

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO NĂNG LỰC THỰC HIỆN TẠI CÁC TRƯỜNG TRUNG CẤP KHU VỰC BẮC TRUNG BỘ

Lê Đại Hùng¹

Tóm tắt. Trong thời gian qua, một phương thức tiếp cận mới có thể góp phần quan trọng trong việc gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo với nhu cầu xã hội và thị trường lao động. Đó là, đào tạo theo tiếp cận năng lực hay được gọi là giáo dục và đào tạo dựa trên năng lực, đây là một cách tiếp cận để giảng dạy và học tập được sử dụng thường xuyên trong việc học các kỹ năng cụ thể. Bài viết này, tác giả khảo sát thực trạng quản lý đào tạo theo năng lực thực hiện tại các trường trung cấp khu vực Bắc Trung bộ theo năng lực thực hiện. Kết quả này sẽ là cơ sở khoa học cho các nghiên cứu tiếp theo, hướng đến nâng cao chất lượng quản lý đào tạo theo năng lực thực hiện tại đây.

Từ khóa: *Quản lý đào tạo, năng lực thực hiện, trường trung cấp.*

1. Đặt vấn đề

Sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đang đòi hỏi ngành Giáo dục và Đào tạo phải nhanh chóng đổi mới, tạo ra nguồn nhân lực chất lượng; đồng thời phát triển hệ thống nghề nghiệp với nhiều phương thức và trình độ đào tạo theo hướng ứng dụng, thực hành đảm bảo đáp ứng nhu cầu nhân lực kỹ thuật công nghệ của thị trường lao động trong nước và quốc tế.

Đối với giáo dục nghề nghiệp, tập trung đào tạo nhân lực có kiến thức, kỹ năng và trách nhiệm nghề nghiệp. Hình thành hệ thống giáo dục nghề nghiệp với nhiều phương thức và trình độ đào tạo kỹ năng nghề nghiệp theo hướng ứng dụng, thực hành, bảo đảm đáp ứng nhu cầu nhân lực kỹ thuật công nghệ của thị trường lao động trong nước và quốc tế.

Mạng lưới các trường trung cấp Bắc Trung Bộ có 40 trường trung cấp thực hiện chức năng và nhiệm vụ đào tạo nhân lực trực tiếp cung ứng cho thị trường lao động. Trong nhiều năm qua các trường trung cấp đã tích cực đổi mới công tác đào tạo, đã bắt đầu áp dụng đào tạo theo năng lực thực hiện hoặc theo học chế tín chỉ. Đối với đào tạo nghề, các trường trung cấp đã tiếp cận và triển khai đào tạo theo năng lực thực hiện. Tuy nhiên, quá trình triển khai gặp nhiều khó khăn, kết quả chưa đạt được mục tiêu mong muốn. Điều này do nhiều nguyên nhân, nhưng nguyên nhân chủ yếu là do các trường chưa đổi mới cách thức quản lý đào tạo, vẫn lấy quản lý hành chính áp đặt vào quá trình đào tạo nên dẫn đến sự vận hành rời rạc, thiếu đồng bộ trong từng bộ phận và toàn bộ hệ thống quản lý đào tạo, gây ra những mâu thuẫn nội tại trong quá trình quản lý đào tạo.

Năng lực thực hiện là khả năng thực hiện được các hoạt động (nhiệm vụ, công việc) trong công việc theo tiêu chuẩn đặt ra đối với từng nhiệm vụ, công việc đó. Năng lực thực hiện là các kiến

Ngày nhận bài: 15/08/2017. Ngày nhận đăng: 12/10/2017.

¹Chủ tịch Hội đồng quản trị, Trường Cao đẳng Công thương Việt Nam.;
e-mail: daihung79@gmail.com.

thức, kỹ năng, thái độ đòi hỏi với một người để thực hiện hoạt động có kết quả ở một công việc hay một nghề. Quản lý đào tạo nghề theo năng lực thực hiện là sự tác động của chủ thể quản lý đến khách thể quản lý trong quá trình đào tạo thông qua các chức năng của quản lý và bằng những công cụ, phương pháp quản lý phù hợp để đạt được mục tiêu chung của quá trình đào tạo và người học có năng lực thực hiện theo chuẩn quy định.

Nghiên cứu được tiến hành trên 129 cán bộ quản lý và 218 giáo viên thuộc 5 trường trung cấp đào tạo nghề khu vực Bắc Trung bộ. Phương pháp chủ yếu được sử dụng là điều tra bằng phiếu hỏi kết hợp phỏng vấn, đàm thoại và sử dụng toán thống kê. Tác giả cũng đã gán điểm cho các câu trả lời và chia thành các mức Tốt - Khá - Trung bình - Yếu - Kém.

2. Thực trạng hoạt động đào tạo theo năng lực thực hiện tại các trường trung cấp

2.1. Thực trạng về bộ máy quản lý đào tạo

Trong sự khảo sát so sánh ở hai nhóm đối tượng là cán bộ quản lý và giáo viên về bộ máy quản lý đào tạo hiện nay đối với nghề điện dân dụng, nghiên cứu thu được kết quả (xem Bảng 1).

Bảng 1. Thực trạng về bộ máy quản lý đào tạo

Nội dung	Cán bộ quản lý		Giáo viên	
	ĐTB (\bar{X})	TB	ĐTB (\bar{X})	TB
Về cơ cấu bộ máy quản lý đào tạo.	3,37	4	3,08	3
Hoạt động bộ máy quản lý đào tạo (tính hiệu quả).	3,41	3	3,04	4
Sự phối hợp chặt chẽ giữa các phòng, khoa và bộ môn liên quan.	3,30	5	2,93	5
Các quy chế, quy định về đào tạo (đồng bộ, hiệu lực).	3,71	1	3,21	1
Cán bộ quản lý trực tiếp hoạt động đào tạo (năng lực, năng động, nhiệt tình và thân thiện).	3,62	2	3,20	2
Trung bình chung	3,48		3,09	

ĐTB - Điểm trung bình; TB - Trung bình

Bảng 1 cho thấy, nhận định của hai nhóm đối tượng khi được hỏi về cùng một vấn đề về bộ máy quản lý đào tạo là tương đối khác nhau, đặc biệt là về số điểm trung bình. Trong khi điểm trung bình của 5 item ở nhóm cán bộ quản lý với $\bar{X} = 3,48$ (xếp loại Khá) thì điểm trung bình của nhóm giáo viên với $\bar{X} = 3,09$ (xếp loại trung bình). Chúng ta dễ dàng nhận thấy rằng, nhóm cán bộ quản lý đánh giá cao hơn về bộ máy quản lý đào tạo so với nhóm giáo viên. Theo nhận định của cán bộ quản lý thì chỉ có hai nội dung trong 5 nội dung được khảo sát ở mức trung bình là sự phối hợp chặt chẽ giữa các phòng, khoa và bộ môn liên quan; cơ cấu bộ máy quản lý đào tạo có điểm trung bình tương ứng là 3,30 và 3,37 nằm trong giới hạn $2,60 < \bar{X} \leq 3,40$ (mức trung bình).

2.2. Thực trạng công tác tuyển sinh

Căn cứ các số liệu thống kê tại Bảng 2 cho thấy, điểm trung bình chung ở cả hai nhóm cán bộ quản lý và giáo viên đều ở mức trung bình với $2,60 < \bar{X} \leq 3,40$. Điều này có nghĩa thực trạng công tác tuyển sinh ngành điện dân dụng và công nghiệp ở các trường trung cấp chỉ đạt ở mức trung bình. Trong đó điểm trung bình của khối nhóm giáo viên thấp hơn so với nhóm cán bộ quản lý.

Nếu như các hoạt động diễn ra trong thời gian thi và xét tuyển được cán bộ quản lý xếp ở vị trí thứ nhất với $\bar{X} = 3.50$ (mức Khá) thì ở nhóm giáo viên được xếp ở vị trí thứ 3 (mức trung bình). Điều này cho thấy không có sự trùng khớp nhau về quan điểm của hai nhóm. Tương tự, việc thực hiện công tác quy chế tuyển sinh trong quá trình tuyển sinh thì ngược lại.

Bảng 2. Thực trạng công tác tuyển sinh

Nội dung	Cán bộ quản lý		Giáo viên	
	ĐTB (\bar{X})	TB	ĐTB (\bar{X})	TB
Việc thực hiện quy chế công tác tuyển sinh.	3,45	3	3,17	1
Sự chuẩn bị công tác tuyển sinh.	3,48	2	3,14	2
Các hoạt động diễn ra trong thời gian thi và xét tuyển.	3,50	1	3,10	3
Thời gian tuyển sinh hàng năm.	3,41	4	3,00	4
Chất lượng đầu vào của học sinh.	2,75	6	2,65	6
Công tác thông báo tuyển sinh rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng.	3,10	5	2,89	5
Trung bình chung	3,28		2,99	

2.3. Thực trạng công tác kế hoạch đào tạo

Nhận định về mức độ đạt được của các hoạt động thực hiện kế hoạch đào tạo, các đối tượng nghiên cứu là cán bộ quản lý và giáo viên có những nhận định ít nhiều khác nhau. Điều này được thể hiện ở bảng dưới đây.

Bảng 3. Thực trạng công tác kế hoạch đào tạo

Nội dung	Cán bộ quản lý		Giáo viên	
	ĐTB (\bar{X})	TB	ĐTB (\bar{X})	TB
Thông tin liên quan đến đào tạo.	3,47	2	3,07	2
Hoạt động xây dựng kế hoạch đào tạo.	3,40	3	3,07	2
Quá trình phổ biến kế hoạch đào tạo cho học sinh.	2,59	5	2,66	5
Tổ chức đào tạo khóa học.	3,53	1	3,17	1
Sự điều chỉnh kế hoạch đào tạo cho kịp thời, linh hoạt.	3,37	4	3,02	4
Trung bình chung	3,27		2,99	

Bảng 3 cho thấy, nội dung được cả hai nhóm khách thể đánh giá cao đều nằm ở vị trí thứ 1 là “Tổ chức đào tạo khóa học” với điểm trung bình lần lượt là $\bar{X} = 3,53$ và $\bar{X} = 3,17$. Tổ chức đào tạo khóa học bao gồm rất nhiều hoạt động khác nhau như tổ chức lớp, phân công giảng dạy, thời khóa biểu, kiểm soát quá trình giảng dạy...

Tương tự như các nhận định đã đề cập ở trên, nhóm cán bộ quản lý có xu hướng đánh giá cao hơn nhóm giáo viên khi đề cập đến công tác kế hoạch đào tạo nghề điện dân dụng công nghiệp. Năng lực được đào tạo, huấn luyện của học sinh phụ thuộc rất nhiều vào tính khoa học của quá trình tổ chức đào tạo. Quá trình phổ biến kế hoạch đào tạo chỉ đạt ở mức trung bình với điểm trung bình $\bar{X} = 2.59$ và $\bar{X} = 2.66$ và được xếp ở vị trí thứ 5 trong 6 nội dung được đề cập trong bảng.

2.4. Thực trạng công tác kiểm tra, giám sát hoạt động đào tạo

Bảng 4. Thực trạng công tác kiểm tra giám sát hoạt động đào tạo

Nội dung	Cán bộ quản lý		Giáo viên	
	ĐTB (\bar{X})	TB	ĐTB (\bar{X})	TB
Công tác xây dựng văn bản để kiểm tra, giám sát thường xuyên hoạt động đào tạo.	3,45	3	3,07	3
Sự điều chỉnh hoạt động đào tạo hợp lý khi có sai sót.	3,44	4	3,05	4
Thu thông tin phản hồi từ giáo viên và HS.	3,61	1	3,19	1
Sự phối hợp giữa các đơn vị, phòng ban trong việc kiểm tra, giám sát hoạt động đào tạo.	3,47	2	3,18	2
Kết quả kiểm tra đánh giá quá trình đào tạo trong từng thời kỳ (học kỳ, năm học) được xử lý triệt để và cung cấp cho các cá nhân có liên quan để cùng phối hợp.	2,75	5	2,71	5
Trung bình chung	3,34		3,04	

Theo Bảng 4 cho thấy, công tác kiểm tra giám sát đào tạo trong đào tạo nghề điện dân dụng ở các trường trung cấp chỉ đạt ở mức trung bình ở cả hai nhóm đối tượng. Nếu nhóm cán bộ quản lý có điểm trung bình cận sát với mức khá $\bar{X} = 3.34$ thì nhóm giáo viên chỉ đạt ở mức trung bình với $\bar{X} = 3.04$. Điều này phản ánh đây là một bất cập trong khâu kiểm tra giám sát hoạt động đào tạo. Ngay chính bản thân cán bộ quản lý họ cũng nhận ra điều này.

2.5. Thực trạng nội dung chương trình đào tạo

Nội dung chương trình đào tạo là cái được cụ thể hóa để thực hiện mục tiêu đào tạo. Trong đào tạo nghề điện dân dụng và công nghiệp, khối lượng kiến thức liên quan đến hệ thống điện trong dân dụng và công nghiệp chiếm tỉ trọng khá lớn. Bên cạnh đó, chương trình đào tạo cần có các học phần liên quan đến việc hình thành tay nghề cho học sinh để nâng cao năng lực thực hiện sau khi tốt nghiệp.

Bảng 5. Thực trạng nội dung chương trình đào tạo

Nội dung	Cán bộ quản lý		Giáo viên	
	ĐTB (\bar{X})	TB	ĐTB (\bar{X})	TB
Khối lượng kiến thức của chương trình đào tạo.	3,34	4	3,00	3
Chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu về chuẩn kiến thức, kỹ năng.	3,40	3	3,03	2
Giá trị thiết thực của nội dung các môn học.	3,28	5	3,00	3
Phù hợp với thời gian đào tạo.	3,57	2	3,24	1
Nội dung chương trình phù hợp với trình độ của người học.	3,61	1	3,0	3
Trung bình chung	3,44		3,05	

Bảng 5 cho ta thấy, hầu hết những người được hỏi thuộc nhóm cán bộ quản lý đều nhận định khá tốt về khối lượng kiến thức của chương trình đào tạo, giá trị thiết thực của nội dung các môn học.

Theo như nhận định của nhóm cán bộ quản lý thì đây là dấu hiệu đáng mừng, với điểm trung bình $\bar{X} = 3,44$ (mức Khá). Một chương trình đào tạo tốt, đáp ứng yêu cầu về chuẩn kiến thức, kỹ năng, phù hợp với thời gian đào tạo và trình độ người học sẽ tạo ra tay nghề tốt cho người học.

Ở nhóm giáo viên lại có nhìn nhận về mức độ đạt được của nội dung chương trình đào tạo khiêm tốn hơn so với nhóm cán bộ quản lý. Theo đó, điểm trung bình chung của nhóm giáo viên là $\bar{X} = 3,05$. Với mức điểm này chỉ xếp hạng trung bình trong 5 thứ bậc. Trong 5 nội dung khảo sát, các giáo viên đánh giá nội dung chương trình đào tạo phù hợp với thời gian đào tạo đạt mức độ cao nhất $\bar{X} = 3,24$ nhưng cũng chỉ xếp ở mức trung bình. Trong cách nhìn về nội dung chương trình đào tạo, nhóm giáo viên có cái nhìn khắt khe hơn so với nhóm cán bộ quản lý.

2.6. Thực trạng hoạt động giảng dạy của giáo viên

Bảng 6. Thực trạng hoạt động giảng dạy

Nội dung	Cán bộ quản lý		Giáo viên	
	ĐTB (\bar{X})	TB	ĐTB (\bar{X})	TB
Kiến thức chuyên môn của giáo viên.	3,59	2	3,18	2
Sự nhiệt tình và tinh thần trách nhiệm của giáo viên.	3,38	4	3,13	3
Giáo viên dạy bám sát với nội dung chương trình môn học.	3,24	6	3,00	5
Giáo viên áp dụng các phương pháp dạy học tích cực.	3,19	7	2,91	7
Việc đánh giá kết quả học tập của học sinh.	3,30	5	2,98	6
Giáo viên giới thiệu và cung cấp giáo trình, tài liệu tham khảo, đề cương bài giảng cập nhật.	3,41	3	3,04	4
Về tác phong, phong cách sư phạm của giáo viên.	3,93	1	3,38	1
Trung bình chung	3,43		3,08	

Việc đánh giá công tác giảng dạy trên lớp của giáo viên được thực hiện thông qua lấy ý kiến thăm dò từ cán bộ quản lý cho thấy, các ý kiến đánh giá khá cao hoạt động giảng dạy của giáo viên với mức điểm khá, $\bar{X} = 3,43$. Kiến thức chuyên môn của giáo viên với $\bar{X} = 3,92$; Bên cạnh đó, kết quả khảo sát cho thấy phần lớn giáo viên tham gia giảng dạy được các đối tượng khảo sát đánh giá là nhiệt tình, có tinh thần trách nhiệm $\bar{X} = 3,38$. Đây là một kết quả rất đáng phấn khởi, vì hiện nay, có một số ý kiến phàn nàn về tinh thần trách nhiệm và tác phong sư phạm của người giáo viên không được tốt nhưng qua số liệu khảo sát thì hoàn toàn ngược lại với $\bar{X} = 3,93$, xếp ở vị trí thứ nhất.

Tuy nhiên, điều đáng lưu ý là các ý kiến đánh giá giáo viên đánh giá hoạt động giảng dạy của giáo viên lại thấp hơn so với nhóm cán bộ quản lý đánh giá, với $\bar{X} = 3,08$ (mức trung bình).

2.7. Thực trạng hoạt động đánh giá kết quả học tập, kiểm định, đảm bảo chất lượng đào tạo

Kết quả tại Bảng 7 cho thấy, ở nhóm cán bộ quản lý đánh giá mức khá với $\bar{X} = 3,50$, còn lại nhóm giáo viên chỉ đánh giá ở mức trung bình với $\bar{X} = 3,14$. Trong đó, nội dung “Giao nhiệm vụ cho các đơn vị (cá nhân) tổng hợp, công bố và lưu trữ kết quả học tập và rèn luyện của học sinh” được cán bộ quản lý xếp thứ nhất và nội dung “Hoạt động tự đánh giá chất lượng đào tạo” được giáo viên xếp thứ nhất.

*Bảng 7. Thực trạng hoạt động đánh giá kết quả học tập
kiểm định, đảm bảo chất lượng đào tạo*

Nội dung	Cán bộ quản lý		Giáo viên	
	ĐTB (\bar{X})	TB	ĐTB (\bar{X})	TB
Xây dựng nội quy thi, kiểm tra và công nhận kết quả tốt nghiệp.	3,51	3	3,13	4
Xây dựng quy chế đánh giá kết quả rèn luyện của học sinh.	3,45	6	3,16	3
Chỉ đạo thực hiện kiểm tra - đánh giá kết quả học tập - rèn luyện của học sinh một cách thường xuyên, chặt chẽ, đúng nội quy, quy chế.	3,31	7	3,04	7
Giao nhiệm vụ cho các đơn vị (cá nhân) tổng hợp, công bố và lưu trữ kết quả học tập và rèn luyện của học sinh.	3,67	1	3,20	2
Hoạt động chấm điểm, công bố kết quả thi của nhà trường	3,47	5	3,07	6
Sự phản hồi của nhà trường về các thắc mắc của học sinh về kết quả thi.	3,48	4	3,11	5
Hoạt động tự đánh giá chất lượng đào tạo.	3,61	2	3,26	1
Trung bình chung	3,5		3,14	

2.8. Thực trạng đảm bảo cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ hoạt động đào tạo

Hoạt động đào tạo nói chung và hoạt động quản lý đào tạo không thể tách khỏi điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị. Khảo sát về thực trạng mức độ đáp ứng về cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động đào tạo, nghiên cứu thu được kết quả tại Bảng 8.

Bảng 8. Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ hoạt động đào tạo

Nội dung	Cán bộ quản lý		Giáo viên	
	ĐTB (\bar{X})	TB	ĐTB (\bar{X})	TB
Xây dựng và ban hành nội quy sử dụng cơ sở vật chất, thiết bị dạy học trong quản trị đào tạo.	3,51	2	3,11	3
Phân công các đơn vị/cá nhân quản lý việc thực hiện nội quy sử dụng cơ sở vật chất, thiết bị dạy học trong quản trị đào tạo.	3,44	3	3,06	4
Tổ chức, giám sát việc sử dụng hợp lý cơ sở vật chất, thiết bị dạy học vào quản trị đào tạo của giáo viên và học sinh.	3,59	1	3,19	1
Sử dụng các hình thức kiểm tra - đánh giá khác nhau để xác định hiệu quả sử dụng cơ sở vật chất, thiết bị dạy học của giáo viên và học sinh trong các hoạt động của họ.	3,48	3	3,19	1
Trung bình chung	3,50		3,13	

Ở nội dung này, nhóm cán bộ quản lý đạt điểm trung bình $\bar{X} = 3,51$ (mức Khá, còn nhóm giáo viên đạt điểm trung bình $\bar{X} = 3,11$ (mức trung bình). Thường xuyên động viên, khích lệ giáo viên tự nghiên cứu và làm các thiết bị dạy nghề để phục vụ hoạt động giảng dạy - giáo dục phù hợp với điều kiện của nhà trường và đặc điểm của phần lớn học sinh.

Nội dung được đánh giá tốt nhất đối với nhóm cán bộ quản lý và giáo viên là sử dụng các hình thức kiểm tra - đánh giá khác nhau để xác định hiệu quả sử dụng cơ sở vật chất, thiết bị dạy học của giáo viên và học sinh trong các hoạt động của họ, tổ chức, giám sát việc sử dụng hợp lý cơ sở vật chất, thiết bị dạy học vào quản trị đào tạo của giáo viên và học sinh với $\bar{X} = 3,59$ và $\bar{X} = 3,19$. Mặc dù vậy, điểm trung bình của nhóm giáo viên cũng chỉ đạt ở mức độ trung bình, còn nhóm cán bộ quản lý lại đạt ở mức khá.

3. Các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động quản lý đào tạo

Có nhiều yếu tố khách quan, chủ quan ảnh hưởng đến quản lý đào tạo ở các trường trung cấp trong đào tạo nghề điện dân dụng và công nghiệp. Trong khuôn khổ bài báo này, tác giả chỉ tìm hiểu một số yếu tố cho rằng có sự ảnh hưởng nhất định đến công tác quản lý đào tạo ở các trường.

Bảng 9. Các yếu tố ảnh hưởng

Nội dung	Cán bộ quản lý		Giáo viên	
	ĐTB (\bar{X})	TB	ĐTB (\bar{X})	TB
<i>Các yếu tố khách quan</i>				
Chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước của tỉnh về sự nghiệp giáo dục- đào tạo.	2,51	1	2,41	1
Phương hướng chuyển đổi cơ cấu kinh tế, cơ cấu ngành nghề.	2,50	2	2,36	4
Sự phát triển giáo dục, đào tạo.	2,48	3	2,38	3
Kinh phí của các tổ chức khác trong việc đầu tư cho công tác đào tạo nghề của Trường.	2,46	4	2,39	2
<i>Các yếu tố chủ quan</i>				
Năng lực quản lý, trình độ chuyên môn, phẩm chất đạo đức của người lãnh đạo Trường.	2,51	2	2,41	2
Trình độ và trách nhiệm của đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý.	2,39	4	2,42	1
Nội dung, chương trình và tài liệu giảng dạy của Trường.	2,41	3	2,39	3
Cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học của Trường.	2,54	1	2,36	4

Số liệu ở bảng 12 cho thấy: các yếu tố khách quan đã có ảnh hưởng nhất định đến công tác quản lý đào tạo ngành điện dân dụng và công nghiệp ở các trường trung cấp nghề. Các yếu tố như chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước, của tỉnh về sự nghiệp giáo dục- đào tạo, Phương hướng chuyển đổi cơ cấu kinh tế, cơ cấu ngành nghề của xã hội có ảnh hưởng mạnh tới hoạt động quản lý đào tạo của trường với $\bar{X} = 2,51$ đối với nhóm cán bộ quản lý và $\bar{X} = 2,41$ đối với nhóm giáo viên. Tiếp đến là yếu tố “ Phương hướng chuyển đổi cơ cấu kinh tế, cơ cấu ngành nghề” cũng được xem là yếu tố có ảnh hưởng nhiều đến việc quản lý đào tạo nghề, với $\bar{X} = 2,50$ ở nhóm cán bộ quản lý. Như vậy, chúng ta có thể thấy rằng, các yếu tố khách quan kể trên có ảnh hưởng đáng kể đến quá trình quản lý đào tạo nghề ở các trường trung cấp.

Đa số các ý kiến thuộc nhóm cán bộ quản lý cho rằng các yếu tố thuộc về “Cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học của Trường” có ảnh hưởng nhiều nhất đến công tác quản lý đào tạo nghề của Trường với điểm trung bình $\bar{X} = 2,54$. Tiếp đến là yếu tố “ Năng lực quản lý, trình độ chuyên môn, phẩm chất đạo đức của người lãnh đạo Trường” có ảnh hưởng nhiều với $\bar{X} = 2,51$. Theo tác

giả, các yếu tố về nội dung chương trình đào tạo, tài liệu giảng dạy, cơ sở vật chất có tác động mạnh đến hoạt động quản lý đào tạo nói riêng và chất lượng đào tạo nói riêng là hoàn toàn phù hợp.

Ở nhóm giáo viên, nguyên nhân trình độ và trách nhiệm của đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý là yếu tố ảnh hưởng nhiều nhất đến hoạt động đào tạo nghề điện dân dụng với điểm trung bình $\bar{X} = 2,42$. Trao đổi với một số thầy cô, tác giả được biết, bên cạnh các yếu tố nêu trên thì yếu tố động cơ học tập của chính người học cũng ảnh hưởng tương đối nhiều tới quá trình quản lý đào tạo. Bởi vì, học sinh có động cơ và hứng thú học tập thì sẽ cộng hưởng tốt cho hiệu quả của hoạt động đào tạo.

4. Kết luận

Ngày nay, với quy luật cung - cầu của thị trường, đào tạo phải hướng tới đáp ứng tối đa được nhu cầu xã hội về chất lượng, số lượng cũng như cơ cấu ngành nghề và trình độ. Để chuyển đào tạo từ hướng cung sang hướng cầu, một vấn đề có ý nghĩa quyết định là phải đổi mới quản lý đào tạo với mọi nỗ lực để đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội.

Với 12 nội dung khảo sát về hoạt động đào tạo của các trường trung cấp có đào tạo nghề điện xây dựng và dân dụng với số lượng khách thể là 129 cán bộ quản lý và 218 là giáo viên, chúng ta thấy, hoạt động đào tạo ở các trường gặp một số bất cập nhất định, đặc biệt nhận định của những người được hỏi hầu hết cho rằng hoạt động đào tạo của các trường chủ yếu tập trung vào mức khá và trung bình. Có nhiều nguyên nhân cả chủ quan lẫn khách quan ảnh hưởng đến hoạt động quản lý đào tạo. Vì vậy, vẫn cần những nghiên cứu sâu về quản lý đào tạo theo tiếp năng lực thực hiện. Hướng tới nâng cao chất lượng đào tạo trong các nhà trường Trung cấp khu vực Bắc Trung bộ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ Lao động Thương binh và xã hội (2017), *Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng*, Thông tư số 12/2017/TT-BLĐTBXH
- [2] Bộ Lao động Thương binh và xã hội (2016), *Điều lệ trường trung cấp*, Thông tư số 47/2016/TT-BLĐTBXH
- [3] Dự án Giáo dục kỹ thuật và Dạy nghề (2004), *Một số thuật ngữ cơ bản thường dùng trong lĩnh vực dạy nghề*, Tài liệu hội thảo, Hà Nội.
- [4] Nguyễn Thành Vinh (2012), *Khoa học Quản lý đại cương*, Nxb Giáo dục.

ABSTRACT

The situation of implementation capacity based training management at intermediate schools in the central northern region

In recent time, a new approach has significantly contributed to sticking training to the social needs and labor market. That is competence based training or also called as competence based education and training, which can be an approach to teaching and learning and be applied in learning specific skills. In this writing, the author surveyed the situation of implementation performance based training management at intermediate school in the Central Northern Region. These results will be the scientific basis for coming studies, aiming at improving the implementation competence based training management quality.

Keywords: *Training management, implementation competence, intermediate school.*