

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC BÁCH KHOA HÀ NỘI**

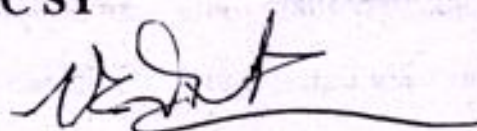
Lý Minh Nguyệt

**CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO
CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ NÔNG NGHIỆP
TẠI TRƯỜNG DẠY NGHỀ LẠNG SƠN**

Chuy

thuật

LUẬN VĂN THẠC SỸ



**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: 1 - PGS. TS. NGUYỄN TIẾN ĐẠT
2 - GS. TS. WIESNER**



Hà Nội - 2007

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn chân thành PGS. TS. Nguyễn Tiến Đạt và GS. TS. Wiesner những người đã tận tình hướng dẫn và giúp đỡ tôi trong suốt quá trình nghiên cứu và hoàn thiện đề tài.

Tôi xin gửi lời cảm ơn tới Ban Giám hiệu, các giáo sư, giảng viên của hai trường Đại học Bách khoa Hà Nội và trường đại học Kỹ thuật tổng hợp Dresden; các giáo sư, giảng viên thuộc các trường đại học, viện nghiên cứu tại Hà Nội tham gia giảng dạy lớp cao học Sư phạm kỹ thuật Việt Đức khóa 2005 - 2007; ban giám hiệu cùng các em học sinh khoa nông nghiệp trường Dạy nghề Lạng Sơn đã nhiệt tình giúp đỡ và tạo điều kiện thuận lợi cho tôi trong suốt thời gian nghiên cứu.

Cuối cùng tôi xin chân thành cảm ơn toàn thể bạn bè, đồng nghiệp và những người thân trong gia đình đã quan tâm, động viên, giúp đỡ tôi trong thời gian qua.

Trong quá trình nghiên cứu, luận văn không tránh khỏi những thiếu sót. Kính mong nhận được sự chỉ dẫn và đóng góp ý kiến của các thầy giáo, cô giáo cùng các bạn đồng nghiệp để kết quả nghiên cứu tiếp theo được hoàn thiện hơn.

Hà nội, ngày 9 tháng 2 năm 2007

Tác giả

Lý Minh Nguyệt

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan, những gì mà tôi viết trong luận văn này là do sự tìm hiểu và nghiên cứu của bản thân. Mọi kết quả nghiên cứu cũng như ý tưởng của các tác giả khác nếu có đều được trích dẫn nguồn gốc cụ thể.

Luận văn này cho đến nay chưa được bảo vệ tại bất kỳ một hội đồng bảo vệ luận văn thạc sĩ nào và chưa được công bố trên bất kỳ một phương tiện thông tin nào.

Tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm về những gì mà tôi đã cam đoan ở trên đây.

Hà Nội, ngày 9 tháng 2 năm 2007

Lý Minh Nguyệt

MỤC LỤC

	Trang
Lời cảm ơn	1
Lời cam đoan	2
Mục lục	3
Danh mục bảng biểu và hình vẽ	6
Danh mục các từ viết tắt	7
MỞ ĐẦU	8
1. Lý do chọn đề tài	8
2. Mục đích nghiên cứu	9
3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu	10
4. Giả thuyết khoa học	10
5. Nhiệm vụ nghiên cứu	10
6. Phạm vi nghiên cứu	10
7. Phương pháp nghiên cứu	11
Chương 1. Cơ sở lý luận về chất lượng đào tạo	12
1.1. Một số khái niệm cơ bản	12
1.1.1. Đào tạo	12
1.1.2. Chất lượng	12
1.1.3. Chất lượng đào tạo	13
1.1.4. Hiệu quả đào tạo	15
1.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo	16
1.2.1. Mục tiêu đào tạo	17
1.2.2. Chương trình đào tạo	19
1.2.3. Đội ngũ giáo viên	21
1.2.4. Phương pháp giảng dạy	25
1.2.5. Đội ngũ học sinh	27

1.2.6. Cơ sở vật chất và phương tiện dạy học	28
1.2.7. Mối quan hệ giữa nhà trường và cơ sở sản xuất	31
1.2.8. Mối quan hệ giữa các yếu tố ảnh hưởng đến CLĐT	32
1.3. Quản lý chất lượng đào tạo	36
1.3.1. Quản lý chất lượng đào tạo	36
1.3.2. Các nguyên tắc đánh giá chất lượng đào tạo	39
1.3.3. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo	40
Chương 2. thực trạng đào tạo nghề Nông nghiệp tại trường Dạy nghề Lạng Sơn	43
2.1. Khái quát về trường Dạy nghề Lạng Sơn	43
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển	43
2.1.2. Mục tiêu của trường Dạy nghề Lạng Sơn	45
2.2. Đặc điểm của quá trình đào tạo nghề nông nghiệp tại trường Dạy nghề Lạng Sơn	45
2.3. Thực trạng về các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề nông nghiệp tại trường Dạy nghề Lạng Sơn	46
2.3.1. Công tác tuyển sinh	46
2.3.2. Chương trình đào tạo	47
2.3.3. Đội ngũ giáo viên	50
2.3.4. Phương pháp dạy học	57
2.3.5. Đội ngũ học sinh	58
2.3.6. Cơ sở vật chất, trang thiết bị	60
2.3.7. Mối quan hệ giữa nhà trường và cơ sở sản xuất	63
2.3.8. Công tác quản lý quá trình đào tạo	65
2.3.9. Công tác quản lý chất lượng đào tạo	68
2.4. Thực trạng về chất lượng đào tạo nghề nông nghiệp tại trường Dạy nghề Lạng Sơn	70
2.4.1. Về kết quả tuyển sinh	70

2.4.2. Về tình hình tốt nghiệp	71
2.4.3. Khả năng tìm và tạo việc làm	72
2.5. Phân tích mặt mạnh mặt yếu trong quá trình đào tạo nghề nông nghiệp tại trường Dạy nghề Lạng Sơn	73
2.5.1. Mặt mạnh	73
2.5.2. Mặt tồn tại	74
2.5.3. Nguyên nhân	76
Chương 3. Các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề	76
Nông nghiệp tại trường Dạy nghề Lạng Sơn	
3.1. Một số nguyên tắc đề xuất các giải pháp	76
3.2. Các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề nông nghiệp tại trường Dạy nghề Lạng Sơn.	76
3.2.1. Đổi mới công tác tuyển sinh	76
3.2.2. Cải tiến nội dung chương trình đào tạo	80
3.2.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên	84
3.2.4. Đổi mới phương pháp giảng dạy của giáo viên	93
3.2.5. Nâng cao công tác giáo dục ý thức và thái độ nghề nghiệp cho học sinh học nghề	96
3.2.6. Tăng cường cơ sở vật chất và phương tiện dạy học	98
3.2.7. Tăng cường mối quan hệ giữa nhà trường và ĐVSX	99
3.3. Kết quả thăm dò ý kiến về việc xây dựng giải pháp	101
KẾT LUẬN - KIẾN NGHỊ	105

DANH MỤC BẢNG BIỂU VÀ HÌNH VẼ

Số TT	Tên bảng	Trang
Sơ đồ 1.1	Các cấp độ quản lý chất lượng	41
Bảng 1.1	Các tiêu chí phân loại kiến thức, KN và thái độ của Bloom	41
Bảng 2.1	Thành phần tham gia xây dựng chương trình đào tạo	47
Bảng 2.2	Số lượng giáo viên và HS trường Dạy nghề Lạng Sơn	50
Bảng 2.3	Trình độ chuyên môn của giáo viên trường DNLS	52
Bảng 2.4	Trình độ sư phạm của giáo viên trường DNLS	53
Bảng 2.5	Trình độ ngoại ngữ của giáo viên trường DNLS	54
Bảng 2.6	Trình độ tin học của giáo viên trường DNLS	55
Bảng 2.7	Số lượng HS học nghề nông nghiệp phân theo khu vực	58
Bảng 2.8	Quy mô và hiệu quả đào tạo nghề nông nghiệp	60
Bảng 2.9	Số lượng phòng lý thuyết và thiết bị dạy học lý thuyết	61
Bảng 2.10	Đánh giá của CBQL về quan hệ giữa nhà trường và ĐVSX	63
Bảng 2.11	Đánh giá của GV về quan hệ giữa nhà trường và ĐVSX	64
Bảng 2.12	Đánh giá của HS về quan hệ giữa nhà trường và ĐVSX	64
Bảng 2.13	Kết quả tuyển sinh nghề nông nghiệp trong 4 năm qua	70
Bảng 2.14	Chất lượng đầu vào của nghề nông nghiệp	71
Bảng 2.15	Tình hình học sinh tốt nghiệp	71
Bảng 3.1	Ý kiến chuyên gia về tính cấp thiết và tính khả thi của giải pháp	102

DANH MỤC NHỮNG TỪ VIẾT TẮT

Thứ tự	Viết tắt	Viết đầy đủ
1.	CD, ĐH	Cao đẳng, đại học
2.	CBQL	Cán bộ quản lý
3.	CLĐT	Chất lượng đào tạo
4.	CNH- HĐH	Công nghiệp hóa - hiện đại hóa
5.	CSĐT	Cơ sở đào tạo
6.	CSSX	Cơ sở sản xuất
7.	CSVC	Cơ sở vật chất
8.	CTĐT	Chương trình đào tạo
9.	DNLS	Dạy nghề Lạng Sơn
10.	GV	Giáo viên
11.	HS	Học sinh
12.	PTDH	Phương tiện dạy học
13.	QLCLĐT	Quản lý chất lượng đào tạo
14.	QTĐT	Quá trình đào tạo
15.	UBND	Ủy ban nhân dân

MỞ ĐẦU

1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI

Toàn cầu hoá, hội nhập kinh tế khu vực và quốc tế đang là xu thế tất yếu khách quan và là nhu cầu cấp bách đối với mỗi quốc gia. Trong xu thế đó, sự cạnh tranh giữa các quốc gia trong mọi lĩnh vực, đặc biệt là trong lĩnh vực kinh tế ngày càng quyết liệt hơn, gay gắt hơn. Trong lĩnh vực kinh tế lợi thế cạnh tranh sẽ thuộc về quốc gia nào có nguồn nhân lực chất lượng cao. Vì vậy chú trọng phát triển nguồn nhân lực với chất lượng cao chính là chìa khoá để phát triển nền kinh tế.

Nguồn nhân lực có chất lượng cao đang thực sự trở thành yếu tố cơ bản trong sự nghiệp công nghiệp hoá (CNH), hiện đại hoá (HĐH), đảm bảo cho sự tăng trưởng kinh tế và phát triển bền vững của đất nước, tạo sức cạnh tranh trên thị trường lao động trong nước, khu vực và quốc tế.

Đảng ta luôn khẳng định *"Giáo dục là quốc sách hàng đầu"* và coi đó là khâu quan trọng để tạo ra nguồn lực phục vụ cho sự nghiệp CNH - HĐH đất nước. Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đã thực sự trở thành nhiệm vụ then chốt của nước ta, đó cũng chính là nhiệm vụ quan trọng nhất của sự nghiệp giáo dục và đào tạo.

Ở nước ta, đại bộ phận dân cư tập trung sinh sống ở khu vực nông thôn. Nông nghiệp nông thôn là bộ phận quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Vì vậy CNH - HĐH nông nghiệp, nông thôn cũng có vai trò quan trọng trong sự nghiệp CNH - HĐH đất nước. Văn kiện đại hội đại biểu Đảng toàn quốc lần thứ X cũng khẳng định: *"Phải luôn luôn coi trọng đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn hướng tới xây dựng một nền nông nghiệp hàng hóa lớn, đa dạng, phát triển nhanh và bền vững, có năng suất, chất lượng và khả năng cạnh tranh cao"*. Rõ ràng là hiện nay khu vực nông thôn đang tập trung một số lượng lớn lực lượng lao động của cả

nước, nhưng phần lớn họ chưa được đào tạo. Do đó, việc đào tạo và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ CNH - HĐH nông nghiệp, nông thôn đang trở thành một trong những nhiệm vụ quan trọng, cấp bách nhằm xóa đói giảm nghèo, xóa bỏ sự cách biệt giữa thành thị và nông thôn, góp phần vào sự phát triển bền vững của đất nước.

Trường Dạy nghề Lạng Sơn có nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực cho thị trường lao động trên địa bàn trong và ngoài tỉnh. Trong các ngành nghề đang đào tạo, thì nghề nông nghiệp là một trong những nghề mũi nhọn của nhà trường. Những năm gần đây, trường Dạy nghề Lạng Sơn đã có nhiều cố gắng từng bước nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo, nhìn chung số học sinh tốt nghiệp của trường đã được các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất chấp nhận. Tuy nhiên, vấn đề đào tạo vẫn đang đặt ra những thách thức lớn đối với nhà trường, đó là chất lượng đào tạo còn hạn chế, chưa theo kịp nhu cầu phát triển của xã hội. Nguyên nhân chủ yếu là các điều kiện đảm bảo về chất lượng như mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo còn chưa sát thực tế; phương pháp đào tạo còn nặng về lý thuyết; đội ngũ giáo viên dạy nghề vừa thiếu lại vừa yếu cả về tay nghề lẫn nghiệp vụ sư phạm; cơ sở vật chất còn nghèo nàn, lạc hậu; quá trình tổ chức đào tạo còn xa rời so với yêu cầu của sản xuất...

Xuất phát từ lý luận và thực tế khách quan đã nêu trên, việc nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường là vấn đề cấp thiết nhất hiện nay, nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực cho các cơ sở sản xuất kinh doanh, nhu cầu học nghề cho mọi đối tượng, cũng như lòng mong mỏi của nhân dân và lãnh đạo ở địa phương. Với những lý do đó tác giả đã chọn đề tài *"Các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề nông nghiệp tại trường Dạy nghề Lạng Sơn"* là đề tài luận văn của mình.

2. MỤC ĐÍCH NGHIÊN CỨU

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề nông nghiệp tại trường Dạy nghề Lạng Sơn.

3. KHÁCH THỂ VÀ ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU

3.1. Khách thể nghiên cứu:

Quá trình đào tạo nghề nông nghiệp tại Trường Dạy nghề Lạng Sơn.

3.2. Đối tượng nghiên cứu:

Các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề nông nghiệp tại Trường Dạy nghề Lạng Sơn.

4. GIẢ THUYẾT KHOA HỌC

Trường Dạy nghề Lạng Sơn mới được thành lập 5 năm, chương trình, giáo trình chưa được đổi mới, cơ sở vật chất phục vụ cho giảng dạy còn nghèo nàn, lạc hậu, đội ngũ giáo viên vừa thiếu lại vừa yếu về tay nghề và nghiệp vụ sư phạm, trình độ văn hoá phổ thông đầu vào của trường rất thấp... Tất cả những điều đó làm cho chất lượng đào tạo bị hạn chế. Nếu tìm được những giải pháp hữu hiệu thì có thể nâng cao được chất lượng đào tạo của trường nói chung, của nghề nông nghiệp nói riêng. Từ đó mới cung cấp được nguồn nhân lực có chất lượng, góp phần phát triển kinh tế - xã hội cho tỉnh.

5. NHIỆM VỤ NGHIÊN CỨU

5.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận về chất lượng đào tạo.

5.2. Đánh giá thực trạng chất lượng đào tạo nghề nông nghiệp tại trường Dạy nghề Lạng Sơn.

5.3. Đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề nông nghiệp tại trường Dạy nghề Lạng Sơn.

6. PHẠM VI NGHIÊN CỨU

- Đề tài chỉ tập trung nghiên cứu về chất lượng đào tạo của 3 nghề nông nghiệp: Chọn và nhân giống cây trồng, kỹ thuật trồng trọt và kỹ thuật chăn nuôi gia cầm tại trường Dạy nghề Lạng Sơn.

- Chú thích: Tên đề tài ghi là nghề nông nghiệp, nhưng trong luận văn này cần được hiểu là nhóm nghề nông nghiệp gồm 3 nghề như nêu ở trên.

7. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

7.1. Phương pháp nghiên cứu lý luận: Sưu tầm, nghiên cứu, phân tích, tổng hợp, khái quát hoá tài liệu, tư liệu theo các nguồn khác nhau liên quan đến nội dung đề tài.

7.2. Phương pháp khảo sát thực tế: Nghiên cứu tiếp cận, quan sát, theo dõi, thu thập số liệu, đánh giá hiện trạng chất lượng đào tạo nghề nông nghiệp của trường Dạy nghề Lạng Sơn, trên cơ sở kết quả của các phiếu điều tra cũng như ý kiến trả lời trên các phiếu hỏi.

7.3. Phương pháp thống kê toán học: Sử dụng phương pháp thống kê toán học để xử lý và phân tích các số liệu, kết quả điều tra.

7.4. Phương pháp chuyên gia: Tham khảo ý kiến của các chuyên gia trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, các kết luận của các cuộc hội thảo khoa học về giáo dục và đào tạo.

8. CẤU TRÚC LUẬN VĂN

Luận văn được cấu trúc như sau

- Mở đầu.
- Chương 1: Cơ sở lý luận về chất lượng đào tạo.
- Chương 2: Thực trạng đào tạo nghề nông nghiệp tại trường Dạy nghề Lạng Sơn.
- Chương 3: Các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề nông nghiệp tại trường Dạy nghề Lạng Sơn.
- Kết luận và kiến nghị.
- Tài liệu tham khảo.
- Phụ lục.

Chương I

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

1.1. MỘT SỐ KHÁI NIỆM CƠ BẢN

1.1.1. Đào tạo

Có nhiều quan niệm khác nhau về đào tạo:

- Tổ chức lao động quốc tế (ILO) định nghĩa: Đào tạo là cung cấp cho người học những kỹ năng cần thiết để thực hiện tất cả các nhiệm vụ liên quan tới công việc, nghề nghiệp được giao.

- Rozer (1995) đưa ra một định nghĩa khác có tính chất “dân dã” hơn: Đào tạo là cách thức giúp người ta làm những điều mà họ không thể làm được trước khi họ được học.

Còn theo tác giả: Đào tạo là quá trình truyền đạt kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp cho người học để họ có điều kiện tự tạo việc làm hoặc tìm được việc làm khi tham gia vào thị trường lao động.

1.1.2. Chất lượng

Chất lượng là một khái niệm động và đa chiều được nhiều tài liệu đề cập đến tùy theo cách tiếp cận, lĩnh vực hoạt động, văn hoá và kỳ vọng của mỗi người mà khái niệm chất lượng thường được diễn tả rất khác nhau:

- Theo từ điển tiếng Việt: Chất lượng là cái tạo nên phẩm chất, giá trị của mỗi con người, một sự vật, một sự việc [16, 144].

- Theo tiêu chuẩn Pháp: Chất lượng là tiềm năng của một sản phẩm hay dịch vụ nhằm thoả mãn nhu cầu người sử dụng [8, 30].

- Theo quan niệm của Joerg E. Feuchthofen (Đức): Chất lượng là sự tin tưởng của khách hàng, là đảm bảo đúng quy chuẩn khi sử dụng, những đặc điểm của sản phẩm đáp ứng được sự mong muốn của khách hàng [22, 157].

- Theo quan điểm triết học: Chất lượng là sự biến đổi về chất là kết quả của quá trình tích lũy về lượng (quá trình tích lũy, biến đổi) tạo nên những

bước nhảy vọt về chất của sự vật và hiện tượng. Trong đó, chất được hiểu là thuộc tính, tính chất của sự vật, hiện tượng làm cho sự vật, hiện tượng đó khác với các sự vật, hiện tượng khác [8, 33].

- Trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh chất lượng sản phẩm được đặc trưng bởi các yếu tố về nguyên vật liệu chế tạo, quy trình và công nghệ sản xuất, các đặc tính về sử dụng, kể cả về mẫu mã, thị hiếu, mức độ đáp ứng nhu cầu người tiêu dùng [7, 284].

- Theo định nghĩa của ISO 9000 – 2000: “Chất lượng là mức độ đáp ứng yêu cầu của một tập hợp các đặc tính vốn có”, trong đó yêu cầu được hiểu là các nhu cầu hay mong đợi đã được công bố, ngầm hiểu hay bắt buộc [8, 30].

Như trên ta thấy rằng chất lượng là khái niệm được nhìn nhận ở nhiều góc độ khác nhau, nhưng đều mang hàm ý chung là tổng thể các đặc điểm và đặc tính của một sản phẩm hoặc dịch vụ thoả mãn nhu cầu của người sử dụng.

Theo tác giả: Chất lượng là tập hợp các đặc tính của một sản phẩm làm cho sản phẩm đó thoả mãn nhu cầu của khách hàng.

1.1.3. Chất lượng đào tạo

Hiện nay, về chất lượng đào tạo cũng có nhiều quan niệm :

- Chất lượng đào tạo là kết quả của quá trình đào tạo được phản ánh ở các đặc trưng về phẩm chất, giá trị nhân cách và giá trị sức lao động hay năng lực hành nghề của người tốt nghiệp tương ứng với mục tiêu, chương trình đào tạo theo các ngành nghề cụ thể [7, 31].

- Chất lượng đào tạo thể hiện chủ yếu và tập trung nhất ở chất lượng của sản phẩm đào tạo. Chất lượng đó là trình độ hiện thực hoá hay trình độ đạt được của mục tiêu đào tạo, thể hiện ở trình độ phát triển nhân cách của học sinh sau khi kết thúc quá trình đào tạo [18,36].

- Chất lượng đào tạo nghề là để chỉ chất lượng các công nhân kỹ thuật được đào tạo trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp theo mục tiêu và chương

trình đào tạo xác định trong các lĩnh vực ngành nghề khác nhau, đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động [17, 263].

- Chất lượng đào tạo với đặc trưng sản phẩm là “con người lao động” có thể hiểu là đầu ra của quá trình đào tạo và được thể hiện cụ thể ở các phẩm chất, giá trị nhân cách và giá trị sức lao động hay năng lực hành nghề của người tốt nghiệp tương ứng với mục tiêu đào tạo của từng ngành đào tạo trong hệ thống đào tạo. Với yêu cầu đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị trường lao động, quan niệm về chất lượng đào tạo không chỉ dừng ở kết quả của quá trình đào tạo trong nhà trường với những điều kiện đảm bảo nhất định như cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên... mà còn phải tính đến mức độ phù hợp và thích ứng của người tốt nghiệp với thị trường lao động như tỷ lệ có việc làm sau khi tốt nghiệp, năng lực hành nghề tại các vị trí làm việc cụ thể ở các doanh nghiệp, cơ quan, các tổ chức sản xuất - dịch vụ, khả năng phát triển nghề nghiệp v.v...[8, 33].

Chất lượng đào tạo là một khái niệm phức tạp để hiểu nó cần có một cái nhìn tổng thể. Trong lĩnh vực đào tạo gồm có yếu tố đầu vào (học sinh, giáo viên, trang thiết bị, cơ sở vật chất), quá trình đào tạo (quá trình dạy và học, môi trường đào tạo), yếu tố đầu ra (sự hình thành và phát triển nhân cách, kỹ năng, kỹ xảo và tri thức mà học sinh nhận được trong quá trình đào tạo). Vì vậy tác giả nhất trí với quan điểm cho rằng: *Chất lượng đào tạo bao gồm chất lượng đầu vào, chất lượng quá trình đào tạo và chất lượng đầu ra* [17,36].

Xét theo quan niệm chất lượng chứa cả hai yếu tố là sự chuẩn mực và sự tuyệt hảo, thì chất lượng giáo dục được đo bằng mức học sinh đạt chuẩn. Đó không chỉ là việc học sinh đạt các mục tiêu cụ thể do khoá học đặt ra mà còn phát triển khả năng tự chủ, năng lực tham gia vào các cuộc thảo luận, đưa ra các ý kiến đánh giá và có được nhận thức về cách suy nghĩ và hành động. Sự tuyệt hảo ở đây liên quan đến các khái niệm: đẹp, tốt, chân thật..., hay nói đến khía cạnh đạo đức và thẩm mỹ của nhân cách học sinh.

Theo tác giả chất lượng đào tạo dù được hiểu theo nhiều cách khác nhau, nhưng đều thống nhất với nhau ở một điểm: chất lượng đào tạo được đo bằng *các chuẩn* nhằm xem xét mức độ đạt được các nhiệm vụ, mục tiêu đào tạo, thể hiện ở kết quả phát triển nhân cách của người học như thế nào. Các chuẩn này phải phù hợp giữa nhà trường và xã hội, đáp ứng nhu cầu phát triển của mỗi cá nhân học sinh và yêu cầu của xã hội.

Và do vậy trong một chừng mực nào đó, có thể hiểu: Chất lượng đào tạo là tập hợp các điều kiện được thể hiện bằng các chuẩn phù hợp mục tiêu đào tạo đã đề ra và đồng thời phải phù hợp và đáp ứng yêu cầu phát triển của xã hội.

1.1.4. Hiệu quả đào tạo

Chất lượng đào tạo và hiệu quả đào tạo có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Vì vậy khi đánh giá chất lượng đào tạo không thể không đề cập đến hiệu quả đào tạo.

Theo từ điển tiếng Việt thuật ngữ hiệu quả được định nghĩa là “kết quả như yêu cầu mang lại” [16, 440].

Khái niệm *hiệu quả* phản ánh mối quan hệ chặt chẽ giữa chi phí và lợi ích, giữa đầu tư với kết quả thực tế thu được trong những môi trường và thời gian nhất định, mối quan hệ giữa giá trị và giá trị sử dụng của một sản phẩm hay một giải pháp nào đó. Cũng như khái niệm chất lượng, khái niệm về hiệu quả cũng được xem xét ở nhiều mức độ và góc độ khác nhau [7, 572].

Trong lĩnh vực đào tạo hiệu quả được xem xét như là kết quả của một quá trình đào tạo. Hiệu quả đào tạo chính là đáp ứng yêu cầu của nền sản xuất kinh doanh của xã hội với chất lượng cao trong thời gian đào tạo ngắn nhất và chi phí cho một đơn vị đào tạo thấp nhất [11, 245].

Hiệu quả đào tạo có thể được xem xét ở hai khía cạnh: Hiệu quả trong và hiệu quả ngoài.

Hiệu quả đào tạo trong phản ánh kết quả đào tạo trong quá trình đào tạo, qua các tỷ lệ lưu ban, bỏ học và tốt nghiệp ở nhà trường với những điều kiện nhất định về kinh phí đào tạo, cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên v.v... [7,572].

Hiệu quả đào tạo ngoài phản ánh mức độ hay khả năng thích ứng của người tốt nghiệp với đời sống xã hội và thị trường lao động, những giá trị sử dụng và đóng góp thực tế cho cá nhân và xã hội, tiềm năng phát triển của người tốt nghiệp trong quá trình hành nghề v.v... Hiệu quả ngoài chịu nhiều tác động, chi phối của mỗi cá nhân, môi trường xã hội như chính sách lao động - việc làm, tiền lương, tiền công, quan hệ cung - cầu lao động [6, 572]. Hiệu quả ngoài trước hết thể hiện ở tỷ lệ học sinh tốt nghiệp tìm được việc làm và phát huy được tác dụng trong vị trí công tác của mình. Nói một cách khác, để nâng cao hiệu quả ngoài đào tạo phải gắn liền với sản xuất, nhu cầu của thị trường lao động.

Hiệu quả đào tạo có mối quan hệ chặt chẽ với chất lượng đào tạo. Chất lượng đào tạo càng cao sẽ làm tăng hiệu quả đào tạo trong nhà trường và tạo cơ sở, điều kiện để sử dụng nguồn nhân lực được đào tạo mang lại hiệu quả ngoài xã hội tốt hơn và ngược lại hiệu quả đào tạo cao góp phần quan trọng tạo ra chất lượng đào tạo tốt.

1.2. CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

Một số yếu tố vĩ mô như đường lối, chủ trương và chính sách của Đảng và Nhà nước, các quyết định của trung ương và địa phương về những vấn đề liên quan đến đào tạo nghề nghiệp và lao động, việc làm có tác động đáng kể đến chất lượng đào tạo. Tuy nhiên trong phạm vi luận văn, tác giả chỉ đề cập đến những yếu tố chủ yếu sau:

- Mục tiêu đào tạo
- Chương trình đào tạo
- Đội ngũ giáo viên

- Phương pháp dạy học
- Đội ngũ học sinh
- Cơ sở vật chất và phương tiện dạy học
- Mối quan hệ giữa nhà trường và cơ sở sản xuất.

Mỗi yếu tố trên đều đóng vai trò quan trọng trong việc tạo nên chất lượng đào tạo, từ đầu vào, quá trình đào tạo và đầu ra. Muốn nâng cao chất lượng đào tạo, ta phải phân tích làm rõ nội dung của từng yếu tố, tìm cách tác động vào chúng để phát huy cao nhất những mặt có lợi và hạn chế tối đa những mặt bất lợi của các yếu tố nhằm mục đích cuối cùng là nâng cao chất lượng đào tạo. Sau đây tác giả đi vào phân tích các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo.

0000207393

1.2.1. Mục tiêu đào tạo

Mục tiêu đào tạo là kết quả mong muốn đạt được sau khi kết thúc quá trình đào tạo, thể hiện ở những yêu cầu về nhân cách, kiến thức, kỹ năng và thái độ của người học sau khi kết thúc khoá học.

Đào tạo nghề nhằm mục tiêu phát triển nhân cách của người học đáp ứng các yêu cầu phát triển kinh tế xã hội. Mục tiêu đào tạo của hệ thống giáo dục nghề nghiệp được quy định tại điều 33 Luật Giáo dục năm 2005: "Đào tạo người lao động có kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp ở các trình độ khác nhau, có đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp, có sức khỏe nhằm tạo điều kiện cho người lao động có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc tiếp tục nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, củng cố quốc phòng, an ninh"[12, 33].

Như vậy, ta thấy điều đáng lưu ý là mục tiêu đào tạo đã nhấn mạnh đến khả năng tự tìm kiếm việc làm trong cơ chế thị trường.

Mục tiêu đào tạo hay sản phẩm đào tạo chính là người học sinh tốt nghiệp với nhân cách đã được thay đổi, cải biến thông qua quá trình đào tạo [18, 25].

Mục tiêu đào tạo là căn cứ để đánh giá kết quả và chất lượng của quá trình đào tạo. Mục tiêu cần được cụ thể hoá cho các ngành nghề và cấp trình độ. Việc xây dựng mục tiêu đào tạo đối với từng ngành, nghề và cấp trình độ cụ thể cần phải bám sát các yêu cầu của kinh tế - xã hội về kiến thức, kỹ năng và thái độ của người học. Tiếp đó là sự cụ thể hóa hơn trong các tiêu chí, mục tiêu môn học, bài học. Cấp độ sau là sự triển khai cụ thể hóa cấp độ trước, là thành phần cấu trúc mục tiêu cấp độ trước. Việc xác định mục tiêu càng cụ thể, càng chi tiết đến đơn vị cuối cùng có thể mô tả, đo đếm được, càng thuận lợi, chính xác cho việc xây dựng các yếu tố đạt mục tiêu như: chương trình, nội dung, giáo trình, phương pháp, phương tiện, hình thức đào tạo. Hiện nay mục tiêu đào tạo cần phải được cụ thể hơn, đặc biệt là mục tiêu môn học, bài học. Ở cấp độ này cần phải được cụ thể hóa bằng các tiêu chí mô tả, đo lường được vì có như vậy các chuyên gia, từng giáo viên đứng lớp mới thi công cụ thể, chính xác khi biên soạn giáo trình, tổ chức dạy - học từng nội dung kiến thức, ra đề kiểm tra, đánh giá, thi cử.

Nói tóm lại: Mục tiêu đào tạo nhằm đào tạo con người có kiến thức, kỹ năng, đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, có sức khỏe, có khả năng tìm việc làm, đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị trường lao động.

Để đảm bảo yêu cầu về chất lượng đào tạo, mục tiêu phải được thể hiện với các chuẩn trình độ (chuẩn kiến thức, kỹ năng và thái độ) để sau khi học sinh học xong có thể đánh giá mức độ đạt được so với mục tiêu. Mục tiêu đào tạo cần phải được định hướng gắn bó chặt chẽ hơn với đời sống hiện thực của xã hội và của cá nhân, với hoạt động lao động nghề nghiệp. Mục tiêu đào tạo không chỉ hướng đến yêu cầu hình thành kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp mà còn cần hành thành và phát triển nhân cách, ý thức và thái độ nghề nghiệp đúng đắn ở mỗi cá nhân.

Nếu mục tiêu đào tạo sát hợp với yêu cầu của xã hội thì người học được đào tạo sau khi ra trường sẽ có khả năng làm việc tốt với hiệu quả cao và

TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP TP. HCM

169697
THƯ VIỆN

ngược lại, nếu mục tiêu đào tạo không phù hợp thì hiệu quả thấp. Do vậy xác định mục tiêu đào tạo là yếu tố hết sức quan trọng và cần thiết.

1.2.2 Chương trình đào tạo

Theo T. Wentling (1993): Chương trình đào tạo là một bản thiết kế tổng thể cho một hoạt động đào tạo. Hoạt động đó chỉ có thể là một khoá đào tạo kéo dài cho đến một vài năm. Bản thiết kế tổng thể đó cho ta biết toàn bộ nội dung cần đào tạo, chỉ rõ ra những gì ta có thể trông đợi ở người học sau khoá học, nó phác họa ra quy trình cần thiết để thực hiện nội dung đào tạo [23].

Theo Current: Tiêu chuẩn quyết định cho sự tiếp nhận của mục tiêu học và nội dung học trong một chương trình đào tạo là tầm quan trọng của nó cho hoàn cảnh sống tương lai của người học chứ không phải là sự định trước duy nhất qua hệ thống các môn học [21].

Theo Nghị định 43/CP: Chương trình đào tạo là văn bản cụ thể hoá mục tiêu giáo dục, quy định phạm vi, mức độ và cấu trúc nội dung giáo dục, phương pháp hình thức hoạt động giáo dục, chuẩn mực và cách thức đánh giá kết quả giáo dục đối với các bộ môn học ở mỗi lớp và toàn bộ một bậc học, cấp học, trình độ đào tạo [2].

Luật Giáo dục năm 2005, mục giáo dục nghề nghiệp tại điều 35 quy định: "Chương trình giáo dục nghề nghiệp thể hiện mục tiêu dạy nghề nghiệp; quy định chuẩn kiến thức, kỹ năng, phạm vi và cấu trúc nội dung giáo dục nghề nghiệp, phương pháp và hình thức đào tạo, cách thức đánh giá kết quả đào tạo đối với mỗi môn học, ngành nghề, trình độ đào tạo của giáo dục nghề nghiệp; bảo đảm yêu cầu liên thông với các chương trình giáo dục khác" [12, 34].

Như vậy, chương trình đào tạo cung cấp cho học sinh những kỹ năng và kiến thức cơ bản nhất để từ đó học sinh có thể phát triển hình thành các kỹ xảo thích ứng với yêu cầu của công việc thực tế.

Cấu trúc và nội dung chương trình đào tạo phải tuân thủ các quy định trong chương trình khung của nhóm nghề và thể hiện đặc thù của từng nghề [2, 334]. Ngoài ra cấu trúc và nội dung chương trình đào tạo cần phải phù hợp với mục tiêu đào tạo của trường [4, 95].

Chương trình đào tạo của trường cần phải có mục tiêu rõ ràng, cụ thể, có cấu trúc hợp lý, được thiết kế một cách hệ thống, đáp ứng nhu cầu về kiến thức, kỹ năng của trình độ đào tạo và đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động [23].

Trong chương trình đào tạo của các ngành nghề, hệ thống các kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp chung và chuyên biệt cho từng ngành nghề đào tạo là phần nội dung đào tạo quan trọng. Kỹ năng là khả năng thực hiện một công việc hoặc một hoạt động nào đó một cách có chất lượng và hiệu quả theo yêu cầu, mục đích xác định trong những điều kiện nhất định (thời gian, phương tiện, môi trường hoạt động, nguồn lực...). Quá trình hành thành kỹ năng là quá trình vận dụng các kiến thức, hiểu biết, kinh nghiệm trong hoạt động thực tiễn và do đó có thể nói kỹ năng là kiến thức trong hoạt động. Quá trình luyện tập tiến tới sự thành thạo các kỹ năng trong một thao tác, một công việc nào đó không cần có sự tập trung chú ý, kiểm soát đặc biệt là của ý thức (tự động hóa), đưa đến hành thành các kỹ xảo - một mức phát triển cao của kỹ năng trong hoạt động nghề nghiệp [6, 42].

Chương trình đào tạo cần phải được định kỳ bổ sung, điều chỉnh dựa trên việc tham khảo chuẩn của Việt Nam và quốc tế, các ý kiến phản hồi từ các nhà tuyển dụng, học sinh tốt nghiệp, các tổ chức giáo dục và các tổ chức khác, nhằm đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực phát triển kinh tế - xã hội [23].

Chương trình cần phải được đánh giá thường xuyên và định kỳ để xác định sự hữu hiệu của nó. Nhà trường phải có các tiêu chí đánh giá chương trình đào tạo một cách khoa học. Chương trình đào tạo phải thể hiện được tính khoa học, logic, hiện đại, phù hợp với sự phát triển của xã hội.

Qua những quan điểm trên đây, ta thấy chương trình đào tạo là một yếu tố hết sức quan trọng trong quá trình đào tạo. Để quá trình đào tạo đạt chất lượng, nghĩa là mỗi trường cần phải chọn cho mình đúng mục tiêu, cũng như nội dung chương trình đào. Nếu chương trình đào tạo được xây dựng không tốt sẽ ảnh hưởng đến chất lượng sản phẩm đầu ra trong thời gian trước mắt và lâu dài. Có thể nói mọi cuộc cải cách giáo dục đều thất bại nếu chương trình đào tạo không được quan tâm đúng mức.

1.2.3. Đội ngũ giáo viên

1.2.3.1. Vai trò của người giáo viên

Vai trò của người giáo viên đã được xã hội tôn vinh từ ngàn đời nay, *“không thầy đố mày làm nên”*, *“nhất tự vi sư, bán tự vi sư”*. Ngày nay vị trí đó càng được tôn vinh. Luật Giáo dục 2005 khẳng định rằng: *“Nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục”* [12, 24]. Trong giai đoạn mới, khi nền kinh tế tri thức và xu hướng toàn cầu hoá trở nên cấp bách và thời sự thì vai trò của người giáo viên một lần nữa được khẳng định: *“Giáo viên giữ vai trò cốt tử trong việc chuẩn bị cho thế hệ trẻ không những đối mặt với tương lai, với một niềm tin mà còn xây dựng tương lai với quyết tâm và trách nhiệm”* [19, 32].

Đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên là một thành phần không thể thiếu được trong quá trình đào tạo. Một đội ngũ cán bộ giáo viên có trình độ học vấn và nghiệp vụ sư phạm giỏi là điều kiện tiên quyết để đảm bảo chất lượng đào tạo [4, 91].

Đối với trường dạy nghề, vai trò của giáo viên quyết định đến chất lượng đào tạo, bởi vì giáo viên là yếu tố chủ đạo trong quá trình đào tạo. Thông qua quá trình truyền thụ kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo và thông qua chính nhân cách của mình giáo viên trực tiếp tác động lên quá trình cải biến nhân cách của học sinh, hình thành kiến thức, kỹ năng, thái độ và thói quen nghề nghiệp của học sinh.

1.2.3.2. Nhiệm vụ của giáo viên

Người giáo viên với nhiệm vụ quan trọng thực hiện mục tiêu và nhiệm vụ giáo dục. Trong nền giáo dục hiện đại giáo viên không chỉ được coi là người truyền thụ những kiến thức được coi là chính thống có sẵn mà phải là người đề xướng, thiết kế nội dung và phương pháp dạy nhằm làm thay đổi những thị hiếu, hứng thú người học, là người giúp cho học sinh biết cách học, cách rèn luyện, hình thành thái độ, thói quen nghề nghiệp.

Bên cạnh những nét chung, người giáo viên dạy nghề nói riêng có những nét đặc thù, đó là ngoài nhiệm vụ dạy chữ, dạy người, người giáo viên còn phải dạy nghề. Vì vậy, đòi hỏi giáo viên dạy nghề bên cạnh các kiến thức về mặt chuyên môn, kỹ năng sư phạm, kỹ năng giao tiếp cần phải có kỹ năng nghề thành thạo.

1.2.3.3. Yêu cầu đối với giáo viên

Lao động của người giáo viên là một loại hình lao động đặc biệt. Sản phẩm của lao động chính là con người - nhân cách con người. Để người học có sự phát triển toàn diện trong nghề nghiệp cũng như trong cuộc sống thì yêu cầu đặt ra đối với người giáo viên là hết sức lớn. Người giáo viên trong xã hội hiện đại phải đáp ứng được một số yêu cầu cơ bản như sau:

a. Năng lực chuyên môn:

Năng lực chuyên môn sẽ giúp khẳng định vai trò và vị trí của người giáo viên. Người giáo viên trước hết phải là một người giỏi về chuyên môn. Đối với giáo viên dạy nghề năng lực chuyên môn được hiểu bao gồm cả trình độ chuyên môn và tay nghề. Người giáo viên có trình độ chuyên môn giỏi mới có khả năng truyền thụ tốt nhất những tri thức, kỹ năng, kinh nghiệm chuyên môn cho người học. Còn xét về khía cạnh tay nghề, đây là một yêu cầu rất quan trọng đối với giáo viên dạy nghề. Thông qua thao tác nghề nghiệp thực tế của người giáo viên, học sinh sẽ có cái nhìn trực quan về công việc, có khả năng hình thành và phát triển những kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp của riêng

mình. Do đó yêu cầu người giáo viên trong quá trình hướng dẫn tay nghề dễ hiểu, tuyệt đối chính xác và có tính khoa học, tính sư phạm cao.

Năng lực chuyên môn giỏi sẽ giúp người giáo viên hoàn thành tốt công việc được giao đồng thời còn giúp tạo niềm tin và sự kính trọng của người sinh đối với người thầy giáo. Để có thể duy trì được năng lực chuyên môn, thân người giáo viên phải luôn luôn tìm tòi, nghiên cứu, cập nhật kiến thức, trau dồi chuyên môn nghiệp vụ của mình.

b. Năng lực sư phạm:

Theo PGS. TS. Đặng Danh Ánh: "*Năng lực sư phạm bao gồm năng lực dạy học (truyền đạt tri thức trên lớp), năng lực giáo dục và năng lực tổ chức (sức cảm hoá, thuyết phục)...*" [1, 141].

Trong mối quan hệ giữa dạy và học, sự kết hợp năng lực chuyên môn và năng lực sư phạm sẽ làm tăng hiệu quả tối đa của quá trình dạy và học.

Trong công việc giảng dạy của mình, người giáo viên không chỉ truyền đạt kiến thức mà còn phải tổ chức, quản lý quá trình dạy học. Do đó người giáo viên cần được trang bị các kiến thức về khoa học giáo dục. Cụ thể đó là kiến thức về sư phạm, phương pháp giảng dạy, tri thức về phương tiện và thiết bị dạy học, kỹ năng chuẩn bị bài giảng, kỹ năng tiến hành bài giảng, kỹ năng kiểm tra, đánh giá, kỹ năng sử dụng thiết bị và phương tiện dạy học, kỹ năng tổ chức.

c. Năng lực sư phạm kỹ thuật:

Chúng ta biết rằng, nhiệm vụ chính của trường dạy nghề là truyền đạt kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp và hình thành nhân cách cho học sinh. Điều đó đòi hỏi đội ngũ giáo viên, nhất là giáo viên dạy thực hành nghề phải có năng lực sư phạm kỹ thuật: "*Năng lực sư phạm kỹ thuật gồm năng lực thuyết giảng, năng lực thực hành nghề, năng lực giáo dục nghề, năng lực tổ chức thực tập và sản xuất theo nghề...*" [1, 149].

Như vậy, năng lực sư phạm kỹ thuật là sự tổng hợp của nhiều năng lực, nhất là năng lực chuyên môn và năng lực sư phạm. Nó là năng lực đặc trưng của người giáo viên dạy thực hành nghề. Để có năng lực sư phạm kỹ thuật phải có hai điều kiện: điều kiện cần là năng lực chuyên môn nghề và điều kiện đủ là năng lực sư phạm. Hai năng lực này kết hợp chặt chẽ với nhau: nếu một người chỉ giỏi chuyên môn mà không biết truyền đạt kiến thức cho người khác thì không thể làm nghề dạy học, còn nếu không có chuyên môn thì không biết dạy cái gì? và không thể dạy được kỹ năng, kỹ xảo nghề, không thể rèn luyện tay nghề cho học sinh...

d. Phẩm chất nhà giáo:

- *Lòng yêu nghề:* Hiệu quả hoạt động của giáo viên không chỉ phụ thuộc vào kiến thức, kỹ năng, mà còn phụ thuộc vào giá trị, niềm tin, thái độ và sự tận tụy của họ - nhìn rộng hơn thì đó chính là biểu hiện của lòng yêu nghề. Lòng yêu nghề là một yếu tố không thể thiếu và là nhân tố quyết định đến sự thành công trong nghề nghiệp của mỗi cá nhân. Đối với người giáo viên lòng yêu nghề được thể hiện qua sự say sưa tận tụy với công việc, tình thương yêu, chăm nom dịu dặt các thế hệ học sinh. Lòng yêu nghề của người giáo viên sẽ như một ngọn đuốc thắp sáng nên tình yêu, niềm tin vào nghề nghiệp của người học sinh.

Trong xã hội hiện nay ảnh hưởng tiêu cực của nền kinh tế thị trường đã có sự tác động đến một bộ phận giáo viên làm ảnh hưởng tới niềm tin của một số người vào người giáo viên. Nhưng những nhà giáo chân chính, những người đến với sự nghiệp trồng người bằng cả trái tim của mình sẽ luôn dành được niềm tin yêu và sự kính trọng của mọi người.

- *Đạo đức chuẩn mực:* Đối với giáo viên một trong những yêu cầu không thể thiếu đó là đạo đức chuẩn mực. Đạo đức chuẩn mực của người giáo viên được thể hiện thông qua lời nói, việc làm, cách đối nhân xử thế có văn

hoá và có tính sư phạm cao. Người giáo viên có đạo đức chuẩn mực xứng đáng là một tấm gương sáng cho các thế hệ học sinh noi theo.

- *Uy tín đối với học sinh:* Người giáo viên có uy tín đồng nghĩa với có niềm tin, sự quý trọng của học sinh.

- *Tác phong nghề nghiệp:* Trong hoạt động của mình người giáo viên cũng cần tuân thủ các nguyên tắc công việc như: có tính kỷ luật cao, nghiêm túc, có lòng ham mê khoa học, tìm tòi, khám phá. Ngoài ra, thích ứng với quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hóa, người giáo viên cũng cần phải có sự năng động, chủ động trong công việc. Tác phong nghề nghiệp của người giáo viên góp phần đem lại uy tín, hiệu quả trong công việc, đồng thời nó cũng là một nhân tố quan trọng trong việc hình thành tác phong nghề nghiệp của học sinh.

Có thể nói rằng, trong bất cứ giai đoạn nào của quá trình phát triển giáo dục đào tạo thì vai trò, vị trí và trách nhiệm của giáo viên luôn được khẳng định và nâng cao. Để giúp người giáo viên có thể thực hiện tốt vai trò, trách nhiệm của mình thì ngoài nỗ lực của bản thân người giáo viên đòi hỏi phải có sự phối hợp tốt giữa nhà trường và các tổ chức khoa học cũng như vai trò định hướng của Nhà nước.

1.2.4. Phương pháp dạy học

Phương pháp dạy học là cách thức hoạt động phối hợp thống nhất của giáo viên và học sinh trong quá trình dạy học được tiến hành dưới vai trò chủ đạo của giáo viên nhằm thực hiện tối ưu mục tiêu và các nhiệm vụ dạy học [15, 204].

Phương pháp dạy học là một thành tố hết sức quan trọng của quá trình dạy học. Khi đã xác định được mục đích, đã xây dựng được một nội dung chương trình dạy học thì phương pháp dạy của thầy và học của trò sẽ quyết định chất lượng quá trình đào tạo [20, 100].

Vậy phương pháp dạy học là một phạm trù cơ bản của lý luận dạy học, nó mang tính cấu trúc, linh hoạt của quá trình dạy học. Do đó thuật ngữ

phương pháp dạy học có thể hiểu như là một con đường chính yếu, là cách thức làm việc phối hợp, thống nhất của thầy và trò trong đó dạy là truyền đạt hệ thống kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo, trên cơ sở đó chỉ đạo hoạt động nhận thức của người học nhằm đạt mục đích dạy học. Người giáo viên có phương pháp truyền đạt không tốt thì đồng nghĩa với quá trình lĩnh hội tri thức của học sinh, sinh viên sẽ không mang lại hứng thú và niềm say mê học tập, điều đó sẽ không thể phát huy hết khả năng tư duy sáng tạo, khả năng nhạy bén của người học.

Hiện nay quan điểm lấy giáo viên làm trung tâm đang được thay thế bởi quan điểm lấy học sinh làm trung tâm. Theo quan điểm này người thầy đóng vai trò chủ đạo với chức năng cơ bản là tổ chức, hướng dẫn, chỉ đạo toàn bộ quá trình dạy - học và người học có vị trí trung tâm tham gia tích cực, chủ động và sáng tạo vào quá trình học tập. Đặt người học vào vị trí trung tâm quá trình dạy học có nghĩa là làm cho người học phát huy tính tự chủ, tích cực trong quá trình học tập và có nhiều cơ hội sáng tạo, thể hiện năng lực, hiểu biết của mình nhiều hơn, thích ứng với môi trường đào tạo và môi trường lao động tương lai, thích ứng với đời sống xã hội. Vì vậy, việc vận dụng các phương pháp dạy học cần phải coi trọng việc rèn luyện cho học sinh phương pháp tự học, tự hoạt động, tìm tòi, sáng tạo, tập dượt nghiên cứu, bồi dưỡng ý thức độc lập. Giáo viên chú trọng vận dụng vốn hiểu biết và kinh nghiệm sống của học sinh để xây dựng bài giảng. Giáo án thiết kế theo quan điểm dạy học lấy học sinh làm trung tâm là một hệ thống các tình huống học tập của học sinh (bao gồm cả việc dự kiến những đề xuất vấn đề mới của học sinh) đi song song với một hệ thống thao tác và việc làm tương ứng để học sinh thực sự hoạt động chiếm lĩnh tri thức. Giáo viên linh hoạt điều chỉnh theo diễn biến của tiết học, theo mức độ hoạt động của học sinh.

Phương pháp dạy học chịu sự chi phối của mục đích dạy học, không có phương pháp nào là vạn năng chung cho tất cả mọi hoạt động, muốn hoạt động thành công phải xác định được mục đích, tìm phương pháp phù hợp.

Mục tiêu của đào tạo nghề là đào tạo người lao động có kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp ở các trình độ khác nhau, có đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp. Phương pháp dạy học luôn gắn với mục tiêu đào tạo. Việc vận dụng các phương pháp dạy học phải kết hợp rèn luyện kỹ năng thực hành với giảng dạy lý thuyết, lấy việc rèn luyện kỹ năng tay nghề của học sinh là mục tiêu chính của các phương pháp đào tạo, để giúp học sinh có kỹ năng, kỹ xảo có khả năng hành nghề và phát triển nghề nghiệp.

Hiệu quả của phương pháp phụ thuộc vào trình độ nghiệp vụ sư phạm của giáo viên. Việc nắm vững nội dung dạy học và quy luật, đặc điểm nhận thức của học sinh là tiền đề quan trọng cho việc sử dụng phương pháp nào đó.

Trên lý thuyết có rất nhiều phương pháp dạy học, mỗi giờ học, mỗi giáo viên lại luôn luôn tìm cho mình những phương pháp phù hợp nhất cho giờ học ấy. Nội dung bài giảng hay cùng với phương pháp truyền thụ tốt sẽ là yếu tố quan trọng tạo nên sự thành công trong bài giảng. Phương pháp là yếu tố không thể thiếu trong quá trình nâng cao chất lượng đào tạo.

1.2.5. Đối ngũ học sinh

Học sinh là yếu tố trung tâm của quá trình đào tạo. Kết quả học tập của học sinh từ khi học tập tới khi tốt nghiệp phản ánh mức độ thành công của quá trình đào tạo. Nhà trường cần phải có những biện pháp cụ thể để làm tốt công tác đối với học sinh nhằm thúc đẩy động cơ học tập, tạo điều kiện cho học sinh tu dưỡng, rèn luyện và đạt kết quả cao nhất trong học tập.

Đối với học sinh, học tập là một quá trình nhận thức và hành động của người học nhằm thu nhận kiến thức mới, hình thành và phát triển các kỹ năng trí tuệ và hành động trong một lĩnh vực cụ thể, góp phần hình thành và phát

triển nhân cách, tạo ra thái độ và giá trị đúng đắn trong cuộc sống và lao động nghề nghiệp của mỗi cá nhân trong xã hội.

• **Hoạt động học tập của học sinh:**

- Hoạt động học tập là một hoạt động nhận thức hoặc nhận thức hành động có tính định hướng cao.

- Hoạt động học tập của học sinh chỉ có hiệu quả cao khi xuất hiện nhu cầu, động cơ học tập.

- Hoạt động học tập đòi hỏi sự kết hợp chặt chẽ giữa hoạt động tư duy logic và cảm xúc, giữa trí tuệ và tình cảm, giữa nhận thức và hành động.

- Hoạt động học tập có tính cá thể cao đồng thời chịu sự tác động, chi phối của môi trường học tập (điều kiện, vi khí hậu, ánh sáng, nhóm học viên lớp...)

- Hoạt động nhận thức chỉ thể hiện được kết quả và hiệu quả thông qua quá trình vận dụng vào thực tiễn.

- Hoạt động học tập được thể hiện ở nhiều mức độ khác nhau về kiến thức, kỹ năng và thái độ. Quá trình học tập là quá trình từng bước phát triển ở các mức độ cao cả về kiến thức và kỹ năng.

- Các kiến thức và kỹ năng mới bao giờ cũng được hình thành và phát triển dựa trên vốn tri thức đã có và các kỹ năng lao động cơ bản. Tạo lập môi trường học tập thuận lợi (phòng học, trang thiết bị, bầu không khí tâm lý, quan hệ, giao tiếp, chế độ lên lớp hoặc nghỉ ngơi ...)

Như vậy để học sinh tiếp thu một cách hiệu quả quá trình giảng dạy của giáo viên thì cần phải phát huy tính tích cực nhận thức của học sinh.

1.2.6. Cơ sở vật chất và phương tiện dạy học

1.2.6.1. Cơ sở vật chất

Mặt bằng và cơ sở vật chất của nhà trường bao gồm giảng đường, lớp học, phòng thí nghiệm, phòng thực hành, thực tập, diện tích sân và trang thiết

bị cho các hoạt động thực hành thực nghiệm, nghiên cứu và văn hoá thể thao của cán bộ và học sinh [4, 97].

Cơ sở vật chất là một yếu tố quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng trong đào tạo. Trong những năm gần đây, khoa học - công nghệ phát triển rất nhanh, các ngành nghề được tự động hoá mạnh mẽ, trang thiết bị máy móc sản xuất phát triển. Chính vì vậy nhà trường cần được đầu tư mạnh hơn để đổi mới trang thiết bị hiện đại phù hợp với yêu cầu đào tạo của xã hội.

1.2.6.2. Phương tiện dạy học

Phương tiện và thiết bị dạy học đóng vai trò quan trọng trong việc cải tiến phương pháp, nâng cao chất lượng giảng dạy. Trong lý luận về nhận thức, các phương tiện và thiết bị dạy học giúp cho học sinh vận dụng tối đa các giác quan của mình để nhớ, hiểu và hình thành kỹ năng cho bản thân mình [9, 1].

Trong dạy học, nội dung, phương pháp, phương tiện luôn gắn bó với nhau [19, 236].

Phương tiện dạy học không chỉ là công cụ hỗ trợ hoạt động lao động sư phạm của người giáo viên mà còn có vai trò thay thế các sự vật, hiện tượng và các quá trình xảy ra trong đời sống và lao động nghề nghiệp mà giáo viên và học sinh không thể hoặc không có khả năng tiếp cận trực tiếp. Các phương tiện dạy học tạo điều kiện để phát huy hết các chức năng tư duy của bộ não, các giác quan và hệ vận động của học sinh trong quá trình học tập.

Đối với quá trình nhận thức: Các tài liệu, phương tiện trực quan chẳng những cung cấp cho học sinh những kiến thức bền vững, chính xác mà còn giúp học sinh kiểm tra lại tính đúng đắn của kiến thức lý thuyết, sửa chữa và bổ sung, đánh giá lại chúng nếu không phù hợp với thực tiễn. Đứng trước vật thực hay các hình ảnh của chúng, học sinh sẽ học tập hứng thú hơn, tăng cường sức chú ý đối với các hiện tượng nghiên cứu, dễ dàng tiến hành các quá trình phân tích tổng hợp các hiện tượng để rút ra các kết luận đúng đắn [19, 239].

Đối với rèn luyện kỹ năng thực hành: Các thiết bị, dụng cụ thực hành làm cho hứng thú nhận thức của học sinh được kích thích, tư duy của học sinh luôn luôn được đặt trước tình huống mới, buộc học sinh phải suy nghĩ, tìm tòi phát triển trí sáng tạo, tạo điều kiện cho học sinh luyện tập hình thành các kỹ năng, kỹ xảo cơ bản sát với thực tế lao động nghề nghiệp sau này. Trong quá trình rèn luyện kỹ năng thực hành học sinh cần được thao tác lặp đi, lặp lại nhiều lần trong điều kiện thực của sản xuất thì mới có thể hình thành được kỹ năng, kỹ xảo. Qua thực hành, đức tính kiên trì, cẩn thận, chính xác, kỷ luật ... được rèn luyện, tình yêu lao động nảy nở. Đó là những phẩm chất rất cần thiết đối với người lao động và phải được hình thành qua một quá trình rèn luyện lâu dài.

Mặt khác, các thiết bị dạy học còn làm tăng chất lượng, hiệu quả của tiết giảng (lý thuyết, thực hành). Việc sử dụng các thiết bị làm tăng tính trực quan của các đối tượng nhận thức và qua đó làm cho quá trình nhận thức dễ dàng hơn, có thể rút ngắn thời gian nhận thức của học sinh. Nó giúp thay đổi cách tư duy và hành động của cả giáo viên và học sinh làm cho học nhanh hơn, khấn trương hơn, gần với nếp sống công nghiệp hơn.

Trong trường dạy nghề xưởng thực hành đóng vai trò vô cùng quan trọng. Xưởng thực hành là một thành phần cơ bản trong các điều kiện cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ các chức năng đào tạo của nhà trường. Xưởng thực hành có chức năng cơ bản là nơi tổ chức thực hiện các hoạt động dạy thực hành cơ bản trong chương trình đào tạo của nhà trường. Ngoài ra, tùy theo tính chất, đặc trưng đào tạo của từng trường mà xưởng thực hành có thể có một số chức năng nhiệm vụ khác như sửa chữa, bảo dưỡng trang thiết bị, sản xuất một số sản phẩm, trưng bày giới thiệu ngành nghề đào tạo [6, 91].

Trong giảng dạy, phương tiện và trang thiết bị dạy học là một yếu tố quan trọng tạo nên chất lượng và hiệu quả giảng dạy. Thiết bị dạy học tạo điều kiện trực tiếp cho học sinh, sinh viên huy động mọi năng lực hoạt động

nhận thức, tiếp cận thực tiễn, nâng cao khả năng nhận thức, rèn luyện kỹ năng học tập và lao động, nâng cao tính khách quan khoa học của kiến thức. Phương tiện dạy học thể hiện được những khả năng sư phạm cần có, làm tăng tốc độ truyền thông tin, tạo sự lôi cuốn, hấp dẫn, làm cho lao động sư phạm hiệu quả hơn.

Việc nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề, trong đó việc rèn luyện kỹ năng, kỹ xảo phụ thuộc rất lớn ở khâu cơ sở vật chất và thiết bị dạy học. Nếu ta làm tốt khâu này chắc chắn sẽ nâng cao chất lượng đào tạo nghề.

1.2.7. Mối quan hệ giữa nhà trường và các đơn vị sản xuất

Mối quan hệ giữa nhà trường và các đơn vị sản xuất trong đào tạo hỗ trợ nhà trường thực hiện quá trình đào tạo, xác định nhu cầu của thị trường để điều chỉnh mục tiêu và chương trình đào tạo nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Đây là hình thức gắn đào tạo với thực tiễn sản xuất, sử dụng với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

Dạy thực hành kết hợp với lao động sản xuất sẽ góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo trên các mặt:

- Hình thành kỹ năng phù hợp với yêu cầu của sản xuất. Mặt khác, thông qua thực tập sản xuất, đặc biệt là tại cơ sở sản xuất học sinh mới có điều kiện rèn luyện kỹ năng, kỹ xảo và nâng cao tính thích ứng với thực tiễn sản xuất.

- Hình thành thái độ đúng đắn trong lao động: hình thành tác phong công nghiệp, tính chính xác, cẩn thận, xây dựng lòng say mê với công việc, hứng thú và yêu nghề thông qua lao động sản xuất.

Thực tập là một vấn đề hết sức quan trọng đối với học sinh học nghề, không kinh nghiệm nào quý báu cho bằng những kinh nghiệm học sinh lĩnh hội khi đi thực tế tại cơ sở sản xuất. Đó là môi trường đào tạo thực tế và tổng hợp kiến thức nhất đối với mỗi học sinh. Sau khi học lý thuyết, học sinh cần phải được ra thực tế sản xuất. Như vậy, học sinh mới có cơ hội cũng như điều

kiện để đào sâu kiến thức, kết hợp được những kiến thức thầy giáo truyền thụ trên lớp với những vấn đề thực tế xảy ra. Qua đó, có thể rút ra được cho bản thân mình những kinh nghiệm cho công việc sau này.

Mối quan hệ giữa nhà trường và đơn vị sản xuất phải đảm bảo những yêu cầu sau:

- Sự liên kết phải đảm bảo mục tiêu đào tạo đã đề ra, không làm ảnh hưởng tới quy trình đào tạo của nhà trường, cũng như tiến độ sản xuất của đơn vị sản xuất, trái lại nó phải góp phần vào sự phát triển của hai đơn vị, có lợi cho cả cơ sở đào tạo và đơn vị sản xuất.

- Sự kết hợp phải mang tính chất giáo dục: nhằm hình thành, phát triển phẩm chất và năng lực cho người học (không quá chú trọng về mặt kinh tế)

- Sự kết hợp này phải có tính vừa sức với giáo viên và học sinh trong quá trình thực tập tại đơn vị sản xuất (sức khỏe, công nghệ...).

Trong giai đoạn hiện nay, các công nghệ, kỹ thuật tiên tiến đang từng ngày, từng giờ được phổ biến và áp dụng trong các lĩnh vực sản xuất. Các trường dạy nghề càng phải gắn với các đơn vị sản xuất để kịp thời nắm bắt thông tin, cập nhật kiến thức, bổ sung, điều chỉnh nội dung chương trình để nhà trường theo kịp sản xuất và đào tạo ra người lao động đáp ứng được những yêu cầu của các công nghệ sản xuất hiện đại.

1.2.8. Mối quan hệ giữa các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo

Quá trình đào tạo là sự vận động của một hệ thống do nhiều yếu tố cấu thành, chúng được gọi là các yếu tố của quá trình đào tạo. Mỗi yếu tố của quá trình đào tạo có những tính chất, đặc điểm riêng và có những tác động khác nhau đến chất lượng của đào tạo. Như trên đã trình bày chất lượng đào tạo được quyết định bởi các yếu tố:

- Mục tiêu đào tạo
- Chương trình đào tạo
- Đội ngũ giáo viên

- Phương pháp dạy học
- Đội ngũ học sinh
- Cơ sở vật chất và phương tiện dạy học
- Mối quan hệ giữa nhà trường và cơ sở sản xuất.

Giữa các yếu tố có những mối quan hệ tác động qua lại lẫn nhau. Mối quan hệ của các yếu tố được thể hiện như sau:

- Mục tiêu: Đối tượng của các hoạt động đào tạo là con người và do đó mục tiêu đào tạo chung là hướng tới hình thành và phát triển nhân cách con người, nhân cách nghề nghiệp thích hợp với nhu cầu phát triển trong từng giai đoạn lịch sử của xã hội và từng cá nhân. Trên cơ sở mục tiêu đào tạo chung hoặc mục tiêu đào tạo tổng quát sẽ hình thành các mục tiêu đào tạo cụ thể của từng bậc học, loại hình trường và từng ngành nghề đào tạo. Tiếp đó là sự cụ thể hóa hơn trong các tiêu chí, mục tiêu môn học, bài học. Việc xác định mục tiêu càng cụ thể, càng chi tiết đến đơn vị cuối cùng có thể mô tả, đo đếm được, càng thuận lợi, chính xác cho việc xây dựng các yếu tố đạt mục tiêu, như: chương trình, nội dung, phương pháp, phương tiện, hình thức đào tạo.

Như vậy, giữa mục tiêu và các yếu tố khác cấu thành chất lượng do mục tiêu đặt ra có mối tác động tương hỗ, trong đó mục tiêu với tư cách như là bản thiết kế có vai trò quy định các yếu tố còn lại, còn các yếu tố còn lại với tư cách như là vật liệu thi công theo bản thiết kế vừa chịu sự chi phối mục tiêu, vừa có tác động trở lại điều chỉnh, bổ sung, chính xác hóa mục tiêu. Ở đây cần nhấn mạnh rằng việc xây dựng mục tiêu với các tiêu chí chất lượng càng cụ thể càng thuận lợi cho việc thực hiện các yếu tố còn lại. Nếu mức độ tường minh của mục tiêu hạn chế tất yếu giảm khả năng định hướng xây dựng các yếu tố còn lại (xây dựng nội dung chương trình, phương pháp, đào tạo đội ngũ giáo viên...

- Chương trình đào tạo là văn bản cụ thể hóa mục tiêu đào tạo, quy định phạm vi, mức độ và cấu trúc nội dung đào tạo, phương pháp hình thức hoạt

động đào tạo và cách đánh giá kết quả đào tạo đối với các môn học và toàn bộ một bậc học, cấp học, trình độ đào tạo. Nội dung chương trình ví như kịch bản, theo đó nhà giáo dục thực hiện để đạt được mục tiêu đào tạo đã được xác định. Các yếu tố yêu cầu để đảm bảo nội dung chương trình gồm: yêu cầu về phương pháp, hình thức giảng dạy, thiết bị và các cơ sở vật chất, tiêu chí kiểm tra đánh giá.

Chương trình đào tạo của trường cần phải có mục tiêu rõ ràng, cụ thể, có cấu trúc hợp lý, được thiết kế một cách hệ thống, đáp ứng nhu cầu về kiến thức, kỹ năng của trình độ đào tạo và đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động.

- Cơ sở vật chất và phương tiện dạy học là phương tiện lao động sự phạm của các nhà giáo dục và học sinh. Để hình thành kỹ năng thực hành nghề cho học sinh theo mục tiêu đào tạo, đáp ứng được yêu cầu của sản xuất, thì cơ sở vật chất và phương tiện dạy học là yếu tố quan trọng.

Trong mọi hoạt động của con người, 3 phạm trù (nội dung, phương pháp và phương tiện) luôn gắn bó chặt chẽ với nhau. Mỗi nội dung hoạt động đòi hỏi các phương pháp và phương tiện tương ứng. Ngược lại, sự cải tiến và sáng tạo những phương tiện lao động làm nảy sinh những nội dung và phương pháp mới có chất lượng cao hơn. Trong dạy học cũng vậy, nội dung phương pháp, phương tiện luôn gắn bó với nhau [19, 236].

Cơ sở vật chất và phương tiện dạy học đóng vai trò quan trọng trong việc cải tiến phương pháp, nâng cao chất lượng giảng dạy. Đối với quá trình nhận thức phương tiện trực quan chẳng những cung cấp cho học sinh những kiến thức bền vững, chính xác mà còn giúp cho học sinh kiểm tra lại tính đúng đắn của kiến thức lý thuyết, học sinh sẽ học tập hứng thú hơn, tăng cường sức chú ý hơn.

- Mối quan hệ giữa nhà trường và các đơn vị sản xuất trong đào tạo hỗ trợ nhà trường thực hiện quá trình đào tạo, xác định nhu cầu của thị trường để

điều chỉnh mục tiêu và chương trình đào tạo nhằm nâng cao chất lượng đào tạo.

- Yếu tố học sinh: Học sinh là yếu tố trung tâm của quá trình đào tạo. Kết quả học tập của học sinh từ khi học tập tới khi tốt nghiệp phản ánh mức độ thành công của quá trình đào tạo. Nhà trường cần phải có những biện pháp cụ thể để làm tốt công tác đối với học sinh nhằm thúc đẩy động cơ học tập, tạo điều kiện cho học sinh tu dưỡng, rèn luyện và đạt kết quả cao nhất trong học tập. Các biện pháp cụ thể của nhà trường đó là phải đảm bảo điều kiện học tập của học sinh: Đảm bảo về cơ sở vật chất, trang thiết bị học tập; đội ngũ giáo viên với phương pháp dạy học phù hợp; chương trình, giáo trình cần phải gắn với nhu cầu học tập của người học...

- Yếu tố đội ngũ giáo viên và phương pháp dạy học: Chất lượng đào tạo có quan hệ rất chặt chẽ với các điều kiện đảm bảo cho nó phát triển, là sự phù hợp với yêu cầu của xã hội, là chất lượng môi trường và điều kiện học tập. Khi đã có mục tiêu, nội dung chương trình, giáo trình, phương tiện dạy học thì giáo viên là người thao tác cụ thể biến những yếu tố đó thành nhân cách ở người học. Do vậy giáo viên phải là người có trình độ hiểu biết sâu sắc những yếu tố trên mới biến mục tiêu đào tạo thành hiện thực.

Với sự phát triển và tiến bộ của khoa học kỹ thuật công nghệ như hiện nay, phương pháp dạy học luôn phản ánh hình thức vận động của nội dung dạy học, do đó nội dung chương trình các môn học kỹ thuật phải thay đổi cho phù hợp với sự phát triển đó. Điều này đòi hỏi trình độ nhận thức của người học ngày càng cao mới có thể lĩnh hội được khối lượng kiến thức và thông tin ngày càng nhiều. Vì vậy phương pháp giảng dạy của giáo viên phải không ngừng được bổ sung, cải tiến, đổi mới cho thật sự phù hợp với nội dung chương trình môn học, đáp ứng được những đòi hỏi cao từ người học, cũng như sự phát triển của khoa học kỹ thuật và công nghệ.

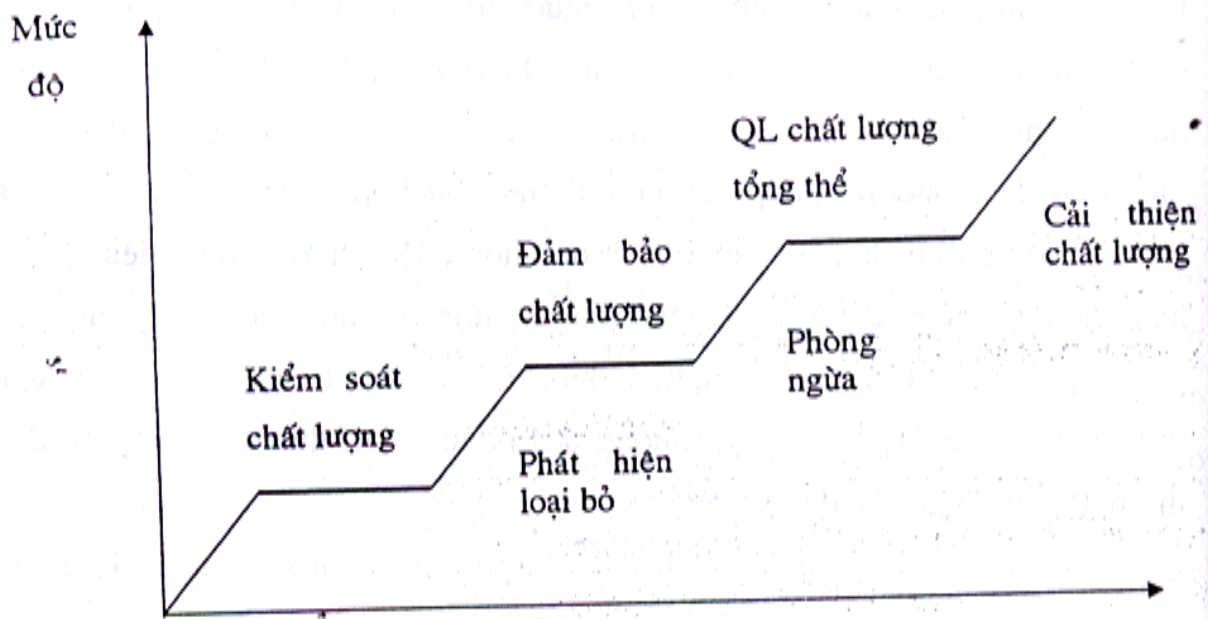
Quá trình dạy học là quá trình tương tác giữa giáo viên và người học biến nội dung khoa học thành tri thức người học. Tất cả các yếu tố trên có tính chất tĩnh còn yếu tố giáo viên - học sinh là yếu tố động. Trong sự vận động này phương pháp dạy học có vai trò quyết định chiều hướng vận động đến mục tiêu. Khi phương pháp dạy học không phù hợp có thể hoặc giảm chất lượng, hoặc có khi làm cho quá trình dạy học chệch hướng mục tiêu. Chẳng hạn như mục tiêu hướng tới đào tạo ở người học có năng lực tư duy sáng tạo, giải quyết những vấn đề lý luận, thực tiễn, có khả năng tự học, nhưng nếu giáo viên lại tổ chức dạy học bằng phương pháp độc thoại, thuyết trình, giáo điều thì mục tiêu đó không thể đạt được.

Trong mối tương quan giữa chất lượng và các điều kiện đảm bảo thì đội ngũ giáo viên là quan trọng nhất, quyết định nhất. Bởi vì có chương trình, giáo trình, thiết bị đầy đủ, thời lượng học hợp lý, nhưng giáo viên yếu năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức kém thì không thể dạy tốt và sẽ không có chất lượng tốt.

1.3. QUẢN LÝ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

1.3.1. Quản lý chất lượng đào tạo

Quản lý chất lượng là quá trình thiết kế các tiêu chuẩn và duy trì các cơ chế quản lý để sản phẩm hay dịch vụ đạt được các tiêu chuẩn xác định. Trong sản xuất, kinh doanh, dịch vụ, quản lý chất lượng được phát triển qua các giai đoạn: Kiểm soát chất lượng (*Quality Control*); Đảm bảo chất lượng (*Quality Assurance*); Quản lý chất lượng tổng thể (*Total Quality Management*) với trình độ ngày càng cao hơn, thể hiện ở sơ đồ 1.1 [18, 40]:



Sơ đồ 1.1: Các cấp độ quản lý chất lượng

1.3.1.1. Kiểm soát chất lượng

Kiểm soát chất lượng nhằm phát hiện và loại bỏ hoặc để làm lại nếu có thể các chi tiết hoặc các sản phẩm cuối cùng của quá trình sản xuất hay dịch vụ không đạt tiêu chuẩn quy định [18, 40].

Trong giáo dục và đào tạo, thanh tra và kiểm tra là hai phương pháp phù hợp nhất được sử dụng rộng rãi để xem xét việc thực hiện các tiêu chí đề ra như: Các tiêu chuẩn đầu vào, tiêu chuẩn quá trình đào tạo và tiêu chuẩn đầu ra.

1.3.1.2. Đảm bảo chất lượng

Đảm bảo chất lượng được tiến hành trước và trong quá trình sản xuất hoặc dịch vụ. Toàn bộ các hoạt động có kế hoạch, có hệ thống được tiến hành trong hệ thống chất lượng và được chứng minh là đạt mức cần thiết để thoả mãn các yêu cầu chất lượng của khách hàng. Nói cách khác, đảm bảo chất lượng có nghĩa là tạo ra sản phẩm không lỗi, gọi là “nguyên tắc không lỗi” “làm đúng ngay từ đầu và làm đúng ở mọi thời điểm” [18, 40].

1.3.1.3. Quản lý chất lượng tổng thể

Quản lý chất lượng tổng thể là cách quản lý một tổ chức tập trung vào chất lượng dựa vào sự tham gia của tất cả các thành viên nhằm đạt tới sự thành công lâu dài nhờ việc thoả mãn khách hàng và đem lại lợi ích cho các thành viên của tổ chức đó và cho xã hội [18, 40]. Cải tiến chất lượng tổng thể bao gồm ba nội dung: cải tiến liên tục, cải tiến từng bước và luôn hướng tới khách hàng.

Trong hệ thống đào tạo quản lý chất lượng tổng thể là sự cố gắng làm mọi việc đúng ngay từ đầu và đúng vào mọi thời điểm. Tất cả mọi công việc, mọi quá trình, mọi người (CBQL, GV, HS,...) phải luôn luôn thực hiện liên tục và từng bước cải thiện chất lượng đào tạo ở cơ sở đào tạo của mình.

Để đội ngũ làm việc tự giác, tích cực có hiệu quả và sản phẩm đạt được chất lượng đòi hỏi nhà trường cần tạo được môi trường, điều kiện làm việc và cơ chế chính sách phù hợp cho đội ngũ thay vì kiểm soát họ. Cần khuyến khích đội ngũ cán bộ và giáo viên phát huy sáng kiến, cải tiến trong công việc hàng ngày v.v...

Công tác quản lý chất lượng đào tạo có mục đích là tìm ra biện pháp khắc phục kịp thời các nguyên nhân đã dẫn đến sự giảm sút chất lượng đào tạo chung cũng như từng học sinh, hạn chế đến mức thấp nhất tỷ lệ học sinh không đạt mục tiêu, yêu cầu đào tạo ở từng giai đoạn trong suốt quá trình đào tạo.

Quản lý chất lượng nhằm nâng cao chất lượng đào tạo có hai khâu chủ yếu là: Khâu phát hiện và khâu xử lý [18, 41].

- Khâu phát hiện có nhiệm vụ tìm ra những yếu tố, khía cạnh yếu kém trong toàn bộ quá trình đào tạo, những học sinh yếu kém toàn diện hoặc từng mặt nào đó.

- Khâu xử lý có nhiệm vụ là đề ra được những biện pháp và tổ chức thực hiện các biện pháp đó nhằm khắc phục kịp thời những yếu kém đã phát hiện ở khâu trước.

Việc thực hiện hai khâu chủ yếu trên bao gồm 5 bước được tiến hành trên kết quả học tập, rèn luyện của từng học sinh, từng lớp, từng khoá và tất cả các khoá học sinh đang học trong trường. Đó là các bước:

- (1) Kiểm tra
- (2) Đánh giá
- (3) Xác định nguyên nhân
- (4) Đề ra biện pháp
- (5) Tổ chức thực hiện

Trong thực tế, để thể hiện hai khâu và năm bước công việc trên đây cần phải tiến hành các hoạt động sau:

- Tổ chức việc kiểm tra đánh giá đều đặn kết quả học tập, rèn luyện của học sinh.
- Tổ chức việc thu thập thông tin về kết quả học tập, rèn luyện của sinh một cách kịp thời, đầy đủ và chính xác.
- Phân công và phân cấp xử lý các thông tin đã thu thập được, đặc biệt là các thông tin về kết quả học tập, rèn luyện không đạt yêu cầu của học sinh.
- Dự báo về chất lượng dạy học.

Trong giáo dục và đào tạo, nếu quan tâm đúng mức đến công tác quản lý chất lượng của cơ sở đào tạo sẽ đảm bảo chất lượng đến từng học sinh một cách vững chắc, đảm bảo nâng cao chất lượng của cả quá trình đào tạo.

1.3.2. Các nguyên tắc đánh giá chất lượng đào tạo

Chất lượng đào tạo nghề phụ thuộc và nhiều yếu tố có quan hệ biện chứng với nhau. Đó là việc xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo. Tổ chức quá trình đào tạo và đánh giá kiểm tra, thi tốt nghiệp cũng như so sánh mức độ thích ứng và phù hợp với sản xuất của học sinh sau tốt nghiệp.

Do đó, khi tiến hành đánh giá chất lượng đào tạo cần đảm bảo một số nguyên tắc sau:

- Đánh giá chất lượng đào tạo cần căn cứ vào chuẩn trình độ chuyên môn, kiến thức, kỹ năng và thái độ theo mục tiêu đào tạo.

- Phương pháp đánh giá phải đảm bảo tính khoa học, khách quan, thống nhất theo những tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo nghề trong cả 3 khâu: đầu vào, quá trình đào tạo và đầu ra. Kết quả đánh giá cuối cùng là sự tổng hợp kết quả tại 3 khâu trên.

- Phải kết hợp đánh giá trong với đánh giá ngoài, đội ngũ đánh giá phải bao gồm các thành phần: các cán bộ quản lý đào tạo nghề, các giáo viên giỏi các nhà doanh nghiệp sử dụng học sinh tốt nghiệp của nhà trường.

- Đảm bảo tính công khai, công bằng, dân chủ trong đánh giá, việc đánh giá phải được thể hiện bằng các văn bản theo quy định của Nhà nước.

1.3.3. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo

Xác định các tiêu chí có ý nghĩa nhất để đánh giá chất lượng đào tạo là một việc rất quan trọng nhưng đồng thời cũng là một việc khó. Xuất phát từ quan niệm chất lượng đào tạo nêu trên, hệ thống các tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo đối với từng ngành đào tạo nhất định gồm có:

- Phẩm chất về xã hội - nghề nghiệp (đạo đức, ý thức, trách nhiệm, uy tín...)

- Trình độ kiến thức, kỹ năng chuyên môn

- Năng lực hành nghề

- Khả năng thích ứng với thị trường lao động

- Năng lực nghiên cứu và tiềm năng phát triển nghề nghiệp

- Các chỉ số về sức khỏe, tâm lý, sinh học v.v...

Đối với các tiêu chí về trình độ kiến thức, kỹ năng có thể dựa vào các tiêu chí phân loại kiến thức, kỹ năng, thái độ của Bloom [8, 59]. (xem bảng

1.1)

Thành phần Mức chất lượng	Kiến thức	Kỹ năng
Trung bình	1. Biết	1. Bắt chước
	2. Hiểu	2. Hình thành kỹ năng ban đầu (thực hiện theo chỉ dẫn)
Trung bình khá	3. Vận dụng	3. Hình thành kỹ năng cơ bản (thực hiện đúng, độc lập,...)
Khá	4. Phân tích/tổng hợp	4. Liên kết, phối hợp các kỹ năng.
Cao	5. Đánh giá	5. Hình thành các kỹ xảo
Rất cao	6. Phát triển	6. Phát triển các kỹ năng, kỹ xảo
	7. Sáng tạo	7. Sáng tạo

Bảng 1.1: Các tiêu chí phân loại kiến thức, kỹ năng và thái độ của Bloom

Dựa vào các mức chất lượng của kiến thức và kỹ năng này, giáo viên có thể soạn các bài tập đánh giá tổng hợp về trình độ phát triển kiến thức, kỹ năng và phát triển nghề nghiệp của học sinh tốt nghiệp sau một quá trình đào tạo, đồng thời kết hợp với cách đánh giá khác về phẩm chất xã hội - nghề nghiệp, sức khỏe và đặc trưng tâm, sinh lý. Trên cơ sở đó có thể xác định hệ thống đánh giá và phân loại về chất lượng dạy học nghề nghiệp theo năng lực thực hiện.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Vấn đề chất lượng giáo dục và đào tạo là vấn đề bức xúc hiện nay của xã hội. Nâng cao chất lượng đào tạo đang là yêu cầu cấp bách, là nhiệm vụ quan trọng mà Đảng và Nhà nước ta luôn coi trọng hàng đầu. Nâng cao chất lượng đào tạo đòi hỏi từng trường, từng ngành tìm ra được mô hình đào tạo thích hợp cho mình. Những vấn đề đặt ra đối với việc nâng cao chất lượng đào tạo đó là:

- Chất lượng đào tạo là tập hợp các điều kiện được thể hiện bằng các chuẩn phù hợp mục tiêu đào tạo đã đề ra và đồng thời phải phù hợp và đáp ứng yêu cầu phát triển của xã hội.

- Chất lượng đào tạo bao gồm chất lượng đầu vào, chất lượng quá trình đào tạo và chất lượng đầu ra.

- Giữa chất lượng đào tạo và hiệu quả đào tạo có mối liên hệ chặt chẽ với nhau, chúng vừa là tiền đề, vừa là điều kiện lẫn nhau để thúc đẩy phát triển.

- Phải nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng như: Mục tiêu, chương trình đào tạo, đội ngũ giáo viên, cơ sở vật chất, phương tiện dạy học, phương pháp dạy học, đội ngũ học sinh, mối quan hệ giữa nhà trường và cơ sở sản xuất.

- Nghiên cứu quá trình quản lý chất lượng đào tạo nhằm phát hiện và khắc phục kịp thời các nguyên nhân dẫn đến tình hình hạ thấp chất lượng đào tạo chung cũng như từng học sinh.

- Đánh giá chất lượng đào tạo cần phải dựa trên các nguyên tắc, tiêu chí đánh giá.

Chất lượng đào tạo bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố, mỗi yếu tố có tính chất và đặc điểm riêng và có những tác động khác nhau đến chất lượng đào tạo. Giữa các yếu tố có những mối quan hệ tác động qua lại lẫn nhau. Bởi vậy, cần xuất phát từ cách nhìn tổng thể để có thể hoạch định được các chính sách, giải pháp hành động nhằm từng bước nâng cao chất lượng đào tạo.

Chương 2

THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO NGHỀ NÔNG NGHIỆP TẠI TRƯỜNG DẠY NGHỀ LẠNG SƠN

2.1. KHÁI QUÁT VỀ TRƯỜNG DẠY NGHỀ LẠNG SƠN

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển

Trước nhu cầu đòi hỏi về số lượng và đặc biệt là chất lượng đội ngũ công nhân kỹ thuật ngày càng cao, đồng thời thực hiện nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực trên địa bàn, UBND tỉnh Lạng Sơn đã ký Quyết định số 69/QĐ-UB ngày 19/12/2001, về việc thành lập Trường Dạy nghề Lạng Sơn trực thuộc Sở Lao động Thương binh và Xã hội Lạng Sơn.

Từ ngày đầu thành lập, trường Dạy nghề Lạng Sơn gặp rất nhiều khó khăn, trường lớp đang xây dựng dở dang, cơ sở vật chất thiếu thốn, bàn ghế, đồ dùng học tập, máy móc thiết bị gần như không có, số đã có thì không đồng bộ. Chương trình, giáo trình, tài liệu còn nhiều hạn chế. Song được sự chỉ đạo quan tâm trực tiếp của UBND tỉnh, Sở Lao động Thương binh và Xã hội, sự giúp đỡ, hỗ trợ của các đơn vị bạn đóng trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn. Vì vậy, trường đã quyết tâm tổ chức và bắt tay ngay vào hoạt động thực hiện nhiệm vụ cấp trên giao.

Bám sát nhiệm vụ được giao, trong 5 năm qua, nhà trường vừa tiến hành xây dựng cơ sở vật chất, mua sắm trang thiết bị, vừa tuyển chọn, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ giáo viên đồng thời tiến hành công tác đào tạo, từng bước xây dựng nhà trường thành trường nghề trọng điểm của tỉnh và khu vực. Trường luôn cố gắng tranh thủ các nguồn vốn nhằm tăng cường đầu tư trang thiết bị hiện đại phục vụ cho công tác đào tạo như nguồn vốn hỗ trợ của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội cho dự án nâng cao năng lực đào tạo nghề, dự án hỗ trợ trang thiết bị dạy nghề của Cộng hòa Liên bang Đức...

Năm năm qua, vượt qua những thiếu thốn trăm bề của một trường nghề mới thành lập, đội ngũ cán bộ giáo viên, nhân viên của nhà trường đã nỗ lực thực hiện phương châm vừa xây dựng vừa tổ chức đào tạo. Từ chỗ chỉ có vài giáo viên có tay nghề cao, chương trình, giáo trình các môn học còn chắp vá, bằng chính sách thu hút giáo viên có tay nghề và thợ lành nghề trong và ngoài tỉnh, xây dựng chương trình, giáo trình các môn học theo tiêu chuẩn của Tổng cục Dạy nghề, trong đó ưu tiên những nghề phù hợp với đặc điểm địa phương, đến nay đội ngũ giáo viên đã có bản lĩnh chính trị vững vàng, được chuẩn hóa về nghiệp vụ sư phạm, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, cơ bản đáp ứng được yêu cầu của công tác đào tạo.

Hiện tại, nhà trường có 7 khoa chuyên môn (Bộ môn chung, Cơ khí, Điện - Điện tử, Công nghệ thông tin, Nông nghiệp, May, Lái xe cơ giới), 4 phòng chức năng (Tổ chức - Hành chính, Đào tạo, Tài vụ, Dạy nghề nông thôn). Với tổng số 81 cán bộ, công nhân viên, giáo viên - trong đó có 56 giáo viên. Qui mô đào tạo của trường hiện nay là 1800 HS/năm Trường tổ chức đào tạo các ngành nghề: Điện tử, điện dân dụng, sửa chữa xe máy, sửa chữa máy nông nghiệp, cơ điện nông thôn, may, công nghệ thông tin và nông nghiệp.

Năm năm, một thời gian chưa lâu dài trong thời kỳ đổi mới, trường Dạy nghề Lạng Sơn đã không ngừng vươn lên về mọi mặt, góp phần xứng đáng vào sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế nâng cao chất lượng đội ngũ lao động trên địa bàn. Ngày 6 tháng 12 năm 2006, UBND tỉnh có quyết định 1803/QĐ-UBND thành lập trường Trung cấp nghề Việt Đức trên cơ sở Trường Dạy nghề Lạng Sơn, là sự ghi nhận những thành tựu mà nhà trường đã đạt được đồng thời giao cho nhà trường nhiệm vụ nặng nề trong giai đoạn mới của công tác đào tạo nghề. Do thời gian thực hiện đề tài này nhà trường vẫn lấy tên là Trường Dạy nghề Lạng Sơn, vì vậy trong luận văn tác giả viết theo tên này.

2.1.2. Mục tiêu của trường Dạy nghề Lạng Sơn

Đào tạo nghề phải phục vụ các mục tiêu của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo việc làm mới, tạo việc làm cho người lao động, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của thị trường lao động và nguyện vọng học tập suốt đời của người lao động; góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động, cơ cấu kinh tế, dạy nghề phải gắn với sản xuất kinh doanh, phục vụ cho nhu cầu xuất khẩu lao động ngày càng tăng.

Hình thành hệ thống đào tạo kỹ thuật thực hành, liên thông giữa các trình độ đào tạo và các đào tạo trong hệ thống giáo dục quốc dân, đây là định hướng có tính chiến lược, nhằm tạo được đội ngũ lao động kỹ thuật có kỹ năng, có trình độ cao phù hợp với đòi hỏi của nền sản xuất công nghệ hiện đại.

Song song với việc mở rộng quy mô đào tạo thì phải chú trọng nâng cao chất lượng đào tạo đội ngũ lao động có kỹ thuật, thực hiện phương châm chuyển dần từ "lượng" sang "chất", xây dựng hệ thống trường chất lượng cao, tiếp cận trình độ đào tạo khu vực quốc tế.

Thực hiện có hiệu quả xã hội hóa theo tinh thần Hội nghị lần thứ 6 của Ban chấp hành Trung ương khóa IX, thu hút mọi nguồn lực trong nước và đầu tư hợp tác quốc tế để nâng cao năng lực của toàn hệ thống, đa dạng hóa các loại hình cơ sở và phương thức đào tạo.

2.2. ĐẶC ĐIỂM CỦA QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO NGHỀ NÔNG NGHIỆP TẠI TRƯỜNG DẠY NGHỀ LẠNG SƠN

Căn cứ vào nhu cầu của nông dân và tình hình thực tế của các địa phương, trong những năm qua, trường đã đào tạo được một đội ngũ lao động có kỹ thuật phục vụ cho lĩnh vực nông nghiệp. Nghề nông nghiệp được tổ chức đào tạo từ năm học 2002 - 2003 với số lượng tuyển sinh rất khiêm tốn là 40 học sinh. Số lượng tuyển sinh ít một mặt do nhà trường mới thành lập chưa đủ điều kiện đào tạo quy mô lớn, mặt khác do người có nhu cầu học chưa bị

đến trường Dạy nghề. Đến nay, với sự cố gắng nỗ lực phấn đấu vươn lên về mọi mặt của trường, uy tín và thế mạnh của trường dần dần được khẳng định.

Quy mô và chất lượng đào tạo của trường ngày càng cao. Cùng với các nghề khác như cơ khí, điện - điện tử, tin học... nghề nông nghiệp được nhà trường quan tâm và chú trọng cũng đã có bước chuyển đổi khả quan. Quy mô đào tạo nghề nông nghiệp cũng tăng lên từ 40 (năm 2002 - 2003) đến 268 (năm 2006 - 2007). Dự kiến trong những năm tới trường sẽ đầu tư cho nghề này nhằm mở rộng thêm lĩnh vực đào tạo và tăng thêm uy tín của trường với những nghề mới phù hợp với thị trường như: Sinh vật cảnh, làm vườn cây cảnh, chăn nuôi một số động vật quý hiếm... Ngoài ra, trường còn có kế hoạch đẩy mạnh công tác đào tạo, gắn đào tạo với lao động sản xuất, mở rộng hoạt động dịch vụ như: Thành lập trung tâm sản xuất nắm cung cấp cho thị trường, xây dựng vườn sinh thái...

Với đặc điểm của vùng thuận lợi, là thế mạnh cho việc phát triển nông, lâm nghiệp và sự nhận thức của người dân đối với nghề nông nghiệp đã có bước cải thiện, trường Dạy nghề Lạng Sơn lại càng phải quan tâm, chú trọng hơn đến vấn đề nâng cao chất lượng đào tạo nghề nông nghiệp. Mặc dù với số lượng học sinh theo học nghề nông nghiệp vẫn còn rất ít, song không vì thế mà xem nhẹ việc nâng cao chất lượng mà cần phải coi đó là nhiệm vụ then chốt của nhà trường để từ đó có được những bước đi vững chắc, khẳng định vị trí của trường.

2.3. THỰC TRẠNG VỀ CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ NÔNG NGHIỆP TẠI TRƯỜNG DẠY NGHỀ LẠNG SƠN

2.3.1. Công tác tuyển sinh

Trường Dạy nghề Lạng Sơn tuyển sinh chủ yếu dựa vào phương tiện thông tin đại chúng, mới chỉ quan tâm đến trình độ văn hóa đầu vào, vì chỉ tiêu hàng năm được giao cao, nên tuyển sinh còn chạy theo số lượng chứ chưa chú trọng đến công tác hướng nghiệp và tuyển chọn, do vậy chất lượng đầu

vào còn hạn chế. Khi đánh giá về công tác tuyển sinh của trường tuy không có ý kiến đánh giá ở mức độ yếu, song phần lớn đối tượng được khảo sát đánh giá ở mức độ trung bình (từ 48 - 60%). Hoạt động tuyển sinh nhằm mục đích để trường tuyển sinh đủ chỉ tiêu chứ chưa mang tính chất giới thiệu về trường cho tất cả các học sinh đang và sắp theo học tại trường. Điều này sẽ dẫn đến một hậu quả là các học sinh không có thông tin cụ thể về điều kiện học tập, yêu cầu ngành nghề mà mình sẽ tham gia học tập và sẽ làm số lượng và chất lượng học sinh tham gia học tập sẽ giảm đi.

2.3.2. Chương trình đào tạo (CTĐT)

Trên cơ sở chương trình khung không thay đổi, căn cứ chức năng, nhiệm vụ đào tạo của trường, tham khảo mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo của các trường dạy nghề khác, căn cứ yêu cầu về trình độ tay nghề, kỹ năng, kỹ xảo từ đó thiết kế nội dung chương trình đào tạo.

2.3.2.1. Thành phần tham gia xây dựng chương trình đào tạo

Bảng 2.1. Thành phần tham gia xây dựng chương trình đào tạo

TT	THÀNH PHẦN THAM GIA	SỐ LƯỢNG (người)	GHI CHÚ
1	Hiệu trưởng	1	
2	Hiệu phó	1	
3	Chuyên gia	3	
4	Trưởng phòng đào tạo	1	
5	Phó phòng đào tạo	1	
6	Cán bộ lập kế hoạch phòng đào tạo	1	
7	Giáo viên chuyên môn	7	
	Tổng số	15	

2.3.2.2. Tiến trình xây dựng CTĐT

- Xây dựng mục tiêu: Với mục tiêu đào tạo học sinh sau khi học xong trở thành người công nhân đạt các yêu cầu về chính trị, đạo đức (phẩm chất đạo đức người công dân, yêu nghề, có ý thức tổ chức, kỷ luật và lương tâm nghề nghiệp), về sức khỏe (có sức khỏe tốt để học tập và công tác), về chuyên môn (nắm chắc được lý thuyết các môn cơ sở và chuyên môn), đặc biệt là kỹ năng về nghề, năng động, sáng tạo, có ý chí vươn lên lập thân, lập nghiệp, góp phần làm cho dân giàu nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh, phục vụ sự nghiệp và xây dựng bảo vệ tổ quốc.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo: Bao gồm bảng phân phối thời gian đào tạo cho toàn khóa học, nội dung môn học và thời lượng của từng môn học, phân phối thời gian cho từng môn học.

- Triển khai kế hoạch đào tạo: Sau khi xây dựng được nội dung, chương trình môn học cho từng khóa, từng lớp với kế hoạch, thời gian đào tạo, tiếp đến là triển khai kế hoạch đào tạo, xây dựng quy trình, phương pháp giảng dạy, xây dựng kế hoạch công tác giáo viên, chuẩn bị phương tiện và các tổ chức hoạt động khác phục vụ quá trình giảng dạy và học tập của giáo viên và học sinh.

- Sơ kết và tổng kết quá trình đào tạo: Sau từng học kỳ, năm học trường đều tổ chức sơ kết, tổng kết, đánh giá và rút kinh nghiệm việc thực hiện mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo. Trên cơ sở đó điều chỉnh, sửa đổi, cập nhật và bổ sung cho khóa đào tạo sau.

2.3.2.3. Nội dung chương trình đào tạo

Nội dung của chương trình đào tạo nghề nông nghiệp được được cấu trúc bởi hệ thống các khối kiến thức và kỹ năng, bao gồm:

- Khối kiến thức các môn học chung
- Khối kiến thức các môn học kỹ thuật cơ sở
- Khối kiến thức các môn chuyên môn nghề
- Thực tập rèn nghề.

- **Đánh giá về thực trạng CTĐT nghề nông nghiệp của trường:**

Căn cứ tình hình thực tiễn, tổng kết đào tạo định kỳ của trường, thực trạng về CTĐT nghề nông nghiệp tại trường Dạy nghề Lạng Sơn được đánh giá như sau:

- **Mặt mạnh:**

Chương trình đào tạo được các giáo viên có kinh nghiệm và trình độ xây dựng, xác định được đúng đắn mục tiêu đào tạo. Chương trình đào tạo luôn được điều chỉnh theo định kỳ về mục tiêu, nội dung và thời gian. Các chương trình môn học đều xác định rõ mục đích, vị trí, yêu cầu môn học. Chương trình của từng môn học có sự kế thừa, đảm bảo có sự hỗ trợ lẫn nhau giữa các môn.

- **Mặt tồn tại:**

Đây là kiểu CTĐT truyền thống theo niên chế, được phân theo các học kỳ, năm học, khóa học. Nội dung chương trình được thiết kế theo cấu trúc môn học. Trong quá trình sử dụng cũng đã được chỉnh lý, bổ sung. Song nó vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế:

- + Trong quá trình xây dựng mục tiêu và nội dung CTĐT còn thiếu những căn cứ khoa học do chưa có cứ liệu khảo sát thực tế. Mặc dù có điều chỉnh, thì sự điều chỉnh này chỉ được tham khảo sự phản hồi của học sinh và giáo viên trong quá trình đào tạo, chứ không có sự tham khảo về nhu cầu đào tạo của xã hội và thị trường lao động. Có 60 % cán bộ quản lý và 75% giáo viên được hỏi cho rằng mức độ phù hợp với yêu cầu sản xuất của chương trình đào tạo là trung bình. Điều này sẽ dẫn đến hậu quả đó là chương trình đào tạo trường nói chung và của nghề nông nghiệp nói riêng sẽ không được điều chỉnh kịp thời cho phù hợp với nhu cầu của xã hội và thị trường lao động.

- + Kỹ năng hành nghề chỉ được hình thành sau một thời gian học tập trung tương đối dài ở trường. Người học trở nên thụ động, không tạo điều kiện cho người học được lựa chọn cho phù hợp với điều kiện cá nhân.

+ Chương trình đào tạo chưa có “hướng mở”, không tạo điều kiện liên thông giữa các trình độ cũng như các phương thức đào tạo.

2.3.3. Đội ngũ giáo viên

2.3.3.1. Về số lượng giáo viên

Đội ngũ giáo viên là yếu tố tác động trực tiếp tới chất lượng đào tạo và uy tín của nhà trường. Trong những năm qua, trường Dạy nghề Lạng Sơn đã có nhiều cố gắng trong công tác phát triển đội ngũ giáo viên. Đội ngũ giáo viên của nhà trường luôn được tuyển dụng và tăng cường cả về số lượng và chất lượng do tăng quy mô đào tạo. Hiện nay, đội ngũ giáo viên của trường có 56 người, trong đó số lượng nữ là 26 người (chiếm 46%). Số lượng học sinh của trường hiện nay là 1.815 HS. Như vậy, tỷ lệ giáo viên trên tỷ lệ học sinh là 1/32. Nếu theo qui định tiêu chuẩn tỷ lệ giáo viên trên tỷ lệ học sinh là 1/15, thì hiện nay trường Dạy nghề Lạng Sơn vẫn đang thiếu một số lượng tương đối lớn giáo viên. Các số liệu cụ thể hơn về số lượng giáo viên và học sinh tại trường trong những năm gần đây được trình bày tại bảng 2.2:

Bảng 2.2 Số lượng giáo viên và học sinh trường Dạy nghề Lạng Sơn

Năm học	2003 - 2004	2004 - 2005	2005 - 2006
Tổng số giáo viên	32	45	56
Tổng số học sinh	1.010	1.350	1.815
Tỷ lệ GV/HS	1/32	1/30	1/32

Nguồn: Phòng đào tạo trường Dạy nghề Lạng Sơn

Khoa nông nghiệp cũng nằm trong tình trạng chung của trường. Hiện nay, số lượng giáo viên trong khoa có 12 người, trong khi đó số học sinh theo học nghề nông nghiệp hiện nay có trên 500 học sinh. Với tỷ lệ giữa học sinh và giáo viên như vậy là chưa đáp ứng được theo quy định. Chính vì vậy giáo

viên trong trường nói chung và trong khoa nông nghiệp nói riêng cần phải tham gia giảng dạy quá nhiều giờ, số giáo viên dạy từ 2 - 3 môn học còn nhiều dẫn đến hiện tượng:

- + Không có nhiều thời gian để chuẩn bị kỹ bài giảng;
- + Không có thời gian đọc và nghiên cứu tài liệu;
- + Khả năng tập trung đầu tư chiều sâu cho môn học ít, dẫn đến tình trạng kỹ năng chuyên môn không cao;
- + Không có thời gian bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm cũng như các kiến thức khác của giáo viên...

2.3.3.2. Tuổi đời

Trường Đại học Lạng Sơn mới thành lập, do vậy đội ngũ giáo viên của nhà trường phần lớn đều trẻ, có tuổi đời ≤ 35 (30 người, chiếm 54%), đây nhiệt huyết với công cuộc xây dựng và phát triển của nhà trường. Song đội ngũ giáo viên trẻ chưa kinh qua thời gian giảng dạy, nên còn nhiều lúng túng, đặc biệt là trong giảng dạy kỹ năng nghề. Do cấp trên điều chuyển cho trường một số giáo viên từ các trung tâm dạy nghề trong tỉnh và do chế độ thu hút giáo viên của trường, nên nhà trường đã tuyển được một số giáo viên từ 35 - 55 tuổi (26 người, chiếm 46%). Đây là số giáo viên đã có nhiều kinh nghiệm trong giảng dạy, có kiến thức và kinh nghiệm chuyên môn có uy tín và tinh thần trách nhiệm cao. Họ là lực lượng giảng dạy gương mẫu trong trường.

Khoa nông nghiệp: Số giáo viên có tuổi đời ≤ 35 là 6 người (50%), số giáo viên có tuổi đời từ 35 ÷ 55 tuổi là 6 người (50%). Số giáo viên trẻ và số giáo viên có kinh nghiệm là ngang nhau. Do vậy, việc hướng dẫn, kèm cặp, giúp đỡ của giáo viên có kinh nghiệm cho giáo viên trẻ trưởng thành trong giảng dạy sẽ làm cho chất lượng giáo viên của khoa được nâng cao.

2.3.3.3. Trình độ chuyên môn

Bảng 2.3. Trình độ chuyên môn của giáo viên trường DNLS

Số lượng	Trình độ chuyên môn											
	Tiến sĩ		Thạc sĩ		Đại học		Cao đẳng		Trung cấp		Công nhân	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
56	0	0%	0	0%	39	70%	12	21%	3	5%	2	4%

(Nguồn : Phòng Tổ chức – Hành chính trường Dạy nghề Lạng Sơn)

Giáo viên của trường có nguồn gốc xuất xứ rất đa dạng. Mặc dù hiện nay vẫn chưa có người ở trình độ tiến sĩ, thạc sĩ tuy nhiên nhìn một cách tổng thể tỷ lệ giáo viên tại trường đạt trình độ đại học và cao đẳng là tương đối cao (Đại học: 70%, Cao đẳng 21%)

Giáo viên khoa nông nghiệp phần lớn tốt nghiệp từ các trường nông lâm nghiệp như: Đại học Nông nghiệp I Hà Nội, Đại học Nông Lâm Thái Nguyên, Đại học Lâm nghiệp Xuân Mai Hà Tây. Đây là những giáo viên tốt nghiệp ra từ các khối kỹ thuật nên trình độ sư phạm của họ rất hạn chế. Song giáo viên trong khoa 100% có trình độ đại học. Điều này rất thuận lợi cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên.

2.3.3.4. Trình độ sư phạm

Nghề vụ sư phạm rất quan trọng trong quá trình đào tạo, người có chuyên môn tốt đến đâu nếu không có nghiệp vụ sư phạm thì không thể truyền đạt được kiến thức tới học sinh. Công tác tuyển chọn giáo viên dạy nghề hiện nay nói chung, hay ở trường Dạy nghề Lạng Sơn nói riêng chú trọng đến việc chọn người có kiến thức, kỹ năng hành nghề mà chưa chú trọng về kỹ năng sư phạm. Mặt khác, trường Dạy nghề Lạng Sơn là một trường mới thành lập, số lượng giáo viên còn thiếu rất nhiều. Vì vậy, quá trình tuyển dụng giáo viên

còn chưa mang tính lựa chọn. Phần lớn giáo viên là những sinh viên tốt nghiệp từ các trường đại học khối kỹ thuật được tuyển vào rồi mới bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm.

Trong những năm qua theo xu hướng nâng cao năng lực sư phạm cho đội ngũ giáo viên, giáo viên trong trường đã tích cực tham gia vào các khoá bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm. Đến nay hầu hết giáo viên của trường đã có chứng chỉ sư phạm bậc I và bậc II, nhưng cũng cần được bồi dưỡng thêm để nâng cao năng lực sư phạm như bồi dưỡng phương pháp dạy học mới, bồi dưỡng phương pháp xây dựng nội dung chương trình môn học, phương pháp viết giáo trình, giáo án, phương pháp kiểm tra đánh giá...

Bảng 2.4. Trình độ sư phạm của giáo viên trường DNLS

TT	Trình độ sư phạm	Số lượng	Tỷ lệ %
1	Sư phạm bậc I	32	57%
2	Sư phạm bậc 2	24	43%
3	Chưa được học nghiệp vụ sư phạm	0	0%
	Tổng	56	100%

Nguồn: Phòng Đào tạo trường Dạy nghề Lạng Sơn

Giáo viên khoa nông nghiệp tuy được tuyển dụng từ các trường đại học nông lâm nghiệp, song phần lớn số giáo viên này đều tốt nghiệp từ các khoa kỹ thuật, chỉ có 01 giáo viên tốt nghiệp khoa Sư phạm kỹ thuật đại học Nông Lâm Thái Nguyên. Mặc dù đã được bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm (7 giáo viên có chứng chỉ sư phạm bậc 1, 4 giáo viên có chứng chỉ sư phạm bậc 2) nhưng trình độ sư phạm của giáo viên khoa nông nghiệp nói riêng và giáo viên của trường nói chung vẫn chưa được hoàn thiện.

2.3.3.5. Trình độ ngoại ngữ

Ngoại ngữ là phương tiện cần thiết để giáo viên có thể nghiên cứu, tham khảo tài liệu chuyên môn của nước ngoài. Nó cũng là phương tiện giao lưu trao đổi kinh nghiệm với bạn bè trên thế giới. Đặc biệt trong giai đoạn hiện nay, xu thế hội nhập quốc tế phát triển mạnh mẽ, sự hợp tác quốc tế được đẩy mạnh đòi hỏi giáo viên phải có trình độ về ngoại ngữ. Thời gian trước đây, giáo viên ít có cơ hội học tập, giao lưu với các nước bạn nên ngoại ngữ không được chú trọng. Từ khi có chương trình chuẩn hóa giáo viên, giáo viên mới dành ít thời gian đi học. Tuy nhiên, việc học ngoại ngữ của giáo viên chủ yếu xuất phát từ việc chuẩn hóa trình độ theo quy định chứ chưa xuất phát từ nhu cầu cần có ngoại ngữ để trao đổi thông tin, nghiên cứu tài liệu, nâng cao trình độ. Chính vì vậy, năng lực ngoại ngữ của giáo viên chưa cao, chưa dùng để đọc và tham khảo tài liệu của nước ngoài.

Theo số liệu thống kê của trường Dạy nghề Lạng Sơn, trình độ ngoại ngữ của giáo viên ở trường hiện nay như sau (xem bảng 2.5):

Bảng 2.5. Trình độ ngoại ngữ của giáo viên trường DNLS

Trình độ	A	B	C	Đại học
Tổng số giáo viên	17	27	9	3
Tỷ lệ (%)	30%	48%	16%	6%

Nguồn: Phòng Đào tạo trường Dạy nghề Lạng Sơn

Qua số liệu cho thấy 100% giáo viên có trình độ ngoại ngữ A trở lên, trình độ C rất ít, số ít giáo viên có trình độ đại học là giáo viên ngoại ngữ. Một số lượng lớn giáo viên do không sử dụng hoặc ít sử dụng đến nên trình độ giao tiếp cũng như khả năng đọc và dịch tài liệu rất kém nhất là tài liệu chuyên ngành.

Giáo viên khoa nông nghiệp 10 giáo viên có trình độ ngoại ngữ B, 2 giáo viên có trình độ C. Mặc dù trình độ ngoại ngữ của giáo viên trong khoa Nông nghiệp là cao so với mặt bằng trình độ ngoại ngữ của trường, song đây chỉ là sự thể hiện trên văn bằng chứng chỉ. 100% giáo viên được hỏi cho rằng việc giao tiếp và đọc dịch tài liệu là rất khó khăn.

2.3.3.6. Trình độ tin học

Công nghệ tin học ngày càng chiếm vị trí quan trọng trong nền kinh tế quốc dân cũng như trong đời sống xã hội. Máy vi tính đang trở thành phương tiện hỗ trợ đắc lực cho giảng dạy. Nhà trường rất quan tâm tới việc nâng cao trình độ tin học cho giáo viên. Vì vậy, 100% giáo viên có khả năng sử dụng máy tính. Trình độ tin học của giáo viên được thể hiện ở bảng 2.6.

Bảng 2.6. Trình độ tin học của giáo viên trường DNLS

Trình độ	A	B	C	Đại học
Tổng số giáo viên	17	26	0	13
Tỷ lệ (%)	30%	47%	0%	23%

Nguồn: Phòng Đào tạo trường Đại học Lạng Sơn

Qua số liệu này cũng có thể thấy được sự cố gắng của nhà trường và mỗi cá nhân giáo viên là rất lớn. Tuy nhiên, việc sử dụng khả năng tin học của giáo viên vào giảng dạy còn rất hạn chế, do số máy tính cũng như các trang thiết bị hiện đại khác được sử dụng vào công tác soạn bài, giảng dạy rất ít, chủ yếu được sử dụng cho những buổi thi giáo viên dạy giỏi. Trình độ tin học của giáo viên khoa nông nghiệp có 5 giáo viên trình độ A, 7 giáo viên trình độ B. Song cũng chỉ ở mức độ soạn thảo văn bản, 50% giáo viên được hỏi trả lời rằng khả năng sử dụng vi tính chỉ ở mức trung bình, chưa biết khai thác phần mềm, ứng dụng để phục vụ cho giảng dạy.

2.3.3.7. Hoạt động nghiên cứu khoa học

Công tác nghiên cứu khoa học giữ một vai trò quan trọng trong hoạt động chuyên môn, đặc biệt nó trang bị cho người giáo viên một phương pháp luận, một cái nhìn khoa học, góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy cho mỗi giáo viên. Tuy vậy, hoạt động nghiên cứu khoa học của trường chưa được quan tâm một cách đúng mức. Đến nay số lượng người hoạt động nghiên cứu khoa học của trường mới chỉ có 1 người, rất ít người quan tâm đến nghiên cứu khoa học, do họ chưa có nhận thức rõ ràng về vai trò và lợi ích của việc nghiên cứu khoa học (42% giáo viên được hỏi cho rằng nghiên cứu khoa học ở trường là không quan trọng), chưa có sự khích lệ, động viên, hướng dẫn kịp thời, không có thời gian cho nghiên cứu khoa học.

Qua nghiên cứu về tình hình chung của giáo viên trong trường, từ đó tìm hiểu riêng về giáo viên khoa nông nghiệp là số giáo viên trực tiếp giảng dạy cho học sinh học nghề nông nghiệp tại trường Day nghề Lạng Sơn chúng tôi có nhận xét sau:

- Mặt đạt được:

- + Trường đã quan tâm đến nhiệm vụ phát triển đội ngũ giáo viên phù hợp với chức năng điều kiện hiện nay.
- + Trường đã quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kiến thức chuyên môn nghiệp vụ để đảm bảo chất lượng và hiệu quả đào tạo.

Những nỗ lực trên đây là sự cố gắng của toàn trường, nhưng vẫn còn nhiều bất cập, cần phải xem xét để có các giải pháp tốt hơn nhằm đưa trường Day nghề Lạng Sơn ngày càng phát triển.

- Mặt hạn chế:

- + Số lượng giáo viên còn thiếu chưa tương xứng với quy mô, chức năng, nhiệm vụ đào tạo của trường, dẫn đến tình trạng giáo viên không chuyên sâu về chuyên môn.

+ Trình độ, năng lực sư phạm của giáo viên còn nhiều hạn chế, kinh nghiệm giảng dạy còn ít. Trình độ, năng lực ngoại ngữ, tin học của giáo viên chưa cao. Giáo viên chưa tiếp cận được nhiều với thực tế sản xuất và công nghệ mới

2.3.4. Phương pháp dạy học

Hiện tại, trường Dạy nghề Lạng Sơn chủ yếu vẫn giảng dạy theo quy trình xong giai đoạn học lý thuyết và thực hành cơ bản tại trường, học sinh sẽ được gửi xuống các đơn vị sản xuất để tiến hành thực tập sản xuất. Đối với dạy lý thuyết, do sức ép của nội dung và thời gian nên phương pháp được giáo viên sử dụng chủ yếu trong quá trình giảng dạy là phương pháp dạy học truyền thống: Thuyết trình, đàm thoại, phân tích, diễn dịch. Học trò nghe và ghi chép. Để tăng tính chủ động của học sinh trong quá trình học tập các giáo viên sử dụng phương pháp đàm thoại, phát vấn học sinh, nhưng thời gian dành cho học sinh suy nghĩ, trả lời còn hạn chế. Đối với lớp học thực hành, trung bình một lớp có khoảng 30 học sinh, học sinh rất khó quan sát những thao tác làm mẫu của giáo viên. Số giáo viên được hỏi đều nói rằng có sử dụng phương pháp dạy học mới nhưng không thường xuyên.

Sử dụng đa phương tiện trong dạy học là một phương pháp dạy học mới với sự trợ giúp của máy tính, làm tăng tính trực quan và sự chủ động của học sinh trong quá trình tiếp thu kiến thức. Tuy nhiên việc sử dụng đa phương tiện đối với giáo viên là không thường xuyên, thậm chí số giáo viên được hỏi còn có 8% trả lời chưa sử dụng đa phương tiện trong dạy học. Các giáo viên hầu như chỉ sử dụng đa phương tiện trong các dịp hội giảng, thi giáo viên dạy giỏi, kiểm tra chất lượng giảng dạy định kỳ đối với giáo viên. Một số giáo viên lớn tuổi có tay nghề giỏi, có nhiều kinh nghiệm. Song việc bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm còn chấp vá, chương trình bồi dưỡng mang tính lý luận chung, một phần là do yếu tố tâm lý nên họ thường ngại đổi mới phương pháp dạy học. Điều này làm cho bài giảng kém phong phú, sinh động, đôi khi làm cho bài học trở nên nhàm chán.

2.3.5. Đội ngũ học sinh

2.3.5.1. Đặc điểm

Trường Dạy nghề Lạng Sơn tuyển sinh hệ công nhân kỹ thuật bằng hình thức xét tuyển. Học sinh được tuyển phải tốt nghiệp phổ thông cơ sở trở lên, có sức khỏe để học tập.

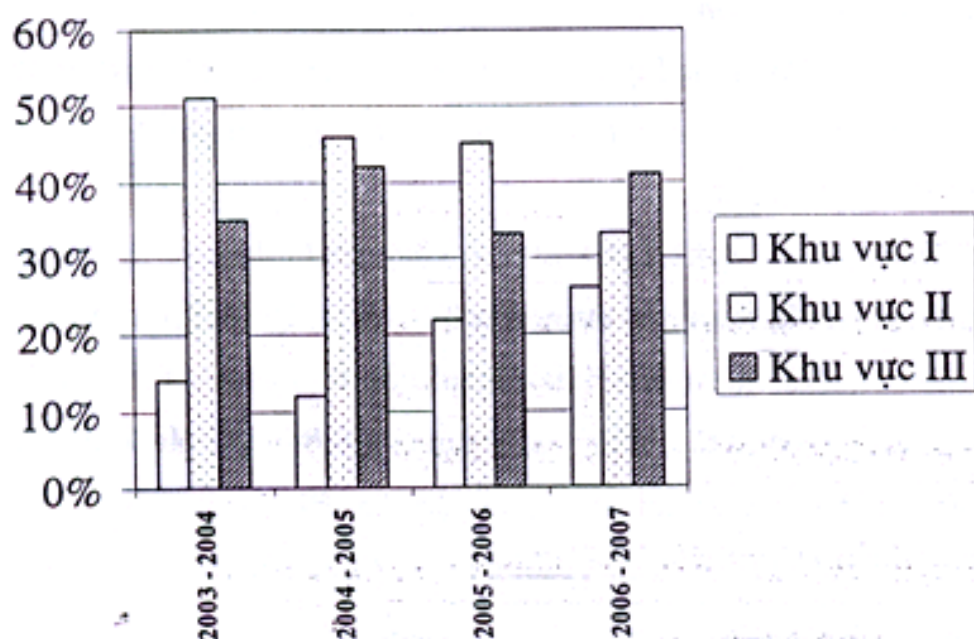
Trường Dạy nghề Lạng Sơn tổ chức nhiều loại hình đào tạo, học sinh của trường rất đa dạng, ở nhiều lứa tuổi. Với đặc điểm vùng miền của tỉnh Lạng Sơn là một tỉnh miền núi, dân số của tỉnh có tới 85% là đồng bào các dân tộc thiểu số như tày, nùng, dao, sán chay, mông... Nghề nghiệp chính của họ chủ yếu là sản xuất nông, lâm nghiệp [13, 29]. Số học sinh của trường Dạy nghề có tới 60% học sinh là người dân tộc thiểu số, thuộc đối tượng vùng cao, vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn.

Học sinh theo học nghề nông nghiệp phần lớn ở lứa tuổi từ 18 đến 25. Đây là lứa tuổi bắt đầu trưởng thành và có khả năng tự ý thức, tự giáo dục, tự hoàn thiện nhân cách, đồng thời luôn khao khát tự mình hoàn thiện mình theo mẫu người lý tưởng. Đa số học sinh hệ này là con em dân tộc thiểu số, có lớp 100% học sinh là người dân tộc thiểu số.

Bảng 2.7. Số lượng HS theo học nghề nông nghiệp phân theo khu vực
(Số học sinh tuyển mới)

Năm học	Khu vực I		Khu vực II		Khu vực III		Tổng
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	
2003 - 2004	21	14 %	75	51%	51	35%	147
2004 - 2005	19	12 %	72	46%	65	42%	156
2005 - 2006	57	22%	119	45%	86	33%	262
2006 - 2007	70	26%	89	33%	109	41%	268

Nguồn: Phòng Đào tạo trường Dạy nghề Lạng Sơn



Biểu đồ 2.1. Số lượng HS theo học nghề nông nghiệp phân theo khu vực

Nhìn chung, về thể lực cũng như trí tuệ ở lứa tuổi của các em phát triển tốt. Tuy nhiên, lực học của học sinh còn hạn chế (đa số có kết quả tốt nghiệp trung học cơ sở hoặc trung học phổ thông loại trung bình). Các em sinh sống ở vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn ít có điều kiện tiếp xúc, giao lưu nên thường rụt rè, nhút nhát, chưa tích cực tham gia phát biểu xây dựng bài. Vì vậy, sẽ khó khăn cho giáo viên khi tổ chức bài giảng theo hình thức thảo luận, xemina. Giáo viên cần biết được đặc điểm này ở học sinh, để có những động viên, khích lệ cho học sinh tự tin và hăng hái lĩnh hội kiến thức.

Nghề nghiệp chính của gia đình học sinh là sản xuất nông lâm nghiệp, thường là eo hẹp về kinh tế. Các em phải đi học xa nhà lại càng thêm một khoản chi phí đối với gia đình. Vì vậy, một số học sinh có hoàn cảnh khó khăn thường không yên tâm trong học tập.

2.3.5.2. Quy mô và hiệu quả đào tạo nghề nông nghiệp

Bảng 2.8. Quy mô và hiệu quả đào tạo nghề nông nghiệp

TT		2003 - 2004	2004 - 2005	2005 - 2006
1	Số học sinh tuyển mới	147	156	262
2	Số học sinh theo học trong năm	185	297	411
3	Số học sinh tốt nghiệp	40	145	152
4	Số học sinh lưu ban	0	0	0
5	Số học sinh bỏ học	2	4	3

Nguồn: Phòng Đào tạo trường Dạy nghề Lạng Sơn

Qua bảng 2.8 ta thấy: Số lượng tuyển sinh cao lên theo từng năm học. Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp ra trường cao, không có học sinh lưu ban. Chứng tỏ kết quả học tập và rèn luyện tương đối tốt. Tuy nhiên bên cạnh đó còn có hiện tượng bỏ học.

2.3.6. Cơ sở vật chất, trang thiết bị

Cơ sở vật chất, trang thiết bị là điều kiện để đảm bảo mở rộng quy mô và nâng cao chất lượng đào tạo. Hàng năm, trường Dạy nghề Lạng Sơn đều được trang bị thêm rất nhiều máy móc, cũng như các thiết bị hiện đại, tăng thêm đầu sách, tài liệu phục vụ cho công tác giảng dạy, học tập. Trường có diện tích mặt bằng khoảng 10 ha gồm:

- 02 khu nhà 3 tầng (dành cho việc học lý thuyết và thực hành vi tính);
- 01 khu nhà xưởng dành cho khoa Cơ khí, khoa Điện - Điện tử;
- 01 khu nhà thực hành cho khoa Nông nghiệp;
- 01 nhà đa năng;
- 01 khu nhà hiệu bộ;
- 02 phòng thực hành may;

- Thư viện và hệ thống giáo trình, tài liệu học tập, sách nghiên cứu;
- Trường có một thư viện tổng hợp với khoảng 3.000 đầu sách;
- 01 khu ký túc xá 3 tầng;
- ...

Cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy lý thuyết như sau:

Bảng 2.9. Số lượng phòng lý thuyết và thiết bị dạy học lý thuyết

Số TT	Phòng lý thuyết và thiết bị dạy học	Số lượng
1	Phòng Lý thuyết	18 phòng
2	Máy Overhead	6 cái
3	Máy Projector	3 cái
4	Máy sách tay	2 cái
5	Phòng học tin học	52 máy tính

Về cơ sở vật chất thực hành trường đã được trang bị, đầu tư mua sắm các trang thiết bị hiện đại. Tuy nhiên, sự trang bị và đầu tư mới chỉ tập trung vào một số khoa như điện - điện tử, cơ khí, công nghệ thông tin, chưa đầu tư cho các khoa.

Cơ sở vật chất thực hành của khoa nông nghiệp:

Khu nhà thực hành với các phòng:

- 01 phòng giống nấm;
- 01 phòng nuôi cấy nấm;
- 01 phòng thực hành chung;
- 01 phòng vật tư.

Cơ sở vật chất, trang thiết bị của khoa nông nghiệp còn rất thiếu thốn. Chưa có trại thực nghiệm, phòng nuôi cấy mô, khu thí nghiệm đồng ruộng...

Nghề nông nghiệp luôn gắn liền với cây trồng, vật nuôi. Sản xuất nông nghiệp được tiến hành trên địa bàn rộng lớn, phức tạp, phụ thuộc vào nhiều yếu tố như đất đai, thời tiết - khí hậu... Vì vậy, quá trình đào tạo nghề cũng phải phụ thuộc theo. Hiện nay, nhà trường đang có hướng xin mở rộng thêm mặt bằng trong thời gian tới. Trường dự kiến sẽ xây dựng và mua sắm trang thiết bị phòng nuôi cấy mô, vườn cây cảnh, khu chăn nuôi... phục vụ đào tạo nghề nông nghiệp.

Để khắc phục tình trạng còn thiếu về cơ sở vật chất phục vụ đào tạo nghề nông nghiệp, trường đã liên kết phối hợp với một số cơ sở sản xuất như: Trại gà, công ty giống cây trồng Đông Bắc, công ty Chăn nuôi, trại Giống vật nuôi, xí nghiệp Công nông nghiệp chè... để liên hệ nơi thực tập cho học sinh. Thực tập tại các cơ sở sản xuất tạo điều kiện tốt cho học sinh tiếp xúc với thực tế sản xuất, rèn luyện tay nghề, tích lũy kinh nghiệm. Song cũng còn có những hạn chế đó là đối với dạy nghề nông nghiệp, do đặc điểm của sản xuất nông nghiệp mang tính chất thời vụ cao, nên đôi khi trường bố trí được thời gian thực tập thì thời vụ qua rồi. Điều này không khỏi ảnh hưởng tới quá trình thực tập tay nghề của học sinh, do địa điểm và điều kiện thực tập không ổn định.

• **Nhận xét về cơ sở vật chất của trường:**

- **Mặt đạt được:**

- + Nhà trường đã chăm lo đến công tác xây dựng cơ sở vật chất trang thiết bị phục vụ cho giảng dạy và học tập.
- + Đang thực hiện kế hoạch đầu tư cơ sở vật chất đồng đều cho các khoa.

- **Mặt tồn tại:**

- + Chưa xây dựng được trại thực tập, phòng nuôi cấy mô và khu thí nghiệm cho đào tạo nghề nông nghiệp.
- + Trang thiết bị, phương tiện phục vụ cho giảng dạy học tập còn thiếu, dịch vụ phục vụ học sinh còn yếu.

2.3.7. Mối quan hệ giữa nhà trường và cơ sở sản xuất

Quan hệ của nhà trường đối với cộng đồng, dân cư và cơ sở sản xuất (CSSX) là một yếu tố vô cùng quan trọng trong quá trình hoạt động đào tạo của nhà trường. Với chủ trương xã hội hóa giáo dục, tăng cường mở rộng quan hệ hợp tác với các đơn vị đào tạo, trong những năm qua trường Đại học Lạc Sơn đã thực hiện đào tạo liên kết được với một số cơ sở sau: Công an tỉnh Lạc Sơn; Ban Chỉ huy quân sự tỉnh Lạc Sơn; Trường Công nhân kỹ thuật lâm nghiệp I Trung ương; Trung tâm Khuyến nông tỉnh Lạc Sơn; Trường Cao đẳng Nông Lâm Bắc Giang; Trung tâm Công nghệ sinh học thực vật - Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn...

Ngoài ra, trường Đại học Lạc Sơn còn có sự liên kết tương đối chặt chẽ với một số doanh nghiệp, cơ sở sản xuất trong và ngoài tỉnh nhằm tạo điều kiện cho học sinh đi thực tập tay nghề. Nhưng mối quan hệ này mới chỉ phục vụ cho việc liên hệ thực tập sản xuất cho học sinh.

Kết quả thăm dò ý kiến về mối quan hệ giữa nhà trường và đơn vị sản xuất được thể hiện như sau:

Bảng 2.10. Đánh giá của CBQL về quan hệ giữa nhà trường và ĐVSX

Hoạt động	Chưa	Đôi khi	Thường xuyên
Cung cấp thông tin cho nhau	20%	80%	
Ký kết các hợp đồng đào tạo	80%	20%	
Huy động các chuyên gia xây dựng CTĐT	60%	40%	
Huy động các chuyên gia GD và hướng dẫn	40%	60%	
Các CSSX tạo điều kiện cho HS tham quan thực tập		40%	60%
Các CSSX hỗ trợ về CSVC, PTDH cho nhà trường	80%	20%	

Bảng 2.11. Đánh giá của GV về quan hệ giữa nhà trường và ĐV SX

Hoạt động	Chưa	Đôi khi	Thường xuyên
Cung cấp thông tin cho nhau	8%	82%	
Ký kết các hợp đồng đào tạo	82%	8%	
Huy động các chuyên gia xây dựng CTĐT	58%	42%	
Huy động các chuyên gia GD và hướng dẫn	33%	67%	
Các CSSX tạo điều kiện cho HS tham quan thực tập		50%	50%
Các CSSX hỗ trợ về CSVC, PTDH cho nhà trường	67%	33%	

Bảng 2.12. Đánh giá của HS về quan hệ giữa nhà trường và ĐV SX

Hoạt động	Chưa	Đôi khi	Thường xuyên
Cung cấp thông tin cho nhau	26%	58%	16%
Ký kết các hợp đồng đào tạo	62%	32%	7%
Huy động các chuyên gia xây dựng CTĐT	51%	34%	15%
Huy động các chuyên gia GD và hướng dẫn	21%	56%	23%
Các CSSX tạo điều kiện cho HS tham quan thực tập	12%	45%	43%
Các CSSX hỗ trợ về CSVC, PTDH cho nhà trường	63%	32%	5%

Qua kết quả điều tra ta có thể rút ra nhận xét sau: Mối liên hệ này không diễn ra thường xuyên, việc liên kết chưa được diễn ra chặt chẽ. Mặc dù CSSX có tạo điều kiện cho học sinh tham quan thực tập, song nhà trường không có quyền quyết định trong việc điều động học sinh đến những nơi này thực tập. Quy trình hợp tác thường xuyên thay đổi, phụ thuộc nhiều vào các đơn vị sản xuất. Mặt khác, nội dung của mối quan hệ này chưa được cả hai bên quan tâm một cách đầy đủ nhất là phân huy động các doanh nghiệp, đơn

vị sản xuất tham gia vào việc xây dựng chương trình đào tạo, hỗ trợ kinh phí và cơ sở vật chất. Đơn vị sản xuất không tham gia quản lý học sinh, không có trách nhiệm thu nạp những học sinh thực tập tại doanh nghiệp mình. Điều đó dẫn tới sự hạn chế của mối quan hệ giữa nhà trường và đơn vị sản xuất, từ đó chất lượng và hiệu quả đào tạo chưa được nâng cao. Đây thực sự là vấn đề lớn chưa giải quyết được.

2.3.8. Công tác quản lý quá trình đào tạo (QTĐT)

2.3.8.1. Hoạt động của các phòng, khoa (quy chế hoạt động của trường Dạy nghề Lạng Sơn)

Trong quá trình điều hành các hoạt động của quá trình đào tạo tại trường Dạy nghề Lạng Sơn, việc xác định rõ nhiệm vụ của mỗi bộ phận và cá nhân trong trường là rất cần thiết. Điều đó sẽ giúp cho hoạt động của trường diễn ra thuận lợi và hiệu quả, các công việc không bị chồng chéo hay bỏ sót.

- Phòng Đào tạo:

- + Phòng Đào tạo có nhiệm vụ tổ chức quản lý học tập của học sinh theo đúng chương trình, kế hoạch đã định và thực hiện đúng quy chế, quy định hiện hành.

- + Theo dõi, chỉ đạo việc hoàn thiện hồ sơ, sổ sách, giấy tờ chuyên môn nghiệp vụ. Tổ chức, chỉ đạo sinh hoạt chuyên môn và công tác phương pháp.

- + Trong quá trình học tập: Phòng Đào tạo có trách nhiệm thông báo kế hoạch học tập của từng kỳ, năm học, số môn học và tiến độ thực hiện; kế hoạch thi học kỳ, thi hết môn, kế hoạch thực tập tại trường, tại xưởng thực tập.

- + Kết thúc khóa học: Phòng Đào tạo có trách nhiệm lập danh sách học sinh đủ điều kiện dự thi, xét vượt dự thi. Tổ chức lễ tốt nghiệp và phát bằng tốt nghiệp (kết hợp với phòng Tổ chức hành chính)

- Phòng tổ chức hành chính:

- + Phòng tổ chức hành chính có trách nhiệm quản lý giấy báo thay đổi hộ khẩu và đăng ký tạm trú cho học sinh.

+ Phối hợp với chính quyền địa phương, nhân dân địa phương trong việc giữ gìn an ninh trong khu vực, đảm bảo an ninh trật tự trong trường.

+ Quản lý và sửa chữa nhà cửa, bàn ghế, trang thiết bị

+ Phòng Tổ chức hành chính còn có trách nhiệm quản lý đời sống vật chất, hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao và các hoạt động khác của học sinh; đề xuất giúp hiệu trưởng trong việc quản lý học sinh.

- Phòng Tài chính - Kế toán:

+ Thực hiện các chế độ chính sách của Nhà nước quy định đối với học sinh. Thu học phí và thông báo kịp thời những học sinh chưa nộp đúng kỳ hạn.

+ Cấp phát học bổng, trợ cấp xã hội và các chế độ có liên quan đến đời sống vật chất của học sinh.

+ Tham gia trong hội đồng xét duyệt học bổng, học phí, trợ cấp xã hội.

- *Khoa:* có trách nhiệm quản lý hoạt động dạy của giáo viên và hoạt động học của học sinh thuộc khoa. Cụ thể:

+ Trưởng khoa có trách nhiệm quản lý, phân công giáo viên trong khoa chủ nhiệm và giảng dạy.

+ Đẩy mạnh phong trào thi đua dạy tốt, hướng dẫn giáo viên lập kế hoạch thi đua phấn đấu trở thành giáo viên dạy tốt. Cuối học kỳ, cuối năm tổ chức kiểm điểm, nhận xét, đánh giá và bình bầu thi đua.

+ Định kỳ tổ chức dự lớp, tổ chức trao đổi, rút kinh nghiệm kịp thời. Theo dõi chỉ đạo hoạt động của giáo viên trong công tác phương pháp và nghiên cứu khoa học.

+ Tổ chức quá trình học tập theo kế hoạch của nhà trường thuộc lĩnh vực khoa quản lý.

+ Quản lý học sinh thuộc khoa. Theo dõi tình hình học tập, rèn luyện, tư tưởng và đời sống của học sinh. Đầu học kỳ/năm học thông báo cho học sinh kế hoạch học tập trong học kỳ, năm học và các môn thi, môn kiểm tra.

+ Trước khi kết thúc môn học, đề xuất điều kiện học sinh đủ điều kiện dự thi. Tổ chức thi, kiểm tra hết môn, chấm thi và lập bảng điểm môn quản lý.

- *Giáo viên:*

+ Giáo viên chịu trách nhiệm trước hiệu trưởng về các mặt công tác học sinh trong phạm vi được phân công.

+ Theo dõi, tìm hiểu để nắm được những biểu hiện tích cực và tiêu cực trong việc thực hiện nhiệm vụ học tập, rèn luyện của học sinh.

+ Theo dõi, thúc đẩy, khuyến khích học sinh phát huy các yếu tố tích cực, khắc phục các yếu tố tiêu cực, phấn đấu vươn lên đạt kết quả cao trong học tập.

2.3.8.2. Điều hành hoạt động trong nhà trường

Nhà trường có nhiệm vụ quản lý học sinh từ khi nhập học đến khi tốt nghiệp ra trường. Hiệu trưởng là người trực tiếp chỉ đạo công tác quản lý học sinh của trường.

- *Giữa hiệu trưởng và các khoa, phòng ban trong nhà trường:*

+ Thứ 2 hàng tuần, hiệu trưởng cùng Ban giám hiệu họp giao ban với các trưởng phòng, trưởng khoa về tình hình chung trong tuần, chuẩn bị kế hoạch cho tuần tiếp theo.

+ Hàng tháng toàn trường họp giao ban xét khen thưởng, kỷ luật trong tháng.

- *Giữa các khoa, các phòng ban trong nhà trường với nhau:*

+ Hàng tháng, các khoa tổ chức họp chuyên môn một lần để nhận xét những kết quả đạt được để phát huy, những điểm tồn tại để khắc phục.

+ Hàng tháng các phòng ban họp tổng kết làm báo cáo tháng.

- *Giữa giáo viên và học sinh:*

+ Giáo viên có trách nhiệm trong quá trình quản lý và rèn luyện của học sinh, cần nắm chắc tình hình học lực, ý thức tổ chức kỷ luật và hoàn cảnh gia đình của học sinh.

+ Dưới sự hướng dẫn chỉ đạo của giáo viên, học sinh có thể tổ chức các hoạt động của lớp.

+ Giáo viên và học sinh cùng nhau bình bầu xét khen thưởng/kỷ luật học sinh, tổ chức sơ kết học kỳ, năm học của lớp.

• **Nhận xét đánh giá thực trạng quản lý QTĐT của trường DNLS:**

- Đã có sự phân công rõ ràng trách nhiệm và nhiệm vụ của từng thành viên làm cho họ có ý thức tự giác phấn đấu, chủ động trong công việc được giao.

- Bảo đảm kế hoạch về đào tạo và các mặt khác được thực hiện, các điều lệ, chế độ, nội quy được chấp hành, làm cho hoạt động trong nhà trường phát triển nhịp nhàng.

- Có sự động viên và khích lệ mọi người trong nhà trường phát huy mọi khả năng để làm tốt các nhiệm vụ giảng dạy, học tập và công tác.

- Bảo đảm sự đoàn kết nhất trí trong toàn trường, động viên được mọi khả năng tiềm tàng để phục vụ tốt cho quá trình đào tạo

2.3.9. Công tác quản lý chất lượng đào tạo (QLCLĐT)

Mục đích của công tác quản lý chất lượng đào tạo là phát hiện và khắc phục kịp thời các nguyên nhân đã dẫn đến tình hình hạ thấp chất lượng đào tạo chung cũng như ở từng học sinh. Đối với trường Dạy nghề Lạng Sơn mấy năm qua công tác quản lý chất lượng đào tạo cũng rất được quan tâm. Trường thực hiện công tác quản lý chất lượng với các hoạt động sau:

2.3.9.1. Kiểm tra kết quả học tập của học sinh

- Đánh giá kết quả tuyển sinh có đảm bảo đạt chỉ tiêu hay không.

- Kiểm tra đánh giá đều đặn kết quả học tập rèn luyện của học sinh mỗi tháng một lần. Kết quả học tập rèn luyện của học sinh được thể hiện bằng các điểm số kiểm tra và thi về từng môn, từng nghề của từng học sinh để đánh giá mức độ đạt yêu cầu trong việc nắm bắt kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo.

- Giáo viên luôn nắm bắt thông tin về kết quả học tập rèn luyện của học sinh và báo cáo thường xuyên về khoa và phòng đào tạo theo định kỳ tháng 1 lần.

- Hiệu trưởng và hiệu phó, trưởng khoa, phòng đào tạo đều phải nắm chắc thông tin về kết quả đào tạo của các tập thể học sinh từ lớp, đến khóa, toàn trường để có những chỉ đạo kịp thời trong quá trình đào tạo.

- Đánh giá kết quả tốt nghiệp ra trường để có những tổng kết về chất lượng từng khóa, lớp đào tạo từ đó có rút kinh nghiệm đào tạo cho năm sau.

2.3.9.2. Đánh giá đạo đức của học sinh

Công tác rèn luyện đạo đức học sinh của trường luôn được đề cao, được thực hiện theo nhiều tầng lớp từ cán bộ lớp, cán bộ Đoàn thanh niên, giáo viên chủ nhiệm, giáo viên bộ môn đến các quản sinh. Vào các buổi lên lớp hàng ngày luôn có sự theo dõi chặt chẽ đối với học sinh thông qua cán bộ lớp và các giáo viên bộ môn. Hàng tuần trường đều có buổi sinh hoạt lớp giữa học sinh và giáo viên chủ nhiệm mục đích tạo sự gắn gũi giữa giáo viên và học sinh, từ đó giáo viên có thể nắm được tư tưởng và động viên học sinh. Việc đánh giá rèn luyện đạo đức của học sinh được đánh giá hàng tháng. Mỗi học kỳ đều có buổi tổng kết kết quả rèn luyện đạo đức và học tập để công khai điểm đạo đức và học tập cho học sinh, buổi họp này diễn ra giữa học sinh của lớp, giáo viên chủ nhiệm, đại diện Đoàn thanh niên.

Nhận xét về công tác QLCLĐT của trường Dạy nghề Lạng Sơn:

- Nhà trường đã quan tâm tới công tác quản lý chất lượng nhằm từng bước nâng cao chất lượng đào tạo của trường.

- Thực hiện tốt các khâu phát hiện nhằm tìm ra được những yếu tố, khía cạnh yếu kém trong quá trình đào tạo, từ đó đề ra được những biện pháp và tổ chức thực hiện các biện pháp đó nhằm khắc phục những yếu kém.

- Có sự huy động các thành viên trong nhà trường tham gia tích cực vào quá trình quản lý chất lượng.

- Đã có sự phân công trách nhiệm rõ ràng đối với tập thể, cá nhân nhằm thực hiện tốt vai trò của từng bộ phận

2.4. THỰC TRẠNG VỀ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ NÔNG NGHIỆP TẠI TRƯỜNG DẠY NGHỀ LẠNG SƠN

2.4.1. Về kết quả tuyển sinh

Trường Dạy nghề Lạng Sơn tổ chức đào tạo nghề nông nghiệp từ năm học 2002²- 2003 tính đến nay đã đào tạo được 4 khóa. Quy mô đào tạo nghề nông nghiệp có chiều hướng tăng lên, đã mở thêm nghề mới. Song vì điều kiện cơ sở vật chất còn hạn hẹp nên số lượng tuyển sinh vẫn còn hạn chế. Kết quả tuyển sinh được thể hiện cụ thể như sau:

Bảng 2.13. Kết quả tuyển sinh nghề nông nghiệp trong 4 năm qua

Nghề đào tạo	Năm đào tạo			
	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006
Kỹ thuật trồng trọt	40	109	111	126
Chọn và nhân giống cây trồng	chưa mở lớp	38	45	94
Kỹ thuật chăn nuôi gia cầm	chưa mở lớp	chưa mở lớp	chưa mở lớp	42
Tổng	40	147	156	262

Nguồn: Phòng Đào tạo trường Dạy nghề Lạng Sơn

Hoạt động tuyển sinh ngoài mục đích để nhà trường tuyển sinh đủ chỉ tiêu thì đây cũng là một dịp để giới thiệu về trường cho tất cả các học sinh đang và sắp theo học tại trường. Tuy nhiên công tác tuyển sinh của trường Dạy nghề Lạng Sơn còn chưa được chú trọng, chạy theo số lượng, chưa đa dạng hình thức tuyển sinh. Do đó chất lượng đầu vào còn hạn chế (85 - 90% học sinh có kết quả học tập ở trường phổ thông là trung bình) điều này được thể hiện ở bảng 2.14:

Bảng 2.14. Chất lượng đầu vào của nghề nông nghiệp

Năm học	Tổng số HS được tuyển	Xếp loại trình độ theo kết quả của trường phổ thông			
		Giỏi	Khá	TB	Yếu
2002 - 2003	40	0	10%	90%	0
2003 - 2004	147	0	12%	88%	0
2004 - 2005	156	0	15%	85%	0
2005 - 2006	262	0	9%	91%	0
2006 - 2007	268	0	12%	88%	0

2.4.2. Tình hình học sinh tốt nghiệp

Bảng 2.15. Tình hình học sinh tốt nghiệp

Năm	Tổng số HS	Loại xuất sắc	Loại giỏi	Loại khá	Loại TB	Loại kém
2003 - 2004	40	0	0	20%	80%	0
2004/2005	145	0	0	17%	83%	0
2005/2006	152	0	3%	20%	77%	0

Nguồn: Phòng Đào tạo trường Dạy nghề Lạng Sơn

Qua bảng số liệu trên đây, ta thấy:

- 100% học sinh tốt nghiệp ;
- Không có học sinh đạt loại kém.

- Tuy nhiên, số học sinh đạt loại xuất sắc không có, số học sinh đạt loại khá giỏi rất thấp, số học sinh đạt loại trung bình quá nhiều. Tỷ lệ học sinh khá trong 3 năm qua chưa tăng, thường dao động 17 - 20%. Như vậy, chứng tỏ chất lượng đào tạo chưa cao. Tỷ lệ học sinh trung bình tới 83%, ảnh hưởng tới việc vận dụng lý thuyết chuyên môn và kỹ năng khi hành nghề.

2.4.3. Khả năng tìm và tạo việc làm

Lạng Sơn là một tỉnh miền núi có vị trí và điều kiện thuận lợi để phát triển nông lâm sản. Tiềm năng đất đai của Lạng Sơn còn rất lớn. Toàn tỉnh có trên 277 nghìn ha đất lâm nghiệp có rừng ; 68,9 nghìn ha đất nông nghiệp ; 12 nghìn ha đất chuyên dùng ; 4,7 nghìn ha đất ở và trên 467 nghìn ha đất chưa sử dụng, trong đó có khoảng 352 nghìn ha đất có khả năng sử dụng và mục đích phát triển nông – lâm nghiệp [13, 17].

Hơn nữa điều kiện thổ nhưỡng của Lạng Sơn rất thích hợp cho việc phát triển các loại cây trồng như lúa, ngô, chè, thuốc lá, đậu đỗ, các loại cây công nghiệp và cây ăn quả có giá trị kinh tế cao và các loại cây lâm sản, cây đặc sản, như hồi, cây nguyên liệu giấy. Vì vậy, hướng phát triển của ngành nông lâm nghiệp Lạng Sơn là khai thác thế mạnh, tiềm năng về kinh tế đồi rừng, tạo thành các vùng sản xuất hàng hóa tập trung về cây ăn quả, cây công nghiệp dài ngày, cây công nghiệp ngắn ngày có thế mạnh, các cây lâm nghiệp cho nguyên liệu giấy.

Đến năm 2004, Lạng Sơn đã quy hoạch và xây dựng được một số vùng sản xuất hàng hóa tập trung như : vùng hồi ở Văn Quan, Bình Gia, Cao Lộc, Văn Lãng, Tràng Định; vùng na Chi Lăng, Hữu Lũng; vùng vải thiều Chi Lăng, Hữu Lũng; vùng quýt Bắc Sơn ; vùng nguyên liệu thuốc lá Bắc Sơn; vùng dưa hấu Lộc Bình; vùng chè Đình Lập...

Với những thuận lợi và lợi thế của vùng, học sinh sau khi tốt nghiệp có kiến thức, kỹ thuật sản xuất nông lâm nghiệp, đồng thời được trang bị những thông tin về những tiến bộ khoa học kỹ thuật, kiến thức về kinh tế nông nghiệp, học viên có khả năng và cơ hội tìm, tạo việc làm rất cao. Vì thế trường Dạy nghề Lạng Sơn đang dần dần cải thiện chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật nông nghiệp nhằm góp phần vào công cuộc giải quyết việc làm cho người lao động, đồng thời làm tăng uy tín cho sự phát triển của trường.

2.5. PHÂN TÍCH MẶT MẠNH, MẶT YẾU TRONG QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO NGHỀ NÔNG NGHIỆP TẠI TRƯỜNG DẠY NGHỀ LẠNG SƠN

Bằng phân tích đánh giá thực trạng đào tạo của trường Dạy nghề Lạng Sơn nói chung và quá trình đào tạo nghề nông nghiệp của trường nói riêng trên cơ sở lý luận của việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề tác giả có những nhận xét sau:

2.5.1. Mặt mạnh

- Trong quá trình đào tạo nhà trường luôn luôn quan tâm đến nhiệm vụ nâng cao chất lượng đào tạo. Mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo được điều chỉnh và bổ sung sao cho phù hợp với yêu cầu đổi mới.

- Luôn luôn quan tâm đến phát triển đội ngũ giáo viên làm sao để đảm bảo được yêu cầu của nhiệm vụ mới.

- Về cơ sở vật chất cũng từng bước được tăng cường và phát triển, đang thực hiện kế hoạch đầu tư cơ sở vật chất đồng đều cho các khoa.

- Đặc biệt, hiện nay trường rất chú trọng tới công tác quản lý quá trình đào tạo và quản lý chất lượng tạo môi trường sư phạm, phấn đấu thi đua nhằm phát huy mọi khả năng để làm tốt nhiệm vụ giảng dạy, học tập và công tác.

Với những mặt được trên đây, có thể nói nhà trường đã có nhiều cố gắng và đạt được những kết quả bước đầu. Tuy nhiên, bên cạnh các mặt được còn có rất nhiều hạn chế sau đây cần giải pháp khắc phục.

2.5.2. Mặt tồn tại

- Về mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo mặc dù đã có sự điều chỉnh bổ sung, song vẫn chưa phù hợp với yêu cầu của sản xuất. Cấu trúc của chương trình chưa mềm dẻo linh hoạt, không tạo điều kiện cho người học được lựa chọn cho phù hợp với điều kiện cá nhân. Chương trình đào tạo chưa có "hướng mở", không tạo điều kiện liên thông giữa các trình độ cũng như phương thức đào tạo.

- Công tác tuyển sinh còn chưa chú trọng đến công tác hướng nghiệp và chọn lọc, do vậy chất lượng đầu vào còn hạn chế.

- Đội ngũ giáo viên còn bất cập cả về số lượng và chất lượng. Giáo viên của trường phần lớn là giáo viên trẻ, thiếu kinh nghiệm trọng giảng dạy và kỹ năng thực hành. Trình độ sư phạm của giáo viên chưa hoàn thiện. Do vậy việc sử dụng các phương pháp dạy học, công nghệ mới làm tăng tính tích cực nhận thức của học sinh còn chưa cao. Giáo viên chưa tiếp cận được nhiều với thực tế sản xuất và ít được cập nhật khoa học kỹ thuật mới.

- Cơ sở vật chất trang thiết bị mặc dù có những cố gắng nhất định nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu hiện nay. Chưa có sự đầu tư đồng đều về cơ sở vật chất và thiết bị giữa các khoa. Cơ sở vật chất và phương tiện phục vụ cho đào tạo nghề nông nghiệp còn thiếu trầm trọng, chưa đảm bảo cho điều kiện tốt cho học sinh trong quá trình thực tập tay nghề.

- Mối quan hệ giữa trường Dạy nghề Lạng Sơn và cơ sở sản xuất, doanh nghiệp tuy bước đầu được thiết lập song còn lỏng lẻo, chưa có tác dụng cho cả hai phía.

2.5.3. Nguyên nhân

- Chưa có đủ kinh phí đầu tư cho trường
- Chưa có định hướng và kế hoạch chi tiết để phát triển, nâng cấp, mở rộng quy mô của trường.
- Sự đổi mới chưa đồng bộ, chưa triệt để, chưa sát với yêu cầu thực tiễn.
- Quá trình đào tạo nguồn nhân lực mang tính thụ động chưa chủ động trong đào tạo, chưa nắm bắt được nhu cầu nhân lực của thị trường.
- Chưa có định kỳ hàng năm kiểm tra và thanh tra toàn diện nhằm đánh giá đúng thực trạng của trường.

Trên đây là những tồn tại, nguyên nhân trong quá trình đào tạo nói chung và đào tạo nghề nông nghiệp nói riêng của trường Dạy nghề Lạng Sơn. Để nâng cao chất lượng đào tạo cần phải có những giải pháp phù hợp.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Chương 2 đã nêu lên thực trạng quá trình đào tạo nghề nông nghiệp tại trường Dạy nghề Lạng Sơn tập trung vào những vấn đề chủ yếu sau:

- Công tác tuyển sinh;
- Chương trình đào tạo;
- Đội ngũ giáo viên;
- Đội ngũ học sinh
- Cơ sở vật chất;
- Mối quan hệ giữa nhà trường và cơ sở sản xuất.

Qua nhìn nhận thực tiễn và phân tích đánh giá những vấn đề trên có nhiều mặt tích cực thuận lợi cho quá trình phát triển của nhà trường. Song bên cạnh đó còn có nhiều mặt hạn chế đã được phân tích và tìm ra nguyên nhân. Muốn nâng cao chất lượng đào tạo cần phải có những giải pháp thích hợp và cụ thể. Các giải pháp đó sẽ được trình bày tiếp theo ở chương 3.

Chương 3

CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ NÔNG NGHIỆP TẠI TRƯỜNG DẠY NGHỀ LẠNG SƠN

3.1. MỘT SỐ NGUYÊN TẮC ĐỀ XUẤT CÁC GIẢI PHÁP

Một số nguyên tắc đưa ra giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề Nông nghiệp:

- Giải pháp phải được xây dựng trên cơ sở phân tích thực trạng đào tạo nghề nông nghiệp tại trường Dạy nghề Lạng Sơn.
- Các giải pháp đề xuất được xuất phát từ nhu cầu thực tế, nghĩa là các giải pháp nhằm mục đích giải quyết các vấn đề khó khăn đang tồn tại.
- Giải pháp đề xuất phải có tính khả thi, tức là phải có khả năng thực hiện được trong điều kiện kinh tế xã hội hiện nay.
- Giải pháp đề xuất phải có ý nghĩa hiệu quả về kinh tế xã hội trước mắt và trong tương lai.
- Giải pháp đề xuất phải phù hợp với chủ trương, đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước.

3.2. CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ NÔNG NGHIỆP TẠI TRƯỜNG DẠY NGHỀ LẠNG SƠN

3.2.1. Đổi mới công tác tuyển sinh

Nghề nông nghiệp là nghề lao động vất vả và chưa được coi trọng. Vì vậy để tuyển được những người có nguyện vọng, lòng yêu nghề và phù hợp với nghề trong công tác tuyển sinh là rất quan trọng cho việc nâng cao chất lượng đào tạo.

3.2.1.1. Mục đích và yêu cầu

- Tuyển được học sinh học nghề phù hợp với yêu cầu của nghề nông nghiệp, có lòng yêu nghề.

- Gắn được đào tạo với sử dụng bằng cách tăng cường đào tạo theo địa chỉ để nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo.

- Các quy định trong công tác tuyển sinh không được trái với các bản luật và dưới luật quy định về dạy nghề. Thuật ngữ dùng phải chính xác, rõ ràng.

- Nội dung thông báo tuyển sinh, các tờ rơi, các hình ảnh giới thiệu về trường phải ngắn gọn, thiết thực, sinh động, có sức hấp dẫn, lôi cuốn người đọc, sự tuyên truyền này phải có tính chất hướng nghiệp, phân luồng vào các nghề mà trường đang đào tạo.

3.2.1.2. Nội dung giải pháp

- Khảo sát nhu cầu của thị trường lao động, tăng cường số lượng tuyển sinh các nghề mà thị trường cần.

- Tổ chức hướng nghiệp, tư vấn cho học sinh học nghề phù hợp trước khi phân chia lớp.

- Tăng cường tuyển sinh theo địa chỉ để gắn đào tạo với sử dụng, nâng cao chất lượng đào tạo.

3.2.1.3. Cách thực hiện

a. Xây dựng kế hoạch

- Soạn thảo ban hành và tổ chức các quy định về công tác tuyển sinh.

- Xác định chức năng, nhiệm vụ và công việc của từng thành viên trong ban tuyển sinh.

- Thiết lập các quy định về quyền hạn, trách nhiệm, chế độ khen chê đối với các đơn vị, cá nhân thực hiện công tác tuyển sinh.

- Dự báo, đánh giá nhu cầu của thị trường lao động.

- Viết dự thảo kế hoạch tuyển sinh, thông báo tuyển sinh, phân vùng tuyển sinh, các cơ quan phối hợp, thông qua các bộ phận cơ sở (phòng đào tạo, tài vụ, các ban nghề...) để góp ý kiến, chỉnh lý hình thức ra kế hoạch thông báo tuyển sinh chính thức.

- Xây dựng nghị quyết liên tịch (Đảng, chính quyền, công đoàn, đoàn thanh niên) về nâng cao chất lượng đầu vào trong công tác tuyển sinh, từ đó thống nhất phân công trách nhiệm cho từng tổ chức.

- Xây dựng quyền hạn và trách nhiệm của các phòng, ban trong nhà trường, chế độ khen chê với các tập thể trong việc thực hiện tuyển sinh.

- Dự kiến nguồn lực: Nhân lực, vật lực, thời gian và phương pháp tiến hành các hoạt động trên.

b. Lãnh đạo và tổ chức thực hiện

- Bố trí nhân lực, phân bổ thời gian và bố trí các nguồn tài lực, vật lực, lựa chọn các phương pháp, biện pháp thích hợp.

- Soạn thảo nội dung tuyên truyền, các tờ rơi, các hình ảnh hoạt động của nhà trường, các thành tích trong thi đua "dạy tốt, học tốt" để tổ chức tuyên truyền về nhà trường với truyền thống tốt đẹp, giới thiệu ngành nghề, nhu cầu tuyển dụng.

- Công tác tuyển sinh cần được triển khai tới tận làng, bản để người dân nắm bắt được thông tin kịp thời vì có những làng bản ở xa trung tâm việc nắm bắt thông tin bị hạn chế.

- Triển khai công tác tuyển sinh và tư vấn cho học sinh chọn nghề phù hợp với nhu cầu, nguyện vọng cũng như khả năng.

- Hướng dẫn, tập huấn các quy định công tác tuyển sinh cho các đơn vị cá nhân trong nhà trường, thường xuyên cập nhật các thay đổi về quy chế tuyển sinh của Tổng cục Dạy nghề và Sở Lao động Thương binh và Xã hội ban hành, nhằm kịp thời bổ sung hoặc sửa đổi những quy định và thông báo tuyển sinh của nhà trường.

- Hướng dẫn cho các đơn vị, cá nhân thực hiện tốt công tác tuyển sinh bằng các nội dung sau: họp hội đồng giáo dục, thông qua chỉ tiêu và nội dung tuyển sinh ở đại hội công nhân viên chức, tổ chức họp hội nghị khách hàng trước khi và năm học mới, cử cán bộ đến các cơ sở sản xuất, kinh doanh dịch

vụ, các trung tâm đào tạo nghề, trung tâm giới thiệu việc làm, các phòng lao động huyện, thành phố Lạng Sơn để thông báo về chỉ tiêu tuyển sinh: số lượng, ngành nghề, chế độ của học sinh học nghề, các yêu cầu về sức khỏe, giới tính, độ tuổi, trình độ văn hóa... đây là nội dung quan trọng nhất trong công tác tuyển sinh.

- Phối hợp với các tổ chức và đoàn thể để thi hành nghị quyết của liên tịch nhà trường về công tác tuyển sinh.

- Hướng dẫn các cán bộ quản lý, các ban nghề thực hiện quyền hạn và trách nhiệm của mình trong việc giám sát, kiểm tra công tác tuyển sinh.

- Động viên, khen thưởng kịp thời với những đơn vị cá nhân trong và ngoài nhà trường có thành tích trong công tác tuyển sinh.

c. Kiểm tra, đánh giá

- So sánh kết quả của các việc: thực hiện công tác tuyển sinh với mục tiêu đã định trong kế hoạch về số lượng, phân bố ngành nghề, chất lượng đầu vào.

- Đối chiếu kết quả với mục tiêu đã đề ra. Họp liên tịch, hội đồng tuyển sinh nhà trường để rút kinh nghiệm trong công tác tuyển sinh, đồng thời đánh giá kết quả giám sát của đội ngũ cán bộ quản lý và các phòng ban nghề về công tác tuyển sinh của các giáo viên.

- Tìm hiểu những nguyên nhân dẫn đến việc số lượng và chất lượng đầu vào tăng hoặc giảm so với năm học trước do sự chỉ đạo, do khâu thực hiện, do phương pháp tiến hành, phương pháp kiểm tra, đánh giá hoặc yếu tố khách quan.

- Trên cơ sở đó, có những biện pháp giải quyết kịp thời để điều chỉnh cơ cấu ngành nghề với cơ cấu thực tuyển cũng như sự phân bố tuyển sinh phù hợp với các cơ sở sản xuất, kinh doanh tăng tỷ lệ đào tạo theo địa chỉ.

3.2.2. Cải tiến nội dung chương trình đào tạo

Nội dung chương trình là yếu tố cơ bản quyết định đến chất lượng đào tạo. Nội dung chương trình ví như kịch bản, theo đó các giáo viên thực hiện để đạt được mục tiêu nhất định. Giải pháp này nhằm xây dựng chương trình đào tạo nghề nói chung và nghề nông nghiệp nói riêng đáp ứng được các yêu cầu, mục đích sau:

3.2.2.1. Mục đích và yêu cầu

- Xây dựng chương trình đào tạo cần thực hiện các quy định của chương trình khung hiện hành để xác định các yếu tố cơ bản của kế hoạch chương trình giảng dạy như: Mục tiêu đào tạo, khối lượng kiến thức tối thiểu, cơ cấu nội dung, tỷ lệ thời gian đào tạo giữa các môn học cơ bản, môn học chuyên ngành, tỷ lệ thời gian dành cho lý thuyết, thực hành và thực tập.

- Nội dung chương trình đào tạo nghề cần được xây dựng theo quan niệm "đào tạo dựa trên năng lực thực hiện" hay "đào tạo theo năng lực thực hiện", có nghĩa là cụ thể hóa các yêu cầu về nội dung kiến thức, kỹ năng, thái độ đối với mỗi môn học, ngành, nghề, trình độ đào tạo, đáp ứng yêu cầu về phương pháp đào tạo, đảm bảo chất lượng đào tạo toàn diện.

- Chương trình phải theo hướng mềm dẻo, nâng cao kỹ năng thực hành, năng lực thích ứng với sự biến đổi của công nghệ và thực tế sản xuất, đồng thời phải có cấu trúc linh hoạt để đáp ứng cho nhu cầu đa dạng của thị trường lao động cũng như của người học.

- Chương trình đào tạo nghề phải chú ý đến việc rèn luyện đạo đức với ý thức tổ chức kỷ luật và tác phong công nghiệp trong sản xuất.

- Chương trình đào tạo phải đảm bảo tính liên thông giữa trình độ đào tạo nghề với các trình độ đào tạo khác, tạo điều kiện cho mọi người lao động có thể chuyển đổi nghề cũng như nâng cao trình độ.

3.2.2.2. Nội dung giải pháp

- Khảo sát yêu cầu của sản xuất về trình độ đào tạo. Cùng với các đơn vị sản xuất xây dựng chuẩn kiến thức, kỹ năng và thái độ của học sinh cho từng nghề nhằm làm cho chương trình đào tạo gắn liền với yêu cầu của thực tế sản xuất.

- Rà soát lại các chương trình đào tạo, bổ sung thêm những nội dung cần thiết theo yêu cầu của sản xuất trong thời gian tới.

- Cấu trúc lại chương trình đào tạo theo mô đun nhằm làm tăng tính chủ động cho người học. Học sinh có điều kiện thuận lợi hơn trong việc bổ sung môn học. Học sinh dễ chọn các môn học định hướng ngành nghề chuyên sâu phù hợp sở thích.

• *Mục đích thiết kế chương trình đào tạo theo hướng mô đun hóa:*

+ Cấu trúc chương trình đào tạo theo mô đun là một hệ thống trong đó nội dung đào tạo được chia thành các đơn vị hoặc các mô đun học tập độc lập.

+ Mô đun là những phần trình độ xác định, được kiểm tra đánh giá, xác nhận. Đào tạo theo mô đun mang tính mềm dẻo, linh hoạt. Nó cho phép thích ứng liên tục với chương trình nhằm đảm bảo sự phù hợp của nó với nhu cầu "mở" của thị trường lao động.

+ Đáp ứng đòi hỏi của kinh tế và khoa học công nghệ: Ngày nay chương trình đào tạo cần thay đổi và cập nhật thường xuyên để đáp ứng với những tiến bộ công nghệ diễn ra hàng ngày trong sản xuất. Những mô đun thường dễ sửa đổi, dễ cập nhật hơn là một chương trình đào tạo trọn vẹn. Những mô đun định hướng theo mục đích học tập (yêu cầu học tập) tạo ra những đơn vị học tập tiện lợi để lập kế hoạch chương trình đào tạo.

+ Sự thay đổi phương pháp giảng dạy: Sự thay đổi phương pháp giảng dạy hướng tới việc lấy người học làm trung tâm, tự điều chỉnh, tự định hướng để phát huy tính chủ động trong học sinh nhiều hơn. Trước hết mô đun dựa trên những nhiệm vụ để khuyến khích "học để biết cách học" và để phát triển

kỹ năng chuyển đổi như tự chủ, chịu trách nhiệm, ra quyết định và khả năng để phát huy sáng tạo. Thứ hai là mô đun được sử dụng để hỗ trợ việc tự học và nhu cầu cá nhân của người học.

+ Tích hợp và phối hợp: Tính tích hợp được thực hiện theo những con đường khác nhau. Tích hợp giữa các ngành, bộ môn khoa học, tích hợp giữa lý thuyết và thực hành, tích hợp các phương pháp chuyển tải nội dung, tích hợp học tại trường và học tại doanh nghiệp. Nhờ tích hợp mà mô đun trở nên trọn vẹn. Việc cải cách theo hướng mô đun nhằm đưa nhà trường gần hơn với thế giới việc làm và thực tế sản xuất.

+ Dấu hiệu lắp ghép và phát triển: Dấu hiệu này thể hiện khả năng lắp ghép và sử dụng nhiều lần của mô đun đào tạo trong phát triển chương trình do tính chất trọn vẹn mà mô đun có được. Các mô đun có thể chủ định ghép theo "chiều ngang" nếu như cần trang bị những kiến thức, kỹ năng cơ bản của nhiều lĩnh vực công việc, nghề nghiệp khác nhau. Cũng có thể ghép theo "chiều dọc" một số lượng nhất định mô đun cùng về chuyên môn, khác nhau về trình độ.

• *Ưu điểm của việc đào tạo theo phương thức mô đun:*

- + Tạo khả năng để tổ chức đào tạo năng động và linh hoạt hơn;
- + Mô đun có thể dễ dàng thích nghi với nhu cầu thị trường lao động cũng như với kinh nghiệm cá nhân và nhu cầu việc làm của bản thân;
- + Cho phép chọn lựa dễ dàng nơi học;
- + Chi phí thấp hơn so với chương trình đào tạo dài hạn;
- + Mô đun là những đơn nguyên cố định và có thể áp dụng cho các mục đích và bối cảnh học tập khác nhau;
- + Hướng trực tiếp theo điều kiện và đòi hỏi của hệ thống việc làm trong vùng hoạt động của người học;
- + Đào tạo sát với nhu cầu của người học và sát với thực tế sản xuất.

3.2.2.3. Cách thực hiện

a. Xây dựng kế hoạch:

Từ các yêu cầu và nguyên tắc chỉ đạo việc xây dựng, cải tiến chương trình đào tạo nghề do Tổng cục Dạy nghề thuộc Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (LĐTB&XH) ban hành, nhà trường xây dựng kế hoạch cải tiến nội dung chương trình cho từng nghề. Xác định mục tiêu, dự kiến nhân lực, tài lực, vật lực và thời gian, lựa chọn các phương pháp và cách thức tiến hành việc cải tiến, bổ sung nội dung chương trình đào tạo nghề nông nghiệp.

b. Chỉ đạo và tổ chức thực hiện:

- Nhà trường cần liên hệ thường xuyên với Tổng cục Dạy nghề và Bộ LĐTB&XH để tiếp nhận những chủ trương chính sách và cần liên kết với các doanh nghiệp để tiếp cận công nghệ và thiết bị mới.

- Tổ chức khảo sát các cơ sở sản xuất, các đơn vị liên quan tới lĩnh vực nông nghiệp như: Sở Nông nghiệp, cục bảo vệ thực vật, trung tâm Khuyến nông, Hội làm vườn..., xử lý phiếu điều tra từ các nguồn kể trên để có những số liệu, ý kiến đóng góp về phân cấu trúc chương trình, tỷ lệ phân bổ thời gian, nội dung môn học.

- Nhà trường họp hội đồng xây dựng chương trình đào tạo và giáo viên bộ môn, tiến hành trao đổi và thảo luận về chương trình đào tạo nghề trước đây, thông báo số kết quả xử lý phiếu khảo sát, có sự trao đổi, đánh giá về những ý kiến đóng góp, lấy ý kiến đóng góp chung.

- Nhóm biên soạn chương trình bao gồm Hiệu trưởng, Hiệu phó phụ trách đào tạo, trưởng phòng đào tạo, trưởng khoa, một số giáo viên giỏi, các chuyên gia ở các Viện, cơ sở đào tạo và các cơ sở sản xuất sẽ tổ chức họp để tổng hợp, đánh giá các ý kiến từ phía nhà trường, cơ sở sản xuất, cơ quan chỉ đạo, các khoa và học sinh về chương trình cũ, từ đó dự thảo chương trình đào tạo nghề đã được cải tiến.

- Chương trình dự thảo được thông qua tại cuộc hội thảo gồm có các chuyên gia, cán bộ quản lý, các giáo viên để đóng góp lần cuối trước khi đưa vào thử nghiệm.

- Chương trình được thử nghiệm qua một khóa học, sau khi được đóng góp bổ sung qua các kênh khác nhau, được tiến hành in ấn làm tài liệu chính thức sử dụng cho giáo viên và học sinh làm tài liệu giảng dạy và học tập.

c. Kiểm tra đánh giá:

- Ban chỉ đạo thường xuyên kiểm tra tình hình và tiến độ thực hiện xây dựng chương trình, rút kinh nghiệm và điều chỉnh.

- Các chương trình đào tạo sau khi xây dựng cần thông qua hội đồng thẩm định để đánh giá hoàn thiện.

3.2.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên

3.2.3.1. Mục đích và yêu cầu

Xây dựng và phát triển một đội ngũ giáo viên đảm bảo đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu và chuẩn về chất lượng là nhiệm vụ trọng tâm của nhà trường. Việc xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên nhằm đáp ứng các yêu cầu sau đây:

- Xây dựng đội ngũ giáo viên dạy nghề phải đảm bảo đủ về số lượng, nghĩa là đạt chuẩn đã quy định: 15 học sinh /1 GVDN.

- Đảm bảo chất lượng đội ngũ giáo viên dạy nghề về phẩm chất, đạo đức, về trình độ chuyên môn, tay nghề, về nghiệp vụ sư phạm kỹ thuật, về hiểu biết các kiến thức thực tế sản xuất, các kiến thức về văn hoá xã hội.

- Đội ngũ giáo viên dạy nghề đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng nhưng đồng thời phải đảm bảo cơ cấu hợp lý về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, về cơ cấu ngành nghề, về cơ cấu khối (khối lý thuyết, khối thực hành), về cơ cấu đội tuổi và giới.

- Nâng cao chất lượng giáo dục, nâng cao hiệu quả quá trình dạy và học tại trường.

- Đáp ứng nhu cầu đào tạo đang gia tăng cả về ngành nghề đào tạo cũng như số lượng học sinh tham gia vào quá trình đào tạo.

- Mở rộng quan hệ hợp tác trong đào tạo giữa nhà trường với các cơ sở sản xuất, các trường nghề và các cơ sở dạy nghề khác.

- Đáp ứng sự phát triển chung trong lĩnh vực đào tạo nghề ở nước ta.

3.2.3.2. Nội dung giải pháp

- Bổ xung giáo viên nhằm tuyển được số giáo viên các ngành nghề còn thiếu hoặc có nhu cầu phát triển trong thời gian tới.

- Bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên theo các hướng sau:

+ Nâng cao trình độ chuyên môn.

+ Nâng cao tay nghề.

+ Nâng cao nghiệp vụ sư phạm.

+ Bổ sung các kiến thức về sử dụng phương tiện, thiết bị dạy.

+ Bồi dưỡng về kỹ thuật và công nghệ mới.

+ Bồi dưỡng về tin học và ngoại ngữ.

+ Bồi dưỡng nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học.

3.2.3.3. Cách thực hiện

a. Giải pháp bổ xung giáo viên:

- Tuyển mới: về lâu dài việc tuyển mới giáo viên sẽ đảm bảo số lượng giáo viên, đáp ứng nhu cầu về nguồn cán bộ giảng dạy cho nhà trường. Nguồn tuyển giáo viên tại trường cần tuyển các sinh viên giỏi mới tốt nghiệp ở các trường đại học. Tuy nhiên trong hoàn cảnh hiện nay, đây là một vấn đề khó. Các sinh viên giỏi thường có nhiều cơ hội hơn trong việc lựa chọn việc làm, và thông thường có xu hướng muốn làm việc tại những vị trí có thể đảm bảo tốt những điều kiện sống, sinh hoạt và cơ hội thăng tiến. Trong khi đó việc đáp ứng những tiêu chuẩn này, trên phương diện nhà trường là rất khó.

Theo chúng tôi thiết nghĩ, để có thể tìm được nguồn giáo viên giỏi, nhà trường sẽ phải chủ động trong việc tuyển chọn. Nhà trường có thể trực tiếp tới

tuyển người tại các trường Đại học, hoặc thông qua các chương trình hỗ trợ học bổng, hỗ trợ kinh phí học tập cho những sinh viên giỏi tại các trường Đại học ngay trong quá trình học, nếu sinh viên có nguyện vọng sau khi tốt nghiệp về công tác tại trường.

- Hợp đồng thỉnh giảng: hình thức này có ưu thế là trước mắt có thể bổ xung ngay lập tức sự thiếu hụt về số lượng giáo viên tại trường. Hơn nữa, các giáo viên được mời tham gia thỉnh giảng thường là những người có trình độ giỏi do đó có thể đảm bảo được chất lượng giảng dạy. Tuy nhiên, nếu số lượng hợp đồng thỉnh giảng lớn sẽ ảnh hưởng tới tính chủ động trong việc xây dựng kế hoạch giảng dạy và nhiều trường hợp ảnh hưởng cả tới chất lượng đào tạo tại trường. Ngoài ra, việc hợp đồng thỉnh giảng nhiều cũng đòi hỏi nhà trường phải chuẩn bị được một nguồn kinh phí lớn.

b. Giải pháp bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên:

Việc xây dựng được các chế độ chính sách phù hợp sẽ giúp lựa chọn được đúng người, đúng đối tượng cần tham gia bồi dưỡng, ngoài ra nó còn tạo niềm tin cho người tham gia bồi dưỡng, thúc đẩy chất lượng và hiệu quả các hoạt động bồi dưỡng đối với nhà trường. Việc nâng cao chất lượng và hiệu quả các hoạt động bồi dưỡng giáo viên cần đáp ứng các yêu cầu sau:

- Nâng cao nhận thức của giáo viên đối với công tác bồi dưỡng: Nhà trường có trách nhiệm trong việc giúp giáo viên nhận thức rõ ý nghĩa và tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng đối với cá nhân và nhà trường. Giúp người giáo viên hình thành nhu cầu và hiểu rõ trách nhiệm tham gia hoạt động bồi dưỡng, đồng thời nhà trường cũng phải đóng vai trò trong hoạt động định hướng các vấn đề cần bồi dưỡng cho người giáo viên.

- Quy định nghĩa vụ và trách nhiệm: Nhà trường nên căn cứ theo lứa tuổi, giới tính, trình độ học vấn cũng như các yêu cầu cụ thể của ngành nghề, vị trí làm việc của người giáo viên để xây dựng những quy định cụ thể về nghĩa vụ và trách nhiệm tham gia hoạt động bồi dưỡng. Các quy định phải

được xây dựng với sự tham gia đóng góp của giáo viên, những người trực tiếp tham gia hoạt động bồi dưỡng và phải được công bố công khai cho tất cả mọi giáo viên trong trường được biết.

- Về hình thức bồi dưỡng: Hình thức bồi dưỡng là rất đa dạng như: bồi dưỡng dài hạn, bồi dưỡng ngắn hạn, tham quan thực tế, seminar... Việc xác định hình thức bồi dưỡng phải căn cứ trên đối tượng bồi dưỡng cụ thể như: tuổi đời, hoàn cảnh gia đình, nhu cầu, động cơ bồi dưỡng... có như vậy thì việc xác định hình thức bồi dưỡng mới đảm bảo chính xác và mang lại hiệu quả cho hoạt động bồi dưỡng.

- Xây dựng tiến độ thực hiện: Để xây dựng được tiến độ thực hiện, ban lãnh đạo nhà trường cần xác định được các mốc thời gian cụ thể trong việc thực hiện công tác bồi dưỡng. Căn cứ vào các mục tiêu cần đạt được, các công việc cụ thể, từ đó tiến hành xây dựng sơ đồ các công việc và sơ đồ tính thời gian thực hiện những công việc đó. Việc xây dựng tiến độ thực hiện sẽ là cơ sở chính xác để xác định tính chất, hiệu quả công việc bồi dưỡng theo những mốc thời gian nhất định cũng như năng lực tổ chức, quản lý của nhà trường.

- Huy động nguồn lực:

+ Tài chính: là yếu tố không thể thiếu trong công tác bồi dưỡng. Hoạt động bồi dưỡng được tiến hành một cách liên tục do đó đòi hỏi phải có một ngân sách riêng cho hoạt động bồi dưỡng. Việc có một ngân sách riêng cho hoạt động bồi dưỡng sẽ tạo điều kiện thuận lợi hơn trong việc quyết định, lựa chọn các chương trình bồi dưỡng cũng như số lượng người tham gia vào hoạt động bồi dưỡng.

+ Cơ sở vật chất: Trừ các hoạt động bồi dưỡng được thực hiện ở ngoài trường, để công việc bồi dưỡng được thực hiện tốt nhà trường cũng cần có kế hoạch chuẩn bị các điều kiện như phòng học, nhà xưởng, các phương tiện, thiết bị nhằm giúp hoạt động bồi dưỡng trong trường được thực hiện một cách tốt nhất.

+ Con người: Người giáo viên là người trực tiếp tham gia hoạt động bồi dưỡng, là người đóng vai trò quyết định đối với chất lượng và hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng. Nhà trường cần có các chính sách, chế độ thoả đáng nhằm giúp người giáo viên tham gia hoạt động bồi dưỡng một cách tự nguyện, tích cực. Tránh để xảy ra trường hợp người cần được bồi dưỡng thì lại không được tham gia bồi dưỡng, người không cần bồi dưỡng thì lại có tên trong danh sách bồi dưỡng điều này sẽ dẫn tới hiện tượng chán nản, mất lòng tin trong giáo viên, mặt khác hoạt động bồi dưỡng như vậy sẽ không mang lại hiệu quả.

- Quy trình thực hiện:

+ Trên cơ sở mục tiêu, kế hoạch đã định trước về số lượng và cơ cấu ngành nghề xác định cụ thể nhu cầu tuyển mới và nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên trong thời gian dự kiến.

+ Thông qua các Khoa, các Bộ môn đánh giá năng lực, phẩm chất, thái độ của giáo viên, đồng thời với việc xem xét nhu cầu và nguyện vọng của người giáo viên từ đó lựa chọn được đối tượng tham gia phù hợp nhất.

+ Thực hiện các chế độ, chính sách đối với giáo viên trong quá trình bồi dưỡng.

+ Thiết lập luồng thông tin giữa nhà trường và giáo viên trong suốt quá trình bồi dưỡng, từ đó có thể động viên, giúp đỡ người giáo viên hoàn thành tốt nhất quá trình bồi dưỡng.

+ Xây dựng cơ chế kiểm tra đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng của giáo viên một cách phù hợp.

• Về bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn:

Chuyên môn là yếu tố chính, không thể thiếu đối với người thầy giáo, người thầy có trình độ chuyên môn giỏi đóng vai trò quyết định trong việc hình thành nên những thế hệ trò giỏi. Trong bất kỳ hoàn cảnh nào người thầy cũng được yêu cầu phải là người giỏi về năng lực chuyên môn, công việc nâng

cao trình độ chuyên môn vì thế luôn là một công việc hết sức quan trọng. Về vấn đề này chúng tôi có những đề xuất sau:

- Sử dụng người theo đúng chuyên ngành được đào tạo.

- Đối với các giáo viên trẻ, những người mới ra trường kiến thức về chuyên môn và nghề nghiệp vẫn còn hạn chế, đề nghị các bộ môn cử người kèm cặp giúp đỡ về chuyên môn nghề nghiệp.

- Định hướng môn học hoặc chuyên đề cụ thể để giáo viên có hướng chuẩn bị và tập trung chuyên sâu.

- Có kế hoạch phân phối chuẩn bị những môn học khác đồng thời để thay thế người khi cần thiết.

- Tổ chức các buổi thảo luận chuyên môn có tính chất định kỳ tại các tổ bộ môn.

- Hỗ trợ kinh phí trong việc mời các chuyên gia trong ngành về tập huấn chuyên môn ngắn hạn.

- Cử người tham gia các khoá bồi dưỡng do tổng cục, các trường hoặc các tổ chức trong nước và ở nước ngoài hỗ trợ (nếu có).

- Khuyến khích và có chế độ hỗ trợ cho giáo viên học tập nâng cao trình độ như học thạc sĩ, tiến sĩ.

- Khuyến khích giáo viên tham gia biên soạn tài liệu, giáo trình.

- Công việc bồi dưỡng trình độ chuyên môn phải được diễn ra một cách liên tục.

- *Bồi dưỡng nâng cao tay nghề:*

Trong công tác bồi dưỡng nâng cao tay nghề của giáo viên nhà trường cần chú trọng tới một số công việc như sau:

- Tổ chức thi nâng bậc, thi tay nghề cho giáo viên theo thời gian nhất định.

- Nhà trường cử giáo viên hướng dẫn thực hành tham gia hướng dẫn các đoàn thực tập của học sinh tại các cơ sở sản xuất. Như vậy, các giáo viên sẽ có

điều kiện tiếp xúc nhiều hơn với những công việc, cũng như trang thiết bị hiện đại ở bên ngoài.

- Xây dựng kế hoạch hợp tác với một số cơ sở sản xuất trong việc gửi người tham gia thực hành, học tập kinh nghiệm.

• *Bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm:*

Khả năng sư phạm là cầu nối trung gian đưa những tri thức từ người thầy giáo đến với người học. Tuy nhiên như đã trình bày ở các phần trước, đa phần giáo viên dạy nghề không được đào tạo bài bản về nghiệp vụ sư phạm. Để nâng cao nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên, nhà trường đã cử giáo viên theo học các lớp bồi dưỡng sư phạm do Tổng cục Dạy nghề tổ chức. Việc tham dự các khoá bồi dưỡng sư phạm bậc I, sư phạm bậc II cũng như sư phạm bậc cao đã và đang cải thiện đáng kể sự hiểu biết và khả năng vận dụng nghiệp vụ sư phạm trong giảng dạy của giáo viên trong nhà trường. Cần chú ý rằng, nghiệp vụ sư phạm cần phải luôn luôn được trau dồi, bồi dưỡng và cần có sự cải tiến sao cho phù hợp nhất với các xu thế phát triển trong GD&ĐT cũng như sự tiến bộ của khoa học và kỹ thuật. Thông qua nghiên cứu và tham khảo, theo chúng tôi để hoạt động bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ sư phạm có hiệu quả tốt hơn, ngoài việc cử người tham dự các khóa bồi dưỡng nhà trường cần chú ý tới các vấn đề sau:

- Bồi dưỡng các phương pháp giảng dạy: Vấn đề phương pháp và đổi mới phương pháp giảng dạy trong những năm gần đây đang trở thành sự quan tâm lớn trong ngành giáo dục. Hiện nay ở nhiều trường việc áp dụng các phương pháp giảng dạy mới đang trở nên rất phổ biến. So với phương pháp giảng dạy truyền thống, phương pháp giảng dạy mới có nhiều ưu điểm hơn trong việc kích thích khả năng học tập cũng như tăng cao tính chủ động của học sinh. Tuy nhiên việc nắm vững và có khả năng vận dụng các phương pháp giảng dạy mới là một vấn đề tương đối khó và đòi hỏi mất nhiều thời gian

cũng như sự đầu tư của người giáo viên. Do đó trong việc bồi dưỡng nâng cao các phương pháp dạy học nhà trường cần chú ý tới một số điểm sau:

- + Có kế hoạch bồi dưỡng, giúp giáo viên nắm rõ nội dung các phương pháp.

- + Định hướng cho giáo viên mối quan hệ giữa mục tiêu - nội dung - phương pháp, phương tiện và các hình thức dạy học sao cho giáo viên có thể lựa chọn được những phương pháp phù hợp nhất với môn học đảm nhận.

- + Có biện pháp khuyến khích và hỗ trợ giáo viên sử dụng các phương pháp dạy học mới trong giờ học.

- Bồi dưỡng các kỹ năng sư phạm: Các kỹ năng sư phạm bao gồm kỹ năng chuẩn bị bài giảng, kỹ năng giảng bài, kỹ năng kiểm tra, đánh giá bài giảng, kỹ năng sử dụng các trang thiết bị, phương tiện giảng dạy và kỹ năng giao tiếp. Nhằm giúp giáo viên có những kỹ năng sư phạm tốt hơn, chúng tôi xin đưa ra một số kiến nghị sau:

- + Tổ chức bồi dưỡng cho giáo viên kỹ năng sử dụng các thiết bị và phương tiện dạy học.

- + Có chính sách hỗ trợ kinh phí cho giáo viên trong biên soạn bài giảng, tài liệu sử dụng các phương tiện dạy học như overhead, projector...

- + Tổ chức các buổi giảng dạy thử và góp ý cho giáo viên, đặc biệt là đối với các giáo viên trẻ.

- *Bồi dưỡng nâng cao trình độ tin học, ngoại ngữ:*

- Bồi dưỡng về ngoại ngữ: Trong những năm gần đây xu hướng hội nhập quốc tế đang ngày càng phát triển, các dự án hợp tác và đầu tư của chính phủ các nước hỗ trợ cho giáo dục và đào tạo nghề có chiều hướng ngày càng tăng. Nhu cầu sử dụng ngoại ngữ đối với giáo viên trong các trường thông qua các hoạt động học tập, giao tiếp, trao đổi tri thức, giao lưu văn hoá là rất lớn. Để việc bồi dưỡng trình độ ngoại ngữ có hiệu quả nhà trường cần có thêm những chính sách cụ thể hơn trong việc khuyến khích chẳng hạn như:

+ Mở các lớp ngoại ngữ ở các trình độ và mời giáo viên giỏi về dạy ngoại ngữ cho giáo viên trong trường.

+ Có chính sách hỗ trợ về kinh tế cho các giáo viên có trình độ cao về ngoại ngữ.

- Bồi dưỡng về tin học: Hiện nay các ứng dụng của tin học ngày càng phổ biến, trong phạm vi nhà trường nếu sử dụng tốt tin học giáo viên có thể ứng dụng tin học trong nghiên cứu cũng như trong giảng dạy. Trên thế giới, trong các trường đại học việc liên lạc giữa giáo viên và sinh viên được thực hiện thông qua thư điện tử, sinh viên được nhà trường cung cấp một hòm thư riêng, sau đó các hoạt động liên quan đến học tập như thời khoá biểu, đề cương hay nội dung môn học sẽ được giáo viên gửi trực tiếp vào hòm thư của sinh viên. Sinh viên cũng có thể đóng góp ý kiến hoặc trả bài được giao trực tiếp vào hòm thư của giáo viên. Ngoài ra, một số giáo viên còn xây dựng các Website trên đó lưu các dữ liệu học tập cho phép sinh viên truy cập và tải những dữ liệu cần thiết từ trên mạng xuống.

Xu hướng phát triển tin học như trên trong thời gian tới chắc chắn cũng sẽ được ứng dụng phổ biến tại nước ta. Do đó ban lãnh đạo trường Đại học Lạng Sơn, trong công tác phát triển và bồi dưỡng khả năng sử dụng tin học cho giáo viên trong trường cũng cần phải tính tới xu thế phát triển này.

Qua sự điều tra về tình hình tin học của giáo viên tại trường, có thể thấy rằng đa phần giáo viên chỉ có khả năng sử dụng tin học văn phòng thông thường. Trong thời gian tới, để có thể nâng cao tính hiệu quả sử dụng tin học trong giảng dạy. Nhà trường cần có biện pháp bồi dưỡng thêm về tin học chuyên ngành cũng như bồi dưỡng cho giáo viên về kỹ năng khai thác, sử dụng thông tin trên Internet.

• *Giải pháp khuyến khích giáo viên nghiên cứu khoa học:*

Việc nghiên cứu khoa học chính là cơ sở giúp giáo viên đi sâu hơn vào nghiệp vụ chuyên môn, có cơ hội tìm tòi, phát hiện cái mới, mở rộng kiến

thức. Khuyến khích giáo viên tham gia nghiên cứu khoa học là tạo điều kiện cho giáo viên nâng cao kiến thức chuyên môn. Đối với hoạt động nghiên cứu khoa học tại trường chúng tôi thiết nghĩ nhà trường nên có hình thức khuyến khích, hỗ trợ cho giáo viên như:

- Khuyến khích và có biện pháp hỗ trợ một phần kinh phí phù hợp cho giáo viên tham gia nghiên cứu khoa học.

- Khen thưởng cả bằng vật chất và tinh thần đối với những người có đề tài được công nhận.

- Đối với những đề tài có thể triển khai sản xuất, nhà trường nên có sự hỗ trợ phù hợp về tài chính hay các phương tiện, máy móc cho việc triển khai.

3.2.4. Đổi mới phương pháp giảng dạy của giáo viên

Chiến lược phát triển giáo dục 2001 - 2010 của Đảng và Nhà nước ta đã chỉ rõ: "Đổi mới và hiện đại hóa phương pháp giáo dục, chuyển từ việc truyền đạt tri thức thụ động, thầy giảng, trò ghi sang hướng dẫn người học chủ động tư duy trong quá trình tiếp cận tri thức, dạy cho người học phương pháp tự học, tự thu nhận thông tin một cách hệ thống và có tư duy phân tích, tổng hợp, phát triển năng lực của mỗi cá nhân, tăng cường tính chủ động, tự chủ của học sinh trong quá trình học tập, hoạt động tự quản trong nhà trường và tham gia các hoạt động xã hội".

Phương pháp dạy học phổ biến hiện nay vẫn là lối dạy thầy truyền đạt, trò tiếp thu một cách thụ động. Đây cũng là một thực trạng đã được phân tích ở phần trước (chương II). Vì vậy việc đổi mới nội dung chương trình đào tạo không thể thành công nếu không đổi mới phương pháp dạy và học. Lượng kiến thức khoa học công nghệ hiện nay đang tăng theo cấp số nhân, lại luôn ở trạng thái phát triển không ngừng. Do đó, phương pháp dạy học nên được cải tiến theo hướng thay vì dạy "chữ" nên dạy phương pháp tiếp cận kiến thức, thay vì học "chữ" nên học cách tìm hiểu kiến thức. Nói cách khác, phương pháp dạy và học nên được đổi mới từ thụ động sang chủ động. Trước đây,

thầy là nhân vật trung tâm thì bây giờ trò sẽ là nhân vật trung tâm; trước đây bài giảng kiến thức của thầy là mẫu mực thì bây giờ bài giảng đó chỉ mang tính chất định hướng, gợi mở. Trong thời đại thông tin bùng nổ hiện nay, phương pháp giảng dạy ngày càng chiếm ưu thế, vì vậy cần nhanh chóng thực hiện đổi mới phương pháp dạy và học theo hướng này mới có thể nâng cao được chất lượng đào tạo.

Việc cần thiết hiện nay là cần trang bị cho giáo viên các phương pháp giảng dạy tiên tiến và áp dụng nó vào giảng dạy nhằm đạt được các mục đích sau:

3.2.4.1. Mục đích và yêu cầu

- Phát huy tính tích cực, chủ động và sáng tạo của học sinh nhằm nâng cao chất lượng dạy và học.
- Đổi mới phương pháp dạy học để kích thích tính tích cực, chủ động và sáng tạo của học sinh, rèn luyện khả năng tự học, tự nâng cao kiến thức, tay nghề và phẩm chất lao động của học sinh học nghề.

3.2.4.2. Nội dung giải pháp

- Phương pháp gắn với phương tiện, do vậy cần tăng cường phương tiện dạy học đặc biệt là dạy thực hành.
- Tăng cường quản lý hoạt động của giáo viên trong công tác phương pháp.
- Hàng năm cần tổ chức các lớp bồi dưỡng giáo viên về phương pháp giảng dạy, kỹ năng giảng dạy để giáo viên có thể nắm được các phương pháp dạy học hiện đại.

3.2.4.3. Cách thực hiện

a. Tổ chức các lớp bồi dưỡng giáo viên về phương pháp giảng dạy

Việc tổ chức các lớp bồi dưỡng giáo viên về phương pháp giảng dạy cần có các hoạt động sau:

- Xem xét thực trạng đội ngũ giáo viên dạy nghề trong trường, khảo sát và thống kê các phương pháp dạy nghề mà giáo viên đang sử dụng trong trường. Phân loại các giáo viên theo thâm niên, trình độ, tay nghề và thành tích trong giảng dạy.

- Lập kế hoạch bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên theo từng nhóm có cùng trình độ chuyên môn, tay nghề và cùng trình độ sư phạm. Trong quá trình tập huấn cần có các chuyên gia về phương pháp giảng dạy tập huấn, giảng dạy và tiến hành thực tập ngay tại lớp các phương pháp giảng dạy mới. Giáo viên tự do trao đổi thảo luận những ưu điểm, hạn chế và phạm vi ứng dụng từng phương pháp đặc biệt chú ý đến các phương pháp nhằm rèn luyện kỹ năng cho học sinh. Kết thúc lớp tập huấn có kiểm tra, đánh giá, nhận xét về kết quả học tập chung của lớp cũng như các cá nhân, nếu giáo viên chưa đạt học phần nào phải thi lại học phần đó.

- Tuyên truyền, giáo dục tư tưởng trong toàn thể đội ngũ giáo viên về sự cấp thiết phải đổi mới phương pháp dạy học, đó là xu thế khách quan và của thời đại.

- Việc đổi mới phương pháp giảng dạy gắn liền với cải tiến công tác kiểm tra, đánh giá quá trình nhận thức của học sinh, cần có các hình thức đánh giá mới như: thi trắc nghiệm, đề thi tổng hợp, sản phẩm thi có giá trị sử dụng thật... sẽ làm cho học sinh đỡ học vẹt, máy móc hoặc kỹ năng không đảm bảo.

b. Quản lý hoạt động của giáo viên trong công tác phương pháp

Việc quản lý hoạt động của giáo viên trong công tác phương pháp cần có các hoạt động sau:

- Phân giao nhiệm vụ giảng dạy rõ ràng ngay từ đầu năm học, dùng các biện pháp hành chính - tổ chức để quản lý, theo dõi, đôn đốc việc thực hiện.

- Định kỳ tổ chức dự giờ, tổ chức trao đổi rút kinh nghiệm kịp thời

- Tổ chức và hướng dẫn học sinh đóng góp ý kiến, nhận xét về tình hình giảng dạy của giáo viên bằng hình thức phiếu thăm dò trả lời ngắn được thiết

kế sẵn hoặc tập hợp ý kiến dân chủ và khách quan thông qua tổ chức sinh hoạt lớp học sinh.

- Theo dõi, đôn đốc thực hiện, đánh giá được kết quả thực hiện các nhiệm vụ giảng dạy của đội ngũ giáo viên và của từng giáo viên.

- Tổ chức sinh hoạt chuyên môn nghiệp vụ và tọa đàm trao đổi về phương pháp giảng dạy.

- Lập kế hoạch về tổ chức phong trào thi đua dạy tốt và cuối học kỳ, cuối năm tổ chức kiểm điểm, nhận xét, đánh giá và bình bầu thi đua.

3.2.5. Nâng cao công tác giáo dục ý thức và thái độ nghề nghiệp cho học sinh học nghề

Học sinh là chủ thể của hoạt động học và đóng vai trò quyết định trong việc nâng cao chất lượng học tập. Đại bộ phận học sinh học nghề nông nghiệp hiện nay đều cho rằng nghề nông nghiệp là nặng nhọc và thấp kém, chỉ khi không có lựa chọn nào khác thì mới học nghề nông nghiệp. Điều đó chứng tỏ học sinh chưa có sự nhìn nhận khách quan về nghề đang theo học, chưa có sự yêu nghề. Vì vậy rất cần thiết phải đề ra giải pháp nhằm nâng cao ý thức và thái độ nghề nghiệp đối với học sinh, để tăng cường nội lực cho việc nâng cao chất lượng đào tạo.

3.2.5.1. Mục đích và yêu cầu

- Giải pháp nhằm nâng cao ý thức và thái độ nghề nghiệp đối với học sinh học nghề nông nghiệp để tăng cường lòng yêu nghề, nhằm nâng cao chất lượng đào tạo.

- Yêu cầu các tổ chức, cá nhân trong trường phải làm tốt công tác hướng nghiệp, giáo dục ý thức và thái độ nghề nghiệp cho học sinh từ đầu vào và quá trình đào tạo cũng như đầu ra.

3.2.5.2. Nội dung giải pháp

- Đánh giá thực trạng về thái độ nghề nghiệp của học sinh qua các kênh cán bộ quản lý, giáo viên, học sinh và các doanh nghiệp.

- Xây dựng nội dung các quy định về quản lý, giáo dục học sinh, nhằm nâng cao ý thức và thái độ nghề nghiệp của học sinh.

- Phát huy sức mạnh xã hội, nhà trường và gia đình, của từng học sinh trong việc nâng cao ý thức và thái độ nghề nghiệp, đặc biệt là vai trò của giáo viên.

3.2.5.3. Cách thực hiện

- Căn cứ vào hướng dẫn của Tổng cục Dạy nghề viết hướng dẫn các quy chế, quy định, nội quy đối với học sinh học nghề

- Tổ chức cuộc họp liên kết giữa nhà trường và cơ sở sản xuất, trong nội dung hợp đồng liên kết đào tạo cần xây dựng những tiêu chí cụ thể đối với học sinh sau tốt nghiệp vào làm tại doanh nghiệp.

- Tổ chức tốt khâu đón tiếp học sinh nhập trường, tư vấn hướng nghiệp cho gia đình và cho học sinh tìm hiểu các ngành nghề phù hợp với cá nhân.

- Trong quá trình học thầy giáo là tấm gương có ảnh hưởng sâu sắc tới thái độ tích cực của học sinh. Giáo viên cần sâu sát, uốn nắn rèn luyện ý thức, tác phong công nghiệp đối với từng học sinh. Cần lưu ý học sinh học nghề nông nghiệp tại trường Dạy nghề Lạng Sơn phần lớn là xuất thân từ gia đình nông thôn vùng sâu, vùng xa thường có tâm lý e ngại, rụt rè, nhút nhát. Vì vậy, giáo viên phải có những động viên, khuyến khích thúc đẩy học sinh phát huy các yếu tố tích cực, tự tin phấn đấu vươn lên đạt kết quả cao trong học tập

- Tổ chức các hoạt động khuyến khích, lôi cuốn sự tham gia tự giác tích cực của học sinh như tổ chức thi tay nghề học sinh giỏi và các cuộc thi khác trong học tập.

- Với các hoạt động ngoại khóa: tổ chức các hoạt động gắn liền với ngành nghề như chiếu phim, nói chuyện về thành tựu công nghệ mới trong nông nghiệp. Tham quan các doanh nghiệp làm ăn có hiệu quả.

- Xây dựng mối quan hệ thường xuyên giữa nhà trường với gia đình học sinh và các tổ chức xã hội nơi trường đóng để phối hợp trong công tác giáo dục và quản lý học sinh.

3.2.6. Tăng cường cơ sở vật chất và phương tiện

3.2.6.1. Mục đích và yêu cầu

- Có đủ phòng lý thuyết, phòng thực hành, khu thực nghiệm với chất lượng cao, đúng các quy phạm kỹ thuật.

- Trang bị đủ, đúng chủng loại công nghệ hiện đại, các máy móc thiết bị dùng cho học sinh học tập và thực tập. Nâng cao hiệu quả sử dụng cơ sở vật chất và phương tiện dạy học.

3.2.6.2. Nội dung giải pháp

- Đối với công tác đào tạo nghề nông nghiệp, vai trò của phòng thực hành, khu thực nghiệm sản xuất là đặc biệt quan trọng đối với kỹ năng nghề và rèn luyện phẩm chất lao động nghề nghiệp. Nhà trường cần đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị học tập thực hành phù hợp với chương trình đào tạo, đáp ứng kịp nhu cầu của thực tế sản xuất. Tuy vậy việc đầu tư phải đúng, đủ tránh hiện tượng đầu tư tràn lan, không hợp lý tại thời điểm hiện tại.

- Cơ sở vật chất, trang thiết bị đây là điều kiện cần thiết đối với người giáo viên trong quá trình thực hiện công việc giảng dạy. Cơ sở vật chất trang thiết bị có tốt, hiện đại thì giáo viên mới có sự chủ động và khả năng chọn lựa, sử dụng một cách phù hợp nhất cho bài giảng của mình.

- Nhà trường cần xây dựng quy chế về sử dụng, bảo quản và sửa chữa phục hồi trang thiết bị.

3.2.6.3. Cách thực hiện

Việc xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học phụ thuộc rất lớn vào kinh phí cũng như sự quan tâm của lãnh đạo nhà trường. Theo ý kiến chủ

quan của chúng tôi công tác xây dựng cơ sở vật chất sẽ được tốt hơn nếu nhà trường chú ý hơn tới các vấn đề như sau:

- Có kế hoạch xây dựng mới và bảo quản máy móc, trang thiết bị sử dụng trong giảng dạy một cách định kỳ. Xây dựng kế hoạch sử dụng một cách tối ưu.

- Mời các chuyên gia có kinh nghiệm về lĩnh vực dạy nghề và thiết bị dạy nghề kiểm tra, đánh giá và tư vấn cho việc mua sắm các thiết bị máy móc dùng cho các phòng học chuyên môn hóa và các xưởng thực hành.

- Có hình thức khuyến khích, hỗ trợ để giáo viên tự chế tạo các phương tiện, mô hình sử dụng trong dạy học.

- Tích cực vận động các đơn vị sản xuất có quan hệ với trường hỗ trợ về mặt kinh phí, các máy móc, thiết bị.

- Tích cực khai thác từ mối quan hệ trong và ngoài nước, các dự án viện trợ, chương trình mục tiêu về trang bị máy móc, thiết bị công nghệ hiện đại cùng các tài liệu học tập phù hợp với công nghệ sản xuất.

- Hàng năm có tổng kết và sơ kết công tác bảo quản, sử dụng và nâng cấp cơ sở vật chất đối với các tập thể cá nhân trong trường, có khen thưởng với các tập thể và cá nhân đạt thành tích cao và ngược lại.

3.2.7. Tăng cường mối quan hệ giữa nhà trường và đơn vị sản xuất

3.2.7.1. Mục đích và yêu cầu

- Nhằm tăng cường mối quan hệ giữa các nhà trường và đơn vị sản xuất để nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề.

- Mối quan hệ giữa nhà trường và đơn vị sản xuất được đề cập trên tất cả các lĩnh vực hoạt động đào tạo của nhà trường từ khâu tuyển truyền, xác định nhu cầu đào tạo, tuyển sinh, đào tạo, thực tập và tiếp nhận học sinh nhằm đảm bảo cho quá trình đào tạo gắn liền với thực tế sản xuất.

- Kết quả quá trình liên kết này nhằm hình thành và phát triển phẩm chất và năng lực cho người học, tạo ra đội ngũ lao động đáp ứng được nhu cầu của sản xuất.

3.2.7.2. Nội dung giải pháp

- Bổ sung, hoàn thiện phương thức và hình thức liên kết. Tăng tỷ lệ học sinh đào tạo theo mức độ kết hợp toàn diện.

- Thiết lập hệ thống trao đổi thông tin giữa nhà trường và đơn vị sản xuất, xác định những thông tin cần thiết về nhu cầu nhân lực và khả năng liên kết, thông tin cần thiết về nhu cầu nhân lực và khả năng liên kết thông tin về các kỹ thuật và công nghệ mới.

- Tăng cường hợp đồng liên kết đào tạo giữa nhà trường và đơn vị sản xuất. Tổ chức họp hội nghị khách hàng, ký kết hợp đồng liên kết đào tạo.

- Tạo sự liên kết giữa nhà trường và đơn vị sản xuất thông qua các trung tâm dịch vụ việc làm.

3.2.7.3. Cách thực hiện

- Khảo sát lại hệ thống các nghề nghiệp và sự phân bố của các doanh nghiệp trong địa bàn của địa phương, nhu cầu tuyển lao động thường xuyên của các doanh nghiệp. Từ đó xây dựng kế hoạch tuyển sinh, kế hoạch đào tạo cho phù hợp, trong đó có sự phối hợp giữa nhà trường và đơn vị sản xuất xây dựng theo các chương trình trọng điểm đang cần người, như trong ngành nông nghiệp là: chương trình rau sạch, chăn nuôi sạch, sản xuất nguyên liệu giấy, chương trình phát triển trồng rừng...

- Các nghề nhân, thợ có trình độ tay nghề bậc cao ở các cơ sở sản xuất được mời dạy ở trường. Nhà trường tổ chức bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm và coi đây là lực lượng giáo viên thỉnh giảng của trường.

- Tiến hành các cuộc tham quan, học hỏi, trao đổi kinh nghiệm giữa nhà trường với cơ sở sản xuất.

- Mở hội nghị khách hàng hàng năm vào cuối năm học vừa là dịp các doanh nghiệp tiếp nhận học sinh ra trường, đồng thời cung cấp những thông tin mới về nhu cầu nhân lực để công tác tuyển sinh khóa tới.

- Nhà trường thành lập cơ sở sản xuất trong nhà trường, chủ động địa điểm cho học sinh thực tập và bổ sung phương thức liên kết mới trong đào tạo: Đơn vị sản xuất nằm trong nhà trường.

- Tổ chức đào tạo liên kết, trong đó nội dung chương trình được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với công nghệ sản xuất của đơn vị sản xuất. Lên kế hoạch giáo viên căn cứ vào giáo viên của đơn vị sản xuất tham gia, lên kế hoạch thực tập của học sinh có sự tham gia của đơn vị sản xuất. Xây dựng và cụ thể hóa các nội dung liên kết và có tiến độ thực hiện. Hàng tháng có sự giao ban giữa hai đơn vị để kiểm điểm nội dung và tiến độ thực hiện.

3.3. KẾT QUẢ THĂM DÒ Ý KIẾN VỀ VIỆC XÂY DỰNG GIẢI PHÁP

Để khảo nghiệm tính đúng đắn của các biện pháp, chúng tôi đã tiến hành thăm dò ý kiến các cán bộ quản lý và giáo viên trong trường:

- Nội dung phiếu thăm dò được thiết kế gồm 7 biện pháp và ý kiến đánh giá được trả lời theo hai vấn đề cơ bản: Tính cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp. Trong đó có các mức độ:

+ Rất cấp thiết (3), cấp thiết (2), không cấp thiết (1).

+ Rất khả thi (3), khả thi (2), không khả thi (1)

Đối tượng thăm dò ý kiến là 30 người: Trong đó cán bộ quản lý là 10 người, giáo viên là 20 người. Như vậy, số phiếu phát ra là 30, số phiếu thu về là 30. Theo phiếu điều tra tác giả đã thu được kết quả như sau:

Bảng 3.1. Ý kiến chuyên gia về tính cấp thiết và tính khả thi của giải pháp

TT	Các giải pháp	Tính cấp thiết			Tính khả thi		
		1	2	3	1	2	3
1	Đổi mới công tác tuyên truyền tuyển sinh nhằm thu hút người học	3	21	6	2	24	4
	Theo tỷ lệ %	10	70	20	6,7	80	13,3
2	Cải tiến nội dung chương trình trên cơ sở nhu cầu thị trường lao động của người học	3	16	11	5	19	6
	Theo tỷ lệ %	10	53,3	36,7	16,7	63,3	20
3	Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên dạy nghề	4	16	13	2	18	10
	Theo tỷ lệ %	3,3	53,3	43,4	6,7	60	33,3
4	Đổi mới phương pháp giảng dạy của GV phát huy tính tích cực nhận thức ở người học	2	17	11	2	19	9
	Theo tỷ lệ %	6,7	56,7	36,6	6,7	63,3	30
5	Nâng cao ý thức và thái độ nghề nghiệp đối với HS	3	16	11	5	16	9
	Theo tỷ lệ %	10	53,3	36,7	16,7	53,3	30
6	Tăng cường xây dựng, sử dụng và bảo quản CSVC và phương tiện	2	16	12	3	17	10
	Theo tỷ lệ %	6,7	53,3	40	10	56,7	33,3
7	Tăng cường mối quan hệ giữa nhà trường và CSSX	4	21	5	4	19	7
	Theo tỷ lệ %	13,3	70	16,7	13,3	63,3	23,4

Qua bảng thống kê ta dễ dàng nhận thấy:

- Về tính cấp thiết: Các giải pháp được nêu có tính cấp thiết và rất cấp thiết từ 86,7% trở lên. Cụ thể: giải pháp 1 (90%), giải pháp 2 (90%), giải pháp

3 (96,7%), giải pháp 4 (93,3%), giải pháp 5 (90%), giải pháp 6 (93,3%), giải pháp 7 (86,7%). Tuy nhiên cần lưu ý: Giải pháp 3 về nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên ta thấy chỉ có 3,3% nói không cấp thiết, trong khi đó 96,7% nói rất cấp thiết và cấp thiết. Chứng tỏ mọi người coi đội ngũ giáo viên rất quan trọng, cần nâng cao chất lượng toàn diện của đội ngũ giáo viên, khắc phục những hạn chế về số lượng và cơ cấu đội ngũ, tạo động lực để thu hút họ tự phấn đấu vươn lên nâng cao trình độ chuyên môn, toàn tâm, toàn ý phục vụ sự nghiệp giáo dục đào tạo.

- Về tính khả thi: Các giải pháp đều mang tính khả thi từ 83,3% trở lên. Cụ thể: Giải pháp 1 (93,3%), giải pháp 2 (83,3%), giải pháp 3 (93,3%), giải pháp 4 (93,3%), giải pháp 5 (83,3%), giải pháp 6 (90%), giải pháp 7 (86,7%). Với kết quả trên, cho thấy rằng: Các giải pháp 1, 3, 4 chỉ có 6,7% cho rằng không khả thi. Chứng tỏ các giải pháp này được đánh giá rất cao về tính khả thi trong điều kiện hiện nay. Tuy nhiên, để nâng cao chất lượng đào tạo nói chung và chất lượng đào tạo nghề nông nghiệp nói riêng cần phải thực hiện một cách đồng bộ các giải pháp đề xuất trên.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Căn cứ vào cơ sở lý luận về chất lượng đào tạo nghề và thực tiễn công tác đào tạo nghề nông nghiệp của trường Dạy nghề Lạng Sơn, tác giả đã đề xuất các giải pháp sau đây nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề nông nghiệp:

- Đổi mới công tác tuyển sinh
- Cải tiến nội dung chương trình đào tạo
- Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên
- Đổi mới phương pháp giảng dạy của giáo viên
- Nâng cao ý thức và thái độ nghề nghiệp cho học sinh học nghề
- Tăng cường cơ sở vật chất và phương tiện
- Tăng cường mối quan hệ giữa nhà trường và đơn vị sản xuất.

Đồng thời tác giả đã lấy ý kiến của chuyên gia bằng phiếu điều tra về tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp đưa ra.

Muốn thực hiện được các giải pháp trên, ban giám hiệu nhà trường phải lập kế hoạch tổ chức thực hiện, chỉ đạo, điều khiển và thực hiện kiểm tra từng giải pháp.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

- Nâng cao chất lượng đào tạo nghề nông nghiệp tại trường Dạy nghề Lạng Sơn là rất bức thiết trong giai đoạn hiện nay, khi mà công tác đào tạo của trường đang hoạt động và phát triển mạnh mẽ nhằm khẳng định uy tín và vị thế của trường. Vì vậy, đề tài luận văn này đã tập trung vào phân tích thực trạng đào tạo nghề nông nghiệp tại trường Dạy nghề Lạng Sơn với các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo, trên cơ sở đó rút ra kết luận sau:

- Về mặt lý luận, đề tài đã nghiên cứu và trình bày cơ sở lý luận về chất lượng đào tạo và các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo.

- Đề tài tập trung nghiên cứu thực trạng đào tạo nghề nông nghiệp tại trường Dạy nghề Lạng Sơn hiện nay. Từ đó tìm ra những giải pháp thiết thực cho việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề nông nghiệp.

- Việc thực hiện các giải pháp cần huy động tối đa các điều kiện về nhân lực, tài lực, vật lực và các mối quan hệ của trường với các cơ quan liên quan và đơn vị sản xuất.

Qua kết quả thăm dò ý kiến cho thấy hầu hết các ý kiến đánh giá các giải pháp trên đây có tính cấp thiết và khả thi cao. Đây là điều đáng vui mừng, phấn khởi đối với tác giả đề tài, vì trình độ và thời gian có hạn nhưng tác giả vẫn mạnh dạn nêu ra, mong đóng góp được phần nào vào công cuộc xây dựng và phát triển của nhà trường.

2. Kiến nghị

Để phát huy tối đa kết quả của đề tài này chúng tôi xin kiến nghị một số điểm sau đây:

- Các giải pháp đề ra cần được phối hợp chặt chẽ, thực hiện đồng bộ, với tinh thần ý chí quyết tâm cao.

- Cần hoàn thiện những chính sách, thể chế hiện hành về tuyển dụng và sử dụng giáo viên.

- Tăng cường đầu tư kinh phí cho việc nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học làm cho công tác đào tạo ngày càng thích ứng với nhu cầu của thị trường.

- Tiếp tục nghiên cứu, xây dựng chương trình đào tạo một cách phù hợp. Chương trình đào tạo cần phải được xây dựng có sự khảo sát nhu cầu sản xuất, gắn liền với sự phát triển của khoa học công nghệ.

- Mọi thành viên trong nhà trường cần nhận thức và đề cao tinh thần đoàn kết, xây dựng góp phần thúc đẩy nhà trường phát triển vững mạnh.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội - Tổng cục Dạy nghề, *Các văn bản quy phạm pháp luật về dạy nghề*, nhà xuất bản Lao động Xã hội, Hà Nội.
2. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2000), *Nghị định của Chính Phủ số 43/2000/NĐ-CP ngày 30/8/2002*.
3. Nguyễn Đức Chính (2002), *Kiểm định chất lượng trong giáo dục đại học*, nhà xuất bản Đại học Quốc gia, Hà Nội.
4. Đảng cộng sản Việt Nam, *Văn kiện đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X*, nhà xuất bản chính trị Quốc gia, Hà Nội.
5. Trần Khánh Đức (2002), *Sư phạm kỹ thuật*, nhà xuất bản Giáo dục, Hà Nội.
6. Trần Khánh Đức (2002), *Giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp và phát triển nguồn nhân lực*, nhà xuất bản Giáo dục, Hà Nội.
7. (Trần Khánh Đức (2004), *Quản lý và kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực*, nhà xuất bản Giáo dục, Hà Nội.
8. Nguyễn Minh Đường, Lê Đình Xưởng, Nguyễn Văn Ngọ (1996), *Đánh giá thực trạng phương tiện dạy học trong các trường trung học chuyên nghiệp dạy nghề*, nhà xuất bản Giáo dục, Hà Nội.
9. Trần thị Thu Hà (2006), *Một số biện pháp quản lý để phát triển phòng học đa phương tiện ở trường Đại học Bách khoa Hà Nội*, Hội nghị khoa học lần thứ 20 Đại học Bách khoa Hà Nội.
10. Trần Ngọc Kim, Trương Tấn, *Chất lượng và hiệu quả đào tạo đại học*, Kỷ yếu hội thảo đổi mới giáo dục đại học Việt Nam (2004), Bộ Giáo dục và Đào tạo, Hà Nội.
11. Luật giáo dục 2005, nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

12. Nguyễn Việt Luân (chủ biên) 2005, *Lạng Sơn thế và lực mới trong thế kỷ XXI*, nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
13. Nhà xuất bản Giáo dục Hà Nội (2002), *Chiến lược phát triển giáo dục 2001 - 2010*, Ban hành theo quyết định số 201/2001/QĐ-TTg ngày 28/12/2001 của Thủ tướng Chính phủ.
14. Trần Thị Tuyết Oanh (chủ biên) 2005, *Giáo trình giáo dục học, tập 1*, nhà xuất bản Đại học Sư phạm, Hà Nội.
15. Hoàng Phê (chủ biên) 2001, *Từ điển tiếng Việt*, nhà xuất bản Đà Nẵng.
16. Nguyễn Việt Sự (2005), *Giáo dục nghề nghiệp những vấn đề và giải pháp*, nhà xuất bản Giáo dục, Hà Nội.
17. Nguyễn Đức Trí (2002), *Quản lý quá trình đào tạo trong nhà trường*, Viện chiến lược và Phát triển giáo dục, Hà Nội.
18. Thái Duy Tuyên (1999), *những vấn đề cơ bản giáo dục học hiện đại*, nhà xuất bản Giáo dục, Hà Nội.
19. Phạm Việt Vượng (2000), *Giáo dục học đại cương*, nhà xuất bản Đại học Quốc gia, Hà Nội.

Tiếng Đức

20. Current (1998), *Orientierungshilfe zur Curriculum Revision und Entwicklung*, Bremen.
21. Joerg E. Feuchthofen/ Eckart Severing (Hrsg), *Qualitäts - management und Qualitätssicherung in der Weiterbildung*, Luchterhand.
22. T. Wentling (1993), *Planning for effective training A guide to curriculum development*, Published by Food and Agricultural Organisation of the United Nation.

Mạng Internet

23. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2004), *"Cánh cửa" trung học chuyên nghiệp đã mở rộng hơn*, <http://www.edu.net.vn/Default.aspx?tabindex=0&tabid=2&mid=39&iid=1049>.

PHỤ LỤC 1

**SỞ LAO ĐỘNG TB&XH LẠNG SƠN
TRƯỜNG DẠY NGHỀ LẠNG SƠN**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

-----***-----

CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

Nghề: Chọn và nhân giống cây trồng

- Thời gian đào tạo: 24 tháng
- Đối tượng tuyển: Học sinh tốt nghiệp THCS trở lên, có sức khỏe tốt.

I. MỤC TIÊU ĐÀO TẠO

1. Chính trị đạo đức

- Hiểu biết các kiến thức cơ bản về chủ nghĩa xã hội khoa học, về truyền thống về vang và vai trò lãnh đạo của Đảng cộng sản Việt Nam, của giai cấp công nhân Việt Nam.
- Hiểu biết cơ bản về đường lối cách mạng và kinh tế của Đảng và Nhà nước, về hiến pháp và pháp luật của Nhà nước, về quyền lợi và nghĩa vụ của công dân.
- Rèn luyện đạo đức và lương tâm nghề nghiệp: lao động có kỷ luật, có kỹ thuật và chất lượng, chuẩn bị cho học sinh bước vào cuộc sống tự lập, có trách nhiệm với bản thân và xã hội.

2. Năng lực nghề nghiệp

a. Về lý thuyết

- Trang bị những kiến thức cơ bản, cần thiết có hệ thống về sản xuất nông lâm nghiệp nói chung và trọng tâm là trang bị cho học sinh những kiến thức về chọn và nhân giống cây ăn quả, cây lâm nghiệp; kỹ thuật vườn ươm, xây dựng trang trại, kỹ thuật nuôi trồng các loại nấm ăn, nấm dược liệu...

- Trang bị những thông tin về kinh tế hộ gia đình, những tiến bộ khoa học trong khuyến nông, khuyến lâm để ứng dụng một cách có sáng tạo trong thực tế sản xuất;

- Tổ chức hạch toán kinh tế trong gia đình, xác định được mục tiêu và hiệu quả đầu tư.

b. Về thực hành

- Thiết lập được quy trình về xây dựng vườn ươm, quy trình nuôi trồng nấm ăn và nấm dược liệu;

- Tổ chức xây dựng vườn ươm, mô hình vườn cây ăn quả.
- Thực hiện có hiệu quả các bước trong tạo cây con từ hạt, tạo cây con bằng phương pháp chiết cành, tạo cây con bằng phương pháp ghép cây, tạo cây con bằng phương pháp giâm hom, tạo cây con bằng phương pháp nuôi cấy mô;

- Thành thực các biện pháp kỹ thuật trong sản xuất nông lâm nghiệp như: kỹ thuật trồng và chăm sóc các loại cây ăn quả, cây lâm nghiệp phổ biến hiện nay.

- Tổ chức lao động khảo học, có tác phong công nghiệp, tuân thủ nghiêm ngặt quy trình kỹ thuật lao động.

3. Về thể chất và quốc phòng

- Rèn luyện thân thể đảm bảo sức khỏe học tập và công tác khi ra trường, phù hợp với lao động nghề nghiệp.

- Thực hiện nghĩa vụ quốc phòng toàn dân

II. KẾ HOẠCH ĐÀO TẠO

1. Phân phối thời gian đào tạo toàn khóa

Tổng thời gian đào tạo: 24 tháng

PHÂN PHỐI THỜI GIAN ĐÀO TẠO TOÀN KHÓA HỌC

Năm học	Thực học	Thi		Khai bố giảng	nghỉ hè, lễ tết	Lao động, dự phòng	Tổng
		Học kỳ	Tốt nghiệp				
I	41	2		0,5	7	1	52
II	42	2	3	0,5	4	1	52
Tổng	83	4	3	1	11	2	104

Ghi chú:

- Mỗi năm học chia làm hai học kỳ, học kỳ ngắn nhất trong năm là 19 tuần.

- Mỗi tuần học 40 giờ thực hành hoặc 30 giờ lý thuyết.

- Một ngày học thực hành 7 giờ; một ngày học lý thuyết là 5 giờ.

- Một giờ học thực hành là 60 phút, một giờ học lý thuyết là 45 phút.

- Nghỉ hè 04 tuần, nghỉ tết 02 tuần, nghỉ lễ 01 tuần.

2. Phân phối thời gian các môn học

Số TT	Môn học	Thời gian		ĐVHT	Ghi chú
		LT (tiết)	TH (giờ)		
I. Các môn học chung		<u>375</u>		<u>25</u>	
1	Chính trị	60		4	Thi TN
2	Pháp luật	30		2	
3	Giáo dục thể chất	60		4	
4	Giáo dục quốc phòng	75		5	
5	Tin học	60		4	
6	Ngoại ngữ	90		6	
II. Các môn cơ sở		<u>405</u>	<u>120</u>	<u>30</u>	
7	Sinh lý thực vật	45		3	
8	Đất và phân bón	60	40	5	
9	Kinh tế nông nghiệp	60		4	
10	Khí tượng thủy văn	45		3	
11	Chăn nuôi đại cương	30		2	
12	Tổ chức quản lý	30		2	
13	Bảo vệ thực vật	60	40	5	Thi TN
14	Phương pháp TNĐR	30		2	
15	Giống cây trồng	45	40	4	
III. Môn chuyên môn nghề		<u>315</u>		<u>21</u>	
16	Lâm sinh	60		4	
17	Bảo quản nông sản	30		2	
18	Kỹ thuật trồng nấm	60		4	
19	Kỹ thuật trồng và nhân giống CÀQ	90		6	Thi TN
20	Trồng rừng - cây phong cảnh	75		5	
IV. Thực tập rèn nghề			<u>1680</u>	<u>42</u>	
21	Kỹ thuật trồng nấm		600	15	
22	Kỹ thuật nhân giống CAQ		600	15	
23	Trồng rừng - Cây phong cảnh		480	12	
	<u>Tổng</u>	<u>1095</u>	<u>1800</u>	<u>118</u>	

3. Phân phối môn học trong các học kỳ

TT	Môn học	ĐVHT		Môn thi, k. tra		Ghi chú
		LT	TH	Thi	K. tra	
Học kỳ I		33	1			
1	Pháp luật	2			K.tra	
2	Giáo dục quốc phòng	5		Thi		
3	Ngoại ngữ	6			K.tra	
4	Tin học	4			K. tra	
5	Sinh lý thực vật	3			K.tra	
6	Khí tượng thủy văn	3			K.tra	
7	Đất và phân bón	4	1	Thi		
8	Kinh tế nông nghiệp	4			K.tra	
9	Giáo dục thể chất	2			K.tra	
Học kỳ II		21	11			
10	Giáo dục thể chất	2			K.tra	
11	Tổ chức quản lý	2			K.tra	
12	Bảo vệ thực vật	4	1	Thi		
13	Phương pháp TNĐR	2			K.tra	
14	Lâm sinh	4		Thi		
15	Công nghệ nuôi trồng nấm	4	10		K.tra	
16	Bảo quản nông sản	3		Thi		
Học kỳ III		20	11			
17	Chính trị	4			K.tra	
18	Giống cây trồng	3	1		K.tra	
19	Chăn nuôi đại cương	2			K.tra	
20	KT trồng và nhân giống CÀQ			Thi		
	1. Cây hồng	1	1			
	2. Cây vải, nhãn	1	1			
	3. Cây có múi	2	2			
	4. Cây mận	1	1			
	5. Cây xoài	1	1			
21	Trồng rừng - cây phong cảnh			Thi		
	1. Cây trám	1	1			
	2. Cây hồi	1	1			
	3. Cây keo	1	1			
	4. Cây phong cảnh	2	1			
Học kỳ IV: Thực tập sản xuất			22			
22	Nuôi trồng nấm		5		K.tra	
23	Kỹ thuật nhân giống CÀQ		9	Thi		
24	Trồng rừng - cây phong cảnh		8		K.tra	
25	Ôn thi tốt nghiệp					
	Tổng	73	45			

PHỤ LỤC 2:

**SỞ LAO ĐỘNG TB&XH LẠNG SƠN
TRƯỜNG DẠY NGHỀ LẠNG SƠN**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**
-----***-----

CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

Nghề: Kỹ thuật trồng trọt

- Thời gian đào tạo: 24 tháng

- Đối tượng tuyển: Học sinh tốt nghiệp THCS trở lên, có sức khỏe tốt

I. MỤC TIÊU ĐÀO TẠO

1. Chính trị đạo đức

- Hiểu biết các kiến thức cơ bản về chủ nghĩa xã hội khoa học, về truyền thống về vang và vai trò lãnh đạo của Đảng cộng sản Việt Nam, của giai cấp công nhân Việt Nam.

- Hiểu biết có bản về đường lối cách mạng và kinh tế của Đảng và Nhà nước, về hiến pháp và pháp luật của Nhà nước, về quyền lợi và nghĩa vụ của công dân.

- Rèn luyện đạo đức và lương tâm nghề nghiệp: lao động có kỷ luật, có kỹ thuật và chất lượng, chuẩn bị cho học sinh bước vào cuộc sống tự lập, có trách nhiệm với bản thân và xã hội.

2. Năng lực nghề nghiệp

a. Về lý thuyết

- Trang bị những kiến thức cơ bản, cần thiết có hệ thống về sản xuất nông nghiệp nói chung và trọng tâm là trang bị cho học sinh những kiến thức kỹ thuật sản xuất cây ăn quả, cây rau, cây lương thực, cây công nghiệp, cây ăn quả, hoa cây cảnh, kỹ thuật vườn ươm, xây dựng trang trại...

- Có kiến thức về sử dụng thuốc bảo vệ thực vật mang lại năng suất cao đảm bảo độ an toàn;

- Trang bị những thông tin về kinh tế hộ gia đình, những tiến bộ khoa học trong khuyến nông, bảo quản và chế biến nông sản để ứng dụng một cách có sáng tạo trong thực tế sản xuất;

- Tổ chức hạch toán kinh tế trong gia đình, xác định được mục tiêu và hiệu quả đầu tư.

b. Về thực hành

- Thiết lập được quy trình chọn tạo giống cây trồng, quy trình trồng và chăm sóc các loại cây: cây lương thực, cây công nghiệp, cây rau, cây ăn quả, hoa cây cảnh, quy trình nuôi trồng nấm ăn và nấm dược liệu;

- Thành thực các biện pháp kỹ thuật trong sản xuất nông nghiệp, trồng và chăm sóc các loại cây: cây lương thực, cây công nghiệp, cây rau, cây ăn quả, hoa cây cảnh, quy trình nuôi trồng nấm ăn và nấm dược liệu;

- Tổ chức lao động khai học, có tác phong công nghiệp, tuân thủ nghiêm ngặt quy trình kỹ thuật lao động.

3. Về thể chất và quốc phòng

- Rèn luyện thân thể đảm bảo sức khỏe học tập và công tác khi ra trường, phù hợp với lao động nghề nghiệp.

- Thực hiện nghĩa vụ quốc phòng toàn dân

II. KẾ HOẠCH ĐÀO TẠO

1. Phân phối thời gian đào tạo toàn khóa

Tổng thời gian đào tạo: 24 tháng

PHÂN PHỐI THỜI GIAN ĐÀO TẠO TOÀN KHÓA HỌC

Năm học	Thực học	Thi		Khai bế giảng	nghỉ hè, lễ tết	Lao động, dự phòng	Tổng
		Học kỳ	Tốt nghiệp				
I	41	2		0,5	7	1	52
II	42	2	3	0,5	4	1	52
Tổng	83	4	3	1	11	2	104

Ghi chú:

- Mỗi năm học chia làm hai học kỳ, học kỳ ngắn nhất trong năm là 19 tuần.

- Mỗi tuần học 40 giờ thực hành hoặc 30 giờ lý thuyết.

- Một ngày học thực hành 7 giờ; một ngày học lý thuyết là 5 giờ.

- Một giờ học thực hành là 60 phút, một giờ học lý thuyết là 45 phút.

- Nghỉ hè 04 tuần, nghỉ tết 02 tuần, nghỉ lễ 01 tuần.

2. Phân phối thời gian các môn học

2. Phân phối thời gian các môn học					
Số TT	Môn học	Thời gian		ĐVHT	Ghi chú
		LT (tiết)	TH (giờ)		
I. Các môn học chung		<u>375</u>		<u>25</u>	
1	Chính trị	60		4	Thi
2	Pháp luật	30		2	
3	Giáo dục thể chất	60		4	
4	Giáo dục quốc phòng	75		5	
5	Tin học	60		4	
6	Ngoại ngữ	90		6	
II. Các môn cơ sở		<u>405</u>	<u>120</u>	<u>30</u>	
7	Sinh lý thực vật	45		3	
8	Đất và phân bón	60	40	5	
9	Kinh tế nông nghiệp	60		4	
10	Khí tượng thủy văn	45		3	
11	Chăn nuôi đại cương	30		2	
12	Tổ chức quản lý	30		2	
13	Bảo vệ thực vật	60	40	5	Thi
14	Phương pháp TNĐR	30		2	
15	Giống cây trồng	45	40		
III. Môn chuyên môn nghề		<u>315</u>		<u>21</u>	
17	Bảo quản nông sản	30		2	
18	Kỹ thuật trồng nấm	60		4	
19	Cây lương thực	60		4	
20	Cây công nghiệp	45		3	
21	Cây rau	30		2	
22	Cây ăn quả	60		4	
23	Hoa - cây cảnh	30		2	
IV. Thực tập sản xuất			<u>1680</u>	<u>42</u>	
21	Kỹ thuật trồng nấm		400	10	
22	Kỹ thuật trồng cây lương thực		600	15	
	Kỹ thuật trồng cây công nghiệp		280	7	
	Kỹ thuật trồng cây ăn quả		400	10	
	<u>Tổng</u>	<u>1095</u>	<u>1800</u>	<u>118</u>	

3. Phân phối môn học trong các học kỳ

TT	Môn học	ĐVHT		Môn thi, k. tra		Ghi chú
		LT	TH	Thi	K. tra	
Học kỳ I		<u>33</u>	<u>1</u>			
1	Pháp luật	2			K. tra	
2	Giáo dục quốc phòng	5		Thi		
3	Ngoại ngữ	6			K. tra	
4	Tin học	4			K. tra	
5	Sinh lý thực vật	3			K. tra	
6	Khí tượng thủy văn	3			K. tra	
7	Đất và phân bón	4	1	Thi		
8	Kinh tế nông nghiệp	4			K. tra	
9	Giáo dục thể chất	2			K. tra	
Học kỳ II		<u>21</u>	<u>11</u>			
10	Giáo dục thể chất	2			K. tra	
11	Tổ chức quản lý	2			K. tra	
12	Bảo vệ thực vật	4	1	Thi		
13	Phương pháp TNĐR	2			K. tra	
14	Cây rau	2			K. tra	
15	Hoa - cây cảnh	2			K. tra	
16	Công nghệ nuôi trồng nấm	4	10	Thi		
17	Bảo quản nông sản	3		Thi		
Học kỳ III		<u>20</u>	<u>11</u>			
18	Chính trị	4			K. tra	
19	Giống cây trồng	3	1		K. tra	
20	Chăn nuôi đại cương	2			K. tra	
21	Cây lương thực	4	6	Thi		
22	Cây công nghiệp	3	2	Thi		
23	Cây ăn quả	4	2	Thi		
Học kỳ IV: Thực tập sản xuất			<u>22</u>	Thi		
24	Cây lương thực		9			
25	Cây công nghiệp		5			
26	Cây ăn quả		8			
27	Ôn thi tốt nghiệp					
	Tổng	<u>73</u>	<u>45</u>			

PHỤ LỤC 3

**SỞ LAO ĐỘNG TB&XH LẠNG SƠN
TRƯỜNG DẠY NGHỀ LẠNG SƠN**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

Nghề: Kỹ thuật chăn nuôi gia cầm

- Thời gian đào tạo: 24 tháng
- Đối tượng tuyển: Học sinh tốt nghiệp THCS trở lên, có sức khỏe tốt.

I. MỤC TIÊU ĐÀO TẠO

1. Chính trị đạo đức

- Hiểu biết các kiến thức cơ bản về chủ nghĩa xã hội khoa học, về truyền thống vẻ vang và vai trò lãnh đạo của Đảng cộng sản Việt Nam, của giai cấp công nhân Việt Nam.

- Hiểu biết cơ bản về đường lối cách mạng và kinh tế của Đảng và Nhà nước, về hiến pháp và pháp luật của Nhà nước, về quyền lợi và nghĩa vụ của công dân.

- Rèn luyện đạo đức và lương tâm nghề nghiệp: lao động có kỷ luật, có kỹ thuật và chất lượng, chuẩn bị cho học sinh bước vào cuộc sống tự lập, có trách nhiệm với bản thân và xã hội.

2. Năng lực nghề nghiệp

a. Về lý thuyết

- Trang bị những kiến thức cơ bản sinh lý, dinh dưỡng động vật, vệ sinh trong chăn nuôi, thuốc thú y...

- Có kiến thức về sử dụng thuốc thú y trong chăn nuôi mang lại năng suất cao, đảm bảo độ an toàn;

- Trang bị những thông tin về kinh tế hộ gia đình, những tiến bộ khoa học trong khuyến nông để ứng dụng một cách có sáng tạo trong thực tế sản xuất;

- Tổ chức hạch toán kinh tế trong gia đình, xác định được mục tiêu và hiệu quả đầu tư.

b. Về thực hành

- Tổ chức được quy trình chọn nhân giống vật nuôi, quy trình chăn nuôi gia cầm, gia súc, lợn.

- Thành thực các biện pháp kỹ thuật trong chế biến thức ăn gia cầm, tổ chức được trang trại chăn nuôi.

- Sử dụng thuốc thú y đúng quy cách.

- Tổ chức lao động khảo học, có tác phong công nghiệp, tuân thủ nghiêm ngặt quy trình kỹ thuật lao động.

3. Về thể chất và quốc phòng

- Rèn luyện thân thể đảm bảo sức khỏe học tập và công tác khi ra trường, phù hợp với lao động nghề nghiệp.

- Thực hiện nghĩa vụ quốc phòng toàn dân

II. KẾ HOẠCH ĐÀO TẠO

1. Phân phối thời gian đào tạo toàn khóa

Tổng thời gian đào tạo: 24 tháng

PHÂN PHỐI THỜI GIAN ĐÀO TẠO TOÀN KHÓA HỌC

Năm học	Thực học	Thi		Khai bố giảng	nghỉ hè, lễ tết	Lao động, dự phòng	Tổng
		Học kỳ	Tốt nghiệp				
I	41	2		0,5	7	1	52
II	42	2	3	0,5	4	1	52
Tổng	83	4	3	1	11	2	104

Ghi chú:

- Mỗi năm học chia làm hai học kỳ, học kỳ ngắn nhất trong năm là 19 tuần.

- Mỗi tuần học 40 giờ thực hành hoặc 30 giờ lý thuyết.

- Một ngày học thực hành 7 giờ; một ngày học lý thuyết là 5 giờ.

- Một giờ học thực hành là 60 phút, một giờ học lý thuyết là 45 phút.

- Nghỉ hè 04 tuần, nghỉ tết 02 tuần, nghỉ lễ 01 tuần.

2. Phân phối thời gian các môn học

Số TT	Môn học	Thời gian		ĐVHT	Ghi chú
		LT (tiết)	TH (giờ)		
I. Các môn học chung		<u>375</u>		<u>25</u>	
1	Chính trị	60		4	Thi TN
2	Pháp luật	30		2	
3	Giáo dục thể chất	60		4	
4	Giáo dục quốc phòng	75		5	
5	Tin học	60		4	
6	Ngoại ngữ	90		6	
II. Các môn cơ sở		<u>465</u>	<u>120</u>	<u>34</u>	
7	Sinh lý động vật	60		4	
8	Dinh dưỡng động vật	60	40	5	
9	Thức ăn và đồng cỏ	60		4	
10	Khuyến nông	60		2	
11	Kinh tế và quản trị kinh doanh CN	45		3	
12	Vệ sinh chăn nuôi	60	40	5	Thi TN
13	Dược và độc chất	60	40	5	
14	Bảo quản và CB sản phẩm CN	60		4	
III. Môn chuyên môn nghề		<u>255</u>		<u>17</u>	
15	Chọn và nhân giống vật nuôi	60		4	
16	Kỹ thuật chăn nuôi lợn	60		4	
17	Kỹ thuật chăn nuôi trâu bò	45		3	
18	Kỹ thuật chăn nuôi gia cầm	90		6	
IV. Thực tập sản xuất			<u>1680</u>	<u>42</u>	
19	Chọn và nhân giống vật nuôi		600	15	
20	Kỹ thuật chăn nuôi gia cầm		600	15	
21	Kỹ thuật chăn nuôi lợn		480	12	
	<u>Tổng</u>	<u>1095</u>	<u>1800</u>	<u>118</u>	

3. Phân phối môn học trong các học kỳ

TT	Môn học	ĐVHT		Môn thi, k. tra		Ghi chú
		LT	TH	Thi	K. tra	
Học kỳ I		<u>31</u>	<u>2</u>			
1	Pháp luật	2			K. tra	
2	Giáo dục quốc phòng	5		Thi		
3	Ngoại ngữ	6			K. tra	
4	Tin học	4			K. tra	
5	Sinh lý động vật	4			K. tra	
6	Dinh dưỡng động vật	4	1	Thi		
7	Vệ sinh chăn nuôi	4	1	Thi		
9	Giáo dục thể chất	2			K. tra	
Học kỳ II		<u>21</u>	<u>8</u>			
10	Giáo dục thể chất	2			K. tra	
11	Bảo quản và chế biến sản phẩm CN	4		Thi	K. tra	
12	Dược và độc chất	4	1	Thi		
13	Kinh tế và quản trị kinh doanh CN	3			K. tra	
14	Chọn và nhân giống vật nuôi	4	7			
15	Khuyến nông	4			K. tra	
Học kỳ III		<u>21</u>	<u>13</u>			
16	Chính trị	4			K. tra	
17	Thức ăn và đồng cỏ	4			K. tra	
18	Kỹ thuật chăn nuôi lợn	4	7		K. tra	
19	Kỹ thuật chăn nuôi trâu bò	3		Thi		
20	Kỹ thuật chăn nuôi gia cầm	6	6	Thi		
Học kỳ IV: Thực tập sản xuất			<u>22</u>	Thi		
21	Chọn và nhân giống vật nuôi		8			
22	Kỹ thuật chăn nuôi lợn		5			
23	Kỹ thuật chăn nuôi gia cầm		9			
24	Ôn thi tốt nghiệp					
	Tổng	<u>73</u>	<u>45</u>			

PHỤ LỤC 4

PHIẾU THĂM DÒ

(Dành cho học sinh)

Để góp phần nâng cao chất lượng đào tạo trong nhà trường, đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động trọng giai đoạn hiện tại và tương lai. Là học sinh học tập ở khoa nông nghiệp, anh (chị) hãy vui lòng cho biết một số thông tin và ghi những ý kiến của mình theo các câu hỏi sau: (Xin hãy đánh dấu X vào ô ☐ hoặc điền vào chỗ trống (...) những nội dung cụ thể)

Câu 1: Xin anh chị cho biết ý kiến đánh giá của bản thân về công tác tuyển sinh của nhà trường?

☐ Rất tốt ☐ Tốt ☐ Tương đối tốt ☐ Bình thường ☐ Yếu

Câu 2: Anh (chị) thấy mức độ phù hợp với yêu cầu sản xuất của chương trình đào tạo hiện nay của nhà trường như thế nào?

☐ Rất tốt ☐ Tốt ☐ Tương đối tốt ☐ Bình thường ☐ Yếu

Câu 3: Đánh giá của anh (chị) về đội ngũ giáo viên của nhà trường?

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ thực hiện				
		Rất tốt	Tốt	Tương đối tốt	Bình thường	Yếu
1	Chất lượng chính trị, đạo đức, thái độ nghề nghiệp	☐	☐	☐	☐	☐
2	Năng lực chuyên môn	☐	☐	☐	☐	☐
3	Năng lực sư phạm và phương pháp giảng dạy	☐	☐	☐	☐	☐
4	Là tấm gương tốt cho HS noi theo	☐	☐	☐	☐	☐

Câu 4: Đánh giá của anh (chị) về điều kiện đảm bảo cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy học tập của nhà trường như thế nào?

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ thực hiện				
		Rất tốt	Tốt	Tương đối tốt	Bình thường	Yếu
1	Phòng học lý thuyết, chuyên môn và phương tiện dạy học	☐	☐	☐	☐	☐
2	Phòng thực hành và phương tiện thực hành	☐	☐	☐	☐	☐
3	Thư viện, sách, giáo trình và các tài liệu khác	☐	☐	☐	☐	☐
4	Sân chơi và bãi luyện tập thể dục, thể thao	☐	☐	☐	☐	☐
5	Hệ thống dịch vụ phục vụ HS	☐	☐	☐	☐	☐

Câu 5: Anh (chị) đánh giá thế nào về mức độ quan hệ giữa cơ sở sản xuất với nhà trường?

TT	Nội dung và hình thức quan hệ	Mức độ quan hệ		
		Chưa	Đôi khi	Thường xuyên
1	Cung cấp thông tin cho nhau	☐	☐	☐
2	Ký kết các hợp đồng đào tạo	☐	☐	☐
3	Huy động các chuyên gia của CSSX tham gia xây dựng chương trình đào tạo	☐	☐	☐
4	Huy động các chuyên gia của CSSX tham gia giảng dạy và hướng dẫn thực tập cho HS	☐	☐	☐
5	Các CSSX tạo điều kiện về địa điểm cho HS tham quan thực tập	☐	☐	☐
6	Các CSSX tạo điều kiện hỗ trợ về cơ sở vật chất, phương tiện dạy học cho nhà trường	☐	☐	☐

Câu 6: Ngoài các nội dung đánh giá trên anh (chị) có thể đánh giá thêm một số nội dung cần thiết khác có liên quan mà phiếu điều tra chưa nêu.

.....

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác và đóng góp ý kiến của các anh chị!

PHỤ LỤC 5

PHIẾU THĂM DÒ

(Dành cho giáo viên)

Để phục vụ cho công tác nghiên cứu nâng cao chất lượng đào tạo nghề nông nghiệp, đáp ứng nhu cầu lao động trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế. Xin anh (chị) cho biết thông tin và đóng góp ý kiến của mình theo các mẫu câu hỏi sau bằng cách đánh dấu X vào ô ☐ hoặc điền vào các ô trống (...) phù hợp.

Câu 1: Xin anh (chị) cho biết đôi điều về bản thân:

1. Tuổi của anh (chị)tuổi

2. Giới tính: ☐ Nam ☐ Nữ

3. Anh (chị) có khả năng ngoại ngữ như thế nào?

☐ Nghe, nói tốt ☐ Có thể đọc hiểu tài liệu chuyên môn

☐ Nghe, nói khó khăn ☐ Không biết ngoại ngữ

4. Khả năng sử dụng vi tính của anh (chị) trong công tác giảng dạy như thế nào?

☐ Rất tốt ☐ Tốt ☐ Tương đối tốt ☐ bình thường ☐

yếu 5. Anh (chị) có áp dụng phương pháp dạy học mới trong giảng dạy không?

☐ Thường xuyên ☐ Không thường xuyên ☐ Không bao giờ

6. Anh (chị) có sử dụng đa phương tiện trong dạy học không ?

☐ Thường xuyên ☐ Không thường xuyên ☐ Không bao giờ

7. Anh (chị) nghĩ việc nghiên cứu khoa học ở trường có quan trọng không?

☐ có ☐ Không

8. Để đáp ứng nhiệm vụ giảng dạy hiện nay, anh (chị) thấy mình cần phải được bồi dưỡng thêm không?

☐ có ☐ Không

Câu 2: Xin anh chị cho biết ý kiến đánh giá của bản thân về công tác tuyển sinh của nhà trường?

☐ Rất tốt ☐ Tốt ☐ Tương đối tốt ☐ Bình thường ☐ Yếu

Câu 3: Anh (chị) thấy mức độ phù hợp với yêu cầu sản xuất của chương trình đào tạo hiện nay của nhà trường như thế nào?

☐ Rất tốt ☐ Tốt ☐ Tương đối tốt ☐ Bình thường ☐ Yếu

Câu 4: Đánh giá của anh (chị) về đội ngũ giáo viên của nhà trường?

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ thực hiện				
		Rất tốt	Tốt	Tương đối tốt	Bình thường	Yếu
1	Chất lượng chính trị, đạo đức, thái độ nghề nghiệp	☐	☐	☐	☐	☐
2	Năng lực chuyên môn	☐	☐	☐	☐	☐
3	Năng lực sư phạm và phương pháp giảng dạy	☐	☐	☐	☐	☐
4	Là tấm gương tốt cho HS noi theo	☐	☐	☐	☐	☐

Câu 5: Đánh giá của anh (chị) về điều kiện đảm bảo cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy học tập của nhà trường như thế nào?

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ thực hiện				
		Rất tốt	Tốt	Tương đối tốt	Bình thường	Yếu
1	Phòng học lý thuyết, chuyên môn và phương tiện dạy học	☐	☐	☐	☐	☐
2	Phòng thực hành và phương tiện thực hành	☐	☐	☐	☐	☐
3	Thư viện, sách, giáo trình và các tài liệu khác	☐	☐	☐	☐	☐
4	Sân chơi và bãi luyện tập thể dục, thể thao	☐	☐	☐	☐	☐
5	Hệ thống dịch vụ phục vụ HS	☐	☐	☐	☐	☐

Câu 6: Anh (chị) đánh giá thế nào về mức độ quan hệ giữa cơ sở sản xuất với nhà trường?

TT	Nội dung và hình thức quan hệ	Mức độ quan hệ		
		Chưa	Đôi khi	Thường xuyên
1	Cung cấp thông tin cho nhau	☐	☐	☐
2	Ký kết các hợp đồng đào tạo	☐	☐	☐
3	Huy động các chuyên gia của CSSX tham gia xây dựng chương trình đào tạo	☐	☐	☐
4	Huy động các chuyên gia của CSSX tham gia giảng dạy và hướng dẫn thực tập cho HS	☐	☐	☐
5	Các CSSX tạo điều kiện về địa điểm cho HS tham quan thực tập	☐	☐	☐
6	Các CSSX tạo điều kiện hỗ trợ về cơ sở vật chất, phương tiện dạy học cho nhà trường	☐	☐	☐

Câu 6: Ngoài các nội dung đánh giá trên anh (chị) có thể đánh giá thêm một số nội dung cần thiết khác có liên quan mà phiếu điều tra chưa nêu.

.....
.....
.....

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác và đóng góp ý kiến của các anh chị!

PHỤ LỤC 6

PHIẾU THĂM DÒ

(Dành cho cán bộ quản lý)

Để phục vụ cho công tác nghiên cứu nâng cao chất lượng đào tạo nghề nông nghiệp, đáp ứng nhu cầu lao động trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế. Xin ông (bà) cho biết thông tin và đóng góp ý kiến của mình theo các mẫu câu hỏi sau bằng cách đánh dấu X vào ô ☐ hoặc điền vào các ô trống (...) phù hợp.

Câu 1: Xin ông (bà) cho biết ý kiến đánh giá của bản thân về công tác tuyển sinh của nhà trường?

☐ Rất tốt ☐ Tốt ☐ Tương đối tốt ☐ Bình thường ☐ Yếu

Câu 2: Ông (bà) thấy mức độ phù hợp với yêu cầu sản xuất của chương trình đào tạo hiện nay của nhà trường như thế nào?

☐ Rất tốt ☐ Tốt ☐ Tương đối tốt ☐ Bình thường ☐ Yếu

Câu 3: Đánh giá của ông (bà) về đội ngũ giáo viên của nhà trường?

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ thực hiện				
		Rất tốt	Tốt	Tương đối tốt	Bình thường	Yếu
1	Chất lượng chính trị, đạo đức, thái độ nghề nghiệp	☐	☐	☐	☐	☐
2	Năng lực chuyên môn	☐	☐	☐	☐	☐
3	Năng lực sư phạm và phương pháp giảng dạy	☐	☐	☐	☐	☐
4	Là tấm gương tốt cho HS noi theo	☐	☐	☐	☐	☐

Câu 4: Đánh giá của ông (bà) về điều kiện đảm bảo cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy học tập của nhà trường như thế nào?

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ thực hiện				
		Rất tốt	Tốt	Tương đối tốt	Bình thường	Yếu
1	Phòng học lý thuyết, chuyên môn và phương tiện dạy học	☐	☐	☐	☐	☐
2	Phòng thực hành và phương tiện thực hành	☐	☐	☐	☐	☐
3	Thư viện, sách, giáo trình và các tài liệu khác	☐	☐	☐	☐	☐
4	Sân chơi và bãi luyện tập thể dục, thể thao	☐	☐	☐	☐	☐
5	Hệ thống dịch vụ phục vụ HS	☐	☐	☐	☐	☐

Câu 5: Ông (bà) đánh giá thế nào về mức độ quan hệ giữa cơ sở sản xuất với nhà trường?

TT	Nội dung và hình thức quan hệ	Mức độ quan hệ		
		Chưa	Đôi khi	Thường xuyên
1	Cung cấp thông tin cho nhau	☐	☐	☐
2	Ký kết các hợp đồng đào tạo	☐	☐	☐
3	Huy động các chuyên gia của CSSX tham gia xây dựng chương trình đào tạo	☐	☐	☐
4	Huy động các chuyên gia của CSSX tham gia giảng dạy và hướng dẫn thực tập cho HS	☐	☐	☐
5	Các CSSX tạo điều kiện về địa điểm cho HS tham quan thực tập	☐	☐	☐
6	Các CSSX tạo điều kiện hỗ trợ về cơ sở vật chất, phương tiện dạy học cho nhà trường	☐	☐	☐

Câu 6: Ngoài các nội dung đánh giá trên ông (bà) có thể đánh giá thêm một số nội dung cần thiết khác có liên quan mà phiếu điều tra chưa nêu.

.....

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác và đóng góp ý kiến của ông bà!

PHỤ LỤC 7

PHIẾU XIN Ý KIẾN

Để có thêm căn cứ cho việc đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề nông nghiệp tại trường Dạy nghề Lạng Sơn, xin trân trọng đề nghị ông (bà) cho biết ý kiến của mình đối với những giải pháp sau bằng các đánh dấu x vào những ô thích hợp:

Câu 1: Xin ông (bà) cho biết đôi điều về bản thân

1. Tuổi của ông (bà):..... tuổi

2. Giới tính: Nam ☐ Nữ ☐

3. Chức vụ:.....

Câu 2: Xin ông (bà) cho biết ý kiến của mình về tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp nêu dưới đây nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề nông nghiệp tại trường Dạy nghề Lạng Sơn (*tính cấp thiết và tính khả thi tăng dần từ 1 đến 3: Mức 1 là không cấp thiết hoặc không khả thi, mức 3 là rất cấp thiết hoặc khả thi cao*)

TT	Các giải pháp	Tính cấp thiết			Tính khả thi		
		1	2	3	1	2	3
1	Đổi mới công tác tuyên truyền tuyển sinh nhằm thu hút người học						
2	Cải tiến nội dung chương trình trên cơ sở nhu cầu thị trường lao động của người học						
3	Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên dạy nghề						
4	Đổi mới phương pháp giảng dạy của GV phát huy tính tích cực nhận thức ở người học						
5	Nâng cao ý thức và thái độ nghề nghiệp đối với HS						
6	Tăng cường xây dựng, sử dụng và bảo quản CSVC và phương tiện						
7	Tăng cường mối quan hệ giữa nhà trường và CSSX						

Xin chân thành cảm ơn những thông tin của ông bà!

PHỤ LỤC 8

KẾT QUẢ PHIẾU ĐIỀU TRA HỌC SINH

HỌC NGHỀ NÔNG NGHIỆP

Số lượng điều tra: 100 học sinh (50 phiếu gửi cho học sinh năm 1, 50 phiếu cho học sinh năm 2)

1. Công tác tuyển sinh:

Rất tốt	Tốt	Tương đối tốt	Bình thường	Yếu
	23%	29%	48%	

2. Mức độ phù hợp với yêu cầu sản xuất của chương trình đào tạo hiện nay của nhà trường:

Rất tốt	Tốt	Tương đối tốt	Bình thường	Yếu
	12%	41%	47%	

3. Đánh giá về đội ngũ giáo viên của nhà trường:

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ thực hiện				
		Rất tốt	Tốt	Tương đối tốt	Bình thường	Yếu
1	Phẩm chất chính trị, đạo đức, thái độ nghề nghiệp	15%	23%	47%	15%	
2	Năng lực chuyên môn	7%	36%	45%	12%	
3	Năng lực sư phạm và phương pháp giảng dạy	10%	29%	36%	25%	
4	Là tấm gương tốt cho học sinh noi theo	8%	38%	47%	7%	

4. Đánh giá về điều kiện đảm bảo cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy học tập của nhà trường:

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ thực hiện				
		Rất tốt	Tốt	Tương đối tốt	Bình thường	Yếu
1	Phòng học lý thuyết, chuyên môn và các phương tiện		12	25	53	10
2	Phòng thực hành và các phương tiện thực hành			31	57	12
3	Thư viện, sách, giáo trình và các tài liệu khác		6	25	60	9
4	Sân chơi và bãi luyện tập thể dục, thể thao			26	43	31
5	Hệ thống dịch vụ phục vụ HS			22	58	20

Câu 5: Đánh giá về mối quan hệ giữa cơ sở sản xuất với nhà trường?

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ quan hệ		
		Chưa	Đôi khi	Thường xuyên
1	Cung cấp thông tin cho nhau	26%	58%	16%
2	Ký kết các hợp đồng đào tạo	62%	32%	7%
3	Huy động các chuyên gia của CSSX tham gia xây dựng chương trình đào tạo	51%	34%	15%
4	Huy động các chuyên gia của CSSX tham gia giảng dạy và hướng dẫn thực tập cho HS	21%	56%	23%
5	Các CSSX tạo điều kiện về địa điểm cho HS tham quan thực tập	12%	45%	43%
6	Các CSSX tạo điều kiện hỗ trợ về cơ sở vật chất, phương tiện dạy học cho nhà trường	63%	32%	5%

PHỤ LỤC 9

KẾT QUẢ ĐIỀU TRA GIÁO VIÊN KHOA NÔNG NGHIỆP

Số lượng điều tra: 12

Câu 1: Xin anh (chị) cho biết đôi điều về bản thân:

1. Tuổi của anh (chị)

25 - 35: 50% 45 - 55: 25%

36 - 45: 25%

2. Giới tính:

- Nam : 58%

- Nữ: 42%

3. Anh (chị) có khả năng ngoại ngữ như thế nào?

- Nghe, nói tốt : 0% - Có thể đọc hiểu tài liệu chuyên môn: 0%

- Nghe, nói khó khăn: 100% - Không biết ngoại ngữ : 0%

4. Khả năng sử dụng vi tính của anh (chị) trong công tác giảng dạy như thế nào?

Rất tốt	tốt	tương đối tốt	trung bình	Yếu
	25%	25%	50%	

5. Anh (chị) có áp dụng phương pháp dạy học mới trong giảng dạy không?

- Thường xuyên: 0%

- Không thường xuyên: 100%

- Không bao giờ: 0%

6. Anh (chị) có sử dụng đa phương tiện trong dạy học không ?

- Thường xuyên: 0%

- Không thường xuyên 92%

- Không bao giờ: 8%

7. Anh (chị) nghĩ việc nghiên cứu khoa học ở trường có quan trọng không?

- có: 58%

- Không: 42%

8. Để đáp ứng nhiệm vụ giảng dạy hiện nay, anh (chị) thấy mình cần phải được bồi dưỡng thêm không?

- Có: 100%

- Không : 0%

Câu 2: Đánh giá về công tác tuyển sinh của nhà trường

Rất tốt	Tốt	Tương đối tốt	Bình thường	Yếu
	17%	25%	58%	

Câu 3: Mức độ phù hợp với yêu cầu sản xuất của chương trình đào tạo hiện nay của nhà trường:

Rất tốt	Tốt	Tương đối tốt	Bình thường	Yếu
		25%	75%	

Câu 4: Đánh giá về điều kiện đảm bảo cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy học tập của nhà trường:

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ thực hiện				
		Rất tốt	Tốt	Tương đối tốt	Bình thường	Yếu
1	Phòng học lý thuyết, chuyên môn và phương tiện dạy học			33%	50%	17%
2	Phòng thực hành và phương tiện thực hành			33%	42%	25%
3	Thư viện, sách, giáo trình và các tài liệu khác			25%	50%	25%
4	Sân chơi và bãi luyện tập thể dục, thể thao			17%	58%	25%
5	Hệ thống dịch vụ phục vụ HS			25%	33%	42%

Câu 5: ý kiến về mối quan hệ giữa cơ sở sản xuất với nhà trường

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ quan hệ		
		Chưa	Đôi khi	Thường xuyên
1	Cung cấp thông tin cho nhau	8%	82%	
2	Ký kết các hợp đồng đào tạo	82%	8%	
3	Huy động các chuyên gia của CSSX tham gia xây dựng chương trình đào tạo	58%	42%	
4	Huy động các chuyên gia của CSSX tham gia giảng dạy và hướng dẫn thực tập cho HS	33%	67%	
5	Các CSSX tạo điều kiện về địa điểm cho HS tham quan thực tập		50%	50%
6	Các CSSX tạo điều kiện hỗ trợ về cơ sở vật chất, phương tiện dạy học cho nhà trường	67%	33%	

PHỤ LỤC 10

KẾT QUẢ ĐIỀU TRA CÁN BỘ QUẢN LÝ

Số lượng điều tra: 10 người

Câu 1: Đánh giá về công tác tuyển sinh của nhà trường

Rất tốt	tốt	Tương đối tốt	Bình thường	Yếu *
		40%	60%	

Câu 2: Mức độ phù hợp với yêu cầu sản xuất của chương trình đào tạo hiện nay của nhà trường:

Rất tốt	Tốt	Tương đối tốt	Bình thường	Yếu
		40%	60%	

Câu 3: Đánh giá về điều kiện đảm bảo cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy học tập của nhà trường:

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ thực hiện				
		Rất tốt	Tốt	Tương đối tốt	Trung bình	Yếu
1	Phòng học lý thuyết, chuyên môn và phương tiện dạy học			20%	60%	20%
2	Phòng thực hành và phương tiện thực hành			20%	60%	20%
3	Thư viện, sách, giáo trình và các tài liệu khác			20%	80%	
4	Sân chơi và bãi luyện tập thể dục, thể thao			40%	60%	
5	Hệ thống dịch vụ phục vụ HS				80%	20%

Câu 4: Ý kiến về mối quan hệ giữa cơ sở sản xuất với nhà trường

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ quan hệ		
		Chưa	Đôi khi	Thường xuyên
1	Cung cấp thông tin cho nhau	20%	80%	
2	Ký kết các hợp đồng đào tạo	80%	20%	
3	Huy động các chuyên gia của CSSX tham gia xây dựng chương trình đào tạo	60%	40%	
4	Huy động các chuyên gia của CSSX tham gia giảng dạy và hướng dẫn thực tập cho HS	40%	60%	

5	Các CSSX tạo điều kiện về địa điểm cho HS tham quan thực tập		40%	60%
6	Các CSSX tạo điều kiện hỗ trợ về cơ sở vật chất, phương tiện dạy học cho nhà trường	80%	20%	

TÓM TẮT NỘI DUNG LUẬN VĂN THẠC SĨ SƯ PHẠM KỸ THUẬT

Tên đề tài: *Các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề nông nghiệp tại trường Dạy nghề Lạng Sơn*

Nâng cao chất lượng đào tạo nghề là một vấn đề hết sức phức tạp. Nó phụ thuộc vào nhiều yếu tố như chương trình đào tạo, chất lượng đội ngũ giáo viên, cơ sở vật chất, điều kiện kinh tế, chính trị - xã hội, văn hóa của đất nước ...

Luận văn này tác giả đã tìm một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề nói chung và đào tạo nghề nông nghiệp nói riêng, đặc biệt tại trường Dạy nghề Lạng Sơn và thu được một số kết quả sau:

- Về mặt lý luận, đề tài đã nghiên cứu và trình bày cơ sở lý luận về chất lượng đào tạo và các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo.
- Trên những số liệu đã thống kê thực trạng đào tạo nghề nông nghiệp tại trường Dạy nghề Lạng Sơn. Phân tích các đặc điểm và chỉ ra những tồn tại, nguyên nhân. Đề xuất được các giải pháp thiết thực cho việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề nông nghiệp tại trường Dạy nghề Lạng Sơn:
 - Đổi mới công tác tuyển sinh
 - Cải tiến nội dung chương trình đào tạo
 - Đổi mới phương pháp giảng dạy của giáo viên
 - Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên
 - Tăng cường cơ sở vật chất và phương tiện
 - Nâng cao ý thức và thái độ nghề nghiệp cho học sinh học nghề
 - Tăng cường mối quan hệ giữa nhà trường và đơn vị sản xuất.

5 từ khóa: Chất lượng đào tạo, quản lý chất lượng đào tạo, nghề nông nghiệp, đề xuất giải pháp, trường Dạy nghề Lạng Sơn.

SUMMARY OF MA.THESIS CONTENT OF TECHNOLOGY EDUCATION

Theme name: Solutions improving the quality of agricultural vocation training at Lang Son Vocational School

Improving the quality of vocational training is a very complicated issue. It depends on many elements such as training curriculum, quality of teaching staff, facilities, politics, cultural, socio-economic conditions of the country, etc...

By this thesis, the author has found out some solutions for improving the quality of vocational training in general and agricultural vocational training in private, especially at Lang Son Vocational Training School and the author has achieved some following results:

- On the theoretical aspect, the theme studying and representing the theoretical bases on the quality of training and element affecting on the quality of training.
- Basing on the statistic data of the real situation of agricultural vocational training at Lang Song Vocational School, the author of this theme has analyzed characteristics and shown the shortcomings, reasons and the author has proposed practical solutions for improving the quality of agricultural vocational training at Lang Son Vocational School as follows:
 - Renovating the work of students enrollment;
 - Improving the content of the training curriculum;
 - Innovating the teaching method of teaching staff;
 - Improving the quality of teaching staff;
 - Strengthening the teaching facilities and means;
 - Raising the awareness and vocational attitude of learner;
 - Strengthening the relation between the school and production units.

5 keywords: Training quality, managing the training quality, agricultural vocation, proposing solutions, Lang Son Vocational Training School.