

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC GIÁO DỤC

BÙI VĂN HÙNG

**QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG GIÁO DỤC HƯỚNG NGHIỆP
TRONG CÁC TRƯỜNG DẠY NGHỀ ĐÁP ỨNG
YÊU CẦU CỦA THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG**

Chuyên ngành: QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Mã số: 62 14 05 01

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

HÀ NỘI – 2013

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

Người hướng dẫn khoa học:

1. GS. TS. PHẠM TẮT DONG

2. GS. TS. NGUYỄN THỊ MỸ LỘC

Phản biện:

1: PGS. TS. Đặng Danh Ánh - Tâm lý giáo dục nghề nghiệp -
Viện Nghiên cứu Đào tạo và Tư vấn KHCN

2: PGS. TS. Đặng Bá Lãm - Giáo dục học -
Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

3: TS. Phan Chính Thức - Giáo dục học - Tổng cục dạy nghề

*Luận án được bảo vệ trước Hội đồng cấp Đại học Quốc gia chấm luận
án tiến sĩ họp tại.....*

Vào hồi.....giờ Ngày..... tháng.....năm 2013

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia Việt Nam
- Trung tâm Thông tin - Thư viện, Đại học Quốc gia Hà Nội
- Phòng Tư liệu Trường Đại học Giáo dục.

**CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ
CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. **Trịnh Văn Minh - Bùi Văn Hưng (2009)**, “Tư vấn nghề cho học sinh trong các trường dạy nghề: Trường hợp nghề điện”, *Tạp chí Khoa học* (1S), Đại học Quốc gia Hà Nội, tr. 161- 170.
2. **Bùi Văn Hưng (2009)**, “Phương pháp tổ chức hoạt động giáo dục hướng nghiệp trong trường dạy nghề”, *Tạp chí Giáo dục* (228), tr. 10 - 11, 33.
3. **Bùi Văn Hưng (2010)**, “Hướng nghiệp cho học sinh trong các trường dạy nghề”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục Kỹ thuật* (12), tr. 29 -34.
4. **Bùi Văn Hưng (2011)**, “Quản lý hoạt động giáo dục hướng nghiệp trong các trường dạy nghề”, *Tạp chí Giáo dục* (260), tr. 28 -29, 45.
5. **Bùi Văn Hưng (2011)**, “Hướng nghiệp trong trường dạy nghề cần thực hiện liên kết với doanh nghiệp”, *Tạp chí Giáo dục* (268), tr. 9 - 10, 6.
6. **Bùi Văn Hưng (2011)**, “Thực trạng và giải pháp quản lý hoạt động giáo dục hướng nghiệp trong trường dạy nghề”, *Tạp chí Giáo dục* (số đặc biệt tháng 12), tr. 28 - 30.
7. **Bùi Văn Hưng (2011)**, “Giáo dục hướng nghiệp trong các trường dạy nghề”, *Tạp chí Lao động và Xã hội* (406), tr. 20 - 22.
8. **Bùi Văn Hưng (2011)**, “Vận dụng lý thuyết “tổ chức biết học hỏi” vào quản lý giáo dục hướng nghiệp ở các trường dạy nghề”, *Tạp chí Quản lý Giáo dục* (30), tr 14 - 18.
9. **Bùi Văn Hưng (2012)**, “Cơ sở lý luận về việc quản lý hoạt động giáo dục hướng nghiệp trong trường dạy nghề”, *Tạp chí Giáo dục* (281), tr. 33 - 34, 40.
10. **Bùi Văn Hưng (2013)**, “Hướng nghiệp trong trường dạy nghề đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động”, *Tạp chí Giáo dục* (số đặc biệt tháng 4), tr. 10 – 11, 14.
11. **Bùi Văn Hưng (2013)**, “Quản lý hoạt động giáo dục hướng nghiệp trong trường dạy nghề theo hướng đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động”, *Tạp chí Giáo dục* (309), tr. 19 - 20.
12. **Bùi Văn Hưng (2013)**, “Xây dựng tình huống hướng nghiệp về nghề điện thông qua khái niệm trong tâm lý học lao động”, *Tạp chí Thiết bị Giáo dục* (93), tr. 18 – 19, 22.

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Bước vào thập kỷ thứ hai của thế kỷ XXI, nhân dân ta đón chào một sự kiện lịch sử quan trọng của đất nước: Đại hội đại biểu toàn quốc của Đảng lần thứ XI. Tiếp tục đổi mới và đổi mới hơn nữa vẫn là vấn đề xuyên suốt trong đường lối chính trị và trong mọi chính sách của Đảng. Đối với giáo dục, Nghị quyết của Đại hội XI khẳng định rằng: “Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo theo nhu cầu chuẩn hóa, hiện đại hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, phục vụ đắc lực sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Đẩy mạnh xây dựng xã hội học tập và tạo điều kiện cho mọi công dân được học tập suốt đời”.

GDHN là một bộ phận của sự nghiệp giáo dục và đào tạo con người, đương nhiên GDHN cũng phải đổi mới căn bản và toàn diện. Theo logic đó, có thể hiểu đổi mới căn bản GDHN là đổi mới về các phương diện nội dung, chương trình, sách giáo khoa, sách tham khảo, phương pháp HN và cả quản lý HN khi hệ thống GDHN không còn nguyên dạng trước đây nữa. Còn đổi mới toàn diện GDHN là phải thay đổi các hoạt động thuộc lĩnh vực như định hướng nghề nghiệp, tư vấn nghề nghiệp, thích ứng nghề nghiệp, tuyển chọn nghề nghiệp trong cả 4 con đường HN quy định trong Quyết định 126/CP.

Tính từ khi Chính phủ ban hành Quyết định 126/CP đến nay, đã qua 31 năm phát triển giáo dục và đào tạo. Hệ thống giáo dục phổ thông có nhiều thay đổi, nhất là sau khi Đảng chủ trương đổi mới toàn diện đất nước, chuyển nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung theo cơ chế bao cấp sang nền KT hàng hóa theo cơ chế thị trường.

GDHN ở trường dạy nghề được triển khai từ năm 1998 đến năm 2004 trong 15 trường nghề trọng điểm thuộc dự án GDKT&DN. Song, cho đến nay GDHN ở trường dạy nghề còn manh mún, nhỏ lẻ, chưa được các cấp quan tâm đúng mức, đã tác động đến quá trình học tập và hành nghề của HS sau khi tốt nghiệp.

Trên thực tế, việc phát triển sản xuất theo hướng công nghiệp hóa đòi hỏi phải coi trọng công tác HN. Tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng, vấn đề HN đặt ra rõ ràng: “Coi trọng công tác HN và phân luồng HS trung học, chuẩn bị cho thanh niên đi vào lao động nghề nghiệp phù hợp với sự chuyển dịch cơ cấu KT trong cả nước và từng địa phương. Xây dựng quy hoạch đào tạo nhân lực theo phương thức kết hợp học tập trung, học từ xa, học qua máy tính”.

Tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X, công việc tăng quy mô đào tạo nghề được nhấn mạnh, đồng thời, Đảng cũng chỉ ra những địa bàn phát triển nghề nghiệp mà công tác GDHN phải thật sự chú trọng: “Phát triển mạnh mẽ hệ thống giáo dục nghề nghiệp, tăng nhanh quy mô đào tạo cao đẳng nghề, trung cấp nghề cho các khu công nghiệp, các vùng kinh tế động lực và cho việc xuất khẩu lao động. Mở rộng mạng lưới cơ sở dạy nghề, phát triển trung tâm dạy nghề quận, huyện. Tạo chuyển biến căn bản về chất lượng dạy nghề, tiếp cận với trình độ tiên tiến của khu vực và thế giới. Đẩy mạnh xã hội hóa, khuyến khích phát triển các hình thức dạy nghề đa

dạng, linh hoạt: dạy ngoài công lập, tại doanh nghiệp, tại làng nghề, v.v...; tạo điều kiện thuận lợi để người lao động học nghề, lập nghề....”.

Trong quá trình quản lý công tác dạy nghề và tổ chức HN ở trường cao đẳng nghề, chúng tôi đã nhiều lần tiến hành khảo sát chất lượng đào tạo nghề và tổ chức lấy ý kiến của một số chuyên gia về hiệu quả đào tạo lao động của trường cao đẳng nghề. Kết quả khảo sát và trưng cầu ý kiến của chuyên gia đã làm rõ mấy vấn đề sau:

- Nhiều HS đã được tuyển vào trường nghề rồi mà vẫn chưa nhận thức được ý nghĩa, vị trí của nghề mình chọn trong hệ thống nghề được đào tạo;
- Việc đào tạo nghề của nhà trường chưa bám sát xu thế chuyển dịch cơ cấu KT và cơ cấu lao động theo hướng công nghiệp hóa;
- Tuy HN được tổ chức trong nhà trường nhưng hầu hết cán bộ, nhân viên, GV và HS trong trường chưa nhận thức đầy đủ tầm quan trọng của GDHN;
- Do thiếu nhận thức đầy đủ và sâu sắc vai trò, vị trí của GDHN trong quá trình dạy nghề nên công tác quản lý công tác này rất lỏng lẻo.

Từ thực tế trên đây, chúng tôi đã quyết định chọn vấn đề *“Quản lý hoạt động giáo dục hướng nghiệp trong các trường dạy nghề đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động”* làm đề tài luận án tiến sĩ.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và đánh giá thực trạng, luận án đề xuất các giải pháp quản lý hoạt động GDHN trong các trường dạy nghề nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề đáp ứng những yêu cầu về nhân lực của TTLĐ trong nước.

3. Nhiệm vụ nghiên cứu

Căn cứ vào mục đích nghiên cứu trên, luận án đề ra những nhiệm vụ cụ thể sau đây:

- 3.1.** Làm rõ cơ sở lý luận về quản lý hoạt động GDHN trong các trường dạy nghề;
- 3.2.** Khảo sát, đánh giá thực trạng công tác quản lý GDHN trong các trường dạy nghề, làm rõ hiệu quả của GDHN trong quá trình dạy nghề trong thời gian qua;
- 3.3.** Đề xuất một số giải pháp nhằm quản lý hoạt động GDHN trong các trường dạy nghề đáp ứng yêu cầu của TTLĐ;
- 3.4.** Tổ chức kiểm nghiệm đánh giá các giải pháp đã đề xuất.

4. Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết khoa học

4.1. Câu hỏi nghiên cứu

Luận án tập trung vào giải quyết các câu hỏi nghiên cứu sau:

- Có cần GDHN trong trường dạy nghề ? (Tại sao cần tổ chức GDHN trong trường dạy nghề ?)
- Thực trạng GDHN và quản lý hoạt động GDHN trong các trường dạy nghề ở Việt Nam hiện nay như thế nào?
- Công tác Quản lý hoạt động GDHN cần có những nội dung gì để phù hợp với đặc điểm của việc tổ chức HN trong trường dạy nghề đáp ứng yêu cầu của TTLĐ?
- Những giải pháp quản lý hoạt động GDHN nào cần thực hiện trong các trường dạy nghề, để đáp ứng yêu cầu của TTLĐ?

4.2. Giả thuyết khoa học

Mục tiêu giáo dục – đào tạo phải gắn liền với mục tiêu phát triển KT. Nhu cầu nhân lực của TTLĐ là biểu hiện cụ thể và sinh động của sự phát triển KT, phát triển sản xuất của từng giai đoạn. Do vậy, công tác quản lý GDHN không chỉ là một công việc hành chính – sự vụ của nhà quản lý trường học mà là một hoạt động điều chỉnh liên tục việc đào tạo nghề luôn gắn với những yêu cầu cụ thể của thị trường, bảo đảm việc cung ứng sản phẩm giáo dục đáp ứng được nhu cầu của thực tế lao động. Quy luật cung – cầu không được tôn trọng thì việc đào tạo nghề sẽ thiếu hiệu quả cần thiết.

Nếu công tác quản lý hoạt động GDHN trong các trường nghề được triển khai một cách khoa học và hợp lý theo các giải pháp quản lý hoạt động GDHN trong các trường dạy nghề đáp ứng yêu cầu của TTLĐ thì sẽ nâng cao được chất lượng đào tạo nghề đáp ứng những yêu cầu về nhân lực của TTLĐ trong nước.

5. Đối tượng và khách thể nghiên cứu

- **Khách thể nghiên cứu:** Hoạt động GDHN trong các trường dạy nghề hiện nay ở nước ta.

- **Đối tượng nghiên cứu:** Yêu cầu về nguồn nhân lực của TTLĐ; Nội dung của các giải pháp quản lý hoạt động GDHN trong các trường dạy nghề đáp ứng yêu cầu của TTLĐ.

6. Giới hạn nghiên cứu

7. Các cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu

8. Những luận điểm bảo vệ

8.1. Càng đi vào nền kinh tế thị trường và phát triển thị trường thì, công tác GDHN cần phải đặt ra một cách bức thiết không chỉ cho trường phổ thông mà cho chính trường dạy nghề.

8.2. GDHN có vai trò quan trọng đối với phát triển bền vững của các trường dạy nghề. Hiện nay hoạt động này trong trường dạy nghề chưa phát huy được vai trò quan trọng đó, vì vậy cần đổi mới quản lý hoạt động GDHN trong các trường dạy nghề.

8.3. Hoạt động GDHN trong các trường dạy nghề chỉ có thể có hiệu quả khi các trường dạy nghề phải tổ chức, quản lý hoạt động GDHN trong mối quan hệ chặt chẽ với các trường phổ thông, các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất sử dụng HS tốt nghiệp của nhà trường.

9. Đóng góp mới của đề tài

9.1. Về lý luận

- Phát triển các khái niệm về HN trong trường dạy nghề; quản lý hoạt động GDHN.

- Làm rõ mối quan hệ giữa HN và thị trường lao động; những khác biệt giữa HN trong trường phổ thông, HN trong trường dạy nghề, các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động giáo dục HN.

- Đề xuất nội dung các giải pháp quản lý hoạt động GDHN đáp ứng yêu cầu của TTLĐ.

9.2. Về thực tiễn

- Đánh giá thực trạng GDHN, quản lý hoạt động GDHN trong các trường dạy nghề đáp ứng yêu cầu của TTLĐ.

- Tổ chức kiểm nghiệm thành công các giải pháp quản lý hoạt động GDHN đáp ứng yêu cầu của TTLĐ tại trường Cao đẳng nghề Kỹ thuật – Công nghệ Tp. HCM.

10. Cấu trúc luận án

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA CÔNG TÁC QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG GIÁO DỤC HƯỚNG NGHIỆP TRONG CÁC TRƯỜNG DẠY NGHỀ

1.1. Tổng quan về lịch sử nghiên cứu

1.1.1. Ở nước ngoài: quản lý hoạt động GDHN đã được các nhà khoa học ngoài nước đề cập đến. Tuy nhiên, mỗi tác giả chỉ đề cập đến một số vấn đề quản lý hoạt động GDHN khác nhau mà chưa nghiên cứu một cách toàn diện và chưa hình thành được lý luận về quản lý hoạt động GDHN trong trường dạy nghề đáp ứng yêu cầu của TTLĐ một cách hệ thống.

1.1.2. Ở Việt Nam: Những công trình nghiên cứu đã đề cập đến quản lý hoạt động GDHN trên từng mặt khác nhau và ở các bình diện khác nhau, tuy nhiên chưa có công trình nào đề cập đến quản lý hoạt động GDHN trong các trường dạy nghề đáp ứng yêu cầu của TTLĐ một cách hệ thống, từ quản lý đầu vào HN, quá trình HN, đầu ra công tác HN, hình thức HN và các giai đoạn GDHN.

1.2. Một số khái niệm

1.2.1. Hướng nghiệp trong trường dạy nghề

HN trong trường dạy nghề “là hệ thống các biện pháp tác động của nhà trường bao gồm: HN trước đào tạo, HN trong quá trình đào tạo, HN sau đào tạo, được thực hiện liên tục nhằm giúp cho HS nhanh chóng thích ứng với nghề, để họ an tâm với nghề đã chọn”. Tác giả đã sử dụng khái niệm này trong nghiên cứu luận án.

1.2.2. Dạy nghề và trường dạy nghề

Dạy nghề được hiểu là quá trình truyền thụ của giáo viên về những kiến thức, kỹ năng, thái độ đối với nghề để người học nghề hiểu sâu về nghề, giúp cho họ thích ứng với nghề, có được một trình độ nghề nhất định, có thể tìm được việc làm, tự tạo được việc làm, sau khi hoàn thành khóa học.

1.2.3. Nghề và nguyên tắc chọn nghề

Nghề là một lĩnh vực hoạt động lao động, đòi hỏi con người tham gia phải có được những kiến thức, những kỹ năng, thái độ để làm ra các sản phẩm vật chất và tinh thần nào đó, đáp ứng được yêu cầu của xã hội. Có ba nguyên tắc cơ bản chọn nghề: không chọn nghề mà bản thân không yêu thích; không chọn nghề mà bản thân không đủ điều kiện tâm lý, sinh lý cũng như điều kiện xã hội để đáp ứng những yêu cầu của nghề; không chọn nghề nằm ngoài kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của địa phương hoặc của quốc gia.

1.2.4. Quản lý và quản lý giáo dục

Quản lý là quá trình tác động có chủ đích, hợp quy luật của chủ thể quản lý lên khách thể (đối tượng) quản lý, nhằm đạt được các mục tiêu đề ra một cách hiệu quả nhất trong điều kiện biến động môi trường.

Quản lý giáo dục là hệ thống tác động có mục đích, có kế hoạch, hợp qui luật của chủ thể quản lý, nhằm đạt được các mục tiêu giáo dục với chất lượng và hiệu quả tối ưu.

1.2.5. Quản lý hoạt động giáo dục hướng nghiệp

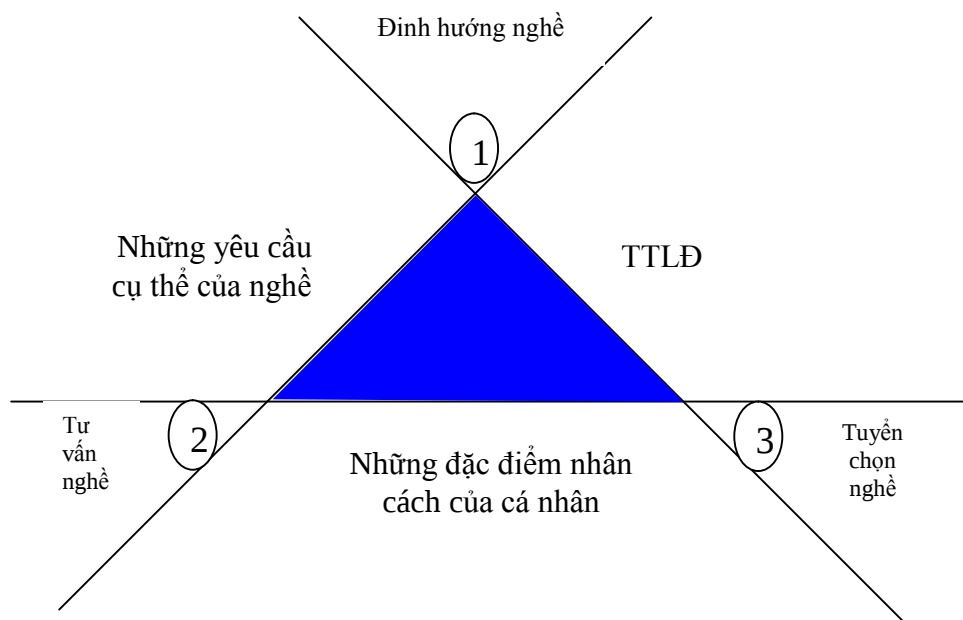
Quản lý hoạt động GDHN “là quá trình tác động có chủ đích, hợp quy luật của chủ thể quản lý đến các đối tượng được quản lý nhằm đảm bảo quá trình hoạt động GDHN cho HS học nghề, đạt được mục tiêu nâng cao hiệu quả đào tạo của nhà trường”.

1.2.6. Thị trường lao động

TTLĐ được hiểu là nơi mà "cung lao động" gặp "cầu về lao động", nơi mà về nguyên tắc, nhu cầu và lợi ích của người lao động đã qua đào tạo nghề, gặp nhu cầu và lợi ích của người sử dụng lao động và được tuân theo qui luật chung của thị trường như qui luật giá cả – giá trị, qui luật cung – cầu và qui luật cạnh tranh.

1.3. Hướng nghiệp với thị trường lao động

Công tác HN được nhà tâm lý học Xô Viết K.K.Platonov khái quát bằng “Tam giác HN” bao gồm ba bộ phận cấu thành, được thể hiện ở hình 1.1.



Hình 1.1 Các bộ phận cấu thành công tác hướng nghiệp

Theo hình 1.1 cho thấy công tác HN được cấu thành ba bộ phận: Định hướng nghề, tư vấn nghề và tuyển chọn nghề được quan hệ chặt chẽ với nhau, hỗ trợ lẫn nhau trong quá trình thực hiện HN.

TTLĐ là nơi tạo ra nhu cầu, yêu cầu của nhà tuyển dụng mà người lao động cần phải đáp ứng, từ đó xuất hiện nhu cầu HN. Vì vậy, TTLĐ là đối tác của trường dạy nghề và của HS, HN là yếu tố cơ bản để kết nối giữa trường dạy nghề và TTLĐ lại với nhau.

Thực chất yêu cầu của TTLĐ là sự đòi hỏi của người sử dụng lao động (phía cầu lao động) đối với người lao động (phía cung lao động) phải đáp ứng các tiêu chí vị trí việc làm của người sử dụng lao động.

1.4. Quản lý hoạt động giáo dục hướng nghiệp trong các trường dạy nghề đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động

1.4.1. Đặc điểm và yêu cầu tổ chức giáo dục hướng nghiệp trong trường dạy nghề

1.4.1.1. Đặc điểm giáo dục hướng nghiệp trường dạy nghề

GDHN trường dạy nghề có nhiều điểm khác biệt so với GDHN ở trường phổ thông như:

- GDHN ở trường dạy nghề là HN “cho mình”, GDHN ở trường phổ thông là HN “cho người”.
- GDHN trong trường dạy nghề chủ yếu giúp học sinh thích ứng nghề, GDHN ở trường phổ thông là định hướng chọn nghề cho học sinh.

1.4.1.2. Yêu cầu tổ chức giáo dục hướng nghiệp trong trường dạy nghề

1. Tổ chức hướng nghiệp trước đào tạo
2. Tổ chức hướng nghiệp trong quá trình đào tạo
3. Tổ chức hướng nghiệp sau đào tạo

1.4.2. Các thành tố của công tác quản lý hoạt động giáo dục hướng nghiệp

Để làm rõ hơn cơ sở lý luận của công tác quản lý hoạt động GDHN trong trường dạy nghề đáp ứng yêu cầu của TTLĐ, luận án xác định các thành tố cơ bản như sau: Mục tiêu, chủ thể, công cụ và nội dung quản lý.

1.4.2.1. Mục tiêu của công tác quản lý hoạt động giáo dục hướng nghiệp

Luận án xác định mục tiêu quản lý hoạt động GDHN trong trường dạy nghề như sau:

- Hiện nay, nhiều HS trong trường dạy nghề chưa hiểu được khi ra trường họ sẽ làm gì và TTLĐ đòi hỏi họ những tri thức, kỹ năng nào. Nói khác đi, HS đang thiếu tri thức về nghề mình cần học. Trước thực trạng ấy, công tác quản lý phải đưa công tác GDHN vào một trật tự mới để nhà trường giúp HS giác ngộ về trách nhiệm của họ trong lao động nghề nghiệp;
- Nâng cao hiệu quả của công tác GDHN trong các trường dạy nghề.
- Hiện nay, chất lượng đào tạo nghề mặc dù đã có chuyển biến nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của TTLĐ. Quản lý hoạt động GDHN nhằm nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng yêu cầu của TTLĐ.

1.4.2.2. Chủ thể của công tác quản lý hoạt động giáo dục hướng nghiệp

Luận án xác định chủ thể quản lý của hoạt động GDHN gồm: Hiệu trưởng, các phó hiệu trưởng và cán bộ ở các phòng, ban, khoa.

1.4.2.3. Công cụ quản lý hoạt động giáo dục hướng nghiệp

Chủ trương, chính sách;

Văn bản pháp quy;

Chiến lược phát triển nhà trường;

Bộ máy tổ chức. 1.4.2.4. Nội dung quản lý hoạt động giáo dục hướng nghiệp trong các trường dạy nghề.

1. Quản lý đầu vào của công tác hướng nghiệp

Đầu vào của công tác HN bao gồm các đối tượng học nghề như: HS và GV, cán bộ quản lý, cán bộ làm công tác HN, nhân viên tham gia HN, công cụ HN, cơ sở vật chất...

Do vậy, cán bộ quản lý trong nhà trường phải chỉ đạo các Phòng HN/Ban HN phối hợp quản lý đồng bộ đầu vào của công tác HN một cách chặt chẽ, có hệ thống .

2. Quản lý quá trình tiến hành hướng nghiệp

Quá trình tiến hành HN trong trường dạy nghề bao gồm: Hoạt động giáo dục nghề - hoạt động dạy - hoạt động học của các lực lượng giáo dục trong và ngoài nhà trường, được tiến hành theo những giai đoạn nhất định, từ giai đoạn đầu vào cho đến khi HS tốt nghiệp ra trường.

Quản lý quá trình HN trong trường dạy nghề bao gồm: Quản lý việc thực hiện mục tiêu, nội dung, chương trình, kế hoạch HN, quản lý hệ thống công cụ thiết bị HN, quản lý phương pháp HN, quản lý công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động HN.

3. Quản lý đầu ra của công tác hướng nghiệp

Đầu ra của công tác HN phải bảo đảm được yêu cầu của khóa học nghề, thích ứng nghề và năng lực kỹ thuật cho HS tốt nghiệp để thích ứng nghề, từ đó thỏa mãn được nhu cầu của người học, của người sử dụng lao động và đáp ứng được yêu cầu của TTLĐ.

Quản lý đầu ra của công tác HN bao gồm: Quản lý thông tin phản hồi từ cán bộ quản lý, GV và doanh nghiệp; quản lý thông tin phản hồi từ HS tốt nghiệp.

4. Quản lý các giai đoạn giáo dục hướng nghiệp

Các giai đoạn GDHN trong trường dạy nghề bao gồm: Tư vấn nghề, tuyển chọn nghề và thích ứng nghề.

5. Quản lý các hình thức hướng nghiệp

Hình thức HN trong trường dạy nghề bao gồm: HN thông qua cung cấp thông tin về nghề, HN thông qua hoạt động tham quan doanh nghiệp, HN thông qua tổ chức sinh hoạt theo chủ đề, HN thông qua dạy học.

1.4.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động giáo dục hướng nghiệp

Công tác GDHN ở trường dạy nghề chưa được thực hiện tốt bởi công tác GDHN ở trường phổ thông còn bị coi nhẹ, ở trường dạy nghề thì giáo viên, cán bộ còn chưa nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng của GDHN, trong khi đó các doanh nghiệp lại chưa góp sức HN với nhà trường. Để khắc phục thực trạng trên, nhà quản lý phải chú ý đến các yếu tố mà luận án đã trình bày, đặt ra cho mình những công việc cùng các cơ chế, chính sách quản lý phù hợp.

Kết luận chương 1

Trên cơ sở nghiên cứu các tài liệu, công trình nghiên cứu khoa học trong nước, ngoài nước của một số tác giả, luận án nhận định vấn đề chưa được nghiên cứu đầy

đủ, thiếu sự quan tâm nên vấn đề trở nên cần thiết. Các khái niệm công cụ được định danh tường minh, rõ ràng; đã phân tích được HN với TTLĐ, quản lý hoạt động GDHN trong trường dạy nghề cần điều chỉnh bởi những nội dung quản lý để đáp ứng được yêu cầu của TTLĐ, trong đó: Quản lý đầu vào của công tác HN, quản lý quá trình tiến hành HN, quản lý đầu ra của công tác HN, quản lý các giai đoạn GDHN và quản lý hình thức HN. Luận án đã hệ thống hóa cơ sở lý luận về quản lý hoạt động GDHN trong trường dạy nghề, tập trung tiếp cận các chức năng quản lý trong công tác quản lý hoạt động GDHN.

Trên cơ sở lý luận về quản lý hoạt động GDHN trong trường dạy nghề luận án tiến hành nghiên cứu thực trạng về quản lý hoạt động GDHN đáp ứng yêu cầu của TTLĐ. Kết quả nghiên cứu được trình bày ở chương tiếp theo.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG VỀ QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG GIÁO DỤC HƯỚNG NGHIỆP TRONG CÁC TRƯỜNG DẠY NGHỀ

2.1. Đối tượng, phương pháp khảo sát thực trạng

2.2. Thực trạng công tác hướng nghiệp ở nước ta trong thời gian qua

2.3. Thực trạng công tác giáo dục hướng nghiệp trong trường dạy nghề

2.3.1. Thực trạng nhận thức giáo dục hướng nghiệp trong trường dạy nghề

Nhìn chung, những nhận thức chưa đúng hoặc chưa đầy đủ về GDHN từ phía các nhà quản lý, đội ngũ GV, HS trong các trường dạy nghề đã làm tăng thêm những khó khăn trong công tác quản lý hoạt động GDHN và có thể coi đây là những nguyên nhân chính gây ra khó khăn trong việc triển khai công tác GDHN ở các trường dạy nghề trong thời gian qua.

2.3.2. Thực trạng triển khai thực hiện công tác giáo dục hướng nghiệp trong các trường dạy nghề

Kết quả điều tra cho thấy đa số các trường dạy nghề chưa thực hiện tốt công tác HN trước đào tạo và các trường chưa triển khai đồng bộ HN trong đào tạo, sau đào tạo. Mức độ chỉ đạo triển khai công tác HN còn nhiều hạn chế. Hiệu quả của công tác HN còn thấp. Do vậy, có thể coi đây là nguyên nhân dẫn đến chất lượng, hiệu quả đào tạo nghề còn thấp và chưa đáp ứng yêu cầu của TTLĐ trong thời gian qua.

2.3.2.4. Thực trạng về tổ chức công tác GDHN trong trường dạy nghề

Công tác HN trong các trường dạy nghề chưa đồng bộ, chưa có nề nếp, còn tùy tiện và khó khăn trong quản lý công tác GDHN là do các trường chưa thành lập bộ phận GDHN chuyên trách trong nhà trường.

2.4. Thực trạng quản lý hoạt động giáo dục hướng nghiệp trong các trường dạy nghề đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động

2.4.1. Thực trạng quản lý đầu vào công tác hướng nghiệp

Qua khảo sát thực tế từ các trường dạy nghề quản lý đầu vào chưa đồng bộ giữa quản lý đối tượng học nghề, các điều kiện đảm bảo HN. Đa số các trường tổ chức quản lý học sinh học nghề tại trường, chưa quản lý các đối tượng như: HS phổ

thông, thanh niên tự do ở các cộng đồng dân cư, thanh niên xuất ngũ và thanh niên nông thôn trong quá trình đô thị hóa. Quản lý các điều kiện đảm bảo HN trong nhà trường chưa hiệu quả được thể hiện ở bảng 1.1.

Bảng 1.1. Mức độ thực hiện quản lý đầu vào HN

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện								Điểm TB	Thứ bậc
		Tốt		khá		TB		Yếu			
		Sl	%	Sl	%	Sl	%	Sl			
1	Quản lý các đối tượng tham gia học nghề.	0	0.00	182	71.37	73	28.63	0	0.00	2.71	1
2	Quản lý các điều kiện đảm bảo HN trong nhà trường.	0	0.00	0	0.00	70	27.45	185	72.55	1.27	2

2.4.2. Thực trạng quản lý quá trình tiến hành hướng nghiệp

Theo kết quả điều tra cho thấy, các trường dạy nghề chưa xác định mục tiêu HN, chưa tổ chức xây dựng mục tiêu HN, chưa có ban biên soạn nội dung, chương trình HN. Nội dung HN của các trường dạy nghề chỉ giới thiệu nhà trường, giới thiệu nghề đào tạo. Chưa có bộ phận tổ chức, quản lý kế hoạch, nội dung, chương trình HN.

Hiện nay, quản lý kế hoạch, nội dung, chương trình HN ở các trường dạy nghề được phân cấp cho phòng đào tạo. Tuy nhiên, công tác quản lý, tổ chức biên soạn còn manh mún nhỏ lẻ, chưa có một chương trình, nội dung HN cụ thể.

Đa số các trường dạy nghề chưa quản lý HN trong đào tạo, sau đào tạo cho HS học nghề tại trường. Tuy nhiên, các trường giao cho Khoa, Bộ môn chịu trách nhiệm hướng dẫn quá trình học tập của các em, phối hợp giới thiệu việc làm cho HS sau khi tốt nghiệp. Công tác HN cho HS thông qua các môn học, bài học chưa được các Khoa, Bộ môn triển khai thực hiện.

2.4.2.1. Thực trạng quản lý hệ thống công cụ thiết bị hướng nghiệp

Theo kết quả điều tra, các trường dạy nghề đã triển khai quản lý hệ thống công cụ thiết bị HN. Mức độ quản lý hệ thống công cụ thiết bị HN còn yếu, tổng hợp bảng 1.2

Bảng 1.2. Mức độ thực hiện quản lý hệ thống công cụ thiết bị HN

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện									
		Tốt		khá		TB		Yếu		Điểm TB	Thứ bậc
		Sl	%	Sl	%	Sl	%	Sl	%		
1	Quản lý công cụ HN trước khóa học.	0	0.00	37	14.51	22	8.63	196	76.86	1.38	2
2	Quản lý công cụ thiết bị HN trong, sau đào tạo.	0	0.00	24	9.41	73	28.63	158	61.96	1.47	1

2.4.2.2. Thực trạng quản lý đổi mới phương pháp giáo dục hướng nghiệp

Qua kết quả khảo sát thực tế cho thấy các trường dạy nghề chưa chủ động tổ chức triển khai đổi mới phương pháp, nhận thức chưa đúng về phương pháp GDHN đã phần nào ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả GDHN trong nhà trường.

2.4.2.3. Thực trạng quản lý công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động hướng nghiệp

Quản lý công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động hướng nghiệp được thể hiện bảng 1.3
Bảng 1.3. Mức độ thực hiện quản lý công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động GDHN

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện									
		Tốt		Khá		TB		Yếu		Điểm TB	Thứ bậc
		Sl	%	Sl	%	Sl	%	Sl	%		
1	Quản lý kiểm tra, đánh giá trong tiến trình giáo dục nghề	0	0.00	126	49.41	72	28.24	57	22.35	2.27	1
2	Quản lý kiểm tra, đánh giá tổng kết	0	0.00	75	29.4	72	28.2	108	42.4	1.87	2

2.4.3. Thực trạng quản lý đầu ra hướng nghiệp

Đầu ra HN là yếu tố quan trọng trong quá trình điều chỉnh nội dung, chương trình HN nhằm để nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường, các trường đã triển khai quản lý đầu ra HN. Được thể hiện bảng 1.3

Bảng 1.3. Mức độ thực hiện quản lý đầu ra HN

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện								Điểm TB	Thứ bậc
		Tốt		khá		TB		Yếu			
		Sl	%	Sl	%	Sl	%	Sl	%		
1	Quản lý thông tin phản hồi từ cán bộ quản lý, GV và doanh nghiệp, phản hồi từ HS tốt nghiệp.	0	0.00	66	25.88	75	29.41	114	44.71	1.81	2
2	Khả năng tự tạo việc làm hoặc đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp	0	0.00	85	33.33	54	21.18	116	45.49	1.88	1

2.4.4. Thực trạng quản lý giai đoạn giáo dục hướng nghiệp

Quản lý các giai đoạn GDHN được các trường thực hiện. Tuy nhiên, các giai đoạn GDHN chưa quản lý đồng bộ, chưa có tính hệ thống từ giai đoạn tư vấn nghề, tuyển chọn nghề, thích ứng nghề. Hiệu quả quản lý của từng giai đoạn chưa cao.

2.4.5. Thực trạng quản lý hình thức hướng nghiệp

Tóm lại, quản lý hoạt động GDHN trong các trường dạy nghề đáp ứng yêu cầu của TTLĐ chưa được các trường quan tâm, công tác quản lý còn nhiều hạn chế, các thông tin về TTLĐ chưa được các trường cập nhật có hệ thống, mức độ triển khai công tác quản lý hoạt động GDHN đáp ứng yêu cầu của TTLĐ còn thấp, chưa triển khai đồng bộ, quyết liệt.

2.5. Những nguyên nhân dẫn đến thực trạng công tác quản lý hoạt động giáo dục hướng nghiệp trong trường dạy nghề

2.6. Đánh giá chung về thực trạng quản lý hoạt động giáo dục hướng nghiệp trong trường dạy nghề

2.6.1. Ưu điểm

- Trong thời gian (1999 - 2004) GDHN trong trường dạy nghề được Chính phủ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Cục dạy nghề quan tâm, chỉ đạo thực hiện đồng bộ theo Dự án giáo dục và dạy nghề.

- Mạng lưới các cơ sở dạy nghề rộng khắp; các hoạt động dạy nghề được đa dạng hóa.

- Đảng, Nhà nước đã đặt trước các trường dạy nghề yêu cầu cung cấp nguồn nhân lực phù hợp với đòi hỏi của TTLĐ nhằm phát triển kinh tế - xã hội.

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Cục dạy nghề đã triển khai hoạt động GDHN trong các trường dạy nghề bắt đầu từ năm 2004.

2.6.2. Khuyết điểm

- Trong những năm qua các trường dạy nghề chưa thực hiện tốt các hoạt động GDHN.

- Công tác tuyên truyền về sự cần thiết GDHN trong các trường dạy nghề chưa được các cấp quản lý thực sự quan tâm.

- Cơ sở vật chất, các thiết bị, các bộ công cụ dùng để HN hầu như chưa có. Hầu hết các trường sử dụng những thông tin về tuyển sinh để thực hiện các hoạt động HN trước đào tạo.

- Nguồn nhân lực để quản lý hoạt động GDHN trong trường dạy nghề còn yếu kém chưa được đào tạo bài bản, nên ảnh hưởng đến quá trình HN trong nhà trường.

- Chương trình, nội dung chưa đáp ứng được yêu cầu của GDHN trong trường dạy nghề.

2.6.3. Thuận lợi

- Hiện nay, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Cục dạy nghề có nhiều dự án đầu tư cho dạy nghề, có lồng ghép nội dung GDHN vào các trường dạy nghề;

- Đảng và Nhà nước đã quan tâm đến công tác GDHN.

- Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020” đã tác động tốt đến công tác tổ chức, quản lý hoạt động GDHN;

- Chuyển dịch cơ cấu kinh tế đã tạo ra một TTLĐ lớn về lao động được đào tạo bồi dưỡng để chuyển đổi nghề;

- Quá trình CNH-HĐH ở nước ta đã tạo ra nhiều lao động di chuyển từ nông thôn ra thành thị, nhu cầu lao động ngày càng nhiều.

- Các nhà quản lý được tiếp cận một số chương trình GDHN tiên tiến, hiện đại từ nước ngoài.

- Đảng và Nhà nước đã có chủ trương "đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục", trong đó có đào tạo nghề và đây là cơ hội cho dạy nghề phát triển.

2.6.4. Những khó khăn cần khắc phục

- Nhận thức, mức độ quan tâm chưa đầy đủ về công tác GDHN từ phía các nhà quản lý, đội ngũ GV và HS trong các trường dạy nghề.
- Các trường dạy nghề chưa triển khai thực hiện đồng bộ hệ thống GDHN trước, trong và sau đào tạo.
- Các trường dạy nghề chưa thành lập bộ phận GDHN chuyên trách.
- Cơ chế quản lý hoạt động GDHN chưa rõ ràng, chưa minh bạch và còn nhiều bất cập.
- Quản lý hoạt động GDHN trong trường dạy nghề chưa hiệu quả.
- Đa số các trường quản lý chưa đồng bộ các nội dung hoạt động GDHN.
- Các trường dạy nghề thiếu sự chủ động trong việc phối hợp với trường phổ thông và doanh nghiệp.
- Các trường dạy nghề chưa thực hiện liên tục từ khâu tuyển chọn nghề đến khâu kết thúc học nghề. Đổi mới phương pháp GDHN chưa được các trường quan tâm đúng mức.

Kết luận chương 2

Luận án đã nghiên cứu thực trạng triển khai việc quản lý hoạt động GDHN trong các trường dạy nghề trên cơ sở khung lý luận đã được trình bày ở chương 1.

Kết quả nghiên cứu thực trạng công tác HN ở nước ta trong thời gian qua đã trả lời cho câu hỏi có cần HN trong trường dạy nghề?

Công tác GDHN ở các trường dạy nghề chưa thực hiện đồng bộ từ trước, trong và sau quá trình đào tạo. Việc điều chỉnh nội dung quản lý hoạt động GDHN để đáp ứng yêu cầu của TTLĐ bao gồm: Đầu vào, quá trình, đầu ra, giai đoạn GDHN và hình thức HN bước đầu các trường đã triển khai. Tuy nhiên, công tác quản lý còn nhiều bất cập và chưa hiệu quả.

Nhìn chung, quản lý hoạt động GDHN trong trường dạy nghề còn nhiều bất cập cần có những giải pháp phù hợp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động GDHN để đáp ứng yêu cầu của TTLĐ. Do vậy, luận án đề xuất một số giải pháp quản lý hoạt động GDHN trong các trường dạy nghề đáp ứng yêu cầu của TTLĐ được trình bày ở chương 3.

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG GIÁO DỤC HƯỚNG NGHIỆP TRONG CÁC TRƯỜNG DẠY NGHỀ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

3.1. Định hướng phát triển các trường dạy nghề trong cuộc đổi mới giáo dục và nguyên tắc đề xuất các giải pháp

3.2. Một số giải pháp quản lý hoạt động giáo dục hướng nghiệp trong các trường dạy nghề đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động

3.2.1. Giải pháp 1: Nâng cao nhận thức về giáo dục hướng nghiệp cho cán bộ quản lý, giáo viên và học sinh ở các trường dạy nghề

3.2.1.1. Mục đích và ý nghĩa của giải pháp

Muốn “*Hành động đúng phải bắt đầu từ nhận thức đúng*”. Chính vì thế nâng cao nhận thức cho cán bộ, nhân viên, giáo viên và HS là để giúp họ tích cực và chủ động trong công tác HN.

3.2.1.2. Nội dung giải pháp

3.2.1.3. Cách thức thực hiện giải pháp

Để nâng cao nhận thức cho cán bộ, giáo viên, học sinh về công tác GDHN, cần thực hiện như sau:

Chuyên gia HN giúp cho Hiệu trưởng và ban giám hiệu có một quan niệm đúng về công tác GDHN.

Ban giám hiệu tổ chức bồi dưỡng cho cán bộ, nhân viên, GV và HS về GDHN.

Lãnh đạo nhà trường ban hành các văn bản, các quy chế về HN cho các Phòng ban, Khoa, Bộ môn, tổ chức công đoàn và đoàn thanh niên... về nhiệm vụ tham gia HN.

Tổ chức cho cán bộ quản lý cấp Phòng, Khoa, Ban tham quan học tập trong nước, ngoài nước ở các trường thực hiện tốt về công tác GDHN.

Tổ chức xây dựng hệ thống thông tin về công tác GDHN trong trường dạy nghề.

Đoàn thanh niên, hội học sinh lập kế hoạch cụ thể tuyên truyền về công tác GDHN. Nội dung tuyên truyền, công tác GDHN có ý nghĩa quan trọng trong quá trình học nghề, phát triển nghề sau khi học sinh tốt nghiệp.

Xây dựng kế hoạch chủ trương thực hiện cụ thể về GDHN. Đưa vào Nghị quyết để chỉ đạo thực hiện GDHN trong nhà trường một cách quyết liệt và đồng bộ.

3.2.1.4. Điều kiện bảo đảm tính khả thi của giải pháp

Phải có các tài liệu tập huấn đầy đủ về nội dung của việc nâng cao nhận thức công tác GDHN.

3.2.2. Giải pháp 2: Tổ chức xây dựng phòng hướng nghiệp trong trường dạy nghề

3.2.2.1. Mục đích và ý nghĩa của giải pháp

Giải pháp có ý nghĩa tăng cường công tác GDHN, quản lý hoạt động GDHN trong trường dạy nghề nhằm giúp cho học sinh đảm bảo việc chọn nghề trên cơ sở khoa học. Trong đó, đảm bảo yêu cầu của nghề; yêu cầu của TTLĐ và năng lực bản thân.

3.2.2.2. Nội dung giải pháp

3.2.2.3. Cách thức thực hiện giải pháp

Để tổ chức xây dựng phòng HN trong trường dạy nghề, luận án đề xuất quy trình thực hiện như sau:

Bước 1: Đưa việc tổ chức xây dựng phòng HN vào Nghị quyết;

Bước 2: Ban giám hiệu nhà trường triển khai thực hiện Nghị quyết, chỉ đạo cho các bộ phận liên quan thực hiện;

Bước 3: Trình Hiệu trưởng phê duyệt việc tổ chức xây dựng phòng HN trong trường dạy nghề;

Xây dựng cấu trúc, nội dung phòng HN trong trường dạy nghề, luận án đề xuất như sau:

1) Cấu trúc, nội dung phòng hướng nghiệp trong trường dạy nghề cần được bố trí như sau:

Khu vực vực 1: Thông tin về quá trình hình thành, phát triển nhà trường;

Khu vực vực 2: Thông tin về tên của các nghề của trường hiện đang đào tạo, thông tin về TTLĐ đối với từng nghề cụ thể.

Khu vực vực 3: Mô tả các nghề hiện đang đào tạo ở nhà trường bằng bảng mô tả nghề hoặc mô hình hóa các nghề.

2) Hình thành dữ liệu thông tin về TTLĐ

Thông tin về TTLĐ, gồm:

- Việc làm hiện có, địa điểm làm việc và yêu cầu tuyển dụng;
- Các nghề đang phát triển, các nghề đang suy giảm và mất việc làm;
- Các yêu cầu của việc làm, nhu cầu đào tạo việc làm và trợ giúp tự tạo việc làm;
- Các qui định của cơ sở pháp lý đối với việc làm;
- Khả năng thất nghiệp của các nghề khác nhau.

3) Chức năng, nhiệm vụ của phòng hướng nghiệp trong trường dạy nghề

- Tham mưu cho Hiệu trưởng về công tác tổ chức tư vấn, chọn nghề cho học sinh trong trường dạy nghề;
- Thực hiện công tác phân nghề cho học sinh (đầu vào) trong trường dạy nghề;
- Tổ chức, quản lý hoạt động GDHN trong trường dạy nghề.

4) Các bước tiến hành phân nghề cho học sinh (đầu vào) trong trường dạy nghề

Để phân nghề cho học sinh (đầu vào) trong trường dạy nghề luận án đề xuất các bước thực hiện như sau:

Bước 1: Đưa học sinh vào phòng HN;

Bước 2: Tổ chức đón tiếp học sinh một cách niềm nở, làm cho họ có cảm giác thoải mái, hứng thú về các nghề của trường đang đào tạo;

Bước 3: Tổ chức cho học sinh chọn nghề (tự do) theo sở thích cá nhân;

Bước 4: Kiểm tra năng lực phù hợp nghề, tư vấn cho học sinh chọn nghề để họ chọn được một nghề phù hợp theo năng lực bản thân và đáp ứng yêu cầu của TTLĐ;

Bước 5: Tổ chức cho học sinh làm quen với nghề;

Bước 6: Nếu phù hợp ra quyết định chính thức phân nghề. Nếu không phù hợp thì tư vấn lại để chọn nghề phù hợp.

5) Quản lý công tác GDHN trong trường dạy nghề

Quản lý công tác GDHN là một loại hình quản lý mới trong trường dạy nghề. Do vậy, để công tác quản lý có hiệu quả các thành viên trong phòng hướng nghiệp phải biết chia sẻ, biết học hỏi, chủ động và sáng tạo trong công tác quản lý theo chức năng và nhiệm vụ.

3.2.2.4. Điều kiện bảo đảm tính khả thi của giải pháp

Phải có sự nhất trí giữa Đảng ủy, ban giám hiệu nhà trường, đảm bảo đầy đủ những căn cứ pháp lý, cơ sở vật chất, nguồn nhân lực... và có văn bản hướng dẫn các bộ phận triển khai thực hiện.

3.2.3. Giải pháp 3: Chỉ đạo thực hiện đồng bộ hoạt động GDHN trước, trong và sau quá trình đào tạo trong các trường dạy nghề

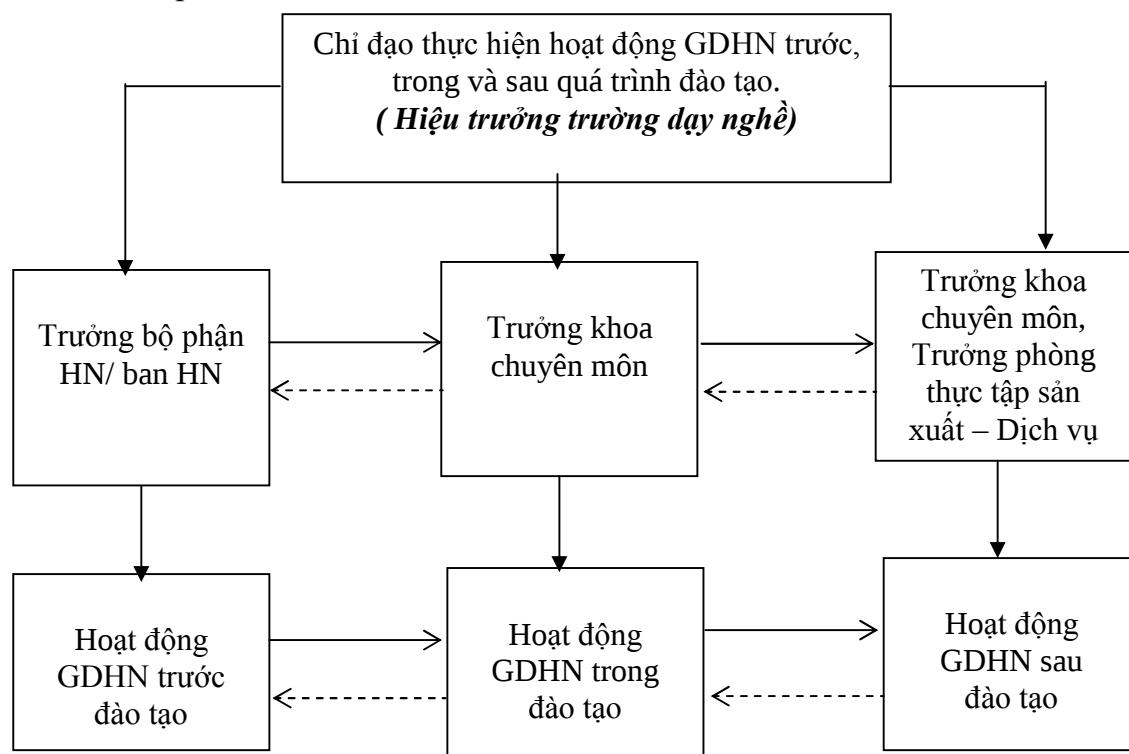
3.2.3.1. Mục đích và ý nghĩa của giải pháp

Giải pháp có ý nghĩa nâng cao hiệu quả công tác GDHN trong các trường dạy nghề. Đảm bảo quá trình GDHN liên tục từ khâu tuyển chọn nghề đến khâu kết thúc học nghề.

3.2.3.2. Nội dung giải pháp

3.2.3.3. Cách thức thực hiện giải pháp

Để chỉ đạo thực hiện hoạt động GDHN trước, trong và sau quá trình đào tạo, luận án đề xuất quá trình chỉ đạo, thực hiện được thể hiện ở sơ đồ 3.1.



Sơ đồ 3.1. Chỉ đạo hoạt động GDHN trước, trong và sau đào tạo trong trường dạy nghề

3.5.3.4. Điều kiện bảo đảm tính khả thi của giải pháp

Để thực hiện giải pháp, Hiệu trưởng trường dạy nghề là người giữ vai trò chủ đạo trong việc chỉ đạo thực hiện.

Có hệ thống văn bản chỉ đạo thực hiện GDHN, hướng dẫn, phân công nhiệm vụ và trách nhiệm của từng bộ phận trong trường dạy nghề.

Các trường dạy nghề cần phải đảm bảo đầy đủ các bộ phận được thể hiện ở sơ đồ 3.1.

3.2.4. Giải pháp 4. Xây dựng cơ chế phối hợp GDHN bốn bên: Trường dạy nghề - Trường phổ thông – Doanh nghiệp – Tổ chức cung ứng lao động

3.2.4.1. Mục đích và ý nghĩa của giải pháp

Cơ chế phối hợp là sự vận hành của các mối quan hệ trong hệ thống nhằm mục đích nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động GDHN trong các trường dạy nghề. Giải pháp có ý nghĩa hình thành một cơ chế phối hợp có tính pháp lý, đảm bảo lợi ích cho các bên liên quan.

3.2.4.2. Nội dung giải pháp

3.2.4.3. Cách thức thực hiện giải pháp

Cơ chế phối hợp GDHN ở trường dạy nghề là xây dựng mối quan hệ giữa trường dạy nghề, trường phổ thông, doanh nghiệp và tổ chức cung ứng lao động HS của các trường dạy nghề.

Xây dựng cơ chế phối hợp. Các bên liên quan cùng nhau thảo luận trao đổi, những đặc điểm, nội dung, điều kiện thực hiện, soạn thành văn bản được các bên cam kết thực hiện.

1) Xây dựng cơ chế phối hợp GDHN ở trường dạy nghề với trường phổ thông

Để xây dựng cơ chế phối hợp trước hết là xây dựng “bản hợp đồng phối hợp” giữa trường dạy nghề với trường phổ thông nhằm bảo đảm ràng buộc về trách nhiệm.

- Đối với trường dạy nghề

Lãnh đạo nhà trường lập kế hoạch phối hợp GDHN với trường phổ thông. Hiệu trưởng nhà trường phân công một phó hiệu trưởng phụ trách về công tác GDHN của nhà trường.

Phó hiệu trưởng phụ trách về công tác GDHN liên hệ với trường phổ thông để xây dựng cơ chế phối hợp. Trong đó các bên cùng thống nhất xây dựng kế hoạch, nội dung, lợi ích của các bên, cam kết trách nhiệm.

Cử cán bộ, giáo viên phụ trách theo dõi từng trường, từng khu vực hoặc từng cụm. Đưa các dụng cụ, thiết bị của từng nghề về trường phổ thông để tổ chức HN.

Cử đội ngũ cán bộ, giáo viên về trường phổ thông để tham gia HN cho HS. Thường xuyên kiểm tra, theo dõi các kế hoạch, nội dung, các hoạt động của đội ngũ cán bộ, giáo viên tham gia vào công tác GDHN.

- Đối với trường phổ thông

Cung cấp các kế hoạch, tài liệu, chương trình sinh hoạt HN cho các trường dạy nghề, cử cán bộ chuyên trách theo dõi công tác HN của nhà trường. Chịu trách nhiệm sắp xếp các lớp học theo số lượng để đảm bảo đầy đủ các HS tham gia HN.

Đảm bảo khi tổ chức sinh hoạt HN cho các em phải có một giáo viên của nhà trường, một giáo viên của trường dạy nghề tham gia. Thường xuyên theo dõi HS tham gia HN tại trường.

2) Xây dựng cơ chế phối hợp GDHN ở trường dạy nghề với doanh nghiệp

Xây dựng cơ chế phối hợp GDHN ở trường dạy nghề với doanh nghiệp chủ yếu là xây dựng “bản hợp đồng phối hợp” giữa trường dạy nghề với doanh nghiệp để có sự ràng buộc về trách nhiệm.

Những nội dung chủ yếu của sự phối hợp bao gồm:

- Trao đổi thông tin về nhu cầu đào tạo

Trong cơ chế thị trường, xác định nhu cầu đào tạo là bước khởi đầu quan trọng của việc HN cho HS nhằm đáp ứng được yêu cầu của TTLĐ.

Các cơ sở đào tạo nghề thường xuyên phối hợp với các doanh nghiệp để có những thông tin về nhu cầu nhân lực của họ cả về số lượng lẫn chất lượng.

- Doanh nghiệp tham gia với nhà trường trong việc xây dựng mục tiêu, chương trình, nội dung, cách thức hướng nghiệp cho học sinh

HN trong trường dạy nghề cần có sự tham gia vào thiết kế nội dung chương trình nhằm kết hợp những gì doanh nghiệp có để giúp cho HS hiểu biết sâu về nghề trong quá trình theo học tại trường. Với phương pháp tiếp cận thị trường, chuẩn các trình độ đào tạo phải xuất phát từ yêu cầu của doanh nghiệp để làm cơ sở tổ chức HN cho HS nhằm giúp cho họ thích ứng với nghề sau khi tốt nghiệp.

- Doanh nghiệp tham gia với nhà trường trong quá trình tổ chức hướng nghiệp

Hướng nghiệp là lĩnh vực cần có sự tham gia của cộng đồng trong xã hội, đặc biệt là đối với các doanh nghiệp. Ở các trường dạy nghề trang thiết bị lạc hậu, không theo kịp với sự thay đổi của các doanh nghiệp. Do vậy, để công tác GDHN trong các trường dạy nghề đáp ứng yêu cầu TTLĐ thì cần có sự tham gia của doanh nghiệp.

3) Xây dựng cơ chế phối hợp GDHN ở trường dạy nghề với tổ chức cung ứng lao động

Xây dựng cơ chế phối hợp GDHN ở trường dạy nghề với tổ chức cung ứng lao động là xây dựng “bản hợp đồng phối hợp” giữa trường dạy nghề với tổ chức cung ứng lao động có sự ràng buộc về trách nhiệm.

Xây dựng cơ chế phối hợp GDHN ở trường dạy nghề phải thông qua “bản hợp đồng phối hợp” giữa trường dạy nghề với trường phổ thông, doanh nghiệp và tổ chức cung ứng lao động trong công tác tổ chức HN cho HS có sự ràng buộc về trách nhiệm.

3.2.4.4. Điều kiện bảo đảm tính khả thi của giải pháp

Phải có sự nhất trí của các trường phổ thông, doanh nghiệp và tổ chức cung ứng lao động. Để triển khai thực hiện thì phải đảm bảo được sự phối hợp đồng bộ giữa trường phổ thông, doanh nghiệp và tổ chức cung ứng lao động. Đảm bảo đúng quy định về sự phối hợp GDHN.

Phải có "hợp đồng phối hợp" bốn bên Trường dạy nghề - Trường phổ thông – Doanh nghiệp – Tổ chức cung ứng lao động.

3.2.5. Giải pháp 5: Triển khai đồng bộ các chức năng quản lý nội dung của hoạt động GDHN

3.2.5.1. Mục đích và ý nghĩa của giải pháp

Trong lý luận đã trình bày ở chương 1 quản lý hoạt động GDHN trong trường dạy nghề phải triển khai đồng bộ các chức năng quản lý. Giải pháp này có ý nghĩa vận dụng lý luận quản lý vào quản lý nội dung của hoạt động GDHN.

3.2.5.2. Nội dung giải pháp: Nội dung giải pháp thể hiện qua ma trận sau.

Bảng 3.2. Ma trận triển khai các chức năng quản lý nội dung của hoạt động GDHN

TT	Nội dung Quản lý	Các chức năng quản lý			
		Kế hoạch	Tổ chức	Chỉ đạo lãnh đạo	Kiểm tra
1	Đầu vào của công tác HN	Lập kế hoạch đầu vào của công tác HN	Tổ chức đầu vào của công tác HN	Chỉ đạo, lãnh đạo đầu vào của công tác HN	Kiểm tra các hoạt động đầu vào của công tác HN
2	Quá trình tiến hành HN	Lập kế hoạch quá trình tiến hành HN	Tổ chức công tác HN	Chỉ đạo, lãnh đạo công tác HN	Kiểm tra các hoạt động công tác HN

3	Đầu ra của công tác HN	Lập kế hoạch đầu ra của công tác HN	Tổ chức công tác đầu ra HN	Chỉ đạo, lãnh đạo đầu ra HN	Kiểm tra các hoạt động đầu ra HN
4	Giai đoạn GDHN	Lập kế hoạch Giai đoạn GDHN	Tổ chức Giai đoạn GDHN	Chỉ đạo, lãnh đạo Giai đoạn GDHN	Kiểm tra Giai đoạn GDHN
5	Hình thức HN	Lập kế hoạch Hình thức HN	Tổ chức Hình thức HN	Chỉ đạo, lãnh đạo Hình thức HN	Kiểm tra Hình thức HN

3.5.5.3. Điều kiện bảo đảm tính khả thi của giải pháp

Triển khai các chức năng quản lý nội dung của hoạt động GDHN cần quan tâm các nội dung sau: Đầu vào của công tác HN, Quá trình tiến hành HN và Giai đoạn GDHN.

3.3. Môi quan hệ giữa các giải pháp

Các giải pháp quản lý hoạt động GDHN đã đề xuất ở những khía cạnh khác nhau, có ý nghĩa và nội dung khác nhau nhưng chúng có mối liên hệ mật thiết trong một hệ thống tổng thể, toàn diện, hỗ trợ và bổ sung cho nhau.

Để quản lý hoạt động GDHN trong trường dạy nghề hiệu quả, đáp ứng yêu cầu của TTLĐ khi các giải pháp này được tiến hành đồng bộ và thống nhất.

3.4. Kiểm nghiệm đánh giá các giải pháp

3.4.1. Mục đích và nội dung kiểm nghiệm đánh giá

3.4.1.1. Mục đích kiểm nghiệm đánh giá

Mục đích của kiểm nghiệm là đánh giá mức độ cần thiết, mức độ hợp lý, mức độ khả thi của các giải pháp đã đề xuất ở chương 3 và khẳng định giả thuyết khoa học của luận án.

3.4.1.2. Nội dung kiểm nghiệm đánh giá

Đánh giá mức độ cần thiết, mức độ hợp lý và mức độ khả thi của các giải pháp đã đề xuất ở chương 3.

3.4.2. Phương pháp kiểm nghiệm đánh giá

3.4.2.1. Phương pháp chuyên gia

Mô tả cách làm

Luận án, đã tóm tắt nội dung nghiên cứu về quản lý hoạt động GDHN trong các trường dạy nghề đáp ứng yêu cầu của TTLĐ; gửi kèm theo bảng hỏi xin ý kiến chuyên gia để các chuyên gia góp ý, đánh giá mức độ cần thiết, mức độ hợp lý và mức độ khả thi của các giải pháp đã đề xuất. Nội dung bảng hỏi xin ý kiến chuyên gia (Xem ở phụ lục 3), (Xem ở phụ lục 4).

3.4.2.2. Phương pháp thử nghiệm

▪ Chuẩn bị thử nghiệm

- Xác định đối tượng thử nghiệm: là các lớp nghề điện công nghiệp, hệ đào tạo sơ cấp, chia thành 2 nhóm đối chứng và nhóm thử nghiệm.
- Chọn GV nhóm đối chứng và nhóm thử nghiệm: Luận án, đã tiến hành chọn 2 GV nhóm đối chứng và nhóm thử nghiệm. Trong đó, GV được chọn đều có những kinh nghiệm trong giảng dạy, có thời gian tham gia GDHN cho HS.
- Thời gian và địa điểm thử nghiệm: Thời gian thử nghiệm được chia thành 2 giai đoạn như sau:

+ Giai đoạn 1: Triển khai thực hiện từ tháng 6 năm 2011 đến tháng 12 năm 2011 để chọn ra nhóm đối chứng.

+ Giai đoạn 2: Triển khai thực hiện từ tháng 9 năm 2011 đến tháng 4 năm 2012 để chọn ra nhóm thử nghiệm.

- Địa điểm thử nghiệm: Tổ chức thử nghiệm tại Khoa Điện – Điện lạnh thuộc Trường Cao đẳng nghề kỹ thuật công nghệ TpHCM.

▪ *Tiến hành thử nghiệm*

- Mục đích và nội dung thử nghiệm

+Mục đích thử nghiệm: Mục đích thử nghiệm là chứng minh vai trò **“quản lý các giai đoạn GDHN”** trong việc quản lý hoạt động GDHN đáp ứng yêu cầu của TTLĐ.

+ Nội dung thử nghiệm: Triển khai đồng bộ các chức năng quản lý nội dung của hoạt động GDHN là một trong những giải pháp quan trọng để quản lý hoạt động GDHN góp phần nâng cao hiệu quả đào tạo và đáp ứng yêu cầu của TTLĐ. Chính vì vậy, luận án đã tiến hành thử nghiệm một nội dung trong giải pháp 5 được thể hiện ở bảng 3.3.

Bảng 3.3. Nội dung thử nghiệm

STT	Nội dung
1	Quản lý các giai đoạn GDHN

▪ *Mô tả cách làm*

+Đối với các lớp thử nghiệm: Triển khai các giai đoạn GDHN dưới sự quản lý của ban chủ nhiệm khoa, trưởng bộ môn.

* Tư vấn nghề

Bước 1: Phối hợp với ban tuyển sinh nhà trường duyệt hồ sơ qua các tiêu chí: Lý lịch, giới tính, sức khỏe, trình độ học vấn...;

Bước 2: Giáo viên Khoa Điện – Điện lạnh tổ chức cho HS trả lời bảng hỏi hứng thú nghề (xem phụ lục 12);

Bước 3: Giáo viên Khoa Điện – Điện lạnh tổ chức thực hiện tư vấn nghề theo bảng mô tả nghề (xem phụ lục 12).

* Tuyển chọn nghề: Dựa vào kết quả tư vấn nghề ban chủ nhiệm khoa xem xét tuyển chọn được 46 HS (xem bảng 3.4) .

Bảng 3.4. Danh sách và sĩ số các lớp thử nghiệm

TT	Lớp	Sĩ số	Thời gian	Địa điểm tổ chức
1	SCDCN 3A	10	Từ tháng 9 năm 2011 đến tháng 4 năm 2012	Khoa điện – Điện lạnh, Trường Cao đẳng nghề kỹ thuật công nghệ TpHCM
2	SCDCN 4B	11		
3	SCDCN 2A	11		
4	SCDCN 1A	14		
Tổng cộng (N_{TN})		46		

* Thích ứng nghề

Trước khi vào học chính thức trưởng bộ môn phân công cho GV tổ chức cho HS khám phá nghề điện thông qua dữ liệu thực tế của người thợ làm việc tại hiện trường (xem phụ lục 12) để HS có quan niệm về nghề;

Trưởng bộ môn thông tin cho HS về nghề. Trong đó, nội dung, phương pháp đánh giá, yêu cầu của TTLĐ.

Tổ chức cho các em học tập tại xưởng theo chương trình, nội dung đào tạo ở trình độ sơ cấp.

+Đối với các lớp đối chứng: Triển khai các giai đoạn GDHN không có sự quản lý của ban chủ nhiệm khoa, trưởng bộ môn và không có yêu cầu gì trong quá trình triển khai, tuyển chọn được 48 học sinh (xem bảng 3.5).

Bảng 3.5. Danh sách và sĩ số các lớp đối chứng

TT	Lớp	Sĩ số	Thời gian	Địa điểm tổ chức
1	SCDCN 1	11	Từ tháng 6 năm 2011 đến tháng 12 năm 2011	Khoa điện – Điện lạnh, Trường Cao đẳng nghề kỹ thuật công nghệ TpHCM
2	SCDCN 2	14		
3	SCDCN 3	11		
4	SCDCN 4	12		
Tổng cộng (N _{ĐC})		48		

3.4.3. Kết quả kiểm nghiệm đánh giá

3.4.3.1. Kết quả phương pháp chuyên gia

1) Tính cần thiết của các giải pháp đề xuất

Kết quả đánh giá về tính cần thiết của các giải pháp đã đề xuất của luận án được thể hiện ở bảng 3.6. Điểm trung bình của các giải pháp (từ 3,74 đến 3,95) tương đối cao. Tuy nhiên, theo đánh giá của chuyên gia quản lý giáo dục, cán bộ quản lý, giáo viên trường dạy nghề và doanh nghiệp đều có ý kiến cho rằng để chỉ đạo GDHN trong trường dạy nghề hiệu quả, trước hết cần phải nâng cao nhận thức, đây là giải pháp cần thiết nhất trong năm giải pháp mà luận án đã đề xuất. Ngoài ra, việc xây dựng cơ chế phối hợp GDHN cũng được đánh giá ở mức cần thiết cao. Các chuyên gia quản lý giáo dục, cán bộ quản lý, giáo viên trường dạy nghề và doanh nghiệp đánh giá giải pháp tổ chức xây dựng phòng HN trong trường dạy nghề, Triển khai đồng bộ các chức năng quản lý nội dung của hoạt động GDHN và chỉ đạo thực hiện đồng bộ hoạt động GDHN trước, trong và sau quá trình đào tạo là cần thiết.

Như vậy, qua kết quả đánh giá cho thấy các giải pháp đề xuất được các chuyên gia quản lý giáo dục, cán bộ quản lý, giáo viên trường dạy nghề và doanh nghiệp đánh giá là cần thiết trong công tác quản lý hoạt động GDHN trong các trường dạy nghề, mức độ cần thiết của các giải pháp được xếp thứ tự giảm dần từ giải pháp nâng cao nhận thức (Thứ bậc 1) đến giải pháp thực hiện đồng bộ hoạt động GDHN trước, trong và sau quá trình đào tạo (Thứ bậc 5).

2) Tính khả thi của các giải pháp đề xuất

Tính khả thi của các giải pháp được tổng hợp ở bảng 3.7. Các giải pháp đề xuất được đánh giá điểm trung bình (từ 3,62 đến 3,98) tương đối cao. Trong đó các chuyên gia quản lý giáo dục, cán bộ quản lý, giáo viên trường dạy nghề và doanh nghiệp đánh giá giải pháp Xây dựng cơ chế phối hợp GDHN bốn bên Trường dạy nghề - Trường phổ thông – Doanh nghiệp – Tổ chức cung ứng lao động là khả thi nhất trong năm giải pháp mà luận án đã đề xuất.

3) Tính hợp lý của các giải pháp đề xuất

Các giải pháp đề xuất trong luận án được các chuyên gia quản lý giáo dục, cán bộ quản lý, giáo viên trường dạy nghề và doanh nghiệp đánh giá hợp lý

3.4.3.2. Kết quả phương pháp thử nghiệm

Kết quả được đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu của nhà tuyển dụng (TTLĐ của các lớp thử nghiệm và các lớp đối chứng).

▪ **Các lớp đối chứng**

Bảng 3.9. Kết quả đáp ứng yêu cầu của TTLĐ lớp đối chứng

Lớp		Số	TTLĐ	
			Đáp ứng	Không đáp ứng
Lớp ĐC1	SCDCN 1	11	8	3
Lớp ĐC2	SCDCN 2	14	11	3
Lớp ĐC3	SCDCN 3	11	9	2
Lớp ĐC4	SCDCN 4	12	8	4

▪ **Các lớp thử nghiệm**

Bảng 3.10. Kết quả đáp ứng yêu cầu của TTLĐ lớp thử nghiệm

Lớp		Số	TTLĐ	
			Đáp ứng	Không đáp ứng
Lớp TN1	SCDCN 3A	10	9	1
Lớp TN2	SCDCN 4B	11	10	1
Lớp TN3	SCDCN 2A	11	11	0
Lớp TN4	SCDCN 1A	14	12	2

▪ **Các lớp đối chứng**

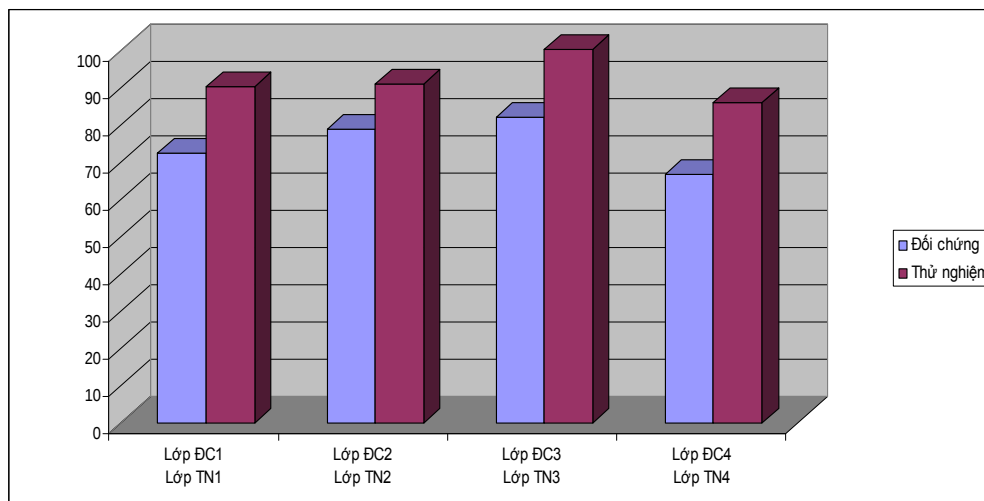
Bảng 3.11. Mức độ đáp ứng yêu cầu TTLĐ của lớp đối chứng (tính theo %)

Lớp ĐC1	Lớp ĐC2	Lớp ĐC3	Lớp ĐC4
72,2	78,6	81,8	66,6

▪ **Các lớp thử nghiệm**

Bảng 3.12. Mức độ đáp ứng yêu cầu TTLĐ của lớp thử nghiệm (tính theo %)

Lớp TN1	Lớp TN2	Lớp TN3	Lớp TN4
90	90,9	100	85,7



Hình 3.6. Đồ thị so sánh đáp ứng yêu cầu của TTLĐ

3.4.3.3. *Bàn luận kết quả thử nghiệm*

Quá trình tiến hành thử nghiệm công khai, khách quan và đảm bảo tính khoa học.

Theo kết quả thử nghiệm, nhóm thử nghiệm đáp ứng yêu cầu của TTLĐ cao hơn so với nhóm đối chứng. Trong đó, nhóm thử nghiệm 46 HS đáp ứng yêu cầu của TTLĐ là 42 HS chiếm tỷ lệ 91,3%, không đáp ứng yêu cầu của TTLĐ là 4 HS chiếm

tỷ lệ 8,7%. Nhóm đối chứng 48 HS, đáp ứng yêu cầu của TTLĐ là 36 HS chiếm tỷ lệ 75%, không đáp ứng yêu cầu của TTLĐ là 12 HS chiếm tỷ lệ 25%.

Theo kết quả thử nghiệm ở hình 3.6, các lớp thử nghiệm đều đáp ứng yêu cầu của TTLĐ cao hơn so với lớp đối chứng. Điều này cho thấy tính hiệu quả của việc tác động yếu tố quản lý vào quá trình thực hiện các giai đoạn GDHN.

Như vậy, từ kết quả thử nghiệm có thể khẳng định được tính khả thi của giải pháp *Triển khai đồng bộ các chức năng quản lý nội dung của hoạt động GDHN*.

Tóm lại, từ kết quả thử nghiệm, kết hợp với kết quả chuyên gia. Luận án có thể khẳng định việc áp dụng giải pháp “Triển khai đồng bộ các chức năng quản lý nội dung của hoạt động GDHN” là phù hợp, có tác dụng thiết thực, góp phần nâng cao hiệu quả đào tạo và đáp ứng yêu cầu của TTLĐ.

Kết luận chương 3

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận, thực trạng ở chương 1, chương 2, luận án đề xuất 5 giải pháp quản lý hoạt động GDHN trong các trường dạy nghề đáp ứng yêu cầu của TTLĐ, gồm: Nâng cao nhận thức về GDHN cho CBQL, GV và HS ở các trường dạy nghề; Tổ chức xây dựng phòng HN trong trường dạy nghề; Xây dựng cơ chế phối hợp GDHN bốn bên Trường dạy nghề - Trường phổ thông – Doanh nghiệp – Tổ chức cung ứng lao động; Triển khai đồng bộ các chức năng quản lý nội dung của hoạt động GDHN; Chỉ đạo thực hiện đồng bộ hoạt động GDHN trước, trong và sau quá trình đào tạo.

Các giải pháp đề xuất được tổ chức kiểm nghiệm và đánh giá. Kết quả kiểm nghiệm và đánh giá bằng phương pháp thử nghiệm cho thấy tính hiệu quả của việc tác động yếu tố quản lý vào quá trình thực hiện các giai đoạn GDHN. Kết quả kiểm nghiệm và đánh giá bằng phương pháp chuyên gia cho thấy: Đã khẳng định tính cần thiết, tính khả thi và tính hợp lý của các giải pháp. Kết quả kiểm nghiệm và đánh giá đã chứng minh cho giả thuyết khoa học của luận án.

Các giải pháp đề xuất có mối quan hệ hữu cơ với nhau, nếu được triển khai thực hiện một cách đồng bộ sẽ góp phần nâng cao hiệu quả GDHN và đáp ứng yêu cầu của TTLĐ.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Từ kết quả nghiên cứu của đề tài chúng tôi có một số kết luận sau:

1.1. Đưa chương trình HN vào trường Trung học cơ sở và Trung học phổ thông là một bước tiến của giáo dục học đường, bởi định hướng nghề nghiệp là yếu tố nhất thiết phải có trong tâm thế lao động của thanh niên. Nhưng đưa chương trình HN vào trường Dạy nghề lại càng quan trọng vì ở giai đoạn này, thích ứng nghề có ý nghĩa hết sức quan trọng để con người sẵn sàng lao động trong một lĩnh vực hoạt động nào đó của nền kinh tế quốc dân.

1.2. GDHN trong trường Dạy nghề cần được coi trọng ở ba khâu quản lý: quản lý sản phẩm đầu vào, quản lý sản phẩm giáo dục trong quá trình dạy nghề, quản lý sản phẩm đầu ra của trường Dạy nghề.

Sản phẩm đầu vào của trường Dạy nghề là những HS phổ thông. Tác động GDHN phổ thông hiện chưa đủ mạnh để HS có đủ nhận thức đúng đắn và chín chắn về trường Dạy nghề mà các em lựa chọn. Đó là một thực trạng phải thừa nhận.

GDHN ở đầu vào của trường Dạy nghề mang tính chất kiểm tra kết quả HN ở trường phổ thông để giúp các em trả lời chính xác câu hỏi: “Vì sao tôi lại chọn trường Dạy nghề này?”. Với những HS thiếu sự tường minh trong câu trả lời thì chắc chắn, đi vào đào tạo nghề, những em này khó có thể đạt tới sự thích ứng nghề ở mức độ cần thiết.

1.3. Công tác quản lý GDHN ở khâu đào tạo nghề: Sản phẩm đào tạo ở trường Dạy nghề có chất lượng đến đâu đều phụ thuộc vào công tác giảng dạy, giáo dục, đào tạo ở khâu này. Những HS tỏ ra không thích ứng trong học nghề thì nhà quản lý GDHN phải kiểm tra lại, và sự phù hợp nghề không có dấu hiệu tích cực thì HN lại buộc phải được tiến hành. GDHN ở khâu này đồng thời là công việc của giám định lao động.

GDHN phải được quản lý ở đầu ra của quá trình đào tạo bởi nhà quản lý GDHN cần biết được sản phẩm đào tạo của mình có năng lực thích ứng với hệ thống công nghệ mới đang được sử dụng tại cơ sở sản xuất hay không. Hơn nữa giữa trường Dạy nghề với cơ sở sử dụng sản phẩm đào tạo của trường còn phải phối hợp với nhau để xây dựng chương trình tập huấn, bổ sung và đổi mới tri thức, kỹ năng cho người lao động mỗi khi có sự thay đổi kỹ thuật hoặc công nghệ trong sản xuất. Mặt khác, khi cần di chuyển vị trí lao động hoặc di chuyển nghề, người lao động phải có năng lực đáp ứng. Việc quản lý GDHN ở đầu ra của quá trình đào tạo cũng có trách nhiệm gián tiếp trong việc bồi dưỡng, nâng cao tay nghề, tăng cường năng lực thích ứng nghề trong kế hoạch phối hợp, hỗ trợ với cơ sở đào tạo.

1.4. GDHN trong trường Dạy nghề hướng vào việc hình thành ở người học năng lực thích ứng nghề - khâu cuối của chu trình đào tạo một nghề cụ thể. Nhưng người lao động không chỉ cần thích ứng nghề, tức là có được mức độ cần thiết của sự phù hợp nghề, mà còn được trang bị tinh thần học một nghề đồng thời hiểu được một số nghề có mục đích lao động, công cụ lao động, điều kiện lao động rất gần với nghề mình học, trong trường hợp cần thiết có thể di chuyển sang những nghề “lân cận” đó. Hơn nữa, việc ký hợp đồng lao động với doanh nghiệp, với cơ sở sử dụng lao động có thể chầm dứt vì những lý do nào đó. Trong trường hợp đó, năng lực tự tạo việc làm, tự kiếm việc làm sẽ giúp người lao động không bị rơi vào cảnh thất nghiệp.

1.5. GDHN trong trường Dạy nghề vừa kế thừa kết quả HN ở trường phổ thông, vừa là sự tiếp nối chương trình GDHN mà HS trung học, nhất là lớp cuối cấp của bậc trung học, đã được trải qua. Trong rất nhiều trường hợp, kết quả GDHN tại

trường phổ thông rất kém hiệu quả. Do vậy, tại trường Dạy nghề, nhiều khi GDHN lại là mới mẻ với những HS mới được tuyển.

1.6. Sự thích ứng nghề không đơn thuần là có được mối quan hệ tương ứng giữa một bên là những phẩm chất, những đặc điểm tâm-sinh lý, và một bên là những yêu cầu của nghề. Ở đây, không thể tách hoạt động nghề với môi trường xung quanh, nhất là môi trường xã hội. Người lao động cần có tri thức, kỹ năng và thái độ cần thiết đối với nghề, nhưng có lẽ phải nói tới và nhấn mạnh về những phẩm chất đạo đức và lương tâm con người trong lao động nghề nghiệp. Đạo đức và lương tâm nghề nghiệp nằm trong phạm trù văn hóa nghề nghiệp. Lao động nghề một cách có văn hóa có nghĩa là lao động với sự định hướng giá trị đúng đắn. GDHN bao gồm cả quá trình giáo dục ý thức nghề nghiệp, đạo đức nghề nghiệp, lương tâm nghề nghiệp và văn hóa nghề nghiệp. Khi làm ra một mặt hàng, người lao động phải chịu trách nhiệm về mặt chất lượng của sản phẩm, phải coi trọng lợi ích của người sử dụng sản phẩm. Đây là vấn đề thời sự của sự phát triển thị trường hàng hóa chưa đạt tới trình độ văn minh của nó.

1.7. Cuối cùng cũng cần khẳng định rằng, chất lượng nguồn nhân lực phụ thuộc rất nhiều vào công tác GDHN. Nếu hiểu chất lượng là mức độ phù hợp với mục tiêu thì GDHN là một khâu quan trọng để công tác đào tạo nghề trong trường Dạy nghề đạt được mục tiêu, hay nói cách khác, GDHN góp phần vào việc hoàn thiện mục tiêu đào tạo. Từ đây, ta thấy rõ logic nội tại của công việc Dạy nghề: Trường Dạy nghề chỉ có thể đạt được mục tiêu đào tạo một cách hoàn hảo khi GDHN được khẳng định là một bộ phận không thể bỏ qua hoặc không thể thay thế trong chương trình đào tạo của trường dạy nghề.

2. Khuyến nghị

2.1. Đối với cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề

Việc đào tạo cán bộ, giáo viên làm HN cần phải theo một chương trình riêng, phương thức đào tạo riêng. Không thể lấy bất cứ một giáo viên, một cán bộ quản lý nhà trường làm nhiệm vụ chuyên trách công tác HN.

Chính phủ cần ra một Quyết định về công tác GDHN trong trường Dạy nghề giai đoạn 2012-2020, giai đoạn tiến hành đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục.

2.2. Đối với các trường dạy nghề

Các trường dạy nghề nên sớm thành lập Ban GDHN trong trường (có thể coi cách tổ chức bộ phận chỉ đạo công tác HN trong luận án này như một tài liệu tham khảo).

Mối liên kết “Trường phổ thông-Trường Dạy nghề -Doanh nghiệp – Tổ chức cung ứng lao động” là một hình thức xã hội hóa GDHN rất có hiệu quả. Mối liên kết đó có thể coi như mắt xích quan trọng nhất trong việc tổ chức HN theo hướng huy động lực lượng xã hội đóng góp vào công tác HN trong nhà trường.

Nâng cao năng lực quản lý, quán triệt nhiệm vụ GDHN đến từng giáo viên, học sinh và trưởng phòng /khoa/ ban trong nhà trường.