

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC GIÁO DỤC

NGÔ THỊ MINH TRINH

QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NGHỀ TẠI TRUNG TÂM GIÁO DỤC
NGHỀ NGHIỆP-GIÁO DỤC THƯỜNG XUYÊN CẤP HUYỆN Ở CÁC
TỈNH TÂY NGUYÊN TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Chuyên ngành: Quản lý giáo dục

Mã số: 9.14.01.14

HÀ NỘI – 2022

**CÔNG TRÌNH ĐƯỢC HOÀN THÀNH TẠI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC GIÁO DỤC, ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI**

Người hướng dẫn khoa học:.....

Phản biện 1:.....

Phản biện 2:.....

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án thạc sĩ họp tại
Trường Đại học Giáo dục năm 2022

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia Việt Nam
- Trung tâm Thông tin – Thư viện , Đại học Quốc gia Hà Nội.

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện tại các tỉnh vùng Tây Nguyên là những cơ sở GDNN mới được thành lập trên cơ sở tái cấu trúc hệ thống GDNN và GDTX ở cấp huyện theo Nghị quyết số 64/NQ-CP, ngày 04/9/2014 của Chính phủ [13]. Với cơ cấu tổ chức, bộ máy quản lý, nguồn lực (đội ngũ CBQL, giáo viên, CSVC&TBĐT, ...) và với chức năng, nhiệm vụ mới sau tái cấu trúc và đứng trước nhu cầu đào tạo nghề mỗi ngày một cao hơn của từng địa phương; thì một tất yếu là các trung tâm này không thể tránh khỏi các khó khăn và bất cập trong quản lý đào tạo nghề. Mặt khác, hiện nay chưa có công trình khoa học nghiên cứu về quản lý đào tạo nghề tại Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh hiện nay.

Từ các lý do về lý luận và thực tiễn nêu trên, với cương vị là một cán bộ quản lý (CBQL) thuộc bộ máy quản lý hành chính cấp huyện của một trong các tỉnh Tây Nguyên; tôi chọn đề tài ***“Quản lý đào tạo nghề tại Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp – Giáo dục thường xuyên cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh hiện nay”*** để nghiên cứu nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nghề của các trung tâm này trong bối cảnh hiện nay.

2. Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu cơ sở lý luận về quản lý đào tạo nghề tại các Trung tâm GDNN-GDTX và cơ sở thực tiễn về quản lý đào tạo nghề tại các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện ở tỉnh tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh hiện nay; đề xuất các biện pháp quản lý đào tạo nghề nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nghề tại các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh hiện nay, góp phần đáp ứng nhân lực lao động cho địa phương.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu

Đào tạo nghề tại Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Quản lý đào tạo nghề tại Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên.

4. Giả thuyết khoa học

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

6. Giới hạn và phạm vi nghiên cứu

- Đề tài tập trung nghiên cứu đề xuất các biện pháp quản lý đào tạo nghề trình độ sơ cấp và dưới 3 tháng của các Trung tâm GDNN-GDTX trên địa bàn huyện (*trong luận án này gọi là Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện*) ở các tỉnh Tây Nguyên.

- Đối tượng khảo sát thực trạng là một số CBQL và giáo viên dạy nghề của một số Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên; một số Chủ tịch và Phó chủ tịch UBND huyện; một số CBQL về GDNN cấp tỉnh, cấp huyện và một số học viên (người học nghề trong Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện).

- Số liệu đánh giá thực trạng được thu thập trong 5 năm, từ năm học 2016 - 2017 (từ năm học bắt đầu triển khai tái cấu trúc hệ thống GDNN, GDTX cấp huyện) đến năm học 2020 – 2021).

- Thử nghiệm được tiến hành vào năm 2020 tại một trong những Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện và một trong các doanh nghiệp ở các tỉnh Tây Nguyên.

7. Câu hỏi nghiên cứu

- Đào tạo nghề tại các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện sau tái cấu trúc trong bối cảnh hiện nay đang đặt ra cho các nhà quản lý tại trung tâm những vấn đề gì cần giải quyết để nâng cao chất lượng đào tạo nghề phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của trung tâm và phù hợp với bối cảnh hiện nay ?

- Với chức năng là đào tạo nghề sơ cấp và dưới 3 tháng, quản lý đào tạo nghề trong bối cảnh hiện nay tại Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện cần dựa trên cơ sở lý luận và thực tiễn nào ?

- Các biện pháp quản lý nào để quản lý đào tạo nghề sơ cấp và dưới 3 tháng mang lại chất lượng và hiệu quả; đồng thời đáp ứng yêu cầu học nghề của người lao động tại địa phương trong bối cảnh hiện nay.

8. Các tiếp cận và phương pháp nghiên cứu

8.1. Các tiếp cận trong nghiên cứu

8.1.1. *Tiếp cận quá trình đào tạo*

8.1.2. *Tiếp cận hệ thống*

8.1.3. *Tiếp cận thị trường*

8.2. Các phương pháp nghiên cứu

8.2.1. *Phương pháp nghiên cứu lý luận*

8.2.2. Các phương pháp nghiên cứu thực tiễn

Trong nghiên cứu đề tài luận án này sẽ sử dụng các phương pháp:

- Phương pháp điều bằng phiếu hỏi,
- Phương pháp phỏng vấn,
- Phương pháp tổng kết kinh nghiệm,
- Phương pháp chuyên gia,

8.2.3. Phương pháp thống kê toán học

9. Luận điểm bảo vệ

10. Những đóng góp của luận án

10.1. Về lý luận

10.2. Về thực tiễn

11. Cấu trúc luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, các công trình khoa học của nghiên cứu sinh, danh mục các tài liệu tham khảo và các phụ lục; luận án có 3 chương:

- *Chương 1.* Cơ sở lý luận về quản lý đào tạo nghề tại Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện trong bối cảnh hiện nay.

- *Chương 2.* Cơ sở thực tiễn về quản lý đào tạo nghề tại Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh hiện nay.

- *Chương 3.* Biện pháp quản lý đào tạo nghề của các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh hiện nay.

CHƯƠNG 1
CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NGHỀ
TẠI TRUNG TÂM GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP – GIÁO DỤC
THƯỜNG XUYÊN CẤP HUYỆN TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

1.1.1. Những nghiên cứu về đào tạo và quản lý đào tạo

- Ở nước ngoài,
- Ở trong nước

1.1.2. Nghiên cứu về đào tạo và quản lý đào tạo nghề tại các Trung tâm GDNN-GDTX

Nhìn chung, rất ít công trình nghiên cứu của các nhà khoa học ở trong và ngoài nước về đào tạo nghề và quản lý đào tạo nghề tại các Trung tâm GDNN-GDTX. Tuy nhiên, có một số công trình khoa học nghiên cứu tiêu biểu được tổng quan dưới đây đã có những định hướng cho việc thiết lập cơ sở lý luận và lựa chọn phương pháp nghiên cứu cơ sở thực tiễn của đào tạo nghề và quản lý đào tạo nghề tại các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện.

- Về các cuốn sách:
- Về đề tài KH&CN:
- Về các bài báo khoa học:
- Về các luận án tiến sĩ:

1.1.3. Những vấn đề đã được giải quyết và vấn đề mà luận án sẽ giải quyết

- Những nghiên cứu đã thực hiện
- Những vấn đề luận án sẽ tiếp tục nghiên cứu

1.2. Đào tạo nghề tại Trung tâm giáo dục nghề nghiệp – giáo dục thường xuyên cấp huyện

1.2.1. Khái niệm đào tạo và đào tạo nghề

1.2.1.1. Đào tạo

Đào tạo là quá trình 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 nghề nghiệp hay kiến thức liên quan đến một lĩnh vực cụ thể, để người học lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kỹ năng nghề nghiệp một cách có hệ thống để chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng đảm nhận được một công việc nhất định.

1.2.1.2. Đào tạo nghề

Theo quy định tại Điểm 2, Điều 3 của Luật Giáo dục nghề nghiệp (2014), khái niệm đào tạo nghề nghiệp được hiểu: “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”[47].

1.2.2. Chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp - Giáo dục thường xuyên cấp huyện

1.2.2.1. Chức năng và nhiệm vụ

1.2.2.2. Cơ cấu tổ chức bộ máy

1.2.3. Đặc điểm của các thành tố trong đào tạo nghề sơ cấp và dưới 3 tháng tại Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện

1.2.3.1. Đội ngũ nhân lực

- Đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL)

- Đội ngũ giáo viên

- Đội ngũ nhân viên

1.2.3.2. Người học

1.2.3.3. Chương trình đào tạo

1.2.3.4. Hình thức tổ chức đào tạo

1.2.3.5. Điều kiện cơ sở vật chất phục vụ đào tạo

1.3. Bối cảnh hiện nay và yêu cầu đặt ra cho đào tạo và quản lý đào tạo nghề tại Trung tâm giáo dục nghề nghiệp – giáo dục thường xuyên cấp huyện

1.3.1. Khái niệm quản lý, quản lý đào tạo nghề

1.3.1.1. Quản lý

Quản lý là sự tác động có mục đích, có kế hoạch của chủ thể quản lý (người quản lý tổ chức) đến khách thể quản lý (những người bị quản lý trong tổ chức) nhằm huy động và điều phối mọi nguồn lực (nhân lực, tài lực và vật lực ...) để đạt được mục tiêu đã định của tổ chức trong môi trường luôn luôn thay đổi.

1.3.1.2. Quản lý đào tạo nghề

1.3.2. Đặc trưng của bối cảnh hiện nay

1.3.3. Yêu cầu đặt ra cho đào tạo nghề và quản lý đào tạo nghề tại các Trung tâm GDNN-GDTX

1.3.3.1. Yêu cầu đối với đào tạo nghề

1.3.3.2. Yêu cầu đối với quản lý đào tạo nghề

1.3.4. Các hoạt động trong quá trình đào tạo nghề tại Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện và yêu cầu đối với mỗi hoạt động đó

1.3.4.1. Xây dựng chương trình đào tạo

1.3.4.2. Giảng dạy của giáo viên

1.3.4.3. Học tập của học viên

1.3.4.4. Trang bị và sử dụng CSVC&TBĐT

1.3.4.5. Đảm bảo sự thích ứng của đào tạo với bối cảnh

1.3.4.6. Đánh giá và công nhận kết quả đào tạo nghề

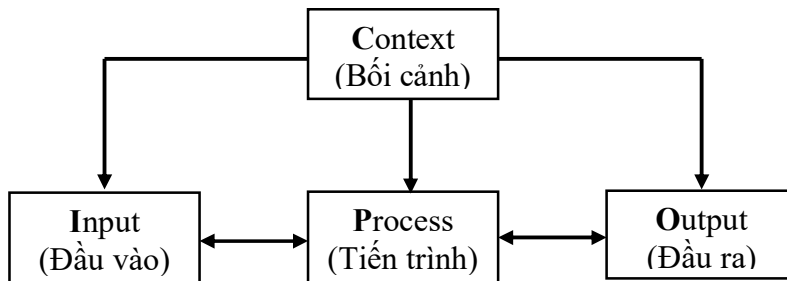
1.3.4.7. Hoạt động sau khóa đào tạo

1.4. Quản lý đào tạo nghề tại Trung tâm giáo dục nghề nghiệp – giáo dục thường xuyên cấp huyện trong bối cảnh hiện nay dựa vào mô hình CIPO

1.4.1. Mô hình CIPO trong đào tạo nghề

1.4.1.1. Khái quát về mô hình CIPO

Tại Việt Nam, một số nhà khoa học đã trình bày mối quan hệ giữa các thành tố của quá trình đào tạo theo mô hình CIPO bằng Sơ đồ 1.1. dưới đây.



Sơ đồ 1.1. Mô hình CIPO về đào tạo nguồn nhân lực [30]&[36].

- Các hoạt động đầu vào của khóa đào tạo gồm:
- Các hoạt động trong tiến trình biến đầu vào của đào tạo thành đầu ra của đào tạo gồm:
 - Các hoạt động đầu ra của khóa đào tạo gồm:
 - Các hoạt động đảm bảo sự thích ứng của đào tạo với bối cảnh

1.4.1.2. Đào tạo nghề theo mô hình CIPO

1.4.2. Nội dung quản lý đào tạo nghề tại Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện theo mô hình CIPO

1.4.2.1. Quản lý các yếu tố đầu vào

- Quản lý hoạt động xây dựng chương trình đào tạo:*
- Quản lý hoạt động tuyển sinh:*
- Quản lý hoạt động trang bị và sử dụng CSVC&TBĐT:*

1.4.2.2. Quản lý các yếu tố quá trình

- Quản lý hoạt động giảng dạy của giáo viên:*

1.4.2.3. Quản lý các yếu tố đầu ra

- Quản lý hoạt động đánh giá và công nhận kết quả học nghề:*
- Quản lý việc thu thập thông tin phản hồi từ người học sau khi tốt nghiệp khoá học:*
- Quản lý hoạt động phân tích và khắc phục tác động của bối cảnh nhằm đảm bảo*

sự thích ứng của đào tạo:

1.4.4. Phân cấp quản lý đào tạo nghề tại các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện trong bối cảnh hiện nay

1.4.4.1. Đối với Giám đốc Trung tâm

1.4.4.2. Đối với đội ngũ CBQL cấp đơn vị của Trung tâm

1.4.4.3. Đối với các cơ quan quản lý GDNN cấp trên

1.4.5. Các yếu tố bối cảnh tác động đến quản lý đào tạo nghề tại Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện

1.4.5.1. Đặc trưng phát triển KT-XH của thời đại

1.4.5.2. Sự lãnh đạo của Đảng, chính sách quản lý của Nhà nước về phát triển giáo dục nghề nghiệp

1.4.5.3. Nhu cầu nguồn nhân lực cho các mục tiêu phát triển KT-XH của địa phương

1.4.5.4. Điều kiện tự nhiên, truyền thống và bản sắc văn hoá của cộng đồng, địa phương theo vùng miền

1.4.5.5. Trách nhiệm phối hợp của các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp với Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện trong đào tạo nghề

1.4.5.6. Năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện

Kết luận Chương 1

Bối cảnh phát triển KT-XH hiện nay đặt ra yêu cầu mới đối với phát triển GDNN nói chung và đối với đào tạo nghề đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH của các vùng

miền, địa phương nói riêng. Từ đó, đào tạo nghề là một trong những chức năng chủ yếu đối với các Trung tâm GDNN-GDTX trong bối cảnh tái cấu trúc hệ thống GDNN cấp huyện. Chính vì vậy, quản lý đào tạo nghề tại các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện là vấn đề cần quan tâm nghiên cứu giai đoạn hiện nay.

Đào tạo nghề tại các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện được dựa trên mô hình CIPO về đào tạo nguồn nhân lực. Triển khai đào tạo nghề tại Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện theo mô hình CIPO gồm triển khai các hoạt động đối với các yếu tố đầu vào (tuyển sinh, xây dựng chương trình đào tạo, trang bị và sử dụng CSVC&TBĐT), các hoạt động đối với các yếu tố quá trình (giảng dạy của giáo viên, học tập của học viên), các hoạt động đối với các yếu tố đầu ra (đánh giá và công nhận kết quả học nghề, thu thập thông tin phản hồi từ người học sau khi tốt nghiệp khoá học, phân tích và khắc phục tác động của bối cảnh nhằm đảm bảo sự thích ứng của đào tạo).

Quản lý đào tạo nghề theo mô hình CIPO tại Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện là quản lý các yếu tố đầu vào, quá trình, đầu ra dưới sự tác động của yếu tố bối cảnh. Có nghĩa là các hoạt động quản lý đào tạo nghề tại các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện bao gồm: quản lý hoạt động xây dựng chương trình đào tạo, quản lý hoạt động tuyển sinh, quản lý hoạt động trang bị và sử dụng CSVC&TBĐT, quản lý hoạt động giảng dạy của giáo viên, quản lý hoạt động học tập của học viên, quản lý dạy học đánh giá và công nhận kết quả học nghề, quản lý hoạt động thu thập thông tin phản hồi từ người học sau khi tốt nghiệp khoá học, quản lý hoạt động phân tích và khắc phục tác động của bối cảnh nhằm đảm bảo sự thích ứng của đào tạo.

Quản lý đào tạo nghề tại các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện chịu ảnh hưởng của các yếu tố: đặc trưng phát triển KT-XH của thời đại; sự lãnh đạo của Đảng, chính sách quản lý của Nhà nước về phát triển giáo dục nghề nghiệp; nhu cầu nguồn nhân lực của địa phương phục vụ cho các mục tiêu phát triển KT-XH; điều kiện tự nhiên, truyền thống và bản sắc văn hoá của cộng đồng, địa phương; trách nhiệm phối hợp của các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp trong đào tạo của Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện; năng lực quản lý của đội ngũ CBQL trong Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện.

Các kết quả nghiên cứu cơ sở lý luận ở chương này là các căn cứ định hướng cho việc nghiên cứu cơ sở thực tiễn về đào tạo và quản lý đào tạo nghề tại các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh hiện nay sẽ được trình bày kết quả nghiên cứu tại Chương 2 dưới đây.

CHƯƠNG 2

CƠ SỞ THỰC TIỄN VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NGHỀ TẠI TRUNG TÂM GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP – GIÁO DỤC THƯỜNG XUYÊN CẤP HUYỆN Ở CÁC TỈNH TÂY NGUYÊN TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY

2.1. Kinh nghiệm của một số quốc gia về quản lý đào tạo nghề và bài học cho Việt Nam

2.1.1. Kinh nghiệm của một số quốc gia về quản lý đào tạo nghề

2.1.1.1. Hợp chúng quốc Hoa Kỳ (Mỹ)

2.1.1.2. Nhật Bản

2.1.1.3. Liên bang Úc (The Commonwealth of Australia)

2.1.1.4. Vương quốc Anh

2.1.1.5. Liên bang Malaysia

2.1.2. Những bài học kinh nghiệm cho Việt Nam trong quản lý đào tạo nghề tại Trung tâm GDNN-GDTX

2.2. Giới thiệu quá trình khảo sát thực trạng

2.2.1. Mục đích khảo sát

Đánh giá được thực trạng quy mô, chất lượng đào tạo nghề; thực trạng các hoạt động trong quá trình đào tạo nghề so với yêu cầu các hoạt động đó; thực trạng quản lý đào tạo nghề tại Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh hiện nay.

2.2.2. Nội dung khảo sát

- *Đối với thực trạng đào tạo nghề:* khảo sát quy mô và chất lượng đào tạo nghề và thực trạng triển khai các hoạt động trong quá trình đào tạo nghề.

- *Đối với thực trạng quản lý đào tạo nghề:* khảo sát các nội dung quản lý đào tạo nghề tại Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên.

2.2.3. Đối tượng khảo sát

- *Đối tượng được chọn để xin số liệu về quy mô và chất lượng đào tạo nghề tại các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện là Trưởng Phòng Giáo dục nghề nghiệp của 05 Sở GD&ĐT ở các tỉnh Tây Nguyên.*

- Đối tượng được chọn để xin ý kiến về thực trạng các hoạt động trong quá trình đào tạo nghề và thực trạng quản lý đào tạo nghề gồm 2 nhóm:

+ Nhóm CBQL và giáo viên:

+ Nhóm học viên:

- Đối với phương pháp phỏng vấn.

2.2.4. Phương pháp và công cụ khảo sát

2.2.5. Công cụ xử lý số liệu

Công cụ xử lý số liệu trong khảo sát là Công thức tính giá trị trung bình có trọng số trong thống kê toán học [17]; đó là công thức:

$$\bar{X}_j = \frac{\sum_{i=1}^n f_i x_i}{\sum_{i=1}^n f_i} = \frac{f_1 x_1 + f_2 x_2 + \dots + f_n x_n}{f_1 + f_2 + \dots + f_n}; \text{ trong đó:}$$

2.3. Khái quát Giáo dục nghề nghiệp và Giáo dục thường xuyên cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên

2.3.1. Tình hình kinh tế - xã hội và ngành nghề phổ biến ở các tỉnh Tây Nguyên

2.3.1.1. Khái quát về kinh tế - xã hội các tỉnh Tây Nguyên

2.3.1.2. Sơ lược về các ngành nghề phổ biến ở các tỉnh Tây Nguyên

2.3.2. Thành tựu Giáo dục nghề nghiệp và Giáo dục thường xuyên

2.3.2.1. Số lượng các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện

Bảng 2.2. Số lượng các Trung tâm GDNN-GDTX

TT	Tên các tỉnh	Số lượng TT GDNN-GDTX cấp tỉnh	Số lượng TT GDNN-GDTX cấp huyện
1	Tỉnh KonTum	1	10
2	Tỉnh Gia Lai	1	19
3	Tỉnh Đắk Lắk	1	16
4	Tỉnh Đắk Nông	1	8
	Tổng	4	53

(Nguồn: Các Sở GD&ĐT của các tỉnh Tây Nguyên – 2010)

2.3.2.2. Cơ cấu bộ máy tổ chức

2.3.2.3. Đội ngũ giáo viên dạy nghề

- Cơ cấu đội ngũ giáo viên dạy nghề trong các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên thể hiện trên các số liệu trong Bảng 2.3 dưới đây.

Bảng 2.3. Số lượng và cơ cấu giáo viên dạy nghề trong các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện

Tổng số giáo viên dạy nghề	Tỉ lệ % giới tính		Tỉ lệ % người dân tộc		Tỉ lệ % trình độ đào tạo		
	Nam	Nữ	Dân tộc Kinh	Dân tộc thiểu số	Trên đại học	Đại học	Cao đẳng
839	38%	62%	90%	10%	6,7%	86%	7,3%

Bảng 2.4. Tỉ lệ đạt chuẩn nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên dạy nghề trong các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện

Năm học	Tổng số giáo viên	Đạt Chuẩn			Không đạt Chuẩn
		Loại A	Loại B	Loại C	
2017-2018	796	625	171	0	0
2018-2019	820	682	138	0	0
2019-2020	839	725	114	0	0
2020-2021	856	753	103	0	0
2021-2022	Chưa có kết quả xếp loại (vì chưa hết năm học)				

2.3.2.4. Cơ sở vật chất và thiết bị dạy học

2.3.2.5. Quy mô và chất lượng đào tạo nghề

Bảng 2.6. Quy mô và kết quả đào tạo nghề của các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện

Năm học	Tổng số người học nghề	Tỉ lệ % không tốt nghiệp	Kết quả đào tạo			Tỉ lệ % người học tìm được việc làm
			Kết quả xếp loại tốt nghiệp (tỉ lệ %)			
			Trung bình	Khá	Giỏi	
2016-2017	25215	1,43%	50,4%	24,4%	25,2%	91,2%
2017-2018	25673	1,60%	46,2%	29,3%	24,5%	89,8%
2018-2019	25194	1,21%	41,5%	30,4%	28,1%	79,3%
2019-2020	25471	0,93%	51,7%	26,7%	21,6%	88,7%
Trung bình	25388	1,29%	47,45%	27,7%	24,85%	87,2%

Nguồn: Tổng hợp từ các Phiếu xin cung cấp số liệu theo Phụ lục 1

2.3.2.6. *Mức độ đáp ứng các mục tiêu đào tạo nghề*

2.4. Thực trạng đào tạo nghề tại Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp – Giáo dục thường xuyên cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên

2.4.1. Thực trạng chương trình đào tạo nghề

2.4.2. Thực trạng tuyển sinh

2.4.3. Thực trạng giảng dạy của giáo viên

2.4.4. Thực trạng học tập của học viên

2.4.5. Thực trạng trang bị và sử dụng CSVC&TBĐT

2.4.6. Thực trạng đảm bảo sự thích ứng của đào tạo với bối cảnh

2.4.7. Thực trạng đánh giá và công nhận kết quả học nghề

2.5. Thực trạng quản lý đào tạo nghề tại Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp – Giáo dục thường xuyên cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên

2.5.1. Quản lý xây dựng chương trình đào tạo nghề

2.5.2. Thực trạng quản lý hoạt động tuyển sinh

2.5.3. Quản lý trang bị và sử dụng CSVC&TBĐT

2.5.6. Quản lý hoạt động đánh giá và công nhận kết quả học nghề

2.5.7. Quản lý các hoạt động đảm bảo sự thích ứng của đào tạo với bối cảnh

2.5.8. Quản lý việc thu thập thông tin phản hồi từ người học sau khi tốt nghiệp khoá học

2.5.9. Mức độ tác động của các yếu tố tới quản lý đào tạo nghề tại các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện

2.6. Đánh giá chung thực trạng quản lý đào tạo nghề tại Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp – Giáo dục thường xuyên cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên

2.6.1. Các cơ hội và điểm mạnh

2.6.2. Các thách thức và hạn chế

2.6.3. Các nguyên nhân chủ yếu dẫn đến khó khăn và hạn chế

- Thứ nhất, cơ cấu tổ chức và hoạt động của bộ phận chuyên trách đào tạo nghề sơ cấp và dưới 3 tháng tại Trung tâm GDNN-GDTX chưa được hoàn thiện để đáp ứng yêu cầu đào tạo nghề trong bối cảnh hiện nay.

- Thứ hai, chương trình đào tạo nghề (nhất là chương trình đào tạo nghề trình độ sơ cấp và dưới 3 tháng) chưa thực sự gắn với nhu cầu phát triển KT-XH của khu vực Tây Nguyên.

- *Thứ ba*, hoạt động giảng dạy của giáo viên chưa tập trung vào định hướng phát triển năng lực nghề nghiệp cho học viên.

- *Thứ tư*, hoạt động hợp tác đào tạo theo đơn đặt hàng của các doanh nghiệp với Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện chưa được hai bên xúc tiến có hiệu quả.

- *Thứ năm*, các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện chưa đẩy mạnh đa dạng hoá các loại hình đào tạo phù hợp với đối tượng học viên vừa làm vừa học.

- *Thứ sáu*, việc tổ chức thu thập thông tin và tự đánh giá sau đào tạo để điều chỉnh và cải tiến quá trình đào tạo nghề triển khai chưa có chất lượng cao.

Như vậy, để đảm bảo được chất lượng đào tạo nghề, các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện của các tỉnh Tây Nguyên phải có các giải pháp quản lý nhằm xoá bỏ các nguyên nhân chủ yếu dẫn đến khó khăn và bất cập nêu trên.

Kết luận Chương 2

Kinh nghiệm quản lý đào tạo nghề của một số quốc gia trên thế giới đã chỉ ra một số bài học cho Việt Nam trong đào tạo nghề và quản lý đào tạo nghề tại Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên.

Các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên hoạt động trong điều kiện còn khó khăn về phát triển KT-XH do các đặc điểm về địa hình vùng miền, truyền thống và bản sắc văn hoá của nhiều đồng bào dân tộc thiểu số với một nền GD&ĐT nói chung và GDNN nói riêng chưa phát triển như các địa phương khác trong nước.

Kết quả khảo sát thực trạng các hoạt động trong quá trình đào tạo nghề và thực trạng quản lý các hoạt động trong quá trình đào tạo nghề cho thấy:

- Những khó khăn và bất cập trong thực trạng triển khai các hoạt động trong quá trình đào tạo nghề tại Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên gồm: xây dựng chương trình đào tạo, giảng dạy của giáo viên, hợp tác đào tạo với các doanh nghiệp, đảm bảo sự thích ứng của đào tạo với bối cảnh, các hoạt động sau khóa đào tạo.

- Những khó khăn và bất cập trong thực trạng quản lý các hoạt động trong quá trình đào tạo nghề tại Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên gồm: cơ cấu tổ chức và hoạt động của bộ phận chuyên trách quản lý đào tạo nghề trình độ sơ cấp và dưới 3 tháng, quản lý xây dựng chương trình đào tạo, quản lý hoạt động giảng

dạy của giáo viên, tác đào tạo đào tạo với doanh nghiệp, đa dạng hoá các loại hình đào tạo, thu thập thông tin và tự đánh giá sau đào tạo, đảm bảo sự thích ứng của đào tạo với bối cảnh.

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến các thực trạng đào tạo và thực trạng quản lý đào tạo như trên; nhưng nguyên nhân chủ yếu thuộc về công tác quản lý của CBQL các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện; đó là các nguyên nhân về các lĩnh vực: cơ cấu tổ chức và hoạt động của bộ phận chuyên trách đào tạo nghề sơ cấp và dưới 3 tháng; chương trình đào tạo nghề trình độ sơ cấp và dưới 3 tháng; hoạt động giảng dạy của giáo viên; hoạt động hợp tác đào tạo với các doanh nghiệp; đa dạng hoá các loại hình đào tạo phù hợp với đối tượng học viên vừa làm vừa học; tổ chức thu thập thông tin và tự đánh giá sau đào tạo.

Những kết quả nghiên cứu cơ sở thực tiễn về quản lý đào tạo nghề tại Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên như trên là căn cứ khoa học để đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo nghề tại Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh hiện nay.

CHƯƠNG 3
BIỆN PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NGHỀ
TẠI TRUNG TÂM GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP – GIÁO DỤC
THƯỜNG XUYÊN CẤP HUYỆN Ở CÁC TỈNH TÂY NGUYÊN
TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY

3.1. Nguyên tắc đề xuất biện pháp

3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính pháp lý

3.2.2. Chỉ đạo phát triển các chương trình đào tạo trình độ sơ cấp gắn với nhu cầu dân sinh của đồng bào các dân tộc tại địa phương

3.2.2.1. Mục đích và ý nghĩa của biện pháp

3.2.2.2. Nội dung và cách thức triển khai biện pháp

a) Nội dung thứ nhất: Tổ chức khảo sát nhu cầu sử dụng nhân lực trình độ sơ cấp nghề phục vụ nhu cầu dân sinh của địa phương.

b) Nội dung thứ hai: Thành lập Tiểu ban phát triển chương trình đào tạo nghề của Trung tâm.

c) Nội dung thứ ba: Chỉ đạo Tiểu ban phát triển chương trình đào tạo tiến hành dự thảo chương trình đào tạo nghề.

d) Nội dung thứ tư: Thẩm định, hoàn thiện, ban hành và hướng dẫn triển khai các chương trình đào tạo nghề (đã phát triển).

3.2.2.3. Các điều kiện thực hiện biện pháp

- Cán bộ quản lý các phòng chuyên môn của UBND huyện, CBQL các Tiểu ban chuyên môn của các xã/ thị trấn, CBQL các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp đóng trụ sở tại địa phương phải có trách nhiệm phối hợp với các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện trong việc khảo sát nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực lao động trực tiếp phục vụ nhu cầu dân sinh tại các địa phương và tham gia vào phát triển chương trình đào tạo nghề của Trung tâm.

- Các Giám đốc Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện phải lựa chọn được một đội ngũ những người có trình độ, kinh nghiệm về đào tạo và quản lý đào tạo theo tiếp cận đảm bảo chất lượng để đưa vào Tiểu ban phát triển chương trình đào tạo nghề của Trung tâm.

- Các Giám đốc Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện phải huy động hoặc dành được một khoản kinh phí nhất định để chi cho các hoạt động phát triển chương trình đào tạo nghề.

3.2.3. Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ giáo viên về giảng dạy theo hướng phát triển năng lực nghề cho học viên

3.2.3.1. Mục đích và ý nghĩa của biện pháp

3.2.3.2. Nội dung và cách thức triển khai biện pháp

a) Nội dung thứ nhất: Tổ chức bồi dưỡng tập trung tại Trung tâm cho các giáo viên về giảng dạy theo hướng phát triển năng lực nghề cho học viên.

b) Nội dung thứ hai: Tổ chức hoạt động tự bồi dưỡng cho giáo viên về kiến thức và kỹ năng giảng dạy theo hướng phát triển năng lực nghề nghiệp cho học viên.

3.2.3.3. Các điều kiện thực hiện biện pháp

- Các thành viên trong Tiểu ban Chỉ đạo bồi dưỡng giáo viên phải có năng lực quản lý hoạt động bồi dưỡng và tự bồi dưỡng, hiểu biết rõ về quá trình đào tạo nghề và quản lý đào tạo nghề theo tiếp cận đảm bảo chất lượng; đồng thời hiểu biết về lý luận và thực tiễn dạy học nghề theo hướng phát triển năng lực nghề cho học viên.

- Các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện phải huy động được một nguồn kinh phí nhất định để chi cho các hoạt động trong quá trình triển khai các hình thức bồi dưỡng của giáo viên (bồi dưỡng tập trung hoặc tự bồi dưỡng), chi cho hoạt động quản lý, chi cho trang bị học liệu và các điều kiện khác trong bồi dưỡng, chi thù lao cho báo cáo viên tại lớp bồi dưỡng, ...

- Cán bộ quản lý ngành GDNN của các huyện, thị tại địa phương; CBQL của các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp; đội ngũ báo cáo viên của lớp bồi dưỡng; CBQL, giáo viên và nhân viên của Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện phải xác định được trách nhiệm tham gia vào quá trình bồi dưỡng giảng dạy theo hướng phát triển năng lực nghề cho học viên.

3.2.4. Tổ chức hợp tác đào tạo nghề với các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng học viên tốt nghiệp tại Trung tâm

3.2.4.1. Mục đích và ý nghĩa của biện pháp

3.2.4.2. Các nội dung và cách thức triển khai biện pháp

a) Nội dung thứ nhất: Thành lập bộ phận có chức năng làm đầu mối cho việc hợp tác đào tạo nghề giữa Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện với các doanh nghiệp.

b) Nội dung thứ hai: Tổ chức ký kết văn bản hợp tác đào tạo với doanh nghiệp theo hình thức “đơn đặt hàng” của Doanh nghiệp với Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện.

c) Nội dung thứ ba: Chỉ đạo có hiệu quả hoạt động hợp tác với các doanh nghiệp về xây dựng chương trình đào tạo nghề trình độ sơ cấp và dưới 3 tháng.

d) Nội dung thứ tư: Tổ chức hợp tác với các doanh nghiệp trong giảng dạy và hướng dẫn thực tập nghề nghiệp cho học viên các khóa đào tạo nghề.

e) Nội dung thứ năm: Tổ chức hợp tác với các doanh nghiệp trong sử dụng cơ sở vật chất và thiết bị kỹ thuật của doanh nghiệp vào hoạt động đào tạo.

3.2.4.3. Các điều kiện triển khai biện pháp

- Trưởng Tiểu ban Chuyên trách hợp tác đào tạo nghề với các doanh nghiệp tại địa phương và các thành viên trong Tiểu ban này phải là các cán bộ có kiến thức và kinh nghiệm trong giao tiếp để đàm phán có hiệu quả với các doanh nghiệp.

- Các doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng nhân lực được đào tạo tại các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện phải hiểu rõ mối quan hệ giữa nhu cầu và lợi ích riêng cũng như lợi ích chung trong hợp tác đào tạo để thoả mãn nhu cầu của mình.

- Cả hai bên (Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện và các doanh nghiệp) đều phải dành một khoản kinh phí nhất định để tổ chức và triển khai các hoạt động khi thực hiện hợp tác đào tạo nghề.

3.2.5. Đa dạng hoá các hình thức đào tạo nghề phù hợp với đối tượng học viên vừa làm vừa học

3.2.5.1. Mục đích và ý nghĩa của biện pháp

3.2.5.2. Các nội dung và cách thức triển khai biện pháp

a) Nội dung thứ nhất: Chỉ đạo việc khảo sát nhu cầu vừa làm vừa học của người học tại địa phương

b) Nội dung thứ hai, chỉ đạo việc đề xuất, lựa chọn các hình thức đào tạo nghề theo hình thức vừa làm vừa học phù hợp với nhu cầu học tập của học viên, làm thủ tục xin phép đào tạo.

c) Nội dung thứ ba, tổ chức xây dựng (hoặc phát triển) chương trình đào tạo, giáo trình, học liệu trình độ sơ cấp, dưới 03 tháng đối với những nghề được phép đào tạo theo các hình thức đào tạo đã lựa chọn.

d) Nội dung thứ tư, chỉ đạo tuyển sinh, tổ chức hoạt động dạy học trong khoá đào tạo nghề sơ cấp hoặc đào tạo nghề dưới 3 tháng theo hình thức vừa làm vừa học đối với các nghề đã lựa chọn và được phép đào tạo.

e) **Nội dung thứ năm**, kiểm tra đánh giá việc đa dạng hoá các hình thức đào tạo nghề phù hợp với đối tượng học viên vừa làm vừa học

3.2.6.3. Các điều kiện triển khai biện pháp

3.2.6. Tổ chức thu thập thông tin và tự đánh giá sau đào tạo để điều chỉnh và cải tiến quá trình đào tạo nghề

3.2.6.1. Mục đích và ý nghĩa của biện pháp

3.2.6.2. Nội dung và phương thức triển khai biện pháp

a) **Nội dung thứ nhất:** Tổ chức thu thập thông tin sau khoá đào tạo nghề chất lượng đào tạo nghề trình độ sơ cấp, dưới 3 tháng

b) **Nội dung thứ hai:** Tổ chức tự đánh giá chương trình đào tạo nghề trình độ sơ cấp, dưới 3 tháng sau khoá đào tạo nghề

c) **Nội dung thứ ba:** Tổ chức điều chỉnh và cải tiến quá trình đào tạo nghề.

3.2.5.3. Các điều kiện triển khai biện pháp

3.3. Mối quan hệ giữa các biện pháp và khảo nghiệm mức độ cấp thiết, tính khả thi của các biện pháp

3.3.1. Mối quan hệ giữa các biện pháp

Mỗi biện pháp quản lý đào tạo nghề theo của Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện các tỉnh Tây Nguyên đã đề xuất trong luận án đều có vị trí, vai trò và được triển khai với các nội dung và cách thức khác nhau; nhưng chúng có mối quan hệ mật thiết để hỗ trợ cho nhau. Có biện pháp mang tính chủ đạo, có ý nghĩa quan trọng, là tiền đề, là điều kiện để triển khai các các biện pháp khác; trong đó:

- *Biện pháp thứ sáu* (Tổ chức bồi dưỡng năng lực quản lý đào tạo nghề theo tiếp cận đảm bảo chất lượng cho đội ngũ CBQL trong Trung tâm) *đứng ở vị trí trung tâm, có ý nghĩa quyết định mức độ hiệu quả của các biện pháp khác; vì năng lực quản lý của CBQL quyết định kết quả hoạt động quản lý.*

- *Biện pháp thứ nhất* (Hoàn thiện cơ cấu tổ chức và hoạt động của bộ phận chuyên trách đào tạo nghề sơ cấp và dưới 3 tháng tại Trung tâm GDNN-GDTX) là biện pháp tạo ra các căn cứ mang tính quy định cho quản lý các hoạt động trong quá trình đào tạo và là căn cứ để triển khai một số biện pháp khác.

- *Biện pháp thứ hai* (Chỉ đạo phát triển các chương trình đào tạo trình độ sơ cấp gắn với nhu cầu dân sinh của đồng bào các dân tộc tại địa phương) là biện pháp mang

tính tiền đề triển khai các hoạt động đào tạo nghề; vì mỗi khoá đào tạo nghề phải triển khai chương trình đào tạo nghề được xây dựng (hoặc phát triển) trước khoa đào tạo.

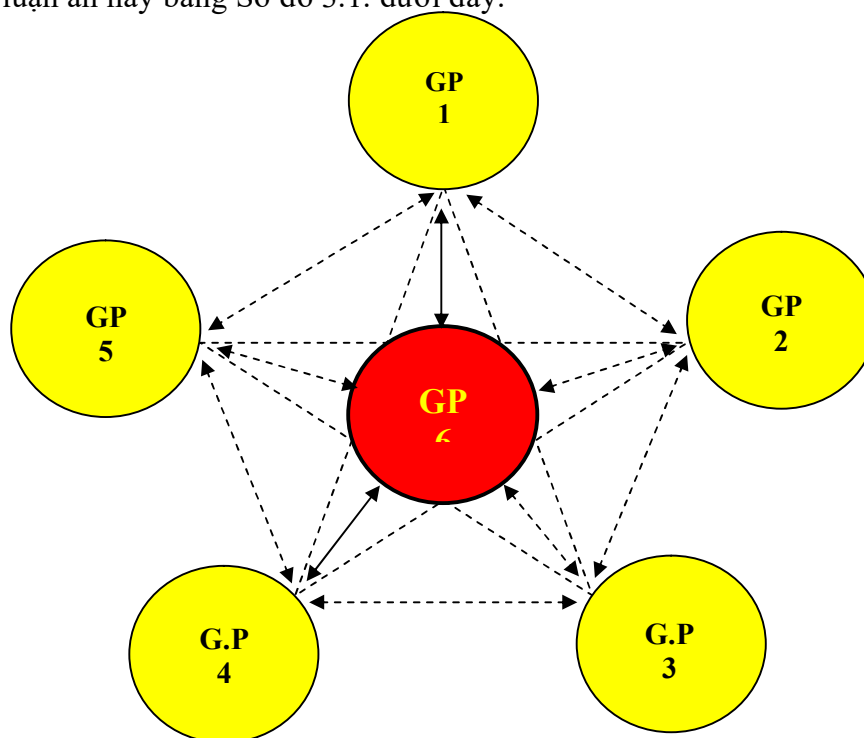
- Biện pháp thứ ba (*Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ giáo viên về giảng dạy theo hướng phát triển năng lực nghề cho học viên*) là biện pháp trọng tâm để cùng các biện pháp khác nhằm biến đầu vào thành đầu ra.

- Biện pháp thứ tư (*Tổ chức hợp tác đào tạo nghề với các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng học viên tốt nghiệp tại Trung tâm*) là biện pháp huy động được các lực lượng đào tạo vào đào tạo nghề; tạo điều kiện triển khai biện pháp khác.

- Biện pháp thứ năm (*Đa dạng hoá các hình thức đào tạo nghề phù hợp với đối tượng học viên vừa làm vừa học*) là biện pháp quan trọng nhằm đáp ứng nhu cầu học nghề và điều kiện học nghề của lực lượng lao động trực tiếp tại địa phương.

- Biện pháp thứ sáu (*Tổ chức thu thập thông tin và tự đánh giá sau đào tạo để điều chỉnh và cải tiến quá trình đào tạo nghề*) có vị trí trung tâm, có ý nghĩa trong điều chỉnh và cải tiến các yếu tố của đào tạo, QL đào tạo nghề; cũng là căn cứ để điều chỉnh các biện pháp khác.

Có thể mô hình hoá mối quan hệ của các biện pháp (GP) quản lý đã đề xuất trong luận án này bằng Sơ đồ 3.1. dưới đây.



Sơ đồ 3.1. Mối quan hệ giữa các biện pháp quản lý đào tạo nghề tại Trung tâm GDNN-GDTX

3.3.2. Khảo nghiệm mức độ cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp

3.3.2.1. Mục đích khảo nghiệm

3.3.2.2. Nội dung khảo nghiệm

3.3.2.3. Phương pháp khảo nghiệm

Sử dụng phương pháp xin ý kiến chuyên gia bằng phiếu hỏi bằng soạn thảo bộ phiếu hỏi với 2 bảng câu hỏi để xin các ý kiến chuyên gia về mức độ cấp thiết và mức độ tính khả thi của từng biện pháp quản lý.

- Đối với bảng câu hỏi về mức độ cấp thiết của các biện pháp sẽ xin ý kiến trả lời với 04 mức độ: Rất cấp thiết (4 điểm), Cấp thiết (3 điểm), Bình thường (2 điểm) và Ít cấp thiết (1 điểm).

- Tương tự như vậy đối với bảng các câu hỏi về mức độ tính khả thi của các biện pháp gồm: Rất khả thi (4 điểm), Khả thi (3 điểm), Bình thường (2 điểm) và Ít khả thi (1 điểm). Nội dung và hình thức của các bảng câu hỏi này được thể hiện tại Phụ lục 6 của luận án.

3.3.2.4. Công cụ xử lý số liệu trong khảo nghiệm

Công cụ xử lý số liệu là công thức công thức: $\bar{X}_j = \frac{\sum_{i=1}^n f_i x_i}{\sum_{i=1}^n f_i}$ của toán học thống

kê đã được giới thiệu tại Chương 2 của luận án.

Kết quả đánh giá về các mức độ cấp thiết (hoặc các mức độ tính khả thi) của biện pháp được nhìn nhận từ giá trị \bar{X} :

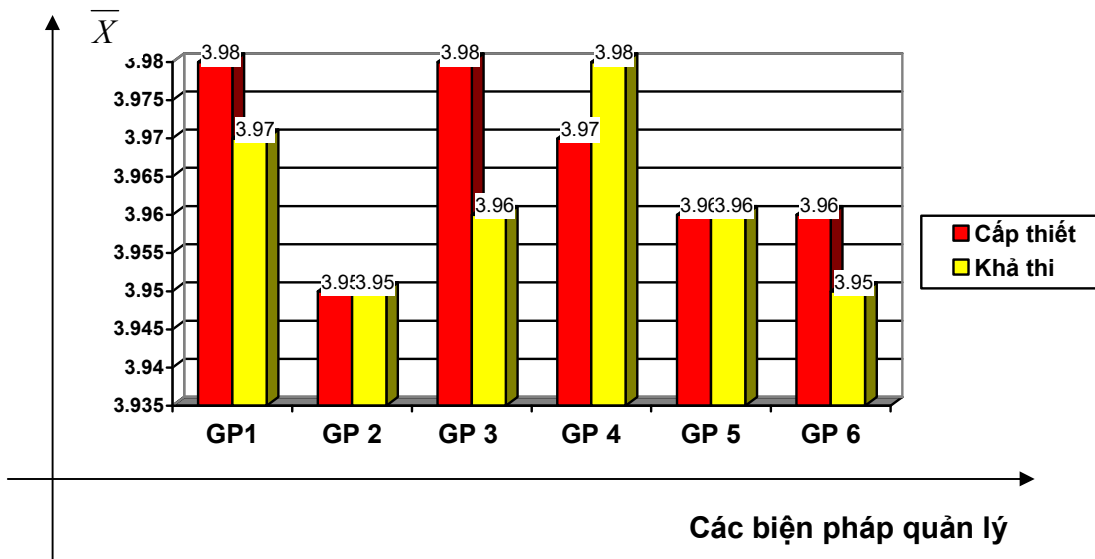
- Rất cấp thiết (hoặc Rất khả thi): có giá trị \bar{X} từ 3,25 đến 4,00;
- Cấp thiết (hoặc Khả thi) : có giá trị \bar{X} từ 2,50 đến 3,24;
- Bình thường: có giá trị \bar{X} từ 1,75 đến 2,49;
- Ít cấp thiết (Ít khả thi): có giá trị \bar{X} từ 1,74 trở xuống.

3.3.2.5. Đối tượng xin ý kiến trả lời câu hỏi khảo nghiệm

3.3.2.6. Mức độ cấp thiết của các biện pháp

3.3.2.7. Mức độ cần thiết của các biện pháp

3.3.2.8. Tương quan giữa mức độ cấp thiết và khả thi của các biện pháp



Biểu đồ 3.1. Tương quan giữa các mức độ cấp thiết và mức độ tính khả thi của các biện pháp quản lý

3.4. Thử nghiệm biện pháp quản lý

3.4.1. Khái quát về thử nghiệm

3.4.1.1. Mục đích và đối tượng thử nghiệm

- **Mục đích:**

- **Đối tượng, địa bàn thử nghiệm:**

Tiến hành thử nghiệm tại: *Trung tâm GDNN-GDTX Krông Pắc* của tỉnh Đắk Lắk và *Công ty cổ phần kinh doanh GREEN FARAM* (doanh nghiệp chuyên trồng và xuất khẩu Chuối công nghệ cao; có trụ sở tại Số 107 Lê Duẩn, thị trấn Phước An, huyện Krông Pắc, tỉnh Đắk Lắk; doanh nghiệp này được Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện Krông Pắc hợp tác trong phát triển chương trình đào tạo nghề; đây cũng là doanh nghiệp đang có nhu cầu tuyển dụng lao động có trình độ sơ cấp nghề về trồng và xuất khẩu quả Chuối).

Chương trình đào tạo mà Trung tâm GDNN-GDTX Krông Pắc hợp tác với Công ty cổ phần kinh doanh Green Faram để xây dựng là *Chương trình giáo dục thường xuyên “Trồng và Nhân giống cây ăn quả”*.

3.4.2. Nội dung thử nghiệm

Thử nghiệm *nội dung thứ 3 của biện pháp 4* đã đề xuất trong luận án; đó là nội dung “*Chỉ đạo có hiệu quả hoạt động hợp tác với các doanh nghiệp về xây dựng các chương trình đào tạo nghề trình độ sơ cấp, dưới 3 tháng*” của biện pháp.

3.4.3. Tiến trình thử nghiệm

- *Bước 1*, tác giả luận án làm việc với lãnh đạo Trung tâm GDNN-GDTX Krông Pắc để:

+ Nhận biết thực trạng các chương trình đào tạo nghề trình độ sơ cấp hiện có của Trung tâm GDNN-GDTX Krông Pắc và nhu cầu mở rộng đào tạo nghề mới của Trung tâm GDNN-GDTX Krông Pắc nhằm đáp ứng nguồn nhân lực lao động của địa phương.

+ Trình bày với lãnh đạo Trung tâm GDNN-GDTX Krông Pắc về một trong những nội dung cần thử nghiệm (nội dung thứ 3 của biện pháp thứ 4 đã đề xuất trong luận án) và đề nghị Trung tâm GDNN-GDTX Krông Pắc giúp đỡ thử nghiệm nội dung “*Chỉ đạo có hiệu quả hoạt động hợp tác với các doanh nghiệp về xây dựng các chương trình đào tạo nghề trình độ sơ cấp, dưới 3 tháng*”.

+ Trình bày với lãnh đạo Trung tâm GDNN-GDTX Krông Pắc các bước của quy trình thử nghiệm nội dung trên của biện pháp.

+ Cùng với lãnh đạo Trung tâm GDNN-GDTX Krông Pắc chọn một trong những doanh nghiệp đang có nhu cầu tuyển dụng lao động có tay nghề trình độ sơ cấp được đào tạo từ Trung tâm để phối hợp với doanh nghiệp đó xây dựng chương trình đào tạo cho Trung tâm gắn với sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

- *Bước 2*, tác giả luận án đề nghị với Trung tâm GDNN-GDTX Krông Pắc tổ chức cuộc họp với lãnh đạo Công ty cổ phần kinh doanh Green Faram để bàn về việc hợp tác đề xây dựng một chương trình đào tạo nghề trình độ sơ cấp sát với nghề nghiệp mà Công ty này đang có nhu cầu tuyển dụng lao động trình độ sơ cấp.

- *Bước 3*, tác giả luận án phối hợp với lãnh đạo Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện Krông Pắc và lãnh đạo Công ty cổ phần kinh doanh Green Faram có trụ sở ở huyện Krông Pắc để: lựa chọn Chương trình đào tạo nghề cần hợp tác xây dựng nhằm đáp ứng nhu cầu và yêu cầu đào tạo nhận lực của cả hai bên; để bàn về thành phần nhân sự và phương thức tổ chức hoạt động hợp tác xây dựng chương trình đào tạo nghề.

- *Bước 4*, Giám đốc Trung tâm GDNN-GDTX Krông Pắc ra quyết định thành lập *Tiểu ban Hợp tác xây dựng chương trình đào tạo nghề*; trong đó:

+ Thành phần của Tiểu ban này là một số CBQL cấp trung tâm, tổ trưởng Tổ Dạy nghề - Hướng nghiệp, một số giáo viên của Tổ Dạy nghề - Hướng nghiệp của Trung tâm GDNN-GDTX Krông Pắc; một số CBQL, chuyên viên kỹ thuật của Công ty cổ phần kinh doanh Green Faram.

+ Chức năng và nhiệm vụ của Tiêu ban này là triển khai xây dựng chương trình “*Trồng và Nhân giống cây ăn quả - Trồng Chuối*”.

- *Bước 5*, Giám đốc Trung tâm GDNN-GDTX Krông Pắc chỉ đạo *Tiểu ban Hợp tác xây dựng chương trình đào tạo nghề* thực hiện các bước trong xây dựng chương trình đào tạo nghề:

+ Dự thảo *Chương trình GDTX “Trồng và Nhân giống cây ăn quả (Trồng chuối)*”; trong đó có: mục tiêu; các khối kiến thức; nội dung (môn học hoặc modul); định hướng về phương pháp và hình thức các điều kiện và phương tiện triển khai; phương thức đánh giá kết quả đào tạo; thời lượng triển khai.

+ Tổ chức thẩm định Chương trình đào tạo đã dự thảo bằng việc lấy ý kiến của các thành viên trong Hội đồng thẩm định chương trình.

+ Thực hiện việc bổ sung, sửa đổi nội dung và hình thức của Chương trình dự thảo theo các ý kiến phản biện của Hội đồng thẩm định chương trình để có *Chương trình giáo dục thường xuyên “Trồng và Nhân giống cây ăn quả (Trồng chuối)* chính thức.

3.4.4. Tiêu chí và thang đo kết quả thử nghiệm

- *Tiêu chí thứ 1 và thang đo:*

- *Tiêu chí thứ 2 và thang đo:*

- *Tiêu chí thứ 3 và thang đo:*

3.5.3. Kết quả thử nghiệm và nhận định

- *Đối với tiêu chí thứ nhất:*

- *Đối với tiêu chí đánh giá thứ 2*

- *Đối với tiêu chí đánh giá thứ 3*

Kết luận Chương 3

Nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nghề của các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên trong bối cảnh hiện nay; trên cơ sở định hướng của cơ sở lý luận về quản lý đào tạo nghề và thực trạng quản lý đào tạo nghề tại các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện ở tỉnh Tây Nguyên (đã trình bày tại Chương 1 và Chương 2 của luận án); và trên cơ sở các nguyên tắc đề xuất biện pháp quản lý (*Đảm bảo tính pháp lý; Đảm bảo tính đồng bộ và hệ thống; Đảm bảo tính kế thừa và phát triển; Đảm bảo tính thực tiễn vùng miền*); nhận thấy các Trung tâm GDNN-GDTX đó cần triển khai khả thi các biện pháp quản lý đào tạo nghề được đề xuất trong luận án:

1) Hoàn thiện cơ cấu tổ chức và hoạt động của bộ phận chuyên trách đào tạo nghề sơ cấp và dưới 3 tháng tại Trung tâm GDNN-GDTX.

2) Chỉ đạo phát triển các chương trình đào tạo trình độ sơ cấp gắn với nhu cầu dân sinh của đồng bào các dân tộc tại địa phương.

3) Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ giáo viên về giảng dạy theo hướng phát triển năng lực nghề cho học viên.

4) Tổ chức hợp tác đào tạo nghề với các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng học viên tốt nghiệp tại Trung tâm.

5) Đa dạng hoá các hình thức đào tạo nghề phù hợp với đối tượng học viên vừa làm vừa học.

6) Tổ chức thu thập thông tin và tự đánh giá sau đào tạo để điều chỉnh và cải tiến quá trình đào tạo nghề.

Các biện pháp quản lý trên đã được tổ chức khảo nghiệm và thử nghiệm. Kết quả khảo nghiệm và thử nghiệm cho thấy các biện pháp quản lý trên có mức độ cấp thiết và mức độ tính khả thi cao. Như vậy các Trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện ở các tỉnh Tây Nguyên có thể vận dụng các biện pháp quản lý đó vào triển khai đào tạo nghề để góp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động có trình độ sơ cấp nghề tại địa phương trong bối cảnh hiện nay.

CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

- [1]- Ths: Ngô Thị Minh Trinh (2020), “Quản lý Đào tạo nghề theo tiếp cận đảm bảo chất lượng trong giai đoạn hiện nay”, tạp chí Quản lý Giáo dục, số 9, T9/2020, tr115-120
- [2]- Ths: Ngô Thị Minh Trinh (2020), “Thực trạng quản lý Đào tạo nghề theo tiếp cận đảm bảo chất lượng tại các trung tâm GDNN-GDTX cấp huyện các tỉnh Tây Nguyên”, tạp chí Quản lý Giáo dục, số 10, T10/2020, tr122-128
- [3]- Ths: Ngô Thị Minh Trinh (2020), “Management of vocation training by access quality assurance at the district- level regular sub-team- education center in Tay Nguyen provinces”, tạp chí Quản lý Giáo dục, số 11, T11/2020, tr65-70
- [4]- Ths Ngô Thị Minh Trinh (2022), “Experience of Some Countries on Vocational Training Management and Lessons for Vietnam”, tạp chí International Journal of Empirical Finance and Management Sciences, Vol04, No1, ISN2706-803X, T01/2022, tr891-96.
- [5]- Ths Ngô Thị Minh Trinh (2022), “ Managing Training Activities in the Vocational Training Process at the District-Level Vocational and Continuing Education Centers in the Central Highlands Provinces of Vietnam”, tạp chí International Journal of Empirical Finance and Management Sciences, Vol04, No1, ISSN 2706-803X, T01/2022, tr82-90.