

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ HÀN Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ THỪA THIÊN HUẾ - NHỮNG GIẢI PHÁP VỀ QUẢN LÝ

IMPROVING THE QUALITY OF JOB TRAINING IN THUA THIEN HUE VOCATIONAL SCHOOL – THE MANAGEMENT SOLUTIONS

Lê Quang Sơn

Trường Đại học Sư phạm – Đại học Đà Nẵng

Huỳnh Tín

Trường Cao đẳng Nghề Thừa Thiên Huế

TÓM TẮT

Bài viết, trên cơ sở phân tích lý luận về quản lý giáo dục, tập trung vào việc nhận diện những yếu tố chủ yếu quyết định chất lượng đào tạo nghề, và từ đó phát hiện những bất cập trên thực tế quản lý các yếu tố này ở Trường Cao đẳng Nghề Thừa Thiên – Huế. Bài viết cũng hướng vào xác lập các giải pháp quản lý các yếu tố quyết định chất lượng đào tạo để thông qua đó nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở Trường Cao đẳng Nghề Thừa Thiên – Huế, góp phần đảm bảo sản phẩm đào tạo của nhà trường đáp ứng được những đòi hỏi của thị trường lao động trong giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: Quản lý giáo dục; đào tạo nghề; Cao đẳng nghề Thừa Thiên Huế; thị trường lao động.

ABSTRACT

This issue, basing on the analysis of educational management theories, concentrates on identifying the main factors that determine the quality of job training in order to clarify the weak sides of the management practice of these factors in the Thua Thien - Hue vocational school. The issue still tends to define management measures of training quality determiners, then promoting the job training quality in the Thua Thien - Hue vocational school and ensuring that the training products of the school meet the needs of the recent labor market.

Key words: Educational management; job training; Thua Thien Hue vocational school; labor market.

1. Đặt vấn đề

Chiến lược phát triển dạy nghề giai đoạn 2011 – 2020 ở nước ta xác định mục tiêu tổng quát là “đến năm 2020, dạy nghề đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu nghề và trình độ đào tạo; Chất lượng đào tạo (CLĐT) của một số nghề đạt trình độ các nước phát triển trong khu vực ASEAN và trên thế giới” [2]. Thực hiện mục tiêu này trong những năm qua Trường Cao đẳng Nghề Thừa Thiên Huế (CĐNTTH) đã có những thay đổi quan trọng theo hướng nâng cao chất lượng đào tạo [5]. Hoạt động đào tạo bước đầu đã gắn kết chặt chẽ với sản xuất và tạo việc làm, CLĐT từng bước được nâng cao, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu của thị trường lao động. Tuy nhiên, CLĐT của nhà trường nói chung và CLĐT nghề hàn nói riêng, vẫn còn nhiều bất cập: trình độ kỹ năng nghề của học sinh tốt nghiệp chưa cao; khả năng thích ứng với các yêu cầu đặc thù nghề nghiệp còn yếu, phong cách lao

động công nghiệp chưa được định hình.

CLĐT nghề phụ thuộc vào một loạt các yếu tố khách quan và chủ quan như chương trình đào tạo, đội ngũ giáo viên, phương pháp đào tạo, cơ sở vật chất (CSVC) và thiết bị phục vụ đào tạo... Trong đó, quản lý với tư cách “hoạt động đảm bảo cho hệ thống hoạt động theo mục tiêu đặt ra, tiến tới trạng thái chất lượng mới” [1, tr. 5] là yếu tố chủ quan cơ bản quyết định CLĐT. Nhận diện được những yếu tố chủ yếu quyết định chất lượng hoạt động đào tạo nghề và trên cơ sở đó phát hiện những bất cập trên thực tế có ý nghĩa quyết định đối với việc xác lập các biện pháp quản lý nhằm nâng cao CLĐT, góp phần đảm bảo sản phẩm đào tạo đáp ứng được những đòi hỏi khắt khe của thị trường lao động trong nước và quốc tế.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Nhận diện những yếu tố quyết định chất lượng đào tạo nghề

Đào tạo nghề là hoạt động nhằm mục

đích hình thành hay nâng cao tay nghề, kỹ năng, kỹ xảo của mỗi cá nhân đối với công việc hiện tại và trong tương lai. Đào tạo nghề bao gồm hai quá trình có quan hệ hữu cơ với nhau. Đó là: 1) dạy nghề - hoạt động dạy học hướng đến trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học nghề để có thể tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khóa học [4], là quá trình người dạy truyền bá những kiến thức về lý thuyết và thực hành để các học viên có được một trình độ kỹ năng, kỹ xảo, sự khéo léo, thành thực nhất định về nghề nghiệp; 2) học nghề - quá trình tiếp thu những kiến thức về lý thuyết và thực hành của người học để đạt được một trình độ nghề nghiệp nhất định.

Hoạt động đào tạo nghề là một thể thống nhất của các thành tố cấu trúc: mục tiêu, nội dung, hình thức tổ chức, phương pháp, phương tiện đào tạo, người dạy và người học, trong đó người dạy là yếu tố chủ đạo, người học là yếu tố trung tâm. Hoạt động đào tạo nghề bao gồm nhiều quá trình và hoạt động bộ phận: tuyển sinh, thực hiện chương trình và kế hoạch dạy học, đánh giá kết quả đào tạo, đào tạo bổ sung và cập nhật sau khi tốt nghiệp.

CLĐT là kết quả của hoạt động đào tạo, thể hiện ở các đặc trưng về phẩm chất, giá trị nhân cách và giá trị sức lao động hay năng lực thực hành nghề của người tốt nghiệp tương ứng với mục tiêu, chương trình theo các ngành nghề cụ thể. CLĐT với tư cách kết quả của hoạt động đào tạo, được quyết định bởi sự vận hành của tổng thể các thành tố cấu trúc và các quá trình, các hoạt động bộ phận của hoạt động đào tạo. Đó là: 1) Chất lượng đầu vào - trình độ văn hóa, sở trường, nguyện vọng, sức khỏe... của người học; 2) Mục tiêu đào tạo - sự hình dung trước dưới dạng mô hình con người cần đào tạo, những phẩm chất và năng lực cơ bản của người đó; 3) Nội dung đào tạo - hệ thống các kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp; các kiến thức về chính trị xã hội, đạo đức nghề nghiệp, thẩm mỹ và sức khỏe cần thiết cho hoạt động nghề nghiệp mà người học được trang bị trong thời gian học nghề; 4) Phương pháp đào tạo - cách

thức hoạt động của người dạy và người học nhằm đạt được mục tiêu đào tạo đã đề ra; 5) Hình thức tổ chức đào tạo; 6) Đội ngũ giáo viên - người tổ chức, điều khiển, lãnh đạo hoạt động học của người học, bảo đảm cho người học thực hiện đầy đủ, có chất lượng những yêu cầu đã được quy định phù hợp với mục tiêu đã đề ra; 7) CSVC, thiết bị dạy nghề; 8) Môi trường đào tạo, trong đó mối quan hệ gắn kết giữa nhà trường với các doanh nghiệp có ý nghĩa đặc biệt; 9) Văn hóa, truyền thống nhà trường; 10) Hệ thống quản lý.

Quản lý hoạt động đào tạo nghề trong một cơ sở đào tạo được hiểu là hệ thống những tác động có mục đích, có kế hoạch, có hệ thống và hợp quy luật của các chủ thể quản lý đến toàn bộ hệ thống các yếu tố của hoạt động đào tạo, đảm bảo hệ thống vận hành đúng quy luật, thực hiện mục tiêu đào tạo của nhà trường. Từ góc độ quản lý, để nâng cao CLĐT, cần tác động đồng bộ đến các yếu tố quyết định CLĐT. Nội dung các biện pháp quản lý nhằm nâng cao CLĐT, như vậy, bao gồm việc đảm bảo: 1) Mục tiêu đào tạo đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, nhu cầu học của người học, của xã hội, phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương, của ngành và phù hợp với các điều kiện của nhà trường; 2) Chương trình, tài liệu phục vụ đào tạo thường xuyên được cập nhật, phù hợp mục tiêu, có quy định cụ thể chuẩn kiến thức, kỹ năng, thái độ cần đạt được; phương pháp, cách thức đánh giá kết quả học tập; 3) Kế hoạch đào tạo và phối hợp đào tạo được giám sát chặt chẽ, thực hiện đúng tiến độ và có hiệu quả, phù hợp với các yêu cầu của thực tiễn đào tạo, sản xuất, kinh doanh; 4) Phương pháp đào tạo tích cực hoá người học, phát triển năng lực tự học và tinh thần hợp tác của người học; phương pháp đánh giá kết quả học tập coi trọng đánh giá quá trình, đảm bảo nghiêm túc, khách quan, phù hợp với phương thức đào tạo, hình thức học tập và đặc thù của môn học; 5) Cán bộ quản lý và giáo viên đủ về số lượng, phù hợp về cơ cấu, đạt chuẩn về trình độ cũng như năng lực nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu dạy học của nhà trường; 6) Hệ thống CSVC,

thiết bị dạy học (TBDH), hạ tầng kỹ thuật phục vụ các hoạt động dạy nghề như hệ thống phòng học, giảng đường, phòng thí nghiệm, xưởng thực hành, phòng học chuyên môn hóa đáp ứng yêu cầu và quy mô đào tạo; 7) Môi trường dạy học có tính khuyến khích và hỗ trợ việc học; 8) Tuyển sinh chọn lựa được những người học có tiềm năng phù hợp với việc học nghề đã chọn.

2.2. Những bất cập trong quản lý đào tạo nghề hàn tại trường Cao đẳng Nghề Thừa Thiên Huế

Nhằm đánh giá thực trạng quản lý đào tạo nghề hàn trình độ trung cấp tại trường CĐNTTH nghiên cứu khảo sát được tiến hành trong năm học 2012-2013 đối với 32 cán bộ quản lý và giáo viên dạy nghề hàn; 16 doanh nghiệp liên kết đào tạo và sử dụng sản phẩm đào tạo, và 126 học sinh hệ trung cấp nghề hàn của nhà trường. Khảo sát được thực hiện bằng các phương pháp điều tra bằng bản khai kết hợp phỏng vấn và nghiên cứu hồ sơ lưu trữ. Các nội dung khảo sát bao gồm khảo sát thực trạng quản lý: 1) việc xây dựng, hoàn thiện và triển khai chuẩn đào tạo; 2) mục tiêu đào tạo; 3) chương trình đào tạo; 4) đội ngũ giáo viên và cán bộ phục vụ; 5) việc đổi mới phương pháp đào tạo; 6) CSVC và thiết bị phục vụ đào tạo; 7) hoạt động học của học sinh; 8) phương pháp kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo.

Kết quả khảo sát cho thấy những bất cập sau đây.

Về chương trình đào tạo: chương trình chưa theo kịp với công nghệ sản xuất, cũng như thiết bị của doanh nghiệp, thời lượng các môn học, mô-đun trong chương trình chưa đủ để hình thành kỹ năng nghề cho người học, công tác phối hợp với doanh nghiệp trong việc xây dựng chương trình đào tạo nghề hàn chưa cao, thiếu thường xuyên, mục tiêu đào tạo nghề hàn còn thiếu tính cụ thể, việc xác định chuẩn kiến thức, kỹ năng, thái độ nghề chưa sát nhu cầu, đặc điểm tâm sinh lý của học sinh nghề hàn.

Về đội ngũ giáo viên: giáo viên tham gia giảng dạy nghề hàn chưa đáp ứng được yêu cầu

đào tạo trong điều kiện mới. Công tác quản lý đội ngũ giáo viên vẫn còn nhiều hạn chế; việc sử dụng, bồi dưỡng giáo viên còn bất cập, công tác tự bồi dưỡng của giáo viên chưa được quan tâm đúng mức, kiến thức cũng như kỹ năng nghề hàn của một số giáo viên còn thấp, một số giáo viên còn xem nhẹ công tác dự giờ, trao đổi kinh nghiệm.

Về phương pháp giảng dạy của giáo viên: nhiều giáo viên chưa quan tâm đến việc phát triển các kỹ năng cho người học, chưa thực hiện quan điểm người học là trung tâm cũng như phát huy hết tính tích cực, sáng tạo, chủ động của người học.

Về CSVC, TBDH: việc đầu tư, mua sắm còn thiếu tính đồng bộ, hiện đại, chưa tương thích với hệ thống máy móc, thiết bị của doanh nghiệp; việc khai thác, sử dụng chưa hiệu quả, còn lãng phí; các phòng học chuyên môn, phòng học chức năng chưa đạt chuẩn; công tác bảo trì, bảo dưỡng TBDH ít được quan tâm; công tác nghiên cứu cải tiến, sản xuất TBDH chưa được đầu tư đúng mức.

Về công tác tuyển sinh và quản lý học sinh: chưa có sự phối hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội trong công tác định hướng nghề nghiệp cũng như trong giáo dục học sinh, chưa phát huy tốt vai trò của gia đình và xã hội. Công tác theo dõi, đánh giá học sinh sau tốt nghiệp hiệu quả chưa cao.

2.3. Những giải pháp đề xuất

Từ nội dung quản lý các yếu tố quyết định chất lượng đào tạo và những hạn chế trong quản lý hoạt động đào tạo nghề hàn tại trường CĐNTTH, có thể xác lập các giải pháp quản lý như sau.

Giải pháp 1: Đổi mới công tác tuyển sinh học nghề. Đổi mới công tác tuyển sinh nhằm thu hút học sinh tham gia học nghề, tăng quy mô đào tạo, sử dụng hiệu quả CSVC, thiết bị, đội ngũ giáo viên. Công tác tuyển sinh cần được đổi mới theo hướng: 1) Tăng cường công tác tuyên truyền tuyển sinh học nghề, mở rộng và đa dạng hóa các hình thức tư vấn nghề; 2) Tổ chức khảo sát nhu cầu học nghề của xã hội cũng

như nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp trên địa bàn, phối hợp với doanh nghiệp để tạo việc làm cho học sinh sau khi tốt nghiệp; 3) Đưa công tác tư vấn, định hướng nghề nghiệp đến tận học sinh, phụ huynh và chính quyền địa phương các xã phường, thị trấn, đặc biệt là các trường học để phân luồng học sinh tham gia học nghề; 4) Xây dựng cơ chế, chính sách riêng đối với công tác tuyển sinh các nghề trọng điểm.

Giải pháp 2: Hoàn thiện mục tiêu, chương trình đào tạo nghề. CLĐT, theo cách sử dụng rộng rãi trên thế giới và ở Việt Nam hiện nay, được nhìn nhận qua mức độ trùng khớp với mục tiêu đề ra [3]. Muốn nâng cao CLĐT thì phải hoàn thiện mục tiêu, chương trình đào tạo theo hướng phù hợp với trình độ, năng lực của người học, đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp cũng như phù hợp với tình hình thực tế của nhà trường. Các việc cần làm là: 1) Xây dựng chuẩn đào tạo dựa trên công việc thực tế của người công nhân; đảm bảo các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng và thái độ được thực hiện trong chương trình đào tạo. Việc cụ thể hóa các mục tiêu đào tạo phải gắn với việc phân tích nghề, phân tích công việc. Xác lập mục tiêu đào tạo rõ ràng, cụ thể là điều kiện cho việc kiểm soát chính xác kết quả đào tạo; 2) Cần đặc biệt quan tâm đến việc lấy ý kiến của các nhà tuyển dụng khi xây dựng chương trình; liên kết chặt chẽ với doanh nghiệp để đào tạo theo yêu cầu của doanh nghiệp. Bằng cách này học sinh sau tốt nghiệp sẽ có việc làm ngay và đáp ứng được các yêu cầu của người sử dụng lao động.

Giải pháp 3: Phát triển đội ngũ giáo viên nghề. Xây dựng đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, phù hợp về cơ cấu, có phẩm chất đạo đức và lương tâm nghề nghiệp; giỏi lý thuyết, thành thạo kỹ năng nghề, có nghiệp vụ sư phạm dạy nghề, có trình độ tin học, ngoại ngữ để áp dụng vào giảng dạy và nghiên cứu khoa học sư phạm. Để phát triển đội ngũ giáo viên trường CĐNTTH cần thực hiện tốt các nội dung công việc: xây dựng quy trình tuyển chọn và sử dụng giáo viên nghề bảo đảm tính khách quan, khoa học; thường xuyên thực

hiện công tác quy hoạch, bồi dưỡng giáo viên để chủ động trong việc sử dụng, bồi dưỡng; việc đào tạo, bồi dưỡng giáo viên nghề cần được tổ chức một cách linh hoạt, hợp lý, hình thức phong phú, nội dung thiết thực, cập nhật thông tin mới về khoa học, kỹ thuật, phương pháp giảng dạy tiên tiến; đặc biệt ưu tiên bồi dưỡng và tự bồi dưỡng cho những giáo viên là thợ bậc cao, giáo viên được chuyển từ các nghề gần sang.

Để tạo động lực phát triển cho đội ngũ giáo viên cần thường xuyên tổ chức các phong trào thi đua như thi đua dạy tốt, đổi mới phương pháp dạy học, hội giảng, hội thi TBDH..., tôn vinh giáo viên dạy nghề giỏi.

Giải pháp 4: Tăng cường quản lý các hoạt động chuyên môn của giáo viên. Biện pháp này hướng đến nâng cao tinh thần trách nhiệm, năng lực chuyên môn nghiệp vụ của giáo viên. Cần tạo ra nề nếp sinh hoạt chuyên môn nghiêm túc và phù hợp với tiến độ đào tạo. Quản lý cần tập trung vào việc thực hiện chương trình đào tạo, đổi mới phương pháp dạy học; thực hiện tốt công tác dự giờ, trao đổi kinh nghiệm và nâng cao hiệu quả các buổi sinh hoạt chuyên môn; xây dựng và thực hiện tốt quy chế đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của giáo viên.

Trong quản lý hoạt động chuyên môn cần: đảm bảo giáo viên bám sát mục tiêu đào tạo, nắm rõ chuẩn đào tạo để điều chỉnh các hoạt động theo mục tiêu đã đặt ra, bảo đảm tính nhất quán của mục tiêu cụ thể và mục tiêu chung của nghề; tổ chức đánh giá kết quả học tập của học sinh theo mục tiêu đào tạo; thường xuyên kiểm tra việc thực hiện chương trình đào tạo để kịp thời phát hiện những sai lệch; định kỳ rà soát và điều chỉnh mục tiêu, nội dung đào tạo nghề cho phù hợp với nhu cầu xã hội.

Giải pháp 5: Tăng cường quản lý các hoạt động học tập và rèn luyện của học sinh, giúp học sinh ý thức được trách nhiệm của mình đối với nhiệm vụ học tập, rèn luyện, cũng như có thái độ đúng đắn đối với nghề nghiệp sau này. Giải pháp này bao gồm việc theo dõi chặt chẽ tình hình học tập cũng như rèn luyện của học

sinh; xây dựng quy chế phối hợp giữa Phòng quản lý học sinh sinh viên, Phòng đào tạo, Khoa chuyên môn, giáo viên chủ nhiệm và giáo viên bộ môn trong việc theo dõi đánh giá nề nếp học tập, rèn luyện của học sinh; đổi mới phương thức đánh giá kết quả học tập của học sinh; cải tiến hoạt động thực tập của học sinh theo hướng thiết thực và hiệu quả hơn; thực hiện nghiêm túc quy chế khen thưởng – kỷ luật học sinh; thường xuyên tổ chức các hoạt động văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao, lao động làm sạch đẹp trường, lớp; tăng cường công tác phối hợp giữa nhà trường với gia đình, địa phương và các tổ chức đoàn thể nhằm nắm bắt, trao đổi thông tin, tuyên truyền, giáo dục cho học sinh; tiến hành theo dõi nắm bắt thông tin học sinh sau khi tốt nghiệp.

Giải pháp 6: Đổi mới công tác kế hoạch và thực hiện kế hoạch trong quản lý đào tạo. Biện pháp này giúp lãnh đạo nhà trường bắt thông tin, dự đoán được các tình huống có thể tác động đến CLĐT, từ đó nhận thức được cơ hội và thách thức, lường trước những yếu tố tác động đến CLĐT. Đồng thời, biện pháp này giúp cho cán bộ, giáo viên luôn làm chủ được tình hình, kịp thời ứng phó với các thay đổi.

Trong xây dựng kế hoạch đào tạo phải chú ý đến nhu cầu của người học cũng như yêu cầu của người sử dụng lao động; cần phân tích tình hình để thấy được thời cơ, thách thức về mặt khách quan, điểm mạnh, điểm yếu của nhà trường; nắm vững chủ trương của cấp trên, dự đoán các tình huống có thể xảy ra, đặc biệt là dự báo nhu cầu việc làm, thu nhập, dự báo giá cả nguyên vật liệu cho thực hành...

Để thực hiện tốt công tác kế hoạch đào tạo, cần đổi mới công tác quản lý đào tạo từ cấp tổ bộ môn đến khoa và đến lãnh đạo nhà trường. Cần khách quan hóa quy trình giải quyết các công việc trong quá trình quản lý, cơ chế phối hợp giữa các cá nhân, các bộ phận liên quan; phân cấp, phân quyền mạnh mẽ đến các bộ phận quản lý; Hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn đảm bảo CLĐT sao cho phù hợp với thực tiễn; tiến hành tự đánh giá để không ngừng cải thiện các điều kiện bảo

đảm CLĐT. Nhà trường cần thống nhất quy trình xây dựng kế hoạch để giáo viên cũng như khoa chuyên môn tự xác định công việc của mình một cách cụ thể và chủ động trong công việc.

Giải pháp 7: Tăng cường công tác đầu tư, quản lý, sử dụng CSVC, TBDH. Đầu tư CSVC, TBDH phải đáp ứng yêu cầu đào tạo theo hướng hiện đại, đồng bộ, phù hợp với thực tiễn; cần xây dựng các văn bản quy định việc quản lý, khai thác, sử dụng CSVC, TBDH bảo đảm tính khoa học và hiệu quả; thực hiện tốt công tác sửa chữa, bảo trì, bảo dưỡng định kỳ CSVC, TBDH; tổ chức tốt việc nghiên cứu cải tiến và sản xuất TBDH trong giáo viên.

Giải pháp 8: Tăng cường mối quan hệ giữa nhà trường và các doanh nghiệp. Biện pháp này cho phép sử dụng các ý kiến của doanh nghiệp trong việc xây dựng mục tiêu, chương trình đào tạo, đáp ứng yêu cầu của xã hội cũng như của người học. Đồng thời, điều này tạo điều kiện tốt nhất để giáo viên và học sinh có cơ hội tiếp cận hoạt động sản xuất kinh doanh, làm quen với thực tế công việc.

Nhà trường cần tăng cường mối quan hệ với các cơ quan, doanh nghiệp trên địa bàn, đặc biệt các doanh nghiệp liên quan đến nghề đào tạo để đưa học sinh về thực tập, giáo viên đi thực tế sản xuất; tranh thủ các ý kiến đóng góp của doanh nghiệp trong việc biên soạn, hiệu chỉnh mục tiêu, nội dung, tài liệu đào tạo; thu thập thông tin việc làm để tư vấn, giới thiệu việc làm cho học sinh sau tốt nghiệp. Đồng thời nhà trường cần lắng nghe những ý kiến phản hồi của doanh nghiệp về CLĐT, hiệu quả công việc mà học sinh của trường đã làm được. Trên cơ sở các thông tin đó nhà trường điều chỉnh hoạt động đào tạo cho sát với yêu cầu của thị trường lao động.

Giải pháp 9: Đẩy mạnh công tác sản xuất, dịch vụ kỹ thuật, phối hợp tốt sản xuất và đào tạo. Biện pháp này giúp học sinh và giáo viên có điều kiện tiếp xúc với hoạt động sản xuất kinh doanh, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, tiếp cận với mô hình sản xuất hàng hóa, tận dụng tối đa hệ thống thiết bị dạy nghề hiện có, tránh lãng

phí, tiết kiệm được nguồn vật tư thực hành, nâng cao CLĐT.

Cần hình thành trung tâm sản xuất thực nghiệm và dịch vụ, đồng thời tạo cơ chế hợp lý, bảo đảm quyền tự chủ trong sản xuất kinh doanh cho đơn vị này, khi đó hoạt động sản xuất, dịch vụ kỹ thuật mới có thể tiến hành và đạt được kết quả như mong muốn. Bộ phận này cần phải xây dựng kế hoạch hoạt động hàng năm để duy trì hoạt động sản xuất, dịch vụ kỹ thuật thường xuyên, tận dụng được cơ hội, tranh thủ được các nguồn lực để thực hiện có năng suất và hiệu quả.

Trong quá trình sản xuất, cần sử dụng thiết bị dạy nghề hiệu quả. Cần phối hợp tốt với khoa, tổ chuyên môn trong việc huy động lực lượng giáo viên và học sinh đang học nghề tham gia, tránh sự chông chéo, cản trở nhau giữa hoạt động đào tạo và sản xuất, dịch vụ kỹ thuật. Cần xây dựng quy chế phối, kết hợp giữa đào tạo và sản xuất, lấy tiêu chí nâng cao CLĐT làm phương châm để tổ chức sản xuất, lấy hoạt động sản xuất để nâng cao CLĐT trong nhà trường. Mục tiêu cuối cùng là năng lực làm việc của học

sinh đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp.

3. Kết luận

Trên cơ sở nhận diện những thành tố chủ yếu quyết định CLĐT nghề, phát hiện những bất cập trên thực tế QL, nghiên cứu này đã xác lập hệ giải pháp quản lý nhằm nâng cao CLĐT, góp phần đảm bảo sản phẩm đào tạo đáp ứng được những đòi hỏi của thị trường lao động.

Các giải pháp đề xuất ở trên có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, có ảnh hưởng, tác động, hỗ trợ lẫn nhau và gắn liền với các thành tố khác trong quá trình đào tạo. Việc áp dụng các biện pháp đề xuất, tất nhiên, tùy thuộc nhiều vào các yếu tố chủ quan, khách quan và thực tế của nhà trường cũng như của từng giáo viên. Điều kiện quan trọng nhất để áp dụng thành công các biện pháp quản lý là sự nhận thức và quyết tâm của toàn thể cán bộ, giáo viên và học sinh để từng bước đưa CLĐT đi lên, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động trong giai đoạn hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Đặng Quốc Bảo và các tác giả (1999), *Khoa học tổ chức quản lý - một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB thống kê Hà Nội.
- [2] Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2012), *Chiến lược phát triển dạy nghề giai đoạn 2011-2020*.
- [3] Trần Khánh Đức (2004), *Quản lý và kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực theo ISO và TQM*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [4] Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2006), *Luật dạy nghề*, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.
- [5] Trường Trung cấp Nghề Thừa Thiên Huế (2011), *Đề án phát triển trường Trung cấp nghề Thừa Thiên Huế thành trường Cao đẳng Nghề Thừa Thiên Huế*.