

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM**

LÊ TIẾN BÔNG

**QUẢN LÝ ĐÀO TẠO
ĐÁP ỨNG NHU CẦU XÃ HỘI TẠI TRƯỜNG
TRUNG CẤP NGHỀ GIAO THÔNG VẬN TẢI THĂNG LONG**

**CHUYÊN NGÀNH: QUẢN LÝ GIÁO DỤC
MÃ SỐ: 601405**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

Hướng dẫn khoa học: PGS-TS TRẦN QUỐC THÀNH

THÁI NGUYÊN, 2011

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn là kết quả nghiên cứu của riêng tôi, không sao chép của bất kỳ ai. Nội dung luận văn có tham khảo và sử dụng các tài liệu thông tin được đăng tải trên các tác phẩm, tạp chí và các trang Web theo danh mục tài liệu tham khảo của luận văn.

Tác giả luận văn

Lê Tiến Bổng

MỤC LỤC

NỘI DUNG	TRANG
Trang phụ bì	
Lời cam đoan	
Mục lục	i
Danh mục các ký hiệu, các chữ viết tắt	ii
Danh mục các bảng	iii
Mở đầu	1
<u>CHƯƠNG 1:</u> CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NGHỀ ĐÁP ỨNG NHU CẦU XÃ HỘI	5
1.1. Tổng quan vấn đề nghiên cứu	5
1.2. Các khái niệm cơ bản	7
1.2.1. Quản lý, quản lý giáo dục và quản lý nhà trường	7
1.2.2. Đào tạo, quản lý đào tạo và quản lý đào tạo nghề	12
1.3. Quản lý đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu xã hội	15
1.3.1. Mục tiêu, nguyên tắc và phương pháp quản lý đào tạo nghề:	15
1.3.2. Nội dung quản lý đào tạo nghề	18
1.3.3. Đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu xã hội	25
1.4. Những yếu tố ảnh hưởng đến quản lý đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu xã hội	27
1.4.1. Chính sách quản lý vĩ mô	27
1.4.2. Môi trường kinh tế-xã hội	28
1.4.3. Đặc điểm nghề	28
1.4.4. Nhu cầu người học	29
<u>CHƯƠNG 2:</u> THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO TẠI TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ GTVT THĂNG LONG	32
2.1. Khái quát về trường Trung cấp nghề GTVT Thăng Long	32
2.2. Thực trạng quản lý đào tạo nghề ở trường TCNGTVTTL	35
2.2.1. Những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề	36
2.2.2. Thực trạng công tác quản lý đào tạo nghề hiện nay ở trường Trung cấp nghề GTVT Thăng Long.	44
2.3. Nhu cầu xã hội và khả năng đáp ứng của công nhân sau đào tạo nghề:	53
2.4. Những vấn đề cần quan tâm để làm tốt công tác quản lý đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu xã hội:	55
<u>CHƯƠNG 3:</u> BIỆN PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO ĐÁP ỨNG NHU CẦU XÃ HỘI VỀ CÔNG NHÂN LÀNH NGHỀ TẠI TRƯỜNG TRUNG CẤP NGHỀ GTVT THĂNG LONG	60
3.1. Nguyên tắc đề xuất biện pháp	60

3.2. Đề xuất biện pháp tăng cường QLĐT nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội	60
<i>3.2.1. Biện pháp đổi mới, cải tiến công tác tuyển sinh</i>	60
<i>3.2.2. Biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ CBQLĐT và tham gia đào tạo</i>	61
<i>3.2.3. Biện pháp tăng cường quản lý, cải tiến nội dung chương trình đào tạo</i>	64
<i>3.2.4 Biện pháp quản lý hoạt động dạy- học và tổ chức thực hành, thực tập</i>	66
<i>3.2.5 Biện pháp tăng cường CSVC và QL tốt CSVC hỗ trợ đào tạo</i>	67
<i>3.2.6. Biện pháp cải tiến công tác kiểm tra, đánh giá trong và sau đào tạo</i>	68
3.3. Mối quan hệ giữa các biện pháp đối với công tác quản lý đào tạo	70
3.4. Khảo nghiệm tính cấp thiết và tính khả thi các biện pháp	72
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ	78
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	

CÁC KÝ HIỆU VIẾT TẮT

- CBQLĐT:	Cán bộ quản lý đào tạo
- CBCNV:	Cán bộ công nhân viên
- CBQL:	Cán bộ quản lý
- CN:	Công nhân
- CLGD:	Chất lượng giáo dục
- ĐT:	Đào tạo
- ĐTN:	Đào tạo nghề
- GTVT:	Giao thông vận tải
- GDNN:	Giáo dục nhà nước
- GV:	Giáo viên
- HS:	Học sinh
- KT-XH:	Kinh tế xã hội
- LĐ:	Lao động
- QLĐT:	Quản lý đào tạo
- TCN:	Trung cấp nghề
- THCS:	Trung học cơ sở
- THPT:	Trung học phổ thông
- QL:	Quản lý
- XHCN:	Xã hội chủ nghĩa

DANH MỤC CÁC BẢNG

DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU	TRANG
Bảng 2.1: Cơ cấu chọn mẫu khảo sát (người)	35
Biểu đồ 2.1a: Mức độ cần thiết về nâng cao chất lượng đào tạo nghề %	37
Biểu đồ 2.1b: Mức độ cần thiết về nâng cao chất lượng đào tạo nghề %	38
Biểu đồ 2.1c: Mức độ cần thiết về nâng cao chất lượng đào tạo nghề %	38
Bảng 2.2: Những yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo nghề	39
Bảng 2.3: Những yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo nghề	40
Bảng 2.4: Những yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo nghề	41
Bảng 2.5: Tổng hợp ý kiến đánh giá của GV, CBQL và HV về những yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo nghề	42
Biểu đồ 2.2. Đánh giá chung của các đối tượng về những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề	43
Bảng 2.6. Kết quả đánh giá về công tác tuyển sinh	44
Bảng 2.7. Kết quả đánh giá về đội ngũ cán bộ tham gia quản lý đào tạo	45
Bảng 2.8: Ý kiến đánh giá của CBQL về chương trình đào tạo nghề	45
Bảng 2.9: Ý kiến đánh giá của giáo viên về chương trình đào tạo nghề	46
Bảng 2.10: Ý kiến đánh giá chung của CBQL và GV về chương trình đào tạo nghề	47
Bảng 2.11. Kết quả đánh giá về công tác quản lý thực hiện nội dung chương trình đào tạo	47
Bảng 2.12. Kết quả đánh giá về công tác quản lý hoạt động giảng dạy của giảng viên và tổ chức thực hành thực tập	48
Bảng 2.13. Kết quả đánh giá về công tác quản lý hoạt động học và thực hành thực tập của học viên	49
Bảng 2.14. Kết quả đánh giá về quản lý cơ sở vật chất phục vụ đào tạo	50
Bảng 2.15. Kết quả đánh giá về quản lý công tác kiểm tra, đánh giá hiệu quả đào tạo	51
Bảng 2.16: Tổng hợp ý kiến đánh giá chung về công tác quản lý đào tạo nghề tại trường của CBQL, GV và học viên	51
Bảng 2.17. Tổng hợp ý kiến đánh giá của GV, CBQL và HV về khả năng đáp ứng nhu cầu xã hội của công nhân sau	54

đào tạo	
Bảng 2.18: Ý kiến đánh giá của cơ sở sử dụng CN về khả năng của công nhân đang công tác tại cơ quan	54
Bảng 2.19. Những vấn đề cần quan tâm để làm tốt công tác quản lý đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu xã hội (ý kiến GV)	56
Bảng 2.20. Những vấn đề cần quan tâm để làm tốt công tác quản lý đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu xã hội (ý kiến CBQL)	57
Bảng 2.21. Những vấn đề cần quan tâm để làm tốt công tác quản lý đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu xã hội (Ý kiến HV)	58
Bảng 3.1. Khảo nghiệm về biện pháp quản lý đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu xã hội	72
Bảng 3.2. Khảo nghiệm biện pháp quản lý đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu xã hội	73
Bảng 3.3. Khảo nghiệm về biện pháp quản lý đào tạo Nghề đáp ứng nhu cầu xã hội	74
Bảng 3.4. Tổng hợp kết quả khảo nghiệm về biện pháp quản lý đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu xã hội	75

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Vấn đề đào tạo và phát triển nguồn nhân lực được coi là động lực chính thúc đẩy công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Việt Nam. Phát triển nguồn nhân lực là nền móng để giải quyết triệt để đói nghèo, thu hẹp khoảng cách giàu nghèo, ổn định chính trị, xã hội để nền kinh tế Việt Nam phát triển bền vững. Đảng, Nhà nước đã có nhiều chính sách được thể chế hoá bằng Hiến pháp và pháp luật để khuyến khích, ưu đãi và phát triển hơn nữa nguồn nhân lực.

Ngày 28 tháng 12 năm 2001, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt “*Chiến lược phát triển GD 2001 – 2010*”, trong chiến lược đã chỉ rõ: "Con người và nguồn nhân lực là nhân tố quyết định sự phát triển đất nước trong thời kỳ CNH, HĐH cần tạo sự chuyển biến cơ bản toàn diện về GD, trong đó ưu tiên nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực”.

Nghị quyết đại hội Đảng cộng sản Việt nam, lần thứ X đã chỉ rõ: “Phát triển mạnh hệ thống giáo dục nghề nghiệp, tăng nhanh quy mô đào tạo cao đẳng nghề, trung cấp nghề cho các khu công nghiệp, các vùng kinh tế động lực và cho việc xuất khẩu lao động. Mở rộng mạng lưới cơ sở dạy nghề, phát triển trung tâm dạy nghề quận, huyện. Tạo chuyển biến căn bản về chất lượng dạy nghề, tiếp cận với trình độ tiên tiến của khu vực và thế giới ”.

Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao đã được Đại hội lần thứ XI của Đảng (tháng 1-2011) xác định là một khâu đột phá chiến lược để bảo đảm đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại.

Theo dự thảo chiến lược dạy nghề giai đoạn 2011-2020, đến năm 2020 dân số Việt Nam đạt 99 triệu người, trong đó có 50 triệu người có việc làm. Khi đó nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Do đó nền kinh tế cần có đội ngũ lao động có kiến thức, kỹ năng nghề với cơ cấu và trình độ phù hợp. Điều này đòi hỏi dạy nghề phải thay đổi mạnh mẽ, phát triển nhanh mới đáp ứng nhu cầu bức thiết của doanh nghiệp.

Hiện nay, cả nước có khoảng 1.300 trường cao đẳng, trung cấp nghề, trung tâm dạy nghề và hơn 1.000 cơ sở khác có tham gia dạy nghề, tuy nhiên chất lượng đào tạo chưa đạt chuẩn quốc tế, chương trình giảng dạy chưa phù hợp với thị trường. Năng suất lao động của Việt Nam hiện được đánh giá xếp hạng 77/125 quốc gia. "Để đạt mục tiêu 55% lao động được đào tạo nghề vào năm 2020 mà Chính phủ đã đề ra, cần huy động các hội, hiệp hội, tổ chức phi chính phủ trong nước tham gia đào tạo nghề; khuyến khích và tạo điều kiện cho các tập đoàn kinh tế trong và ngoài nước, các doanh nghiệp tư nhân đầu tư xây dựng cơ sở dạy nghề chất lượng cao trước khi đầu tư sản xuất kinh doanh. Ngoài ra, Nhà nước cũng cần có biện pháp thúc đẩy liên kết, liên doanh giữa các cơ sở đào tạo của Nhà nước, tư nhân, doanh nghiệp và các tổ chức xã hội chính trị, xã hội nghề nghiệp..."

Trường Trung cấp nghề GTVT Thăng Long là **trường dạy nghề công lập trực thuộc Tổng công ty XD Thăng Long - Bộ GTVT**. Nhà trường đã có nhiều năm kinh nghiệm trong quản lý và tổ chức công tác đào tạo nghề. Nhà trường đã đào tạo nhiều công nhân kỹ thuật thuộc các nghề: cơ khí, thiết bị công trình; lái máy thi công; thợ hàn; thợ lặn.... Bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn kỹ thuật, nâng bậc nghề, đào tạo, bổ túc ngắn hạn cho hàng nghìn lượt cán bộ kỹ thuật, công nhân các nghề, đáp ứng yêu cầu nhân lực kỹ thuật phục vụ cho sự phát triển của Thủ đô cũng như cả nước. Tuy vậy trong điều kiện hiện nay, việc đổi mới, nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo là mục tiêu sống còn đòi hỏi nhà trường phải tích cực đổi mới hơn nữa, đặc biệt là đổi mới trong tổ chức quản lý đào tạo làm cơ sở cho việc nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo, yếu tố cơ bản đảm bảo cho sự tồn tại và phát triển nhà trường trong giai đoạn trước mắt cũng như tương lai.

Chính vì vậy, chúng tôi đã chọn và nghiên cứu đề tài: ***“Quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội tại trường trung cấp nghề giao thông vận tải Thăng Long”*** với mong muốn góp phần nâng cao hiệu quả đào tạo của Nhà trường .

2. Mục đích nghiên cứu

Đề xuất các biện pháp tăng cường quản lý đào tạo ở trường trung cấp nghề GTVT Thăng Long nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội về lao động lành nghề trong giai đoạn hiện nay.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu

Quá trình đào tạo đội ngũ công nhân lành nghề ở trường trung cấp nghề GTVT Thăng Long.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Biện pháp quản lý đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu xã hội về lao động lành nghề ở trường trung cấp nghề GTVT Thăng Long.

4. Giả thuyết khoa học

Chất lượng đào tạo công nhân lành nghề phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố, tuy nhiên một trong các yếu tố cơ bản đó là công tác quản lý đào tạo. Nếu xây dựng được biện pháp quản lý đào tạo nghề phù hợp và được thực hiện một cách đồng bộ thì chắc chắn chất lượng đào tạo nghề sẽ được nâng cao, đáp ứng được nhu cầu xã hội về lực lượng lao động lành nghề trong giai đoạn hiện nay.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

5.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận của vấn đề quản lý đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội.

5.2. Phân tích đánh giá thực trạng về quản lý đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu xã hội của trường trung cấp nghề GTVT Thăng Long.

5.3. Đề xuất các biện pháp quản lý đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu xã hội về lao động lành nghề trong giai đoạn hiện nay tại trường Trung cấp nghề GTVT Thăng long.

6. Giới hạn phạm vi nghiên cứu đề tài

- Đề tài được khảo sát ở trường trung cấp nghề GTVT Thăng Long (các số liệu được lấy từ năm 2005 đến nay).

- Các biện pháp được đề xuất chủ yếu được xem xét dưới bình diện tổ chức, quản lý quá trình đào tạo, chỉ đi sâu nghiên cứu các biện pháp cơ bản nhằm nâng cao hiệu quả công tác quản lý đào tạo nghề hiện nay.

7. Phương pháp nghiên cứu

7.1. Phương pháp nghiên cứu lý luận

- Tổng quan các nghiên cứu trong đào tạo nghề;
- Phân tích và tổng hợp lý thuyết;
- Phân loại hệ thống lý thuyết;
- Xây dựng các giả thuyết...