

BỘ GIAO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC BÁCH KHOA HÀ NỘI

NGUYỄN THỊ CÚC

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO
CỦA TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ CÔNG TRÌNH 1

Chuyên ngành: Quản trị Kinh doanh

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

TS: NGUYỄN VĂN TRUNG

Hà Nội – Năm 2014

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu khoa học của riêng tôi, kết quả nêu trong luận văn là trung thực và chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình nghiên cứu nào trước đó.

Tác giả

Nguyễn Thị Cúc

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN

DANH MỤC BẢNG

DANH MỤC HÌNH VẼ, SƠ ĐỒ

LỜI MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ	3
1.1 Vấn đề cơ bản về chất lượng và quản trị chất lượng:	3
1.1.1 Quan điểm về chất lượng	3
1.1.2 Một số khái niệm liên quan đến quản lý chất lượng	4
1.2 Khái niệm đào tạo, chất lượng đào tạo và đặc điểm đào tạo nghề.....	9
1.2.1: Khái niệm đào tạo:	9
1.2.2: Chất lượng đào tạo	10
1.2.3: Đặc điểm đào tạo nghề.....	11
1.3 Các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo:	12
1.3.1:Nhóm các nhân tố ảnh hưởng bên trong :	13
1.3.2:Nhóm các nhân tố ảnh hưởng bên ngoài :	16
1.4 Quản lý chất lượng đào tạo và các phương pháp quản lý chất lượng đào tạo	19
1.4.1: Quản lý chất lượng đào tạo:	19
1.4.2: Các mô hình quản lý chất lượng đào tạo:	20
1.5 Các phương hướng nâng cao chất lượng đào tạo nghề.	24
CHƯƠNG 2. PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ CÔNG TRÌNH 1	27
2.1. Quá trình phát triển của Trường Trung cấp nghề Công trình 1	27
2.1.1. Vài nét về lịch sử phát triển	27
2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ của trường	28
2.1.3. Ngành nghề đào tạo.....	28
2.1.4 Cơ sở vật chất kỹ thuật :	29
2.1.5. Tổ chức bộ máy:.....	30

2.2. Phân tích quy mô và kết quả đào tạo:	36
2.2.1 Phân tích quy mô đào tạo	36
2.2.2. Kết quả đào tạo của Trường Trung cấp nghề Công trình 1:	38
2.3. Phân tích các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo của Trường Trung cấp nghề công trình 1.....	43
2.3.1. Các nhân tố ảnh hưởng bên trong:	43
2.3.1.1. Tình hình thực hiện mục tiêu kế hoạch đào tạo :	43
2.3.1.2. Xây dựng chương trình đào tạo:	44
2.3.1.3. Công tác tuyển sinh :	45
2.3.1.4. Phân tích cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy của Trường:.....	45
2.3.1.5. Đội ngũ giáo viên và phương pháp giảng dạy :	47
2.3.1.6 Công tác quản lý học sinh:	55
2.3.1.7 Hệ thống đánh giá kết quả học tập :	57
2.3.2. Các nhân tố ảnh hưởng bên ngoài :	58
2.3.2.1 Môi trường pháp lý	58
2.3.2.2 Người học :	59
2.3.2.3. Các cơ sở sử dụng học sinh của Trường:	59
2.3.2.4. Đối thủ cạnh tranh:.....	60
Kết luận chương 2	61
CHƯƠNG 3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO TẠI TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ CÔNG TRÌNH 1	66
3.1 Cơ sở của việc xây dựng giải pháp	66
3.1.1: Định hướng chung cho phát triển giáo dục nghề ở Việt Nam:	66
3.1.2: Tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng đào tạo tại Trường Trung cấp nghề Công trình 1:.....	67
3.1.3: Định hướng đảm bảo nâng cao chất lượng đào tạo của Trường Trung cấp nghề Công trình 1 trong thời gian tới:.....	68
3.2 : Một số giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề của Trường Trung cấp nghề Công trình 1 :	69

3.2.1 : Đổi mới mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo :.....	69
3.2.2: Đổi mới công tác tuyển sinh và nâng cao chất lượng đầu vào:	73
3.2.3: Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên.....	74
3.2.4 : Giải pháp cho công tác xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy và học tập.....	76
3.2.5. Áp dụng bộ tiêu chuẩn đánh giá, kiểm định chất lượng đào tạo và xây dựng các tiêu chuẩn, định mức, quy trình thủ tục.	79
3.3 Các điều kiện đảm bảo cho việc thực hiện giải pháp.....	81
3.3.1 Chăm lo kiện toàn cơ cấu tổ chức nhà trường.	81
3.3.2 Cải tiến công tác tuyển dụng, bồi dưỡng giáo viên mới và tạo môi trường thuận lợi cho đội ngũ giáo viên phát triển.....	81
KẾT LUẬN VA KIẾN NGHỊ	83

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1: Số lượng cán bộ quản lý và giáo viên	34
Bảng 2.2: Quy mô đào tạo của trường	36
Bảng 2.3: Số học sinh nhập học 3 năm gần đây	37
Bảng 2.4 : kết quả đào tạo trong 3 năm 2009- 2012	39
Bảng 2.5 : Kết quả học tập từ 2009 - 2012	39
Bảng 2.6 : Kết quả thi tốt nghiệp năm 2009 - 2012	41
Bảng 2.7 : kết quả rèn luyện từ năm 2009 - 2012	42
Bảng 2.8: Hiệu quả của việc quản lý và sử dụng các trang thiết bị.	46
Bảng 2.9 : Bảng phân phối và trình độ giáo viên trong các khoa.	50
Bảng 2.10 : Bảng so sánh với đối thủ cạnh tranh.....	61

DANH MỤC HÌNH VẼ, SƠ ĐỒ

HÌNH

Hình 1.1 : mối quan hệ giữa mục tiêu và chất lượng đào tạo.	11
Hình 1.2 : Quan hệ giữa mục tiêu và chất lượng đào tạo.....	11
Hình 1.3: Mô hình phương pháp tiếp cận quá trình.....	22
Hình 1.4: đánh giá chất lượng đào tạo theo đầu vào – quá trình - đầu ra	23
Hình 1.5: Đánh giá chất lượng theo hệ thống Châu Âu.....	24

SƠ ĐỒ

Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức bộ máy Trường Trung cấp nghề Công trình 1.....	30
--	----

LỜI MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Lực lượng lao động lành nghề là yếu tố quan trọng quyết định sự phát kinh tế xã hội của mỗi quốc gia dựa trên sự phát triển của sản xuất. Chúng ta đang sống trong một thế giới mà sự thay đổi diễn ra từng ngày, sự phát triển không ngừng của khoa học kỹ thuật thúc đẩy sản xuất phát triển. Vô số các công nghệ, kỹ thuật mới, các loại vật liệu mới được ứng dụng vào sản xuất đòi hỏi người lao động phải được đào tạo ở những trình độ lành nghề nhất định.

Hiện nay ở Việt Nam có rất nhiều Trường dạy nghề đang thực hiện đào tạo nghề với quy mô tương đối lớn và cơ cấu nghề phong phú. Tuy nhiên, chất lượng đào tạo ở hầu hết các trường dạy nghề chưa cao. Rất nhiều người sau khi đã tốt nghiệp các trường dạy nghề vẫn không đáp ứng được yêu cầu công việc, thậm chí phải tái đào tạo trước khi trực tiếp tham gia sản xuất. Câu hỏi đặt ra là : “ chất lượng đào tạo nghề tại các trường đào tạo nghề như thế nào? Làm sao để người tốt nghiệp có thể đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của xã hội? ”. Vấn đề chất lượng đào tạo nghề tại Việt Nam đang là vấn đề lớn được toàn xã hội quan tâm.

Xuất phát từ thực tế trên và điều kiện nghiên cứu của bản thân, tác giả chọn đề tài “ *Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo của Trường Trung cấp nghề Công trình 1* ”.

2. Mục đích nghiên cứu của đề tài

Việc nghiên cứu đề tài này nhằm mục đích :

- Hệ thống một số vấn đề lý luận cơ bản về đào tạo nghề, chất lượng đào tạo nghề và sự liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nghề. Đồng thời luận văn cũng giới thiệu một số phương pháp đào tạo nghề và mô hình liên kết đào tạo nghề phổ biến ở Việt Nam và các nước.

- Tập trung phân tích và đưa ra những đánh giá, kết luận về chất lượng đào tạo nghề nói chung và đào tạo nghề tại Trường Trung cấp nghề Công trình 1 nói riêng.

- Đề xuất một vài giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề.

3. Đối tượng, phạm vi, thời gian nghiên cứu đề tài

Luận văn tập trung nghiên cứu về chất lượng đào tạo nghề, các phương pháp đánh giá và biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề tại Trường Trung cấp nghề Công trình 1.

Về không gian: Luận văn tập trung nghiên cứu về chất lượng đào tạo nghề tại Trường Trung cấp nghề Công trình 1.

Về thời gian : Luận văn tập trung nghiên cứu thực trạng trong giai đoạn từ năm 2009 đến 2012. Các giải pháp cho giai đoạn tiếp theo.

4. Phương pháp nghiên cứu :

Sử dụng phương pháp phân tích tổng hợp, so sánh, điều tra mẫu, thống kê số liệu.

5. Kết cấu luận văn:

Tên luận văn : “ Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo của Trường Trung cấp nghề Công trình 1”

Kết cấu luận văn : Ngoài phần mở đầu, mục lục, kết luận tài liệu tham khảo và ba chương.

Chương 1: Cơ sở lý luận về chất lượng đào tạo nghề.

Chương 2: Thực trạng chất lượng đào tạo của Trường Trung cấp nghề Công trình 1.

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng của Trường Trung cấp nghề Công trình 1.

Em xin chân thành cảm ơn sự hướng dẫn tận tình của TS Nguyễn Văn Trung đã giúp đỡ em hoàn thành đề tài này.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ

1.1 Vấn đề cơ bản về chất lượng và quản trị chất lượng:

1.1.1 Quan điểm về chất lượng

Chất lượng là một khái niệm khá quen thuộc với loài người ngay từ thời cổ đại, tuy nhiên chất lượng cũng là một khái niệm gây ra nhiều tranh cãi.

Tuy nhiên đối tượng sử dụng từ “chất lượng” có ý nghĩa khác nhau, dưới đây xin nêu một vài quan điểm về chất lượng.

Chất lượng là tổng thể những tính chất, thuộc tính cơ bản của sự vật (sự việc), hiện tượng làm cho sự vật (sự việc) này phân biệt với sự vật (sự việc) khác (Từ điển tiếng Việt phổ thông).

Chất lượng là tiềm năng của một sản phẩm hay dịch vụ nhằm thoả mãn nhu cầu người sử dụng (Tiêu chuẩn Pháp- NF X 50-109).

Chất lượng là khả năng thoả mãn nhu cầu thị trường với chi phí thấp nhất. (Kaoru Ishikawa)

Chất lượng là mức hoàn thiện, là đặc trưng so sánh hay đặc trưng tuyệt đối, dấu hiệu đặc thù, các dữ kiện, các thông số cơ bản (Oxford Pocket Dictionary).

Chất lượng là tập hợp các đặc tính của một thực thể (đối tượng) tạo cho thực thể (đối tượng) đó khả năng thoả mãn những nhu cầu đã nêu ra hoặc nhu cầu tiềm ẩn(TCVN ISO 8402).

Theo các quan điểm quản lý chất lượng toàn diện (Total Quality Management-TQM) là một phương pháp quản lý của một tổ chức, định hướng vào chất lượng, dựa trên sự tham gia của mọi thành viên và nhằm đem lại sự thành công dài hạn thông qua sự thoả mãn khách hàng và lợi ích của mọi thành viên của công ty và của xã hội.

Trên đây là một số định nghĩa về chất lượng. Mỗi định nghĩa có một quan điểm riêng nhưng tựu chung nói về chất lượng là nói về cái không thể đo đếm được.

Chất lượng được đo đếm bởi sự thoả mãn yêu cầu. Nếu một sản phẩm hay dịch vụ không đáp ứng được yêu cầu, không được thị trường chấp nhận thì bị coi là có chất lượng kém mặc dù nó được sản xuất trên dây chuyền công nghệ hiện đại. Ngày nay chất lượng còn được đòi hỏi ở một mức độ cao hơn nữa mặc dù sản phẩm có tính năng kỹ thuật tốt, nhưng mẫu mã không đẹp, dịch vụ không tốt thì cũng không được gọi là sản phẩm có chất lượng tốt. Chất lượng ngày nay mang tính hữu hình và vô hình. Khi nói tới chất lượng người ta thường hay nói tới: Hình thức, mẫu mã, nội dung, dịch vụ.

1.1.2 Một số khái niệm liên quan đến quản lý chất lượng

Mục tiêu của quản lý chất lượng là muốn cho sản phẩm dịch vụ ngày càng tốt hơn, đẹp hơn thì phải có cuộc cách mạng về chất lượng mà muốn có chất lượng tốt thì cần phải có quản lý chất lượng. Trên thế giới, giống như chất lượng cũng có nhiều quan điểm về quản lý chất lượng:

Xuất phát từ đại từ điển tiếng Việt: Chất lượng là cái làm nên phẩm chất, giá trị con người, sự vật. Từ định nghĩa này, chúng ta có thể hiểu chất lượng không tự nhiên sinh ra, nó là kết quả do sự tác động của hàng loạt nhân tố, liên quan chặt chẽ với nhau. Muốn đạt được chất lượng mong muốn cần phải quản lý một cách đúng đắn các yếu tố này.

Quản lý chất lượng như là một dây chuyền sản xuất vì vậy cần quản lý đồng bộ ở mọi khâu, mọi mắt xích có như vậy thì mới mong muốn đạt được kết quả. Việc xác định đúng đắn về quản lý chất lượng, người lãnh đạo cần phải có quyết tâm, có kế hoạch và phương pháp tiến hành đồng thời còn cần sự đồng tình ủng hộ của người lao động, hướng tới các hoạt động nhằm đáp ứng được nhu cầu của khách hàng thì đơn vị, doanh nghiệp đó sẽ thành công.

Quản lý chất lượng là một công việc vô cùng khó khăn và phức tạp bởi vì nó mang tính trừu tượng. Vì vậy, tổ chức tốt hệ thống quản lý chất lượng có ý nghĩa và tác dụng ở rất nhiều mặt của quá trình kinh doanh đặc biệt là thoả mãn nhu cầu của khách hàng.

Để quản lý chất lượng người ta cần phải đề ra mục tiêu quản lý chất lượng là đạt được gì?; Phương hướng quản lý chất lượng ra sao?.

Theo tổ chức quốc tế về tiêu chuẩn hoá cho rằng: Quản lý chất lượng là tập hợp các hoạt động có chức năng quản lý chung nhằm xác định chính sách chất lượng, mục đích chất lượng và thực hiện chúng bằng những phương tiện như: Lập kế hoạch, điều chỉnh chất lượng, cải tiến chất lượng trong khuôn khổ một hệ thống chất lượng. Theo TCVN 5914- 1994: Quản lý chất lượng toàn diện là cách quản lý một tổ chức tập trung vào chất lượng, dựa vào sự tham gia của tất cả các thành viên của nó, nhằm đạt được sự thành công lâu dài nhờ việc thoả mãn khách hàng và đem lại lợi ích cho các thành viên của tổ chức đó và cho xã hội.

Theo quan điểm của chuyên gia chất lượng Nhật Bản K.Ishikawa: Với quan điểm “Chất lượng bắt đầu bằng đào tạo và cũng kết thúc bằng đào tạo” Ông luôn chú trọng đến giáo dục đào tạo khi tiến hành quản lý chất lượng.

Theo quan điểm của nhà quản lý người Anh AG Robertson: Quản lý chất lượng sản phẩm là ứng dụng các biện pháp, thủ tục, kiến thức kinh tế, kỹ thuật đảm bảo cho sản phẩm đang hoặc sẽ được sản xuất phù hợp với thiết kế, các yêu cầu trong hoạt động kinh tế bằng con đường hiệu quả nhất, kinh tế nhất.

Theo tiến sĩ Deming: Deming có đóng góp rất lớn đối với vấn đề quản lý chất lượng. Nhiều người cho ông là cha đẻ của phong trào chất lượng. Đặc biệt ở Nhật giải thưởng về chất lượng lớn được mang tên Deming. Triết lý cơ bản của ông là “ khi chất lượng và hiệu suất tăng thì độ biến động giảm vì mọi vật đều biến động nên cần sử dụng các phương pháp thống kê để kiểm soát chất lượng”

Chủ trương của ông là dùng thống kê để định lượng kết quả trong tất cả các khâu chứ không riêng ở khâu sản xuất hay dịch vụ. Ông đưa ra chu kỳ chất lượng Deming, 14 điểm mà các nhà quản lý cần phải tuân theo và 7 căn nguyên chết người của một doanh nghiệp trong quá trình chuyển sự kinh nghiệm của mình từ chỗ bình thường sang trình độ quốc tế.

Chu kỳ Deming được tiến hành như sau:

Bước 1 : Tiến hành nghiên cứu người tiêu dùng và sử dụng nghiên cứu này trong hoạch định sản phẩm (Plan:P)

Bước 2 : Sản xuất ra sản phẩm (Do : D)

Bước 3 : Kiểm tra xem sản phẩm có được sản xuất theo đúng kế hoạch không (Check : O)

Bước 4 : Phân tích và điều chỉnh sai sót (Action : A)

Triết lý về chất lượng của Deming được tóm tắt trong 14 điểm sau:

+ Đề ra được mục đích thường xuyên hướng tới cải tiến sản phẩm và triết lý của doanh nghiệp.

+ Áp dụng triết lý mới : Ban giám đốc phải thấy rằng bây giờ là thời điểm kinh tế mới, sẵn sàng đương đầu với thách thức học về trách nhiệm của mình đi đầu trong sự thay đổi.

+ Không phụ thuộc vào kiểm tra để đạt được chất lượng tạo ra chất lượng ngay từ công đoạn đầu tiên.

+ Không thưởng cho các hợp đồng trên cơ sở giá đấu thầu thấp.

+ Cải tiến liên tục hệ thống sản xuất và dịch vụ để cải tiến chất lượng năng suất để giảm chi phí.

+ Tiến hành đào tạo ngay tại nơi làm việc.

+ Trách nhiệm của lãnh đạo và nhân viên cách tiếp cận mới về đánh giá thực hiện.

+ Loại bỏ e ngại để tất cả mọi người làm việc một cách có hiệu quả .

+ Dỡ bỏ hàng rào phong cách giữa các phòng ban.

+ Thay thế mục tiêu số lượng, những khẩu hiệu và những lời hô hào bằng việc cải tiến liên tục.

+ Loại bỏ những định mức chỉ tiêu, mục tiêu thuần số lượng thay thế bằng phương pháp thống kê và cải tiến liên tục.

+ Loại bỏ các ngăn cản làm cho công nhân không thấy tự hào về công việc và kết quả lao động của mình.

+ Thiết lập chương trình đào tạo và cải tiến bền vững.

+ Tạo cơ cấu tổ chức để thúc đẩy thực hiện 13 điều trên nhằm cải tiến liên tục.

7 căn bệnh chết người do Deming đưa ra tóm tắt quan điểm của ông về một công ty phải tránh khi chuyển sự kinh doanh của mình sang trình độ quốc tế. Đó là :

+ Thiếu sự ổn định về mục tiêu để hoạch định các sản phẩm và các dịch vụ đã có một thị trường và đã giúp cho công ty đứng vững trong kinh doanh.

+ Nhấn mạnh về lợi nhuận ngắn hạn, tư duy ngắn hạn.

+ Không tạo ra phương pháp quản lý và không cung cấp nguồn lực để hoàn thành các mục tiêu.

+ Các giám đốc chỉ hy vọng giữ được vị trí của mình lâu.

+ Sử dụng các thông số và số liệu thấy được trong quá trình ra quyết định, ít hoặc không xem xét đến những thứ chưa biết hoặc không thể biết được.

+ Quá nhiều chi phí cho bộ máy hành chính.

+ Chi phí quá cao cho độ tin cậy do các luật sư làm việc theo chi phí phát sinh gây ra.

Theo giáo sư Juran: Chuyên gia chất lượng nổi tiếng trên thế giới và là người đóng góp to lớn cho sự thành công của các công ty Nhật Bản. Ông là người đầu tiên đưa ra quan điểm “chất lượng là sự phù hợp với điều kiện kỹ thuật”. Và cũng là người đầu tiên đề cập đến vai trò trách nhiệm lớn về trách nhiệm thuộc về lãnh đạo. Vì vậy ông cũng xác định chất lượng đòi hỏi trách nhiệm của nhà lãnh đạo, sự tham gia của các thành viên trong tổ chức. Ông là người đưa ra 3 bước cơ bản để đạt được chất lượng là :

. Đạt được các cải cách có tổ chức trên một cơ sở liên tục kết hợp với sự cam kết và một cảm quan về sự cấp bách.

. Thiết lập một chương trình đào tạo tích cực.

. Thiết lập một sự cam kết về sự lãnh đạo từ bộ phận quản lý cấp cao hơn.

Ông quan tâm đến yếu tố cải tiến chất lượng và đã đưa ra 10 bước để cải tiến chất lượng.

Đồng thời Juran cũng là người đầu tiên áp dụng nguyên lý Pareto trong quản lý chất lượng với hàm ý : “ 80% sự phiền muộn là xuất phát từ 20% trục trặc. Công ty

nên tập trung nỗ lực chỉ vào một số điểm trực trặc”. Juran đưa ra lý thuyết 3 điểm để trình bày quan điểm của ông về 3 chức năng quản lý để đạt được chất lượng cao.

Các chức năng đó là :

- . Hoạch định chất lượng
- . Kiểm soát chất lượng.
- . Cải tiến chất lượng.

Theo Philip B. Grosby với quan điểm chất lượng là thứ cho không đã nhấn mạnh : thực hiện chất lượng không những không tốn kém mà còn là những nguồn lợi nhuận chân chính.

Cách tiếp cận của Grosby về quản lý chất lượng là nhấn mạnh yếu tố phòng ngừa cùng quan điểm “ sản phẩm không khuyết tật” và “ làm đúng ngay từ đầu”. Chính ông là người đặt ra từ “ Vacxin chất lượng” mà các công ty nên dung để ngăn ngừa. Nó gồm 3 phần.

- . Quyết tâm
- . Giáo dục.
- . Thực thi.

Ông đưa ra 14 bước cải tiến chất lượng như hướng dẫn thực hành về cải tiến chất lượng cho các nhà quản lý, ông cũng nhắc nhở những người có trách nhiệm quản lý chất lượng cần quan tâm đến như họ quan tâm đến lợi nhuận.

Theo Ishikawa – chuyên gia nổi tiếng về chất lượng của Nhật Bản và thế giới. Với quan điểm “ chất lượng bắt đầu bằng đào tạo và cũng kết thúc bằng đào tạo”. Ông luôn chú trọng đến giáo dục đào tạo khi tiến hành quản lý chất lượng.

Ông đã ra sơ đồ nhân quả (sơ đồ xương cá) dùng trong quản lý chất lượng, nó trở thành một trong bảy công cụ thống kê truyền thống. Đồng thời với quan điểm về tăng cường cải tiến chất lượng, phải hoạt động theo tổ đội và tuân thủ các nguyên tắc tự nguyện tự phát triển mọi người đều tham gia công việc của nhóm có quan hệ hỗ trợ lẫn nhau tiến bộ trong bầu không khí cởi mở và tiềm năng sáng tạo thì ông đã góp phần lớn trong việc truyền bá hình thành các nhóm chất lượng.

Theo quan điểm của nhà khoa học Mỹ A.V.Feigenbaum: Quản lý chất lượng sản phẩm đó là một hoạt động thống nhất, có hiệu quả của các bộ phận khác nhau

trong một tổ chức, một đơn vị kinh tế chịu trách nhiệm triển khai các tham số chất lượng, duy trì mức chất lượng đã đạt được và nâng cao nó để đảm bảo sản xuất và tiêu dùng sản phẩm một cách kinh tế nhất, thoả mãn yêu cầu của người tiêu dùng.

Như vậy có thể nói rằng với cách tiếp cận khác nhau nhưng các chuyên gia chất lượng đã tương đối thống nhất với nhau về một số quan điểm chất lượng. Đó là:

- + Quản lý chất lượng theo quá trình.
- + Nhân mạnh yếu tố kiểm soát quá trình và cải tiến liên tục với sự phát triển giáo dục, đào tạo.
- + Nhân mạnh sự tham gia của mọi người trong tổ chức.
- + Nêu cao vai trò lãnh đạo và các nhà quản lý.
- + Chú ý đến việc sử dụng các công cụ thống kê trong quản trị chất lượng.

Như đã nêu trên mỗi định nghĩa về quản lý chất lượng khác nhau, nhưng tựu trung lại nó đều thể hiện quản lý chất lượng là hệ thống các biện pháp nhằm đảm bảo chất lượng thoả mãn nhu cầu thị trường với các chi phí thấp nhất và có hiệu quả kinh tế cao nhất. Quản lý chất lượng có vai trò quan trọng trong việc hoạch định chiến lược ngắn hạn, cũng như chiến lược lâu dài. Đảm bảo tính đồng bộ trong quản lý chất lượng là điều kiện, là biện pháp quản lý các hoạt động nhịp nhàng, cân đối, không chông chéo, tránh lãng phí về nguồn vốn, nhân lực, về nguyên vật liệu.... nhờ vậy chất lượng sản phẩm được đảm bảo và nâng cao.

1.2 Khái niệm đào tạo, chất lượng đào tạo và đặc điểm đào tạo nghề.

1.2.1: Khái niệm đào tạo:

Theo từ điển Bách khoa Việt nam (2004) :“ Đào tạo là quá trình tác động đến một con người làm cho người đó lĩnh hội và nắm vững tri thức, kỹ năng, kỹ xảo một cách có hệ thống nhằm chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng nhận một sự phân công nhất định, góp phần của mình vào việc phát triển xã hội, duy trì và phát triển nền văn minh của loài người, về cơ bản, đào tạo là giảng dạy và học tập trong nhà trường gắn với giáo dục đạo đức nhân cách.“

Theo tác giả Nguyễn Minh Đường (2007) ,,“ Đào tạo là hoạt động có mục đích, có tổ chức nhằm hình thành và phát triển có hệ thống các tri thức, kỹ năng, kỹ

xảo, thái độ để hoàn thiện nhân cách cho mỗi cá nhân, tạo điều kiện cho họ có thể vào đời hành nghề một cách có hiệu quả và năng suất.’’

Như vậy, đào tạo có thể hiểu là một quá trình trang bị kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp đồng thời giáo dục phẩm chất đạo đức, thái độ cho người học để họ có thể trở thành người công dân, người cán bộ, người lao động có chuyên môn và nghề nghiệp nhất định nhằm thoả mãn nhu cầu tồn tại, phát triển của mỗi cá nhân, đáp ứng yêu cầu của xã hội trong một giai đoạn lịch sử nhất định. Quá trình này diễn ra trong trong các cơ sở đào tạo theo một kế hoạch, nội dung, chương trình, thời gian quy định cho từng ngành nghề cụ thể nhằm giúp cho người học đạt được một trình độ nhất định trong hoạt động lao động nghề nghiệp.

1.2.2: Chất lượng đào tạo

Chất lượng đào tạo luôn là vấn đề được quan tâm và quan trọng nhất trong các nhà trường. Tầm quan trọng của nó đối với sự nghiệp phát triển đất nước. Chất lượng đào tạo hướng tới mục đích cuối cùng là góp phần tạo nên một nền giáo dục có chất lượng.

Thế nào là một nền giáo dục có chất lượng nói thì ai cũng hiểu, nhưng để nó đi vào thực tế thì đó lại là vấn đề không đơn giản trong giáo dục đào tạo nói chung và đào tạo trung học chuyên nghiệp nói riêng. Dưới đây là một số quan điểm khác nhau về chất lượng đào tạo:

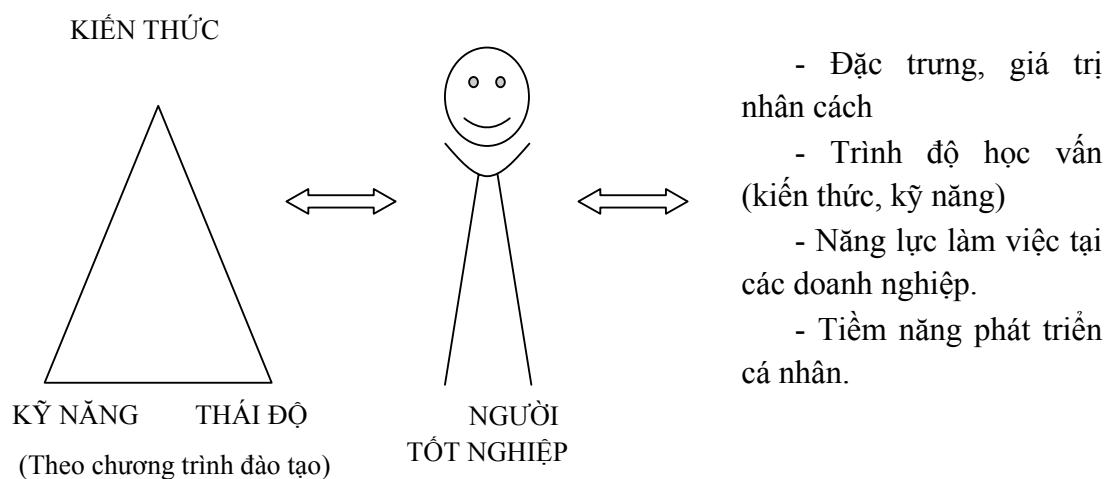
Chất lượng đào tạo là kết quả của quá trình đào tạo được phản ánh ở các đặc trưng về phẩm chất, giá trị nhân cách và giá trị sức lao động hay năng lực hành nghề của người tốt nghiệp tương ứng với mục tiêu, chương trình đào tạo theo các ngành nghề cụ thể (Trần Khánh Đức – Sư phạm Kỹ thuật, [15, tr 105]

Với yêu cầu đáp ứng sự phát triển của đời sống xã hội và nhu cầu nhân lực của thị trường lao động, quan niệm về chất lượng đào tạo không chỉ dừng ở kết quả của quá trình đào tạo trong Nhà trường với những điều kiện bảo đảm nhất định như cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên, chất lượng đầu vào mà còn phải tính đến mức độ phù hợp và thích ứng của người tốt nghiệp với xã hội, với cuộc sống và thị trường lao động như tỷ lệ có khả năng học lên, có việc làm sau khi tốt nghiệp, năng lực

hành nghề tại các vị trí làm việc cụ thể ở các doanh nghiệp. Tuy nhiên, chất lượng đào tạo trước hết phải là kết quả của quá trình đào tạo và được thể hiện trong các hoạt động nghề nghiệp của người tốt nghiệp. 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 như quan hệ cung – cầu, giá cả sức lao động, chính sách sử dụng và bố trí công việc của Nhà nước và người sử dụng lao động.



Hình 1.1 : mối quan hệ giữa mục tiêu và chất lượng đào tạo.



Hình 1.2 : Quan hệ giữa mục tiêu và chất lượng đào tạo.

Nguồn : GS.TS Trần Khánh Đức (2004), *Quản lý và kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực theo ISO & TQM*

1.2.3: Đặc điểm đào tạo nghề.

Nghề nghiệp nảy sinh, tồn tại và phát triển cùng với sự phát triển của xã hội loài người. Cho đến nay, có rất nhiều quan điểm khác nhau về nghề nghiệp.

Theo Các Mác công tác dạy nghề phải bao gồm các thành phần sau:

- Một là : giáo dục trí tuệ.
- Hai là : Giáo dục thể lực như trong các trường thể dục thể thao hoặc bằng cách huấn luyện quân sự.

- Ba là : dạy kỹ thuật nhằm giúp học sinh nắm được vững những nguyên lý cơ bản của tất cả các quá trình sản xuất, đồng thời biết sử dụng các công cụ sản xuất đơn giản nhất.

(C.Mác Ph.ăngghen. Tuyển tập xuất bản lần 2 , tập 16 trang 198)

Đặc điểm của đào tạo nghề

- Đào tạo nghề là *hình thành nhân cách* người lao động mới. Thông qua quá trình đào tạo giúp người học có kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo chuyên môn nghề nghiệp nhất định để có thể làm việc theo nghề nghiệp đó sau khi ra trường; đồng thời giáo dục cho người học những phẩm chất nghề nghiệp như : lòng yêu nghề, đạo đức nghề nghiệp, ý thức tổ chức, kỷ luật trong lao động sản xuất.

- Đào tạo nghề *gắn liền quá trình sản xuất*. Đây là đặc điểm cơ bản nhất. Trong quá trình dạy – học, người học muốn nắm được nội dung nghề nghiệp thì phải trực tiếp nhìn thấy quá trình sản xuất hay ít nhất thấy được mô hình của nó. Muốn đào tạo nghề có kết quả phải có một số điều kiện cơ bản sau: Máy móc, thiết bị, nguyên vật liệu, quỹ thời gian để luyện tay nghề, có đội ngũ giáo viên dạy lý thuyết và thực hành vừa giỏi kỹ thuật vừa giỏi nghiệp vụ sư phạm. Ngoài ra phải tính đến việc sử dụng các thành tựu kỹ thuật, công nghệ, tổ chức sản xuất theo khoa học. Thiếu những điều kiện này, đào tạo nghề không thể đạt hiệu quả cao.

- Đào tạo nghề là *đào tạo thực hành sản xuất*. Nội dung giảng dạy bao gồm cả lý thuyết và thực hành, nhưng thời gian thực hành sản xuất giữ vai trò chủ đạo và chiếm khoảng 2/3 thời gian đào tạo. Nội dung dạy lý thuyết và thực hành được phản ánh trong kế hoạch giảng dạy và chương trình môn học. Hiện nay, khoa học kỹ thuật phát triển nhanh, liên tục đổi mới công nghệ sản xuất. Vì thế, trong vòng 5 hay 7 năm phải xây dựng danh mục nghề đào tạo một lần. Đây là điểm khác biệt giữa đào tạo nghề với giáo dục phổ thông.

1.3 Các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo:

Chất lượng đào tạo liên quan chặt chẽ với hiệu quả đào tạo. Nói đến hiệu quả đào tạo là nói đến các mục tiêu đã đạt được ở mức độ nào, sự đáp ứng kịp thời các

yêu cầu của cơ sở đào tạo và các chi phí như tiền của, sức lực, thời gian bỏ ra là ít nhất nhưng đem lại kết quả cao nhất. Chất lượng đào tạo ảnh hưởng bởi các yếu tố sau:

1.3.1: Nhóm các nhân tố ảnh hưởng bên trong :

(1) Mục tiêu, chương trình đào tạo:

Chương trình đào tạo vừa là chuẩn mực đào tạo vừa là chuẩn mực để đánh giá chất lượng đào tạo. Điều kiện tiên quyết để đảm bảo chất lượng trong đào tạo ở các trường dạy nghề ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay chính là chương trình đào tạo của các trường dạy nghề có phù hợp với nhu cầu thị trường lao động hay không. Người sử dụng lao động của học sinh sau khi ra trường chính là người xác định chất lượng giáo dục của nhà trường, người sử dụng lao động cũng là người quyết định, phán xét cuối cùng về chất lượng đào tạo của trường đó. Điều này đòi hỏi các cơ sở dạy nghề phải coi chất lượng đào tạo là sự phù hợp ở kết quả sản phẩm đầu ra – lao động của học sinh, với những yêu cầu của người sử dụng lao động những học sinh đó.

Chương trình đào tạo nghề là chuẩn mực đào tạo, chuẩn mực xác định chất lượng đào tạo. Với ý nghĩa này chương trình đào tạo phải đảm bảo mục tiêu đào tạo, phải thiết kế sao cho vừa cả điều kiện chung (chương trình khung) là phần “cứng” do Bộ Giáo dục và đào tạo phê duyệt. Bên cạnh đó các trường phải xây dựng “ phần mềm” để tạo ra tính đa dạng phong phú theo từng ngành cụ thể của mỗi trường, nó là thế mạnh của từng nhà trường. Chính điều này tạo cho “ sản phẩm” của mỗi trường đa dạng phong phú đáp ứng yêu cầu của người sử dụng lao động cũng như nền kinh tế xã hội.

(2) Công tác tuyển sinh :Đối tượng tuyển sinh ở các trường trung cấp nghề có trình độ văn hoá tốt nghiệp phổ thông trung học. Để tiếp thu tốt kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, đòi hỏi học sinh phải có nhận thức xã hội, nhất là các chuyên ngành kinh tế, thương mại, dịch vụ, quản trị. Hầu hết các trường trung cấp nghề tuyển sinh đầu vào đều dựa trên việc xét tuyển học bạ do yêu cầu cần đủ số lượng học sinh nên cũng không tránh khỏi đầu vào yếu, các em thường bị hổng kiến thức cơ bản ở THPT.

(3) Cơ sở vật chất và các phương tiện phục vụ giảng dạy, học tập.

Cơ sở vật chất và các phương tiện phục vụ giảng dạy, học tập là điều kiện tối thiểu, đầu tiên của quá trình đào tạo. Cơ sở vật chất và phương tiện phục vụ giảng dạy như giáo trình, giáo án, hệ thống bảng chuyên dùng, đèn chiếu, máy chiếu đa năng, máy tính, mạng internet; các bảng biểu, mô hình, băng đĩa ghi hình.

Đối với đào tạo bậc trung cấp nghề thì nội dung thực hành là rất quan trọng. Vì vậy hệ thống phòng thực hành với đầy đủ trang thiết bị phục vụ thực hành là điều kiện cần để đảm bảo tay nghề cho học sinh.

Đầu tư mua sách và tài liệu là để phục vụ cho việc nghiên cứu, giảng dạy, học tập của thầy và trò. Đối với trường trung cấp chuyên nghiệp hiện nay học sinh ít có cơ hội mượn sách để học tập và tham khảo. Trang bị sách được đến đâu là tùy thuộc vào khả năng của mỗi trường. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo.

Đèn chiếu, máy chiếu đa năng, máy tính, phòng học chuyên dùng chưa phải là phổ biến đối với các trường trung cấp nghề. Cùng với sự phát triển của khoa học, công nghệ và đặc biệt là khoa học công nghệ thông tin đã trang bị cho giáo dục đào tạo những phương tiện, thiết bị giảng dạy rất hiệu quả, góp phần rất lớn vào việc thay đổi phương pháp giảng dạy và nâng cao chất lượng đào tạo. Trường nào biết trang bị và khai thác tốt các phương tiện đó thì sẽ thu hút học sinh học tập hào hứng, hăng say hơn và có chất lượng hơn.

Hệ thống giáo trình, bài thực hành là những tài liệu cần thiết, tối thiểu để tạo điều kiện cho học sinh học tập đạt chất lượng. Đây là cơ sở để chống “ dạy chay, học chay” theo cách dạy truyền thống.

(4) Đội ngũ giáo viên và phương pháp giảng dạy :

Dạy học là quá trình người thầy truyền đạt cho học sinh hệ thống những tri thức, kỹ năng, kỹ xảo nhằm phát triển năng lực trí tuệ và hình thành thế giới quan cho họ. Đối tượng của quá trình dạy học là học sinh – con người với sự đa dạng về nhận thức, quan điểm, tình cảm làm cho quá trình dạy học trở thành hoạt động rất khó khăn và phức tạp. Người thầy không thể dạy tốt được nếu chỉ nắm vững kiến thức của một môn học , có nghĩa là ngoài kiến thức của môn học người thầy phải

hiểu biết về các lĩnh vực khác như: kiến thức của các môn học khác có liên quan, kiến thức về tâm lý, giao tiếp, xử lý các tình huống sư phạm. Vì vậy, đối với giáo viên, trình độ và phương pháp giảng dạy là một vốn quý, có vai trò rất lớn trong việc nâng cao chất lượng đào tạo.

Phương pháp giảng dạy không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo mà còn giúp cho học sinh tự học và giải quyết công việc sau này. Đây chính là dạy cho học sinh phương pháp nghiên cứu. Quá trình tự học tập của học sinh sẽ có hiệu quả hơn nhiều, chất lượng đào tạo vì thế tăng lên rất nhiều. Điều này rất quan trọng, bởi vì ngày nay nhà trường đào tạo ra những người chủ động nghiên cứu giải quyết công việc, chứ không chỉ học thuộc lòng những kiến thức thầy dạy.

Vấn đề đặt ra với đội ngũ giáo viên nói chung và giáo viên dạy nghề nói riêng trong thời đại ngày nay chính là vấn đề tự chọn, tự nghiên cứu. Chỉ có tự học, tự nghiên cứu thường xuyên mới có thể trau dồi đủ kiến thức để truyền đạt cho học sinh một cách dễ hiểu nhất.

(5) : Công tác quản lý học sinh : Công tác quản lý học sinh bao gồm nhiều vấn đề: tổ chức kế hoạch đào tạo cho từng khoá học, năm học, học kỳ, hàng tuần, tổ chức các cuộc họp, sinh hoạt, toạ đàm, giao lưu cho từng lớp, phổ biến, triển khai thực hiện và kiểm tra việc thực hiện các quy chế, nội quy, quy định liên quan đến học tập và rèn luyện của học sinh; giải quyết những vướng mắc của học sinh về học tập và rèn luyện. Đây là công việc góp phần hình thành nền nếp, tác phong, đạo đức nghề nghiệp của người lao động tương lai, đồng thời vừa góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

Tổ chức thực hiện và kiểm tra học sinh chấp hành nội quy, quy chế học tập và rèn luyện sẽ góp phần hình thành đạo đức nghề nghiệp của học sinh. Kiểm tra, thi cử sẽ hình thành tính chủ động, tự giác của học sinh; các hoạt động Đoàn, lớp sẽ hình thành tinh thần đoàn kết, phối hợp, hợp tác với nhau để hình thành nhiệm vụ; tổ chức cuộc sống, sinh hoạt tại ký túc xá góp phần hình thành tính tập thể, nề nếp, giờ giấc, tính kỷ luật và đoàn kết, hợp tác.

Do sự phát triển của các trường về quy mô nên việc tổ chức các giờ lên lớp thường là học lý thuyết 5 đến 6 tiết một buổi. Số lượng học sinh thường từ 50 đến 60 học sinh/ lớp nên việc quản lý học sinh là yêu cầu rất quan trọng. Còn nhiều em xem nhẹ việc học tập trên lớp, nếu không quản lý tốt sẽ có hiện tượng đi muộn, trốn tiết và không tích cực trong học tập. Do vậy, chất lượng quản lý của giáo viên bộ môn, giáo viên hướng dẫn thực hành là yếu tố rất quan trọng trong quá trình học tập này.

Vấn đề tự học trong học sinh trung cấp nghề là vấn đề còn nan giải, ý thức tự học của các em còn hạn chế đôi khi còn buông xuôi, chưa xác định đúng nhiệm vụ học tập. Về phía giáo viên rất khó có thể quản lý được thời gian tự học của các em.

(6) Hệ thống đánh giá kết quả học tập :

Hệ thống đánh giá kết quả học tập của học sinh không chỉ giúp nhà trường thấy được kết quả học tập của học sinh mà qua đó giúp nhà trường, cán bộ quản lý và giáo viên đánh giá lại chất lượng của công tác quản lý, chất lượng công tác giảng dạy và chất lượng của đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên trong toàn trường. Kết quả học tập của học sinh còn có thể là nguồn động viên để các em phấn đấu, tạo thành phong trào thi đua học tập trong toàn trường.

1.3.2:Nhóm các nhân tố ảnh hưởng bên ngoài :

(1) Môi trường pháp lý

Những đường lối và chủ trương, chính sách của đảng nếu đúng và phù hợp sẽ là điều kiện rất thuận lợi để phát triển công tác dạy nghề.

Nghị quyết hội nghị ban chấp hành Trung ương Đảng khoá VIII(12/1996) đã đánh giá :“ Giáo dục chuyên nghiệp nhất là đào tạo công nhân kỹ thuật có lúc suy giảm mạnh mất cân đối lớn về cơ cấu trình độ trong đội ngũ lao động ở nhiều ngành sản xuất. Quy mô đào tạo nghề hiện nay vẫn còn quá bé nhỏ, trình độ, thiết bị đào tạo lạc hậu không đáp ứng được nhu cầu CNH, HĐH“. Từ đó nghị quyết đã đưa ra chủ trương là đẩy mạnh đào tạo công nhân lành nghề, tăng quy mô học nghề, tăng cường đầu tư củng cố và phát triển các trường dạy nghề, xây dựng một số

trường trọng điểm, đào tạo công nhân lành nghề cho các khu công nghiệp, khu chế xuất, có tính đến nhu cầu xuất khẩu lao động.

Như vậy ta thấy đây là một sự ưu tiên rất lớn của Đảng và Nhà nước trong công tác dạy nghề.

(2) Người học :

Xu hướng vào được Đại học mới có thể kiếm định một nghề ổn định đang ảnh hưởng rất nhiều đến sự phát triển của công tác đào tạo nghề trong các trường Công nhân kỹ thuật. Học sinh không muốn thi vào hoặc nếu đỗ thì cũng tìm cách thi lên Đại học. Điều này làm cho đầu vào các trường dạy nghề có thể khá đông nhưng đầu ra lại ít. Tạo nên tình trạng “ thừa thầy thiếu thợ”.

(3) Các cơ sở sử dụng học sinh của Trường

Mối quan hệ giữa nhà trường với doanh nghiệp thực chất là mối quan hệ giữa học đi đôi với hành, gắn lý luận với thực tiễn. Vai trò của doanh nghiệp trong giáo dục đào tạo nói chung và trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nói riêng là rất quan trọng. Vai trò đó được thể hiện trong việc tiếp nhận học sinh tham quan, thực tập, doanh nghiệp tham gia báo cáo thực tế, tham gia hội thảo về xây dựng chương trình, nội dung đào tạo; hợp tác trong việc bồi dưỡng, đào tạo lại đội ngũ lao động của doanh nghiệp.

Ở trường, học sinh chỉ được trang bị chủ yếu về lý thuyết, còn một nội dung rất quan trọng trong quá trình đào tạo đó là giai đoạn thực tế, thực tập. Nếu không tổ chức tốt quá trình này thì chất lượng và hiệu quả thực tập sẽ thấp, lãng phí xã hội sẽ rất lớn.

Vai trò của doanh nghiệp trong việc góp phần thiết kế chương trình, nội dung đào tạo của nhà trường là rất quan trọng. Nhà trường nên tổ chức hội thảo để lấy ý kiến các doanh nghiệp sử dụng lao động do trường đào tạo. Ý kiến của doanh nghiệp một mặt làm cho các chương trình, nội dung đào tạo phù hợp với nhu cầu thực tế sử dụng lao động, mặt khác sẽ tiết kiệm được chi phí xã hội do đào tạo hiệu quả.

Khi nhà trường và doanh nghiệp đã có mối quan hệ thường xuyên, gắn bó với nhau thì cả hai bên sẽ cùng phát hiện nhu cầu đào tạo và cùng nhau giải quyết nhu cầu đó. Trong mối quan hệ này, doanh nghiệp có được đội ngũ lao động có tay nghề, thường xuyên bồi dưỡng tay nghề; nhà trường có được nguồn đào tạo và không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo.

(4) Đối thủ cạnh tranh:

Trong nền kinh tế thị trường, các doanh nghiệp và tổ chức không chỉ cạnh tranh thị trường, cạnh tranh sản phẩm mà còn cạnh tranh cả về nguồn nhân lực. Trong môi trường giáo dục cũng vậy, lực lượng giảng viên giảng dạy là cốt lõi của nhà trường. Để tồn tại và phát triển, không còn con đường nào khác là thực hiện đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực đó có hiệu quả, vì nguồn nhân lực tốt là nguồn gốc cho thành công trong hoạt động đào tạo của nhà trường.

Nhà trường cần có chính sách nhân lực hợp lý, phải biết lãnh đạo, động viên, tặng thưởng hợp lý, phải tạo ra bầu không khí doanh nghiệp gắn bó,... nhằm gìn giữ, duy trì và phát triển nguồn tài nguyên đó. Ngoài ra nhà trường phải có một chính sách lương bổng đủ để giữ giáo viên làm việc với mình, phải cải tiến môi trường làm việc và cải tiến các chế độ phúc lợi. Nếu không thực hiện được tổ chức có thể mất đi các nhân tài về các đối thủ cạnh tranh có thể có các chính sách đãi ngộ thích hợp và thu hút nhân tài của tổ chức. Sự ra đi của nhân viên không chỉ thuần túy về vấn đề lương bổng, phúc lợi mà nó còn tổng hợp nhiều vấn đề khác như điều kiện được đào tạo nâng cao trình độ, điều kiện thăng tiến, bầu không khí – văn hoá doanh nghiệp, niềm tự hào, tự tôn của cá nhân người lao động trong doanh nghiệp,....

Tóm lại, Quản lý Nhà nước về giáo dục nói chung và chất lượng đào tạo nói riêng là một vấn đề mới mẻ cùng nhiều khó khăn do tình đa dạng và phạm vi rộng lớn của các hoạt động đào tạo ở phạm vi quốc gia cùng như ở các ngành/ địa phương và cơ sở đào tạo. Cùng với quá trình chuẩn hoá giáo dục, việc triển khai hệ thống đảm bảo và kiểm định chất lượng ở các bậc học, ngành học là một giải pháp quan

trọng để nâng cao hiệu quả quản lý Nhà nước về chất lượng đào tạo ở nước ta trong những thập niên đầu thế kỷ 21.

1.4 Quản lý chất lượng đào tạo và các phương pháp quản lý chất lượng đào tạo

1.4.1: Quản lý chất lượng đào tạo:

Đào tạo là một lĩnh vực bao gồm các vấn đề mà một nhà trường thường làm và bằng cách đó nhà trường cung cấp kiến thức và giáo dục học viên. Đây là công việc kết nối mục tiêu đào tạo, các chính sách liên quan đến chuẩn mực và bằng cấp mà nhà trường đào tạo, thiết kế chương trình đào tạo và thực hiện chương trình với các vấn đề liên quan đến giảng dạy, phương pháp đánh giá, kiểm tra, giám sát cho điểm cùng với các quy trình đánh giá liên quan khác.

“ Quản lý chất lượng đào tạo là quá trình tổ chức thực hiện có hệ thống các biện pháp quản lý toàn bộ quá trình đào tạo nhằm đảm bảo không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng yêu cầu người sử dụng lao động ” (Trần Khánh Đức, 2007)

Quản lý chất lượng đào tạo là một lĩnh vực rộng lớn và bao gồm nhiều mảng đa dạng trong việc quản lý của nhà trường. Một cách tổng quát, ta có thể hiểu quản lý chất lượng đào tạo là quá trình nghiên cứu và phân tích thực trạng công tác đào tạo nhằm đưa ra các quyết định để nâng cao chất lượng đào tạo.

Như vậy, quản lý chất lượng đào tạo có 2 chức năng cơ bản sau:

Thứ nhất, đó là chức năng ổn định, duy trì chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế - xã hội trong giai đoạn trước mắt.

Thứ hai, đó là chức năng đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo nhằm đón đầu sự tiến bộ của xã hội.

Nâng cao chất lượng đào tạo là một nhiệm vụ thường xuyên của tất cả các trường học trên phạm vi toàn thế giới. Hoạt động này có vai trò và ý nghĩa rất lớn đối với sự nghiệp phát triển của các trường học trong nước nhất là trong xu thế cạnh tranh và hội nhập toàn cầu như hiện nay.

Nâng cao chất lượng đào tạo trong một trường học cần đảm bảo tính khả thi và mang lại hiệu quả thiết thực cho từng đơn vị. Hoạt động này được thể hiện thông qua những nguyên tắc sau:

- Chất lượng giáo dục là hoạt động định hướng sự phát triển kinh tế - xã hội nhằm đáp ứng yêu cầu của người học, các tổ chức sử dụng lao động và các bên liên quan (interested party).

- Chất lượng không có điểm bắt đầu và không có điểm kết thúc.

- Nâng cao chất lượng đào tạo được thể hiện là một nhiệm vụ của tất cả các thành viên trong một trường học trong đó Ban Giám hiệu giữ vai trò quyết định thành công hay thất bại của chương trình đã đề ra.

- Nâng cao chất lượng đào tạo được thể hiện thông qua một hệ thống quản lý công khai và minh bạch.

- Kết quả của chương trình nâng cao chất lượng phải được đo lường và đánh giá qua từng thời kỳ.

- Cải tiến liên tục là nền tảng của chương trình nâng cao chất lượng đào tạo.

1.4.2: Các mô hình quản lý chất lượng đào tạo:

Đào tạo được coi là một loại hình dịch vụ nên các phương pháp được áp dụng trong quản lý chất lượng sản phẩm cũng có thể áp dụng để quản lý chất lượng đào tạo. Sau đây luận văn xin được đi sâu phân tích về các phương pháp quản lý chất lượng được áp dụng riêng trong lĩnh vực đào tạo.

(1) Phương pháp kiểm soát chất lượng(Quality Control)

Đây là mô hình quản lý truyền thống những chất lượng giáo dục. Ở cấp độ quốc gia, Nhà nước với tư cách là tổ chức quyền lực, công cụ kiểm soát chất lượng giáo dục và đầu tư lớn vào giáo dục. Tỷ lệ đầu tư cho giáo dục từ ngân sách nhà nước ở các nước tuy khác nhau nhưng nhìn chung đều chiếm một tỷ lệ đáng kể, ngoài ra còn các nguồn đầu tư rất lớn từ phía các doanh nghiệp và người học thông qua học phí và các khoản đóng góp khác trong quá trình đào tạo ở các bậc học. Dù ở góc độ nào thì vai trò quản lý của Nhà nước mà mô hình kiểm soát chất lượng là chủ yếu và quan trọng

Mô hình kiểm soát chất lượng của nhà nước là mô hình chủ yếu gồm có cả hai loại mô hình cơ bản sau:

Mô hình kiểm soát đầu vào (Input): Thông qua chính sách phát triển giáo dục đào tạo, hệ thống pháp luật, thanh tra giáo dục... để kiểm soát đầu vào, từ quy mô đào tạo các bậc học, chỉ tiêu tuyển sinh, định mức kinh phí đào tạo, chương trình đào tạo, đội ngũ giáo viên, cơ sở vật chất.... Đây là mô hình đặc trưng trong cơ chế quản lý tập trung, bao cấp của các nước xã hội chủ nghĩa (trước kia) và một số nước Châu Âu hiện nay.

Mô hình kiểm soát đầu ra (Output): Là mô hình hướng trọng tâm quản lý, kiểm soát vào kết quả đào tạo thông qua chính sách giáo dục, đánh giá, kiểm soát chặt chẽ thi cử, tốt nghiệp, văn bằng chứng chỉ, quốc gia.

(2) Phương pháp đảm bảo chất lượng (Quality Assurance)

Theo tiêu chuẩn Việt Nam TCVN 5814 „đảm bảo chất lượng là toàn bộ hoạt động có kế hoạch và hệ thống được tiến hành trong hệ thống chất lượng và được chứng minh là đủ mức cần thiết để tạo sự tin tưởng thoả đáng rằng thực thể (đối tượng) sẽ thoả mãn đầy đủ các yêu cầu chất lượng”

Trong đào tạo, khái niệm đảm bảo chất lượng có thể được coi như là một “hệ thống các biện pháp, các hoạt động có kế hoạch được tiến hành trong và ngoài nhà trường và được chứng minh là đủ mức cần thiết để tạo ra sự tin tưởng thoả đáng rằng các hoạt động và sản phẩm đào tạo sẽ thoả mãn đầy đủ các yêu cầu về chất lượng đào tạo”.

(3) Phương pháp quản lý chất lượng theo ISO 9000: 2000

Với quan điểm cơ sở đào tạo là một loại hình dịch vụ xã hội, một số nước đã và đang áp dụng mô hình quản lý chất lượng theo ISO 9000:2000 với mục tiêu là cải tiến liên tục hệ thống quản lý chất lượng . Phương pháp này được thể hiện ở hình 1.3

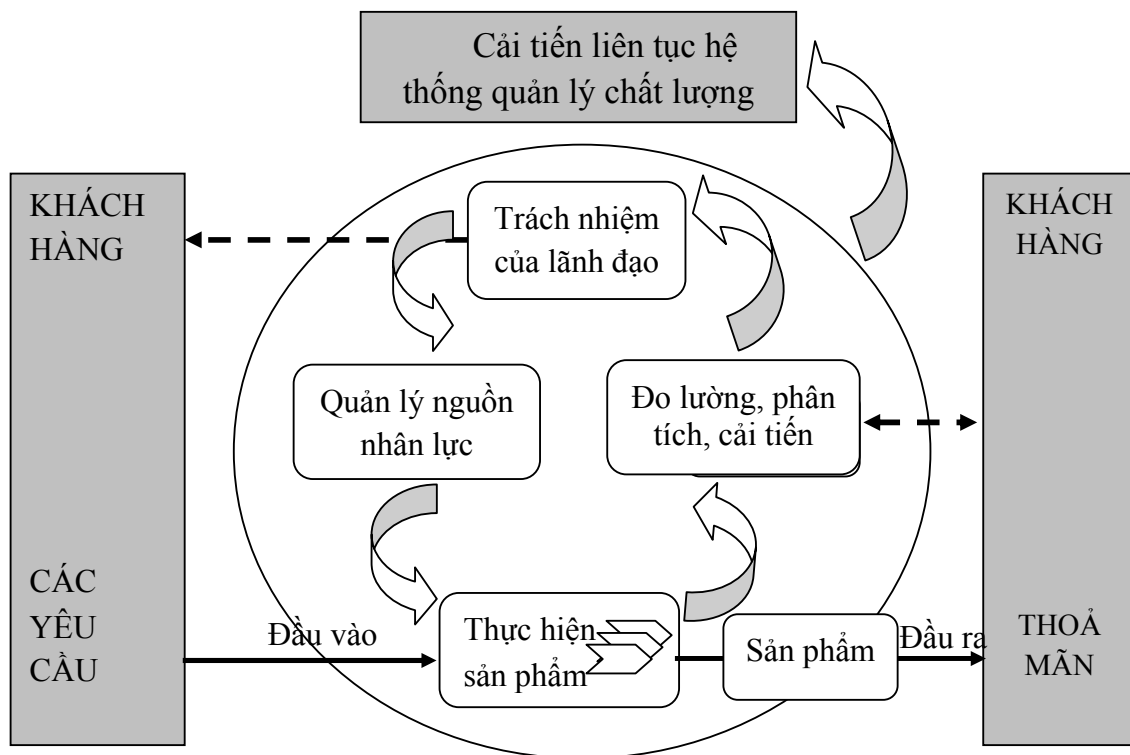
Các nguyên tắc quản lý chất lượng:

- Chất lượng sản phẩm là do hệ thống quản lý chất lượng quyết định.

- Làm đúng ngay từ đầu tức là làm việc không có lỗi ở mọi khâu. Làm đúng ngay từ đầu sẽ cho chất lượng tốt nhất, tiết kiệm nhất, chi phí thấp nhất.

- Đề cao phương thức quản lý theo quá trình. Lấy phòng ngừa là chính ở mọi khâu tác nghiệp với nhiều biện pháp được tiến hành thường xuyên với công cụ hữu hiệu như kiểm tra chất lượng bằng thống kê (Statistical Quality Control), cơ chế tự kiểm tra, giám sát theo các chuẩn mực.

- Tăng cường chất lượng, hiệu quả quản trị với 2 phương pháp là quản trị theo mục tiêu (Management by Objective) và quản trị theo quá trình (Management by Proces).



Hình 1.3: Mô hình phương pháp tiếp cận quá trình

Nguồn: Bộ tiêu chuẩn ISO 9000:2000

Mô hình này có ưu điểm là quản lý được toàn bộ tất cả các khâu, các giai đoạn của quá trình đào tạo. Hơn thế nữa, sản phẩm đào tạo không chỉ đáp ứng mục tiêu của nhà trường, mà còn thoả mãn nhu cầu của người sử dụng lao động. Tuy nhiên, muốn thực hiện tốt mô hình này đòi hỏi hiệu trưởng phải quán triệt cho tất cả

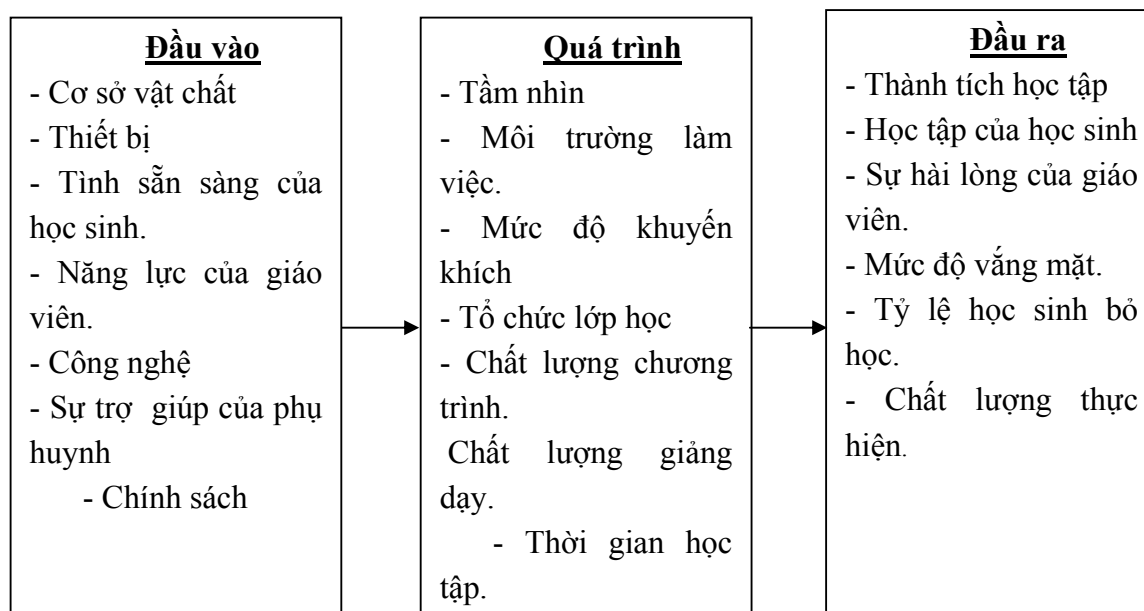
mọi người trong trường hợp hiểu được chất lượng đào tạo là kết quả của tất cả các khâu, quá trình và do mọi người góp phần tạo ra.

(4) Mô hình quản lý chất lượng tổng thể (TQM) trong giáo dục và đào tạo:

Đây là mô hình quản lý toàn bộ quá trình đào tạo từ đầu vào, quá trình và đầu ra, kết quả đào tạo và khả năng thích ứng về lao động và việc làm.

Mô hình quản lý chất lượng tổng thể TQM được áp dụng trước hết ở các cơ sở kinh doanh, doanh nghiệp và cơ sở đào tạo với nhiều mô hình cụ thể khác nhau như mô hình Châu Âu về quản lý chất lượng tổng thể trong giáo dục (EUTQM on ED), mô hình cấu trúc các thành phần của quá trình đào tạo (SEAMEO). Ở cấp độ vĩ mô (Nhà nước) việc sáp nhập một số cơ quan quản lý Nhà nước về giáo dục với cơ quan Nhà nước về lao động như ở Hàn Quốc thành lập Bộ giáo dục và phát triển nhân lực, Úc và Anh thành lập Bộ Giáo dục thanh niên và việc làm cũng thể hiện xu hướng này.

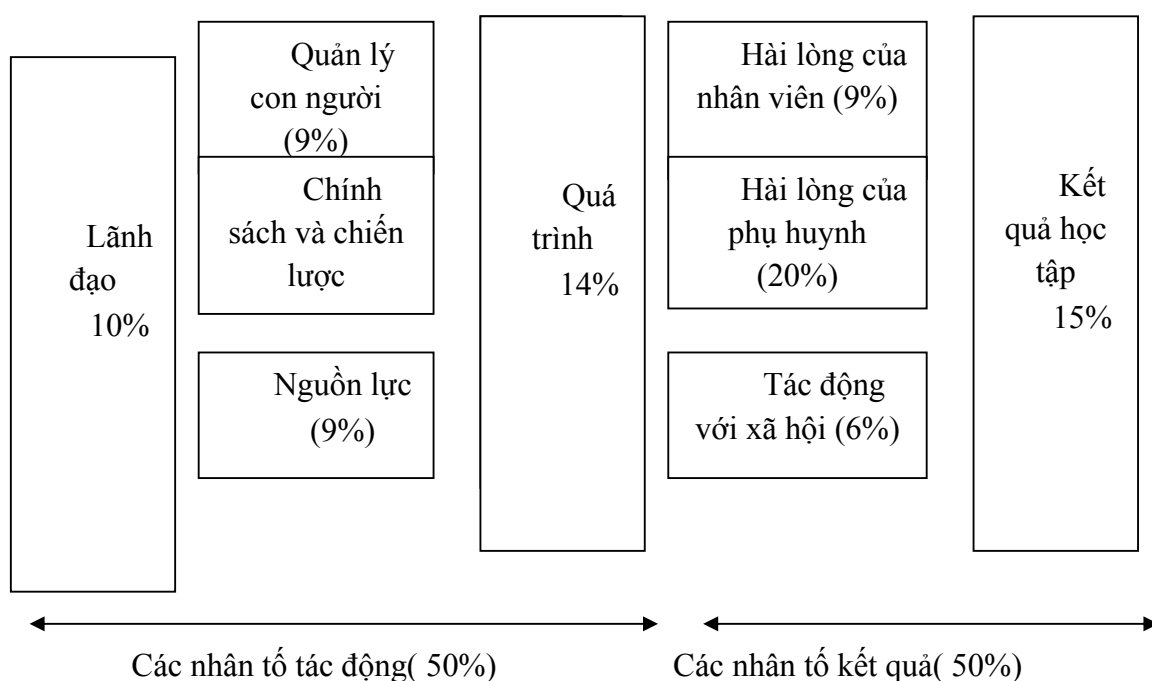
Mỹ đi theo mô hình đầu vào, quá trình đầu ra với khoảng 21 chỉ số các loại. Thành tích học tập chỉ là một trong nhiều chỉ số được nêu trong mô hình dưới đây:



Hình 1.4: đánh giá chất lượng đào tạo theo đầu vào – quá trình - đầu ra
(Nguồn : Hoy W and Miskel C.G, 2001: Education Administration)

Ở các nước Châu Âu sử dụng hệ thống đánh giá chất lượng đào tạo gồm 2 nhóm nhân tố: Nhân tố động và nhân tố kết quả với tỷ lệ bằng nhau là 50%. Các nhân tố này bao gồm 9 yếu tố cụ thể với các giá trị khác nhau, trong đó kết quả học tập có giá trị cao nhất (15% được thể hiện trong hình 1.6)

Trên cơ sở các phương pháp quản lý chất lượng đã nêu trên, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành :“ Bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng đào tạo trung học nghề” nhằm đánh giá chất lượng đào tạo tại các trường trung học nghề dựa trên cơ sở phân tích các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo trung học nghề.



Hình 1.5: Đánh giá chất lượng theo hệ thống Châu Âu

Nguồn: giáo trình quản lý chất lượng

1.5 Các phương hướng nâng cao chất lượng đào tạo nghề.

Một số phương hướng nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề trong xã hội ngày nay nói chung:

- Đổi mới mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo: Theo phương pháp tiếp cận mục tiêu trong đào tạo, mục tiêu đào tạo là yếu tố quan trọng hàng đầu của một

khoá đào tạo, nó là cơ sở để xây dựng nội dung chương trình cũng như nội dung đánh giá, đồng thời cũng là định hướng cho người học trong quá trình học tập. Nhiệm vụ của giáo dục và đào tạo là phải tạo được đội ngũ nhân lực đáp ứng tốt nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội và của thị trường lao động thường xuyên biến đổi của đất nước. Do vậy, nội dung chương trình đào tạo trong mỗi trường học nói chung phải thường xuyên được phát triển và cập nhật, hiện đại hoá cho phù hợp với các công nghệ mà sản xuất đang và sẽ được ứng dụng trong tương lai gần.

- **Đổi mới công tác tuyển sinh:** có thể nói , học sinh là chủ thể của quá trình dạy học và là đối tượng chính cần quan tâm trong mỗi nhà trường. Chất lượng đầu vào là một trong các yếu tố ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng đào tạo của trường. Chất lượng đầu vào tốt thì kết quả đầu ra có xu hướng cao hơn, ngược lại nếu chất lượng đầu vào thấp thì kết quả đầu ra sẽ bị hạn chế.

Chất lượng đầu vào của đào tạo trung cấp nghề phục thuộc rất lớn vào quá trình đào tạo trước đó ở các bậc học phổ thông. Đa số học sinh tuyển vào trường là những học sinh thi trượt đại học, cao đẳng. Nhà trường tuyển đầu vào bằng hình thức xét tuyển dựa vào bảng điểm tốt nghiệp phổ thông trung học và học bạ nên chất lượng đầu vào không cao.

- **Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên:** Nói đến chất lượng đào tạo của một trường, người ta thường nghĩ ngay đến chất lượng đội ngũ giáo viên ở trường đó. Chất lượng đội ngũ giáo viên được thể hiện qua hai mặt chủ yếu là trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm. Trình độ chuyên môn và phương pháp sư phạm được ví như hai chân của một người giáo viên, nếu thiếu một trong hai mặt này đều ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ giáo viên.

- **Đầu tư tăng cường cơ sở vật chất,** trang thiết bị phục vụ giảng dạy và học tập. Việc đầu tư cơ sở vật chất phải xuất phát từ nhu cầu thực tế khách quan của xã hội. Chất lượng đào tạo phải gắn liền với khoa học công nghệ, nhất là ngày nay ứng dụng tiến bộ khoa học đổi mới từng ngày, những vật liệu mới ra đời. Để đảm bảo chất lượng đào tạo, các nhà trường cần thực hiện phương châm đầu tư : chuẩn hoá, hiện đại, hiệu quả trong quá trình xây dựng cơ sở vật chất, mua sắm trang thiết bị.

- Áp dụng bộ tiêu chuẩn đánh giá, kiểm định chất lượng đào tạo và xây dựng các tiêu chuẩn, định mức, quy trình thủ tục. Để có thể thẩm định chất lượng đào tạo trung cấp nghề trong từng thời kỳ cần xác lập một hệ thống các tiêu chí trong tất cả các lĩnh vực của quá trình đào tạo, nghiên cứu khoa học và dịch vụ trong nhà trường. Hệ thống tiêu chí này được cụ thể hoá bằng các chỉ số thực hiện bao hàm toàn bộ quy trình đào tạo từ “đầu vào”, “quá trình đào tạo” và “đầu ra” trong tất cả các lĩnh vực của giáo dục chuyên nghiệp : giảng dạy, học tập, đội ngũ cán bộ giảng dạy, đội ngũ học sinh, tài chính, cơ sở vật chất.

Tóm lại, chương 1 của luận văn đã nêu khái niệm về chất lượng, đào tạo, chất lượng đào tạo. Từ vai trò của công tác đào tạo nghề đối với xã hội hiện nay, đặc điểm đào tạo nghề, ta có thể thấy những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề tại các trường đào tạo nghề.

Trong chương 2 luận văn sẽ tập trung phân tích thực trạng, các nhân tố ảnh hưởng chất lượng đào tạo tại Trường Trung cấp nghề Công trình 1.

CHƯƠNG 2

PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ CÔNG TRÌNH 1

2.1. Quá trình phát triển của Trường Trung cấp nghề Công trình 1

2.1.1. Vài nét về lịch sử phát triển

Trường Trung cấp nghề Công trình 1 trực thuộc Tổng công ty XDCT giao thông 1 là một doanh nghiệp của Bộ GTVT, được thành lập theo Quyết định số 2059/QĐ-BGTVT ngày 03/7/2007 trên cơ sở nâng cấp từ trường Công nhân kỹ thuật 1 và trường Kỹ thuật nghiệp vụ công trình giao thông được thành lập từ năm 1971 theo Quyết định số 1498/QĐ-TC ngày 18/06/1971 và quyết định đổi tên trường số 2934 QĐ/TCCB - LĐ ngày 24/12/1994 của Bộ GTVT. Sau đó nhà trường được thành lập lại và chuyển thành chi nhánh Tổng công ty XDCT giao thông 1 theo Quyết định số 0125/QĐ-HĐTV-TCT ngày 28/3/2011 của Chủ tịch Hội đồng thành viên Tổng công ty XDCT giao thông 1.

Trải qua 42 năm xây dựng và trưởng thành, nhà trường đã không ngừng phát triển, qui mô đào tạo ngày được mở rộng, chất lượng đào tạo từng bước được nâng cao. Trường đã đào tạo trên 20.000 công nhân lành nghề, cán bộ kỹ thuật cung cấp cho ngành GTVT và toàn xã hội.

Với nhiều thành tích đã đạt được, nhà trường đã được Đảng, Nhà nước, các cấp ngành tặng nhiều phần thưởng cao quý:

- Đảng bộ liên tục là Đảng bộ trong sạch vững mạnh tiêu biểu.
- 01 Huân chương Lao động hạng III năm 1982
- 03 Huân chương Lao động hạng II (năm 1986, 1991, 1996)
- Huân chương Lao động hạng nhất năm 2002.
- Nhiều năm liên đạt danh hiệu Trường tiên tiến xuất sắc.
- Tổ chức Công đoàn, Đoàn TNCS Hồ Chí Minh nhà trường liên tục đạt danh hiệu tiên tiến xuất sắc.

Thành tích của đội ngũ GV nhà trường:

+ 02 thầy cô giáo được phong tặng danh hiệu Nhà giáo ưu tú;

+ Trong 5 năm gần đây có 63 lượt GV đạt danh hiệu GV dạy giỏi các cấp.

2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ của trường

- Đào tạo công nhân kỹ thuật trình độ Trung cấp nghề, sơ cấp nghề các ngành xây dựng giao thông, thủy lợi, điện, công nghệ ô tô...

- Đào tạo bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ kỹ thuật xây dựng giao thông.

- Đào tạo xuất khẩu lao động.

- Bồi dưỡng nâng cao tay nghề và tổ chức thi chứng nhận tay nghề, tổ chức thi nâng bậc thợ cho các cá nhân, đơn vị và doanh nghiệp có nhu cầu.

- Đào tạo lái xe mô tô, ô tô các hạng A1, B1, B2, C.

- Liên kết với các cơ sở giáo dục trong và ngoài nước để tổ chức các lớp đào tạo đại học, cao đẳng tập trung và vừa học vừa làm.

- Thi công các công trình giao thông, dân dụng và công nghiệp trong và ngoài nước.

- Thực hiện các nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật và các nhiệm vụ do Bộ GTVT và Tổng công ty XDCT giao thông 1 giao.

2.1.3. Ngành nghề đào tạo

Trải qua gần 4 thập kỷ xây dựng và phát triển, Trường Trung cấp nghề Công trình 1 đã đào tạo trên 20.000 công nhân lành nghề, cán bộ kỹ thuật cung cấp cho ngành giao thông vận tải và toàn xã hội.

Trường có chức năng nhiệm vụ chính là: Tổ chức đào tạo nhân lực kỹ thuật trực tiếp trong sản xuất, dịch vụ ở trình độ trung cấp nghề, sơ cấp nghề nhằm trang bị cho người học năng lực thực hành nghề tương xứng với trình độ đào tạo, có sức khỏe, đạo đức nghề nghiệp, ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp, tạo điều kiện cho họ có khả năng tìm được việc làm, tự tạo hoặc tiếp tục học lên trình độ cao hơn, đáp ứng yêu cầu phát triển của Tổng công ty Xây dựng công trình giao thông 1, của ngành Giao thông vận tải đào tạo theo nhu cầu xã hội.

Trường được Sở Lao động Thương binh và xã hội Hà Nội cấp giấy chứng nhận đăng ký hoạt động dạy nghề số: 51/2007/GCNĐKDN với các ngành nghề sau:

- *Hệ trung cấp nghề:*

1. Cốt thép – Hàn
2. Hàn
3. Lắp đặt cầu
4. Vận hành máy thi công nền
5. Điện công nghiệp
6. Vận hành cần, cầu trục
7. Nề - Hoàn thiện
8. Trắc địa công trình
9. Công nghệ ô tô
10. Điện dân dụng

- *Hệ sơ cấp nghề:*

1. Lái xe cơ giới đường bộ hạng A1, B1, B2, C
2. Cốt thép – Hàn
3. Hàn
4. Lắp đặt cầu
5. Vận hành máy thi công nền
6. Điện công nghiệp
7. Vận hành cần, cầu trục
8. Nề - Hoàn thiện
9. Trắc địa công trình
10. Công nghệ ô tô
11. Điện dân dụng

2.1.4 Cơ sở vật chất kỹ thuật :

*** Cơ sở hạ tầng :**

+ Diện tích đất sử dụng : 4.5 Ha.

+ Diện tích xây dựng :

- Khu hiệu bộ : 760m²

- Khu học lý thuyết : 1.000m² + 1 phòng TH tin học 60m² (20 máy) + 1 phòng học Ngoại Ngữ 60 m² (30 cabin).

- Khu học thực hành : 920m² nhà xưởng + 2000m² bãi thực tập

- Hội trường : 300m²

- Khu ký túc xá : 3000m²

- Nhà ăn : Học sinh : 450m² , Cán bộ CNV : 50m² .

- Khu thể thao : Sân bóng đá : 4600m² , Sân bóng chuyền : 162m² , khu sân cầu lông : 200m² , khu thi đấu điền kinh

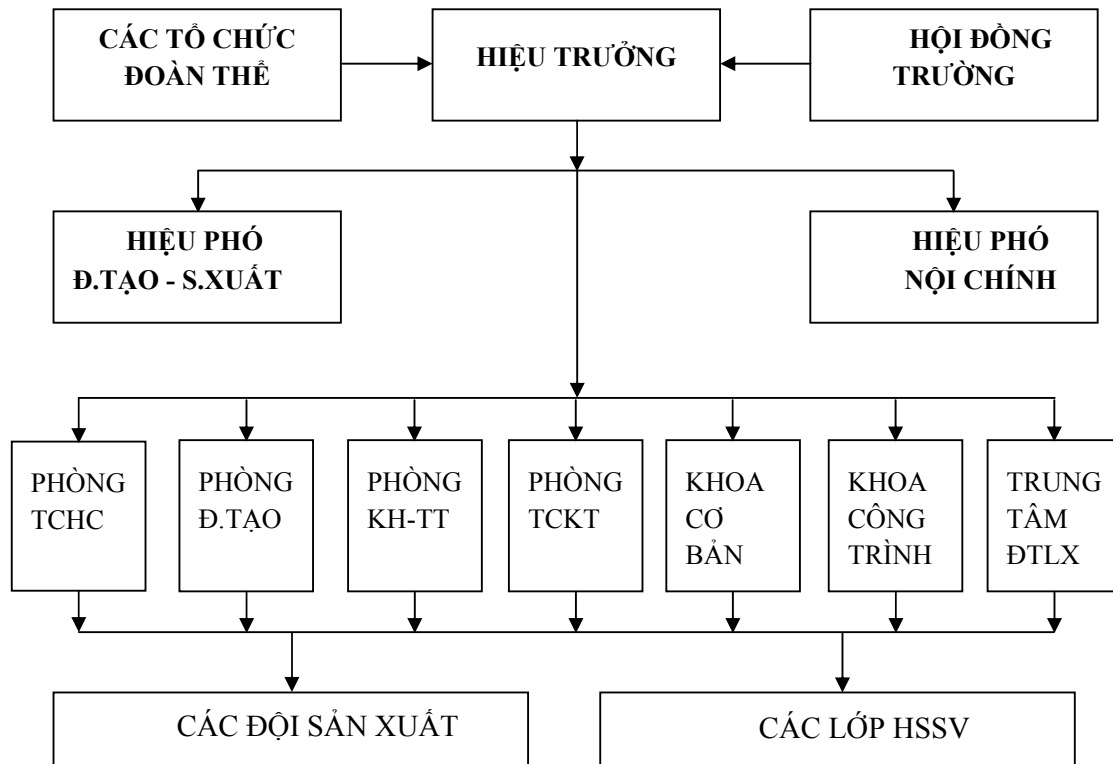
- Thư viện : 60m²

- Các hạng mục khác : Nhà ở CBCNV : 1988m², Sân bê tông, Vườn hoa cây cảnh, đường Bê tông, Nhà trạm xá y tế

*** Máy móc thiết bị, phương tiện đào tạo : Theo từng nghề**

2.1.5. Tổ chức bộ máy:

a- Cơ cấu tổ chức :



Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức bộ máy Trường Trung cấp nghề Công trình

-
- Nhiệm vụ của Hiệu trưởng:

Hiệu trưởng là người chịu trách nhiệm quản lý và điều hành các hoạt động của nhà trường theo quy định của Điều lệ này và các quy định khác của pháp luật có liên quan. Hiệu trưởng có những nhiệm vụ sau:

1. Tổ chức thực hiện các nghị quyết của hội đồng Trường.
2. Quản lý cơ sở vật chất, tài sản, tài chính của nhà trường và tổ chức khai thác, sử dụng có hiệu quả các nguồn lực huy động được để phục vụ cho hoạt động theo quy định của pháp luật.
3. Thường xuyên chăm lo cải thiện điều kiện làm việc, giảng dạy và học tập cho cán bộ, giáo viên và người học.
4. Tổ chức và chỉ đạo xây dựng môi trường sư phạm lành mạnh; đảm bảo an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội trong nhà trường.
5. Thực hiện quy chế dân chủ trong nhà trường; thực hiện các chính sách, chế độ của Nhà nước đối với cán bộ, giáo viên và người học trong trường.
6. Tổ chức các hoạt động thanh tra, kiểm tra, kiểm định chất lượng dạy nghề theo quy định. Chấp hành các quyết định về thanh tra, kiểm tra, kiểm định chất lượng dạy nghề của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền.
7. Thực hiện đầy đủ và kịp thời chế độ báo cáo định kỳ và đột xuất theo quy định của pháp luật.

- Nhiệm vụ của các hiệu phó:

Các phó hiệu trưởng có nhiệm vụ giúp hiệu trưởng trong công tác quản lý Trường, thực hiện và chịu trách nhiệm trước hiệu trưởng về các nhiệm vụ được phân công và kết quả thực hiện.

- Các phòng chức năng :

- Phòng Tổ chức hành chính:

- + Giúp hiệu trưởng trong việc sắp xếp tổ chức, quản lý và bồi dưỡng giáo viên, cán bộ, công nhân viên.
- + Thực hiện công tác hành chính tổng hợp, văn thư, lưu trữ, lễ tân đối ngoại.

-
- + Tổ chức thực hiện chính sách, chế độ đối với giáo viên, cán bộ công nhân viên, công tác bảo vệ nội bộ.
 - + Là đơn vị thường trực thi đua khen thưởng và kỷ luật.
 - Phòng đào tạo :
 - + Xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo dạy nghề hàng năm và dài hạn của nhà trường.
 - + Lập kế hoạch và tổ chức việc xây dựng các chương trình, giáo trình, học liệu dạy nghề.
 - + Lập kế hoạch và tổ chức tuyển sinh, thi tốt nghiệp, công nhận và cấp bằng, chứng chỉ nghề, tổ chức thực hiện và quản lý quá trình đào tạo, bồi dưỡng nghề;
 - + Quản lý việc kiểm tra, thi theo quy định, xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên; thực hiện các công việc giáo vụ gồm : lập các bảng biểu về công tác giáo vụ, dạy và học, thực hành, thực tập nghề;
 - + Theo dõi, tổng hợp, đánh giá chất lượng các hoạt động dạy nghề; thống kê, làm báo cáo theo quy định của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội cũng như của Tổng Công ty Xây dựng công trình Giao thông 1.
 - Phòng Kế hoạch- Thị Trường :
 - + thực hiện các công việc về kế hoạch, sản xuất, vật tư thiết bị; xây dựng kế hoạch, gói thành sản xuất kết hợp thực tập sản xuất của học sinh;
 - + Tham gia xây dựng quy chế khoán sản xuất kết hợp thực tập sản xuất của học sinh;
 - + Chuẩn bị các mặt công tác để hiệu trưởng ký các hợp đồng kinh tế, hợp đồng đào tạo. Trực tiếp thực hiện và theo dõi các hợp đồng kinh tế, hợp đồng đào tạo;
 - + Theo dõi kế hoạch sản xuất và tổng hợp làm báo cáo thống kê theo quy định cho Ban giám hiệu và cơ quan cấp trên. Triển khai các ý kiến chỉ đạo của Ban giám hiệu tại các cuộc họp giao ban để các đơn vị thực hiện;

-
- + Tổng hợp, lập kế hoạch và thực hiện mua sắm vật tư thiết bị phục vụ cho đào tạo, sản xuất; quản lý vật tư – xe máy thiết bị phục vụ cho công tác đào tạo kết hợp với thực hành sản xuất.
 - Phòng Tài chính - Kế toán :
 - + Giúp hiệu trưởng quản lý công tác tài chính theo đúng luật kế toán và các chế độ chính sách nhà nước đã quy định. lập kế hoạch thu chi hàng quý , hàng năm của Trường;
 - + Thực hiện các khoản thu chi; lập quyết toán hàng năm theo quy định. Tổ chức kiểm tra các khoản thu, chi các khoản tiền vốn, sử dụng vật tư, thiết bị của tất cả các bộ phận.
 - + Tổ chức thực hiện công tác kiểm kê công cụ, vật tư, tài sản theo định kỳ hàng năm.
 - + Tham gia xây dựng quy chế khoán sản xuất kết hợp thực tập sản xuất của học sinh.
 - Các khoa, Trung tâm đào tạo lái xe:
 - + Thực hiện kế hoạch giảng dạy, học tập và các hoạt động ngoại khoá theo chương trình, kế hoạch giảng dạy hàng năm của Trường.
 - + Thực hiện biên soạn giáo trình, chương trình, học liệu dạy nghề khi được phân công;
 - + Tổ chức nghiên cứu đổi mới nội dung, cải tiến phương pháp dạy nghề nhằm nâng cao chất lượng đào tạo;
 - + Thực hiện các hoạt động thực nghiệm, nghiên cứu khoa học, ứng dụng kỹ thuật, công nghệ vào quá trình dạy nghề.
 - + Quản lý, sử dụng có hiệu quả cơ sở vật chất, thiết bị theo quy định của hiệu trưởng phục vụ đào tạo, sản xuất;
 - + Đề xuất, xây dựng các kế hoạch bổ sung, bảo trì thiết bị dạy nghề.

Cùng với sự phát triển không ngừng về chất lượng đào tạo của cả nước, Trường Trung cấp nghề Công trình 1 luôn tích cực trong phong trào thi đua hướng tới mục tiêu nâng cao đời sống dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài. Tuy

nhiên những khó khăn trong việc kết hợp giữa giáo dục và đào tạo, tạo dựng môi trường giáo dục lành mạnh, giáo dục truyền thống để có được những có những người có tại lại vừa có đức đòi hỏi sự nỗ lực nhiều hơn nữa của cả ngành giáo dục trong thành phố và của từng gia đình cũng như toàn xã hội.

Cùng với sự phát triển không ngừng về chất lượng đào tạo của thành phố, đến nay chất lượng đào tạo của Trường Trung cấp nghề Công trình 1 cũng dần được nâng lên. Tuy nhiên chất lượng đào tạo tại Trường Trung cấp nghề Công trình 1 chịu sự tác động của nhiều nhân tố chủ quan và khách quan khác nhau. Sau đây luận văn đi sâu vào phân tích về quy mô, hiệu quả đào tạo và các nhân tố ảnh hưởng tới quy mô, chất lượng đào tạo tại Trường Trung cấp nghề Công trình 1.

b- Nhân sự :

Trường Trung cấp nghề Công trình 1 có đội ngũ nguồn nhân lực cơ bản đáp ứng được yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị trong giai đoạn hiện nay.

Tổng số CBCNV là 134 người, trong đó :

- **Giáo viên** : 124 người.
- **Cán bộ quản lý** : 10 người

Bảng 2.1: Số lượng cán bộ quản lý và giáo viên

Đơn vị	Số lượng			Trình độ chuyên môn				Trình độ sư phạm			Độ tuổi	
	Tổng số	Biên chế	Hợp đồng	ĐH trở lên	CD	TC	Th ợ bậc cao	Bậ c 1	Bậ c 2	SP DN	< 35 tuổi	> 35 tuổi
I. Cán bộ quản lý	10	10		6	3		1	1		9	4	6
Ban giám hiệu	2	2		2						2		2
Phòng đào tạo	1	1			1					1		1
Phòng Tài chính kế toán	1	1		1						1		1
Phòng Tổ	1	1			1					1	1	

chức hành chính												
Phòng Kế hoạch - TT	1	1		1						1	1	
Khoa công trình	2	2		1	1					2	1	1
Trung tâm đào tạo lái xe	2	2		1			1	1		1	1	1
II. Giáo viên	124	35	89	29	4	3	88			124	85	39
Khoa công trình	9	8	1	5	1		3			9	3	6
Khoa cơ bản	4	4		4						4	3	1
Trung tâm đào tạo lái xe	104	16	88	15	1	3	85			104	75	29
Phòng đào tạo	3	3		1	2					3	2	1
Khoa Điện	4	4		4						4	2	2
Tổng cộng(I + II)	134	45	89	35	7	3	89	1		133	89	45

(Nguồn: Phòng tổ chức hành chính nhà trường)

* Theo cơ cấu về loại hình lao động :

+ Biên chế : 45 người

+ + Hợp đồng : 89 người

* Theo cơ cấu về trình độ học vấn:

+ Đại học trở lên : 35 người

+ Cao đẳng : 7 người

+ Trung cấp : 3 người

+ Thợ bậc cao : 90 người

* Theo trình độ sư phạm :

+ Bachelor : 01 người

+ Bachelor : 0 người

+ Sư phạm dạy nghề : 133 người

* Theo độ tuổi

+ < 35 tuổi : 89 người

+ > 35 tuổi : 45 người

*Theo giới tính

+ Nữ giới : 13 người

+ Nam giới : 121 người

Như vậy, nguồn nhân lực của Trường ở mức độ tương đối trẻ. Điều này cho thấy đội ngũ lao động của Trường là nguồn nhân lực phù hợp với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị trong giai đoạn hiện nay.

Đúng về phương diện tổ chức lao động thì có thể nói cơ cấu tổ chức bộ máy của Trường được tổ chức theo hướng gọn, nhẹ, hiệu quả, phù hợp thực tế hiện nay, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ chính trị.

Tuy nhiên để đáp ứng được quá trình lâu dài của nhà Trường, cần quan tâm hơn nữa đối với việc đào tạo nâng cao trình độ đội ngũ, đặt biệt là đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ. Công tác nghiên cứu khoa học cần phải phát triển sâu rộng trong đội ngũ giáo viên xem đây là việc rèn luyện năng lực chuyên môn nhà giáo để chuẩn bị cho những bước phát triển tiếp theo của nhà trường.

2.2. Phân tích quy mô và kết quả đào tạo:

2.2.1 Phân tích quy mô đào tạo

Trong những năm gần đây, cùng với sự trưởng thành của nhà trường thì hình thức đào tạo ngày càng được mở rộng. Số lượng học sinh tham gia các lớp liên kết tăng nhưng số lượng học sinh theo học hệ trung cấp nghề tại trường giảm.

Bảng 2.2: Quy mô đào tạo của trường

TT	Nội dung đào tạo	Lưu lượng cấp phép/01 khoá học	Quy mô đào tạo thực tế/ năm
1.	Đào tạo hệ Trung cấp nghề	600	800
2.	Đào tạo lái xe ô tô	540	2.700
3.	Đào tạo lái xe mô tô hạng A1	120	5.000
4.	Liên kết đào tạo		400
	Cộng	1.260	8.900

(Nguồn: Phòng đào tạo nhà trường)

Trong những năm gần đây, nhà trường dần được giao tự chủ không còn bao cấp của nhà nước, với uy tín trong 42 năm đào tạo nghề của trường và bằng nhiều hình thức tuyển sinh khác nhau, mở thêm ngành nghề đào tạo mới, nên số lượng học sinh đăng ký vào trường có tăng, làm cho quy mô đào tạo của nhà trường mở rộng. Cụ thể, trong thời gian qua ngoài đào tạo hệ Trung cấp nghề, đào tạo sơ cấp nghề, nhà trường còn mở rộng hình thức liên kết đào tạo. Số liệu thống kê số học sinh nhập học trong mấy năm gần đây như sau:

Bảng 2.3: Số học sinh nhập học 3 năm gần đây

Năm học	Số đăng ký	Số trúng tuyển	Số nhập học	Số học sơ cấp nghề
2010-2011	4.801	4.801	4.796	4.495
2011-2012	5.003	5.003	4.692	4.342
2012-2013	2.654	2.654	2.555	2.175
Tổng cộng	12.458	12.458	12.343	11.312

(Nguồn: Phòng đào tạo nhà trường)

Nhìn vào thực trạng quy mô và kết quả tuyển sinh của trường trong thời gian qua ta thấy quy mô tăng và được tiến hành không tốt. Số lượng tuyển sinh hàng năm đều giảm, và có sự dịch chuyển hướng đào tạo sang các nghề mới ngoài các nghề truyền thống của nhà trường, nhưng kết quả tuyển sinh học nghề chính quy lại giảm dần. Đây là một vấn đề đáng báo động ngoài chờ đợi sự thay đổi về chính sách, định hướng lĩnh vực đào tạo nghề của nhà nước ra, đối với nhà trường việc đổi mới, đa dạng phương pháp tuyển sinh, xây dựng cơ chế chính sách và định hướng cụ thể phù hợp với đặc thù của trường, coi người học là khách hàng, đáp ứng được các nguyện vọng chính đáng của người học, qua đó mới thu hút được người học nhằm tuyển đủ và vượt chỉ tiêu tuyển sinh đề ra. Đây là yếu tố quyết định đến sự ổn định và phát triển bền vững của nhà trường.

Phân tích nguyên nhân làm quy mô đào tạo các năm giảm do các nguyên nhân sau :

Nguyên nhân khách quan:

+ Từ khi nghị quyết Trung ương 2 khóa VIII về chiến lược giáo dục và đào tạo hầu hết các trường Đại học, Cao đẳng đều thực hiện việc đào tạo đa cấp, đa ngành, đa lĩnh vực nên các em học sinh sau khi tốt nghiệp phổ thông có nhiều cơ hội hơn để lựa chọn trường cho mình. Vì vậy Trường gặp khó khăn hơn trong công tác tuyển sinh.

+ Hà Nội là thành phố có rất nhiều Trường Đại học, Cao đẳng và trường dạy nghề nên học sinh có nhiều cơ hội chọn lựa trường.

Nguyên nhân chủ quan:

+ Do quy chế quản lý học sinh còn máy móc làm ảnh hưởng tới tâm lý học sinh nên nhiều học sinh mới nghe khóa trước truyền miệng lại đã thấy sợ vào học tập tại Trường. Ngoài ra có tâm lý có người bảo lãnh làm ảnh hưởng đến ý thức học tập của học sinh, dẫn đến việc học sinh vi phạm nội quy nhiều.

+ Nhiều học sinh nhập học rồi nhưng tâm lý chưa ổn định, “ đứng núi này trông núi nọ”, vẫn theo học ở các trường khác có cấp học cao hơn nên tỷ lệ học sinh thôi học mấy tháng đầu nhập học còn cao.

2.2.2. Kết quả đào tạo của Trường Trung cấp nghề Công trình 1:

Trường Trung cấp nghề Công trình 1 là một đơn vị trực thuộc Tổng Công ty XDCTGT1. Trường chịu sự quản lý của Tổng Công ty về đường lối cơ chế hoạt động. Bên cạnh đó, vì là một Trường dạy nghề nên Trường cũng chịu sự quản lý của Sở Lao động thương binh – xã hội Hà Nội về mặt chuyên môn, chấp hành những quy chế về đào tạo. Được sự quan tâm của Tổng Công ty, Sở Lao động thương binh – xã hội Hà Nội những năm qua Trường là nơi cung cấp nhân lực cho các đơn vị trong ngành giao thông vận tải. Số lượng học sinh theo học tại Trường luôn được nhà Trường đưa yếu tố chất lượng đào tạo lên hàng đầu.

Kết quả đào tạo của Trường trong những năm qua được thể hiện như sau:

Bảng 2.4 : kết quả đào tạo trong 3 năm 2009- 2012

Năm học	Chỉ tiêu tuyển sinh			Kết quả tốt nghiệp				Tỷ lệ có việc làm đúng chuyên ngành sau 6 tháng tốt nghiệp	
				Giỏi(%)		Khá (%)			
	KH	TT	đạt (%)	KH	TT	KH	TT	KH(%)	TT (%)
2009-2010	5.000	4.796	0,96	3,0	1,8	20,0	19,3	70	60
2010- 2011	4.800	4.692	0,98	2,0	1,7	18,0	14,1	65	52
2011-2012	3.000	2.555	0,85	2,0	1,4	17,0	15,1	60	41

(Nguồn : phòng đào tạo)

Tỷ lệ lên lớp hàng năm đều đạt 100%

Tỷ lệ tốt nghiệp Khá, Giỏi hàng năm đạt từ 15,8 % trở lên.

Tỷ lệ tốt nghiệp sau 6 tháng làm đúng chuyên ngành đạt từ 41% trở lên.

Số liệu cụ thể từ năm 2009 đến 2012 như sau:

. Về kết quả học tập :

Bảng 2.5 : Kết quả học tập từ 2009 - 2012

CHỈ TIÊU	TỔNG SỐ HỌC SINH	KẾT QUẢ HỌC TẬP							
		GIỎI		KHÁ		TRUNG BÌNH		YẾU	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
NĂM HỌC									
2009-2010	4.796	266	5,5	853	17,8	3605	75,2	72	1,5
2010- 2011	4.692	178	3,8	963	20,5	3.501	74,6	50	1,1
2011-2012	2.555	45	1,8	483	18,9	1990	77,9	37	1,4

Lưu ý : Kết quả trên được tính trước khi học sinh thi lại

Tỷ lệ học sinh giỏi các năm có xu hướng giảm : năm 2009 – 2010 là 5,5%; năm 2010- 2011 là 3,8% ; năm 2011-2012 là 1,8%.

Tỷ lệ học sinh khá năm 2010 – 2011 có tăng lên so với năm 2009 – 2010 từ 17,8 % lên 20,5 % nhưng năm 2011 – 2012 lại giảm xuống từ 20,5 % xuống 18,9%

Tỷ lệ học sinh yếu năm học 2010 – 2011 giảm từ 1,5% xuống 1,1% nhưng lại tăng từ 1,1% lên 1,4%.

. *Về kết quả thi tốt nghiệp :*

Đánh giá kết quả thi tốt nghiệp là một nội dung không thể thiếu khi đánh giá hiệu quả đào tạo của nhà trường.

Bảng 2.6 : Kết quả thi tốt nghiệp năm 2009 - 2012

Chỉ tiêu Năm học	Tổng số học sinh	Tổng số học sinh dự thi tốt nghiệp		Kết quả thi tốt nghiệp							
				Giỏi		Khá		TB		Không đỗ	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
2009-2010	4.796	4.667	97,3	82	1,8	902	19,3	3596	77,1	87	1,9
2010- 2011	4.692	4.451	94,9	75	1,7	626	14,1	3681	82,7	69	1,6
2011-2012	2.555	2.419	94,7	35	1,4	365	15,1	1971	81,5	48	2,0

Tỷ lệ học sinh dự thi tốt nghiệp các khoá đạt từ 94,9 % trở lên. Sở dĩ tỷ lệ thi tốt nghiệp hàng năm đều không đạt 100% là do một số học sinh chưa đủ điều kiện dự thi như : chưa trả nợ hết môn, do hoàn cảnh cá nhân,...

Tỷ lệ học sinh đạt loại giỏi thi tốt nghiệp các năm đạt từ 1,4 % đến 1,8%.

Tỷ lệ học sinh đạt loại khá thi tốt nghiệp các năm đạt từ 14,1 % đến 19,3%.

Tỷ lệ học sinh không đỗ tốt nghiệp hàng năm vẫn còn từ 1,6% đến 2,0%

. Về kết quả phân đầu và rèn luyện :

Cùng với việc giáo dục nghề nghiệp, nhà trường luôn làm tốt công tác giáo dục chính trị tư tưởng cho học sinh để đảm bảo sau khi tốt nghiệp các em sẽ trở thành người có ích cho xã hội. Biểu hiện của việc giáo dục chính trị tư tưởng cho học sinh là các lớp tổ chức sinh hoạt vào tiết cuối ngày thứ sáu hàng tuần nhằm đánh giá kết quả học tập, rèn luyện cho học sinh trong tuần đồng thời đưa ra những tấm gương tốt mà các em cần noi theo hoặc những câu chuyện, những bài viết hay để các em noi theo. Buổi sinh hoạt lớp là lúc học sinh và giáo viên trao đổi về việc học tập, đánh giá kết quả và tình hình thi đua của các lớp trong tuần; học sinh đề xuất những ý kiến và biện pháp để tạo điều kiện học tập tốt nhất cho học sinh.

Kết quả phân đầu và rèn luyện của học sinh được thể hiện trong bảng sau:

Bảng 2.7 : kết quả rèn luyện từ năm 2009 - 2012

Chỉ tiêu Năm học	Tổng số học sinh	Kết quả rèn luyện											
		XS		Giỏi		Khá		TB khá		TB		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
2009-2010	4.796	65	1,35	460	9,6	3.278	68,3	903	18,8	90	1,88	0	0
2010-2011	4.692	72	1,5	581	12,4	3.024	64,5	935	19,9	80	1,7	0	0
2011-2012	2.555	51	2,0	249	9,7	1.808	70,8	412	16,1	35	1,4	0	0

Qua bảng tổng hợp trên cho thấy kết quả rèn luyện của học sinh đạt loại Khá là cao nhất từ 64,5% - 70,8%.

Tỷ lệ học sinh đạt loại Xuất sắc và Tốt không nhiều

. Về tình hình sử dụng học sinh sau khi tốt nghiệp ra trường :

Theo thống kê của phòng Đào tạo cung cấp thì tỷ lệ học sinh tốt nghiệp sau 6 tháng có việc làm chiếm từ 41 đến 60% hàng năm.

Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp sau 6 tháng có việc làm đúng chuyên ngành được đào tạo chiếm từ 30% đến 45%.

Có tới 70% đến 85% học sinh ra trường có việc làm là do có người quen giúp đỡ, số còn lại là tự đi liên hệ xin việc.

Theo kết quả điều tra các doanh nghiệp, cơ sở có sử dụng học sinh tốt nghiệp của trường làm đúng chuyên ngành đào tạo thì có tới 50% trả lời năng lực làm việc chưa đảm bảo và cần đưa học sinh đi đào tạo, bồi dưỡng thêm mới làm được việc, số còn lại là có năng lực làm việc trung bình khá.

Tóm lại phân tích về quy mô và hiệu quả đào tạo của Trường Trung cấp nghề Công trình 1 cho thấy số lượng học sinh có xu hướng giảm. Kết quả học tập đạt Khá, Giỏi chưa nhiều. Số lượng học sinh ra trường sau 6 tháng có việc làm đúng chuyên ngành còn thấp do ảnh hưởng của các điều kiện đào tạo.

Sau đây luận văn xin được đi sâu vào việc phân tích thực trạng các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo để chỉ rõ các nguyên nhân ảnh hưởng tới quy mô và hiệu quả đào tạo tại Trường Trung cấp nghề Công trình 1.

2.3. Phân tích các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo của Trường Trung cấp nghề công trình 1.

2.3.1. Các nhân tố ảnh hưởng bên trong:

2.3.1.1. Tình hình thực hiện mục tiêu kế hoạch đào tạo :

Mục tiêu là yếu tố quan trọng hàng đầu của một khoá đào tạo. Nó là cơ sở để xây dựng nội dung chương trình cũng như nội dung đánh giá, đồng thời cũng là định hướng cho người học trong cả quá trình học tập.

Mục tiêu đào tạo là những kiến thức, kỹ năng, thái độ mà người học phải đạt được với những chuẩn được quy định để sau khi học xong một khoá đào tạo có thể tìm được việc làm và hành nghề.

Mục tiêu của Trường được xây dựng trên cơ sở những yêu cầu về kiến thức kỹ năng mà doanh nghiệp cần ở người lao động, kiến thức cơ bản và các kỹ năng khác có liên quan đến công việc để đảm bảo cho học sinh có được sự đa dạng, vững vàng về kiến thức kỹ năng để có thể tìm được chỗ đứng trong doanh nghiệp.

Mục tiêu đào tạo của Trường luôn chú trọng tới chất lượng đào tạo và khả năng thích ứng và năng lực thực hiện công việc của học sinh tốt nghiệp ở môi trường làm việc tại các cơ quan, doanh nghiệp.

Qua phân tích về hiệu quả đào tạo có thể khẳng định rằng chất lượng đào tạo tại Trường Trung cấp nghề Công trình 1 chưa đáp ứng được mục tiêu đề ra, được thể hiện qua các chỉ tiêu tỷ lệ học sinh tốt nghiệp đạt loại Giỏi, loại Khá hàng năm còn thấp, tỷ lệ học sinh tốt nghiệp ra trường xin được việc làm đúng chuyên ngành sau 06 tháng còn thấp.

2.3.1.2. Xây dựng chương trình đào tạo:

Hiện nay, chương trình đào tạo Trung cấp nghề tại trường được xây dựng dựa trên chương trình khung của Sở Lao động thương binh – xã hội kết hợp với “Đề cương các môn học bắt buộc thuộc chương trình đào tạo bậc trung cấp nghề” do Bộ Lao động thương binh – xã hội ban hành. Một số nghề chưa có chương trình khung của bộ, nhà trường đã chủ động xây dựng chương trình khung áp dụng trong nhà trường.

Trên cơ sở các tài liệu hướng dẫn của Sở, nhà trường đã thực hiện việc xây dựng khung chương trình và đề cương chi tiết cho tất cả các học phần liên qua đến một số ngành nhà trường đào tạo.

Do tỷ lệ giờ thực hành chưa cao, giáo viên dạy thực hành chủ yếu còn chưa theo sát học sinh trong giờ thực hành đã ảnh hưởng tới khả năng làm việc của học sinh tại các doanh nghiệp sau khi ra trường. Một lớp giờ thực hành đã được tổ chức thành từng nhóm, mỗi nhóm khoảng 3-5 học sinh. Giáo viên thường nhắc lại quy trình phần sẽ thực tập, hướng dẫn và làm mẫu trước lớp 2 -3 lần, sau đó để học sinh tự làm lại. Giáo viên lúc đó thường chỉ quan sát (chiếm 40%), thậm chí có giáo viên còn để lớp tự quản (chiếm 60%). Do đó với nền tảng kiến thức và tư duy hạn chế, nhiều học sinh chưa thể làm thành thạo những phần được hướng dẫn trong giờ thực hành. Vì thế giờ thực tập chưa phải là giờ học giúp học sinh hiểu thêm phần lý thuyết hay rèn luyện tay nghề. Học sinh tốt nghiệp ra trường nếu xin được việc còn gặp nhiều trở ngại trong công việc còn lại phần lớn là chưa xin được việc làm đúng chuyên ngành.

Theo quyết định của bộ trưởng Bộ Giáo dục và đào tạo số 4444/1997/QĐ-BGD&ĐT ngày 29/12/1997 về việc ban hành “ quy định xây dựng quản lý mục tiêu, kế hoạch đào tạo và chương trình môn học” có nêu : số giờ thực hành chiếm khoảng 70% tổng số giờ học của nghề. Hiện nay số giờ thực hành của các nghề tại Trường Trung cấp nghề Công trình 1 mới chỉ đạt gần 40% số giờ học. Lý do thời gian học tập tại trường của hệ Trung cấp nghề, sơ cấp nghề ngắn. Mặc dù nhà trường đã đầu tư cơ sở vật chất cho các xưởng thực hành với những trang thiết bị phục vụ khá tốt cho những giờ thực hành nhưng vẫn chưa đủ về số lượng. Xưởng thực hành của nhà trường chưa đáp ứng đủ nhu cầu thực tập với số lượng lớn, mỗi tiết thực tập số lượng thiết bị trong các xưởng chỉ đủ để khoảng 20 – 25 học sinh thực tập. Mỗi lớp thường được chia làm 2 ca để thực tập. Khi các lớp cùng thực tập trong khoảng thời gian ngắn trường sắp xếp xen kẽ lịch thực tập cho các lớp. Vì thế mỗi lớp sẽ không đủ thời gian để thực tập theo đúng số giờ quy định.

3.2.1.3. Công tác tuyển sinh :

Đối tượng tuyển sinh ở Trường trung cấp nghề Công trình 1 có trình độ văn hoá tốt nghiệp phổ thông trung học. Để tiếp thu tốt kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, đòi hỏi học sinh phải có nhận thức xã hội.

Trường trung cấp nghề Công trình 1 tuyển sinh đầu vào đều dựa trên việc xét tuyển học bạ cấp 3, có một số nghề chỉ cần tốt nghiệp cấp 2 và sức khoẻ trung bình .Do yêu cầu cần đủ số lượng học sinh nên cũng không tránh khỏi đầu vào yếu, các em thường bị hỏng kiến thức cơ bản ở THPT.

Các học sinh được gọi nhập học sau khi các Trường Đại học, Cao đẳng nhập học .

Nhằm khắc phục tình trạng trên, nâng cao chất lượng học sinh của Trường năm 2014 nhà Trường nên thay đổi cách tuyển sinh. Hình thức thi tuyển nên được áp dụng thay thế hình thức xét tuyển như những năm trước.

3.2.1.4. Phân tích cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy của Trường:

Trong những năm gần đây, Trường Trung cấp nghề Công trình 1 đã từng bước nâng cấp Trường, lớp, thư viện, phòng thực hành, trang thiết bị phục vụ giảng dạy và học tập theo hướng chuẩn hóa và hiện đại hoá phục vụ yêu cầu ngày càng

cao của giáo dục toàn diện, phục vụ công tác đổi mới phương pháp dạy và học của giáo viên và học sinh. Từ năm 2009, Trường có phát triển thêm ngành nghề đào tạo mới là đào tạo lái xe ô tô các hạng.

Với khuôn viên rộng hơn 4 ha, Trường có 18 phòng học lý thuyết và 4 xưởng thực hành cho học sinh.

Bảng 2.8: Hiệu quả của việc quản lý và sử dụng các trang thiết bị.

TT	Mức Độ đánh giá. Nội dung đánh giá	Tốt		Trung bình		Chưa đảm bảo	
		SL	%	SL	%	SL	%
1	Mức độ đáp ứng về cơ sở vật chất	245	81,7	40	13,3	15	5
2	Mức độ đáp ứng về các trang thiết bị giảng dạy và học tập	103	34,3	144	48	53	17,7
3	PHối hợp quản lý sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học	187	62,3	85	28,3	28	9,3
4	Mức độ đáp ứng tài liệu học tập, giáo trình phục vụ cho học sinh	97	32,3	198	66	5	1,7
5	Sách báo, tạp chí và các tài liệu tham khảo khác phục vụ cho giáo viên và học sinh	60	20	205	68,3	35	11,7

(Nguồn : phòng đào tạo)

Qua hiệu quả của việc quản lý và sử dụng các trang thiết bị, tổng hợp các ý kiến đánh giá của cán bộ, giáo viên và học sinh cho thấy :

Hiện nay, số lượng phòng học lý thuyết cũng như thực hành của các ngành đều đã được xây mới hoặc được sửa chữa nên đáp ứng được hầu hết yêu cầu của cán bộ, giáo viên và học sinh theo học. Cụ thể : phòng học lý thuyết đạt 1,5m²/ học sinh, đối với phòng thực hành các nghề đạt 2,5m²/học sinh. Trong khi diện tích tiêu chuẩn đối với phòng học lý thuyết là 1,45 – 1,5 m²/học sinh, phòng học thực hành là 2 – 2,5 m²/học sinh. Tuy nhiên điều kiện các phòng học còn chưa đáp ứng tốt

nhu cầu học tập của học sinh : phòng còn nóng,... gây ảnh hưởng đến chất lượng học tập của học sinh.

Về trang thiết bị phục vụ giảng dạy, có gần 50% ý kiến đánh giá mới đạt mức “ trung bình khá”. Hiện nay các trang thiết bị phục vụ dạy và học trên lớp của giáo viên là hầu như không có, trong tổng số 18 phòng học mới chỉ có 01 phòng có hệ thống lao và âm thanh, cả trường có 5 máy chiếu đa năng và chủ yếu sử dụng cho môn Anh văn, vẽ; rất ít phục vụ cho công tác giảng dạy các môn chuyên ngành khác. Các phương tiện khác thì tùy theo đặc thù mỗi môn học mà giáo viên tự trang bị cho bản thân. Hệ thống phòng mô hình của các khoa khá tốt, có tương đối đầy đủ thiết bị và dụng cụ để học sinh thực hành.

Việc phối hợp quản lý và sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị được trên 60% có ý kiến đánh giá là “ Tốt”.

Về tài liệu học tập, giáo trình, tài liệu tham khảo: mặc dù hiện nay nhà trường có trên 200 đầu sách trong thư viện. Tuy nhiên số lượng sách trực tiếp phục vụ cho các môn học còn rất ít, rất nhiều sách học của học sinh vẫn do các giáo viên trong trường tự biên soạn dựa trên kinh nghiệm và giáo trình của các trường khác.

Các tài liệu còn lại như sách, báo, tạp chí mặc dù nhà trường có trang bị cho phòng đọc trong thư viện cũng như hệ thống máy vi tính nhưng thư viện Nhà trường cho đến nay chưa phát huy hết tác dụng.

3.2.1.5. Đội ngũ giáo viên và phương pháp giảng dạy :

Công tác quản lý, sử dụng và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên là một việc rất quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của trường. Nhận thức rõ điều đó trong những năm học qua, nhà trường luôn quan tâm tới các biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giáo viên, công nhân viên thông qua các hình thức và nội dung : hàng năm vào các dịp hè nhà trường đều tổ chức tập huấn về phương pháp giảng dạy , tin học, các chuyên đề về hội nhập và phát triển. Bên cạnh đó, nhà trường đã có chế độ động viên khuyến khích kịp thời cán bộ, giáo viên học tập nâng cao trình độ như đi học cao học, cao cấp chính trị, nghiên cứu khoa học.

Từ những biện pháp cơ bản trên, công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, giáo viên trong những năm qua đã đạt được một số kết quả đáng khích lệ. Tuy

nhiên hiệu quả thực sự của các biện pháp trên có hoàn toàn như mong đợi hay không lại là vấn đề đáng bàn.

- Về công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên : đa số các lớp tập huấn tại trường hoặc tại các trường khác không khuyến khích cán bộ, giáo viên tham gia bởi các lý do sau:

Thứ nhất : Nhà trường chưa xác định rõ đối tượng cần tập huấn. Nếu tập huấn tại trường thì tất cả cán bộ, giáo viên đều phải tham gia. Nhưng nếu ở trường khác thì người không bận việc đi thay người bận việc mà không tính đến nội dung đợt tập huấn có liên quan đến công việc họ đang làm hay không.

Thứ hai : nội dung tập huấn, bồi dưỡng còn sơ sài, chưa có tính thuyết phục, người hướng dẫn có tính chuyên nghiệp chưa cao do chủ yếu là các giáo viên trong trường chứ chưa mời được các chuyên gia.

- Công tác quản lý đội ngũ giáo viên:

+ Hiện nay giáo viên thực hiện giờ tiêu chuẩn là tiết/năm. Ngoài giờ lên lớp thì giáo viên không phải đến trường mà dành thời gian đi tìm hiểu thực tế hoặc nghiên cứu thêm. Nhưng không phải chịu sự quản lý hành nên các giáo viên cũng chưa tự giác thực hiện. Điều này dẫn đến tình trạng thiếu hụt kiến thức thực tế của giáo viên.

+ Hàng tháng Nhà trường đều tổ chức chấm điểm thi đua trong trường trong đó tách làm 2 loại phiếu dành cho 2 khối giáo viên và hành chính. Tuy nhiên nội dung của phiếu chấm điểm thi đua mới thể hiện ở mặt quản lý về mặt số lượng chứ chưa thể hiện việc quản lý bằng chất lượng.

+ Chế độ đãi ngộ cả về vật chất và phi vật chất đối với đội ngũ giáo viên còn thấp so với các đơn vị khác trong ngành. Các chế độ đãi ngộ phi vật chất đã được nhà trường áp dụng như động viên giáo viên đi học tập nâng cao trình độ, tạo tinh thần làm việc dân chủ, môi trường làm việc thoải mái nhưng chưa đủ mức để khuyến khích giáo viên yên tâm công tác tại trường.

Đối với giờ lên lớp :

Hoạt động giảng dạy trực tiếp tác động tới chất lượng giáo dục cá nhân thông qua quản lý việc lên lớp của đội ngũ thầy , cô giáo và việc kiểm tra học tập của học

sinh. Trong những năm học qua, nhà trường rất đề cao công tác quản lý hoạt động giảng dạy trên lớp của giáo viên và hoạt động tự học của học sinh đặc biệt là học sinh ở ký túc xá của nhà trường.

Việc nhà trường có tổ chức kiểm tra giảng dạy và dự giờ thường xuyên đã tạo ra một số mặt mạnh như sau:

- . Hầu hết giáo viên có quan điểm chuyên môn đúng đắn, thực hiện đúng mục tiêu của ngành học.

- . Có hiểu biết tương đối tốt nội dung kiến thức các môn học liên quan.

- . Nắm vững kiến thức môn học mình đảm nhận giảng dạy, truyền thu kiến thức chính xác và có hệ thống.

- . Phần lớn giáo viên tích cực hưởng ứng phong trào đổi mới phương pháp giảng dạy, sử dụng thành thạo phương tiện, kỹ thuật dạy học.

- . Có phương pháp giảng dạy phù hợp với trình độ của học sinh. Tích cực tìm hiểu thực tế, nghiên cứu các văn bản, tài liệu, nội quy, chế quy và thu nhập thông tin vận dụng vào bài giảng cho phong phú và sinh động.

- . Công tác kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học sinh cũng được quan tâm từ việc ra đề thi, coi thi, chấm thi đảm bảo tính công khai, công bằng, chính xác, công tác ra đề thi, kiểm tra ngày càng được chú trọng quan tâm với xu hướng tỷ lệ bài thi, kiểm tra trắc nghiệm ngày càng tăng.

- . Chế độ hội họp, sinh hoạt chuyên môn, phân tích chất lượng đào tạo hàng tháng của toàn trường được duy trì đều đặn và có kết quả.

- . Nề nếp dạy học được ổn định và duy trì tương đối tốt. Tình trạng giáo viên treo giờ giảng, vào lớp muộn, tan học là không có.

Công tác sử dụng đội ngũ giáo viên:

- . Nhà trường tổ chức làm việc 5 ngày/ tuần và 6 tiết/ buổi học. Tuy nhiên có giáo viên dạy 30 tiết / tuần đã gây nên trạng thái căng thẳng trong khối giáo viên.

- . Việc bố trí lịch giảng còn có nhiều bất cập như : tiến độ giảng dạy không đồng đều, bố trí chồng ghép nhau đã làm cho có những thời điểm có giáo viên lên lớp 6 tiết/ngày nhưng cũng có giáo viên không có tiết nào.

Hiện nay, nhà trường có 3 khoa, 1 phòng và 1 Trung tâm đào tạo lái xe ô tô các hạng. Các khoa, Trung tâm có nhiệm vụ tổ chức quá trình đào tạo, giảng dạy và các hoạt động giáo dục của các nghề khác nhau theo chương trình kế hoạch giảng dạy của nhà trường; quản lý giáo viên, học sinh; tổ chức biên soạn chương trình, giáo trình môn học của khoa; thực hiện việc bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên. Tính đến tháng 9/2013 số lượng giáo viên trong mỗi khoa, Trung tâm như sau:

Bảng 2.9 : Bảng phân phối và trình độ giáo viên trong các khoa.

Đơn vị	Số lượng			Trình độ chuyên môn				Trình độ sư phạm			Độ tuổi	
	Tổng số	Biên chế	Hợp đồng	ĐH trở lên	CD	TC	Thợ bậc cao	Bậc 1	Bậc 2	SP DN	< 35 tuổi	>35 tuổi
Giáo viên	124	35	89	29	4	3	88			124	85	39
Khoa công trình	9	8	1	5	1		3			9	3	6
Khoa cơ bản	4	4		4						4	3	1
Trung tâm đào tạo lái xe	104	16	88	15	1	3	85			104	75	29
Phòng đào tạo	3	3		1	2					3	2	1
Khoa Điện	4	4		4						4	2	2

(Nguồn: Phòng tổ chức hành chính nhà trường)

Trình độ giáo viên hiện nay : 23,39% % tốt nghiệp đại học trở lên.

100% giáo viên đã hoàn thành chương trình sư phạm DN. Có 08 người có bằng thạc sỹ.

Thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước cũng như phương châm của Tổng Công ty XDCTGT1 về việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ giáo và cán bộ quản lý giáo dục, hàng năm Trường đều xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giáo viên về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và trình độ lý luận chính trị thông qua các lớp tập huấn do Sở lao động thương binh – xã hội, Tổng Công ty XDCTGT1 tổ chức. Ngoài ra, vì tính đặc trưng của môi trường làm việc của học sinh sau khi ra trường, Trường còn tự tổ chức các lớp nâng cao trình độ chuyên

môn cũng như tay nghề cho giáo viên. Vì vậy trình độ chuyên môn cũng như tay nghề thực tế của giáo viên trong Trường được nâng lên đáng kể.

Qua bảng ta thấy trình độ đại học trở lên còn thấp, có 3 giáo viên đang theo học cao học. Các giáo viên phân bố đều ở các khoa. Tuy nhiên các giáo viên có trình độ cao đều không tham gia giảng dạy, chuyển sang làm công tác quản lý.

Trong luật dạy nghề nêu rõ: giáo viên dạy phần lý thuyết hệ trung cấp nghề phải có trình độ Đại học trở lên, giáo viên dạy phần thực hành có trình độ cao đẳng trở lên hoặc là nghệ nhân của nghề đó. Lực lượng giáo viên của trường về cơ bản đạt yêu cầu đề ra.

Ngoài giờ tham gia giảng dạy, các giáo viên còn góp phần không nhỏ vào việc thực hiện nhiệm vụ và hoàn thành chương trình đào tạo của trường. Lực lượng giáo viên trong trường tuy nhiều về số lượng nhưng một số giáo viên kiêm nhiệm công tác quản lý tại các phòng, khoa nên tham gia trực tiếp giảng dạy rất ít. Mỗi tổ, bộ môn đều có giáo viên làm công tác theo dõi tổng hợp, quản lý cho tổ bộ môn. Bên cạnh đó, cũng có một số giáo viên thường xuyên làm công tác dịch vụ, quản lý các lớp đào tạo tuyển dụng hoặc các lớp ngắn hạn. Có những giáo viên trẻ chưa nhiều kinh nghiệm thực tế nên thường được phân công phụ trách ít môn, thường là những môn lý thuyết. Do vậy chất lượng giảng dạy không cao.

Nói đến chất lượng đào tạo của một trường, người ta thường nghĩ ngay đến chất lượng đội ngũ giáo viên ở trường đó. Chất lượng đội ngũ giáo viên được thể hiện qua hai mặt chủ yếu là trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm. Trình độ chuyên môn và phương pháp sư phạm được ví như hai chân của một người giáo viên, nếu thiếu một trong hai mặt này đều ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ giáo viên.

- Phân tích trình độ chuyên môn của đội ngũ giáo viên:

Trình độ chuyên môn của đội ngũ giáo viên phụ thuộc vào các yếu tố sau đây:

. Về mặt tích lũy kiến thức: do tỷ lệ giáo viên trẻ (< 35 tuổi) trong trường cao, chiếm 68,5% tổng số giáo viên trong trường. Hơn nữa, toàn bộ đội ngũ giáo viên trẻ đều có trình độ. Phần lớn đội ngũ giáo viên trẻ đều có trình độ tin học,

ngoại ngữ từ B trở lên nên rất thuận lợi trong việc nghiên cứu, tiếp cận các tài liệu, phương tiện hiện đại.

Còn một số giáo viên có thâm niên giảng dạy cao nhưng gặp nhiều khó khăn trong việc nghiên cứu và tiếp cận với các phương tiện hiện đại như máy tính, máy chiếu đa năng, ngoại ngữ nên chủ động trong việc biên soạn, chỉnh sửa bài giảng. Hơn nữa, trong điều kiện khoa học công nghệ phát triển mạnh như hiện nay mà một số giáo viên không chịu tích lũy kiến thức, không thường xuyên học hỏi và đổi mới phương pháp giảng dạy, bằng lòng với những gì mình có nên đã ảnh hưởng lớn tới chất lượng đào tạo.

Mặc dù nhà trường đã tạo điều kiện thuận lợi để các giáo viên tham gia ôn và thi cao học như hỗ trợ vật chất, tạo điều kiện về thời gian nhưng tính chung trong toàn trường thì số lượng giáo viên tham gia học tập nâng cao trình độ còn thấp bởi các lý do sau:

- Đại đa số các giáo viên trong trường là giáo viên trẻ, do hoàn cảnh gia đình còn gặp nhiều khó khăn như đang nuôi con nhỏ, hoàn cảnh kinh tế khó khăn nên chưa có điều kiện để tham gia ôn và thi cao học.

- Một bộ phận giáo viên khác có điều kiện để theo học cao học để tham gia ôn và thi cao học nhưng chưa đỗ do tuổi cao nên gặp khó khăn trong việc tiếp nhận kiến thức mới nhất là môn Ngoại ngữ. Lực lượng giáo viên có tuổi đời trên 35 tuổi với nhiều năm giảng dạy tại trường, cũng như có nhiều kinh nghiệm thực tế khi tham gia làm dịch vụ chiếm khoảng 30% số lượng giáo viên toàn trường, phân bố khá đều ở các khoa. Số lượng giáo viên này khó tham gia theo học thạc sĩ hoặc chưa theo học được với nhiều lý do khác nhau như : gặp nhiều khó khăn với môn ngoại ngữ, chưa sắp xếp được thời gian và công việc để theo học,....Nhà trường đã tổ chức các khóa học anh văn nhằm nâng cao trình độ ngoại ngữ của giáo viên và cán bộ công nhân viên trong trường vào buổi tối. Ngoài ra Trường cũng tạo điều kiện cho giáo viên nâng cao trình độ chuyên môn bằng cách hỗ trợ học phí, sắp xếp thời gian giảng dạy, chế độ ưu đãi đối với giáo viên có trình độ cao. Tuy nhiên

những khoá học ngoại ngữ chưa thường xuyên 1 khoá/ năm nên chưa phát huy hết tác dụng, chưa thể giúp giáo viên nâng cao trình độ ngoại ngữ của mình.

- Một số ít giáo viên còn tư tưởng an phận thủ thường, ngại tham gia ôn và thi cao học. Trong trường, số giáo viên nữ chiếm chưa tới 10%, đa số tầm 35 tuổi nhưng đều đã có gia đình, các giáo viên này thường có suy nghĩ coi trọng gia đình, với trình độ đã đủ điều kiện dạy hệ trung cấp nghề nên chưa giành nhiều thời gian và quyết tâm để theo học thạc sỹ.

- Một phần không thể thiếu được trong bài giảng của mỗi giáo viên là phần vận dụng thực tế cho học sinh nhưng kiến thức thực tế của các giáo viên lại bị hạn chế bởi các lý do sau:

+ Các giáo viên trẻ về công tác tại trường đều mới tốt nghiệp mà chưa từng đi làm tại bất kỳ doanh nghiệp nào chiếm 40% tổng số giáo viên toàn trường. Đây là số giáo viên nhiệt huyết, có thời gian nhưng còn thiếu kinh nghiệm giảng dạy và kiến thức thực tế. Hàng năm nhà trường luôn tổ chức lớp bồi dưỡng kiến thức sư phạm nhằm giúp giáo viên tiếp cận với những phương pháp giảng dạy mới, có dịp để trao đổi học hỏi nâng cao, cải tiến phương pháp giảng dạy. Ở các khoa, khi tham gia các hoạt động dịch vụ cho các đơn vị sản xuất khác, tạo điều kiện cho các giáo viên trẻ tham gia cạnh các giáo viên có kinh nghiệm để học hỏi, tích lũy kinh nghiệm thực tế.

+ Một số giáo viên có thâm niên cao nhưng kiến thức thực tế cũng không nhiều do không điều kiện tiếp xúc với môi trường làm việc tại các doanh nghiệp bên ngoài. Những giáo viên này có số kiến thức thực tế ít ỏi là do tìm hiểu qua báo chí, internet, qua các đợt tập huấn, hội thảo,...

. Về công tác nghiên cứu khoa học:

Công tác nghiên cứu khoa học của giáo viên trong những năm vừa qua luôn được Nhà trường quan tâm khuyến khích thực hiện. Hàng năm Nhà trường đều tổ chức phong trào thi đua phát huy sáng kiến, cải tiến công tác quản lý và giảng dạy, đồng thời cứ đầu năm học mỗi tổ bộ môn được khuyến khích đăng ký đề tài nghiên cứu khoa học và cuối năm Hội đồng khoa học Nhà trường đánh giá và nghiệm thu.

Như vậy mỗi năm đều có đề tài khoa học được nghiệm thu và đưa vào ứng dụng tại trường. Công việc này có ưu điểm là được tổ chức đều đặn hàng năm đã tạo lên tâm lý chủ động cho giáo viên. Tuy nhiên do sức ỳ lớn ở hầu hết các giáo viên nên phạm vi và lĩnh vực nghiên cứu của các đề tài còn hạn hẹp, mới chỉ dừng lại ở việc biên soạn, chỉnh sửa đề cương bài giảng, chỉnh sửa giáo trình môn học.

Mặc dù công tác nghiên cứu khoa học được triển khai đều đặn hàng năm nhưng số lượng đề tài cấp Bộ, cấp Nhà nước vẫn chưa có mà tất cả mới đề tài cấp trường. Tuy nhiên đề tài được báo cáo chưa nhiều. Lý do của tình trạng này là phần lớn giáo viên của trường chưa coi trọng công tác nghiên cứu khoa học, chưa dành thời gian, nhiệt huyết để tìm tòi, nghiên cứu cũng như áp dụng những đề tài đã báo cáo vào thực tiễn. Có những đề tài được đánh giá cao nhưng khi triển khai áp dụng thực tế lại chậm chạp, chưa phát huy vai trò của công tác nghiên cứu khoa học.

Một số đề tài cấp trường về đổi mới phương pháp giảng dạy và phương pháp ra đề thi đã được áp dụng nhưng chưa đem lại hiệu quả như mong muốn bởi khi áp dụng vào thực tiễn lại gặp một số khó khăn như phương tiện giảng dạy hoặc trang thiết bị cần thiết không đủ. Áp dụng được đề tài này là một bước đột phá lớn đòi hỏi Nhà trường phải dành nguồn kinh phí đáng kể cho công tác nghiên cứu khoa học và phải thay đổi công tác quản lý đối với giáo viên và học sinh.

- Phân tích năng lực sư phạm của đội ngũ giáo viên:

Đây là vấn đề quan trọng được toàn ngành nói chung và Nhà trường nói riêng quan tâm. Với tinh thần thường xuyên nghiên cứu, đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng tích cực, lấy người học làm trung tâm, Nhà trường đã chỉ đạo, tổ chức thực hiện, khuyến khích động viên đội ngũ giáo viên tham gia hoạt động này. Tuy nhiên do 80% đội ngũ giáo viên trong trường là giáo viên trẻ mặc dù được đào tạo cơ bản song lại gặp trở ngại lớn về phương pháp sư phạm. Trước tình hình trên, mấy năm gần đây, Nhà trường tập trung giải quyết một số vấn đề sau:

+ Tham gia hội thảo về các phương pháp giảng dạy và đổi mới phương pháp giảng dạy

+ Tập huấn về phương pháp dạy học tích cực, phương pháp xây dựng ngân hàng đề thi, đáp án thi.

+ Tăng cường trang thiết bị phục vụ giảng dạy như máy chiếu đa năng, phòng thực hành máy tính, giáo cụ trực quan, mô hình học tập.

Đội ngũ giáo viên cũng đã được quan tâm học tập bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, năng lực sư phạm phần lớn đạt chuẩn, có phẩm chất chính trị, đạo đức, yêu nghề. Hàng năm nhà trường luôn phát động các đợt hội giảng cấp trường đạt 100% giáo viên hưởng ứng tích cực tham gia. Nhà trường đã có giáo viên đạt giải 3 toàn quốc và nhiều giáo viên đạt giải Nhà, ba trong các đợt thi giáo viên giỏi do thành phố tổ chức.

Trên đây là những điểm nhấn chú ý của nhà trường. Tuy nhiên nhà trường còn một số điểm còn hạn chế. Giáo viên trong trường ngoài giờ lên lớp còn tham gia nhiều công việc trên khoa, nên thời gian đầu tư cho bài giảng ít. Dù vậy, chế độ lương của giáo viên trong trường so với các đơn vị khác còn thấp. Vì thế, sau một thời gian công tác tại trường, một số giáo viên vì các lý do khác nhau lại chuyển đi nơi khác, số lượng giáo viên hàng năm tuyển về trường đa số là giáo viên trẻ chưa theo kịp.

Số lượng giáo viên thiếu kèm theo cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy hạn chế nên đã ảnh hưởng không nhỏ tới chất lượng đào tạo của nhà trường trong những năm qua.

3.2.1.6 Công tác quản lý học sinh:

Công tác quản lý học sinh bao gồm nhiều vấn đề: tổ chức kế hoạch đào tạo cho từng khoá học, năm học, học kỳ, hàng tuần, tổ chức các cuộc họp, sinh hoạt, toạ đàm, giao lưu cho từng lớp, phổ biến, triển khai thực hiện và kiểm tra việc thực hiện các quy chế, nội quy, quy định liên quan đến học tập và rèn luyện của học sinh; giải quyết những vướng mắc của học sinh về học tập và rèn luyện. Đây là công việc góp phần hình thành nền nếp, tác phong, đạo đức nghề nghiệp của người lao động tương lai, đồng thời vừa góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

Tổ chức thực hiện và kiểm tra học sinh chấp hành nội quy, quy chế học tập và rèn luyện sẽ góp phần hình thành đạo đức nghề nghiệp của học sinh. Kiểm tra, thi cử sẽ hình thành tính chủ động, tự giác của học sinh; các hoạt động Đoàn, lớp sẽ

hình thành tinh thần đoàn kết, phối hợp, hợp tác với nhau để hình thành nhiệm vụ; tổ chức cuộc sống, sinh hoạt tại ký túc xá góp phần hình thành tính tập thể, nề nếp, giờ giấc, tính kỷ luật và đoàn kết, hợp tác.

Nhà trường đã tiến hành và áp dụng nhiều biện pháp quản lý học sinh khác nhau. Ngoài việc quản lý giờ học trên lớp của học sinh, Nhà trường còn quản lý cả giờ tự học của học sinh nội trú thông qua nội quy quy chế do Tổ quản lý học sinh đề ra. Đối với học sinh ngoại trú, Nhà trường yêu cầu mỗi học sinh phải có một cuốn sổ khai báo về nơi cư trú để tiện theo dõi.

- Công tác quản lý học sinh của trường đạt được những ưu điểm sau:

. Do quản lý chặt về nội quy quy chế cho đến nay Nhà trường không có học sinh đánh nhau trong trường, học sinh nghiện ma túy hoặc vô lễ đối với cán bộ giáo viên.

. Hầu như không có tình trạng nghỉ học không có lý do, đi học muộn hay bỏ tiết

. Hiếm có hiện tượng học sinh sử dụng tài liệu trong phòng thi vì nếu phát hiện sẽ bị đình chỉ thi ngay.

. Học sinh đến trường với đầu tóc, trang phục gọn gàng, phù hợp với lứa tuổi.

- Bên cạnh những ưu điểm đạt được nêu trên, công tác quản lý học sinh còn một số tồn tại sau:

. Phương pháp quản lý máy móc đã làm tăng sức ỳ của học sinh trong quá trình học tập, chưa phát huy được tính chủ động cho học sinh.

. Thủ tục giải quyết nghỉ học còn phức tạp nên nhiều trường hợp có lý do chính đáng cũng không dám nghỉ làm ảnh hưởng tới chất lượng học tập trong giờ học.

. Đối với học sinh ở nội trú do bị quản lý chặt trong giờ tự học nên các em không có thời gian ra ngoài va chạm với xã hội nên ứng xử đa phần kém, hơn nữa không có thời gian xuống thư viện tìm hiểu tài liệu nên thư viện Nhà trường không thể phát huy hết tác dụng.

3.2.1.7 Hệ thống đánh giá kết quả học tập :

Hệ thống đánh giá kết quả học tập của học sinh không chỉ giúp nhà trường thấy được kết quả học tập của học sinh mà qua đó giúp nhà trường, cán bộ quản lý và giáo viên đánh giá lại chất lượng của công tác quản lý, chất lượng công tác giảng dạy và chất lượng của đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên trong toàn trường. Kết quả học tập của học sinh còn có thể là nguồn động viên để các em phấn đấu, tạo thành phong trào thi đua học tập trong toàn trường.

Vì vậy, trong thời gian qua Nhà trường đã rất chú trọng đến việc đổi mới, cải tiến hình thức, phương pháp thi, kiểm tra nhằm đảm bảo việc đánh giá chất lượng hoạt động đào tạo được chính xác nhất, khách quan nhất.

Việc đánh giá kết quả học tập của học sinh được thực hiện dưới sự phối hợp của giáo viên bộ môn - tổ bộ môn – khoa chuyên ngành – phòng đào tạo của Trường.

Quy trình tổ chức hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập được tiến hành như sau: Phòng đào tạo xây dựng tiến độ lên lớp và thời gian kết thúc môn học. Khi kết thúc môn học giáo viên lên danh sách những học sinh đủ điều kiện dự thi hết môn, đồng thời phòng đào tạo bố trí ngày thi, địa điểm thi, cán bộ coi thi, rút đề thi từ ngân hàng đề thi.

Đối với môn thi lý thuyết, đề thi có thể dưới hình thức tự luận hoặc trắc nghiệm, mỗi lớp thi hết môn sẽ sử dụng 4 đề thi cho một buổi thi. Tại phòng thi sẽ tiến hành đánh số báo danh theo quy định, quá trình thu phát đề thi được thực hiện nghiêm túc, đảm bảo những học sinh ngồi gần nhau sẽ không làm đề giống nhau. Hết buổi thi, bài thi sẽ được đánh số phách, đọc phách. Tổ bộ môn sẽ cử 2 giáo viên chấm độc lập, sau đó thống nhất điểm. Kết quả này sẽ được gửi đến giáo viên giảng dạy và học sinh. Nếu có thắc mắc gì thì sẽ giải quyết theo quy định của việc phúc khảo bài thi. Kết quả cuối cùng sẽ được gửi đến giáo vụ phòng đào tạo.

Đối với môn thực hành, áp dụng áp dụng hình thức kiểm tra thao tác thực hành đối với từng học sinh. Quá trình tổ chức thi dưới sự giám sát của cán bộ phòng đào tạo nhằm đảm bảo tính nghiêm túc và khách quan. Thang điểm đối với cả môn

lý thuyết và thực hành đều là thang điểm 10. Việc đánh giá kết quả học tập của học sinh được thực hiện theo quyết định số 40/2007/QĐ-BGDĐT ngày 01/08/2007. Bên cạnh đó để khuyến khích học sinh phấn đấu học tập, mỗi kỳ nhà trường đều tiến hành xét và trao học bổng cho những học sinh đạt kết quả cao trong học tập và rèn luyện. Việc xét thi đua khen thưởng của học sinh được thực hiện theo quyết định số 42/2007/QĐ-BGDĐT ngày 13/8/2007.

Kết thúc học kỳ, các khoa chịu trách nhiệm tổng kết và báo cáo kết quả học tập của học sinh thuộc chuyên ngành của mình cho phòng Đào tạo và Ban giám hiệu.

Nhìn chung, công tác kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học sinh đã được thực hiện một cách nghiêm túc và khoa học, đảm bảo tính khách quan và công bằng trong đánh giá học sinh giữa các lớp khác nhau và các chuyên ngành khác nhau.

Qua đó hạn chế được rất nhiều những thói quen xấu của học sinh trong thi cử như : chép bài của bạn, quay cóp; đồng thời tạo cho học sinh sự chủ động trong rèn luyện kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp.

Đây cũng là một nhân tố góp phần vào việc nâng cao chất lượng đào tạo của học sinh trong Trường.

2.3.2. Các nhân tố ảnh hưởng bên ngoài :

2.3.2.1 Môi trường pháp lý

Những đường lối và chủ trương, chính sách của đảng nếu đúng và phù hợp sẽ là điều kiện rất thuận lợi để phát triển công tác dạy nghề.

Nghị quyết hội nghị ban chấp hành Trung ương Đảng khoá VIII(12/1996) đã đánh giá :“ Giáo dục chuyên nghiệp nhất là đào tạo công nhân kỹ thuật có lúc suy giảm mạnh mất cân đối lớn về cơ cấu trình độ trong đội ngũ lao động ở nhiều ngành sản xuất. Quy mô đào tạo nghề hiện nay vẫn còn quá bé nhỏ, trình độ, thiết bị đào tạo lạc hậu không đáp ứng được nhu cầu CNH, HĐH“. Từ đó nghị quyết đã đưa ra chủ trương là đẩy mạnh đào tạo công nhân lành nghề, tăng quy mô học nghề, tăng cường đầu tư củng cố và phát triển các trường dạy nghề, xây dựng một số

trường trọng điểm, đào tạo công nhân lành nghề cho các khu công nghiệp, khu chế xuất, có tính đến nhu cầu xuất khẩu lao động.

Như vậy ta thấy đây là một sự ưu tiên rất lớn của Đảng và Nhà nước trong công tác dạy nghề.

2.3.2.2 Người học :

Xu hướng vào được Đại học mới có thể kiểm định một nghề ổn định đang ảnh hưởng rất nhiều đến sự phát triển của công tác đào tạo nghề trong các trường Công nhân kỹ thuật. Học sinh không muốn thi vào hoặc nếu đỗ thì cũng tìm cách thi lên Đại học. Điều này làm cho đầu vào các trường dạy nghề có thể khá đông nhưng đầu ra lại ít. Tạo nên tình trạng “ thừa thầy thiếu thợ”.

Học sinh tuyển vào trường là những học sinh thi trượt đại học, cao đẳng , xét tuyển dựa vào bảng điểm tốt nghiệp phổ thông trung học và học bạ

Học sinh vào trường đa phần là con nhà nghèo, ở nông thôn và vùng sâu, vùng xa của cả nước.

Thời gian đào tạo tại trường ngắn (trung cấp nghề là 2 năm, sơ cấp nghề là 3 tháng, 6 tháng) trong khi chương trình lại không hề nhẹ đã làm cho chất lượng đào tạo bị ảnh hưởng đáng kể . Học sinh trong trường đa phần là nam (khoảng 85%) nên ý thức trong học tập và rèn luyện chưa tốt, hơn nữa kiến thức học tập ở các cấp dưới của các em rất hạn chế. Chính vì vậy, đầu vào của trường cũng không tránh khỏi hiện tượng phổ biến như các trường khác là rất thấp.

Theo số liệu thống kê học bạ của học sinh do phòng Đào tạo cung cấp thì tỷ lệ học sinh đầu vào có lực học trung bình chiếm đến 91%, chỉ có 9% loại khá. Từ thực tế đó khi vào học năm thứ nhất , lại tiếp cận với nhiều kiến thức mới nên các em gặp nhiều khó khăn, biểu hiện là kết quả học tập ở học kỳ thứ nhất trong 3 khoá gần đây đều thấp. Một số không hiểu bài, đạt kết quả thấp sẽ sinh ra chán học, lười học.

2.3.2.3. Các cơ sở sử dụng học sinh của Trường:

Mối quan hệ giữa nhà trường với các doanh nghiệp là một yếu tố tác động không nhỏ đến chất lượng đào tạo của nhà trường trong những năm học qua. Với tỷ lệ học sinh là con em nông thôn nhiều, trong những năm qua nhà trường đã xác lập

mối quan hệ gần gũi với các doanh nghiệp một mặt nhằm giải quyết địa điểm thực tập cho học sinh sau đó làm tiền đề để các em có thể xin việc tại các doanh nghiệp này sau khi ra trường.

Với phương châm quan hệ hữu nghị, hai bên cùng có lợi, nhà trường luôn giáo dục ý thức cho các em khi đi đến liên hệ với các doanh nghiệp cần giữ thái độ nghiêm túc, đúng mực, ham học hỏi.

2.3.2.4. Đối thủ cạnh tranh:

Trong nền kinh tế thị trường, các doanh nghiệp và tổ chức không chỉ cạnh tranh thị trường, cạnh tranh sản phẩm mà còn cạnh tranh cả về nguồn nhân lực. Trong môi trường giáo dục cũng vậy, lực lượng giảng viên giảng dạy là cốt lõi của nhà trường. Để tồn tại và phát triển, không còn con đường nào khác là thực hiện đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực đó có hiệu quả, vì nguồn nhân lực tốt là nguồn gốc cho thành công trong hoạt động đào tạo của nhà trường.

Nhà trường cần có chính sách nhân lực hợp lý, phải biết lãnh đạo, động viên, tặng thưởng hợp lý, phải tạo ra bầu không khí doanh nghiệp gắn bó,...nhằm gìn giữ, duy trì và phát triển nguồn tài nguyên đó. Ngoài ra nhà trường phải có một chính sách lương bổng đủ để giữ giáo viên làm việc với mình, phải cải tiến môi trường làm việc và cải tiến các chế độ phúc lợi. Nếu không thực hiện được tổ chức có thể mất đi các nhân tài về các đối thủ cạnh tranh có thể có các chính sách đãi ngộ thích hợp và thu hút nhân tài của tổ chức. Sự ra đi của nhân viên không chỉ thuần túy về vấn đề lương bổng, phúc lợi mà nó còn tổng hợp nhiều vấn đề khác như điều kiện được đào tạo nâng cao trình độ, điều kiện thăng tiến, bầu không khí – văn hoá doanh nghiệp, niềm tự hào, tự tôn của cá nhân người lao động trong doanh nghiệp,....

Bảng 2.10 : Bảng so sánh với đối thủ cạnh tranh

Tên	Ngân sách cấp	Thu nhập của GV	Tuổi đời của giáo viên	Học phí	Cơ sở vật chất	Vị trí
Trường TCN GTVT Trung ương 1	Có	ổn định	<35 tuổi chiếm 83%	rẻ (30.000đ/tháng)	Được NSNN đầu tư hàng năm	Gần trung tâm thành phố (TT Gia Lâm)
Trường TCN Công trình 1	Không	phụ thuộc vào doanh thu	<35 tuổi chiếm 68,5%	đắt hơn (400.000 đ/tháng)	Đã nhiều năm không có tiền đầu tư	Xa, ở nông thôn(Sóc Sơn)

Với những điểm yếu hơn Trường Trung cấp nghề Giao thông Vận tải TRung ương 1 là một trong các nhân tố làm cho số lượng học sinh học trung cấp nghề ngày càng giảm đi. Chính vậy nhà trường cần có chính sách nhân lực hợp lý, phải biết lãnh đạo, động viên, tặng thưởng hợp lý,....

Kết luận chương 2

Qua phân tích các nhân tố ảnh hưởng chất lượng đào tạo tại Trường Trung cấp nghề Công trình 1, bên cạnh những mặt mạnh mà nhà trường đã đạt được trong quá trình xây dựng và trưởng thành suốt 42 năm qua, để khẳng định chất lượng đào tạo của mình, nhà trường vẫn còn những tồn tại chủ yếu cần khắc phục như sau:

+ **Về mục tiêu, chương trình đào tạo** : mặc dù nhà trường đã từng bước xây dựng đủ chương trình các mô học, đảm bảo chuẩn hoá và bổ sung, sửa đổi cơ phù hợp với yêu cầu thực tế, song giờ thực hành chiếm tỷ lệ còn thấp chiếm 30 – 40% tổng số giờ học toàn khoá, nhà trường chưa theo sát thời gian đi thực tế tại các cơ sở sản xuất kinh doanh của học sinh. Với mục tiêu là đào tạo công nhân có đủ sức khoẻ, có chuyên môn nghiệp vụ và đạo đức tốt, nhất là trong thời kỳ hội nhập hiện nay thì số lao động được đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu của nền sản xuất. Bởi

để đáp ứng được yêu cầu của nền sản xuất thì đòi hỏi đội ngũ công nhân phải giỏi về chuyên môn và có năng lực thực hành cao, năng động, tháo vát trong công việc.

+ **Công tác tuyển sinh:** tuyển sinh đầu vào đều dựa trên việc xét tuyển học bạ cấp 3, có một số nghề chỉ cần tốt nghiệp cấp 2 và sức khoẻ trung bình. Do yêu cầu cần đủ số lượng học sinh nên cũng không tránh khỏi đầu vào yếu, các em thường bị hồng kiến thức cơ bản ở THPT.

Các học sinh được gọi nhập học sau khi các Trường Đại học, Cao đẳng nhập học.

+ **Về cơ sở vật chất, trang thiết bị và đồ dùng dạy học:**

Giảng đường được xây dựng từ lâu nên điều kiện các phòng học không được tốt. Thư viện chưa được đầu tư nhiều, số lượng đầu sách mới còn hạn chế nên chưa đáp ứng được yêu cầu học tập, nghiên cứu của giáo viên và học sinh. Giáo trình dùng cho học sinh mới chỉ do các giáo viên tự biên soạn chứ chưa được cơ quan quản lý nào duyệt và cấp phép. Trang thiết bị giảng dạy còn thiếu và chưa đáp ứng được yêu cầu sử dụng của giáo viên, hệ thống âm thanh không đảm bảo chất lượng, số lượng máy chiếu đa năng dùng cho công tác giảng dạy còn ít đã gây khó khăn trong việc giảng dạy.

+ **Về đội ngũ giáo viên và phương pháp giảng dạy :** đội ngũ giáo viên trong trường có trình độ chuyên môn đáp ứng được yêu cầu giảng dạy, tuy nhiên do đội ngũ giáo viên trẻ chiếm tỷ lệ cao nên thiếu kinh nghiệm giảng dạy, nghiệp vụ sư phạm còn nhiều hạn chế, có chuyên môn về mặt lý thuyết còn kiến thức thực tế tại các doanh nghiệp còn nhiều hạn chế. Trong khi đó những giáo viên có nhiều kinh nghiệm, vững chuyên môn đều không còn tham gia giảng dạy mà chuyển sang làm công tác quản lý.

Mặt khác trong thời gian vừa qua, Nhà trường luôn trong tình trạng thiếu giáo viên nên một số giáo viên phải đảm nhận giảng nhiều môn. Vì vậy đa số giáo viên không có điều kiện nghiên cứu sâu, nghiên cứu thực tế sản xuất, điều kiện nghiên cứu khoa học bị hạn chế. Đó là những nhân tố ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng đào tạo của nhà trường.

+ **Về công tác quản lý học sinh** : công tác quản lý khối học sinh còn nhiều bất cập. Nhà trường mới chú trọng đến quản lý số lượng mà chưa quan tâm đến chất lượng. Các tiêu thức đánh giá xếp loại học sinh hàng tháng thì nhiều song chưa có tiêu thức chủ đạo cho từng khối. Mặc dù nhà trường thường xuyên đi kiểm tra chất lượng giảng dạy nhưng quá trình kiểm tra còn mang tính chủ quan đồng thời đối tượng trong ban kiểm tra chưa phù hợp. Công tác xếp lịch thiếu khoa học gây lãng phí thời gian và không hiệu quả. Nhà trường quản lý toàn bộ giờ tự học của học sinh làm cho học sinh không có thời gian xuống thư viện tìm hiểu thêm tài liệu.

+ **Hệ thống đánh giá kết quả học tập:**

Hệ thống đánh giá kết quả học tập của học sinh không chỉ giúp nhà trường thấy được kết quả học tập của học sinh mà qua đó giúp nhà trường, cán bộ quản lý và giáo viên đánh giá lại chất lượng của công tác quản lý, chất lượng công tác giảng dạy và chất lượng của đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên trong toàn trường. Kết quả học tập của học sinh còn có thể là nguồn động viên để các em phấn đấu, tạo thành phong trào thi đua học tập trong toàn trường.

Việc đánh giá kết quả học tập Trường thực hiện theo QĐ số 40/2007/QĐ-BGDĐT ngày 1/8/2007.

Đối với môn thi lý thuyết : đề thi là bài viết hoặc trắc nghiệm, một lớp thi nhiều đề khác nhau.

Đối với môn thực hành: áp dụng kiểm tra thao tác với từng học viên.

Công tác đánh giá kết quả học tập của học sinh đã được thực hiện nghiêm túc và khoa học đảm bảo tính khách quan, công bằng trong đánh giá học sinh. Từ đó hạn chế hiện tượng chép bài, quay cốp đồng thời tạo sự chủ động rèn luyện cho học sinh.

+ **Môi trường pháp lý:** Nghị quyết hội nghị ban chấp hành Trung ương Đảng khoá VIII(12/1996) đã đánh giá :“ Giáo dục chuyên nghiệp nhất là đào tạo công nhân kỹ thuật có lúc suy giảm mạnh mất cân đối lớn về cơ cấu trình độ trong đội ngũ lao động ở nhiều ngành sản xuất. Quy mô đào tạo nghề hiện nay vẫn còn quá bé nhỏ, trình độ, thiết bị đào tạo lạc hậu không đáp ứng được nhu cầu CNH,

HDH“. Từ đó nghị quyết đã đưa ra chủ trương là đẩy mạnh đào tạo công nhân lành nghề, tăng quy mô học nghề, tăng cường đầu tư củng cố và phát triển các trường dạy nghề, xây dựng một số trường trọng điểm, đào tạo công nhân lành nghề cho các khu công nghiệp, khu chế xuất, có tính đến nhu cầu xuất khẩu lao động.

+ **Người học** : chất lượng đầu vào thấp, học sinh tuyển vào trường là những học sinh thi trượt đại học, cao đẳng , xét tuyển dựa vào bảng điểm tốt nghiệp phổ thông trung học và học bạ ,học sinh đa phần là con nhà nghèo, ở nông thôn và vùng sâu, vùng xa của cả nước.

Hầu hết học sinh có lực học trung bình ở phổ thông. Học sinh có động cơ, ý thức học tập chưa cao, thiếu quyết tâm và khắc phục vượt khó trong học tập, chưa tự giác trong học tập, tự nghiên cứu, rèn luyện đạo đức và sức khỏe chưa được quan tâm đúng mức.

+ **Về các cơ sở sử dụng học sinh của Trường** : nhà trường chưa thiết lập được mối quan hệ tốt với các doanh nghiệp trong ngành, trên địa bàn. Mối quan hệ mới dừng lại ở việc giới thiệu địa điểm thực tập cho học sinh chứ chưa tìm được đầu ra cho học sinh của trường.

+ **Đối thủ cạnh tranh** :Nhà trường cần có chính sách nhân lực hợp lý, phải biết lãnh đạo, động viên, tặng thưởng hợp lý, phải tạo ra bầu không khí doanh nghiệp gắn bó,...nhằm gìn giữ, duy trì và phát triển nguồn tài nguyên đó. Ngoài ra nhà trường phải có một chính sách lương bổng đủ để giữ giáo viên làm việc với mình, phải cải tiến môi trường làm việc và cải tiến các chế độ phúc lợi. Nếu không thực hiện được tổ chức có thể mất đi các nhân tài về các đối thủ cạnh tranh có thể có các chính sách đãi ngộ thích hợp và thu hút nhân tài của tổ chức.

Tóm lại : qua phần tổng hợp thực trạng chất lượng đào tạo ở Trường Trung cấp nghề Công trình 1 cho thấy bên cạnh những kết quả đạt được thì về cơ bản chất lượng đào tạo học sinh tại Trường còn thấp, chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế của các doanh nghiệp. Chất lượng đầu vào còn nhiều hạn chế, cơ cấu đào tạo chưa phù hợp, học sinh theo học giảm, mục tiêu chương trình và phương pháp đào tạo còn đơn điệu, chậm đổi mới. Đội ngũ giáo viên còn thiếu về số lượng và phương pháp

giảng dạy còn hạn chế. Cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ giảng dạy và học tập chưa đồng bộ. Mối quan hệ giữa nhà Trường với doanh nghiệp tuy bước đầu đã được thiết lập song còn lỏng lẻo, chưa có tác dụng đối với cả hai phía. Công tác kiểm định, đánh giá chất lượng đào tạo chưa được triển khai đồng bộ.

Trước những tồn tại trên, để nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường trong thời gian tới, luận văn xin đưa ra một số giải pháp và kiến nghị được thể hiện ở chương 3.

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO TẠI TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ CÔNG TRÌNH 1

3.1 Cơ sở của việc xây dựng giải pháp

3.1.1: Định hướng chung cho phát triển giáo dục nghề ở Việt Nam:

Sự phát triển kinh tế - xã hội ở nước ta đang có những chuyển biến mạnh mẽ theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá với nhiều tác động như xu thế toàn cầu hoá, sự phát triển nhanh chóng của của tiến bộ Khoa học, công nghệ, chính sách mở rộng giao lưu với các nước trong mọi lĩnh vực sản xuất – kinh doanh. Sự phát triển kinh tế - xã hội đòi hỏi phải đáp ứng một lực lượng lao động mới có năng lực cao, cơ cấu ngành nghề đa dạng và quy mô phát triển phù hợp về ngành nghề, vùng miền theo yêu cầu của thị trường lao động trong và ngoài nước.

Phát triển nguồn nhân lực là mối quan tâm hàng đầu và là chiến lược ưu tiên của mọi quốc gia trong quá trình đẩy mạnh sự phát triển kinh tế - xã hội theo xu thế toàn cầu hoá. Trong đó nhân lực có trình độ tay nghề cao, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp tốt được coi trọng phát triển cả về quy mô và chất lượng.

Giáo dục nghề là một bậc học không thể trong hệ thống giáo dục Quốc dân, nguồn lao động trực tiếp cho xã hội, đã được đầu tư và đánh giá cao trong những năm gần đây. Luật dạy nghề đã chỉ rõ mục tiêu của giáo dục nghề là ” Đào tạo người lao động có kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp ở các trình độ khác nhau, có đạo đức, có lương tâm nghề nghiệp, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp, có sức khoẻ nhằm tạo điều kiện cho người lao động có khả năng tìm việc làm, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, củng cố quốc phòng, an ninh”.

Hơn nữa, chiến lược phát triển giáo dục đào tạo đã khẳng định rõ “ phát triển giáo dục phải gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, tiến bộ khoa học công nghệ, củng cố quốc phòng an ninh, đảm bảo sự hợp lý về cơ cấu ngành nghề, cơ cấu vùng miền, mở rộng quy mô trên cơ sở đảm bảo chất lượng và hiệu quả”.

Nghị quyết Đại hội Đảng IX đã đề ra tiến trình công nghiệp hoá hiện đại hoá đất nước, hướng tới nền kinh tế tri thức cần phải và có thể rút ngắn thời gian trên cơ sở vừa có bước đi tuần tự vừa có bước nhảy vọt, đi tắt, đón đầu. Chúng ta đồng thời chuyển từ nền kinh tế nông nghiệp sang nền kinh tế công nghiệp và chuyển từ nền kinh tế công nghiệp sang nền kinh tế tri thức. Do vậy trung học chuyên nghiệp và dạy nghề cần phát triển theo mô hình 2 tốc độ : phát triển nhanh đi tắt đón đầu và mở rộng đào tạo đại trà đáp ứng nhu cầu phổ cập nghề cho người lao động để tìm kiếm việc làm và tự tạo việc làm, phục vụ phát triển nông nghiệp và nông thôn.

3.1.2: Tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng đào tạo tại Trường Trung cấp nghề Công trình 1:

Hệ thống giáo dục Việt Nam đang trong giai đoạn phát triển và hoàn chỉnh về chất và lượng theo xu thế phát triển chung của thế giới, đồng thời cũng đang đứng trước xu thế toàn cầu hoá, hội nhập kinh tế quốc tế và sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Nhiệm vụ chính của giáo dục đào tạo là cung cấp nguồn nhân lực có trình độ đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động của xã hội, đóng góp quan trọng vào sự nghiệp phát triển kinh tế, văn hoá, xã hội tạo ra những tri thức mới thông qua những hoạt động nghiên cứu khoa học, phát minh sáng chế và ứng dụng chuyển giao công nghệ và cung cấp dịch vụ xã hội, Trường Trung cấp nghề Công trình 1 cũng không nằm ngoài xu thế này.

Trong thời gian qua, mặc dù Trường Trung cấp nghề Công trình 1 đã đạt được nhiều thành tựu trên một số mặt nhưng về cơ bản kết quả đạt được còn khiêm tốn so với mục tiêu và yêu cầu đã đề ra. Nhà trường chưa tiếp cận với trình độ tiên tiến của các trường bạn ở các nước trong khu vực, chưa theo kịp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và của đất nước, chưa thực sự là nguồn cung cấp chủ yếu về nhân lực có trình độ cho địa phương và cho cả nước. Trước thực trạng trên, việc nâng cao chất lượng đào tạo là một việc làm cấp thiết trong giai đoạn hiện nay nếu Trường muốn tồn tại và phát triển.

3.1.3: Định hướng đảm bảo nâng cao chất lượng đào tạo của Trường Trung cấp nghề Công trình 1 trong thời gian tới:

Trong định hướng xây dựng và phát triển Trường Trung cấp nghề Công trình 1 Ban chấp hành Đảng bộ Trường đã xác định: “Cùng với việc đầu tư công nghệ cho sản xuất, ***phải bằng mọi cách nâng cao chất lượng đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, phù hợp với lĩnh vực sản xuất và quản lý.*** Đây là công việc có ý nghĩa quyết định cho sự ổn định, tăng trưởng và phát triển bền vững của Trường những năm trước mắt và cho tương lai”.

Như vậy đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của Trường Trung cấp nghề Công trình 1. Trong Đại hội Công nhân viên chức năm 2013, Đảng uỷ, Ban giám hiệu nhà trường đã nhấn mạnh phương hướng phấn đấu của trường trong 5 năm tới : phấn đấu trường là một trong những trường có thành tích của Bộ Giao thông Vận tải về đào tạo nghề.

Để thực hiện thành công định hướng trên, nhà trường đã đề ra một số định hướng cụ thể của công tác đào tạo trong thời gian tới :

- Phải căn cứ vào thực trạng chất lượng và quản lý chất lượng đào tạo của nhà trường để từng bước nâng cao chất lượng đào tạo.
- Phải đảm bảo và nâng cao chất lượng một cách vững chắc trên cơ sở đảm bảo điều kiện về đội ngũ giáo viên, cơ sở vật chất, tài chính, cơ chế và các biện pháp quản lý.
- Thực hiện tốt mục tiêu đào tạo đội ngũ công nhân kỹ thuật vừa hồng vừa chuyên phục vụ cho sự nghiệp phát triển của Trường Trung cấp nghề Công trình 1 nói riêng và ngành giao thông nói chung.
- Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý và đội ngũ giáo viên nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp phát triển của nhà trường và đất nước.
- Tiếp tục biên soạn và hoàn thiện giáo trình các môn học trong trường cho phù hợp, đồng thời tăng cường đổi mới phương pháp giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

- Quản lý tốt cơ sở vật chất và tiếp tục tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy, học tập, sinh hoạt của cán bộ, giáo viên và học sinh trong trường.
 - Xây dựng bộ máy tổ chức của cơ quan và các đoàn thể vững mạnh, đồng bộ đảm bảo sự đoàn kết nhất trí cao.
 - Chỉ tiêu đào tạo cụ thể của nhà Trường :
- + Về số lượng : đảm bảo quy mô đào tạo như sau

1	Đào tạo hệ Trung cấp nghề	500- 600 học sinh/ năm
2	Đào tạo lái xe ô tô	2.160 học sinh / năm
3	Đào tạo lái xe mô tô hạng A1	1.440– 1.600 học sinh/ năm
4	Liên kết đào tạo	150- 200 học sinh/ năm

- + Xếp loại học sinh về rèn luyện : loại Khá, Tốt đạt từ 80% trở lên.
- + Xếp loại học sinh về học tập : loại Khá, Giỏi từ 25 – 30 %
- + Chỉ tiêu lên lớp đạt 98% trở lên.
- + Chỉ tiêu tốt nghiệp đạt từ 97% trở lên.
- + Học sinh tốt nghiệp loại Khá, Giỏi đạt từ 20% trở lên.

Từ tính tất yếu khách quan và định hướng đảm bảo nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường năm 2013 và các năm tiếp theo. Qua phân tích thực trạng về chất lượng đào tạo của trường, để nâng cao chất lượng đào tạo của trường, luận văn xin đề xuất một số giải pháp sau :

3.2 : Một số giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề của Trường Trung cấp nghề Công trình 1 :

3.2.1 : Đổi mới mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo :

Theo phương pháp tiếp cận mục tiêu trong đào tạo, mục tiêu đào tạo là yếu tố quan trọng hàng đầu của một khoá đào tạo, nó là cơ sở để xây dựng nội dung chương trình cũng như nội dung đánh giá, đồng thời là định hướng cho người học trong quá trình học tập.

Mục tiêu đào tạo là những kiến thức, kỹ năng và thái độ mà người học phải đạt được với những chuẩn được quy định để sau khi học xong một khoá đào tạo có thể tìm được việc làm và hành nghề“ (GS. TSKH Nguyễn Minh Đường, 2007)

Mặt khác nhiệm vụ của giáo dục và đào tạo là phải đào tạo được đội ngũ nhân lực đáp ứng tốt cho nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội và của thị trường lao động thường xuyên biến đổi của đất nước. Do vậy, nội dung chương trình đào tạo trong mỗi trường học nói chung phải thường xuyên được phát triển và cập nhật, hiện đại hoá cho phù hợp với các công nghệ mà sản xuất đang và sẽ được ứng dụng trong tương lai gần. Làm được điều này, Nhà trường mới thực sự đáp ứng được yêu cầu của cơ sở sản xuất – kinh doanh và học sinh tốt nghiệp mới có cơ hội tìm được việc làm.

Trong nền kinh tế thị trường nhiều thành phần ở nước ta, đào tạo có nhiều loại khách hàng như Nhà nước, cộng đồng, các doanh nghiệp, người học. Tuy nhiên đối với Trường Trung cấp nghề Công trình 1 thì khách hàng chủ yếu là các công ty xí nghiệp trong ngành .

Vì vậy để đào tạo có chất lượng, vấn đề đầu tiên là phải xác định được mục tiêu đào tạo các ngành nghề và trình độ đào tạo sao cho phù hợp với yêu cầu của các doanh nghiệp. Nói một cách khác là các chuẩn về mục tiêu đào tạo của Nhà trường cần được xây dựng xuất phát từ chuẩn công nghiệp của các ngành sản xuất, của các doanh nghiệp. Làm được điều này thì đào tạo mới thực sự có chất lượng trong cơ chế thị trường.

Thứ nhất : về mục tiêu và nội dung đào tạo:

Để thực hiện mở rộng giáo dục chuyên nghiệp, từng bước hình thành nền giáo dục kỹ thuật trong xã hội, đào tạo lực lượng công nhân lành nghề, phẩm chất đạo đức tốt với chất lượng và hiệu quả được giữ vững và ngày một nâng cao, cần xây dựng mục tiêu và nội dung đào tạo mới.

- Hiện đại hoá nội dung đào tạo : sự nghiệp đào tạo nghề ở nước ta dựa trên xuất phát thấp về kinh tế và khoa học công nghệ, trải qua một thời gian dài chiến tranh. Nước ta đã từng bước chuyển mình, dần bắt kịp đà phát triển của thế giới.

Tuy nhiên chương trình đào tạo một số môn đã trở nên lạc hậu. Do đó đòi hỏi thay đổi theo hướng hiện đại hoá về mục tiêu và nội dung.

- Xây dựng cấu trúc, nội dung đào tạo phù hợp: việc đổi mới cấu trúc nội dung đào tạo bắt nguồn từ đổi mới mục tiêu và phương hướng đào tạo, phải quán triệt nguyên lý đào tạo gắn với lao động sản xuất, với xã hội. Cấu trúc nội dung đào tạo cần đổi mới theo hướng:

+ Xây dựng chương trình đào tạo theo môđun liên thông và tổ chức đào tạo theo tín chỉ : Hiện nay đang xảy ra tình trạng chung ở hầu hết các trường trung cấp nghề là học sinh phải học quá nhiều thứ mà xã hội không cần , ngược lại nhiều điều người lao động cần học để có thể tìm việc làm thì Nhà trường lại không dạy. Trường Trung cấp nghề Công trình 1 cũng không nằm ngoài hệ thống này. Vì vậy một mặt chất lượng đào tạo không đáp ứng được yêu cầu sản xuất, mặt khác gây ra lãng phí và làm giảm hiệu quả của đào tạo.

+ Gắn đào tạo với sản xuất, với các doanh nghiệp: đào tạo là một lĩnh vực tởn kém, cần nhiều trang thiết bị. Nhưng ngay cả với các nước giàu mạnh thì trang thiết bị công nghệ của nhà trường cũng vẫn lạc hậu so với sản xuất bởi lẽ trong cơ chế thị trường cạnh tranh với sự phát triển như vũ bão của khoa học và công nghệ, sản xuất phải thay đổi công nghệ và phát triển rất nhanh chóng để đủ sức cạnh tranh trong khi nhà trường thì còn mang tính ổn định nhiều.. Mặt khác, với sự phát triển nhanh chóng của công nghệ trong sản xuất, các giáo viên trong trường bị lạc hậu so với các kỹ sư, công nhân hàng ngày được tiếp cận với công nghệ mới được ứng dụng trong sản xuất. Vì vậy để mục tiêu đào tạo các khoá học phù hợp với chuẩn công nghiệp và chương trình các khoá học đáp ứng được yêu cầu của các doanh nghiệp, một trong những biện pháp quan trọng là phải gắn đào tạo với sản xuất, với doanh nghiệp. Sự gắn bó này đượ thể hiện ở các mặt sau:

. Nhà trường cần lôi cuốn các doanh nghiệp cùng tham gia trong việc xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình và viết sách giáo khoa cho các khoá đào tạo. Đặc biệt là xây dựng chương trình các khoá học riêng biệt theo đơn đặt hàng của các doanh nghiệp(đào tạo theo yêu cầu khách hàng).

. Liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp. Tùy thuộc vào từng điều kiện cụ thể, các doanh nghiệp có thể tham gia với nhà trường một số khâu trong quá trình đào tạo như : tổ chức cho học sinh thực hành chuyên sâu tại các vị trí lao động thực tế của doanh nghiệp; cử kỹ sư, công nhân giỏi tham gia giảng dạy ở trường.

. Mời các kỹ sư giỏi, lao động lành nghề tham gia hướng dẫn luận văn và đánh giá các kỳ thi tốt nghiệp, các khoá học ở trường.

+ Giảm giờ lý thuyết, tăng giờ thực hành. Ở đây việc giảm lý thuyết không đồng nghĩa với việc cắt xén lý thuyết một cách tùy tiện mà lựa chọn lý thuyết cần thiết, giảm bớt trùng lặp không cần thiết, khi tính liên thông và tính tích hợp giữa các khâu và các bậc học đã thực hiện tốt theo phân lý thuyết mà nó đã được phân công

Thứ hai : Về phương pháp đào tạo:

Phương pháp, một khái niệm rộng, bao quát nhiều mặt. Phương pháp dạy, phương pháp học, phương pháp môn học, các phương tiện để áp dụng phương pháp học hiện đại và tích cực, phương pháp quản lý đào tạo,... ở đây đi sâu vào phương pháp dạy và học, nhà trường cần đổi mới dạy học theo phương pháp dạy học tích cực.

Luật Giáo dục năm 2005 nêu rõ : “ phương pháp giáo dục phải phát huy tính tích cực, tự giác, chủ động, sáng tạo của học sinh nhằm tác động đến tính cảm, đem lại niềm vui, hứng thú học tập cho học sinh.“

Có thể nói, học sinh là chủ thể của quá trình dạy học. Giáo viên dạy tốt nhưng học sinh không chịu học hay học một cách thụ động thì cũng không mang lại hiệu quả. Phương pháp dạy học tích cực nhằm mục đích phát huy tối đa được tính tích cực, chủ động, sáng tạo của học sinh trong quá trình học tập. Áp dụng tốt phương pháp dạy học tích cực sẽ góp phần đáng kể vào việc nâng cao chất lượng đào tạo trong mỗi trường học.

Để có thể vận dụng được phương pháp dạy học mới nhằm phát huy nhằm phát huy tính tích cực, chủ động của người học, trước hết nhà trường cần tổ chức lớp bồi dưỡng phương pháp dạy học mới cho giáo viên. Bên cạnh đó, để giáo viên

có thể vận dụng phương pháp tích cực trong dạy học, nhà trường cần tạo điều kiện về cơ sở vật chất và trang thiết bị cần thiết như có đầy đủ máy tính, máy chiếu đa năng, các loại bảng ghim, bảng lật, cần hay đổi phương pháp quản lý học sinh như hiện nay và cần có chính sách để khuyến khích việc cải tiến phương pháp dạy học, coi đó là một tiêu chí thi đua và có khen thưởng để động viên những giáo viên dạy giỏi.

3.2.2: *Đổi mới công tác tuyển sinh và nâng cao chất lượng đầu vào:*

Có thể nói chất lượng học sinh đầu vào tác động rất lớn đến kết quả đào tạo của nhà trường. Trong xã hội Việt Nam hiện nay, hệ trung cấp nghề với đặc thù là chỉ tuyển được các em học sinh đã thi trượt Đại học, Cao đẳng hoặc một phần nhỏ các em muốn nhanh chóng có nghề để xin việc làm do điều kiện gia đình không cho phép các em học cao hơn. Chính vì lý do đó, với cấp học Trung cấp nghề nhà trường không thể cạnh tranh với cấp học Đại học, Cao đẳng mà chỉ tìm giải pháp, phân tích để thu hút được nhiều đối tượng học sinh vào học. Cụ thể, nhà trường cần thực hiện một số biện pháp sau:

- Tích cực truyền bá, quảng cáo và xây dựng hình ảnh, “thương hiệu“ của nhà trường để thu hút đông học sinh hơn.

Tăng cường truyền tải thông tin về chương trình đào tạo, ngành nghề đào tạo, hình ảnh nhà trường đến các đối tượng quan tâm. Thực hiện bằng cách xây dựng và quảng bá trên Website của nhà trường, in ấn phẩm, in lịch, quảng cáo trên báo chí.

Nâng cao nghiệp vụ cho nhân viên phòng đào tạo việc tư vấn tuyển sinh

- Tổ chức tuyển sinh và gọi nhập học sớm hơn: Thực tế hiện nay, nhà trường thường tổ chức gọi học sinh đến nhập học 01 đợt vào đầu tháng 11. Tuy nhiên, cùng thời gian này rất nhiều trường có đào tạo hệ Trung cấp nghề đã gọi đủ học sinh và đi vào ổn định. Chính vì lý do gọi nhập học muộn mà các năm gần đây, số hồ sơ đăng ký nhập học thì lớn nhưng khi gọi học sinh nhập học lại gặp không ít khó khăn. Khi nhà trường gọi nhập học muộn hơn các trường khác làm cho học sinh dù đã đăng ký nhập học nhưng tâm lý vẫn hoang mang nên họ đã chọn những trường khác để học.

Vì vậy, đến kỳ tuyển sinh năm sau nhà trường cần tổ chức gọi học sinh nhập học ngay từ đầu tháng 10 để nhanh chóng đi vào ổn định

3.2.3: Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên

Có thể nói, đội ngũ giáo viên là lực lượng lao động chính, trực tiếp và quan trọng nhất trong một trường học. Nếu có giải pháp phù hợp sẽ khuyến khích giáo viên làm việc nhiệt tình, phát huy hết năng lực giảng dạy vì vậy sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo trong trường và ngược lại nếu giải pháp không phù hợp sẽ ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng đào tạo. Để nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên đòi hỏi Nhà trường phải có kế hoạch cụ thể, dài hạn từ khâu tuyển dụng, bồi dưỡng nâng cao trình độ, đến chính sách đãi ngộ trong quá trình sử dụng đội ngũ giáo viên.

(1) Xây dựng quy chế trong tuyển dụng

Để đáp ứng được quy mô đào tạo ngày càng tăng trong những năm tới, Nhà trường cần phải xây dựng kế hoạch và phát triển đội ngũ giáo viên chuyên môn cũng như đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý.

Trong tuyển dụng, Nhà trường cần có quy chế ưu tiên, ưu đãi đối tượng là sinh viên tốt nghiệp bằng khá và giỏi từ các trường đại học, học viện chuyên ngành hoặc những người có trình độ chuyên môn kỹ thuật giỏi, có tay nghề cao từ các công ty, doanh nghiệp có nguyện vọng làm công tác giảng dạy. Việc tuyển dụng giáo viên cần đảm bảo các yêu cầu:

+ Về số lượng: Xây dựng đội ngũ giáo viên phải đủ về số lượng, đảm bảo tỷ lệ trung bình trên 20 học sinh/1 giáo viên.

+ Về chất lượng: Đảm bảo chất lượng đội ngũ giáo viên về phần phẩm chất đạo đức, yêu ngành yêu nghề, có trình độ chuyên môn, có tay nghề cao, có kiến thức và kinh nghiệm thực tế sản xuất, có trình độ nghiệp vụ sư phạm vững vàng, có kiến thức về văn hoá, xã hội.

+ Về cơ cấu trình độ chuyên môn và ngành nghề: Đội ngũ giáo viên phải đảm bảo về cơ cấu, về trình độ chuyên môn đào tạo theo các ngành nghề, tránh tình trạng mất cân đối về giáo viên chuyên ngành mỗi ngành nghề đào tạo.

(2) Chú trọng công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ của giáo viên

Tạo điều kiện cho giáo viên được đi thực tế tại các doanh nghiệp, các cơ sở đào tạo ở trong và ngoài nước.

Bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học, kỹ năng thiết kế bài giảng và kỹ năng sử dụng các phương tiện hiện đại, kỹ năng tìm kiếm và cập nhật thông tin trên Internet...

Tiến tới quy định bắt buộc khả năng sử dụng ngoại ngữ của giáo viên ứng dụng vào việc tìm hiểu, nghiên cứu, biên dịch giáo trình, tài liệu từ nước ngoài. Bước đầu có thể áp dụng quy định đối với giáo viên có độ tuổi dưới 35 hiện đang giữ các vị trí tổ trưởng bộ môn, trưởng, phó các khoa chuyên ngành. Trên cơ sở đó tạo điều kiện để giáo viên nòng cốt có thể đi tu nghiệp, thực tập sinh, nghiên cứu sinh ở nước ngoài.

Tiếp tục liên kết với các trường đại học có uy tín để mở các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm bậc 1, bậc 2, giáo dục đại học, kỹ năng biên soạn giáo trình ngay tại trường, tạo điều kiện cho giáo viên tham gia học tập nâng cao trình độ.

Quy định bắt buộc việc giáo viên tham gia nghiên cứu khoa học ở các cấp.

Tăng cường công tác đánh giá chất lượng giảng dạy của giáo viên thông qua hình thức dự giờ, hội giảng, tổ chức lấy ý kiến đóng góp của đồng nghiệp và học sinh về hoạt động dạy học của giáo viên kết hợp với đối chiếu kết quả học tập của học sinh.

Phát triển hình thức mời giáo viên thỉnh giảng, qua đó giúp Nhà trường có thêm lực lượng giáo viên có kiến thức, kinh nghiệm từ các trường đại học. Thông qua đó cũng là giải pháp để đội ngũ giáo viên của trường học tập kinh nghiệm trao đổi kiến thức và kinh nghiệm nghề nghiệp. Đồng thời không làm tăng lượng giáo viên biên chế.

(3) Quá trình sử dụng đội ngũ giáo viên

Nhà trường mở rộng của để đón tiếp những cán bộ giảng dạy có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ về công tác với chính sách ưu đãi đặc biệt khi tính toán giờ công gia tăng nhằm đảm bảo cho đơn giá tiền công giờ tăng của giáo viên có trình độ thạc sĩ và tiến sĩ tăng từ 15% đến 40% so với các giáo viên khác.

Khuyến khích và có chế độ thỏa đáng động viên cán bộ, giáo viên trong việc học tập nâng cao trình độ, như hỗ trợ học phí, tiêu chuẩn xét nâng lương, xét các tiêu chuẩn thi đua hàng năm.

Xây dựng hệ số giờ giảng, hệ số lương, phụ cấp thanh toán thừa giờ,...

Việc đề bạt, bố trí sử dụng cán bộ luôn quan tâm đúng mức đến những cán bộ giáo viên có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ phù hợp với năng lực, yêu cầu công tác và mức độ cống hiến.

3.2.4 : Giải pháp cho công tác xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy và học tập.

Để đảm bảo chất lượng đào tạo, trường thực hiện phương châm đầu tư: chuẩn hoá, hiện đại, hiệu quả trong quá trình xây dựng cơ sở vật chất, mua sắm thiết bị. Cơ sở vật chất trang thiết bị dạy và học là một trong những nhân tố quan trọng tác động tích cực tới việc đảm bảo và nâng cao chất lượng dạy và học trong Nhà trường. Chất lượng của hệ thống cơ sở vật chất gắn chặt với chất lượng đào tạo, vì thế việc đầu tư, hiện đại hoá hệ thống cơ sở vật chất là đòi hỏi cấp thiết nhằm giúp cho người học đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng lao động, tiếp cận ngay và làm chủ công nghệ nơi công tác một cách có hiệu quả.

Cùng với trang thiết bị dạy học, các công trình phụ trợ như nhà giáo dục thể chất, thư viện, nhà ăn tập thể hệ thống điện, nước, hệ thống đường nội bộ, khuôn viên... cũng tác động đến chất lượng chung trong quá trình đào tạo.

Trong những năm qua, mặc dù Nhà trường đã có nhiều cố gắng trong công tác đầu tư cơ sở vật chất phục vụ nhiệm vụ đào tạo song so với nhu cầu hiện tại vẫn chưa đáp ứng đủ. Đặc biệt để phục vụ cho chiến lược phát triển của Trường đến năm 2025, việc đầu tư nâng cấp, mở rộng cơ sở vật chất là việc cần thiết và hợp lý.

- Đối với thư viện và tài liệu tham khảo cho giáo viên, học sinh:

Trên thực tế, nếu học sinh ở trường chỉ có nghe bài giảng của giáo viên trên lớp, không có tài liệu tham khảo thì kiến thức tiếp nhận được là rất ít. Vì vậy vấn đề đặt ra là nhà trường cần tăng đầu sách để học sinh có điều kiện nghiên cứu tham khảo, bổ sung thêm kiến thức,...

Thư viện nhà trường hiện nay có diện tích khoảng 60m² với khoảng hơn 200 đầu sách, tài liệu phục vụ giảng dạy, học tập. Với số lượng sách ít ỏi như vậy, thư viện không thể phục vụ nhu cầu tra cứu, học tập của giáo viên và học sinh trong

trường. Với mục tiêu là nâng cao chất lượng đào tạo, mở rộng quy mô và ngành nghề đào tạo thì sức phục vụ như vậy là quá nhỏ bé, số lượng đầu sách cũ lại chiếm hơn 60%. Vì vậy để đáp ứng nhu cầu đọc sách và tìm hiểu tài liệu của học sinh và giáo viên, trong thời gian tới Nhà trường cần thực hiện một số công việc sau:

- . Nhanh chóng mở rộng thêm thư viện, xây dựng thêm phòng đọc, tăng đầu sách lên nhằm đáp ứng kịp thời nhu cầu học tập của học sinh.

- . Bổ sung thêm đầu sách và tài liệu tham khảo mới cho cả giáo viên và học sinh. Đồng thời thư viện nhà trường phải kết hợp với giáo viên để kịp thời cập nhật những công nghệ khoa học kỹ thuật, những tài liệu khoa học phục vụ cho các môn học có liên quan.

- . Tài liệu trực tiếp phục vụ cho giảng dạy và học tập của học sinh cần được Sở Giáo dục và Đào tạo phê duyệt và cho phép xuất bản để đảm bảo tính thuyết phục cao và cũng góp phần nâng cao uy tín và hình ảnh của nhà trường.

- Đối với hệ thống phòng học.

Hiện nay Trường có 18 phòng học lý thuyết, tuy nhiên những phòng học này được xây dựng từ năm 1971 nên cơ sở vật chất xuống cấp, gây ảnh hưởng không tốt đến chất lượng dạy và học. Với nhu cầu học nhu hiện nay, nhà trường cần nâng cấp số phòng học.

- + Cải tạo nâng cấp 03 số phòng học hiện có và tiếp tục xây dựng mới bổ sung 02 phòng học lý thuyết đảm bảo đủ nhu cầu về lớp học do quy mô đào tạo của Nhà trường hàng năm không ngừng tăng lên.

- + Khu học tập lý thuyết được bố trí theo từng hệ đào tạo, từng ngành đào tạo, đảm bảo tiêu chuẩn về diện tích, ánh sáng và các trang bị phục vụ cho dạy và học của giáo viên và học sinh sinh viên.

- + Xây dựng 01 phòng học chất lượng cao, cải thiện điều kiện dạy và học của giáo viên và học sinh sinh viên, hệ thống phòng học này được trang bị đầy đủ các phương tiện dạy học hiện đại: hệ thống âm thanh, máy chiếu.....

- + Tại những phòng học lớn nên thiết kế chỗ ngồi theo bậc dốc để đảm bảo việc theo dõi bài giảng của học sinh được tốt hơn.

+ Hệ thống bàn học của học sinh nên làm bàn đơn (mỗi học sinh sinh viên một bàn) để đảm bảo học sinh sinh viên học tập một cách chủ động, không trao đổi bài qua đó rèn luyện tính tự giác cho các em.

+ Để sử dụng triệt để khu học lý thuyết, ngoài giờ học chính khoá Nhà trường nên có quy định về thời gian mở cửa buổi tối để cho học sinh sinh viên tự học trên giảng đường.

- Đối với hệ thống phòng học thực hành chuyên môn:

Hiện nay, các nghề Nhà trường tuyển sinh hàng năm có nghề có xưởng thực hành riêng có nghề không có. Vì thế đã xảy ra tình trạng thiếu phòng thực hành. Với yêu cầu thực tế như hiện nay của các doanh nghiệp thì học sinh ra trường ngoài việc có tay nghề cao thì học sinh cần phải biết ngoại ngữ. Nhưng hiện nay Nhà trường mới có 01 phòng học ngoại ngữ, điều này đã ảnh hưởng không nhỏ tới khả năng nghe nói của học sinh sau khi ra trường.

Khu xưởng thực hành, phòng thí nghiệm của Nhà trường gồm có: Xưởng thực tập cơ khí, Xưởng điện dân dụng, Phòng thực hành tin học, Phòng thực hành điện tử, Phòng thực hành phần mềm kế toán, Phòng thí nghiệm.... Hiện nay, một số xưởng diện tích chưa đủ so với tiêu chuẩn, thiết bị thí nghiệm thực hành vẫn còn ít, có những thiết bị đã cũ, lạc hậu và còn nằm quá gần khu học lý thuyết. Vì vậy giải pháp trong thời gian tới là:

+ Quy hoạch từng khu các xưởng thực hành theo nghề đào tạo, mỗi khu xưởng đảm bảo các tiêu chuẩn về nhà xưởng công nghiệp.(xưởng hàn, xưởng thực hành điện,...)

+ Đầu tư mua sắm thêm hệ thống dụng cụ thí nghiệm, máy vi tính.

+ Xây dựng thêm phòng Lab học ngoại ngữ.

- Về phương tiện, thiết bị phục vụ giảng dạy:

Hiện nay nhà trường đã trang bị được hệ thống âm thanh nhưng mới trang bị được ở 02 hội trường lớn nên đã đáp ứng được yêu cầu sử dụng nhưng chỉ được sử dụng cho việc hội họp toàn thể cán bộ, giáo viên.

Các phòng học mới chỉ có 08 phòng học có máy chiếu đa năng.

Với đòi hỏi chất lượng giáo dục ngày càng cao thì phương tiện, thiết bị giảng dạy cũng phải đồng bộ hoá. Nhà trường nên thiết kế đồng bộ hệ thống âm thanh, phong chiếu tiên tiến trang bị máy chiếu ngay tại lớp học, nhằm giảm thiểu thời gian chuẩn bị cho giáo viên khi lên lớp. Đồng thời thành lập đội ngũ bảo quản, sửa chữa, bảo dưỡng hệ thống thiết bị này.

3.2.5. Áp dụng bộ tiêu chuẩn đánh giá, kiểm định chất lượng đào tạo và xây dựng các tiêu chuẩn, định mức, quy trình thủ tục.

- Áp dụng bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng đào tạo.

Tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trường trung cấp chuyên nghiệp là mức độ yêu cầu và điều kiện mà trường trung cấp nghề phải đáp ứng để được công nhận đạt tiêu chuẩn chất lượng giáo dục.

Tháng 11/2007, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục nghề với mục tiêu con bản sau:

Tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trường Trung cấp nghề được ban hành làm công cụ để trường trung cấp nghề tự đánh giá nhằm không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo và để giải trình với các cơ quan chức năng, xã hội về thực trạng chất lượng đào tạo; để cơ quan chức năng đánh giá công nhận hoặc không công nhận trường Trung cấp nghề đạt tiêu chuẩn chất lượng giáo dục để người học có cơ sở lựa chọn trường và nhà tuyển dụng lao động tuyển chọn nhân lực.

Để có thể thẩm định chất lượng đào tạo trung cấp nghề trong từng thời kỳ cần xác lập một hệ thống các tiêu chí trong tất cả các lĩnh vực của quá trình đào tạo, nghiên cứu khoa học và dịch vụ trong nhà trường. Hệ thống tiêu chí này được cụ thể hoá bằng các chỉ số thực hiện bao hàm toàn bộ quy trình đào tạo từ “đầu vào“, “quá trình đào tạo“ và “đầu ra“ trong tất cả các lĩnh vực của giáo dục nghề: giảng dạy, học tập, đội ngũ cán bộ giảng dạy, đội ngũ học sinh, tài chính, cơ sở vật chất.

- Thanh lập ban kiểm định chất lượng đào tạo tại trường: Để áp dụng được bộ tiêu chuẩn kiểm định chất lượng đào tạo, ban này có thể thuộc phòng đào tạo đồng thời thành viên trong ban phải là cán bộ có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao về các lĩnh vực kiểm định nêu trên.

- Áp dụng bộ tiêu chuẩn và xây dựng các tiêu chuẩn định mức quy trình thủ tục để đánh giá chất lượng đào tạo. Việc áp dụng bộ tiêu chuẩn để đánh giá chất lượng đào tạo phải được triển khai đồng bộ, rộng rãi ở toàn bộ các lĩnh vực trong nhà trường. Đồng thời áp dụng bộ tiêu chuẩn, định mức, quy trình thủ tục chuẩn cho toàn bộ hoạt động đào tạo như:

Xây dựng thủ tục quy trình chuẩn từ khi bắt đầu đến khi kết thúc để đào tạo được một học sinh trung cấp nghề.

Nhà trường cần xây dựng được một số các định mức chính sau:

- + Định mức giờ giảng chuẩn cho 01 giáo viên/năm.
- + Định mức hướng dẫn thực tập.
- + Định mức chỉ đạo học sinh thực tập tốt nghiệp.
- + Định mức kinh phí viết, chỉnh lý giáo trình.
- + Định mức sử dụng cơ sở vật chất, phương tiện phục vụ
- + Định mức sử dụng văn phòng phẩm, giấy phôi to, bút các loại,.... cho các tổ chuyên môn.

Nhằm làm tốt việc xây dựng các tiêu chuẩn định mức quy trình thủ tục chuẩn và áp dụng hiệu quả bộ tiêu chí để đánh giá chất lượng đào tạo, Trường Trung cấp nghề Công trình 1 cần phải tiến hành thực hiện các nội dung sau:

Thành lập tổ công tác kiêm nhiệm hoạt động có thời hạn làm tham mưu cho ban giám hiệu nhà trường cho việc áp dụng và xây dựng các tiêu chuẩn định mức quy trình thủ tục chuẩn và đưa vào tổ chức thực hiện.

Điều tra cơ bản nhu cầu xây dựng tiêu chuẩn định mức quy trình thủ tục trong nhà trường, lập kế hoạch cho việc áp dụng bộ tiêu chuẩn và biên soạn tiêu chuẩn định mức, xem xét lại những tiêu chuẩn định mức không còn phù hợp với mức chất lượng, lập dự toán kinh phí để thực hiện kế hoạch.

Quản lý và áp dụng việc xây dựng tiêu chuẩn định mức quy trình thủ tục bằng cách cung cấp thông tin, hướng dẫn các văn bản pháp quy và trình tự thủ tục trong quá trình biên soạn tiêu chuẩn định mức ở cấp đơn vị. Tổ chức giám định,

kiểm soát, thanh tra và kiểm tra chất lượng khi áp dụng các tiêu chuẩn và định mức quy trình thủ tục ở cấp trường.

Bồi dưỡng nghiệp vụ và nâng cao trình độ quản lý thực hành cho cán bộ làm công tác tiêu chuẩn định mức của nhà trường.

3.3 Các điều kiện đảm bảo cho việc thực hiện giải pháp

Để triển khai có hiệu quả các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo hệ trung cấp nghề ở trường Trung cấp nghề công trình 1 thì trường trung cấp nghề công trình 1 cần thực hiện tốt các vấn đề cơ bản sau là : chăm lo kiện toàn cơ cấu tổ chức của nhà trường, cải tiến công tác tuyển dụng, bồi dưỡng giáo viên mới và tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ giáo viên phát triển, triển khai tổ chức tuyển sinh và gọi học sinh nhập học sớm hơn.

3.3.1 Chăm lo kiện toàn cơ cấu tổ chức nhà trường.

Quá trình đào tạo và việc nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường không phải là nhiệm vụ riêng của đội ngũ giáo viên mà là của tất cả các phòng ban, các khoa, tổ bộ môn và học sinh toàn trường. Vì vậy trường Trung cấp nghề công trình 1 cần chăm lo xây dựng cơ cấu tổ chức nhà trường tuân thủ các quy định trong luật giáo dục và điều lệ tổ chức trường trung cấp nghề công trình 1 mà nhà nước đã ban hành nhằm đảm bảo mục tiêu xây dựng cơ cấu tổ chức nhà trường gọn, nhẹ nhưng có sức mạnh, hiệu lực, hiệu quả. Trong đó đặc biệt thực hiện nghiêm túc chế độ một thủ trưởng>

Xây dựng sự gắn kết trách nhiệm của các bộ phận trong quá trình công tác, làm việc dựa trên chức năng nhiệm vụ của mỗi thành viên, mỗi bộ phận.

Xây dựng trong đội ngũ lòng nhân ái, vị tha, đoàn kết, bao dung. Có Tinh thần làm việc theo kỷ cương, tập thể, mỗi người có trách nhiệm đối với chính mình và đối với người khác.

3.3.2 Cải tiến công tác tuyển dụng, bồi dưỡng giáo viên mới và tạo môi trường thuận lợi cho đội ngũ giáo viên phát triển.

- Chú trọng xây dựng đội ngũ giáo viên, lập kế hoạch tuyển dụng, và bồi dưỡng, đào tạo một cách bài bản hơn.

- Xây dựng các nội quy, quy chế tôn trọng nguyên tắc công bằng, khách quan trong đối xử với các thành viên về công việc, đánh giá kết quả.

- Thực hiện tốt các chính sách, đảm bảo ngày càng tốt hơn quyền lợi vật chất, tinh thần với đội ngũ giáo viên bởi vì “ Giáo viên là yếu tố quyết định chất lượng giáo dục”

- Có kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo, đào tạo lại về chính trị chuyên môn nghiệp vụ giúp cho đội ngũ giáo viên đáp ứng tốt hơn yêu cầu của chất lượng đào tạo.

- hằng năm có kế hoạch đưa giáo viên đi thực tế tại các xí nghiệp sản xuất trong ngành để bắt kịp xu hướng phát triển của công nghệ, tích lũy thêm kinh nghiệm và kỹ năng làm việc thực tế phục vụ cho công việc giảng dạy.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Từ kết quả nghiên cứu cơ sở lý luận tại chương 1, điều tra nghiên cứu thực trạng về chất lượng đào tạo hệ trung cấp nghề của trường trung cấp nghề công trình 1 tại chương 2 và một số giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đào tạo ở trường được đề cập ở chương 3. Tác giả cho rằng mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài đã được hoàn thành. Tổng quát lại, tác giả khái quát một số kết luận và xin nêu kiến nghị sau:

1. Kết Luận

Bước vào thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, đảng ta đã xác định nhân tố quyết định thành công sự nghiệp công nghiệp hoá – hiện đại hoá đất nước là nhân tố con người. Con đường cơ bản để làm gia tăng giá trị con người phù hợp với yêu cầu phát triển xã hội chính là phát triển giáo dục. Con người được giáo dục và biết tự giáo dục vừa là động lực, vừa là mục tiêu của sự phát triển bền vững xã hội. chính từ quan điểm trên đây đảng ta đã xác định “ thực sự coi giáo dục – đào tạo là quốc sách hàng đầu”

Giáo dục nghề có vị trí, vai trò hết sức quan trọng trong đào tạo nguồn nhân lực phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hoá- hiện đại hoá. Với mục tiêu “ đào tạo kỹ thuật viên, nhân viên nghiệp vụ có kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp ở trình độ trung cấp”.

Để đáp ứng nhu cầu công nhân có tay nghề giỏi, đạo đức nghề nghiệp tốt cho công cuộc phát triển kinh tế xã hội, trong sự nghiệp công nghiệp hoá hiện đại hoá đất nước. Việc nâng cao chất lượng đào tạo trong đó có đào tạo trung cấp nghề là hết sức cần thiết.

Trường trung cấp nghề công trình 1 với truyền thống 42 năm phát triển và trưởng thành, nhà trường đã góp phần đào tạo được lực lượng lao động kỹ thuật có trình độ trung cấp phục vụ đắc lực có hiệu quả cho sự phát triển của ngành giao thông vận tải cho toàn xã hội.

Tuy nhiên về phía nhà trường vẫn còn một số “tồn tại“. Để nâng cao chất lượng đào tạo, phục vụ có hiệu quả sự nghiệp công nghiệp hoá – hiện đại hoá theo tinh thần Nghị quyết TW2 khoá III của Đảng, Trường Trung cấp nghề Công trình 1 phải tập trung nâng cao chất lượng đào tạo trong nhà trường. Đây là một trong những nhiệm vụ vừa mang tính cấp bách vừa mang tính lâu dài của nhà trường.

Để thực hiện được nhiệm vụ quan trọng trên nhà trường phải triển khai đồng bộ vào các hoạt động thực tiễn từ người dạy, người học, nội dung, phương pháp, phương tiện vật chất - kỹ thuật. Nhưng cần tập trung vào một số giải pháp chính sau:

- + Giải pháp thứ nhất : Đổi mới mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo
- + Giải pháp thứ hai : Đổi mới công tác tuyển sinh.
- + Giải pháp thứ ba : Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên:
- + Giải pháp thứ tư : Đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy và học tập.
- + Giải pháp thứ năm : Áp dụng bộ tiêu chuẩn đánh giá, kiểm định chất lượng đào tạo và xây dựng các tiêu chuẩn, định mức, quy trình thủ tục.

Sự nghiệp phát triển của Trường Trung cấp nghề Công trình 1 đến năm 2015 và những năm tiếp theo phải được tiếp cận trên quan điểm cân bằng động và quản lý nhằm hướng tới chất lượng tổng thể. Các giải pháp nêu ra luôn phải được hiệu chỉnh, hoàn thiện theo các nhiệm vụ mới đặt ra cho Trường, theo hoàn cảnh bao gồm các cơ hội, thách thức mà nhà trường đón nhận.

2. Kiến nghị

Tính khả thi của các giải pháp nói trên, ngoài nỗ lực chủ quan của đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý, của đông đảo học sinh trong trường còn liên quan đến sự ủng hộ của Nhà nước, Bộ GTVT, Tổng Công ty XDCTGT 1 và các cơ quan khác có liên quan.

Đối với Nhà nước là Bộ lao động thương binh và xã hội.

+ Để đẩy mạnh hơn nữa sự nghiệp giáo dục nghề, đào tạo, khoa học và công nghệ, coi đó là quốc sách hàng đầu để phát huy nhân tố con người, động lực

trực tiếp của sự phát triển, đề nghị Nhà nước quan tâm hơn nữa về ngân sách đối với ngành giáo dục nói chung và giáo dục nghề nói riêng.

+ Cần có chính sách phân luồng đào tạo trung học phổ thông nhằm đảo bảo ổn định quy mô đào tạo. Cần có những hình thức tổ chức đào tạo nâng cao, đào tạo lại, bồi dưỡng cho giáo viên các trường trung cấp nghề.

Đối với Trường Trung cấp nghề Công trình 1:

Đối với lãnh đạo nhà trường : cần thường xuyên nghiên cứu, hoàn chỉnh, cụ thể hoá quy chế quản lý, điều chỉnh hoạt động nhà trường. Mở rộng liên kết, giao lưu về chuyên môn, học thuật giữa các trường trung cấp nghề trong địa bàn thành phố và trong cả nước. Tăng cường liên kết với các Tổng Công ty, doanh nghiệp trong Tổng Công ty để gắn kết học tập với lao động sản xuất hướng mục tiêu đào tạo đến người sử dụng lao động.

Đối với toàn thể cán bộ, giáo viên : cần nhận thức đúng và đủ về vai trò, vị trí , trách nhiệm của mình chủ động phấn đấu, rèn luyện để không ngừng phát triển thích nghi với yêu cầu nhiệm vụ của nhà trường giao, xứng đáng là nhân tố quyết định nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

Với mong muốn đề tài đóng góp, giúp ích dù chỉ là một phần nhỏ bé vào công tác quản lý nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường, mặc dù đã cố gắng và tham khảo nhiều tài liệu song luận văn vẫn không sao tránh khỏi những thiếu sót. Do vậy, tác giả rất mong nhận được sự góp ý của thầy cô giáo, các bạn đồng nghiệp nhằm xây dựng cho luận văn được hoàn thiện hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đặng Quốc Bảo(1999), Văn hóa quản lý, Nhà xuất bản thống kê.
2. Luật dạy nghề năm 2006 – số 76/2006/QH11 ngày 29 tháng 11 năm 2006.
3. Giáo trình Kinh tế lao động(1998), Nhà xuất bản giáo dục.
4. Hệ thống văn bản pháp luật dạy nghề - tập 6 (2006), Tổng cục dạy nghề năm 2006.
5. Kỷ yếu 40 năm thành lập Trường Trung cấp nghề Công trình 1.
6. Báo cáo kết quả đào tạo hàng năm của phòng đào tạo Trường Trung cấp nghề Công trình 1.
7. Giáo trình kinh tế lao động(2008) – Nhà xuất bản giáo dục.