảm bảo chất lượng cho đào tạo nghề.

1.3.2 Đội ngũ giảng viên

Chất lượng đào tạo là kết quả của tổng hòa nhiều yếu tố, trong đó đội ngũ giáo viên giữ vai trò quan trọng. Trong mỗi chương trình đào tạo, chất lượng đội ngũ giáo viên có ảnh hưởng lớn, trực tiếp đến chất lượng đào tạo. Nhiều nghiên cứu cho thấy rằng, chất lượng đào tạo phụ thuộc nhiều vào khả năng sư phạm, kiến thức và trình độ chuyên môn mà giáo viên được đào tạo, kinh nghiệm thực tế và kinh nghiệm giảng dạy mà giáo viên đã tích lũy.

Đội ngũ giảng viên là nhân tố được đề cập nhiều nhất trong các nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo nghề. Theo Luật giáo dục dạy nghề (2014): Giáo viên dạy nghề phải có tiêu chuẩn về phẩm chất đạo đức, đủ sức khỏe, đạt trình độ chuẩn về chuyên môn nghiệp vụ. Giảng viên dạy nghề là người dạy lý thuyết, dạy thực hành hoặc song song cả 2 hình thức trên trong các cơ sở dạy nghề. Do đó, năng lực giáo viên dạy nghề ảnh hưởng trực tiếp và cùng chiều đến chất lượng đào tạo nghề.

Đào tạo nghề có nét khác biệt so với các cấp học khác trong nền giáo dục, đó là ngành nghề đào tạo rất đa dạng, người học có trình độ văn hóa rất khác nhau (chưa có nghề, sơ cấp nghề, trung cấp nghề, Cao đẳng nghề, bồi dưỡng nâng bậc thợ). Sự khác biệt này dẫn đến trình độ của đội ngũ giảng viên dạy nghề cũng rất đa dạng. Giảng viên dạy nghề luôn phải đáp ứng cả hai điều kiện đó là số lượng và chất lượng; có đủ số lượng để tận tình hướng dẫn, theo sát người học, có đủ chất lượng thì mới có thể giảng dạy và truyền đạt cho người học một cách có hiệu quả.

Trên thực tế cũng cho thấy giáo viên đóng vai trò quyết định trong việc đảm bảo chất lượng đào tạo. Thầy cô là người gợi mở, khuyến khích sự đam mê sáng tạo nghề nghiệp, là người luôn tích cực hỗ trợ cho người học trong quá trình hình thành nhân cách và tác phong công nghiệp. Trong các buổi thực hành, thầy là người huấn luyện viên tận tụy, mẫu mực và bao dung. Vai trò của người giáo viên dạy nghề là trang bị kiến thức, hướng dẫn kỹ năng, tạo lập nhân cách cho người học. Người giáo viên dạy nghề trước hết phải yêu nghề, có trình độ chuyên môn, tay nghề giỏi, có tài năng sư phạm và sử dụng thành thạo các phương tiện hỗ trợ dạy học.

Từ các quan điểm trên và sự phân tích trên đây cho thấy, tiêu chuẩn để đánh giá một giáo viên dạy nghề cần có phải là: Kiến thức tốt, kỹ năng giảng dạy và truyền đạt tốt, muốn có được điều này lại cần có kinh nghiệm thực tế.

Bên cạnh đó, người giáo viên dạy nghề phải là người hòa nhã, thân thiện, biết cách lắng nghe, chia sẻ với người học. Một điều không thể thiếu đối với người làm công tác sư phạm đó là phẩm chất đạo đức hay còn gọi là sự tâm huyết đối với nghề.

1.3.3 Chương trình đào tạo

Là một trong những điểm khởi đầu cho đào tạo, không có chương trình đào tạo thì hoạt động đào tạo không thể thực hiện. Việc thiết kế chương trình đào tạo liên quan đến việc xây dựng kết cấu và nội dung đào tạo sẽ định hướng cho kết quả đầu ra của chương trình đào tạo. Sự gắn kết này chính là nền tảng của chất lượng đào tạo bởi nó định hướng tới lợi ích và nhu cầu người học.

Trong lĩnh vực dạy nghề, chương trình đào tạo là chuẩn mực để đánh giá chất lượng đào tạo. Chương trình đào tạo gắn với nghề đào tạo, không có chương trình chung cho các nghề mà mỗi loại nghề có chương trình riêng. Do vậy, một cơ sở dạy nghề có thể có nhiều chương trình đào tạo nghề nếu cơ sở đó đào tạo nhiều nghề. Điều này đòi hỏi việc nghiên cứu, đánh giá thực trạng về chương trình đào tạo nghề xét ở mức độ có hay không có không thể chỉ căn cứ vào cơ sở đào tạo nghề mà phải căn cứ vào nghề mà cơ sở đó đào tạo.

Như vậy, chương trình đào tạo cần phải đúng, đủ, sát thực tế, đáp ứng nhu cầu về chất lượng của thị trường lao động là kiến thức và tay nghề chứ không chỉ đơn thuần về số lượng các môn học cũng như số tiết của từng môn học.

1.3.4 Các yếu tố khác

Người học nghề: Người học nghề vừa là đối tượng vừa là mục tiêu vừa là một trong những chủ thể của quá trình đào tạo nghề. Cho dù cơ sở vật chất tốt, trình độ đội ngũ giáo viên cao, nhưng khả năng ý thức, thái độ của người học nghề không cao thì nó cũng ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề.

Môi trường học tập: là nhân tố ảnh hưởng không nhỏ tới chất lượng dạy và học, tác động trực tiếp tới tinh thần và tâm lý người học. Khi môi trường học tập tốt, thân thiện, cởi mở, nơi đào tạo nghề thể hiện đúng trách nhiệm, người học có ý thức thì chất lượng đào tạo sẽ đạt được hiệu quả và ngược lại, nếu nhà trường không tạo điều kiện tốt thì sẽ khiến người học nản lòng, không khí học tập nặng nề tạo ra áp lực tâm lý dẫn đến sự nhìn nhận không khách quan về đào tạo và hiệu quả đào tạo thấp. Điều này càng trở nên quan trọng và thiết thực khi đó là môi trường giáo dục nghề.

Chất lượng dịch vụ hỗ trợ: Dịch vụ hỗ trợ là một trong những nhân tố làm tăng sự thỏa mãn, sự cảm nhận của khách hàng khi sử dụng sản phẩm dịch vụ đó. Chất lượng dịch vụ hỗ trợ trong hoạt động đào tạo nghề chủ yếu dựa vào thái độ phục vụ của đội ngũ nhân viên trong các phòng, ban, khoa, bộ phận, sự quan tâm của Nhà trường định hướng nghề nghiệp, dịch vụ sinh hoạt. Sự phục vụ thân thiện chuyên nghiệp sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

Ngoài ra, các yếu tố bên ngoài ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo nghề bao gồm: các điều kiện môi trường của hệ thống đào tạo nghề với một số yếu tố cơ bản: Hội nhập kinh tế và xu hướng toàn cầu hóa, sự phát triển của khoa học kỹ thuật, thể chế chính trị, sự phát triển của Kinh tế - Xã hội, cơ chế - chính sách, quy mô – cơ cấu lao động, nhận thức xã hội về đào tạo nghề.

1.4 Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đào tạo của các trường cao đẳng nghề

Kinh nghiệm của Trường Cao đẳng nghề Lilama2:

Trường Cao đẳng nghề Lilama2 thuộc Bộ Xây dựng đào tạo công nhân kỹ thuật bậc cao cho ngành xây dựng và các ngành công nghiệp. Chất lượng học sinh sinh viên do nhà trường đào tạo đều được các doanh nghiệp sử dụng đánh giá cao, tỷ lệ có việc làm luôn đạt trên 80%. Riêng học sinh nghề hàn

nâng cao, hàn ống, hàn 6G và nghề điện công nghiệp, 100% học sinh có việc làm sau khi ra trường.

Nhà trường đã đổi mới toàn diện các chương trình đào tạo các nghề: Chế tạo cơ khí, hàn, lắp máy, kỹ thuật lắp ống công nghệ, kỹ thuật lắp đặt điện công nghiệp và điều khiển...bằng cách cập nhật các tiêu chuẩn quốc tế, các công nghệ mới đang áp dụng trong công nghiệp và giáo trình đào tạo để phù hợp với yêu cầu cầu phát triển của doanh nghiệp.

Thực hiện mục tiêu ngày càng nâng cao chất lượng đào tạo, từng bước hội nhập vào công tác đào tạo nghề quốc tế. Trường cao đẳng nghề Lilama2 đã gia nhập vào Hội đồng nghề Anh Quốc – City & Guilds và là thành viên của Hiệp Hội Hàn Hoa Kỳ (AWS) Trung tâm đào tạo đánh giá cấp chứng chỉ thợ hàn quốc tế ATF AWS; hợp tác với các trường cao đẳng nghề uy tín trên thế giới như Trường cao đẳng The City of Sunderland Anh Quốc, Học viện đào tạo nghề GMI Malaysia. Nhà trường đã đúc kết các mô hình đào tạo nghề tiên tiến trên thế giới, hình thành mô hình đào tạo nghề theo chuẩn quốc tế là:

“ Mô hình 5 trụ cột trong đào tạo nghề: Chương trình, giáo trình – Trang thiết bị, CSVC – Đội ngũ giáo viên - Lãnh đạo – Môi trường đào tạo” . Qua đó, nhà trường xác định đầu tư xây dựng các chương trình đào tạo theo tiêu chuẩn quốc tế đáp ứng yêu cầu thực tế công nghiệp là nền tảng, đầu tư trang thiết bị giảng dạy , thực hành có công nghệ tiên tiến, phù hợp với mô hình đào tạo chất lượng cao của thế giới là quan trọng. Nhà trường đã xây dựng chương trình sư phạm quốc tế theo phương pháp “lấy người học làm trung tâm” để đào tạo bồi dưỡng cho giáo viên nhà trường.

Trường Cao đẳng nghề Lilama2 sẽ tập trung phát triển hệ thống hạ tầng kỹ thuật, tập trung đầu tư trang thiết bị giảng dạy, đào tạo; đào tạo và nâng cấp đội ngũ giáo viên, tiếp tục cập nhật công nghệ để bổ sung vào giáo trình, giáo án theo tiêu chuẩn quốc tế, tiếp tục phát triển và nhân rộng chương trình

thí điểm tiếp cận trình độ sư phạm nghề quốc tế trong cả nước, nhân rộng và nâng cao đào tạo theo chương trình City & Guilds, Diploma đối với nghề điện và cơ khí, tiếp tục phát triển du học tại chỗ thông qua hợp tác với Trường Cao đẳng City of Sunderland và City & Guilds, Trường Keid Kerr với số lượng tuyển sinh lớn hơn và phát triển thêm nghề đào tạo; hợp tác với ĐH Bách khoa Hà Nội để đào tạo thạc sĩ kỹ thuật và một số đại học lớn trong nước về liên thông cao đẳng lên đại học, phát triển trung tâm cấp chứng chỉ quốc tế AWS, chuẩn bị nội dung và cơ sở vật chất để đào tạo nhân lực cho một số dự án lớn của nước ngoài.

Nhà trường cũng sẽ tổ chức quản lý theo tiêu chuẩn ISO trong đào tạo, phấn đấu trở thành trung tâm đánh giá nghề phía Nam của Bộ LĐ-TBXH về các nghề chế tạo cơ khí, hàn, kỹ thuật lắp đặt ống công nghệ, kỹ thuật lắp đặt điện và điều khiển. Tiếp tục đẩy mạnh hợp tác với các Tập đoàn Công Nghiệp Xây dựng Việt Nam, Tập đoàn Điện lực Việt Nam, các Công ty có vốn đầu tư nước ngoài như Công ty chế tạo Tháp gió – CS Wind Tower - Hàn Quốc, King'sgrating Đài Loan, Cty NipNippon Steel Nhật, Saigon Shipyard - Singapore, cảng quốc tế SSIT Mỹ ... trong việc tạo việc làm và thực tập cho sinh viên, nhận chuyển giao công nghệ và XKLD. Nhà trường sẽ nỗ lực và phấn đấu sớm triển khai thí điểm chương trình đào tạo kỹ sư thực hành (Applied Engineer), tiến đến xây dựng trường đại học công nghệ thực hành đầu tiên của cả nước theo mô hình của Châu Âu.

Kinh nghiệm của Trường Cao đẳng nghề Công nghệ và Kinh tế Hà Nội (Hacotab):

Trường Cao đẳng Nghề Công nghệ và Kinh tế Hà Nội (Hacotab) được xem là trường có mô hình tiêu biểu nhất cho đào tạo đa ngành nghề. Tiên phong trong chất lượng đào tạo ở hai lĩnh vực then chốt là công nghệ và kinh tế, Hacotab mong muốn xây dựng một chương trình chuẩn đem lại lợi ích

thiết thực cho người theo học. Các sinh viên ở đây sau khi ra trường sẽ hội tụ đầy đủ những kỹ năng cần thiết đồng thời sẽ có những kinh nghiệm thực tiễn tại các doanh nghiệp thông qua các cơ hội thực tập ngay từ năm thứ nhất. Bên cạnh đó, yếu tố ngoại ngữ cũng sẽ là một thế mạnh. Với tiêu chí đào tạo nguồn lao động bậc trung chất lượng cao, Hacotab cam kết cho ra đời những người thợ có đủ trình độ, tay nghề và hoàn toàn có thể thích ứng được với môi trường làm việc quốc tế trong xu thế toàn cầu hóa hiện nay.

Một thực trạng chung trong vấn đề đào tạo không chỉ ở các trường nghề mà ngay chính tại các cơ sở đào tạo đại học chính quy ở nước ta đó là lý thuyết không đi đôi với thực tiễn, trường học còn xa rời doanh nghiệp. Đó chính là nguyên nhân dẫn đến số lượng sinh viên sau khi ra trường không tìm được việc làm hoặc việc làm không phù hợp ngày càng gia tăng. Đối với các trường nghề, “học không đi đôi với hành” tất yếu dẫn đến những tầng lớp thợ thuyền trình độ yếu kém không đáp ứng được nhu cầu của các doanh nghiệp. Chính vì thế giải pháp tại Hacotab là sự hợp tác chặt chẽ giữa trường học và doanh nghiệp. Có thể nói, mô hình đào tạo ở Hacotab là sự kế thừa của mô hình đào tạo nghề tiên tiến tại các quốc gia lớn như Pháp, Na Uy, Đức...- mô hình đào tạo “trường học trong doanh nghiệp”.

Do có sự tương tác giữa nhà trường và doanh nghiệp, sinh viên khi theo học sẽ có điều kiện tham gia thực tập ngay từ những năm thứ nhất. Quá trình đào tạo kiến thức chuyên môn được chia làm ba phần. Phần một do các giáo viên có trình độ chuyên môn cao đứng ra giảng dạy, phần hai do các chuyên gia đến từ doanh nghiệp đứng lớp. Và sau cùng, sinh viên được đào tạo thực tế ngay tại doanh nghiệp thông qua các đợt thực tập kéo dài trong cả ba năm học. Sinh viên sẽ được hưởng lương trong quá trình thực tập tại doanh nghiệp.

Cũng giống như đào tạo đa ngành, mô hình đào tạo liên kết được xem là xu thế tất yếu trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay. Nếu như trước kia, đào tạo liên kết vốn bị xem nhẹ và không được quan tâm đúng mức thì hiện nay, các chương trình liên kết ngày càng gặt hái được những thành công đáng kể trong vấn đề đào tạo nguồn nhân lực quốc gia. Với Hacotab, đào tạo liên kết cũng chính là cơ hội rộng lớn cho sinh viên của trường có thể tiếp cận được với những nền giáo dục tiên tiến trên thế giới.

Hiện tại, Hacotab đang gia tăng việc ký kết với các trường đào tạo nổi tiếng trên thế giới như Stamford Colleges của Singapore,... để thực hiện mục tiêu quốc tế hóa môi trường. Các đối tác của trường đều là những đối tác có uy tín và kinh nghiệm trong vấn đề đào tạo.

Các sinh viên khi theo học tại Hacotab hoàn toàn có cơ hội để chuyển tiếp lên các chương trình đào tạo Đại học và sau đại học của các trường đối tác đồng thời tham gia các chương trình thực tập hưởng lương tại nước ngoài.

Như vậy có thể nói mô hình đào tạo tại Hacotab chính là lời giải đáp cho câu hỏi về mô hình đào tạo nghề tại Việt Nam hiện nay. Biết bao lời cam kết đào tạo, biết bao lần sửa đổi thể nhưng dường như chất lượng đào tạo vẫn là vấn đề còn nhiều tranh cãi. Với những gì Hacotab đang quyết tâm theo đuổi, chúng ta hoàn toàn có thể hi vọng vào một sự thay da đổi thịt cho sự nghiệp giáo dục của nước nhà.

Bài học kinh nghiệm nâng cao chất lượng đào tạo nghề.

Học sinh sinh viên học nghề có xuất phát điểm thấp (từ trung học cơ sở) trong khi trường nghề phải chịu áp lực cao đối với việc phát triển nguồn nhân lực có tay nghề cao.

Yêu cầu của quá trình CNH-HĐH và hội nhập với nền kinh tế thế giới đòi hỏi trường nghề liên tục phải cập nhật đổi mới chương trình, phương pháp đào tạo, đầu tư trang thiết bị thực hành tiên tiến .

Độ tuổi của HSSV bắt đầu học nghề rất trẻ (từ 16) tạo thuận lợi cho quá trình học tập và đào tạo, tiếp thu kiến thức một cách năng động sáng tạo.

Nhà trường cần có những chuyển biến tích cực, đào tạo theo nhu cầu của thị trường lao động; doanh nghiệp; cụ thể:

1. Tăng cường hình thức hợp tác, liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nghề. Hoạt động gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp là hình thức hoạt động có hiệu quả, đưa lại lợi ích thiết thực cho cả hai bên. Đối với nhà trường có tính chuyên nghiệp theo hướng chuẩn hoá. Đối với doanh nghiệp có được lực lượng lao động có tay nghề phù hợp với yêu cầu sản xuất kinh doanh, tiết kiệm chi phí đào tạo.
2. Gắn phát triển dạy nghề với chiến lược phát triển các khu công nghiệp, các lĩnh vực công nghiệp và các tập đoàn kinh tế. Tích cực đa dạng hóa ngành nghề đào tạo phù hợp với sự phát triển của doanh nghiệp.
3. Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, trang thiết bị; nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên.

Kết luận chương 1

Chất lượng đào tạo nghề được khẳng định là yếu tố đảm bảo cho sự phát triển và cạnh tranh trong xu thế hội nhập của hệ thống đào tạo nghề hiện nay.

Kết quả đào tạo nghề đòi hỏi không chỉ phù hợp với mục tiêu đào tạo (đạt chất lượng bên trong) mà cần phải cần phải phù hợp với nhu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp (đạt chất lượng bên ngoài). Do đó, đối tượng đánh giá chất lượng đào tạo của trường cao đẳng nghề bao gồm: (1)giảng viên, (2)cán bộ quản lý của trường, (3)các cán bộ quản lý doanh nghiệp và (4)các học viên đang học; (5)các học viên đã tốt nghiệp.

Các tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo bao gồm: (1)*tiêu chí đánh giá chất lượng đầu ra*: năng lực của sinh viên, hiệu quả đào tạo; (2)*tiêu chí đánh giá chất lượng đầu vào*: mục tiêu và nhiệm vụ của trường; chương trình, giáo trình; đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên; thư viện; cơ sở vật chất, thiết bị, đồ dùng dạy học; quản lý tài chính; (3)*Các tiêu chí đánh giá chất lượng quá trình đào tạo*: Tổ chức và quản lý; hoạt động dạy học; các dịch vụ phục vụ người học; (4) *Các tiêu chí đánh giá các qui trình cần thiết để quản lý hệ thống chất lượng đào tạo*: Xây dựng các quy trình và tiêu chí đánh giá cho các bước của qui trình; Vận hành và tự đánh giá hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ CÔNG NGHIỆP HẢI PHÒNG

2.1 Khái quát chung về trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng.

2.1.1 Lịch sử hình thành phát triển

Tên giao dịch: TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ CÔNG NGHIỆP HẢI PHÒNG

Địa chỉ: Số 187 Đại lộ Tôn Đức Thắng, xã An Đồng, huyện An Dương, thành phố Hải Phòng

Điện thoại: 031.3835986; **Fax:** 031.3700670;

Website: <http://hivc.edu.vn>; **Email:** cdncnhp@hivc.edu.vn

Trường Công nghiệp Hải Phòng được thành lập năm 1961, trực thuộc Sở Công nghiệp Hải Phòng. Nhiệm vụ của nhà trường là bồi dưỡng và đào tạo công nhân, cán bộ kỹ thuật, cán bộ quản lý cho thành phố Hải Phòng và các tỉnh miền bắc, có trụ sở tại phố Quang Trung (nay là phố Trần Hưng Đạo), khu học tập và nhà nội trú tại phố Ngô Quyền, (nay là phố Tô Hiệu).

Đầu năm 1964 sơ tán về thôn Hà Nhuận, xã An Hòa, huyện An Hải (nay là huyện An Dương), thành phố Hải Phòng. Chuyển hướng đào tạo xã viên cơ khí nông nghiệp.

Đầu năm 1966 tách ra thành hai trường:

✚ Trường Công nhân kỹ thuật, đóng tại Tứ Kỳ, Hải Dương, Đào tạo Công nhân bậc 3/7 các nghề Điện, Nguội, rèn, gò, hàn, máy nổ.

✚ Trường Trung học Công nghiệp, thuộc bộ Công nghiệp, đóng tại Kinh Môn, Hải Dương, năm 1969 chuyển về Hải An, Hải Phòng. Đào tạo kỹ thuật viên trung cấp công nghiệp cho

các tỉnh miền Duyên hải, đào tạo giáo viên nghề cho Quảng Ninh.

Năm 1970 sát nhập hai trường trở lại, đổi tên thành trường Kỹ thuật Công nghiệp, đóng tại huyện Hải An, thành phố Hải Phòng (Đại lộ Tôn Đức Thắng). Năm 1976 đổi tên thành trường Công nhân Cơ điện Hải Phòng

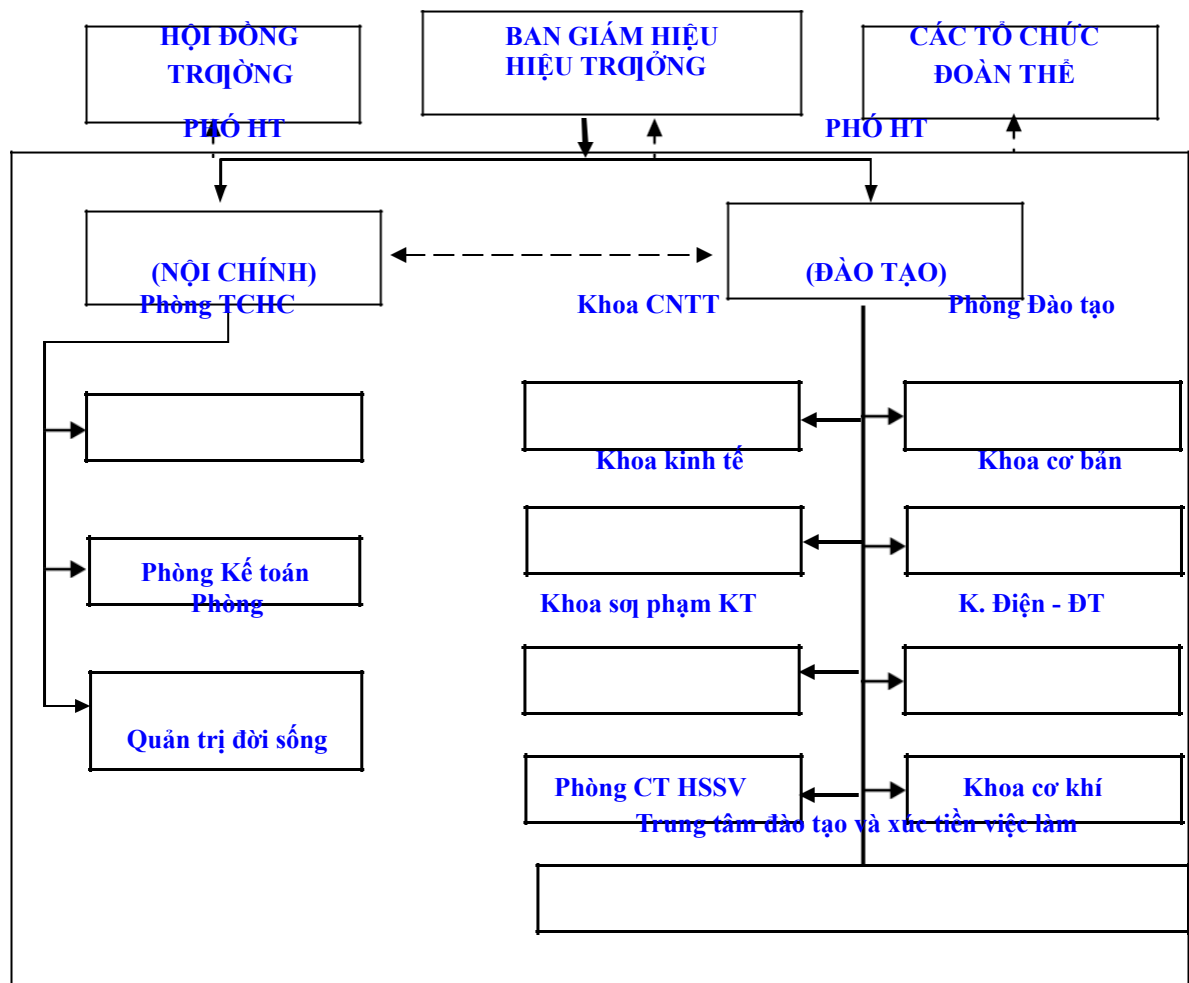
Năm 1994 sát nhập thêm hai trường Thủ công nghiệp Hải Phòng và trường Kỹ thuật và nghiệp vụ Truyền thanh, truyền hình Hải Phòng vào trường Công nhân Cơ điện Hải Phòng, đổi tên thành trường Kỹ thuật và nghiệp vụ Công nghiệp Hải Phòng.

Năm 1996 đổi tên thành trường Đào tạo nghề Công nghiệp Hải Phòng. Năm 1998 đổi tên thành trường Trung học Công nghiệp Hải Phòng

Năm 2007 được nâng cấp thành Trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng.

2.1.2 Cơ cấu tổ chức.

Công tác quản lý của trường thực hiện theo chế độ thủ trưởng và dựa vào qui chế dân chủ cơ sở, đảm bảo quyền tự chủ và chịu trách nhiệm của các khoa chuyên môn, các phòng chức năng trong trường.



Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức của trường CDN Công nghiệp Hải Phòng

(Nguồn: Phòng Tổ chức – hành chính)

Chức năng nhiệm vụ của các khoa, phòng ban.

Phòng Đào tạo:

- Tham mưu giúp Hiệu trưởng quản lý việc cấp phát văn bằng, chứng chỉ dạy nghề; tổ chức, triển khai thực hiện công tác đào tạo, bao gồm kế hoạch, chương trình, học liệu, tổ chức giảng dạy và chất lượng giảng dạy theo quy chế đào tạo của cấp trên và quy định của Trường đã ban hành.

- Nghiên cứu, xây dựng quy hoạch và kế hoạch công tác đào tạo, bồi dưỡng.

- Chỉ đạo và tổ chức thực hiện các quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng.
- Chỉ đạo, tổ chức thực hiện hoạt động nghiệp vụ sư phạm trong Nhà trường.
- Chịu trách nhiệm trước pháp luật về quy chế đào tạo và cấp phát văn bằng chứng chỉ, công tác ATLĐ.

Phòng Tổ chức – hành chính:

- Tham mưu giúp việc cho Hiệu trưởng quản lý và tổ chức thực hiện công tác tổ chức hành chính, công tác cán bộ, lao động tiền lương, công tác đầu tư XD, công tác bảo vệ tự vệ và công tác văn phòng.
- Giúp Hiệu trưởng tổ chức thực hiện các chế độ chính sách đối với cán bộ, giáo viên, công nhân viên (CBCC) và HSSV.

Phòng công tác học sinh sinh viên:

- Tham mưu đề xuất giúp Hiệu trưởng trong công tác chỉ đạo, kiểm tra và thực hiện công tác giáo dục chính trị tư tưởng, công tác quản lý giáo dục và rèn luyện Học sinh sinh viên (HSSV).
- Tham mưu giúp Hiệu trưởng xây dựng và tổ chức thực hiện các nội quy, quy định trong khu nội trú, trong các hoạt động VHTDTT, vệ sinh môi trường, hoạt động phục vụ ăn ở của HSSV.

Phòng Kế toán:

Là phòng chức năng giúp Hiệu trưởng quản lý toàn bộ công tác tài chính kế toán của nhà trường, quản lý theo dõi tài sản, quản lý các nguồn vốn.

Trung tâm Đào tạo & Giới thiệu việc làm:

- Tổ chức thực hiện công tác thực tập; các hoạt động dịch vụ việc làm và dạy nghề theo quy định của pháp luật.

Liên hệ thực tập cho HSSV và tổ chức giới thiệu, tư vấn việc làm cho học sinh ra tốt nghiệp ra trường.

Tư vấn về việc làm, học nghề, chính sách có liên quan đến quan hệ lao động theo quy định của pháp luật lao động.

Giới thiệu việc làm cho người lao động; cung ứng và tuyển lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động.

Thu thập, phân tích và cung ứng thông tin về thị trường lao động, bao gồm: nhu cầu tuyển dụng lao động, nhu cầu việc làm, tiêu chuẩn lao động, tiền lương, tiền công trên địa bàn hoạt động của vùng và cả nước.

Phối hợp tổ chức dạy nghề theo quy định pháp luật và dạy ngoại ngữ giao tiếp, giáo dục định hướng cho lao động đi xuất khẩu lao động.

Phối hợp tham gia tổ chức hoạt động sản giao dịch việc làm.

*** Các khoa chuyên môn:**

Xây dựng kế hoạch chương trình đào tạo giảng dạy trên cơ sở chương trình khung theo quy định các nghề đào tạo của Khoa.

Xây dựng quy hoạch phát triển ngành nghề đào tạo thuộc Khoa.

Xây dựng chương trình đào tạo bồi dưỡng đội ngũ của Khoa.

Giảng dạy lý thuyết chuyên môn và thực hành nghề các nghề thuộc Khoa và các môn học có liên quan khi được phân công.

Trực tiếp quản lý toàn bộ CBVC, HSSV đang theo học các ngành nghề của Khoa trên cơ sở nội quy, quy định của Nhà trường, Nhà nước và Pháp luật.

Quản lý toàn bộ hoạt động của Khoa theo phân cấp quản lý.

Thực hiện quá trình đào tạo, đào tạo kết hợp với sản xuất và sản xuất thực nghiệm, ứng dụng công nghệ vào các hoạt động giáo dục đào tạo theo mục tiêu chương trình.

Tổ chức các hoạt động nghiên cứu khoa học trong phạm vi của Khoa. Tham gia giải quyết những vấn đề về kinh tế và các hoạt động khác theo sự phân công của Hiệu trưởng.

Tổ chức biên soạn đề cương, giáo trình các môn học của những ngành nghề mà Khoa phụ trách trên cơ sở thẩm định của Hội đồng đào tạo.

Tổ chức kiểm tra theo dõi, đánh giá kết quả và quản lý chất lượng đào tạo giáo dục theo kế hoạch.

Tổ chức cho CBVC, HSSV tham gia các hoạt động xã hội theo định hướng chung của Nhà trường.

Tổ chức thực hiện toàn bộ chương trình bảo quản bảo dưỡng sửa chữa các thiết bị trong phạm vi Khoa và toàn trường nếu có phân công của Hiệu trưởng.

Chịu trách nhiệm về công tác đảm bảo an toàn lao động trong quá trình giảng dạy, học tập của CBGV và HSSV; Công tác an toàn tài sản của đơn vị được giao quản lý.

2.1.3 Đội ngũ cán bộ, giáo viên, viên chức.

Đội ngũ cán bộ, viên chức, giáo viên là một trong những yếu tố hết sức quan trọng, quyết định trong công tác nâng cao chất lượng đào tạo. 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 theo quy định của tổng cục dạy nghề.

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. Công tác 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.

Hàng năm các giáo viên được đào tạo ngắn hạn nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng, xây dựng chương trình, ngoại ngữ.... của các chương trình dự án đào tạo giáo viên dạy nghề của AFD, JICA tại Đại học Bách Khoa

Hà Nội, Đại học Công nghiệp Hà Nội, Đại học sư phạm kỹ thuật Hưng Yên, Đại học Sư phạm kỹ thuật Nam Định.

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 đảm bảo việc bổ nhiệm CB và bố trí GV giảng dạy theo đúng năng lực, trình độ.

Hiện nay, nhà trường có 136 cán bộ, giáo viên, nhân viên trong đó có 92 giáo viên cơ hữu, 16 giáo viên kiêm chức.

Bảng 2.1: Danh sách cán bộ nhân viên của trường

STT	Đơn vị	Số lượng
1	Ban giám hiệu	3
2	Phòng tổ chức	12
3	Phòng giáo vụ	9
4	Phòng công tác HSSV	7
5	Phòng quản trị đời sống	10
6	Trung tâm dịch vụ	2

Nguồn: Phòng tổ chức hành chính

2.2 Thực trạng chất lượng đào tạo tại trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng.

Để đánh giá thực trạng chất lượng đào tạo của Nhà trường, đề tài sử dụng bộ tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục nghề nghiệp do Bộ Lao động Thương binh và Xã hội ban hành năm 2016.

2.2.1 Đánh giá chất lượng đầu ra:

2.2.1.1 Đánh giá chất lượng đầu ra:

Nhìn chung kết quả đào tạo thường xuyên của nhà trường duy trì ở mức ổn định. Tỷ lệ HSSV đạt mức khá, giỏi cao (trung bình khoảng 30%), còn lại chủ yếu là mức trung bình (khoảng 65%). Bên cạnh đó, tỷ lệ học sinh đạt loại yếu trong kỳ thi tốt nghiệp, rèn luyện cũng như kết quả học tập

chung có xu hướng tăng, nhà trường cần có các biện pháp kịp thời nhằm kiểm soát tình hình này.

Bảng 2.2: Kết quả học tập – thi tốt nghiệp - rèn luyện

Nội dung	Xếp loại	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016
		%	%	%	%
Học tập	Khá, giỏi	31	31.2	29.1	28.3
	Trung bình	65.3	65	57.3	56.2
	Yếu	3.7	3.8	13.6	15.5
Rèn luyện	Xuất sắc, tốt	70.6	72.3	60.8	58.9
	Khá	23	22	24.3	22.2
	Trung bình	4.6	4.7	3.4	5.2
	Yếu	1.5	1	11.5	13.7
Thi tốt nghiệp	Xuất sắc	0.2	0.4	0.3	0.2
	Khá, giỏi	45.8	47	43.8	42.9
	TB khá	44.9	48	47.9	46.8
	Trung bình	9.1	4.2	5.8	6.9
	Yếu	0	0.4	2.2	3.2

(Nguồn phòng Đào tạo và phòng CTHSSV).

Tuy nhiên, kết quả này chủ yếu là do nhà trường tự đánh giá căn cứ vào các mục tiêu kiến thức đề ra trong các kỳ thi. Khi HSSV tốt nghiệp hệ trung cấp sẽ tương đương thợ bậc 2, tốt nghiệp hệ cao đẳng tương đương thợ bậc 3. Nhà trường chưa tổ chức thi tay nghề theo bậc thợ cho học sinh sinh viên. Do đó, mặc dù sinh viên có thể đạt lực học giỏi nhưng khi tuyển dụng vẫn không đạt yêu cầu của của doanh nghiệp. Đây là một trong những hạn chế của Nhà trường trong công tác đánh giá năng lực của học sinh thông qua các các kỳ thi viết mà không căn cứ vào các kỳ thi tay nghề. Chính cách đánh giá này đã

không khuyến khích được công tác thực hành nghề của sinh viên, ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng đào tạo của nhà trường.

Để làm rõ vấn đề này, tác giả đã sử dụng cách tiếp cận theo hai phía (bên cung cấp - bên sử dụng). Phương pháp này dùng để đánh giá CLĐTN từ phía cung cấp dịch vụ đào tạo bao gồm: Cán bộ địa phương (15 người), Cán bộ quản lý của trường (31 người), giáo viên (85 người) và phía sử dụng dịch vụ đào tạo bao gồm: HSSV đang học (123 người), HSSV đã tốt nghiệp (43 người) và cán bộ doanh nghiệp (35 người).

Các chỉ tiêu đánh giá đều được chia thành 4 mức:

- Mức 1: Rất phù hợp;
- Mức 2: Phù hợp;
- Mức 3: Chưa phù hợp;
- Mức 4: Không phù hợp;

Sau khi thu thập, tổng hợp, xử lý và phân tích các số liệu từ các bảng hỏi khảo sát, thu được kết quả như sau:

Bảng 2.3: Năng lực học viên tốt nghiệp

(Đơn vị tính: Tỷ lệ %)

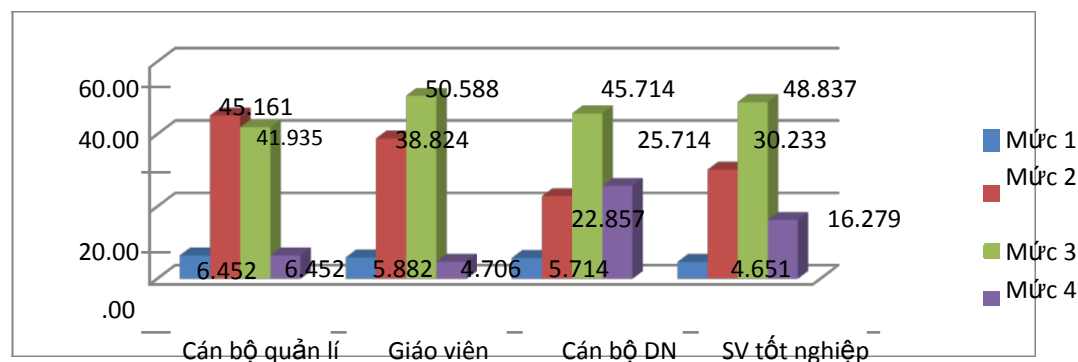
Chỉ tiêu đánh giá	Đối tượng đánh giá	Mức đánh giá			
		Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Khả năng đáp ứng về kiến thức, kỹ năng nghề của SV theo yêu cầu của DN	Cán bộ quản lý	6.5	45.2	41.9	6.5
	Giáo viên	5.9	38.8	50.6	4.7
	Cán bộ DN	5.7	22.9	45.7	25.7
	SV tốt nghiệp	4.7	30.2	48.8	16.3
Khả năng đáp ứng về tính kỷ luật và tác phong của SV theo yêu cầu của DN	Cán bộ quản lý	6.5	41.9	38.7	12.9
	Giáo viên	5.9	35.3	47.1	11.8
	Cán bộ DN	5.7	22.9	37.1	34.3
	SV tốt nghiệp	4.7	27.9	46.5	20.9
Khả năng áp dụng được kiến thức, kỹ năng của SV để nâng năng suất lao động và chất lượng sản phẩm	Cán bộ quản lý	6.5	38.7	35.5	19.4
	Giáo viên	4.7	32.9	43.5	18.8
	Cán bộ DN	5.7	20.0	31.4	42.9
	SV tốt nghiệp	2.3	25.6	41.9	30.2
Khả năng tự mở cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ của SV tốt nghiệp	Cán bộ quản lý	6.5	41.9	38.7	12.9
	Giáo viên	5.9	35.3	48.2	10.6
	Cán bộ DN	5.7	20.0	45.7	28.6
	SV tốt nghiệp	2.3	27.9	46.5	23.3
Khả năng học tiếp để nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề của SV tốt nghiệp	Cán bộ quản lý	41.9	45.2	12.9	0.0
	Giáo viên	34.1	38.8	20.0	7.1
	Cán bộ DN	37.1	22.9	31.4	8.6
	SV tốt nghiệp	34.9	30.2	32.6	2.3

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu điều tra

Từ bảng 2.3 cho thấy hầu hết CBQL, GV đánh giá SV tốt nghiệp có khả năng áp dụng được kiến thức, kỹ năng đã học để nâng cao được năng suất lao động và chất lượng sản phẩm; nhiều CBQL, GV và cán bộ doanh nghiệp đánh giá SV tốt nghiệp có khả năng học tiếp để nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề.

Tuy nhiên, cũng có nhiều CBQL, GV và cán bộ địa phương đánh giá SV tốt nghiệp ít có khả năng tự mở được cơ sở sản xuất, kinh doanh và dịch vụ.

Bảng 2.3 cho thấy chưa có sự đồng nhất trong đánh giá về kiến thức, kỹ năng, tính kỷ luật và tác phong của SV tốt nghiệp đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp, người sử dụng lao động.

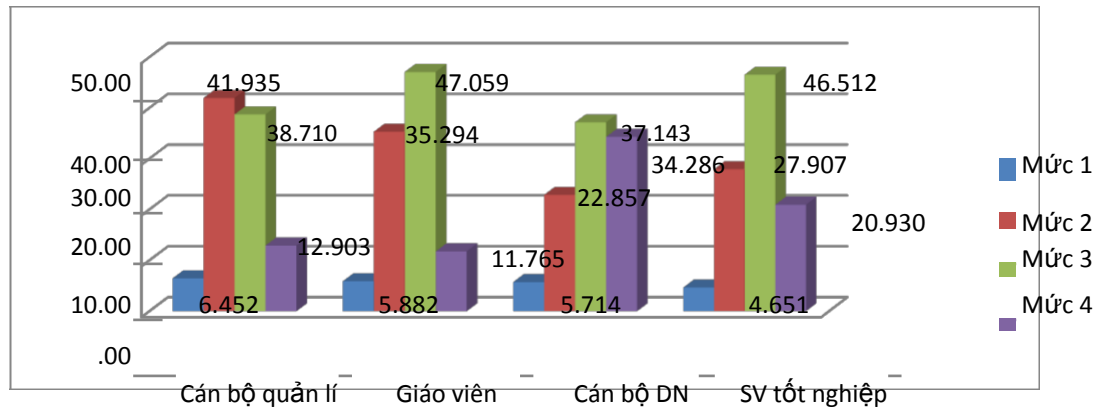


Biểu đồ 2.1: Khả năng đáp ứng về kiến thức và kỹ năng nghề của sinh viên

Từ biểu đồ 2.1 cho thấy nhiều CBQL và GV cho rằng kiến thức, kỹ năng của SV đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp và người sử dụng lao động. Trong khi đó nhiều cán bộ doanh nghiệp và sinh viên đã tốt nghiệp cho rằng hầu hết các sinh viên chưa đáp ứng yêu cầu này.

Nguyên nhân của sự khác biệt trong đánh giá này là do chuẩn đầu ra của trường và chuẩn đầu vào của doanh nghiệp chưa phù hợp. Nhà trường tự xây dựng mục tiêu chương trình đào tạo, trên cơ sở đó đề ra chuẩn kiến thức và kỹ năng nghề. Thực tế cho thấy trong quá trình đào tạo, nhà trường chỉ căn cứ vào các mục tiêu kiến thức, kỹ năng, thái độ đã đề ra để đánh giá. Kết quả học tập của sinh viên luôn đạt từ trung bình trở lên nên CBQL, GV cho rằng kiến thức, kỹ năng của SV đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp. Tuy nhiên, theo

quan điểm của người sử dụng lao động thì chất lượng sản phẩm đầu ra của nhà trường chưa đáp ứng yêu cầu của công việc.



Biểu đồ 2.2: Mức độ đáp ứng về tính kỷ luật và tác phong của học viên

Biểu đồ 2.2 cho thấy đa số CBQL và GV đều cho rằng tính kỷ luật và tác phong của SV đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp. Trong khi đó nhiều SV tốt nghiệp và cán bộ doanh nghiệp không đồng ý với đánh giá này.

Nguyên nhân của sự khác biệt này là do sự kì vọng của GV và CBQL về sinh viên. Nhận xét này dựa trên sự quan sát trật tự của lớp học hoặc thông qua báo cáo của bộ phận đào tạo. Tuy nhiên, trên thực tế, tính kỷ luật và tác phong công nghiệp của sinh viên chưa đáp ứng được đòi hỏi của các công việc được giao.

2.2.1.2 Hiệu quả đào tạo của trường cao đẳng nghề.

Bảng 2.4: Hiệu quả đào tạo

(Đơn vị tính: Tỷ lệ %)

Tiêu chí đánh giá	Đối tượng đánh giá	Mức đánh giá			
		Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Nghề đào tạo đáp ứng nhu cầu học nghề của học viên	Cán bộ quản lý	16.1	41.9	32.3	9.7
	Giáo viên	16.5	41.2	32.9	9.4
	Cán bộ DN	2.9	37.1	34.3	25.7
	SV tốt nghiệp	4.7	39.5	44.2	11.6
	SV đang học	24.4	39.8	24.4	11.4
Khả năng ổn định việc làm của SV sau tốt nghiệp	Cán bộ quản lý	9.7	41.9	35.5	12.9
	Giáo viên	14.1	40.0	35.3	10.6
	Cán bộ DN	20.0	57.1	17.1	5.7
	SV tốt nghiệp	7.0	37.2	37.2	18.6
Đáp ứng nhu cầu tuyển dụng nhân lực có chất lượng cho các doanh nghiệp	Cán bộ quản lý	3.2	32.3	45.2	19.4
	Giáo viên	2.4	35.3	56.5	5.9
	Cán bộ DN	5.7	40.0	45.7	8.6
	SV tốt nghiệp	0.0	39.5	51.2	9.3
Thu hút CBQL, GV vào làm việc ở trường	Cán bộ quản lý	0.0	22.6	35.5	41.9
	Giáo viên	1.2	15.3	11.8	71.8
Góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động và phát triển nhân lực ở địa phương	Cán bộ quản lý	38.7	22.6	25.8	12.9
	Giáo viên	31.8	16.5	28.2	23.5
	CB địa phương	33.3	20.0	40.0	6.7

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu điều tra

Qua bảng 2.4 cho thấy đa số CBQL, GV và cán bộ địa phương đánh giá công tác ĐTN của nhà trường đã góp phần vào việc chuyển dịch cơ cấu lao động và phát triển nhân lực ở địa phương.

Tuy nhiên, cũng có nhiều CBQL, GV và cán bộ doanh nghiệp đánh giá ĐTN chưa thật sự đáp ứng nhu cầu tuyển dụng nhân lực có chất lượng cho các doanh nghiệp; CBQL và GV cũng đã công nhận rằng nhà trường chưa thật sự trở thành nơi thu hút CBQL, GV vào làm việc.

2.2.2 Các tiêu chí đánh giá chất lượng đầu vào:

2.2.2.1 Mục tiêu và nhiệm vụ:

Trải qua 55 năm kinh nghiệm trong công tác quản lý, đào tạo nghề, Nhà trường đã xác định các mục tiêu, nhiệm vụ rõ ràng, theo từng giai đoạn phát triển, từng năm học, được công bố bằng nhiều hình thức trên các phương tiện thông tin, tài liệu giới thiệu về trường và trên website của trường với đầy đủ các quyết định thành lập và có văn bản xác định mục tiêu. Mọi hoạt động của Nhà trường được thực hiện thông qua Quy chế tổ chức và hoạt động của trường, được phổ biến trong Hội nghị cán bộ-công chức hằng năm.

Tuy nhiên, mục tiêu và nhiệm vụ của Nhà trường chưa được cập nhật thông tin kịp thời trên website của trường. Nhà trường chưa có kế hoạch khảo sát, lấy ý kiến, phân tích đánh giá kết hợp nhiều kênh thông tin làm cơ sở khoa học cho việc điều chỉnh mục tiêu, nhiệm vụ. Mục tiêu đào tạo chưa được cụ thể hóa thành chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo. Trong thời gian tới, nhà trường nên giao trách nhiệm cho các phòng khoa, tổ bộ môn tham gia vào các hoạt động gắn kết, lựa chọn doanh nghiệp đúng chuyên ngành cho học sinh thực tập, giới thiệu việc làm cùng như lấy ý kiến phản hồi từ doanh nghiệp về mục tiêu và chương trình đào tạo, tài liệu giảng dạy... Bên cạnh đó, nhà trường cần nghiên cứu bổ sung qui định về chế độ cho giáo viên đi thực tế cùng với học sinh - sinh viên; qui định sự phối hợp

giữa nhà trường với doanh nghiệp trong quá trình đào tạo thực hành của học sinh – sinh viên tại doanh nghiệp nhằm tạo điều kiện cho giáo viên tiếp cận công nghệ mới; nâng cao chất lượng đào tạo đồng thời cung cấp thông tin tốt cho việc điều chỉnh mục tiêu và nhiệm vụ của nhà trường.

2.2.2.2 Chương trình đào tạo:

Hiện nay, nhà trường có tương đối đầy đủ chương trình các nghề đang đào tạo và các chương trình này được công khai rộng rãi đến các SV. Các chương trình đào tạo được chia thành 3 cấp độ: *Sơ cấp nghề*, *TCN* và *CĐN* cho 14 ngành nghề khối công nghiệp phù hợp như: Nghề Hàn; Nghề cắt gọt; Nghề điện công nghiệp; Kế toán doanh nghiệp; Kỹ thuật sửa chữa, lắp ráp máy tính; Quản trị cơ sở dữ liệu; Kỹ thuật máy lạnh và điều hoà không khí; Công nghệ ô tô; Điện tử công nghiệp; Quản lý kinh doanh điện; Quản trị mạng máy tính; Nguội sửa chữa máy công cụ; Quản trị doanh nghiệp vừa và nhỏ. Trong đó, một số chương trình đào tạo của các nghề đang dạy đã được cụ thể hóa thành các mô đun.

Tuy nhiên, nhà trường chưa làm tốt việc phối hợp với chuyên gia kỹ thuật doanh nghiệp để xây dựng chương trình và công tác cập nhật, bổ sung, điều chỉnh chương trình cho các nghề đào tạo chưa được quan tâm đúng mức. Chưa xây dựng được các chuẩn đầu ra của trường, của ngành và của môn học.

Về số lượng giáo trình, tương đối ổn định qua các năm, số lượng đầu sách khá phong phú.

Bảng 2.5: Số lượng giáo trình

Chỉ tiêu	ĐVT	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016
Số đầu sách của trường	Quyển	283	300	310	310
<i>Trong đó đầu sách chuyên ngành</i>	Quyển	275	275	275	275

Nguồn: Phòng Hành chính – tổ chức.

Tuy nhiên, lượng giáo trình này tương đối cũ, xuất bản từ 3 – 7 năm về trước, chưa được cập nhật thường xuyên, nhất là các tài liệu giảng dạy theo công nghệ tiên tiến hiện nay. Trong thời gian tới, Nhà trường nên bổ sung những tài liệu giảng dạy phù hợp với công nghệ hiện nay nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường

2.2.2.3 *Đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên:*

Thực hiện công tác bồi dưỡng đào tạo, xây dựng đội ngũ CBQL, đội ngũ GV đảm bảo phù hợp với yêu cầu phát triển của trường. Nhà trường đã xây dựng qui hoạch GV, CBQL nhằm đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo. Ngoài ra nhà trường còn thực hiện việc qui hoạch đào tạo GV nhằm tăng cường năng lực đội ngũ GV như: cho GV học sau đại học, bồi dưỡng

trình độ tin học, ngoại ngữ cho giáo viên.

*Bảng 2.6: **Đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên***

(Đơn vị tính: người)

Năm	Tổng số CB-GV - NV	Chia theo trình độ						Số GV dạy cả lý thuyết và thực hành (Cơ hữu + kiêm chức)	
		Thạc sỹ		Đại học		Cao đẳng			
		Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)
2013	140	29	20.7	69	49.3	1	0.7	90	64.3
2014	136	30	22.1	62	45.6	1	0.7	88	64.7
2015	128	28	21.9	54	42.2	0	0.0	71	55.5
2016	124	48	38.7	74	49.7	2	11.6	69	55.6

Nguồn: Phòng tổ chức hành chính

Về tổng thể, quy mô của đội ngũ giáo viên, CBQL có xu hướng giảm dần. Đội ngũ CBQL, giáo viên chủ yếu ở trình độ đại học, cao đẳng; số giáo

viên dạy có khả năng dạy tích hợp (cả lý thuyết và thực hành) đạt tỷ lệ khá cao (55 – 65%). Tuy nhiên số giáo viên đạt tay nghề bậc cao khá khiêm tốn, chỉ khoảng 12 – 13% trong tổng số giáo viên. Bên cạnh đó, các ngành đào tạo nghề mang tính thực hành (điện, hàn, ô tô...) thì thiếu giáo viên, các ngành kinh tế, quản trị cơ sở dữ liệu, công nghệ thông tin... mặc dù không tuyển sinh được nhưng lượng giáo viên lại khá đông. Nhà trường cần rà soát lại nhu cầu đào tạo để có các biện pháp thích hợp về nhân sự, đặc biệt là đội ngũ giáo viên nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

Đầu mỗi năm học các CBQL - GV trong trường đều đăng ký thi đua để phấn đấu thực hiện nhiệm vụ trong năm. Hàng năm nhà trường đều tổ chức hội giảng GV dạy giỏi cấp khoa, cấp trường, nhằm nâng cao nghiệp vụ chuyên môn. Qua đó đánh giá phân loại GV để bồi dưỡng kịp thời về nghiệp vụ chuyên môn.

Hiện nay 100% số CBQL và GV đạt chuẩn về bằng cấp chuyên môn; nhà trường đã chú trọng đến công tác bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm và trình độ tin học, ngoại ngữ. Đội ngũ GV đã chú trọng giảng dạy thực hành và phát huy kinh nghiệm sẵn có của SV.

Bảng 2.7: Trình độ tin học, ngoại ngữ, chứng chỉ nghề (Đơn vị tính: %)

Năm	Trình độ Ngoại ngữ				
	Loại A	Loại B	Loại C	Đại học	Thạc sỹ
2013	17.9	60.7	15.7	2.9	2.9
2014	18.4	61.8	14.0	2.9	2.9
2015	18.8	64.1	10.9	3.1	3.1
2016	18.5	63.7	11.3	3.2	3.2
Năm	Trình độ tin học				
	Loại A	Loại B	Đại học	Thạc sỹ	
2013	37.1	54.3	5.7	2.9	
2014	38.2	52.9	5.9	2.9	
2015	40.6	50.0	6.3	3.1	
2016	41.1	50.8	5.6	2.5	
Năm	Chứng chỉ nghề (đối với các ngành thực hành)				
	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7
2013	1.4	2.9	85.7	7.1	2.9
2014	1.5	2.9	84.6	7.4	3.7
2015	1.6	2.3	89.1	7.8	4.7
2016	0.8	2.4	91.9	8.1	4.0
Năm	Chứng chỉ sơ phạm				
2013	100				
2014	100				
2015	100				
2016	100				

Nguồn: Phòng Tổ chức – hành chính

Trên thực tế tất cả các GV tham gia dạy nghề đều có bằng cấp sư phạm và chuyên môn nghề tương ứng đạt chuẩn theo qui định. Tuy nhiên, đối với nhiều giáo viên, đặc biệt là giáo viên trẻ, tuy có bằng cấp cao nhưng mức độ thành thạo tay nghề, kinh nghiệm giảng dạy còn nhiều hạn chế, đặc biệt là các môn học tích hợp. Trong khi đó, trình độ học vấn của sinh viên thấp nên đòi hỏi GV phải dạy thực hành nhiều và phải dạy theo lối “cầm tay chỉ việc”. Như vậy có thể thấy một số GV đạt chuẩn về sư phạm và chuyên môn nhưng chưa thật sự thành thạo kỹ năng nghề.

Về ngoại ngữ hầu hết các GV thường xuyên sử dụng tiếng Anh để tra cứu, dịch tài liệu. Tuy nhiên tiếng Anh giao tiếp ít nhiều còn hạn chế do ít có điều kiện tiếp xúc với người nước ngoài. Về tin học 100% GV đều sử dụng được tin học để soạn thảo văn bản, soạn giáo trình, giáo án và trình chiếu bài giảng, truy cập mạng tra cứu internet, thiết kế bài giảng điện tử để giờ giảng được sinh động hơn.

Bên cạnh công tác đào tạo chính trong nhà trường, các hoạt động phục vụ cho đào tạo cũng góp phần quan trọng trong sự phát triển nhà trường. Nhà trường có đủ số lượng đội ngũ kỹ thuật viên, nhân viên có trình độ chuyên môn và năng lực phù hợp với vị trí công tác. Nhân viên phòng kế hoạch - tài vụ, phòng tổ chức hành chính, nhân viên tổ cơ điện, y tế, bảo vệ,... đều có trình độ chuyên môn đúng yêu cầu

2.2.2.4 Cơ sở vật chất:

Trường cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng được xây dựng trên khuôn viên 4.16 hecta với diện tích xây dựng là 13.250 m² bao gồm: Khu Giảng đường, Xưởng thực hành Khoa Điện - Điện tử, Khoa cơ khí, Khoa Công nghệ thông tin, Khoa sư phạm kỹ thuật, Thư viện, Ký túc xá, Nhà thi đấu thể thao

200	790	210	35	3500
3. Tổng số máy tính của trường	235	235	235	

- Dùng cho văn phòng	Chiếc	40	40	40
- Dùng cho học sinh học tập	Chiếc	195	195	195

Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính

Nhìn chung, cơ sở vật chất của Nhà trường không có sự biến động. Nhà trường có đầy đủ các khối công trình thuận tiện cho hoạt động của nhà trường. Hệ thống hạ tầng kỹ thuật của nhà trường đảm bảo được các hoạt động dạy nghề, thực hành, thực nghiệm trong nhà trường. Có đầy đủ các hệ thống điện, hệ thống cấp thoát nước, đường nội bộ, các xưởng đều có hệ thống thông gió, hệ thống phòng cháy chữa cháy được các cơ quan chức năng hàng năm kiểm tra đánh giá đảm bảo tốt các điều kiện kỹ thuật. Hệ

thống đường nội bộ được bê tông hóa đảm bảo việc phòng cháy chữa cháy, vận chuyển thiết bị đến nhà xưởng an toàn, đường dẫn từ nhà làm việc tới phòng học lý thuyết, hội trường, thư viện, xưởng thực hành được che mát kiên cố.

Về thư viện: Thư viện của Trường được bố trí chung trong dãy phòng học lý thuyết, có 2 phòng đọc sách và 1 phòng đọc điện tử, có 1 nhân viên thư viện chuyên trách. Hàng ngày, trong giờ hành chính các em học sinh-sinh viên và CB-CNV-GV đến thư viện để đọc sách, tra cứu văn bản, hoặc tìm tài liệu để soạn giáo án và soạn giáo trình môn học.

Các em học sinh-sinh viên khi đến thư viện đọc sách-mượn sách phải xuất trình thẻ thư viện hoặc thẻ học sinh-sinh viên. Sử dụng thư viện điện tử đúng mục đích học tập, được nhân viên phòng máy tính thường xuyên quản lý hoạt động thư viện.

Ngoài ra thư viện còn là nơi để các em HS-SV nhận thư liên lạc từ gia đình gửi đến, và còn là nơi để đọc các loại báo, tạp chí. Công tác quản lý thư viện được tin học hoá, hàng năm Trường có bổ sung tập giáo trình do Nhà trường tự biên soạn. Tuy nhiên, các sách chuyên ngành Nhà trường đã mua tích lũy nhiều năm trước đây, nên đa số các sách chuyên môn của nhà trường đều được xuất bản cách đây từ 3 năm đến 7 năm về trước. Trang thiết bị tại thư viện còn thiếu, các hoạt động trong thư viện chủ yếu là tra cứu mục lục, đọc tại chỗ và mượn sách về nhà; thư viện chưa hoạt động vào các buổi tối trong tuần.

Hệ thống thiết bị máy tính luôn hoạt động bình thường, nhờ có sự hỗ trợ của giáo viên và học sinh học nghề sửa chữa và lắp ráp máy tính tại trường. Nhà trường cũng đã triển khai 5s tại khoa Cơ khí, điện – điện tử, CNTT.

2.2.2.5 Quản lý tài chính:

Về công tác quản lý tài chính kế toán của trường được thực hiện theo đúng qui định của Nhà Nước và qui chế chi tiêu nội bộ của nhà Trường. Nguồn kinh phí bao gồm kinh phí Ngân Sách nhà nước cấp, học phí của học sinh, các khoản thu từ hoạt động liên kết đào tạo... luôn được sử dụng ưu tiên cho các hoạt động phục vụ đào tạo và nâng cao thu nhập cho cán bộ giáo viên - công nhân viên. Các nguồn thu từ dịch vụ dùng chi cho hoạt động thường xuyên, mua sắm, sửa chữa ký túc xá và khấu hao cơ sở vật chất dùng cho hoạt động dịch vụ. Các kế hoạch, dự toán ngân sách hàng năm được lập dựa vào nhu cầu thực tế thông qua tình hình sử dụng kinh phí các năm trước cân đối cho phù hợp, đúng mục đích và mục tiêu phát triển của Nhà trường.

Công tác lập kế hoạch tài chính của nhà Trường đạt chuẩn theo hướng dẫn, đáp ứng được yêu cầu về quản lý tài chính.

Công tác quản lý tài chính đảm bảo đúng quy định của nhà nước, đảm bảo tính minh bạch và công khai.

Bảng 2.9: Báo cáo thu chi

(Đơn vị tính: ngàn đồng)

Nội dung	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016
1. Nguồn kinh phí nhà nước cấp	13,800	13,800	13,573	13,573
2. Tổng thu học phí	5,500	5,500	4,800	3,400
3. Tổng kinh phí quyết toán	13,000	13,000	19,163	17,297
4. Chênh lệch thu chi	6,300	6,300	(790)	(324)

Nguồn: Phòng Tài chính – kế toán

Qua bảng 2.9 cho thấy, Kế hoạch tài chính của Trường phụ thuộc vào định mức Ngân sách nhà nước cấp cho đào tạo. Tuy nhiên, kinh phí đào tạo từ Ngân sách cấp còn hạn hẹp.

Trên cơ sở nguồn thu học phí và nguồn ngân sách cấp hàng năm, thông qua quy chế chi tiêu nội bộ kiểm soát các nguồn chi một cách tiết kiệm để tăng thu nhập cho CBGV-CNV. Tăng cường phát triển các hoạt động dịch vụ tạo nguồn thu đảm bảo các dịch vụ cho người học nghề. Kinh phí đào tạo từ Ngân sách cấp hàng năm tính theo số học sinh - sinh viên chính quy còn theo định mức cũ (từ năm 1998), nên kinh phí hoạt động còn hạn hẹp. Bên cạnh đó, tuy được duyệt 70 biên chế CBGV-CNV nhưng chưa được cấp kinh phí hoạt động hàng năm cho số biên chế được phê duyệt.

2.2.3 Các tiêu chí phản ánh quá trình đào tạo

2.2.3.1 Tổ chức và quản lý:

Cơ cấu tổ chức bộ máy của trường hoạt động theo Điều lệ trường, nhà trường có Hội đồng trường. Ngoài ra nhà trường đã thành lập một số hội đồng tư vấn nhằm phục vụ cho nhu cầu hoạt động và phát triển trường như: Hội đồng thi đua khen thưởng, Hội đồng tuyển sinh, Hội đồng khoa học, ...

Cơ cấu các phòng, khoa chức năng phù hợp với cơ cấu ngành nghề và quy mô đào tạo của nhà trường, hiện tại trường có 5 phòng chức năng (Phòng Đào tạo, Phòng Quản lý HSSV; Phòng Tổ chức – Hành chính; Phòng Kế toán; Phòng quản trị đời sống) phục vụ hoạt động đào tạo, 6 khoa chuyên môn (Khoa Cơ Bản; khoa Điện - Điện tử ; khoa Kinh tế; khoa Cơ khí; Khoa Công nghệ thông tin; Khoa Sư phạm kỹ thuật) và Trung tâm đào tạo và xúc tiến việc làm.

Các trưởng Phòng, Khoa, Tổ bộ môn quyết định các hoạt động tại đơn vị do mình phụ trách và chịu trách nhiệm về hiệu quả hoạt động của đơn vị đảm bảo đúng với chủ trương của lãnh đạo nhà trường, đúng pháp luật; có mối quan hệ phối hợp để giải quyết những công việc mang tính chất liên quan đến nhiều đơn vị trong trường do đó công việc được giải quyết đúng tiến độ và hiệu quả. Đây chính là sự thể hiện công tác phối hợp tốt trong

công việc và xây dựng được quy trình làm việc chặt chẽ giữa các đơn vị trong trường

2.2.3.2 Hoạt động tuyển sinh:

Nhà trường đã xây dựng quy chế tuyển sinh nhằm phục vụ công tác tuyển sinh. Phương thức và tiêu chí tuyển sinh được cụ thể hóa trong kế hoạch và thông báo tuyển sinh của trường hàng năm.

Nhà trường thông báo tuyển sinh rộng rãi trên Pano tại trường, gửi đến các cơ sở liên kết, các Trung tâm dạy nghề cấp huyện, các trường THPT nhằm cung cấp thông tin đến tận nơi cho người học.

Tuy nhiên, do nhận thức của gia đình, người học về lựa chọn ngành nghề, nên đã ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng đầu vào (trình độ học sinh không đồng đều). Trường cũng đã cố gắng tổ chức tốt khâu tư vấn nghề, tuy nhiên việc chọn nghề là quyết định bởi người học do vậy có nghề đào tạo ra chưa được tuyển dụng, một số ngành nghề nhu cầu tuyển dụng lớn nhưng lại khó thu hút thí sinh.

Bảng 2.10: Kết quả tuyển sinh và quy mô đào tạo

Đơn vị tính: HSSV

STT	Nghề đào tạo	Trình độ đào tạo	Quy mô tuyển sinh	Kết quả tuyển sinh			
				Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016
1	Nghề Hàn	Cao đẳng nghề	50	7	5	7	0
		Trung cấp nghề	50	2	2	5	0
		Sơ cấp nghề	65	15	10	25	0
2	Nghề cắt gọt	Cao đẳng nghề	50	17	9	5	6
		Trung cấp nghề	50	14	3	4	7
		Sơ cấp nghề	65	5	8	2	5
3	Nghề điện công nghiệp	Cao đẳng nghề	250	200	198	202	96
		Trung cấp nghề	150	68	25	47	24
		Sơ cấp nghề	25	17	12	24	43
4	Kế toán doanh nghiệp	Cao đẳng nghề	150	27	0	0	0
5	Kỹ thuật sửa chữa, lắp ráp máy tính	Cao đẳng nghề	25	13	15	0	0
6	Quản trị cơ sở dữ liệu	Cao đẳng nghề	25	0	0	0	0
7	Kỹ thuật máy lạnh và điều hoà không khí	Cao đẳng nghề	50	47	38	17	0
8	Công nghệ ô tô	Cao đẳng nghề	50	35	38	19	44
9	Điện tử công nghiệp	Cao đẳng nghề	30	30	30	15	64
10	Quản lý kinh doanh điện	Cao đẳng nghề	25	0	0	0	0
11	Quản trị mạng máy tính	Cao đẳng nghề	30	14	7	0	0
		Sơ cấp nghề	15	2	0	0	0
12	Nguội sửa chữa máy công cụ	Cao đẳng nghề	30	0	0	3	0
		Sơ cấp nghề	15	0	0	5	0
13	Quản trị doanh nghiệp vừa và nhỏ	Cao đẳng nghề	50	0	0	0	0
		Sơ cấp nghề	25	0	0	0	0
	Tổng cộng		1275	513	400	380	289

Nguồn: Phòng Đào tạo

Về tổng thể, số lượng tuyển sinh của trường hàng năm rất thấp và có xu hướng giảm dần. Thậm chí có một số ngành (Quản trị doanh nghiệp, quản trị mạng...) không tuyển sinh được sinh viên. Một số nghề chỉ tuyển sinh được rất ít nhưng vẫn phải đào tạo để giữ nghề. Chỉ có ngành Điện công nghiệp, điện tử công nghiệp, hàn, kỹ thuật ô tô, kỹ thuật máy lạnh là đủ lượng học sinh để mở lớp. Điều này cho thấy các doanh nghiệp và người lao động đã và đang chú trọng hơn đến các ngành mang tính thực hành nghề nhiều hơn. Do đó, Nhà trường cần quan tâm đến sự thay đổi nhu cầu lao động theo cơ cấu ngành nghề để điều chỉnh cho phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động.

2.2.3.3 Hoạt động dạy học

Nhà trường đã thực hiện đa dạng hóa các phương thức tổ chức đào tạo, với phương thức dạy nghề dài hạn tập trung, ngắn hạn, đào tạo theo địa chỉ ở các doanh nghiệp để đáp ứng yêu cầu của người học, người sử dụng lao động.

Trong quá trình đào tạo nhà trường cũng đã quan hệ với các doanh nghiệp cho học sinh tham quan công nghệ sản xuất, gửi HSSV đi thực tập tốt nghiệp đúng chuyên ngành đào tạo tại các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, qua đó các doanh nghiệp có thể nhận HSSV vào làm việc sau khi ra trường. Trong quá trình thực tập, các giáo viên ngoài việc kiểm tra quá trình thực tập của học sinh, còn tiếp cận công nghệ sản xuất hiện đại, cách thức quản lý để có những đề xuất điều chỉnh, cập nhật, thay đổi nội dung chương trình, bổ sung môn học, trang bị kỹ năng mềm cho học sinh.

Các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động đến liên hệ nhà trường để thông báo tuyển dụng, phòng đào tạo kết hợp với phòng Công tác HSSV để giới thiệu các HSSV đúng chuyên ngành cho doanh nghiệp.

Định kỳ, trường đã tổ chức thu thập ý kiến của các doanh nghiệp nhận học sinh thực tập tốt nghiệp, các giáo viên hướng dẫn thực tập tiếp xúc trực

tiếp cơ sở sản xuất của các doanh nghiệp, ghi nhận ý kiến đánh giá chất lượng giảng dạy, thông qua phiếu khảo sát để đánh giá cán bộ quản lý, giáo viên, người học về chất lượng của các phương thức đào tạo.

Thông qua mối quan hệ các doanh nghiệp, hội cựu học sinh trường, các trung tâm giới thiệu việc làm, người sử dụng lao động, là điều kiện thuận lợi thực hiện đa dạng hóa các phương thức đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu người học, người sử dụng lao động.

Bên cạnh đó nhà trường tổ chức đối thoại trực tiếp với học sinh, sinh viên. Thông qua đối thoại nhà trường nắm bắt được các luồng thông tin hữu ích giúp nhà trường điều chỉnh hoạt động dạy và học, các dịch vụ phục vụ người học ngày một tốt hơn.

Tuy nhiên, một số nghề như quản trị kinh doanh, công nghệ thông tin... còn hạn chế trong công tác phối hợp cùng với doanh nghiệp trong đào tạo cũng như giải quyết việc làm cho học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp. Việc thu thập ý kiến đánh giá của cán bộ, giáo viên, người học về chất lượng của các phương thức đào tạo so với mục tiêu đề ra chưa được quan tâm thỏa đáng, chưa có giải pháp cụ thể nhằm khắc phục những hạn chế trong công tác đào tạo. Trong những năm tới, nhà trường cần tăng cường hơn nữa công tác phối hợp doanh nghiệp trong đào tạo nghề. Định kỳ lấy ý kiến của các doanh nghiệp, cán bộ quản lý, giáo viên, HSSV tốt nghiệp ra trường về phương thức đào tạo của nhà trường ứng với thực tế sản xuất.

Để đảm bảo kế hoạch đào tạo được thực hiện đúng tiến độ, chất lượng và hiệu quả, Phòng đào tạo và các khoa, tổ bộ môn chịu trách nhiệm theo dõi tiến độ giảng dạy, giám sát kế hoạch và nội dung giảng dạy theo đúng chương trình đào tạo của từng nghề. Việc kiểm tra giám sát được thực hiện định kỳ hằng tháng và đột xuất qua các biện pháp như: kiểm tra kế hoạch

giáo viên, lịch trình giảng dạy, giáo án, giáo trình, sổ gọi tên lên lớp, dự giờ giáo viên...

Tuy nhiên, trình độ đầu vào của học sinh còn nhiều hạn chế nên ít nhiều cũng ảnh hưởng đến công tác dạy và học của nhà trường. Bên cạnh đó, công tác giám sát giảng dạy thực hiện chưa nghiêm túc.

2.2.3.4 Công tác đánh giá kết quả học tập của học viên:

Đánh giá đúng, chính xác kết quả học tập của học sinh có ý nghĩa quyết định đến việc phân loại học sinh và xác định chất lượng giảng dạy của giáo viên, trên cơ sở đó thực hiện việc điều chỉnh phương pháp giảng dạy cho phù hợp với trình độ HSSV.

Trong đề cương chi tiết của mỗi môn học, mô đun và trong quy chế qui định thi, kiểm tra và công nhận tốt của trường thể hiện rất rõ nét việc đánh giá coi trọng quá trình; cụ thể trong quá trình học của SV – HS nếu không được đánh giá định kỳ thì không đủ điều kiện kiểm tra kết thúc môn học, mô đun. Qua đó các giáo viên thực hiện đúng theo quy chế đã đề ra, đánh giá kết quả học tập của HSSV theo hướng coi trọng quá trình, đảm bảo số bài kiểm tra định kỳ, và phản hồi kịp thời cho HSSV.

Quy trình tổ chức kiểm tra kết thúc môn học, mô đun, thi tốt nghiệp được nhà trường thực hiện nghiêm túc, khách quan từ việc tổ chức kiểm tra, thi (ra đề thi, coi thi, chấm thi, tổng hợp và thông báo kết quả. Các bài thi viết: các giáo viên xây dựng ngân hàng đề thi, giao cho phòng đào tạo bốc thăm 2 – 5 đề để tổ chức thi. Mỗi phòng thi có hai giám thị coi thi. Bài thi được rọc phách, do 2 giáo viên chấm độc lập. Bài thi vấn đáp do 2 giáo viên hỏi thi. Các bài thi thực hành đều có mã hóa sản phẩm, có biên bản chấm thi do 2 giáo viên chấm.

Tóm lại: Quy trình kiểm tra đánh giá kết quả học tập của người học thể hiện tính nghiêm túc, công bằng. Các phương pháp kiểm tra đánh giá phù

hợp với đặc thù môn học, phương thức, hình thức và mục tiêu đào tạo. Tổ chức kiểm tra, đánh giá kết quả học tập theo hướng coi trọng quá trình học. Kịp thời phản ánh kết quả học tập cho người học và chất lượng giảng dạy của giáo viên. Đề thi, kiểm tra được sử dụng từ ngân hàng đề thi của nhà trường. Tuy nhiên, hiện nay nhà trường đánh giá căn cứ vào các mục tiêu kiến thức đề ra trong các kỳ thi, chưa tổ chức thi tay nghề theo bậc thợ cho học sinh sinh viên. Do đó, mặc dù sinh viên có thể đạt lực học giỏi nhưng khi tuyển dụng vẫn không đạt yêu cầu của của doanh nghiệp. Trong thời gian tới, nhà trường nên kết hợp công tác đánh giá học sinh trên cả hai phương diện: Thi kết thúc học phần và thi tay nghề nhằm khuyến khích giáo viên và học sinh chú trọng vào công tác thực hành nghề, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

2.2.3.5 Mối liên kết với doanh nghiệp:

Để HSSV yên tâm trong việc học tập và tìm kiếm việc làm phù hợp với ngành nghề đào tạo sau khi tốt nghiệp nhà trường thường xuyên cung cấp các thông tin về nghề nghiệp, thị trường lao động và việc làm cho HSSV thông qua việc niêm yết các thông tin tuyển dụng của các doanh nghiệp xin tuyển dụng, đưa các thông tin nhu cầu lao động của doanh nghiệp về các khoa chuyên ngành để các khoa cùng thông tin đến HSSV. Nhà trường luôn giữ mối quan hệ tốt với các công ty như: công ty TNHH Canon, công ty Yayaki (Nhật Bản), công ty TNHH Toyota Boshoku Hải Phòng... giải quyết cho học sinh, sinh viên thực tập (vận dụng giữa lý thuyết và thực hành) giúp các em làm quen với kỷ luật lao động và rèn luyện tay nghề. Tổ chức hội thảo đại diện khu công nghiệp nomura, tràng Duệ, Vsip... Dự án hợp tác với tổ chức Jica, thành phố KitaKyushu(KiTa) Nhật Bản.

Hàng năm nhà trường đều tổ chức các buổi tư cho HSSV chuẩn bị tốt nghiệp nhằm trợ giúp giới thiệu việc làm cho người học sau khi tốt nghiệp.

Nhà trường thực hiện công tác lần theo dấu vết HSSV để theo dõi và nắm bắt được tình hình HSSV sau khi tốt nghiệp ra trường để từ đó định hướng điều chỉnh các ngành nghề đào tạo cũng như trợ giúp giới thiệu việc làm cho HSSV.

Ngoài ra trong các đợt thực tập cuối khoá của HSSV, các khoa đều có giới thiệu cho HSSV đến các doanh nghiệp để thực tập đồng thời thông qua đó các doanh nghiệp có thể nhận HSSV sau khi ra trường.

Tuy nhiên, Nhà trường chưa tổ chức ngày hội việc làm cho sinh viên, chưa tổ chức cho HSSV tham gia sàn giao dịch việc làm do Trung tâm giới thiệu việc làm tổ chức. Công tác kết hợp với các doanh nghiệp, trung tâm giới thiệu việc làm, tổ chức các buổi gặp mặt với HSSV chuẩn bị ra trường để tạo điều kiện để HSSV tiếp xúc với các nhà tuyển dụng cũng chưa được quan tâm thỏa đáng.

Tóm lại: Nhà trường đảm bảo việc cung cấp, cập nhật thông tin việc làm, thị trường lao động, giới thiệu việc làm cho người học. Tuy nhiên công tác tổ chức hội chợ việc làm, tổ chức cho HSSV tham gia sàn giao dịch việc làm chưa được quan tâm thỏa đáng. Trong thời gian tới, Nhà trường cần tăng cường hơn nữa mối quan hệ giữa nhà trường với doanh nghiệp trong việc nắm bắt nhu cầu ngành nghề, giải quyết việc làm cho HSSV sau tốt nghiệp.

2.2.3.6 Hợp tác quốc tế và nghiên cứu khoa học

Nhà trường đã ký dự án hợp tác với tổ chức Jica, thành phố KitaKyushu(KiTa) Nhật Bản. Các giáo viên của trường được cử đi học, tập huấn trong và ngoài nước. Kết quả các hoạt động hợp tác quốc tế giúp trường, cán bộ quản lý, giáo viên nâng cao năng lực chuyên môn trong thời gian đến, nhận được sự chuyển giao công nghệ mới, trang thiết bị hiện đại phù hợp với xu thế phát triển khoa học công nghệ hiện nay và đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp, người sử dụng lao động. Tuy có sự ký kết với các

tổ chức quốc tế nhưng chưa mang lại hiệu quả về nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất, trang thiết bị cho trường. Trong thời gian đến trường tiếp tục thúc đẩy triển khai thực hiện dự án nhằm mang lại lợi ích kinh tế và nâng cao chất lượng cho đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý.

Về công tác nghiên cứu khoa học đã được nhà trường quan tâm đúng mức. Nhà trường đã xây dựng cơ chế quản lý và chủ trương khuyến khích tạo điều kiện thuận lợi về thời gian, kinh phí, đồng thời xây dựng qui chế khen thưởng cho cán bộ, giáo viên học tập nghiên cứu khoa học. Tuy nhiên, hiện nay Nhà trường đã có các công trình nghiên cứu khoa học, sáng kiến kinh nghiệm nhưng chưa có đề tài NCKH cấp Bộ.

2.2.4 Tiêu chí về vận hành và tự đánh giá:

Hệ thống thanh tra của trường gồm: Ban Thanh tra nhân dân, thanh tra đào tạo. Hàng năm Ban thanh tra nhân dân xây dựng kế hoạch thanh tra giám sát, tiến hành phối hợp với các đơn vị chức năng để xử lý, giải quyết các công việc liên quan, có tổng kết định kỳ, đánh giá và báo cáo BGH. Ban thanh tra nhân dân thực hiện việc kiểm tra giám sát các hoạt động của nhà trường như chỉ tiêu thi đua của các Phòng, Khoa đăng ký từ đầu năm học, thực hiện chế độ chính sách...

Thông qua thực hiện kế hoạch đề ra, việc kiểm tra định kỳ và thường xuyên, đột xuất các bộ phận thanh tra, giám sát của nhà trường báo cáo lãnh đạo nhà trường để có hướng xử lý giải quyết kịp thời nhằm giải đáp thắc mắc của CBGV và học sinh trong nhà trường trong các cuộc họp giao ban và sinh hoạt chào cờ hàng tuần, chỉ đạo các hoạt động cho phù hợp với nghị quyết đã đề ra, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của nhà trường.

Đội ngũ cán bộ thanh tra của nhà trường đã được tham gia các lớp tập huấn về công tác thanh tra đào tạo nghề và là cộng tác viên thanh tra tổng cục dạy nghề. Nên việc thanh tra, kiểm tra hoạt động dạy nghề của nhà trường

được lên kế hoạch hàng năm. Qua thanh tra, kiểm tra đánh giá đã giúp cho đội ngũ viên chức giáo viên ý thức được trách nhiệm thực hiện công việc chuyên môn, nghiệp vụ của mình và qua đó đã đề ra và thực hiện tốt các giải pháp cải tiến, nâng cao hiệu quả đào tạo. Nhà trường nên tiếp tục cải tiến phương pháp và nội dung thanh tra, tăng cường công tác bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ thanh tra trong nhà trường.

Về công tác tự đánh giá chất lượng đào tạo: Hiện nay nhà trường mới chỉ thực hiện công tác tự kiểm định chất lượng đào tạo (kiểm định bên trong), chưa có hệ thống đánh giá ngoài. Trong thời gian tới, Nhà trường nên thực hiện kiểm định ngoài để đánh giá chất lượng đào tạo cũng như quá trình quản lý của Nhà trường nhằm đánh giá kịp thời, chính xác chất lượng đào tạo, trên cơ sở đó đề xuất các biện pháp kịp thời góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường.

2.3 Đánh giá về chất lượng đào tạo nghề của trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng

2.3.1 Kết quả đạt được

*** Về chất lượng đầu ra**

Sinh viên tốt nghiệp có khả năng áp dụng được kiến thức, kỹ năng đã học để nâng cao được năng suất lao động và chất lượng sản phẩm.

*** Về chất lượng đầu vào**

Về mục tiêu, nhiệm vụ: Nhà trường đã xác định các mục tiêu, nhiệm vụ rõ ràng, theo từng giai đoạn phát triển, từng năm học, được công bố bằng nhiều hình thức trên các phương tiện thông tin, tài liệu giới thiệu về trường và trên website của trường.

Về chương trình đào tạo: Nhà trường có tương đối đầy đủ chương trình các nghề đang đào tạo và các chương trình này được công khai rộng rãi đến các SV.

Về đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên: Hiện nay 100% số CBQL và GV đạt chuẩn về bằng cấp chuyên môn, hàng năm đã xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng CBGV, luôn tạo điều kiện về thời gian cũng như kinh phí cho CBGV đi học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ.

Về thiết bị, vật tư dạy nghề: Cơ sở vật chất, thiết bị dạy nghề đã cung ứng kịp thời, đầy đủ phục vụ giảng dạy.

Về Quản lý tài chính: Nhà trường có nguồn thu tài chính đáp ứng nhu cầu để thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ dạy nghề và thực hiện tốt việc lập báo cáo tài chính, lưu trữ hồ sơ, sổ sách chứng từ kế toán và công khai, minh bạch về tài chính theo qui định.

***Chất lượng quá trình đào tạo**

Về công tác tổ chức và quản lý: Cơ cấu các phòng, khoa chức năng phù hợp với cơ cấu ngành nghề và quy mô đào tạo của nhà trường.

Về kết quả tuyển sinh: Nhà trường đã xây dựng quy chế tuyển sinh, phương thức và tiêu chí tuyển sinh được cụ thể hóa trong kế hoạch và thông báo tuyển sinh của trường.

Về hoạt động dạy học: Nhà trường đã đa dạng hóa các hình thức đào tạo, thực hiện liên kết với các doanh nghiệp trong công tác đào tạo. Nhà trường đã thu thập ý kiến đánh giá của cán bộ, giáo viên, người học về chất lượng của các phương thức đào tạo so với mục tiêu đề ra.

- Về mối liên kết với các doanh nghiệp: Nhà trường đã chủ động ký kết hợp đồng đào tạo và cung ứng lao động cho doanh nghiệp.

***Một số qui trình cần thiết để quản lý hệ thống chất lượng đào tạo**

Đối với các qui chế chi tiêu nội bộ, qui trình đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá CBQL, GV và qui trình kiểm tra, thi tốt nghiệp, cấp chứng chỉ nghề của nhà trường được sự đánh giá là tương đối hoàn chỉnh.

*** Vận hành và tự đánh giá hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo**

Nhà trường đã bố trí cán bộ đào tạo kiêm nhiệm công tác ĐBCL.

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác đào tạo của Nhà trường cũng còn nhiều hạn chế.

2.3.2 Hạn chế và nguyên nhân của các hạn chế ảnh hưởng tới CLĐT.

Hạn chế:

*** Về chất lượng đầu ra**

Chất lượng và hiệu quả đào tạo của trường chưa thật sự đáp ứng nhu cầu của khách hàng. Hầu hết các cán bộ kỹ thuật của doanh nghiệp, người trực tiếp sử dụng các SV tốt nghiệp cho rằng kiến thức, kỹ năng, tính kỷ luật và tác phong của SV tốt nghiệp chưa thật sự đáp ứng yêu cầu của công việc.

Đối với khách hàng bên trong, nhà trường chưa thật sự trở thành nơi thu hút CBQL, GV vào làm việc.

*** Về chất lượng đầu vào**

Về mục tiêu, nhiệm vụ: Mục tiêu đào tạo chưa được cụ thể hóa thành chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo.

Về chương trình đào tạo: Mặc dù Nhà trường áp dụng chương trình khung có sẵn của các trường nghề, nhưng khi thực hiện hay bị “cắt giảm”. Vì thế, có những kiến thức kỹ năng cần thiết cho thực tế bị loại bỏ, tạo ra sự chênh nhau giữa chuẩn kỹ năng và mục tiêu được thiết kế trong chương trình đào tạo.

Bên cạnh đó, Nhà trường chưa xây dựng được các chuẩn đầu ra của trường, của ngành và của môn học.

Về đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên: Số giáo viên đạt tay nghề bậc cao (bậc 6 – 7) khá khiêm tốn, chỉ khoảng 12 – 13% trong tổng số giáo viên.

Về thiết bị, vật tư dạy nghề: Các sách chuyên ngành khá cũ, chưa thường xuyên cập nhật các đầu sách mới; chủng loại của các thiết bị dạy

nghề này chưa phù hợp với việc thực hành kỹ năng nghề theo yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất.

***Chất lượng quá trình đào tạo**

Về công tác tổ chức và quản lý: Chưa thực hiện đánh giá chất lượng CBQL, GV định kì theo hiệu quả công việc,

Về kết quả tuyển sinh: Số lượng tuyển sinh của trường thấp và có xu hướng giảm dần; thậm chí có một số ngành không tuyển được học sinh.

Về hoạt động dạy học: Công tác thu thập, phân tích ý kiến đánh giá của cán bộ, giáo viên, người học về CLĐT chưa được quan tâm đúng mức; chưa tổ chức thi tay nghề theo bậc thợ cho học sinh sinh viên.

- Về mối liên kết với các doanh nghiệp: Nhà trường chưa làm tốt việc mời cán bộ kỹ thuật doanh nghiệp tham gia công tác xây dựng đề cương, tham gia giảng dạy, chấm thi tốt nghiệp và hướng dẫn sinh viên thực hành.

***Một số qui trình cần thiết để quản lý hệ thống chất lượng đào tạo**

Công tác phối hợp giải quyết việc làm cho SV tốt nghiệp và theo dấu SV sau tốt nghiệp chưa được quan tâm thỏa đáng.

***Vận hành và tự đánh giá hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo**

Công tác chỉ đạo kiểm tra, đánh giá công việc chưa bám sát theo các tiêu chí, chỉ số, chưa thật sự tuân theo qui trình, thủ tục đã ban hành.

Nhìn chung chất lượng và hiệu quả đào tạo ở nhà trường còn nhiều hạn chế, chưa thật sự đáp ứng nhu cầu của khách hàng

Các nguyên nhân khách quan ảnh hưởng đến CLĐT của Nhà trường

* Cơ chế chính sách giải quyết việc làm cho học viên còn nhiều bất cập:

Nhà nước chưa có có lộ trình bắt buộc các doanh nghiệp phối hợp với các trường nghề trong đào tạo cung ứng lao động, đào tạo lại hoặc bồi dưỡng nâng cao tay nghề cho công nhân;

** Chất lượng đầu vào của HSSV còn hạn chế:*

Đa số học sinh có trình độ học vấn thấp, điều kiện kinh tế khó khăn. Ngoài ra, tâm lí của các sinh viên là chỉ học những nghề nào có thu nhập ngay. Điều này làm hạn chế đến số lượng và chất lượng đầu vào của SV ở nhà trường.

Các nguyên nhân chủ quan ảnh hưởng đến CLĐT của Nhà trường

** Chưa cụ thể hóa các mục tiêu đào tạo thành chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo:*

Thực chất của chuẩn đầu ra chính là mục tiêu đào tạo được định hướng theo nhu cầu của khách hàng.

Khi xây dựng mục tiêu đào tạo, nhà trường chưa khảo sát kĩ thực trạng nhu cầu học nghề, việc làm của người lao động và thế mạnh về phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương. Lãnh đạo nhà trường vẫn còn nặng tư tưởng: “Dạy những gì mình có, chưa dạy những gì mà khách hàng cần”. Nghề đào tạo chỉ dừng lại ở nhu cầu của người học nghề mà chưa thực gắn với việc giải quyết việc làm cho SV sau tốt nghiệp.

Nhà trường chưa quan tâm đến ý kiến phản hồi từ phía doanh nghiệp, bên cạnh đó nhà trường chưa phân biệt rõ sự giống và khác nhau giữa mục tiêu đào tạo và chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo.

Từ sự dễ dãi trong xét tuyển đầu vào đã dẫn đến dễ dãi trong rèn luyện vì sợ SV bỏ học. Mặt khác, Nhà trường chủ yếu tập trung dạy kiến thức và kĩ năng nghề, không chú tâm rèn luyện tính kỉ luật và tác phong cho SV. Các nguyên nhân này cũng đã góp phần làm cho phẩm chất và năng lực của SV tốt nghiệp chưa thật thật sự phù hợp với “chuẩn đầu ra” đã xác định và đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất.

** Chất lượng đội ngũ giáo viên còn hạn chế:*

Do đội ngũ GV cơ hữu ở nhà trường chưa được thường xuyên bồi dưỡng và tham quan thực tập sản xuất tại doanh nghiệp để nâng cao kỹ năng nghề. Trong khi đó, nhà trường chưa thu hút được đội ngũ cán bộ kỹ thuật của doanh nghiệp tham gia giảng dạy thực hành. Chính vì thế, đội ngũ GV tuy đủ chuẩn về chuyên môn, nhưng chưa thành thạo kỹ năng nghề. Với chất lượng đầu vào của SV thấp, chỉ thích hợp với phương thức giảng dạy theo kiểu “cầm tay chỉ việc”, nên với đội ngũ GV chưa thật sự thành thạo kỹ năng nghề thì rất khó đào tạo ra được các SV có các kỹ năng nghề cơ bản để đáp ứng ngay yêu cầu sử dụng của doanh nghiệp và đòi hỏi của thực tiễn sản xuất. Do vậy hầu hết SV sau khi tốt nghiệp phải đào tạo lại.

** Chưa thật sự quan tâm đúng mức công tác giám sát giảng dạy:*

Quy trình kiểm tra, giám sát giảng dạy còn sơ sài, chưa cụ thể được trách nhiệm của từng bộ phận, cá nhân, chưa có tiêu chí, chỉ số đánh giá cụ thể, nên khó thực hiện và đánh giá kết quả thực hiện công việc theo quy trình. Việc kiểm tra, giám sát giảng dạy chỉ dừng lại ở việc kiểm tra sĩ số lớp học và việc chấp hành lịch giảng dạy của GV, mà chưa quan tâm đến nội dung, phương pháp và chất lượng giảng dạy của GV và nguyện vọng của SV dẫn đến hạn chế chất lượng dạy học ở nhà trường.

** Chưa đánh giá chính xác kết quả học tập của học viên:*

Nhà trường chưa thực hiện công tác đánh giá sinh viên dựa theo tay nghề bậc thợ; chưa chủ động mời cán bộ kỹ thuật doanh nghiệp tham gia hội đồng thi chấm thi tốt nghiệp.

** Mối liên hệ với các doanh nghiệp còn lỏng lẻo:*

Quy trình phối hợp giải quyết việc làm cho SV tốt nghiệp và quy trình theo dấu SV sau tốt nghiệp còn khá sơ sài. Biểu hiện cụ thể là chưa có sự

phối hợp chặt chẽ giữa Nhà trường với doanh nghiệp để giải quyết việc làm tại chỗ cho SV, chưa tổ chức tốt ngày hội việc làm theo định kì.

** Các qui trình quản lí chưa hoàn chỉnh, chưa thường xuyên tự kiểm tra, đánh giá hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo:*

Nhà trường chưa ban hành được qui trình xây dựng, bổ sung chỉnh sửa chương trình, qui trình kiểm tra, giám sát giảng dạy và qui trình phối hợp giải quyết việc làm cho SV tốt nghiệp, qui trình theo dấu SV sau tốt nghiệp.

Các bộ phòng ban, khoa chưa thực sự quan tâm đến công tác góp ý cho các qui trình, thủ tục đó, vì tâm lí họ nghĩ cái gì liên quan tới họ thì mới góp ý còn không thì thôi.

Một số phòng ban đã xây dựng qui trình và mô tả công việc của từng bộ phận, cá nhân, nhưng chưa xây dựng được các tiêu chí, chỉ số cụ thể cho các bản mô tả công việc đó, nên khó đánh giá hiệu quả công việc của CBQL, GV theo qui trình.

Việc chỉ đạo kiểm tra, đánh giá công việc của các bộ phận và cá nhân chưa bám sát theo các tiêu chí, chỉ số và chưa thật sự tuân theo qui trình, thủ tục.

Mặt khác, các qui trình, thủ tục chưa rõ ràng hoặc chưa thống nhất, nên CBQL, GV chưa thật sự hiểu và thực hiện đúng các qui trình và thủ tục do Nhà trường ban hành. Một số CBQL và GV tuy có làm theo qui trình, nhưng chủ quan bỏ sót một số bước trong qui trình.

Nhà trường có cán bộ kiêm nhiệm về ĐBCL, nhưng chưa phát huy hết trách nhiệm để duy trì và củng cố hệ thống ĐBCL. Chính vì thế sau khi kết thúc kiểm định chất lượng, nhà trường vẫn trở về với cung cách quản lí hành chính – tập trung.

Kết luận chương 2

Nâng cao chất lượng đào tạo là vấn đề cấp thiết, đồng thời cũng là thách thức lớn đối với nhà trường, cũng như yêu cầu về cấp bách về nhân lực có chất lượng của các doanh nghiệp. Qua khảo sát bằng phiếu hỏi ý kiến kết hợp với phỏng vấn CBQL, GV, SV đang học, SV tốt nghiệp, cán bộ doanh nghiệp và cán bộ địa phương có sử dụng SV tốt nghiệp về thực trạng chất lượng đào tạo của Nhà trường có các ưu điểm nổi bật như:

Sinh viên tốt nghiệp có khả năng áp dụng được kiến thức, kỹ năng đã học để nâng cao được năng suất lao động và chất lượng sản phẩm; Mục tiêu, nhiệm vụ của nhà trường tương đối phù hợp với kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, thể hiện thành mục tiêu cụ thể trong các chương trình nghề đào tạo và đã được cụ thể hóa thành các mô đun giảng dạy; Số lượng thiết bị dạy nghề đáp ứng tối thiểu yêu cầu thực hành; Tổ chức các lớp nghề là phù hợp; Nhà trường đã chủ động ký kết hợp đồng đào tạo và cung ứng lao động cho doanh nghiệp và đã thiết lập chuẩn và qui trình cho một số nội dung đào tạo.

Tồn tại:

Khởi đầu từ việc chưa làm tốt việc phối hợp với cán bộ kỹ thuật doanh nghiệp trong việc cập nhật, bổ sung, điều chỉnh chương trình và đánh giá kết quả học tập của SV, nên mục tiêu của các chương trình nghề đào tạo chưa được cụ thể hóa thành chuẩn đầu ra, hoặc nếu có thì các chuẩn đầu ra này chưa thật sự phù hợp với yêu cầu sử dụng lao động của địa phương và doanh nghiệp.

Các nhân tố đầu vào còn nhiều bất cập: Số lượng tuyển sinh thấp, chất lượng đầu vào của SV còn hạn chế, đội ngũ GV chưa thật sự thành thạo kỹ năng nghề.

Đối với quá trình đào tạo: Chưa ban hành các qui trình quản lý cho các lĩnh vực QLCL, cùng với việc chỉ đạo kiểm tra, đánh giá công việc chưa bám sát theo các tiêu chí, chỉ số, chưa thật sự tuân theo qui trình, thủ tục đã đề ra. Chính vì thế, các bộ phận, bộ môn chưa có sự phối hợp đồng bộ để thực hiện có hiệu quả các hoạt động QLCL.

Những tồn tại nêu trên đã góp phần làm cho sản phẩm đào tạo ở nhà trường chưa thật sự đáp ứng nhu cầu nhân lực có chất lượng cho các doanh nghiệp và khả năng ổn định việc làm tại chỗ cho SV sau tốt nghiệp còn gặp nhiều khó khăn. Các tồn tại này xuất phát từ những nguyên nhân sau:

** Về mặt khách quan:*

- Cơ chế chính sách giải quyết việc làm cho SV còn nhiều bất cập;
- Chất lượng đầu vào của học sinh sinh viên còn hạn chế.

** Về mặt chủ quan:*

- Chưa tiếp cận nhu cầu khách hàng để cụ thể hóa các mục tiêu đào tạo thành chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo;
- Chưa thật sự quan tâm đúng mức đến công tác giám sát giảng dạy;
- Chưa đánh giá sinh viên thông qua thi tay nghề bậc thợ;
- Chưa thiết lập, duy trì và củng cố mối quan hệ với doanh nghiệp trong giải quyết việc làm cho SV sau tốt nghiệp;
- Các qui trình quản lý chưa hoàn chỉnh, chưa thường xuyên tự kiểm tra, đánh giá hệ thống ĐBCL đào tạo.

CHƯƠNG 3

ĐỊNH HƯỚNG VÀ BIỆN PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ CÔNG NGHIỆP HẢI PHÒNG

3.1 Quan điểm và định hướng nâng cao chất lượng đào tạo của trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng.

3.1.1 Định hướng đào tạo của trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng Về xây dựng đội ngũ giáo viên

Chú trọng công tác đào tạo, xây dựng đội ngũ giáo viên đáp ứng được các yêu cầu mới về đào tạo. Đội ngũ giáo viên thường xuyên được đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn trong đó chú trọng tuyển chọn giáo viên có năng lực đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ, bên cạnh đó các yêu cầu giáo viên phải vừa có trình độ lý thuyết, vừa có tay nghề thực hành, đảm nhiệm được các modul. Cử giáo viên tập huấn chuyên giao công nghệ ở nước ngoài.

Xây dựng cơ sở vật chất

Tiến hành xây dựng quy hoạch mặt bằng tổng thể nhà trường (xây dựng công trình nhà học đa năm 5 tầng để phục vụ nhu cầu đào tạo của nhà trường).

Đầu tư mua sắm trang, thiết bị dạy nghề tiên tiến, hiện đại, đồng bộ, phù hợp với thực tế sản xuất để phục vụ công tác đào tạo

Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo.

Thường xuyên cập nhật, đổi mới chương trình đào tạo, thực hiện đào tạo theo modul, giảm lý thuyết, tăng cường tỷ lệ thực hành. Thực hiện liên thông, liên kết đào tạo. Đầu tư có trọng điểm vào một số nghề truyền thống có thế mạnh của nhà trường như : điện công nghiệp, điện dân dụng, hàn, cắt gọt kim loại.... Tiếp tục nghiên cứu mở rộng ngành nghề đào tạo, phấn đấu đến năm 2020 sẽ đào tạo được từ 13 đến 14 ngành, nghề.

Thúc đẩy hơn nữa hoạt động của Trung tâm Đào tạo, dịch vụ và xúc tiến việc làm nhằm mục đích giới thiệu, tư vấn học nghề, việc làm cho học sinh, sinh viên.

Gắn kết giữa dạy nghề với thị trường lao động và sự tham gia của doanh nghiệp

Xây dựng các mối quan hệ chặt chẽ giữa dạy nghề với thị trường lao động, đảm bảo cho các hoạt động của hệ thống dạy nghề hướng vào việc đáp ứng quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội, nhu cầu của người sử dụng lao động và giải quyết việc làm. Khuyến khích các Doanh nghiệp phối hợp cùng đào tạo, đặt hàng đào tạo và trực tiếp tham gia vào các hoạt động đào tạo nghề.

3.1.2 Phân tích SWOT và xây dựng định hướng biện pháp.

Điểm mạnh:

- Sinh viên tốt nghiệp có khả năng áp dụng được kiến thức, kỹ năng đã học để nâng cao được năng suất lao động và chất lượng sản phẩm;
- Số lượng thiết bị dạy nghề đáp ứng tối thiểu yêu cầu thực hành;
- Nhà trường đã chủ động kí kết hợp đồng đào tạo và cung ứng lao động cho doanh nghiệp.

Điểm yếu:

- Một trong những khó khăn lớn nhất hiện nay của nhà trường là tuyển sinh không đủ chỉ tiêu, chất lượng đầu vào của sinh viên thấp đã tạo tâm lý chán nản cho cả GV và học sinh.
- Chất lượng đội ngũ giáo viên còn hạn chế.
- Mối liên hệ với các doanh nghiệp còn lỏng lẻo.

- Chưa tiếp cận nhu cầu khách hàng để cụ thể hóa các mục tiêu đào tạo thành chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo.
- Chưa thật sự quan tâm đúng mức công tác giám sát giảng dạy

- Tác phong công nghiệp của người lao động chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc.

Cơ hội:

- Trong xu thế hội nhập, HSSV của trường có thể được tiếp cận với các chương trình đào tạo tiên tiến của nước ngoài và dễ dàng hơn trong việc tìm kiếm việc làm sau quá trình học nghề. Đồng thời sẽ tạo ra nhiều cơ hội trong việc hợp tác lẫn nhau giữa các cơ sở giáo dục nghề nghiệp; cơ hội học tập, bồi dưỡng, trao đổi nâng cao trình độ cho đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý.

- Sự thành lập và phát triển của các khu công nghiệp trên địa bàn đã thu hút một lượng lớn các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp nước ngoài nên nhu cầu về lao động có tay nghề ngày càng tăng. Đây được coi là cơ hội tốt cho nhà trường trong công tác tìm đầu ra cho sản phẩm đào tạo của mình.

- Sự tiến bộ về khoa học công nghệ đặc biệt là sự bùng nổ về công nghệ thông tin là cơ hội tốt để Nhà trường áp dụng các tiến bộ khoa học vào công tác giảng dạy nhằm rút ngắn khoảng cách giữa lý thuyết và thực hành.

- Các sở, ngành có chính sách hỗ trợ Nhà trường trong công tác bồi dưỡng kiến thức chuyên môn cho đội ngũ cán bộ, giáo viên của trường. Các doanh nghiệp đã đặt hàng tuyển dụng nguồn lao động chất lượng cao.

- Sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng nhưng không tìm được việc làm, một số đã chuyển sang học nghề, xu hướng của học sinh sau khi tốt nghiệp THPT, thậm chí cả sinh viên đã tốt nghiệp đại học vào học nghề ngày càng tăng.

Thách thức

Bên cạnh các cơ hội có thể tận dụng, Nhà trường cũng phải đối mặt với nhiều thách thức:

- Khi hội nhập, số lao động nước ngoài đến Việt Nam tìm việc làm sẽ tăng, trong khi đó trình độ tay nghề, ngoại ngữ họ tốt hơn nên đây sẽ là cuộc cạnh tranh của từng công nhân, từng lao động Việt Nam và của cả các trường nghề.

- Trong xu thế hội nhập, Nhà trường đã ý thức được tầm quan trọng của chương trình đào tạo. Để chương trình đào tạo phù hợp với công nghệ mới của doanh nghiệp và quy trình sản xuất thì cần có sự phối hợp chặt chẽ với các doanh nghiệp trong khâu biên soạn chương trình. Tuy nhiên, việc hợp tác này vẫn còn hạn chế bởi nhiều doanh nghiệp do tập trung kinh doanh, sản xuất nên ít tham gia vào hoạt động dạy nghề.

- Do thực hiện kỳ thi hai chung, đồng thời cho một số trường đại học, cao đẳng có quyền tự tuyển sinh sẽ thu hút một số lượng lớn học sinh, nên lượng học sinh vào trường cao đẳng nói chung và trường nghề nói riêng sẽ giảm sút rõ rệt. Nhà trường không chỉ chịu sự cạnh tranh gay gắt trong công tác tuyển sinh với 14 trường cao đẳng mà còn cạnh tranh với cả các trường đại học trên địa bàn Hải Phòng.

- Các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp nước ngoài chú trọng đến việc tuyển dụng lao động, chủ yếu tuyển dụng những người có tay nghề cao, kỹ năng nghề nghiệp tốt, vì thế mà học sinh tốt nghiệp ra trường phải đạt trình độ tương xứng với việc tuyển chọn mới tìm được việc làm.

Muốn nâng cao chất lượng đào tạo, Nhà trường cần phát huy điểm mạnh, khắc phục điểm yếu, tận dụng cơ hội, đối mặt/né tránh với các thách thức và phải có biện pháp cụ thể nhằm nâng cao chất lượng đào tạo:

1. Nâng cao chất lượng công tác tuyển sinh.
2. Bồi dưỡng tay nghề cho đội ngũ giáo viên.
3. Tăng cường mối liên kết với doanh nghiệp trong công tác đào tạo
4. Xây dựng chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất

5. Tổ chức thực hiện tốt hoạt động giám sát giảng dạy.

3.2 Một số biện pháp góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng

3.2.1 Nâng cao chất lượng công tác tuyển sinh

3.2.1.1 Căn cứ đề xuất biện pháp

Đối với các trường dạy nghề nói chung và trường Cao Đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng nói riêng, công tác tuyển sinh được coi là yếu tố quan trọng quyết định chất lượng đào tạo của Nhà trường. Tuy nhiên, do ảnh hưởng tâm lý hầu hết các gia đình và xã hội còn nặng về khoa bảng nên đa số khi tốt nghiệp PTTH các em đều có nguyện vọng học đại học. Hoạt động hướng nghiệp ở các trường PTTH phần lớn đều tập trung vào các trường đại học, cao đẳng chuyên nghiệp, hạn chế tư vấn vào các trường nghề, lựa chọn trường nghề là giải pháp cuối cùng khi không thể vào được đại học. Thực tế cho thấy, số lượng tuyển sinh của nhà trường ngày càng giảm, thậm chí một số ngành không có người học, một số ngành chỉ có 2 – 3 sinh viên theo học vẫn phải tổ chức lớp để giữ nghề. Thực trạng này không chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả đào tạo của nhà trường mà còn tạo tâm lý chán nản cho cả giáo viên và học sinh, ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo của Nhà trường.

Để đảm bảo chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và hội nhập quốc tế, Nhà trường cần giải quyết đồng bộ các giải pháp đột phá, trong đó đặc biệt chú trọng đến công tác tuyển sinh nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề.

3.2.1.2 Nội dung biện pháp

Đầu tư cho công tác tuyển sinh đào tạo nghề trên cơ sở lập kế hoạch và tổ chức thực hiện công tác tuyển sinh, chủ động quan hệ các trường phổ thông, các địa phương để tuyên truyền, thông tin và tư vấn tuyển sinh, cụ thể như: quảng bá, tư vấn, giới thiệu về trường, các nghề đào tạo và sản phẩm đào tạo của trường đủ khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động.

Thường xuyên tổ chức khảo sát nhu cầu nhân lực, xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch tuyển sinh hằng năm, chủ động quan hệ các trường phổ thông, các địa phương để tuyên truyền, thông tin và tư vấn tuyển sinh. Nhà trường nên xây dựng và giới thiệu với các trường phổ thông các đề án phát triển về cơ sở vật chất, chương trình và giáo trình, trang thiết bị, đội ngũ CBGV của nhà trường.

Kết hợp các trường phổ thông tổ chức đón các học sinh phổ thông đến tham quan cơ sở vật chất và giới thiệu các nghề đào tạo của trường. Thực hiện video, brochure, các pano tuyển sinh và giới thiệu về trường, các nghề đào tạo của trường. Đồng thời tổ chức và tham gia ngày hội tuyển sinh các trường ĐH, CĐ, ngày hội việc làm của trường để thông tin, giới thiệu về trường giúp sinh viên tốt nghiệp có điều kiện học liên thông đại học phục vụ cho nhu cầu nâng cao trình độ của học sinh, sinh viên.

Tuyển sinh được đã khó, việc giữ người học còn khó hơn, bởi nhận thức của không ít HS-SV cho rằng: học nghề chỉ là giải pháp tạm thời khi chưa chọn được trường phù hợp như mong muốn của mình. Do đó Nhà trường cần làm tốt công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức cho HS-SV. Cần xây dựng “Góc việc làm” nhằm cập nhật thường xuyên thông tin tuyển dụng các doanh nghiệp nhằm hỗ trợ cho HS-SV đảm bảo có việc làm ngay sau đào tạo. Từ đó khuyến khích, động viên tinh thần học tập, tạo điều kiện để HS-SV có thể yêu và gắn bó với nghề ngay từ khi đang học.

3.2.1.3 Kết quả của biện pháp

Khi thực hiện đồng bộ các giải pháp sẽ góp phần nâng cao hiệu quả trong công tác tuyển sinh đồng thời nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường.

3.2.2 Bồi dưỡng tay nghề cho đội ngũ giáo viên

3.2.2.1 Căn cứ đề xuất biện pháp

Hiện nay, tỷ lệ GV có tay nghề cao của trường khá thấp (12% - 13%); Số lượng GV được bồi dưỡng và tự rèn luyện nâng cao kỹ năng nghề còn hạn chế; Mức độ đánh giá của cán bộ quản lý, giáo viên, cán bộ kỹ thuật về kỹ năng thực hành nghề khá thấp (đặc biệt là các giáo viên trẻ). Tỷ lệ HSSV có kỹ năng nghề đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất thấp.

Giáo viên là lực lượng chính thực hiện tất cả các khâu của quá trình đào tạo, vì vậy giáo viên chính là yếu tố quyết định chất lượng đào tạo. Theo quy định tay nghề của giáo viên phải cao hơn bậc được đào tạo là hai bậc. Hiện nay, Nhà trường đào tạo tay nghề bậc 2, bậc 3 nên tay nghề của giáo viên phải đạt tối thiểu bậc 4, bậc 5. Do đó Nhà trường cần phân loại giáo viên, nếu giáo viên nào chưa đạt được tay nghề theo chuẩn thì phải có kế hoạch bồi dưỡng, cho đi học thêm để nâng cao trình độ. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, phương pháp đào tạo truyền thống đã ăn sâu vào từng giáo viên cho nên muốn nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động, Nhà trường cần đổi mới toàn diện công tác bồi dưỡng giáo viên hoàn thiện hệ thống các năng lực đáp ứng yêu cầu của công nghệ dạy học mới, 3.2.2.2 Nội dung biện pháp

 Xây dựng chính sách đãi ngộ hợp lý để thu hút CBQL, GV có trình độ và tâm huyết với công tác dạy nghề, đặc biệt là đội ngũ GV có tay nghề cao, phân đấu các nghề đều có GV có tay nghề bậc cao phụ trách.

 Rà soát lại những yếu kém về kỹ năng giảng dạy thực hành, mức độ thành thạo kỹ năng nghề của đội ngũ GV, để thiết kế nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho phù hợp.

Nội dung bồi dưỡng đội ngũ GV cần tập trung vào các kỹ năng và

phương pháp giảng dạy theo hướng tích cực hóa người học, chú trọng bồi dưỡng kỹ năng giảng dạy tích hợp lý thuyết với thực hành.

Theo phương pháp tiếp cận mới, giáo viên cần được bồi dưỡng để có được hệ thống các năng lực đáp ứng yêu cầu của công nghệ dạy học mới, do đó chương trình bồi dưỡng cần tập trung vào các vấn đề sau:

- *Phương pháp học hiệu quả*: với cách dạy và học mới, người học phải tự học, tự tìm hiểu rất nhiều, vì vậy giáo viên phải hướng dẫn cho người học cách học tập hiệu quả. Tuy nhiên đa phần giáo viên chỉ mới được bồi dưỡng về cách dạy, do đó phải bồi dưỡng phát triển năng lực học tập để giáo viên có thể hỗ trợ hình thành năng lực học tập cho người học. Năng lực học tập rất quan trọng đối với sự hình thành các năng lực khác cũng như sự phát triển của mỗi người.

- *Năng lực sáng tạo và giải quyết vấn đề*: theo phương pháp đào tạo mới giáo viên phải hết sức linh hoạt và sáng tạo, trong quá trình đào tạo phải đề ra được cũng như phải giải quyết được nhiều tình huống thực tế. Năng lực sáng tạo và giải quyết vấn đề có tác dụng rất nhiều cho việc hình thành các năng lực khác, vì vậy nó là năng lực cần phát triển cho người học.

- *Năng lực tổ chức hoạt động dạy và học*: theo cách đào tạo mới, các bài học chủ yếu là bài tích hợp, phương pháp dạy và học là phương pháp lấy người học làm trung tâm, việc tổ chức các hoạt động dạy và học có rất nhiều điểm khác biệt so với dạy học truyền thống, giáo viên phải được bồi dưỡng cả về thiết kế và thực hiện bài học. Thay đổi cách dạy cách học là một trong các công việc quan trọng nhất của quá trình đổi mới.

- *Năng lực đánh giá*: đánh giá là một trong các trụ cột của phương pháp đào tạo mới, đánh giá năng lực là đánh giá đa chiều, đánh giá theo tiêu chí, tiêu chuẩn. Giáo viên phải đánh giá đầu vào, đánh giá tiến bộ trong quá

trình hình thành năng lực, đánh giá tổng kết đồng thời cũng phải hướng dẫn

người học biết tự đánh giá.

- *Bồi dưỡng về phương pháp tiếp cận theo năng lực*: tất cả giáo viên phải được tìm hiểu, nghiên cứu kỹ về phương pháp tiếp cận mới để nắm rõ nhưng điểm khác so với phương pháp truyền thống, ưu điểm nổi bật của phương pháp cũng như các vấn đề mà giáo viên cần phải thay đổi để đáp ứng yêu cầu của đổi mới.

Cách thức tiến hành biện pháp

Có cơ chế khuyến khích tạo điều kiện thuận lợi cho GV tham quan và tiếp cận với các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất có hiệu quả, tham gia sinh hoạt chuyên môn để họ có cơ hội rèn luyện kỹ năng nghề thành thạo. Khuyến khích các chuyên gia nghề của doanh nghiệp tham gia làm GV giảng dạy thực hành.

Hàng năm, nhà trường cần lập kế hoạch về đào tạo đội ngũ giáo viên, đánh giá kết quả học tập rèn luyện kỹ năng nghề của GV; Tổng kết Số GV tham quan thực tập thực hành tại doanh nghiệp và mô hình sản xuất; Phiếu thăm dò ý kiến của CBQL và cán bộ kỹ thuật của doanh nghiệp và sinh viên về mức độ thành thạo kỹ năng nghề của GV.

Cập nhật thông tin về các loại máy móc trang thiết bị dạy nghề mới của các doanh nghiệp, để có kế hoạch bồi dưỡng cho giáo viên kiến thức về các công nghệ mới doanh nghiệp đang ứng dụng cũng như cách thức vận hành của các trang thiết bị dạy nghề tiên tiến, đồng bộ, đúng chủng loại, đúng với các nghề đào tạo.

3.2.2.3 Kết quả của biện pháp

Khuyến khích GV tự phấn đấu học tập, rèn luyện để vừa nâng cao trình độ chuyên môn vừa hoàn thiện kiến thức và kỹ năng nghề. Vận dụng tốt các cơ chế chính sách để khai thác, tận dụng các nguồn lực sẵn có, tăng cường

hiệu quả mua sắm và sử dụng các trang thiết bị để cải thiện các điều kiện giảng dạy thực hành nghề.

3.2.3 Tăng cường liên kết với doanh nghiệp trong công tác đào tạo nghề

3.2.3.1 Căn cứ đề xuất biện pháp

Theo số liệu điều tra, hầu hết các cán bộ doanh nghiệp cho rằng sinh viên tốt nghiệp không những chưa đáp ứng được yêu cầu về kiến thức, kỹ năng mà tác phong công nghiệp cũng chưa đảm bảo. Chương trình đào tạo của Nhà trường cũng bị đánh giá là chưa sát với yêu cầu thực tiễn sản xuất, chưa có sự tham gia của người sử dụng lao động trong công tác xây dựng chương trình đào tạo cũng như trong quá trình đào và đánh giá học sinh sinh viên. Do đó, trong giai đoạn tới Nhà trường cần quan tâm hơn nữa trong công tác thiết lập, duy trì và củng cố mối quan hệ với các doanh nghiệp.

3.2.3.2 Nội dung biện pháp

Mở rộng liên kết với các doanh nghiệp mở các lớp ngắn hạn tại doanh nghiệp, đa dạng hóa các loại hình đào tạo nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Phối hợp với các doanh nghiệp đánh giá kết quả học tập của HSSV trong quá trình đào tạo và đánh giá năng lực HSSV tốt nghiệp, mức độ đáp ứng yêu cầu và tạo ra nguồn nhân lực trực tiếp cho các doanh nghiệp. Tạo việc làm cho HSSV tốt nghiệp theo hướng xây dựng cam kết giữa nhà trường và doanh nghiệp.

Khảo sát đánh giá hiệu quả giải quyết việc làm cho HSSV tốt nghiệp. Kịp thời hỗ trợ thông tin về thị trường lao động. Xây dựng các chương trình, qui trình liên kết với các doanh nghiệp cùng phối hợp đầu tư, đào tạo, góp phần giải quyết việc làm cho HSSV.

Bổ trí CBQL chuyên trách giải quyết việc làm và theo dấu HSSV tốt nghiệp, bổ sung kinh phí tổ chức ngày hội việc làm, xây dựng hệ thống thông tin thu thập ý kiến phản hồi của người sử dụng lao động và HSSV tốt nghiệp.

Cách thức tiến hành biện pháp

Tùy theo đặc thù ngành nghề cũng như mối quan hệ với doanh nghiệp, Nhà trường kết hợp với doanh nghiệp theo từng mức độ khác nhau:

- ✚ Mức độ toàn diện: Cả Nhà trường và doanh nghiệp đều có trách nhiệm cao và ngang nhau trong quá trình đào tạo trên tất cả các khâu: tuyển sinh, biên soạn lại mục tiêu, nội dung chương trình, tổ chức quá trình đào tạo, đóng góp kinh phí đào tạo, tổ chức thi tốt nghiệp và tiếp nhận HSSV tốt nghiệp;
- ✚ Mức độ có giới hạn: Cả Nhà trường và doanh nghiệp có sự kết hợp để đào tạo song ở mức độ thấp hơn so với mức kết hợp toàn diện. Sự kết hợp này thể hiện tập trung vào việc bổ sung nội dung chương trình đào tạo tại đơn vị sản xuất, tạo điều kiện cho HSSV thực tập sản xuất, hỗ trợ phần nhỏ kinh phí đào tạo, tiếp nhận một phần HSSV tốt nghiệp thực tập tại doanh nghiệp vào làm việc;
- ✚ Mức độ rời rạc: Quá trình đào tạo do Nhà trường đảm nhiệm trên tất cả các khâu, mục tiêu, nội dung, chương trình hầu như không thay đổi, doanh nghiệp chỉ tạo điều kiện về địa điểm cho HSSV thực tập ở giai đoạn cuối trước khi thi tốt nghiệp, không hỗ trợ kinh phí đào tạo và chỉ tiếp nhận số lượng nhỏ HSSV tốt nghiệp.

3.2.3.3 Kết quả của biện pháp

Xây dựng mối quan hệ gắn bó chặt chẽ với doanh nghiệp giúp Nhà trường tận dụng con người, cơ sở vật chất thiết bị nhằm nâng cao CLDT, năng lực hành nghề cho HSSV mang lại lợi ích cho cả Nhà trường, người học và doanh nghiệp. Tranh thủ nguồn GV là các chuyên gia có kinh nghiệm ở các doanh nghiệp để dạy thực hành và rèn tay nghề cho HSSV.

Trên cơ sở các hợp đồng cam kết đào tạo lao động đủ về số lượng, chất lượng, các doanh nghiệp tham gia đào tạo sẽ có cơ sở tin cậy để tuyển dụng HSSV tốt nghiệp vào làm việc. HSSV sẽ tích cực học tập để có tay nghề vững vàng và có cơ hội được làm nghề mà họ được đào tạo.

Theo dõi nắm bắt thông tin về năng lực của HSSV tốt nghiệp và thu thập ý kiến phản ánh của khách hàng để kịp thời điều chỉnh mục tiêu, bổ sung, chỉnh sửa chương trình, giáo trình để đảm bảo chuẩn đầu ra của trường thực sự phù hợp với chuẩn đầu vào của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất, nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo.

3.2.4 Xây dựng chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất

3.2.4.1 Căn cứ đề xuất biện pháp

Hiện nay, Nhà trường chưa thực hiện tốt công tác theo dấu sinh viên để đánh giá tỉ lệ sinh viên có việc làm, làm đúng nghề được đào tạo, hiệu quả và những khó khăn bất cập trong công việc của học viên tốt nghiệp ... Tuy nhiên, theo kết quả khảo sát cho thấy, có trên 30% CBQL, GV, SV và đặc biệt là cán bộ doanh nghiệp cho rằng chương trình đào tạo của Nhà trường chưa đáp ứng được các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng và thái độ của các doanh nghiệp cũng như các tiêu chuẩn kỹ năng nghề do tổng cục dạy nghề ban hành.

Để nâng cao chất lượng đào tạo, Nhà trường cần căn cứ vào tiêu chuẩn kỹ năng nghề đặc biệt là yêu cầu về kiến thức, kỹ năng và thái độ làm việc của các doanh để xây dựng, điều chỉnh chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo nhằm đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp và thực tế sản xuất.

3.2.4.2 Nội dung biện pháp

Căn cứ vào chiến lược phát triển dạy nghề, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, Nhà trường cần khảo sát nhu cầu học nghề của người lao động, nhu

cầu tuyển dụng của doanh nghiệp và những đòi hỏi của thực tiễn sản xuất; Tổng hợp phân tích các nguồn lực sẵn để điều chỉnh nghề đào tạo phù hợp nhu cầu của thị trường và tận dụng được thế mạnh của trường nhằm xây dựng chương trình đào tạo theo chuẩn đầu ra trong đó cần xác định rõ Mục tiêu đào tạo (hoặc chuẩn đầu ra) - Nội dung – Phương pháp – Cách thức kiểm tra đánh giá.

Mục tiêu đào tạo: Xác định rõ tầm nhìn, sự mong đợi của trường về sản phẩm đào tạo (SV tốt nghiệp).

Chuẩn đầu ra: Căn cứ thể hóa mục tiêu đào tạo thành các yêu cầu về năng lực, phẩm chất của SV tốt nghiệp xuất phát từ việc điều tra nhu cầu của xã hội, nhà tuyển dụng, nhà nước và địa phương. Chuẩn đầu ra là kiến thức, kỹ năng, thái độ, và năng lực phát triển cá nhân, nghề nghiệp nhà trường kỳ vọng người học sẽ đạt được sau khi hoàn thành chương trình đào tạo. Về bản chất, chuẩn đầu ra chính là mục tiêu đào tạo được định hướng theo nhu cầu sử dụng lao động. Các yêu cầu này cần diễn giải cụ thể và định lượng được. Về mặt ý nghĩa, chuẩn đầu ra là các tiêu chí CLĐT cụ thể để SV, GV và CBQL phấn đấu đạt được nhằm đáp ứng yêu cầu của nhà tuyển dụng; thể hiện cam kết về chất lượng đào tạo của Trường đối với khách hàng; là căn cứ cụ thể cho công tác tự đánh giá, nâng cao chất lượng đào tạo.

Để đảm bảo chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo phù hợp nhu cầu của khách hàng, khi xây dựng chương trình Trường cần thiết phải: Bám sát nhu cầu của các doanh nghiệp, cập nhật những thành tựu khoa học công nghệ tiên tiến liên quan đến nghề đào tạo và ý kiến phản hồi từ người sử dụng lao động, SV tốt nghiệp đã đi làm, để cải tiến hoàn thiện chương trình, môn học, mô đun thực hành nghề phù hợp yêu cầu mới của thị trường lao động.

Vì trình độ học vấn của đa số SV tại Trường còn hạn chế, động cơ học tập để có việc làm và tăng thu nhập, nên khi thiết kế mục tiêu đào tạo, phải

chú trọng đến khả năng lao động nghề nghiệp của họ để lựa chọn cấp độ mục tiêu, thời lượng và mô hình đào tạo cho phù hợp. Thời lượng đào tạo không được quá dài và khả năng có được việc làm sau khi học nghề là quan trọng nhất. Cấu trúc chương trình đào tạo theo kiểu tích hợp giữa lý thuyết và thực hành, thậm chí, nhiều khi thực hành phải đi trước một bước. Nên vận dụng mô hình đào tạo theo năng lực thực hiện, vì đây là mô hình thích hợp để tiếp cận đối với lao động có trình độ học vấn hạn chế.

Cách thức tiến hành

Để đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất, trước tiên phải xác định được mục tiêu, nhiệm vụ của Nhà trường, do đó cần tiến hành theo trình tự các bước sau:

-  Thu thập thông tin xem xét kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, các tài liệu điều tra lao động của địa phương để xác định ngành nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất.
-  Bên cạnh các chỉ số thông tin chung về thị trường lao động và việc làm cần thu thập thêm các thông tin về tình hình việc làm và thu nhập của SV tốt nghiệp. Số nhu cầu việc làm ở các doanh nghiệp, yêu cầu về trình độ nghề họ đang cần có liên quan đến nghề mà Trường đang đào tạo.
-  Từ các số liệu thu thập nêu trên, Nhà trường sẽ xác định và đưa ra mục tiêu, nhiệm vụ phù hợp với thực tiễn và sứ mạng của Trường.

Về chuẩn đầu ra: Để đảm bảo chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo phù hợp với nhu cầu khách hàng, Nhà trường cần phải tiến hành các bước sau đây:

Phối hợp với doanh nghiệp xây dựng mục tiêu đào tạo, thiết kế nội dung chương trình, phương thức đào tạo cho phù hợp với nghề, nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp. Khi điều chỉnh chương trình cần đi

khảo sát thực tế kết hợp với tham khảo ý kiến của cán bộ kỹ thuật của doanh nghiệp.

✚ Xây dựng hoặc bổ sung, chỉnh sửa chương trình đào tạo được tiến hành từ việc phân tích nghề, phân tích công việc và hoạt động của người tốt nghiệp trong quá trình hành nghề tại vị trí lao động của họ tại các cơ sở sử dụng nhân lực (mô hình hoạt động). Trên cơ sở đó xác định hệ thống kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết mà nghề đòi hỏi ở họ trong quá trình hành nghề (mô hình nhân cách của người lao động). Đồng thời xác định mục tiêu và các nội dung cần thiết phải dạy cho SV (mô hình đào tạo) để đảm bảo sau khi tốt nghiệp họ có thể đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp, thực tiễn sản xuất và thị trường lao động.

Việc xây dựng các chuẩn đầu ra thường gắn với quá trình xây dựng, bổ sung, chỉnh sửa các chương trình đào tạo. Hiện nay Nhà trường thường chỉ dừng lại ở việc bổ sung và chỉnh sửa chương trình đào tạo, chưa tự xây dựng một chương trình đào tạo hoàn toàn mới. Vì thế, Nhà trường cần xây dựng và ban hành qui trình bổ sung, chỉnh sửa chương trình theo quy trình sau:

Bảng 3.1: Quy trình bổ sung và chỉnh sửa chương trình

STT	Hoạt động	Trách nhiệm	Mô tả nội dung hoạt động	Các thủ tục cần có
1			Xác định những bất cập cần bổ sung, chỉnh sửa	GV cơ hữu
2			Tổng hợp và tham khảo ý kiến chuyên gia	Phòng đào tạo
3			Tham khảo thêm tài liệu và thực tiễn sản xuất	Phòng đào tạo và giáo viên
4			Thông qua đề xuất cần chỉnh sửa	Ban giám hiệu
5			Hoàn chỉnh chương trình	Phòng đào tạo
6			Kí duyệt và ban hành	Ban giám hiệu

3.2.4.3 Kết quả của biện pháp

-  Xác định ngành nghề đào tạo phù hợp với kế hoạch phát triển nhân lực của địa phương, doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất.
-  Mục tiêu, nhiệm vụ được thể hiện thành mục tiêu đào tạo và được cụ thể hóa thành chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu sử dụng lao động của địa phương và doanh nghiệp.
-  Sinh viên tốt nghiệp đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng nhân lực có chất lượng của doanh nghiệp, nâng cao hiệu quả giải quyết việc làm cho sinh viên.
-  Tận dụng và huy động được các nguồn lực hiện có và tiềm năng, nhằm từng bước nâng cao chất lượng đào tạo.

3.2.5 Tổ chức thực hiện tốt hoạt động giám sát giảng dạy

3.2.5.1 Căn cứ đề xuất biện pháp

Thực tế hiện nay công tác giám sát giảng dạy của nhà trường chưa được quan tâm thỏa đáng. Do đó, để nâng cao chất lượng đào tạo Nhà trường cần làm tốt hơn nữa hoạt động giám sát giảng dạy.

3.2.5.2 Nội dung biện pháp

Công tác tổ chức giám sát giảng dạy là một việc làm cần thiết, đòi hỏi CBQL phải thật nhiệt tình và có đủ kiến thức thì mới có khả năng giám sát được. Về nội dung cần kiểm tra và giám sát cả hai khâu:

Khâu chuẩn bị: Bài giảng, giáo án, thiết bị dạy học, hình thức tổ chức lớp học;

Khâu giảng dạy trên lớp: Duy trì sĩ số, sổ tay lên lớp, việc tổ chức thực hiện kế hoạch giảng dạy, quản lí lớp học, việc triển khai các phương pháp dạy học, sử dụng phương tiện và vật tư dạy nghề của GV.

Công tác kiểm tra và giám sát giảng dạy phải tiến hành thường xuyên, không hình thức, gắn với việc thưởng phạt công minh và thích đáng.

Cách thức tiến hành biện pháp

Công tác giám sát giảng dạy của Nhà trường được thực hiện theo các bước sau:

Bảng 3.2: Các bước trong công tác giám sát giảng dạy

Số TT	Hoạt động	Trách nhiệm	Mô tả nội dung hoạt động	Các thủ tục cần có
1	Thành lập tổ giám sát giảng dạy	Phòng Đào tạo	Căn cứ vào kế hoạch giám sát giảng dạy, Phòng đào tạo lập danh sách tổ giám sát bao gồm cán bộ đào tạo, trưởng hoặc phó bộ môn và một GV có kinh nghiệm có liên quan đến nghề đào tạo. Đối với các lớp đào tạo tại chỗ cần mời thêm cán bộ doanh nghiệp phụ trách lớp học tham gia.	Danh sách đề nghị thành lập tổ giám sát.
2	Xác định nhóm GV cần phải giám sát	Các Khoa	Các khoa căn cứ vào kế hoạch giảng dạy để lựa chọn và đề xuất nhóm GV cần giám sát. Đặc biệt lưu ý đến các GV trẻ mới tham gia giảng dạy, chưa thành thạo kỹ năng nghề.	Danh sách đề nghị nhóm GV cần giám sát.

				và mục đích
3	Xác định nội dung cần giám sát	Các Khoa phòng đào tạo	Tùy theo yêu cầu của từng lớp học và năng lực của GV, tổ giám sát có thể lựa chọn một số hoặc tất cả các nội dung cần giám sát sau: Bài giảng, giáo án, thiết bị dạy học, hình thức tổ chức lớp học duy trì sĩ số, sổ tay lên lớp, việc tổ chức thực hiện kế hoạch giảng dạy, quản lí lớp học, việc triển khai các phương pháp dạy học, sử dụng phương tiện và vật tư dạy nghề của GV.	của việc giám sát chỉ nhằm góp ý cho các GV thực hiện tốt nhiệm vụ của mình và nâng cao được chất lượng giảng dạy. Dựa trên các nội dung cần giám sát Nhà trường tổ chức bồi dưỡng cách thức tiến hành giám sát, góp ý cho GV và cách sử dụng ghi chép các biểu mẫu phục vụ cho giám sát
4	Phổ biến và quán triệt ý nghĩa của hoạt động giám sát cho các GV bộ môn	Phòng Đào tạo		
	Bồi dưỡng kĩ năng giám sát			
5	cho các thành viên tham gia giám sát	Phòng Đào tạo		
			Tổ trưởng giám sát phổ biến và quán triệt ý nghĩa	

Biên bản
thống nhất nội
dung cần giám

sát

7	Thực hiện giám sát	Các Khoa và PDT	Theo các nội dung đã phân công, các thành viên tiến hành kiểm tra, theo dõi giám sát, ghi chép những điểm mạnh và điểm cần cải thiện của GV đang giảng dạy vào sổ tay hoặc vào các biểu mẫu	Sổ tay và biểu mẫu giám sát
8	Góp ý cho GV sau giám sát	Các bộ môn và phòng tạo	Từng thành viên tổ giám sát lần lượt trình bày góp ý nêu những điểm mạnh và những điểm cần cải thiện cho GV. Các GV tiếp thu và giải trình.	Biên bản góp ý của tổ giám sát

3.2.5.3 Kết quả của biện pháp

Cung cấp những ý kiến phản hồi xác đáng giúp GV xác định và giải quyết các vấn đề còn hạn chế, từng bước phát triển kỹ năng và cải tiến phương pháp giảng dạy theo hướng tích cực hóa người học. Đồng thời giúp cho GV có thái độ tích cực, không ngừng học tập nâng cao trình độ chuyên môn.

Đảm bảo bài giảng của GV và tài liệu học tập của HSSV ngày càng sát hợp với thực tế để HSSV tốt nghiệp có kiến thức, kỹ năng nghề và thái độ

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao và đa dạng của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất.

Ngoài ra, để nâng cao chất lượng đào tạo, Nhà trường cần quan tâm đầu tư cơ sở vật chất nhằm đảm bảo điều kiện tốt nhất cho công tác đào tạo của Nhà trường.

Trước mắt, Nhà trường nên tận dụng nguồn ngân sách nhà nước hỗ trợ bên cạnh đó cần tiết kiệm thu chi, dành nguồn vốn để sửa chữa nâng cấp các máy móc thiết bị của xưởng thực hành đảm bảo điều kiện học tập của học sinh.

Về dài hạn, Nhà trường cần tập trung nguồn lực, triển khai hiệu quả dự án JAICA (dự án hỗ trợ đầu tư cơ sở vật chất cho các xưởng thực hành của trường được thực hiện từ năm 2018).

KẾT LUẬN

Nâng cao chất lượng đào tạo nghề luôn nhận được sự quan tâm không chỉ của các trường cao đẳng nghề, học sinh sinh viên trường nghề mà của cả người sử dụng lao động.

Trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng đào tạo nghề theo 3 cấp trình độ: cao đẳng nghề, trung cấp nghề, và sơ cấp nghề; bên cạnh đó Nhà trường còn thực hiện công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động theo yêu cầu của cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ và người lao động.

Trong giai đoạn 2013 - 2016, Công tác nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường được chú trọng đã nên đạt được những thành tích đáng kể như: Sinh viên tốt nghiệp có khả năng áp dụng được kiến thức, kỹ năng đã học để nâng cao được năng suất lao động và chất lượng sản phẩm; Số lượng thiết bị dạy nghề đáp ứng tối thiểu yêu cầu thực hành; Nhà trường đã chủ động kí kết hợp đồng đào tạo và cung ứng lao động cho doanh nghiệp.

Bên cạnh những điểm mạnh, công tác nâng cao chất lượng đào tạo cũng còn tồn tại một số vấn đề như: Tuyển sinh không đủ chỉ tiêu; Chất lượng đầu vào của sinh viên thấp; Tác phong công nghiệp của người lao động không đáp ứng được yêu cầu của công việc; Chất lượng đội ngũ giáo viên còn hạn chế; Mối liên hệ với các doanh nghiệp còn lỏng lẻo. Chưa tiếp cận nhu cầu khách hàng để cụ thể hóa các mục tiêu đào tạo thành chuẩn đầu ra; Chưa thật sự quan tâm đúng mức công tác giám sát giảng dạy.

Trong bối cảnh hội nhập, Nhà trường cũng có thể tận dụng một số cơ hội như: Cơ hội tiếp cận với các chương trình đào tạo tiên tiến của nước ngoài; Khả năng áp dụng các tiến bộ khoa học vào công tác giảng dạy nhằm rút ngắn khoảng cách giữa lý thuyết và thực hành; Nhu cầu ngày càng tăng

của các doanh nghiệp về lao động có tay nghề. Nhu cầu học nghề tăng do sinh viên tốt nghiệp đại học nhưng không tìm được việc làm.

Bên cạnh các cơ hội có thể tận dụng, Nhà trường cũng phải đối mặt với nhiều thách thức: Sự cạnh tranh với lao động nước ngoài có trình độ tay nghề, ngoại ngữ tốt hơn; Các doanh nghiệp không mặn mà với việc biên soạn chương trình đào tạo; Sự cạnh tranh gay gắt trong công tác tuyển sinh với các trường đại học cao đẳng khác cũng như yêu cầu khắt khe của các doanh nghiệp trong công tác tuyển dụng lao động có tay nghề.

Để nâng cao chất lượng đào tạo, Nhà trường cần phát huy điểm mạnh, khắc phục điểm yếu, tận dụng cơ hội, đối mặt/né tránh với các thách thức do đó, Nhà trường cần quan tâm giải quyết các vấn đề sau:

- ✚ Nâng cao chất lượng công tác tuyển sinh.
- ✚ Bồi dưỡng tay nghề cho đội ngũ giáo viên.
- ✚ Tăng cường liên kết với doanh nghiệp trong đào tạo nghề
- ✚ Xây dựng chuẩn đầu ra của các chương trình nghề đào tạo phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất
- ✚ Tổ chức thực hiện tốt hoạt động giám sát giảng dạy.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Bộ Lao động thương binh và xã hội (2016), *Quy định tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục nghề nghiệp*, Hà Nội.
- [2]. Bộ Lao động thương binh và xã hội – Liên minh châu Âu – ILO (2011), *Kỹ năng dạy học*, Tài liệu bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên và người dạy nghề, Nxb Thanh niên, Hà Nội.
- [3]. Bùi Hiền (2001), *Từ Điển giáo dục học*, Nxb Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
- [4]. Hội đồng Quốc gia chỉ đạo biên soạn Từ điển Bách khoa Việt Nam (2002), *Từ điển Bách khoa Việt Nam*, Hà Nội.
- [5]. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2007), *Luật chất lượng sản phẩm hàng hóa*, Hà Nội.
- [6]. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2014), *Luật giáo dục nghề nghiệp*, Hà Nội
- [7]. Tổng cục dạy nghề (2014), *Hệ thống chỉ số kiểm định chất lượng trường Cao đẳng nghề*; Công văn số 754/TCDN-KĐCL ngày 12 tháng 5 năm 2014.
- [8]. Trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hải Phòng (2013; 2014;2015), *Báo cáo công tác thi đua*, Hải Phòng.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1 - Phiếu hỏi số 1.

Ngày phát phiếu: Ngày thu phiếu:.....

Mã Phiếu: CBQL 01

Để phục vụ công tác nghiên cứu thực trạng chất lượng công tác đào tạo nghề nhằm đề xuất một số biện pháp góp phần nâng cao chất lượng đào tạo cho Nhà trường, 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.

- Mức 1: Rất phù hợp;
- Mức 2: Phù hợp;
- Mức 3: Chưa phù hợp;
- Mức 4: Không phù hợp.

Câu 1: Xin Quý Thầy (Cô) cho biết ý kiến đánh giá năng lực sinh viên tốt nghiệp của Trường.

STT	Chỉ tiêu đánh giá	Mức đánh giá			
		Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
	Khả năng đáp ứng về kiến thức,				
1	kỹ năng nghề của HSSV theo yêu cầu của DN				
2	Khả năng đáp ứng về tính kỉ luật và tác phong của HSSV theo yêu cầu của DN				
	Khả năng áp dụng được kiến				
3	thức, kỹ năng của HSSV để nâng năng suất lao động và chất lượng sản phẩm				

Khả năng tự mở cơ sở sản xuất

4	kinh doanh dịch vụ của HSSV tốt nghiệp			
	Khả năng học tiếp để nâng cao			
5	kiến thức, kĩ năng nghề của HSSV tốt nghiệp			

Câu 2: Xin Quý Thầy (Cô) cho biết ý kiến đánh giá về hiệu quả đào tạo của Trường.

STT	Chỉ tiêu đánh giá	Mức đánh giá			
		Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
1	Nghề đào tạo đáp ứng nhu cầu học nghề của học viên				
2	Khả năng ổn định việc làm của HSSV sau tốt nghiệp Đáp ứng nhu cầu tuyển dụng				
3	nhân lực có chất lượng cho các doanh nghiệp				
4	Thu hút CBQL, GV vào làm việc ở trường				

Góp phần chuyển dịch cơ cấu

5 lao động và phát triển nhân lực ở địa phương

Nếu có thể, xin Quý Thầy (Cô) vui lòng cho biết đôi điều về thông tin cá nhân:

Họ và tên:

Trình độ chuyên môn:

Chức vụ:

Phòng ban công tác:

Thời gian công tác trong nghề:

Xin chân thành cảm ơn sự đóng góp ý kiến Quý Thầy (Cô)/.

Phụ lục 2 - Phiếu hỏi số 2.

Ngày phát phiếu: Ngày thu phiếu:

Mã Phiếu: GV 02

Để phục vụ công tác nghiên cứu thực trạng chất lượng công tác đào tạo nghề nhằm đề xuất một số biện pháp góp phần nâng cao chất lượng đào tạo cho Nhà trường, 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.

- Mức 1: Rất phù hợp;
- Mức 2: Phù hợp;
- Mức 3: Chưa phù hợp;
- Mức 4: Không phù hợp.

Câu 1: Xin Quý Thầy (Cô) cho biết ý kiến đánh giá năng lực sinh viên tốt nghiệp của Trường.

STT	Chỉ tiêu đánh giá	Mức đánh giá				Mức
		Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4	
1	Khả năng đáp ứng về kiến thức, kỹ năng nghề của HSSV theo yêu cầu					
2	Khả năng đáp ứng về tính kỉ luật và tác phong của HSSV theo yêu cầu					
3	Khả năng áp dụng được kiến thức, kỹ năng của HSSV để nâng năng suất lao động và chất lượng sản phẩm					
4	Khả năng tự mở cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ của HSSV tốt nghiệp					
5	Khả năng học tiếp để nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề của HSSV tốt nghiệp					

Câu 2: Xin Quý Thầy (Cô) cho biết ý kiến đánh giá về hiệu quả đào tạo của Trường.

TT	Chỉ tiêu đánh giá	Mức đánh giá			
				Mức 1 3	Mức 2 Mức 4
1		Nghề đào tạo đáp ứng nhu cầu học nghề của học viên			
2		Khả năng ổn định việc làm của HSSV sau tốt nghiệp			
3		Đáp ứng nhu cầu tuyển dụng nhân lực có chất lượng cho các doanh nghiệp			
4		Thu hút CBQL, GV vào làm việc ở trường			
5		Góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động và phát triển nhân lực ở địa phương			

Nếu có thể, xin Quý Thầy (Cô) vui lòng cho biết đôi điều về thông tin cá nhân:

Họ và tên:

Trình độ chuyên môn:

Chức vụ:

Khoa công tác:

Thời gian công tác trong nghề:

Xin chân thành cảm ơn sự đóng góp ý kiến Quý Thầy (Cô)/.

Phụ lục 3 - Phiếu hỏi số 3.

Ngày phát phiếu: Ngày thu phiếu:

Mã Phiếu: CBDN 03

Để phục vụ công tác nghiên cứu thực trạng chất lượng công tác đào tạo nghề nhằm đề xuất một số biện pháp góp phần nâng cao chất lượng đào tạo cho Nhà trường, 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.

- Mức 1: Rất phù hợp;
- Mức 2: Phù hợp;
- Mức 3: Chưa phù hợp;
- Mức 4: Không phù hợp.

Câu 1: Xin Quý Ông (Bà) cho biết ý kiến đánh giá năng lực sinh viên tốt nghiệp của Trường.

STT	Chỉ tiêu đánh giá	Mức đánh giá				Mức
			Mức 1	Mức 2	Mức 3	
	Khả năng đáp ứng về kiến thức, kỹ năng nghề của HSSV theo yêu cầu của DN					
2	Khả năng đáp ứng về tính kỷ luật và tác phong của HSSV theo yêu cầu của					
	Khả năng áp dụng được kiến thức, kỹ năng của HSSV để nâng năng suất lao động và chất lượng sản phẩm					
4	Khả năng tự mở cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ của HSSV tốt nghiệp					
	Khả năng học tiếp để nâng cao kiến					

- 5 thức, kỹ năng nghề của HSSV tốt nghiệp

Câu 2: Xin Quý Ông (Bà) cho biết ý kiến đánh giá về hiệu quả đào tạo của Trường.

STT	Chỉ tiêu đánh giá	Mức đánh giá			
			Mức 1 Mức 3	Mức 2 Mức 4	
1		Nghề đào tạo đáp ứng nhu cầu học nghề của học viên			
2		Khả năng ổn định việc làm của HSSV sau tốt nghiệp			
3		Đáp ứng nhu cầu tuyển dụng nhân lực có chất lượng cho các doanh nghiệp			

Nếu có thể, xin Ông (Bà) vui lòng cho biết đôi điều về thông tin cá nhân:

Họ và tên:

Trình độ chuyên môn:

Chức vụ:

Đơn vị công tác:

Thời gian công tác trong nghề:

Xin chân thành cảm ơn sự đóng góp ý kiến Quý Ông (Bà)./.

Phụ lục 4 - Phiếu hỏi số 4.

Ngày phát phiếu: Ngày thu phiếu:

Mã Phiếu: SVTN 04

Để phục vụ công tác nghiên cứu thực trạng chất lượng công tác đào tạo nghề nhằm đề xuất một số biện pháp góp phần nâng cao chất lượng đào tạo cho Nhà trường, xin Anh (Chị) vui lòng cho biết ý kiến đánh giá của mình bằng cách đánh dấu X vào ô mà Anh (Chị) cho là thích hợp.

- Mức 1: Rất phù hợp;
- Mức 2: Phù hợp;
- Mức 3: Chưa phù hợp;
- Mức 4: Không phù hợp.

Câu 1: Xin Anh/Chị cho biết ý kiến đánh giá năng lực sinh viên tốt nghiệp của Trường.

STT	Chỉ tiêu đánh giá	Mức đánh giá			
			Mức 1	Mức 2	
			Mức 3	Mức 4	
1	Khả năng đáp ứng về kiến thức, kỹ năng nghề của HSSV theo yêu cầu				
2	Khả năng đáp ứng về tính kỷ luật và tác phong của HSSV theo yêu cầu của				
3	Khả năng áp dụng được kiến thức, kỹ năng của HSSV để nâng năng suất lao động và chất lượng sản phẩm				
4	Khả năng tự mở cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ của HSSV tốt nghiệp				
5	Khả năng học tiếp để nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề của HSSV tốt nghiệp				

Câu 2: Xin Anh/Chị cho biết ý kiến đánh giá về hiệu quả đào tạo của Trường.

TT	Chỉ tiêu đánh giá	Mức đánh giá			
			Mức 1 Mức 3	Mức 2 Mức 4	
1		Nghề đào tạo đáp ứng nhu cầu học nghề của học viên			
2		Khả năng ổn định việc làm của HSSV sau tốt nghiệp			
3		Đáp ứng nhu cầu tuyển dụng nhân lực có chất lượng cho các doanh nghiệp			

Nếu có thể, xin Anh/Chị vui lòng cho biết đôi điều về thông tin cá nhân:

Họ và tên:

Trình độ chuyên môn:

Chức vụ:

Đơn vị công tác:

Thời gian công tác trong nghề:

Xin chân thành cảm ơn sự đóng góp ý kiến Anh/Chị./.

Phụ lục 5 - Phiếu hỏi số 5.

Ngày phát phiếu: Ngày thu phiếu:.....

Mã Phiếu: SV 04

Để phục vụ công tác nghiên cứu thực trạng chất lượng công tác đào tạo nghề nhằm đề xuất một số biện pháp góp phần nâng cao chất lượng đào tạo cho Nhà trường, xin em vui lòng cho biết ý kiến đánh giá của mình bằng cách đánh dấu X vào ô mà em cho là thích hợp.

- Mức 1: Rất phù hợp;
- Mức 2: Phù hợp;
- Mức 3: Chưa phù hợp;
- Mức 4: Không phù hợp.

Câu 1: Xin em cho biết ý kiến đánh giá năng lực sinh viên tốt nghiệp của Trường.

STT	Chỉ tiêu đánh giá	Mức đánh giá			
		Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
1	Khả năng đáp ứng về kiến thức, kỹ năng nghề của HSSV theo yêu cầu				
2	Khả năng đáp ứng về tính kỷ luật và tác phong của HSSV theo yêu cầu của				
3	Khả năng áp dụng được kiến thức, kỹ năng của HSSV để nâng năng suất lao động và chất lượng sản phẩm				
4	Khả năng tự mở cơ sở sản xuất kinh doanh dịch vụ của HSSV tốt nghiệp				
5	Khả năng học tiếp để nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề của HSSV tốt nghiệp				

Câu 2: Xin em cho biết ý kiến đánh giá về hiệu quả đào tạo của Trường.

TT	Chỉ tiêu đánh giá	Mức đánh giá			
			Mức 1 Mức 3	Mức 2 Mức 4	
1		Nghề đào tạo đáp ứng nhu cầu học nghề của học viên			
2		Khả năng ổn định việc làm của HSSV sau tốt nghiệp			
3		Đáp ứng nhu cầu tuyển dụng nhân lực có chất lượng cho các doanh nghiệp			

Nếu có thể, xin em vui lòng cho biết đôi điều về thông tin cá nhân:

Họ và tên:

Lớp:

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

