

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
HỌC VIỆN QUẢN LÝ GIÁO DỤC



## **TIỂU LUẬN CUỐI KHÓA**

**LỚP BỒI DƯỠNG THEO TCCDNN GVĐH  
TỔ CHỨC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC SÂN KHÁU ĐIỆN ẢNH HÀ NỘI**

**Tên tiểu luận: Biện pháp quản lý đào tạo nghề đảm bảo chất  
lượng tại trường Trung cấp nghề Diên Khánh**

**Học viên: Nguyễn Xuân Tạo**

**Khánh Hòa, năm 2025**

## MỤC LỤC

<b>I. MỞ ĐẦU .....</b>	<b>1</b>
<b>1. Lý do chọn đề tài.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Mục đích nghiên cứu .....</b>	<b>1</b>
<b>3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu .....</b>	<b>1</b>
3.1. Khách thể nghiên cứu.....	1
3.2. Đối tượng nghiên cứu.....	2
<b>4. Giả thuyết khoa học.....</b>	<b>2</b>
<b>5. Nhiệm vụ nghiên cứu.....</b>	<b>2</b>
<b>6. Phạm vi nghiên cứu .....</b>	<b>2</b>
<b>7. Phương pháp nghiên cứu .....</b>	<b>2</b>
<b>II. NỘI DUNG .....</b>	<b>2</b>
<b>1. Cơ sở lý luận về QL ĐTN ĐBCL tại cơ sở GDNN .....</b>	<b>2</b>
1.1. Nghiên cứu về QL ĐTN ĐBCL tại cơ sở GDNN.....	2
1.2. Các khái niệm liên quan đến đề tài nghiên cứu .....	3
1.3. Lý luận về QL ĐTN ĐBCL tại cơ sở GDNN .....	4
1.4. Tiểu kết về cơ sở lý luận QL ĐTN ĐBCL tại cơ sở GDNN .....	6
<b>2. Thực trạng về QL ĐTN ĐBCL tại trường TCN Diên Khánh.....</b>	<b>6</b>
2.1. Khái quát về tình hình hoạt động trường TCN Diên Khánh.....	6
2.2. Thực trạng QL ĐTN ĐBCL tại trường TCN Diên Khánh .....	7
<b>3. Biện pháp QL ĐTN ĐBCL tại trường TCN Diên Khánh.....</b>	<b>12</b>
3.1. Biện pháp 1: Tổ chức nâng cao nhận thức về ý nghĩa QL ĐTN ĐBCL cho đội ngũ CBQL, GV .....	12
3.2. Biện pháp 2: Nâng cao chất lượng CBQL, GV đáp ứng yêu cầu ĐBCL ĐTN ..	13
3.3. Biện pháp 3: QL phát triển chương trình ĐTN đáp ứng yêu cầu CMCN 4.0.....	15
3.4. Biện pháp 4: QL đổi mới PP ĐTN theo hướng phát triển năng lực người học ..	16
3.5. Biện pháp 5: Hợp tác với doanh nghiệp trong QL ĐTN .....	18
3.6. Biện pháp 6: Giám sát, đánh giá năng lực người học theo chuẩn đầu ra và việc làm sau đào tạo.....	20
3.7. Biện pháp 7: QL hỗ trợ tư vấn việc làm cho người học sau ĐTN.....	21
<b>III. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ.....</b>	<b>22</b>
<b>1. Kết luận .....</b>	<b>22</b>

<b>2. Khuyến nghị</b> .....	<b>22</b>
2.1. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo .....	23
2.2. Đối với Ủy ban nhân dân tỉnh Khánh Hòa .....	23
2.3. Đối với Sở Giáo dục và Đào tạo Khánh Hòa.....	23
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO</b> .....	<b>24</b>
<b>PHỤ LỤC</b> .....	<b>26</b>

## DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT, KÍ HIỆU

<b>Từ viết tắt</b>	<b>Viết đầy đủ</b>
CBDN	Cán bộ doanh nghiệp
CBQL	Cán bộ quản lý
CLĐT	Chất lượng đào tạo
CMCN4.0	Cách mạng công nghiệp lần thứ 4
CNTT	Công nghệ thông tin
CSVC	Cơ sở vật chất
CTĐT	Chương trình đào tạo
ĐBCL	Đảm bảo chất lượng
ĐTN	Đào tạo nghề
GD	Giáo dục
GD-ĐT	Giáo dục và đào tạo
GDNN	Giáo dục nghề nghiệp
GV	Giáo viên
KĐCL	Kiểm định chất lượng
KHKT	Khoa học kỹ thuật
KT-XH	Kinh tế - xã hội
LĐ-TBXH	Lao động - Thương binh và Xã hội
NCKH	Nghiên cứu khoa học
PP	Phương pháp
PPDH	Phương pháp dạy học
PTDH	Phương tiện dạy học
QL	Quản lý
QLCL	Quản lý chất lượng
SDLĐ	Sử dụng lao động
TBDH	Thiết bị dạy học
TCN	Trung cấp nghề
TTLĐ	Thị trường lao động

# I. MỞ ĐẦU

## 1. Lý do chọn đề tài

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những nhiệm vụ quan trọng của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cuộc CMCN4.0. Hiện nay, vấn đề chất lượng ĐTN tại cơ sở GDNN đang được toàn xã hội rất quan tâm, là một trong những nội dung quan trọng mà Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 của Ban chấp hành Trung ương đã chỉ đạo “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” (Ban chấp hành Trung ương, 2013).

Trường TCN Diên Khánh những năm gần đây luôn được sự hỗ trợ mạnh mẽ từ Trung ương đến địa phương đã có những bước phát triển trong công tác ĐTN. Tuy nhiên, hoạt động ĐTN vẫn còn một số hạn chế chất lượng, hiệu quả đào tạo chưa cao; sự gắn kết giữa nhà trường với doanh nghiệp chưa chặt chẽ. Hình thức, PP tổ chức đào tạo chậm đổi mới, chưa đa dạng, linh hoạt. QL ĐTN ở trường còn nhiều bất cập hạn chế, công tác tổ chức và chỉ đạo QL ĐTN chậm đổi mới như CTĐT; cơ sở hạ tầng kỹ thuật chưa thích ứng với yêu cầu CMCN 4.0; ứng dụng CNTT trong QL ĐTN của CBQL, giáo viên chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới GDNN; công tác QL tuyển sinh, kiểm soát CLĐT còn hạn chế; một bộ phận CBQL, giáo viên chưa nhận thức sâu sắc về ý nghĩa và vai trò quan trọng của ĐTN ĐBCL nhằm cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cho phát triển KT - XH địa phương.

Vì vậy, trường TCN Diên Khánh cần phải nghiên cứu và áp dụng hiệu quả QL ĐTN ĐBCL trong bối cảnh đổi mới toàn diện GDNN hiện nay. Hiện tại, bản thân sau khi tham gia khóa học lớp bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên đại học đã được trang bị những kiến thức cơ bản về lý luận quản lý dạy học; cùng với 36 năm công tác trong ngành GD, trong đó có 19 năm làm QL ĐTN tại 03 cơ sở GDNN nhận thấy nhà trường cần không ngừng cải thiện và nâng cao CLĐT, nhằm ĐBCL nguồn nhân lực sau đào tạo đáp ứng nhu cầu TTLĐ. Từ các cơ sở trên, bản thân quyết định chọn vấn đề: “**Biện pháp quản lý đào tạo nghề đảm bảo chất lượng tại trường Trung cấp nghề Diên Khánh**” làm đề tài nghiên cứu cho tiểu luận khóa học.

## 2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn QL ĐTN ĐBCL tại trường TCN Diên Khánh; đề xuất các biện pháp về QL ĐTN ĐBCL nhằm nâng cao hiệu quả QL đào tạo, CLĐT, đáp ứng nguồn nhân lực chất lượng cho TTLĐ.

## 3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

### 3.1. Khách thể nghiên cứu

Quá trình ĐTN ĐBCL tại trường TCN Diên Khánh

### **3.2. Đối tượng nghiên cứu**

QL quá trình ĐTN ĐBCL tại trường TCN Diên Khánh

### **4. Giả thuyết khoa học**

Hiện nay công tác ĐTN và QL ĐTN tại trường TCN Diên Khánh vẫn còn nhiều bất cập, hạn chế; chất lượng, hiệu quả ĐTN chưa cao. Nếu nghiên cứu đề xuất và thực hiện đồng bộ các biện pháp QL ĐTN ĐBCL thích ứng với sự tác động của bối cảnh xã hội thì chất lượng ĐTN tại trường TCN Diên Khánh sẽ không ngừng nâng cao; người học sau ĐTN đáp ứng được yêu cầu của TTLĐ.

### **5. Nhiệm vụ nghiên cứu**

- Xây dựng cơ sở lý luận về QL ĐTN ĐBCL tại cơ sở GDNN;
- Đánh giá thực trạng QL ĐTN ĐBCL tại trường TCN Diên Khánh;
- Đề xuất các biện pháp QL ĐTN ĐBCL tại trường TCN Diên Khánh.

### **6. Phạm vi nghiên cứu**

Tiểu luận tập trung nghiên cứu về cơ sở lý luận và thực tiễn QL ĐTN ĐBCL của trường TCN Diên Khánh (Từ tháng 9/2023 đến tháng 3/2025). Dựa trên cơ sở lý luận và thực tiễn QL ĐTN ĐBCL tại trường, tiểu luận đề xuất các biện pháp QL ĐTN ĐBCL tại trường TCN Diên Khánh.

### **7. Phương pháp nghiên cứu**

PP nghiên cứu lý luận; PP lịch sử; PP nghiên cứu thực tiễn (Phương pháp quan sát, điều tra, phỏng vấn, lấy ý kiến chuyên gia); PP xử lý số liệu

## **II. NỘI DUNG**

### **1. Cơ sở lý luận về QL ĐTN ĐBCL tại cơ sở GDNN**

#### **1.1. Nghiên cứu về QL ĐTN ĐBCL tại cơ sở GDNN**

Trong xu thế toàn cầu hóa và sự phát triển nhanh chóng của công nghệ, hệ thống GDNN của các quốc gia giữ vai trò rất quan trọng việc cung ứng nguồn nhân lực chất lượng đáp ứng yêu cầu cho phát triển KT-XH của mỗi quốc gia (Gelişli et al., 2016). Cơ sở GDNN của mỗi quốc gia cần phải linh hoạt thích ứng, đổi mới sáng tạo ĐTN, đảm bảo người học tốt nghiệp đủ năng lực đáp ứng TTLĐ (ILO and OECD, 2018). Để thực hiện được mục tiêu đổi mới toàn diện GDNN, công tác QL ĐTN ĐBCL tại cơ sở GDNN, tác giả Mạc Văn Tiến cho rằng trong bối cảnh phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ số, cơ sở GDNN đang đối mặt nhiều thách thức trong quá trình QL ĐTN: *Thứ nhất*, chương trình các ngành nghề phải thay đổi thường xuyên, linh hoạt để phù hợp thiết bị công nghệ hiện đại. *Thứ hai*, tư duy QL theo kiểu truyền thống, khuôn mẫu đã lạc hậu thay vào đó là tư duy QL động và thích ứng. *Thứ ba*, kỹ năng số, ngoại ngữ của nhà QL còn hạn chế khi điều hành QL đào tạo. *Thứ tư*, hạ tầng kỹ thuật, thiết bị và phương thức đào tạo lạc hậu, chậm đổi mới. *Thứ năm*, “sản phẩm” sau đào tạo chưa đáp ứng TTLĐ. Để giải quyết những hạn chế này, tác giả đã chỉ ra giải pháp

cần thực hiện đó là đổi mới mạnh mẽ hoạt động QL ĐTN như nội dung CTĐT, thiết bị và PPDH, hợp tác doanh nghiệp, chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQL (Mạc Văn Tiến, 2019). Nghiên cứu GDNN thời 4.0, Hamdani đã nêu lên những thách thức mà GDNN phải đối mặt trong quá trình QL đào tạo: *Thứ nhất*, tính bảo mật và an toàn thông tin. *Thứ hai*, thiết bị đào tạo theo công nghệ hiện đại. *Thứ ba*, kỹ năng nghề thời 4.0. *Thứ tư*, sự hợp tác giữa các bên có liên quan. *Thứ năm*, thất nghiệp từ tự động hóa của công nghệ. Để giải quyết được vấn đề này, tác giả đã chỉ ra giải pháp: Gắn ĐTN và phát triển kỹ năng nghề theo định hướng TTLĐ; ĐTN theo hướng mở linh hoạt, đa dạng hình thức đào tạo, đảm bảo người học được học tập suốt đời thích ứng sự thay đổi và phát triển của công nghệ; thành tố của quá trình đào tạo (Đội ngũ giáo viên, hạ tầng kỹ thuật và thiết bị, CTĐT...) phải đảm bảo tốt nhất cho tổ chức đào tạo (Hamdani et al, 2020). Nghiên cứu đổi mới QL ĐTN ở cơ sở GDNN, trong bối cảnh sự phát triển nhanh chóng của cuộc CMCN 4.0, khi hệ thống sản xuất truyền thống được thay thế bởi hệ thống sản xuất tiên tiến hiện đại và hiệu quả hơn (Selvarajan, Singh, & Cloninger, 2016), Ling và các cộng sự đã cho rằng các trường nghề đang đối mặt những thách thức lớn về ĐTN *Thứ nhất*, phát triển CTĐT chưa đáp ứng và phù hợp quy trình hoạt động sản xuất của các doanh nghiệp. *Thứ hai*, thiếu sự kết nối với chuyên gia chuyên ngành. *Thứ ba*, thiếu sự kết nối doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp nước ngoài hoạt động sản xuất theo tiêu chuẩn quốc tế. Đặc biệt hơn, kỹ năng nghề của người học sau đào tạo thì chưa đáp ứng nhu cầu của bên SDLĐ (Stewart, 2015). Để giải quyết những thách thức nêu trên, họ cho rằng trường nghề cần phải chủ động đổi mới sáng tạo trong quá trình tổ chức đào tạo: *Một là*, xây dựng mục tiêu ĐTN đều phải xuất phát từ thực tế nhu cầu phát triển nguồn nhân lực của xã hội. *Hai là*, phát triển CTĐT cần bám sát nhu cầu thực tiễn. *Ba là*, giáo viên và người học phải được trải nghiệm nhiều hơn về công nghệ tiên tiến và hoạt động sản xuất tại doanh nghiệp. *Bốn là*, mời chuyên gia của doanh nghiệp tham gia giảng dạy tại trường. *Năm là*, tăng cường kết nối với doanh nghiệp trong quá trình tổ chức ĐTN.

## **1.2. Các khái niệm liên quan đến đề tài nghiên cứu**

### **1.2.1. Quản lý**

Theo Nguyễn Quốc Chí và Nguyễn Thị Mỹ Lộc: “Quản lý là các tác động có định hướng, chủ đích của chủ thể quản lý đến khách thể quản lý trong một tổ chức, làm cho tổ chức vận hành và đạt được mục đích của tổ chức (Nguyễn Quốc Chí và Nguyễn Thị Mỹ Lộc, 2010).

Tác giả Trần Kiêm: “Quản lý là tác động có hướng đích của chủ thể quản lý, dựa trên nhận thức những quy luật khách quan của hệ quản lý đến các quá trình đang diễn ra nhằm đạt mục đích đặt ra một cách tối ưu” (Trần Kiêm, 2015)

QL có rất nhiều quan niệm khác nhau, các quan niệm này đều phản ánh chung về chức năng cơ bản của quá trình QL. Quan niệm đều khẳng định đến chủ thể QL tác động lên đối tượng QL với những nội dung, phương thức QL nhằm làm cho hệ thống tổ chức vận hành hợp quy luật và đạt được mục đích của quá trình QL.

### *1.2.2. Đào tạo nghề*

Theo thuật ngữ ĐTN của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), ĐTN chủ yếu nhằm cung cấp kiến thức, kỹ năng và thái độ cần cho việc làm trong một nghề, nhóm nghề có liên quan hoặc việc thực hiện nhiệm vụ trong lĩnh vực nào đó của hoạt động kinh tế. Việc đào tạo ở đây bao gồm: đào tạo ban đầu, đào tạo lại, đào tạo nâng cấp, cập nhật và đào tạo liên quan đến công việc chuyên môn hóa (Viện Nghiên cứu Khoa học Dạy nghề, 2010). Cách đặt vấn đề khác, ĐTN là truyền cho người lao động những hiểu biết về chuyên môn kỹ thuật, những kỹ năng, kỹ xảo, cách thức tổ chức và thái độ cần thiết trong quá trình lao động của nghề để người lao động có thể hành nghề một cách có chất lượng và hiệu quả (Phan Chính Thức, 2003). Như vậy, ĐTN có thể hiểu rằng là quá trình 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 (Quốc hội, 2014).

### *1.2.3. Đảm bảo chất lượng*

Theo một tài liệu do UNESCO phát hành, ĐBCL là một thuật ngữ khá rộng đề cập đến cả một quá trình đánh giá liên tục (bao gồm đánh giá, giám sát, đảm bảo, duy trì, cải tiến và nâng cao) chất lượng của một hệ thống GDDH, các cơ sở giáo dục và CTĐT.

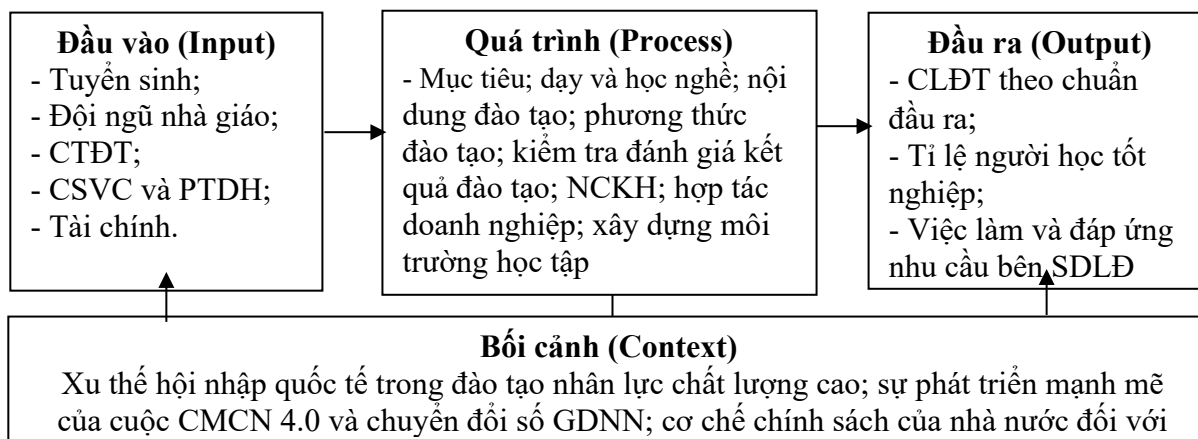
ĐBCL là một phần của QL chất lượng tập trung vào cung cấp lòng tin rằng các yêu cầu sẽ được thực hiện (The International Organization for Standardization, 2015). Theo Woodhouse, D. (1999) cho rằng ĐBCL là các hệ thống, chính sách, thủ tục, quy trình, hành động và thái độ được cơ quan có thẩm quyền hoặc cơ sở GD xác định, xây dựng và triển khai nhằm đạt được, duy trì, giám sát và củng cố chất lượng. ĐBCL trong GDNN là hệ thống các biện pháp được thiết lập để chứng minh rằng các quy trình, các hoạt động có kế hoạch được tiến hành trong, ngoài nhà trường thực hiện theo đúng các tiêu chí, tiêu chuẩn của KĐCL đào tạo và đảm bảo rằng các hoạt động và người học sau khi tốt nghiệp sẽ thỏa mãn đầy đủ các yêu cầu về chất lượng GD theo mục tiêu đào tạo đặt ra. Dựa trên quan điểm ĐBCL trong giáo dục nói chung và GDNN nói riêng, có thể hiểu ĐBCL trong các cơ sở GDNN là các hoạt động đào tạo có kế hoạch, theo quy trình, có tính hệ thống được tiến hành trong hệ thống QLCL đào tạo nhằm chứng minh rằng người học tốt nghiệp nghề thỏa mãn các yêu cầu của các bên liên quan (Nhà trường, Gia đình và Xã hội).

### *1.2.4. Quản lý đào tạo nghề đảm bảo chất lượng*

Qua phân tích các khái niệm trên, QL ĐTN ĐBCL là QL theo diễn tiến của quá trình đào tạo, bao gồm các hoạt động QL đầu vào; QL quá trình; QL đầu ra và khả năng điều tiết thích ứng sự tác động bối cảnh xã hội của chủ thể QL trong quá trình QL hoạt động ĐTN với mục tiêu đạt được chất lượng ĐTN theo chuẩn đầu ra và người học sau đào tạo đáp ứng được yêu cầu của TTLĐ và nhu cầu của xã hội.

## **1.3. Lý luận về QL ĐTN ĐBCL tại cơ sở GDNN**

Với quan điểm QL CLĐT là một quá trình, tiêu luận xác định đầu vào, quá trình, đầu ra và bối cảnh xã hội của quá trình QL ĐTN ĐBCL bao gồm các yếu tố được mô tả qua sơ đồ 1.1 như sau:



**Sơ đồ 2.1. Mô hình quản lý ĐTN ĐBCL**

Trong quá trình QL ĐTN ĐBCL tại cơ sở GDNN, QL hoạt động đầu vào (Tuyển sinh; đội ngũ nhà giáo; CTĐT; CSVC và PTDH; tài chính); QL hoạt động quá trình (Mục tiêu; dạy và học nghề; nội dung đào tạo; phương thức đào tạo; kiểm tra đánh giá kết quả đào tạo; NCKH; hợp tác doanh nghiệp; xây dựng môi trường học tập); QL đầu ra (CLĐT theo chuẩn đầu ra; tỉ lệ người học tốt nghiệp; việc làm và đáp ứng nhu cầu bên SDLĐ) luôn có mối quan hệ lẫn nhau và chịu tác động bối cảnh xã hội (Xu thế hội nhập quốc tế trong đào tạo nhân lực chất lượng cao; sự phát triển mạnh mẽ của cuộc CMCN 4.0 và chuyển đổi số GDNN; cơ chế chính sách của nhà nước đối với người học). Đòi hỏi chủ thể QL chủ động điều tiết, thích ứng với tác động của bối cảnh nhằm ĐBCL, hiệu quả cao nhất của quá trình QL ĐTN ĐBCL tại cơ sở GDNN.

QL ĐTN ĐBCL với đặc trưng QL ĐTN theo diễn tiến từ đầu vào, quá trình đến đầu ra dưới tác động của bối cảnh xã hội. Vì vậy nó có ý nghĩa rất quan trọng trong việc kiểm soát quá trình ĐTN ĐBCL, bởi lẽ các yếu tố của quá trình ĐTN chính là các tiêu chí của KĐCL ĐTN. Kiểm soát được chất lượng từng yếu tố đầu vào, quá trình, đầu ra cũng chính là kiểm soát được các tiêu chí KĐCL theo quy định của Thông tư 15 (Bộ LĐ-TBXH, 2017).

Hoạt động ĐBCL trong quá trình QL ĐTN luôn chịu tác động của bối cảnh xã hội, đòi hỏi chủ thể QL phải có những hoạt động điều tiết thích ứng với những yếu tố tác động khách quan (cơ chế chính sách; CMCN 4.0; hội nhập quốc tế...) và chủ quan (nguồn lực tài chính; năng lực đội ngũ; hợp tác quốc tế...) của bối cảnh nhằm tận dụng thời cơ và vượt qua thách thức trong quá trình QL ĐTN ĐBCL với mục tiêu là không ngừng nâng cao CLĐT; đổi mới căn bản toàn diện GDNN; người học sau ĐTN có đủ năng lực nghề nghiệp đáp ứng TTLĐ; và phục vụ sự nghiệp phát triển KT-XH đất nước.

Để đạt mục tiêu của quá trình QL ĐTN ĐBCL, hơn ai hết, chủ thể QL cơ sở GDNN phải hiểu rõ ý nghĩa, tầm quan trọng QL ĐTN ĐBCL như đã nêu trên, biết vận dụng cách tiếp cận này một cách sáng tạo, linh hoạt, đúng quy luật bằng các biện pháp QL phù hợp, hiệu quả

đảm bảo cho quá trình QL ĐTN đạt chất lượng; uy tín, thương hiệu cơ sở GDNN không ngừng được nâng cao; thu hút được người học và bên liên quan.

#### **1.4. Tiểu kết về cơ sở lý luận QL ĐTN ĐBCL tại cơ sở GDNN**

Qua nghiên cứu tổng quan về QL ĐTN ĐBCL tại cơ sở GDNN, các nhà nghiên cứu với các cách tiếp cận khác nhau đã khái quát hóa về cơ sở lý luận QL ĐTN ĐBCL và đã cho thấy mô hình QL ĐTN ĐBCL theo quá trình từ đầu vào, quá trình, đầu ra và các quá trình này luôn chịu tác động của bối cảnh KT-XH. Đây là mô hình phù hợp cho quá trình QL ĐTN ĐBCL tại cơ sở GDNN trong bối cảnh phát triển kinh tế số, xã hội số, hội nhập quốc tế và cuộc CMCN 4.0 đang diễn ra mạnh mẽ như hiện nay.

QL ĐTN ĐBCL tại các cơ sở GDNN chính là QLCL quá trình ĐTN từ chất lượng các yếu tố đầu vào (Tuyển sinh; đội ngũ nhà giáo; CTĐT; CSVC, PTDH; tài chính); đến chất lượng các yếu tố quá trình ĐTN (Mục tiêu; nội dung; phương pháp; hình thức; kiểm tra, đánh giá kết quả người học; NCKH; hợp tác ĐTN với doanh nghiệp; xây dựng môi trường học tập) và chất lượng các yếu tố đầu ra (Chất lượng người học theo chuẩn đầu ra; tỉ lệ tốt nghiệp người học; năng lực người học sau đào tạo đáp ứng được yêu cầu TTLĐ và doanh nghiệp). Tất cả các yếu tố của quá trình QL ĐTN ĐBCL luôn chịu sự tác động của bối cảnh xã hội và được thực hiện bên trong cơ sở đào tạo cùng với sự phối hợp với các tổ chức, cá nhân có liên quan bên ngoài nhằm không ngừng cải tiến, nâng cao CLĐT theo mục tiêu đã đặt ra, đảm bảo chuẩn đầu ra và người học sau đào tạo đáp ứng được yêu cầu của TTLĐ và thế giới việc làm.

Kết quả nghiên cứu cơ sở lý luận về QL ĐTN ĐBCL tại cơ sở GDNN sẽ là tiền đề quan trọng để thiết kế bộ công cụ nghiên cứu thực trạng và đề xuất biện pháp của vấn đề nghiên cứu ở các nội dung tiếp theo của tiểu luận.

### **2. Thực trạng về QL ĐTN ĐBCL tại trường TCN Diên Khánh**

#### **2.1. Khái quát về tình hình hoạt động trường TCN Diên Khánh**

##### **2.1.1. Chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức, số lượng người làm việc.**

###### **2.1.1.1. Chức năng**

Trường TCN Diên Khánh hoạt động theo quy định của Luật GDNN, Luật Giáo dục và các quy định khác của pháp luật có liên quan. Hoạt động ĐTN ở trình độ trung cấp, sơ cấp và đào tạo thường xuyên thực hiện theo quy định của Luật GDNN và Điều lệ trường trung cấp quy định tại thông tư số 14/2021/TT-BLĐTBXH ngày 21 tháng 10 năm 2021 của Bộ LĐ – TBXH. Hoạt động giáo dục thường xuyên: Thực hiện theo Thông tư số 10/2021/TTBGDĐT ngày 05 tháng 04 năm 2021 của Bộ GD-ĐT về việc ban hành quy chế tổ chức và hoạt động của Trung tâm giáo dục thường xuyên.

###### **2.1.1.2. Nhiệm vụ**

Trường TCN Diên Khánh thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn theo quy định tại Điều 23 Luật GDNN; Điều 8 Thông tư số 14/2021/TT-BLĐTBXH ngày 21 tháng 10 năm 2021 của Bộ LĐ-TBXH. Điều 4 Thông tư số 10/2021/TTBGDĐT ngày 05 tháng 04 năm 2021 của Bộ

GD-ĐT.

### 2.1.1.3. cơ cấu tổ chức, số lượng người làm việc

a) Cơ cấu tổ chức: Chi bộ trường; Hội đồng trường; Lãnh đạo trường; 04 Phòng, Khoa, Trung tâm (Phòng Đào tạo – Quản sinh; Phòng Hành chính – Kế toán; Khoa GDNN; Trung tâm giáo dục thường xuyên); Đoàn thể (Công Đoàn và Đoàn thanh niên)/ Các đơn vị hoạt động theo phân cấp QL và thực hiện theo chức năng quy định.

b) Số lượng người làm việc: Tổng số biên chế giao là 44 biên chế. Trong đó: Hưởng lương từ ngân sách nhà nước được giao là 28 biên chế và hưởng lương từ nguồn thu sự nghiệp được giao là 16 biên chế. Tổng số lượng người làm việc hiện tại là 34 người. Trong đó: Viên chức hưởng lương từ nguồn ngân sách nhà nước là 25 người; viên chức hưởng lương từ nguồn thu sự nghiệp 03 người; hợp đồng lao động làm công tác hỗ trợ, phục vụ theo Nghị định số 111/2022/NĐ-CP không thuộc biên chế giao là 06 người (04 bảo vệ, 02 phục vụ). Tổng số hợp đồng GV thỉnh giảng là 45 người. Trong đó, GV dạy nghề 27 người; GV dạy văn hóa 18 người

### 2.1.2. Về cơ sở vật chất

Trường TCN Diên Khánh hiện tại có 02 cơ sở để phục vụ đào tạo với tổng diện tích đất sử dụng là 7.798 m<sup>2</sup>, cụ thể: Cơ sở 1 tại 116 Hùng Vương, Diên Khánh, Khánh Hòa (Gồm khu hành chính và dạy nghề); Cơ sở 2 tại 07 Lê Thánh Tôn, thị trấn Diên Khánh, Diên Khánh, Khánh Hòa (Dùng để dạy giáo dục thường xuyên cấp trung học phổ thông). Trước mắt, hai cơ sở đảm bảo cho việc tổ chức hoạt động đào tạo tại trường TCN Diên Khánh. Tuy nhiên, cơ sở đã cũ và có hiện tượng xuống cấp.

### 2.1.3. Về trình độ đào tạo của đội ngũ cán bộ, GV và học sinh của trường

Trình độ tiến sĩ 01 người; thạc sĩ 06 người; đại học 20 người; cao đẳng 01. Các GV đều đạt chuẩn theo quy định và tham gia ĐTN với 08 ngành nghề bao gồm Nghề Công nghệ kỹ thuật cơ khí; Nghề Công nghệ ô tô; Nghề Kỹ thuật máy lạnh và điều hòa không khí; Nghề Điện công nghiệp; Công nghệ Thông tin; Nghề May Thời trang; Nghiệp vụ nhà hàng, khách sạn và Nghề Kỹ thuật chế biến món ăn. Lưu lượng học sinh học nghề hiện tại là 615 học sinh/22 lớp; học sinh học chương trình giáo dục thường xuyên cấp trung học phổ thông 807 học sinh/21 lớp. Chỉ tiêu giao tuyển sinh hằng năm là 330 học sinh học nghề và 330 học sinh học cấp trung học phổ thông hệ giáo dục thường xuyên.

## 2.2. Thực trạng QL ĐTN ĐBCL tại trường TCN Diên Khánh

### 2.2.1. Thực trạng QL các yếu tố đầu vào của ĐTN

#### 2.2.1.1. Thực trạng QL tuyển sinh ĐTN

Công tác tuyển sinh ở trường TCN Diên Khánh phù hợp với nhu cầu ngành nghề đào tạo địa phương; cung cấp đủ thông tin cho người học; nguồn lực cho công tác tuyển sinh đáp ứng. Tuy nhiên, qua phỏng vấn, quan sát thực tế, năng lực đào tạo các ngành nghề mới, nhất là các ngành nghề liên quan đến công nghệ số còn hạn chế. Công tác tư vấn tuyển sinh thiếu tính chuyên nghiệp, chưa đi vào chiều sâu từng ngành nghề đào tạo. Thông tin cung cấp cho

người học về ngành nghề đào tạo còn chung chung, nên việc lựa chọn nghề học của người học chưa phù hợp với năng lực, sở trường và hoàn cảnh gia đình.

#### 2.2.1.2. Thực trạng QL đội ngũ GV

Cơ cấu đội ngũ GV đáp ứng các tiêu chuẩn, cơ cấu ngành nghề theo quy định; năng lực chuyên môn đáp ứng việc ĐTN. Tuy nhiên, qua khảo sát, phỏng vấn, sản phẩm NCKH của GV chủ yếu là sáng kiến kinh nghiệm trong ĐTN; các công trình NCKH chuyển giao và ứng dụng vào thực tiễn sản xuất rất ít. Hợp tác với doanh nghiệp của GV chủ yếu ở khâu thực tập và tư vấn việc làm. Việc cập nhật công nghệ mới ứng dụng vào ĐTN và NCKH vẫn còn chậm đổi mới. Nguyên nhân là đội ngũ GV còn tập trung giảng dạy là chủ yếu, thời gian và các chính sách thúc đẩy, tạo động lực GV tham gia NCKH gặp nhiều khó khăn. Hơn nữa, do tinh giản biên chế đội ngũ GV cơ hữu giảm, nên tổ chức phân công GV giảng dạy còn gặp khó khăn.

#### 2.2.1.3. Thực trạng QL chương trình ĐTN

Qua khảo sát phỏng vấn, CTĐT chưa phù hợp với thực tiễn sản xuất; việc cập nhật, linh hoạt theo sự phát triển của khoa học công nghệ thời kỳ nguyên số 4.0 vào CTĐT còn chậm; CTĐT chưa bám sát TTLĐ nên chưa đáp ứng nhu cầu thị trường. Nguyên nhân, nhận thức của một số CBQL, GV còn y lại ở tính “bao cấp” chưa chủ động đổi mới, sáng tạo, tiếp cận sự thay đổi của TTLĐ; sự hợp tác xây dựng CTĐT giữa cơ sở GDNN với doanh nghiệp chưa chặt chẽ; PTDH tuy đáp ứng ĐTN nhưng so với tiến bộ của công nghệ số vẫn còn lạc hậu.

#### 2.2.1.4. Thực trạng QL CSVC và PTDH

Qua khảo sát đánh giá CSVC, PTDH về cơ bản đáp ứng nhu cầu ĐTN. Tuy nhiên, TBDH tự làm chưa được thực hiện thường xuyên, chất lượng và hiệu quả chưa cao. Việc số hóa học liệu như số hóa chương trình, giáo trình đào tạo, các bài giảng điện tử chưa phong phú, đa dạng, các ứng dụng mô phỏng ĐTN vẫn còn hạn chế và chậm đổi mới. Nguyên nhân, nhận thức của một số CBQL, GV chưa chủ động đổi mới nội dung CTĐT; CSVC, PTDH tuy đầu tư nhưng chưa đảm bảo tính đồng bộ, các phần mềm ứng dụng chưa được tích hợp thành hệ thống. Do hạn hẹp về kinh phí nên việc mua sắm, duy trì, bảo dưỡng, sửa chữa TBDH; phần mềm mô phỏng; tài liệu tham khảo, biên soạn chương trình, giáo trình còn gặp nhiều khó khăn. Những hạn chế trong đầu tư CSVC, TBDH đã ảnh hưởng đến CLĐT.

#### 2.2.1.5. Thực trạng QL tài chính phục vụ ĐTN

Nguồn lực tài chính đảm bảo đáp ứng ĐTN và nguồn thu chủ yếu từ hoạt động dịch vụ sự nghiệp công sử dụng ngân sách nhà nước, nguồn thu từ học phí và dịch vụ khác còn thấp. Nguồn chi hoạt động đào tạo, bồi dưỡng GV và NCKH còn thấp. Qua phỏng vấn, quan sát và nghiên cứu báo cáo hoạt động dịch vụ GDNN chưa đủ mạnh, việc thu hút nguồn lực xã hội hóa GDNN còn hạn chế; sự hợp tác giữa trường và doanh nghiệp chưa khai thác hết thế mạnh hai bên. Tự chủ tài chính ở mức thấp, đang ở mức 3

của Nghị định 60 (Chính phủ, 2021). Nguồn lực từ ngân sách nhà nước chưa đáp ứng nhu cầu ĐTN, nhất là nghề trọng điểm theo chuẩn quốc gia.

### 2.2.2. *Thực trạng QL các yếu tố quá trình ĐTN*

#### 2.2.2.1. Thực trạng QL thực hiện mục tiêu ĐTN

Việc thực hiện mục tiêu ĐTN đều đảm bảo. Tuy nhiên, việc đa dạng hóa hợp tác ĐTN giúp người học thích ứng môi trường làm việc còn hạn chế. Chứng tỏ người học sau đào tạo chưa hoàn toàn thích ứng với môi trường làm việc. Qua phỏng vấn và quan sát thực tế cho thấy nguyên nhân là các yếu tố đầu vào chưa đạt chuẩn theo quy định, đặc biệt thiếu đội ngũ GV cơ hữu so với quy mô đào tạo và người học ít có điều kiện tiếp cận CTĐT hiện đại theo hướng ứng dụng công nghệ số.

#### 2.2.2.2. Thực trạng QL thực hiện nội dung ĐTN

Nội dung ĐTN đều đảm bảo cho việc thực hiện mục tiêu chung của GDNN. Qua khảo sát, phỏng vấn thực tế nội dung ĐTN chưa bổ sung kịp thời các nội dung theo xu hướng phát triển của công nghệ mới; việc phát triển chương trình ĐTN theo ngành nghề mới ở lĩnh vực trí tuệ nhân tạo, an ninh mạng... vẫn còn lúng túng, chưa có khả năng phát triển CTĐT đáp ứng đúng yêu cầu của TTLĐ. Đặc biệt các nội dung liên quan phát triển kỹ năng số, kỹ năng mềm dành cho người học chưa được quan tâm, đầu tư đúng mức để người học có thể thích nghi với môi trường số, công nghệ số khi tham gia TTLĐ sau ĐTN.

#### 2.2.2.3. Thực trạng QL thực hiện các PP ĐTN

Qua khảo sát phỏng vấn thực tế sử dụng PPDH còn chậm đổi mới. Khả năng lựa chọn và kết hợp PPDH hạn chế, dẫn tới hiệu quả giờ giảng chất lượng chưa cao; một số GV quen sử dụng PPDH truyền thống, chưa mạnh dạn trong đổi mới PPDH theo hướng hiện đại; chưa có động lực thúc đẩy việc đổi mới PPDH, hoạt động bồi dưỡng và khuyến khích đổi mới PPDH còn hạn chế; việc lựa chọn, phối hợp các PPDH sao cho phù hợp với từng bài học, môn học, mô đun học của một số CBQL, GV đôi khi còn lúng túng; sinh hoạt chuyên môn, dự giờ về đổi mới PPDH chưa được quan tâm đúng mức và chưa thực hiện thường xuyên; việc ứng dụng công nghệ số vào ĐTN còn hạn chế và gặp nhiều khó khăn như kinh phí đầu tư, thói quen của GV; hệ thống mạng Internet phục vụ dạy học trực tuyến chưa ổn định ảnh hưởng đến sử dụng PPDH kết hợp và trực tuyến; đổi mới PPDH theo hướng tiếp cận năng lực người học của quá trình dạy học chưa đạt hiệu quả cao.

#### 2.2.2.4. Thực trạng QL thực hiện hình thức tổ chức ĐTN

Hình thức tổ chức ĐTN chủ yếu là hình thức dạy học trực tiếp và dạy học theo niên chế là chủ yếu, chưa quen với việc dạy học theo mô đun, tín chỉ. Đội ngũ GV, chưa quen với hình thức dạy học kết hợp; một số GV và người học chưa quen với tương tác mới, cách học mới thông qua lớp học trực tuyến nên chất lượng dạy học chưa cao; sự tương tác giữa GV và người học ở lớp học trực tuyến còn hạn chế; hệ thống hạ tầng CNTT chưa đảm bảo cho dạy học trực tuyến nên chất lượng, hiệu quả dạy học chưa cao; học thực hành ở xưởng trường đảm bảo sự tương tác tốt giữa GV và người học nhưng TBDH với công nghệ cũ nên CLĐT

chưa cao; xuồng thực hành ảo chưa được trang bị nên dạy học gặp khó khăn cho việc truyền tải các kiến thức và kỹ năng về khoa học công nghệ hiện đại cho người học; việc áp dụng công nghệ số, học liệu số, chuyển đổi số dạy và học trên môi trường số còn triển khai chậm; việc dạy thực hành thường xuyên tại doanh nghiệp chưa được chú trọng, chủ yếu là ở giai đoạn thực tập cuối khóa học nên đã ảnh hưởng đến việc rèn luyện và nâng cao kỹ năng nghề cho người học; tổ chức thực tập tại doanh nghiệp chất lượng chưa cao.

#### 2.2.2.5. Thực trạng QL hoạt động dạy và học nghề

Người học tốt nghiệp đáp ứng yêu cầu TTLĐ và doanh nghiệp chưa cao. Năng lực nghề của người học chưa thích ứng kịp thời với công nghệ mới, nhất là các ngành nghề đòi hỏi nhân lực chất lượng cao. Nguyên nhân, CTĐT chưa cập nhật thường xuyên các công nghệ mới, nhất là các ngành nghề có liên quan đến công nghệ trí tuệ nhân tạo AI, khoa học dữ liệu Big data, khoa học máy tính...; cơ sở hạ tầng công nghệ phục vụ dạy học nghề vẫn còn lạc hậu so với nhu cầu công nghệ mới; kỹ năng tương tác môi trường số trong dạy và học giữa GV và người học còn hạn chế; tổ chức dạy học nghề tại các cơ sở sản xuất, doanh nghiệp để người học có cơ hội tiếp cận máy móc, công nghệ hiện đại chưa thực hiện thường xuyên, hiệu quả đào tạo không cao, còn hình thức hơn là chất lượng.

#### 2.2.2.6. Thực trạng QL NCKH trong ĐTN

Thực tế, kinh phí đầu tư NCKH trong ĐTN còn ít; hợp tác NCKH với các tổ chức chưa có chiều sâu, chủ yếu tổ chức diễn đàn hội thảo, hội nghị; tính ứng dụng hiệu quả của NCKH chủ yếu phục vụ hoạt động ĐTN, các sản phẩm chuyển giao công nghệ còn ít, giá trị kinh tế chưa cao. Nguyên nhân của hạn chế trong NCKH là thiếu sự quan tâm của CBQL, GV; kinh phí phục vụ hoạt động NCKH còn hạn hẹp; cơ hội hợp tác không nhiều. Đội ngũ GV chưa quan tâm nhiều đến hoạt động NCKH, chủ yếu tập trung vào giảng dạy; hoạt động NCKH chưa đủ mạnh, chất lượng, hiệu quả thấp.

#### 2.2.2.7. Thực trạng QL hợp tác với doanh nghiệp trong ĐTN

Một số nội dung hợp tác chưa đạt hiệu quả cao như phát triển CTĐT; sự tham gia giảng dạy và kiểm tra đánh giá kết quả người học của các chuyên gia doanh nghiệp thực hiện chưa thường xuyên và ổn định; sự hỗ trợ về CSVC, TBDH của doanh nghiệp ở mức thấp, đặc biệt nội dung hợp tác trong việc chuyển giao kết quả NCKH chưa đạt hiệu quả cao. Nguyên nhân, những hạn chế về cơ chế hợp tác chưa rõ ràng; tính ràng buộc về pháp lý không cao; trường và doanh nghiệp chưa thực sự chủ động trong việc kết nối hợp tác, chủ yếu kết nối hợp tác ở khâu đầu ra của quá trình ĐTN, chưa thực sự quan tâm hợp tác đến các yếu tố ngay từ đầu vào và quá trình ĐTN. Các doanh nghiệp thường là doanh nghiệp vừa và nhỏ nên chưa quan tâm, đồng hành hợp tác toàn diện với trường. Mặt khác, CBQL, GV chưa nhận thức sâu sắc về tầm quan trọng, sự cần thiết phải hợp tác ĐTN với doanh nghiệp để nâng cao CLĐT.

#### 2.2.2.8. Thực trạng QL xây dựng môi trường học tập trong ĐTN

Trường đã quan tâm đầu tư cho việc cải thiện môi trường học tập trong ĐTN như hoạt động trải nghiệm GD, đã tạo ra bầu không khí học tập hứng thú và nhẹ nhàng hơn,

phát triển được kỹ năng sống và nghề nghiệp cho bản thân người học; việc cung cấp thông tin tương đối kịp thời, cảnh quan sư phạm và dịch vụ hỗ trợ học tập từng bước cải thiện tạo thuận lợi hơn cho việc tổ chức dạy và học nghề. Tuy nhiên, với nguồn lực tài chính có hạn, nên việc cải tạo nâng cấp CSVC, nhất là các phòng chức năng còn thiếu; TBDH chưa đáp ứng nhu cầu dạy và học nghề, chính sách và dịch vụ hỗ trợ học tập còn hạn chế, chưa khuyến khích, tạo động lực cho người học; CTĐT chưa theo kịp sự phát triển của TTLĐ, người học sau ĐTN còn gặp khó khăn về việc làm. Công tác tư vấn tâm lý học đường và xây dựng các mối quan hệ mật thiết bên trong, nhất là bên ngoài chưa được quan tâm nhiều, nên việc hình thành văn hóa chất lượng còn hạn chế.

### 2.2.3. Thực trạng QL các yếu tố đầu ra ĐTN

#### 2.2.3.1. Thực trạng QL người học tốt nghiệp đạt chuẩn đầu ra

Người học tốt nghiệp đạt chuẩn đầu ra các ngành nghề theo quy định. Năng lực người học tốt nghiệp đáp ứng TTLĐ chưa cao. Bởi lẽ, kết quả ĐTN chưa theo kịp và thích ứng sự thay đổi của TTLĐ, nhất là khi thành tựu khoa học công nghệ đang phát triển rất nhanh; khả năng tiếp cận các công nghệ mới của trường còn hạn chế. Người học tốt nghiệp theo chuẩn đầu ra vẫn khó tìm được việc làm theo đúng ngành nghề đã học hoặc phải tham gia đào tạo lại để đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp. Mặc khác tính chủ động trong hợp tác với doanh nghiệp có các công nghệ sản xuất tiên tiến chưa cao, hơn nữa nguồn lực đầu tư TBDH tiên tiến còn hạn chế nên chất lượng người học tốt nghiệp theo chuẩn đầu ra chưa đáp ứng được yêu cầu TTLĐ.

#### 2.2.3.2. Thực trạng QL việc làm của người học tốt nghiệp

ĐTN gắn giải quyết việc làm cho người học tốt nghiệp đã được quan tâm, chủ động phối hợp các đơn vị có liên quan tổ chức hội chợ việc làm để người học có cơ hội tiếp xúc nhà tuyển dụng, doanh nghiệp; hằng năm, thực hiện lần vết tình hình việc làm của người học tốt nghiệp thông qua việc thu thập ý kiến từ người học tốt nghiệp, doanh nghiệp và các bên liên quan để kịp thời điều chỉnh mục tiêu, nội dung CTĐT, phương thức, kiểm tra đánh giá kết quả người học và từng bước nâng cao chất lượng ĐTN đáp ứng TTLĐ hiện nay. Tuy nhiên, khả năng thích ứng của người học tốt nghiệp trước sự thay đổi của TTLĐ chưa cao. Nguyên nhân, là nội dung CTĐT chưa cập nhật kịp thời và chưa khai thác tiềm lực của khoa học công nghệ thời kỳ nguyên số trong quá trình đào tạo; cơ chế chính sách chưa đủ mạnh để khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi đội ngũ CBQL, GV tích cực NCKH và ứng dụng hiệu quả kết quả NCKH trong thực tiễn đào tạo, sản xuất, kinh doanh và dịch vụ; sự gắn kết, hợp tác giữa trường với doanh nghiệp chưa chặt chẽ.

Đánh giá chung về thực trạng ĐTN ở trường:

*Thứ nhất*, mặt mạnh về ĐTN ở trường đó là các yếu tố đầu vào cơ bản đáp ứng nhu cầu đào tạo. Tuyển sinh ĐTN đã có chuyển biến tích cực; đội ngũ GV cơ bản đáp ứng được yêu cầu ĐTN; CTĐT đã cải thiện theo tiếp cận TTLĐ; CSVC, TBDH từng bước được đầu tư theo hướng hiện đại. Quá trình ĐTN gắn với chuyển đổi số GDNN được quan tâm và CLĐT từng bước cải thiện.

*Thứ hai*, hạn chế về ĐTN đó là kỹ năng số của đội ngũ GV còn hạn chế; tích hợp công nghệ số vào CTĐT còn chậm; CSVC, TBDH còn lạc hậu và đầu tư chưa đồng bộ; nguồn lực tài chính đầu tư chuyển đổi số ĐTN còn hạn chế. PPDH chậm đổi mới; hoạt động dạy và học nghề chủ yếu ở lớp, xưởng trường; năng lực NCKH và hợp tác doanh nghiệp chưa hiệu quả. Người học tốt nghiệp chưa thích ứng với sự thay đổi của công nghệ mới.

### **3. Biện pháp QL ĐTN ĐBCL tại trường TCN Diên Khánh**

#### **3.1. Biện pháp 1: Tổ chức nâng cao nhận thức về ý nghĩa QL ĐTN ĐBCL cho đội ngũ CBQL, GV**

##### *3.1.1. Mục đích biện pháp*

Mục đích của biện pháp nhằm làm cho toàn thể các thành viên từ đội ngũ CBQL, GV đều nhận thức sâu sắc, tường tận về sự cần thiết phải QL ĐTN theo tiếp cận CIPO với bản chất quá trình ĐTN là ĐBCL đào tạo và sẵn sàng tham gia tích cực vào việc nâng cao CLĐT ở đơn vị của mình.

##### *3.1.2. Cách thức thực hiện biện pháp*

*Bước 1: Xây dựng đề án, kế hoạch nâng cao nhận thức về ý nghĩa QL ĐTN ĐBCL cho CBQL, GV*

Hội đồng trường và Ban Lãnh đạo chỉ đạo phòng Tổ chức – Hành chính phối hợp với các phòng, khoa, tổ bộ môn và các trung tâm trực thuộc (gọi chung là đơn vị trực thuộc) tham mưu xây dựng đề án, kế hoạch nâng cao nhận thức CBQL, GV. Nội dung đề án, kế hoạch cần bám sát mục tiêu ĐTN và xác định rõ mục đích, yêu cầu; những thách thức, khó khăn; nhiệm vụ, giải pháp, nguồn lực thực hiện và chú ý đến tính khả thi của đề án, kế hoạch. Đề án, kế hoạch phải được phân công cụ thể đến từng đơn vị trực thuộc và huy động được nhiều nguồn lực tham gia.

*Bước 2: Tổ chức thực hiện đề án, kế hoạch nâng cao nhận thức về ý nghĩa QL ĐTN ĐBCL cho CBQL, GV*

- Quán triệt, thông tin, truyền thông thường xuyên, liên tục bằng nhiều hình thức phù hợp (pano, trang web, truyền thanh...) về ý nghĩa, tầm quan trọng, sự cần thiết QL ĐTN ĐBCL đến từng thành viên đơn vị và các bên liên quan.

- Biên soạn tài liệu cung cấp tư liệu, hình ảnh nổi bật về các nội dung hoạt động nâng cao CLĐT, ĐBCL đào tạo, nhất là công tác KĐCL, xây dựng, vận hành, đánh giá và cải tiến hệ thống ĐBCL của trường cho các bên liên quan biết. Xây dựng kênh tiếp nhận thông tin, trả lời các vấn đề liên quan đến hoạt động ĐBCL ĐTN.

- Lồng ghép, tích hợp phù hợp các nội dung về ĐBCL đào tạo, nhất là các chỉ tiêu thực hiện theo các tiêu chuẩn, tiêu chí về KĐCL vào các đợt tổ chức sự kiện (ngày hội tư vấn tuyển sinh, hội chợ việc làm...), sinh hoạt chung, chuyên môn ở đầu năm học, sơ kết giữa năm và tổng kết cuối năm, thậm chí đưa vào nội dung chỉ tiêu phân đấu thi đua.

- Tổ chức các chương trình tập huấn, hội nghị, hội thảo chuyên đề liên quan đến QL ĐTN theo tiếp cận CIPO như về ĐBCL đào tạo chuyên sâu về nghiệp vụ chuyên môn; nâng cao chất lượng ĐTN theo diễn tiến của quá trình đào tạo.

- Tổ chức bình chọn, tôn vinh, khen thưởng kịp thời CBQL, GV, người học, cá nhân, tổ chức ngoài đơn vị đã đóng góp những sáng kiến cải tiến, công trình NCKH... phục vụ tốt hoạt động nâng cao chất lượng ĐTN của trường.

*Bước 3: Chỉ đạo thực hiện đề án, kế hoạch nâng cao nhận thức về ý nghĩa QL ĐTN ĐBCL cho CBQL, GV*

Hiệu trưởng lãnh đạo, chỉ đạo cho các đơn vị trực thuộc, căn cứ theo chức năng nhiệm vụ, xây dựng chương trình hành động cụ thể để thực hiện đề án, kế hoạch nâng cao nhận thức về ý nghĩa QL ĐTN ĐBCL cho CBQL, GV. Chương trình hành động cụ thể hóa được các quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, biện pháp đã được xác định trong đề án, kế hoạch; phân công, phân cấp tổ chức thực hiện rõ người, rõ việc, rõ tiến độ.

*Bước 4: Kiểm tra, đánh giá việc triển khai các đề án, kế hoạch nâng cao nhận thức về ý nghĩa QL ĐTN ĐBCL cho CBQL, GV*

Để đánh giá đúng thực trạng công tác QL, điều hành và kết quả triển khai thực hiện đề án, kế hoạch nâng cao nhận thức về ý nghĩa QL ĐTN ĐBCL cho CBQL, GV, thông qua các chương trình hành động cụ thể của các đơn vị trực thuộc, Hiệu trưởng phải ban hành kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và thực hiện kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện triển khai các đề án, kế hoạch. Qua đó phân tích những ưu điểm, hạn chế, khó khăn và nguyên nhân trong triển khai thực hiện nhiệm vụ của đề án, kế hoạch. Từ đó, chỉ đạo thực hiện các giải pháp khắc phục những tồn tại, hạn chế việc nâng cao nhận thức về ý nghĩa QL ĐTN ĐBCL.

### **3.2. Biện pháp 2: Nâng cao chất lượng CBQL, GV đáp ứng yêu cầu ĐBCL ĐTN**

#### *3.2.1. Mục đích biện pháp*

Nâng cao năng lực cho đội ngũ CBQL, GV trong quá trình tham gia hoạt động ĐTN ĐBCL. Kiện toàn hoặc thành lập đơn vị ĐBCL để thực hiện chức năng, nhiệm vụ KĐCL, ĐBCL ĐTN. Đồng thời, xây dựng quy chế, chính sách, quy trình, công cụ QL ĐTN nhằm duy trì, cải tiến, nâng cao CLĐT để đạt mục tiêu đề ra.

#### *3.2.2. Cách thức thực hiện biện pháp*

*Bước 1: Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng năng lực CBQL, GV*

- Tiến hành rà soát, đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ CBQL, GV để xác định tồn tại, hạn chế về năng lực của đội ngũ trong quá trình QL và tổ chức ĐTN ĐBCL. Từ đó xây dựng nội dung, CTĐT, bồi dưỡng theo quy trình: Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng; nội dung đào tạo, bồi dưỡng; lựa chọn chuyên gia biên soạn chương trình, giáo trình đào tạo, bồi dưỡng; đánh giá kết quả thí điểm; tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nhân rộng.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng năng lực CBQL, GV. Trong đó, xác định rõ mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng là nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ theo chuẩn quy định; đảm bảo được kiến thức, kỹ năng, thái độ trách nhiệm với công việc được giao và giúp

cho CBQL, GV sớm tiếp cận, thích ứng và ứng dụng hiệu quả công nghệ số trong quá trình thực hiện nhiệm vụ ĐTN.

*Bước 2: Tổ chức nguồn lực cho đào tạo bồi dưỡng năng lực CBQL, GV*

- Phân công nhiệm vụ bộ phận tổ chức phối hợp với đơn vị trực thuộc có liên quan để thực hiện theo kế hoạch. Trong đó, CBQL phòng tổ chức thực hiện xây dựng nội quy hoạt động tổ chức đào tạo bồi dưỡng; liên hệ chuyên gia in ấn các tài liệu có liên quan; chuẩn bị CSVC, thiết bị cần thiết và kinh phí cho hoạt động đào tạo bồi dưỡng. Đặc biệt, làm việc với chuyên gia thống nhất việc đánh giá về chất lượng tổ chức cho từng khóa đào tạo, bồi dưỡng.

*Bước 3: Chỉ đạo thực hiện việc đào tạo bồi dưỡng năng lực CBQL, GV*

- Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên theo định kỳ cho đội ngũ CBQL theo nội dung CTĐT. Đặc biệt chú ý đến các nội dung liên quan đến việc điều tiết, thích ứng với sự tác động của bối cảnh xã hội hiện nay trong quá trình ĐTN như kỹ năng QL hiện đại, đổi mới sáng tạo, kỹ năng số, trình độ ngoại ngữ; công tác kiểm định và ĐBCL ĐTN.

- Đổi mới, đa dạng hóa nội dung, chương trình, phương thức bồi dưỡng CBQL, GV theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá, phù hợp với thực tiễn trong đó có tính đến tính chất đặc thù của đơn vị nhằm tạo điều kiện thuận lợi nhất cho CBQL, GV tham gia học tập.

- Gắn đổi mới nội dung, chương trình, PP đào tạo, bồi dưỡng với việc đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá theo hướng chuẩn hóa CBQL, GV, chú trọng kinh nghiệm thực tiễn và năng lực nghề nghiệp trong kỷ nguyên số, tích hợp các kỹ năng cốt lõi như bộ kỹ năng 4Cs (Creativity; Critical Thinking; Collaboration; Communication) của thế kỷ 21 (Mazzola R. C., 2020), kỹ năng mềm, kỹ năng số... để thích ứng với CMCN 4.0.

- Tăng cường hợp tác với các doanh nghiệp, cộng đồng, cơ sở đào tạo trong khu vực, nhất là các cơ sở đào tạo chất lượng cao nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho CBQL, GV được giao lưu, kết nối, chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm với các chuyên gia, các nhà khoa học... của các đơn vị hợp tác.

- Đổi mới nội dung sinh hoạt chuyên môn ở các đơn vị trực thuộc. Nội dung sinh hoạt phải thiết thực, sát với tình hình thực tế hoạt động dạy- học như sinh hoạt chuyên môn sâu về đổi mới chương trình, giáo trình đào tạo; QL và sử dụng hiệu quả TBDH; kiểm tra, đánh giá theo phát triển năng lực người học; sử dụng PPDH hiện đại trên môi trường số; cách thức nâng cao kỹ năng số cho GV và người học.

- Kiện toàn hoặc thành lập đơn vị ĐBCL hoạt động đào tạo: Lãnh đạo đơn vị ra quyết định kiện toàn hoặc thành lập mới đơn vị ĐBCL đào tạo nhằm thực hiện chức năng, nhiệm vụ ĐBCL và KĐCL.

*Bước 4: Kiểm tra đánh giá việc đào tạo, bồi dưỡng năng lực CBQL, GV*

- Xây dựng kế hoạch kiểm tra đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng năng lực CBQL, GV. Kế hoạch thể hiện rõ mục tiêu của việc kiểm tra đánh giá việc đào tạo, bồi dưỡng năng lực CBQL, GV là nhằm đánh giá chất lượng, hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng CBQL, GV.

- Quyết định thành lập đoàn kiểm tra, trong đó quy định rõ thời gian, địa điểm kiểm tra và phân công trách nhiệm cụ thể từng thành viên có liên quan đến hoạt động kiểm tra đánh giá về công tác đào tạo, bồi dưỡng năng lực CBQL, GV.

- Chỉ đạo việc thực hiện kiểm tra đánh giá về công tác đào tạo, bồi dưỡng năng lực CBQL, GV. Căn cứ mục tiêu kiểm tra đánh giá theo kế hoạch và các chuẩn quy định về đội ngũ CBQL, GV; chỉ đạo xây dựng bộ công cụ kiểm tra đánh giá về công tác đào tạo, bồi dưỡng năng lực CBQL, GV trong các tình huống thực tiễn ở đơn vị, qua đó phân tích đánh giá được chất lượng và hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng.

### **3.3. Biện pháp 3: QL phát triển chương trình ĐTN đáp ứng yêu cầu CMCN 4.0**

#### **3.3.1. Mục đích biện pháp**

Phát triển chương trình ĐTN là để thu hẹp khoảng cách giữa CTĐT với thực tiễn sản xuất theo công nghệ tiên tiến hiện đại và đảm bảo CTĐT được cập nhật, tiếp cận công nghệ số thời CMCN 4.0 trong hoạt động đào tạo, phù hợp với mục tiêu, nội dung đào tạo theo chuẩn đầu ra ngành nghề đào tạo. Từng bước cải thiện, nâng cao chất lượng dạy-học nghề, đảm bảo người học phát huy được năng lực nghề nghiệp, tiếp cận với công nghệ số, thích nghi việc học tập trên môi trường số và người học tốt nghiệp đáp ứng yêu cầu TTLĐ.

#### **3.3.2. Cách thức thực hiện biện pháp**

##### *Bước 1: Xác định nhu cầu đào tạo đáp ứng yêu cầu của CMCN 4.0*

- Xây dựng công cụ thu thập thông tin nhu cầu đào tạo như phiếu điều tra bằng bảng hỏi; phỏng vấn cán bộ doanh nghiệp; phỏng vấn người học tốt nghiệp. Thu thập thông tin dự báo nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp; thông tin TTLĐ qua Cục Thống kê; Trung tâm Dịch vụ Việc làm địa phương hoặc trực tiếp doanh nghiệp... các PP này sẽ giúp cho Hiệu trưởng có thông tin chung về TTLĐ và thông tin cung cầu lao động đối với ngành nghề đào tạo và việc làm.

- Phân tích dữ liệu đã thu thập về nhu cầu ĐTN và việc làm của TTLĐ, đặc biệt quan tâm đến nhu cầu các ngành nghề mới, ứng dụng công nghệ số của CMCN 4.0 hoặc ngành nghề gần những ngành nghề mà trường đang đào tạo. Từ đó, xây dựng CTĐT đáp ứng yêu cầu CMCN 4.0 và sự phát triển KT-XH của địa phương.

##### *Bước 2: Xây dựng kế hoạch phát triển CTĐT đáp ứng yêu cầu CMCN 4.0*

- Xem xét CTĐT hiện hành; các yếu tố cần thay đổi trong CTĐT; nguồn lực của nhà trường để phát triển chương trình và thực thi chương trình mới đáp ứng được yêu cầu CMCN 4.0, qua đó xây dựng kế hoạch rà soát, bổ sung các chuẩn kiến thức, kỹ năng, thái độ, đặc biệt lồng ghép nội dung kỹ năng số dành cho người học.

- Xác định mục tiêu, chuẩn đầu ra và những nội dung định hướng đào tạo phát triển CTĐT có nghĩa rằng việc thiết kế chương trình, nội dung, tổ chức, đánh giá dựa trên kiến thức, kỹ năng, thái độ và định hướng giá trị mà người học và xã hội đều cần. Mục tiêu CTĐT phải gắn với sứ mệnh phát triển của nhà trường; đáp ứng nhu cầu nhân lực cho các ngành nghề và vị trí việc làm của người học tốt nghiệp.

- Kế hoạch phát triển CTĐT thể hiện nội dung công việc cụ thể: Công tác chuẩn bị ra quyết định thành lập ban biên soạn chương trình; xây dựng chương trình; hoàn chỉnh dự thảo chương trình; tổ chức thẩm định chương trình; phê duyệt và ban hành chương trình; tổng kết đánh giá chương trình.

*Bước 3: Tổ chức và chỉ đạo thực hiện phát triển CTĐT đáp ứng yêu cầu CMCN 4.0*

- Hiệu trưởng ra quyết định thành lập Ban phát triển CTĐT đáp ứng yêu cầu CMCN 4.0. Tiến hành thiết kế CTĐT bao gồm: xác định thời gian, khối lượng kiến thức, kỹ năng và nội dung để đưa vào CTĐT dựa trên chuẩn kỹ năng nghề, chuẩn đầu ra ngành nghề đào tạo. Trong quá trình thiết kế CTĐT cần chú ý điều kiện nguồn lực thực hiện CTĐT. Quan tâm đến phát triển hạ tầng kỹ thuật số.

- Tổ chức biên soạn chương trình, giáo trình đào tạo các môn học, mô đun. Trong đó chú ý lập sơ đồ quan hệ và tiến trình đào tạo các môn học, mô đun đảm bảo phù hợp với trình tự logic nhận thức, logic sự phạm.

- Tổ chức hội thảo lấy ý kiến các chuyên gia, nhà khoa học... về CTĐT. Hoàn thiện CTĐT trên cơ sở tiếp thu các ý kiến đóng góp từ hội thảo về CTĐT.

*Bước 4: Kiểm tra, đánh giá CTĐT đáp ứng yêu cầu CMCN 4.0*

- Ra quyết định thành lập Ban thẩm định chương trình để kiểm tra, đánh giá CTĐT đáp ứng yêu cầu CMCN 4.0. Lập kế hoạch kiểm tra, đánh giá chương trình ĐTN. Tổ chức và chỉ đạo việc thực hiện thẩm định, kiểm tra, đánh giá CTĐT đảm bảo thực hiện mục tiêu và tính khả thi của chương trình.

*Bước 5: Phê duyệt và tổ chức thực hiện CTĐT đáp ứng yêu cầu CMCN 4.0*

- Hiệu trưởng ra quyết định thực hiện chương trình sau khi đã được hội đồng thẩm định thông qua. Tổ chức bồi dưỡng, hướng dẫn cho đội ngũ CBQL, GV về việc thực hiện CTĐT đáp ứng yêu cầu CMCN 4.0 thông qua hội nghị.

*Bước 6: Tổng kết đánh giá CTĐT đáp ứng yêu cầu CMCN 4.0*

Sau thời gian thực hiện CTĐT, Hiệu trưởng cần tổ chức đánh giá chất lượng, hiệu quả CTĐT đáp ứng yêu cầu CMCN 4.0 và nhu cầu nhân lực phục vụ phát triển KT-XH của địa phương. Từ đó, rút kinh nghiệm, điều chỉnh bổ sung CTĐT phù hợp với thực tiễn.

### **3.4. Biện pháp 4: QL đổi mới PP ĐTN theo hướng phát triển năng lực người học**

#### **3.4.1. Mục đích biện pháp**

Đổi mới PP ĐTN theo hướng phát triển năng lực người học là nhằm không ngừng nâng cao chất lượng ĐTN; phát huy năng lực nghề nghiệp người học, đảm bảo người học sau đào tạo đáp ứng TTLĐ và nhu cầu nguồn nhân lực cho sự phát triển KT-XH.

#### **3.4.2. Cách thức thực hiện biện pháp**

*Bước 1: Xác định bối cảnh và các điều kiện cần thiết cho hoạt động đổi mới PP ĐTN theo hướng phát triển năng lực người học*

- Xác định các yếu tố bối cảnh bên ngoài với hệ sinh thái công nghệ số và dựa trên nền tảng công nghệ số, các phần mềm hỗ trợ dạy học nhà trường lựa chọn phần mềm dạy học phù hợp để đổi mới PP ĐTN theo hướng phát triển năng lực người học.

- Xác định các điều kiện, hoàn cảnh nhà trường phục vụ cho hoạt động đổi mới PP ĐTN theo hướng phát triển năng lực người học. Cụ thể như về năng lực công nghệ số của GV và người học đảm bảo cho sự tương tác dạy-học hiệu quả; các PTDH cần thiết cho việc thực hiện nội dung CTĐT và đổi mới PPDH theo hướng ứng dụng công nghệ số như dạy học kết hợp (Blended learning), dạy học cá nhân hóa người học (Adaptive learning)...; nguồn kinh phí cần thiết đầu tư hạ tầng kỹ thuật và thiết bị công nghệ số.

*Bước 2: Xây dựng kế hoạch cho hoạt động đổi mới PP ĐTN theo hướng phát triển năng lực người học*

- Kế hoạch đổi mới PP ĐTN thể hiện rõ mục tiêu nâng cao chất lượng ĐTN; đảm bảo người học phát huy năng lực bản thân trong quá trình học nghề và đáp ứng yêu cầu TTLĐ sau đào tạo. Kế hoạch thể hiện trách nhiệm tham gia của CBQL, GV và người học trong quá trình thực hiện hoạt động đổi mới PP ĐTN.

- Kế hoạch khai thác, sử dụng triệt để, hiệu quả các TBDH sẵn có và đầu tư cơ sở hạ tầng kỹ thuật, thiết bị công nghệ số, phần mềm ứng dụng trong dạy học, đặc biệt các dữ liệu dùng chung như chương trình, giáo trình, bài giảng điện tử... đã được số hóa, đảm bảo phục vụ cho hoạt động đổi mới PP ĐTN. Nguồn tài chính cần thiết mua sắm TBDH đảm bảo hoạt động đổi mới PP ĐTN. Quy định về thời gian kiểm tra đánh giá và chế độ báo cáo cho cả quá trình thực hiện kế hoạch đổi mới PP ĐTN.

*Bước 3: Tổ chức đổi mới phương pháp ĐTN theo hướng phát triển năng lực người học*

- Hiệu trưởng phân công trách nhiệm phó hiệu trưởng phụ trách chuyên môn thực hiện xây dựng kế hoạch tổng thể về đổi mới PP ĐTN, dựa trên kế hoạch đổi mới PP ĐTN của các phòng, khoa, tổ chuyên môn và giáo viên đã được chỉ đạo thực hiện. Phân công trách nhiệm các phòng, khoa, tổ chuyên môn và giáo viên dựa trên chức năng nhiệm vụ của mình để xây dựng kế hoạch đổi mới PP ĐTN đảm bảo tính khoa học, khả thi phù hợp với mục tiêu ĐTN. Bố trí sắp xếp hạ tầng kỹ thuật và các thiết bị cần thiết để các đơn vị trực thuộc, GV chủ động thực hiện đổi mới PP ĐTN.

*Bước 4: Chỉ đạo thực hiện đổi mới PP ĐTN theo hướng phát triển năng lực người học*

- Chỉ đạo thực hiện tuyên truyền, phổ biến chủ trương, kế hoạch và các thông tin hữu ích về đổi mới PP ĐTN nhằm nâng cao nhận thức, đổi mới tư duy, tạo sự đồng thuận, ủng hộ quá trình đổi mới PP ĐTN của nhà trường.

- Chỉ đạo tổ chức thực hiện bồi dưỡng đổi mới PP dạy cho đội ngũ CBQL, GV thông qua sinh hoạt chuyên môn như dự giờ, hội giảng, hội nghị, hội thảo... và bồi dưỡng kỹ năng số cho GV trong quá trình tổ chức dạy học. Đặc biệt quan tâm đến ứng dụng chuyển đổi số vào cá thể hóa việc đào tạo phù hợp với sở trường, thế mạnh của người học trên nền tảng số.

- Chỉ đạo thực hiện lựa chọn PP ĐTN cần dựa vào đặc điểm của nội dung CTĐT, tính chất của từng bài học, chương học, môn học, lượng tri thức giảng dạy thích hợp, xác định được năng lực học tập từng đối tượng; GV đưa ra cách dạy, cách truyền thụ kiến thức một cách đa dạng phong phú để lựa chọn các PP ĐTN phù hợp nhất.

- Chỉ đạo thực hiện khai thác triệt để CSVCL, thiết bị hiện có và đầu tư nâng cấp, đồng bộ các thiết bị công nghệ, phần mềm dạy học đảm bảo các tiêu chuẩn về KĐCL đã quy định. Chủ động, tăng cường phối hợp với doanh nghiệp tổ chức, hướng dẫn người học thực hành, thực tập, tạo cơ hội người học sớm tiếp cận thực tiễn sản xuất, kinh doanh, dịch vụ để phát triển kỹ năng nghề.

*Bước 5: Kiểm tra đổi mới PP ĐTN theo hướng phát triển năng lực người học*

- Xây dựng kế hoạch kiểm tra đánh giá đổi mới PP ĐTN. Trong kế hoạch xác định mục tiêu của việc kiểm tra đánh giá là nâng cao hiệu quả, hiệu lực QL đổi mới PP ĐTN và từng bước nâng cao chất lượng ĐTN.

- Tổ chức kiểm tra đánh giá đổi mới PP ĐTN cụ thể: Ra quyết định thành lập đoàn kiểm tra, trong đó quy định rõ thời gian, địa điểm, đối tượng được kiểm tra và phân công trách nhiệm từng thành viên liên quan đến kiểm tra đánh giá về hoạt động đổi mới PP ĐTN.

- Chỉ đạo việc thực hiện kiểm tra đánh giá đổi mới PP ĐTN: Kiểm tra các yếu tố đầu vào, quá trình và đầu ra của quá trình thực hiện đổi mới PP ĐTN. Chú ý đến tính tích cực, tư duy sáng tạo của người học; kết quả tiếp thu kiến thức và kỹ năng của người học thông qua các giờ học, khóa học.

- Kiểm tra đánh giá quá trình thực hiện hoạt động kiểm tra đổi mới PP ĐTN. Căn cứ vào các mục tiêu của kế hoạch và các tiêu chí, tiêu chuẩn về hoạt động đổi mới PP ĐTN, xem xét lại quá trình tổ chức dạy-học dưới tác động của bối cảnh xã hội, để không ngừng cải thiện, nâng cao chất lượng ĐTN.

### **3.5. Biện pháp 5: Hợp tác với doanh nghiệp trong QL ĐTN**

#### *3.5.1. Mục đích biện pháp*

Việc tăng cường hợp tác với doanh nghiệp trong QL ĐTN là để nâng cao CLĐT, giúp người học sau đào tạo trở thành nguồn nhân lực có chất lượng, nhất là nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu vị trí việc làm của doanh nghiệp và TTLĐ.

#### *3.5.2. Cách thức thực hiện biện pháp*

Việc tổ chức ký kết hợp tác ĐTN giữa trường và doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp hoạt động sản xuất, kinh doanh là cơ sở pháp lý hai bên thực hiện quyền và trách nhiệm quá trình thực hiện gắn kết ĐTN, thống nhất kế hoạch, tổ chức thực hiện, phối hợp QL đào tạo, kiểm tra, đánh giá và cải tiến CLĐT cũng như chất lượng hợp tác.

Nội dung hợp tác ĐTN cần xác định thời gian hợp tác; các khâu của quá trình hợp tác ĐTN; quyền lợi và trách nhiệm của hai bên. Dựa trên văn bản hợp tác đã ký kết, trường và doanh nghiệp chủ động tổ chức hợp tác ĐTN theo quy trình cụ thể:

*Công đoạn 1: Xây dựng kế hoạch hợp tác ĐTN giữa trường và doanh nghiệp.*

- Bước 1: Khảo sát và tiếp nhận thông tin có liên quan đến hợp tác ĐTN.
- Bước 2: Xác định mục tiêu hợp tác đào tạo giữa trường với doanh nghiệp.
- Bước 3: Xác định các nội dung hợp tác đào tạo giữa trường và doanh nghiệp.
- Bước 4: Xác định các yếu tố tác động đến hợp tác ĐTN với các bên liên quan
- Bước 5: Xác định các phương án hợp tác đào tạo phù hợp với mục tiêu, đặc điểm hợp tác giữa trường và doanh nghiệp.
- Bước 6: Phân tích cân nhắc lựa chọn phương án tối ưu nhất về kế hoạch hợp tác đào tạo giữa trường và doanh nghiệp.

*Công đoạn 2: Tổ chức thực hiện kế hoạch hợp tác ĐTN giữa trường và doanh nghiệp.*

Quy trình hợp tác đào tạo giữa trường với doanh nghiệp bao gồm 3 khâu hợp tác chủ yếu: Hợp tác dựa trên các yếu tố đầu vào, hoạt động đào tạo, đầu ra và có chú ý đến tác động của bối cảnh KT-XH địa phương. Để quá trình hợp tác đào tạo có chất lượng, trường và doanh nghiệp cùng tham gia và có trách nhiệm cao trong việc thực hiện mục tiêu và kiểm soát quá trình đào tạo. *Thứ nhất*, trường nên chủ động trong việc ký kết hợp đồng hợp tác theo các nội dung đã thỏa thuận. *Thứ hai*, phối hợp với doanh nghiệp trong suốt quá trình tổ chức đào tạo và cùng thống nhất nội dung QL, luôn đạt được chất lượng, hiệu quả với kết quả đầu ra của người học đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp. *Thứ ba*, trường cần hình thành bộ phận quan hệ với doanh nghiệp để thực hiện mục tiêu hợp tác.

*Công đoạn 3: Chỉ đạo việc thực hiện hoạt động hợp tác đào tạo giữa trường và doanh nghiệp bao gồm các bước chỉ đạo như sau:*

- Bước 1: Chỉ đạo việc khảo sát, nắm bắt thông tin nhu cầu hợp tác đào tạo giữa trường với doanh nghiệp.
- Bước 2: Chỉ đạo bộ phận chuyên trách hợp tác doanh nghiệp lập kế hoạch cho nhu cầu hợp tác đào tạo với doanh nghiệp
- Bước 3: Chỉ đạo bộ phận chuyên trách hợp tác doanh nghiệp phối hợp CBQL của doanh nghiệp triển khai thực hiện kế hoạch hợp tác đào tạo theo mục tiêu đã xác định.
- Bước 4: Chỉ đạo bộ phận chuyên trách hợp tác doanh nghiệp kiểm tra, đánh giá quá trình hợp tác đào tạo.
- Bước 5: Chỉ đạo bộ phận chuyên trách hợp tác doanh nghiệp tham mưu thực hiện các biện pháp cải tiến, nâng cao chất lượng hợp tác đào tạo.

*Công đoạn 4: Tổ chức kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện hoạt động hợp tác đào tạo giữa trường và doanh nghiệp cần thực hiện theo các bước sau:*

- Bước 1: Xác định đối tượng, nội dung cần kiểm tra, đánh giá của quá trình hợp tác đào tạo
- Bước 2: Xác định mục tiêu của việc kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện hoạt động hợp tác đào tạo
- Bước 3: Lựa chọn hệ thống công cụ, PP đánh giá của quá trình hợp tác đào tạo
- Bước 4: Xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá kết quả của quá trình hợp tác đào tạo

*Công đoạn 5: Thực hiện việc cải tiến quá trình hợp tác đào tạo giữa trường và doanh nghiệp*

- Bước 1: Căn cứ vào thực trạng và kết quả kiểm tra đánh giá quá trình hợp tác đào tạo giữa trường và doanh nghiệp, bộ phận chuyên trách tổng hợp, phân tích, đề xuất kế hoạch cải tiến.

- Bước 2: Lấy ý kiến thống nhất kế hoạch cải tiến từ hai bên.

- Bước 3: Tổng hợp và hoàn thiện kế hoạch cải tiến, trình Hiệu trưởng phê duyệt.

- Bước 4: trường và doanh nghiệp thực hiện kế hoạch cải tiến theo trách nhiệm phân công hợp tác đào tạo đã được trường và doanh nghiệp thống nhất phê duyệt thực hiện.

### **3.6. Biện pháp 6: Giám sát, đánh giá năng lực người học theo chuẩn đầu ra và việc làm sau đào tạo**

#### *3.6.1. Mục đích biện pháp*

- Đánh giá được chất lượng CTĐT; chất lượng quá trình ĐTN, từ đó có những điều chỉnh, cải tiến cần thiết về chương trình và quá trình ĐTN nhằm không ngừng nâng cao chất lượng ĐTN ở trường và đảm bảo người học đáp ứng chuẩn đầu ra các ngành nghề đào tạo và TTLĐ.

- Người học xác định được năng lực của bản thân và mức độ đáp ứng yêu cầu việc làm tại đơn vị SDLĐ, từ đó tiếp tục nỗ lực học tập, làm việc để bổ sung những kiến thức, kỹ năng cần thiết thích ứng TTLĐ.

#### *3.6.2. Cách thức thực hiện biện pháp*

- Bước 1: Xác định được chuẩn đầu ra và việc làm của các ngành nghề đào tạo

Dựa trên quy định chuẩn đầu ra ngành nghề đào tạo, Hiệu trưởng cần quy định rõ khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp cho từng ngành nghề đào tạo.

- Bước 2: Xây dựng kế hoạch giám sát, đánh giá năng lực người học theo chuẩn đầu ra và việc làm sau đào tạo

Nội dung kế hoạch gồm: (1) Xem xét chuẩn đầu ra của CTĐT được phân bổ trong các môn học, bài học, mô đun môn học. (2) Kiểm tra hoạt động dạy học nghề theo chuẩn đầu ra của CTĐT. (3) giám sát, đánh giá kết quả học tập người học theo chuẩn đầu ra và việc làm sau ĐTN thông qua lấy ý kiến phản hồi từ các bên có liên quan

- Bước 3: Tổ chức giám sát, đánh giá năng lực người học theo chuẩn đầu ra và việc làm sau đào tạo

Phân công các đơn vị, thành viên tham gia xây dựng bộ công cụ khảo sát và trực tiếp giám sát, đánh giá năng lực người học theo chuẩn đầu ra và việc làm sau đào tạo theo nội dung kế hoạch đã đề ra

- Bước 4: Chỉ đạo thực hiện giám sát, đánh giá năng lực người học theo chuẩn đầu ra và việc làm sau đào tạo

Thực hiện giám sát, đánh giá năng lực người học theo chuẩn đầu ra gồm 03 nội dung: (1) Sự phù hợp về chuẩn đầu ra của CTĐT trong việc phân bổ chuẩn đầu ra trong các môn học, bài học, mô đun môn học. (2) Quá trình tổ chức dạy và học để đạt được mục tiêu (chuẩn đầu ra) của CTĐT thể hiện qua việc thiết kế PP, hình thức, nội dung dạy học; tạo môi trường và điều kiện thuận lợi cho người học; QL điều phối hoạt động dạy học và các hình thức kiểm tra đánh giá người học. (3) Năng lực người học đạt chuẩn đầu ra thể hiện qua các bài kiểm tra kiến thức và kỹ năng thường xuyên, định kỳ, cuối khóa của quá trình tổ chức dạy học.

- Bước 5: Kiểm tra hoạt động giám sát, đánh giá năng lực người học theo chuẩn đầu ra và việc làm sau đào tạo

Công tác chuẩn bị cho hoạt động này như việc xác định chuẩn đầu ra của CTĐT và các tiêu chuẩn về việc làm của doanh nghiệp đối với các ngành nghề mà nhà trường đang đào tạo. Đối chiếu kết quả giám sát, đánh giá so với mục tiêu kế hoạch đề ra. Đánh giá những mặt mạnh, những mặt hạn chế của hoạt động giám sát, đánh giá năng lực người học theo chuẩn đầu ra và việc làm sau đào tạo.

- Bước 6: Tổ chức tổng kết hoạt động giám sát, đánh giá năng lực người học theo chuẩn đầu ra và việc làm sau đào tạo

Nhận ra những điểm mạnh, những điểm hạn chế về năng lực người học theo chuẩn đầu ra và việc làm sau đào tạo. Từ đó, đề xuất những biện pháp phù hợp, khắc phục những điểm còn hạn chế và phát huy những điểm mạnh trong quá trình thực hiện nâng cao năng lực người học theo chuẩn đầu ra và việc làm sau đào tạo

### **3.7. Biện pháp 7: QL hỗ trợ tư vấn việc làm cho người học sau ĐTN**

#### **3.7.1. Mục đích biện pháp**

Nâng cao hiểu biết của người học về xu hướng việc làm trên TTLĐ; người học có năng lực tìm kiếm, tự tạo việc làm và lựa chọn việc làm phù hợp với sức khỏe, năng lực, sở trường, ngành nghề đào tạo của bản thân.

#### **3.7.2. Cách thức thực hiện biện pháp**

- Bước 1: Xây dựng kế hoạch tư vấn việc làm cho người học sau ĐTN

Xác định mục tiêu và nội dung thực hiện tư vấn việc làm cho người học sau ĐTN đó là: phối hợp với một số đơn vị có liên quan cung cấp thông tin việc làm của TTLĐ; tư vấn, đào tạo, bồi dưỡng một số kỹ năng mềm cho người học khi tham gia tìm kiếm việc làm; tư vấn lựa chọn việc làm phù hợp với ngành nghề đã được đào tạo.

- Bước 2: Tổ chức thực hiện tư vấn việc làm cho người học sau ĐTN

Lập tổ tư vấn và phân công trách nhiệm cho từng thành viên tham gia hỗ trợ tư vấn việc làm cho người học sau ĐTN. Đồng thời, tổ tư vấn có trách nhiệm chủ động phối hợp với các đơn vị có liên quan để tổ chức tư vấn việc làm cho người học theo nhu cầu. Xây dựng các tài liệu, hoặc các phần mềm hỗ trợ tư vấn về việc làm nhằm giúp người học dễ dàng tiếp cận thông tin việc làm nhanh nhất.

- Bước 3: Chỉ đạo thực hiện tư vấn việc làm cho người học sau ĐTN

Tư vấn việc làm cho người học lựa chọn những công việc phù hợp với năng lực, sở trường của bản thân người học nhằm giúp người học có điều kiện và môi trường thuận lợi để phát triển nghề nghiệp ở hiện tại và trong tương lai.

- Bước 4: Kiểm tra đánh giá về tư vấn việc làm cho người học sau ĐTN

Xây dựng kế hoạch kiểm tra đánh giá về tư vấn việc làm cho người học sau ĐTN bao gồm xác định mục tiêu, nội dung, thành phần tham gia, thời gian kiểm tra đánh giá. Chỉ đạo tất cả các hoạt động từ khâu cập nhật thông tin, tuyên truyền, tư vấn việc làm, công tác lần vết, theo dõi tình hình người học tốt nghiệp.

### **III. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ**

#### **1. Kết luận**

QL ĐTN ĐBCL tại trường TCN Diên Khánh đáp ứng yêu cầu đổi mới GD-ĐT, là xu thế tất yếu trong bối cảnh đất nước ngày càng hội nhập quốc tế sâu rộng và sự phát triển mạnh mẽ của CMCN 4.0 hiện nay. TTLĐ ngày càng đòi hỏi nguồn nhân lực có chất lượng, nhất là nhân lực chất lượng cao đã đặt ra nhiều thách thức cho nhà trường trong công tác QL ĐTN ĐBCL, người học sau đào tạo phải đạt chuẩn đầu ra và đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn sản xuất, kinh doanh, dịch vụ... Tiểu luận đã xây dựng hệ thống cơ sở lý luận làm nền tảng cho việc nghiên cứu khảo sát thực trạng các nội dung liên quan đến hoạt động QL ĐTN ĐBCL tại trường TCN Diên Khánh.

Dựa trên dữ liệu khảo sát thực trạng QL ĐTN ĐBCL, tác giả đã phân tích, tổng hợp các nguyên nhân tác động trực tiếp, gián tiếp ảnh hưởng đến chất lượng ĐTN, qua đó đề ra bảy biện pháp nhằm thực hiện hiệu quả hoạt động QL ĐTN ĐBCL. Các biện pháp này vừa có tính đặc trưng riêng, vừa có tính đồng bộ, thống nhất nhau trong công tác QL ĐTN ĐBCL.

Hiện nay, trước yêu cầu ngày càng cao về nguồn nhân lực trực tiếp cho hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ của TTLĐ trong bối cảnh sự phát triển mạnh mẽ về khoa học công nghệ của CMCN 4.0 và sự hội nhập quốc tế sâu rộng, trong đó có sự chuyển dịch nhân lực trên TTLĐ quốc tế, đã đặt ra những thách thức và những thuận lợi đang xen nhau cho nhà trường về cung ứng nguồn nhân lực có chất lượng, trong quá trình QL tổ chức hoạt động ĐTN. Vì vậy, bảy biện pháp căn bản với các bước thực hiện cụ thể theo quy trình nêu trên, nếu được khai thác, áp dụng một cách linh hoạt, theo thứ tự ưu tiên hoặc đồng bộ, phù hợp với từng bối cảnh, thực trạng của nhà trường sẽ giải quyết, khắc phục được những tồn tại, hạn chế, về các nội dung liên quan đến ĐBCL trong dạy và học nghề. Tuy nhiên, việc sử dụng hiệu quả bảy biện pháp cho công tác QL ĐTN ĐBCL ở trường, phụ thuộc rất lớn vào vai trò và nhận thức trách nhiệm; năng động, đổi mới sáng tạo; khả năng điều tiết thích ứng với bối cảnh xã hội của Hiệu trưởng và các thành viên trong quá trình tổ chức QL ĐTN ĐBCL.

#### **2. Khuyến nghị**

### **2.1. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo**

Đầu tư kinh phí về CSVC, trang thiết bị, nhất là thiết bị liên quan đến công nghệ số để phục vụ cho ĐTN gắn với chuyển đổi số GDNN, đồng thời đáp ứng được các tiêu chí KĐCL GDNN và kiểm định CTĐT ngành, nghề trọng điểm quốc gia.

Cần có các chính sách phân luồng phù hợp, thiết thực để thu hút học sinh tốt nghiệp sau trung học sơ sở tham gia học tập tại các cơ sở GDNN.

Cần có cơ chế, chính sách khuyến khích, thu hút đủ mạnh đối với doanh nghiệp, bên SDLĐ cùng tham gia GDNN trên cơ sở lợi ích và trách nhiệm xã hội của họ.

### **2.2. Đối với Ủy ban nhân dân tỉnh Khánh Hòa**

Đảm bảo biên chế đội ngũ nhà giáo theo quy mô đào tạo ở trường nhằm đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng và hiệu quả GDNN.

### **2.3. Đối với Sở Giáo dục và Đào tạo Khánh Hòa**

Xây dựng hệ thống thông tin cung cầu lao động, đảm bảo kết nối chặt chẽ giữa doanh nghiệp với các cơ sở GDNN thông qua Trung tâm Dịch vụ Việc làm của tỉnh và các kênh khác.

Tổ chức các khóa tập huấn cho đội ngũ CBQL, GV được cập nhật kiến thức, kỹ năng số, PP đào tạo số đảm bảo nâng cao được chất lượng ĐTN theo hướng ứng dụng công nghệ số hiện nay.

Đẩy mạnh xã hội hóa, tạo điều kiện thuận lợi để các doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân đầu tư phát triển GDNN theo quy định của pháp luật.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Ban Chấp hành Trung ương. (2013). *Nghị quyết Số 29-NQ/TW ngày 4 tháng 11 năm 2013, 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 Lao động Thương binh và Xã hội (2017). *Thông tư số 15/2017/TT- BLĐTBXH ngày 08/6/2017 về việc qui định tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp.*
- [3]. Chính phủ (2021). *Nghị định số 60/2021/NĐ-CP ngày 21/6/2021 về quy định cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập.*
- [4]. Gelişli Y. et al. (2016). Vocational education systems in turkey and the world: new trends and problems. *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*, July 2016 Volume: 7 Issue: 3 Article: 01 ISSN 1309-6249.
- [5]. Hamdani, A. et al., (2020). Vocational Education in the Industrial 4.0 Era: Challenges and Opportunities. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, Vol. 520 (2022) p. 33-35.
- [6]. ILO and OECD.(2018). *Global Skills Trends, Training Needs and Lifelong Learning Strategies for the Future of Work*. Report prepared for 2nd Meeting of the Employment Working Group. Geneva, Switzerland 11 – 12 June 2018.
- [7]. Mạc Văn Tiến (28/10/2019). *Đổi mới quản lý nhà nước, quản trị đối với cơ sở giáo dục nghề nghiệp*. Chuyên Trang Giáo dục nghề nghiệp; Nguồn: <https://gdn.edu.vn/giao-duc-nghe-nghiep/doi-moi-quan-ly-nha-nuoc-quan-tri-doi-voi-co-so-giao-duc-nghe-nghiep-202.html>
- [8]. Mazzola R. C.(2020). *To what extent does education prepare students for the 21st century to become self-regulated, future-proofed students, using networked, technological environments*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/341792689>.
- [9]. Nguyễn Quốc Chí (Chủ biên) và Nguyễn Thị Mỹ Lộc.(2010). *Đại cương khoa học quản lý*. Hà Nội: NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [10]. Phan Chính Thức (2003). *Những giải pháp phát triển đào tạo nghề góp phần đáp ứng nhu cầu nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. Luận án Giáo dục học. Đại học sư phạm Hà Nội. Hà Nội.

- [11]. Quốc Hội (2014). *Luật GDNN số 74/2014/QH13 ngày 27 tháng 11 năm 2014, Quy định về hệ thống GDNN; tổ chức, hoạt động của cơ sở GDNN; quyền và nghĩa vụ của tổ chức, cá nhân tham gia hoạt động GDNN.*
- [12]. Selvarajan, T. T., Singh, B., & Cloninger, P. A. (2016). Role of personality and affect on the social support and work family conflict relationship [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 39–56.
- [13]. Stewart, V. (2015). Made in China: Challenge and innovation in China's vocational education and training system. *International Comparative Study of Leading Vocational Education Systems. National Center on Education and the Economy.*
- [14]. The International Organization for Standardization.(2015). *ISO 9000:2015 Quality management system - Fundamentals and vocabulary.* Retrieved from <http://qpsolutions.vn/cgi-bin/Document/ISO9000-2015.pdf>.
- [15]. Trần Kiểm (2015). *Những vấn đề cơ bản của khoa học quản lý giáo dục.* Hà Nội: NXB Đại học Sư phạm.
- [16]. Viện Nghiên cứu Khoa học Dạy nghề. (2010). *Giáo dục nghề cho nhóm đối tượng yếu thế.* Hà Nội: NXB Lao động-Xã hội.
- [17]. Woodhouse, D. (1999). *Quality and quality assurance, Quality and Internationalisation in Higher Education.* OECD-IMHE, Paris.

**HỌC VIÊN**

**Nguyễn Xuân Tạo**

**XÁC NHẬN CỦA TRƯỞNG TCN DIÊN KHÁNH**

## PHỤ LỤC

### Phụ lục 1:

### PHIẾU TRUNG CẦU Ý KIẾN (Dành cho Cán bộ quản lý và giáo viên)

Để nâng cao hiệu quả về QL ĐTN ĐBCL tại Trường TCN Diên Khánh trong thời gian tới, quý Thầy/Cô vui lòng cho biết ý kiến về các vấn đề được nêu trong phiếu trưng cầu ý kiến sau đây, bằng cách chọn và đánh dấu X vào ô phù hợp với 5 mức độ (1. hoàn toàn không đồng ý; 2. không đồng ý; 3. tương đối đồng ý; 4. đồng ý; 5. hoàn toàn đồng ý). Ý kiến của quý Thầy/Cô sẽ chỉ được dùng với mục đích NCKH. Xin trân trọng cảm ơn!

#### I. NỘI DUNG TRUNG CẦU Ý KIẾN

##### Câu 1: Mức độ thực hiện tuyển sinh ĐTN (Vui lòng đánh dấu X vào ô đã chọn)

TT	VỀ VIỆC THỰC HIỆN TUYỂN SINH ĐÀO TẠO NGHỀ	1	2	3	4	5
1.1	Ngành nghề tuyển sinh phù hợp nhu cầu địa phương					
1.2	Quy mô, chỉ tiêu tuyển sinh phù hợp năng lực đào tạo					
1.3	Người học có đủ thông tin về các ngành nghề đào tạo					
1.4	CSVC, thiết bị, tài liệu đáp ứng công tác tuyển sinh					
1.5	Đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu tư vấn, tuyển sinh					
Ý kiến khác (nếu có).....						

##### Câu 2: Mức độ về tình hình đội ngũ GV (Vui lòng đánh dấu X vào ô đã chọn)

TT	VỀ TÌNH HÌNH ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO ĐÀO TẠO NGHỀ	1	2	3	4	5
2.1	GV đáp ứng theo các tiêu chuẩn quy định					
2.2	GV đáp ứng đủ theo cơ cấu ngành nghề đào tạo					
2.3	Năng lực chuyên môn của nhà giáo đáp ứng việc ĐTN					
2.4	GV tích cực NCKH và hợp tác với doanh nghiệp					
2.5	GV cập nhật kịp thời và làm chủ công nghệ mới					
Ý kiến khác (nếu có).....						

##### Câu 3: Mức độ về chương trình đào tạo nghề (Vui lòng đánh dấu X vào ô đã chọn)

TT	VỀ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO NGHỀ	1	2	3	4	5
3.1	CTĐT phù hợp với mục tiêu					
3.2	CTĐT đạt chuẩn đầu ra					
3.3	CTĐT phù hợp với thực tiễn					
3.4	CTĐT phù hợp PTDH					
3.5	CTĐT đảm bảo tính mở					

##### Câu 4: Mức độ về CSVC và PTDH (Vui lòng đánh dấu X vào ô đã chọn)

TT	VỀ CƠ SỞ VẬT CHẤT VÀ PHƯƠNG TIỆN DẠY HỌC	1	2	3	4	5
4.1	CSVC đảm bảo phục vụ hoạt động ĐTN					
4.2	PTDH phù hợp mục tiêu, CTĐT, điều kiện dạy học					
4.3	PTDH được đầu tư và khai thác triệt để trong dạy học					
4.4	TBDH tự làm thực hiện thường xuyên và hiệu quả.					
4.5	Số hóa học liệu đáp ứng tốt nhu cầu dạy và học nghề					

**Câu 5: Mức độ về tài chính phục vụ ĐTN (Vui lòng đánh dấu X vào ô đã chọn)**

TT	Về tài chính phục vụ đào tạo nghề	1	2	3	4	5
5.1	Nguồn thu từ dịch vụ công sử dụng ngân sách nhà nước					
5.2	Nguồn thu chủ yếu từ học phí và các dịch vụ khác					
5.3	Tài chính đảm bảo phục vụ dạy và học nghề					
5.4	Tài chính đảm bảo công tác đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo					
5.5	Tài chính đảm bảo công tác NCKH					

**Câu 6: Mức độ về việc thực hiện mục tiêu ĐTN (Vui lòng đánh dấu X vào ô đã chọn)**

TT	Về việc thực hiện mục tiêu đào tạo nghề	1	2	3	4	5
6.1	Nâng cao CLĐT người học đạt chuẩn năng lực sau ĐTN					
6.2	Hợp tác ĐTN giúp người học thích ứng môi trường làm việc					
6.3	Kết nối cung- cầu lao động để người học tìm được việc làm					
6.4	Năng lực tự học để người học có khả năng sáng tạo					
6.5	Đẩy mạnh đào tạo liên thông đáp ứng nhu cầu người học học					
Ý kiến khác (nếu có).....						

**Câu 7: Mức độ về việc thực hiện nội dung ĐTN (Vui lòng đánh dấu X vào ô đã chọn)**

TT	Về việc thực hiện nội dung đào tạo nghề	1	2	3	4	5
7.1	Xây dựng nội dung ĐTN phù hợp mục tiêu CTĐT					
7.2	Biên soạn giáo trình ĐTN theo chuẩn đầu ra CTĐT					
7.3	Các mô đun của môn học sát với thực tiễn sản xuất					
7.4	Dạy và học đảm bảo theo yêu cầu công nghệ mới					
7.5	Phương pháp, TBDH đáp ứng nội dung ĐTN					

**Câu 8: Mức độ về việc thực hiện PP ĐTN (Vui lòng đánh dấu X vào ô đã chọn)**

TT	Về việc thực hiện phương pháp đào tạo nghề	1	2	3	4	5
8.1	PPDH phù hợp với mục tiêu, nội dung CTĐT					
8.2	PPDH phù hợp với đối tượng người học					
8.3	PPDH tiếp cận năng lực người học được phát huy					
8.4	Sử dụng kết hợp các PP dạy học đạt hiệu quả cao					
8.5	Ứng dụng CNTT trong đổi mới PP dạy học hiệu quả					

**Câu 9: Mức độ thực hiện hình thức tổ chức ĐTN (Vui lòng đánh dấu X vào ô đã chọn)**

TT	Về việc thực hiện hình thức tổ chức đào tạo nghề	1	2	3	4	5
9.1	Các hình thức dạy học linh hoạt theo mô đun, tín chỉ					
9.2	Hình thức dạy học kết hợp đã sử dụng thường xuyên					
9.3	Dạy học trực tuyến đúng quy định và đạt chất lượng					
9.4	Thực hành ở xưởng trường là chủ yếu và ĐBCL ĐTN					
9.5	Tổ chức thực tập hiệu quả tại doanh nghiệp					

**Câu 10: Mức độ dạy và học nghề (Vui lòng đánh dấu X vào ô đã chọn)**

TT	Về hoạt động dạy và học nghề	1	2	3	4	5
10.1	Dạy học đảm bảo mục tiêu, nội dung và cách thức ĐTN					

10.2	Dạy học phát huy tính tích cực, chủ động người học					
10.3	Kiểm tra, đánh giá kết quả người học có độ tin cậy cao					
10.4	Dạy học đạt chuẩn đầu ra theo ngành nghề đào tạo					
10.5	Người học tốt nghiệp đáp ứng yêu cầu của TTLĐ					

**Câu 11: Mức độ hoạt động NCKH trong ĐTN (Vui lòng đánh dấu X vào ô đã chọn)**

TT	Về hoạt động nghiên cứu khoa học trong đào tạo nghề	1	2	3	4	5
11.1	Đề tài NCKH sát với nhu cầu thực tiễn trong ĐTN					
11.2	NCKH của nhà giáo đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ					
11.3	Kinh phí phục vụ NCKH đáp ứng yêu cầu					
11.4	Hợp tác NCKH với các tổ chức quốc tế có hiệu quả					
11.5	Công trình NCKH có tính ứng dụng và hiệu quả cao					

**Câu 12: Mức độ hợp tác doanh nghiệp về ĐTN (Vui lòng đánh dấu X vào ô đã chọn)**

TT	Thực trạng hợp tác doanh nghiệp trong đào tạo nghề	1	2	3	4	5
12.1	Thông tin hợp tác ĐTN được duy trì thường xuyên					
12.2	Hợp tác phát triển CTĐT đạt chất lượng					
12.3	Chuyên gia tham gia giảng dạy và kiểm tra đánh giá					
12.4	Thực hành, thực tập tại doanh nghiệp hiệu quả					
12.5	Doanh nghiệp hỗ trợ tích cực về CSVC, TBDH					
12.6	Tư vấn, giải quyết việc làm cho người học					
12.7	Hợp tác và chuyên giao kết quả NCKH hiệu quả					

**Câu 13: Mức độ người học tốt nghiệp (Vui lòng đánh dấu X vào ô đã chọn)**

TT	Người học tốt nghiệp theo chuẩn đầu ra về đào tạo nghề	1	2	3	4	5
13.1	Kiểm tra, đánh giá người học theo chuẩn đầu ra					
13.2	Người học đạt chuẩn đầu ra của các nghề theo quy định					
13.3	Cấp phát văn bằng, chứng chỉ theo đúng quy định					
13.4	Năng lực người học tốt nghiệp đáp ứng TTLĐ					
13.5	Người học có đủ năng lực học lên trình độ cao hơn					

TT	Việc làm của người học tốt nghiệp	1	2	3	4	5
14.1	Người học được tư vấn việc làm khi đã tốt nghiệp					
14.2	Các hình thức tư vấn việc làm đa dạng, phong phú					
14.3	Người học tốt nghiệp đáp ứng việc làm bên SDLĐ					
14.4	Các bên liên quan hài lòng với chất lượng ĐTN					
14.5	Hàng năm thực hiện lần vết người học tốt nghiệp					

Kính mong quý Thầy, Cô vui lòng gửi lại phiếu khảo sát sau khi cho ý kiến, gửi trực tiếp hoặc theo địa chỉ email: [taokhanhhoa@gmail.com](mailto:taokhanhhoa@gmail.com)  
 (389373655 – Nguyễn Xuân Tạo, Trường TC Nghề Diên Khánh, Khánh Hòa)  
 Chân thành cảm ơn sự hợp tác của quý Thầy/Cô!

**Phụ lục 2:**

**BỘ CÂU HỎI PHÒNG VẤN**  
**(Dành cho Cán bộ quản lý và giáo viên)**

Để nâng cao hiệu quả về QL ĐTN ĐBCL ở trường TCN Diên Khánh thời gian tới, quý Thầy/Cô vui lòng cho biết ý kiến về các nội dung trao đổi sau đây. Ý kiến trao đổi của quý Thầy/Cô sẽ chỉ được dùng với mục đích NCKH. Xin trân trọng cảm ơn!

Xin Thầy/Cô vui lòng cho biết:

1. Mục tiêu đào tạo nghề ở đơn vị có đạt như mong đợi không? Những thuận lợi, khó khăn nào khi thực hiện mục tiêu? (Kết quả đào tạo so với mục tiêu)
  2. Nội dung đào tạo nghề có phù hợp với thực tiễn sản xuất, kinh doanh, dịch vụ không?
  3. Về PPDH của trường có những đổi mới gì trong quá trình tổ chức dạy học?
  4. Phương tiện dạy học ở trường có đáp ứng được nhu cầu dạy-học nghề không?
  5. Hình thức tổ chức dạy-học nào chủ yếu thực hiện ở trường?
  6. Công tác kiểm định chất lượng trường được thực hiện như thế nào?
  7. Nhận thức chung về kết quả hoạt động ĐBCL đào tạo của trường như thế nào?
  8. Công tác tuyên truyền nhận thức về ĐBCL ĐTN của Trường tổ chức theo hình thức nào?
  9. Kết quả tuyên truyền nhận thức về ĐBCL đào tạo của Trường đã được tổ chức?
  10. Công tác tư vấn, tuyển sinh của Trường được tổ chức theo hình thức nào?
  11. Hằng năm, chỉ tiêu tuyển sinh trung bình đạt bao nhiêu %?
  12. Công tác tuyển dụng, sử dụng, quy hoạch, bồi dưỡng, đánh giá, phân loại đội ngũ?
  13. Đội ngũ nhà giáo cơ hữu có đạt chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ, đủ số lượng?
  14. Những chính sách nào khuyến khích GV tự học nâng cao trình độ chuyên môn?
  15. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ được thực hiện hằng năm không?
  16. Để nâng cao chất lượng đội ngũ cần có những giải pháp hữu hiệu nào?
  17. Chất lượng nội dung CTĐT phù hợp với yêu cầu thực tiễn chưa?
  18. CSVC, thiết bị có đáp ứng đầy đủ nhu cầu đào tạo không?
  19. Quản lý sử dụng, bảo dưỡng, sửa chữa CSVC, thiết bị theo quy trình như thế nào?
  20. Thư viện có đáp ứng đầy đủ nhu cầu học tập cho bạn đọc của nhà trường không?
  21. Nguồn lực tài chính có đảm bảo cho các hoạt động của trường không?
  22. Mục tiêu, sứ mạng của Trường là gì và hình thức công khai như thế nào?
  23. Điểm mạnh trường đối với công tác đào tạo là gì?
  24. Những hạn chế, khó khăn khi tổ chức các hoạt động đào tạo của trường?
  25. Các hoạt động nào đã thực hiện để hỗ trợ người học?
  26. Những đề tài NCKH, sáng kiến cải tiến, chuyển giao công nghệ nào đã thực hiện?
  27. Hợp tác doanh nghiệp trong quá trình ĐTN có những khó khăn, thuận lợi nào?
  28. Đánh giá như thế nào về môi trường học tập trong quá trình tổ chức đào tạo nghề?
  29. Những khó khăn, hạn chế nào khi thực hiện tự giám sát, đánh giá CLĐT?
  30. Những khó khăn, hạn chế khi xây dựng, vận hành, đánh giá và cải tiến hệ thống ĐBCL?
  31. Những khó khăn, hạn chế nào khi thực hiện công tác ĐBCL đào tạo?
  32. Những biện pháp nào đã thực hiện nhằm ĐBCL đào tạo trong thời gian qua.
  33. Những mặt tích cực và hạn chế trong quá trình hợp tác ĐTN và bài học kinh nghiệm?
- Chân thành cảm ơn sự hợp tác của quý Thầy/Cô!

**Phụ lục 3: TỔNG HỢP KẾT QUẢ KHẢO SÁT THỰC TRẠNG QL ĐTN****Bảng 3.1. Thực trạng tuyển sinh đào tạo nghề**

T T	Nội dung	CBQL và GV		Thứ bậc
		ĐTB	ĐLC	
1	Ngành nghề tuyển sinh phù hợp nhu cầu địa phương	3,72	0,44	1
2	Quy mô, chỉ tiêu tuyển sinh phù hợp năng lực đào tạo	3,52	0,50	4
3	Người học có đủ thông tin về các ngành nghề đào tạo	3,65	0,47	2
4	CSVC, thiết bị, tài liệu đáp ứng công tác tuyển sinh	3,55	0,49	3
5	Đội ngũ GV đáp ứng yêu cầu tư vấn, tuyển sinh	3,44	0,49	5

**Bảng 3.2. Thực trạng đội ngũ CBQL và GV**

T T	Nội dung	CBQL và GV		Thứ bậc
		ĐTB	ĐLC	
1	GV đáp ứng theo các tiêu chuẩn quy định	3,92	0,35	1
2	GV đáp ứng đủ theo cơ cấu ngành nghề đào tạo	3,85	0,42	2
3	Năng lực chuyên môn của GV đáp ứng việc ĐTN	3,80	0,42	3
4	GV tích cực NCKH và hợp tác với doanh nghiệp	3,76	0,42	4
5	GV cập nhật kịp thời và làm chủ công nghệ mới	3,74	0,43	5

**Bảng 3.3. Thực trạng chương trình đào tạo nghề**

T T	Nội dung	CBQL và GV		Thứ bậc
		ĐTB	ĐLC	
1	CTĐT phù hợp với mục tiêu	3,70	0,46	1
2	CTĐT đạt chuẩn đầu ra	3,63	0,48	2
3	CTĐT phù hợp với thực tiễn	3,55	0,49	4
4	CTĐT phù hợp PTDH	3,58	0,49	3
5	CTĐT đảm bảo tính mở	3,53	0,51	5

**Bảng 3.4. Thực trạng cơ sở vật chất và phương tiện dạy học**

T T	Nội dung	CBQL và GV		Thứ bậc
		ĐTB	ĐLC	
1	CSVC đảm bảo phục vụ hoạt động ĐTN	3,67	0,46	2
2	PTDH phù hợp mục tiêu, CTĐT, điều kiện dạy học	3,71	0,49	1
3	PTDH được đầu tư và khai thác triệt để trong dạy học	3,60	0,53	3
4	TBDH tự làm thực hiện thường xuyên và hiệu quả.	3,52	0,50	4
5	Số hóa học liệu đáp ứng tốt nhu cầu dạy và học nghề	3,38	0,48	5

**Bảng 3.5. Thực trạng về tài chính phục vụ đào tạo nghề**

T T	Nội dung	CBQL và GV		Thứ bậc
		ĐTB	ĐLC	
1	Nguồn thu từ dịch vụ công sử dụng ngân sách nhà nước	3,63	0,48	1
2	Nguồn thu chủ yếu từ học phí và các dịch vụ khác	3,35	0,47	5
3	Tài chính đảm bảo phục vụ dạy và học nghề	3,49	0,50	2
4	Tài chính đảm bảo công tác đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo	3,38	0,48	3
5	Tài chính đảm bảo công tác NCKH	3,36	0,48	4

**Bảng 3.6. Thực trạng thực hiện mục tiêu đào tạo nghề**

T T	Nội dung	CBQL và GV		Thứ bậc
		ĐTB	ĐLC	
1	Nâng cao CLĐT đảm bảo người học đạt chuẩn năng lực nghề	3,64	0,47	1
2	Hợp tác ĐTN giúp người học thích ứng môi trường làm việc	3,36	0,48	5
3	Kết nối cung- cầu lao động để người học tìm được việc làm	3,48	0,50	4
4	Năng lực tự học để người học có khả năng sáng tạo	3,57	0,54	2
5	Đẩy mạnh đào tạo liên thông đáp ứng nhu cầu người học học	3,50	0,59	3

**Bảng 3.7. Thực trạng thực hiện nội dung đào tạo nghề**

T T	Nội dung	CBQL và GV		Thứ bậc
		ĐTB	ĐLC	
1	Xây dựng nội dung ĐTN phù hợp mục tiêu CTĐT	3,99	0,33	1
2	Biên soạn giáo trình ĐTN theo chuẩn đầu ra CTĐT	3,92	0,37	2
3	Các mô đun của môn học sát với thực tiễn sản xuất	3,84	0,38	4
4	Dạy và học đảm bảo theo yêu cầu công nghệ mới	3,79	0,42	5
5	Phương pháp, TBDH đáp ứng nội dung ĐTN	3,90	0,36	3

**Bảng 3.8. Thực trạng thực hiện phương pháp đào tạo nghề**

T T	Nội dung	CBQL và GV		Thứ bậc
		ĐTB	ĐLC	
1	PPDH phù hợp với mục tiêu, nội dung CTĐT	3,70	0,47	1
2	PPDH phù hợp với đối tượng người học	3,60	0,50	2
3	PPDH tiếp cận năng lực người học được phát huy	3,54	0,49	4
4	Sử dụng kết hợp các PPDH đạt hiệu quả cao	3,56	0,49	3
5	Ứng dụng CNTT trong đổi mới PPDH hiệu quả	3,52	0,49	5

**Bảng 3.9. Thực trạng thực hiện hình thức tổ chức ĐTN**

T T	Nội dung	CBQL và GV		Thứ bậc
		ĐTB	ĐLC	
1	Các hình thức dạy học linh hoạt theo mô đun, tín chỉ	3,39	0,48	5
2	Hình thức dạy học kết hợp đã sử dụng thường xuyên	3,56	0,49	3
3	Dạy học trực tuyến đúng quy định và đạt chất lượng	3,52	0,50	4
4	Thực hành xưởng trường là chủ yếu và ĐBCL ĐTN	3,73	0,50	1
5	Tổ chức thực tập hiệu quả tại doanh nghiệp	3,67	0,46	2

**Bảng 3.10. Thực trạng hoạt động dạy và học nghề**

T T	Nội dung	CBQL và GV		Thứ bậc
		ĐTB	ĐLC	
1	Thiết kế dạy-học phát triển được năng lực người học	3,70	0,45	1
2	Nhà giáo điều khiển dạy- học nghề tích cực, hiệu quả	3,63	0,48	2

3	Người học chủ động lĩnh hội kiến thức, kỹ năng nghề	3,58	0,49	3
4	Tương tác dạy học giữa nhà giáo và người học tích cực	3,55	0,49	4
5	Kiểm tra, đánh giá năng lực nghề người học có hiệu quả	3,42	0,49	5

**Bảng 3.11. Thực trạng nghiên cứu khoa học trong đào tạo nghề**

T T	Nội dung	CBQL và GV		Thứ bậc
		ĐTB	ĐLC	
1	Đề tài NCKH sát với nhu cầu thực tiễn trong ĐTN	3,64	0,47	1
2	NCKH của nhà giáo đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ	3,60	0,48	2
3	Kinh phí phục vụ NCKH đáp ứng yêu cầu	3,37	0,48	3
4	Hợp tác NCKH với các tổ chức quốc tế có hiệu quả	3,35	0,47	5
5	Công trình NCKH có tính ứng dụng và hiệu quả cao	3,36	0,48	4

**Bảng 3.12. Thực trạng hợp tác với doanh nghiệp trong đào tạo nghề**

T T	Nội dung	CBQL và GV		Thứ bậc
		ĐTB	ĐLC	
1	Thông tin hợp tác ĐTN được duy trì thường xuyên	3,80	0,39	1
2	Hợp tác phát triển CTĐT đạt chất lượng	3,66	0,47	4
3	Chuyên gia tham gia giảng dạy và kiểm tra đánh giá	3,62	0,48	5
4	Thực hành, thực tập tại doanh nghiệp hiệu quả	3,75	0,42	2
5	Doanh nghiệp hỗ trợ tích cực về CSVC, TBDH	3,57	0,49	6
6	Tư vấn, giải quyết việc làm cho người học	3,71	0,45	3
7	Hợp tác và chuyển giao kết quả NCKH hiệu quả	3,35	0,47	7

**Bảng 3.13. Thực trạng người học tốt nghiệp theo chuẩn đầu ra**

T T	Nội dung	CBQL và GV		Thứ bậc
		ĐTB	ĐLC	
1	Đánh giá năng lực nghề người học về chuẩn đầu ra	3,70	0,45	2
2	Người học đạt chuẩn đầu ra của các nghề theo quy định	3,65	0,47	3
3	Cấp phát văn bằng, chứng chỉ theo đúng quy định	3,74	0,43	1
4	Năng lực người học tốt nghiệp đáp ứng TTLĐ	3,48	0,50	5
5	Người học có đủ năng lực học lên trình độ cao hơn	3,60	0,48	4

**Bảng 3.14. Thực trạng việc làm của người học tốt nghiệp**

T T	Nội dung	CBQL và GV		Thứ bậc
		ĐTB	ĐLC	
1	Người học được tư vấn việc làm khi đã tốt nghiệp	3,78	0,43	1
2	Các hình thức tư vấn việc làm đa dạng, phong phú	3,74	0,45	2
3	Người học tốt nghiệp đáp ứng việc làm bên SDLĐ	3,51	0,51	5
4	Các bên liên quan hài lòng với chất lượng ĐTN	3,64	0,48	4
5	Hàng năm thực hiện lần vết người học tốt nghiệp	3,70	0,47	3

**Bảng 3.15. Tổng hợp kết quả phỏng vấn sâu**

<b>TT</b>	<b>Nội dung thông tin được chất lọc từ phỏng vấn sâu</b>
<b>Tuyển sinh đào tạo nghề</b>	
1.	Năng lực đào tạo các ngành nghề liên quan đến công nghệ số còn hạn chế
2.	Công tác tư vấn tuyển sinh thiếu tính chuyên nghiệp
3.	Từng GV theo ngành nghề đào tạo của mình có thể trực tiếp tư vấn, tuyển sinh
4.	Chọn nghề học chưa phù hợp với năng lực, sở trường bản thân và hoàn cảnh gia đình
<b>Đội ngũ nhà giáo</b>	
1.	Một số GV chưa tích cực NCKH và hợp tác doanh nghiệp và năng lực vẫn còn hạn chế
2.	Việc cập nhật các công nghệ mới ứng dụng vào ĐTN và NCKH vẫn còn chậm.
3.	Đội ngũ GV còn tập trung cho giảng dạy là chủ yếu
4.	Thời gian và các chính sách tạo động lực GV tham gia NCKH vẫn còn nhiều khó khăn.
5.	Tình giản biên chế đội ngũ GV đã ảnh hưởng đến tính chất lượng hoạt động ĐTN
<b>Chương trình đào tạo nghề</b>	
1.	CTĐT chưa bổ sung kịp thời theo xu hướng phát triển của công nghệ mới.
2.	CTĐT tuy có chỉnh sửa nhưng chưa cập nhật kịp thời những kiến thức khoa học mới
3.	GV còn y lại ở tính “bao cấp” chưa chủ động cập nhật CTĐT phù hợp với TTLĐ
4.	PTDH tuy đáp ứng nhu cầu ĐTN, so với tiến bộ của khoa học công nghệ vẫn còn lạc hậu.
<b>Cơ sở vật chất và phương tiện dạy học</b>	
1.	TBDH tự làm chưa được thực hiện thường xuyên, chất lượng và hiệu quả chưa cao
2.	Việc số hóa học liệu chưa phong phú, đa dạng.
3.	Các ứng dụng mô phỏng ĐTN còn hạn chế, chậm đổi mới.
4.	CSVC, PTDH có đầu tư nhưng chưa đảm bảo tính đồng bộ.
<b>Tài chính phục vụ đào tạo nghề</b>	
1.	Hoạt động các dịch vụ từ GDNN chưa đủ mạnh
2.	Việc thu hút nguồn lực từ xã hội hóa GDNN còn hạn chế
3.	Sự hợp tác giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp chưa khai thác hết thế mạnh của hai bên.
4.	Cơ chế tự chủ ở các cơ sở GDNN còn gặp nhiều “rào cản” về tính pháp lý.
5.	Nguồn lực đầu tư từ ngân sách nhà nước còn hạn chế chưa đáp ứng cho nhu cầu ĐTN.
<b>Mục tiêu đào tạo nghề</b>	
1.	Người học sau đào tạo chưa hoàn toàn thích ứng môi trường làm việc.
2.	Các yếu tố đầu vào chưa đạt chuẩn theo quy định
3.	Thiếu đội ngũ nhà giáo đạt chuẩn quốc tế
4.	Người học ít có điều kiện tiếp cận CTĐT quốc tế.
<b>Nội dung đào tạo nghề</b>	
1.	CTĐT chưa bổ sung kịp thời các nội dung theo xu hướng phát triển của công nghệ mới,
2.	Phát triển CTĐT cho các ngành nghề mới trí tuệ nhân tạo, an ninh mạng... còn lung túng.
3.	Một số nội dung ĐTN của CTĐT còn lạc hậu, chưa đáp ứng đúng yêu cầu của TTLĐ
<b>Phương pháp đào tạo nghề</b>	
1	Lựa chọn và kết hợp PPDH còn hạn chế, dẫn tới hiệu quả giờ giảng chất lượng chưa cao
2	GV quen với PPDH truyền thống, chưa mạnh dạn trong việc đổi mới PP dạy học
3	Chưa có động lực thúc đẩy việc đổi mới PPDH, đổi mới PPDH còn hạn chế
4	Lựa chọn, phối hợp với các PPDH phù hợp bài giảng đôi khi còn lúng túng
5	Hoạt động về đổi mới PPDH ở một số cơ sở GDNN chưa được quan tâm đúng mức

<b>Phương tiện đào tạo nghề</b>	
1	PTDH chưa được đầu tư đồng bộ và đầy đủ trong ĐTN
2	Số hóa học liệu phục vụ dạy học nghề, chuyển đổi số GDNN còn triển khai chậm
3	Việc nghiên cứu, sáng tạo tự làm thiết bị phục vụ cho ĐTN chưa đem lại hiệu quả cao
<b>Hình thức tổ chức đào tạo nghề</b>	
1	Có đổi mới hình thức tổ chức dạy học, nhưng vẫn chủ yếu là hình thức dạy học trực tiếp
2	Đội ngũ Nhà giáo, chưa quen với hình thức dạy học kết hợp
3	GV và người học chưa quen với cách học mới thông qua lớp học trực tuyến
4	Sự tương tác giữa GV và người học ở lớp học trực tuyến có phần hạn chế
5	Hệ thống hạ tầng CNTT chưa đảm bảo cho dạy học trực tuyến
<b>Hoạt động dạy và học nghề</b>	
1	Người học tốt nghiệp đáp ứng yêu cầu của TTLĐ và doanh nghiệp chưa cao.
2	Năng lực nghề của người học chưa thích ứng kịp thời với sự thay đổi công nghệ mới
3	CTĐT chưa cập nhật thường xuyên các công nghệ mới.
4	Cơ sở hạ tầng công nghệ phục vụ dạy học nghề vẫn còn lạc hậu
5	Kỹ năng tương tác trong môi trường số trong dạy và học vẫn còn hạn chế
<b>Nghiên cứu khoa học</b>	
1.	Kinh phí đầu tư cho NCKH trong ĐTN vẫn còn ít
2.	Hợp tác NCKH với các tổ chức chưa có chiều sâu, chủ yếu diễn đàn hội thảo, hội nghị
3.	Việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo theo chuẩn quốc tế chưa được tiếp cận
4.	Tính ứng dụng hiệu quả trong NCKH chủ yếu phục vụ cho hoạt động ĐTN là chủ yếu
5.	Các sản phẩm chuyển giao công nghệ vẫn còn ít, giá trị kinh tế chưa cao.
<b>Hợp tác với doanh nghiệp trong đào tạo nghề</b>	
1.	Hợp tác phát triển CTĐT chưa đạt hiệu quả cao
2.	Sự tham gia giảng dạy của các chuyên gia phía doanh nghiệp thực hiện chưa thường xuyên
3.	Sự hỗ trợ về CSVC, TBDH vẫn còn ở mức thấp
4.	Hợp tác trong việc chuyển giao kết quả NCKH chưa đạt hiệu quả cao.
5.	Cơ chế hợp tác chưa rõ ràng; tính ràng buộc pháp lý không cao
<b>Người học tốt nghiệp theo chuẩn đầu ra</b>	
1.	Người học tốt nghiệp khả năng đáp ứng yêu cầu của TTLĐ chưa cao.
2.	Kết quả ĐTN chưa theo kịp và thích ứng với sự thay đổi của TTLĐ
3.	Tiếp cận các công nghệ mới còn hạn chế
4.	Tính chủ động hợp tác với doanh nghiệp có các công nghệ sản xuất tiên tiến chưa cao.
5.	Nguồn lực đầu tư TBDH tiên tiến vẫn còn hạn chế
<b>Việc làm của người học tốt nghiệp</b>	
1.	Khả năng thích ứng của người học tốt nghiệp trước sự thay đổi của TTLĐ chưa cao
2.	GV chưa khai thác tiềm năng của công nghệ số trong quá trình đào tạo
3.	Quan hệ hợp tác với doanh nghiệp chủ yếu đầu ra về việc làm cho người học