

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NGHỀ Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ ĐÁP ỨNG NHU CẦU THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG HIỆN NAY

Bùi Ngọc Dương - Trường Cao đẳng Giao thông vận tải Trung ương II

Ngày nhận bài 20/08/2018; ngày sửa chữa: 15/09/2018; ngày duyệt đăng: 28/09/2018.

Abstract: Improving the quality of training management at colleges is the right policy of the Party and the State, contributing to improving the quality of human resource training to meet the requirements of the industrialization-modernization. Thus, in vocational colleges of our country, the vocational training management process is not uniform in terms of objectives, contents of curricula, textbooks and teachers; conditions of facilities... are inadequate and limited, so the quality of human resource training does not meet the demand of labor market. This article deals with the management of vocational training at vocational colleges to meet the current labor market.

Keywords: Occupation, Vocational training, vocational training management, labour market.

1. Mở đầu

Công tác đào tạo nghề cho người lao động đã trở thành một trong những vấn đề mang tính toàn cầu, là mối quan tâm lớn của toàn nhân loại cũng như của mỗi quốc gia, trong đó có Việt Nam. Hiện nay, Việt Nam đang phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, bởi vậy, Đảng và Nhà nước ta xác định công tác đào tạo nghề cho người lao động là nhiệm vụ quan trọng, cấp thiết nhằm sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực của đất nước, thúc đẩy kinh tế tăng trưởng, đáp ứng nguyện vọng về học nghề của người lao động toàn xã hội.

Trong những năm qua, công tác đào tạo của các trường Cao đẳng nghề đã có sự cải tiến, đổi mới và đạt được những kết quả nhất định, tuy nhiên, vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu sử dụng lao động đa dạng hiện nay của thị trường, chưa phục vụ cho phát triển KT-XH bởi quá trình quản lý đào tạo nghề chưa đồng bộ về mục tiêu, nội dung chương trình, giáo trình, đội ngũ giáo viên; điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học còn bất cập và hạn chế nên chất lượng đào tạo nguồn nhân lực lao động còn chưa đáp ứng. Trong đó, quản lý đào tạo là một hạn chế cần khắc phục và đổi mới. Bài viết đề cập công tác quản lý đào tạo nghề ở các trường cao đẳng nghề nhằm đáp ứng nhu cầu thị trường lao động hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm cơ bản

2.1.1. Khái niệm “Nghề”

Theo **Từ điển tiếng Việt** “*Nghề là công việc chuyên môn làm theo sự phân công lao động của xã hội*” [1].

Theo tác giả Nguyễn Hùng: “*Những chuyên môn có những đặc điểm chung, gần giống nhau được xếp thành một nhóm chuyên môn và được gọi là nghề. Nghề là tập hợp của một nhóm chuyên môn cùng loại, gần giống*

nhau. Chuyên môn là một dạng lao động đặc biệt, mà qua đó con người dùng sức mạnh vật chất và sức mạnh tinh thần của mình để tác động vào những đối tượng cụ thể nhằm biến đổi những đối tượng đó theo hướng phục vụ mục đích, yêu cầu và lợi ích của con người” [2; tr 11].

Như vậy: Nghề là một lĩnh vực hoạt động lao động mà trong đó, nhờ được đào tạo, con người có được tri thức, kỹ năng, thái độ để làm ra các loại sản phẩm vật chất hay tinh thần nào đó, đáp ứng được những nhu cầu của xã hội.

2.1.2. Khái niệm “Đào tạo nghề”

Ở nước ta, ngày 27/11/2014, Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã ban hành **Luật Giáo dục nghề nghiệp** số 74/2014/QH13, trong đó nêu rõ: “*Đào tạo nghề nghiệp là hoạt động dạy và học nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học để có thể tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khóa học hoặc để nâng cao trình độ nghề nghiệp*” [3; tr 1].

Hiện nay, có 3 cấp trình độ đào tạo nghề đó là *sơ cấp nghề, trung cấp nghề, cao đẳng nghề* và 2 hình thức đào tạo nghề là *đào tạo nghề chính quy và đào tạo nghề thường xuyên*.

Như vậy, đào tạo nghề là quá trình tác động của người dạy nghề đến người học nghề nhằm phát triển có hệ thống kiến thức, kỹ năng và thái độ của người học nghề một cách tốt nhất để người học nghề sau khi được đào tạo có thể làm được những việc có liên quan đến nghề họ đã học; hay đào tạo nghề là quá trình truyền thụ và lĩnh hội một hệ thống tri thức nhất định trong nghề đào tạo và tư duy con người, các kỹ năng, kỹ xảo và năng lực nhận thức để hình thành nhân cách nghề nghiệp, quá trình này

được thực hiện thông qua việc giảng dạy theo chương trình của các nghề đào tạo.

2.1.3. Khái niệm “Quản lý đào tạo nghề”

Theo chúng tôi, *quản lý đào tạo nghề* là một hoạt động thiết yếu nảy sinh, tồn tại và phát triển trong quá trình hoạt động đào tạo nghề diễn ra, là sự tác động một cách có mục đích, có kế hoạch, hợp quy luật của chủ thể vào khách thể, trong đó quan trọng nhất là khách thể con người, nhằm thực hiện các mục tiêu chung về giáo dục nghề nghiệp. Hay, quản lý đào tạo nghề là quá trình tổ chức điều khiển, kiểm tra, đánh giá các hoạt động đào tạo nghề trong toàn cơ sở dạy nghề theo kế hoạch, nội dung và chương trình nhất định nhằm đạt được các mục tiêu của cơ sở dạy nghề.

Quản lý quá trình đào tạo nghề thực chất là quản lý các yếu tố sau theo một trình tự, quy trình vừa khoa học, vừa phù hợp với điều kiện thực tế của nhà trường và đem lại hiệu quả trong công tác đào tạo.

2.1.4. Quản lý đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu thị trường lao động

Trong những năm gần đây, nền kinh tế nước ta chuyển dịch mạnh mẽ từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa; nhiều loại thị trường kinh tế từng bước được hình thành và phát triển, song sự phát triển còn thiếu đồng bộ và tốc độ còn thấp so với các nước phát triển. Một trong những thị trường được hình thành đó là thị trường lao động (hay còn gọi là thị trường sức lao động).

Thị trường sức lao động là nơi trao đổi, mua bán hàng hóa sức lao động. Tuy nhiên, từ đặc trưng của hàng hóa sức lao động mà thị trường sức lao động cũng có những đặc trưng riêng của nó. Trên thị trường mua bán có chủng loại hàng hóa đa dạng thì thị trường sức lao động cũng có chủng loại hàng hóa đa dạng. Điều đó được thể hiện là sức lao động được bán trên thị trường cũng hết sức đa dạng phong phú, nhiều chủng loại khác nhau, chẳng hạn về thể chất sức khỏe, trình độ chuyên môn, ngành nghề, tính chất công việc, kinh nghiệm, kỹ năng, thái độ... Do vậy, khi thông báo tuyển dụng thì các doanh nghiệp yêu cầu tính chất trình độ của từng loại ngành nghề, độ tuổi tuyển dụng, thậm chí có cơ quan, doanh nghiệp còn yêu cầu cụ thể ngành nghề này phải được đào tạo ở hệ nào, bậc nào, ngành nào...

Như vậy, theo cách tiếp cận về quản lý đào tạo nghề và theo các tìm hiểu về thị trường sức lao động nêu trên, thì quản lý đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu thị trường lao động ta có thể hiểu như sau: Quản lý đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu thị trường lao động là một hoạt động tồn tại và phát triển trong quá trình hoạt động đào tạo nghề, là quá trình tác động có mục đích, có tổ chức đến người học

nghề để hình thành và phát triển một cách có hệ thống những kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết nhằm đáp ứng nhu cầu của xã hội; trong đó, có nhu cầu quốc gia, nhu cầu các đơn vị sử dụng lao động và nhu cầu bản thân người học nghề. Đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu thị trường lao động là quá trình cần quan tâm đến các nội dung cơ bản như đảm bảo đủ số lượng và chất lượng nhân lực qua đào tạo nghề, cơ cấu trình độ đào tạo phải phù hợp với yêu cầu thị trường lao động, tăng cường các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo nhân lực cho thị trường lao động, đẩy mạnh mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo nghề với các đơn vị sử dụng lao động.

2.2. Chức năng, nhiệm vụ và đặc điểm đào tạo của các trường cao đẳng nghề

2.2.1. Chức năng, nhiệm vụ của các trường cao đẳng nghề

Trường cao đẳng nghề là cơ sở dạy nghề thuộc hệ thống giáo dục quốc dân được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật và có chức năng, nhiệm vụ như sau:

- Tổ chức đào tạo nhân lực kỹ thuật trực tiếp trong sản xuất, dịch vụ ở các trình độ cao đẳng nghề, trung cấp nghề và 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 lương tâm nghề nghiệp, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp, tạo điều kiện cho họ có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc tiếp tục học lên trình độ cao hơn, đáp ứng yêu cầu thị trường lao động.
- Tổ chức xây dựng, duyệt và thực hiện các chương trình, giáo trình, học liệu dạy nghề đối với ngành nghề được cấp phép đào tạo.
- Xây dựng kế hoạch tuyển sinh, tổ chức tuyển sinh học nghề.
- Tổ chức các hoạt động dạy và học; thi, kiểm tra, công nhận tốt nghiệp, cấp bằng, chứng chỉ nghề theo quy định của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
- Tuyển dụng, quản lý đội ngũ giáo viên, cán bộ, nhân viên của trường đủ về số lượng; phù hợp với ngành nghề, quy mô và trình độ đào tạo theo quy định của pháp luật.
- Tổ chức nghiên cứu khoa học; ứng dụng tiến bộ kỹ thuật, chuyển giao công nghệ; thực hiện sản xuất, kinh doanh và dịch vụ khoa học, kỹ thuật theo quy định của pháp luật.
- Tư vấn học nghề, tư vấn việc làm miễn phí cho người học nghề.
- Tổ chức cho người học nghề tham quan, thực tập tại doanh nghiệp.
- Phối hợp với các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân, gia đình người học nghề trong hoạt động dạy nghề.

- Tổ chức cho giáo viên, cán bộ, nhân viên và người học nghề tham gia các hoạt động xã hội.

- Thực hiện dân chủ, công khai trong việc thực hiện các nhiệm vụ dạy nghề, nghiên cứu, ứng dụng khoa học, công nghệ vào dạy nghề và hoạt động tài chính.

- Đưa nội dung giảng dạy về ngôn ngữ, phong tục tập quán, pháp luật có liên quan của nước mà người lao động đến làm việc và pháp luật có liên quan của Việt Nam vào chương trình dạy nghề khi tổ chức dạy nghề cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

- Quản lý, sử dụng đất đai, cơ sở vật chất, trang thiết bị và tài chính của trường theo quy định của pháp luật.

- Thực hiện chế độ báo cáo định kì và đột xuất theo quy định.

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

2.2.2. Đặc điểm đào tạo của các trường cao đẳng nghề

Hiện nay, vấn đề đào tạo nghề là rất quan trọng vì lực lượng lao động có tay nghề là yếu tố quan trọng quyết định sự phát triển KT-XH 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, tay nghề cao. Hiện nay, các trường dạy nghề đang thực hiện đào tạo nghề cho người lao động với quy mô tương đối lớn như đào tạo từ trình độ sơ cấp nghề, trung cấp nghề đến cao đẳng nghề và cơ cấu ngành nghề phong phú với các nghề mà hiện nay được ứng dụng nhiều trong đời sống cũng như trong các ngành công nghiệp như nghề điện - điện tử, công nghệ ô tô, cơ khí, công nghệ thông tin, kế toán, quản trị kinh doanh... Vì vậy, vấn đề cung cấp nguồn lao động kỹ thuật cho thị trường lao động hiện nay của các trường dạy nghề là rất cần thiết.

2.3. Một số nội dung quản lý đào tạo nghề ở các trường cao đẳng nghề đáp ứng nhu cầu thị trường lao động

2.3.1. Quản lý mục tiêu, nội dung chương trình, kế hoạch đào tạo

Luật Giáo dục nghề nghiệp (Luật số: 74/2014/QH13) năm 2014, tại điều 4 đã nêu rõ: “Mục tiêu chung của giáo dục nghề nghiệp là nhằm đào tạo nhân lực trực tiếp cho sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, có năng lực hành nghề tương ứng với trình độ đào tạo; có đạo đức, sức khỏe; có trách nhiệm nghề nghiệp; có khả năng sáng tạo, thích ứng với môi trường làm việc trong bối cảnh hội nhập quốc tế;

bảo đảm nâng cao năng suất, chất lượng lao động; tạo điều kiện cho người học sau khi hoàn thành khóa học có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc học lên trình độ cao hơn” [3; tr 2].

- *Quản lý mục tiêu đào tạo nghề*: Ban Giám hiệu nhà trường phải xác định mục tiêu cụ thể của từng nghề đào tạo phải căn cứ vào tiêu chuẩn nghề (chuẩn đầu ra) tương ứng với trình độ đào tạo, căn cứ vào sự đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị trường lao động, mức độ thích ứng của người tốt nghiệp, năng lực hành nghề tại nơi làm việc của người học sau khi kết thúc quá trình đào tạo nghề. Hiệu trưởng chịu trách nhiệm xác định mục tiêu cụ thể với những ngành, nghề nhà trường đào tạo. Mỗi nghề đào tạo cần thể hiện rõ các mục tiêu sau:

- Yêu cầu đầu vào khi tuyển sinh: Sức khỏe, trình độ văn hóa, đối tượng.

- Xác định yêu cầu trình độ đầu ra khi tốt nghiệp: Đạo đức, kiến thức, năng lực, kỹ năng, khả năng, sức khỏe.

- *Quản lý kế hoạch đào tạo*: Kế hoạch đào tạo thể hiện sự phân bổ thời gian đào tạo cho toàn khóa học, các môn học, các module đào tạo. Kế hoạch đào tạo phải được bố trí theo trình tự hợp lý, khoa học, quy định môn thi tốt nghiệp để triển khai cụ thể hóa nội dung, chương trình bảo đảm mục tiêu đề ra. Việc chỉ đạo điều hành thực hiện chương trình đào tạo phải được đặt trong mối quan hệ có tính chất liên kết chặt chẽ giữa các cơ sở đào tạo, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, các đơn vị, cá nhân có nhu cầu đào tạo.

Thời gian học tập được tính bằng giờ học, tiết học, bao gồm thời gian học lý thuyết, thời gian học thực hành, kiến tập, thực tập, ôn thi và thi, thời gian dành cho các hoạt động chung (khai giảng, bế giảng, hoạt động đầu khóa học, nghỉ hè, nghỉ tết, nghỉ lễ, tổng kết năm học).

- *Quản lý nội dung chương trình đào tạo*: Nội dung chương trình đào tạo quy định những kiến thức, kỹ năng học sinh phải đạt được sau khi kết thúc khóa học, nội dung chương trình đào tạo phải đảm bảo tính cơ bản, tính hiện đại, liên thông và thực tiễn, các yêu cầu về khoa học, kỹ thuật và là căn cứ để triển khai việc giảng dạy, biên soạn giáo trình, tài liệu giảng dạy, chuẩn bị học cụ của giáo viên và kiểm tra công tác đào tạo của nhà trường.

Hiệu trưởng là người chịu trách nhiệm tổ chức xây dựng, thực hiện kế hoạch đào tạo, tiến độ giảng dạy, kế hoạch giảng dạy, biên soạn giáo trình và các quy định về xây dựng tổ chức thực hiện chương trình cho nhóm nghề, nghề theo quy định.

2.3.2. Quản lý quy trình tuyển sinh

Tuyển sinh là tuyển người vào học (đầu vào) của các cơ sở đào tạo. Cơ sở đào tạo đưa ra những yêu cầu (tiêu

chuẩn, tiêu chí, chỉ số) thích hợp với từng ngành nghề đào tạo, để người học đăng kí dự tuyển theo từng hình thức tuyển chọn (thi tuyển, xét tuyển, hoặc kết hợp cả hai) thích hợp, nhằm mục đích chọn được những thí sinh đạt yêu cầu đầu vào.

Hình thức xét tuyển là dựa trên những tiêu chí đã có của người đăng kí dự tuyển mà cơ sở đào tạo làm căn cứ để tuyển chọn người học (chủ yếu là điểm thi đại học, điểm thi tốt nghiệp trung học phổ thông (THPT), học bạ THPT các năm).

Hình thức thi tuyển như là một phương tiện để kiểm tra, đánh giá về kiến thức hoặc để thu thập thông tin của người học. Có các hình thức thi tuyển như thi trắc nghiệm, thi tự luận, vấn đáp. Mỗi hình thức thi tuyển đều có những điểm mạnh điểm hạn chế khác nhau, chúng ta cần kết hợp các hình thức lại với nhau nhằm phát huy được tính tích cực và hạn chế được những điểm yếu của từng hình thức.

Quản lí quy trình tuyển sinh: Quy trình tuyển sinh phải được thực hiện theo đúng những văn bản quy định về tuyển sinh như trình độ, đối tượng của từng nhóm nghề, nghề được đào tạo, chỉ tiêu tuyển sinh, kế hoạch tuyển sinh; những văn bản quy định về liên thông từ trình độ trung cấp nghề, cao đẳng nghề lên đại học thể hiện sự thống nhất, nhất quán trong hệ thống giáo dục cả nước, tạo điều kiện cho người học nghề có cơ hội tiếp tục học lên trình độ cao hơn; thực hiện đúng và đủ các chính sách hỗ trợ cho người học nghề.

Để tăng cường hiệu quả cho quy trình tuyển sinh, cần thực hiện các công việc sau đây:

- Thành lập và nâng cấp (kiện toàn) các bộ phận chuyên trách về tuyển sinh.

- Thiết lập mạng lưới tuyển sinh đến các cấp xã, huyện và các trường THPT, trung học cơ sở; tăng cường tổ chức các hội nghị, hội thảo về tuyển sinh cũng như hội chợ tư vấn giới thiệu việc làm, dạy nghề cấp địa phương, khu vực.

- Xây dựng kế hoạch tuyển sinh, giao chỉ tiêu tuyển sinh rõ ràng, cụ thể cho từng hệ đào tạo; chỉ đạo và điều hành giám sát quy trình tuyển sinh theo tuần, tháng, quý; mặt khác có cơ chế tiền lương đãi ngộ, khen thưởng, động viên khuyến khích thực hiện tuyển sinh phù hợp với tình hình thực tế hiện nay.

2.3.3. Quản lí hoạt động dạy của giáo viên

Nghị quyết Trung ương 2 khoá VIII của Ban chấp hành Trung ương Đảng đã khẳng định: “Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng của giáo dục và được xã hội tôn vinh, giáo viên phải có đủ đức, tài”. Vì lí do đó,

quản lí nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên cần được quan tâm và coi trọng. Các nội dung quản lí bao gồm:

- Quản lí về cơ cấu, số lượng đội ngũ giáo viên.

- Quản lí về chất lượng đội ngũ giáo viên: Giáo viên dạy nghề phải đạt các chuẩn về phẩm chất đạo đức; kiến thức chuyên môn, kĩ thuật; kiến thức liên quan; có kĩ năng tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ thành thạo và đặc biệt phải có trình độ kĩ năng tay nghề thành thạo.

Cơ sở đào tạo nghề phải xây dựng chiến lược, kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên. Giáo viên dạy nghề cần được đào tạo đạt chuẩn, trên chuẩn; kịp thời bổ sung giáo viên cho các nghề mới, cho các chương trình đào tạo chất lượng cao; từng bước chuẩn hóa đội ngũ giáo viên. Vì vậy, giáo viên dạy nghề phải có đủ cả về số lượng và chất lượng.

2.3.4. Quản lí hoạt động học của học sinh, sinh viên

Người học nghề (học sinh, sinh viên) là nhân tố quan trọng nhất, có tính chất quyết định đối với công tác đào tạo nghề, nó ảnh hưởng toàn diện tới công tác đào tạo nghề.

Quản lí học sinh, sinh viên là quản lí quá trình học tập, rèn luyện của người học trong suốt quá trình đào tạo. Theo dõi, giúp đỡ, khuyến khích, động viên học sinh, sinh viên phát huy mặt mạnh, hạn chế các yếu tố tiêu cực để học sinh, sinh viên biến đổi nhân cách và có kết quả học tập tốt.

Quản lí học sinh, sinh viên là quản lí cả hoạt động học trên lớp và hoạt động tự học, tự đào tạo, tự rèn luyện, cả ở trong nhà trường và ở ngoài nhà trường.

2.3.5. Quản lí kinh phí, cơ sở vật chất, trang thiết bị, vật tư phục vụ đào tạo

Cơ sở vật chất, trang thiết bị và các phương tiện phục vụ đào tạo là một yếu tố quan trọng tạo nên chất lượng đào tạo của cơ sở đào tạo nghề. Yếu tố này bao gồm phòng học, xưởng thực tập, trang thiết bị, giáo trình, tài liệu, mô hình học cụ, vật tư... Vì vậy, các nhà quản lí phải chỉ đạo, kết hợp sử dụng nhịp nhàng, hiệu quả trong suốt khóa học.

Để tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị, vật tư phục vụ đào tạo, cần tổng hợp thế mạnh của nhiều nguồn lực như:

- Sử dụng hợp lí có hiệu quả cơ sở vật chất, trang thiết bị, vật tư, kinh phí, tài liệu, giáo trình hiện có của cơ sở đào tạo.

- Tích cực, tăng cường huy động các nguồn kinh phí đầu tư của nhà nước, địa phương, của các cơ sở sản xuất, các tổ chức xã hội, các nguồn vốn hỗ trợ nước ngoài.

- Phối hợp chặt chẽ việc thực tập tay nghề của học sinh, sinh viên với các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất, dịch vụ để tăng nguồn thu phục vụ cho đào tạo.

- Sử dụng hợp lý nguồn kinh phí thu chi từ người học.
- Đầu tư theo hướng CNH, HĐH các trang thiết bị, xưởng thực hành, giáo trình, học liệu, học cụ... để đáp ứng sự phát triển không ngừng của khoa học kỹ thuật và công nghệ.

2.3.6. Quản lý công tác kiểm tra đánh giá chất lượng đào tạo nghề

Chất lượng đào tạo nghề là nội dung quan trọng nhất của tất cả các cơ sở đào tạo; được đánh giá qua mức độ đạt được các mục tiêu đào tạo đã đề ra; được phản ánh thông qua các mức độ của kết quả hoạt động giáo dục và hoạt động đào tạo có tính liên tục từ khởi đầu quá trình đào tạo đến kết thúc quá trình đó; là kết quả cuối cùng đạt được bởi sự tác động tích cực của các yếu tố cấu thành của quá trình đào tạo.

3. Kết luận

Quản lý quá trình đào tạo nghề hướng tới nhu cầu của thị trường lao động thực chất là quản lý các yếu tố như quản lý mục tiêu, nội dung, chương trình, kế hoạch đào tạo; quản lý công tác tuyển sinh; quản lý kinh phí, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ đào tạo; quản lý chất lượng đào tạo; quản lý chất lượng đội ngũ giáo viên; quản lý học sinh... trong quá trình quản lý công tác đào tạo nghề. Các yếu tố trên luôn luôn vận động, tác động và ảnh hưởng qua lại lẫn nhau làm nảy sinh những tình huống quản lý. Vì vậy, muốn nâng cao hiệu quả công tác quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng nghề thì các nhà quản lý không chỉ quan tâm tới các yếu tố thành phần mà cần quan tâm tới tổng thể các yếu tố và sự tác động lẫn nhau giữa các yếu tố để từ đó có những giải pháp cụ thể, phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của từng cơ sở đào tạo.

Tài liệu tham khảo

- [1] Viện Ngôn ngữ học (1992). *Từ điển tiếng Việt*. Trung tâm Từ điển Ngôn ngữ.
- [2] Nguyễn Hùng (2008). *Sổ tay tư vấn hướng nghiệp và chọn nghề*. NXB Giáo dục.
- [3] Quốc hội (2014). *Luật Giáo dục nghề nghiệp số 74/2014/QH13*.
- [4] Phan Văn Kha (2007). *Giáo trình quản lý nhà nước về giáo dục*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [5] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2007). *Các văn bản quy phạm pháp luật về dạy nghề*. NXB Lao động - Xã hội.
- [6] Nguyễn Quốc Chí - Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2003). *Đại cương khoa học quản lý*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [7] Trần Khánh Đức (2005). *Quản lý và kiểm định chất lượng đào tạo theo ISO và TQM*. NXB Giáo dục.

MỘT SỐ BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN...

(Tiếp theo trang 11)

3. Kết luận

Các biện pháp phát triển đội CBQL ở các trường tiểu học quận Tân Phú, TP. Hồ Chí Minh được đề xuất dựa trên cơ sở nội dung, phương thức phát triển nguồn nhân lực giáo dục, vì thế, các biện pháp đều có mối quan hệ thống nhất, biện chứng với nhau và đòi hỏi phải thực hiện một cách đồng bộ trên cơ sở vận dụng, khai thác thế mạnh riêng của mỗi biện pháp. Biện pháp này hỗ trợ cho biện pháp kia và ngược lại; không có biện pháp nào là vạn năng nên cần vận dụng, phối hợp đồng bộ các biện pháp thì công tác phát triển đội ngũ CBQL sẽ đạt hiệu quả cao hơn. Bên cạnh đó, cũng cần quan tâm hạn chế sự tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện các biện pháp phát triển đội ngũ CBQL trường tiểu học để đạt được mục tiêu đã đề ra.

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.
- [2] Bộ GD-ĐT (2015). *Chương trình giáo dục phổ thông* (chương trình tổng thể).
- [3] Bộ GD-ĐT (2014). *Thông tư số 16/2017/TT-BGDĐT ngày 12/7/2017 về hướng dẫn danh mục khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục phổ thông công lập*.
- [4] Bộ GD-ĐT (2018). *Thông tư số 14/2018/TT-BGDĐT ngày 20/7/2018 về Ban hành quy định Chuẩn hiệu trưởng cơ sở giáo dục phổ thông*.
- [5] Bộ GD-ĐT (2011). *Chuẩn hiệu trưởng trường tiểu học* (Ban hành kèm theo Thông tư số 14/2011/TT-BGDĐT ngày 08/4/2011 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT).
- [6] Lê Trọng Thuật (2013). *Các biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học huyện Chơn Thành, tỉnh Bình Phước*. Tạp chí Giáo dục, số 69, tr 25-28.
- [7] Trần Thị Bích Thoa (2017). *Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học cơ sở ở thị xã Sông Cầu, tỉnh Phú Yên*. Tạp chí Quản lý giáo dục, số 7, tr 20-26.