

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN**



ĐOÀN ĐỨC TIẾN

**NGHIÊN CỨU CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO
CÔNG NHÂN KỸ THUẬT
TRONG CÔNG NGHIỆP ĐIỆN LỰC VIỆT NAM**

**LUẬN ÁN TIẾN SỸ
KINH DOANH VÀ QUẢN LÝ**

HÀ NỘI-2012

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN



ĐOÀN ĐỨC TIẾN

NGHIÊN CỨU CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO
CÔNG NHÂN KỸ THUẬT
TRONG CÔNG NGHIỆP ĐIỆN LỰC VIỆT NAM

CHUYÊN NGÀNH: QUẢN TRỊ KINH DOANH
(CÔNG NGHIỆP VÀ XÂY DỰNG)

LUẬN ÁN TIẾN SỸ
KINH DOANH VÀ QUẢN LÝ

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

1. PGS.TS. NGÔ KIM THANH
2. TS. DƯƠNG ĐÌNH GIÁM

HÀ NỘI-2012

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các kết quả nghiên cứu trong luận án là trung thực, chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình nào của các tác giả khác.

Tác giả

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	iv
CÁC CHỮ VIẾT TẮT	v
DANH MỤC SƠ ĐỒ	vi
DANH MỤC BẢNG	vii
DANH MỤC BIỂU ĐỒ.....	ix
LỜI MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT.....	14
1.1. MỘT SỐ KHÁI NIỆM CƠ BẢN	14
1.1.1. Chất lượng và chất lượng đào tạo	14
1.1.2. Công nhân kỹ thuật	17
1.1.3. Đào tạo và đào tạo công nhân kỹ thuật	20
1.1.4. Chương trình đào tạo.....	24
1.1.5. Các hình thức đào tạo.....	25
1.1.6. Quản lý đào tạo và quản lý chất lượng đào tạo.....	27
1.2. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT NGÀNH ĐIỆN.....	34
1.2.1. Các nhân tố bên ngoài	34
1.2.2. Các nhân tố bên trong	45
1.2.3. Những đặc trưng của ngành Điện ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật	51
1.2.4. Các tiêu chí phản ánh chất lượng công nhân kỹ thuật công nghiệp Điện lực.....	55
1.3. CÁC MÔ HÌNH ĐÁNH GIÁ VÀ TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT.....	56
1.3.1. Các mô hình đánh giá chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật	56
1.3.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật	61
1.4. KINH NGHIỆM CỦA MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI VỀ ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT VÀ BÀI HỌC CHO VIỆT NAM	63
1.4.1. Kinh nghiệm của một số nước trên thế giới.....	63
1.4.2. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.....	67

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP ĐIỆN LỰC CỦA TẬP ĐOÀN ĐIỆN LỰC VIỆT NAM	72
2.1. TỔNG QUAN VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT CỦA TẬP ĐOÀN ĐIỆN LỰC VIỆT NAM	72
2.1.1. Công tác tổ chức đào tạo.....	72
2.1.2. Quy trình mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng	74
2.2. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT CỦA CÁC TRƯỜNG THUỘC TẬP ĐOÀN ĐIỆN LỰC VIỆT NAM ...	76
2.2.1. Thực trạng về quản lý đào tạo của các trường	77
2.2.2. Thực trạng về đội ngũ giáo viên giảng dạy.....	80
2.2.3. Thực trạng về chương trình, giáo trình giảng dạy.....	83
2.2.4. Thực trạng về cơ sở, vật chất giảng dạy và thực hành nghề	84
2.2.5. Thực trạng về công tác tuyển sinh đào tạo công nhân kỹ thuật	87
2.2.6. Thực trạng về chất lượng công nhân kỹ thuật khi ra trường.....	88
2.3. KHẢO SÁT, ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT TẠI CÁC DOANH NGHIỆP THUỘC TẬP ĐOÀN ĐIỆN LỰC VIỆT NAM.....	89
2.3.1. Kết quả khảo sát cấp độ 1 (phản ứng).....	90
2.3.2. Kết quả khảo sát cấp độ 2 (kiến thức).....	124
2.3.3. Kết quả khảo sát đánh giá cấp độ 3 (kỹ năng)	131
2.3.4. Kết quả khảo sát đánh giá mức độ 4 (kết quả).....	141
2.4. NHỮNG NGUYÊN NHÂN CƠ BẢN TÁC ĐỘNG ĐẾN KẾT QUẢ ĐIỀU TRA, KHẢO SÁT.....	145
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP ĐIỆN LỰC VIỆT NAM	149
3.1. TỔNG QUAN VỀ ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT CỦA VIỆT NAM	149
3.1.1. Quan điểm của Đảng và Nhà nước Việt Nam về đào tạo công nhân kỹ thuật	149
3.1.2. Tổng quan về hệ thống dạy nghề ở Việt Nam	151
3.1.3. Công tác đào tạo công nhân kỹ thuật ở Việt Nam	155
3.2. CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN CỦA TẬP ĐOÀN ĐIỆN LỰC VIỆT NAM ĐẾN 2020.....	159

3.2.1. Mục tiêu phát triển của Tập đoàn điện lực Việt Nam.....	159
3.2.2. Định hướng phát triển của Tập đoàn điện lực Việt Nam đến năm 2020	161
3.3. NHỮNG KHÓ KHĂN, THÁCH THỨC TRONG ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP ĐIỆN LỰC.....	166
3.3.1. Về đáp ứng nhu cầu đào tạo từ phía các đơn vị sản xuất.....	166
3.3.2. Về cử học viên tham gia và thời gian tổ chức các khoá đào tạo.....	167
3.3.3. Về chất lượng giảng viên tham gia đào tạo.....	167
3.3.4. Về trình độ đội ngũ cán bộ quản lý đào tạo	168
3.3.5. Về phương tiện, cơ sở vật chất, kỹ thuật cho đào tạo	168
3.3.6. Về tiêu chuẩn kỹ năng nghề cấp bậc thợ công nhân kỹ thuật.....	168
3.3.7. Về tổ chức đào tạo công nhân kỹ thuật tại các tổng Công ty thuộc Tập đoàn điện lực Việt Nam	169
3.3.8. Quan điểm về yếu tố đảm bảo chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật công nghiệp Điện lực	170
3.4. CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT CỦA TẬP ĐOÀN ĐIỆN LỰC VIỆT NAM	172
3.4.1. Nhóm giải pháp về chính sách, thể chế cho Tập đoàn điện lực Việt Nam ..	172
3.4.2. Nhóm giải pháp quản lý cho Tập đoàn điện lực Việt Nam và các tổng Công ty.....	179
3.4.3. Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo cho các cơ sở đào tạo thuộc Tập đoàn điện lực Việt Nam	188
3.5. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ	196
3.5.1. Đối với Quốc hội và Chính phủ	196
3.5.2. Đối với các cơ quan quản lý nhà nước (Bộ Công Thương, Bộ Lao động – Thương binh & Xã hội, Tổng cục Dạy nghề)	196
3.5.3. Đối với Tập đoàn điện lực Việt Nam.....	197
KẾT LUẬN	199
DANH MỤC MỘT SỐ CÔNG TRÌNH	0
CỦA TÁC GIẢ VÀ THAM GIA THỰC HIỆN	0
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	0
DANH MỤC MỘT SỐ CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ VÀ THAM GIA THỰC HIỆN	
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	

CÁC CHỮ VIẾT TẮT

Viết tắt	Xin đọc là
GD	Giáo dục
ĐH	Đại học
CD	Cao đẳng
CNH- HĐH	Công nghiệp hóa - Hiện đại hóa
CNKT CN Điện lực	Công nhân kỹ thuật công nghiệp Điện lực
CNTB	Chủ nghĩa tư bản
CSĐT	Cơ sở đào tạo
DN	Doanh nghiệp
GDKT&DN	Giáo dục kỹ thuật & Dạy nghề
HSTN	Học sinh tốt nghiệp
HSSV	Học sinh, sinh viên
KCN- KCX	Khu công nghiệp, khu chế xuất
N- L- N	Nông, Lâm, Ngư nghiệp
TCDN	Tổng cục Dạy nghề
THCN	Trung học chuyên nghiệp
THPT	Trung học phổ thông
EVN	Tập đoàn Điện lực Việt Nam
WTO	Tổ chức Thương mại thế giới
GDP	Tổng thu nhập quốc dân
ADB	Ngân hàng Phát triển châu Á
ĐTPT	Đào tạo phát triển
NNL	Nguồn nhân lực
TC&NS	Tổ chức và nhân sự

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 1.1. Minh họa phạm vi lao động CNKT	19
Sơ đồ 1.2. Chu trình quản lý đào tạo.....	28
Sơ đồ 1.3. Các yếu tố đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trường.....	48
Sơ đồ 1.4. Mô hình nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo CNKTCN Điện lực ở EVN.....	50
Sơ đồ 1.5. Mô hình đánh giá chất lượng đào tạo CNKT công nghiệp Điện lực.....	61
Sơ đồ 2.1. Sơ đồ tổ chức đào tạo của Tập đoàn Điện lực Việt Nam	73
Sơ đồ 2.2. Mô hình tổ chức quản lý các trường đào tạo của EVN	78

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1: Phân bố giảng viên tham gia đào tạo của các trường thuộc EVN theo trình độ chuyên môn và theo trường.....	81
Bảng 2.2: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ thích học và theo nghề.....	91
Bảng 2.3: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng với nội dung khóa học	92
Bảng 2.4: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ liên quan đến công việc của khóa học.....	93
Bảng 2.5: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng với khâu tổ chức hậu cần của khóa học.....	96
Bảng 2.6: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng với các phương tiện trình bày	96
Bảng 2.7: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng với các thiết bị/ mô hình phục vụ học tập	97
Bảng 2.8: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng với về tài liệu đào tạo	97
Bảng 2.9: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng với về địa điểm tổ chức lớp học	98
Bảng 2.10: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng về quy mô lớp học	98
Bảng 2.11: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng với thời điểm tổ chức lớp học	99
Bảng 2.12: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng với về bài thuyết giảng trên lớp	102
Bảng 2.13: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng về phần hướng dẫn thực hành	103
Bảng 2.14: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng về thời lượng dành cho lý thuyết.	103
Bảng 2.15: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng về thời lượng dành cho thực hành	104
Bảng 2.16: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng về phương pháp đào tạo	104
Bảng 2.17: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng với không khí của lớp học	105

Bảng 2.18: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng về việc đạt được mục tiêu của khóa học.....	105
Bảng 2.19: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng về kiến thức của giảng viên	107
Bảng 2.20: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng về kinh nghiệm thực tế của giảng viên	108
Bảng 2.21: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng về kỹ năng thực hành của giảng viên.....	109
Bảng 2.22: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng về khả năng truyền đạt của giảng viên	109
Bảng 2.23: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng về khả năng quản lý lớp học của giảng viên.....	110
Bảng 2.24: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng về khả năng điều phối các hoạt động trong lớp của giảng viên	111
Bảng 2.25: Phân bố đối tượng điều tra theo mức độ thay đổi kiến thức trước và sau đào tạo	125
Bảng 2.26: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn về sự phù hợp của hình thức kiểm tra.....	126
Bảng 2.27: Phân bố đối tượng điều tra theo ý kiến đánh giá mức độ phù hợp của nội dung kiểm tra.....	127
Bảng 2.28: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn về mức độ phù hợp của thời điểm kiểm tra.....	127
Bảng 2.29: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn về mức độ phù hợp của thời lượng kiểm tra.....	128
Bảng 2.30: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn về mức độ công bằng của kết quả kiểm tra.....	129
Bảng 2.31: Phân bố đối tượng điều tra theo mức độ thay đổi kỹ năng.....	131
Bảng 2.32: Phân bố đối tượng điều tra.....	133
theo mức độ thay đổi kỹ năng và theo lớp	133
Bảng 2.33: Mức độ thay đổi tần suất sử dụng trước và sau đào tạo	134
Bảng 2.34: Mức độ thay đổi về nguồn lực hỗ trợ trước và sau đào tạo.....	136
Bảng 2.35: Phân bố đối tượng điều tra theo lớp và theo điểm trung bình đánh giá tác động của đào tạo vào hoạt động sản xuất kinh doanh	142
Bảng 3.1: Quy mô tuyển sinh đào tạo nghề tăng hàng năm so với năm 2006.....	152

DANH MỤC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 2.1: Điểm trung bình về mức độ hài lòng của học viên đối với khóa học .95	.95
Biểu đồ 2.2: Điểm trung bình đánh giá mức độ hài lòng về khâu tổ chức và hậu cần lớp học.....101	101
Biểu đồ 2.3: Điểm trung bình đánh giá tổng hợp mức độ hài lòng về lớp học.....106	106
Biểu đồ 2.4: Phân bố đối tượng phỏng vấn theo loại lớp học và theo điểm trung bình đánh giá tổng quan mức độ hài lòng về giảng viên của học viên111	111
Biểu đồ 2.5: Phân bố đối tượng điều tra theo đánh giá chung về mức độ hài lòng của học viên112	112
Biểu đồ 2.6: Phân bố đối tượng điều tra theo mức độ hài lòng và theo lớp113	113
Biểu đồ 2.7: Phân bố đối tượng điều tra theo mức độ hài lòng và theo tiêu chí đánh giá.....114	114
Biểu đồ 2.8: Phân bố đối tượng điều tra theo điểm trung bình hài lòng ở việc đánh giá cấp độ hai mở rộng và theo lớp.....129	129
Biểu đồ 2.9: Điểm trung bình về mức thay đổi kỹ năng của học viên trước và sau khi đào tạo132	132
Biểu đồ 2.10: Biểu đồ chỉ mức độ thay đổi về tần suất sử dụng sau đào tạo.134	134
Biểu đồ 2.11: Mức độ thay đổi của người học khi có kèm cặp hướng dẫn tại chỗ trước và sau đào tạo.....135	135
Biểu đồ 2.12: Biểu đồ chỉ mức độ thay đổi về nguồn lực hỗ trợ.136	136
Biểu đồ 2.13: Mối liên hệ giữa kiến thức thu được và mức độ hài lòng của học viên phân theo lớp.....137	137
Biểu đồ 2.14: Mối liên hệ giữa mức độ thay đổi kiến thức và thay đổi kỹ năng của học viên138	138
Biểu đồ 2.15: Mối liên hệ giữa mức độ thay đổi kỹ năng và tần xuất sử dụng139	139
Biểu đồ 2.16: Mối liên hệ giữa đào tạo tại chỗ và mức độ thay đổi kỹ năng139	139
Biểu đồ 2.17: Mối liên hệ giữa thay đổi kỹ năng và thay đổi nguồn lực hỗ trợ140	140
Biểu đồ 2.18: Đồ thị đánh giá về hiệu quả đào tạo theo tác động của đào tạo vào hoạt động sản xuất kinh doanh.....143	143
Biểu đồ 2.19: Mức độ tác động của đào tạo đến kết quả sản xuất kinh doanh.....144	144

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Nghị quyết Hội nghị lần thứ sáu Ban chấp hành trung ương khóa X về tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước nêu rõ: “Giai cấp công nhân VN là một lực lượng xã hội to lớn, đang phát triển, bao gồm những người lao động chân tay và trí óc, làm công hưởng lương trong các loại hình sản xuất kinh doanh và dịch vụ công nghiệp, hoặc sản xuất kinh doanh và dịch vụ có tính chất công nghiệp”; Nghị quyết khẳng định giữ vững quan điểm chỉ đạo của Đảng: “giai cấp công nhân có sứ mệnh lịch sử to lớn là giai cấp lãnh đạo cách mạng thông qua đội tiên phong là Đảng Cộng sản Việt Nam”; Nghị quyết đề ra mục tiêu đến năm 2020 là: “xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh, có giác ngộ giai cấp và bản lĩnh chính trị vững vàng; có ý thức công dân, yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội, tiêu biểu cho tinh hoa văn hóa của dân tộc; nhạy bén và vững vàng trước những diễn biến phức tạp của tình hình thế giới, có tinh thần đoàn kết dân tộc, đoàn kết, hợp tác quốc tế”. [43,tr4]

Đánh giá về tình hình giai cấp công nhân Việt nam trong những năm vừa qua, bài viết của nguyên Tổng Bí thư Nông Đức Mạnh đăng trên Báo Lao động số 36 ngày 17/02/2008 có viết “...sự phát triển của giai cấp công nhân chưa đáp ứng được yêu cầu về số lượng, cơ cấu và trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế; thiếu nghiêm trọng các chuyên gia kỹ thuật, cán bộ quản lý giỏi, công nhân lành nghề; tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động còn nhiều hạn chế; đa phần công nhân từ nông dân, chưa được đào tạo cơ bản và có hệ thống”. [43]

Hiện nay, vấn đề chất lượng đào tạo đội ngũ công nhân kỹ thuật trong công nghiệp Điện lực, cụ thể ở Tập đoàn Điện lực Việt Nam (EVN) vừa có tính thời sự, vừa có tính chiến lược. Vấn đề này mang tính thời sự là vì Việt Nam đang phấn đấu cho mục tiêu “đến năm 2020 cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại”, như nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ IX đã đề ra. Trong mục tiêu này,

Đảng ta đã xác định: “Phát triển năng lượng phải đi trước một bước để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế-xã hội, bảo đảm an toàn năng lượng quốc gia”. Để đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, điện lực phải đạt tốc độ tăng trưởng bình quân 15% đến 17% trên năm, trong khi GDP tăng từ 8% đến 8,5% trên năm. Nghĩa là, phát triển năng lượng phải đạt 1,5 lần thì mới đáp ứng được nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong giai đoạn hiện nay. Vấn đề này cũng mang tính chiến lược vì Việt Nam đã hội nhập kinh tế quốc tế, là thành viên chính thức của WTO, chúng ta đã hoàn toàn chủ động để lựa chọn thiết bị và công nghệ tiên tiến, hiện đại của thế giới. Nhưng yếu tố con người thì phải qua đào tạo với một thời gian nhất định, đưa vào sử dụng trong thực tế, thông qua thử thách của công việc thì mới thành người thợ có tay nghề hoàn chỉnh. Đào tạo con người có tay nghề khác với việc nhập thiết bị và công nghệ. Điều đó nói lên rằng, đạt được chất lượng lao động có nghề nghiệp tinh thông còn khó hơn nhiều nhập thiết bị và công nghệ. Thế nhưng, trên thực tế, vấn đề “dạy nghề” hay nói một cách khác là vấn đề đào tạo công nhân kỹ thuật (CNKT) luôn bị coi nhẹ, bị đùn đẩy, bị rơi vào tình trạng “tách, nhập” suốt vài thập niên lại đây. Cho tới bây giờ, hiện tượng khá phổ biến là “thừa thầy, thiếu thợ” ở tất cả các ngành, trong đó có cả ngành Điện. Đây là vấn đề cần được nghiên cứu đầy đủ và nghiêm túc, lấy phương châm chiến lược “con người là yếu tố quyết định” trong mọi hoạt động kinh tế-xã hội.

Theo báo cáo mới nhất của Tập đoàn Điện lực Việt Nam (Đề án Kế hoạch đào tạo phát triển nguồn nhân lực-báo cáo năm 2008), số lượng CNKT ngành Điện chiếm 49,13% (là 42.715 người) trên tổng số nhân lực toàn ngành Điện là 86.928 người. Nếu so sánh trong ngành Điện thì lao động có trình độ cao đẳng và trung cấp là 13.379 người, chiếm 15,39%; đại học là 20.224 người, chiếm 23,26%, trên đại học là 565 người, chiếm 0,65%. Như vậy, CNKT ngành Điện là lực lượng đông đảo nhất, trực tiếp lao động sản xuất và kinh doanh trên các lĩnh vực hoạt động của ngành Điện, từ Bắc chí Nam và cả những công trình mà EVN đang đầu tư ở nước ngoài. Mục tiêu phát triển của EVN từ nay đến năm 2015 và tầm nhìn 2020: “Tốc độ tăng nhu cầu điện bình quân là 10-12%/năm. Phần đầu năm 2015 đạt sản lượng

khoảng 194 tỷ kWh và năm 2020 sản lượng đạt khoảng 320 tỷ kWh”. Hiện tại, EVN có 14 nhà máy phát điện, đến năm 2012 sẽ có 32 nhà máy phát điện cùng hoạt động, sẽ thu hút hàng ngàn CNKT vào làm việc, đó là nhu cầu thực tế khách quan. Còn nhu cầu chủ quan, từ tháng 12/2005 tới nay, EVN phát triển thành tập đoàn kinh tế mạnh. Theo tinh thần Nghị quyết trung ương 3, khóa IX: “EVN chịu trách nhiệm chính về việc đảm bảo cung cấp điện ổn định, an toàn, bền vững cho phát triển kinh tế - xã hội và an ninh-quốc phòng”. Mặt khác, EVN vừa đa dạng hóa sản phẩm, đa phương hóa đầu tư, nên nhu cầu thu hút CNKT là rất lớn. EVN đã đưa ra 4 định hướng chiến lược phát triển: “Thương mại; Nguồn điện; Lưới điện; Nhân lực”. Theo nghiên cứu của đề án Kế hoạch Đào tạo phát triển nguồn nhân lực của Tập đoàn Điện lực Việt Nam công bố năm 2008, dự kiến đến năm 2015, tổng số lao động của EVN là 100.568 người, trong đó, tỷ lệ CNKT từ 35-37% (37.210 người) so với số lao động năm 2008, CNKT chiếm 49,13% (là 42.715 người) ta thấy, có tới 5.505 người CNKT được phát triển trình độ lên mức cao hơn.

Như vậy, nhân lực là yếu tố không thể thiếu trong chiến lược phát triển của ngành công nghiệp Điện lực, trong đó CNKT là lực lượng sản xuất trực tiếp, chiếm số lượng đông đảo nhất. Vì vậy, nâng cao chất lượng đào tạo đội ngũ CNKT ngành công nghiệp Điện lực như thế nào để có thể đáp ứng được yêu cầu của Ngành nói chung và EVN nói riêng, trong giai đoạn 2011-2015 tầm nhìn 2020, là đòi hỏi bức thiết đặt ra.

Công tác đào tạo đội ngũ CNKT ngành Điện xét tại Tập đoàn Điện lực Việt Nam (EVN) những năm gần đây, đã đạt được những thành tựu cơ bản, rất đáng trân trọng. Hàng năm, các cơ sở đào tạo của EVN như: Trường Đại học Điện lực, Trường Cao đẳng Điện lực miền Trung, Trường Cao đẳng Điện lực TP. Hồ Chí Minh, Trường Cao đẳng nghề Điện, Trường Cao đẳng Xây lắp Điện Thái nguyên..., cùng các cơ sở đào tạo tại chỗ của các đơn vị sản xuất kinh doanh trong Tập đoàn Điện lực Việt Nam, đã cung cấp cho ngành Điện hàng ngàn CNKT mỗi năm. Chính đội ngũ này đã góp phần quan trọng làm cho ngành Điện đạt được tốc độ tăng trưởng hàng năm từ 10-12% một cách bền vững.

Nhưng nếu đánh giá một cách khách quan, thì đội ngũ CNKT ngành công nghiệp Điện lực vẫn chưa đáp ứng đầy đủ và thoả mãn yêu cầu để thực hiện nhiệm vụ phát triển của ngành Điện lực. Có rất nhiều nguyên nhân, trong đó những vấn đề sau là nổi bật nhất: *Thứ nhất*, thiếu tính đồng bộ và thống nhất mô hình đào tạo và phát triển; *Thứ hai*, thiếu tính chuẩn mực và quy phạm; *Thứ ba*, thiếu tính gắn kết và bổ sung giữa đào tạo trong nhà trường với đào tạo tại chỗ; *Thứ tư*, thiếu đội ngũ giáo viên giỏi và trang thiết bị giảng dạy và học tập hiện đại; *Thứ năm*, không ít cơ sở sử dụng lao động không chú trọng bố trí vị trí làm việc thích ứng với ngành nghề mà lao động đã được đào tạo, dẫn tới năng suất lao động không cao.

Từ những bất cập trên, rất cần tìm ra những giải pháp nhằm tháo gỡ những bất cập trong đào tạo CNKT ngành công nghiệp Điện lực hiện nay.

Với mong muốn lấp đầy các khoảng trống nêu trên, để góp phần nâng cao chất lượng đào tạo CNKT trong ngành công nghiệp Điện lực, tác giả đăng ký đề tài: **“Nghiên cứu chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật trong Công nghiệp Điện lực Việt Nam”** làm nội dung luận án tiến sĩ của mình.

2. Mục đích nghiên cứu

Luận án nhằm đạt đến mục đích nghiên cứu sau:

Nghiên cứu lý luận:

- Hệ thống hóa những vấn đề lý luận cơ bản về đào tạo, đào tạo CNKT; chất lượng đào tạo, chất lượng đào tạo CNKT;

- Nghiên cứu khung lý thuyết phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo CNKT và xác định các tiêu chí và phương pháp đánh giá chất lượng đào tạo CNKT.

Nghiên cứu thực tiễn:

- Nghiên cứu thực trạng công tác đào tạo CNKT tại các trường thuộc Tập đoàn Điện lực Việt Nam; Đánh giá chất lượng đầu ra (CNKT) của các trường nghề thuộc EVN.

- Xác định yếu tố phản ánh chất lượng CNKT CN Điện lực và đánh giá chất lượng CNKT CN Điện lực khi tuyển dụng (đầu vào) tại các Doanh nghiệp Điện lực;

- Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo CNKT tại Tổng công ty Điện lực TP. Hà Nội (các chính sách, chế độ, quy chế đào tạo phát triển nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp thuộc Tổng công ty, thực trạng lực lượng lao động của ngành Điện lực, chất lượng tuyển dụng...).

- Đánh giá chất lượng đào tạo CNKT tại các doanh nghiệp hoạt động thuộc lĩnh vực công nghiệp Điện lực (tự đào tạo). Đào tạo nâng cao trình độ hàng năm; đào tạo lại.

- Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo CNKT công nghiệp Điện lực ở Tập đoàn Điện lực Việt Nam.

3. Phạm vi nghiên cứu

Luận án được giới hạn bởi phạm vi nghiên cứu sau:

- *Về nội dung nghiên cứu:* Công nghiệp Điện lực là một ngành kinh tế - kỹ thuật phức tạp. Ngoài những nguồn điện được sản xuất từ các phương pháp truyền thống, như nhiệt điện, thủy điện, những năm gần đây, nhờ những thành tựu trong KH-CN, đã xuất hiện những công nghệ sản xuất điện mới, như điện gió, điện mặt trời, điện hạt nhân... Bản thân trong từng lĩnh vực nhiệt điện, thủy điện..., cũng bao gồm các công đoạn: nguồn (phát điện), truyền tải và phân phối điện. Do tính phức tạp của các loại công nghệ và kỹ thuật trong từng công đoạn, mà luận án chỉ tập trung nghiên cứu sâu khâu phân phối – khâu quan trọng cuối cùng, đưa điện tới người sử dụng.

Ngoài ra, do chủ trương thị trường hóa ngành Điện của Chính phủ, những năm gần đây, nhiều doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế đã tham gia vào khâu sản xuất điện (nguồn). Nhưng về cơ bản, tổng lượng điện vẫn có tới trên 80% do Tập đoàn Điện lực Việt Nam (EVN) sản xuất; đồng thời các khâu truyền tải, phân phối vẫn do EVN nắm giữ 100%.

Chính vì lẽ đó, luận án chỉ tập trung nghiên cứu chất lượng đào tạo nghề, đánh giá chất lượng chương trình đào tạo CNKT công nghiệp Điện lực tại doanh nghiệp thông qua nghiên cứu, điều tra, khảo sát các mô hình cụ thể tại EVN.

- *Về không gian nghiên cứu:* Phạm vi khảo sát nghiên cứu của luận án là một số Tổng công ty, như: các Tổng Công ty Điện lực miền Bắc, miền Trung, miền Nam; Tổng Công ty Điện lực TP.Hà Nội và Hồ Chí Minh; một số trường, cơ sở đào tạo nghề Điện lực thuộc EVN.

- *Về thời gian nghiên cứu:* Luận án tập trung đánh giá chất lượng đào tạo giai đoạn 2005-2010 và đề xuất giải pháp hoàn thiện chất lượng đào tạo cho giai đoạn 2011–2015 và đến 2020.

4. Tổng quan nghiên cứu

4.1. Nghiên cứu của nước ngoài

Có nhiều nghiên cứu của nước ngoài có liên quan đến chất lượng đào tạo CNKT, tuy nhiên chủ yếu tập trung đề cập các vấn đề về cải cách hệ thống dạy nghề, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để giải quyết vấn đề cung nguồn lao động là CNKT của quốc gia trong giai đoạn CNH, HĐH đất nước. Tiêu biểu là các công trình nghiên cứu sau:

- Báo cáo: “Cải cách Giáo dục và đào tạo nghề” của Ngân hàng Thế giới, đã tóm lược được những kinh nghiệm của các nước phân ra các khối khác nhau, như các nước chậm phát triển, các nước phát triển và các nước đang chuyển đổi. Báo cáo đã đưa ra những đề xuất trong việc giải quyết vấn đề cải cách hệ thống giáo dục nghề nghiệp hiện nay phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động. Đào tạo cái mà thị trường cần, chất lượng CNKT phải phù hợp với phát triển công nghệ của mỗi nước. Mỗi quốc gia, mỗi nền kinh tế có những điều kiện cụ thể khác nhau, nên có những bài học khác nhau về cải cách hệ thống dạy nghề. Trong đó, Báo cáo đề cập đến những chính sách, mô hình khác nhau của các nền kinh tế trong giải quyết mối quan hệ giữa đào tạo và thị trường lao động.

- Ngân hàng Phát triển châu Á (ADB) với báo cáo “Giáo dục kỹ thuật và Dạy nghề” năm 1990; Báo cáo đã chỉ rõ các chức năng, đặc điểm của hệ thống dạy nghề, các chính sách của các quốc gia trong việc đào tạo nghề. Chỉ ra việc đào tạo nghề đáp ứng các nhu cầu của các khu vực kinh tế khác nhau trong nền kinh tế; một điểm

quan trọng của Báo cáo này là đã đi sâu vào phân tích kết cấu hệ thống giáo dục và dạy nghề với kinh nghiệm của nhiều nước có mô hình đào tạo nghề khác nhau.

- Donal L.Kirkpatrick (1998) nghiên cứu đề xuất “Mô hình đánh giá chương trình đào tạo với 4 cấp độ”, với những luận cứ và lý thuyết cơ bản về đánh giá chất lượng chương trình đào tạo với 4 cấp độ của người học.

Trên cơ sở phát triển phương pháp đánh giá của Kirppatrick, tác giả nghiên cứu khảo sát đánh giá Chất lượng đào tạo CNKT công nghiệp Điện lực tại Tập đoàn Điện lực Việt Nam.

4.2. Một số nghiên cứu trong nước

- Luận án tiến sỹ của Lê Khắc Đóa (1989) về “Hoàn thiện hệ thống dạy nghề Việt Nam”, đã nghiên cứu đề xuất hoàn thiện hệ thống dạy nghề ở Việt Nam. Tác giả cho rằng, cần có một hệ thống đào tạo nghề chuẩn mực, thống nhất về mô hình tổ chức và quy chế hoạt động, thì mới có thể nâng cao chất lượng đào tạo nghề tại Việt Nam.

- PGS.TS. Phạm Thị Thành chủ trì đề tài cấp Bộ “Nghiên cứu việc bồi dưỡng cán bộ giảng dạy đại học và giáo viên dạy nghề” đã chỉ ra những yếu kém và thiếu hụt về phương pháp sư phạm trong công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên vào những năm 90 của thế kỷ trước;

- KS Tạ Sỹ Thái (2000) với “Chuẩn hóa chương trình đào tạo CNKT điện”, đã nghiên cứu tập trung giải quyết được vấn đề về định hướng xây dựng chương trình khung đào tạo CNKT ngành Điện lực hệ dài hạn 2 năm.

- PGS.TS. Thái Bá Cần (2004) với nghiên cứu “Đề xuất phương pháp đánh giá chất lượng đào tạo với đánh giá hiệu quả trong (đánh giá bằng cấp, kết quả điểm); và đánh giá hiệu quả ngoài (thời gian có việc làm, thành công nghề nghiệp)”, đã đưa ra quan điểm về đánh giá chất lượng đào tạo của Nhà trường không chỉ căn cứ vào bằng cấp đào tạo, mà còn phải được căn cứ vào kết quả là người lao động sau khi được đào tạo có kiếm được việc làm phù hợp với ngành nghề mình đã được đào tạo hay không.

- Luận án tiến sĩ của Trần Khắc Hoàn (2006) về “Kết hợp đào tạo tại trường và doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay”. Tác giả cho rằng, cần có sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nghề, giúp tương tác hỗ trợ nhau trong đào tạo giữa giảng dạy lý thuyết và thực hành.

- Đặng Ngọc Lâm (2007) với công trình: “Nghiên cứu xây dựng tiêu chuẩn cấp bậc CNKT các nghề trong các công ty điện lực thuộc EVN”, đã đưa ra cụ thể những quy định về chức trách, hiểu biết, trình độ đối với CNKT các nghề. Bộ tiêu chuẩn này đã giúp cho các cấp quản lý nhân lực của Tập đoàn có căn cứ để đối chiếu tiêu chuẩn trong việc đáp ứng điều kiện cần và đủ cho mỗi chức danh công nhân, từ đó có định hướng học tập, rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn cũng như tay nghề.

- Nghị quyết số 27 –NQ/TW (2008) Hội nghị Ban chấp hành Trung ương Đảng lần thứ 7 (khóa X) về “Xây dựng đội ngũ trí thức thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước” đã đề cập việc cụ thể hóa và triển khai có hiệu quả các chủ trương của Đảng, Nhà nước về đổi mới giáo dục – đào tạo; tập trung đổi mới nội dung chương trình, phương pháp giảng dạy, nâng cao chất lượng, hiệu quả các cấp học; đặc biệt coi trọng công tác đào tạo nghề gắn với nhu cầu người học và nhu cầu xã hội.

- Đề tài cấp Bộ của Tổng cục Dạy nghề theo quyết định số 192/QĐ – TCDN, ngày 25 tháng 9 năm 2009 đã “Nghiên cứu đề xuất xây dựng chương trình khung trình độ Cao đẳng và Trung học”. Đây là một đề tài đã chuẩn hóa được các chương trình khung cho công tác đào tạo đội ngũ CNKT hệ dài hạn (2 năm trình độ trung cấp, 03 năm trình độ cao đẳng).

- Bùi Tôn Hiến (2009) với kết quả nghiên cứu “Việc làm của lao động qua đào tạo nghề ở Việt Nam”, đã chỉ ra nhân tố việc làm sau đào tạo có tác động lớn đến chất lượng đào tạo nghề.

- Lê Quang Sơn (2009) với nghiên cứu “Những kinh nghiệm của các nước Mỹ, Trung Quốc, Singapor, Nhật Bản về chính sách đào tạo nghề, trong đó có đào

tạo CNKT”, đã chỉ ra tầm quan trọng của các chính sách vĩ mô của nhà nước đối với đào tạo nghề.

Khi nghiên cứu về đào tạo phát triển nguồn nhân lực và đội ngũ CNKT ở Tập đoàn Điện lực Việt Nam; tác giả đã có điều kiện tiếp cận và nghiên cứu một số đề tài khoa học cấp Tập đoàn cụ thể:

- Mới nhất là Đề án: “Kế hoạch đào tạo phát triển nguồn nhân lực của Tập đoàn Điện lực Việt Nam giai đoạn 2008–2010, dự kiến đến 2015”. Đề án này đã đề xuất được các giải pháp và định hướng xây dựng kế hoạch nguồn nhân lực cho toàn bộ đội ngũ CBCNV ngành Điện.

Như vậy, tuy đã có những nghiên cứu đề cập đến đào tạo CNKT, đã chỉ ra được các yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo nghề cho CNKT, đã đề ra và thực hiện các nhiệm vụ nhằm hoàn thiện công tác đào tạo CNKT, như xây dựng chương trình khung cho việc đào tạo nghề; chỉ ra được tầm quan trọng của việc thống nhất mô hình tổ chức trong công tác quản lý giáo dục hệ thống dạy nghề và việc làm cho công nhân; chỉ ra được phương thức nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên và dạy nghề... nhưng chưa có một nghiên cứu nào xem xét một cách hệ thống và cụ thể về chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật một ngành công nghiệp cụ thể nào, đặc biệt là ngành công nghiệp Điện lực Việt Nam.

Từ những kết quả nghiên cứu trên, cộng với thực tiễn công tác và nghiên cứu khoa học của mình trong ngành công nghiệp Điện lực Việt Nam, tác giả nhận thấy cần phải có một công trình nghiên cứu để đánh giá một cách khách quan, toàn diện chất lượng đào tạo CNKT của công nghiệp Điện lực Việt Nam, thông qua các nghiên cứu cụ thể tình hình của EVN, trên cơ sở các luận cứ khoa học để thấy rõ các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo CNKT công nghiệp Điện lực Việt Nam; từ đó đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo CNKT ngành công nghiệp Điện lực Việt Nam đáp ứng các yêu cầu của nhiệm vụ trong tình hình mới.

Đây là những nội dung cần được tiếp tục nghiên cứu nghiêm túc, nhằm hoàn thiện công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực CNKT của ngành Điện lực Việt Nam.

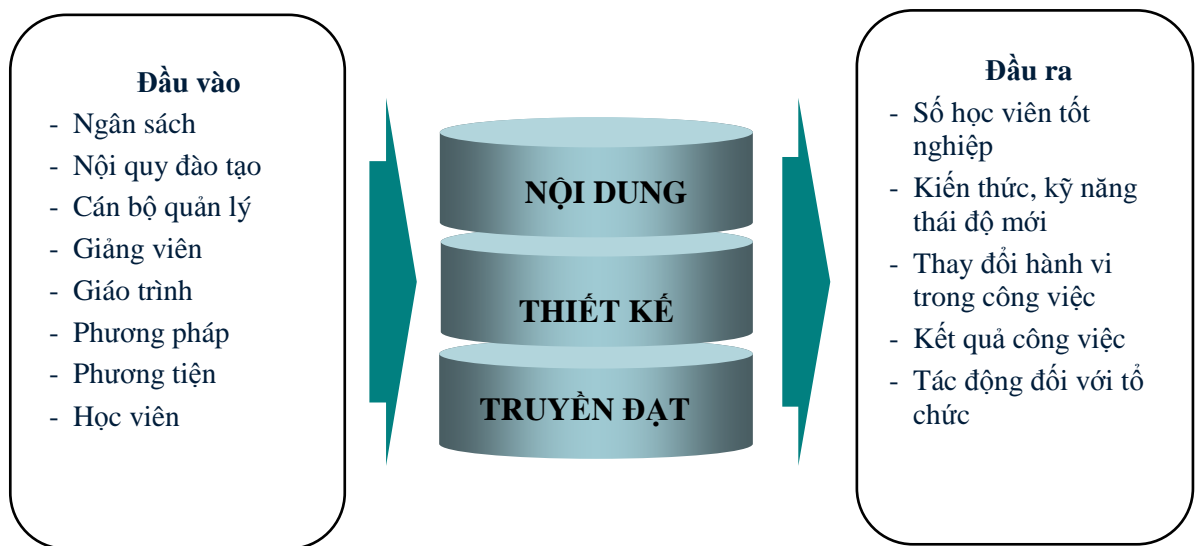
5. Đối tượng nghiên cứu

Luận án chủ yếu tập trung vào nghiên cứu chất lượng đào tạo CNKT nghề công nghiệp Điện lực tại một số trường đào tạo CNKT và một số chương trình đào tạo CNKT trong các tổng công ty của Tập đoàn Điện lực Việt Nam.

6. Phương pháp nghiên cứu

6.1. Cơ sở phương pháp luận

Đào tạo là một quá trình chuyển đổi những nguyên liệu đầu vào thành kết quả đầu ra. Chu trình đào tạo có thể được mô phỏng trong hình vẽ dưới đây:



Sản phẩm đầu ra của đào tạo phản ánh chất lượng của chương trình đào tạo. Từ thực trạng công tác đào tạo CNKT của EVN cho thấy, cần phải đánh giá một cách thực chất về kết quả đào tạo, thông qua các tiêu chí có thể đo lường được và phục vụ trực tiếp trong công việc của người được đào tạo.

Luận án sử dụng mô hình đánh giá chất lượng chương trình đào tạo do Kirkpatrick đề xuất. Có thể được mô tả một cách tóm tắt như sau:

Cấp độ 1. Phản ứng

Cấp độ 1 đo lường độ hài lòng của người học về chương trình đào tạo, các tiêu chí đo lường thường là nội dung, giảng viên, cách tổ chức hoạt động học tập. Đánh giá cấp độ 1 thường được thực hiện tại thời điểm kết thúc chương trình đào tạo với bảng khảo sát hoặc phỏng vấn.

Cấp độ 2. Học tập

Cấp độ 2 đo lường về lượng kiến thức, kỹ năng và thái độ học viên có thể thu nhận được thông qua chương trình đào tạo. Các tiêu chí đánh giá cấp độ 2 tập trung vào sự ghi nhớ của học viên về những gì đã được học trong chương trình. Hình thức đánh giá cấp độ 2 thường là các bảng khảo sát, bài kiểm tra hoặc phỏng vấn được tiến hành tại thời điểm kết thúc khóa đào tạo.

Cấp độ 3. Hành vi

Mục tiêu của đánh giá cấp độ 3 là đo lường những thay đổi về hành vi trong công việc sau khi học viên được đào tạo. Nói cách khác, cấp độ 3 cung cấp một số chỉ số cho thấy học viên đã vận dụng kiến thức, kỹ năng và thái độ nào trong khóa học vào trong công việc thực tiễn và cải thiện chất lượng công việc của cá nhân. Việc đánh giá cấp độ 3 khó hơn nhiều so với 2 cấp độ trước, vì trong thực tế, môi trường/điều kiện làm việc là những nhân tố ảnh hưởng quan trọng tới việc vận dụng kiến thức/kỹ năng/thái độ học viên có được trong thực tiễn công việc. Để đánh giá đúng nhất cấp độ 3, cần mở rộng đối tượng đánh giá, không chỉ bao gồm học viên đã được đào tạo, mà cả những người liên quan như cán bộ quản lý trực tiếp của học viên. Việc so sánh kết quả công việc trước và sau khi được đào tạo cũng cần được thực hiện để làm rõ mức độ ảnh hưởng của chương trình đào tạo tới sự thay đổi kết quả công việc của học viên.

Cấp độ 4. Kết quả

Mục tiêu của đánh giá cấp độ 4 là đo lường tác động của chương trình đào tạo đối với tổ chức của học viên. Đo lường cấp độ 4 liên quan tới đánh giá năng lực của tổ chức trước và sau khi chương trình đào tạo diễn ra. Đánh giá cấp độ 4 một cách chính xác là rất khó, do hiệu quả tổ chức phụ thuộc vào nhiều yếu tố khó tách bạch. Vì vậy, đánh giá cấp độ 4 thường chỉ được thực hiện dưới dạng phỏng vấn cấp quản lý của tổ chức và đo lường theo những tiêu chí định tính về sự thay đổi của tổ chức nhờ việc có học viên tham gia chương trình đào tạo.

6.2. Luận án sử dụng một số phương pháp nghiên cứu sau đây

- Phương pháp thống kê, hồi cứu tài liệu, kế thừa các kết quả nghiên cứu trong nước và nước ngoài có liên quan đến nội dung nghiên cứu.

- Phương pháp khảo sát thực tiễn, phỏng vấn đánh giá chuyên sâu về những vấn đề chưa được rõ trong khi sử dụng bảng hỏi.

- Phương pháp khái quát hóa, quy nạp, nội suy, so sánh đối chiếu... và các tính toán định lượng.

7. Đóng góp của luận án

7.1. Về lý luận

Từ lý luận chung về chất lượng đào tạo, luận án đã đưa ra quan điểm về chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật (CNKT) công nghiệp Điện lực và chỉ ra các tiêu chí phản ánh chất lượng CNKT đáp ứng yêu cầu ngành công nghiệp điện lực, cụ thể: (1) Qua đào tạo chuẩn từ trường đào tạo nghề công nghiệp Điện lực, có trình độ kiến thức chuyên môn, kỹ năng tay nghề đạt chuẩn bậc thợ. (2) Tác phong công nghiệp; tuyệt đối chấp hành kỷ luật lao động, quy trình, qui phạm nghiêm ngặt của ngành CN Điện lực. (3) Có sức khỏe tốt, đáp ứng yêu cầu môi trường lao động đặc thù ngành Điện lực. (4) Thấu hiểu, thực thi truyền thống và văn hóa doanh nghiệp; đạo đức, lối sống lành mạnh. (5) Có khả năng thích ứng, làm việc độc lập và phối hợp đồng đội trong lao động.

Luận án đã giới thiệu một số mô hình định lượng đánh giá chất lượng đào tạo và chỉ ra việc dựa vào mô hình Donald L.Kirkpatrick để đề xuất mô hình đánh giá chất lượng chương trình đào tạo là đánh giá chu trình đào tạo từ chất lượng đầu vào đến kết quả đầu ra và hiệu quả sau đào tạo. Sử dụng mô hình đánh giá chất lượng đào tạo theo chu trình là việc mô hình hóa các mối quan hệ giữa biến phản ánh chất lượng đào tạo CNKT và các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo CNKT, đo lường và đánh giá mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đó đến chất lượng đào tạo CNKT.

7.2. Về thực tiễn

Nghiên cứu đã chỉ ra đặc trưng của ngành công nghiệp điện lực ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo CNKT và các yếu tố đảm bảo chất lượng đào tạo CNKT CN

Điện lực bao gồm: (1)*Mục tiêu, chiến lược đào tạo* gắn với mục tiêu phát triển của doanh nghiệp, ngành, xã hội và hội nhập quốc tế. (2)*Mô hình quản lý đào tạo* phù hợp, đồng bộ và có sự kết hợp giữa doanh nghiệp và nhà trường trong đào tạo, đặc biệt từ khâu đào tạo hướng nghiệp. (3)*Thế chế hóa công tác đào tạo* công nhân kỹ thuật. (4) *Chuẩn hóa đội ngũ* lãnh đạo, cán bộ quản lý đào tạo, đội ngũ giảng viên, hướng dẫn viên thực hành. (5)*Cơ chế đầu tư, thu hút đầu tư tài chính* phù hợp, có sự tham gia của 3 nhà: Nhà nước–Nhà doanh nghiệp–Nhà trường. Khuyến khích xã hội hóa thu hút các thành phần kinh tế, các nguồn lực tham gia vào công tác đào tạo lao động kỹ thuật.

Kết hợp phân tích thực tiễn và nghiên cứu đào tạo CNKT của một số quốc gia nhằm nâng cao chất lượng đào tạo CNKT đáp ứng yêu cầu cho sự nghiệp CNH-HĐH Đất nước trong đó có CN Điện lực, luận án kiến nghị một số giải pháp góp phần nâng cao chất lượng đào tạo CNKT không chỉ cho ngành công nghiệp Điện lực, mà còn cho cả các ngành công nghiệp khác.

8. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, nội dung chính của luận án được cấu trúc thành 3 chương, như sau:

Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT

Chương 2. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP ĐIỆN LỰC CỦA TẬP ĐOÀN ĐIỆN LỰC VIỆT NAM

Chương 3. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP ĐIỆN LỰC VIỆT NAM

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

VỀ ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT

1.1. MỘT SỐ KHÁI NIỆM CƠ BẢN

1.1.1. Chất lượng và chất lượng đào tạo

1.1.1.1. *Chất lượng*

Thuật ngữ “chất lượng” đã được sử dụng từ lâu để mô tả các thuộc tính như đẹp, tốt, tươi và trên hết là có giá trị và giá trị sử dụng cao. Vì thế, chất lượng dường như là một khái niệm rất khó hiểu và không thể quản lý. [9]

Chất lượng chủ yếu thuộc về nhận thức của từng người, bởi vì chất lượng là một vấn đề của nhận thức riêng. Một sản phẩm có thể được đánh giá là có chất lượng đối với một người hoặc một nhóm người, thì có thể lại là không có chất lượng đối với một người hoặc một nhóm người khác. Mọi người có những nhu cầu và yêu cầu khác nhau về sản phẩm, các quá trình và tổ chức. Do đó, quan niệm của họ về chất lượng là “vấn đề của việc các nhu cầu của họ được thoả mãn đến mức nào”. [9]

Có những quan điểm cho rằng chất lượng là sự đáp ứng được hệ thống các tiêu chuẩn được đề ra. Nếu yêu cầu không được đáp ứng, bạn không thể bán sản phẩm, vì đây là yêu cầu pháp lý. Bởi vậy, thật dễ dàng để tưởng tượng có bao nhiêu tiêu chuẩn, bộ luật và các công cụ pháp lý bắt buộc phải tuân thủ. Sự tuân thủ các quy định này là cần thiết để tiếp tục kinh doanh và cũng thiết yếu để đảm bảo sản phẩm có giá trị sử dụng. Thực sự, đây là nhu cầu của khách hàng – rằng sản phẩm tuân thủ tiêu chuẩn, quy định, nguyên tắc có thể áp dụng v.v... Ngoài ra, đáp ứng các yêu cầu của các bên liên quan khác cũng có thể được xem như một phần của chất lượng. Rất nhiều sản phẩm bị khách hàng từ chối vì những lý do môi trường hoặc đạo đức.

Do vậy ta có thể hiểu:

Chất lượng là “cái tạo nên phẩm chất, giá trị của người và sự vật”. *Chất lượng không chỉ là một đặc tính đơn lẻ mà là toàn bộ các đặc tính quyết định mức độ đáp ứng các yêu cầu của khách hàng.*

Bộ tiêu chuẩn ISO 9001:2008 định nghĩa chất lượng là: “Tập hợp các đặc tính của một thực thể (đối tượng) tạo cho thực thể (đối tượng) đó khả năng thỏa mãn những yêu cầu đã nêu ra hoặc tiềm ẩn”.

Chất lượng có đặc điểm là: a) Mang tính chủ quan; b) Không có chuẩn mực cụ thể; c) Thay đổi theo thời gian, không gian và điều kiện sử dụng; d) Không đồng nghĩa với “sự hoàn hảo”.

Chất lượng gắn liền với sự thỏa mãn nhu cầu của khách hàng, vì vậy nên sản phẩm hay dịch vụ nào không đáp ứng được nhu cầu của khách hàng thì bị coi là kém chất lượng, cho dù trình độ công nghệ sản xuất ra có thể hiện đại đến đâu đi nữa.

1.1.1.2. Chất lượng đào tạo

Chất lượng đào tạo là tiêu chí quan trọng nhất, là yếu tố quyết định sự “sống còn” của một cơ sở đào tạo hoạt động trong nền kinh tế thị trường. Khi cơ chế cấp kinh phí đào tạo không còn, thì chất lượng đào tạo càng là nhân tố quyết định sự phát triển của cơ sở đào tạo và các cơ sở sản xuất được hưởng lợi từ hệ thống giáo dục đào tạo. Vì vậy, nâng cao không ngừng chất lượng đào tạo là việc làm không thể lơ là của người làm công tác quản lý công tác đào tạo. [77,tr20]

- Lý thuyết về mô hình đào tạo dựa trên năng lực: TS. Nguyễn Trung Thành (Luận án tiến sỹ năm 2005- Trường Đại học KTQD) cho rằng: “Chất lượng đào tạo chính là *chất lượng của người lao động* sau quá trình đào tạo, là *năng lực* của người lao động được thể hiện ở thái độ, kiến thức, kỹ năng; mà kỹ năng được thể hiện ở sự thuần thục về chuyên môn tay nghề, giao tiếp, sự thích nghi với sự thay đổi...”. [59]

- Xét trên giác độ kết quả đào tạo, thì chất lượng đào tạo bị tác động nhiều nhất bởi môi trường học tập, làm việc (50%); động lực làm việc tác động bởi tiền lương, tiền thưởng, đãi ngộ người có học vấn (25%) và (25%) là do năng lực. [59]

- Năng lực chính là chỉ thái độ, kiến thức, kỹ năng; việc nâng cao chất lượng đào tạo chỉ có thể nâng cao năng lực cho người lao động sau đào tạo.

Như vậy: *Chất lượng đào tạo được thể hiện thông qua sản phẩm đầu ra của một quá trình đào tạo, đó là năng lực của người đã tham gia quá trình đào tạo đáp ứng mục tiêu đề ra của khóa đào tạo và thị trường.*

1.1.1.3. Nâng cao chất lượng đào tạo

Nâng cao chất lượng đào tạo là kết quả của một quá trình tác động làm cho quá trình chất lượng đào tạo được nâng lên, đạt hiệu quả; hướng đến người học được nâng cao trình độ, kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, hoặc có khả năng làm việc tốt hơn so với trước đó (trước khi được đào tạo).

Nâng cao chất lượng đào tạo được gắn với mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nâng cao chất lượng sản phẩm, nâng cao năng suất lao động, nhằm đạt mục tiêu chiến lược về sự phát triển của doanh nghiệp. Nâng cao chất lượng đào tạo sẽ rút ngắn được thời gian đạt mục tiêu về chất lượng nhân lực, là yếu tố quan trọng trong sự phát triển của doanh nghiệp, của một quốc gia.

1.1.1.4. Đánh giá chất lượng đào tạo

Đánh giá là “nhận xét, bình phẩm về giá trị”. [50].

Đánh giá chất lượng là quá trình kiểm tra chất lượng dựa trên việc đưa ra các chứng cứ đối chiếu với các tiêu chuẩn, tiêu chí được đặt ra và đưa ra kết luận về giá trị chất lượng của một sự vật, sản phẩm hay con người. Đánh giá năng lực thực hiện là một quá trình thu thập chứng cứ và đưa ra kết luận về một người đã đạt tiêu chuẩn kỹ năng nghề hay chưa.

Đánh giá chất lượng đào tạo là xem xét, kiểm tra thu thập chứng cứ quá trình đào tạo, chương trình đào tạo, cơ sở đào tạo, dựa trên những tiêu chí về chất lượng cần thiết để đối chiếu xem xét, tính điểm và đưa ra kết luận. Đánh giá chất lượng đào tạo là quá trình liên tục có trình tự; đánh giá bao gồm các thủ tục đo lường có khoa học và kỹ thuật phân tích, diễn giải sự thực hiện của chương trình đào tạo, cơ sở đào tạo được đánh giá so với các tiêu chuẩn đã có.

Việc đánh giá chất lượng đào tạo vô cùng quan trọng đối với các Trường, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp. Từ đó giúp nhà quản lý nhận biết được quá trình đào tạo có chất lượng hay không, có đạt hiệu quả hay không?, nhằm giúp nhà quản lý ra quyết định đầu tư (kinh phí, thời gian, sức lực...) để đạt mục tiêu nâng cao chất lượng nhân lực của tổ chức.

1.1.2. Công nhân kỹ thuật

Công nhân kỹ thuật (CNKT) là lao động đã qua đào tạo nghề mang tính chất kỹ thuật, chương trình đào tạo kết hợp kiến thức lý thuyết và kỹ năng thực hành nghề. [29,tr12] Một lao động được coi là công nhân kỹ thuật khi đã hoàn thành hoặc trải qua ít nhất 1 hoạt động đào tạo nghề. Khi xem xét việc lao động đã được đào tạo thì không xem xét về mặt năng lực thực tế, không xem nặng vấn đề văn bằng chứng chỉ, mà chủ yếu trên góc độ người đó đã từng được tham gia học nghề. Thông thường, CNKT là người đã trải qua (được học) lớp/khóa/chương trình đào tạo nghề với nghề thuộc danh mục nghề đào tạo được ban hành và chương trình đào tạo phù hợp với qui định của Tổng cục Dạy nghề, để đảm bảo đạt được kiến thức và kỹ năng nghề cần thiết, với qui định thời gian tối thiểu đối với một khóa đào tạo nghề để được coi là đã qua đào tạo nghề. Theo ý kiến của các chuyên gia và các nhà quản lý, thì thời gian để có thể truyền đạt kiến thức và kỹ năng nghề đơn giản cũng phải cần tối thiểu một tháng trở lên. Kết thúc khóa học, người học được thi hoặc kiểm tra đánh giá về kiến thức và kỹ năng nghề được học, đạt kết quả và được cấp văn bằng, chứng chỉ nghề theo qui định đối với khóa đào tạo.

Thông thường, có 3 nhóm cung cấp CNKT, đó là: (i) đào tạo chính thức trong các trường thuộc hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề, (ii) đào tạo nghề nghiệp trước khi làm việc (ngoài nhà trường), và (iii) đào tạo tại chỗ cho công nhân.

Luật Dạy nghề công nhận các cơ sở dạy nghề, bao gồm cả các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh, cũng được coi là cơ sở đào tạo nghề. Việc xây dựng các chương trình đào tạo phải dựa trên cơ sở tất cả các loại hình đào tạo. Việc xác định các khóa học, chương trình đào tạo không chỉ được nhìn nhận trên cơ sở loại hình đào tạo chính thức, mà đã xem xét đến tất cả các loại hình đào tạo khác nhau. Lao

động qua đào tạo nghề được cung cấp từ nhiều nguồn khác nhau và được hiểu rộng là đối tượng đã được trải qua học nghề dưới nhiều hình thức khác nhau.

Qua đó ta có thể khái quát: “*Công nhân kỹ thuật là những người lao động đã hoàn thành ít nhất một chương trình đào tạo của một nghề tại một cơ sở đào tạo nghề (gồm cả các cơ sở sản xuất kinh doanh) và được cấp văn bằng chứng chỉ nghề hoặc được thừa nhận theo các quy định hiện hành*”. [29]

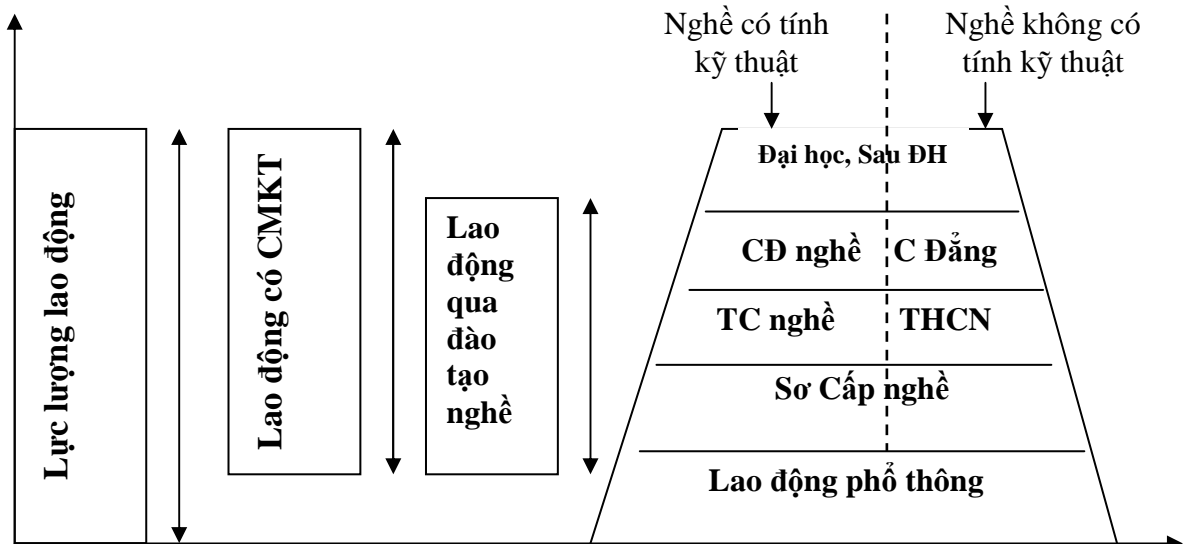
Như vậy, có thể định hình được nhóm đối tượng được gọi CNKT là những lao động đã được đào tạo nghề ở các trình độ khác nhau (sơ cấp nghề, trung cấp nghề, cao đẳng nghề) trong các trường đào tạo nghề hay ngay trong các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất kinh doanh.

Có thể phân loại lao động CNKT thành các nhóm như sau: nhóm CNKT không có chứng chỉ nghề; nhóm CNKT có chứng chỉ nghề (sơ cấp 3-6 tháng, trung cấp nghề, cao đẳng nghề); nhóm đã tốt nghiệp THPT, cao đẳng, đại học, sau đại học trở lên. Nhóm lao động chưa qua đào tạo được hiểu là những người chưa có bất kỳ một loại chứng chỉ nghề nào và thực tế cũng không đảm nhận một công việc nào đòi hỏi chuyên môn/kỹ thuật từ 3 năm trở lên hoặc công việc đòi hỏi chuyên môn/kỹ thuật nhưng kinh nghiệm chưa đủ 3 năm. [6, tr.21]

Nhóm CNKT không có chứng chỉ nghề hoặc bằng nghề thường là đối tượng khó xác định. Theo thống kê lao động việc làm hàng năm của Bộ LĐ – TB&XH thì CNKT không có bằng, chứng chỉ là những người tuy chưa qua một trường lớp đào tạo nào, nhưng do tự học, do được truyền nghề hoặc vừa học vừa làm, nên họ đã có được kỹ năng, tay nghề tương đương với bậc 1 của CNKT có bằng cùng nghề và thực tế đã làm công việc đang làm từ 3 năm trở lên. [6, tr.21]

Việc phân biệt giữa nghề mang tính kỹ thuật (cơ khí, điện, xây dựng, chế tạo, tin học, máy tính v.v...) và không mang tính kỹ thuật (văn hóa, xã hội, âm nhạc, hội họa...) là tương đối. “Lao động có chuyên môn kỹ thuật là những người lao động có trình độ từ đào tạo nghề trở lên và bao gồm cả lao động có trình độ đại học và trên đại học”. [29, tr13]

Phạm vi lao động của đội ngũ công nhân kỹ thuật trên toàn bộ lực lượng lao động của xã hội chiếm một tỷ trọng lớn. Sơ đồ 1.1 dưới đây minh họa điều này.



Nguồn: Bùi Tôn Hiến (năm 2009)

Sơ đồ 1.1. Minh họa phạm vi lao động CNKT

Nhìn từ góc độ đào tạo, học sinh tốt nghiệp các cơ sở dạy nghề tham gia vào thị trường lao động đều được hiểu là lao động qua đào tạo nghề. Còn nhìn từ góc độ thị trường lao động, thì người lao động làm các công việc khác nhau, thông thường là lao động kỹ thuật trực tiếp tham gia vào hoạt động sản xuất kinh doanh, có trình độ chuyên môn kỹ thuật khác nhau trong đào tạo nghề (Sơ cấp, trung cấp, cao đẳng) được coi là công nhân kỹ thuật. [29,tr14]

Hiện nay trên thế giới, các quốc gia khác nhau có những cách định nghĩa lao động qua đào tạo nghề khác nhau và qua đó, việc thống kê lao động qua đào tạo nghề hiện nay với nhiều quốc gia cũng có những cách thức khác nhau. Đa số các nước đều dùng thuật ngữ “công nhân kỹ thuật” để chỉ các đối tượng làm công việc của người công nhân và có các trình độ đào tạo nghề khác nhau; “kỹ thuật viên” là thuật ngữ chủ yếu áp dụng cho đối tượng lao động là công nhân kỹ thuật được đào tạo nghề trình độ cao (tương tự cao đẳng nghề).

Đến năm 2007, việc thống kê số lượng lao động có trình độ CNKT được phân loại thành các nhóm như sau: CNKT không bằng/chứng chỉ; CNKT có chứng chỉ và

sơ cấp; CNKT có bằng, chứng chỉ. Hiện tại, số liệu và những tính toán đều dựa trên cơ sở chấp nhận cách phân loại này, chứ chưa tuân theo khái niệm phân loại của Luật Dạy nghề.

1.1.3. Đào tạo và đào tạo công nhân kỹ thuật

1.1.3.1. Đào tạo

Theo từ điển tiếng Việt “Đào tạo” là “*việc làm cho người học trở thành người có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định*”⁽¹⁾. Theo định nghĩa này, có thể hiểu động từ “đào tạo” là một hoạt động trang bị cho người học năng lực (kiến thức, kỹ năng, thái độ) theo một tiêu chuẩn định trước, để có năng lực và trở nên hữu ích trong công việc cụ thể hoặc hoạt động xã hội nào đó.

TS. Bùi Tôn Hiến, cho rằng, đào tạo thường đi liền với giáo dục và thành một cặp đôi là giáo dục – đào tạo.⁽²⁾ Theo ông, *giáo dục* được hiểu là các hoạt động và tác động hướng vào sự phát triển và rèn luyện năng lực (bao gồm tri thức, kỹ năng, kỹ xảo...) và phẩm chất (niềm tin, tư cách, đạo đức...) con người để có thể phát triển nhân cách và trở nên có giá trị tích cực đối với xã hội.

- Các nhà giáo dục và đào tạo Việt Nam sử dụng khái niệm đào tạo sau: “*Đào tạo là Quá trình hoạt động có mục đích, có tổ chức nhằm đạt được các kiến thức, kỹ năng và kỹ xảo trong lý thuyết và thực tiễn, tạo ra năng lực để thực hiện thành công một hoạt động xã hội (nghề nghiệp) cần thiết*”. [17]

- KS. Đặng Ngọc Lâm, cho rằng: “Đào tạo là quá trình tác động đến con người nhằm làm cho người đó lĩnh hội và nắm vững tri thức, kĩ năng, kỹ xảo... một cách có hệ thống, nhằm chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng nhận một sự phân công lao động xã hội, duy trì và phát triển nền văn minh nhân loại”.⁽³⁾

- Theo giáo trình Kinh tế lao động của Trường Đại học Kinh tế quốc dân, khái niệm đào tạo là: “*Quá trình trang bị kiến thức nhất định về chuyên môn, nghiệp vụ*

¹ : Từ điển Tiếng Việt [50, tr.279]

² : Luận án tiến sĩ – MS 62.31.11.01, năm 2009 [29]

³ : Đặng Ngọc Lâm (2007), “*Nghiên cứu xây dựng Bộ Tiêu chuẩn cấp bậc CNKT các nghề trong các Công ty điện lực thuộc Tập đoàn Điện lực Việt nam*”, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Tập đoàn.

cho người lao động để họ có thể đảm nhận được một công việc nhất định”.
[57,tr.54]

Đào tạo lao động kỹ thuật: “là quá trình hoạt động đào tạo có mục đích, có tổ chức và có kế hoạch trong hệ thống đào tạo kỹ thuật thực hành nhằm hình thành và phát triển kiến thức, kỹ năng, thái độ cho mỗi cá nhân người lao động ở các cấp trình độ để có thể hành nghề, làm công việc phức tạp với năng suất và hiệu quả cao, đồng thời có năng lực thích ứng với sự biến đổi nhanh chóng của kỹ thuật và công nghệ trong thực tế”. [15,tr.29]

Về cơ bản, đào tạo là giảng dạy và học tập gắn liền với giáo dục đạo đức, nhân cách; đồng thời nâng cao năng lực chuyên môn và kỹ năng, kỹ xảo tay nghề. Kết quả đạt được là một trình độ học vấn nghiệp vụ, chuyên môn nhất định, như: Tiến sĩ, Thạc sĩ, Kỹ sư, Trung cấp, Công nhân kỹ thuật,...

Đào tạo có nhiều hình thức (nhiều dạng) như đào tạo chính quy, tại chức, đào tạo lại, đào tạo chuyên sâu, đào tạo từ xa, đào tạo ngắn hạn, đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ (nâng bậc lương đối với CNKT), bồi huấn nghiệp vụ hàng năm (bồi huấn giữ bậc hàng năm).⁽⁴⁾

1.1.3.2. Đào tạo công nhân kỹ thuật

Chúng ta cần làm rõ khái niệm về **đào tạo nghề**: Nghiên cứu về “đào tạo nghề” (vocational) có rất nhiều cách tiếp cận khác nhau, nhìn từ các góc độ khác nhau:

- Dạy nghề là quá trình cung cấp cho người học một kỹ năng cụ thể, đào tạo gắn liền với truyền thống nghề nghiệp. Quá trình này có thể hoàn toàn độc lập và khác với quá trình đào tạo một văn bằng cụ thể như đào tạo văn bằng đại học, cao đẳng.

- Đào tạo nghề nhấn mạnh vào việc cung cấp các kỹ năng cụ thể cho một việc làm, một dây chuyền công nghệ. Đào tạo tập trung vào kinh nghiệm thực tế để học sinh có thể đảm nhận một công việc trong 1 lĩnh vực cụ thể.

⁴ : Đoàn Đức Tiến (2006), “Phân tích và đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở Công ty điện lực Hà Nội”, Luận văn thạc sĩ khoa học,

- Theo Tổ chức lao động quốc tế (ILO), thuật ngữ đào tạo nghề là “Những hoạt động nhằm cung cấp kiến thức, kỹ năng và thái độ cần có cho sự thực hiện có năng suất và hiệu quả trong phạm vi một nghề hoặc một nhóm nghề. Nó bao gồm đào tạo ban đầu, đào tạo lại, đào tạo nâng cao, cập nhật và đào tạo liên quan đến nghề nghiệp chuyên sâu”. [71, tr.174]

- Luật Dạy nghề đưa ra khái niệm như sau: “Dạy nghề là hoạt động dạy và học nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học nghề để có thể tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khóa học.” [56, tr.9] Trong đó, dạy nghề được qui định có ba cấp trình độ đào tạo là: Sơ cấp nghề, Trung cấp nghề và Cao đẳng nghề. [54, tr.9]

Nếu phân loại theo hình thức đào tạo, các hoạt động dạy nghề bao gồm: Hình thức dạy nghề chính qui và hình thức dạy nghề thường xuyên.

Trong luận văn thạc sỹ của mình, tác giả đã sử dụng khái niệm đào tạo nghề sau: “Đào tạo nghề là hoạt động trang bị năng lực (tri thức, kỹ năng và thái độ) hành nghề cho người lao động để có thể hành nghề hoặc tự tạo việc làm”.

Theo nghiên cứu của Sindicatos Y.Ormación (dịch từ bản tiếng Anh) thì đào tạo nghề là:

- *Một hoạt động giáo dục* định hướng nhằm cung cấp các kiến thức và kỹ năng cần thiết để thực hiện một việc cụ thể của một nghề. Đồng thời, nó hoạt động như một hình thức bổ sung cho các loại hình đào tạo giáo dục của con người, không chỉ với tư cách là công nhân, mà còn với tư cách là công dân.

- *Một hoạt động gắn với các quá trình chuyển giao công nghệ, đổi mới và phát triển doanh nghiệp.* Cách truyền tải các kiến thức và kỹ năng chuyển giao cho công nhân, thông qua đó, các doanh nghiệp trang bị những kiến thức cơ bản là cơ sở xây dựng các qui trình công nghệ, phục vụ quá trình đổi mới công nghệ và phát triển doanh nghiệp; đào tạo nghề là một chiến lược trở thành công cụ cần thiết cho quá trình đổi mới công nghệ của doanh nghiệp.

- *Một hoạt động đào tạo xuất phát từ thực tế nhu cầu nâng cao chất lượng lao động,* với mục tiêu để tăng năng xuất lao động, tăng khả năng cạnh tranh.

Sindicatos Y. Ormación (1975) cũng cho rằng: Khái niệm về đào tạo nghề và ứng dụng thực tế của nó đã thay đổi trong suốt quá trình tiến triển của lịch sử. Tuy nhiên, nếu chúng ta so sánh nó với giáo dục thường xuyên, mặc dù đã có sự thay đổi hình thức, đào tạo nghề vẫn duy trì một mối liên kết chặt chẽ với lao động.

Khi thị trường lao động, công nghệ và cách tổ chức công việc (thay đổi mô hình tổ chức sản xuất), sản phẩm thay đổi thì đào tạo nghề phải thực hiện phương thức đào tạo cập nhật và bổ sung cả về lý thuyết và thực hành. Do đó, đào tạo nghề theo định hướng hiện nay không phải là để đào tạo cho các ứng viên của một vài công việc cụ thể; ngược lại, cố gắng nâng cao năng lực và khả năng rộng hơn, cho phép người lao động có thể hoạt động trong nhiều tình huống làm việc, ví dụ như có thể hoạt động trong một nghề; cụm nghề nghiệp và thị trường lao động nói chung.

Trong quá khứ, việc đào tạo nghề thường được thực hiện trong một khoảng thời gian giới hạn trước khi bước vào làm nghề. Ngày nay, việc đào tạo nghề trở thành một quá trình liên tục trong suốt cuộc đời của người lao động và được thực hiện theo nhiều hình thức khác nhau, có thể đào tạo chính quy và không chính qui.

Đào tạo CNKT là đào tạo nghề nghiệp mang tính kỹ thuật, khái niệm về đào tạo CNKT ở phạm vi hẹp hơn so với đào tạo nghề. Đào tạo CNKT được hiểu là đào tạo nghề nghiệp cho lao động kỹ thuật, đòi hỏi người CNKT sau khi được đào tạo phải có trình độ tay nghề, kỹ năng nghề đặc thù mang tính kỹ thuật, công nghệ như việc điều khiển máy móc thiết bị, vận hành máy thi công, kỹ thuật thao tác tinh xảo, chính xác...bên cạnh đó còn phải chấp hành qui trình công nghệ một cách nghiêm ngặt. Đào tạo CNKT thường được gắn với Công nghiệp, sự phát triển công nghiệp hóa- hiện đại hóa thì việc đào tạo đội ngũ CNKT đáp ứng yêu cầu của công nghiệp trở lên cấp thiết và tất yếu.

Ví dụ như đào tạo: CNKT Công nghiệp Điện lực, CNKT hàn, CNKT cắt may, CNKT Xây dựng; CNKT lắp máy công nghiệp... Thông thường, việc đào tạo mới CNKT được thực hiện tại các trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề chuyên ngành; bên cạnh đó, còn quá trình đào tạo nâng cao trình độ và kỹ năng nghề được thực hiện thường xuyên liên tục tại doanh nghiệp. Đào tạo CNKT trong quá trình sản

xuất đã trở thành quan trọng hơn bao giờ hết; đóng góp quan trọng vào việc nâng cao năng suất và khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp.

Như vậy, theo tác giả, đào tạo CNKT là *quá trình đào tạo nghề nghiệp mang đặc tính kỹ thuật của nghề, đào tạo ra những công nhân kỹ thuật có trình độ, kiến thức chuyên môn nghề kỹ thuật, có kỹ năng tay nghề kỹ thuật và thái độ làm việc chuyên nghiệp. Ta có thể hiểu rằng: “Chất lượng đào tạo CNKT CN Điện lực là quá trình đào tạo ra người lao động kỹ thuật (công nhân điện) có chất lượng đáp ứng được các tiêu chí của chất lượng lao động kỹ thuật đặt ra của ngành điện”*.

Ngoài hình thức đào tạo CNKT đã nêu trên, trong hoạt động sản xuất kinh doanh của mình, các cơ sở sản xuất luôn luôn mở các lớp học nâng cao trình độ và luôn yêu cầu người lao động phải tự đào tạo.

Đào tạo nâng cao trình độ là đào tạo ngắn hạn, nhằm nâng cao trình độ đáp ứng kịp thời một yêu cầu cấp bách của thực tiễn. Đào tạo nâng cao trình độ cố gắng đảm bảo những yêu cầu cơ bản - hiện đại và thiết thực, tinh giản và rút ngắn chương trình tới mức tối ưu để giảm thời gian đào tạo, vì dạng đào tạo này sẽ diễn ra liên tục trong quá trình sản xuất kinh doanh và trong suốt cả cuộc đời của người lao động và nó sẽ biến thành dạng tự đào tạo. Đào tạo nâng cao trình độ chỉ được cấp giấy chứng nhận hay chứng chỉ, không được cấp bằng tốt nghiệp, vì kết quả đào tạo nâng cao trình độ chưa đủ mức độ để làm thay đổi trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của người học.

1.1.4. Chương trình đào tạo

Định nghĩa của White (1995) cho rằng: “Chương trình đào tạo là một kế hoạch đào tạo phản ánh mục tiêu đào tạo mà nhà trường theo đuổi, nó cho ta biết nội dung và phương pháp dạy và học cần thiết để đạt được mục tiêu đề ra”.⁽⁵⁾

Đối với các lớp học bồi dưỡng nâng cao trình độ, thì việc xây dựng một chương trình hợp lý cũng rất cần thiết. Đối tượng đào tạo của các trình này thường là những người lớn tuổi, đã được đào tạo qua một ngành nghề nào đó (chính quy hay kèm cặp), đã được cấp một loại bằng, một loại chứng chỉ nhất định. Mục tiêu

⁵ : white,1995

của các khoá đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ là cung cấp các kiến thức cơ bản - hiện đại - thiết thực chọn lọc trên các lĩnh vực kinh tế, quản lý, khoa học, công nghệ, kỹ thuật chuyên ngành, tâm lý, pháp luật, tài chính, đào tạo bồi huấn tay nghề,...

Như vậy, có thể nói, một chương trình đào tạo phải bao gồm: mục tiêu đào tạo, nội dung đào tạo, phương pháp đào tạo và đánh giá kết quả đào tạo.

1.1.5. Các hình thức đào tạo

1.1.5.1. Đào tạo trong doanh nghiệp

Đào tạo trong doanh nghiệp chủ yếu là *đào tạo nâng cao nghiệp vụ, bồi dưỡng thường xuyên, ngắn hạn* nhằm nâng cao trình độ của người lao động để đáp ứng kịp thời một yêu cầu cấp bách của thực tiễn.

Một trong những phát hiện đáng lưu ý nhất trong đào tạo ở doanh nghiệp là đưa ra các chương trình đào tạo theo mục tiêu, lấy mục tiêu là cơ sở để xây dựng kế hoạch đào tạo. Ý nghĩa to lớn của cách đào tạo này là khả năng tự kiểm tra và tự định hướng của các tập thể và cá nhân người lao động trong quá trình làm việc và dựa vào việc so sánh kết quả đạt được với các mục tiêu đã đề ra. Cũng nhờ cách đào tạo này mà thống nhất được yêu cầu, lợi ích của tổ chức và cá nhân.

Việc xây dựng chương trình đào tạo có mục tiêu là đảm bảo đạt được kết quả cuối cùng, bằng cách làm cho các mục tiêu của mỗi bộ phận đều hướng vào mục tiêu chung và các mục tiêu bộ phận đều cân đối với khả năng thực hiện. Phương pháp tiếp cận này luôn gắn mục tiêu đào tạo với kế hoạch; nó được đảm bảo bước đầu bằng việc lập kế hoạch để thực hiện các mục tiêu và bước cuối bằng việc kiểm tra các kết quả.

Phương pháp đào tạo theo mục tiêu là sự vận dụng vào thực tiễn công tác đào tạo bằng cách tiếp cận hệ thống và cách tiếp cận phức hợp đứng trên cơ sở xác định các mục tiêu và sự phân chia các mục tiêu đó đối với mỗi hệ thống.

Trong thực tiễn đào tạo, đã có nhiều ứng dụng cách tiếp cận chương trình mục tiêu nhằm đạt được những kết quả nhất định đã đề ra trong hoạt động của hệ thống

đào tạo, từ tầng bậc cao nhất đến tầng bậc cơ sở là trường học, các trung tâm đào tạo và các đơn vị tự tổ chức đào tạo tại các doanh nghiệp.

Khả năng ứng dụng cách tiếp cận này rất rộng, từ những vấn đề có tính chiến lược, như xây dựng định hướng phát triển hệ thống đào tạo đến những vấn đề có phạm vi ảnh hưởng hẹp hơn của một doanh nghiệp, một cơ sở đào tạo.

Việc xây dựng mục tiêu của cấp cao nhất thường cho phép cấp dưới thảo luận, phân tích xem những mục tiêu dự kiến có xác đáng và khả thi không; bộ phận, cá nhân người lao động có thể tham gia thực hiện những mục tiêu nào, hoặc cho phép họ kiến nghị điều chỉnh các mục tiêu cho thích hợp và xác đáng hơn. Khi phê duyệt mục tiêu của cấp dưới, cấp trên phải xem xét sự phù hợp của mục tiêu của cấp dưới với mục tiêu chung và sự không mâu thuẫn giữa mục tiêu của các bộ phận khác nhau.

Đối với doanh nghiệp, việc xây dựng các chương trình đào tạo theo mục tiêu cần nghiên cứu áp dụng một cách linh hoạt.

1.1.5.2. Đào tạo ngoài doanh nghiệp

Bên cạnh hình thức đào tạo trong doanh nghiệp, doanh nghiệp còn ***gửi những người lao động đi đào tạo*** dài hạn tại các trường. Khi doanh nghiệp có nhu cầu về lao động thuộc lĩnh vực kinh doanh, hoặc để chuẩn bị cho nguồn lao động trong tương lai, doanh nghiệp tự tổ chức tuyển lao động, sau đó gửi đi đào tạo dài hạn tại các trường với đa dạng các ngành nghề và hệ đào tạo: Công nhân kỹ thuật; Đại học; Sau đại học. Số lượng phụ thuộc vào việc hoạch định chính sách kinh doanh và nhu cầu cụ thể của doanh nghiệp trong chiến lược phát triển của doanh nghiệp.

1.1.5.3. Tự đào tạo nâng cao trình độ của người lao động

Ngoài ra, một số doanh nghiệp còn có cơ chế chính sách thúc đẩy để người lao động ***tự học tập nâng cao trình độ***, như tham gia học tại chức ngoài giờ làm việc; học nâng cao trình độ sau đại học...tuỳ theo từng điều kiện, môi trường mà doanh nghiệp có thể áp dụng các chính sách cho phù hợp.

Ví dụ, tại Tổng Công ty điện lực TP. Hà Nội đưa ra chính sách nâng ngạch lương đối với CBCNV, một trong những điều kiện để xét nâng ngạch là tốt nghiệp đại học; tiêu chuẩn cán bộ phải tốt nghiệp đại học trở lên... bên cạnh đó còn có chính sách xem xét hỗ trợ kinh phí sau khi tốt nghiệp đối với các đối tượng Tổng Công ty có nhu cầu về ngành học, chấp thuận cho đi học.

1.1.6. Quản lý đào tạo và quản lý chất lượng đào tạo

1.1.6.1. Quản lý đào tạo

Quản lý đào tạo là hoạt động điều hành, phối hợp huy động các lực lượng xã hội nhằm đẩy mạnh công tác đào tạo, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động đào tạo, đáp ứng yêu cầu của phát triển kinh tế xã hội về nhân lực được đào tạo. Ngày nay, quản lý đào tạo không chỉ còn đơn thuần là điều hành hoạt động của các cơ sở đào tạo (hệ thống đào tạo quốc dân) mà còn quản lý định hướng xã hội hoá, hướng tới lợi ích phát triển của tổ chức và doanh nghiệp. [77]

Nội dung quản lý về đào tạo gồm:

- Xây dựng và chỉ đạo thực hiện chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chính sách phát triển đào tạo.
- Ban hành và tổ chức thực hiện các văn bản pháp luật, quy chế về đào tạo; ban hành quy định về tổ chức và hoạt động của các cơ sở đào tạo khác.
- Quy định mục tiêu đạt được đối với đối tượng đào tạo, chương trình, nội dung đào tạo; tiêu chuẩn giảng viên, tiêu chuẩn cơ sở vật chất và thiết bị trường học, cơ sở đào tạo; việc biên soạn, xuất bản, in và phát hành sách giáo khoa, giáo trình; đề cương, chương trình đào tạo... quy chế thi cử và cấp văn bằng, chứng chỉ...

Tổ chức bộ máy quản lý đào tạo gồm:

- Tổ chức và chỉ đạo việc đào tạo, bồi dưỡng, quản lý giảng viên và cán bộ đào tạo.
- Huy động, quản lý và sử dụng các nguồn lực để phát triển sự nghiệp đào tạo.
- Tổ chức, quản lý công tác nghiên cứu khoa học, công nghệ trong đào tạo.
- Tổ chức quản lý công tác hợp tác quốc tế về đào tạo.

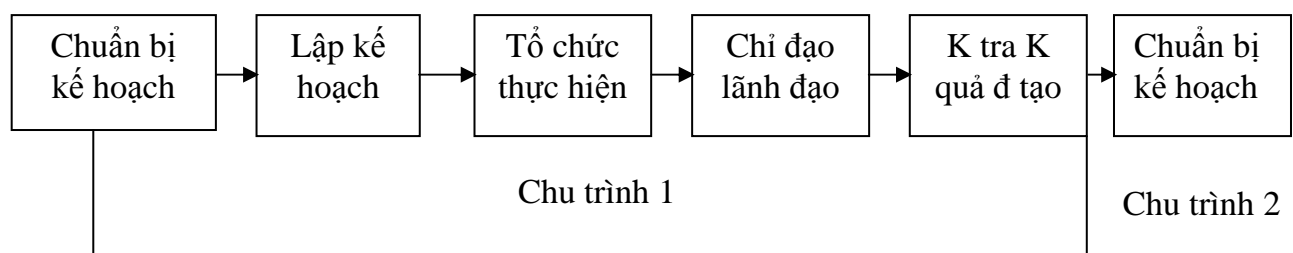
- Quy định việc tặng các danh hiệu vinh dự cho những người có nhiều công lao đối với sự nghiệp đào tạo.

- Thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về đào tạo; giải quyết khiếu nại, tố cáo, và xử lý các hành vi vi phạm pháp luật về đào tạo.

- Nội quy quản lý đào tạo đã thể hiện tương đối rõ 4 yếu tố cơ bản của quá trình quản lý nói chung, là: Lập chương trình và kế hoạch; tổ chức và cơ chế hoạt động; chỉ đạo và giám sát cuối cùng là kiểm tra, đánh giá.

Bốn yếu tố cơ bản đó diễn ra trong không gian, theo thời gian (với sự tham gia của con người, ý thức và phương tiện) thành chu kỳ gọi là chu trình quản lý.

Chu trình quản lý đào tạo được phản ánh thông qua lược đồ sau:



Nguồn: Tô Văn Vinh (năm 2004)

Sơ đồ 1.2. Chu trình quản lý đào tạo

Đánh giá và kiểm tra kết quả đào tạo:

Xây dựng chương trình và kế hoạch phát triển đào tạo là xác định mục tiêu, biện pháp lớn, bước đi cụ thể, xác định rõ ràng những điều kiện đảm bảo (nhân lực, vật lực, tài lực) cho việc thực hiện mục tiêu đào tạo đã đặt ra, cụ thể hoá mục tiêu thành những hoạt động thực tiễn. Để làm đúng việc này, người quản lý phải nắm được những thông tin cần thiết, trung thực về đối tượng quản lý làm cơ sở cho các quyết định quản lý hệ thống đào tạo.

Chương trình kế hoạch phát triển (đổi mới) đào tạo muốn trở thành hiện thực, nhất định phải nhờ khâu tổ chức và xây dựng cơ chế hoạt động. Việc tổ chức được coi là đúng đắn, hợp lý, khi nào công tác tổ chức có hiệu suất cao và diễn ra liên tục, bộ máy tổ chức được hình thành phải phù hợp với mục đích, nhiệm vụ. Phân công trách nhiệm trong quản lý giữa các tập thể và cá nhân phải rõ ràng, không

chồng chéo, không bỏ việc, phù hợp với nguyện vọng, năng lực, sở trường của mỗi người. Ở đây, vai trò của thông tin cũng rất quan trọng. Tuy nhiên, vấn đề mấu chốt nhất là những cán bộ đứng mũi chịu sào trong tổ chức thực hiện phải có năng lực chuyên môn và kinh nghiệm quản lý. Trong quản lý đào tạo, những cán bộ này nên được lựa chọn trong số đã có bề dày sự phạm ở các trường chính quy.

Chỉ đạo và giám sát hoạt động quản lý là sự tác động đến các cá nhân hoặc nhóm người, làm cho họ tích cực hơn, hăng say hơn trong công việc được giao. Ở đây, động viên bằng tinh thần hoặc vật chất một cách kịp thời sẽ có tác dụng tốt. Việc chỉ đạo thường diễn ra như sau:

- Xác định tình huống có vấn đề.
- Thu thập thông tin ảnh hưởng.
- Lập ra các phương án giải quyết khác nhau và lựa chọn phương án tốt nhất.
- Ra quyết định thi hành.
- Thi hành quyết định (tuyên truyền, hướng dẫn, động viên, giám sát...).
- Kiểm tra việc thực hiện, yếu tố hết sức quan trọng của toàn bộ quá trình quản lý.

Mục đích của việc kiểm tra là phát hiện những sai lệch, cung cấp thông tin phản hồi, đảm bảo cho hoạt động đào tạo phát triển đúng hướng, đúng mục tiêu mà chủ thể quản lý đào tạo đã đặt ra. Khảo sát để so sánh kết quả, hiệu quả so với kế hoạch mục tiêu. Thanh tra nhằm phát hiện sai lệch để kịp thời uốn nắn sửa chữa. Đánh giá kết quả để rút ra kết luận chung, những bài học kinh nghiệm và để bổ sung, nâng cao hơn nữa lý luận về quản lý đào tạo.

Mục tiêu của việc quản lý đào tạo trong doanh nghiệp

Mục tiêu là trạng thái kỳ vọng, trạng thái mong muốn của hệ thống, các trạng thái đòi hỏi phải *đạt được một kết quả đã định trước*. Tùy theo thời hạn, có thể phân chia thành các mục tiêu dài hạn, trung hạn và ngắn hạn. Có mục tiêu bao gồm cả một phạm vi rộng lớn, như mục tiêu toàn cầu (bảo vệ tầng ôzôn), mục tiêu khu vực hay một số nước (phi hạt nhân hoá khu vực châu Á-Thái Bình Dương), mục tiêu

quốc gia (phổ cập giáo dục tiểu học ở Việt Nam), mục tiêu toàn ngành (xoá bỏ các xã trắng về y tế).

Mục tiêu quản lý đào tạo trong doanh nghiệp là tổ chức thực hiện chu trình quản lý nhằm đạt được chất lượng đội ngũ người lao động theo tiêu chuẩn đề ra, như tiêu chuẩn cán bộ, tiêu chuẩn chức danh chuyên môn nghiệp vụ, tiêu chuẩn cấp bậc CNKT, tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia...

Trạng thái mong muốn đó có thể chưa có hoặc đang có mà ta muốn đạt được, duy trì thông qua tác động quản lý và sự vận động của đối tượng quản lý. Đối tượng của quản lý đào tạo là một trường học hoặc sự nghiệp đào tạo trên một địa bàn nào đó, một doanh nghiệp nào đó.

Như vậy, xét về mặt nội dung của mục tiêu, thì mục tiêu quản lý đào tạo bao gồm những kết quả đào tạo đạt được; trình độ phát triển mọi mặt của nhà trường, tổ chức đào tạo; về đội ngũ sư phạm, giảng viên; về cơ sở vật chất kỹ thuật; về tổ chức và quản lý.

Hệ thống đào tạo hoạt động trong sự đan chen các mối quan hệ phát triển đa dạng và phức tạp. Quản lý đào tạo là quản lý các mục tiêu vừa tường minh, vừa khó xác định trong sự tác động qua lại của các yếu tố chủ đạo sau:

- Mục tiêu đào tạo;
- Chương trình, nội dung đào tạo;
- Lực lượng đào tạo (người học-đối tượng đào tạo);
- Môi trường đào tạo;
- Hình thức tổ chức đào tạo;
- Điều kiện đào tạo;
- Quy chế đào tạo;
- Bộ máy tổ chức đào tạo;

Hoạt động tương tác của các yếu tố trên làm nảy sinh những tình huống có vấn đề đòi hỏi được giải quyết. Quản lý đào tạo chính là quá trình xử lý các tình huống có vấn đề trong hoạt động đào tạo của toàn hệ thống, đạt chất lượng tổng thể

và bền vững, làm cho đào tạo vừa là mục tiêu, vừa là sức mạnh của nền kinh tế nói chung và sự phát triển doanh nghiệp nói riêng.

Vai trò và ý nghĩa của quản lý đào tạo đối với chất lượng đào tạo

Việc quản lý đào tạo có vai trò rất quan trọng trong việc định hướng để đạt được mục tiêu chất lượng đào tạo; nó không những kiểm soát được toàn bộ quá trình thực hiện, mà còn xem xét điều chỉnh cho phù hợp với điều kiện thực tế trong công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp. Từ đó có thể đề ra được các giải pháp đổi mới hợp lý thích nghi để đạt được kết quả tốt hơn trong đào tạo.

Đối với doanh nghiệp, đảm bảo cho chất lượng đào tạo đạt kết quả ngày càng cao, tiết kiệm được chi phí đào tạo. Công tác đào tạo gắn với nhu cầu của thực tế sản xuất, không bị dàn trải, đem đến những lợi ích cụ thể cho doanh nghiệp ở việc tăng năng suất lao động.

Đối với người lao động, người lao động luôn được định hướng đúng về việc bồi huấn nâng cao trình độ đáp ứng được yêu cầu về trình độ chuyên môn của công việc. Nhờ đó, người lao động được trang bị và chủ động trang bị kiến thức chuyên môn sát với nội dung công việc để công việc đạt hiệu quả cao hơn, từ đó người lao động tăng được thu nhập từ việc tăng năng suất lao động.

Đối với kinh tế xã hội, yêu cầu về trình độ ngày càng cao đối với lực lượng lao động dẫn đến việc lao động phải thay đổi để đáp ứng yêu cầu; sự định hướng đúng, mục tiêu rõ ràng của công tác quản lý đào tạo giúp cho xã hội có mặt bằng tri thức lao động phát triển nhanh, rút ngắn được quá trình phát triển.

1.1.6.2. Quản lý chất lượng đào tạo

Khi nói đến quản lý chất lượng thì ta có thể liên tưởng ngay đến quản lý chất lượng - quản trị chất lượng của sản phẩm hàng hóa. GS.TS. Nguyễn Đình Phan chỉ ra rằng: “hiện đang tồn tại những định nghĩa khác nhau về quản trị chất lượng, nhưng điểm chung nhất trong các định nghĩa đó là: quản trị chất lượng có tính hệ thống, đồng bộ; mục đích của quản trị chất lượng là đảm bảo và nâng cao chất

lượng sản phẩm và dịch vụ trong suốt chu kỳ sống của sản phẩm (thiết kế, sản xuất, tiêu dùng) nhằm thỏa mãn nhu cầu của người tiêu dùng”⁽⁶⁾

A.G Robertson, một chuyên gia người Anh cho rằng: “Quản trị chất lượng được xác định như là một hệ thống quản trị nhằm xây dựng chương trình và sự phối hợp các cố gắng của những đơn vị khác nhau để duy trì và tăng cường chất lượng trong các tổ chức thiết kế, sản xuất sao cho đảm bảo nền sản xuất có hiệu quả nhất, đồng thời cho phép thỏa mãn đầy đủ các yêu cầu của người tiêu dùng”.

A.V.Feigenbaum, nhà khoa học Mỹ cho rằng: “Quản trị chất lượng là hệ thống hoạt động thống nhất có hiệu quả của những bộ phận khác nhau trong một tổ chức (một đơn vị kinh tế) chịu trách nhiệm triển khai tham số chất lượng, duy trì mức chất lượng đã đạt được và nâng cao nó để đảm bảo sản xuất và tiêu dùng sản phẩm một cách kinh tế nhất, thỏa mãn nhu cầu của tiêu dùng”.

Chuyên gia nổi tiếng của Nhật Bản trong lĩnh vực quản trị chất lượng đã định nghĩa: “Quản trị chất lượng có nghĩa là nghiên cứu triển khai, thiết kế, sản xuất và bảo dưỡng một sản phẩm có chất lượng, kinh tế nhất, có ích nhất cho người tiêu dùng và bao giờ cũng thỏa mãn nhu cầu của người tiêu dùng”.

Theo tiêu chuẩn ISO-9000 thì “Quản trị chất lượng là các phương pháp và hoạt động được sử dụng nhằm đáp ứng yêu cầu về chất lượng”.

Như vậy, quản lý chất lượng đào tạo nghề có thể hiểu như là một quá trình quản trị sản xuất (quá trình quản lý dạy và học) mà sản phẩm đầu ra ở đây là Công nhân kỹ thuật có chất lượng, được thể hiện ở hiểu biết về chuyên môn, khả năng đáp ứng công việc, kỹ năng nghề nghiệp tay nghề cao, chuyên sâu.

Quản lý chất lượng đào tạo là quản lý dạy và học.

Tiến bộ không ngừng của cuộc cách mạng khoa học và công nghệ đang hàng ngày, hàng giờ làm thay đổi mọi mặt đời sống tinh thần và vật chất của con người. Yêu cầu của giáo dục đào tạo là phải đào tạo ra những con người làm chủ KHKT, biết lao động bằng tư duy sáng tạo, có khả năng thích ứng với biến động của cơ chế thị trường,...

⁶ : Nguyễn Đình Phan “Quản lý chất lượng sản phẩm và dịch vụ. Thực trạng, vấn đề và giải pháp”, Quản trị kinh doanh những năm đầu thế kỷ XXI, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân, tr.21

“Dạy” về bản chất là quá trình tổ chức nhận thức cho người học, giúp cho người học, học tập và nghiên cứu tốt; “Học” về bản chất là quá trình tiếp thu thông tin dưới sự hướng dẫn của giáo viên nhằm biến đổi bản thân, tự làm phong phú mình bằng cách tích lũy và xử lý thông tin từ môi trường sống, từ đó hình thành nhân cách của mình. Chất lượng dạy học là thực hiện tốt và đầy đủ các nhiệm vụ dạy học. Chất lượng dạy học có thể khái quát thành công thức 5 H:

- Head: Tri thức;
- Hand: Kỹ năng;
- Heart: Thái độ;
- Happiness: Hạnh phúc;
- Health: Sức khỏe.

Một quá trình giảng dạy có chất lượng sẽ làm cho nhân cách của từng học viên được phát triển theo mục tiêu được đào tạo, làm cho học viên có niềm tin và hạnh phúc trong quá trình học tập. Chất lượng dạy học không chỉ làm cho người học nắm được tri thức, mà phải giúp họ có phương pháp tiếp cận và giải quyết vấn đề đặt ra một cách khoa học. Đây chính là điểm khác biệt quan trọng giữa dạy học lấy học sinh làm trung tâm với dạy học theo phương pháp truyền thống.

Trong thời đại ngày nay, việc thực hiện đầy đủ các mục tiêu và nhiệm vụ dạy học là điều kiện cần nhưng chưa đủ để gọi là dạy tốt, học tốt. Một điều kiện nữa hết sức quan trọng trong đào tạo, bồi dưỡng là phải thực hiện những nhiệm vụ đó trong thời gian ngắn nhất, với chi phí thấp nhất và đạt hiệu quả cao nhất.

Với quan niệm về chất lượng và hiệu quả dạy học như trên, với đặc điểm của nó, công tác đào tạo, bồi dưỡng sẽ bao gồm việc đảm bảo chất lượng trong việc thực hiện nhiều nhiệm vụ khác nhau của một cơ sở đào tạo, như: nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, trợ giảng, chuyên gia và cán bộ quản lý công tác đào tạo; cung cấp tài chính, cải thiện điều kiện phục vụ và dịch vụ, quản lý chất lượng quá trình dạy học. Trong những nhiệm vụ đó, quản lý chất lượng đội ngũ giảng viên (các kỹ sư làm công tác đào tạo) và chất lượng giờ lên lớp của giảng viên có vai trò quyết định.

1.2. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT NGÀNH ĐIỆN

Việc đào tạo CNKT đạt hiệu quả như thế nào phụ thuộc vào sự am hiểu tường tận các điều kiện môi trường mà một doanh nghiệp, tổ chức đang hoạt động. Các yếu tố môi trường có một ảnh hưởng sâu rộng, vì chúng ảnh hưởng đến toàn bộ các hoạt động của quá trình đào tạo CNKT. Vì thế, khi thực hiện công tác đào tạo CNKT, cần phải phân tích và xác định một cách chính xác sự ảnh hưởng của các nhân tố môi trường đến các hoạt động của quá trình đào tạo CNKT của doanh nghiệp, tổ chức.

Có nhiều cách phân loại các nhân tố môi trường liên quan đến chất lượng đào tạo CNKT, nhưng về cơ bản, chúng được gộp lại thành hai loại nhóm nhân tố, đó là nhóm nhân tố bên ngoài và nhóm nhân tố bên trong tổ chức. Nhóm nhân tố bên ngoài bao gồm môi trường vĩ mô và môi trường ngành; nhóm nhân tố bên trong, gồm các nhân tố liên quan đến hệ thống nội bộ của doanh nghiệp, tổ chức. [39] [64]

1.2.1. Các nhân tố bên ngoài

Các nhân tố bên ngoài có ảnh hưởng đến công tác đào tạo CNKT của doanh nghiệp, tổ chức bao gồm hai loại môi trường: Môi trường vĩ mô, như các yếu tố kinh tế, dân cư, luật pháp của nhà nước, văn hoá - xã hội, khoa học – kỹ thuật; và môi trường ngành, như các đối thủ cạnh tranh, khách hàng... Ngoài ra, hai nhân tố: hệ thống chính sách của Nhà nước và cách đánh giá, nhìn nhận của xã hội đối với hoạt động đào tạo CNKT, do có ảnh hưởng sâu sắc tới chất lượng đào tạo của đối tượng này, sẽ được tác giả tách ra để nghiên cứu riêng. [39][64]

1.2.1.1 Môi trường vĩ mô

Môi trường vĩ mô bao gồm:

- *Các yếu tố về kinh tế*, như chu kỳ kinh tế và chu kỳ kinh doanh, tỷ lệ lạm phát, chính sách tài chính quốc gia... có ảnh hưởng theo các cấp độ khác nhau đối với một doanh nghiệp, tổ chức. Do vậy, doanh nghiệp, tổ chức phải xác định một cách chính xác sự ảnh hưởng của yếu tố này đến công tác đào tạo của đơn vị mình. Trong giai đoạn kinh tế suy thoái, hoặc kinh tế bất ổn có chiều hướng đi xuống,

doanh nghiệp, tổ chức, một mặt vẫn cần phải duy trì lực lượng lao động có tay nghề, một mặt phải giảm chi phí lao động, như giảm giờ làm, cho nhân viên nghỉ việc tạm thời hoặc giảm phúc lợi ; đào tạo nguồn nhân lực theo hướng thu gọn, tinh giản; đội ngũ lao động được đào tạo chuyên sâu hơn, khả năng đáp ứng công việc đa dạng hơn nhằm tiết kiệm lao động...

Ngược lại, khi kinh tế đi lên và có chiều hướng phát triển ổn định, doanh nghiệp, tổ chức lại có nhu cầu phát triển lao động mới để mở rộng sản xuất, tăng cường đào tạo huấn luyện nhân viên. Việc mở rộng sản xuất này đòi hỏi doanh nghiệp, tổ chức phải tuyển thêm lao động có chất lượng, đảm bảo đạt được các mục tiêu của tổ chức, như có thể tăng lương, tăng phúc lợi thu hút nhân tài, cải thiện điều kiện làm việc để tạo ra mức hấp dẫn của công việc đối với người lao động.

Tại Việt Nam, trong những năm gần đây việc thu hút lao động trong các doanh nghiệp tăng lên ở tất cả các loại hình doanh nghiệp, thông qua các ưu đãi khi làm việc như tăng lương, tăng các khoản phúc lợi, cải thiện điều kiện làm việc... Đây là kết quả của chính sách mở cửa, và có sự hình thành nhiều doanh nghiệp mới hoạt động trong nhiều lĩnh vực ngành nghề khác nhau, đó cũng chính là dấu hiệu của một nền kinh tế đang có chiều hướng đi lên. Chính vì sợ mất nhân tài nên ngay cả trong các doanh nghiệp nhà nước cũng phải thực hiện nhiều chế độ ưu đãi đối với người lao động. Rõ ràng, khi kinh tế phát triển hay suy thoái đều có ảnh hưởng rất lớn đến công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp, tổ chức; từ đó đã ảnh hưởng gián tiếp đến chất lượng đào tạo của xã hội.

- *Các yếu tố về văn hóa - xã hội*, trong đó, yếu tố dân số hiện được coi là một trong những yếu tố xã hội có ảnh hưởng quan trọng đến công tác đào tạo nguồn nhân lực. Nhất là khi, Việt Nam là một nước đang tiến hành công nghiệp hóa từ một nền kinh tế nông nghiệp lạc hậu, trình độ dân trí còn thấp. Mặc dầu trong những năm vừa qua, kinh tế Việt Nam đã có những bước phát triển vượt bậc, nhưng do còn nhiều khó khăn, đặc biệt là do tỷ lệ phát triển dân số cao, cộng với lực lượng lao động vốn có trình độ thấp đang gây ra những áp lực lớn cho xã hội trong việc tạo công ăn việc làm và phục vụ cho các nhu cầu phát triển kinh tế trong tương lai. Cụ

thể là, do nguồn lực hạn chế, nên khi dân số tăng cao sẽ ảnh hưởng lớn đến việc đầu tư cho học tập nâng cao trình độ cho nguồn nhân lực của toàn xã hội. Do vậy lực lượng lao động có trình độ thấp có nguy cơ ngày càng chiếm tỷ lệ lớn trong xã hội.

Ngoài ra, văn hoá, tập quán của một quốc gia cũng có ảnh hưởng rất lớn đến công tác đào tạo nguồn nhân lực nói chung và chất lượng đào tạo CNKT nói riêng. Tình trạng trọng nam khinh nữ trong từng gia đình, hoặc doanh nghiệp, tổ chức đã hạn chế sự tham gia, đóng góp của nữ giới vào các hoạt động xã hội nói chung và phát triển kinh tế nói riêng, từ đó làm tổn hại tới sự phát triển của toàn xã hội. Thực tế đã cho thấy, nhiều điển hình, đặc biệt là các CNKT của nhiều ngành, lĩnh vực ở Việt Nam lại là các lao động nữ.

Sự thay đổi về lối sống trong xã hội cũng ảnh hưởng đến cấu trúc của các tổ chức. Đã có sự chuyển dịch một lượng lớn lao động từ khu vực sản xuất hàng hóa sang khu vực dịch vụ, như các ngành giao thông, truyền thông, bảo hiểm, tài chính, ngân hàng; các dịch vụ kinh doanh, như quảng cáo, tư vấn về pháp luật,... Như vậy, về phương diện nào đó nó cũng sẽ tác động đến cơ cấu lao động, số lượng lao động, trình độ lao động... trong oanh nghiệp, tổ chức. Khi có sự thay đổi đó, các doanh nghiệp, tổ chức phải biên chế lại lao động, bố trí lại lao động trong đơn vị mình cho phù hợp.

- *Hệ thống pháp luật*, cũng là một yếu tố quan trọng có ảnh hưởng ngày càng to lớn đối với hoạt động sản xuất – kinh doanh của các doanh nghiệp, tổ chức nói chung và công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp, tổ chức nói riêng. Doanh nghiệp, tổ chức phải tuân theo các quy định có liên quan đến nguồn nhân lực, như các quy định về thuê mướn lao động, an toàn lao động, bảo hiểm, điều kiện làm việc...

Trong điều kiện ở Việt Nam hiện nay, Luật Lao động đã được ban hành và đưa vào sử dụng sẽ là điều kiện ràng buộc các tổ chức trong quá trình sử dụng lao động. Ngoài ra, các luật khác cũng tùy theo mức độ, có ảnh hưởng đến công tác đào tạo nguồn nhân lực, như Luật Doanh nghiệp, Luật Kế toán, Luật Giáo dục đào tạo...

Sự ảnh hưởng của luật pháp đến đào tạo phát triển nguồn nhân lực ở đây chính là việc vận dụng các quy định của các ngành luật vào các hoạt động của doanh nghiệp, tổ chức như lập kế hoạch về nguồn nhân lực, tuyển dụng lao động, điều kiện làm việc... trong doanh nghiệp, tổ chức. Khi một số luật mới ra đời hoặc có một số luật cũ được điều chỉnh, bổ sung cũng sẽ tác động đến nhận thức và vận dụng pháp luật vào quá trình hoạt động của tổ chức, nhất là đối với việc sử dụng lao động.

- *Yếu tố kỹ thuật – công nghệ*: Chúng ta đang sống và lao động trong thời đại phát triển công nghiệp và bùng nổ thông tin. Yếu tố này đã ảnh hưởng không nhỏ đến việc đào tạo và đào tạo lại nguồn nhân lực trong doanh nghiệp, tổ chức. Đây là thách thức không nhỏ đối với doanh nghiệp, tổ chức. Để đủ sức cạnh tranh trên thị trường, các doanh nghiệp, tổ chức ở Việt Nam hiện nay một mặt phải cải tiến kỹ thuật, công nghệ; đồng thời phải bồi dưỡng, nâng cao trình độ của người lao động, đào tạo, tuyển dụng nhân viên mới theo kịp sự phát triển của khoa học công nghệ mới hiện đại.

Khi kỹ thuật công nghệ thay đổi, có một số công việc hoặc một số kỹ năng không cần thiết nữa. Do đó, doanh nghiệp, tổ chức cần phải đào tạo lại lực lượng lao động hiện tại của mình và phải lập kế hoạch đào tạo mới lực lượng lao động phù hợp với công việc. Sự thay đổi của kỹ thuật công nghệ cũng đồng nghĩa với việc là chỉ cần ít người hơn mà vẫn sản xuất ra số lượng sản phẩm tương tự, nhưng có chất lượng cao hơn. Điều này có nghĩa là nhà quản lý phải sắp xếp lại lực lượng lao động dư thừa của tổ chức và phải tổ chức đào tạo mới, đào tạo lại nguồn nhân lực.

1.2.1.2. Môi trường ngành

Đào tạo CNKT, bản thân nó là hoạt động có định hướng, nhằm vào một hoặc vài ngành kinh tế - kỹ thuật cụ thể. Chính vì vậy nó chịu sự tác động của môi trường ngành.

Trong phân tích về chiến lược nói chung, môi trường ngành được xem xét bởi 5 lực lượng cạnh tranh (mô hình kim cương của M. Porter) bao gồm: Thay đổi công

nghệ sản xuất; Nhu cầu của người tiêu dùng thay đổi và cạnh tranh giữa các đối thủ hiện tại; Quyền lực nhà cung cấp; Áp lực của sản phẩm thay thế và Áp lực từ đối thủ tiềm tàng.

Riêng đối với đào tạo nguồn nhân lực có 3 yếu tố trong môi trường ngành, được xem là có ảnh hưởng rõ nhất đến chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, là sự cạnh tranh giữa các đối thủ hiện tại, yếu tố khách hàng và yếu tố nhà cung cấp.

- *Yếu tố đối thủ cạnh tranh:* Trong nền kinh tế thị trường, các doanh nghiệp và tổ chức không chỉ cạnh tranh thị trường, cạnh tranh sản phẩm, mà còn cạnh tranh cả về nguồn nhân lực. Nguồn nhân lực là cốt lõi của hoạt động kinh doanh. Để tồn tại và phát triển, không còn con đường nào khác là thực hiện đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực có hiệu quả, vì nguồn nhân lực tốt là nguồn gốc cho mọi thành công trong hoạt động của doanh nghiệp và tổ chức, nguồn nhân lực là tài nguyên quý giá nhất trong mọi doanh nghiệp, tổ chức.

Khi coi đó là tài nguyên quý giá nhất, các doanh nghiệp, tổ chức phải giữ gìn, duy trì và phát triển nguồn tài nguyên đó. Để thực hiện được việc này, các doanh nghiệp, tổ chức phải có các chính sách nhân lực hợp lý, phải biết lãnh đạo, động viên, tặng thưởng hợp lý, phải tạo ra bầu không khí gắn bó... trong doanh nghiệp, tổ chức. Ngoài ra, doanh nghiệp, tổ chức phải có một chế độ chính sách lương bổng đủ để giữ nhân viên làm việc với mình, phải cải tiến môi trường làm việc và cải tiến các chế độ phúc lợi. Nếu không thực hiện được, doanh nghiệp, tổ chức có thể mất đi các nhân tài với các đối thủ cạnh tranh của mình, do họ có các chính sách đãi ngộ và thu hút nhân tài thích hợp hơn. Sự ra đi của nhân viên không chỉ thuần túy là vấn đề lương bổng, phúc lợi mà nó còn tổng hợp nhiều vấn đề khác, như điều kiện được đào tạo nâng cao trình độ, điều kiện thăng tiến, bầu không khí – văn hoá doanh nghiệp, niềm tự hào, tự tôn của cá nhân người lao động trong doanh nghiệp...

- *Yếu tố khách hàng:* Khách hàng là mục tiêu của mọi doanh nghiệp, tổ chức trong nền kinh tế thị trường. Bởi vậy mới có câu “Khách hàng là thượng đế”. Khách hàng là đối tượng sẽ mua và tiêu dùng sản phẩm, dịch vụ của doanh nghiệp, tổ

chức, là một phần của yếu tố môi trường ngành tác động vào công tác định hướng đào tạo nguồn nhân lực của doanh nghiệp, tổ chức. Doanh số là một trong những yếu tố quan trọng đối với các doanh nghiệp. Do đó, doanh nghiệp phải bảo đảm rằng nhân viên của mình sản xuất ra các mặt hàng phù hợp với nhu cầu và thị hiếu của khách hàng. Chất lượng của hàng hoá hoặc dịch vụ rất quan trọng đối với khách hàng. Nhà quản lý phải đào tạo nhận thức làm cho nhân viên của mình hiểu rằng, không có khách hàng thì không có doanh nghiệp và họ không còn cơ hội để làm việc nữa nếu doanh nghiệp không còn tồn tại, hoặc phải cho họ hiểu, là doanh thu của doanh nghiệp ảnh hưởng trực tiếp đến thu nhập của họ.

Sự thay đổi về thị hiếu của khách hàng đòi hỏi doanh nghiệp phải có sự đa dạng về hàng hóa, dịch vụ... Để có thể đáp ứng tốt nhu cầu của khách hàng, nhà quản trị phải biết định hướng đào tạo nhân viên, bố trí, biên chế lao động cho phù hợp với chuyên môn nghiệp vụ, có các chính sách ưu đãi hợp lý khi nhân viên làm tốt, phải có những lớp học bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ để giúp nhân viên phục vụ khách hàng tốt hơn, nhất là những nhân viên thường xuyên tiếp xúc trực tiếp với các khách hàng...

- *Yếu tố nhà cung cấp*: Đối với công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, yếu tố nhà cung cấp chính là các cơ sở đào tạo (Nhà trường):

Đối với các doanh nghiệp, hiện vấn đề cần quan tâm không chỉ là hoạt động sản xuất – kinh doanh được diễn ra như thế nào, hiệu quả đến đâu... mà điều quan trọng là chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp ra sao.

Vì sao các doanh nghiệp lại quan tâm đến điều này? Vì chất lượng nguồn nhân lực có ảnh hưởng quyết định đến thành công hay thất bại của doanh nghiệp. Chất lượng nguồn nhân lực bắt nguồn từ chính các nhà cung cấp loại sản phẩm này cho doanh nghiệp.

Ở Việt Nam hiện nay, về cơ bản, các cơ sở đào tạo có khả năng cung cấp một nguồn nhân lực có trình độ phù hợp với hoạt động của các doanh nghiệp. Tuy nhiên, hạn chế lớn nhất hiện nay của các nhà cung cấp là, ngoài việc phải tiếp tục

nâng cao chất lượng đào tạo về các phương diện, như kiến thức khoa học, năng lực thực hành nghề, phương pháp tư duy sáng tạo, khả năng nắm bắt công nghệ hiện đại... thì cơ cấu đào tạo còn chưa phù hợp với yêu cầu của sản xuất và sự phát triển kinh tế - xã hội. Điều đó thể hiện ở tỷ lệ được đào tạo giữa công nhân, trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học, sau đại học không cân đối. Trong khi trên thị trường sức lao động, số người có trình độ chuyên môn và khoa học, tính từ công nhân kỹ thuật đến tiến sỹ khoa học so với yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập kinh tế quốc tế, còn chiếm tỷ lệ thấp (số này mới chiếm hơn 19%), thì số được đào tạo nâng cao trình độ ở trình độ sơ cấp lại chiếm tỷ lệ cao.

Công tác đào tạo theo địa chỉ, tức là đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp đã bước đầu thực hiện, nhưng do số lượng CB CNV, người lao động được cử đi đào tạo còn ít, nên hầu hết phải học kèm vào các khóa đào tạo chung của các trường, do đó vừa học vừa làm sẽ ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo.

1.2.1.3. Chính sách của Nhà nước về đào tạo

Như trên đã nói, hệ thống chính sách của các quốc gia thuộc nhóm môi trường vĩ mô. Tuy nhiên, do tầm quan trọng của nó đối với lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực, nên nhân tố này được tách ra để nghiên cứu riêng. Nó bao gồm các loại chính sách sau:

- *Chính sách về thị trường lao động*: Các nhân tố cơ bản của thị trường lao động đó là cung, cầu, tiền lương và các chính sách khác tạo nên thể chế, công cụ điều tiết thị trường sức lao động. Cung lao động chủ yếu phụ thuộc vào nguồn lao động đầu vào (chất lượng giáo dục) và năng lực đào tạo nghề của hệ thống dạy nghề. Vì thế, chính sách phát triển làm tăng cung (qui mô, cơ cấu, chất lượng) phụ thuộc phần lớn vào chính sách đào tạo nghề và phát triển nguồn nhân lực. Các chính sách phát triển cân đối cầu lao động có kỹ năng phụ thuộc nhiều vào các chính sách phát triển kinh tế, đầu tư đào tạo và giải quyết việc làm. Vấn đề còn lại chủ yếu là chính sách tiền lương, các chính sách thị trường lao động chủ động và thụ động.

Các chính sách về tiền lương trở thành nhân tố điều tiết, tác động vào qui mô và cơ cấu việc làm có kỹ năng khi nó tạo ra sự phù hợp và co giãn. Chính sách tiền lương linh hoạt và co giãn với cầu việc làm của lao động qua đào tạo nghề sẽ có tác dụng điều tiết, thu hút, phân bổ lao động thích ứng. Tiền lương cao tương đối của lao động qua đào tạo nghề sẽ thu hút lao động vào những công việc đòi hỏi kỹ năng, kỹ thuật và nghề nghiệp thích hợp. Chính sách tiền lương hướng tới thúc đẩy việc làm của lao động qua đào tạo nghề có thể dẫn đến tái cơ cấu việc làm trong một ngành, một lĩnh vực hoặc một nghề cụ thể.

Phản ứng của doanh nghiệp với các chính sách tiền lương sẽ căn cứ vào năng suất lao động, chi phí tiền lương và sự khan hiếm lao động có kỹ năng trên thị trường lao động. Phản ứng của lao động trên thị trường lao động là theo đuổi nghề nghiệp và công việc mang lại lợi ích về cơ hội việc làm, việc làm có thu nhập cao. Do đó với các nhóm ngành nghề có mức tiền lương hấp dẫn sẽ thu hút lao động học nghề và tìm kiếm việc làm. Tiền lương trở thành công cụ điều tiết, tái cơ cấu và phân bổ lại lực lượng lao động qua đào tạo nghề trên thị trường lao động.

Thị trường lao động vận hành hiệu quả thường là kết quả của cả một tập hợp chính sách khác nhau, tạo ra sự linh hoạt cho các doanh nghiệp, đồng thời đảm bảo an ninh việc làm cho người lao động. Các chính sách thị trường lao động có thể hỗ trợ một cách tích cực cho quá trình tái cơ cấu nền kinh tế, tăng cơ hội việc làm, tiếp cận việc làm và năng suất lao động. Trên giác độ vĩ mô, các chính sách tài khóa, tiền tệ, đầu tư, thương mại kết hợp với chính sách tiền lương có thể hỗ trợ và thúc đẩy tạo việc làm, đặc biệt khi các chính sách này kết hợp với chính sách thị trường lao động chủ động.

Chính sách thị trường lao động chủ động sẽ can thiệp nhằm tăng cường hiệu quả và tạo cơ hội việc làm một cách trực tiếp hoặc gián tiếp trong thị trường lao động. Các chính sách đó là chính sách phát triển dịch vụ việc làm công, chương trình việc làm công, đào tạo về tiếp cận việc làm cho lao động bị thất nghiệp và lao động dôi dư, việc làm cho thanh niên, tín dụng hỗ trợ việc làm v.v... sẽ góp phần

làm tăng khả năng tái hòa nhập việc làm của lao động bị thất nghiệp, tăng năng suất lao động của người thiết việc làm.

Các chương trình, chính sách thị trường lao động thụ động không hướng về tăng việc làm cho người lao động, nhưng lại thiên về “hứng đỡ” và đảm bảo cho người lao động được an toàn về kinh tế như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp khi bị mất việc làm hoặc sức lao động.

- Chính sách phát triển đào tạo CNKT

Chính sách phát triển đào tạo nghề thuộc chính sách tác động đến cung lao động (qui mô, cơ cấu, chất lượng) trên thị trường lao động. Giáo dục, dạy nghề, tăng cường kỹ năng và học tập suốt đời là biện pháp quan trọng nhất để giúp người lao động có khả năng làm việc và từ đó, giúp họ có cơ hội có được việc làm. Đào tạo nghề là chính sách cung, nhưng có tác dụng lớn trong điều chỉnh cơ cấu lao động và cơ cấu việc làm có chuyên môn kỹ thuật.

Giáo dục và đào tạo làm tăng vốn nhân lực. Các chính sách đào tạo nghề rộng mở làm giá “hứng đỡ” những học sinh không có khả năng theo học các bậc học cao hơn. Trong những trường hợp này, đào tạo nghề góp phần làm tăng việc làm có chất lượng hơn do có nhiều lao động có trình độ CMKT cao hơn. Ngoài ra, chính sách đào tạo nghề nhắm vào một số nhóm đối tượng sẽ tạo ra sự kích thích cầu đào tạo và việc làm cho các đối tượng đó. Các chính sách đào tạo nghề cho nông dân, thanh niên, phụ nữ, người dân tộc thiểu số, người tàn tật v.v...góp phần quan trọng trong phát triển việc làm cho các nhóm đối tượng này.

Các chính sách đầu tư phát triển hệ thống đào tạo nghề có ảnh hưởng lớn đến cung lao động có kỹ năng trong tương lai cả về mặt lượng và chất. Mạng lưới cơ sở đào tạo phát triển sẽ có những ảnh hưởng đến cơ cấu lao động được đào tạo và đến cơ cấu, chất lượng việc làm của lao động qua đào tạo nghề của khu vực đó.

Đầu tư của nhà nước (hoặc các đối tác xã hội) tập trung vào phát triển một nhóm trình độ kỹ năng (kỹ năng bậc cao, cao đẳng) hoặc một nhóm ngành nghề (thương mại, kỹ thuật, công nghệ...) sẽ làm lượng cung lao động ở mức kỹ năng

hoặc nghề đó tăng cao và là sức ép việc làm đối với các nhóm dễ bị thay thế. Dư cung lao động kỹ năng bậc cao sẽ dẫn đến thay thế lao động kỹ năng bậc thấp hơn và làm thay đổi chất lượng việc làm.

Chính sách đổi mới đào tạo nghề, như đổi mới chương trình, giáo trình, cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên... làm tăng chất lượng cung. Các chính sách đổi mới bên trong hệ thống này sẽ làm cho đào tạo gắn chặt với yêu cầu của việc làm hơn, làm tăng chất lượng lao động được đào tạo nghề.

Ngoài chính sách đầu tư, chính sách tín dụng cho học sinh học nghề là chính sách rất quan trọng và có ý nghĩa. Mục tiêu của tín dụng đào tạo chủ yếu để hỗ trợ và kích cầu đào tạo, nó cũng góp phần nắn “dòng chảy” học sinh vào học nghề, làm tăng cầu đào tạo nghề và hứa hẹn tăng cung lao động kỹ năng. Mặt khác, cung phong phú lao động có kỹ năng làm thay đổi cấu trúc sử dụng lao động có chuyên môn kỹ thuật của thị trường lao động hoặc thị trường lao động có kỹ năng của tỉnh/vùng/ khu vực.

1.2.1.4. Nhân tố công bằng trong đánh giá

- Nghiên cứu về sự công bằng: Chúng ta xem xét lý thuyết về sự công bằng có ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật như thế nào?. Có sự khác biệt nhau giữa “công bằng trong quy trình” và “công bằng trong kết quả phân phối”. Nghiên cứu về công bằng, các nhà nghiên cứu đã tổng kết về sự công bằng trong tổ chức, cụ thể là “công bằng trong quy trình”. Công bằng hay sự không thiên vị bắt nguồn từ triết học, khoa học chính trị, tôn giáo, ngoài những lĩnh vực khác và thu hút được sự quan tâm của bất kỳ ai đã từng có những trải nghiệm về sự không công bằng. Ở các tổ chức kinh doanh, việc xem xét sự công bằng là mối quan tâm của người quản lý, người làm công và những chủ thể có liên quan khác, những người coi “sự không thiên vị” chính là giá trị hợp nhất, cầu thành các nguyên tắc cơ bản gắn kết các bên có mâu thuẫn và tạo ra cấu trúc (thượng tầng) xã hội ổn định. Có thể nói, các nhà nghiên cứu về công bằng trong quy trình (CQ), từ góc độ lý thuyết và thực tế, đã cung cấp cho các nhà quản lý một cơ sở có tính bản lề, giúp các tổ

chức bước vào thế kỷ XXI, nơi những thay đổi đang diễn ra chóng mặt và những vấn đề về quản lý nhân sự đang ngày càng trở thành mối quan tâm lớn trong đời sống tổ chức.

- Về tầm quan trọng của “sự công bằng” trong tổ chức, nhiều bài viết gần đây về tổ chức nhấn mạnh tầm quan trọng của “giá trị cốt lõi” (core values) đối với tổ chức (ví dụ Clawson, 1999; Collins & Poras, 1997), và sự công bằng được đề cập đến như là một trong những giá trị cốt lõi của tổ chức. Theo Collins và Porras, giá trị cốt lõi là những nguyên tắc căn bản, có tính hướng dẫn và tồn tại lâu dài. Rawls xác định “công bằng” là “phẩm chất đầu tiên của các tổ chức xã hội” (Rawls, 1971:3). Barnard (1938) coi “công bằng” là một trong những cơ sở căn bản để hợp tác trong tổ chức. Gần đây, những nguyên tắc chính về lãnh đạo hiệu quả do Clawson (1999) đưa ra, gồm có: nói sự thật, giữ lời hứa, công bằng và tôn trọng cá nhân. Do vậy, một luận điểm về tầm quan trọng của công bằng chính là “công bằng có vai trò là giá trị cốt lõi và nền tảng của tổ chức”. [88]

Khái quát về công bằng trong quy trình là ta có thể hiểu chung nhất, đề cập tới việc một quyết định về phân bổ được đưa ra như thế nào?. Công bằng trong quy trình tương phản với cân bằng trong kết quả, công bằng gắn với quyết định phân phối kết quả. CQ đề cập đến những trường hợp khách quan và chủ quan; CQ khách quan hàm ý sự công bằng thực tế (thực sự) (Lind&Tyler, 1988), còn CQ chủ quan đề cập đến nhận định có tính cá nhân đối với quy trình khách quan hoặc đối với khả năng tăng cường tính công bằng của một quy trình khách quan (Konovsky & Cropanzano, 1991). Các nhà nghiên cứu CQ chủ yếu đo lường CQ chủ quan và ảnh hưởng của nó (Cropanzano & Greenberg, 1997), trong khi đó mối liên hệ giữa công bằng chủ quan và khách quan lại để bỏ ngỏ, ít được nghiên cứu tìm hiểu. Các nhà nghiên cứu cho rằng, CQ khách quan sẽ dẫn đến những nhận thức về công bằng (CQ) chủ quan. Yếu tố nhận thức trong CQ chủ quan đề cập đến sự tính toán của chủ thể nhận thức về sự công bằng chủ quan trong mỗi quyết định. [88]

- Một trong những lý do vì sao chúng ta quan tâm đến nhận thức về công bằng chính là nhận thức về công bằng dẫn đến những hệ quả quan trọng như hành vi của

người lao động hay thái độ của họ; Đặc biệt, nó có tác động đến thái độ học tập nâng cao trình độ, sự nhận thức bắt buộc phải học tập và tự học tập nâng cao trình độ.

Công bằng trong quản lý nguồn nhân lực có tác động quan trọng gián tiếp đến việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đó là tác động đến chất lượng đào tạo nói chung và đào tạo nghề nói riêng; từ công bằng trong tuyển dụng nhân lực cho doanh nghiệp, đến đánh giá kết quả công việc; công bằng trong trả lương; đánh giá chất lượng nguồn nhân lực; đánh giá kết quả trong khóa đào tạo... ta có thể thấy, hệ quả công bằng trong quá trình có tác động đến chất lượng đào tạo nghề CNKT. [88]

1.2.2. Các nhân tố bên trong

Quá trình đào tạo nguồn nhân lực nói chung và CNKT nói riêng, ở các cấp độ khác nhau, được tiến hành ở những cơ sở khác nhau, đó là các cơ sở đào tạo chuyên nghiệp (các trường) và đào tạo tại chính doanh nghiệp. [64]

Trong phần này, luận án sẽ nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo CNKT tại hai tổ chức này (Doanh nghiệp và cơ sở đào tạo).

1.2.2.1. Môi trường bên trong doanh nghiệp

Môi trường bên trong một doanh nghiệp bao gồm tất cả các yếu tố và hệ thống nội bộ của doanh nghiệp mà doanh nghiệp có thể kiểm soát được. Các doanh nghiệp phải cố gắng phân tích một cách cặn kẽ các yếu tố nội bộ đó, nhằm xác định rõ các ưu điểm và nhược điểm của mình. Trên cơ sở đó, đưa ra các biện pháp nhằm khắc phục nhược điểm và phát huy ưu điểm để đạt được lợi thế tối đa. Liên quan đến đào tạo và phát triển nguồn nhân lực gồm các yếu tố nội bộ, chủ yếu bao gồm các lĩnh vực chức năng, như mục tiêu của doanh nghiệp, nguồn nhân lực, nghiên cứu và phát triển, sản xuất, tài chính, marketing, và nề nếp tổ chức chung. [64]

- *Mục tiêu của doanh nghiệp trong công tác đào tạo nguồn nhân lực:* Mỗi doanh nghiệp đều có những mục tiêu riêng của mình. Mỗi cấp quản trị đều phải hiểu rõ các sứ mạng đó. Trong thực tiễn, mỗi phòng ban chức năng trong doanh nghiệp cũng có những mục tiêu riêng biệt. Tuy nhiên, có thể nhận thấy rằng, mục

tiêu chung của doanh nghiệp thường có những ảnh hưởng đến mục tiêu của từng bộ phận trong doanh nghiệp, như bộ phận sản xuất, kinh doanh, marketing, tài chính và nhân sự; trong đó có công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực. Mỗi bộ phận chuyên môn này phải dựa vào định hướng của doanh nghiệp để đề ra mục tiêu của bộ phận mình cho phù hợp.

Khi thực hiện mục tiêu, doanh nghiệp cần phải định hướng xem sẽ thực hiện mục tiêu đó thế nào, ai thực hiện, nguồn nhân lực cần có là bao nhiêu, chất lượng thế nào... Có rất nhiều vấn đề cần phải giải quyết khi một mục tiêu được thực hiện. Mặt khác, để đạt được mục tiêu của mình, doanh nghiệp phải thực hiện công tác đào tạo nguồn nhân lực một cách có hiệu quả, trên cơ sở sử dụng nhân viên của mình một cách hợp lý, bố trí, biên chế lao động cân đối với quá trình sản xuất, có các chính sách đào tạo, phát triển lực lượng lao động phù hợp với sự phát triển của xã hội, tạo ra bầu không khí, văn hóa doanh nghiệp tốt để kích thích, khuyến khích tính sáng tạo của nhân viên. Doanh nghiệp cần thiết kế và đưa ra các chính sách lương bổng và tiền thưởng phù hợp để duy trì và động viên các nhân viên có năng suất lao động cao và có nhiều sáng tạo trong công việc.

- *Chính sách, chiến lược về nguồn nhân lực của doanh nghiệp*: Chính sách, chiến lược của doanh nghiệp về con người thường là các lĩnh vực thuộc về đào tạo phát triển nguồn nhân lực. Các chính sách này còn tùy thuộc vào chiến lược sử dụng người của doanh nghiệp. Các chính sách là kim chỉ nam hướng dẫn, chứ không phải là những luật lệ cứng nhắc, do đó đòi hỏi phải có sự uyển chuyển, linh hoạt trong việc thực hiện. Nó có ảnh hưởng quan trọng đến cách hành xử công việc của các cấp quản lý.

Thông thường, các chính sách như bố trí sắp xếp vị trí làm việc cho nhân viên; trả lương và đãi ngộ khuyến khích nhân viên có trình độ chuyên môn cao, tạo điều kiện, môi trường thuận lợi cho phát huy chất xám của người lao động; khuyến khích mọi người làm việc hết khả năng của mình... có ảnh hưởng đến công tác đào tạo nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Nếu sử dụng những chính sách này thì doanh

ng nghiệp phải cân nhắc, điều chỉnh các hoạt động đào tạo nguồn nhân lực cho phù hợp với thực tế của doanh nghiệp.

- *Bầu không khí văn hoá của doanh nghiệp*: Bầu không khí văn hóa của doanh nghiệp tạo ra những đặc thù cá biệt, gồm cả hướng nội lẫn hướng ngoại và cung cấp cho mỗi thành viên trong doanh nghiệp một hành lang cho những phong cách làm việc và ứng xử nhất định. Bầu không khí văn hóa doanh nghiệp chính là “linh hồn” của doanh nghiệp. Một mặt nó được tạo ra từ môi quan hệ của các thành viên doanh nghiệp, mặt khác nó lại điều khiển môi quan hệ đó.

Bầu không khí văn hóa của doanh nghiệp cho phép mọi người biết cách cư xử với nhau, biết cách hành động như thế nào đối với các thành viên của mình và đối với người bên ngoài. Bầu không khí văn hóa của doanh nghiệp ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng hoàn thành công việc và đưa ra các sáng kiến, cải tiến. Trong một doanh nghiệp, khi cấp trên và cấp dưới tin tưởng lẫn nhau, hỗ trợ lẫn nhau trong việc ra quyết định, sẽ là yếu tố kích thích nhân viên đề ra các sáng kiến, đưa ra những sáng tạo để giải quyết công việc vừa nhanh chóng, vừa hiệu quả.

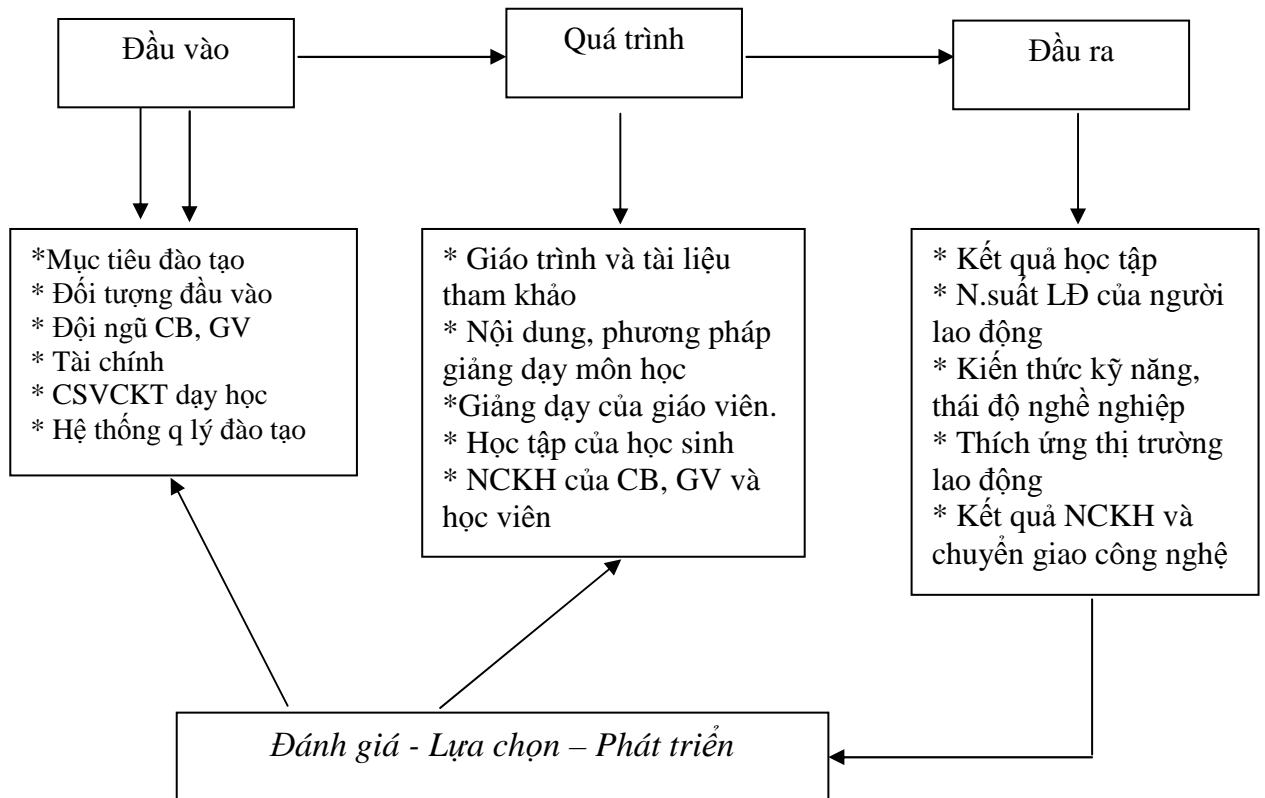
Bầu không khí văn hoá của doanh nghiệp, trong đó có việc luôn cập nhật cái mới để nâng cao hiểu biết, trình độ về khoa học công nghệ. Nó tiến triển và hình thành từ các tấm gương của cấp quản trị cao cấp trong việc học tập nâng cao trình độ. Dù thế nào đi chăng nữa, chúng ta cũng không thể phủ nhận rằng, bầu không khí văn hóa của doanh nghiệp được nhìn nhận đúng đắn trong sự cần thiết phải thường xuyên cập nhật thông tin, đào tạo nâng cao trình độ có ảnh hưởng đến sự hoàn thành công việc trong khắp doanh nghiệp, ảnh hưởng đến sự thoả mãn của nhân viên và cũng ảnh hưởng đến các hoạt động đào tạo nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

- *Khả năng về tài chính cho các hoạt động đào tạo nguồn nhân lực*: Khả năng về tài chính dành cho các hoạt động đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố quyết định đến chất lượng đào tạo. Do đó, đào tạo phát triển nguồn nhân lực phải xác định một cách chính xác sự ảnh hưởng của yếu tố này, thật vậy khi doanh

ngành đang trong giai đoạn kinh doanh suy giảm, khả năng tài chính yếu có chiều hướng xấu, thì việc xem xét giảm chi phí cho mọi hoạt động, trong đó có chi phí đào tạo được các nhà lãnh đạo doanh nghiệp chú trọng xem xét, nhằm duy trì hoạt động của doanh nghiệp. Ngược lại, khi doanh nghiệp hoạt động tốt, phát triển và có chiều hướng ổn định và mở rộng sản xuất, thêm ngành nghề kinh doanh, thì nhu cầu về lao động cũng như trình độ chuyên môn cao là tất yếu đòi hỏi phải tuyển dụng, đào tạo lao động đáp ứng yêu cầu của sản xuất; khi đó, khả năng tài chính dành cho đào tạo phát triển nhân lực của doanh nghiệp được đáp ứng tối đa.

1.2.2.2. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo tại các trường

Bảo đảm chất lượng đào tạo ở cơ sở đào tạo là quá trình rộng lớn, bao gồm việc xem xét các yếu tố đào tạo, quá trình và các yếu tố đầu ra. [77] Điều đó được thể hiện trong sơ đồ sau:



Nguồn: KS. Tô Văn Vinh (2004)

Sơ đồ 1.3. Các yếu tố đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trường

Theo sơ đồ trên:

- *Đầu vào*: Gồm các yếu tố liên quan đến khả năng tiếp thu của người học và chất lượng của giảng viên (trình độ học vấn của người học, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm đào tạo, và sự phát triển đội ngũ giảng viên và cán bộ phục vụ đào tạo...), các yếu tố liên quan đến quản lý, phục vụ và thiết bị (xưởng thực hành, phòng thí nghiệm, lớp học, thư viện,...); Kế hoạch đào tạo (xác định mục tiêu, nội dung, thời lượng, phương pháp đào tạo và đánh giá quá trình đào tạo,... cũng là những yếu tố quan trọng quyết định chất lượng đào tạo.

- *Quá trình đào tạo (dạy và học)*: Dạy và học là khâu chủ yếu của quá trình đào tạo. Việc thường xuyên cập nhật kiến thức mới, tìm hiểu những vướng mắc trong thực tế sản xuất để kịp thời giải quyết, phổ biến trong ngành là vô cùng cần thiết. Những khó khăn trong học tập của người học, các vấn đề sư phạm xuất hiện trong quá trình đào tạo, những tập tục văn hoá và những thiếu thốn nguồn lực phải thường xuyên xem xét, giải quyết kịp thời.

- *Đầu ra của quá trình đào tạo*: Kết quả đầu ra của đào tạo được xác định qua kết quả thi cử và đánh giá, thông qua việc áp dụng thành công những điều đã học vào thực tế sản xuất. Quá trình thi cử được thực hiện tại cơ sở đào tạo. Đánh giá ứng dụng kiến thức đã học vào sản xuất phải dựa vào nhận xét của người sử dụng lao động tại các cơ sở sản xuất.

Kết quả bước đầu của một nghiên cứu do Trung tâm đảm bảo chất lượng đào tạo và nghiên cứu phát triển giáo dục thuộc Đại học Quốc gia Hà Nội tiến hành đã xây dựng bộ tiêu chí đánh giá **chất lượng đào tạo**. Theo đó, các tiêu chuẩn đánh giá chất lượng đào tạo bao gồm:

- Tuân theo các chuẩn quy định;
- Đạt được các mục tiêu đề ra.

Theo bản dự thảo của nghiên cứu này, bộ tiêu chí đánh giá được xây dựng nhằm vào những mục tiêu chính sau:

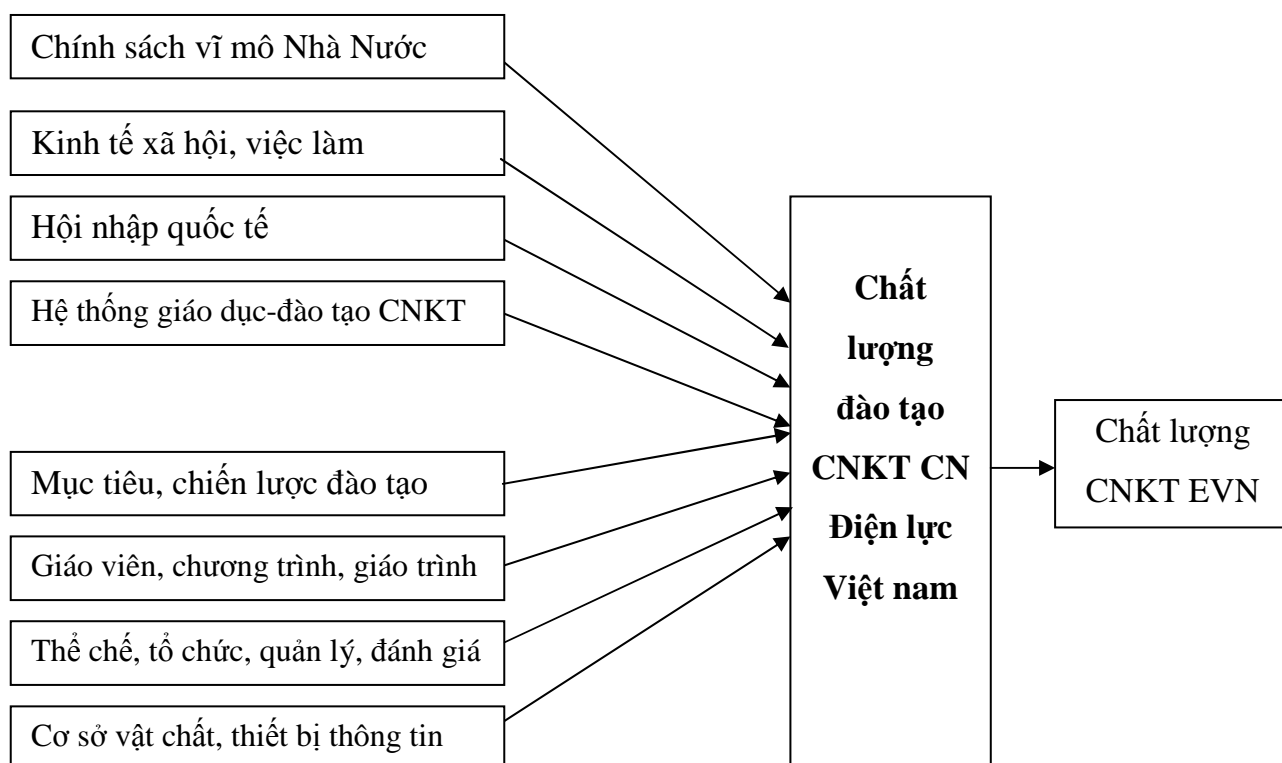
- Sử dụng bộ tiêu chí để đánh giá từng mặt hoặc toàn diện các hoạt động đảm bảo chất lượng đào tạo của Công ty trong một khoá đào tạo hoặc của Tập đoàn;

- Sử dụng bộ tiêu chí để xây dựng kế hoạch, chiến lược cho việc đảm bảo chất lượng đào tạo của Công ty mình;

- Dùng làm bộ tiêu chí chuẩn để các cơ quan hữu trách thẩm định, đánh giá, công nhận chất lượng đào tạo và xếp hạng các cơ sở đào tạo theo từng lĩnh vực hoạt động.

Như vậy: **Chất lượng đào tạo CNKT của nhà trường** được thể hiện qua sản phẩm đầu ra của đào tạo phải đáp ứng được các yêu cầu mục tiêu đề ra về trình độ hiểu biết, về kiến thức và mức độ thành thạo về kỹ năng nghề nghiệp, thái độ nghề nghiệp, thích ứng thị trường lao động; lao động có hiệu quả và năng suất lao động cao hơn so với trước khi được đào tạo.

Từ những nghiên cứu cơ sở lý luận, phân tích trên chúng ta cần xem xét đến các nhân tố tác động đến chất lượng đào tạo được tổng hợp ở mô hình dưới đây, nhằm trả lời câu hỏi: Những nhân tố nào ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo CNKT CN Điện lực Việt Nam.



Nguồn: Tác giả tổng hợp (2010)

Sơ đồ 1.4. Mô hình nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo CNKTCN Điện lực ở EVN

Mô hình với hai nhóm nhân tố chính đó là nhân tố bên ngoài và nhân tố bên trong; trên cơ sở các nhóm nhân tố, tác giả nghiên cứu sự tác động của chúng đến chất lượng đào tạo CNKT CN Điện lực ở Tập đoàn điện lực Việt nam, đánh giá chất lượng đào tạo CNKT CN Điện lực ở EVN, nhằm rút ra những nguyên nhân chính và đề xuất giải pháp hoàn thiện nâng cao chất lượng CNKT cho EVN.

1.2.3. Những đặc trưng của ngành Điện ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật

1.2.3.1 Ngành Điện là ngành có trình độ khoa học công nghệ cao, phức tạp, độ ô nhiễm cao

Ngành điện là một ngành đặc thù, sản xuất và kinh doanh sản phẩm đặc thù là điện; vận hành và cung cấp điện mang tính hệ thống cao. Xây dựng và vận hành hệ thống đòi hỏi sự đầu tư cực lớn (suất đầu tư/1kW điện thương phẩm) so với nhiều ngành công nghiệp nặng khác; do đó cần có sự đầu tư, hỗ trợ của các nhà nước. Trên thế giới, có tới hơn 90% các tổng công ty; tập đoàn điện lực do nhà nước nắm giữ về vốn và điều hành. Các chiến lược phát triển, xây dựng ngành điện đều do các chính phủ quyết định.

Với sự phát triển vượt bậc về khoa học và công nghệ, công nghiệp điện lực thế giới đã phát triển đa dạng về các nguồn phát điện. Ban đầu là các nguồn truyền thống, như nhiệt điện, thủy điện, nay đã xuất hiện nhiều nguồn phát khác, từ điện khí, điện từ năng lượng mặt trời, điện gió... và điện hạt nhân. Mỗi hình thức phát điện (theo nguồn) có những đòi hỏi khác nhau về kỹ thuật, công nghệ; trong đó có những nguồn phát đòi hỏi công nghệ rất cao, như điện hạt nhân.

Công nghiệp điện lực không chỉ là sản xuất điện, mà còn phải chuyển tải điện để bán cho các hộ tiêu dùng. Không như các sản phẩm hàng hóa khác, được vận chuyển bằng các phương tiện giản đơn, truyền thống, việc phân phối điện cần một hệ thống chuyên tải đặc thù mà không dùng được chung cho bất cứ một loại hàng hóa nào khác; do vậy cần có những quy trình quản lý vận hành, thao tác riêng.

Hệ thống truyền tải và phân phối điện hiện được triển khai truyền tải với các cấp điện áp thông dụng từ 500 kV; 220 kV; 110 kV; 35 kV; 22 kV; 10 kV; 6 kV;

0,4 kV xoay chiều; ở nhiều quốc gia đã triển khai xây dựng các đường dây truyền tải siêu cao 1 chiều và xoay chiều có điện áp tới 750 kV; 1.000 kV. Ngoài ra, hệ thống thiết bị vận hành trên lưới và hệ thống trạm biến áp còn được các doanh nghiệp đưa vào đầu tư xây dựng, lắp đặt các thiết bị tiên tiến, hiện đại, như Hệ thống trạm kín, GIS; đường dây siêu nhiệt; hệ thống mạng thông minh; thiết bị đóng cắt, bảo vệ tối tân; hệ thống điều độ hiện đại như DAS, SKADA... phục vụ cho công tác quản lý vận hành. [62]

Loại trừ các nguồn phát như sử dụng năng lượng gió, năng lượng mặt trời, thủy triều... không gây ô nhiễm, còn lại các nguồn phát khác, đặc biệt là nhiệt điện chạy than, chạy dầu, chạy khí; thủy điện và cả điện hạt nhân, đều gây ra ô nhiễm ở các mức độ khác nhau. Nhiệt điện làm ô nhiễm không khí (khói, bụi) và thải ra các chất thải rắn. Thủy điện gây biến đổi nguồn nước, thủy sinh các vùng hạ du, thậm chí gây hạn hán, lụt lội do việc phá rừng đầu nguồn; tích nước, xã lũ gây ảnh hưởng cho sản xuất nông nghiệp. Đặc biệt, điện hạt nhân còn có nguy cơ gây mất an toàn lớn, nếu các giải pháp an toàn không được thực hiện nghiêm ngặt.

Điện là một loại sản phẩm rất dễ gây mất an toàn trong quá trình sản xuất, truyền tải, phân phối và sử dụng. Trừ nguồn điện có điện áp thấp từ 110V trở xuống, các nguồn điện cao thế đều có thể gây nguy hiểm, thậm chí ảnh hưởng đến tính mạng con người. Vì vậy, các biện pháp an toàn đều phải rất được đề cao trong sản xuất, truyền tải, phân phối và cả sử dụng điện.

Vận hành hệ thống điện đòi hỏi lao động ngành điện, đặc biệt đội ngũ lao động kỹ thuật (người lao động trực tiếp) phải có trình độ chuyên môn cao, kỹ năng tay nghề thuần thục, kỷ luật lao động thép, thái độ làm việc tập trung, khả năng làm việc phối hợp nhóm, hợp tác trong lao động, sản xuất. Từ lao động xây lắp công trình điện, xây dựng nhà máy, đến quản lý-vận hành, điều độ hệ thống điện, bất cứ ở lĩnh vực nào, vị trí công tác nào cũng đòi hỏi người công nhân có những đức tính tỷ mỉ, cẩn thận, chính xác trong làm việc. Môi trường làm việc của ngành điện vô cùng khắc nghiệt độc hại như nguy cơ ngã cao (nghề vận hành, xây lắp), ảnh hưởng từ trường điện gây ung thư (trạm và đường dây cao thế), chất độc từ dầu máy gây

ung thư (nghề thí nghiệm, đo lường), ô nhiễm khói bụi của nhà máy nhiệt điện. Tất cả các nghề như xây lắp công trình, đến sửa chữa, vận hành, điều độ và quản lý hệ thống... luôn rình rập tai nạn lao động, các tai nạn xảy ra đều rất thương tâm, khả năng sống sót rất thấp. Vấn đề đặt ra cho chúng ta là công tác đào tạo người lao động, CNKT CN Điện lực phải đảm bảo chất lượng như thế nào để đáp ứng được yêu cầu của sản xuất trong một môi trường khắc nghiệt như ngành Điện. Điều đó không gì khác là phải nâng cao chất lượng đào tạo cho đội ngũ CBCNV ngành điện, đặc biệt chú trọng CNKT lao động trực tiếp.

Vì những lẽ trên, việc đào tạo nhân lực nói chung và đào tạo CNKT nói riêng cho ngành Điện, đòi hỏi phải có những phương pháp và chương trình, giáo trình đặc thù. Đào tạo được nguồn nhân lực có chất lượng thì sẽ có nguồn điện chất lượng, hiệu quả cao (tiết kiệm nguyên, nhiên liệu) và bảo đảm an toàn cho cả người sản xuất điện và người sử dụng điện.

1.2.3.2 Hoạt động trên địa bàn rộng, đa dạng

Các cơ sở sản xuất điện thường được phân bố khắp cả nước (thường gắn với nơi cung cấp nguyên liệu). Ngoài các nhà máy nhiệt điện có cơ hội ở các vùng đồng bằng, còn các nhà máy thủy điện, thường ở các vùng sâu, vùng xa, vùng rừng núi.

Trong lĩnh vực truyền tải và phân phối, cũng như các ngành sản xuất hàng hóa khác, ngành Điện phải mang hàng hóa của mình, là điện, đến cho người tiêu dùng là các hộ gia đình hay các cơ sản xuất, kinh doanh... Nhưng với các loại hàng hóa khác thì có nhiều cá nhân, tổ chức cùng tham gia phân phối với nhiều phương tiện, con đường khác nhau. Đối với ngành Điện, truyền tải và phân phối điện phải theo hệ thống đường dây, mà không phải tổ chức hay cá nhân nào cũng có thể đầu tư. Và điện phải được mang đến cả các vùng sâu, vùng xa để phục vụ.

Sự đa dạng về vị trí địa lý, môi trường làm việc dẫn đến những đặc thù lao động và sự thích nghi của người lao động theo môi trường khí hậu là khác nhau. Điều kiện công tác, môi trường làm việc và mức độ ảnh hưởng là đa dạng. Điều đó cho thấy rõ đối với CNKT ngành điện với các vị trí làm việc, môi trường làm việc,

địa bàn làm việc, nghề khác nhau có những đòi hỏi khác nhau về tiêu chuẩn năng lực lao động.

1.2.3.3 Cung cấp sản phẩm thiết yếu cho sản xuất và đời sống

Điện là một sản phẩm thiết yếu của xã hội. Nó phục vụ cho đời sống và sản xuất công nghiệp, kinh doanh dịch vụ. Đối với mọi quốc gia, điện phải đi trước 1 bước, được ví như bánh mì của ngành công nghiệp; bên cạnh đó là sự đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của đời sống nhân dân. Chất lượng điện năng cung cấp không còn chỉ là những tiêu chí có điện như những năm trước mà đòi hỏi sự chuẩn hóa quốc tế về tần số, điện áp, độ ổn định, tính liên tục, kế hoạch cung cấp theo yêu cầu khách hàng. Có nhiều ngành công nghiệp yêu cầu việc cung cấp điện đòi hỏi sự khắt khe, chuẩn xác với từng chỉ số, như độ nhạy bảo vệ, an toàn, tin cậy, điện áp, tần số, liên tục...;

Đòi hỏi chất lượng điện ngày càng cao, dịch vụ cung cấp điện ngày càng phải hoàn hảo hơn để đáp ứng yêu cầu, thì song song với việc đầu tư, nâng cấp cải tạo lưới, hệ thống; yếu tố con người được đặt lên hàng đầu và vô cùng quan trọng. Từ công tác giao tiếp khách hàng, công tác phục vụ lắp đặt mới, sửa chữa, vận hành đảm bảo ổn định, an toàn của lưới điện phải được đặc biệt chú trọng. Để có được những kết quả trên, yếu tố ảnh hưởng trực tiếp vẫn là đội ngũ công nhân viên trực tiếp sản xuất tại các đơn vị điện lực.

1.2.3.4 Sức ép cạnh tranh nhân lực từ các ngành sản xuất, dịch vụ khác

Ngành điện với vai trò không chỉ là kinh doanh đơn thuần mà còn thực hiện các nhiệm vụ đảm bảo an ninh, chính trị, còn là công cụ điều hành kinh tế vĩ mô và phục vụ đời sống dân sinh của các chính phủ, mà đặc biệt là của Đảng và Nhà nước ta.

Sản xuất điện để cung cấp cho thị trường, nhưng đối với các công trình thủy điện còn chịu sự điều tiết của các quốc gia nhằm đảm bảo thủy văn, cung cấp nước cho vùng hạ du để phục vụ ngành nông nghiệp và các nhu cầu dân sinh khác. Ngoài ra, ngành điện còn chịu sự điều tiết về giá điện đầu ra theo quy định của chính phủ, nhằm điều chỉnh kinh tế vĩ mô; ổn định đời sống dân sinh.

Trước sức ép của nền kinh tế thị trường có sự điều tiết của Nhà nước, ngành Điện Việt Nam đang đứng trước nhiều khó khăn thách thức, ở chỗ:

- Khó khăn trong việc kêu gọi đầu tư sản xuất điện, do độc quyền về hệ thống phân phối; suất đầu tư lớn, khả năng thu hồi vốn thấp; giá thành sản xuất kinh doanh cao, giá bán điện thấp dẫn đến việc đầu tư không có lợi nhuận. Nên không khuyến khích các thành phần kinh tế và tư nhân trong và ngoài nước đầu tư sản xuất điện, dẫn đến thiếu hụt nguồn cung.

- Nhu cầu sử dụng điện ngày càng cao cả điện công nghiệp và sinh hoạt, dẫn đến tình trạng quá tải trầm trọng; ngành Điện không đáp ứng đủ điện cho sản xuất và sinh hoạt, gây ra sức ép từ xã hội.

- Kinh doanh không có lãi, dẫn đến không có khả năng tái đầu tư, lưới điện cũ nát không đảm bảo vận hành.

- Nguồn nhân lực ngày càng thiếu hụt do mức tiền lương ngày càng thấp, chính sách phúc lợi xã hội không được thực hiện do không có lãi. Công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực ngày một thu hẹp, chất lượng lao động giảm sút, đặc biệt trong việc thu hút nhân tài, và vấn đề chảy máu chất xám đã và đang diễn ra đối với ngành Điện.

Như Bác dạy “mười năm trồng cây, trăm năm trồng người”, để có một đội ngũ lao động tốt có chất lượng, đặc biệt là đội ngũ CNKT CN Điện lực trước bối cảnh ngành Điện như vậy, công tác đào tạo hơn lúc nào hết cần phải có những giải pháp khẩn cấp và hiệu quả nhằm đảm bảo sự ổn định và phát triển của EVN.

1.2.4. Các tiêu chí phản ánh chất lượng công nhân kỹ thuật công nghiệp Điện lực

Chất lượng công nhân kỹ thuật cũng có nghĩa là “chất lượng lao động”, theo Labour resource (2009) đó là một khái niệm có nội hàm rất rộng, được thể hiện thông qua những thuộc tính cơ bản của nó. Các nhà kinh tế đã tổng kết và khái quát thành hai nhóm thuộc tính, thể hiện chất lượng lao động của một quốc gia, một địa phương: a) Nhóm thể hiện năng lực xã hội của lao động (thể lực, trí lực và nhân cách). b) Nhóm thể hiện tính năng động xã hội của lao động (năng lực hành nghề, khả năng cạnh tranh, khả năng thích ứng và phát triển...).

Chất lượng lao động được đánh giá thông qua các chỉ tiêu định lượng. Hệ thống chỉ tiêu này bao gồm các nhóm sau: i) Các chỉ tiêu đánh giá về trí tuệ của lao động (trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật); ii) Các chỉ tiêu đánh giá về nhân cách (đạo đức, lối sống, tác phong trong lao động...iii) Các chỉ tiêu đánh giá về thể lực của lao động (phản ánh tình trạng sức khỏe, khả năng lao động); iv) Các chỉ tiêu đánh giá về tính năng động xã hội của lao động (khả năng sẵn sàng làm việc, tình trạng việc làm, khả năng cạnh tranh, khả năng thích ứng trong công việc...).

Như vậy, căn cứ vào các chỉ tiêu chất lượng lao động nói chung và đặc thù của ngành điện tác giả cho rằng **chất lượng CNKT CN Điện lực** phải được phản ánh qua các tiêu chí cụ thể, như sau:

- CNKT CN Điện lực phải *qua đào tạo CNKT của trường Đào tạo nghề Điện lực*, được cấp bằng CNKT, bằng trung cấp nghề, cao đẳng nghề; có trình độ *kiến thức chuyên môn, kỹ năng tay nghề đạt chuẩn bậc thợ*.

- CNKT CN Điện lực có tác phong lao động công nghiệp. *Chấp hành kỷ luật lao động, qui trình, qui phạm nghiêm ngặt của Ngành điện;*

- Có sức khỏe tốt, không mắc các bệnh mãn tính; *có khả năng lao động tốt, đáp ứng yêu cầu riêng biệt về tố chất sức khỏe của ngành Điện;* (để đảm bảo sức khỏe làm việc trong môi trường đặc thù ngành Điện như: trên cao, độ ồn, từ trường, hầm sâu...);

- *Thấu hiểu thực thi truyền thống và văn hóa doanh nghiệp*, đạo đức, lối sống lành mạnh.

- *Sẵn sàng làm việc, thích ứng với mọi môi trường và điều kiện làm việc khắc nghiệt của ngành Điện. Có khả năng làm việc độc lập và phối hợp đồng đội trong lao động.*

1.3. CÁC MÔ HÌNH ĐÁNH GIÁ VÀ TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT

1.3.1. Các mô hình đánh giá chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật

1.3.1.1 Đánh giá truyền thống (Mô hình 1)

Nghiên cứu của Lê Quang Sơn (2009), chỉ ra rằng chỉ tiêu đánh giá chất lượng đào tạo CNKT, thường được thể hiện qua kết quả đánh giá chất lượng CNKT

sau khi kết thúc khóa học, khóa đào tạo cụ thể ở 3 chỉ tiêu: Trình độ kiến thức; kỹ năng nghề; Thái độ/hành vi .[56, tr10]

- *Đánh giá trình độ kiến thức*: Chỉ tiêu này nhằm đánh giá kiến thức, hiểu biết về chuyên môn nghề; quá trình đánh giá thường thông qua phương pháp kiểm tra viết hoặc kiểm tra phỏng vấn, hoặc thi trắc nghiệm. Việc đánh giá này phụ thuộc rất nhiều vào tiêu chuẩn đề ra đối với kiến thức phải đạt được của bộ tiêu chuẩn kiến thức; đồng thời cũng phụ thuộc rất nhiều vào người đánh giá (người thầy), rất nhiều kết quả kiểm chứng cho thấy việc đánh giá còn mang tính chất cảm tính, như vậy kết quả về đánh giá không được chính xác;

- *Đánh giá kỹ năng tay nghề*: Chỉ tiêu này hoàn toàn phụ thuộc vào kỹ năng của người thầy; sự cảm nhận của người thầy qua thao động tác của học viên, tuy nhiên vẫn có phần đánh giá về kết quả sản phẩm nhưng phụ thuộc rất nhiều vào quan điểm đánh giá của hội đồng về chất lượng sản phẩm và các tiêu chí đặt ra đối với sản phẩm; bên cạnh đó không phải bất cứ bài kiểm tra tay nghề nào cũng có thể thực hiện đến khi có sản phẩm do điều kiện kinh tế, kinh phí đào tạo...

- *Đánh giá Thái độ/hành vi khóa học*: Chỉ tiêu này cho chúng ta biết kết quả của quá trình học tập của học viên bằng kế thể hiện ở thái độ làm việc và hành vi làm việc của học viên; việc đánh giá này chỉ thể hiện được ở nơi thực tập và nơi sản xuất của đơn vị sau khi đào tạo; tuy nhiên có nhiều chương trình đào tạo có những môn học không phù hợp, có những môn học còn rất thiếu trong chương trình đào tạo CNKT, ví dụ như: Kỹ năng làm việc nhóm, đạo đức nghề nghiệp, văn hóa doanh nghiệp...

Ưu nhược điểm của Mô hình này:

- *Ưu điểm*: Mô hình này mang tính truyền thống, dễ thực hiện trong đánh giá, đánh giá được trong quá trình đào tạo.

- *Nhược điểm*: Việc đánh giá chất lượng đào tạo chỉ phản ánh trên 3 chỉ tiêu trên, chưa thể hiện được chất lượng của quá trình đào tạo. Đánh giá được kết quả đào tạo tuy nhiên chỉ thể hiện 1 công đoạn sản phẩm, chỉ thể hiện được một kỹ năng tay nghề ngay sau đào tạo, chưa đánh giá đến hiệu quả đào tạo.

1.3.1.2 Đánh giá chất lượng đào tạo dựa trên kết quả của quá trình đào tạo (Mô hình 2)

Quan điểm của PGS.TS. Thái Bá Cần đánh giá chất lượng đào tạo nhìn nhận ở 3 khía cạnh: “Chất lượng chương trình học, chất lượng giảng dạy và chất lượng học tập”. Ông cũng chỉ ra rằng, yếu tố cuối cùng mà xã hội quan tâm chính là *sản phẩm của quá trình đào tạo*. Việc đánh giá sản phẩm đào tạo qua nghiên cứu khả năng hoàn tất chương trình học của học sinh qua các kỳ thi và văn bằng là việc đánh giá *hiệu quả trong* của quá trình đào tạo – công việc đánh giá theo truyền thống của các trường, trung tâm đào tạo. Điều mà các trường thường chưa quan tâm, là việc đánh giá “sự thành công nghề nghiệp” của học viên khi kết thúc khóa học – đánh giá *hiệu quả ngoài*. Chất lượng đào tạo hướng tới sự *đáp ứng mục tiêu, nhu cầu của thị trường*. Theo ông, đánh giá chất lượng đào tạo thể hiện ở các số đo về thời gian có việc làm sau khi tốt nghiệp; số đo chủ quan về sự thành công nghề nghiệp; mức lương và chức vụ đảm nhận sau đào tạo. [10]

Tuy nhiên, việc đánh giá dựa vào 3 khía cạnh và được thể hiện bởi các số đo trên, tác giả nhận thấy vẫn còn những vấn đề chưa chính xác, ví dụ như:

- Chỉ tiêu số đo về thời gian có việc làm sau đào tạo: Rất nhiều chương trình đào tạo được cho là có chất lượng rất tốt, nhưng do yếu tố khách quan là sau khi tốt nghiệp khóa học, lại trong thời gian khủng hoảng kinh tế, các doanh nghiệp sa thải lao động, thị trường lao động thừa, thì số học viên tốt nghiệp, mặc dù có chất lượng cao, cũng rất khó tìm được việc làm;

- Chỉ tiêu số đo về sự thành công nghề nghiệp, mức lương, chức vụ đảm nhận: Chỉ số này đúng, tuy nhiên, ngoài việc có trình độ, năng lực... để có sự thành công còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố như: Cơ hội thăng tiến, quan hệ xã hội và đồng nghiệp, đức tính, đạo đức, uy tín của cá nhân... Do vậy, dùng chỉ số này để đo chất lượng đào tạo có thể dẫn đến kết quả không được chính xác.

Ưu nhược điểm của Mô hình này:

- Ưu điểm: Mô hình đánh giá chất lượng đào tạo này đã đánh giá “chất lượng trong” thể hiện bằng kết quả điểm của học viên, bằng cấp của học viên; đồng thời

cũng đánh giá “chất lượng ngoài” thể hiện bằng chỉ số tỷ lệ xin được việc làm sau đào tạo. Chất lượng đào tạo được xã hội chấp nhận, thị trường lao động chấp nhận.

- Nhược điểm: Mô hình đánh giá của PGS.TS. Thái Bá Cần đề xuất đã đánh giá chất lượng đào tạo dựa trên 3 tiêu chí: Điểm số đánh giá của giảng viên; thời gian có việc làm; sự thành công nghề nghiệp. Tuy nhiên, như phân tích ở trên, vẫn có những nhược điểm là các tiêu chí này chưa gắn trực tiếp đến chất lượng đào tạo; hay nói cách khác, chất lượng đào tạo không thể hiện rõ nét qua 3 tiêu chí trên.

1.3.1.3. Đánh giá trực tiếp chương trình đào tạo (Mô hình 3–của Kirpatrick)

Kirpatrick đưa ra lý thuyết đánh giá chất lượng đào tạo của một chương trình đào tạo thể hiện ở 4 cấp độ: (i) Cấp độ 1: Phản ứng – độ hài lòng của học viên; (ii) Cấp độ 2: Học hỏi – kiến thức, kỹ năng và thái độ mới học viên có được; (iii) Cấp độ 3: Hành vi – những hành vi mới học viên vận dụng vào trong công việc; (iv) Cấp độ 4: Kết quả - tác động của đào tạo đối với tổ chức. [82]

- *Cấp độ 1: Phản ứng*, đo lường độ hài lòng của người học về chương trình đào tạo, các tiêu chí đo lường thường là nội dung, giảng viên, cách tổ chức hoạt động học tập. Đánh giá cấp độ 1 thường được thực hiện tại thời điểm kết thúc chương trình đào tạo với bảng khảo sát hoặc phỏng vấn.

- *Cấp độ 2: Học tập*, đo lường về lượng những kiến thức, kỹ năng và thái độ học viên có thêm thông qua chương trình đào tạo. Các tiêu chí đánh giá cấp độ 2 tập trung vào sự ghi nhớ của học viên về những gì đó được học trong chương trình. Hình thức đánh giá cấp độ 2 thường là các bảng khảo sát, bài kiểm tra hoặc phỏng vấn được tiến hành tại thời điểm kết thúc khóa đào tạo.

- *Cấp độ 3: Hành vi, mục tiêu* của đánh giá cấp độ 3 là đo lường những thay đổi về hành vi trong công việc sau khi học viên được đào tạo. Nói cách khác, cấp độ 3 cung cấp một chỉ số cho thấy học viên đó vận dụng kiến thức, kỹ năng và thái độ nào trong khóa học vào trong công việc thực tiễn và cải thiện chất lượng công việc của cá nhân. Việc đánh giá cấp độ 3 khó hơn nhiều so với 2 cấp độ trước, vì trong thực tế, môi trường/điều kiện làm việc là những nhân tố ảnh hưởng quan trọng tới

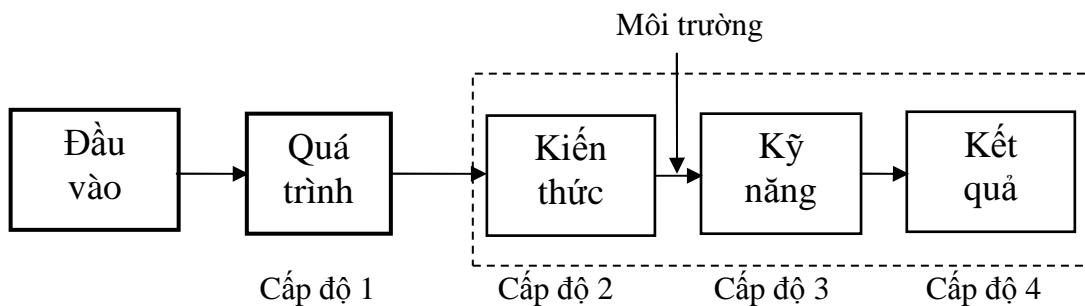
việc vận dụng kiến thức/kỹ năng/thái độ học viên có được trong thực tiễn công việc. Để đánh giá đúng nhất cấp độ 3, cần mở rộng đối tượng đánh giá, không chỉ bao gồm học viên được đào tạo, mà cả những người liên quan, như cán bộ quản lý trực tiếp của học viên. Việc so sánh kết quả công việc trước và sau khi được đào tạo cũng cần được thực hiện để làm rõ mức độ ảnh hưởng của chương trình đào tạo tới sự thay đổi kết quả công việc của học viên.

- *Cấp độ 4: Kết quả*, mục tiêu của đánh giá cấp độ 4 là đo lường tác động của chương trình đào tạo đối với tổ chức của học viên. Đo lường cấp độ 4 liên quan tới đánh giá năng lực của tổ chức trước và sau khi chương trình đào tạo diễn ra. Đánh giá cấp độ 4 một cách chính xác là rất khó, do hiệu quả tổ chức phụ thuộc vào nhiều yếu tố khó tách bạch. Vì vậy, đánh giá cấp độ 4 thường chỉ được thực hiện dưới dạng phỏng vấn cấp quản lý của tổ chức và đo lường theo những tiêu chí định tính về sự thay đổi của tổ chức, nhờ việc có học viên tham gia chương trình đào tạo.

Qua nghiên cứu 3 mô hình đánh giá chất lượng đào tạo, tác giả nhận thấy Mô hình của Kirkpatrick là mô hình phù hợp với nghiên cứu của tác giả. Mô hình đánh giá chương trình đào tạo của Kirkpatrick đã đưa ra được các tiêu chí đánh giá, nhằm đánh giá sự thay đổi trong hành vi và kết quả của học viên, nhờ việc tham gia chương trình đào tạo; từ đó ta có thể đánh giá chất lượng của chương trình đào tạo. Tuy nhiên, mô hình đánh giá này còn có mặt hạn chế, đó là việc đánh giá của học viên với chương trình đôi khi còn cảm tính; do vậy khi áp dụng mô hình này, theo tác giả, cần phải có sự mở rộng đánh giá nhiều chiều, qua phỏng vấn kiểm chứng kết quả đối với bản thân người học; người quản lý trực tiếp; ông chủ doanh nghiệp và các chuyên gia sử dụng học viên sau đào tạo. Sự mở rộng này làm tăng sự kiểm chứng và tính khách quan của dữ liệu thu được.

Quan điểm tác giả về mô hình đánh giá: Theo tác giả, việc nghiên cứu đánh giá chất lượng đào tạo CNKT CN Điện lực không chỉ đánh giá theo chỉ tiêu đào tạo truyền thống, đánh giá sản phẩm sau đào tạo riêng lẻ, đánh giá 1 chương trình đào tạo, mà chúng ta phải ***đánh giá một cách tổng thể chất lượng đào tạo CNKT công nghiệp Điện lực theo chu trình đào tạo*** từ khâu “đầu vào – quá trình đào tạo –

đầu ra”. Đây chính là tiền đề cho việc nghiên cứu đề xuất mô hình đánh giá chất lượng đào tạo CNKT của tác giả dưới đây, mô hình nhằm đánh giá chất lượng đào tạo CNKT ngành công nghiệp Điện lực Việt Nam. Về cơ bản, tác giả vận dụng mô hình đánh giá của Kirkpatrick, đó là một mô hình đánh giá chất lượng chương trình đào tạo giúp doanh nghiệp đánh giá được kết quả cao nhất (hiệu quả) trong việc đầu tư vào hoạt động đào tạo.



Nguồn: Tác giả tổng hợp (năm 2010)

Sơ đồ 1.5. Mô hình đánh giá chất lượng đào tạo CNKT công nghiệp Điện lực

Đánh giá chất lượng chương trình đào tạo CNKT CN Điện phải qua các khâu Đầu vào – quá trình đào tạo – đầu ra; đặc biệt là khâu “đầu vào” giúp việc đánh giá được tổng thể, từ đó sẽ làm cơ sở để so sánh với kết quả đầu ra, hay mục tiêu đào tạo của quá trình đào tạo, nhằm thấy rõ sự thay đổi chất lượng sau đào tạo về kỹ năng, hành vi, kiến thức, thái độ làm việc của CNKT. Đó chính là một nhận biết quan trọng trong việc đánh giá chất lượng chương trình đào tạo, đây là điểm mới so với mô hình đánh giá của Kirpatrick.

1.3.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật

Như trên đã trình bày, việc tiến hành đào tạo CNKT, tùy theo mức độ, được tiến hành ở cả các cơ sở đào tạo (các trường) và tại chính doanh nghiệp. Do vậy, trong phần này, luận án sẽ tập trung nghiên cứu hệ thống các tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo CNKT ở hai nơi này.

1.3.2.1. Tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo CNKT tại các cơ sở đào tạo

Việc đánh giá chất lượng đào tạo của các cơ sở đào tạo nghề nói chung và đào tạo CNKT nói riêng tác giả vận dụng dựa trên cơ sở bộ tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm

định chất lượng trường cao đẳng nghề, ban hành kèm theo Quyết định số 02/2008/QĐ-BLĐTB&XH ngày 17/01/2010 của Bộ trưởng Bộ Lao động Thương binh và Xã hội. (Xin xem *phụ lục 1*).

Do vậy, các tiêu chí, phiếu khảo sát đánh giá chất lượng đào tạo CNKT các trường đào tạo CNKT thuộc EVN tác giả vận dụng, xây dựng dựa trên các tiêu chí sau:

- Mục tiêu và nhiệm vụ;
- Tổ chức và quản lý;
- Hoạt động dạy và học;
- Giáo viên và cán bộ quản lý;
- Chương trình, giáo trình;
- Thư viện;
- Cơ sở vật chất, thiết bị, đồ dùng dạy học;
- Quản lý tài chính;
- Các dịch vụ cho người học nghề.

Trên cơ sở đó, tác giả đã xây dựng bộ phiếu khảo sát và phỏng vấn để đánh giá chất lượng đào tạo trường đào tạo CNKT của EVN (xin xem *phụ lục 3*)

1.3.2.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng chương trình đào tạo CNKT tại doanh nghiệp

Từ các mô hình đã được nghiên cứu, trên cơ sở mô hình đánh giá của Kirpaktrick, tác giả xây dựng các tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo CNKT tại doanh nghiệp như sau:

- Đánh giá chất lượng đầu vào: Xét đến hệ đào tạo CNKT, năm đào tạo, trình độ đạt được; trường đào tạo;
- Đánh giá chất lượng quá trình đào tạo ngắn hạn tại doanh nghiệp: Thời gian đào tạo, thời lượng dạy lý thuyết/Thực hành, địa điểm đào tạo; sự phù hợp của chương trình, nội dung, mức độ cần thiết, gắn kết giữa chương trình đào tạo và thực tế nghề nghiệp đào tạo, mức độ chi tiết của chương trình đào tạo.

- Đánh giá chất lượng cơ sở vật chất phục vụ đào tạo: Trang thiết bị, phòng học, trang thiết bị thực hành nghề, trang thiết bị an toàn, dụng cụ thực tập, vật tư, phương tiện thực hành nghề sát với thực tế sản xuất kinh doanh.

- Đánh giá chất lượng giảng viên: Về kiến thức, chuyên môn nghề; kỹ năng truyền đạt, nghiệp vụ sư phạm; kinh nghiệm thực tế nghề nghiệp, kỹ năng, kỹ sảo tay nghề; quản lý và điều phối thực hành nghề trong giảng dạy; hướng dẫn sửa chữa lỗi sai hỏng, thời lượng giảng lý thuyết và thực hành nghề; qui mô khóa học;

- Đánh giá chất lượng học viên sau đào tạo: Sự hiểu biết kiến thức, tay nghề sau khi được đào tạo; đánh giá so sánh kiến thức trước và sau đào tạo, đánh giá kiến thức, kỹ năng nghề theo mục tiêu khóa học; phương pháp đánh giá; kết quả thi, kiểm tra;

- Đánh giá chất lượng sau đào tạo: Đánh giá sự hiểu biết, kiến thức, kỹ năng sau đào tạo; đánh giá về năng suất lao động sau đào tạo; bố trí công việc, thành đạt, thăng tiến nghề nghiệp;

- Đánh giá kết quả đạt được so với mục tiêu, nhu cầu đào tạo đặt ra của chương trình đào tạo.

Kết quả vận dụng tác giả xây dựng Bộ phiếu khảo sát, phỏng vấn đánh giá chất lượng chương trình đào tạo CNKT tại các Tổng Công ty Điện lực (*xin xem phụ lục 2*)

1.4. KINH NGHIỆM CỦA MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI VỀ ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT VÀ BÀI HỌC CHO VIỆT NAM

1.4.1. Kinh nghiệm của một số nước trên thế giới

1.4.1.1. Nghiên cứu về giáo dục dạy nghề ở Mỹ

Trong hệ thống giáo dục, dạy nghề của Mỹ, dạy nghề được bắt đầu từ bậc trung học hoặc sau tốt nghiệp trung học mang tính hướng nghiệp; giáo dục dạy nghề tại Mỹ đã tiến hành được một chặng đường dài, trong thời gian đầu, chủ yếu tập trung vào các ngành ô tô, cơ khí, thợ hàn...; mất một thời gian dài để loại bỏ sự kỳ thị nghề nghiệp cho rằng, công nhân là tầng lớp thấp hơn trong xã hội.

Nền kinh tế toàn cầu nói chung đã dẫn đến cạnh tranh hơn trên diện rộng, nhu cầu các nhân viên có tay nghề cao, thị trường lao động kỹ thuật (CNKT) đã trở lên chuyên biệt hơn; điều đó đã tác động đến chính sách của chính phủ Mỹ, đầu tư thêm tiền vào các tổ chức giáo dục dạy nghề; các trường và cơ sở dạy nghề được khuyến khích phát triển. Hầu hết các trường cao đẳng cộng đồng tại Hoa kỳ đều tham gia đào tạo nghề cung cấp công nhân kỹ thuật, một số tiểu bang còn có viện công nghệ đào tạo giáo viên dạy nghề. [56]

1.4.1.2. Một số kinh nghiệm của Trung Quốc

Từ khi thành lập nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa năm 1949, giáo dục nghề nghiệp (GDNN) đã trải qua một quá trình điều chỉnh sửa đổi, cải cách, hoàn thiện và phát triển vững chắc. Từ khi Trung Quốc bước vào kỷ nguyên lịch sử mới của cải cách và mở cửa với thế giới bên ngoài vào năm 1978, GDNN rất được coi trọng để phát triển nguồn nhân lực (NNL) đáp ứng nhu cầu hội nhập kinh tế quốc tế và hiện đại hoá đất nước. Năm 1991, Hội đồng Nhà nước đưa ra “Quyết định về phát triển nghề và giáo dục kỹ thuật một cách mạnh mẽ” xác định nhiệm vụ và mục tiêu để phát triển dạy nghề. “Đề cương về cải cách và phát triển giáo dục tại Trung Quốc” do Ủy ban Trung ương Đảng Cộng sản và Hội đồng Nhà nước đồng soạn thảo năm 1993 yêu cầu chính quyền địa phương các cấp nhận thức tầm quan trọng to lớn của GDNN, đề ra những kế hoạch tổng quát và phát triển GDNN một cách mạng mẽ nhằm động viên mọi sáng kiến của tất cả các ngành, xí nghiệp, cơ sở và mọi thành phần xã hội cung cấp dạy nghề dưới các hình thức và trình độ khác nhau. Năm 1996, “Luật dạy nghề” đầu tiên được chính thức thực hiện, đưa ra cơ sở pháp lý để bảo vệ phát triển và hoàn chỉnh dạy nghề. “Quyết định tăng cải cách giáo dục và quảng bá chất lượng giáo dục” của Hội đồng Nhà nước năm 1999 nhấn mạnh tới hệ thống giáo dục áp dụng trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN. Ngoài ra, kinh phí cho GDNN được bố trí thông qua nhiều nguồn khác nhau: ngân sách của chính phủ, quỹ tự lập của các xí nghiệp, quỹ tài trợ, tiền quyên góp, vốn vay không lãi, phí tự nguyện do học viên đóng góp... Nhà nước quy định bắt buộc dùng 1,5% số tiền phải trả cho công nhân trong xí nghiệp vào việc huấn luyện công nhân.

“Nhân lực là nguồn lực chủ yếu của Trung Quốc và đất nước Trung Quốc phải biến dân số hùng mạnh của mình thành một nguồn lực lớn với nguồn nhân tài phong phú” - Tổng Bí thư kiêm Chủ tịch nước Hồ Cẩm Đào nói. Với chiến lược này, Trung Quốc đã đạt những thành tựu đáng kể. Đó là:

- Triển khai nhanh chóng mô hình dạy nghề: trong 15 năm, từ năm 1986 đến năm 2001, tỉ lệ học sinh chính qui cấp 3, trong số học sinh trung học, giảm từ 81% xuống còn 54,7%, trong khi tỉ lệ học sinh trung học nghề tăng từ 19% lên 45,3%; các cơ sở dạy nghề cấp 2 đã cho tốt nghiệp 50 triệu học sinh, bồi dưỡng hàng triệu CNKT, nhà quản lý và các lao động khác có trình độ cấp hai và sơ cấp với tay nghề và kỹ thuật cao. Có bước tiến lớn trong cấu trúc đội ngũ giáo viên dạy nghề, về cơ bản đáp ứng nhu cầu dạy nghề nhiều dạng khác nhau với trình độ khu vực và quốc tế;

- Tăng chất lượng dạy nghề;
- Phát triển nhanh chóng dạy nghề tại vùng nông thôn;
- Hợp tác và trao đổi quốc tế về dạy nghề được đẩy mạnh.

Thành tựu sau 20 năm đổi mới, năm 1998, kinh tế phát triển nhanh chóng và bền vững, GDP trong năm 1998 là 7,9553 ngàn tỉ Nhân dân tệ, gấp 2,07 lần GDP năm 1991 nếu so về giá cả. Từ năm 1991 đến 1997, GDP tăng trưởng hàng năm với tỉ lệ bình quân 10,8%. Có được thành tựu đó là nhờ sự phát triển vượt bậc của các cụm công nghiệp, các doanh nghiệp vừa và nhỏ đã trưởng thành và thành các Công ty, Tổng công ty, Tập đoàn lớn vươn tầm quốc tế. Một trong những nhân tố thúc đẩy đó là sự thành công về chiến lược đào tạo nghề, đào tạo CNKT có chất lượng cao đáp ứng yêu cầu nhân lực của các ngành, nghề công nghiệp. [56]

1.4.1.3. Một số kinh nghiệm của Nhật Bản

Nhật Bản coi NNL là yếu tố quyết định tương lai của đất nước. Từ đầu thập niên 1980, Nhật Bản đã đề ra mục tiêu: đào tạo những thế hệ mới có tính năng động, sáng tạo, có kiến thức chuyên môn sâu, có khả năng suy nghĩ và làm việc độc lập, khả năng giao tiếp quốc tế để đáp ứng những đòi hỏi của thế giới, với sự tiên bộ không ngừng của khoa học và xu thế cạnh tranh - hợp tác toàn cầu. Luật Dạy nghề (Vocational Training Law) được ban hành năm 1958, được chỉnh sửa vào năm

1978, hướng vào thiết lập và duy trì hệ thống huấn luyện nghề nghiệp, bao gồm hệ thống “dạy nghề công” mang tính hướng nghiệp và “dạy nghề được cấp phép” là giáo dục và huấn luyện nghề cho từng nhóm công nhân trong hãng xưởng, do các công ty đảm nhiệm và được chính quyền công nhận là dạy nghề. Các hình thức huấn luyện nghề gồm: “dạy nghề cơ bản” cho giới trẻ mới ra trường; “dạy tái phát triển khả năng nghề nghiệp” chủ yếu cho những công nhân không có việc làm; và “nâng cao tay nghề” cho công nhân đang làm việc trong các hãng xưởng. Những thay đổi về cấu trúc KT-XH, sự tiến bộ nhanh chóng của KHCN đã tác động đến nhiều lĩnh vực và nội dung huấn luyện làm mở rộng khung dạy nghề truyền thống. Kết quả là đến năm 1985, Luật Dạy nghề được chỉnh sửa và đổi tên thành Luật Khuyến khích Phát triển Nguồn nhân lực (Human Resource Development Promotion Law) và cụm từ “phát triển nguồn nhân lực” được dùng để chỉ quan niệm mới về dạy nghề. Hiện nay, Nhật Bản thực hiện phát triển NNL theo một hệ thống huấn luyện suốt đời. [56]

1.4.1.4. Một số kinh nghiệm của Hàn Quốc

Hàn Quốc là một nước có hoàn cảnh lịch sử khá đặc biệt, nhưng đã biết vươn lên từ một nước rất nghèo về tài nguyên thiên nhiên, GDP/đầu người 90,9 đô-la năm 1962 trở thành một quốc gia có nền kinh tế hùng hậu đứng thứ 11 trên thế giới với GDP/đầu người đạt 22.029 đô la năm 2005. Bí quyết của Hàn quốc là dựa vào phát triển nguồn nhân lực trong một nước nghèo tài nguyên thiên nhiên để phát triển kinh tế. Giáo dục là nhân tố chủ yếu để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và chính sách về giáo dục luôn được xây dựng phù hợp với đòi hỏi của nền kinh tế. Chính phủ Hàn Quốc đưa ra một chiến lược tham gia toàn diện vào quá trình toàn cầu hoá vào giữa thập kỷ 1990, mà quan trọng nhất là hệ thống giáo dục phải được cải thiện triệt để, để đào tạo một số lượng đủ những công dân trẻ, sáng tạo và dám làm, những nhà lãnh đạo tương lai của đất nước. Trong bản báo cáo của Chính phủ về giáo dục mang tên “Hình ảnh Hàn Quốc trong Thế kỷ XXI” đã khẳng định: “Giáo dục và Đào tạo phải hướng tới mục tiêu bồi dưỡng tính sáng tạo, tinh thần kỷ luật tự giác, tính cạnh tranh, phát triển khả năng và nhân cách bảo vệ, phát huy sức

manh, ý chí dân tộc, năng lực trí tuệ của người Hàn Quốc lên những trình độ cao nhất, đưa Hàn Quốc trở thành một quốc gia có vai trò chủ chốt trong các vấn đề của thế giới”. Trong những năm gần đây, tỷ lệ ngân sách chi cho giáo dục và đào tạo ở Hàn Quốc luôn ở mức 18 – 20%. Hướng tới tương lai, đó là mục tiêu của nền giáo dục Hàn Quốc hiện đại. Cùng với sự phát triển kinh tế, người dân Hàn Quốc đang cố gắng tạo ra những điều kiện tốt nhất có thể cho việc đào tạo thế hệ trẻ. [56]

1.4.1.5. Một số kinh nghiệm của Singapore

Ngay từ khi mới thành lập, Singapore đã đề ra chính sách phát triển giáo dục, đào tạo với chủ trương là xây dựng nền giáo dục mang nét đặc trưng của dân tộc. Chính phủ Singapore luôn coi việc khai thác và sử dụng nguồn lực là nội dung quan trọng của chiến lược phát triển kinh tế. Nguyên Thủ tướng Lý Quang Diệu đã nói: “Biến tài năng trời phú của một dân tộc thành kỹ năng chuyên môn là nhân tố trọng đại quyết định thành tựu phát triển đất nước”. Vào thập kỷ 1980, ngân sách dành cho giáo dục của Singapore mỗi năm tăng trung bình khoảng 30%. Mức chi cho giáo dục và đào tạo chỉ đứng thứ hai sau ngân sách quốc phòng, đã vượt các nước phát triển như Mỹ, Nhật Bản v.v... vào thập niên 1990. Việc không ngừng tăng cường đầu tư cho con người, tích cực thúc đẩy cải cách và điều chỉnh giáo dục chính là nhân tố quan trọng thúc đẩy nền kinh tế Singapore phát triển nhanh chóng. [56]

Từ những kinh nghiệm quý báu trên, ta rút ra được một điểm quan trọng, đó là chính sách quốc gia quyết định sự thành công hay thất bại trong sự nghiệp đào tạo nghề nghiệp cho công nhân.

1.4.2. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

1.4.2.1. Những điểm tương đồng

Việt Nam và các nước trong khu vực đều có điểm xuất phát tương đối thấp trong thời kỳ đầu công nghiệp hóa và hội nhập kinh tế quốc tế. Về cơ cấu kinh tế, cơ cấu dân số và lao động hiện nay của Việt Nam đang ở vào trình độ của Hàn Quốc và Nhật Bản vào đầu 1960 và của các nước ASEAN vào những năm 1970-1980, tức là về cơ bản vẫn là một nước nông nghiệp với hơn 60% dân số sống ở nông thôn và phần đông lực lượng lao động vẫn làm việc trong lĩnh vực nông

nghiệp; trình độ kỹ thuật – công nghệ của Việt Nam nhìn chung còn thấp, về cơ bản vẫn phải dựa chủ yếu vào các ngành sử dụng nhiều lao động, có giá trị gia tăng thấp giống như các nền kinh tế khu vực trong thời kỳ đầu phát triển.

Việt Nam và các nước trong khu vực đều chịu áp lực cao đối với việc nâng cao chất lượng đào tạo phát triển nguồn nhân lực. Đối với Việt Nam hiện nay, áp lực đối với việc phát triển nguồn nhân lực, một mặt xuất phát từ vấn đề lao động - việc làm, mặt khác, từ yêu cầu của quá trình CNH, HĐH và hội nhập với nền kinh tế thế giới.

Việt Nam và các nước trong khu vực Đông Á đều có những thuận lợi cơ bản để phát triển nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua giáo dục & đào tạo, đó là: đều chịu ảnh hưởng của nền văn hóa Nho giáo, với truyền thống coi trọng giáo dục, coi trọng nền tảng gia đình vững chắc, coi con người là vốn quý nhất; cần cù lao động, chịu khó; ham học hỏi; cầu tiến, có ý chí vươn lên để phát triển; và đặc biệt đều có cơ cấu dân số tương đối trẻ. Điều này tạo thuận lợi cho quá trình học tập và đào tạo, tiếp thu kiến thức một cách năng động sáng tạo, sớm đưa đất nước hòa nhập vào quỹ đạo phát triển của nền kinh tế hiện đại.

1.4.2.2. Những điểm khác biệt

Những khác biệt trong bối cảnh phát triển nguồn nhân lực giữa Việt Nam hiện nay với các nước Đông Nam Á trong thời kỳ đầu công nghiệp hóa, bao gồm:

- Áp lực và thách thức đối với phát triển NNL ở Việt Nam hiện nay là cao hơn, do sự tụt hậu hơn so với một số nước trong khu vực; sự nhận thức của thế giới về phát triển nguồn nhân lực đã cao hơn trước; công nghệ và tri thức trên thế giới hiện nay đã cao hơn nhiều so với cách đây hơn ba thập kỷ.

- Nhiều nước trong khu vực và trên thế giới đang tập trung ưu tiên cho chiến lược NNL nên đã gây ra những khó khăn rất lớn trong cạnh tranh để phát triển và sử dụng NNL. Như vậy, áp lực phát triển NNL ở Việt Nam hiện nay không chỉ do các yếu tố chủ quan bên trong, như đói nghèo, kém phát triển... mà còn do các yếu tố từ bên ngoài của trào lưu phát triển NNL nói chung trên thế giới.

Tuy nhiên, xét về toàn cục, sự thuận lợi trong việc phát triển NNL ở Việt Nam hiện nay so với các nước trong khu vực trước đây là lớn hơn, lý do là:

- Xu thế phát triển của toàn cầu và của nền kinh tế tri thức đã tạo cơ hội lớn hơn trong việc sử dụng tri thức vào mục đích phát triển của quốc gia;

- Hiệu ứng lan tỏa kiến thức hiện nay là rất lớn so với trước đây (do sự bùng nổ thông tin, tốc độ xử lý và truyền tải thông tin hiệu quả hơn, cũng như xu hướng mở cửa và giao lưu kiến thức giữa các nước ngày càng tăng). Điều này tạo thuận lợi cho Việt Nam trong việc tiếp thu các công nghệ và kinh nghiệm giáo dục từ các nước khác;

- Mặt bằng công nghệ và tri thức cao hơn nên nó vừa là thách thức, song cũng là cơ hội đối với Việt Nam hiện nay.

1.4.2.3. Bài học cho Việt Nam

- *Những điểm rút ra từ kinh nghiệm của các nước trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề:*

Việt Nam đang cần nâng cao chất lượng nhân lực là CNKT để thoát khỏi tụt hậu và đói nghèo, từng bước trở thành một nước công nghiệp, hiện đại. Hơn lúc nào hết, đây là giai đoạn mà năng lực và sứ mệnh của giai cấp công nhân, nhất là đội ngũ công nhân kỹ thuật được kỳ vọng nhiều nhất.

Từ kinh nghiệm xây dựng, nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực CNKT của một số nước, chúng ta có thể rút ra một số bài học như sau:

- Các quốc gia thành công đều phải coi trọng giáo dục-dạy nghề, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt đối với việc đào tạo đội ngũ công nhân kỹ thuật như một giải pháp hữu hiệu trong công nghiệp hóa, hiện đại hóa, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, và cạnh tranh quốc tế.

- Chính sách đầu tư cho đào tạo lao động kỹ thuật, CNKT nâng cao chất lượng về cơ sở vật chất trang thiết bị thực hành nghề, đội ngũ giảng viên, chuẩn hóa các chương trình, giáo trình đào tạo, không ngừng đổi mới đào tạo nghề gắn với doanh nghiệp và theo nhu cầu của thị trường lao động.

- Chuẩn hóa các tiêu chuẩn kỹ năng nghề áp dụng chung cho toàn quốc gia, tạo cơ sở cho định hướng đào tạo và đánh giá tay nghề CNKT cấp quốc gia, hòa nhập quốc tế.

- Chính sách tạo việc làm cho công nhân kỹ thuật sau đào tạo, thông qua chính sách công nghiệp hóa phù hợp trong từng giai đoạn là nền tảng cho tăng trưởng và tạo việc làm của nền kinh tế. Đặc biệt trú trọng thúc đẩy các doanh nghiệp tư nhân phát triển tạo việc làm cho CNKT.

- Chính sách tiền lương nhằm thu hút lao động có tay nghề cao, giỏi; chính sách khuyến khích lao động phát triển kỹ năng cần phải linh hoạt thông qua thị trường lao động.

TÓM TẮT CHƯƠNG 1

Trong Chương 1, luận án đã dành một dung lượng lớn cho việc mô tả khung lý thuyết nghiên cứu. Trên cơ sở tổng hợp kết quả của các nghiên cứu đi trước, luận án đã hệ thống hóa các khái niệm về chất lượng, chất lượng đào tạo CNKT, đánh giá, quản lý chất lượng đào tạo, đồng thời xây dựng khung lý thuyết cho nghiên cứu tổng hợp các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo CNKT.

Đặc biệt, bằng các kinh nghiệm thực tiễn của mình, kết hợp với những luận giải phù hợp, luận án đã luận giải được những đặc trưng cơ bản của ngành Điện có ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo CNKT của ngành. Đây được coi là một trong những đóng góp quan trọng của luận án.

Trên cơ sở nghiên cứu các mô hình đánh giá chất lượng đào tạo, luận án đã lựa chọn được mô hình đánh giá phù hợp, cùng các tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo CNKT tại các cơ sở đào tạo và các doanh nghiệp. Những tiêu chí này phù hợp để đánh giá chuẩn xác về chất lượng đào tạo tại Tập đoàn, tại các cơ sở đào tạo và tại doanh nghiệp thuộc EVN.

Việc nghiên cứu kinh nghiệm của một số nước đã thu được những thành tựu to lớn trong công cuộc CNH, HĐH đất nước một phần nhờ vào việc phát triển hệ thống dạy nghề, chiến lược, chính sách đào tạo nghề, đào tạo CNKT đúng hướng cũng đã được luận án luận giải khá kỹ lưỡng. Trên cơ sở phân tích những nét tương đồng và khác biệt, luận án đã đưa ra những bài học kinh nghiệm cho Việt Nam trong định hướng phát triển hệ thống đào tạo nghề, nâng cao chất lượng đào tạo CNKT đáp ứng nhu cầu CNH, HĐH trong giai đoạn tới.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP ĐIỆN LỰC CỦA TẬP ĐOÀN ĐIỆN LỰC VIỆT NAM

2.1. TỔNG QUAN VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT CỦA TẬP ĐOÀN ĐIỆN LỰC VIỆT NAM

2.1.1. Công tác tổ chức đào tạo

Song song với việc hoàn thành kế hoạch của Đảng và Nhà Nước giao, Tập đoàn Điện lực Việt Nam cần đảm bảo tốc độ tăng doanh thu cao, sản xuất kinh doanh có lãi, nộp đủ ngân sách Nhà Nước. Trong quá trình phát triển, EVN đã đặc biệt quan tâm đến công tác đào tạo bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực.

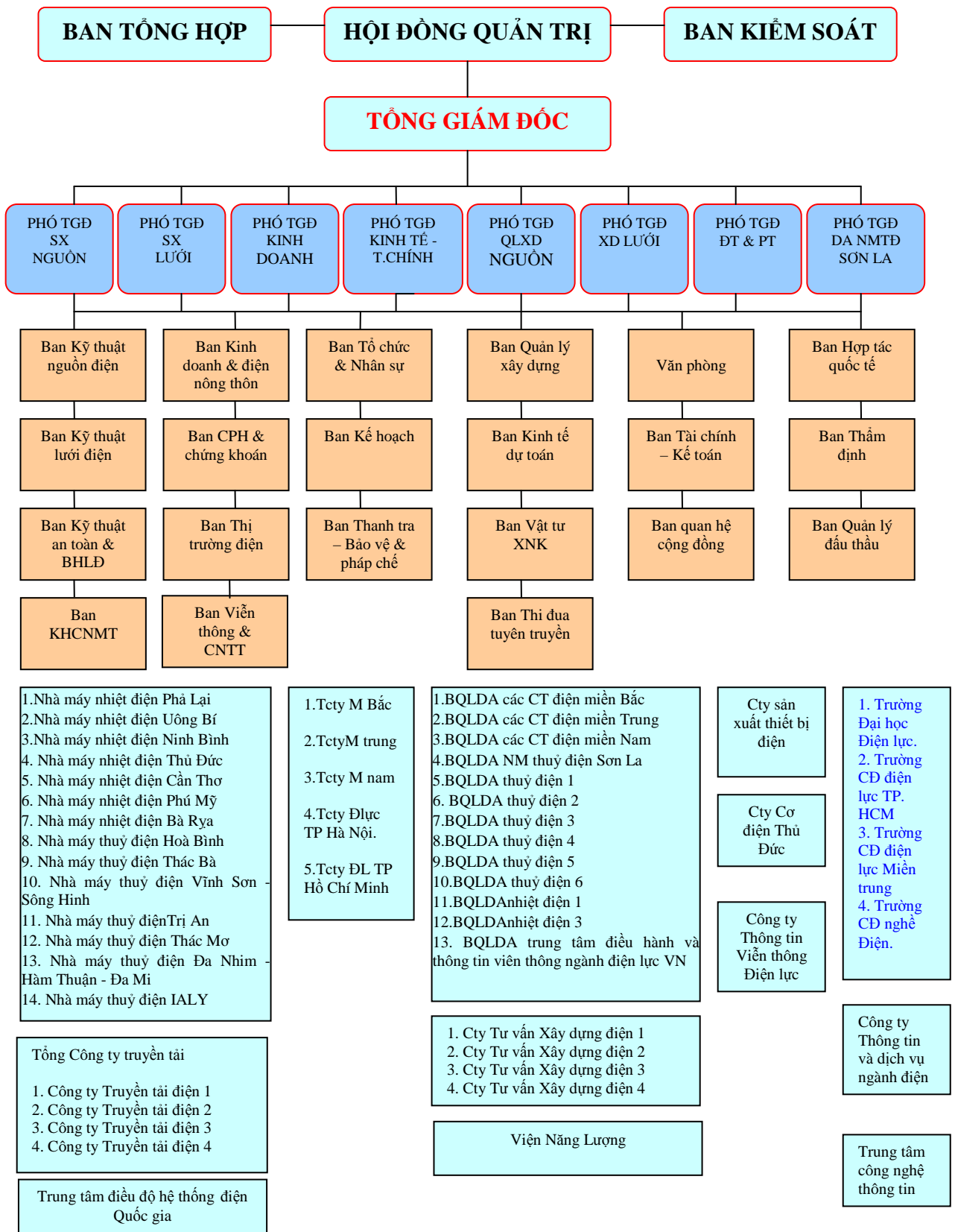
Ngày 05/10/2001, EVN đã ban hành quy chế về công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực; trong đó, công tác đào tạo bao gồm: đào tạo mới, đào tạo nâng cấp, đào tạo lại, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ bằng các hình thức: đào tạo dài hạn, ngắn hạn; đào tạo tại chỗ (kèm cấp bồi huấn nâng bậc hàng năm); nghiên cứu sinh; thực tập sinh; đào tạo tại chức; hội thảo, hội nghị; đào tạo theo đề án; tham quan, khảo sát, học tập trao đổi kinh nghiệm trong và ngoài nước.

Về cơ cấu tổ chức, bao gồm đào tạo từ Tập đoàn đến các Tổng công ty và các Công ty điện lực cấp dưới; cao nhất là cấp Tập đoàn, Tổng Giám đốc chỉ đạo chiến lược đào tạo phát triển nguồn nhân lực của Toàn tập đoàn; đầu mối là Ban TC& NS của Tập đoàn; dưới là các tổng công ty (1 Tổng công ty truyền tải; 5 Tổng công ty phân phối) và khối các trường (1 Đại học, 3 Cao đẳng nghề).

Công tác quản lý đào tạo của các trường thuộc EVN chịu sự quản lý trực tiếp từ Tập đoàn và Bộ GD&ĐT; Bộ Lao động-Thương binh&Xã hội và Tổng cục Dạy nghề.

Công tác quản lý đào tạo của các tổng công ty chịu sự quản lý trực tiếp từ EVN xuống các tổng công ty; các công ty điện lực thực hiện công tác đào tạo của tổng công ty và đầu mối là Ban TC& NS tổng công ty.

Mối quan hệ trên được thể hiện bằng sơ đồ tổ chức đào tạo của EVN ở sơ đồ 2.1 dưới đây; mô hình tổ chức đào tạo của các tổng công ty thuộc EVN (xin xem phụ lục 4, hình số 3)



Nguồn: Tập đoàn Điện lực Việt Nam (2009)

Sơ đồ 2.1. Sơ đồ tổ chức đào tạo của Tập đoàn Điện lực Việt Nam

Tổng Giám đốc Tập đoàn chịu trách nhiệm quản lý thống nhất công tác đào tạo trong Tập đoàn, nhằm tạo nên cơ cấu ngành nghề hợp lý và trình độ chuyên môn nghiệp vụ cần thiết, đảm bảo mục tiêu phát triển nguồn nhân lực và sử dụng đội ngũ CB, CNV đạt hiệu quả cao.

Các đơn vị trực thuộc Tập đoàn được phép tổ chức các khóa đào tạo bằng kinh phí của đơn vị, phù hợp với kế hoạch đào tạo hàng năm đã được Tập đoàn phê duyệt.

Các công ty điện lực trực thuộc Tập đoàn có trách nhiệm ký kết hợp đồng với các trường đào tạo trực thuộc Tập đoàn để tổ chức các khóa đào tạo tập trung: đào tạo mới, đào tạo lại, bồi dưỡng CB, CNV khi có nhu cầu đào tạo. Trường hợp các trường đào tạo trực thuộc Tập đoàn không đáp ứng được yêu cầu và có văn bản trả lời, thì các đơn vị thành viên mới được phép hợp đồng đào tạo với các tổ chức, cơ quan hoặc các trường đào tạo ngoài Tập đoàn.

Ban Tổ chức & Nhân sự là đầu mối giúp Tổng Giám đốc tổ chức và quản lý công tác đào tạo của EVN, chỉ đạo, hướng dẫn các đơn vị trực thuộc xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo dài hạn và ngắn hạn, đề xuất việc chọn CB, CNV đi đào tạo khi các đơn vị có yêu cầu, giải quyết các thủ tục cử tuyển các khóa đào tạo trong nước và nước ngoài sau khi tham khảo ý kiến của các Ban thuộc cơ quan Tập đoàn và các đơn vị trực thuộc có liên quan.

Như trên đã đề cập, công tác đào tạo bồi huấn nâng bậc CNKT; bồi huấn ngắn hạn,... của EVN hiện đang giao cho các trường, như: Đại học Điện lực, Cao đẳng Điện lực TP. HCM, Cao đẳng Điện lực Miền Trung, Cao đẳng Đào tạo Nghề điện; ngoài ra, giám đốc các công ty điện lực và thủ trưởng đơn vị trực thuộc chỉ đạo việc triển khai công tác đào tạo tại chỗ, phù hợp với yêu cầu quản lý sản xuất, kinh doanh của đơn vị mình.

2.1.2. Quy trình mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng

2.1.2.1. Đối với các lớp do Tập đoàn điện lực Việt Nam tổ chức

- Mỗi Ban đề xuất các yêu cầu về nội dung cần đào tạo, xây dựng đề cương mở lớp trình lãnh đạo EVN duyệt;

- Ban Tổ chức & Nhân sự trình Tổng giám đốc phê duyệt quyết định mở lớp;
- Địa điểm mở lớp do các Ban của EVN tự chọn, có thể là một trường ngoài ngành, hoặc trường trong ngành;
- Kinh phí: thông thường hạch toán vào chi phí giá thành của EVN.

2.1.2.2. Đối với các lớp do các doanh nghiệp thuộc EVN tổ chức

- Thường tuân theo quy trình: mỗi bộ phận phụ trách một hay nhiều chuyên môn khi có Nghị định mới ban hành, hay công nghệ mới được áp dụng, nhận thấy cần thiết phải bồi huấn cho CB, CNV, họ liên hệ với bộ phận phụ trách đào tạo của doanh nghiệp, đề xuất nội dung đào tạo, thời gian, đối tượng cần đào tạo và mời giáo viên giảng dạy. Việc đề xuất và quản lý lớp học được triển khai do bộ phận đào tạo thuộc Ban (Phòng) Tổ chức và Đào tạo của các công ty điện lực hoặc các điện lực trực thuộc.

- Đối với việc tổ chức bồi huấn nâng cao nghiệp vụ (bồi huấn nâng bậc, giữ bậc hàng năm) các công ty chủ động xây dựng chương trình, đề cương, giáo trình để bồi huấn nâng bậc hàng năm cho đội ngũ công nhân viên thuộc diện bồi huấn nâng bậc (BHNB) hàng năm của các công ty. Một số đơn vị phân cấp cho các điện lực trực thuộc để tổ chức thực hiện; một số đơn vị ký kết với các trường trong Tập đoàn để gửi CNV đi đào tạo bồi huấn nâng bậc.

- Địa điểm mở lớp: Tại đơn vị hoặc tại các trường trong hoặc ngoài ngành;
- Kinh phí: Do đơn vị tự chi trả, tính vào chi phí giá thành điện của đơn vị.

** Đối với các lớp mở tại các trường:*

Bộ phận phụ trách đào tạo của từng đơn vị đặt hàng với các trường để xây dựng đề cương chương trình đào tạo, mời giáo viên giảng dạy; Lập dự trù kinh phí trình lãnh đạo duyệt; Ký hợp đồng đào tạo; Tổ chức đào tạo.

Trong khuôn khổ của luận án, chúng tôi chỉ đi sâu phân tích các lớp đào tạo, bồi huấn trên cơ sở xây dựng thống nhất về đề cương, chương trình đào tạo, giáo trình đào tạo đối với đội ngũ CNKT với các ngành nghề khác nhau của Tập đoàn Điện lực Việt Nam.

Như vậy, thực tế công tác đào tạo bồi huấn nâng cao trình độ cho đội ngũ CB, CNV trong Ngành đã được lãnh đạo EVN quan tâm sâu sắc với các nội dung chính được bồi huấn, như kiến thức về quản lý cho CB, CNV từ tổ trưởng sản xuất trở lên, chương trình đào tạo về mặt kỹ thuật mới, chương trình đào tạo về mặt quản lý dự án đầu tư, chương trình đào tạo về công nghệ thông tin, chương trình đào tạo về các mặt chuyên môn nghiệp vụ khác, như văn thư lưu trữ, chuẩn mực kế toán, quản lý vật tư, quản lý kế hoạch, chế độ chính sách mới,... ngoài ra, còn có chương trình đào tạo chuyên sâu, như sửa chữa lò hơi, dây dẫn và chống sét, role số, quản lý vận hành sửa chữa cáp ngầm, thí nghiệm điện,...[39]

2.2. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT CỦA CÁC TRƯỜNG THUỘC TẬP ĐOÀN ĐIỆN LỰC VIỆT NAM

Trên cơ sở vận dụng các tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo trường cao đẳng nghề do Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội ban hành (*phụ lục 1*), tác giả tập trung phân tích làm rõ các tiêu chí cơ bản và quan trọng có tác động lớn đến chất lượng đào tạo CNKT tại các trường đào tạo nghề điện lực của EVN. Trong báo cáo này, tác giả cũng thừa hưởng những nghiên cứu đánh giá về thực trạng công tác đào tạo của các trường thuộc EVN từ những nghiên cứu trước đó; đồng thời, dựa vào hệ thống các tiêu chí được đề cập tại chương 1 tác giả lập bảng hỏi và phỏng vấn sâu (*phụ lục 3*), tiến hành khảo sát thu thập thông tin từ việc phỏng vấn, trao đổi với các cán bộ quản lý đào tạo ở các trường đào tạo CNKT thuộc EVN để làm rõ và đánh giá thực trạng công tác đào tạo CNKT CN Điện lực của các trường thuộc EVN, kết quả như sau:

Tập đoàn Điện lực Việt nam (EVN) có 4 trường đào tạo i) Trường đại học Điện lực, ii) trường Cao đẳng nghề điện ở miền Bắc, iii) trường Cao đẳng Điện lực miền Trung ở miền Trung và iv) trường Cao đẳng Điện lực TP Hồ Chí Minh ở miền Nam. Hiện nay, cả 4 trường đều được EVN giao nhiệm vụ đào tạo nghề cung cấp CNKT cho EVN và xã hội. Trường Cao đẳng nghề điện được phép đào tạo nghề trình độ cao đẳng còn các trường khác đào tạo từ trung cấp nghề trở xuống. Hiện tại

các trường EVN được Tổng cục Dạy nghề - Bộ Lao động Thương binh & Xã hội cho phép đào tạo khoảng 20 ngành nghề phục vụ nhu cầu sản xuất kinh doanh (SXKD) của EVN và xã hội chủ yếu về lĩnh vực kỹ thuật, đào tạo CNKT CN Điện lực. Những năm gần đây đào tạo CNKT đã được cải thiện về chất lượng và số lượng, tuy nhiên vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng phát triển của ngành.

2.2.1. Thực trạng về quản lý đào tạo của các trường

2.2.1.1. Mô hình quản lý đào tạo của trường

Quản lý đào tạo là hệ thống những tác động có mục đích, có khoa học, hợp quy luật của chủ thể quản lý nhằm làm cho hệ thống giáo dục vận hành theo đường lối của Đảng, Nhà nước, thực hiện được những yêu cầu của nền giáo dục xã hội trong việc đào tạo con người theo mẫu người của thời đại, tập trung vào hoạt động dạy học và giáo dục, đưa hệ vận động từ trạng thái ban đầu đến mục tiêu đào tạo. Đối tượng của quản lý giáo dục là quá trình giáo dục. Theo quan điểm của khoa học quản lý, các quá trình giáo dục đều là những hệ thống xã hội ngẫu nhiên, năng động nên rất phức tạp. Quản lý những đối tượng ấy mà không am hiểu sâu sắc chúng thì không thể quản lý có hiệu quả.[39][77]

Một đặc điểm chung của công tác đào tạo nghề trong thời gian qua là: i) Các trường tự quản lý, tổ chức đào tạo lực lượng giáo viên, giảng viên hướng dẫn thực hành, bảo dưỡng, sửa chữa trên cơ sở thiết bị công nghệ của trường hiện có. ii) Giảng viên hướng dẫn kiêm nhiệm được mời là các cán bộ quản lý hoặc kỹ thuật viên của doanh nghiệp,... chưa có chức danh giáo viên thực hành. iii) Chưa có tài liệu chuẩn để giảng dạy theo môđul, thực hành chuyên môn và cập nhật công nghệ mới.

Với quy mô đào tạo ngày càng lớn, yêu cầu về chất lượng đào tạo ngày càng cao,... thì việc xây dựng, chuẩn hóa mô hình quản lý nhằm quản lý chương trình đào tạo, giáo trình đào tạo, chuẩn hóa lực lượng đào tạo là rất cần thiết.

Trên thế giới hiện nay có 3 mô hình quản lý các trường:

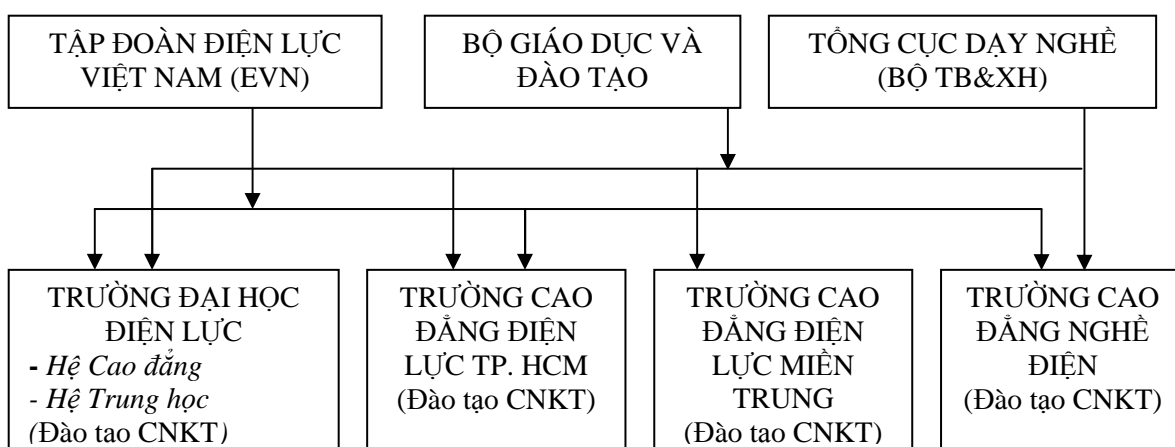
- *Mô hình 1:* Quyền quản lý cao nhất của một trường đại học, trung học, được giao cho một cán bộ có học vị cao, có uy tín, người này bỏ hẳn sự nghiệp khoa học của mình và trở thành người quản lý chính thức toàn thời gian.

- *Mô hình 2*: Những người đứng đầu về quản lý và những nhà khoa học tạm thời được thuyết phục để trở thành nhà quản lý toàn thời gian;

- *Mô hình 3*: Quản lý cao cấp được tiến hành bởi một hỗn hợp các cán bộ thường trực toàn thời gian, gồm cán bộ khoa học hoặc không có quá trình khoa học.

Việt Nam hiện đang quản lý giáo dục theo mô hình 1, theo đó, Ban giám hiệu của các trường, bao gồm Hiệu trưởng, các Phó hiệu trưởng, trưởng thành từ nhà trường hoặc không phải từ nhà trường nhưng cũng đã có thời gian dài là giáo viên. Các Trưởng khoa, Phó trưởng khoa (Trưởng các phòng đào tạo, Phòng QLHS, SV, Khoa Đào tạo tại chức) có đặc điểm chung là họ chưa qua các lớp đào tạo về quản lý giáo dục.

Hiện tại các trường đào tạo CNKT của EVN được quản lý theo sơ đồ 2.2. dưới đây:



Nguồn: Tác giả tổng hợp (năm 2011)

Sơ đồ 2.2. Mô hình tổ chức quản lý các trường đào tạo của EVN

Một thực tế bất cập của mô hình quản lý này là sự phối hợp chông chéo giữa các Bộ, ngành làm cho các trường lúng túng khi thực hiện các văn bản chỉ đạo của Bộ GD&ĐT và của Bộ LĐTB & XH và của ngành.

2.2.1.2. *Đánh giá chất lượng quản lý đào tạo CNKT của các trường thuộc EVN*

* *Đội ngũ quản lý*: Thực tế khảo sát cho thấy, đội ngũ cán bộ quản lý đào tạo của các trường nghề thuộc EVN tồn tại một số vấn đề: “nhiều cán bộ quản lý được

tuyển chọn từ giáo viên, nên chưa qua chương trình đào tạo quản lý; một số khác lại chưa tham gia giảng dạy, năng lực tư vấn về đào tạo còn yếu”, thật vậy:

Ông Nguyễn Quang Trung – Phó Hiệu trưởng trường Cao đẳng Điện lực đánh giá về cán bộ quản lý của Nhà trường: “Cán bộ quản lý của Nhà trường được bổ nhiệm từ giảng viên lên, trên cơ sở qui hoạch cán bộ của Nhà trường, tuy nhiên trình độ quản lý giáo dục chưa được đào tạo, do vậy các cán bộ quản lý phải học hỏi kinh nghiệm của các thế hệ đi trước, nên công tác quản lý chưa được bài bản”.
Phỏng vấn tháng 5/2012;

Ông Phạm Châu Tuệ - Chuyên viên Ban TC&NS Tập đoàn điện lực Việt nam cho biết: “Nguyên nhân dẫn đến cán bộ quản lý giáo dục của các trường thiếu năng lực trong quản lý là do chưa được đào tạo, việc đào tạo này sẽ tốn kém chi phí của Nhà trường, trong khi đó nguồn thu kinh phí từ các học viên rất hạn hẹp do qui định của Nhà nước và cạnh tranh của các trường có cùng nghề Đào tạo...bên cạnh đó có rất nhiều khoản chi phí cần thiết hơn như: chi phí lương CBCNV, chi phí cho học cụ, cải tạo phòng học, chi phí vật tư thực hành...”. *Phỏng vấn tháng 5/2012;*

* *Về chức năng quản lý:* kết quả thu được sau điều tra, 100% các trường thuộc Tập đoàn đã có mục tiêu đào tạo rõ ràng, các chương trình đào tạo của các ngành, nghề đều được xây dựng dựa trên các chương trình khung của Tổng cục dạy nghề. Tuy nhiên một số chương trình còn thiếu, hoặc quá cũ như chương trình thí nghiệm điện (hiện tổng cục dạy nghề đang xây dựng).

* *Việc tổ chức đào tạo, giám sát quá trình đào tạo:* Các trường thực hiện đúng theo qui định, qui chế đào tạo của Tổng cục dạy nghề và của Tập đoàn. Tuy nhiên quá trình kiểm tra đánh giá trình độ học viên sau khi kết thúc môn học có lúc còn bị xem nhẹ, cho qua, thiếu nghiêm ngặt trong đánh giá. Đặc biệt đối với việc đánh giá kết thúc quá trình đào tạo (thi tốt nghiệp) còn có tư tưởng tạo điều kiện cho học sinh về điểm thi tốt nghiệp với mục đích tạo điều kiện học viên (có bằng điểm tốt để dễ xin việc).

Hiện tại các trường chưa tổ chức đánh giá chất lượng học viên sau khi ra trường; chưa xây dựng tiêu chí đánh giá chất lượng học sinh của trường sau khi tốt

nghiệp, duy có trường Đại học Điện lực, có đánh giá tổng kết, điều tra với tiêu chí: tỷ lệ xin được việc làm/ số năm ra trường.

Ông Phạm Châu Tuệ- Chuyên viên đào tạo Ban TC&NS Tập đoàn cho biết: “Chưa có qui định báo cáo đánh giá cụ thể, chưa có tiêu chí đánh giá về chất lượng tay nghề CNKT sau khi đào tạo; chưa có kết quả đánh giá từ phía các đơn vị sử dụng lao động CNKT do các trường của EVN đào tạo; như vậy việc thiếu thông tin phản hồi dẫn đến đào tạo không sát nhu cầu thực tế sản xuất của doanh nghiệp”.
Phỏng vấn tháng 5/2012.

Tóm lại: Chức năng quản lý của Nhà trường đã được xây dựng và hình thành, nhà trường đều đã xây dựng qui chế đào tạo, chương trình, giáo trình; tuy nhiên vẫn còn những tồn tại như một số chương trình còn thiếu hoặc quá cũ. Tổ chức đào tạo, giám sát quá trình đào tạo các trường thực hiện đúng theo qui định, theo qui chế đào tạo của Tổng cục dạy nghề và của Tập đoàn nhưng chưa được nghiêm; chưa tổ chức đánh giá chất lượng học viên sau khi ra trường; chưa xây dựng tiêu chí đánh giá chất lượng học sinh của trường sau khi tốt nghiệp, đây là vấn đề cấp bách cần triển khai thực hiện.

Chưa có qui định báo cáo đánh giá chất lượng đào tạo, chưa có tiêu chuẩn kỹ năng nghề để làm cơ sở đánh giá chất lượng tay nghề CNKT sau khi đào tạo nên thiếu thông tin phản hồi, dẫn đến đào tạo không sát nhu cầu thực tế sản xuất của doanh nghiệp và thị trường lao động.

Đối với cán bộ quản lý chưa có qui hoạch, đào tạo bài bản; đầu tư tài chính thỏa đáng dẫn đến chất lượng đội ngũ quản lý đào tạo không cao.

Rõ ràng, một đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao, một mô hình quản lý phù hợp sẽ là một nhân tố quan trọng cho việc nâng cao chất lượng dạy và học của nhà trường, phù hợp với cơ chế thị trường và yêu cầu đòi hỏi của xã hội.

2.2.2. Thực trạng về đội ngũ giáo viên giảng dạy

2.2.2.1. Đội ngũ giảng viên chính của các trường thuộc EVN

Chúng ta có thể nhận định rằng: “không một hệ thống giáo dục nào vượt quá tầm những giáo viên làm việc cho nó”. Việc đổi mới tư duy của Đảng về giáo dục

và đào tạo chính là điểm tựa cho sự phát triển đội ngũ giáo viên của các Trường thuộc Tập đoàn. Lãnh đạo của các đơn vị cũng xác định rằng: “giáo viên là máy cái” của các cơ sở đào tạo. Thành công của công tác đào tạo phụ thuộc vào chính chất lượng đội ngũ giáo viên. Dưới đây là kết quả điều tra, tổng hợp số **lượng giáo viên, cán bộ, nhân viên 4 trường thuộc EVN**.

Bảng 2.1. Qui mô giảng viên tham gia đào tạo của các trường thuộc EVN theo trình độ chuyên môn

Đơn vị: Người

Tên cơ sở đào tạo	Tổng số CBCNV	Trong đó giáo viên/giảng viên						
		Tổng số	Giáo viên		Trình độ đào tạo			
			GV cơ hữu	GV hợp đồng	Sau ĐH	ĐH, CĐ	Trình độ khác	Đạt chuẩn
Trường Đại học điện lực	325	170	155	15	160	10		155
Trường Cao đẳng ĐLực TP. HCM	147	78	66	12	22	56		66
Trường Cao đẳng ĐLực miền Trung	175	73	63	10	35	38		63
Trường Cao đẳng nghề điện	165	112	108	4	7	102	3	108
Tổng cộng	812	433	392	41	224	206	3	392

(Nguồn: Số liệu thống kê của EVN, năm 2012)

Theo kết quả điều tra (bảng số 2.1) tổng số GVĐN các trường thuộc EVN là 433 người, trong đó trình độ SDH là 224 người (52%), trình độ ĐH và CĐ là 206 người (47%), GVĐN đạt chuẩn theo quy định của Nhà nước là 392 người (chiếm 90,5%). Như vậy có thể thấy trình độ giảng viên của các trường đào tạo CNKT vẫn còn ở mức khiêm tốn, đơn cử như ở một trường chủ chốt về đào tạo CNKT, trường Cao đẳng nghề Điện tỷ lệ sau đại học / tổng số giảng viên đạt tỷ lệ 7/112 (chiếm 6,25%). Đối với trường Đại học điện lực có tỷ lệ trình độ Sau đại học đạt cao 160/170 (chiếm 94%) nhưng số lượng giảng viên này hầu hết nhà trường cử tham gia đào tạo sinh viên đại học, tham gia dạy nghề là các hướng dẫn viên bán chuyên trách, giáo viên hợp đồng.

** Chi phí đào tạo giáo viên, giảng viên*

Kinh phí để đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên dạy nghề (GVĐN) chủ yếu do EVN cấp và một phần trích từ nguồn sự nghiệp có thu của các trường, không có kinh phí từ ngân sách Nhà nước cấp cho các trường để đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVĐN. Xét trong 3 năm từ 2009-2011 chỉ có 90 triệu/ năm 2009; 100 triệu/ năm 2010, không có /năm 2011 dành cho đào tạo giáo viên dạy nghề của 4 trường (bảng 04-phụ lục 3.2), một con số đủ thấy nguồn kinh phí quá ít ỏi. Kinh phí dành cho công tác bồi dưỡng, đào tạo giáo viên hạn hẹp “chủ yếu do EVN cấp và một phần trích từ nguồn sự nghiệp có thu của các trường, không có kinh phí từ ngân sách Nhà nước” điều này ảnh hưởng lớn đến đào tạo nâng cao chất lượng giảng viên.

** Đánh giá mức độ đáp ứng nhu cầu của đội ngũ giáo viên của các trường*

Theo quy định của Bộ GD&ĐT tại văn bản số 1325/BGD&ĐT-KHTC ngày 09/2/2007 về tỷ lệ học viên/ 1 giáo viên qui đổi đối với các cơ sở đào tạo kỹ thuật, Điện và điện tử thì số sinh viên qui đổi trên 1 giảng viên, năm 2010 không lớn hơn 17 học viên; đến năm 2012 không lớn hơn 15 học viên.. Như vậy trên cơ sở qui mô đào tạo của các trường, tính cho năm 2011 (bảng 03A-phụ lục 3.2) số lượng học sinh học CNKT của các trường so với qui chuẩn giáo viên cần thiết qui đổi để đảm bảo khối lượng đào tạo thì đều vượt qui định; kết quả nghiên cứu thì có tới 3 trên 4 trường vượt chuẩn về số lượng học viên/ 1 giảng viên, (bảng 06B-phụ lục 3.2); do đó các giảng viên phải tăng ca hoặc nhà trường tăng số lượng học viên của một lớp học đào tạo nghề, dẫn đến chất lượng học tập của nhà trường sẽ giảm khó đáp ứng được yêu cầu về chất lượng đào tạo, thực hành nghề.

2.2.2.2. Đội ngũ giảng viên kiêm nhiệm

Đội ngũ giảng viên kiêm nhiệm phần lớn từ các đơn vị trong ngành. Họ là các giảng viên của các trường đại học khác (ngoài EVN), các chuyên viên, cán bộ của các Bộ, Tập đoàn, các Công ty Điện lực,...Theo đánh giá của đa số học viên được khảo sát, phỏng vấn thì: “đội ngũ giảng viên kiêm nhiệm là chuyên viên của các Bộ/ngành/tập đoàn có kiến thức chuyên ngành sâu, khả năng sư phạm tuy chưa tốt, nhưng lại hấp dẫn học viên”. Tuy nhiên, do kiêm nhiệm nên họ chuẩn bị bài

giảng còn sơ sài, không giáo án, thời gian phân bố cho 1 tiết học không hợp lý. Việc không thực hiện đúng lịch trình giảng dạy cũng rất phổ biến. Vì vậy, nếu duy trì giảng viên kiêm nhiệm với khối lượng giờ giảng lớn, sẽ có nhiều bất cập, rất khó trong phát triển hoạt động đào tạo, khi mà yêu cầu chất lượng lao động kỹ thuật càng trở nên gay gắt, do quá trình hội nhập kinh tế với khu vực và quốc tế. [64] [77]

Tóm lại: Chất lượng đội ngũ giáo viên hiện nay của EVN còn chưa đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giảng dạy. Đại bộ phận giáo viên có kiến thức sư phạm nhưng lại thiếu kinh nghiệm thực tế. Hiện nay, EVN đang thiếu những giảng viên có trình độ cao và có thực tế sản xuất, có thể làm chủ công nghệ mới. Đó là những thách thức trong việc nâng cao chất lượng đào tạo CNKT ở các trường thuộc EVN.

2.2.3. Thực trạng về chương trình, giáo trình giảng dạy

Tập đoàn Điện lực Việt Nam chỉ đạo các trường thường xuyên bổ sung, sửa đổi, cập nhật kiến thức và công nghệ để phù hợp với thực tế sản xuất, xây dựng các giáo trình phù hợp các ngành nghề mới trong hoạt động SXKD. Một số giáo trình mới đã được xây dựng và thực hiện thống nhất trong toàn EVN như: chương trình, giáo trình đào tạo công nhân viễn thông điện lực; thủy điện nhỏ; vận hành và sửa chữa lò hơi, tuabin hơi. Nhìn chung đều đảm bảo chất lượng, có tỷ lệ thực hành đạt trên 60%, phù hợp với đối tượng đào tạo CNKT. EVN chỉ đạo các trường khai thác hiệu quả hệ thống phòng học, phòng thí nghiệm, xưởng thực tập, bãi thực tập, thư viện... kèm theo chương trình, đề cương cho từng bài thực tập, bài thí nghiệm với tần suất sử dụng đạt từ 75% trở lên.

Tuy nhiên, việc chưa xây dựng được tiêu chuẩn kỹ năng nghề cho toàn ngành nên việc xây dựng các chương trình giáo trình chuẩn còn nhiều bất cập, hiện tại các chương trình đào tạo được xây dựng dựa trên cơ sở chương trình khung của Tổng cục dạy nghề nhưng chưa sát với doanh nghiệp, chưa sát với đặc thù ngành điện, vẫn xây dựng dựa trên cơ sở vật chất, năng lực giảng viên và nguồn lực sẵn có, chưa có sự đột phá trong tư duy mới về chương trình đào tạo nghề so với chuẩn quốc tế và khu vực.

Kết quả nghiên cứu (bảng 04-phụ lục 3.2) cho thấy kinh phí để cho việc nghiên cứu xây dựng, đổi mới chương trình, tuy đã được quan tâm nhưng còn rất hạn hẹp; trong khi các Nhà trường cần kinh phí để đổi mới chương trình một cách mạnh mẽ về lượng và về chất mới đáp ứng được yêu cầu thực tế.

Ngoài ra, các chương trình chưa kịp xây dựng mới còn mang nhược điểm là nặng tính lý thuyết, tính hướng dẫn trên mô phỏng hình vẽ của giáo viên, chưa đưa vào nội dung tham quan, thực hành trên các thiết bị thực tế đang vận hành. Hiện nay, các trường đang sửa đổi và áp dụng theo một số chương trình đào tạo mới của Tổng cục dạy nghề.

Do đề cương, chương trình không được thường xuyên cập nhật, thay đổi dẫn đến việc các giáo trình giảng dạy cũng chưa được thay đổi; mặt khác, các chuyên gia có thể viết giáo trình giảng dạy không nhiều, nếu như không muốn nói là khan hiếm; một số chuyên gia có trình độ chuyên môn sâu nhưng lại không có nghiệp vụ sư phạm, do đó việc viết giáo trình còn mang cảm tính; biết gì viết đó, không biên soạn theo bài bản. [39][64]

Các giáo trình cũ do các giảng viên ở nhà trường viết thì mang nặng tính lý thuyết, thiếu thông tin nên việc cập nhật thiết bị mới trên lưới còn chưa sát với thực tế sản xuất, đặc biệt là khi thay đổi công nghệ, Ví dụ: Nghề vận hành lò phản ứng Điện hạt nhân; hay vận hành thiết bị tự động bảo vệ lưới trung áp 22kV (recloser).

Hiện nay, nội dung giáo trình vừa thiếu lại vừa thừa, thiếu là thiếu tính thực tế, thừa về lý thuyết; đôi khi rườm rà dẫn đến tình trạng học không đi đôi với hành. Cải cách sửa đổi, bổ sung giáo trình cho phù hợp là tất yếu nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo.

2.2.4. Thực trạng về cơ sở, vật chất giảng dạy và thực hành nghề

Trong hệ thống giáo dục thì phương tiện dạy học và cơ sở vật chất kỹ thuật của cơ sở đào tạo là điều kiện quan trọng quyết định chất lượng dạy học. Nếu mục tiêu đào tạo, nội dung, chương trình đào tạo, môi trường giáo dục, đội ngũ cán bộ giảng dạy và quản lý giáo dục tốt, mà thiếu phương tiện và cơ sở vật chất kỹ thuật thì cũng không thể tạo được sản phẩm giáo dục đáp ứng các mục tiêu giáo dục đã

định trước. Nói cách khác, nếu không có cơ sở vật chất và phương tiện dạy học tốt thì không thể đào tạo ra những học viên có chất lượng tốt. [39]

Các trường đào tạo của EVN đã nhiều năm hoàn thành mọi nhiệm vụ được giao. Các trường đã từng bước xây dựng cơ sở vật chất kỹ thuật, phương tiện dạy và thực hành nghề. Do yêu cầu phát triển nguồn và lưới điện, các trường đã được đầu tư trang thiết bị dạy học cho các phòng học, phòng thí nghiệm, xưởng thực tập, các mô hình học tập, giáo cụ trực quan, dụng cụ học tập,...đảm bảo cho học sinh thực tập các kỹ năng sản xuất một cách hoàn chỉnh trong xưởng. Tuy nhiên, trang thiết bị đó chỉ đủ để đào tạo kỹ năng thực hành hệ cử nhân, còn thiết bị để đào tạo bồi dưỡng nâng cao tay nghề thì đang ở mức khiêm tốn, các trường phải đưa về các nhà máy, các trạm để thực hành như đã nêu ở trên.[39][64][77]

Trong chương trình đào tạo có nội dung thực tế sản xuất. Nhưng một thực tế thấy rằng, việc đưa học viên của trường đào tạo CNKT về thực hành nghề tại các Trạm 110kV, Nhà Máy thì chỉ đáp ứng được việc học trực quan, không đáp ứng được yêu cầu về thực hành kỹ năng nghề nghiệp, do đó học viên không có điều kiện rèn luyện kỹ năng nghề, dẫn đến chất lượng đào tạo tay nghề, kỹ năng nghề của học viên rất thấp. Học viên sau khi ra trường không đáp ứng ngay được công việc của thực tế sản xuất, phải đào tạo lại, gây tổn kém cho Doanh nghiệp khi tuyển dụng đội ngũ này.

** Kinh phí đầu tư cho cơ sở vật chất của các trường (phòng học, nhà xưởng và trang thiết bị):*

Cơ sở vật chất, trang thiết bị các trường chủ yếu được đầu tư bằng nguồn kinh phí của EVN, một phần trích từ nguồn kinh phí sự nghiệp có thu của các trường. Nguồn kinh phí của dự án "Tăng cường năng lực đào tạo nghề" thuộc C.Tr mục tiêu quốc gia GD&ĐT dành cho các trường rất hạn chế, chủ yếu dành cho trường Đào tạo nghề dùng để mua sắm thiết bị dạy nghề. Bảng báo cáo tài chính chi phí của các trường 3 năm từ 2009 đến 2011 (bảng 04, 05-phụ lục 3.2) cho thấy các chi phí của trường phần lớn là các chi phí thường xuyên bắt buộc để duy trì hoạt động nhà trường, chi phí để cho tái đầu tư, xây dựng cơ bản là quá ít ỏi, cao nhất

năm 2011 (8,84 tỷ đồng); với chi phí này thì không thể nâng cấp cơ sở vật chất nhà trường.

Nguồn thu và chi phí: Trên cơ sở kế hoạch lao động của các đơn vị, EVN giao chỉ tiêu hệ A cho các trường thực hiện (đào tạo mới, đào tạo lại) và cấp 100% kinh phí đào tạo. Hàng năm EVN còn giành một phần kinh phí đào tạo CNKT giành cho các đối tượng ưu tiên thuộc vùng sâu vùng xa, vùng di dân tái định cư với mức 4,3 triệu đồng/người, ngoài ra còn cấp thêm tiền ăn, ở cho các đối tượng đặc biệt khó khăn là con em dân tộc miền núi... Những đối tượng này sau khi tốt nghiệp khi ra trường làm việc lâu dài tại các công trình điện mới của EVN. Các chỉ tiêu hệ B (EVN không cấp kinh phí) các trường đào tạo theo nhu cầu của xã hội, kinh phí do cá nhân và đơn vị ngoài ngành chi trả theo quy định hiện hành của EVN và Nhà nước. Bảng 05-phụ lục 3.2, cho thấy nguồn thu từ học viên không đủ đáp ứng chi phí chung của các trường, EVN phải bù chi phí; Ví dụ: Năm 2006, để các trường từng bước chủ động về tài chính EVN không giao chỉ tiêu kinh phí theo chỉ tiêu tuyển sinh cho các trường. Cuối năm trên cơ sở báo cáo tài chính cân đối các hoạt động thu chi của trường, EVN bổ sung một khoản kinh phí để đảm bảo hoạt động của trường. Nhưng đến nay EVN đã xóa bỏ chế độ bao cấp tài chính, mà các trường phải tự chủ động lo nguồn cho mình, do đó càng khó khăn hơn.

Nói về những khó khăn trong đầu tư cơ sở vật chất, cơ chế, chính sách chi phí đầu tư cho các trường đào tạo nghề, Ông Phạm Hữu Lượng cho biết: “việc cấp kinh phí có sự khác nhau giữa trường nghề thuộc Nhà Nước và trường nghề thuộc Doanh nghiệp; Trường Bộ ngành thuộc Nhà nước, được Nhà nước đầu tư xây dựng cơ sở vật chất và cấp kinh phí đào tạo theo chỉ tiêu tuyển sinh được giao. Trường thuộc doanh nghiệp, được doanh nghiệp đầu tư và kinh phí giảm dần, tiến tới xóa bỏ cấp kinh phí hoàn toàn, trường Doanh nghiệp phải tự đầu tư và hạch toán”. Cũng theo Ông Lượng, chính sách phân biệt đối xử giữa các trường thuộc doanh nghiệp và trường thuộc Bộ, Nhà nước là “chưa bình đẳng”;

Nguồn: KS. Phạm Hữu Lượng, “Báo cáo tham luận” tại Hội nghị Dạy nghề đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp, Tháng 5/2008, tr 227; 229.

Đầu tư cho cơ sở vật chất của các trường Cao đẳng nghề thuộc EVN hiện tại được trích từ nguồn quỹ đầu tư phát triển của Nhà trường; việc mua sắm trang thiết bị, dụng cụ vật tư đào tạo nghề được cân đối từ ngân sách thu được từ phía học việc đóng học phí. Do vậy nguồn kinh phí này rất hạn hẹp, không đủ mua sắm đầu tư các trang thiết bị thực hành nghề như thiết bị mới hiện đại, dẫn đến tình trạng tụt hậu so với sản xuất. Đây là vấn đề làm đau đầu lãnh đạo các Nhà trường đào tạo nghề Điện thuộc EVN.

Hiện các trường thuộc Tập đoàn là đơn vị sự nghiệp hay còn gọi là trường công lập, việc thu học phí của các trường theo qui định của Nhà nước nên bản thân các trường không tự chủ được về tài chính. Hàng năm, chưa kể phần đầu tư về cơ sở vật chất, trang thiết bị, Tập đoàn điện lực cũng cần phải xem xét bù các khoản chi phí từ giá thành sản xuất kinh doanh để đảm bảo hoạt động cho nhà trường.

2.2.5. Thực trạng về công tác tuyển sinh đào tạo công nhân kỹ thuật

2.2.5.1. Công tác tuyển sinh đào tạo CNKT các trường

** Nhu cầu tuyển sinh đào tạo*

- *Đào tạo dài hạn:* EVN giao các trường thực hiện trên cơ sở cân đối nhu cầu các đơn vị và kế hoạch của Nhà nước, nhu cầu của xã hội, bảng 01-phụ lục 3.2 là kết quả tổng hợp nhu cầu đào tạo CNKT của EVN giao các trường đào tạo trong 3 năm 2009 đến 2011, tính đến 2015 (nhu cầu đào tạo tới 35000 CNKT). Chỉ tiêu đào tạo CNKT dài hạn những năm gần đây của các trường EVN đều tăng, năm tăng cao nhất đến 15% và tăng nhanh ở các khu vực miền Bắc và miền Nam. Theo EVN, kết quả dạy nghề giai đoạn 2001- 2005 các trường EVN là 24.806 người. Nguyên nhân tăng chỉ tiêu đào tạo CNKT là do: (i) EVN đầu tư xây dựng và đưa vào vận hành nhiều các công trình nguồn và lưới điện; (ii) Các tỉnh, thành ở khu vực miền Bắc - Trung - Nam đều rất cần lực lượng lao động có tay nghề đã qua đào tạo phục vụ phát triển kinh tế xã hội của địa phương.

- *Đào tạo ngắn hạn:* Hàng năm các trường thuộc EVN đào tạo lại, đào tạo chuyển đổi ngành nghề, đào tạo nâng bậc cho các đơn vị trong và ngoài ngành khoảng 2000 người.

* *Đối tượng tuyển sinh:* Với khoảng 20 ngành nghề đã đăng ký đào tạo và địa bàn là khắp các tỉnh thành trong cả nước nên đối tượng đào tạo CNKT tại các trường EVN rất đa dạng học sinh tốt nghiệp phổ thông, bộ đội xuất ngũ, con em dân tộc, công nhân v.v..

2.2.5.2. *Chất lượng tuyển sinh đầu vào đào tạo CNKT của các trường*

Được hỏi về chất học sinh được tuyển vào học CNKT của các trường, có tới 90% các Nhà quản lý, giáo viên của các trường đào tạo đánh giá rằng: Các học viên vào trường đều có trình độ thấp kém, năng lực học tập yếu, tinh thần thái độ học tập không tốt. Nguyên do:

+ Hầu hết là những học viên thi trượt đại học, cao đẳng, hoặc đã nghỉ học lâu năm...nay có nhu cầu đi học nghề để tìm cơ hội việc làm.

+ Kết quả điều tra cho thấy: 70% các em học viên được hỏi cho biết vào trường học là do không thể học tập được ở các trường có trình độ cao hơn, chấp nhận học CNKT; 25% học viên tham gia học tập là do bố mẹ xin cho đi học hoàn thiện bằng cấp để xin việc, hoặc là học theo chỉ tiêu cử tuyển. 5% học viên có ý kiến khác. Chất lượng tuyển sinh đầu vào không tốt, tinh thần học tập không cao dẫn đến học viên **không có động lực học tập** ngay trên ghế Nhà trường, như vậy nó ảnh hưởng lớn đến chất lượng đào tạo.

2.2.6. **Thực trạng về chất lượng công nhân kỹ thuật khi ra trường**

* *Đào tạo CNKT của EVN:* Tổng số lao động trong EVN tính đến 31/12/2008 có khoảng 86.928 người, trong đó lực lượng CNKT ước tính 42.715 người chiếm 49.13%. Đội ngũ CNKT chiếm tỷ lệ khá cao, hầu hết được đào tạo tại các trường EVN, hiện đang có mặt trong các lĩnh vực SXKD và là lực lượng lao động trực tiếp đóng góp có hiệu quả vào sự phát triển của ngành.

**Đào tạo cho các đối tượng khác:* Các trường EVN còn được phép đào tạo CNKT đáp ứng một phần nhu cầu của xã hội nhằm tăng nguồn thu cải thiện đời sống của CBCNV và tăng cường thêm cơ sở vật chất, trang thiết bị cho hệ thống dạy nghề. Với khoảng 20 ngành nghề đã đăng ký đào tạo và địa bàn là khắp các tỉnh thành trong cả nước nên đối tượng đào tạo nghề tại các trường EVN rất đa dạng (bộ

đội xuất ngũ, chuyển đổi nghề nghiệp, chính sách xã hội...), ước tính mỗi năm có khoảng 2.000 người được đào tạo dưới các hình thức dài hạn và ngắn hạn. Các đối tượng này đều đã có định hướng về việc làm trước khi đăng ký học nghề nên tỷ lệ tốt nghiệp ra trường trên 80%, và có cơ hội kiếm việc làm.

** Đánh giá chất lượng CNKT khi ra trường:*

Theo ý kiến đánh giá của Ông Trần Đức Hùng-Chủ tịch kiêm Tổng Giám đốc-tổng Công ty Điện lực TP. Hà Nội cho rằng: "...Các học sinh ra trường vẫn còn ít thực tế, cần phải có thời gian để bồi dưỡng nâng cao thêm, nhất là các thiết bị công nghệ mới..."; ...”Số lao động được đào tạo chuyên môn nghề nghiệp tại các trường về kiến thức đào tạo còn chưa được sát với nhu cầu thực tế sản xuất. Đặc biệt đào tạo mang tính ứng dụng còn chưa được sát với nhu cầu thực tế sản xuất. Đặc biệt đào tạo mang tính ứng dụng còn chưa bắt kịp với việc thay đổi nhanh chóng của khoa học công nghệ. Dẫn đến việc phải đào tạo lại về chuyên môn nghiệp vụ sau khi tuyển dụng và bố trí nhân lực vào vị trí công tác tại doanh nghiệp”. *Nguồn: Th.s Trần Đức Hùng, “Phát triển nguồn nhân lực cho ngành công nghiệp giai đoạn 2005-2010 và tầm nhìn 2020”. Phát biểu tại hội thảo, Bộ công thương, tháng 9/2009, tr109.*

Chất lượng CNKT ra trường còn chưa cao do nhiều nguyên nhân nhưng trong đó có điều kiện về nguồn lực của ngành, cơ chế chính sách của Nhà nước, bộ chủ quản, Tập đoàn điện lực VN nên các trường cần có những giải pháp hiệu quả, thiết thực nhằm tìm nguồn vốn đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, nâng cao chất lượng giảng viên cả về số lượng và chất lượng, nâng cao chất lượng chương trình, giáo trình nhằm thúc đẩy chất lượng đào tạo CNKT cho ngành Điện và xã hội.

2.3. KHẢO SÁT, ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT TẠI CÁC DOANH NGHIỆP THUỘC TẬP ĐOÀN ĐIỆN LỰC VIỆT NAM

Đánh giá chất lượng đào tạo của EVN, nếu chỉ đánh giá chất lượng đào tạo của các trường thuộc EVN thì chưa đủ, mà cần phải đánh giá chất lượng các chương trình đào tạo CNKT tại các doanh nghiệp thuộc EVN.

Như chương 1 đã trình bày, luận án sử dụng mô hình của Kirkpatrick để đánh giá chất lượng chương trình đào tạo tại các doanh nghiệp thuộc EVN. Tác giả đã chọn 5 khóa đào tạo tiêu biểu cho 5 nghề đào tạo CNKT là: Lớp thí nghiệm điện; Lớp điều độ lưới điện, Lớp đo lường điện, Lớp quản lý vận hành và Xây lắp điện. Đây là những khóa đào tạo nâng cao kỹ năng nghề đặc trưng nhất cho đào tạo CNKT nghề Điện lực và gắn với tiêu chuẩn chất lượng nhất được đề cập, quá trình thực hiện khảo sát, kết quả thu thập số liệu khảo sát, tổng hợp số liệu được trình bày tại **Phụ lục 2**. Dưới đây là kết quả khảo sát theo 4 cấp độ chất lượng của mô hình Kirkpatrick.

2.3.1. Kết quả khảo sát cấp độ 1 (phản ứng)

2.3.1.1. Về khóa học

a) Các tiêu chí đánh giá cấp độ 1 (phản ứng) bao gồm

- Mức độ yêu thích của học viên đối với khóa học: Đây là cơ sở xác định mức độ tiếp thu của học viên trong quá trình học tập;

- Mức độ hài lòng về nội dung: Tiêu chí này nhằm xác định sự phù hợp của nội dung đối với yêu cầu thực tế, mong muốn của học viên về kiến thức họ cần để thực hiện công việc...

- Mức độ liên quan của khóa học đối với công việc thực tế của họ: Đây là cơ sở xác định mức độ chú ý tiếp thu của học viên đồng thời là yếu tố tiên đoán mức độ áp dụng kiến thức vào thực tế công việc. Một khóa học hoàn toàn liên quan đến công việc hàng ngày của học viên sẽ giúp cho họ luyện tập, thực hành áp dụng những kiến thức đã học vào công việc. Nếu khóa học ít liên quan đến công việc hàng ngày, họ sẽ có ít cơ hội áp dụng nội dung đã học vào công việc. Điều này đồng nghĩa với việc khóa học ít mang lại lợi ích thực tế cho người đi học và người sử dụng lao động; Kết quả khảo sát về mức độ hài lòng của học viên về khóa học được tổng kết dưới đây:

a1. Về mức độ yêu thích của học viên đối với khóa học

Mức độ yêu thích của học viên đối với khóa học được tổng kết tại bảng dưới đây:

**Bảng 2.2: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn
theo cấp độ thích học và theo nghề**

Cấp độ	Rất thích		Thích		Bình thường		Không thích		Hoàn toàn không thích	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Lớp thí nghiệm điện	1	4.0	15	60.0	9	36.0	0	0.0	0	0.0
Lớp điều độ lưới điện	0	0.0	2	5.7	15	42.9	0	51.4	0	0.0
Lớp đo lường điện	0	0.0	1	3.6	13	46.4	14	50.0	0	0.0
Lớp quản lý vận hành	0	0.0	2	4.2	5	10.4	21	43.8	20	41.7
Lớp Xây lắp điện	2	14.3	5	35.7	7	50.0	0	0.0	0	0.0
Tổng	3	2,0	25	16,7	49	32,7	53	35,3	20	13,3

*Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên
tiến hành vào tháng 1 năm 2011*

Kết quả phỏng vấn cho thấy, tỷ lệ đối tượng rất thích khóa học hầu như không đáng kể, chỉ có 2% trên tổng mẫu. Trong khi đó, tỷ lệ đối tượng cho biết không thích khóa học rất cao, có tới 48,6% trên tổng mẫu, trong đó số không thích chiếm 35,3%, số cho là hoàn toàn không thích cũng chiếm một tỷ lệ không nhỏ (13,3%).

Kết quả điều tra cho thấy, công nhân nghề quản lý vận hành có tỷ lệ cho biết không thích các khóa học cao nhất. Có tới 43% cho rằng không thích và 41% cho rằng hoàn toàn không thích. Công nhân các nghề Điều độ lưới điện và Đo lường điện cũng có tới trên 50% cho biết không thích các khóa học. Câu hỏi đặt ra là “tại sao công nhân không thích khóa học” cũng cần được nghiên cứu để trả lời thỏa đáng.

a2. Mức độ hài lòng về nội dung khóa học

Tỷ lệ học viên hài lòng với nội dung khóa học không cao, Chỉ có chưa đến 20% (3,3% rất hài lòng và 14,7% hài lòng). Trong khi đó, tỷ lệ học viên không hài lòng rất cao (36,7% không hài lòng và 6,7% rất không hài lòng)- Xem bảng số 2.3.

**Bảng 2.3: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn
theo cấp độ hài lòng với nội dung khóa học**

Cấp độ	Rất hài lòng		Hài lòng		Bình thường		Không hài lòng		Hoàn toàn không hài lòng	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Lớp Thí nghiệm điện	3	12.0	16	64.0	6	24.0	0	0.0	0	0.0
Lớp Điều độ lưới điện	0	0.0	0	0.0	23	65.7	9	25.7	3	8.6
Lớp Đo lường điện	0	0.0	1	3.6	15	53.6	12	42.9	0	0.0
Lớp Quản lý vận hành	0	0.0	5	4.2	5	10.4	34	70.8	7	14.6
Lớp Xây lắp điện	2	14.3	3	21.4	9	64.3	0	0.0	0	0.0
Tổng	5	3,3	22	14,7	58	38,7	55	36,7	10	6,7

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên

tiến hành vào tháng 1 năm 2011

Phân tích theo nghề cho thấy, vẫn là học viên nghề quản lý vận hành có tỷ lệ người tham dự không hài lòng với nội dung khóa học cao nhất, với 70,8% không hài lòng và 14,6% rất không hài lòng. Học viên lớp đo lường điện có tỷ lệ không hài lòng cao thứ hai, với 42,9% không hài lòng và học viên lớp điều độ lưới điện có tỷ lệ không hài lòng xếp thứ ba, với 25,7% không hài lòng và trên 8% rất không hài lòng.

a3. Mức độ liên quan đến công việc

Nhìn chung, chỉ có dưới 20% học viên cho rằng khóa học có liên quan đến công việc của họ. Tỷ lệ cho rằng khóa học không liên quan đến công việc của họ cao tới 36,7%.

Bảng 2.4: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ liên quan đến công việc của khóa học

Cấp độ	Rất liên quan		Có liên quan		Bình thường		Không liên quan		Hoàn toàn không liên quan	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Lớp TN điện	3	12.0	16	64.0	6	24.0	0	0.0	0	0.0
Lớp điều độ lưới điện	0	0.0	0	0.0	23	65.7	9	25.7	3	8.6
Lớp đo lường điện	0	0.0	1	3.6	15	53.6	12	42.3	0	0.0
Lớp quản lý vận hành	0	0.0	2	4.2	5	10.4	34	70.8	7	14.6
Lớp Xây lắp điện	2	14.2	3	21.4	9	64.3	0	0.0	0	0.0
Tổng	2	1,3	24	16	63	42	55	36,7	6	4

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên tiến hành vào tháng 1 năm 2011

Phân tích số liệu trong bảng 2.4 cho thấy, vẫn là học viên lớp quản lý - vận hành có tỷ lệ học viên cho rằng khóa học ít liên quan đến công việc của họ cao nhất (70,8% cho rằng ít liên quan và 14,6% cho rằng hoàn toàn không liên quan). Xếp hàng thứ hai về tỷ lệ học viên cho rằng lớp học không liên quan là lớp đo lường điện (42.3%) và thứ ba là lớp điều độ với 25,7% cho rằng không liên quan và trên 8% cho rằng hoàn toàn không liên quan.

Tổng kết mức độ hài lòng ở cấp độ 1

Để tổng kết mức độ hài lòng ở cấp độ 1, luận án sử dụng điểm trung bình để đánh giá. Điểm trung bình được xây dựng như sau:

i) Điểm tối đa: 5 điểm theo thang đánh giá từ 1 đến 5; trong đó:

1 điểm tương ứng với - (điểm quá kém);

2 điểm tương ứng với – (điểm kém);

3 điểm tương ứng với - + (điểm trung bình);

4 điểm tương ứng với + (điểm khá);

5 điểm tương ứng với ++ (điểm hoàn hảo).

ii) Cách tính điểm trung bình:

Điểm trung bình về mức độ hài lòng của từng lớp học được tính theo công thức sau:

$$\text{Điểm trung bình của từng lớp học (X}_i\text{)} = \frac{\text{Số cộng dồn điểm đánh giá của từng học viên trong lớp}}{\text{Số học viên trong lớp}}$$

Điểm trung bình của cả 5 lớp về mức độ hài lòng được tính theo công thức sau:

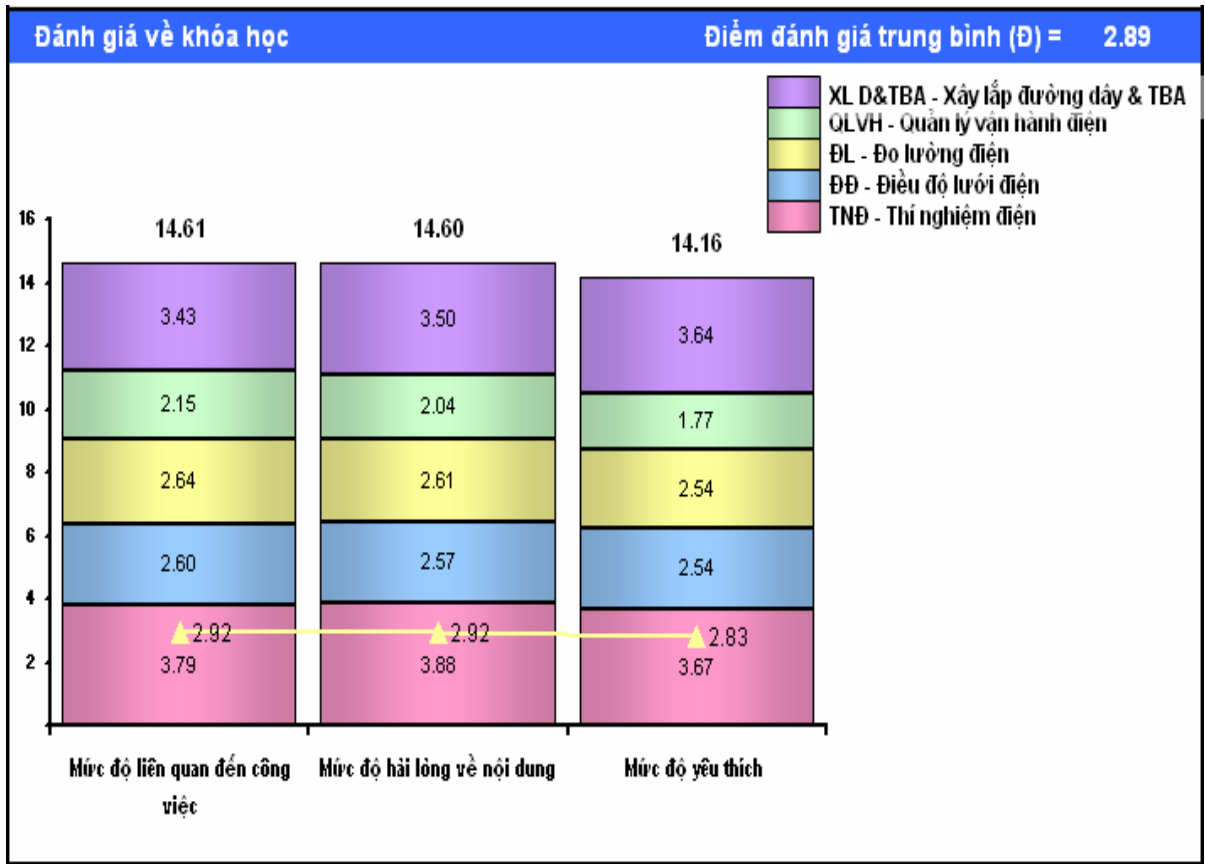
$$X \text{ bình quân} = \frac{\sum(X_i * N_i)}{\sum N_i}$$

Trong đó, X bình quân là điểm bình quân thể hiện mức độ hài lòng chung của học viên cả 5 Khóa.

X_i: Điểm bình quân về mức độ hài lòng của học viên một lớp;

N_i: Số lượng học viên của mỗi lớp.

Điểm đánh giá trung bình về mức độ hài lòng của học viên đối với khóa học được tổng kết theo biểu đồ dưới đây:



Biểu đồ 2.1: Điểm trung bình về mức độ hài lòng của học viên đối với khóa học

Số liệu khảo sát cho thấy mức độ hài lòng của học viên dựa trên các tiêu chí đánh giá về khoá học là không cao. Điểm đánh giá trung bình cho tiêu chí này là 2,89 điểm; điểm đánh giá cao nhất thuộc về tiêu chí mức độ liên quan của nội dung đào tạo đến công việc với điểm số là 2,92; điểm đánh giá thấp nhất thuộc về tiêu chí mức độ yêu thích của học viên đối với khoá học với điểm đánh giá trung bình là 2,83 điểm.

2.3.1.2. Về khâu tổ chức lớp học

Khảo sát mức độ hài lòng của học viên về khâu tổ chức lớp học là khảo sát về hậu cần, sự thỏa mãn về các phương tiện trình bày, thiết bị dạy học, tài liệu cấp phát, thời điểm, địa điểm và quy mô của lớp học. Kết quả khảo sát được tổng hợp theo từng tiêu chí dưới đây:

b1. Mức độ hài lòng của học viên về khâu tổ chức hậu cần cho lớp học

Bảng 2.5: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng với khâu tổ chức hậu cần của khóa học

Cấp độ	Rất hài lòng		Hài lòng		Bình thường		Không hài lòng		Hoàn toàn không hài lòng	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Lớp thí nghiệm điện	14	56.0	11	44.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Lớp điều độ lưới điện	0	0.0	19	54.3	16	45.7	0	0.0	0	0.0
Lớp đo lường điện	0	0.0	28	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Lớp quản lý vận hành	0	0.0	48	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Lớp Xây lắp điện	2	14.23	3	21.4	9	64.3	0	0.0	0	0.0
Tổng	16	10	109	72,7	25	16,7	0	0	0	0

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên tiến hành vào tháng 1 năm 2011

Trái với các phần trên, tỷ lệ hài lòng với công tác hậu cần cho lớp học lại rất cao (10% rất hài lòng, 72,7% hài lòng). Không có một học viên nào có thái độ không hài lòng với công tác hậu cần của lớp học. Đặc biệt là, nếu trong các phần trên, tỷ lệ không hài lòng cao nhất là ở học viên lớp vận hành, thì trong phần này học viên lớp vận hành lại có tỷ lệ hài lòng cao nhất.

b2. Mức độ hài lòng của học viên về các phương tiện trình bày

Bảng 2.6: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng với các phương tiện trình bày

Cấp độ	Rất hài lòng		Hài lòng		Bình thường		Không hài lòng		Hoàn toàn không hài lòng	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Lớp thí nghiệm điện	0	24.0	14	56.0	5	20.0	0	0.0	0	0.0
Lớp điều độ lưới điện	0	0.0	23	65.7	12	34.3	0	0.0	0	0.0
Lớp đo lường điện	0	0.0	28	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Lớp quản lý vận hành	0	0.0	48	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Lớp Xây lắp điện	2	14.3	3	21.4	9	64.3	0	0.0	0	0.0
Tổng	2	1.3	127	84,7	21	14	0	0	0	0

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên tiến hành vào tháng 1 năm 2011

Kết quả khảo sát cho ta thấy mức độ hài lòng về phương tiện trình bày đối với nghề thí nghiệm điện là tương đối cao (24% rất hài lòng; 56% hài lòng); không có một học sinh nào không hài lòng với phương tiện dạy học, có tới 86% tổng số mẫu của 5 nghề được khảo sát đều đánh giá là hài lòng và rất hài lòng với phương tiện trình bày.

b3. Mức độ hài lòng về các thiết bị/ mô hình phục vụ học tập

Bảng 2.7: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng với các thiết bị/ mô hình phục vụ học tập

Cấp độ	Rất hài lòng		Hài lòng		Bình thường		Không hài lòng		Hoàn toàn không hài lòng	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Lớp thí nghiệm điện	6	24.0	14	56.0	5	20.0	0	0.0	0	0.0
Lớp điều độ lưới điện	0	0.0	6	17.1	25	71.4	4	11.4	0	0.0
Lớp đo lường điện	0	0.0	4	14.3	24	85.7	0	0.0	0	0.0
Lớp quản lý vận hành	0	0.0	1	2.1	27	56.3	20	41.7	0	0.0
Lớp Xây lắp điện	2	14.3	2	14.3	9	64.3	1	7.1	0	0.0
Tổng	8	5,3	27	18	90	60	25	16,7	0	0

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên tiến hành vào tháng 1 năm 2011

Về thiết bị/mô hình học cụ, nhìn chung, có tới 60% trên tổng số mẫu đánh giá ở cấp độ bình thường; riêng đối với nghề thí nghiệm điện; xây lắp điện được các học viên đánh giá cao hơn về mức độ hài lòng đối với dụng cụ học tập.

b4. Mức độ hài lòng về tài liệu đào tạo

Bảng 2.8: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng với về tài liệu đào tạo

Cấp độ	Rất hài lòng		Hài lòng		Bình thường		Không hài lòng		Hoàn toàn không hài lòng	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Lớp thí nghiệm điện	25	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Lớp điều độ lưới điện	0	0.0	19	54.3	16	45.7	0	0.0	0	0.0
Lớp đo lường điện	1	3.6	15	53.6	12	42.9	0	0.0	0	0.0
Lớp quản lý vận hành	0	0.0	47	97.9	1	2.1	0	0.0	0	0.0
Lớp Xây lắp điện	2	14.23	3	21.4	9	64.3	0	0.0	0	0.0
Tổng	28	18,7	84	56,0	38	25,3	0	0	0	0

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên tiến hành vào tháng 1 năm 2011

Tài liệu giảng dạy rất quan trọng, kết quả khảo sát cho ta thấy, đối với nghề thí nghiệm điện là nghề mà có thể đáp ứng được tốt nhất với 100% các học viên đánh giá là rất hài lòng.

b5. Mức độ hài lòng về địa điểm tổ chức lớp học

Bảng 2.9: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng với về địa điểm tổ chức lớp học

Cấp độ	Rất hài lòng		Hài lòng		Bình thường		Không hài lòng		Hoàn toàn không hài lòng	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Lớp thí nghiệm điện	11	44.0	14	56.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Lớp điều độ lưới điện	0	0.0	22	62.9	13	37.1	0	0.0	0	0.0
Lớp đo lường điện	5	17.9	9	32.1	14	50.0	0	0.0	0	0.0
Lớp quản lý vận hành	0	0.0	23	47.9	15	31.2	10	20.8	0	0.0
Lớp Xây lắp điện	2	14.3	2	14.3	10	71.4	0	0.0	0	0.0
Tổng	18	12,0	70	46,7	52	34,7	10	6,7	0	0

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên tiến hành vào tháng 1 năm 2011

Về địa điểm tổ chức khóa đào tạo thì nghề thí nghiệm điện có điều kiện cơ sở vật chất tốt nhất (44% rất hài lòng, 56% hài lòng); tiếp đến là đo lường điện và xây lắp điện. Như vậy ta có thể thấy, việc lựa chọn địa điểm đào tạo nhìn chung là đáp ứng được yêu cầu.

b6. Mức độ hài lòng về quy mô lớp học

Bảng 2.10: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng về quy mô lớp học

Cấp độ	Rất hài lòng		Hài lòng		Bình thường		Không hài lòng		Hoàn toàn không hài lòng	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Lớp thí nghiệm điện	0	0.0	9	36.0	7	28.0	9	36.0	0	0.0
Lớp điều độ lưới điện	0	0.0	1	2.9	16	45.7	18	51.4	0	0.0
Lớp đo lường điện	0	0.0	0	0.0	19	67.9	9	32.1	0	0.0
Lớp quản lý vận hành	0	0.0	1	2.1	2	4.2	34	70.8	11	22.9
Lớp Xây lắp điện	2	14.3	2	14.3	10	71.4	0	0.0	0	0.0
Tổng	2	1,3	13	8,7	54	36,0	70	46,7	11	7,3

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên tiến hành vào tháng 1 năm 2011

Về qui mô khóa học hầu hết các ý kiến đánh giá của học viên đều không hài lòng về qui mô lớp học; số lượng học viên tham gia đông (trung bình 45-50 học viên) so với qui chuẩn số học sinh trên 1 lớp học thực hành nghề (từ 25-35 học viên) duy nhất chỉ có nghề xây lắp điện được đánh giá là hài lòng (14,3% rất hài lòng, 14,3% hài lòng).

b7. Mức độ hài lòng về thời điểm tổ chức lớp học

Bảng 2.11: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng với thời điểm tổ chức lớp học

Cấp độ	Rất hài lòng		Hài lòng		Bình thường		Không hài lòng		Hoàn toàn không hài lòng	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Lớp thí nghiệm điện	0	0.0	11	44.0	14	56.0	0	0.0	0	0.0
Lớp điều độ lưới điện	1	2.9	7	20.0	25	71.4	2	5.7	0	0.0
Lớp đo lường điện	0	0.0	5	17.9	23	82.1	0	0.0	0	0.0
Lớp quản lý vận hành	0	0.0	5	10.4	35	72.9	8	16.7	0	0.0
Lớp Xây lắp điện	2	14.3	2	14.3	10	71.4	0	0.0	0	0.0
Tổng	3	2.0	30	20,0	107	71,3	70	6,7	0	0

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên tiến hành vào tháng 1 năm 2011

Nhìn chung, tỷ lệ đánh giá hài lòng với thời điểm tổ chức lớp học trên tổng mẫu chỉ đạt 20%. Số đối tượng trả lời ở mức bình thường là 72%. Tỷ lệ đối tượng trả lời không hài lòng trong tổng mẫu thấp (6,7%). Tuy nhiên, cũng có tới 16,7% số học viên lớp quản lý vận hành không hài lòng với thời điểm tổ chức lớp học. Do thời gian đào tạo hay được tổ chức vào mùa mưa bão (tháng 5-7) do đó thường xuyên phải hoãn học để phục vụ sản xuất.

Đánh giá tổng hợp mức độ hài lòng về khâu tổ chức và hậu cần lớp học

Điểm trung bình được xây dựng như sau:

i) Điểm tối đa: 5 điểm theo thang đánh giá từ 1 đến 5; trong một số trường hợp khác, vẫn sử dụng thang điểm này dưới hình thức như sau:

- 1 điểm tương ứng với -- (điểm quá kém);
- 2 điểm tương ứng với -
- 3 điểm tương ứng với - + (điểm trung bình);
- 4 điểm tương ứng với +
- 5 điểm tương ứng với ++ (điểm hoàn hảo).

ii) Cách tính điểm trung bình:

Điểm trung bình về mức độ hài lòng của từng lớp học được tính theo công thức sau:

$$\text{Điểm trung bình của từng lớp học (Xi)} = \frac{\text{Số cộng dồn điểm đánh giá của từng học viên trong lớp}}{\text{Số học viên trong lớp}}$$

Điểm trung bình của cả 5 lớp về mức độ hài lòng được tính theo công thức sau:

$$X \text{ bình quân} = \frac{\sum(X_i * N_i)}{\sum N_i}$$

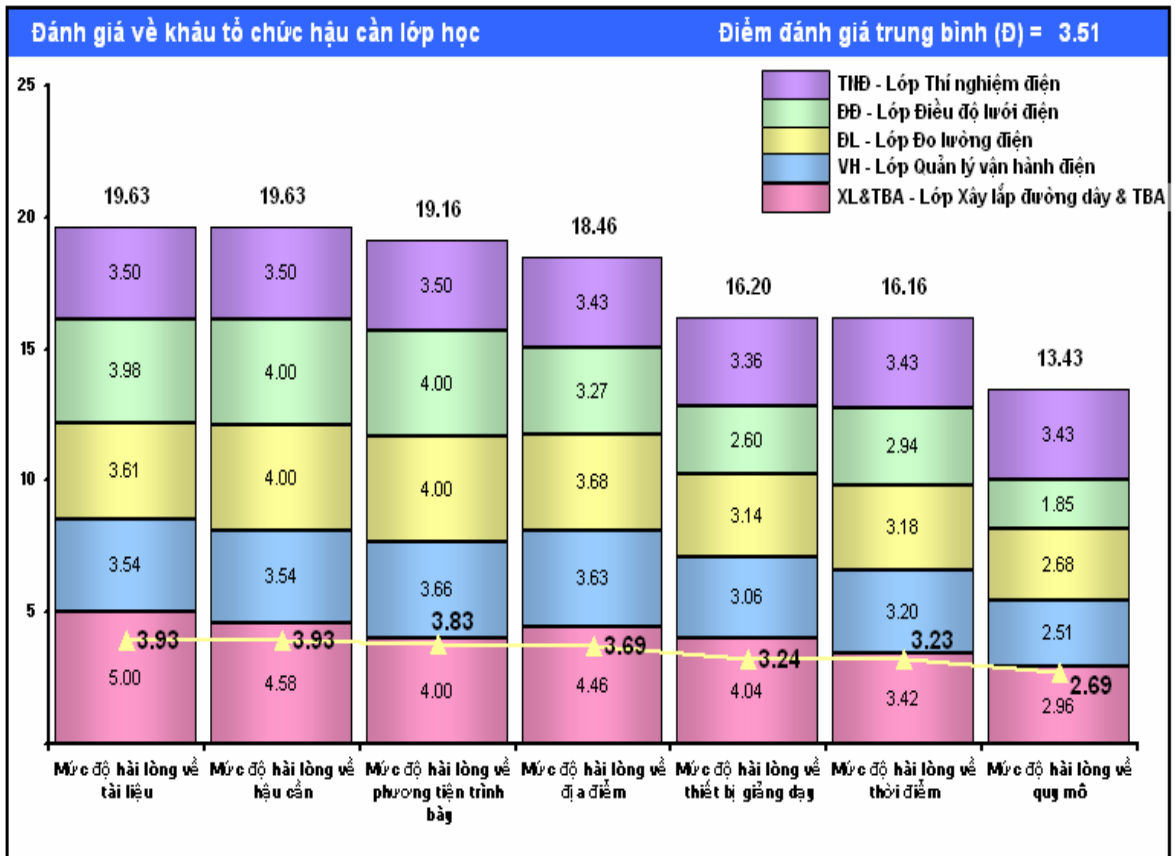
Nguồn: Tác giả (2010)

Trong đó, X bình quân là điểm bình quân thể hiện mức độ hài lòng chung của học viên cả 5 Khóa;

Xi: Điểm bình quân về mức độ hài lòng của học viên một lớp;

Ni: Số lượng học viên của mỗi lớp

Trên cơ sở đánh giá của các học viên, tác giả tổng hợp điểm đánh giá trung bình về mức độ hài lòng của học viên về khâu tổ chức lớp học theo hình dưới đây:



Biểu đồ 2.2: Điểm trung bình đánh giá mức độ hài lòng về khâu tổ chức và hậu cần lớp học

So với mức độ hài lòng ở các khâu khác của quá trình tổ chức dạy và học, mức độ hài lòng về khâu tổ chức lớp học được học viên đánh giá cao hơn (3,51 điểm trên thang điểm 5). Điểm mạnh nhất trong khâu tổ chức lớp học thuộc về chất lượng tài liệu, chuẩn bị hậu cần, các phương tiện trình bày và địa điểm tổ chức lớp học. Bên cạnh đó, còn có một số tiêu chí được đánh giá là thấp, tương ứng với điểm trung bình từ 2,69 đến 3,24 về thiết bị giảng dạy, thời điểm đào tạo và quy mô của lớp học.

2.3.1.3. Đánh giá về khâu giảng dạy trên lớp học

Các tiêu chí đánh giá về lớp học tập trung vào việc đánh giá các hoạt động khi tiến hành đào tạo, bao gồm quá trình biến kế hoạch đào tạo thành hành động “học” của người đi học và hành động “dạy” của người giảng viên, nhằm đạt được mục tiêu đề ra của khóa học.

Các tiêu chí đánh giá mức độ hài lòng của học viên về lớp học bao gồm: mức độ hài lòng về bài thuyết giảng, về bài thực hành; về thời lượng đào tạo, không khí của lớp học và quan trọng nhất, đó là mức độ đạt được của mục tiêu khóa học.

Kết quả khảo sát được thể hiện bằng con số dưới đây:

c1. Mức độ hài lòng của học viên về bài thuyết giảng trên lớp

Bảng 2.12: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng với về bài thuyết giảng trên lớp

Cấp độ	Rất hài lòng		Hài lòng		Bình thường		Không hài lòng		Hoàn toàn không hài lòng	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Lớp thí nghiệm điện	4	16.0	15	60.0	6	24.0	0	0.0	0	0.0
Lớp điều độ lưới điện	0	0.0	0	0.0	19	54.3	16	45.7	0	0.0
Lớp đo lường điện	0	0.0	0	0.0	16	57.1	12	42.9	0	0.0
Lớp quản lý vận hành	0	0.0	2	4.2	9	18.7	32	66.7	5	10.4
Lớp Xây lắp điện	2	14.2	6	42.9	6	42.9	0	0.0	0	0.0
Tổng	6	4,0	23	15,3	56	37,3	60	40,0	5	3,3

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên

tiến hành vào tháng 1 năm 2011

Trên bình diện tổng mẫu, đã có tới 40% học viên không hài lòng về bài giảng lý thuyết của giảng viên, trong khi chỉ có khoảng một phần 3 học đánh giá ở mức bình thường và chỉ có trên 15% học viên thấy hài lòng. Các lớp có tỷ lệ học viên không hài lòng cao nhất là: Lớp quản lý vận hành (66,7%), Lớp điều độ lưới điện (45,7%), Lớp đo lường điện (42,9%). Điều đó chứng tỏ, trình độ sư phạm cũng như sự lôi cuốn học sinh của các giáo viên với bài giảng chưa thực sự cao.

c2. Mức độ hài lòng của học viên về phần hướng dẫn thực hành

Bảng 2.13: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng về phần hướng dẫn thực hành

Cấp độ	Rất hài lòng		Hài lòng		Bình thường		Không hài lòng		Hoàn toàn không hài lòng	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Lớp thí nghiệm điện	1	4.0	18	72.0	4	16.0	2	8.0	0	0.0
Lớp điều độ lưới điện	0	0.0	0	0.0	21	60.0	14	40.0	0	0.0
Lớp đo lường điện	0	0.0	0	0.0	18	64.3	10	35.7	0	0.0
Lớp quản lý vận hành	0	0.0	2	4.2	9	18.8	34	70.8	3	6.3
Lớp Xây lắp điện	2	14.3	3	21.5	9	64.3	0	0.0	0	0.0
Tổng	3	2,0%	23	15,3	61	40,7	60	40,0	3	2,0

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên tiến hành vào tháng 1 năm 2011

Nhìn chung trong tổng mẫu điều tra, có tới 40% học viên không hài lòng về phần hướng dẫn thực hành, tỷ lệ học viên cho là bình thường là 40% và tỷ lệ học viên không hài lòng lên tới 15,3%. Tỷ lệ không hài lòng cao nhất là Lớp quản lý vận hành (70,8%), Lớp điều độ lưới điện (40,0%), Lớp đo lường điện (35,7%).

c3. Mức độ hài lòng của học viên về thời lượng dành cho lý thuyết

Bảng 2.14: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng về thời lượng dành cho lý thuyết.

Cấp độ	Rất hài lòng		Hài lòng		Bình thường		Không hài lòng		Hoàn toàn không hài lòng	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Lớp thí nghiệm điện	0	0.0	13	52.0	12	48.0	0	0.0	0	0.0
Lớp điều độ lưới điện	0	0.0	0	0.0	24	68.6	11	31.4	0	0.0
Lớp đo lường điện	0	0.0	0	0.0	17	60.7	11	39.3	0	0.0
Lớp quản lý vận hành	0	0.0	2	4.2	4	8.3	32	66.7	10	20.8
Lớp Xây lắp điện	2	14.3	5	35.7	7	50.0	0	0.0	0	0.0
Tổng	2	1,3	20	13,3	64	62,5	54	36,0	10	6,7

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên tiến hành vào tháng 1 năm 2011

Kết quả cho ta thấy, mức độ hài lòng về thời lượng giảng dạy lý thuyết là thấp; có nhiều ý kiến cho rằng, thời lượng lý thuyết dành cho chương trình đào tạo là quá dài, không phù hợp (xem số liệu tại bảng 2.14). Cần nhấn mạnh rằng, vẫn là

ba lớp: Quản lý vận hành (66,7%), Điều độ lưới điện (31,4%), Đo lường điện (39,3%) có tỷ lệ không hài lòng cao nhất và Lớp thí nghiệm điện là lớp có tỷ lệ hài lòng cao nhất (52%).

c4. Mức độ hài lòng của học viên về thời lượng dành cho thực hành

Bảng 2.15: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng về thời lượng dành cho thực hành

Cấp độ	Rất hài lòng		Hài lòng		Bình thường		Không hài lòng		Hoàn toàn không hài lòng	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Lớp thí nghiệm điện	0	0.0	12	48.0	6	24.0	7	28.0	0	0.0
Lớp điều độ lưới điện	0	0.0	0	0.0	16	45.7	17	48.6	2	5.7
Lớp đo lường điện	0	0.0	0	0.0	19	67.9	9	32.1	0	0.0
Lớp quản lý vận hành	0	0.0	2	4.17	7	14.6	33	68.7	6	12.5
Lớp Xây lắp điện	2	14.3	5	35.7	7	50.0	0	0.0	0	0.0
Tổng	2	1.3	19	12.7	55	36.7	66	44.0	8	5.3

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên tiến hành vào tháng 1 năm 2011

Chúng ta có thể thấy, chưa đến 15% /tổng số mẫu đánh giá hài lòng với thời lượng dành cho thực hành; phần lớn các mẫu đánh giá không hài lòng với thời lượng chương trình dành cho thực hành nghề nghiệp (68,7% nghề quản lý vận hành; 48,6% nghề điều độ lưới điện).

c5. Mức độ hài lòng của học viên về phương pháp đào tạo

Bảng 2.16: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng về phương pháp đào tạo

Cấp độ	Rất hài lòng		Hài lòng		Bình thường		Không hài lòng		Hoàn toàn không hài lòng	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Lớp thí nghiệm điện	0	0.0	9	36.0	16	64.0	0	0.0	0	0.0
Lớp điều độ lưới điện	0	0.0	0	0.0	25	71.4	10	28.6	0	0.0
Lớp đo lường điện	0	0.0	0	0.0	22	78.6	6	21.4	0	0.0
Lớp quản lý vận hành	0	0.0	2	4.2	10	20.8	33	68.8	3	6.3
Lớp Xây lắp điện	2	14.3	3	21.4	9	64.3	0	0.0	0	0.0
Tổng	2	1.33	14	9.3	82	54.7	49	32.7	3	2.0

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên tiến hành vào tháng 1 năm 2011

Kết quả cho thấy, phần lớn các mẫu đánh giá phương pháp đào tạo của các giảng viên ở cấp độ không cao (54,7%) và không hài lòng (32,7%), Tỷ lệ hài lòng về phương pháp đào tạo rất thấp (9,3%). Qua số liệu này ta thấy, phương pháp giảng dạy, truyền đạt của giảng viên tại các Công ty, Tổng Công ty điện lực còn nhiều hạn chế về phương pháp sư phạm.

c6. *Mức độ hài lòng của học viên về không khí của lớp học*

Bảng 2.17: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng với không khí của lớp học

Cấp độ	Rất hài lòng		Hài lòng		Bình thường		Không hài lòng		Hoàn toàn không hài lòng	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Lớp thí nghiệm điện	9	36.0	10	40.0	6	24.0	0	0.0	0	0.0
Lớp điều độ lưới điện	0	0.0	0	0.0	17	48.6	7	20.0	11	31.4
Lớp đo lường điện	0	0.0	0	0.0	16	57.1	12	42.9	0	0.0
Lớp quản lý vận hành	0	0.0	3	6.3	14	29.2	31	64.6	0	0.0
Lớp Xây lắp điện	2	14.3	4	28.6	8	57.1	0	0.0	0	0.0
Tổng	11	7.3	17	11.3	61	40.7	50	33.3	11	7.3

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên tiến hành vào tháng 1 năm 2011

Không khí của các lớp đào tạo được cho là bình thường và buồn tẻ; có nhiều học viên còn cho là chán, như lớp quản lý vận hành với 64,6% không hài lòng với bầu không khí của lớp học (xem số liệu trên bảng số 2.17). Việc bầu không khí không mấy hứng thú này cũng ảnh hưởng lớn đến chất lượng đào tạo của khóa học.

c7. *Mức độ hài lòng về việc đạt được mục tiêu của khóa học*

Bảng 2.18: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng về việc đạt được mục tiêu của khóa học

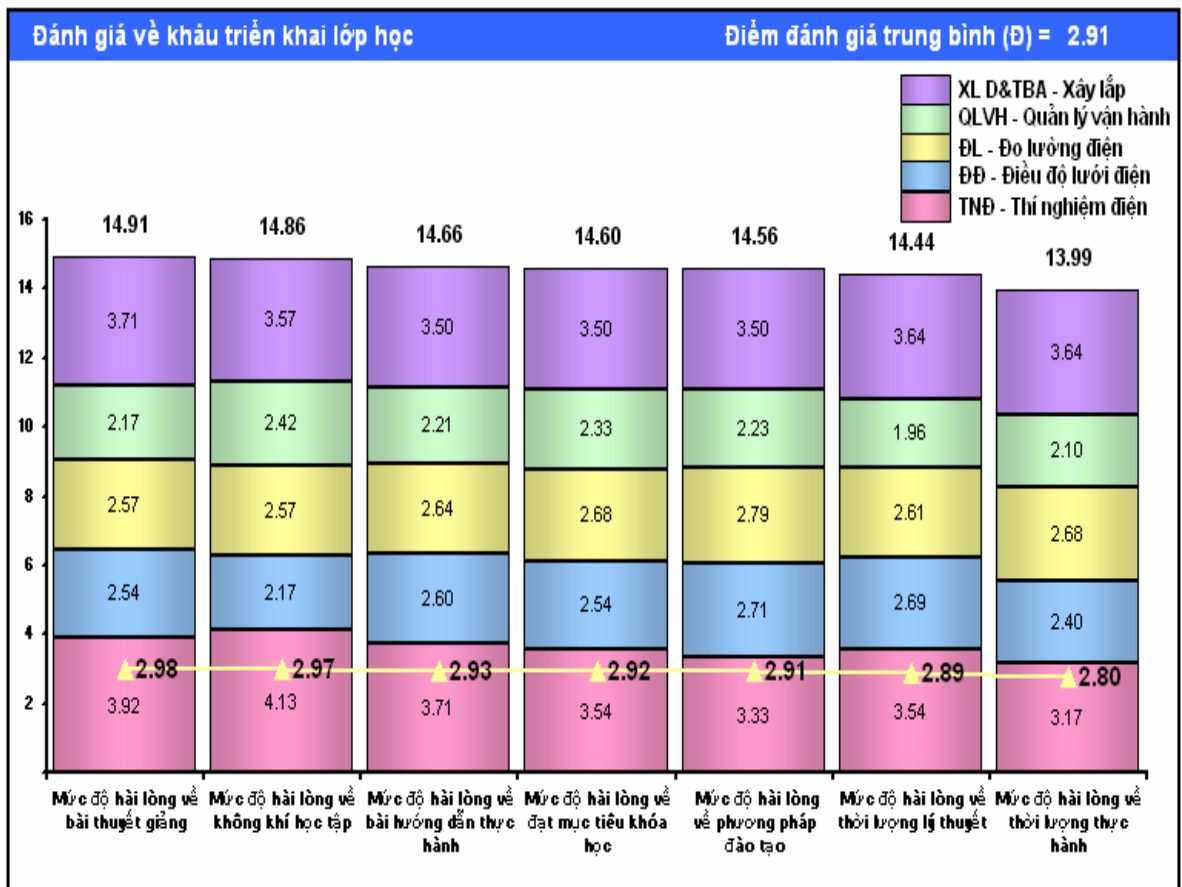
Cấp độ	Rất hài lòng		Hài lòng		Bình thường		Không hài lòng		Hoàn toàn không hài lòng	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Lớp thí nghiệm điện	1	4.0	12	48.0	12	48.0	0	0.0	0	0.0
Lớp điều độ lưới điện	0	0.0	0	0.0	19	54.3	16	45.7	0	0.0
Lớp đo lường điện	0	0.0	0	0.0	19	67.9	9	32.1	0	0.0
Lớp quản lý vận hành	0	0.0	2	4.2	12	25.0	34	70.8	0	0.0
Lớp Xây lắp điện	2	14.3	3	21.4	9	64.3	0	0.0	0	0.0
Tổng	3	2.0	17	11.3	71	47.3	59	39.3	0	0.0

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên tiến hành vào tháng 1 năm 2011

Tỷ lệ không hài lòng việc đạt mục tiêu khóa học thấp (khoảng 40%). Các lớp quản lý vận hành, lớp đo lường điện và lớp điều độ lưới điện (xem số liệu trên bảng 2.18). Chỉ có duy nhất lớp nghề xây lắp điện và thí nghiệm điện được đánh giá là đạt mục tiêu (100%).

c8. Đánh giá chung về mức độ hài lòng về lớp học

Áp dụng cách tính điểm trung bình như trên, ta có điểm đánh giá trung bình về mức độ hài lòng của học viên đối với lớp học được tổng kết theo đồ thị dưới đây:



Biểu đồ 2.3: Điểm trung bình đánh giá tổng hợp mức độ hài lòng về lớp học

Theo quan sát kết quả khảo sát, thì phần lớn các tiêu chí đánh giá về quá trình triển khai đào tạo đều có kết quả thấp. Điểm được đánh giá cao nhất là mức độ hài lòng về bài thuyết giảng với điểm số trung bình là 2,98 và điểm thấp nhất thuộc về tiêu chí mức độ hài lòng về thời lượng hướng dẫn thực hành với điểm trung bình là 2,80 điểm.

2.3.1.4. Đánh giá về giảng viên

Giảng viên đóng một vai trò hết sức quan trọng trong việc duy trì và đảm bảo chất lượng đào tạo trong doanh nghiệp. Ngoài việc đóng vai trò là người truyền tải nội dung kiến thức, chia sẻ kinh nghiệm thì họ cũng là người có nhiệm vụ khai phá, liên kết kiến thức kỹ năng giữa các học viên đồng thời khuyến khích sự tham gia và áp dụng trong công việc của học viên. Khác với giảng viên trong trường học khi đối tượng học viên là những đối tượng trẻ tuổi hầu như mới mẻ với toàn bộ kiến thức mà giảng viên truyền đạt, đối tượng giảng dạy của giảng viên trong doanh nghiệp là những người đã qua trải nghiệm trong công việc và có thể có kiến thức chuyên sâu và nhiều kinh nghiệm thực tế. Như vậy, ngoài yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm đối với lĩnh vực đào tạo, người giảng viên cần đóng tốt vai trò là người điều phối hoạt động học tập trong lớp học. Đánh giá về giảng viên được tổng kết như sau:

d1. Mức độ hài lòng về kiến thức của giảng viên

Kết quả đánh giá mức độ hài lòng của học viên về kiến thức của giảng viên được trình bày tại bảng 2.19.

Bảng 2.19: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng về kiến thức của giảng viên

Cấp độ	Rất hài lòng		Hài lòng		Bình thường		Không hài lòng		Hoàn toàn không hài lòng	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Lớp thí nghiệm điện	18	72.0	7	28.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Lớp điều độ lưới điện	0	0.0	5	14.3	26	74.3	4	11.4	0	0.0
Lớp đo lường điện	3	10.7	3	10.7	22	78.6	0	0.0	0	0.0
Lớp quản lý vận hành	0	0.0	16	33.3	32	66.7	0	0.0	0	0.0
Lớp Xây lắp điện	2	14.3	3	21.4	9	64.3	0	0.0	0	0.0
Tổng	13	15.3	34	22.7	89	59.3	4	2.7	0	0.0

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên tiến hành vào tháng 1 năm 2011

Kiến thức của giáo viên là yếu tố quan trọng đảm bảo chất lượng của khóa đào tạo; mọi điều kiện đều tốt mà trình độ, kiến thức của giáo viên không tốt thì cũng không có chất lượng; kết quả điều tra cho thấy, tỷ lệ học viên đánh giá rất hài

lòng và hài lòng về kiến thức của giảng viên là 38%, 59,3%; số ý kiến cho rằng họ chỉ hài lòng ở mức bình thường. Số không hài lòng chiếm tỷ lệ thấp. Chỉ có lớp Điều độ lưới điện có tỷ lệ học viên không hài lòng với kiến thức của giảng viên lên tới 11%.

d2. Mức độ hài lòng về kinh nghiệm thực tế của giảng viên

Tổng hợp kết quả đánh giá mức độ hài lòng của học viên của 5 lớp học được tổng kết theo bảng 2.20 dưới đây:

Bảng 2.20: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng về kinh nghiệm thực tế của giảng viên

Cấp độ	Rất hài lòng		Hài lòng		Bình thường		Không hài lòng		Hoàn toàn không hài lòng	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Lớp thí nghiệm điện	6	24.0	15	60.0	4	16.0	0	0.0	0	0.0
Lớp điều độ lưới điện	0	0.0	8	22.9	22	62.9	5	14.3	0	0.0
Lớp đo lường điện	0	0.0	6	21.4	22	78.6	0	0.0	0	0.0
Lớp quản lý vận hành	4	8.3	17	35.4	27	56.3	0	0.0	0	0.0
Lớp Xây lắp điện	2	14.3	5	35.7	7	50.0	0	0.0	0	0.0
Tổng	12	8.0	51	34.0	82	54.7	5	3.3	0	0.0

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên tiến hành vào tháng 1 năm 2011

Khoảng 42% học viên hài lòng hoặc rất hài lòng về kinh nghiệm thực tế của giảng viên. Chỉ có 3,3%/ tổng số mẫu không hài lòng với kinh nghiệm thực tế của giảng viên. Vẫn Lớp điều độ lưới điện là lớp có tỷ lệ không hài lòng với kinh nghiệm thực tế của giảng viên (14,3%).

d3. Mức độ hài lòng về kỹ năng thực hành của giảng viên

Tổng hợp kết quả đánh giá về mức độ hài lòng của học viên 5 lớp học được tổng kết theo bảng 2.21 dưới đây:

**Bảng 2.21: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn
theo cấp độ hài lòng về kỹ năng thực hành của giảng viên**

Cấp độ	Rất hài lòng		Hài lòng		Bình thường		Không hài lòng		Hoàn toàn không hài lòng	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Lớp thí nghiệm điện	0	0.0	10	40.0	15	60.0	0	0.0	0	0.0
Lớp điều độ lưới điện	0	0.0	6	17.1	29	82.9	0	0.0	0	0.0
Lớp đo lường điện	2	7.1	4	14.3	22	78.6	0	0.0	0	0.0
Lớp quản lý vận hành	5	10.4	8	16.7	35	72.9	0	0.0	0	0.0
Lớp Xây lắp điện	3	21.4	5	35.7	6	42.9	0	0.0	0	0.0
Tổng	10	6.7	33	22.0	107	71.3	0	0.0	0	0.0

*Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên
tiến hành vào tháng 1 năm 2011*

Hầu như không có học viên nào bày tỏ sự không hài lòng về kỹ năng thực hành của giảng viên. Tuy nhiên, tỷ lệ học viên cho rằng họ chỉ hài lòng ở mức bình thường lại rất cao (71,3%). Đây là vấn đề cũng cần được nghiên cứu sâu thêm, có thể thực sự là các kỹ năng thực hành của giảng viên còn chưa đạt đến cấp độ chuyên gia, chuyên sâu kỹ năng nghề.

d4. Mức độ hài lòng về khả năng truyền đạt kỹ năng nghề của giảng viên

Bảng 2.22 trình bày kết quả đánh giá về mức độ hài lòng về khả năng truyền đạt của các học viên trong mẫu điều tra.

**Bảng 2.22: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn
theo cấp độ hài lòng về khả năng truyền đạt của giảng viên**

Cấp độ	Rất hài lòng		Hài lòng		Bình thường		Không hài lòng		Hoàn toàn không hài lòng	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Lớp thí nghiệm điện	11	44.0	14	56.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Lớp điều độ lưới điện	0	0.0	15	42.9	20	57.1	0	0.0	0	0.0
Lớp đo lường điện	2	7.1	6	21.4	20	71.4	0	0.0	0	0.0
Lớp quản lý vận hành	8	16.7	9	18.8	31	64.6	0	0.0	0	0.0
Lớp Xây lắp điện	3	21.4	7	50.0	4	28.6	0	0.0	0	0.0
Tổng	24	16.0	51	34.0	75	50.0	0	0.0	0	0.0

*Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên
tiến hành vào tháng 1 năm 2011*

Có tới 50% số học viên trong tổng mẫu điều tra cho biết, họ chỉ hài lòng ở mức bình thường về khả năng truyền đạt của giảng viên. Trong đó ba lớp: Điều độ lưới điện, Đo lường điện, Quản lý vận hành là các lớp có tỷ lệ học viên cho biết mức độ bình thường cao nhất (xem số liệu trong bảng). Không có học viên nào cho biết không hài lòng với khả năng truyền đạt của giảng viên.

d5. Mức độ hài lòng về khả năng quản lý lớp học của giảng viên

Tổng hợp ý kiến đánh giá mức độ hài lòng về khả năng quản lý học của 5 lớp học được tổng kết theo bảng 2.23 dưới đây:

Bảng 2.23: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng về khả năng quản lý lớp học của giảng viên

Cấp độ	Rất hài lòng		Hài lòng		Bình thường		Không hài lòng		Hoàn toàn không hài lòng	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Lớp thí nghiệm điện	11	44.0	14	56.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Lớp điều độ lưới điện	0	0.0	11	31.4	24	68.6	0	0.0	0	0.0
Lớp đo lường điện	0	0.0	11	39.3	17	60.7	0	0.0	0	0.0
Lớp quản lý vận hành	1	2.1	14	29.2	33	68.8	0	0.0	0	0.0
Lớp Xây lắp điện	2	14.3	5	35.7	7	50.0	0	0.0	0	0.0
Tổng	14	9.33	55	36.7	81	54.0	0	0.0	0	0.0

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên tiến hành vào tháng 1 năm 2011

Vấn đề quản lý học viên được học viên đánh giá là tương đối tốt, với tỷ lệ 100% số phiếu cho biết, họ hài lòng ở mức độ từ trung bình trở lên. Tuy nhiên, tỷ lệ học viên cho biết rất hài lòng với khả năng quản lý lớp học vẫn chỉ ở mức 9.33%.

d6. Mức độ hài lòng về khả năng điều phối các hoạt động trong lớp của giảng viên.

Kết quả đánh giá mức độ hài lòng của học viên về khả năng điều phối các hoạt động trong lớp của giảng viên của 5 lớp học được tổng kết theo bảng dưới đây:

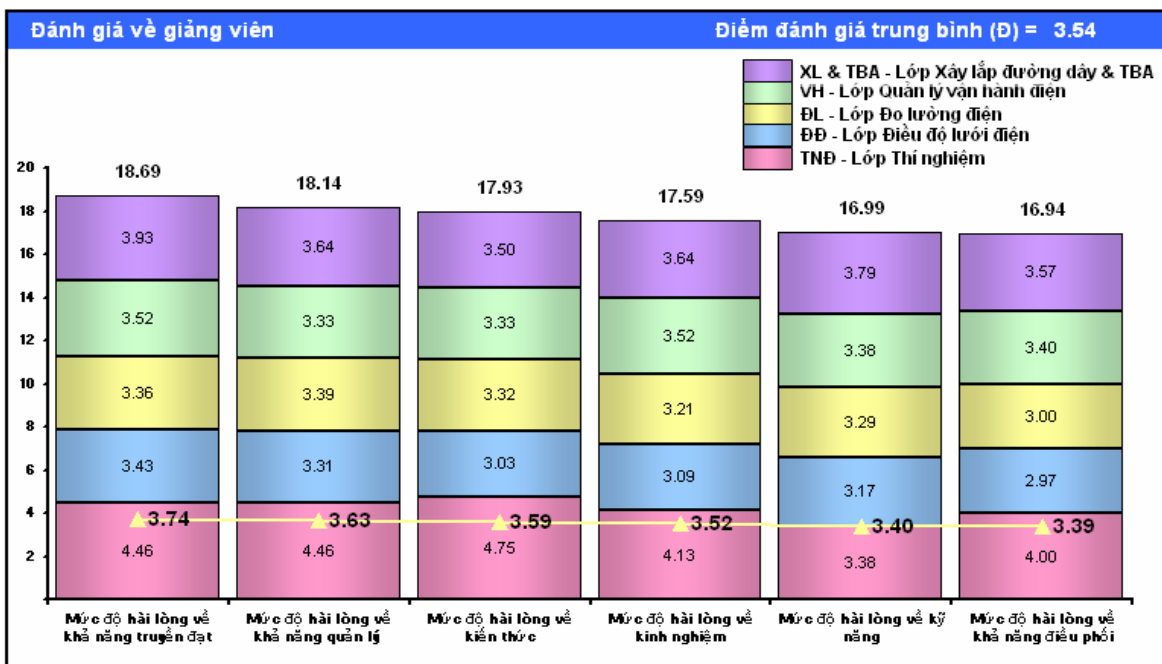
Bảng 2.24: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ hài lòng về khả năng điều phối các hoạt động trong lớp của giảng viên

Cấp độ	Rất hài lòng		Hài lòng		Bình thường		Không hài lòng		Hoàn toàn không hài lòng	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Lớp thí nghiệm điện	0	0.00	25	100.0	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Lớp điều độ lưới điện	1	2.86	3	8.57	25	71.43	6	17.14	0	0.00
Lớp đo lường điện	0	0.00	0	0.00	28	100.00	0	0.00	0	0.00
Lớp quản lý vận hành	1	2.08	17	35.42	30	62.50	0	0.00	0	0.00
Lớp Xây lắp điện	2	14.29	4	28.57	8	57.14	0	0.00	0	0.00
Tổng	4	2.67	49	32.7	91	60.7	6	4.0	0	0.0

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên tiến hành vào tháng 1 năm 2011

Tỷ lệ học viên cho biết chỉ hài lòng ở mức độ trung bình với khả năng điều phối các hoạt động trên lớp của giảng viên tương đối cao (60.7%). Tuy nhiên, chỉ có 4% học viên không hài lòng với khả năng điều phối lớp học của giảng viên, trong đó, Lớp điều độ lưới điện có tỷ lệ cao nhất (17,14%). Đây cũng là một vấn đề cần phải hoàn thiện để nâng cao chất lượng dạy và học sau này.

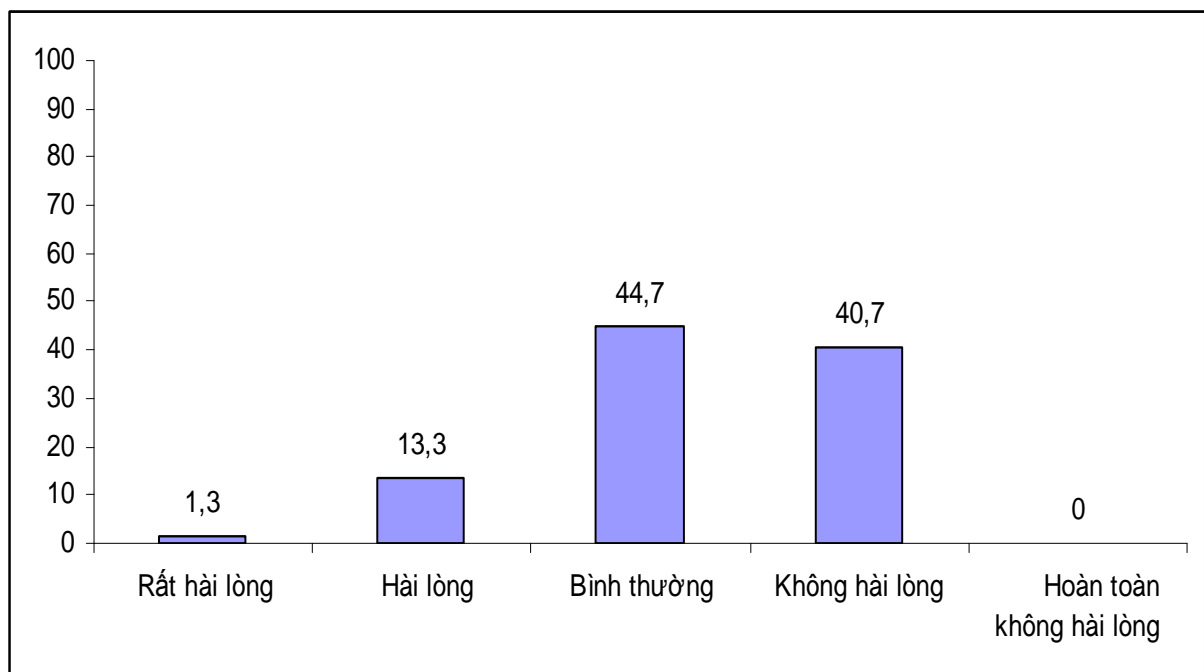
Điểm đánh giá trung bình về mức độ hài lòng của học viên đối với giáo viên được tổng kết theo biểu đồ sau:



Biểu đồ 2.4: Phân bố đối tượng phỏng vấn theo loại lớp học và theo điểm trung bình đánh giá tổng quan mức độ hài lòng về giảng viên của học viên

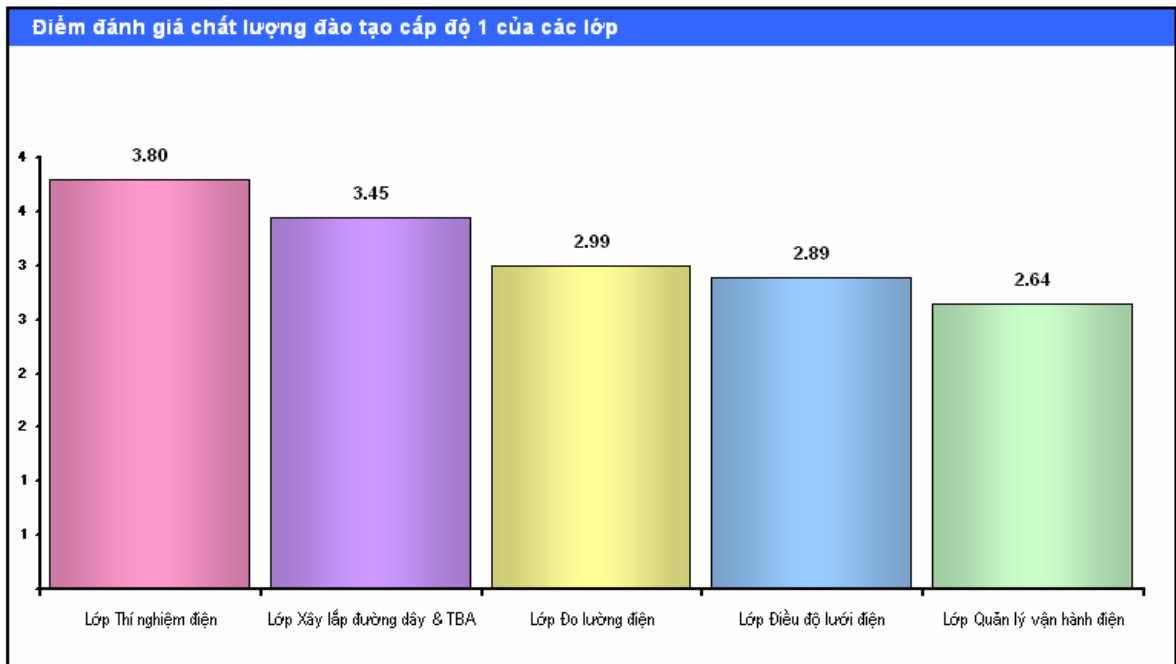
Với điểm đánh giá trung bình là 3,54 trên thang điểm 5, giảng viên được coi là một điểm tương đối mạnh so với các tiêu chí đánh giá còn lại của cấp độ phản ứng (đứng thứ 2 sau tiêu chí đánh giá về chất lượng khâu chuẩn bị khoá học), mặc dù vậy kết quả này mới chỉ nằm ở mức độ trung bình trong thang điểm 5. Điểm đánh giá cao nhất thuộc về tiêu chí mức độ hài lòng về khả năng truyền đạt nghề của giảng viên với số điểm trung bình là 3,47 điểm; điểm đánh giá thấp nhất thuộc về tiêu chí mức độ hài lòng về khả năng điều phối các hoạt động trong lớp của giảng viên với điểm đánh giá trung bình là 3,39 điểm.

d7, Đánh giá chung về mức độ hài lòng của học viên đối với khóa học



**Biểu đồ 2.5: Phân bố đối tượng điều tra
theo đánh giá chung về mức độ hài lòng của học viên**

Nếu so sánh mức độ hài lòng với điểm đánh giá chất lượng đào tạo ở cấp một giữa các lớp học cho thấy:

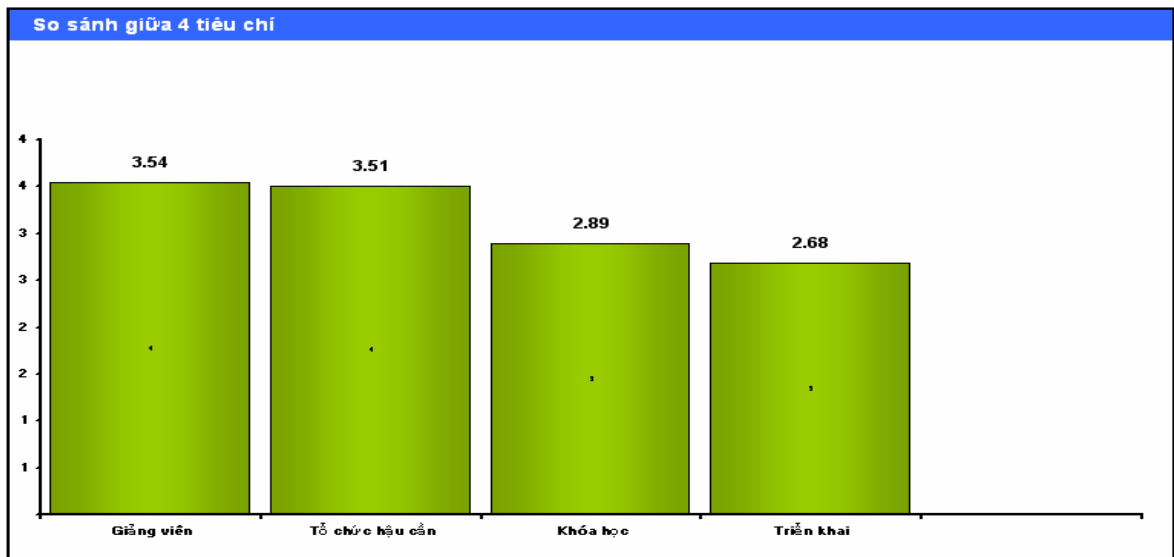


Biểu đồ 2.6: Phân bố đối tượng điều tra theo mức độ hài lòng và theo lớp

Lớp có mức độ hài lòng cao nhất là lớp thí nghiệm điện với điểm số trung bình là 3,80 điểm trong đó 20,17% học viên đánh giá là “rất hài lòng”, 51,50% học viên đánh giá là “hài lòng”, 3% học viên đánh giá là “bình thường”, không có học viên nào đánh giá là “không hài lòng”;

Lớp có điểm thể hiện mức độ hài lòng thấp nhất thuộc về lớp Quản lý vận hành, với điểm số là 2,64 điểm; trong đó 1,93% học viên đánh giá là “rất hài lòng”, 18,01% học viên đánh giá là “hài lòng”, 58,93% học viên đánh giá là “bình thường” và 16,96% học viên đánh giá là “không hài lòng”

Nếu phân tích sự khác biệt về mức độ hài lòng theo tiêu chí đánh giá, ta thấy: Mức độ hài lòng của học viên về giáo viên là cao nhất với điểm số trung bình là 3,54.



Biểu đồ 2.7: Phân bố đối tượng điều tra theo mức độ hài lòng và theo tiêu chí đánh giá

Mức độ hài lòng của học viên thấp nhất ở tiêu chí triển khai lớp học. Điểm đánh giá trung bình chỉ đạt 2,68 điểm.

2.2.1.5. Phân tích đánh giá kết quả khảo sát cấp độ 1

Theo khảo sát của 150 học viên của mỗi lớp học thuộc 5 nghề điển hình của EVN, hầu hết kết quả đánh giá đều cho rằng, họ chưa được hài lòng về nội dung chương trình đào tạo, giảng viên, việc tổ chức hậu cần và cách thức/phương pháp triển khai khóa học. Những điểm yếu hiện tại đang tập trung vào những vấn đề dưới đây:

a. Về khóa học: Theo khảo sát, hầu hết đều cho rằng, nội dung chương trình đào tạo có liên quan đến công việc hiện tại, nhưng còn dừng lại ở mức độ chung chung, chưa đủ để nâng cao năng lực thực hiện một công việc cụ thể nào hoặc bổ sung kiến thức và kỹ năng để giải quyết một vấn đề thực tế. Theo đó, nội dung của bài giảng cũng rất rộng, đề cập đến nhiều vấn đề, nhưng chưa đủ chiều sâu nhằm giải quyết và tháo gỡ các vấn đề đang bắt gặp tại nơi làm việc, đồng thời nội dung còn mang tính lý thuyết là chủ yếu nên chưa thu hút được phần lớn những người tham gia. Cũng theo nhận xét của hầu hết các học viên, thì chương trình đào tạo là có liên quan, nhưng chưa thật cần thiết đối với công việc hiện tại, do đó chưa gây nên sự thích thú và quan tâm của họ.

Việc xác định chương trình đào tạo bắt nguồn từ việc phân tích và xác định nhu cầu đào tạo. Nguyên do chương trình đào tạo không mang lại sự hài lòng của học viên cũng xuất phát từ việc phân tích xác định nhu cầu đào tạo không hợp lý.

Trên lý thuyết, nhu cầu đào tạo là một yêu cầu nhằm đảm bảo cho người lao động có thể đáp ứng được với yêu cầu công việc hiện tại và tương lai (nếu có); trong đó hoạt động đào tạo được coi là giải pháp hữu hiệu nhất. Xác định nhu cầu đào tạo là tiến trình nhằm xác định các chương trình đào tạo cụ thể và cách thức tốt nhất để thực hiện đào tạo, trên cơ sở khả năng, nguồn lực sẵn có và các ưu tiên của tổ chức. Một nhu cầu đào tạo được xác định một cách chính xác và rõ ràng nếu được cân nhắc theo các yếu tố về phân tích tổ chức, phân tích công việc và phân tích cá nhân, trong đó:

- Phân tích tổ chức:

Là quá trình xác định tầm nhìn, sứ mệnh, các giá trị, chiến lược, mục tiêu, kế hoạch phát triển, sản phẩm mới, dịch vụ mới... từ đó xác định rõ yêu cầu đào tạo theo quý/năm... ví dụ trong năm 2010, EVN tập trung nâng cao năng lực nội bộ bằng việc áp dụng công nghệ mới trong hoạt động sản xuất thì việc đào tạo sẽ tập trung vào việc đào tạo vận hành theo công nghệ mới... cho các đối tượng tiếp nhận công nghệ là một tất yếu trong kế hoạch đào tạo năm. Như vậy, nếu xét trên khía cạnh phân tích tổ chức, thì bất cứ khi nào có yêu cầu mới về hoạt động sản xuất kinh doanh hoặc bất cứ khi nào cần nâng cao, cải tiến chất lượng làm việc của những công việc hoặc những khâu làm việc cụ thể thì khi đó xuất hiện nhu cầu đào tạo.

- Phân tích công việc:

Phân tích công việc hay phân tích vị trí công việc, thực chất là quá trình tìm hiểu về chức danh, vị trí trong tổ chức, nhiệm vụ, trách nhiệm, trình độ, kinh nghiệm, kỹ năng và kiến thức cần thiết để thực hiện công việc. Việc phân tích chức danh sẽ xác định được vai trò cụ thể của vị trí đó trong tổ chức là gì, họ làm gì và quản lý những ai, để có thể xây dựng được hệ thống đào tạo hỗ trợ kịp thời. Phân tích vị trí cũng sẽ cho thấy mối quan hệ giữa vị trí hiện tại so với các vị trí khác

trong sơ đồ tổ chức, nhằm xác định được định hướng phát triển hay lộ trình công danh trong doanh nghiệp; từ đó xây dựng các kế hoạch đào tạo và phát triển một cách phù hợp. Trong suốt vòng đời phát triển của mỗi cá nhân trong doanh nghiệp, thì họ được phát triển một hoặc cả hai con đường: về chiều dọc hoặc/và chiều ngang. Nếu phát triển về chiều dọc, họ sẽ được lên những vị trí hay cấp bậc công việc cao hơn trong cùng một lĩnh vực họ đang làm việc; Đối với phát triển chiều ngang, họ sẽ được làm giàu thêm công việc bằng cách luân chuyển sang vị trí tương đương ở lĩnh vực khác trong doanh nghiệp. Trong bất kỳ trường hợp nào, thì nhiệm vụ của đào tạo là xác định được điểm yêu cầu khác biệt giữa vị trí hiện tại và vị trí trong tương lai hoặc những yêu cầu mới về công việc, để lên kế hoạch đào tạo phù hợp, giúp họ đáp ứng được công việc trong điều kiện mới. Hay nói cách khác bất cứ khi nào có sự thay đổi về công việc hoặc có yêu cầu mới, thì người lao động cũng cần được trang bị những kiến thức hay kỹ năng mới để có thể hoàn thành tốt được công việc được giao.

- Phân tích nhu cầu:

Mục đích của phân tích nhu cầu đào tạo là nhằm xác định nhu cầu đào tạo cho mỗi cá nhân nhằm lên kế hoạch đào tạo và phát triển một cách phù hợp, nên ngoài việc phân tích tổ chức, phân tích vị trí công việc thì phân tích cá nhân người nắm vị trí đó là một khâu quan trọng then chốt quyết định mức độ chính xác đảm bảo đào tạo đúng người đúng lĩnh vực. Phân tích cá nhân là quá trình tìm hiểu mức độ đáp ứng của cá nhân đó với các yêu cầu của công việc từ đó tìm ra các điểm thiếu hụt cần hỗ trợ bằng hoạt động đào tạo. Phân tích cá nhân bao gồm các phân tích về: độ tuổi, tuổi nghề, số năm làm việc trong doanh nghiệp, giới tính, sở thích, hành vi, niềm tin, cá tính, kiến thức, kỹ năng, kết quả làm việc, thái độ hành vi, động cơ nghề nghiệp và kế hoạch phát triển cá nhân đó trong doanh nghiệp...

Phân tích về độ tuổi sẽ cho thấy mức độ phù hợp của mỗi một độ tuổi với các loại công việc và các phương pháp đào tạo khác nhau. Với một doanh nghiệp trẻ, trong đó độ tuổi lao động trung bình dưới 35 tuổi, thì khả năng tiếp thu kiến mới, kỹ

thuật mới là rất cao và hoàn toàn có thể tham dự những khóa đào tạo dài ngày về công nghệ... trong đó, với độ tuổi trên 40 thì thích hợp hơn với các hình thức đào tạo ngắn ngày và các loại hình đào tạo chuyên sâu. Việc phân tích cá nhân cũng cho thấy mức độ phù hợp của loại hình học tập tương ứng với mỗi cá nhân đó. Theo nghiên cứu của Honey và Mumford, có 4 phong cách học tương ứng với 4 kiểu người, bao gồm các phong cách: Hoạt động, Phản ánh, Lý luận và Thực tế. Phong cách học “Hoạt động”: là những người có khả năng học tốt nhất từ kinh nghiệm, từ việc được khuyến khích để làm những điều mới và những thử nghiệm mới; Họ cũng rất thích thú với những hoạt động học tập ngắn hạn có liên quan tới mô hình, mô phỏng... Phong cách học “Phản ánh” là những người có khả năng học tốt nhất từ những hoạt động mà họ có thể đứng đằng sau, lắng nghe và quan sát. Họ thích thú có cơ hội để thu thập dữ liệu và thông tin và có thời gian để suy nghĩ trước khi bình luận hay đưa ra hành động... Phong cách học “Lý luận” là những người có khả năng học tốt nhất khi được cung cấp một cách hệ thống các mô hình, khái niệm hay lý thuyết. Họ thích được học trong những chương trình có cấu trúc với mục đích rõ ràng và được phép khám phá những giả định hợp lý và để phân tích những lý do khái quát hóa. Phong cách học “Thực tế” là những người có khả năng học tốt nhất khi có sự liên kết rõ ràng giữa những chủ đề học tập và vai trò hiện tại của họ. Họ mong muốn được bộc lộ những kỹ thuật hay tiến trình mang thực tiễn rõ ràng, liên quan trực tiếp và có thể áp dụng được ngay trong công việc.

Như vậy, việc phân tích nhu cầu đào tạo, ngoài việc xác định được cá nhân đó cần được đào tạo những gì, còn cho ta biết được làm thế nào để giúp nhân viên đó đạt được kết quả tốt nhất trong quá trình học.

Việc phân tích nhu cầu đào tạo dựa trên ba yếu tố: Tổ chức, công việc và cá nhân sẽ cho một hình ảnh đầy đủ về bản đồ học tập cho mỗi cá nhân tương ứng với lộ trình phát triển của họ trong doanh nghiệp; đồng thời xác định được mối liên hệ giữa nhu cầu đào tạo với mục tiêu phát triển của tổ chức và mức độ ưu tiên để thực hiện đào tạo.

Trên thực tế tại EVN, việc phân tích tổ chức về tầm nhìn, sứ mệnh, các giá trị, chiến lược, mục tiêu, kế hoạch phát triển, sản phẩm mới, dịch vụ mới là hoạt động thường niên của EVN và việc này được triển khai rất tốt, nhưng các phân tích đó chưa chuyển hóa thành nhu cầu đào tạo cho nhân viên một cách bài bản. Để đảm bảo nhu cầu đào tạo từ phía doanh nghiệp được xác định chính xác, thì tất cả các mục tiêu, chiến lược kinh doanh và mức độ ưu tiên của từng đơn vị chiến lược cần được chuyển hóa thành kế hoạch hành động và mục tiêu của từng bộ phận và cuối cùng là kế hoạch và mục tiêu của cá nhân tương ứng, để từ đó xác định yêu cầu đào tạo cho mỗi cá nhân và thứ tự ưu tiên cho các chương trình đào tạo đi kèm. Tuy nhiên, việc xác định nhu cầu đào tạo cho CNKT tại EVN lại không đi theo lộ trình đó, dẫn tới không xác định được CNKT của từng khối công việc sẽ được đào tạo trên những lĩnh vực gì và thứ tự ưu tiên của những chương trình đó ra sao; do đó kế hoạch đào tạo đưa ra không thấy rõ mối liên hệ với mục tiêu của doanh nghiệp. Bởi không xác định được thứ tự ưu tiên một cách rõ ràng nên việc đào tạo cho đội ngũ CNKT chưa được quan tâm một cách đúng mức. Đây là đối tượng làm việc trực tiếp và công việc chủ yếu của họ là công việc chuyên môn kỹ thuật, nhưng các chương trình đào tạo đưa ra không nhằm tập trung nâng cao kiến thức, kỹ năng làm một công việc cụ thể hoặc để cải thiện năng lực thực tế của họ. Các chương trình đào tạo nặng về lý thuyết, nguyên lý mà không đi sâu vào hướng dẫn thực hành. Bên cạnh đó, thứ tự ưu tiên đào tạo cho nhóm đối tượng này được làm một cách rất cảm tính, nhóm ngành nào được cơ quan cấp trên quan tâm thì nhân viên được đi bồi dưỡng nhiều, nhóm ngành nào không được quan tâm thì hầu như không được bồi dưỡng.

- Về phân tích vị trí:

Tại EVN, phần lớn lượng CNKT được phát triển theo ngành dọc, tức là được thăng cấp theo các bậc thợ từ thấp lên cao. Tuy nhiên, mỗi một bậc thợ trong mỗi một lĩnh vực đều không có một bản mô tả công việc một cách rõ ràng, tức là không phân biệt được sự khác nhau giữa các cấp bậc công việc (bậc thợ) về trình độ, kinh nghiệm, kiến thức, kỹ năng, nhiệm vụ, trách nhiệm, quyền hạn, đặc tính nhân sự và các tiêu chí đánh giá cho mỗi vị trí... Một khi không có bản mô tả công việc rõ ràng

cho mỗi vị trí, thì không thể nói đến việc xác định được chính xác nhu cầu đào tạo về kiến thức, kỹ năng và hành vi cho mỗi cá nhân nắm công việc đó, càng không có cơ sở để xây dựng những chương trình đào tạo cho giúp cá nhân đó đạt được vị trí cao hơn trong công việc. Do không có bản mô tả công việc, nên không có tiêu chí đánh giá cho mỗi một cấp bậc công việc, dẫn tới việc đào tạo nâng bậc cho công nhân có nhiều bất cập: mỗi Công ty trực thuộc có một cách đào tạo nâng bậc riêng, chương trình riêng, thời lượng riêng... do đó không đảm bảo đồng bộ về chất lượng đào tạo. Hơn nữa, do không có bản mô tả công việc nên hình dung của người lao động về công việc có phần mơ hồ, thiếu phân định rõ ràng và rất khó để họ định hướng được lộ trình phát triển của mình trong doanh nghiệp, dẫn tới việc người lao động thiếu chủ động trong việc đề xuất chương trình đào tạo cho họ một cách phù hợp và thích đáng, mà thông thường, họ sẽ nhận kế hoạch đào tạo từ trên xuống, đôi khi họ tham dự đào tạo mà không rõ mục tiêu của chương trình đào tạo là gì. Theo khảo sát, phần lớn các học viên đều cho rằng, tất cả các thông tin họ nhận được để chuẩn bị trước khi đi học chỉ là thời gian, thời lượng và địa điểm tổ chức lớp học từ người quản lý trực tiếp. Họ không biết rõ về nội dung chi tiết, đề cương chương trình đào tạo và những nội dung cần chuẩn bị trước khi đi học; đồng thời họ cũng không có cơ hội thảo luận về nội dung và phương pháp đào tạo mà họ cho là hiệu quả với họ. Việc không có bản mô tả công việc cũng dẫn tới một số người được đề bạt lên chức vụ cao hơn nhưng không phân biệt được sự khác nhau của vai trò mới so với vai trò trong vị trí cũ là gì, dẫn đến năng suất chất lượng công việc chưa cao...

- Phân tích cá nhân:

Phân tích cá nhân là quá trình tìm hiểu mức độ đáp ứng của các nhân đó đối với yêu cầu của công việc được giao nhằm xây dựng chương trình đào tạo hỗ trợ phù hợp. Việc phân tích này gắn mật thiết với các tiêu chí về công việc. Do không có tiêu chí công việc nên việc đánh giá sự phù hợp là không có cơ sở một cách rõ ràng, nên không đảm bảo chính xác. Tại EVN, việc đánh giá kết quả công việc cũng được thực hiện hàng năm và phân loại theo tiêu chí A, B, C. Hình thức đánh giá là

các tổ trưởng của từng bộ phận sẽ họp nhóm, bình bầu dựa theo một vài tiêu chí về công việc. Mục đích của việc đánh giá này mới dừng lại ở việc xếp loại khen thưởng hàng năm, chứ không nhằm tìm ra những nhu cầu cần đào tạo trong năm tới. Bên cạnh đó, hệ thống tiền lương & phúc lợi cũng không phù hợp để thúc đẩy việc đào tạo. Với hệ thống tiền lương tuân theo “chủ nghĩa bình quân” theo hệ thống lương bậc của Nhà nước hiện tại đã lỗi thời, không tạo động lực cho người lao động phấn đấu vươn lên bằng kết quả công việc và bằng việc nỗ lực học tập.

Như vậy, việc phân tích nhu cầu đào tạo cho toàn bộ nhân viên nói chung và đối tượng CNKT nói riêng tại EVN không được tiến hành bài bản và không đảm bảo chính xác. Đầu ra của việc phân tích đó là đưa ra kế hoạch đào tạo cùng với nội dung, chương trình và cách thức triển khai khó đảm bảo đúng người đúng việc, ảnh hưởng rất lớn tới toàn bộ quy trình đào tạo bao gồm cả việc thực hiện và đánh giá đào tạo.

b. Về quá trình triển khai đào tạo tại lớp học: Theo các ý kiến đánh giá, phần lớn những vấn đề học viên chưa hài lòng nằm ở phương pháp đào tạo, thời gian đào tạo thực hành và mức độ đạt được của mục tiêu đào tạo. Cụ thể như sau:

- *Về phương pháp đào tạo:* Các chương trình đào tạo được tổ chức dưới dạng các lớp học. Số lượng học viên trong lớp là tương đối lớn, nên ít có cơ hội cho giảng viên và học viên thảo luận các kiến thức hay thông tin về vấn đề được đề cập trong khóa học; do đó việc tiếp thu kiến thức của học viên chủ yếu mang tính một chiều, thụ động không được kiểm chứng. Phương pháp đào tạo này cũng dẫn đến không khí của lớp học không được sôi nổi và không gây hứng thú cho người nghe. Việc đào tạo theo phương pháp này cũng đã dẫn đến các học viên ít chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm lẫn nhau, đây là một phí phạm đối với cả giảng viên và học viên.

- *Về đào tạo thực hành:* Hiện tại các lớp đào tạo tại EVN chủ yếu cung cấp cho học viên về lý thuyết, nguyên lý mà chưa chú trọng tới đào tạo thực hành. Việc đào tạo thực hành cũng mới dừng lại ở mức độ quan sát giảng viên thao tác là chính; học viên chưa có nhiều cơ hội trực tiếp làm theo hướng dẫn và thời gian dành

cho việc này cũng không nhiều, nên nhiều ý kiến cho rằng, nếu cần phải thực hành ở thực tế công việc thì cần phải có người kèm cặp giám sát hoặc cần tra cứu lại tài liệu đào tạo. Trên thực tế, yêu cầu cao nhất của đối tượng CNKT là đào tạo về kỹ năng, nhưng số giờ tham gia thực hành hoặc quan sát thực hành lại chiếm một thời lượng rất nhỏ so với toàn bộ chương trình đào tạo. Hơn nữa, theo ý kiến của phần lớn những người được tham gia khảo sát, kỳ vọng đầu tiên của họ là được giải quyết những vấn đề còn tồn đọng trong thực tế công việc họ đang phải đối mặt, mà do kiến thức hay kỹ năng hiện tại chưa đáp ứng được. Muốn làm được điều này thì chương trình đào tạo cần được xây dựng dựa trên khảo sát thực tế, đi sâu vào chuyên môn, quy trình làm việc của từng công việc cụ thể, cần thống kê được những vấn đề người lao động đang thắc mắc để xây dựng chương trình đào tạo giải quyết các vấn đề đó và trong các bài giảng, cần chú ý lồng ghép các tình huống để cùng nhau thảo luận đưa ra phương pháp giải quyết. Tuy nhiên trên thực tế, do người lao động không được tham gia trong quá trình phân tích xác định nhu cầu, họ cũng không có cơ hội được thảo luận về nội dung chương trình đào tạo hay cách thức triển khai, nên phần lớn chương trình đào tạo còn xa rời thực tế; số lượng các tình huống thật đưa vào bài giảng là rất ít và phần lớn là những tình huống giả định, không có nhiều giá trị áp dụng.

Qua theo dõi, đánh giá và lấy ý kiến đóng góp của học viên tại EVN thì thấy, cách tiếp cận xây dựng nội dung đào tạo ở hầu hết các chương trình đào tạo, các chuyên đề giảng dạy đều làm theo phương pháp cũ. Khi có yêu cầu đào tạo về một chuyên đề nào đó, thông thường, các cán bộ phụ trách đào tạo đề xuất nội dung, thời gian, đối tượng cần học và mời giảng viên về giảng dạy mà không bám sát vào yêu cầu cụ thể của công việc liên quan. Nói cách khác, việc tiếp cận xây dựng nội dung theo cách này là hoàn toàn ngược, trong khi cách tiếp cận đúng phải là đi từ yêu cầu của công việc. Cách tiếp cận này dẫn đến nội dung các chương trình đào tạo hiện nay còn chưa sâu, chưa sát, bỏ sót hoặc trùng lặp, chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế của công việc. Mặt khác hiện nay, các chương trình đào tạo kỹ thuật cho CNKT dựa vào giảng viên các trường cao đẳng, đại học của Ngành mà thông

thường, họ không có thời gian trao đổi thông tin, xác định chính xác nhu cầu đào tạo của từng học viên đi học, nên các chương trình xây dựng hầu hết là rất chung, nặng về lý thuyết và ít dành thời gian cho thực hành.

c. Về khâu tổ chức thực hiện khoá học: Các ý kiến đóng góp chủ yếu tập trung vào vấn đề số lượng học viên trong lớp học, phân cấp học viên, thời điểm đào tạo và các thiết bị phục vụ đào tạo thực hành:

Về số lượng học viên trong lớp học và phân cấp học viên: Đa số các ý kiến đều cho rằng, đào tạo kỹ năng cần có sự tương tác tốt giữa thầy và trò để học viên có cơ hội được kèm cặp hướng dẫn và chỉnh sửa kịp thời. Tuy nhiên hiện tại, đối với phần lớn các lớp học, số lượng học viên là tương đối lớn (chủ yếu trên 20 người, có lớp trên 40 người) nên học viên ít có cơ hội hỏi và kèm cặp trực tiếp. Bên cạnh đó, cùng một chương trình học, nhưng đối tượng tham gia không cùng một cấp bậc (Phần lớn các lớp học, đối tượng học bao gồm từ 3 cấp bậc thợ trở lên). Điều đó dẫn đến một số cho rằng nội dung chương trình là tương đối dễ với họ, trong khi với một số khác thì chương trình lại là quá khó, dẫn đến hiệu quả về học tập là không cao.

Về thời điểm đào tạo: Hiện tại, các chương trình đào tạo cho CNKT tại EVN đều được tiến hành định kỳ, không tuân theo thứ tự ưu tiên nào và chủ yếu là dựa vào thời điểm thấp điểm sản xuất kinh doanh để bố trí người đi học, nên đôi khi chương trình đào tạo là cần thiết, nhưng không kịp thời đáp ứng yêu cầu công việc của học viên.

d. Về giảng viên: Qua khảo sát 5 khóa học của 5 ngành nghề cho thấy, thực tế việc lựa chọn giảng viên cho mỗi khóa học không tuân theo quy trình thống nhất và chưa có một tiêu chí lựa chọn rõ ràng, nên mặc dù điểm đánh giá là cao nhất vẫn khó đảm bảo lâu dài và bền vững về chất lượng giảng viên. Cụ thể là cùng đào tạo kỹ năng cho đối tượng CNKT, nhưng có đơn vị ký kết với các trường trong Tập đoàn để gửi CNV đi đào tạo, trong khi đó, một số đơn vị phân cấp cho các Điện lực trực thuộc để tổ chức thực hiện. Như vậy, cùng với mục đích là đào tạo kỹ năng,

nhưng mỗi đơn vị lựa chọn đối tượng giảng viên là khác nhau. Trong khi các giảng viên đến từ các trường đại học có trình độ sư phạm lại không nhiều kiến thức và trải nghiệm thực tế, thì phần lớn những giảng viên nội bộ lại không có trình độ sư phạm.

2.3.1.6. Kết luận 1

Phân tích nguyên nhân dẫn đến kết quả: Tỷ lệ học viên không hài lòng với lớp học tương đối cao (40,67%), trong khi chỉ có dưới 15% học viên hài lòng với lớp học.

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến mức độ không hài lòng ở cấp độ 1 của học viên, tổng hợp lại sau khi khảo sát đánh giá, tác giả rút ra những vấn đề cụ thể như sau:

Về phân tích và xác định nhu cầu đào tạo:

- Không có mối liên hệ rõ ràng giữa nhu cầu đào tạo và mục tiêu của doanh nghiệp, dẫn tới không xác định được thứ tự ưu tiên và việc lập kế hoạch đào tạo không đảm bảo chính xác.

- Mâu thuẫn trong việc cử học viên tham gia các khoá học tập, bồi huấn. Một trong những mâu thuẫn lớn trong bồi huấn, nâng cao trình độ cho đội ngũ CNV của Ngành là mâu thuẫn giữa yêu cầu truyền đạt, tiếp thu kiến thức với quỹ thời gian đào tạo. Người sử dụng lao động, người học,... đòi hỏi phải thường xuyên được cập nhật kiến thức mới. Nhưng học viên lại vừa phải lao động, vừa phải nâng cao trình độ,... đó là một mâu thuẫn (những cán bộ kỹ thuật có tay nghề cao thường được Giám đốc giữ lại làm việc, ít có điều kiện đi học, nếu thời gian đào tạo > 1 tháng).

- Không có mô tả công việc cho mỗi vị trí, dẫn tới không có tiêu chí đánh giá cũng như không xác định được mỗi một vị trí cần được đào tạo những gì về kiến thức, kỹ năng hay hành vi cụ thể.

- Các tiêu chí đánh giá năng lực thực hiện công việc của nhân viên mới được xây dựng dựa trên những tiêu chuẩn chung chung, khó định lượng được và mới chỉ

dừng lại ở mục đích đánh giá khen thưởng hàng năm mà chưa gắn với mục đích phân tích xác định nhu cầu đào tạo.

Về chương trình đào tạo: Điểm yếu của việc xây dựng chương trình đào tạo cho đối tượng CNKT là chưa thực sự xuất phát từ yêu cầu thực tiễn của sản xuất kinh doanh, chưa được phát triển dựa trên những yêu cầu cốt lõi về những kiến thức, kỹ năng cần cung cấp cho người lao động (CNKT) để giúp họ giảm thiểu những lỗi do thiếu kỹ năng hiện tại hoặc giúp nâng cao năng lực làm những công việc cụ thể, dẫn đến nội dung chương trình chưa đáp ứng được yêu cầu của người đi học.

Về phương pháp đào tạo: Phương pháp đào tạo hiện tại cho đối tượng CNKT vẫn sử dụng phương pháp truyền thống là thuyết giảng là chính, không phù hợp với yêu cầu về đào tạo kỹ thuật cho công nhân.

Về mục tiêu đào tạo: Hiện tại, việc xác định mục tiêu đào tạo còn mơ hồ, nên khó có cơ sở đánh giá chất lượng đào tạo.

Về giảng viên: Giảng viên chưa thật sự hiểu sâu và có nhiều kinh nghiệm về những vấn đề thực tế đang diễn ra tại nơi sản xuất. Bên cạnh đó, do không có quy trình và tiêu chí để lựa chọn giảng viên cho mỗi đối tượng đào tạo, nên đây cũng là nguy cơ ảnh hưởng đến chất lượng và tính ổn định về chất lượng đào tạo tại EVN.

Thời lượng đào tạo dành cho hướng dẫn thực hành là quá ít;

Quy mô lớp học quá lớn, dẫn đến ít có sự tương tác giữa học viên & giảng viên;

Trình độ của học viên không đồng đều (có ít nhất 2 cấp bậc thợ trở lên trong một lớp) và mục tiêu học tập của mỗi đối tượng là khác nhau, dẫn đến cùng một chương trình học nhưng một số thấy nhàm chán và một số tiếp thu kém.

Tài liệu đào tạo phần lớn nặng về lý thuyết, ít có những tình huống hoặc bài học thực tế từ nơi làm việc.

2.3.2. Kết quả khảo sát cấp độ 2 (kiến thức)

Trên thực tế, việc kiểm tra kết thúc khoá học đã được triển khai và có kết quả. Theo thống kê thì 100% số học viên đều đạt yêu cầu (với điểm số từ 5 điểm trở

lên theo thang điểm 10). Tuy nhiên, con số này chưa phản ánh được chất lượng thực tế của khoá học.

Khảo sát đánh giá chất lượng đào tạo ở cấp độ 2 được thực hiện như sau: *Thứ nhất*, đánh giá mức độ thay đổi kiến thức của học viên. *Thứ hai*, mở rộng khảo sát về sự phù hợp của hình thức kiểm tra, nội dung kiểm tra, thời gian, thời lượng và tính công bằng của bài kiểm tra.

2.3.2.1. Mức độ thay đổi về kiến thức

Việc thay đổi được kiến thức sau khóa học thường được đánh giá bằng phương pháp so sánh kiến thức mà học viên có được giữa trước và sau khi hoàn thành khóa học; phương pháp đánh giá là tổng hợp các điểm bình quân đánh giá về kiến thức của học viên qua các bài kiểm tra trước và sau khóa học; sau đó so sánh để có được chỉ số thay đổi (Δ)

Bảng 2.25: Phân bố đối tượng điều tra theo mức độ thay đổi kiến thức trước và sau đào tạo

Lớp	Trước đào tạo	Sau đào tạo	Thay đổi (Δ)
Thí nghiệm điện	1.83	3.14	1.21
Điều độ lưới điện	2.74	2.89	0.14
Đo lường điện	2.96	3.21	0.25
Quản lý-Vận hành	2.35	2.48	0.13
Xây lắp điện	2.43	4.00	1.57

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên tiến hành vào tháng 1 năm 2011

Nhìn vào bảng 2.25, ta thấy học viên lớp học Xây lắp điện có mức độ thay đổi kiến thức nhiều nhất ($\Delta = 1,57$) và lớp có sự thay đổi kiến thức nhiều thứ hai là lớp Thí nghiệm điện ($\Delta = 1,21$). Điều này cũng phù hợp với kết quả đánh giá mức độ hài lòng khi thực hiện đánh giá chất lượng đào tạo mở mức độ 1. Đây là hai lớp có mức độ hài lòng ở cấp độ 1 cao hơn các lớp khác.

2.3.2.2. Về sự phù hợp của hình thức kiểm tra

Trong đào tạo, có rất nhiều hình thức kiểm tra kiến thức khác nhau, Phương

pháp kiểm tra kiến thức thứ nhất là học viên viết tự luận (thi kiểm tra viết); hình thức thứ hai là trắc nghiệm (lựa chọn phương án đúng); và hình thức thứ 3 là phối hợp giữa tự luận và phỏng vấn kiểm tra kiến thức. Đánh giá mức độ hài lòng của học viên về hình thức đánh giá nhằm xác định mức độ phù hợp của hình thức kiểm tra, tính công bằng và trung thực trong khi tiến hành kiểm tra. Kết quả đánh giá được thể hiện trong bảng 2.26 dưới đây:

Bảng 2.26: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn về sự phù hợp của hình thức kiểm tra

Cấp độ	Rất phù hợp		Tương đối phù hợp		Bình thường		Không phù hợp		Hoàn toàn không phù hợp	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Thí nghiệm điện	0	0.0	3	12.0	13	52.0	9	36.0	0	0.0
Điều độ lưới điện	0	0.0	0	0.0	23	65.7	12	34.3	0	0.0
Đo lường điện	0	0.0	0	0.0	22	78.6	6	21.4	0	0.0
Quản lý-Vận hành	0	0.0	1	2.1	36	75.0	11	22.9	0	0.0
Xây lắp điện	0	0.0	0	0.0	11	78.6	3	21.4	0	0.0
Tổng	0	0.0	4	2.7	105	70.0	41	27.3	0	0.0

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên tiến hành vào tháng 1 năm 2011

Kết quả khảo sát cho thấy, có một tỷ lệ cao học viên cho rằng mức độ phù hợp của hình thức kiểm tra chỉ ở mức bình thường (70%). Có tới trên 27% học viên đánh giá hình thức kiểm tra không phù hợp, trong đó tỷ lệ này cao nhất ở lớp Thí nghiệm điện và cao thứ hai ở lớp Điều độ lưới điện. Kết quả này khác hẳn với kết quả đánh giá ở cấp độ một, hai lớp này thường là các lớp ít đánh giá không hài lòng.

2.3.2.3. Về mức độ phù hợp của nội dung kiểm tra

Tổng hợp ý kiến đánh giá của học viên về mức độ phù hợp của nội dung kiểm tra của học viên tham gia 5 lớp được khảo sát được trình bày tại bảng 2.27.

**Bảng 2.27: Phân bố đối tượng điều tra
theo ý kiến đánh giá mức độ phù hợp của nội dung kiểm tra**

Cấp độ	Rất phù hợp		Tương đối phù hợp		Bình thường		Không phù hợp		Hoàn toàn không phù hợp	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Lớp thí nghiệm điện	0	0.0	1	4.0	17	68.0	7	28.0	0	0.0
Lớp điều độ lưới điện	0	0.0	0	0.0	24	68.6	11	31.4	0	0.0
Lớp đo lường điện	0	0.0	0	0.0	17	60.7	11	39.3	0	0.0
Lớp Q lý vận hành	0	0.0	2	4.2	9	18.8	34	70.8	3	6.2
Lớp xây lắp điện	1	7.1	4	28.6	9	64.3	0	0.0	0	0.0
Tổng số	1	0,7	7	4,7	76	50,7	63	42,0	3	2,0

*Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên
tiến hành vào tháng 1 năm 2011*

Có tới 42% số học viên trong tổng mẫu điều tra không hài lòng với nội dung kiểm tra. Lớp có tỷ lệ học viên không hài lòng cao nhất là lớp Quản lý vận hành (70%). Đây cũng là lớp có tỷ lệ học viên không hài lòng cao nhất ở hầu hết các chỉ tiêu đánh giá tại mức độ cấp 1.

2.3.2.4. Về mức độ phù hợp của thời điểm kiểm tra

Tổng hợp kết quả đánh giá về mức độ phù hợp của thời điểm kiểm tra của học viên ở 5 lớp học được tổng kết theo bảng dưới đây:

**Bảng 2.28: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn
về mức độ phù hợp của thời điểm kiểm tra**

Cấp độ	Rất phù hợp		Tương đối phù hợp		Bình thường		Không phù hợp		Hoàn toàn không phù hợp	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Thí nghiệm điện	0	0.0	0	0.0	16	64.0	9	36.0	0	0.0
Điều độ lưới điện	0	0.0	0	0.0	22	62.9	13	37.1	0	0.0
Đo lường điện	0	0.0	0	0.0	17	60.7	11	39.3	0	0.0
Quản lý-Vận hành	0	0.0	2	4.2	14	29.2	32	66.7	0	0.0
Xây lắp điện	0	0.0	14	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Tổng	0	0.0	16	10.7	69	46.0	65	43.3	0	0.0

*Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên
tiến hành vào tháng 1 năm 2011*

Tỷ lệ học viên đánh giá thời điểm kiểm tra là không phù hợp chiếm 43,3%. Tỷ lệ này cao nhất ở lớp Quản lý vận hành (66,7%). Lớp Xây lắp điện có 100% học

viên trả lời phỏng vấn hài lòng với thời điểm kiểm tra. Còn lại 4 lớp khác có tỷ lệ hài lòng với thời điểm kiểm tra rất thấp (xem bảng 2.28)

2.3.2.5. Về mức độ phù hợp của thời lượng kiểm tra

Kết quả tổng hợp ý kiến đánh giá của học viên 5 lớp học về mức độ phù hợp của thời lượng kiểm tra được tổng kết theo bảng 2.29 dưới đây:

Bảng 2.29: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn về mức độ phù hợp của thời lượng kiểm tra

Cấp độ	Rất phù hợp		Tương đối phù hợp		Bình thường		Không phù hợp		Hoàn toàn không phù hợp	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Thí nghiệm điện	0	0.0	1	4.0	24	96.0	0	0.0	0	0.0
Điều độ lưới điện	0	0.0	5	14.3	30	85.7	0	0.0	0	0.0
Đo lường điện	0	0.0	7	25.0	19	67.9	2	7.1	0	0.0
Quản lý-Vận hành	0	0.0	2	4.2	7	14.6	33	68.8	6	12.5
Xây lắp điện	2	14.3	5	35.7	7	50.0	0	0.0	0	0.0
Tổng	2	1.3	20	13.3	87	58.0	35	23.3	6	4.0

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên tiến hành vào tháng 1 năm 2011

Thời lượng kiểm tra giúp đánh giá được mức độ thay đổi về trình độ sau đào tạo, kiểm tra mức độ đạt mục tiêu khóa đào tạo; kết quả khảo sát cho thấy, học viên đánh giá mức độ phù hợp của thời lượng điều tra không cao. Chỉ có 14,6% học viên đánh giá phù hợp và rất phù hợp. Tỷ lệ đánh giá thời lượng kiểm tra không phù hợp là 23%, cao hơn tỷ lệ học viên cho là phù hợp. Đặc biệt lớp Quản lý vận hành có 68,8% học viên cho rằng thời lượng kiểm tra không phù hợp. Đây luôn là lớp có tỷ lệ không hài lòng cao nhất.

2.3.2.6. Về mức độ công bằng của kết quả kiểm tra

Qua kết quả khảo sát ta có thể thấy, mức độ công bằng trong kiểm tra của các khóa học còn thấp, chỉ có 37,3% học viên có ý kiến cho rằng kết quả kiểm tra là công bằng. Tỷ lệ học viên đánh giá sự công bằng trong kiểm tra chỉ ở mức bình thường (38,7%). Có tới 22% số học viên cho rằng không có sự công bằng trong

kiểm tra. Vẫn là lớp Quản lý vận hành có ý kiến đánh giá không công bằng trong kiểm tra đánh giá cao nhất (68,8%)

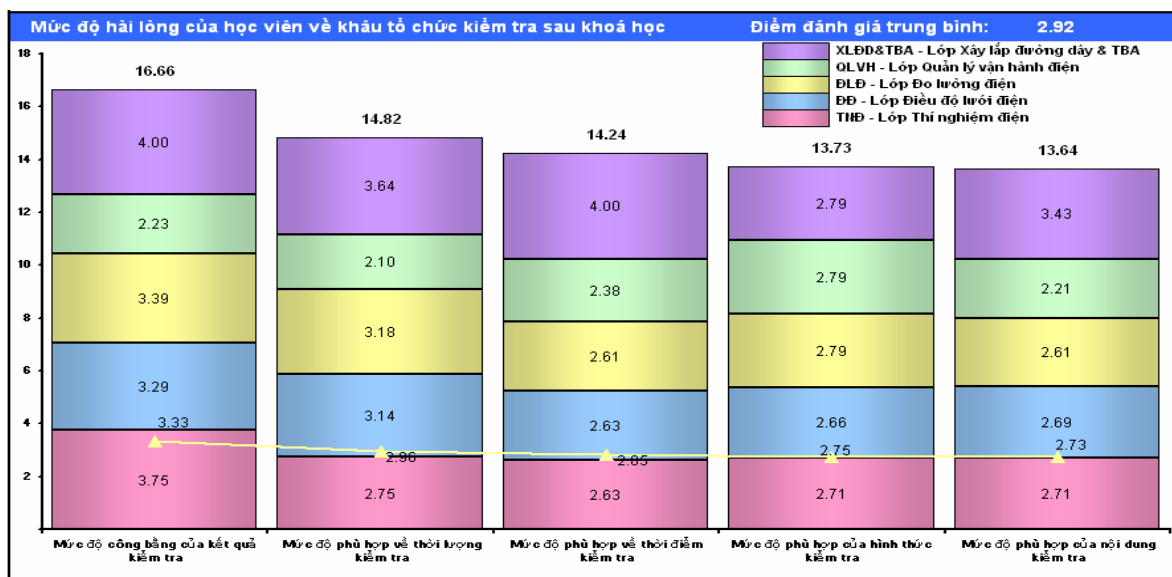
Bảng 2.30: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn về mức độ công bằng của kết quả kiểm tra

Cấp độ	Rất công bằng		Tương đối công bằng		Bình thường		Không công bằng		Hoàn toàn không công bằng	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Thí nghiệm điện	0	0.0	19	76.0	6	24.0	0	0.0	0	0.0
Điều độ lưới điện	0	0.0	10	28.6	25	71.4	0	0.0	0	0.0
Đo lường điện	0	0.0	11	39.3	17	60.7	0	0.0	0	0.0
Quản lý-Vận hành	0	0.0	2	4.2	10	20.8	33	68.8	3	6.3
Xây lắp điện	0	0.0	14	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Tổng	0	0.0	56	37.3	58	38.7	33	22.0	3	2.0

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên tiến hành vào tháng 1 năm 2011

Phân tích tổng hợp mức độ hài lòng về đánh giá kết quả học tập qua kiểm tra

Việc phân tích tổng hợp về mức độ hài lòng trong kiểm tra đánh giá kết quả học tập được xác định thông qua tính điểm trung bình. Phương pháp tính điểm đã được trình bày ở các phần trên. Kết quả phân tích đánh giá được thể hiện qua biểu đồ sau:



Biểu đồ 2.8: Phân bố đối tượng điều tra theo điểm trung bình hài lòng ở việc đánh giá cấp độ hai mở rộng và theo lớp

Theo số liệu ở biểu đồ 2.8 thì trong 5 tiêu chí được đưa vào đánh giá mức độ hài lòng của học viên về kiểm tra đánh giá kết quả học tập, mức độ công bằng của kết quả kiểm tra được đánh giá là có mức độ hài lòng cao nhất (tổng điểm trung bình là 3,33/5 điểm). Mức độ hài lòng được đánh giá ở mức thấp nhất là dành cho mức độ phù hợp của nội dung kiểm tra (điểm trung bình chỉ đạt 2,73/5 điểm)

2.3.2.7. Kết luận 2

Phân tích nguyên nhân kết quả: Học viên chưa được hài lòng về đánh giá ở cấp độ hai. Điều này chủ yếu là do phương pháp, quy trình đánh giá, nội dung đánh giá và thời điểm chưa phù hợp

Kết quả khảo sát cho thấy, hầu hết các ý kiến đánh giá đều cho rằng hình thức, nội dung, thời điểm và thời lượng kiểm tra đều chưa phù hợp đối với loại hình đào tạo kỹ năng. Theo ý kiến của những người được tham gia khảo sát, nội dung các câu hỏi kiểm tra trên thực tế đều nằm trong chương trình đào tạo, tuy nhiên chưa phản ánh được hết những vấn đề cốt yếu mà học viên cần nắm được để phục vụ cho công việc của mình sau này. Các câu hỏi được phát triển dựa trên giáo trình sẵn có và ý kiến chủ quan của người dạy, mà không bám sát vào thực tế yêu cầu về kiến thức hoặc kỹ năng học viên cần phải nắm được. Cách lựa chọn câu hỏi kiểm tra này là không phù hợp ngay từ khâu xây dựng nội dung đào tạo. Việc xây dựng nội dung giảng dạy hiện tại vẫn theo phương pháp cũ là xây dựng đề cương giảng dạy, kế đến là lựa chọn hạng mục kiểm tra và cuối cùng là viết câu hỏi. Như vậy dễ dẫn đến cùng một giáo trình, một đề cương giảng dạy nhưng mỗi giảng viên đều có thể xây dựng riêng một bộ câu hỏi kiểm tra cho từng khoá học. Nội dung kiểm tra là yếu tố quan trọng và quyết định thành công của việc lựa chọn phương pháp, hình thức, thời điểm và thời lượng kiểm tra. Nội dung kiểm tra cũng là khâu yếu nhất trong vấn đề tổ chức kiểm tra kết thúc các khoá học hiện tại của EVN. Do nội dung kiểm tra chưa phù hợp, dẫn đến điểm đánh giá các tiêu chí khác cũng chưa cao; điểm trung bình cao nhất dành cho tiêu chí về mức độ công bằng với số điểm là 3,75 điểm; thấp nhất là sự phù hợp của nội dung kiểm tra với điểm trung bình là 2,73 điểm; Điểm trung bình cho các tiêu chí là 2,92 điểm.

2.3.3. Kết quả khảo sát đánh giá cấp độ 3 (kỹ năng)

Đánh giá cấp độ 3 là đánh giá về mức độ thay đổi về kỹ năng sau đào tạo so với kỹ năng của người lao động trước đào tạo và những vấn đề liên quan đến việc áp dụng kiến thức đã học vào trong công việc hàng ngày, như: Tần suất sử dụng; Mức độ kèm cặp hướng dẫn tại chỗ sau đào tạo; Mức độ hỗ trợ của các nguồn lực cần thiết (trang thiết bị, điều kiện làm việc...). Kết quả khảo sát được tổng kết dưới đây:

2.3.3.1. Mức độ thay đổi kỹ năng theo đánh giá của học viên

Một khóa đào tạo nghề thành công và có chất lượng được thể hiện chính là sự thay đổi kỹ năng nghề của các học viên sau khi kết thúc khóa đào tạo; việc đánh giá thay đổi kỹ năng dựa vào đánh giá của giảng viên hoặc các chuyên gia hay người quản lý trực tiếp, dựa trên cơ sở tiêu chuẩn kỹ năng nghề của doanh nghiệp. Trong tiêu chuẩn kỹ năng nghề quy định rõ kỹ năng bậc nghề phải đạt được là: Làm được gì, mức độ thuần thục, thời gian hoàn thành 1 công việc hoặc mô-đun công việc (hiện tại EVN chưa có tiêu chuẩn kỹ năng nghề bậc thợ). Dưới đây là kết quả khảo sát đánh giá mức độ thay đổi kỹ năng học viên sau khi tham gia khóa đào tạo của 5 lớp học nghề được khảo sát:

Bảng 2.31: Phân bố đối tượng điều tra theo mức độ thay đổi kỹ năng

Nghề đào tạo	Thí nghiệm điện		Điều độ lưới điện		Đo lường điện		QLý-Vận hành		Xây lắp điện		Tổng	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Mức độ thay đổi kỹ năng												
Không thay đổi	21	84	25	71	14	50	22	46	11	79	93	62.
Thay đổi 1 bậc	4	16	10	29	14	50	26	54	3	21	57	38.
Thay đổi 2 bậc	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
Thay đổi khác	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0

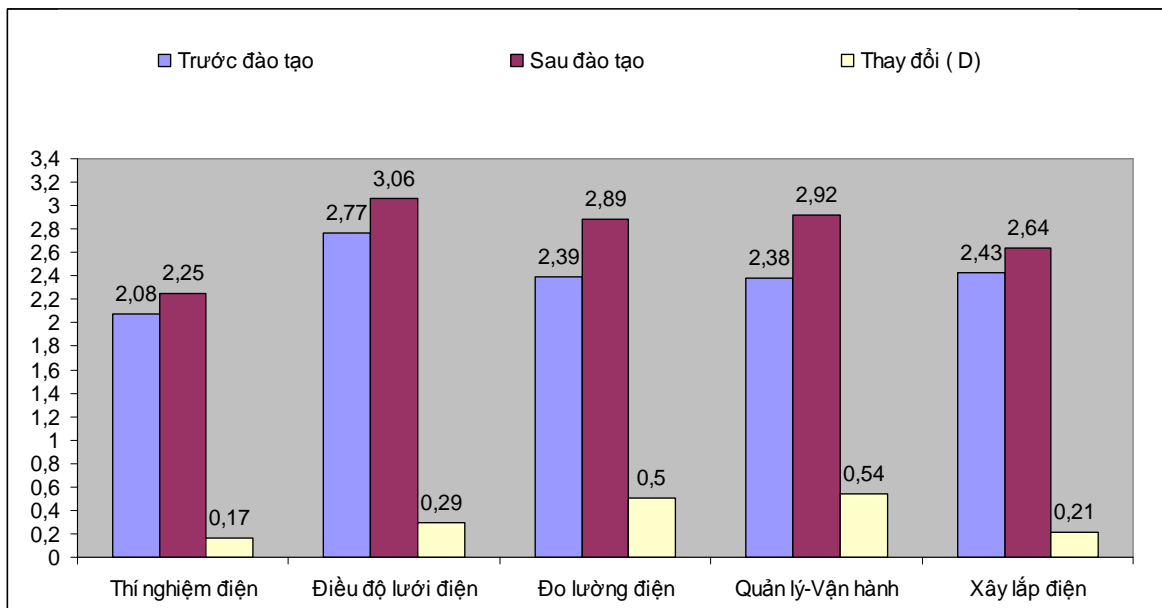
Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên

tiến hành vào tháng 1 năm 2011

Qua kết quả ta thấy, phần lớn học viên trong mẫu điều tra cho rằng không có sự thay đổi về kỹ năng sau đào tạo (62%); chỉ có 38% học viên trong mẫu đánh giá có sự thay đổi 1 bậc; số mẫu này rơi vào các giảng viên giảng dạy của khóa đào tạo;

nhà quản lý trực tiếp thì không cho rằng có sự thay đổi lớn về mặt kỹ năng nghề sau đào tạo.

Để đánh giá mức độ thay đổi kỹ năng trước và sau đào tạo, luận án sử dụng phương pháp cho điểm và phương pháp tính điểm bình quân như đã trình bày ở phần trên. Biểu đồ 2.9 dưới đây mô tả kết quả tính toán sự thay đổi kỹ năng sau đào tạo.



Biểu đồ 2.9: Điểm trung bình về mức thay đổi kỹ năng của học viên trước và sau khi đào tạo

Kết quả tính toán ở trên cho thấy, mặc dù lớp Quản lý vận hành là lớp có mức độ hài lòng thấp nhất ở hầu hết các tiêu thức được sử dụng để đánh giá, nhưng lại là lớp có sự thay đổi kỹ năng nhiều nhất sau khi đào tạo. Biểu hiện cụ thể của sự thay đổi này là điểm chênh lệch về kỹ năng trước và sau khi đào tạo đạt mức cao nhất (0,54) và lớp Thí nghiệm điện có chênh lệch về điểm trung bình đánh giá kỹ năng trước và sau khi đào tạo thấp nhất.

2.3.3.2. Mức độ thay đổi kỹ năng do đánh giá của quản lý trực tiếp

- Ngoài việc đánh giá sự thay đổi về kỹ năng theo việc cho điểm giữa trước và sau khi đào tạo, luận án còn dựa vào đánh giá của cán bộ quản lý trực tiếp. Các tiêu thức đánh giá sự thay đổi kỹ năng chỉ dừng lại ở nhận xét của cán bộ quản lý, xem người lao động ở ba tiêu thức sau: Không thay đổi so với trước khi đi học, có

thay đổi tốt hơn nhiều và có sự thay đổi. Kết quả đánh giá thể hiện ở bảng 2.31 dưới đây:

Bảng 2.32: Phân bố đối tượng điều tra theo mức độ thay đổi kỹ năng và theo lớp

<i>Lớp/ Khóa</i>	<i>T.nghiệm điện</i>		<i>Điều độ lưới điện</i>		<i>Đo lường điện</i>		<i>QL-Vận hành</i>		<i>Xây lắp điện</i>		<i>Tổng</i>	
	<i>SL</i>	<i>%</i>	<i>SL</i>	<i>%</i>	<i>SL</i>	<i>%</i>	<i>SL</i>	<i>%</i>	<i>SL</i>	<i>%</i>	<i>SL</i>	<i>%</i>
<i>Không thay đổi</i>	23	92	29	83	18	64	30	63	12	86	112	74.6
<i>Có thay đổi tốt hơn</i>	2	8	6	17	10	36	18	38	2	14	38	25.3
<i>Thay đổi khác</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên tiến hành vào tháng 1 năm 2011

Nhìn chung, cán bộ quản lý trực tiếp đánh giá không cao sự thay đổi kỹ năng của người lao động sau khi tham gia các lớp học. Có tới 74,6% cán bộ quản lý trên tổng số mẫu cho rằng, người lao động không thay đổi kỹ năng sau khi tham gia các khóa học; chỉ có 25,3% trên tổng số mẫu đánh giá có thay đổi tốt hơn. Điều này là một vấn đề cần chú ý trong khi xây dựng chương trình cho các lớp học trong tương lai.

2.3.3.3. Mức độ thay đổi về tần suất sử dụng sau đào tạo

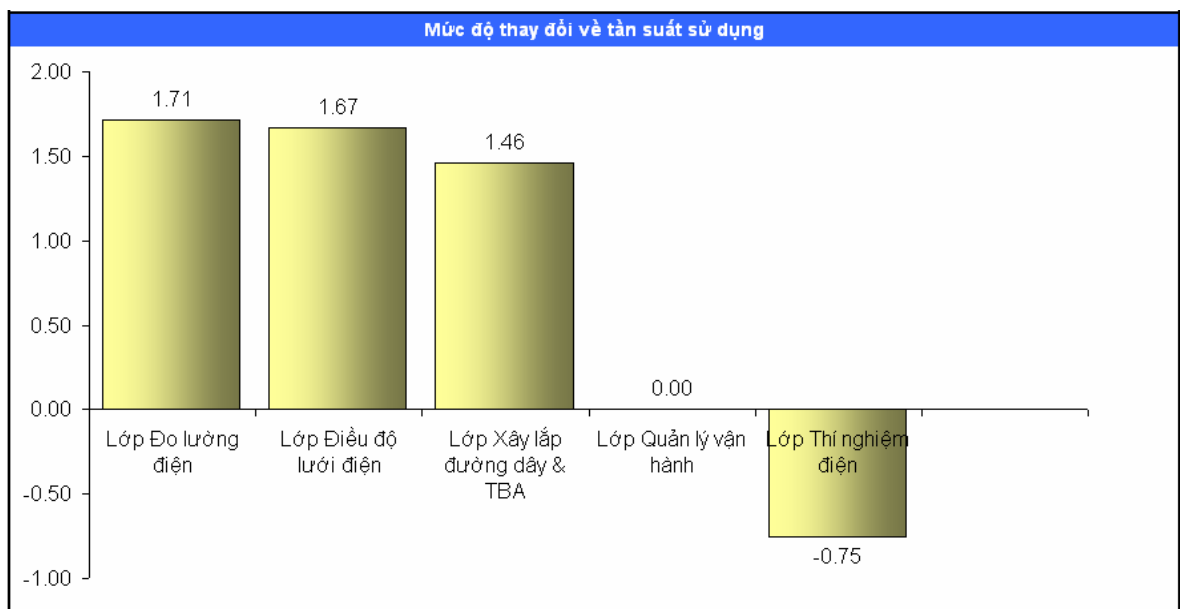
Trong doanh nghiệp nhà nước, đặc biệt ở các Công ty Điện lực thuộc EVN, có nhiều trường hợp học viên sau khi đào tạo thì việc sử dụng sau đào tạo không hiệu quả; nhiều trường hợp sau khi đào tạo chuyên sâu nghề về lại chuyển làm 1 vị trí công việc mới, do thiếu nhân sự; Phổ biến vẫn là tần suất sử dụng (tức là định mức lao động) không tăng sau đào tạo hoặc do người lao động không đáp ứng được khi tăng tần suất lao động.

Việc đánh giá mức độ thay đổi tần suất sử dụng trước và sau đào tạo do người quản lý trực tiếp đánh giá; phương pháp đánh giá là tổng hợp các điểm bình quân đánh giá về việc sử dụng học viên trước và sau khóa học; sau đó so sánh để có được chỉ số thay đổi (Δ)

Bảng 2.33: mức độ thay đổi tần suất sử dụng trước và sau đào tạo

Lớp/khoá	Trước đào tạo	Sau đào tạo	Thay đổi (Δ)
Thí nghiệm điện	3.00	2.25	-0.75
Điều độ lưới điện	2.91	4.37	1.46
Đo lường điện	3.00	3.71	1.71
Quản lý-Vận hành	3.00	4.67	1.67
Xây lắp điện	3.00	3.00	0.00

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên tiến hành vào tháng 1 năm 2011

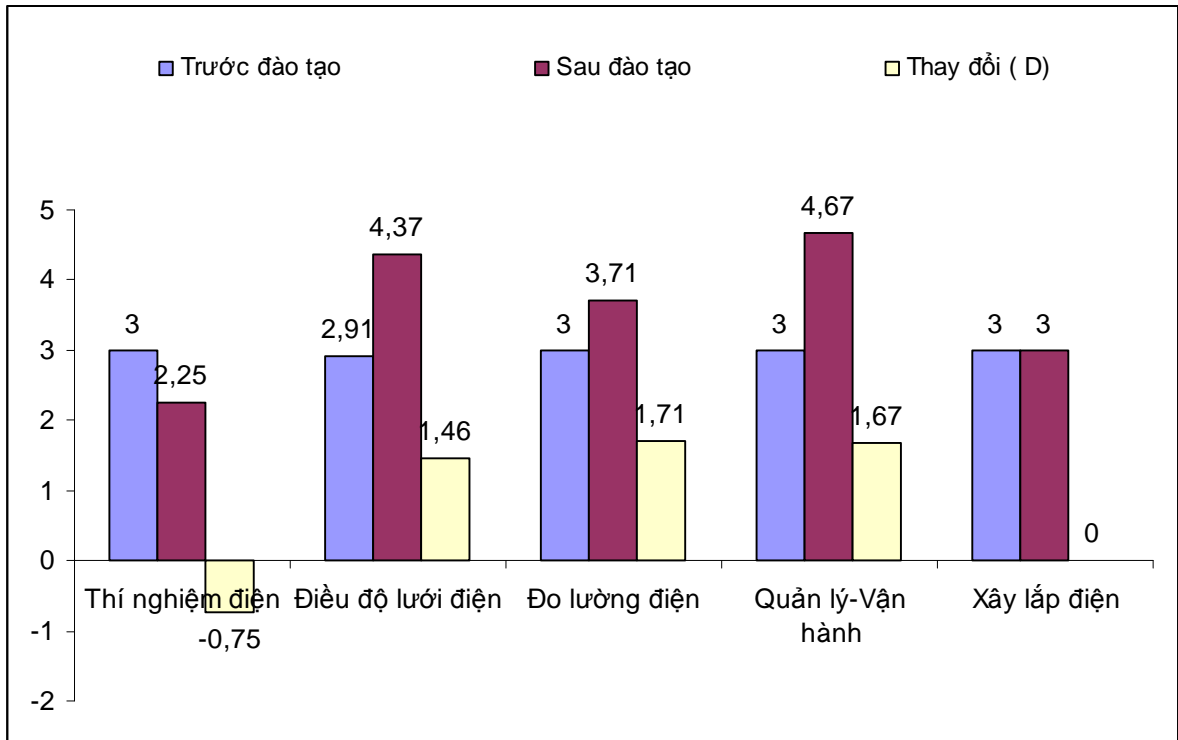
**Biểu đồ 2.10: Biểu đồ chỉ mức độ thay đổi về tần suất sử dụng sau đào tạo.**

Qua 5 nghề khảo sát chúng ta thấy, nghề thí nghiệm điện có tần suất sử dụng sau đào tạo là thấp nhất (-0,75); đối với lớp Đo lường điện và Điều độ lưới điện thì tần suất sử dụng sau đào tạo có sự thay đổi tăng, tuy nhiên chỉ số này vẫn còn thấp.

2.3.3.4. Mức độ thay đổi về kiến thức, kỹ năng khi có kèm cặp hướng dẫn tại chỗ

Mức độ thay đổi về trình độ, kỹ năng khi kèm cặp hướng dẫn tại chỗ trước và sau đào tạo là một chỉ số cho biết chất lượng đào tạo của khóa học; việc hướng dẫn kèm cặp sau đào tạo rất cần thiết, giúp cho học viên nâng cao được kiến thức,

kỹ năng tay nghề, ứng dụng những kiến thức học được sau đào tạo vào thực tế sản xuất. Kết quả khảo sát được thể hiện tại biểu đồ dưới đây:



Biểu đồ 2.11: Mức độ thay đổi của người học

khi có kèm cặp hướng dẫn tại chỗ trước và sau đào tạo

Như vậy ta thấy, mức độ thay đổi sau đào tạo khi có hướng dẫn kèm cặp tại chỗ đối với hầu hết các nghề đều có chỉ số lớn hơn 1; đặc biệt đối với nghề đo lường, mức độ thay đổi $\Delta = 1,71$; điều đó cho thấy, mức độ trình độ kiến thức chuyên môn thay đổi khi sau đào tạo, học viên vẫn được hướng dẫn kèm cặp thì sẽ có sự thay đổi mạnh mẽ về trình độ, kỹ năng nghề; tuy nhiên, duy nhất đối với nghề thí nghiệm điện, mức độ thay đổi lại $= -0,75$; ở đây cho thấy việc hướng dẫn kèm cặp sau đào tạo đối với nghề thí nghiệm điện là chưa tốt, dẫn đến không có sự thay đổi theo chiều tốt lên.

2.3.3.5. Mức độ thay đổi về nguồn lực hỗ trợ

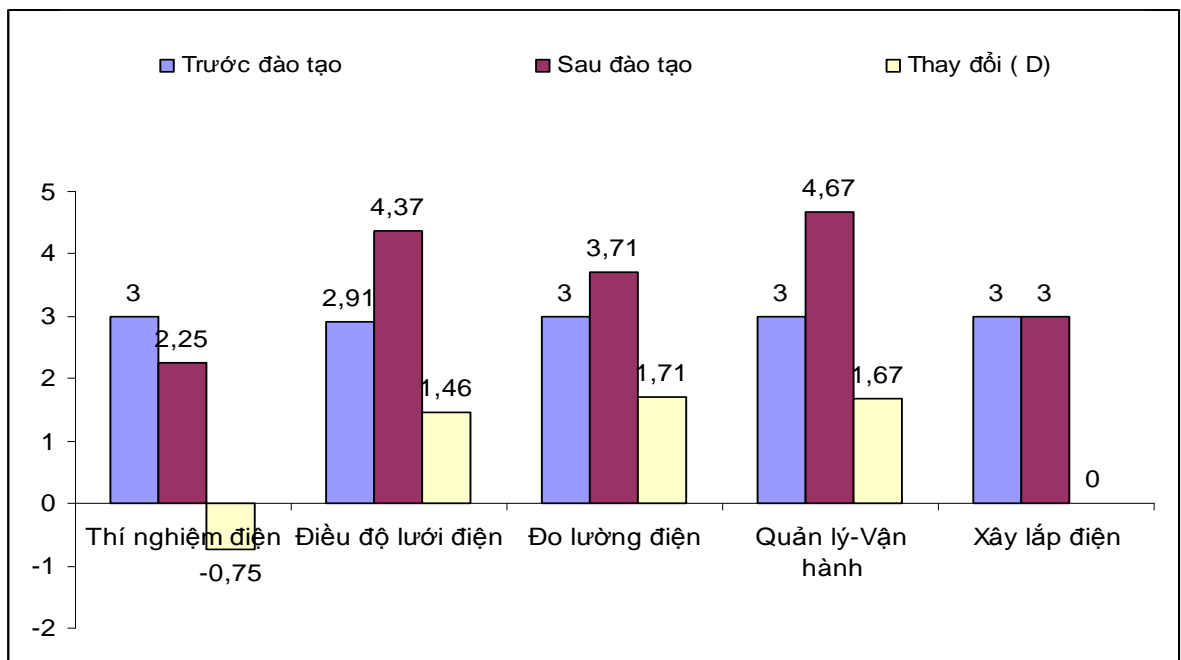
Bên cạnh những chỉ số trên, chúng ta còn xét đến chỉ số mức độ thay đổi về nguồn lực hỗ trợ; sự hỗ trợ về nguồn lực, cụ thể là trang thiết bị, cơ sở vật chất, nhân lực phục vụ đào tạo, điều kiện môi trường v.v... sẽ có tác động đến chất lượng

đào tạo của khóa học; sự thay đổi về nguồn lực hỗ trợ trước và sau đào tạo được khảo sát đánh giá để làm cơ sở so sánh xét đến sự tác động của nguồn lực tới sự thay đổi kiến thức, kỹ năng sau đào tạo; được thể hiện ở bảng và biểu đồ sau:

Bảng 2.34: mức độ thay đổi về nguồn lực hỗ trợ trước và sau đào tạo

<i>Lớp/khóa</i>	<i>Trước đào tạo</i>	<i>Sau đào tạo</i>	<i>Thay đổi (Δ)</i>
Thí nghiệm điện	4.00	4.00	0.00
Điều độ lưới điện	3.83	3.91	0.09
Đo lường điện	3.86	4.00	0.14
Quản lý Vận hành	3.85	3.98	0.13
Xây lắp điện	4.00	4.07	0.07

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn học viên tiến hành vào tháng 1 năm 2011



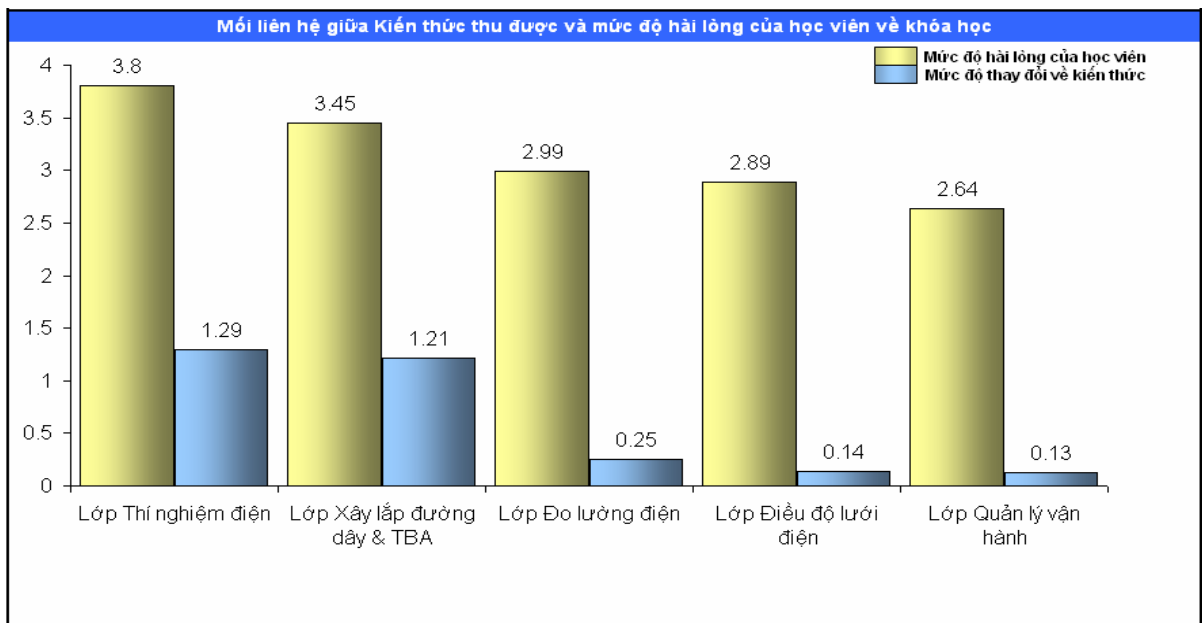
Biểu đồ 2.12: Biểu đồ chỉ mức độ thay đổi về nguồn lực hỗ trợ.

Sự thay đổi về nguồn lực hỗ trợ đào tạo, qua biểu đồ ta thấy, nguồn lực hỗ trợ của nghề Đo lường điện nhiều nhất sau đào tạo (mức độ thay đổi = 0,14); trong khi đó, nghề thí nghiệm điện thấp nhất (có $\Delta = 0$);

2.3.3.6. Một số nhận xét về mối liên hệ giữa việc thay đổi kỹ năng sau đào tạo đối với những vấn đề liên quan

Về mối liên hệ giữa mức độ thay đổi kiến thức với mức độ hài lòng của học viên đối với lớp học:

Kết quả điều tra cho phép rút ra kết luận rằng: Kiến thức thu được của học viên tỷ lệ thuận với mức độ hài lòng của học viên về lớp học. Các số liệu ở hình sau đây chứng minh kết luận trên:



Biểu đồ 2.13: Mối liên hệ giữa kiến thức thu được và mức độ hài lòng của học viên phân theo lớp

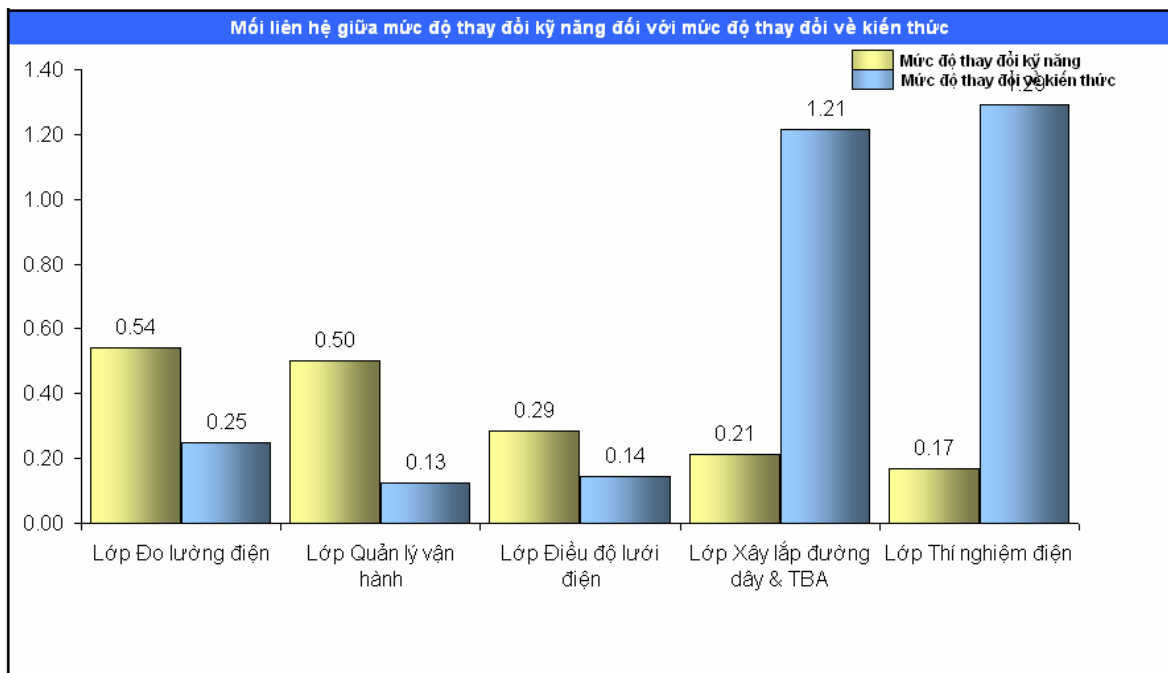
Theo kết quả khảo sát trên, lớp học thành công nhất theo tiêu chí về mức độ thay đổi kiến thức của học viên sau khóa học là lớp Thí nghiệm điện, với điểm đánh giá trung bình là 1,29 điểm, tương ứng với mức độ hài lòng của học viên về khóa học là 3,80 điểm.

Lớp ít thành công nhất là lớp Quản lý - Vận hành, với mức độ thay đổi trung bình là 0,13 điểm, tương ứng với mức độ hài lòng của học viên đối với khóa học là 2,64 điểm.

Về mức độ tác động của kiến thức thu được trong khóa học với mức độ thay đổi kỹ năng trong quá trình làm việc:

Kết quả phân tích cũng cho phép rút ra kết luận: Kỹ năng thu được qua quá trình làm việc không tỷ lệ thuận với kiến thức thu được sau khóa học.

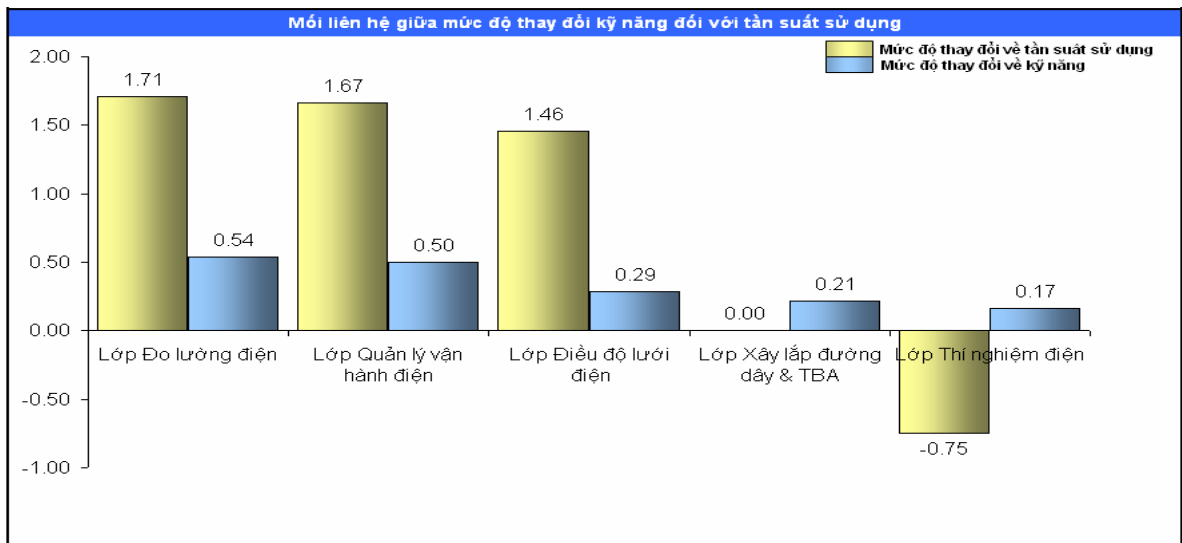
Kỹ năng của người lao động, ngoài phụ thuộc vào kiến thức họ thu được trong lớp học, còn phụ thuộc vào tổng thể các tác động khác của môi trường làm việc, như: tần suất sử dụng, nguồn lực hỗ trợ, mức độ kèm cặp, giám sát hướng dẫn tại chỗ và chế độ quản lý tại nơi làm việc. Cụ thể được thể hiện bằng biểu đồ dưới đây:



Biểu đồ 2.14: Mối liên hệ giữa mức độ thay đổi kiến thức và thay đổi kỹ năng của học viên

Về mối liên hệ giữa mức độ thay đổi kỹ năng đối với tần suất sử dụng trong công việc:

Tần suất sử dụng kiến thức của người lao động trong công việc đóng vai trò quan trọng, tác động đến mức độ thay đổi kỹ năng của họ. Tần suất sử dụng càng lớn thì mức độ thay đổi kỹ năng càng cao. Cụ thể được thể hiện bằng biểu đồ dưới đây:

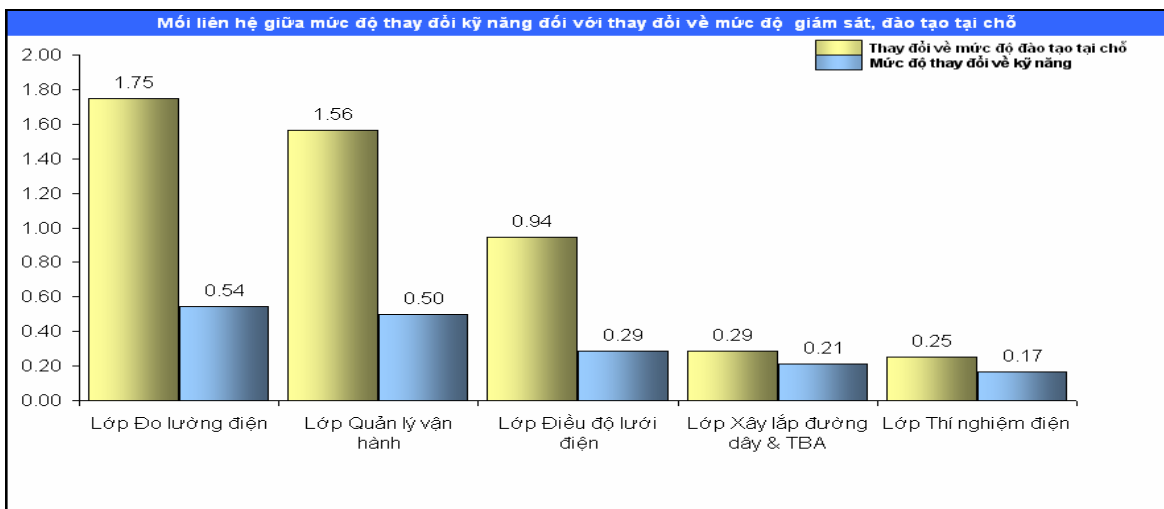


Biểu đồ 2.15: Mối liên hệ giữa mức độ thay đổi kỹ năng và tần suất sử dụng

Theo kết quả trên, lớp Đo lường điện có mức độ thay đổi kỹ năng cao nhất, tương ứng với mức độ thay đổi về tần suất sử dụng là lớn nhất. Lớp có mức thay đổi kỹ năng nhỏ nhất là lớp Thí nghiệm điện, tương ứng với tần suất sử dụng của học viên sau khóa học là thấp hơn so với trước khóa học. Đây là điều kiện bất lợi cho việc áp dụng kiến thức của học viên vào thực tế sản xuất.

Về mối liên hệ giữa mức độ kèm cặp hướng dẫn tại chỗ và mức độ thay đổi kỹ năng:

Mức độ thay đổi kỹ năng của người lao động tỷ lệ thuận với mức độ thay đổi về kèm cặp hướng dẫn (đào tạo tại chỗ). Mức độ kèm cặp hướng dẫn tại chỗ càng lớn, thì mức độ thay đổi kỹ năng càng cao. Cụ thể được thể hiện bằng biểu đồ dưới đây:



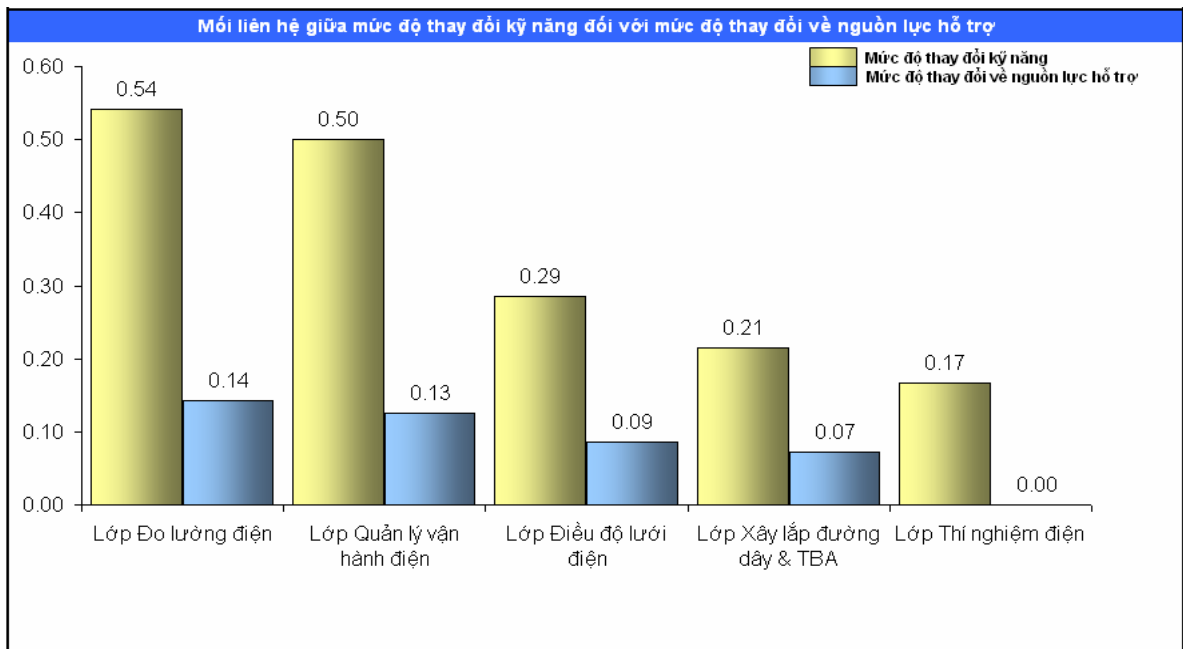
Biểu đồ 2.16: Mối liên hệ giữa đào tạo tại chỗ và mức độ thay đổi kỹ năng

Theo biểu đồ trên, lớp Đo lường điện có mức độ thay đổi về đào tạo hướng dẫn tại chỗ lớn nhất (điểm trung bình là 1,75), tương ứng với mức độ thay đổi về kỹ năng là lớn nhất; Lớp có mức độ thay đổi kỹ năng nhỏ nhất là lớp Thí nghiệm điện, tương ứng với mức thay đổi về đào tạo hướng dẫn tại chỗ là 0,25 điểm.

Về mối liên hệ giữa mức độ thay đổi về nguồn lực hỗ trợ đối với mức độ thay đổi về kỹ năng:

Kết quả điều tra cho thấy, mức độ thay đổi về kỹ năng tỷ lệ thuận với mức độ thay đổi về nguồn lực hỗ trợ trực tiếp tại nơi làm việc.

Tuy nhiên theo khảo sát, mức độ thay đổi về nguồn lực hỗ trợ là ít, trước và sau đào tạo. Cụ thể mối liên hệ giữa mức độ thay đổi kỹ năng và mức độ thay đổi về nguồn lực hỗ trợ được thể hiện bằng biểu đồ dưới đây:



Biểu đồ 2.17: Mối liên hệ giữa thay đổi kỹ năng và thay đổi nguồn lực hỗ trợ

Qua biểu đồ ta thấy, khóa đào tạo Đo lường điện có sự thay đổi về nguồn lực hỗ trợ cao nhất nên kết quả có sự thay đổi về kỹ năng cao nhất;

2.3.3.7. Kết luận 3

Đánh giá các khóa học hiện nay đang tổ chức chưa chú trọng rèn luyện kỹ năng làm việc cho các học viên tham gia lớp học. ***Kết quả phân tích ở trên cho thấy mức độ thay đổi kỹ năng của học viên sau các khóa đào tạo không nhiều.***

Theo đánh giá của đại diện cấp quản lý trực tiếp, chỉ có 25,33% số học viên được đánh giá là có thay đổi kỹ năng theo chiều hướng tốt lên; chỉ số đó do học viên tự đánh giá là 38%. Đây là chỉ số tương đối thấp. Những nguyên nhân của hiện trạng này nằm ở chỗ:

- Tần suất sử dụng kiến thức hoặc làm những công việc liên quan đến kiến thức được đào tạo trong lớp học là ít, nên học viên ít có cơ hội áp dụng và rèn luyện kỹ năng. Do đó, mặc dù có nhiều trường hợp kết quả kiểm tra lý thuyết rất tốt, nhưng thực tế kỹ năng về vấn đề liên quan không mấy thay đổi.

- Nội dung các chương trình đào tạo đang dừng ở mức độ chung chung, chưa giúp được học viên trong vấn đề giải quyết tình huống, nên khi gặp các tình huống khó, học viên còn lúng túng và thiếu kỹ năng giải quyết.

- Thời điểm đào tạo không hợp lý, dẫn tới rơi rụng kiến thức khi cần giải quyết các công việc thực tế liên quan.

- Mức độ quản lý giám sát thực hiện công việc và giám sát sau đào tạo tại nơi làm việc còn lỏng lẻo, học viên và người quản lý chưa có chế độ, chế tài & các động tác khuyến khích, cam kết áp dụng kiến thức và không đưa ra mục tiêu, kế hoạch áp dụng nên kết quả kỹ năng không mấy thay đổi.

- Không có các chương trình hỗ trợ sau đào tạo, như: giám sát, huấn luyện, tái huấn luyện và kiểm tra liên tục tại nơi làm việc.

- Trong một số trường hợp, các điều kiện về trang thiết bị và điều kiện làm việc là yếu tố cản trở trong việc nâng cao, cải thiện kỹ năng tại nơi sản xuất.

2.3.4. Kết quả khảo sát đánh giá mức độ 4 (kết quả)

Đánh giá cấp độ 4 là đánh giá mức độ tác động của đào tạo vào hoạt động sản xuất kinh doanh. Đây là cấp đánh giá cao nhất về chất lượng đào tạo, thể hiện khóa học có thực sự mang lại lợi ích, hiệu quả cho hoạt động sản xuất kinh doanh hay không. Phương pháp chính xác nhất để xác định mức độ hiệu quả của đào tạo là xác định mức độ tái đầu tư của đào tạo vào công việc sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp/phòng ban/tổ nhóm... Đánh giá này cần có sự so sánh một cách định lượng trước và sau khóa học. Tuy nhiên, tại EVN hiện chưa có hệ thống theo dõi

đánh giá về hiệu quả đào tạo, chưa có hệ thống thu thập và lưu trữ số liệu liên quan và chưa coi đào tạo như một loại hình đầu tư, nên không có đánh giá đầu tư... Do đó, việc đánh giá mức độ tái đầu tư là khó khăn và không chính xác. Về khảo sát đánh giá mức độ hiệu quả của đào tạo đối với công việc sản xuất kinh doanh, trong luận án này chỉ sử dụng hình thức định tính, dựa vào đánh giá của những người quản lý trực tiếp. Đây là đối tượng vừa là đại diện của doanh nghiệp trong việc sử dụng lao động, đồng thời cũng là người hiểu rõ nhất và đánh giá chính xác nhất về mức độ đóng góp của người lao động trong quá trình làm việc của họ. Cụ thể khảo sát được thể hiện dưới đây:

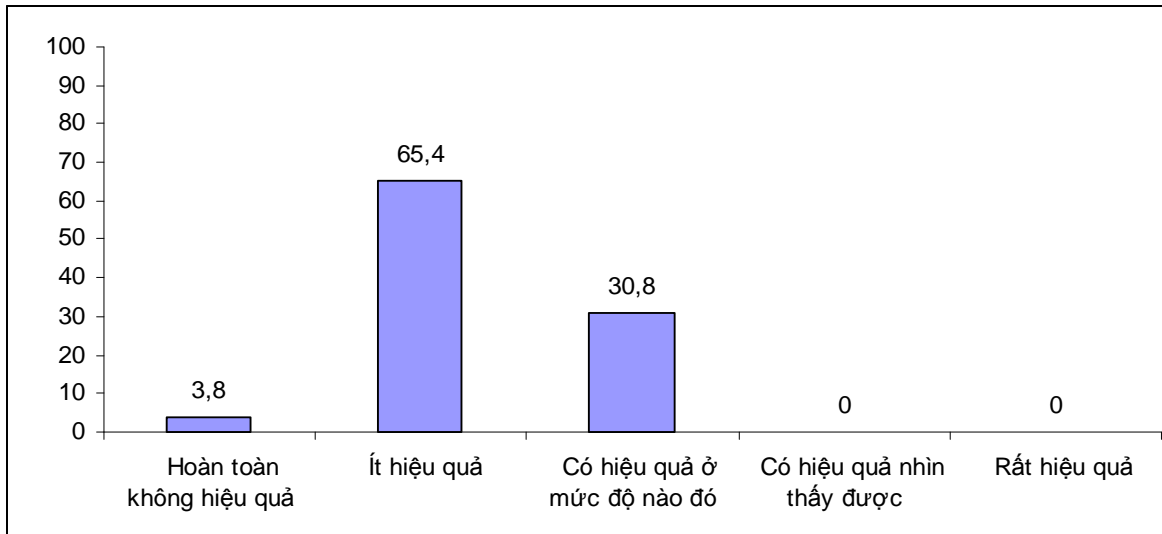
Bảng 2.35: Phân bố đối tượng điều tra theo lớp và theo điểm trung bình đánh giá tác động của đào tạo vào hoạt động sản xuất kinh doanh

Lớp	Số học viên/1 khóa học	Số quản lý trực tiếp	Kết quả khảo sát	Điểm trung bình
Lớp Thí nghiệm điện	25	4	1 người đánh giá điểm 1 3 người đánh giá điểm 2	1.75
Lớp Điều độ	40	6	5 người đánh giá điểm 2 1 người đánh giá điểm 1	2.17
Lớp Đo lường điện	30	4	3 người đánh giá điểm 3 1 người đánh giá điểm 2	2.75
Lớp Qly Vận hành	50	8	4 người đánh giá điểm 3 4 người đánh giá điểm 2	2.50
Lớp Xây lắp điện	15	4	4 người đánh giá điểm 2	2.00

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ các phiếu phỏng vấn người quản lý tiến hành vào tháng 01 năm 2011

Tổng kết khảo sát cấp độ 4

Tác giả đánh giá mức độ hiệu quả của chương trình đào tạo đối với tổ chức, doanh nghiệp, đánh giá sự tác động của đào tạo vào hoạt động sản xuất kinh doanh, khảo sát đánh giá từ người quản lý trực tiếp (tính theo tỷ lệ %):

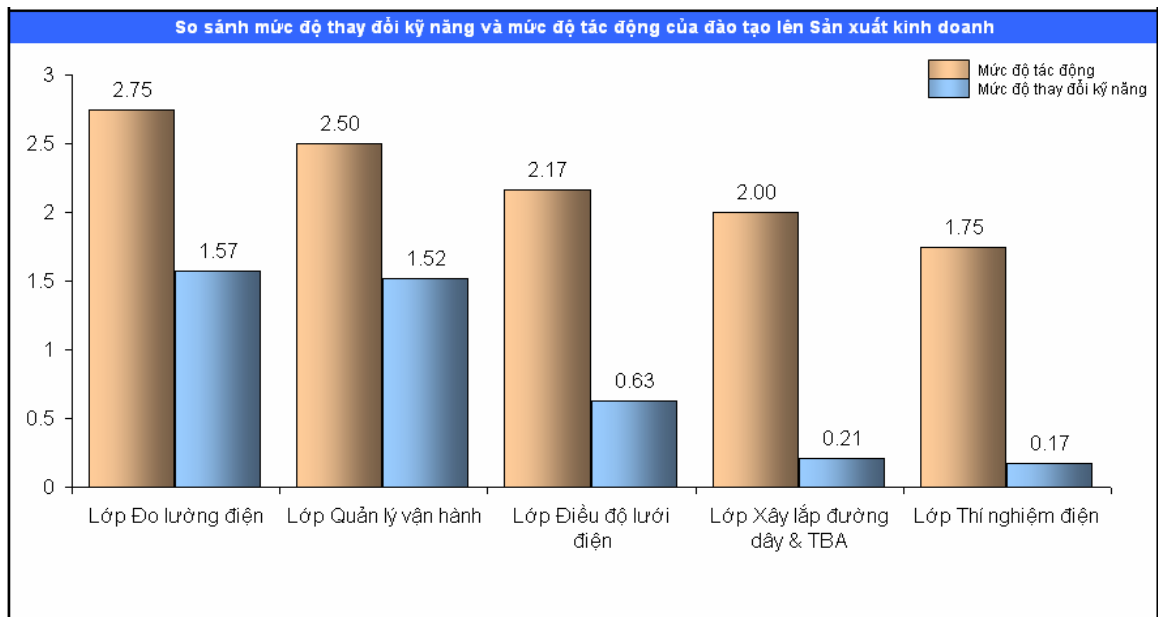


Biểu đồ 2.18: Đồ thị đánh giá về hiệu quả đào tạo theo tác động của đào tạo vào hoạt động sản xuất kinh doanh

Qua đồ thị ta thấy, phần lớn các lớp/khóa đào tạo tại các Tổng Công ty thuộc EVN đạt hiệu quả rất thấp; có tới 65,4% mẫu cho rằng các khóa đào tạo ít hiệu quả; 30,8% mẫu cho rằng chỉ hiệu quả ở mức độ nào đó, không rõ rệt; không có mẫu nào cho rằng là có hiệu quả nhìn thấy được và rất có hiệu quả.

2.3.4.1. So sánh mức độ thay đổi kỹ năng và thay đổi tác động của đào tạo lên sản xuất kinh doanh

Đánh giá cấp độ 4: Tác động của đào tạo lên tổ chức được thực hiện sau một thời gian kết thúc khóa đào tạo ít nhất là 3 tháng; sau khi học viên được đào tạo thì các chỉ số về tăng năng xuất lao động, tăng sản suất lao động sẽ tác động đến tổ chức; kết quả đó nhờ sự thay đổi về kỹ năng tay nghề sau đào tạo. Sự thay đổi về kỹ năng nghề sẽ kéo theo sự thay đổi của tổ chức. Việc so sánh sự thay đổi giữa kỹ năng và tổ chức sẽ cho chúng ta thấy được mức độ tương tác giữa 2 chỉ số này. Kết quả khảo sát được thể hiện bằng biểu đồ dưới đây:



Biểu đồ 2.19: Mức độ tác động của đào tạo đến kết quả sản xuất kinh doanh

Theo kết quả khảo sát, mức độ tác động của đào tạo tỷ lệ thuận với mức độ thay đổi kỹ năng. Kỹ năng của người lao động càng thuần thục thì mức độ đóng góp vào công việc càng cao. Tuy nhiên, kết quả khảo sát cho thấy, mức độ tác động của đào tạo vào hoạt động sản xuất kinh doanh còn thấp, ngay cả đối với các lớp có mức độ thay đổi kỹ năng tương đối cao.

2.3.4.2. Kết luận 4

Tác động của hoạt động đào tạo công nhân kỹ thuật hiện nay đến kết quả sản xuất kinh doanh không được đánh giá cao cả về phía học viên lẫn các nhà quản lý trực tiếp.

Đánh giá kết quả, phân tích cho thấy tác động của đào tạo đến việc nâng cao kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh không được học viên đánh giá cao. Chỉ 30,77% ý kiến cho rằng đào tạo mang lại hiệu quả. Có rất nhiều nguyên nhân gây nên tình trạng trên. Cụ thể như sau:

Về mặt hệ thống:

- Đào tạo không tác động trực tiếp đến việc tăng khả năng hoàn thành một công việc cụ thể & để đạt mục tiêu công việc đề ra (như về số lượng, chất lượng, thời gian và chi phí của việc thực hiện công việc...).

- Không có hệ thống quản lý riêng biệt nào được sử dụng & mục tiêu của đào tạo không thể hiện nhằm giảm khoảng cách về năng lực.

- Trong các hoạt động đào tạo về kỹ năng, các tổn thất gây ra bởi việc thiếu đào tạo không được thống kê; Các nguy cơ có thể có nếu không được đào tạo và các lợi ích sẽ có của đào tạo cho doanh nghiệp sau khi triển khai chương trình đào tạo cũng không được phân tích cụ thể.

- Các chương trình đào tạo được diễn ra với quy trình không thống nhất.

- Mục tiêu của mỗi chương trình đào tạo là không rõ ràng, khó có cơ sở đánh giá chất lượng và thiếu công cụ đánh giá chuẩn xác.

- Thiếu các hệ thống thu thập phản hồi tích cực từ nơi làm việc là cơ sở, chứng minh nhu cầu đào tạo và đánh giá kết quả sau đào tạo.

- Đánh giá đào tạo mới chỉ dừng ở mức độ kiểm tra kiến thức của học viên ngay sau khóa học, mà chưa xây dựng được mô hình & các công cụ đánh giá hiệu quả đào tạo.

Về con người:

- Khả năng tổ chức, quản lý công việc của nhân viên chưa cao;

- Khả năng phối kết hợp & kỹ năng làm việc nhóm không tốt, nên một số trường hợp, nếu xét trên khía cạnh riêng lẻ, kỹ năng của một số nhân viên rất tốt, nhưng khi hoạt động trong một đội nhóm, lại đem lại kết quả công việc không cao.

2.4. NHỮNG NGUYÊN NHÂN CƠ BẢN TÁC ĐỘNG ĐẾN KẾT QUẢ ĐIỀU TRA, KHẢO SÁT

Đội ngũ CNKT của Tập đoàn hầu hết là các đối tượng trực tiếp sản xuất. Việc tổ chức đào tạo hàng năm thường được tập trung vào công tác đào tạo thường xuyên, như: Đào tạo quy trình kỹ thuật an toàn, các quy trình quản lý vận hành lưới điện, xây lắp điện, điều độ lưới điện; bên cạnh đó, còn tập trung vào các chương trình đào tạo nghề chuyên sâu nghề, như: Thí nghiệm điện; đo lường điện; kiểm định đo lường; sửa chữa cáp ngầm trung áp... Các Tổng Công ty điện lực tổ chức bồi dưỡng, đánh giá trình độ và thi nâng bậc lương đối với các đối tượng thuộc diện nâng bậc lương. Công tác đào tạo nâng cao trình độ đối với đội ngũ CNKT có kết quả chất lượng đào tạo không cao do các nguyên nhân sau:

- Đối tượng CNKT là người lao động làm việc trực tiếp, do đó việc tổ chức đào tạo sẽ ảnh hưởng đến sản xuất tại đơn vị. Bên cạnh đó, việc xây dựng mục tiêu,

chiến lược phát triển nguồn nhân lực là CNKT chưa được chú trọng, nếu không muốn nói là xem nhẹ việc nâng cao năng lực CNKT của EVN.

- Nhu cầu nâng cao trình độ đối với CNKT là không cao. Tiêu chí cử đi đào tạo nâng bậc dựa theo thâm niên công tác, số năm hưởng bậc lương (theo qui định của Nhà nước); không dựa trên nhu cầu công việc. Bố trí công việc theo năng lực, trình độ bậc thợ của CNKT không có qui định cụ thể (trong bản mô tả công việc), nên không tạo động lực thúc đẩy nhu cầu nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.

- Chưa có quy định cụ thể về Tiêu chuẩn cấp bậc kỹ năng nghề CNKT trong việc yêu cầu trình độ, kiến thức, kỹ năng nghề đối với CNKT; do đó chưa có định hướng tự học tập nâng cao trình độ cũng như chưa tạo tính pháp lý trong việc áp dụng chuẩn mực tiêu chuẩn cấp bậc kỹ năng nghề (7 bậc thợ) đối với CNKT các nghề trong toàn EVN.

- Hiện tại các chương trình, giáo trình đào tạo CNKT tại nhà trường và doanh nghiệp còn chưa phù hợp với thực tế sản xuất kinh doanh; cơ cấu, thời lượng phân bổ thời gian còn nặng tính lý thuyết.

- Một phát hiện trong tiếp cận, khảo sát và nghiên cứu về chất lượng đào tạo CNKT tại Tập đoàn Điện lực Việt Nam, đó là chưa có sự đánh giá chất lượng đào tạo một cách khoa học sau đào tạo, chưa chỉ ra được những nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng khóa đào tạo CNKT của EVN để khắc phục rút kinh nghiệm cho các khóa tiếp theo; nguyên nhân là chưa có bộ tiêu chí đánh giá chất lượng chương trình đào tạo CNKT tại doanh nghiệp để áp dụng và thực thi.

- Một phát hiện rất quan trọng về thể chế, pháp lý thúc đẩy học tập, nâng cao trình độ: Tập đoàn điện lực Việt nam hiện đang xếp lương cho CNKT theo thâm niên công tác; không căn cứ theo trình độ kỹ năng nghề, năng lực thực hiện công việc, do đó không tạo ra sức ép về việc bắt buộc nâng cao năng lực làm việc, kỹ năng tay nghề, ý thức làm việc, hợp tác đồng đội... dẫn đến chính người CNKT cũng không có động lực học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề để đáp ứng công việc.

- Công tác tuyển dụng CNKT hầu hết không qua thi tuyển, mà chỉ xét hồ sơ, đôi khi còn giải quyết vì sức ép từ cấp trên, theo quan hệ...do vậy có ảnh hưởng lớn đến chất lượng đào tạo CNKT tại doanh nghiệp bởi lẽ: Việc tuyển dụng CNKT công bằng, khách quan, chất lượng sẽ có đội ngũ CNKT có chất lượng, khi đó khả năng và

năng lực học tập của CNKT được cao hơn, dẫn đến chất lượng đào tạo sẽ được nâng cao.

Trên đây là những nguyên nhân cơ bản tác động đến kết quả chất **lượng đào tạo CNKT của EVN không cao**; từ đó giúp đưa ra các luận cứ đề xuất các giải pháp hoàn thiện nâng cao chất lượng đào tạo CNKT của Tập đoàn Điện lực Việt Nam.

TÓM TẮT CHƯƠNG 2

Trong chương 2, luận án đã trình bày thực trạng công tác đào tạo của EVN; đồng thời đi vào phân tích thực trạng chất lượng đào tạo CNKT CN Điện lực tại các cơ sở đào tạo và các tổng công ty trực thuộc Tập đoàn điện lực Việt Nam; xem xét các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nói chung và CNKT nói riêng của EVN; bên cạnh đó, trên cơ sở kết quả của khảo sát đánh giá thực tế tại các Tổng công ty của EVN, luận án đã tổng hợp, phân tích đánh giá chất lượng đào tạo CNKT dựa trên các tiêu chí đánh giá đã xây dựng ở phần trước; từ đó rút ra các kết luận quan trọng về chất lượng đào tạo tại các cơ sở đào tạo và các tổng công ty, các công ty trực thuộc EVN.

Các nội dung đã được trình bày:

1. Luận án đã phân tích thực trạng chung về công tác đào tạo, chất lượng đào tạo CNKT của EVN cụ thể đánh giá thực trạng đội ngũ giáo viên; giảng viên kiêm nhiệm; điều kiện nguồn lực hỗ trợ đào tạo (cơ sở vật chất, kỹ thuật, đội ngũ quản lý đào tạo...); phân tích thực trạng về chương trình, giáo trình hiện tại của Nhà trường, của các cơ sở đào tạo thuộc các Tổng Công ty.

2. Để làm rõ và phân tích đánh giá thực trạng chất lượng chương trình đào tạo tại các doanh nghiệp của EVN; trên cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu ở chương 1, luận án đã đánh giá chất lượng đào tạo dựa trên 4 cấp độ và đưa ra các kết luận quan trọng trong từng cấp độ đánh giá; từ đó luận án đã làm rõ và chứng minh bằng số liệu cụ thể các nhân tố làm ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo CNKT CN điện lực tại các doanh nghiệp.

3. Cuối cùng luận án đã đưa ra những nhận định đánh giá, chỉ ra nguyên nhân cơ bản tác động đến kết quả. Đó là:

- Việc xây dựng mục tiêu, chiến lược phát triển nguồn nhân lực là CNKT chưa được chú trọng,

- Nhu cầu nâng cao trình độ đối với CNKT là không cao.

- Chưa có quy định cụ thể về Tiêu chuẩn cấp bậc kỹ năng nghề CNKT trong việc yêu cầu trình độ, kiến thức, kỹ năng nghề đối với CNKT;

- Hiện tại, các chương trình, giáo trình đào tạo CNKT còn chưa phù hợp với thực tế sản xuất kinh doanh;

- Chưa có sự đánh giá chất lượng đào tạo một cách khoa học sau đào tạo, Tập đoàn Điện lực Việt nam hiện đang xếp lương cho CNKT theo thâm niên công tác; không căn cứ theo trình độ kỹ năng nghề, năng lực thực hiện công việc,

Đây có thể được coi là những nguyên nhân cơ bản dẫn đến những hạn chế về chất lượng đào tạo CNKT của Tập đoàn Điện lực Việt Nam hiện nay.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP ĐIỆN LỰC VIỆT NAM

3.1. TỔNG QUAN VỀ ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT CỦA VIỆT NAM

3.1.1. Quan điểm của Đảng và Nhà nước Việt Nam về đào tạo công nhân kỹ thuật

Chính sách dạy nghề quốc gia về đào tạo đội ngũ công nhân kỹ thuật: Trong nhiệm vụ và giải pháp xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước của nghị quyết hội nghị lần thứ 6 BCH trung ương khóa 10 đã đề ra giải pháp cụ thể trong việc: “đẩy mạnh và nâng cao chất lượng đào tạo nghề, từng bước trí thức hóa giai cấp công nhân”. [43]

Nghị quyết 20/NQ – TW khóa X đề đến cập vấn đề đào tạo nghề cho công nhân, đặc biệt CNKT được quan tâm và định hướng nhằm đẩy mạnh và nâng cao chất lượng đào tạo:

- Đẩy mạnh đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cho công nhân, đặc biệt là công nhân trẻ, công nhân từ nông dân, công nhân nữ, nhằm phát triển về số lượng, bảo đảm về chất lượng, hợp lý về cơ cấu, để nước ta có một đội ngũ công nhân có trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp ngày càng cao, có khả năng tiếp thu nhanh và làm chủ công nghệ mới, nâng cao năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả sản xuất kinh doanh.

- Quan tâm quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng những nhà kinh doanh có tài, có đức, các nhà quản lý giỏi và các cán bộ khoa học - kỹ thuật xuất thân từ công nhân có trình độ cao, có khả năng tiếp cận với công nghệ và phương thức kinh doanh hiện đại trong nền kinh tế thị trường, hội nhập. Quy hoạch nguồn nhân lực, đào tạo đội ngũ cán bộ kỹ thuật và công nhân có trình độ cao để đáp ứng yêu cầu phát triển

các ngành công nghiệp mới, hiện đại. Chú trọng đào tạo đội ngũ công nhân trong các dân tộc thiểu số, ở miền núi, vùng sâu, vùng xa. Chú trọng đào tạo và nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên dạy nghề. Có chính sách để các thành phần kinh tế tham gia đầu tư các cơ sở đào tạo nghề với phương tiện kỹ thuật hiện đại. Có chính sách khuyến khích liên kết các cơ sở đào tạo nghề và các doanh nghiệp trong đào tạo, đào tạo lại. Trước mắt, cần tập trung bổ sung, sửa đổi, xây dựng một số chính sách lớn sau đây:

+ Nhà nước xây dựng chiến lược, quy hoạch phát triển dạy nghề một cách đồng bộ, đổi mới hệ thống dạy nghề đáp ứng yêu cầu thị trường lao động trong nước và quốc tế.

+ Ban hành chính sách khuyến khích mạnh mẽ hơn đối với hoạt động đào tạo nghề, thu hút mạnh hơn các thành phần kinh tế tích cực tham gia vào lĩnh vực đào tạo nghề, bao gồm cả ở trình độ cao. Từng bước thực hiện đổi mới chi ngân sách cho dạy nghề theo cơ chế đặt hàng, đấu thầu đối với các cơ sở dạy nghề của các thành phần kinh tế; đồng thời thực hiện tốt hơn cơ chế kiểm định, đánh giá chất lượng dạy nghề.

+ Bổ sung, sửa đổi, xây dựng chính sách đào tạo, đào tạo lại công nhân; có chính sách khuyến khích, tạo điều kiện cho công nhân tự học tập nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, ngoại ngữ.

+ Điều chỉnh, bổ sung, quy hoạch mạng lưới các cơ sở dạy nghề gắn với các ngành, các chương trình, dự án lớn, các vùng kinh tế trọng điểm.

+ Khuyến khích các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế hàng năm dành kinh phí thích đáng và thời gian cho đào tạo, đào tạo lại công nhân; được tính vào giá trị đầu tư và hạch toán vào chi phí sản xuất của doanh nghiệp.

+ Tăng cường đào tạo đối với lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để đảm bảo có đủ điều kiện về tay nghề, ngoại ngữ, tác phong công nghiệp, ý thức chấp hành kỷ luật lao động; quy hoạch và phát triển đa dạng các hình thức, các thành phần kinh tế tham gia đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài. [43]

3.1.2. Tổng quan về hệ thống dạy nghề ở Việt Nam

Hệ thống dạy nghề, trong đó có CNKT, được nằm trong hệ thống giáo dục và đào tạo của Việt Nam, đào tạo CNKT là các cơ sở đào tạo (từ cơ sở hướng nghiệp đến các trường Trung cấp nghề - Cao đẳng nghề - Đại học có dạy nghề) được cấp phép theo qui định của Nhà nước, thông qua sự quản lý của các Bộ, như: Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Công Thương; Tổng cục Dạy nghề. Thời gian đào tạo, cấp bằng, chứng chỉ đào tạo phụ thuộc vào đối tượng đào tạo, mà kết quả được đánh giá và có trình độ: sơ cấp nghề; trung cấp nghề, cao đẳng nghề (Xem phụ lục 4, hình 1, hình 2). [44]

3.1.2.1. Quy mô, cơ cấu và chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật

Hiện nay, hệ thống dạy nghề nước ta có nhiều đổi mới cả về lượng, về chất. Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam đã ban hành Luật Dạy nghề và có hiệu lực từ tháng 06/2007 và đã điều chỉnh đào tạo nghề theo định hướng nhu cầu của thị trường lao động. Việc đổi mới hệ thống dạy nghề bắt đầu chuyển từ dạy nghề hai cấp trình độ đào tạo là dài hạn và ngắn hạn sang dạy nghề ba cấp đào tạo theo quy định Luật Giáo dục (1/2006) và Bộ luật dạy nghề (tháng 06/2007) đó là: Sơ cấp nghề; Trung cấp nghề và Cao đẳng nghề.

Theo TS. Đàm Hữu Đắc - thứ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổng kết: “10 năm qua, sự nghiệp đào tạo nghề ở nước ta có nhiều chuyển biến, góp phần quan trọng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Hệ thống trường nghề, cơ sở dạy nghề ở các cấp các ngành, các doanh nghiệp không ngừng gia tăng. Đến nay, cả nước có 70 trường cao đẳng nghề, 235 trường trung cấp nghề và hàng ngàn trung tâm, cơ sở dạy nghề, xóa bỏ tình trạng trắng trường dạy nghề ở các tỉnh, từng bước khắc phục tình trạng mất cân đối giữa nhu cầu và năng lực đào tạo, phân bổ các trường nghề giữa các vùng, miền, các ngành tương đối hợp lý”. [20]

Với chính sách đổi mới của Nhà nước, một số trường nghề nằm trong chương trình mục tiêu quốc gia, chương trình dự án nước ngoài được đầu tư trang thiết bị, máy móc, phương tiện khá khang trang, hiện đại, nổi trội như một mô hình, nhân tố mới, thúc đẩy phát triển sự nghiệp đào tạo nghề ở nước ta.

Cơ cấu ngành nghề đào tạo từng bước điều chỉnh theo yêu cầu của sản xuất – kinh doanh–dịch vụ, yêu cầu đa dạng của xã hội. Nội dung chương trình đào tạo nghề từng bước được nâng cao về chất lượng phù hợp với kỹ thuật, công nghệ sản xuất ở các khu công nghiệp, khu chế xuất và các vùng kinh tế trọng điểm. Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp đạt 95%, trong đó loại khá giỏi đạt 29%, khoảng 70% học sinh tốt nghiệp ra trường có việc làm ngay. Có những trường, cơ sở dạy nghề, nghề đào tạo phù hợp yêu cầu sản xuất, chất lượng tay nghề cao, học sinh khi tốt nghiệp ra trường được các doanh nghiệp đón nhận vào làm việc với mức thu nhập khá.

Theo số liệu thống kê của Tổng cục Dạy nghề, quy mô tuyển sinh tăng hàng năm, so sánh giữa năm 2006 với các năm:

Bảng 3.1: Quy mô tuyển sinh đào tạo nghề tăng hàng năm so với năm 2006

Năm	Học sinh, sinh viên tuyển			Tổng
	Sơ cấp	Trung cấp	Cao đẳng	
2006	120.000	151.000	30.000	301.000
2007	134.000	151.000	30.000	315.000
2008	144.000	158.850	55.000	357.850
2009	168.000	235.000	110.000	513.000
Dự kiến 2010	177.000	300.000	400.000	877.000

Nguồn : Tổng cục Dạy nghề (2009)

Đội ngũ giáo viên dạy nghề có bước phát triển cả về số lượng và chất lượng. Cả nước có 30.408 giáo viên dạy nghề và tham gia dạy nghề, trong đó giáo viên thuộc các trường cao đẳng, trung cấp nghề, trường nghề là 12.802 người. Giáo viên có tham gia đào tạo nghề ở các trường đại học, cao đẳng khác là 13.158 người và đội ngũ giáo viên ở các trung tâm dạy nghề các cấp là 4.948 người. Trong đội ngũ giáo viên dạy nghề và tham gia dạy nghề có 3.743 thạc sỹ, tiến sỹ. Không ít giáo viên, cán bộ quản lý, các nghệ nhân rất tâm huyết gắn bó với sự nghiệp dạy nghề ở nước ta, nhất là dạy nghề, truyền nghề truyền thống cho thế hệ trẻ. Nhiều tổ chức đoàn thể như Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Trung ương Đoàn thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt nam, Hội Nông dân Việt nam...

đã tăng cường các hoạt động dạy nghề cho hội viên, đoàn viên. Quan tâm, tạo mọi điều kiện cho các trường, cơ sở dạy nghề để không ngừng mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng dạy nghề. [20]

Chính sách xã hội hóa dạy nghề (nhiều thành phần, tổ chức tham gia) đã đem lại những kết quả bước đầu. Nhiều tổ chức doanh nghiệp, cá nhân đã đầu tư, thành lập các trường dạy nghề. Năm 2007, cả nước có 7 trường cao đẳng, 26 trường trung cấp, 36 trường dạy nghề và 239 cơ sở dạy nghề ngoài công lập. Năm 2006 số người vào học tại các cơ sở dạy nghề ngoài công lập đạt 445.000 người, trong đó học dài hạn 13.000 người; năm 2007 đạt 514.443 người, dài hạn 16.803 người. Nguồn vốn đầu tư cho các trường, cơ sở dạy nghề ngoài công lập năm 2006 đạt 37%, một số trường, cơ sở dạy nghề ngoài công lập được đầu tư xây dựng, trang thiết bị, máy móc, phương tiện khang trang hiện đại, đáp ứng yêu cầu dạy và học, thậm chí không thua kém các trường dạy nghề công lập.

3.1.2.2. Định hướng phát triển công nhân kỹ thuật ở Việt Nam

Sự nghiệp dạy nghề nước ta cần được chuyển đổi nhanh từ hướng cung sang hướng cầu của thị trường sức lao động và yêu cầu đa dạng của xã hội, gắn dạy nghề với chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của cả nước, từng vùng, từng ngành, từng địa phương và gắn với tạo việc làm, thu nhập cho người lao động. Đổi mới và nâng cao chất lượng dạy nghề theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa một cách toàn diện, đồng bộ từ mục tiêu, nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo, đánh giá kết quả học tập, đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý dạy nghề, cơ sở vật chất và trang thiết bị dạy nghề; tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm tiên tiến của các nước, tạo bước đột phá về chất lượng dạy nghề ở nước ta, coi đây là những nhân tố quyết định chất lượng nguồn nhân lực để nâng tính hiệu quả trong sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, hiệu quả nền kinh tế, thành bại trong cạnh tranh và sự hội nhập sâu, rộng hơn vào kinh tế thế giới.

Kết quả nghiên cứu TS. Đàm Hữu Đắc (2008), đến năm 2010 hệ thống đào tạo nghề nước ta được phát triển đồng bộ, nhanh về số lượng các trường trung cấp nghề, cao đẳng nghề, hợp lý về cơ cấu. Cả nước có ít nhất 200 trường cao đẳng

nghề, trong đó ít nhất 20% đạt trình độ tiên tiến khu vực, 50% đạt trường chuẩn quốc gia; hơn 300 trường trung cấp nghề, trong đó có trên 50% đạt trường chuẩn quốc gia. Các tập đoàn kinh tế có các trường trung cấp, cao đẳng nghề đáp ứng nhu cầu đào tạo, nâng cao tay nghề cho người lao động trong các doanh nghiệp. Các quận, huyện đều có trường nghề để đáp ứng yêu cầu phổ cập nghề, khôi phục các làng nghề truyền thống, nhu cầu học nghề đa dạng của người dân. Trên cơ sở đó, tăng nhanh quy mô đào tạo nghề hằng năm khoảng 5% đến 6% năm, trong đó dạy nghề trình độ trung cấp, cao đẳng nghề tăng 16% đến 18%/ năm để đạt tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề từ 55% đến 60%, góp phần phổ cập nghề cho thanh niên, hướng đến mỗi thanh niên Việt Nam có một nghề trong tay để lập nghiệp, góp phần giải quyết căn bản vấn đề thiếu đội ngũ công nhân kỹ thuật, công nhân lành nghề ở các khu công nghiệp, khu chế xuất, các vùng kinh tế trọng điểm. Tăng cường đầu tư, đổi mới trang thiết bị, máy móc phương tiện phục vụ cho dạy và học sát hợp với yêu cầu sản xuất, đạt trình độ tiên tiến trong khu vực. Tăng cường cả về số lượng và chất lượng đội ngũ giáo viên dạy nghề, đến năm 2020 có 100% giáo viên dạy nghề đạt chuẩn về trình độ đào tạo và trình độ kỹ năng thực hành nghề, tỷ lệ giáo viên qui đổi/học sinh, sinh viên khoảng 1/15 đến 20; hoàn thiện chương trình khung, chương trình dạy nghề trên cơ sở tiêu chuẩn kỹ năng nghề cho tất cả các nghề đào tạo ở trình độ cao đẳng nghề, trung cấp nghề; triển khai rộng chương trình đào tạo liên thông giữa các cấp trình độ dạy nghề với các trình độ đào tạo cao hơn trong hệ thống giáo dục quốc dân với các nước phát triển trên thế giới; mở rộng áp dụng các chương trình dạy nghề tiên tiến của nước ngoài và dạy nghề bằng tiếng Anh; triển khai chương trình liên kết, liên doanh trong dạy nghề để đưa sinh viên ra nước ngoài học những nghề có kỹ thuật, công nghệ cao mà trong nước có nhu cầu, nhưng chưa có đủ điều kiện đào tạo. 100% trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề và trung tâm dạy nghề được kiểm định chất lượng dạy nghề. 100% các nghề có tiêu chuẩn kỹ năng nghề đều được tổ chức đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia cho người lao động có yêu cầu. [20]

3.1.3. Công tác đào tạo công nhân kỹ thuật ở Việt Nam

3.1.3.1. Công tác đào tạo trong các doanh nghiệp nhà nước

Nghiên cứu chất lượng đào tạo tại các doanh nghiệp nhà nước, trước hết ta xem xét tổng quan về công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp này, từ đó rút ra được những nhận định về chất lượng đào tạo.

Trong xu thế hội nhập, các DN Việt Nam phải chịu sự cạnh tranh ngày càng khốc liệt. Các DN không chỉ phải cạnh tranh với các DN trong nước, mà khó khăn hơn nữa là phải cạnh tranh với nhiều DN nước ngoài có kinh nghiệm hơn trong kinh tế thị trường. Để có thể cạnh tranh thành công, việc đầu tư vào công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là điều tất yếu.

Nhận thức tầm quan trọng của công tác đầu tư này, nhiều DNNN đã chú trọng vào công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Tuy nhiên, phương pháp thực hiện còn nhiều bất cập do nhiều nguyên nhân. Theo Ths. Ngô Thị Minh Hằng, thì “Một trong những nguyên nhân cơ bản nhất là nhiều DN chưa có phương pháp làm việc này một cách bài bản, hệ thống, thiếu một tầm nhìn dài hạn xuyên suốt các hoạt động khác nhau, thiếu hoạch định kế hoạch, thiếu sự đồng bộ giữa các hoạt động khác nhau...”. [25]

So với phương pháp tổ chức công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực được đúc kết trong lý thuyết, công tác tổ chức đào tạo phát triển nguồn nhân lực trong DNNN còn nhiều bất cập. Qua nghiên cứu của Ths Ngô Thị Minh Hằng nhận thấy nhưng bất cập chủ yếu sau:

Một là: Về chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Hầu hết các DNNN đều không có tuyên bố sứ mệnh, không có một chiến lược cụ thể về kinh doanh (chỉ có kế hoạch) và chiến lược phát triển nguồn nhân lực, do vậy càng không thể nói tới sự phù hợp của chiến lược quản lý và đào tạo phát triển nguồn nhân lực với chiến lược kinh doanh. Khi không có chiến lược kinh doanh, thì các mục tiêu chiến lược cũng không có một cách chính thức. Có thể một số giám đốc có hình dung trong đầu về phương hướng mục tiêu chiến lược cho công ty, nhưng rõ ràng, các phương hướng đó không được cụ thể hóa bằng văn bản và quan trọng hơn

là không được truyền đạt một cách có chủ định cho toàn thể nhân viên của mình. Các công ty chỉ có kế hoạch 5 năm và hàng năm, trong đó kế hoạch 5 năm không thể tính được là kế hoạch chiến lược dài hạn, vì đó chỉ là kế hoạch đặt ra theo yêu cầu của Nhà nước, không có được sự phân tích môi trường kinh doanh một cách cẩn thận, chưa có được định hướng bài bản cần có đối với doanh nghiệp trong kinh tế thị trường.

Hai là: Thiếu sự thúc đẩy hỗ trợ tương tác của công tác quản lý nguồn nhân lực khác. Để việc quản lý con người có hiệu quả, các chính sách quản lý cần đồng bộ với nhau. Trong công tác quản lý nguồn nhân lực, công tác đào tạo cần phải được thực hiện đồng bộ với công tác quản lý con người chủ yếu khác, như thiết kế và phân tích công việc, tuyển chọn, sử dụng và đánh giá kết quả công việc, trả lương và phúc lợi. [25]

Ba là: Chất lượng tổ chức thực hiện các nội dung của đào tạo.

- Phương thức tổ chức, thực hiện: Nhìn chung, các DNNN có phương thức, cách thức thực hiện công tác đào tạo rất sơ khai, thiếu bài bản và chưa chuyên nghiệp. Có nhiều hoạt động, công đoạn quan trọng bị bỏ sót. Tất cả những điều này làm giảm hiệu quả của công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực một cách đáng kể. Các DNNN thường thực hiện hoạt động đào tạo nhân viên theo 4 giai đoạn: đánh giá nhu cầu đào tạo, thiết kế chương trình đào tạo, thực hiện chương trình đào tạo và đánh giá hiệu quả của công tác đào tạo. [25]

Qua nghiên cứu thực trạng tại các Tổng công ty trực thuộc EVN thì chưa có đơn vị nào tổ chức đánh giá hiệu quả của công tác đào tạo một cách chính thức và bài bản. Một số đơn vị có lấy ý kiến phản hồi của học viên về cảm nhận của họ đối với khóa học nói chung, về nội dung hoặc cách thức giáo viên giảng dạy trên lớp. Việc đánh giá chính thức chỉ dừng lại ở đó, không có các mức độ đánh giá cao hơn. Việc đánh giá mức độ học tập của học viên như phần trên cũng đã nêu, thường là khá hình thức. Khi việc đánh giá đào tạo không được tổ chức bài bản, chính thức, thì việc rút ra bài học kinh nghiệm cũng sẽ bị hạn chế. Theo cách đó, khó có thể đúc rút được bài học kinh nghiệm đầy đủ và toàn diện cho những lần kế tiếp. Ngoài ra,

cần phải xem công tác đào tạo như một đầu tư, và cần phải đánh giá xem hiệu quả đầu tư như thế nào, để có phương án đầu tư tiếp cho có lợi hơn.

3.1.3.2. Một số bất cập trong đào tạo công nhân kỹ thuật hiện nay ở Việt Nam

Chúng ta phải thừa nhận và đánh giá đúng những thành tựu mà ngành dạy nghề đã đạt được trong thời gian qua, đã đáp ứng được yêu cầu đề ra trong lộ trình phát triển ngành dạy nghề của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội đưa ra; từng bước đã thấy được hiệu quả của các chương trình chuẩn hóa trong việc xây dựng chương trình khung, xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, chương trình xã hội hóa đào tạo nghề; chính sách đầu tư cho dạy nghề...; đào tạo nghề gắn với doanh nghiệp; thị trường hóa đào tạo nghề... Tuy nhiên hiện nay, vẫn có những vấn đề nhức nhối, yếu kém trong công tác đào tạo nghề.

Theo thống kê, hiện Việt nam có trên 40 triệu người trong độ tuổi lao động, nhưng tỷ lệ thất nghiệp vẫn cao, do người lao động không đáp ứng được yêu cầu kỹ thuật và trình độ công nghệ, tỷ lệ lao động qua đào tạo chỉ chiếm 35,4%, trong đó đào tạo nghề là 24%. Nhưng điều đó không có nghĩa là tất cả những lao động qua đào tạo đều đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động trong nước. Bên cạnh đó, lao động Việt Nam còn mang thói quen, tập quán sản xuất nhỏ, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp kém.

Ông Phan Chính Thức, nguyên Tổng cục trưởng Tổng cục Dạy nghề cho rằng: Nguyên nhân dẫn đến thực trạng trên là do cơ chế, chính sách và đầu tư vào dạy nghề chưa thỏa đáng. Từ đó dẫn đến hệ thống dạy nghề không đáp ứng được yêu cầu cả về chuyên môn, ngoại ngữ lẫn tác phong công nghiệp; ví dụ như năm 2007, ngân sách Nhà nước đầu tư phân bổ cho giáo dục là 70.000 tỷ đồng chiếm 20% ngân sách, nhưng phân bổ kinh phí cho đào tạo nghề chỉ chiếm 6%, so với các nước phát triển, tỷ lệ này 50%. [62]

Chính phủ đã phê duyệt đề án “Hỗ trợ thanh niên học nghề và tạo việc làm 2008 - 2015” với kinh phí khoảng 10.000 tỷ đồng vào thời điểm này rất có ý nghĩa; với mục đích nhằm nâng cao tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề lên tới 50% năm 2010,

và 70% năm 2015; tuy nhiên việc có đem lại hiệu quả thiết thực hay không thì không chỉ cần có sự điều phối tốt của các ban ngành, đoàn thể mà còn là sự tham gia của cả cộng đồng. Chúng ta đang hướng tới xây dựng một cơ chế “đào tạo theo nhu cầu thị trường”.

Nói về những yếu kém trong lĩnh vực đào tạo nghề, Bà Tô Thị Ngọc Châu cho rằng: “việc cấp bách xây dựng danh mục nghề sao cho phù hợp với thời kỳ mới và chuẩn bị cho hội nhập quốc tế, trước mắt để có được đội ngũ công nhân có trình độ ngang tầm khu vực. Đặc biệt ưu tiên xây dựng ngay danh mục những ngành nghề mà trong nước có thể mạnh là đội ngũ lao động trẻ, số lượng tham gia đông, thời gian đào tạo ngắn để giải quyết ngay công ăn việc làm cho thanh niên”. [11]

Việc đánh giá hệ thống giáo dục kỹ thuật dạy nghề, chúng ta cần dựa vào các tiêu chuẩn. Thông qua các tiêu chuẩn để đánh giá các tiêu chí chuẩn giáo viên, chuẩn chương trình, giáo trình, cơ sở vật chất, thiết bị dạy học. Cũng theo nhận định của Bà Tô Thị Ngọc Châu, thì: “hiện nay, chúng ta đang xây dựng nên chưa có bất kỳ tiêu chuẩn nào, do vậy việc đầu tư, quy hoạch tùy tiện không dựa trên các tiêu chuẩn, thông lệ quốc tế nên không thể nói mức độ đầu tư hay phát triển là tốt hay xấu. Chính vì vậy, việc đánh giá là tùy tiện dẫn đến “ăn đong” và tạo kẽ hở cho người trục lợi. Hệ thống cán bộ quản lý hiện nay không phù hợp với yêu cầu của một Tổng cục nghề nghiệp. Có quá nhiều cán bộ kinh tế và cán bộ trái ngành khác nghề nhưng lại thiếu cán bộ có kinh nghiệm đào tạo nghề, có kiến thức kỹ thuật. Do vậy, hiện nay, chiến lược phát triển lộ rõ các yếu kém không theo kịp phát triển của công nghệ, không đáp ứng được đào tạo nguồn nhân lực có công nghệ cao thể hiện trên các mặt sau: Không có các biện pháp thuyết phục để tăng cường đầu tư cơ sở vật chất cho đào tạo nghề, việc đầu tư thiếu hiệu quả do thiếu tiêu chuẩn, quy hoạch. Quá trình đầu tư thể hiện theo tinh thần xin cho, ban phát hơn là tăng cường cho các điểm yếu, đột phá, do vậy việc đầu tư không hiệu quả”. [11]

Đánh giá về việc đầu tư trang thiết bị, xây dựng cơ sở vật chất, Bà Tô Thị Ngọc Châu đánh giá: “Việc thực hiện chương trình mục tiêu mặc dù mục đích là tốt đẹp, nhưng do thiếu biện pháp và thiếu hiểu biết về kỹ thuật nên các thiết bị được

đầu tư chủ yếu là mua sắm theo ý đồ từng đơn vị, vì theo cơ chế xin – cho nên chất lượng kém, giá cả cao và do một số đơn vị “sân sau” cung cấp, nên chất lượng và công nghệ đều kém. Việc đấu thầu mập mờ, không tuân thủ luật pháp, việc thẩm định giá không đúng quy trình, thiết bị không kiểm định chất lượng, nhiều nơi, thiết bị không hoạt động đúng quy định kỹ thuật vẫn được nhận bàn giao, thậm chí có nơi mua sắm thiết bị không có cả thông số kỹ thuật. Thiếu cơ chế kiểm tra, kiểm soát việc đầu tư nên hiệu quả đầu tư thấp, nhiều đơn vị cung ứng các thiết bị phi kỹ thuật, giả nhãn mác. Việc đầu tư cũng không hợp lý vì chưa có chương trình giáo trình đã đầu tư thiết bị. Thiết bị được đầu tư không tương thích với chương trình giáo trình đào tạo gây lãng phí to lớn. Nhiều thiết bị đắt tiền “vội” mua về nhưng khâu bàn giao kỹ thuật không nghiêm túc, khâu đào tạo, chuyển giao cho giáo viên không đạt, dẫn đến không có người sử dụng, máy rất nhiều tiền nhưng “đắp chăn” để đầy. Về hoạt động dạy và học, bà cho rằng: “theo quy định, học sinh có 70% thời gian thực hành nghề nghiệp, nhưng hiện nay chưa hề có văn bản nào quan tâm đến nội dung các vấn đề về thực hành nghề nghiệp, bao gồm: chương trình, giáo trình hướng dẫn thực hành, các tiêu chuẩn thiết bị, tiêu chuẩn tiêu chí nâng cao kỹ năng nghề, tiêu chuẩn về cơ sở vật chất, tiêu chuẩn về kỹ năng nghề... Do thiếu kiến thức kỹ thuật nên việc xây dựng chương trình đảm bảo liên thông không đạt hiệu quả, mà chỉ có lý thuyết suông. Việc hiểu về liên thông không có căn cứ khoa học, dẫn đến không thể xây dựng chương trình liên thông”. Ngoài ra, tác giả còn đề cập đến vấn đề thi giáo viên dạy nghề giỏi, thi thiết bị dạy nghề được tổ chức tốn kém, nhưng có thực chất hay không? Thi thật hay thi giả?; việc tổ chức tốn kém, mang nặng hình thức. [11]

3.2. CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN CỦA TẬP ĐOÀN ĐIỆN LỰC VIỆT NAM ĐẾN 2020

3.2.1. Mục tiêu phát triển của Tập đoàn điện lực Việt Nam

Mục tiêu phát triển của ngành Điện lực Việt Nam được đề ra trong Đại hội IX của Đảng là: “Phát triển năng lượng đi trước một bước đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội, bảo đảm an toàn năng lượng quốc gia. Sử dụng tốt các nguồn

thủy năng (kết hợp với thủy lợi), khí và than để phát triển cân đối nguồn điện. Xây dựng các cụm *khí - điện - đạm* ở Phú Mỹ và khu vực Tây Nam. Xúc tiến xây dựng sớm đi vào vận hành hiệu quả thủy điện Sơn La. Nghiên cứu phương án xây dựng nhà máy phát điện sử dụng năng lượng nguyên tử. Đồng bộ hoá, hiện đại hoá phương thức đầu tư và kinh doanh điện; có chính sách thích hợp về sử dụng điện ở nông thôn, miền núi. Tăng sức cạnh tranh về giá điện so với khu vực”.

Tại quyết định số 1208/QĐ-TTg, ngày 21 tháng 7 năm 2011, trong quy hoạch điện VII có nêu rõ những quan điểm phát triển cụ thể:

- Phát triển ngành Điện phải gắn liền với chiến lược phát triển kinh tế-xã hội của đất nước, bảo đảm cung cấp đủ điện cho nền kinh tế quốc dân và đời sống xã hội;

- Từng bước hình thành, phát triển thị trường điện cạnh tranh, đa dạng hóa phương thức đầu tư và kinh doanh điện. Nhà nước chỉ giữ độc quyền lưới điện truyền tải để đảm bảo an ninh hệ thống năng lượng quốc gia.

- Phát triển ngành điện dựa trên cơ sở sử dụng hợp lý, có hiệu quả nguồn tài nguyên năng lượng sơ cấp của mỗi miền; tiếp tục đẩy mạnh công tác điện khí hóa nông thôn, đảm bảo cung cấp đầy đủ, liên tục, an toàn cho nhu cầu điện tất cả các vùng trong toàn quốc.

Mục tiêu cụ thể được Chính phủ đưa ra trong quyết định phê duyệt tổng sơ đồ VII:

- Cung cấp đủ nhu cầu điện trong nước, sản lượng điện sản xuất và nhập khẩu năm 2015 khoảng 194 - 210 tỷ kWh; năm 2020 khoảng 330 - 360 tỷ kWh; năm 2030 khoảng 695 - 834 tỷ kWh;

- Ưu tiên phát triển nguồn năng lượng tái tạo cho sản xuất điện, tăng tỷ lệ điện năng sản xuất từ nguồn năng lượng này từ 3,5% năm 2010, lên 4,5% tổng điện năng sản xuất vào năm 2020 và 6% vào năm 2030.

- Giảm hệ số đàn hồi điện/GDP từ bình quân 2,0 hiện nay xuống còn 1,5 vào năm 2015 và còn 1,0 vào năm 2020.

3.2.2. Định hướng phát triển của Tập đoàn điện lực Việt Nam đến năm 2020

3.2.2.1. Định hướng phát triển về thương mại

Về phân phối và kinh doanh điện năng: Giữ vai trò chủ đạo của Tập đoàn trong khâu phân phối điện, nghiên cứu biện pháp thực hiện cổ phần hoá phân phối điện, nhưng về tổng thể phân phối điện thì Tập đoàn vẫn giữ phần lớn nhất. Đẩy mạnh kế hoạch khảo sát và chiếm lĩnh thị trường cung cấp điện đối với các khu công nghiệp với vốn đầu tư 100% nước ngoài, bằng cách tăng chất lượng điện năng cung cấp, bảo đảm cung cấp điện an toàn và liên tục, thâm nhập thị trường một cách nhanh chóng, cạnh tranh với các nhà sản xuất đầu tư các nhà máy phát điện để cung cấp cho khu công nghiệp; Khuyến khích các tập đoàn, địa phương tham gia góp vốn đầu tư phát triển nguồn và lưới điện, nhằm góp phần cung cấp điện cho các khu công nghiệp; Xem xét việc mua điện của các nhà đầu tư khi các nhà máy này thừa điện hoặc trong thời gian Tập đoàn thiếu nguồn, trên nguyên tắc giá mua điện không cao hơn giá thành của nhà máy có thể huy động của Tập đoàn.

Đẩy mạnh việc áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật trong kinh doanh và tiêu thụ điện năng: Áp dụng những thiết bị hiện đại trong việc đọc và ghi chỉ số công tơ, ghi chữ số từ xa; tăng cường hơn nữa việc lắp đặt công tơ điện tử cho các hộ tiêu thụ điện lớn để phát huy tác dụng bảng giá theo thời gian sử dụng (TOU) và giá điện hai thành phần (công suất, điện năng). Hỗ trợ đầu tư hoặc góp vốn sản xuất các thiết bị có hiệu suất sử dụng điện cao nhằm giảm điện năng tiêu thụ như các thiết bị hiệu suất cao tại các xí nghiệp công nghiệp (động cơ điện), các trung tâm thương mại, khách sạn (chiếu sáng, điều hoà, thông gió, máy lạnh...), sinh hoạt gia đình (tủ lạnh, điều hoà nhiệt độ, đun nước nóng, chiếu sáng, nồi cơm điện...).

3.2.2.2. Định hướng đầu tư phát triển nguồn điện

Ưu tiên phát triển các công trình thủy điện nhằm tận dụng nguồn năng lượng rẻ, tái tạo và sẵn có; ưu tiên đầu tư xây dựng công trình có hiệu quả cao để tăng hiệu quả tài chính, tích tụ vốn đầu tư cho phát triển.

Cơ cấu phát triển nguồn điện đến năm 2020: Tổng công suất các nhà máy điện khoảng 75.000MW, trong đó: Thủy điện chiếm 23,1%; thủy điện tích năng 2,4%; nhiệt điện than 48,0%; nhiệt điện khí đốt 16,5% (trong đó sử dụng LNG 2,6%); nguồn điện sử dụng năng lượng tái tạo 5,6%; điện hạt nhân 1,3% và nhập khẩu điện 3,1%;

3.2.2.3. Định hướng phát triển lưới điện

Phát triển lưới điện truyền tải phải đồng bộ với tiến độ đưa vào vận hành các nhà máy điện để đạt được hiệu quả đầu tư chung của toàn hệ thống.

Phát triển lưới điện truyền tải phù hợp với chiến lược phát triển ngành, quy hoạch phát triển điện lực và các quy hoạch khác của địa phương.

Phát triển lưới điện truyền tải 220kV và 500kV nhằm nâng cao độ tin cậy cung cấp điện, giảm tổn thất điện năng, bảo đảm huy động thuận lợi các nguồn điện trong mùa mưa, mùa khô và huy động các nguồn điện trong mọi chế độ vận hành của thị trường điện.

Phát triển đường dây truyền tải điện có dự phòng cho phát triển lâu dài trong tương lai, sử dụng cột nhiều mạch, nhiều cấp điện áp đi chung trên một hàng cột để giảm diện tích chiếm đất. Đối với các thành phố, các trung tâm phụ tải lớn, sơ đồ lưới điện phải có độ dự trữ và tính linh hoạt cao hơn; thực hiện việc hiện đại hóa và từng bước ngầm hóa lưới điện tại các thành phố, thị xã, hạn chế tác động xấu đến cảnh quan, môi trường.

Từng bước hiện đại hóa lưới điện, cải tạo, nâng cấp các thiết bị đóng cắt, bảo vệ và tự động hóa của lưới điện;

Về phát triển lưới điện truyền tải:

- Phát triển lưới truyền tải siêu cao áp 500kV; nghiên cứu xây dựng đường dây truyền tải cấp điện áp 750kV; 1.000kV.

- Phát triển lưới điện truyền tải 220kV: Các trạm biến áp xây dựng với quy mô từ 2 đến 3 máy biến áp; xem xét phát triển trạm có 4 máy biến áp và trạm biến áp kín (GIS), trạm ngầm tại các thành phố; Các đường dây xây dựng mới tối thiểu

là mạch kép; đường dây từ các nguồn điện lớn, các trạm biến áp 500/220kV thiết kế tối thiểu mạch kép sử dụng dây dẫn phân pha.

Về phát triển lưới điện 110kV và phân phối:

- Đầu tư phát triển lưới điện 110kV và lưới điện phân phối đồng bộ với lưới điện truyền tải, nhằm nâng cao độ tin cậy cung cấp điện đáp ứng các tiêu chuẩn chất lượng qui định.

- Áp dụng công nghệ hiện đại nhằm nâng cao chất lượng lưới điện phân phối, từng bước ngầm hóa lưới điện các thành phố, thị xã để hạn chế ảnh hưởng đến cảnh quan, môi trường. Sử dụng các giải pháp công nghệ hiện đại trong đầu tư và quản lý vận hành nhằm giảm tổn thất điện năng tiến tới xây dựng lưới điện thông minh, cộng đồng thông minh, nhằm giảm tổn thất điện năng, nâng cao hiệu quả sử dụng điện.

- Nghiên cứu cấp điện áp của lưới điện phân phối hợp lý cho các vùng, tránh tình trạng cải tạo lưới điện tràn lan, không hiệu quả. Tập trung đầu tư cải tạo lưới điện phân phối để giảm tổn thất điện, giảm sự cố và tăng độ tin cậy cung cấp điện. Đặc biệt, ưu tiên cải tạo các khu vực thành thị, các khu vực lưới điện cũ nát. Đến năm 2020, giảm tổn thất điện năng còn khoảng 8%.

3.2.2.4. Định hướng đào tạo nguồn nhân lực đến năm 2020

Cán bộ là nhân tố quan trọng khi thành lập tập đoàn kinh tế mạnh, sự cần thiết xây dựng quy hoạch phát triển nhân lực theo hướng hoạt động của một Tập đoàn, EVN đã có những định hướng cụ thể:

Về công tác đào tạo cán bộ: Tiến hành lập quy hoạch cán bộ, tổ chức đào tạo bồi dưỡng cán bộ trong diện quy hoạch và đương nhiệm về chuyên môn, nghiệp vụ, quản lý, lý luận chính trị, ngoại ngữ; Ban hành tập tiêu chuẩn chức danh viên chức chuyên môn nghiệp vụ của Tập đoàn, tổ chức thi nâng ngạch cho cán bộ viên chức; thực hiện công tác nhận xét, đánh giá cán bộ hàng năm, trước khi bổ nhiệm và bổ nhiệm lại, thực hiện công tác luân chuyển cán bộ.

Về công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực: Phát triển khối các trường, phấn đấu để có một đến hai trường đạt tiêu chuẩn quốc tế trên cơ sở củng cố và phát

triển đội ngũ giáo viên, nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ; xây dựng chương trình chuẩn thống nhất trong Tập đoàn về đào tạo các lĩnh vực chuyên sâu như nhà máy nhiệt điện, thủy điện; mở rộng các loại hình đào tạo, bồi dưỡng và đào tạo lại, nâng cao theo các chuyên ngành để từng bước đưa nâng cao chất lượng đào tạo. Tăng quy mô và tỷ trọng được đào tạo, đặc biệt là các kỹ sư giỏi, chuyên gia đầu ngành ở tất cả các lĩnh vực trong kỹ thuật và quản lý, cụ thể là:

- Tập trung đào tạo nguồn nhân lực cho các ngành then chốt trong các lĩnh vực sản xuất, truyền tải và phân phối điện. Chú trọng đào tạo nghề để có đội ngũ công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ lành nghề đủ khả năng nắm bắt và sử dụng thành thạo các phương tiện kỹ thuật và công nghệ hiện đại. Tổ chức đào tạo lại đội ngũ cán bộ kỹ thuật quản lý, nâng dần chất lượng đào tạo lên ngang tầm các nước trong khu vực và thế giới.

- Đổi mới chương trình đào tạo nguồn nhân lực ngành điện, đa dạng hóa hình thức đào tạo và gắn liền đào tạo với thực tế sản xuất; chú trọng công tác tuyển chọn và gửi cán bộ khoa học, cán bộ quản lý đi đào tạo ở nước ngoài thuộc các lĩnh vực mũi nhọn. Đào tạo bổ sung, đón đầu cho những ngành còn thiếu, còn yếu, nhất là các ngành điện hạt nhân, năng lượng mới. Xây dựng cơ chế đãi ngộ thích đáng để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Triển khai sắp xếp, tổ chức lại mô hình sản xuất một cách khoa học hợp lý, đảm bảo sử dụng lao động có hiệu quả và nâng cao năng suất lao động.

Tập đoàn có định hướng về chương trình đào tạo nâng cao trình độ cho các nhân viên vận hành nhà máy, lưới điện, nhất là của các trung tâm điều độ để sử dụng tốt các thiết bị hiện đại, đề ra phương thức vận hành an toàn, hiệu quả và giảm sự cố vận hành hệ thống. EVN từng bước xây dựng kế hoạch cụ thể, đặc biệt coi trọng việc hợp tác đào tạo với các doanh nghiệp của nước ngoài, tập trung vào các nước mà Tập đoàn mua nhiều thiết bị.

3.2.2.5. Kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực của Tập đoàn điện lực Việt Nam

Với nhiệm vụ cơ bản là sản xuất, kinh doanh điện năng và cơ khí điện lực, trong tương lai, Tập đoàn Điện lực sẽ tập trung vào triển khai thực hiện các mục

tiêu phát triển điện năng và các lĩnh vực sản xuất kinh doanh khác theo cả chiều rộng và chiều sâu. Về chiều rộng, trong thời gian tới, từ 2011 đến 2015 sẽ đưa vào vận hành 50 nhà máy điện với tổng công suất đặt 34.463 MW, trong đó EVN đầu tư 19 nhà máy với tổng công suất 16.825 MW; đồng thời mở rộng thị trường phân phối điện năng sang các nước lân cận. Về chiều sâu, EVN tập trung nâng cao hiệu quả hoạt động nội bộ bằng cách ứng dụng các giải pháp khoa học công nghệ tiên tiến vào sản xuất và xây dựng chiến lược lâu dài về phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển của tập đoàn.

Để đáp ứng yêu cầu phát triển sản xuất kinh doanh của Tập đoàn, đội ngũ CNKT cần đáp ứng được cả về số lượng và chất lượng. Về số lượng, dự kiến nguồn nhân lực trong tương lai sẽ tăng, năm 2010, tổng số lao động của EVN là 91.815 người, trong đó các tỷ lệ cơ cấu trình độ đào tạo là: Sau đại học là 2 – 2,5 %; Đại học là 35- 37 %; Cao đẳng và trung học là 14- 18%; Công nhân kỹ thuật là 40- 45 %; Lao động khác 4-6%. Đến năm 2015, tổng số lao động của EVN là 100.568 người, trong đó các tỷ lệ là Sau đại học là 3- 5 %; Đại học là 43- 46 %; Cao đẳng và trung học là 13-15%; Công nhân kỹ thuật là 35-37 %; Lao động khác 2-3 %.

Như vậy ***kế hoạch đào tạo phát triển nhân lực*** đối với các khối định hướng như sau:

- ***Khối phát điện:*** Tính đến 2010 tăng thêm khoảng 1.700 người, năm 2015 tăng thêm khoảng 1.500 người. Tổng số lao động đến 2015 của khối phát điện của EVN khoảng từ 9.800 đến 11.000 người. Tỷ lệ cơ cấu lực lượng lao động dự kiến: Sau đại học chiếm 2,5-4%; Đại học chiếm 40-42%; Trung học, cao đẳng là chiếm 17-18%; Công nhân kỹ thuật chiếm 38-40%.

- ***Khối truyền tải:*** Tổng số lao động đến 2015 khoảng từ 8.500 đến 8.800 người. Tỷ lệ cơ cấu về trình độ lực lượng lao động dự kiến như sau: Trên đại học chiếm 4-5%; Đại học chiếm 42-45%; Trung học, cao đẳng là chiếm 13-15%; Công nhân kỹ thuật chiếm 39-41%.

- ***Khối phân phối điện:*** Tổng số lao động đến 2015 khoảng từ 58.500 đến 60.000 người. Tỷ lệ cơ cấu về trình độ lực lượng lao động dự kiến như sau: Trên đại

học chiếm 2-3%; Đại học chiếm 40-42%; Trung học, cao đẳng là chiếm 13-15%; Công nhân kỹ thuật chiếm 40-42%.

- *Khối tư vấn điện*: Tổng số lao động đến 2015 của khối này không có sự thay đổi, cơ cấu lực lượng lao động phải thay đổi rõ rệt chú trọng vào trình độ sau đại học. Tỷ lệ cơ cấu về trình độ lực lượng lao động dự kiến như sau: Trên đại học chiếm 8%; Đại học chiếm 52%; Trung học, cao đẳng là chiếm 9%; Công nhân kỹ thuật chiếm 20%.

- *Khối sản xuất và sửa chữa cơ khí*: Tương tự như khối tư vấn xây dựng điện, chất lượng lực lượng lao động của khối này ngày càng nâng cao. Dự kiến, cơ cấu lực lượng lao động của khối này đến 2015 như sau: Trên đại học chiếm 5%; Đại học chiếm 35%; Cao đẳng trung học chiếm 6%; Công nhân kỹ thuật chiếm 52%.

3.3. NHỮNG KHÓ KHĂN, THÁCH THỨC TRONG ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP ĐIỆN LỰC

Sản xuất kinh doanh điện là kinh doanh loại hàng hoá đặc biệt, sản xuất và tiêu thụ mang tính hệ thống từ phát - truyền tải - đến tiêu thụ, vì thế thách thức lớn nhất hiện nay là đảm bảo ổn định hệ thống. Để đảm bảo chất lượng, dịch vụ cung cấp điện được tốt không chỉ là việc đầu tư các trang thiết bị, cơ sở vật chất máy móc hiện đại, mà điều quan trọng hơn cả là trình độ chuyên môn, tay nghề của người lao động. Những khó khăn, thách thức trong công tác đào tạo CNKT của ngành Điện được thể hiện ở những điểm sau:

3.3.1. Về đáp ứng nhu cầu đào tạo từ phía các đơn vị sản xuất

Với những định hướng và tốc độ tăng trưởng của các Tổng Công ty như hiện nay, thì nguy cơ thiếu công nhân kỹ thuật là không thể tránh khỏi.

Đến năm 2015, công tác đào tạo của Tập đoàn có khối lượng không nhỏ, nhu cầu về đào tạo ngày càng tăng cao, do Tập đoàn đang thực hiện chiến lược mở rộng sản xuất kinh doanh; đổi mới công nghệ từ phát đến truyền tải đến phân phối. Bên cạnh đó, còn phát triển mở rộng loại hình kinh doanh mới đó là kinh doanh dịch vụ viễn thông công cộng.

- Nhu cầu về bồi dưỡng thường xuyên: Bồi dưỡng nâng bậc; giữ bậc đối với CNKT; đặc biệt là công nhân có trình độ tay nghề cao như sửa chữa thi công cáp ngầm trung áp; công nhân vận hành điện hạt nhân...

- Nhu cầu về bồi dưỡng nâng cao: Đào tạo chuyên sâu các nghề: Cáp ngầm; Thí nghiệm điện; Đo lường; Xây lắp điện; Quản lý vận hành; Điều độ lưới điện; Sửa chữa điện nóng...

Ngoài ra, để đáp ứng được chiến lược về nguồn nhân lực (CNKT) lâu dài, Tập đoàn còn có các chương trình cử CNKT có năng lực, tâm huyết với nghề đi đào tạo nâng cao trình độ dài hạn, như: Đào tạo lao động cấp bằng CNKT; đào tạo chuyên sâu vận hành nhà máy điện hạt nhân, đào tạo kỹ thuật viên, kỹ sư thực hành tại nước ngoài.

Như vậy, nhu cầu đào tạo trong thời gian tới đối với Tập đoàn là rất lớn. Đây cũng là một trong những thách thức đối với nhà quản lý đào tạo của Tập đoàn.

3.3.2. Về cử học viên tham gia và thời gian tổ chức các khoá đào tạo

Một trong những mâu thuẫn lớn trong đào tạo nâng cao trình độ cho đội ngũ CNKT của các đơn vị trực thuộc Tập đoàn là mâu thuẫn giữa yêu cầu truyền đạt, tiếp thu kiến thức với quỹ thời gian đào tạo.

Người lao động, người học... đòi hỏi phải thường xuyên được cập nhật kiến thức mới. Nhưng học viên lại vừa phải lao động, vừa phải nâng cao trình độ,... đó là một mâu thuẫn (những cán bộ kỹ thuật có tay nghề cao thường được Trưởng các đơn vị giữ lại làm việc, ít có điều kiện đi học, nếu thời gian học dài quá 1 tháng).

3.3.3. Về chất lượng giảng viên tham gia đào tạo

Chất lượng đội ngũ giảng viên hiện nay còn cách xa yêu cầu nâng cao chất lượng giảng dạy và học tập, phần nhiều các giảng viên ở nhà trường thì có kiến thức sư phạm, nhưng lại thiếu về kinh nghiệm thực tế, các giảng viên bán chuyên trách (kiêm nhiệm) là các chuyên viên, kỹ sư giỏi tại doanh nghiệp đơn vị sản xuất thì lại không được đào tạo nghiệp vụ sư phạm một cách bài bản. Đánh giá về trình độ

giảng dạy thì Tập đoàn hiện đang thiếu “những con chim đầu đàn” với việc làm chủ công nghệ mới, Tổng Công ty và các Công ty điện lực cũng đang thiếu những giảng viên vừa nắm chuyên sâu về kỹ thuật công nghệ vừa có nghiệp vụ sư phạm tốt... đó là những thách thức trong việc đào tạo nâng cao chất lượng đào tạo CNKT.

3.3.4. Về trình độ đội ngũ cán bộ quản lý đào tạo

Đội ngũ này thường được lựa chọn tự nhiên theo yêu cầu của thực tế mà thiếu đào tạo cơ bản về quản lý đào tạo. Do điều kiện kinh tế xã hội đã có bước phát triển mới, quy mô đào tạo, quy trình đào tạo,... đã có nhiều thay đổi, nên mỗi đơn vị cần phải có kế hoạch đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ làm công tác đào tạo, rà soát lại các quy chế, qui định, hướng dẫn tổ chức thực hiện...không phù hợp với thực tế của quá trình đào tạo để thay thế bổ sung.

3.3.5. Về phương tiện, cơ sở vật chất, kỹ thuật cho đào tạo

Đây là một vấn đề nhức nhối, làm ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng giảng dạy và học tập của hầu hết các cơ sở đào tạo thuộc ngành Điện nói chung và các trường thuộc Tập đoàn nói riêng. Các thiết bị dụng cụ trực quan cho công tác thực hành đều là các thiết bị cũ, hỏng, vật tư thu hồi không hoạt động được. Đặc biệt là các mô hình, thiết bị thực hành mới, tiên tiến đưa vào sản xuất đều không được trang bị kịp thời, Việc tận dụng các thiết bị cũ để tổ chức thực hành tay nghề, dẫn đến việc ứng dụng trong sản xuất còn bất cập do phải hướng dẫn bổ sung cho người lao động trước khi giao việc... việc tiếp cận và thực hành tay nghề trong đào tạo đối với các thiết bị mới, công nghệ mới hầu như không được thực hiện do thiết bị đắt đỏ, kinh phí dành cho đào tạo hạn hẹp, giảng viên ở các trường không có điều kiện tiếp cận công nghệ mới, nên chất lượng đào tạo CNKT tại các cơ sở đào tạo không đáp ứng yêu cầu thực tế sản xuất.

3.3.6. Về tiêu chuẩn kỹ năng nghề cấp bậc thợ công nhân kỹ thuật

Các quy định cụ thể về tiêu chuẩn kỹ năng nghề cấp bậc thợ CNKT và việc xây dựng chương trình, giáo trình chuẩn để đào tạo CNKT hiện nay chưa sát với thực tế; các trường đào tạo CNKT thuộc Tập đoàn đã có chương trình đào tạo nhưng giáo trình còn mang tính truyền thống, không gắn liền với thực tế sản xuất

hiện tại; CNKT sau khi ra trường được tuyển dụng hầu hết phải qua đào tạo lại trước khi phân công công việc.

Việc thiếu *tiêu chuẩn kỹ năng nghề* áp dụng chung cho toàn EVN; dẫn đến không có chuẩn kỹ năng nghề, trình độ, kiến thức, kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp, thái độ, hành vi... dẫn đến các Trường, cơ sở đào tạo có chất lượng đào tạo khác nhau, sản phẩm đào tạo ra khác nhau... gây ra sự không đồng đều về trình độ bậc thợ.

3.3.7. Về tổ chức đào tạo công nhân kỹ thuật tại các tổng Công ty thuộc Tập đoàn điện lực Việt Nam

Đội ngũ CNKT của các đơn vị thuộc Tập đoàn hầu hết là các đối tượng trực tiếp sản xuất. Việc tổ chức đào tạo bồi dưỡng hàng năm thường được tập trung vào công tác đào tạo thường xuyên, như: Công tác đào tạo quy trình kỹ thuật an toàn, các quy trình điều độ, các quy trình quản lý vận hành lưới điện... Đối với các đối tượng thuộc diện bồi huấn nâng bậc lương, các Tổng Công ty tổ chức bồi huấn để đánh giá trình độ và thi nâng bậc lương.

Công tác đào tạo nâng cao trình độ đối với đội ngũ CNKT gặp rất nhiều khó khăn, do:

- Chất lượng tuyển dụng CNKT đầu vào không cao, không đồng đều dẫn đến trình độ tiếp thu kiến thức trong quá trình đào tạo là khác nhau, nhiều bất cập.

- Đối tượng CNKT là người lao động làm việc trực tiếp do đó việc tổ chức đào tạo với thời gian dài sẽ ảnh hưởng đến sản xuất tại đơn vị.

- Nhu cầu nâng cao trình độ đối với cá nhân CNKT có độ tuổi trung bình từ 40–55 tuổi không cao, trong khi đó phần lớn CNKT bậc cao của các Tổng Công ty ở vào độ tuổi này.

- Chưa có quy định cụ thể về chế tài xử lý đối với lao động không đạt tiêu chuẩn, cụ thể trong việc yêu cầu trình độ đối với CNKT các nghề, do đó CNKT chưa có động lực tự học tập nâng cao trình độ cũng như chưa tạo tính pháp lý trong

việc áp dụng chuẩn mực tiêu chuẩn cấp bậc kỹ năng nghề đối với CNKT các nghề trong các Tổng Công ty.

Trên đây là một số phân tích về khó khăn và thách thức trong đào tạo CNKT của Tập đoàn điện lực Việt Nam, từ đó là cơ sở để đưa ra các luận cứ đề xuất các giải pháp hoàn thiện trong công tác đào tạo nhằm nâng cao chất lượng đào tạo CNKT trong Tập đoàn.

3.3.8. Quan điểm về yếu tố đảm bảo chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật công nghiệp Điện lực

Qua nghiên cứu lý luận, thực tiễn, kết quả khảo sát đánh giá và phân tích ở trên theo quan điểm của tác giả, để đảm bảo chất lượng đào tạo CNKT CN Điện lực thì cần có các yếu tố sau:

(1)*Mục tiêu, chiến lược đào tạo gắn với mục tiêu phát triển của doanh nghiệp, của ngành, xã hội và hội nhập quốc tế.* Mục tiêu đào tạo giúp cho doanh nghiệp hay nhà trường xây dựng chiến lược đào tạo. Có **mục tiêu đào tạo** sát thực tế: Xây dựng theo chiến lược, kế hoạch dài hạn, trung hạn, ngắn hạn của sản xuất kinh doanh. Đào tạo theo nhu cầu, không đào tạo cái mình có.

(2)*Mô hình quản lý và đào tạo phát triển phù hợp, đồng bộ và có sự kết hợp giữa doanh nghiệp và nhà trường trong đào tạo, đặc biệt từ khâu đào tạo hướng nghiệp.* **Mô hình quản lý** đào tạo đồng bộ, đặc biệt chú trọng đến khâu đầu vào và sự kết hợp giữa Doanh nghiệp và Nhà trường tham gia bắt buộc vào đào tạo thực hành nghề cho CNKT tại doanh nghiệp, tạo việc làm, tuyển CNKT sau đào tạo.

(3)*Thể chế hóa công tác đào tạo công nhân kỹ thuật cụ thể:*

i) *Tiêu chuẩn chất lượng CNKT, tiêu chuẩn kỹ năng nghề CNKT; chuẩn hóa chương trình, giáo trình đào tạo.*

- Chuẩn hóa được hệ thống các tiêu chuẩn chất lượng công nhân kỹ thuật CN Điện lực là yếu tố tiên quyết giúp định hướng đào tạo lao động kỹ thuật cho doanh nghiệp; Đánh giá chất lượng lao động phải trên cơ sở **chuẩn chức danh lao động CNKT** chi tiết từng bậc thợ, từng nghề.

- Tiêu chuẩn hóa kỹ năng nghề CNKT phù hợp với hiện tại là 7 bậc giúp các CNKT đối chiếu, và làm thước đo năng lực, đặc biệt là kỹ năng tay nghề. Xây dựng **Bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề** áp dụng toàn EVN phù hợp với thực tế và hòa nhập quốc tế.

- Xây dựng **Chương trình, giáo trình đào tạo** phù hợp với Tiêu chuẩn kỹ năng nghề, đẩy mạnh tăng tính thực hành nghề, và moodul hóa.

ii) Hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo CNKT của nhà trường và hệ thống tiêu chí đánh giá chương trình đào tạo CNKT của doanh nghiệp. Đánh giá chất lượng sau đào tạo trên cơ sở Xây dựng **Bộ tiêu chí đánh giá chất lượng chương trình đào tạo CNKT** CN Điện lực chuẩn mực; giúp có cơ sở pháp lý để thực thi.

iii) *Chuẩn hóa hệ thống trung tâm đánh giá kỹ năng nghề CNKT có sự tham gia của nhà trường và doanh nghiệp.* Việc xây dựng trung tâm đánh giá trực thuộc các trường của EVN là rất cần thiết bởi lẽ nhà trường có đủ nguồn lực về phương tiện kỹ thuật, con người, qui phạm để đánh giá, tuy nhiên cần có sự tham gia của doanh nghiệp để đặt ra các tiêu chí, yêu cầu kỹ thuật phù hợp với thực tế sản xuất.

iv) *Chuẩn hóa qui chế đào tạo, tuyển dụng, xếp lương CNKT tạo động lực thúc đẩy việc học tập nâng cao trình độ.* Chất lượng đầu vào: Không ngừng nâng cao chất lượng tuyển sinh đào tạo CNKT bằng việc định hướng nghề nghiệp trong hệ thống giáo dục-đào tạo quốc dân, nâng cao chất lượng tuyển dụng CNKT vào làm việc tại doanh nghiệp thông qua việc xây dựng các **qui chế tuyển dụng** và chuẩn hóa **tiêu chuẩn chất lượng CNKT** CN Điện lực khi tuyển dụng.

(4)*Chuẩn hóa đội ngũ lãnh đạo, cán bộ quản lý đào tạo, đội ngũ giảng viên, hướng dẫn viên thực hành.* Xây dựng đội ngũ **giáo viên, hướng dẫn viên** thực hành nghề, **đánh giá viên** chuyên nghiệp chất lượng cao.

(5)*Cơ chế đầu tư, thu hút đầu tư tài chính phù hợp, có sự tham gia của 3 nhà: Nhà nước–Nhà doanh nghiệp–Nhà trường.*

- **Đầu tư tài chính** giúp các cơ sở đào tạo, doanh nghiệp hoàn thiện các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo trên cơ sở các tiêu chí đặt ra. **Đầu tư thỏa đáng** cho việc xây dựng mô hình đào tạo, trong đó trú trọng các mô hình thực hành nghề, đưa thiết bị mới, công nghệ mới vào giảng dạy kịp thời; phối hợp 3 nhà: Nhà nước-Nhà trường-Doanh nghiệp. *Khuyến khích xã hội hóa thu hút các thành phần kinh tế, các nguồn lực tham gia vào công tác đào tạo lao động kỹ thuật.*

- Phân cấp **tài chính**, phân cấp quản lý, giao quyền chủ động trong việc đầu tư, xây dựng cơ chế chính sách cho cơ sở đào tạo, đảm bảo thúc đẩy chất lượng đào tạo đáp ứng yêu cầu ngành điện và thị trường.

3.4. CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT CỦA TẬP ĐOÀN ĐIỆN LỰC VIỆT NAM

Sau khi đã tiến hành phân tích, đánh giá các hoạt động đào tạo CNKT Điện lực ở các Tổng Công ty điện lực thuộc Tập đoàn, làm rõ được các nguyên nhân chủ quan, khách quan; đặc biệt là những bằng chứng từ kết quả của các số liệu khảo sát điều tra, tác giả đề xuất hệ thống các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo CNKT Công nghiệp điện lực trong EVN.

3.4.1. Nhóm giải pháp về chính sách, thể chế cho Tập đoàn điện lực Việt Nam

3.4.1.1. Hoàn thiện và bổ sung hệ thống văn bản pháp lý về quản lý đào tạo

a) Sự cần thiết phải rà soát lại hệ thống các văn bản quản lý đào tạo

Luật Giáo dục đã được Quốc hội nước ta thông qua tháng 12/1998, trong đó đã qui định nội dung quản lý nhà nước về giáo dục: Mục tiêu, nội dung phương pháp giáo dục đào tạo, văn bằng chứng chỉ của từng bậc học; các vấn đề về quyền lợi nghĩa vụ của giáo viên và người học, nhiều nội dung mới sẽ được áp dụng vào quá trình quản lý và tổ chức giáo dục, dạy học, nhiều văn bản quy phạm pháp luật hiện hành sẽ không còn tác dụng.

Tổng sơ đồ VII đã đánh giá và thống kê đầy đủ các công trình nguồn điện đang xây dựng và dự kiến phát triển (bao gồm nguồn nhiệt điện than, nhiệt điện khí,

thủy điện, điện nguyên tử,...) cho giai đoạn quy hoạch. Toàn bộ hoạt động của EVN về công tác đào tạo như xác định chức năng nhiệm vụ, tổ chức bộ máy đến các hoạt động dạy, học, giáo dục, rèn luyện, chế độ chính sách đối với cán bộ quản lý giáo dục, nhà giáo và người học,... cũng đều phải chuyển đổi cho phù hợp với mục tiêu Tổng sơ đồ phát triển Điện lực Việt Nam giai đoạn 2010- 2020.

Công tác kiểm tra, kiểm soát, giám sát, là một chức năng quan trọng và nhiệm vụ thường xuyên của quản lý. Nó cung cấp thông tin phản hồi về tình trạng của đối tượng quản lý, giúp cho chủ thể quản lý kịp thời điều chỉnh mục tiêu và giải pháp cho phù hợp với những điều kiện chủ quan và khách quan mới. Từ các lý do trên, việc rà soát, xây dựng, sửa đổi lại hệ thống văn bản quản lý đào tạo của Tập đoàn Điện lực Việt Nam là việc làm cần thiết.

b) Nội dung cơ bản của nhiệm vụ rà soát văn bản quản lý và các loại văn bản pháp lý cần ban hành

Căn cứ vào thẩm quyền và những nội dung mới trong phân cấp quản lý theo Luật Giáo dục và những văn bản dưới luật khác, những văn bản và nội dung chủ yếu cần xem xét nghiên cứu để đề xuất sửa đổi bổ sung hoặc ban hành văn bản quản lý, gồm:

- Thành lập các hội đồng và qui chế tổ chức và hoạt động của các hội đồng trực thuộc EVN về các mặt đào tạo và bồi dưỡng CNKT;
- Bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp về các tiêu chuẩn bậc thợ, chức danh, tiêu chuẩn cán bộ và phân cấp tổ chức thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng. Qui định về tiêu chuẩn bậc thợ, quy định về tỷ lệ ĐH/CĐ/TH/CN cho từng khu vực.
- Quy định, chế độ làm việc của giảng viên và tiêu chuẩn của giảng viên lý thuyết và thực hành, chế độ làm việc, thời gian của giáo viên thỉnh giảng, chuyên gia; Chế độ làm việc và phục vụ tại các phòng thí nghiệm, các xưởng thực hành;
- Qui định chế độ thù lao đối với việc biên soạn chương trình, giáo trình, tài liệu dạy học, tài liệu dịch thuật, nghiên cứu khoa học, dạy thêm giờ cho giáo viên biên chế, giáo viên thỉnh giảng, cộng tác viên và chuyên gia;

- Ban hành các văn bản quy định về việc mở các lớp bồi dưỡng, chế độ, chính sách đãi ngộ với người đi học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ ở trong và nước ngoài.

Trong những nội dung trên, cần đặt trọng tâm vào những nội dung quản lý dạy học và đội ngũ giáo viên. Vì đội ngũ giáo viên là yếu tố quan trọng quyết định chất lượng đào tạo và trong nền kinh tế hoạt động theo cơ chế thị trường thì uy tín của trường có liên quan đến các khía cạnh như: từ nhận thức vai trò, dự báo nhu cầu, quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn lực đến việc quản lý các quan hệ trong hoạt động của giáo viên, chuyên gia, lương và thưởng, dịch vụ và phúc lợi, chính sách đãi ngộ.

3.4.1.2. Giải pháp thể chế hóa về đầu tư tài chính cho công tác đào tạo

a) Sự cần thiết phải thể chế hóa về đầu tư tài chính cho công tác đào tạo

Nâng cao chất lượng đào tạo CNKT là mục tiêu cơ bản và dài hạn để xây dựng đội ngũ CNKT có năng lực, trí tuệ, phẩm chất tốt đảm bảo cho sự phát triển nhanh chóng và bền vững. Để nâng cao chất lượng CNKT CN điện lực thì công tác đào tạo phải dựa trên nhu cầu SXKD điện năng, theo hướng đảm bảo cung cấp điện cho khách hàng đạt chất lượng cao, ngày càng thu hẹp khoảng cách về trình độ giữa EVN và các tổ chức ngành điện của các nước láng giềng khác như Singapore, Malayxia, ThaiLand,...

Mọi chính sách đào tạo CNKT CN điện lực của EVN phụ thuộc vào chính sách của Chính phủ. Theo đánh giá của Tập đoàn Điện lực Việt Nam về quy hoạch tổng thể và về đào tạo & phát triển nguồn nhân lực thì các yếu tố chi phối mạnh mẽ đến chính sách nguồn nhân lực bao gồm:

- Cạnh tranh, cổ phần hóa, đa dạng hóa sở hữu tác động mạnh đến Tập đoàn;
- Thống nhất các quy định trong toàn Tập đoàn.

b) Nội dung của giải pháp thể chế hóa

- Xây dựng khung pháp lý: Hoàn thiện Quy chế tài chính dành cho đào tạo & phát triển nguồn nhân lực phù hợp với “đào tạo và phát triển nguồn nhân lực” của EVN;

- Giao quyền chủ động đề xuất chi phí trong việc thực hiện:

+ Lập kế hoạch đào tạo dài hạn và số lượng đào tạo hàng năm, căn cứ trên cơ sở phân tích nhu cầu đào tạo tương ứng với nhu cầu phát triển SXKD từ cơ sở đến Tập đoàn;

+ Lập kế hoạch đào tạo bồi dưỡng theo tuần, tháng cho các chuyên ngành nhiệt điện, thủy điện, phân phối, truyền tải, trạm biến áp, điện hạt nhân, viễn thông và công nghệ thông tin,... kế hoạch này phải được xây dựng ngay từ đầu năm, thông qua kế hoạch đã xây dựng, bộ phận phụ trách đào tạo của EVN có thể quản lý, kiểm tra việc thực hiện kế hoạch của các đơn vị trực thuộc. Phải xây dựng kế hoạch học tập, giảng dạy chuẩn cho từng đối tượng CB, CNV thuộc diện Tập đoàn quản lý, diện các đơn vị trực thuộc quản lý.

+ Đầu tư nâng cao năng lực các trường của EVN thông qua việc tăng cường năng lực giáo viên, chuẩn hóa chương trình đào tạo, nâng cấp trang thiết bị giảng dạy,... để có ít nhất 1 đến 2 trường đạt tiêu chuẩn quốc gia và khu vực;

+ Hệ thống hóa và quy chuẩn hóa các chương trình đào tạo lại CNKT;

+ Nghiên cứu và áp dụng hệ thống chính sách tạo động lực để giữ nhân tài và khuyến khích phát triển.

- Xây dựng “Quy chế đầu tư tài chính cho đào tạo phát triển nguồn nhân lực” nhằm phục vụ đầu tư xây dựng phát triển về điều kiện trang thiết bị và vật chất thực hành nghề cho các trường, cơ sở đào tạo của EVN.

3.4.1.3. Đổi mới qui trình đánh giá, xếp lương, trả lương CNKT theo năng lực

a) Sự cần thiết phải đổi mới qui trình đánh giá, xếp lương, trả lương CNKT theo năng lực

Hiện tại, qui trình đánh giá chất lượng công việc của Tập đoàn cũng như các đơn vị Tổng Công ty thành viên chưa chuẩn mực, hiện tại đã có bản mô tả công việc, có xây dựng tiêu chí đánh giá tuy nhiên việc đánh giá không được thực hiện; nếu có cũng rất chung chung, không bám sát vào các tiêu chí đã xây dựng; việc

đánh giá đều do nhận xét của người đứng đầu nên nhiều lúc nhiều chỗ còn không khách quan.

Việc trả lương không dựa trên kết quả đánh giá, kết quả công việc thực hiện; mà dựa theo thang bảng lương CNKT của nhà nước (A .01- 06.01; A .01- 06.02; A .01- 06.03...) và trên cơ sở xếp hệ số lương theo từng bậc thợ... Ví dụ: CNKT nghề Quản lý vận hành thợ bậc 5/7 được xếp vào bảng lương A.1-06.01; hệ số lương 3.01; Tiền lương được hưởng = HS lương (3.01) x nền lương (1050.000đ)/ngày công (22 ngày công); ngoài ra còn được hưởng tiền thưởng vận hành an toàn tính theo quý/năm; Như vậy không thấy yếu tố kích thích tác động đến hiệu quả công việc của người CNKT; hầu hết người CNKT thực hiện công việc theo chỉ đạo của người quản lý trực tiếp; như vậy người CNKT chỉ cần hoàn thành nhiệm vụ theo chỉ đạo trực tiếp là đạt được yêu cầu; không bị kỷ luật thì được hưởng lương tối đa.

Với cơ chế trả lương như thế không thể kích thích người lao động bắt buộc phải nâng cao trình độ cũng như kỹ năng tay nghề để có thể hoàn thành công việc ngày một tốt hơn; điều đó dẫn đến CNKT không có nhu cầu học hỏi nâng cao kỹ năng nghề, có cũng chỉ để chống đối; dẫn đến việc học của học viên hời hợt không thấy là cấp thiết.

Bên cạnh đó, việc xét nâng bậc lương cho CNKT tiêu chí về thời gian giữ bậc lương là điều kiện quan trọng trong các tiêu chí nâng bậc lương, như: không vi phạm kỷ luật; hoàn thành nhiệm vụ...; như vậy việc lên lương trở thành thói quen đến hẹn lại lên; bình quân chủ nghĩa; cứ bình bình là được xét cử đi học nâng bậc lương, chỉ cần đủ điểm qua kỳ thi sát hạch thế là lên lương. Như vậy sức ép để CNKT thường xuyên nâng cao trình độ, tự học hỏi không có; động lực để nâng cao kỹ năng nhằm tăng năng suất lao động không cao.

b) Nội dung của giải pháp

Trên cơ sở sự cần thiết đã phân tích ở trên, tác giả đề xuất EVN xây dựng **qui chế trả lương theo năng lực** nhằm khuyến khích nâng cao nhu cầu nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, tăng năng suất lao động. Tạo động lực cho nhu cầu học hỏi nâng cao trình độ. Dẫn đến chất lượng đào tạo các khóa học được nâng cao.

3.4.1.4. Xây dựng Bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề đối với CNKT phù hợp với yêu cầu công nghệ và hội nhập quốc tế của ngành Điện

a) Sự cần thiết phải xây Bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề đối với CNKT

Để hoàn thiện, nâng cao chất lượng đào tạo CNKT, cần xây dựng bộ **Tiêu chuẩn cấp bậc kỹ năng nghề công nhân kỹ thuật (7 bậc thợ)**, thống nhất trong toàn EVN. Bộ tiêu chuẩn cấp bậc kỹ năng nghề sẽ làm cơ sở trong việc định hướng mục tiêu đào tạo CNKT; Bộ tiêu chuẩn này quy định cụ thể về tiêu chuẩn và trình độ và kỹ năng nghề đạt được đối với CNKT từng bậc thợ (từ 2-7 bậc), từng nghề.

Bộ tiêu chuẩn cấp bậc kỹ năng nghề công nhân kỹ thuật quy định rõ về phạm vi áp dụng đối với CNKT các nghề; trách nhiệm đối với từng CNKT của nghề cụ thể; quy định về tiêu chuẩn của từng bậc thợ trong từng nghề về: hiểu biết, chuyên môn; *kỹ năng tay nghề* và yêu cầu cụ thể về trình độ phải đạt đối với CNKT của từng bậc thợ. Giúp cho các Tổng công ty và Công ty Điện lực thuộc EVN có cơ sở để đánh giá chất lượng đội ngũ CNKT, từ đó có định hướng và đề ra các mục tiêu đào tạo nâng cao trình độ cho đội ngũ CNKT tại đơn vị.

Bộ tiêu chuẩn sẽ giúp cho các đơn vị có thể căn cứ để xây dựng chương trình bồi dưỡng đào tạo nâng cao trình độ cho CNKT tại đơn vị mình nhằm hoàn thiện trình độ cho đạt chuẩn về kỹ năng nghề.

b) Nội dung của bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề đối với CNKT ngành Điện

Bộ tiêu chuẩn cấp bậc kỹ năng nghề công nhân kỹ thuật được xây dựng với các nghề cụ thể sau:

- Nghề Quản lý vận hành, sửa chữa đường dây tải điện trung hạ áp và TBA phân phối quy định tiêu chuẩn kỹ năng các bậc thợ từ bậc 2–bậc 7.

- Nghề Quản lý vận hành trạm biến áp 110 kV quy định tiêu chuẩn kỹ năng Công nhân trực vận hành (khi chưa thi chức danh), Công nhân vận hành TBA (trực phụ) và Công nhân vận hành TBA (trực chính).

- Nghề Quản lý vận hành đường dây 110kV quy định tiêu chuẩn kỹ năng các bậc thợ từ bậc 2–bậc 7.

- Nghề Quản lý vận hành, sửa chữa cáp ngầm trung áp quy định tiêu chuẩn kỹ năng các bậc thợ từ bậc 2–bậc 7.
- Nghề Thí nghiệm cao áp quy định tiêu chuẩn kỹ năng các bậc thợ từ bậc 3–bậc 7.
- Nghề Đo lường điện quy định tiêu chuẩn kỹ năng các bậc thợ từ bậc 3–bậc 7.
- Nghề Quản lý vận hành, sửa chữa thiết bị tin học quy định tiêu chuẩn kỹ năng các bậc thợ từ bậc 2 – bậc 7.
- Nghề sửa chữa điện nóng (hotline) quy định tiêu chuẩn kỹ năng các bậc thợ từ bậc 3 – bậc 6. Do yêu cầu về độ tuổi làm việc nên không có quy định bậc 7 đối với nghề sửa chữa điện nóng.
- Nghề Xây lắp đường dây tải điện trung, hạ áp và TBA phân phối quy định tiêu chuẩn kỹ năng các bậc thợ từ bậc 3 – bậc 7.

3.4.1.5. Sửa đổi chương trình khung đào tạo CNKT CN Điện lực khối trường và doanh nghiệp áp dụng trong toàn EVN

a) Sự cần thiết phải sửa đổi chương trình khung đào tạo CNKT CN Điện lực

Trên cơ sở chuẩn hoá tiêu chuẩn kỹ năng cấp bậc CNKT, tác giả đã đề xuất xây dựng, đổi mới các **chương trình đào tạo** và sửa đổi **giáo trình** đào tạo CNKT CN điện lực của các nghề.

b) Nội dung của giải pháp sửa đổi chương trình khung đào tạo CNKT CN Điện lực

- Đối với các **chương trình** đào tạo tại các trường thuộc EVN: Đề xuất đổi mới chương trình đào tạo CNKT CN Điện lực tập trung vào một số điểm sau:
 - + Về thời lượng, nên giảm bớt thời lượng của các môn như: Chính trị; Pháp luật; Giáo dục quốc phòng, do các môn này đã được dạy rất kỹ trong chương trình trung học phổ thông; Tăng thời lượng về thực hành nghề theo tỷ lệ Lý thuyết/Thực hành là 60/40;
 - + Nên bỏ môn giáo dục thể chất vì đã kiểm tra sức khỏe trước khi tuyển dụng CNKT CN điện lực; đồng thời thay thế bằng môn học “Kỹ năng làm việc

nhóm” bởi vì việc liên kết, làm việc nhóm đối với CNKT CN Điện lực là rất cần thiết;

+ Đối với môn Pháp luật, cần bổ sung thêm phần Kỹ luật lao động, trách nhiệm vật chất, vì phần này rất quan trọng trong việc rèn luyện ý thức và tính kỷ luật, tác phong công nghiệp của CNKT.

- Đối với *giáo trình*: Trên cơ sở đó sửa đổi, viết lại giáo trình giảng dạy cho phù hợp với thực tế nhu cầu đào tạo tại các đơn vị.

3.4.2. Nhóm giải pháp quản lý cho Tập đoàn điện lực Việt Nam và các tổng Công ty

Hoàn thiện, thống nhất mô hình tổ chức và xây dựng kế hoạch, chiến lược đào tạo, bồi dưỡng CNKT CN điện lực.

3.4.2.1. Hoàn thiện và thống nhất mô hình đào tạo, phân cấp quản lý đào tạo cho khối Trường và các Tổng công ty

a) Sự cần thiết của giải pháp

Như trên đã phân tích thực trạng về công tác đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ cho CNKT của các Trường, các Tổng Công ty điện lực thuộc EVN, qua đó đã bộc lộ một số tồn tại, như: việc lập kế hoạch lao động và kế hoạch đào tạo hàng năm thực hiện một cách truyền thống. Đặc biệt là việc xác định nhu cầu đào tạo chưa gắn chặt chẽ với kế hoạch sản xuất kinh doanh của đơn vị và nhu cầu đào tạo cá nhân.

Do vậy, việc hoàn thiện và thống nhất mô hình tổ chức đào tạo và phân cấp quản lý đào tạo sẽ giúp cho các đơn vị (cả các trường và các Tổng công ty) chủ động được kế hoạch đào tạo nhân lực của mình. Thêm vào đó, do có mô hình quản lý thống nhất, nên chất lượng đào tạo tại các cơ sở khác nhau cũng được bảo đảm theo tiêu chuẩn chung, nhờ có quy trình quản lý kiểm tra chuẩn mực.

b) Nội dung của giải pháp hoàn thiện và thống nhất mô hình tổ chức, phân cấp quản lý đào tạo

Việc hoàn thiện và thống nhất mô hình tổ chức đào tạo, phân cấp quản lý đào tạo cho khối Trường và các Tổng công ty sẽ bao gồm những nội dung sau:

- EVN chỉ đạo thống nhất nội dung, chương trình đào tạo bồi dưỡng CNKT,... đến các đơn vị. Bộ máy quản lý đào tạo cần được hình thành trong sơ đồ tổ chức của Tập đoàn, theo yêu cầu chiến lược phát triển của Ngành, tuân thủ theo các tiêu chí sau:

+ Bộ máy quản lý đào tạo hoạt động dưới sự điều hành và kiểm soát của EVN;

+ Bộ máy quản lý gọn nhẹ, hoạt động đào tạo tuân thủ các văn bản pháp lý của Nhà nước và của Tập đoàn ban hành;

+ Bộ máy quản lý có nhiệm vụ nghiên cứu và phát triển đào tạo nâng cao; cập nhật các kiến thức mới của nghề về mọi lĩnh vực: quản lý, vận hành, bảo dưỡng, sửa chữa các thiết bị điện; lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, viết giáo trình,... thống nhất trong toàn Tập đoàn.

3.4.2.2. Tăng cường quản lý chất lượng đào tạo của Tập đoàn điện lực Việt nam

a) Hoàn thiện mục tiêu đào tạo

Việc xác định đúng mục tiêu đào tạo cho CNKT CN điện lực có tác dụng quyết định sống còn. Đào tạo, bồi dưỡng và đào tạo chính quy nâng bậc học là hai cấp độ khác nhau, đáp ứng yêu cầu khác nhau của xã hội. Giáo dục trung học, cao đẳng trực tiếp thực hiện việc đào tạo nhân lực theo ngành nghề, theo chuyên môn bằng con đường đa dạng, như chính quy hoặc không chính quy, dài hạn hoặc ngắn hạn,... đào tạo tại doanh nghiệp phải gắn với sử dụng nhân lực và việc làm. Tình trạng cung lớn hơn cầu về lao động đang gây sức ép lớn về vấn đề việc làm. Để giải quyết được vấn đề này, người lao động phải có khả năng thích nghi cao với biến động của thị trường, có năng lực giữ được việc làm, chuyển đổi việc làm, tạo việc làm mới,... muốn vậy, đào tạo ở EVN phải bám sát sự phát triển kinh tế xã hội và khoa học công nghệ, từ đó có thể mang lại cho người học những kiến thức cần thiết, giúp họ những năng lực cần thiết để thích nghi với biến động của thị trường.

Để đáp ứng cơ chế thị trường, công tác đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ cần giúp cho người học phát triển tối đa năng lực của mình và khả năng thích ứng

hòa nhập với thị trường sức lao động, không chỉ trong nước mà tiến tới hòa nhập được với khu vực và thế giới, trong xu thế toàn cầu hóa đang diễn ra hiện nay. Muốn vậy cần phải: “bồi dưỡng cho người học năng lực tự học tích cực, năng lực tư duy sáng tạo, năng lực biết đặt và giải quyết vấn đề” (Nghị quyết TW 4 khóa VII).

Tóm lại: mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cần được xác định cụ thể cho từng chương trình, thậm chí cho từng chuyên đề, vì đặc điểm của công tác bồi dưỡng có phạm vi rất đa dạng và nội dung luôn biến đổi, đối tượng không đồng đều. Bằng việc xác định mục tiêu cụ thể cho từng chuyên đề, người dạy biết được mình phải dạy những gì; mức độ nông, sâu ra sao; còn người học biết được sau khóa học mình tiếp thu được kiến thức gì, kỹ năng gì.

b) Biện pháp quản lý nội dung, chương trình đào tạo

Trước thực trạng người lao động không theo kịp với trình độ công nghệ mới và việc làm lại không đáp ứng được cho số người đã đào tạo, Tập đoàn phải chuẩn bị cho người được đào tạo, bồi dưỡng có sức cạnh tranh, đây là một nhiệm vụ nặng nề đòi hỏi công tác đào tạo, bồi dưỡng phải xây dựng mục tiêu đào tạo, nội dung chương trình đào tạo phù hợp với thực tế sản xuất, trong đó việc sửa đổi bổ sung thậm chí biên soạn mới toàn bộ nội dung đào tạo là một vấn đề có tính quyết định. Trước mắt, tiếp tục rà soát, chỉnh sửa, bổ sung tài liệu giảng dạy để sát với thực tế. Lựa chọn đưa vào những nội dung mới đảm bảo yêu cầu hòa nhập với trình độ chung của khu vực và thế giới. Cụ thể:

- Biên soạn lại hệ thống bài giảng theo hướng lý thuyết kết hợp với thực hành có sử dụng trang thiết bị dạy học. Chương trình đào tạo CNKT cần lấy nội dung thực hành là chủ yếu, xây dựng theo cơ cấu 30% thời gian giảng lý thuyết, 70% thời gian giảng dạy thực hành.

- Kịp thời giới thiệu các công nghệ, kỹ thuật mới đang và sẽ áp dụng tại Việt Nam theo các chuyên ngành: nhiệt điện, thủy điện, truyền tải phân phối, điện hạt nhân, tư vấn xây dựng điện, chế tạo thiết bị điện,...

- + Xây dựng chương trình khung và một số Modul đào tạo điển hình cho vận hành, sửa chữa bảo dưỡng, quản lý thiết bị điện, trong đó thể hiện rõ mục đích, yêu

cầu, đối tượng đào tạo, thời gian, nội dung, địa điểm tổ chức, tài liệu, phương pháp đào tạo. Để xây dựng chương trình đào tạo, biên soạn tài liệu và giảng dạy, phù hợp với yêu cầu đề ra, việc xây dựng biên soạn phải tuân theo các bước sau:

*) Khảo sát thực tế tại các Tổng Công ty điện lực, Tổng Công ty truyền tải, các Trường đào tạo CNKT,... để thu nhập thông tin về nhu cầu đào tạo bồi dưỡng, hình thức đào tạo,...

*) Phân tích kết quả khảo sát, xác định những nội dung cần bồi dưỡng cho từng loại đối tượng bậc thợ CNKT.

*) Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn theo ngành hẹp để hình thành hệ thống chuyên gia; thợ bậc cao có tay nghề chuyên sâu.

Tóm lại: Việc xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho đội ngũ CNKT CN điện lực vẫn còn là mới mẻ, chưa được chuẩn hóa, vì vậy, việc biên soạn giáo trình bài giảng sẽ gặp không ít khó khăn. Nhưng với phương châm vừa dạy vừa học, vừa nghiên cứu, nâng cao hiểu biết chuyên môn thì sẽ khắc phục được trở ngại đó. Không chỉ là tự lực vươn lên, mà còn phải tranh thủ học hỏi kiến thức và kinh nghiệm của các chuyên gia, các nhà khoa học trong và ngoài nước để trong thời gian ngắn tới đây, EVN hoàn thiện được nội dung chương trình đào tạo, xây dựng được giáo trình những môn học chuyên ngành góp phần nâng cao chất lượng đào tạo CNKT trong các trường thuộc EVN.

c) Biện pháp quản lý và đổi mới phương pháp dạy học

Tác phẩm “nền giáo dục cho thế kỷ XXI” của Raj Roy Singh chỉ ra rằng: “Hệ thống giáo dục ngày nay, mặc dù có cơ sở hạ tầng rộng lớn, nhưng hầu hết không làm nảy nở kiến thức, bởi nó chỉ nhấn mạnh vào việc truyền đạt lại tài liệu môn học. Ngày nay, cá nhân người học vừa là chủ thể, vừa là mục đích cuối cùng của quá trình nảy nở kiến thức. Vị trí của người học ở trung tâm hay ngoại biên là nét đặc trưng phân biệt hệ thống giáo dục này với hệ thống giáo dục khác”.

Từ sự nhận xét trên chúng ta thấy rằng, việc coi người học là trung tâm xuất phát từ nhận thức: “người học là lý do tồn tại của giáo dục”, cho nên phải dạy cái mà người học cần, chứ không dạy cái mà thầy có. Như vậy, người học là chủ thể

của quá trình dạy học. Điều này dẫn đến sự thay đổi về phương pháp dạy học, dẫn đến phương pháp dạy học phát huy tính tích cực học tập của người học (*phương pháp dạy học tích cực*).

Sản phẩm đào tạo ngày nay mà xã hội yêu cầu là những con người tự chủ, năng động, có tư duy sáng tạo, có năng lực giải quyết những vấn đề do thực tiễn đặt ra. Vì vậy, phương pháp dạy học cần thiết phải hướng vào việc khơi dậy rèn luyện và phát triển khả năng suy nghĩ tự chủ, năng động. Một lý do nữa là giáo dục nói chung và đào tạo bồi dưỡng nói riêng đang đứng trước một loạt các nghịch lý và thách thức: sự bành trướng vô hạn về thông tin và thời gian có hạn, áp lực của nhu cầu học tập và nguồn tài lực, số lượng và chất lượng, quốc tế hóa và bản địa hóa, truyền thống và hiện đại,... trong đó, vấn đề bùng nổ thông tin và áp lực nhu cầu học tập ảnh hưởng nhiều nhất đến phương pháp giảng dạy.

Trong phần trên, luận án đã phân tích tình hình quản lý phương pháp dạy học của giáo viên ở các khóa/lớp tự đào tạo tại doanh nghiệp. Để khắc phục những hạn chế đã nêu và góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy, xin đưa ra một số giải pháp cụ thể:

- *Đào tạo thực hành trên thiết bị mô phỏng*: các công nghệ sản xuất đều có các thiết bị mô phỏng trên cơ sở dữ liệu thực tế sản xuất. Với loại thiết bị mô phỏng này, sẽ giúp người học dễ dàng tiếp thu kiến thức và có khả năng thực hành tốt khi làm thực tế, cho phép triển khai nghiên cứu các vấn đề khoa học kỹ thuật đi trước, nhằm chuẩn bị cho sự phát triển trong tương lai. Mặt khác, cho phép tiếp nhận giải quyết các vấn đề KHKT, các đề tài nghiên cứu lớn, các vướng mắc của sản xuất do Nhà nước hoặc đơn vị đề xuất. Tuy nhiên, với thiết bị này, đòi hỏi người giáo viên phải không ngừng nâng cao trình độ, nắm vững lý thuyết và thực hành.

- *Phương pháp dạy học diễn giảng kết hợp nêu vấn đề*: Trong xu hướng phát triển của khoa học kỹ thuật, người thầy có nhiều phương tiện để truyền đạt thông tin và giảng dạy. Đó có thể là sách giáo khoa, các phương tiện kỹ thuật, các bài tập chương trình hóa,... mỗi phương tiện đều có vai trò nhất định trong quá trình dạy học. Nhưng có một phương tiện đứng trên tất cả các phương tiện (*liên kết, phối hợp*,

điều khiển chúng) đó chính là lời nói sinh động của giáo viên. Vì vậy, diễn giải, có kết hợp nêu vấn đề, trong một chừng mực nào đó có tác dụng chỉ đạo tất cả các hình thức tổ chức dạy học khác và với điều kiện của Việt Nam, thì diễn giải chắc chắn còn tồn tại lâu dài, nên mỗi giáo viên cần tự trau dồi phương pháp giảng dạy này.

- *Phương pháp giảng dạy theo nhóm*: Với phương pháp này, giáo viên nêu vấn đề cho tập thể lớp và chia nhóm để thảo luận, và từng nhóm trình bày rút ra kết luận, học viên dễ tiếp thu các kiến thức đã được thảo luận, có kết hợp lý thuyết và thực tiễn. Tuy nhiên, với phương pháp này, đòi hỏi giáo viên phải làm chủ được giờ giảng của mình, không bị cuốn theo các phần tranh luận của học viên, và có kiến thức vững vàng về môn mình giảng dạy. Ngoài ra, giáo viên cần hướng dẫn cho học viên phương pháp tự học, vì tự học là con đường ngắn nhất để tiếp thu, lĩnh hội tri thức.

d) Đổi mới và quản lý công tác kiểm tra đánh giá chất lượng đào tạo

Trong quá trình đào tạo, việc kiểm tra đánh giá là một hoạt động thường xuyên, giữ vai trò quan trọng và quyết định đối với chất lượng đào tạo. Việc kiểm tra đánh giá chẳng những cho biết kiến thức của học viên mà còn giúp giáo viên điều chỉnh quá trình, cách thức, nội dung và phương pháp giảng dạy từng môn học.

Trong nhiều năm qua, việc kiểm tra đánh giá kết quả học tập của các khóa đào tạo bồi dưỡng thường không được coi trọng, 100% điểm đánh giá học viên là khá, giỏi vì nhiều lý do; trong đó quan trọng nhất là người học từ đơn vị sản xuất đi học, nếu đánh giá việc học tập của họ ở mức trung bình hay yếu kém sẽ ảnh hưởng đến quá trình phấn đấu vươn lên tại đơn vị, không khuyến khích được người đi học nỗ lực trong học tập. Qua nhiều năm giảng dạy, chấm thi, các giảng viên đã nhận thấy một số đồng người học chưa tự giác trong quá trình học tập, chưa tích cực đầu tư nghiên cứu bài học, trong quá trình kiểm tra còn trao đổi, chép bài của nhau,...

Một số lớp bồi dưỡng đã áp dụng phương pháp thi trắc nghiệm. Ưu điểm của phương pháp này là:

- Số lượng câu hỏi nhiều, phân bố khắp các chương mục của môn học, ràng buộc người học phải học tất cả các nội dung môn học;
- Thời gian cho mỗi câu hỏi ngắn (từ 1- 3 phút);

- Rèn luyện kỹ năng nhanh nhẹn, sáng tạo của học viên;
- Điểm thi do khả năng của học viên quyết định, hạn chế tác động bên ngoài.

Tuy nhiên, phương pháp này cũng có nhược điểm là đề thi có sẵn, nên khó đánh giá được khả năng suy luận của người học, và nếu số lượng đề thi không đủ lớn thì không bảo mật được.

Ngoài ra, một số lớp còn sử dụng phương pháp viết tiểu luận, hay báo cáo chuyên đề. Đối với phương pháp này, học viên phải vận dụng cả phần lý thuyết đã học và thực tiễn hoạt động sản xuất tại đơn vị. Qua thực tế chấm luận văn, chuyên đề, các giáo viên nhận xét: nhìn chung, các báo cáo đã thể hiện các yêu cầu của thực tế tại đơn vị, một số kiến nghị đưa ra có tính khả thi và có thể trở thành ý kiến tham khảo cho các nhà hoạch định chính sách. Tuy nhiên, bên cạnh đó cũng còn có báo cáo chung chung, hình thức, còn hiện tượng tham khảo của nhau,...

Từ những tồn tại trên, tác giả nhận thấy, trong tình hình mở rộng cả quy mô và các loại hình đào tạo như hiện nay, khi số lượng người học đông, thì phương pháp trắc nghiệm khách quan và viết báo cáo chuyên đề là thích hợp và cần thiết, nhất là với phương pháp trắc nghiệm có thể sử dụng phần mềm của máy tính để phân tích, tổng hợp các câu hỏi thi, xử lý điểm thi.

*) *Việc đánh giá chất lượng chương trình đào tạo sau khi kết thúc khóa học* rất quan trọng; tuy nhiên, hầu hết các khóa đào tạo tại Tập đoàn, tại Tổng Công ty cũng như các đơn vị không làm; có chăng chỉ là nhận xét trên cơ sở bài kiểm tra của học viên; tác giả đề xuất áp dụng “**Bộ tiêu chí đánh giá chất lượng chương trình đào tạo**”, để đánh giá chất lượng đào tạo cho các chương trình đào tạo của EVN.

(xin xem Phụ lục 3: Phiếu đánh giá chất lượng chương trình đào tạo; mẫu A; B)

3.4.2.3. Sử dụng công nghệ thông tin trong việc quản lý hệ thống các khóa/lớp đào tạo

- EVN cần xây dựng chương trình quản lý hệ thống đào tạo theo tiêu chuẩn ISO.
- Xây dựng triển khai phần mềm quản lý các lớp đào tạo CNKT trên máy tính, cụ thể:

- + Quản lý đề cương, chương trình;
- + Quản lý học viên, giáo viên;
- + Quản lý phần mềm thi, kiểm tra, sát hạch trình độ kỹ năng nghề;
- + Quản lý điểm, số chứng chỉ, ngày cấp chứng chỉ.

3.4.2.4. Xử lý vấn đề cơ chế tài chính cho các lớp/khóa đào tạo do các đơn vị tự tổ chức

Qua thực tế quản lý các lớp của hệ bồi dưỡng thường xuyên ngắn hạn của EVN, qua phiếu điều tra, 100% ý kiến học viên đề xuất Tập đoàn Điện lực Việt Nam nên mở nhiều lớp bồi dưỡng cho nhiều chuyên ngành trong Tập đoàn, để mỗi CNKT được đào tạo bồi dưỡng định kỳ 1 - 2 lần/năm. Sau mỗi khoá học, học viên được giao lưu học hỏi lẫn nhau, những đơn vị điển hình tiên tiến cần được kịp thời báo cáo, nhân rộng cho các đơn vị khác học tập. Tạo điều kiện về thời gian, có chính sách hỗ trợ kinh phí cho người đi học, đặc biệt đối với các lớp hệ bồi dưỡng thường xuyên, ngắn hạn, EVN cần tạo điều kiện cho người học được đi tham quan thực tế. Sau mỗi khóa học yêu cầu học viên báo cáo kết quả tiếp thu kiến thức và góp ý cho khóa học.

Để thuận tiện cho việc tổ chức, thực hiện các lớp bồi dưỡng thường xuyên ngắn hạn và báo cáo tình hình lớp học thì sau khi có văn bản giao nhiệm vụ cho các trường mở lớp, Tập đoàn cần phân cấp cho Hiệu trưởng các trường chủ động trong việc dự toán, thanh quyết toán theo quy định của EVN.

3.4.2.5. Tăng cường hoạt động kiểm tra đối với hệ tự đào tạo tại doanh nghiệp

a) Sự cần thiết phải tăng cường hoạt động kiểm tra của EVN đối với hệ tự đào tạo tại doanh nghiệp

Chức năng kiểm tra đặc biệt quan trọng, vì quá trình quản lý đòi hỏi những thông tin chính xác, kịp thời về thực trạng của đối tượng quản lý, về việc thực hiện các quyết định đã đề ra tức là đòi hỏi những liên hệ ngược chính xác, vững chắc giữa chủ thể quản lý và đối tượng quản lý. Quản lý mà không kiểm tra giám sát thì quản lý ít hiệu quả và trở thành quản lý quan liêu. Trong quản lý, chức năng kế

hoạch hoá quan trọng ở chỗ nó làm cho người quản lý biết rõ công việc đã được thực hiện thực tế ra sao, có phù hợp với quyết định không. Đồng thời nó cho người quản lý biết quyết định là đúng đắn hay chưa phù hợp, biết rõ phẩm chất năng lực của người thực hiện để bồi dưỡng và sử dụng tốt hơn.

b) Nội dung của các hoạt động kiểm tra

Để việc kiểm tra đạt được mục tiêu, EVN có thể đặt yêu cầu và nội dung như sau:

- Kiểm tra nhằm đôn đốc, thúc đẩy việc thực hiện quyết định, xem xét chất lượng và tiến độ của công việc so với mục tiêu, tiêu chuẩn đã quy định nhằm hoàn thành tốt hơn công tác đào tạo.

- Phát hiện các ưu điểm cần phát huy, các khuyết điểm cần sửa chữa kịp thời.

- Thu thập các thông tin ngược để điều chỉnh các tác động quản lý, kiểm nghiệm quyết định.

- Kiểm tra giáo viên, cán bộ quản lý của EVN để nắm vững cán bộ, đánh giá, bồi dưỡng giáo viên qua thực tế.

- Kiểm tra có thể thực hiện qua các hình thức định kỳ, đột xuất, thường xuyên theo các nguyên tắc:

- Mọi quyết định đưa ra thực hiện đều phải được kiểm tra.

- Kiểm tra phải có mục đích rõ ràng, kiểm tra xong phải có kết luận rõ ràng đúng hay sai, xác định trách nhiệm và trao đổi với đối tượng kiểm tra.

- Kiểm tra phải công khai, khách quan, tôn trọng đối tượng kiểm tra.

- Trước khi kiểm tra phải làm cho người được kiểm tra thấu suốt mục đích và đồng tình với việc kiểm tra.

- Kiểm tra xong phải theo dõi việc sửa chữa các khuyết điểm, phát huy ưu điểm.

Muốn kiểm tra đạt kết quả tốt, cần phải sử dụng nhiều phương pháp, những phương pháp sau đây có thể sử dụng để tham khảo:

- Dự giờ giảng lên lớp: Việc Trưởng bộ môn hoặc Trưởng phòng Đào tạo thường xuyên dự giờ hoặc thăm lớp có một tầm quan trọng đặc biệt, vừa nhằm kiểm tra trình độ giảng dạy của giảng viên và trình độ tiếp thu của học viên cũng như tính

khoa học của giáo trình. Góp ý với giáo viên sau khi dự giờ là một hình thức bồi dưỡng giáo viên trên thực tế.

- Khuyến khích giáo viên dự giờ của nhau. Những kết luận, kiến nghị cần được ghi trong phiếu kiểm tra và được lưu giữ trong hồ sơ của giáo viên để cuối năm có cơ sở đánh giá công tác của giáo viên.

- Tọa đàm, nói chuyện thân mật là hình thức kiểm tra có thể sử dụng thường xuyên.

- Kiểm tra giáo án lên lớp của giảng viên.

- Quy định và tổ chức thực hiện chế độ báo cáo định kỳ (tháng, quý, năm) để thường xuyên cập nhật các thông tin về quản lý phương tiện kỹ thuật dạy học. Thường xuyên kiểm tra các hoạt động duy tu bảo dưỡng nâng cấp các phòng thí nghiệm, các xưởng thực hành của Bộ môn, Khoa, Trường.

- Đặc biệt là phải đánh giá chất lượng khóa đào tạo/chương trình đào tạo; xây dựng bảng hỏi đánh giá chất lượng đào tạo dựa trên tiêu chí đánh giá chất lượng chương trình đào tạo của Kirkpatrick (xem phụ lục 3 về đánh giá chất lượng đào tạo); Đánh giá với 4 cấp độ, đánh giá trên cơ sở tiếp nhận thông tin từ 2 phía: học viên và người quản lý trực tiếp; để từ đó có sự thay đổi chương trình đào tạo, phương thức đào tạo, phương thức quản lý đào tạo, cơ sở vật chất đào tạo, môi trường đào tạo... cho phù hợp với nhu cầu thực tế sản xuất giúp nâng cao chất lượng đào tạo.

3.4.3. Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo cho các cơ sở đào tạo thuộc Tập đoàn điện lực Việt Nam

3.4.3.1. Xác định đối tượng, nhu cầu đào tạo từ thực tế sản xuất kinh doanh

Những năm vừa qua, việc xác định nhu cầu, đối tượng đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ cho CNKT trong Tập đoàn dựa vào từng đơn vị trực thuộc, trên cơ sở phân tích số liệu theo cơ cấu về trình độ học vấn, nghề nghiệp, chức vụ đảm nhận.

Cơ sở xây dựng nội dung chương trình khung cho đào tạo CNKT thống nhất trong toàn EVN về các lĩnh vực quản lý, kỹ thuật mới, kinh doanh, ngoại ngữ, công nghệ thông tin và một số lĩnh vực chuyên môn nghiệp vụ khác được đề xuất ở trên, và như đã phân tích, số lượng người được đào tạo tại các cơ sở đào tạo của EVN cần đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng để thực hiện yêu cầu của công cuộc CNH, HĐH đất nước. Mặt khác để người học dễ nắm vững kiến thức chuyên môn và giáo viên có thể đi sâu vào từng nội dung, từng chuyên đề thì mỗi lớp đào tạo, bồi dưỡng nên sắp xếp cùng đối tượng, cùng ngành nghề (*các lớp bồi dưỡng học viên đa phần là những người có thâm niên công tác, dễ bị chi phối bởi kinh nghiệm của bản thân, sức ỳ về tâm lý, lớp học bao gồm nhiều lứa tuổi, nên dễ xảy ra xung đột giữa các thế hệ học viên. Mặt khác vì là người đang đi làm nên học viên rất bận rộn, ít thời gian và không tinh tâm giành toàn phần cho học tập*).

Từ nhu cầu thực tế sản xuất của Tập đoàn, công tác đào tạo bồi dưỡng cần phải được “Quy hoạch tổng thể” và cần xem xét các vấn đề sau:

- Đào tạo đội ngũ giáo viên, chuyên gia chuyên sâu cho từng lĩnh vực;
- Thành lập hệ thống “cộng tác viên và hợp tác” trong nghiên cứu khoa học và hỗ trợ đào tạo;

Trong khuôn khổ của luận án này, mới chỉ xây dựng được một số chương trình đào tạo để nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo CNKT, tác giả đề xuất cần bám sát đối tượng đào tạo, điều tra nhu cầu đào tạo trước khi xây dựng các chương trình đào tạo theo các chuyên ngành.

3.4.3.2. Nâng cao hiệu quả cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ cho công tác đào tạo

a). Nâng cao hiệu quả sử dụng thiết bị dạy học, linh hoạt trong việc kết hợp sử dụng phương tiện kỹ thuật dạy học của các đơn vị sản xuất:

Trong hệ thống đào tạo thì trang thiết bị dạy học và cơ sở vật chất kỹ thuật là điều kiện quan trọng góp phần quyết định chất lượng đào tạo của nhà trường và của các cơ sở đào tạo khác. Nếu mục tiêu đào tạo, nội dung chương trình đào tạo, môi trường giáo dục, đội ngũ cán bộ giảng dạy và quản lý giáo dục... đều tốt, mà không

có trang thiết bị dạy học tiên tiến, cơ sở vật chất kỹ thuật tốt thì cũng không thể đào tạo ra những học sinh có chất lượng cao.

Để có trang thiết bị tiên tiến phục vụ công tác đào tạo thì phải linh hoạt trong việc kết hợp giữa đào tạo với các dự án chuyển giao công nghệ mới; tranh thủ các nguồn kinh phí hỗ trợ cho đào tạo từ nước ngoài; kết hợp chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo với đơn vị sản xuất.

Các cơ sở đào tạo của EVN cần phải có kế hoạch cụ thể hàng năm trong việc đầu tư trang bị các phương tiện thiết bị mới phù hợp với thực tiễn sản xuất để EVN có điều hành cụ thể trong chiến lược đầu tư cho hệ thống các phòng học, phòng thí nghiệm xưởng thực hành, trang thiết bị vật tư, kinh phí đào tạo...

b) Phát huy vai trò hoạt động của thư viện, cập nhật kịp thời tư liệu, sách nghiên cứu khoa học

Khoa học kỹ thuật ngày càng phát triển, người học phải học thêm nhiều môn học mới vì vậy việc giảm số giờ học của môn là tất yếu; và người học phải tự đọc, tự tìm tòi thêm tài liệu. Ngoài ra, để tăng cường và thúc đẩy phong trào NCKH của giảng viên và học viên, nếu không có thư viện, tài liệu và sách tham khảo thì sẽ rất khó nâng cao chất lượng đào tạo. Thư viện phải được coi như người thầy thứ 2 của học viên, để giúp họ tự đào tạo. Với tình trạng như hiện nay, trước mắt các trường có thể khắc phục bằng một số biện pháp sau:

- Đầu tư kinh phí cho thư viện để tăng số giáo trình, bài giảng, đủ để học viên mượn, tăng số đầu sách và tài liệu tham khảo.

- Xây dựng thư viện điện tử (mở-trang web đào tạo của Ngành) để thu hút hoạt động tự học của học viên tạo tiền đề cho việc lấy người học làm trung tâm.

- Năng động trong việc sưu tập tài liệu và thiết lập nguồn khai thác sách và tài liệu mang tính ổn định và có sự hợp tác tốt để sưu tầm, biên dịch... những loại sách, tài liệu cần thiết phục vụ cho dạy, học và NCKH.

- Cần chăm lo đào tạo năng lực chuyên môn cho cán bộ thư viện để đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ của công tác thư viện, hội nhập được với hệ thống thư viện của Ngành và của các trường đại học cao đẳng nói chung.

3.4.3.3. Xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý đào tạo cho các Trường, các Tổng Công ty thành viên

Đối tượng của quản lý giáo dục là quá trình giáo dục, theo quan điểm của giáo dục quản lý, các quá trình giáo dục là những hệ thống xã hội, ngẫu nhiên, năng động nên rất phức tạp. Quản lý các đối tượng ấy mà không am hiểu sâu sắc chúng thì không thể quản lý có hiệu quả. Do tính chất của đối tượng quản lý, nên cần phải đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục của các trường, của các đơn vị trong Tập đoàn một cách có hệ thống thì mới đáp ứng quy mô ngày càng lớn và yêu cầu về chất lượng ngày càng cao của quá trình đào tạo.

Người cán bộ quản lý đào tạo phải đáp ứng được các phẩm chất sau:

- Có năng lực quán triệt đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng vào công tác giáo dục do mình quản lý.
- Có năng lực tổ chức, chỉ đạo hiệu quả các hoạt động giáo dục ở lĩnh vực mình phụ trách.

Về đối tượng đào tạo loại hình quản lý giáo dục thì tốt nhất là chọn những người có kinh nghiệm trong lĩnh vực giáo dục đào tạo, có kiến thức kỹ thuật của Ngành, có đạo đức tốt, có thực tiễn giảng dạy đã đạt kết quả tốt. Những cán bộ này vốn có một năng lực nội tại nên có khả năng vận dụng lý luận vào thực tiễn quản lý một cách linh hoạt, sáng tạo. Vì vậy, phương pháp đào tạo là kết hợp đào tạo và tự đào tạo.

- EVN cần tăng cường lực lượng quản lý đào tạo, các chuyên viên phụ trách đào tạo của Tập đoàn cũng như của các đơn vị cần có đầy đủ các chuyên ngành nhiệt điện, thủy điện, phân phối, truyền tải, TBA, xây dựng, điện hạt nhân và chế tạo thiết bị điện, viễn thông và công nghệ thông tin.

Như vậy, một đội ngũ cán bộ quản lý đào tạo từ EVN đến các trường có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao sẽ là một đóng góp quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo trong Tập đoàn.

3.4.3.4. Xây dựng đội ngũ giảng viên, giáo viên thuộc các cơ sở đào tạo của EVN

Như đã phân tích về nhiệm vụ, chức năng của các trường và vai trò của đội ngũ giảng viên, muốn nâng cao chất lượng đào tạo thì việc lập kế hoạch xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên là hết sức cần thiết. Người giảng viên phải trải qua một quá trình tích lũy kiến thức chuyên môn, kinh nghiệm giảng dạy và khả năng nghiên cứu khoa học, quá trình tích lũy này bao gồm:

- Quá trình học tập, nghiên cứu thông qua khóa đào tạo cao học, tiến sĩ, phải trải qua nhiều kỳ thi để đạt được các yêu cầu về trình độ của ngạch giảng viên chính, như ít nhất phải có bằng thạc sĩ và chứng chỉ ngoại ngữ trình độ C;

- Quá trình bồi dưỡng để nâng cao hiểu biết về ý thức chính trị, về đường lối phát triển kinh tế xã hội của đất nước, về mục tiêu đào tạo của công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ;

- Quá trình nâng cao trình độ và khả năng nghiên cứu khoa học để có thể đảm nhận vai trò chủ trì nghiên cứu khoa học.

Cụ thể EVN cần:

- * *Đối với giảng viên ở các trường thuộc EVN*

- + Cử giảng viên tham gia vào các lớp tập huấn, các hội nghị, hội thảo về công nghệ mới của ngành và các lĩnh vực có liên quan;

- + Giảng viên được tham gia và trao đổi kinh nghiệm với đồng nghiệp trong và ngoài nước;

- + Lập kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên cho đội ngũ giảng viên để cập nhật kiến thức hiện đại;

- + Đào tạo kiến thức tin học cho giảng viên để từng bước ứng dụng vào giảng dạy;

- + Khuyến khích và tạo điều kiện cho giảng viên học ngoại ngữ đặc biệt là ngoại ngữ chuyên ngành điện;

- + Giảng viên cần tận dụng ưu thế về lý thuyết khoa học, nghiệp vụ chuyên môn “theo bài bản” và cần gắn liền với thực tiễn.

Trong các trường cao đẳng, trung học, ngạch giáo viên chính, hay giáo viên trung học chính giữ vai trò chủ chốt và nòng cốt trong việc giảng dạy, họ đảm nhận phần lớn khối lượng giảng dạy, là lực lượng quan trọng trong công tác nghiên cứu khoa học. Cần bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên của các trường theo các tiêu chuẩn chức danh do Bộ GD & ĐT ban hành.

** Đối với đội ngũ giáo viên thỉnh giảng thuộc các Tổng Công ty:*

Hiện nay, EVN chưa có cơ chế cụ thể cho đội ngũ này, qua thực tế tổ chức các lớp đào tạo, các Tổng Công ty/Đơn vị thuộc EVN đã mời các giáo viên là các chuyên gia của Bộ Công nghiệp (nay là Bộ Công Thương), của EVN đến giảng dạy, họ có ưu thế nắm vững chính sách, pháp luật, kỹ thuật, nhất là kỹ thuật mới, có thể giải đáp vướng mắc trong thực tiễn,... Tuy nhiên, họ thường gặp rất nhiều khó khăn về thời gian làm việc tại cơ quan, mặt khác trình độ về nghiệp vụ sư phạm của đội ngũ này thường yếu, nên bài giảng thường dễ gây buồn chán cho người học. Vì vậy, mỗi giáo viên thỉnh giảng cần học qua chương trình bồi dưỡng sư phạm để họ có thể thường xuyên tham gia giảng dạy tại các trường của EVN.

3.4.3.5. Cải thiện chế độ đãi ngộ, điều kiện làm việc và nghiên cứu của đội ngũ giảng viên khối trường

Giáo viên là người giảng dạy trực tiếp cũng là người quyết định trong việc nâng cao chất lượng đào tạo. Một giảng viên ưu tú đòi hỏi phải giàu về kiến thức và giỏi về chuyên môn sư phạm,... Người ta cho rằng, nghề dạy học đòi hỏi tính khoa học, tính nghệ thuật và tính sáng tạo; bên cạnh đó, người giáo viên còn phải hoạt động nghiên cứu khoa học. Để đáp ứng các nhiệm vụ trên, người giáo viên phải có năng lực tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao nghề nghiệp. Vì vậy, việc quan tâm đến điều kiện làm việc và nghiên cứu khoa học của giảng viên là việc làm cần được chú trọng. Trước mắt cần thực hiện một số biện pháp sau:

- Cần có những chính sách tạo ra động lực mạnh mẽ về vật chất và tinh thần để khuyến khích, động viên các giảng viên hăng say thực hiện nhiệm vụ một cách tự giác và tích cực.

- Đảm bảo các điều kiện vật chất tối thiểu cần thiết để giảng dạy. Đặc biệt cần biên soạn, dịch và phát hành rộng rãi tài liệu khoa học, sách giáo khoa, tài liệu hướng dẫn sử dụng các phương tiện dạy lý thuyết và thiết bị luyện tập thực hành của ngành Điện. Cung cấp các tài liệu cập nhật về công nghệ sản xuất, sử dụng vận hành và bảo dưỡng máy móc hiện đại.

- Việc biên soạn tài liệu, giáo trình cho công tác đào tạo bồi dưỡng thường xuyên ngắn hạn là vấn đề cần có chủ trương và sự chỉ đạo từ Tập đoàn. Trong những năm qua, giáo trình cho công tác đào tạo bồi dưỡng chưa được xem là giáo trình chính thống. Vì vậy, việc biên soạn, viết giáo trình cho hệ bồi dưỡng thường xuyên (giáo trình nâng bậc), ngắn hạn tiến tới in thành tài liệu chính thống là việc làm cấp thiết mà EVN cần phải thực hiện trong thời gian tới.

- Giao cho Ban Tổ chức & Nhân sự xây dựng kế hoạch triển khai tổng thể trước mắt và lâu dài, cùng với kế hoạch tài chính đáp ứng.

- Phân công cho từng trường tổ chức các nhóm cán bộ biên soạn giáo trình các nghề, phân công giáo viên có kinh nghiệm giảng dạy bộ môn phối hợp với các giáo sư, chuyên gia đầu ngành tham gia biên soạn, chỉnh lý từng phần hoặc cả môn học.

- Tổ chức hội đồng đánh giá nghiệm thu một cách chặt chẽ (gồm các thành viên hội đồng khoa học EVN, các giáo sư chuyên ngành có nhiều kinh nghiệm giảng dạy, có đại diện của EVN cũng như của các Bộ có liên quan).

Ngoài kinh phí để thực hiện, giải pháp này đòi hỏi một kế hoạch triển khai đồng bộ từ cấp Tập đoàn đến các trường đòi hỏi một đội ngũ cán bộ nghiên cứu giảng dạy nhiều kinh nghiệm...

3.4.3.6. Gắn kết doanh nghiệp với nhà trường và đưa kết quả nghiên cứu khoa học vào phục vụ sản xuất

Hoạt động tự đào tạo về mọi mặt và nghiên cứu khoa học là những hoạt động không thể thiếu được của người giảng viên. Người giảng viên phải không ngừng nâng cao trình độ khoa học, có năng lực tự học hỏi và nghiên cứu khoa học, không ngừng hoàn thiện mình, biến quá trình đào tạo thành quá trình tự đào tạo, bản thân người giảng viên nếu không “tự đào tạo tốt” thì cũng khó làm cho học viên biết “tự

đào tạo”. Người giảng viên không chỉ tham gia nghiên cứu khoa học mà còn có nhiệm vụ hướng dẫn học viên nghiên cứu khoa học (viết tiểu luận, báo cáo, chuyên đề,...). Muốn đáp ứng được yêu cầu này, người giảng viên phải tham gia nghiên cứu khoa học theo hướng từ thấp đến cao, từ tham gia thực hiện đến chủ trì đề tài, dự án.

Công tác nghiên cứu khoa học đã được lãnh đạo Tập đoàn Điện lực rất quan tâm, hàng năm, EVN (đề tài cấp Tập đoàn) và các đơn vị thành viên (đề tài cấp Tổng Công ty) đã chi một khoản kinh phí không nhỏ cho công tác này, một số đề tài nghiên cứu khoa học của EVN và đơn vị đã được ứng dụng vào thực tế, tuy nhiên vẫn còn nhiều đề tài chưa được áp dụng... để góp phần khắc phục những hạn chế nêu trên, một số biện pháp sau đây có thể sử dụng để tham khảo:

- Tăng cường phổ biến thông tin về phương pháp NCKH cho CB, CNV.
- Xác định các nội dung nghiên cứu, hướng nghiên cứu phù hợp với công nghệ của ngành Điện.
- Kịp thời đưa những kết quả NCKH ứng dụng vào thực tế sản xuất của Ngành và phổ biến cho các đơn vị có liên quan ứng dụng kết quả đạt được, nếu có điều kiện đưa ngay vào giảng dạy chính quy cũng như đào tạo.

Đối với các trường của EVN, cần phải đặt công tác NCKH ngang hàng với công tác đào tạo chính quy, trong lĩnh vực này, cần xác định rõ dạy học và nghiên cứu khoa học là hai nhiệm vụ song song gắn bó chặt chẽ với nhau vì vậy phải thực hiện biện pháp sau:

- Đa dạng hóa các hình thức hoạt động nghiên cứu khoa học phù hợp với khả năng và trình độ của giảng viên như:
 - + Biên soạn, rà soát và bổ sung hoàn thiện giáo trình, bài giảng;
 - + Viết các báo cáo chuyên đề, chuyên khảo;
 - + Tổ chức các thông tin khoa học và báo cáo chuyên đề;
 - + Tham gia hoặc chủ trì các đề tài, dự án khoa học cấp trường, cấp Tổng Công ty, cấp EVN, cấp Bộ và cấp Nhà nước.

- Mở rộng quan hệ hợp tác trong NCKH với các cơ quan, tổ chức trong và ngoài nước để có được sự hỗ trợ về vật chất, kinh phí cũng như trao đổi kinh nghiệm và nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của giảng viên.

3.5. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

3.5.1. Đối với Quốc hội và Chính phủ

Đảng ta đã nhất quán trong việc xây dựng đội ngũ công nhân kỹ thuật phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH Đất nước. Các chính sách vĩ mô của Chính phủ rất quan trọng trong việc tác động đến đào tạo nguồn nhân lực CNKT đáp ứng yêu cầu đảm bảo chất lượng. Tuy nhiên, theo tác giả, cần có những chính sách hết sức cụ thể như:

Chính sách đầu tư thỏa đáng cho Đào tạo nghề, đào tạo CNKT; như Hoa Kỳ, Trung Quốc... Bên cạnh đó, cần có điều chỉnh, sửa đổi hệ thống đào tạo nghề cho phù hợp với thị trường và giai đoạn hội nhập sâu rộng với quốc tế, như: Thể chế hóa chính sách vĩ mô về đào tạo nghề, như Luật Dạy nghề...; triển khai qua các chương trình lớn tầm quốc gia về đào tạo nghề tạo việc làm.

- Có chính sách đầu tư theo hướng xã hội hóa đầu tư đào tạo nghề, đào tạo CNKT theo cụm công nghiệp, theo tập đoàn, doanh nghiệp... làm lòng cốt. Mà doanh nghiệp tham gia trực tiếp vào quá trình đào tạo lao động theo nhu cầu của ngành, và cho xã hội.

- Xây dựng mô hình đào tạo, hướng nghiệp dạy nghề, phát triển lao động theo hướng hình chóp. Từ hệ Phổ thông cơ sở đến Trung học cơ sở, Trung học chuyên nghiệp, Cao đẳng nghề, đến đào tạo kỹ sư thực hành nghề; chuyên gia thực hành nghề; và đến nhà nghiên cứu.

3.5.2. Đối với các cơ quan quản lý nhà nước (Bộ Công Thương, Bộ Lao động – Thương binh & Xã hội, Tổng cục Dạy nghề)

Cần có sự vào cuộc đồng bộ, phối hợp giữa 3 cơ quan:

a) *Bộ Công Thương, Bộ Giáo dục, Tổng cục Dạy nghề*: là cơ quan đầu mối nghiên cứu tiếp tục triển khai các chương trình trọng điểm trong việc xây dựng và ban hành:

- Hệ thống các chương trình chuẩn quốc gia về Đào tạo CNKT các nghề các lĩnh vực, ngành nghề (trong đó có Công nghiệp điện lực).

- Chuẩn hóa tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo các trường đào tạo nghề (CNKT); các cơ sở đào tạo; các doanh nghiệp.

- Xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá kỹ năng nghề CNKT các ngành nghề, các lĩnh vực theo hướng thị trường và hòa nhập quốc tế.

b) Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội: Cần có sự nghiên cứu sửa đổi bổ sung, hướng dẫn cơ chế trả lương theo năng lực trình độ kỹ năng nghề, cụ thể đối với hệ thống thang bảng lương CNKT (A1-6-...) nhằm kích thích, tạo động lực cho người CNKT tự đòi hỏi nâng cao trình độ, nâng cao chất lượng đào tạo, chất lượng lao động.

3.5.3. Đối với Tập đoàn điện lực Việt Nam

Tập đoàn điện lực Việt Nam cần có những nghiên cứu triển khai và hoàn thiện các chính sách như:

- Thể chế hóa chính sách đầu tư cho đào tạo, trong đó có đào tạo nghề (CNKT), cần gắn liền với chỉ số *xuất đầu tư cho đào tạo trên tỷ lệ đầu tư và phát triển lưới điện*; từ đó có chính sách phân bổ tài chính cho đào tạo và triển khai đào tạo đáp ứng nhu cầu cho tương lai.

- Chuẩn hóa các trường đào tạo nghề (CNKT) theo tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo nghề của Bộ LĐ, TB & XH; xây dựng trung tâm đánh giá trực thuộc trường ở 3 miền: Bắc- Trung – Nam.

- Đổi mới và chuẩn hóa các thể chế, chính sách đào tạo tại các doanh nghiệp:

+ Quy chế đào tạo, Quy trình đào tạo;

+ Tiêu chuẩn kỹ năng nghề chức danh CNKT;

+ Sửa đổi qui chế tiền lương, thưởng phần trả lương đối với CNKT; theo hướng trả lương theo năng lực nghề nghiệp (trình độ kỹ năng nghề).

+ Xây dựng Bộ tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo CNKT áp dụng trong toàn Tập đoàn;

+ Sửa đổi; Bổ sung xây dựng Chương trình khung đào tạo CNKT các nghề cho các doanh nghiệp thuộc EVN.

TÓM TẮT CHƯƠNG 3

Để nâng cao chất lượng đào tạo CNKT CN Điện lực, trong chương 3, luận án đã rà soát lại định hướng và mục tiêu phát triển đào tạo CNKT của Tập đoàn điện lực Việt Nam; từ đó xác định mục tiêu tổng quát và mục tiêu cụ thể làm căn cứ đưa ra giải pháp cho phù hợp và đảm bảo tính khả thi.

Việc chỉ rõ những thách thức trong đào tạo CNKT đã khẳng định lại một lần nữa những đánh giá, nhận định rút ra từ khảo sát thực tế tại chương 2, đó cũng là điểm chốt cốt lõi ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo CNKT CN điện lực của EVN.

Nâng cao chất lượng đào tạo CNKT CN Điện lực là một nhiệm vụ quan trọng và cấp bách nhằm phát triển CNKT có chất lượng cao, góp phần tăng năng suất lao động, chuyển dịch cơ cấu lao động, đồng thời góp phần vào sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Nâng cao chất lượng đào tạo CNKT CN điện lực là điều kiện tiên quyết giúp phát triển đội ngũ CNKT có chất lượng cao trong EVN. Các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo CNKT CN Điện lực đã tập trung vào giải quyết và đưa ra đề xuất với 3 nhóm giải pháp chính:

- Về hoàn thiện chính sách, khung khổ pháp lý về đào tạo CNKT: Luận án đề xuất thể chế hóa các quy chế, qui định về công tác đào tạo (tuyển sinh khâu đầu vào của các trường); đặc biệt là sửa đổi **quy chế tuyển dụng** bằng việc thi tuyển dụng CNKT và đề xuất xây dựng “**Bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề CNKT 7 bậc**” và **sửa đổi chương trình, giáo trình** đào tạo CNKT CN Điện lực;

- Về công tác quản lý: Luận án đề xuất hoàn thiện mô hình tổ chức hệ thống đào tạo trong EVN; xây dựng mục tiêu đào tạo trên cơ sở sát với thực tế; phù hợp với các biện pháp quản lý chương trình, giáo trình đào tạo; quản lý và sử dụng cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ đào tạo; đặc biệt, luận án đã xây dựng và đề xuất biểu mẫu “**Đánh giá chất lượng chương trình đào tạo**” sau khi kết thúc khóa đào tạo;

- Về các giải pháp cụ thể: Luận án tập trung vào đề xuất các giải pháp mang tính cốt lõi, tác động đến việc tạo động lực thúc đẩy nâng cao chất lượng dạy và học; đó là các chế độ đối với giảng viên và đặc biệt là chế độ đánh giá chất lượng công việc đi đôi với việc “**trả lương thưởng theo năng lực**” đây chính là giải pháp tạo động lực thúc đẩy người học nâng cao trình độ chuyên môn và tay nghề để có kết quả làm việc tốt, từ đó có điều kiện nâng cao thu nhập cá nhân.

KẾT LUẬN

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu của đề tài, luận án đã rút ra một số kết luận chủ yếu sau:

1.1. Luận án đã trình bày một cách có hệ thống lý luận về đào tạo công nhân kỹ thuật, đi sâu vào nghiên cứu những căn cứ lý luận và nội hàm của việc đánh giá chất lượng đào tạo CNKT; xác định vai trò của đào tạo công nhân kỹ thuật trong sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

1.2. Trên cơ sở khảo cứu kinh nghiệm của một số nước trên thế giới về đào tạo nghề trong đó có CNKT, luận án đã làm rõ thêm mối quan hệ giữa tăng trưởng, phát triển kinh tế, các chính sách đầu tư cho đào tạo nghề, đặc biệt là CNKT với việc nâng cao chất lượng đội ngũ CNKT.

1.3. Luận án đã đề cập và đánh giá chất lượng đào tạo CNKT công nghiệp Điện lực tại Tập đoàn Điện lực Việt Nam, trên cơ sở vận dụng tiêu chí đánh giá các cơ sở đào tạo nghề của Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội và mô hình đánh giá chất lượng chương trình đào tạo của Kirpatrick, nhằm làm rõ các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo CNKT công nghiệp Điện lực.

1.4. Trên cơ sở kết quả khảo sát, đánh giá, luận án đã phân tích các nhân tố và đặc thù nghề nghiệp ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo CNKT công nghiệp Điện lực, như các nhân tố bên ngoài, bao gồm những tác động của chính sách vĩ mô của Nhà nước, phát triển kinh tế xã hội, hệ thống đào tạo nghề trong đó nhấn mạnh đến chất lượng tuyển sinh đầu vào để đào tạo CNKT, mức độ hội nhập quốc tế; các nhân tố bên trong, như mục tiêu, chiến lược đào tạo; thể chế về đào tạo đội ngũ CNKT; cơ sở vật chất thiết bị đào tạo; chất lượng giảng viên, chương trình giáo trình đào tạo...

1.5. Luận án đã đi sâu vào phân tích hiện trạng chất lượng đào tạo của EVN (đặc thù là doanh nghiệp Nhà nước), làm rõ nhân tố quyết định đến chất lượng đào tạo, đó là cơ chế xếp lương, bố trí công việc và phương pháp đánh giá chất lượng đào tạo, đánh giá chất lượng năng lực CNKT không chuẩn xác đã không tạo động

lực, cũng như sức ép cho người lao động tự nâng cao trình độ, mà chỉ thực hiện một cách hình thức, dẫn đến kỹ năng nghề của CNKT ngày càng yếu kém.

1.6. Hiện đang có những tồn tại và hạn chế trong tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, sự tôn vinh đối với lao động qua đào tạo nghề và có tay nghề cao, dẫn đến không là động lực thu hút nhân lực, không khuyến khích và làm “sức kéo” thị trường lao động để phát triển đào tạo nguồn nhân lực CNKT cho các ngành công nghiệp nói chung và ngành công nghiệp Điện lực nói riêng.

1.7. Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn khảo sát đánh giá kết quả giảng dạy của các lớp đào tạo CNKT công nghiệp Điện lực của các doanh nghiệp thuộc Tập đoàn Điện lực Việt Nam đã được phân tích ở trên, luận án đã đưa ra một số giải pháp nhằm khắc phục những hạn chế và góp phần nâng cao chất lượng đào tạo CNKT của EVN; trong đó, nhấn mạnh một số vấn đề sau:

1.7.1. Về tổ chức và kế hoạch hoá

Hoàn thiện và thống nhất mô hình tổ chức theo hướng sau:

- Thành lập Ban Đào tạo để thống nhất chương trình đào tạo CNKT công nghiệp Điện lực chung từ EVN đến các đơn vị.
- Thành lập Trung tâm nghiên cứu và phát triển đào tạo nâng cao và đánh giá kỹ năng nghề CNKT công nghiệp Điện lực.
- Thống nhất mô hình tổ chức quản lý đào tạo từ Tập đoàn đến các doanh nghiệp, đơn vị;

1.7.2. Về quản lý chất lượng đào tạo CNKT tại doanh nghiệp:

- Hoàn thiện mục tiêu đào tạo, tăng cường quản lý và xây dựng nội dung, chương trình đào tạo cho CNKT công nghiệp Điện lực.
- Hoàn thiện và bổ sung văn bản quy định về quản lý hệ đào tạo CNKT công nghiệp Điện lực trong EVN.
- Tăng cường quản lý, đổi mới phương pháp dạy học và đổi mới công tác kiểm tra đánh giá chất lượng học tập phù hợp với đối tượng CNKT.
- Chủ động xây dựng, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, giáo viên thỉnh giảng để giảng dạy có hiệu quả.

- Tăng cường hoạt động kiểm tra giám sát của Tập đoàn và tự kiểm tra của các đơn vị trực thuộc.

1.7.3. Về điều kiện đảm bảo quá trình giảng dạy của EVN

- Nâng cao hiệu quả sử dụng thiết bị dạy học, tăng cường đầu tư phương tiện kỹ thuật dạy học, có trọng điểm, phù hợp với thiết bị đang được sử dụng tại EVN.

- Chú trọng cập nhật kịp thời tư liệu, sách giáo khoa, in ấn đẹp, có tài liệu tham khảo phục vụ cho học viên.

- Cải thiện chế độ đãi ngộ, điều kiện làm việc và nghiên cứu của đội ngũ giảng viên.

1.7.4. Về xây dựng đổi mới nội dung chương trình đào tạo

a) Về chương trình đào tạo nghề

- CNKT công nghiệp Điện lực nhất định phải được đào tạo nghề chính qui mới được sử dụng và làm việc trên lưới điện.

- Đối với cán bộ tổ trưởng sản xuất, đội trưởng trở lên, nên được tổ chức đào tạo tại các đơn vị. Đối với đối tượng là Chi nhánh trưởng, Phó chi nhánh, nhất thiết phải đưa về các trường để đào tạo.

- Việc tổ chức các lớp học phải chú ý đến quá trình sản xuất kinh doanh của EVN, tránh thời điểm cuối tháng, cuối năm.

b) Về chương trình kỹ thuật mới

- Đưa vào giảng dạy tại các Trường của Tập đoàn những quy trình quản lý, vận hành, bảo dưỡng, sửa chữa thiết bị mới và đưa học viên đi thực tế tại các nhà máy điện, công ty Điện lực, trạm điện,... để học viên có thể kết hợp lý thuyết và thực tế.

- Đối với công tác đào tạo dài hạn CNKT (hệ 2 năm, 3 năm) các Tổng Công ty Điện lực phối hợp với các Trường Đào tạo Nghề điện nghiên cứu xây dựng các chương trình và giáo trình môn học các nghề.

- Đối với công tác đào tạo bồi dưỡng ngắn hạn, đào tạo nâng cao chuyên môn nghiệp vụ đối với CNKT công nghiệp Điện lực của EVN: Trường Đại học

Điện lực đã nghiên cứu đề xuất giải pháp và xây dựng chương trình đào tạo bồi dưỡng thường xuyên ngắn hạn cho các đối tượng cụ thể.

Để hoàn thiện nâng cao chất lượng đào tạo Công nhân kỹ thuật tại các Tổng Công ty điện lực thuộc EVN, luận án đề xuất giải pháp hoàn thiện công tác Bồi dưỡng nâng bậc lương CNKT, đề xuất xây dựng: bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề công nhân kỹ thuật; bộ chương trình bồi huấn nghề; bộ giáo trình bồi huấn nâng bậc của các nghề.

Trong điều kiện thời gian có hạn, năng lực và nguồn lực còn hạn chế, công việc nghiên cứu mới tiến hành ở những bước đầu tiên là xây dựng và tập hợp một số nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng về các mảng kiến thức, như quản lý vận hành hệ thống điện, thí nghiệm, đo lường, xây lắp điện, đào tạo công nghệ mới và công tác đào tạo nâng bậc CNKT để đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo CNKT công nghiệp Điện lực của EVN. Theo tác giả, nếu có sự đầu tư tiếp tục về thời gian và nguồn lực để đưa vào giảng dạy các chương trình đào tạo đã xây dựng và thực hiện những biện pháp đã nêu, thì mới có đủ cơ sở thực tiễn. Vì vậy, nhiều điểm trong luận án này cần được góp ý, bổ sung để nâng cao tính khoa học và thực tiễn. Đồng thời tác giả cũng mong muốn được tiếp tục nghiên cứu để hoàn thiện nhằm nâng cao chất lượng đào tạo CNKT, đó là vấn đề quan tâm hàng đầu của các Tổng Công ty và của EVN nói chung, cụ thể sẽ tiếp tục:

- Nghiên cứu đề xuất xây dựng bộ tiêu chuẩn cấp bậc kỹ năng nghề CNKT các nghề (7 bậc) thống nhất trong toàn EVN.
- Nghiên cứu đề xuất việc xây dựng Chương trình; Giáo trình giảng dạy nâng bậc CNKT các nghề.
- Nghiên cứu đề xuất mô hình tổ chức đào tạo phù hợp với công tác bồi huấn nâng cao trình độ CNKT trong các Công ty Điện lực thuộc EVN.
- Xây dựng đội ngũ giảng viên, giáo viên bán chuyên trách, cán bộ quản lý giáo dục phục vụ công tác đào tạo.
- Đề xuất biện pháp quản lý và các điều kiện về cơ sở vật chất đảm bảo cho công tác đào tạo bồi huấn CNKT.

- Xây dựng trung tâm đào tạo, đánh giá chất lượng CNKT công nghiệp Điện lực với các nghề cơ bản, nhằm đảm bảo sát thực tế sản xuất và đánh giá khách quan chất lượng đào tạo CNKT.

- Tăng cường hoạt động kiểm tra giám sát của EVN và tự kiểm tra của các Công ty điện lực thuộc EVN đối với công tác đào tạo, bồi huấn chuyên môn nghiệp vụ.

Sản phẩm hướng đến: Bộ chương trình khung; Bộ tiêu chí đánh giá chất lượng chương trình đào tạo CNKT; Bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề; Bộ giáo trình chuẩn bồi dưỡng nâng bậc CNKT của các nghề.

DANH MỤC MỘT SỐ CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ VÀ THAM GIA THỰC HIỆN

1. 2007, Đặng Ngọc Lâm, Đoàn Đức Tiến, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Tập đoàn, “*Nghiên cứu xây dựng Bộ tiêu chuẩn cấp bậc CNKT các nghề trong các Công ty điện lực thuộc Tập đoàn Điện lực Việt nam*”;
2. 2008, Đoàn Đức Tiến, “*Một số vấn đề về đào tạo công nhân kỹ thuật cho ngành Điện*”, Tạp chí Công nghiệp, kỳ 1, tháng 5/2008, tr 23;
3. 2009, Trần Đức Hùng, Đoàn Đức Tiến, *Tiêu chuẩn kỹ năng nghề*, nghề “*Xây lắp điện đường dây trung áp và Trạm biến áp phân phối*”; Xây dựng Bộ tiêu chuẩn Kỹ năng nghề Quốc Gia - Tổng cục dạy nghề;
4. 2010, Nguyễn Thùy Linh, Đoàn Đức Tiến, Tổng Công ty Điện lực TP. Hà Nội, Đề tài “*Xây dựng trang Webb đào tạo và sát hạch Nhân lực*”, MS: CS-AP-TT-08-03, (*Hệ thống chương trình phần mềm Dùng cho sát hạch Cán bộ; Chuyên viên; Công nhân kỹ thuật trên máy tính*);
5. 2011, Đoàn Đức Tiến, “*Vấn đề đào tạo phát triển nguồn nhân lực tại Tập đoàn Điện lực Việt nam hiện nay*”, Tạp chí công nghiệp số 45, tháng 3/2011, tr 29;
6. 2011, Đoàn Đức Tiến, “*Nâng cao chương trình đào tạo ngắn hạn công nhân kỹ thuật của Tập đoàn Điện lực Việt nam (EVN)*”, Tạp chí Công nghiệp số tháng 6/2011, tr 26.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Số TT Tài liệu tiếng Việt

1. Lê Xuân Bá, Nguyễn Thị Kim Dung (2003), *Một số vấn đề về Phát triển thị trường lao động ở Việt Nam*, NXB Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2006), *Thống kê giáo dục và đào tạo 2006*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2006), *Đề án đổi mới GD ĐH Việt Nam 2006- 2020*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
4. Bộ Lao động – Thương binh & Xã hội (2005), *Đề án phát triển xã hội hóa dạy nghề đến năm 2010*, Hà Nội.
5. Bộ Lao động – Thương binh & Xã hội (2007), *Báo cáo triển khai kế hoạch Dạy nghề, Việc làm và Xuất khẩu lao động giai đoạn 2007-2010*, 5/2007.
6. Bộ Lao động – Thương binh & Xã hội (2007), “*Tài liệu hướng dẫn nghiệp vụ điều tra thực trạng việc làm & thất nghiệp*” 1/7/2007, Hà Nội.
7. Bộ Lao động – Thương binh & Xã hội (1999a), *Hệ thống quan sát lao động, việc làm và nguồn nhân lực ở Việt nam*, Báo cáo điều tra hộ gia đình vòng 1 -1996, NXB Lao động – Xã hội.
8. Bộ Lao động – Thương binh & Xã hội (1999b), *Sổ tay thống kê thông tin thị trường lao động ở Việt nam*, NXB Lao động – Xã hội.
9. Bộ Kế hoạch & Đầu tư (2011), Trang Webb: Business portal, *Khái niệm về chất lượng*, <http://www.business.gov.vn /khái-niem-ve-chat-luong/.../2011/>
10. Thái Bá Cần (2004), “*Trình độ công nghệ trong sản xuất công nghiệp và tính thích ứng của chương trình đào tạo*”, Báo cáo Hội thảo Giáo dục& Đào tạo Đại học Cao đẳng 12/11/2004, TP HCM.
11. Tô Thị Ngọc Châu- 24/05/2006, “*Đào tạo nghề, những yếu kém cần khắc phục*”, <http://vietnamnet.com.vn/bandocviet/dao-tao-nghe:nhung-yeu-kem-can-khac-phuc/.../2006/>
12. Phan Thủy Chi (2001), “*Vấn đề đào tạo nguồn nhân lực thông qua chương trình du học tại chỗ bằng kinh phí nhà nước*”, Tạp chí Giáo dục, (8), 7/2001.
13. Phan Thủy Chi (2008), “*Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong các trường đại học khối kinh tế của Việt Nam thông qua các chương trình hợp tác đào tạo quốc tế*”, Luận văn tiến sĩ, Trường Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội.
14. Nguyễn Đức Chính (2003), *Tài liệu kiểm định chất lượng giáo dục Đại học*, NXB ĐH Quốc gia, Hà Nội.
15. Đỗ Minh Cường, Mạc Văn Tiến (2004), *Phát triển lao động kỹ thuật ở Việt Nam, Lý luận và thực tiễn*, NXB CTQG, Hà Nội.

16. Nguyễn Văn Duệ (2004), Báo cáo đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ mã số B2003.38.72-*Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ viên chức ĐH kinh tế quốc dân trong quá trình xây dựng trường trọng điểm Quốc Gia*, Hà Nội.
17. Nguyễn Thùy Dung (2005), “*Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực theo năng lực cần thiết- một phương pháp mới nâng cao năng lực giảng dạy cho giảng viên*”, Tạp chí Kinh tế phát triển, (102), Hà Nội.
18. Nguyễn Hữu Dũng (2005), *Thị trường lao động và định hướng nghề nghiệp cho thanh niên*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.
19. Nguyễn Tiến Đạt (1990), *Thuật ngữ giáo dục đại học và công nghiệp*, Đề Tài 52 VB 0202, Hà Nội.
20. Đàm Hữu Đắc (2008), “*Đổi mới đào tạo nghề, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho đất nước*”, Tạp chí cộng sản số 9- 2008.
21. Nguyễn Vân Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2004), *Giáo trình quản trị nhân lực*, Trường ĐH kinh tế quốc dân Hà Nội.
22. Lê Khắc Đóa, Bộ Giáo dục và Đào tạo (1989), “*Hoàn thiện hệ thống dạy nghề Việt Nam*”, Luận văn tiến sĩ, Trường Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội.
23. Nguyễn Minh Đường (2005), *Thực trạng và giải pháp đào tạo lao động kỹ thuật (từ sơ cấp đến trên đại học) đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu lao động trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế*, Chương trình KX-05, Hà Nội.
24. Phạm Minh Hạc (1996), *Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa- hiện đại hóa*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
25. Ngô Thị Minh Hằng (2008), *Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong các công ty nhà nước thời kỳ hội nhập*, Báo cáo khoa học ngày 26/09/2008.
26. Bùi Tôn Hiến (2003), *Nhu cầu đào tạo nghề*, Đặc san Đào tạo nghề, Tổng cục Dạy nghề, Bộ Lao động – Thương binh & Xã hội, Hà Nội.
27. Bùi Tôn Hiến (2004) (biên soạn), Mạc Văn Tiến (Chủ biên), *Định hướng nghề nghiệp và việc làm*, Nhà xuất bản Lao động – Xã hội, Hà Nội, 2004.
28. Bùi Tôn Hiến (2008), *Một số vấn đề về dạy nghề trong doanh nghiệp*, Tạp chí Lao động và Xã hội, số 341, 16-31/08/2008.
29. Bùi Tôn Hiến (2009), “*Nghiên cứu việc làm của lao động qua đào tạo nghề ở Việt Nam*”, Luận văn tiến sĩ số 62.31.11.01, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
30. Trần Khắc Hoàn (2006), *Kết hợp đào tạo tại trường và doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở Việt nam trong giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ quản lý giáo dục, Hà Nội.

31. Hội đồng quản trị Tập đoàn Điện lực Việt nam (2009), “*Tiêu chuẩn viên chức chuyên môn, nghiệp vụ*” Ban hành kèm theo quyết định số 119/QĐ-Evn ngày 27 tháng 03 năm 2009 của Chủ tịch Hội đồng quản trị Tập đoàn Điện lực Việt nam.
32. Đỗ Văn Huân (2008), *Chất lượng tăng trưởng kinh tế còn thấp, Thời báo kinh tế Việt nam*, Kinh tế 2007-2008 Việt nam và Thế giới, Hà Nội.
33. Đặng Thành Hưng (2005), “*Những cơ hội và thách thức của giáo dục Việt nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế*”, Tạp chí Khoa học Giáo dục, (2)
34. Lan Hương (29/07/2008), “*Nhức nhối vấn đề đào tạo nghề*”, <http://dantri.com.vn/co/.../nhuc-nhoi-van-de-dao-tao-nghe.htm>
35. Đặng Hữu (2005), “*Đào tạo nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa dựa trên tri thức ở nước ta hiện nay*”, *Tạp chí Cộng sản*, 726(4), tr 29-33.
36. Đặng Thị Thanh Huyền (2001), *Giáo dục phổ thông với phát triển chất lượng nguồn nhân lực - Những bài học thực tiễn từ Nhật Bản*, NXB KHXH, Hà Nội.
37. Đoàn Văn Khải (2005), *Nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam*, NXB Lý luận Chính trị, Hà Nội.
38. Đoàn Văn Khải (2005), *Nguồn lực con người trong quá trình Công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam*, NXB lý luận Chính trị, Hà Nội.
39. Đặng Ngọc Lâm, Đoàn Đức Tiến (2007), “*Nghiên cứu xây dựng Bộ Tiêu chuẩn cấp bậc CNKT các nghề trong các Công ty điện lực thuộc Tập đoàn Điện lực Việt nam*”, Đề tài nghiên cứu khoa học, Tập đoàn điện lực Việt Nam.
40. Dương Đức Lâm (2007), *Đào tạo nghề theo nhu cầu sử dụng của xã hội*, Tạp chí Lao động và xã hội, số 317, tháng 8/2007.
41. Q.Linh-Tr.Cường-Đ.Bình 26/02/2009, “*Đào tạo nghề phải đúng địa chỉ, gắn với nhu cầu xã hội*”, <http://www.tuoitre.com.vn/.../index.aspx>
42. Nguyễn Xuân Mai (2005), *Xây dựng mô hình đào tạo liên thông giáo viên dạy nghề từ công nhân kỹ thuật*, Luận án Tiến sĩ giáo dục học, Hà Nội.
43. Tổng Bí thư Nông Đức Mạnh (2008), “*Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt nam thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH Đất Nước*”, Nghị quyết 20/NQ – TW, báo cáo BCH TƯ- Lao động số 36 ngày 17/02/2008.
44. Junichi Mori, Nguyễn Thị Xuân Thúy (2006), “*Phát triển nguồn nhân lực công nghiệp phục vụ quá trình công nghiệp hóa định hướng FDI ở Việt Nam*”, Diễn đàn phát triển Việt Nam (2006).
45. Phan Nam (10/06/2009), “*Cần có quỹ đào tạo nghề*”, <http://www.dddn.com.vn/.../can-co-quy-dao-tao-nghe.htm>
46. Phạm Thành Nghị (1996), “*Những thay đổi chủ yếu trong chính sách giáo dục đại học thế giới những năm gần đây*”, Tạp chí Phát triển Giáo dục, 2/1996.
47. Lê Văn Nhã, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (1994), “*Đổi mới việc đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng công nghệ kỹ thuật, cán bộ có trình độ trung học chuyên nghiệp để nâng cao năng xuất lao động ở Việt Nam*”, Luận văn tiến sĩ, Trường Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội.
48. Nguyễn An Ninh (2008), *Về xu hướng công nhân hóa ở nước ta hiện nay*, NXB CTQG, Hà Nội.

49. Henaff Nolwen, Martin Jean – Yves (2001), *Lao động, việc làm và nguồn nhân lực ở Việt nam 15 năm đổi mới*, NXB Thế giới, Hà Nội.
50. Hoàng Phê (1996), *Từ điển Tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng.
51. Phạm Phụ (1997), “*Các vấn đề tồn tại trong việc phát triển nguồn nhân lực phục vụ công cuộc công nghiệp hóa-hiện đại hóa*”, Kỷ yếu Hội thảo về Phát triển nguồn nhân lực, Hà Nội.
52. Quốc hội nước CHXHCN Việt nam (2002), *Luật Lao động*, Hà Nội.
53. Quốc hội nước CHXHCN Việt nam (2005), *Luật Giáo dục*, Hà Nội.
54. Quốc hội nước CHXHCN Việt nam (2006), *Luật dạy nghề*, Hà Nội.
55. Phạm Quang Sáng, Viện NCPT Giáo dục, (1997) “*Đổi mới đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn lao động có trình độ cao đẳng và đại học nhằm phát triển thị trường lao động Việt Nam*”, Luận văn tiến sĩ, Trường Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội.
56. Lê Quang Sơn (2009), “*Đào tạo công nhân kỹ thuật – Kinh nghiệm quốc tế và giải pháp cho khu kinh tế Dung Quất*”, Tạp chí khoa học và Công nghệ, Đại học Đà Nẵng – Số 2 (31). 2009.
57. Phan Thanh Tâm (20.12.2000), “*Các giải pháp chủ yếu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ nhu cầu CNH và HDH Đất Nước*”, Luận văn tiến sĩ, Trường Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội.
58. Ngô Tứ Thành (2008), “*Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực công nghệ thông tin và truyền thông theo mô hình đại học điện tử*”, Tạp chí Khoa học ĐHQGHN, Khoa học Xã hội và Nhân văn 24 (2008) 54-66.
59. Nguyễn Trung Thành (2005), “*Hoàn thiện mô hình đào tạo và phát triển cán bộ quản lý cho các doanh nghiệp thuộc sở hữu nhà nước tại Việt Nam*”, luận án Tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
60. Phạm Đức Thành (1998), *Giáo trình kinh tế lao động*, NXB Giáo dục, Hà nội 1998.
61. Thủ tướng (2006), *Quyết định số 33/2006/QĐ/TTg ngày 07/02/2006 về việc phê duyệt Đề án dạy nghề cho lao động đi làm việc ở nước ngoài đến năm 2015*, Quyết định của Thủ tướng Chính phủ.
62. Thủ tướng (2011), *phê duyệt quy hoạch phát triển điện lực quốc gia giai đoạn 2011-2020 có xét đến 2030*, Quyết định số 1208/QĐ-TTg ngày 21/7/2011.
63. Phan Chính Thức (2003), *Những giải pháp phát triển đào tạo nghề góp phần đáp ứng nhu cầu nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Luận án Tiến sĩ Giáo dục học, Hà Nội.
64. Đoàn Đức Tiến (2006), *Phân tích và đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực ở Công ty Điện lực TP Hà Nội*, Luận văn thạc sĩ khoa học.

65. Mạc Văn Tiến (2006), *Phát triển Lao động kỹ thuật ở Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hóa*, Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế, số 340, tháng 9/2006.
66. Mạc Văn Tiến, Bùi Tôn Hiến (2005), *Cơ hội tiếp cận đào tạo nghề và việc làm của thanh thiếu niên 15-17 tuổi*, Báo cáo kết quả nghiên cứu khu vực phía bắc, MOLISA-ILO, Hà Nội.
67. Nguyễn Tiệp (2007), *Đào tạo và phát triển lao động chuyên môn kỹ thuật - Tiền đề quan trọng để sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực*, Tạp chí Lao động và Xã hội, số 317, tháng 8/2007.
68. Tổng cục Dạy nghề (2001), *Cơ cấu tổ chức và quản lý hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề ở Việt Nam giai đoạn 2001-2010*, Kỷ yếu Hội thảo của Tổng cục Dạy nghề, Hà Nội, 4/2001.
69. Tổng cục Dạy nghề (2001), *Báo cáo kết quả khảo sát thực trạng và nhu cầu lao động kỹ thuật của doanh nghiệp*, Hà Nội.
70. Tổng cục Dạy nghề (2002), *Lao động qua đào tạo nghề và đào tạo nghề trình độ cao ở Việt Nam giai đoạn 2002-2010*, Kỷ yếu Hội thảo của Dự án Giáo dục Kỹ thuật và dạy nghề, Tổng cục Dạy nghề, Hà Nội, 12/2002.
71. Tổng cục Dạy nghề (2007), *Đào tạo nghề: Thuật ngữ chọn lọc*. NXB CTQG, Hà Nội.
72. Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sầm (2001), *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước*, NXB Chính trị Quốc Gia, Hà Nội.
73. Trường Đại học kinh tế quốc dân, Dự án đào tạo từ xa – SIDA Thụy Điển (2002), *Báo cáo điều tra nhu cầu đào tạo của công chức các địa phương tại Việt Nam*, Hà Nội.
74. Bùi Anh Tuấn, Phan Thủy Chi (2001), “*Đào tạo liên thông - Một hình thức du học có hiệu quả*”, Tạp chí giáo dục, (18), tháng 1/2001.
75. Nguyễn Thanh Tuấn (2007), “*Đa dạng hóa cơ cấu để phát triển số lượng và chất lượng nguồn nhân lực*”, Tạp chí Lao động và Xã hội, số 318, tháng 09/2007.
76. Đoàn Xuân Viên (1985), “*Xây dựng tiêu chuẩn thời gian tác nghiệp để định mức lao động cho quá trình sản xuất bê tông*”, Luận văn tiến sĩ, Trường Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội.
77. Tô Văn Vinh (2004), “*Nghiên cứu đề xuất nội dung, chương trình đào tạo và các giải pháp quản lý nhằm nâng cao chất lượng hệ bồi dưỡng thường xuyên ngắn hạn của Tổng công ty Điện lực Việt Nam*”, Báo cáo nghiên cứu khoa học.
78. Viện KHLĐ&XH (2006), *Dự báo xu hướng việc làm tại Việt Nam giai đoạn 2005-2015*, Báo cáo của Dự án SIDA-CIEM, Hà Nội.

Số TT Tài liệu tiếng Anh

79. Cenze D. A. and Robbins S. (1994), *Human Resource Management, Concepts and Practices*, p. 225, Canada.
80. Cheng, Y.C. (1993), "The Theory and Characteristics of School-based Management", International Journal of Educational Management, Vol. 7 No.6, pp.6-17.
81. Cheng, Y.C., Ng, K.H. (1991), "*Organizational Change in Schools: Theories, Strategies and Techniques*", *Educational Journal*, The Chinese University of Hong Kong, Vol. 19 No.2, pp.133-44;
82. Donald L.Kirkpatrick (1998), "*Evaluating training programs*", *The Four levels*, Berrett-Kochler Publishers, Inc San Francisco.
83. Glenn M. McEvoy, James C. Hayton, Alan P.Warnick, Troy V. Mumford, Steven H. Hanks and Mary Jo Blahna, "*A Competency – based model for developing human resource professionals*", *Journal of Management Education* 2005; 29; 383.
84. Honey, P., Mumford, A. (1992), *Manual of Learning Styles*, 3rd, Honey, Maidenhead.
85. Len M.P. (1992), "The US accreditation system", in *Quality in Higher Education: proceedings of an International Conference, Hong Kong, 1991*, The Famer Press, London,161-168.
86. Lodiaga J. (1987), "*Staff Training and Development in ministry of Education, Science and Technology*", *Report of the Educational Administration Conference, 21-25 April, Jomo Keyatta Foundation, Nairobi*, pp 48-53.
87. Michael R.Carrell, Nobert.F. Elbert and Robert D.Hatfield (1995), *Human resoarce management Global strategies for managing a diverse work force*, Prentice Hall, Englewood cliffs, New Jersey.
88. Mary A. Konovsky (2000), *Understanding Procedural Justice and Its Impact on Business Organizations*, Joumai of Management
89. Oldroyd, D., Hall, V. (1991), *Managing Staff Development: A Handbook for Secondary Schools*, Paul Chapman Publishing, London.
90. Oliva P.F. and Pawlas G.e. (1997), *Supervision for today's School*, 5th edition, Longman, New York.
91. Wayne R.M and R.M Noe (1996), *Human Resource Management*, Prentice Hall, London.
92. www.ehlt.flinders.edu.au/education/DLiT/2002/environs/scott/stucteac.htm/, "Student-Centred Teaching".
93. www.nuffic.nl/home/about-nuffic/mission-and-strategy/mission-statement, Mission and Strategy.
94. www.portal.unesco.org/education/en/ev.php-URL_ID=55837&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html, Higher Education.
95. www.texascollaborative.org/stdtcenteredteach.htm, "*Professional Development odule: Student-Centered Teaching*".

**HỆ THỐNG TIÊU CHÍ, TIÊU CHUẨN
KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ**

Ngày 17/01/2010 Bộ trưởng Bộ Lao động Thương binh và Xã hội ban hành Quyết định số 02/2008/QĐ-BL ĐTBXH về việc ban hành hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng Trường Cao đẳng nghề

**QUYẾT ĐỊNH
CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI SỐ 02/2008/QĐ-
BLĐTBXH
NGÀY 17 THÁNG 01 NĂM 2008
BAN HÀNH QUY ĐỊNH HỆ THỐNG TIÊU CHÍ, TIÊU CHUẨN
KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ**

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

*Căn cứ Luật Dạy nghề ngày 29 tháng 11 năm 2006;
Căn cứ Nghị định số 186/2007/NĐ-CP ngày 25 tháng 12 năm 2007 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;
Theo đề nghị của Tổng cục trưởng Tổng cục Dạy nghề,*

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Quy định hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng trường cao đẳng nghề.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực sau 15 ngày kể từ ngày đăng Công báo.

Điều 3. Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Người đứng đầu cơ quan Trung ương của các Tổ chức chính trị - xã hội có trường cao đẳng nghề trực thuộc; Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Chánh Văn phòng Bộ, Tổng cục trưởng Tổng cục Dạy nghề, Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị liên quan có trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

**BỘ TRƯỞNG
Nguyễn Thị Kim Ngân**

QUY ĐỊNH
HỆ THỐNG TIÊU CHÍ, TIÊU CHUẨN KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG
TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ

(Ban hành kèm theo Quyết định số 02/2008/QĐ-BLĐTBXH ngày 17 tháng 01 năm 2008 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)

Chương I
QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi và đối tượng áp dụng

1. Quy định này quy định hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng đối với trường cao đẳng nghề.
2. Hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn này được áp dụng để kiểm định chất lượng các trường cao đẳng nghề công lập, tư thục và đầu tư nước ngoài.

Điều 2. Giải thích từ ngữ

Trong Quy định này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

1. *Tiêu chí kiểm định* là các nội dung yêu cầu mà trường cao đẳng nghề phải đáp ứng để hoàn thành mục tiêu đề ra. Mỗi tiêu chí kiểm định có các tiêu chuẩn kiểm định cụ thể.
2. *Tiêu chuẩn kiểm định* là mức độ yêu cầu và điều kiện cần thực hiện ở một thành phần cụ thể của tiêu chí kiểm định được dùng làm chuẩn để đánh giá các điều kiện đảm bảo chất lượng. Mỗi tiêu chuẩn kiểm định có 3 chỉ số.
3. *Chỉ số* là mức độ yêu cầu và điều kiện về một khía cạnh cụ thể của tiêu chuẩn kiểm định.
4. *Điểm chuẩn* là tổng điểm tối đa quy định cho mỗi tiêu chí kiểm định.
5. *Điểm đánh giá* là điểm của mỗi tiêu chuẩn kiểm định cụ thể, tùy thuộc vào mức độ đạt được của tiêu chuẩn kiểm định đó. Điểm đánh giá được tính theo thang điểm 2.

Điều 3. Mục tiêu sử dụng hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng trường cao đẳng nghề

Hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng trường cao đẳng nghề được sử dụng để các trường cao đẳng nghề tự kiểm định, đánh giá và hoàn thiện các điều kiện đảm bảo chất lượng, nhằm không ngừng nâng cao chất lượng dạy nghề của nhà trường; cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề thực hiện việc kiểm định, công nhận hoặc không công nhận các trường cao đẳng nghề đạt tiêu chuẩn chất lượng theo quy định, nhằm công bố với xã hội về thực trạng chất lượng của nhà trường; người học và xã hội biết được thực trạng chất lượng của nhà trường và giám sát.

Điều 4. Điểm chuẩn đánh giá

1. Các tiêu chí kiểm định và điểm chuẩn cho từng tiêu chí kiểm định của trường cao đẳng nghề, cụ thể như sau:

a) Mục tiêu và nhiệm vụ	06 điểm
b) Tổ chức và quản lý	10 điểm
c) Hoạt động dạy và học	16 điểm
d) Giáo viên và cán bộ quản lý	16 điểm

đ) Chương trình, giáo trình	16 điểm
e) Thư viện	06 điểm
g) Cơ sở vật chất, thiết bị, đồ dùng dạy học	14 điểm
h) Quản lý tài chính	10 điểm
i) Các dịch vụ cho người học nghề	06 điểm

Tổng số điểm đánh giá tối đa cho tất cả các tiêu chí là 100.

2. Mỗi tiêu chuẩn kiểm định có điểm tối đa là 2 điểm. Tùy thuộc vào mức độ đạt được yêu cầu mà tiêu chuẩn kiểm định đó có điểm từ 0 đến 2 điểm.

Điều 5. Xếp loại đánh giá

Kết quả đánh giá cuối cùng của trường cao đẳng nghề được xếp theo ba cấp độ sau:

1. Cấp độ 1: Trường cao đẳng nghề có tổng số điểm của các tiêu chí kiểm định đạt dưới 50 điểm hoặc đạt từ 50 điểm trở lên nhưng có một trong các tiêu chí đạt dưới 50% số điểm tối đa của tiêu chí đó;

2. Cấp độ 2: Trường cao đẳng nghề có tổng số điểm của các tiêu chí kiểm định đạt từ 50 điểm đến dưới 80 điểm và các điểm đánh giá của từng tiêu chí kiểm định phải đạt từ 50% trở lên số điểm tối đa hoặc đạt 80 điểm trở lên và các điểm đánh giá của từng tiêu chí kiểm định đạt từ 50% trở lên số điểm tối đa nhưng có một trong các tiêu chí 4, 5 và 7 đạt dưới 80% số điểm tối đa;

3. Cấp độ 3: Trường cao đẳng nghề có tổng số điểm của các tiêu chí kiểm định đạt từ 80 điểm trở lên và các điểm đánh giá của từng tiêu chí kiểm định phải đạt từ 50% trở lên số điểm tối đa, trong đó các tiêu chí 4, 5 và 7 phải đạt từ 80% trở lên số điểm tối đa của từng tiêu chí kiểm định.

Chương 2

TIÊU CHÍ VÀ TIÊU CHUẨN KIỂM ĐỊNH

Điều 6. Tiêu chí 1: Mục tiêu và nhiệm vụ

Tiêu chí này được đánh giá bởi 3 tiêu chuẩn sau:

1. Tiêu chuẩn 1. Mục tiêu, nhiệm vụ của trường được xác định rõ ràng, cụ thể; được cấp có thẩm quyền phê duyệt và công bố công khai.

a) Có quyết định thành lập trường và có văn bản xác định mục tiêu của trường.

b) Điều lệ của trường được xây dựng theo quy định và được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt.

c) Mục tiêu, nhiệm vụ được công bố công khai (trên các phương tiện thông tin, trong các tài liệu giới thiệu về trường).

2. Tiêu chuẩn 2. Mục tiêu, nhiệm vụ của trường định hướng chủ yếu vào việc đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị trường lao động, nhu cầu học của người học, xã hội, phù hợp với điều kiện thực tế và yêu cầu sử dụng lao động của địa phương, ngành.

a) Có quy hoạch, kế hoạch, định hướng phát triển trường gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, ngành, được cấp có thẩm quyền phê duyệt.

b) Các nghề đào tạo phù hợp với nhu cầu nhân lực của thị trường lao động và nhu cầu của người học, xã hội.

c) Mục tiêu, nhiệm vụ của trường phù hợp với điều kiện thực tế và yêu cầu sử dụng lao động của địa phương, ngành.

3. Tiêu chuẩn 3. Mục tiêu, nhiệm vụ của trường được định kỳ rà soát, điều chỉnh theo hướng nâng cao chất lượng dạy nghề, phù hợp với các giai đoạn phát triển của trường, nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, ngành.

a) Có văn bản quy định về việc điều chỉnh mục tiêu và nhiệm vụ của trường.

b) Các nội dung điều chỉnh mục tiêu, nhiệm vụ của trường nhằm nâng cao chất lượng dạy nghề và đáp ứng nhu cầu nhân lực đa dạng của thị trường lao động.

c) Có các báo cáo kết quả định kỳ rà soát, điều chỉnh mục tiêu và nhiệm vụ.

Điều 7. Tiêu chí 2: Tổ chức và quản lý

Tiêu chí này được đánh giá bởi 5 tiêu chuẩn sau:

1. Tiêu chuẩn 1. Trường có hệ thống văn bản quy định về tổ chức, cơ chế quản lý và được thường xuyên rà soát, đánh giá, bổ sung, điều chỉnh.

a) Có đầy đủ các văn bản quy định về tổ chức, cơ chế quản lý theo hướng đảm bảo quyền tự chủ và chịu trách nhiệm của các đơn vị trong trường.

b) Có quy chế dân chủ tạo môi trường để giáo viên (giảng viên), cán bộ quản lý, nhân viên được tham gia đóng góp ý kiến về các chủ trương, kế hoạch của trường, giải quyết kịp thời các khiếu nại, tố cáo của cán bộ, giáo viên, nhân viên, người học.

c) Các quy định về tổ chức và cơ chế quản lý của trường được rà soát, điều chỉnh định kỳ.

2. Tiêu chuẩn 2. Có cơ cấu tổ chức hợp lý, phù hợp với quy định của Nhà nước cũng như với các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển của trường và hoạt động có hiệu quả.

a) Có Hội đồng trường hoặc Hội đồng quản trị, các hội đồng tư vấn, các đơn vị quản lý, phòng chức năng, các khoa, bộ môn trực thuộc trường phù hợp với cơ cấu ngành nghề và quy mô đào tạo của trường.

b) Có sự phân công, phân cấp hợp lý, rõ ràng về chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị trong trường.

c) Các đơn vị trong trường hoạt động theo đúng chức năng, nhiệm vụ của đơn vị mình và đạt hiệu quả cao.

3. Tiêu chuẩn 3. Công tác quản lý, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý của trường.

a) Có quy hoạch giáo viên, cán bộ quản lý; có kế hoạch, chính sách, quy trình, biện pháp phù hợp để tuyển dụng giáo viên, bổ nhiệm cán bộ quản lý đáp ứng yêu cầu về chất lượng theo quy định của Nhà nước và nhu cầu về số lượng theo cơ cấu tổ chức của trường.

b) Có kế hoạch, quy trình, phương pháp đánh giá, phân loại giáo viên, cán bộ quản lý đáp ứng yêu cầu thực tế của trường.

c) Có chính sách khuyến khích, có kế hoạch, biện pháp thực hiện có kết quả kế hoạch ngắn hạn, dài hạn bồi dưỡng cập nhật và nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý của trường.

4. Tiêu chuẩn 4. Tổ chức Đảng Cộng sản Việt Nam và các tổ chức xã hội, đoàn thể có vai trò tích cực trong hoạt động của trường.

a) Tổ chức Đảng Cộng sản Việt Nam trong trường làm tốt chức năng, nhiệm vụ của đảng bộ, chi bộ cơ sở trong các đơn vị sự nghiệp theo Quyết định số 97/QĐ-TW ngày 22/3/2004 của Ban Bí thư.

b) Các tổ chức xã hội, đoàn thể trong trường tập hợp được cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên, người học, hoạt động theo đúng pháp luật và điều lệ của tổ chức.

c) Các tổ chức xã hội, đoàn thể trong trường hoạt động có hiệu quả, góp phần tích cực vào việc nâng cao chất lượng dạy nghề.

5. Tiêu chuẩn 5. Trường thực hiện và cải tiến thường xuyên công tác kiểm tra.

a) Trường thực hiện thường xuyên công tác kiểm tra theo kế hoạch.

b) Sử dụng kết quả kiểm tra vào quá trình nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo của trường.

c) Định kỳ cải tiến phương pháp và công cụ kiểm tra các hoạt động của trường.

Điều 8. Tiêu chí 3: Hoạt động dạy và học

Tiêu chí này được đánh giá bởi 8 tiêu chuẩn sau:

1. Tiêu chuẩn 1. Công tác tuyển sinh được thực hiện theo quy chế tuyển sinh của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; đảm bảo chất lượng tuyển sinh.

a) Tuyển sinh theo quy chế tuyển sinh của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

b) Hàng năm trường có hướng dẫn riêng về công tác tuyển sinh, cụ thể hoá quy định tuyển sinh của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

c) Đảm bảo nghiêm túc, công bằng, khách quan trong tuyển sinh.

2. Tiêu chuẩn 2. Thực hiện đa dạng hoá các phương thức tổ chức đào tạo đáp ứng yêu cầu học tập của người học; thiết lập được mối liên hệ chặt chẽ với các cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ.

a) Đa dạng hoá các phương thức tổ chức đào tạo để đáp ứng yêu cầu học tập của người học.

b) Có sự liên kết chặt chẽ với các cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ trong quá trình đào tạo.

c) Định kỳ thu thập ý kiến đánh giá của cán bộ quản lý, giáo viên, người học về chất lượng của các phương thức đào tạo so với mục tiêu đã đề ra.

3. Tiêu chuẩn 3. Có kế hoạch đào tạo, giám sát chặt chẽ, bảo đảm thực hiện kế hoạch đào tạo đúng tiến độ và có hiệu quả; tổ chức dạy học lý thuyết, thực hành và thực tập lao động sản xuất theo nghề đào tạo phù hợp với các yêu cầu của thực tiễn sản xuất, kinh doanh, dịch vụ.

a) Có kế hoạch đào tạo cho từng nghề, theo từng học kỳ, năm học; có kế hoạch đào tạo chi tiết đến từng mô-đun, môn học, cụ thể cho các giờ học lý thuyết, thực hành, thực tập lao động sản xuất.

b) Tổ chức giám sát, đánh giá việc thực hiện kế hoạch đào tạo bảo đảm thực hiện kế hoạch đào tạo đúng tiến độ, chất lượng và hiệu quả.

c) Hàng năm thu thập các ý kiến đánh giá của cán bộ quản lý, giáo viên, người học về tiến độ, kết quả thực hiện kế hoạch đào tạo.

4. Tiêu chuẩn 4. Tổ chức đào tạo liên thông.

a) Có các văn bản quy định tổ chức đào tạo liên thông của trường phù hợp với quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và pháp luật về dạy nghề.

b) Việc tổ chức đào tạo liên thông giữa ba cấp trình độ đào tạo nghề và liên thông các nghề của trường tuân thủ các quy định đã đề ra.

c) Định kỳ đánh giá công tác tổ chức đào tạo liên thông của trường.

5. Tiêu chuẩn 5. Tổ chức dạy nghề theo mục tiêu, nội dung chương trình dạy nghề đã được phê duyệt; thực hiện phương pháp dạy học theo hướng tích cực hoá người học, phát triển năng lực tự học, tự nghiên cứu và tinh thần hợp tác của người học.

a) Các hoạt động dạy nghề được thực hiện theo mục tiêu, nội dung chương trình dạy nghề đã được phê duyệt và hàng năm rà soát, đánh giá mức độ phù hợp giữa các hoạt động dạy nghề với mục tiêu, nội dung chương trình dạy nghề đã được phê duyệt.

b) Trường có các hình thức và phương pháp dạy học tích cực khuyến khích phát triển năng lực tự học, tự nghiên cứu và tinh thần hợp tác của người học.

c) Định kỳ thu thập ý kiến của cán bộ quản lý, giáo viên, người học nhằm tổng kết, đánh giá và phổ biến kinh nghiệm đổi mới phương pháp dạy và học.

6. Tiêu chuẩn 6. Thực hiện phương pháp, quy trình kiểm tra, đánh giá kết quả học tập theo hướng coi trọng đánh giá quá trình, phản hồi kịp thời cho người học, đảm bảo đánh giá nghiêm túc, khách quan, phù hợp với phương thức đào tạo, hình thức học tập và đặc thù của mô-đun, môn học.

a) Thường xuyên tổ chức các hội nghị, hội thảo về đổi mới phương pháp, quy trình kiểm tra, đánh giá kết quả học tập.

b) Thực hiện phương pháp, quy trình kiểm tra đánh giá kết quả học tập theo hướng coi trọng đánh giá quá trình và phản hồi kịp thời cho người học.

c) Có biện pháp đánh giá kết quả học tập đảm bảo nghiêm túc, khách quan, phù hợp với phương thức đào tạo, hình thức học tập và đặc thù mô-đun, môn học.

7. Tiêu chuẩn 7. Nghiên cứu khoa học

a) Có chính sách và biện pháp khuyến khích cán bộ, giáo viên nghiên cứu khoa học.

b) Có các kết quả nghiên cứu khoa học được ứng dụng trong công tác quản lý, nâng cao chất lượng dạy nghề và ứng dụng vào thực tiễn.

c) Hàng năm có các bài báo, công trình nghiên cứu khoa học đăng trên các báo, tạp chí, các ấn phẩm khoa học quốc tế, trung ương và địa phương.

8. Tiêu chuẩn 8. Hợp tác quốc tế

a) Tham gia các dự án nghiên cứu và chuyển giao công nghệ do các tổ chức quốc tế triển khai, góp phần tích cực vào sự phát triển kinh tế, xã hội của địa phương, ngành hoặc cả nước.

b) Có liên kết đào tạo hoặc triển khai các hoạt động hợp tác với các trường nước ngoài, các tổ chức quốc tế để trao đổi kinh nghiệm, nâng cao năng lực chuyên môn cho cán bộ, giáo viên của trường.

c) Kết quả của các hoạt động hợp tác quốc tế góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý, phát triển nguồn lực về tài chính, cơ sở vật chất và trang thiết bị cho trường.

Điều 9. Tiêu chí 4: Giáo viên và cán bộ quản lý

Tiêu chí này được đánh giá bởi 8 tiêu chuẩn sau:

1. Tiêu chuẩn 1. Trường có đội ngũ giáo viên cơ hữu (bao gồm cả số giáo viên kiêm nhiệm được quy đổi thành giáo viên làm việc toàn thời gian) đủ về số lượng, phù hợp về cơ cấu để thực hiện chương trình dạy nghề.

- a) Đảm bảo tất cả các môn học, mô-đun, nghề có đủ số lượng giáo viên đứng lớp.
- b) Đảm bảo tỉ lệ học sinh/giáo viên theo quy định chung.
- c) Đảm bảo mọi giáo viên chuyên nghiệp có số giờ giảng dạy không vượt quá 1/2 số giờ tiêu chuẩn; giáo viên kiêm chức có số giờ giảng dạy không vượt quá 1/3 số giờ tiêu chuẩn.

2. Tiêu chuẩn 2. Đội ngũ giáo viên đạt chuẩn về trình độ được đào tạo, chuẩn về năng lực nghề nghiệp và đáp ứng yêu cầu giảng dạy của trường.

- a) Toàn bộ đội ngũ giáo viên đảm bảo đạt chuẩn trở lên về trình độ được đào tạo và nghiệp vụ sư phạm theo qui định; giáo viên dạy thực hành đạt chuẩn về kỹ năng thực hành nghề theo quy định.
- b) Toàn bộ đội ngũ giáo viên đảm bảo đạt chuẩn về năng lực chuyên môn, ngoại ngữ, tin học theo qui định.
- c) Có ít nhất 60% số giáo viên dạy cả lý thuyết và thực hành nghề.

3. Tiêu chuẩn 3. Giáo viên thực hiện đầy đủ các nhiệm vụ và đảm bảo chất lượng.

- a) Giáo viên thực hiện đầy đủ các nhiệm vụ giảng dạy theo thời khoá biểu của trường và đảm bảo yêu cầu chất lượng.
- b) Giáo viên tham gia nghiên cứu khoa học gắn với chuyên môn và cải tiến phương pháp dạy học.
- c) Giáo viên tham gia các hoạt động phổ biến thông tin và chuyển giao công nghệ, áp dụng thành tựu khoa học - công nghệ vào thực tế.

4. Tiêu chuẩn 4. Có kế hoạch và thực hiện thường xuyên việc bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên.

- a) Hàng năm nhà trường có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên; mỗi giáo viên có kế hoạch học tập bồi dưỡng, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.
- b) Giáo viên tham gia tích cực vào các hoạt động thi đua dạy tốt như hội giảng giáo viên dạy nghề hàng năm, có sáng kiến cải tiến trong dạy học.
- c) Có kế hoạch và tổ chức cho đội ngũ giáo viên đi thâm nhập thực tế hàng năm để bổ sung kinh nghiệm nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu giảng dạy.

5. Tiêu chuẩn 5. Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng có trình độ, năng lực và phẩm chất đáp ứng yêu cầu công tác quản lý của trường.

- a) Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng đảm bảo các yêu cầu về tiêu chuẩn và điều kiện theo quy định của Điều lệ trường cao đẳng nghề và Quy chế bổ nhiệm, công nhận, bổ nhiệm lại, công nhận lại, miễn nhiệm, thôi công nhận, từ chức hiệu trưởng, phó hiệu trưởng trường cao đẳng nghề, trường trung cấp nghề và giám đốc trung tâm dạy nghề.
- b) Có phẩm chất đạo đức, có năng lực chuyên môn và nghiệp vụ quản lý; thực hiện tốt quyền hạn và trách nhiệm trong quản lý trường.
- c) Được cán bộ, giáo viên, nhân viên của trường tín nhiệm với mức từ 70% trở lên.

6. Tiêu chuẩn 6. Các đơn vị của trường có đầy đủ cán bộ quản lý theo quy định.

- a) Các đơn vị của trường có đầy đủ cán bộ quản lý đáp ứng mục tiêu, chức năng, nhiệm vụ và phù hợp với điều kiện cụ thể của trường.
- b) Đội ngũ cán bộ quản lý, nhân viên giúp việc đảm bảo có sự kế thừa về kinh nghiệm, công tác chuyên môn, độ tuổi.
- c) Có quy hoạch cán bộ quản lý của trường.

7. Tiêu chuẩn 7. Đội ngũ cán bộ quản lý đạt chuẩn chức danh đáp ứng yêu cầu quản lý trong trường và thường xuyên học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ về mọi mặt.

- a) Đội ngũ cán bộ quản lý của trường có phẩm chất, trình độ đạt chuẩn chức danh theo quy định của Nhà nước.
- b) Đội ngũ cán bộ quản lý của trường có năng lực chuyên môn, nghiệp vụ quản lý đáp ứng được yêu cầu công tác.
- c) Đội ngũ cán bộ quản lý của trường thường xuyên học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ về mọi mặt.

8. Tiêu chuẩn 8. Đội ngũ kỹ thuật viên, nhân viên đáp ứng được yêu cầu công việc của trường.

- a) Đội ngũ kỹ thuật viên, nhân viên của trường đủ về số lượng và cơ cấu chuyên môn, nghiệp vụ, có năng lực phù hợp với các vị trí làm việc tương ứng.
- b) Đội ngũ kỹ thuật viên, nhân viên của trường hoàn thành được các nhiệm vụ, công việc được giao.
- c) Đội ngũ kỹ thuật viên, nhân viên của trường được định kỳ bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Điều 10. Tiêu chí 5: Chương trình, giáo trình

Tiêu chí này được đánh giá bởi 8 tiêu chuẩn sau:

1. Tiêu chuẩn 1. Chương trình dạy nghề của trường được xây dựng, điều chỉnh theo chương trình khung của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, thể hiện được mục tiêu đào tạo của trường.

- a) 100% chương trình dạy nghề được xây dựng, điều chỉnh theo chương trình khung của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc biên soạn lại trong 5 năm trở lại đây.
- b) Có đầy đủ chương trình dạy nghề cho các nghề mà trường đào tạo.
- c) Ít nhất 5 năm/lần các chương trình dạy nghề được rà soát, điều chỉnh phù hợp với kỹ thuật, công nghệ sản xuất, kinh doanh, dịch vụ.

2. Tiêu chuẩn 2. Chương trình dạy nghề được xây dựng có tính liên thông hợp lý giữa các trình độ đào tạo nghề; có sự tham gia của cán bộ, giáo viên và chuyên gia từ các cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ.

- a) Chương trình dạy nghề được thiết kế theo hướng liên thông hợp lý giữa các trình độ đào tạo nghề và các trình độ đào tạo khác.
- b) Có nhiều cán bộ, giáo viên trong trường tham gia xây dựng, bổ sung, điều chỉnh chương trình dạy nghề.
- c) Có các cán bộ ngoài trường, chuyên gia từ các cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ tham gia xây dựng, biên soạn chương trình dạy nghề.

3. Tiêu chuẩn 3. Chương trình dạy nghề có mục tiêu rõ ràng, quy định cụ thể chuẩn kiến thức, kỹ năng; phương pháp, hình thức đào tạo; cách thức đánh giá kết quả học tập.

- a) Từng chương trình dạy nghề có mục tiêu được xác định rõ ràng, trong đó quy định cụ thể chuẩn kiến thức, kỹ năng; phương pháp, hình thức đào tạo.
- b) Có quy định về cách thức đánh giá kết quả học tập cho từng trình độ đối với mỗi mô-đun, môn học, mỗi nghề.
- c) Có các ý kiến đánh giá phản biện của giáo viên, chuyên gia từ các cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ về chương trình dạy nghề.

4. Tiêu chuẩn 4. Chương trình dạy nghề được định kỳ bổ sung, điều chỉnh dựa trên việc tham khảo các chương trình của nước ngoài, cập nhật những thành tựu khoa học công nghệ tiên tiến liên quan đến nghề đào tạo và các ý kiến phản hồi từ người sử dụng lao động, người tốt nghiệp đã đi làm, nhằm đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động.

- a) Định kỳ bổ sung, điều chỉnh chương trình dạy nghề.
- b) Khi bổ sung, điều chỉnh chương trình dạy nghề có tham khảo các chương trình tương ứng của nước ngoài và cập nhật những thành tựu khoa học công nghệ tiên tiến liên quan đến nghề đào tạo.
- c) Có các ý kiến nhận xét, đánh giá của người sử dụng lao động, người tốt nghiệp đã đi làm về chương trình dạy nghề đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động.

5. Tiêu chuẩn 5. Từng chương trình dạy nghề đảm bảo có đủ chương trình mô-đun, môn học, trong đó xác định rõ phương pháp và các yêu cầu về kiểm tra đánh giá kết quả học tập.

- a) Mỗi chương trình dạy nghề có đầy đủ mô-đun, môn học theo mẫu định dạng chung.
- b) Mỗi mô-đun, môn học xác định rõ phương pháp và các yêu cầu về kiểm tra đánh giá kết quả học tập.
- c) Có đủ các quyết định phê duyệt, ban hành các chương trình mô-đun, môn học.

6. Tiêu chuẩn 6. Mỗi mô-đun, môn học có đủ giáo trình, tài liệu tham khảo đáp ứng mục tiêu của mô-đun, môn học.

- a) Có đủ giáo trình cho các mô-đun, môn học của chương trình dạy nghề.
- b) Ít nhất 5 năm/lần các giáo trình được rà soát, biên soạn lại.
- c) Mỗi mô-đun, môn học của chương trình dạy nghề có ít nhất 2 tài liệu tham khảo chính.

7. Tiêu chuẩn 7. Giáo trình đáp ứng yêu cầu đổi mới về nội dung và phương pháp dạy học.

- a) Có quy trình tổ chức biên soạn, thẩm định, phê duyệt giáo trình.
- b) Có các văn bản phản biện, biên bản nghiệm thu của hội đồng thẩm định nhận xét về mức độ đáp ứng yêu cầu đổi mới về nội dung và phương pháp dạy học của giáo trình.
- c) Định kỳ thu thập những nhận xét đánh giá của giáo viên, chuyên gia từ các cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ, người học về chất lượng giáo trình đáp ứng yêu cầu đổi mới về nội dung, phương pháp dạy học.

8. Tiêu chuẩn 8. Giáo trình dạy nghề cụ thể hoá yêu cầu về nội dung kiến thức, kỹ năng, thái độ trong chương trình dạy nghề, tạo điều kiện để thực hiện phương pháp dạy học tích cực.

- a) Có các biên bản nghiệm thu giáo trình dạy nghề của hội đồng thẩm định nhận xét về mức độ cụ thể hoá các yêu cầu về nội dung kiến thức, kỹ năng, thái độ trong chương trình dạy nghề, tạo điều kiện để thực hiện phương pháp dạy học tích cực.
- b) Định kỳ thu thập ý kiến nhận xét đánh giá của cán bộ, giáo viên, người học về chất lượng giáo trình đáp ứng các yêu cầu cụ thể hoá về nội dung kiến thức, kỹ năng, thái độ cần đạt trong chương trình dạy nghề.
- c) Định kỳ thu thập ý kiến đánh giá của cán bộ, giáo viên, người học về mức độ tạo điều kiện để thực hiện phương pháp dạy học tích cực của giáo trình.

Điều 11. Tiêu chí 6: Thư viện

Tiêu chí này được đánh giá bởi 3 tiêu chuẩn sau:

1. Tiêu chuẩn 1. Có đủ số lượng giáo trình, tài liệu, sách báo, tạp chí phù hợp với các nghề đào tạo, đáp ứng nhu cầu sử dụng của giáo viên, cán bộ, nhân viên và người học.

- a) Có đủ số lượng, chủng loại giáo trình, sách báo, tài liệu chuyên môn, báo, tạp chí chuyên ngành phù hợp với các nghề đào tạo. Trung bình có 10-15 đầu sách/người học.
- b) Các loại sách chuyên môn và giáo trình chính được xuất bản hoặc biên soạn trong những năm gần đây (5 năm đối với giáo trình và từ 3-5 năm đối với sách chuyên môn, chuyên khảo, tài liệu kỹ thuật tùy thuộc vào từng nghề đào tạo).
- c) Có phòng đọc thư viện bảo đảm theo tiêu chuẩn (có chỗ ngồi đáp ứng yêu cầu tối thiểu cho 15% sinh viên và 25% cán bộ, giáo viên; diện tích đảm bảo 1,8m²/chỗ đọc và 1,5m²/chỗ đọc đối với thư viện điện tử).

2. Tiêu chuẩn 2. Thư viện được tin học hoá, có các tài liệu điện tử; được nối mạng, liên kết khai thác tài liệu giữa các đơn vị trong trường và ngoài trường.

- a) Có hệ thống máy tính, thiết bị phục vụ tin học hóa công tác quản lý của thư viện: cơ sở dữ liệu điện tử, phần mềm quản lý và tra cứu tài liệu.
- b) Có mạng nội bộ (LAN), công nối mạng Internet; bảo đảm các hệ thống thiết bị hoạt động bình thường, thường xuyên theo chức năng và các quy định tổ chức, hoạt động của thư viện.
- c) Có các thỏa thuận, hợp đồng ký kết trao đổi thông tin, tư liệu với các trường và đơn vị khác.

3. Tiêu chuẩn 3. Có biện pháp khuyến khích người học, giáo viên, cán bộ quản lý khai thác có hiệu quả các tài liệu của thư viện.

- a) Có tổ chức giới thiệu thường xuyên, định kỳ tài liệu và sách báo mới cho bạn đọc của thư viện.
- b) Có biện pháp tư vấn, hỗ trợ bạn đọc của thư viện (tra cứu, nhân bản, trao đổi, tóm tắt tài liệu).
- c) Có tổ chức và duy trì hiệu quả hoạt động mạng lưới cộng tác viên thư viện.

Điều 12. Tiêu chí 7: Cơ sở vật chất, thiết bị, đồ dùng dạy học

Tiêu chí này được đánh giá bởi 7 tiêu chuẩn sau:

1. Tiêu chuẩn 1. Địa điểm của trường thuận tiện cho việc đi lại, học tập, giảng dạy của người học, giáo viên, cán bộ quản lý và các hoạt động khác của trường.

- a) Nền đất tốt, cao ráo, không bị úng, ngập; thuận tiện cho cung cấp điện, nước.
- b) Bảo đảm khoảng cách an toàn đối với các cơ sở công nghiệp thải ra chất độc hại (tiếng ồn, bụi bặm, chất thải độc, ô nhiễm không khí, nguồn nước); bảo đảm an toàn; yên tĩnh cho giảng dạy và học tập.
- c) Phù hợp với quy hoạch chung của khu vực và mạng lưới cơ sở dạy nghề; giao thông thuận tiện.

2. Tiêu chuẩn 2. Khuôn viên được quy hoạch tổng thể và chi tiết, thuận tiện cho các hoạt động của trường.

- a) Quy hoạch tổng thể mặt bằng khuôn viên hợp lý, phù hợp với công năng và các yêu cầu giao thông nội bộ, kiến trúc, cảnh quan; bảo đảm chỉ giới quy hoạch, khoảng cách và các giải pháp ngăn cách hợp lý các công trình xây dựng trong và ngoài khuôn viên; mật độ xây dựng công trình từ 20-40%; diện tích cây xanh chiếm khoảng 30-40% diện tích khu đất toàn trường.
- b) Có đủ các khối công trình phục vụ nhu cầu đào tạo và các hoạt động của trường (khu hành chính, khu học tập, xưởng thực hành, khu vệ sinh, khu để xe, ký túc xá, khu thể thao, văn hóa, văn nghệ).
- c) Bảo đảm quỹ đất trong khuôn viên đáp ứng nhu cầu hoạt động của trường theo quy định; có khả năng mở rộng quỹ đất trong tương lai phù hợp với chiến lược phát triển và theo quy hoạch của cơ quan có thẩm quyền.

3. Tiêu chuẩn 3. Có hệ thống hạ tầng kỹ thuật phục vụ làm việc và các hoạt động dạy nghề, thực nghiệm, thực hành.

- a) Hệ thống hạ tầng kỹ thuật của trường bảo đảm đáp ứng yêu cầu làm việc và các hoạt động dạy nghề, thực nghiệm, thực hành.
- b) Có hệ thống đường giao thông nội bộ, hệ thống điện đáp ứng nhu cầu hoạt động đào tạo, sản xuất, dịch vụ và sinh hoạt; có hệ thống cấp, thoát nước, xử lý nước thải độc hại, thông gió, phòng cháy, chữa cháy theo quy chuẩn và đáp ứng nhu cầu đào tạo, sản xuất, dịch vụ, sinh hoạt.
- c) Hệ thống hạ tầng kỹ thuật được quản lý và bảo dưỡng vận hành đúng quy trình, bảo đảm hoạt động đúng chức năng, công suất theo thiết kế.

4. Tiêu chuẩn 4. Có hệ thống phòng học, giảng đường, phòng thí nghiệm, xưởng thực hành, phòng học chuyên môn hóa đáp ứng quy mô đào tạo theo các nghề, trình độ đào tạo.

- a) Có hệ thống phòng học, giảng đường, phòng thí nghiệm, xưởng thực hành, phòng học chuyên môn hóa đáp ứng công tác đào tạo của trường.
- b) Các công trình bảo đảm quy chuẩn xây dựng và các yêu cầu về ngăn cách, vệ sinh, kiến trúc, chiếu sáng, thông gió, quy hoạch nội bộ thuận tiện cho vận chuyển, lắp đặt, vận hành thiết bị.
- c) Các công trình được sử dụng đúng công năng, có quy chế sử dụng, quản lý, bảo dưỡng thường xuyên và định kỳ để bảo đảm hoạt động bình thường.

5. Tiêu chuẩn 5. Bảo đảm các điều kiện hoạt động cho các xưởng thực hành.

- a) Có hệ thống điện, hệ thống cấp, thoát nước chung, riêng cho khu vực xưởng thực

hành theo nhu cầu hoạt động thực hành và sinh hoạt, vệ sinh; có hệ thống thu gom rác và phế liệu, chất thải.

b) Trang thiết bị, dụng cụ trong xưởng thực hành được bố trí vị trí hợp lý, an toàn, thuận tiện cho việc đi lại, vận hành, bảo dưỡng và tổ chức hướng dẫn thực hành (theo cả lớp, nhóm và từng cá nhân).

c) Bảo đảm các yêu cầu về mỹ thuật công nghiệp, thẩm mỹ nghề nghiệp và sư phạm (về hình khối, màu sắc, vật liệu); an toàn và vệ sinh công nghiệp, vệ sinh môi trường trong quá trình lắp đặt, vận hành, bảo dưỡng trang thiết bị, dụng cụ trong xưởng thực hành.

6. Tiêu chuẩn 6. Đảm bảo chất lượng và số lượng thiết bị cho thực hành.

a) Các thiết bị đào tạo chính đạt mức tương đương trình độ công nghệ của sản xuất, dịch vụ hiện tại. Bảo đảm chất lượng trang thiết bị, dụng cụ và tài liệu cho các hoạt động thực hành về chủng loại, công năng, các yêu cầu thông số kỹ thuật và mỹ thuật; các yêu cầu về sức khỏe, vệ sinh và an toàn lao động.

b) Số lượng thiết bị đáp ứng đủ theo quy mô đào tạo, bảo đảm các tỷ lệ theo quy định về: người học/thiết bị thực hành chính, người học/phòng học chuyên môn hóa, người học/bộ dụng cụ, tài liệu học tập theo cá nhân hoặc theo nhóm.

c) Các thiết bị có hồ sơ xuất xứ, năm, nước sản xuất rõ ràng; được quản lý, bảo dưỡng thường xuyên và định kỳ; bảo đảm tính đồng bộ của các trang thiết bị.

7. Tiêu chuẩn 7. Có các kho, phòng bảo quản, lưu giữ với các điều kiện bảo vệ, bảo quản tốt các trang thiết bị, hàng hoá, vật liệu.

a) Có các khu vực bảo quản, lưu giữ chung cho toàn trường và các khu chức năng.

b) Hệ thống khu bảo quản, kho có các điều kiện bảo vệ, bảo quản tốt cho các trang thiết bị, hàng hoá, vật liệu như: mái che, rào ngăn cách, khóa, chiếu sáng, thông gió, chống mốc, ẩm.

c) Có hệ thống quản lý việc cấp phát, thu nhận trang thiết bị hàng hoá, vật liệu.

Điều 13. Tiêu chí 8: Quản lý tài chính

Tiêu chí này được đánh giá bởi 5 tiêu chuẩn sau:

1. Tiêu chuẩn 1. Trường có đủ nguồn tài chính để thực hiện mục tiêu và nhiệm vụ; tạo được nguồn thu hợp pháp.

a) Đảm bảo định mức kinh phí chi cho đào tạo.

b) Có các nguồn thu hợp pháp từ học phí, lệ phí, liên kết đào tạo, sản xuất, kinh doanh, dịch vụ.

c) Các nguồn tài chính được quản lý và phân bổ chi tiêu đúng mục đích, đúng quy định. Có hệ thống hồ sơ, sổ sách về quản lý tài chính theo quy định.

2. Tiêu chuẩn 2. Công tác lập kế hoạch tài chính, quản lý tài chính được chuẩn hoá, công khai, minh bạch và theo đúng quy định.

a) Có quy chế quản lý tài chính theo quy định của Nhà nước.

b) Kế hoạch tài chính hàng năm được xây dựng theo quy định và được công bố công khai, minh bạch.

c) Có kế hoạch thực hiện việc huy động, phát triển các nguồn lực tài chính.

3. Tiêu chuẩn 3. Dự toán về tài chính được xác định trên cơ sở nghiên cứu kỹ về nhu cầu chi tiêu, những thay đổi về giá cả, các nhu cầu và quy mô đào tạo sắp tới.

- a) Có các hoạt động nghiên cứu, tìm hiểu nhu cầu chi tiêu, giá cả thị trường (giá nguyên vật liệu, thiết bị, nhân công) để xây dựng dự trù về tài chính.
- b) Có các nghiên cứu, dự báo về nhu cầu, quy mô đào tạo và biến động về giá cả trong 2-5 năm tới; có cơ chế điều chỉnh dự toán kế hoạch tài chính theo các biến động về giá cả thị trường.
- c) Có bản dự toán tài chính phản ánh các kết quả nghiên cứu và dự báo trên.

4. Tiêu chuẩn 4. Đảm bảo sự phân bổ, sử dụng tài chính hợp lý, minh bạch, hiệu quả cho các đơn vị và các hoạt động của trường.

- a) Phân bổ tài chính hợp lý đáp ứng nhu cầu cơ bản của các đơn vị và các hoạt động chung của trường.
- b) Kế hoạch phân bổ tài chính được công bố công khai.
- c) Có đánh giá hàng năm về hiệu quả sử dụng các nguồn tài chính.

5. Tiêu chuẩn 5. Lập dự toán, thực hiện thu chi, thực hiện quyết toán, báo cáo tài chính; quản lý, lưu trữ hồ sơ chứng từ theo chế độ kế toán - tài chính của Nhà nước.

- a) Có văn bản dự toán tài chính.
- b) Thực hiện thu chi, quyết toán, báo cáo tài chính đúng quy định; có hồ sơ lưu trữ chứng từ theo chế độ kế toán – tài chính của Nhà nước.
- c) Định kỳ thực hiện công tác tự kiểm tra tài chính và được cơ quan có thẩm quyền kiểm toán.

Điều 14. Tiêu chí 9: Các dịch vụ cho người học nghề

Tiêu chí này được đánh giá bởi 3 tiêu chuẩn sau:

1. Tiêu chuẩn 1. Đảm bảo mọi người học có được thông tin đầy đủ về nghề đào tạo, khoá đào tạo và các quy định khác của trường ngay từ khi nhập học.

- a) Người học được cung cấp thông tin về chương trình đào tạo, kế hoạch đào tạo, các yêu cầu về chuyên môn cần đạt được của khoá học.
- b) Người học được phổ biến đầy đủ về quy chế đào tạo, quy chế thi và kiểm tra, đánh giá, điều kiện xét tốt nghiệp.
- c) Người học được phổ biến đầy đủ các nội quy, quy định của trường.

2. Tiêu chuẩn 2. Đảm bảo các điều kiện ăn, ở, chăm sóc sức khoẻ cho người học.

- a) Ký túc xá của trường đảm bảo các điều kiện tối thiểu (chỗ ở, điện, nước, vệ sinh, các tiện nghi khác) cho sinh hoạt và học tập cho ít nhất 50% người học.
- b) Có nhà ăn hoặc dịch vụ ăn uống phục vụ tốt cho người học.
- c) Có dịch vụ y tế chăm sóc và bảo vệ sức khoẻ người học.

3. Tiêu chuẩn 3. Tổ chức thông tin thị trường lao động và giới thiệu việc làm cho người học.

- a) Thường xuyên cung cấp cho người học các thông tin về nghề nghiệp, thị trường lao động và việc làm.
- b) Trường tổ chức trợ giúp giới thiệu việc làm cho người học sau khi tốt nghiệp.
- c) Định kỳ tổ chức hội nghị việc làm cho người học tiếp xúc với các nhà tuyển dụng.

MÔ TẢ: KHẢO SÁT ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO CNKT Ở DOANH NGHIỆP THUỘC EVN

1. Phương pháp nghiên cứu được áp dụng trong điều tra, khảo sát lấy số liệu

Luận án sử dụng 3 phương pháp nghiên cứu chính để điều tra, khảo sát thu thập thông tin:

- Sử dụng tài liệu thứ cấp: Báo cáo hàng năm của Tập đoàn EVN, và các Tổng công ty; qua cổng thông tin điện tử; báo cáo thường niên của các Bộ, ban ngành, Tổng cục Dạy nghề...,

- Phương pháp định lượng sử dụng bảng hỏi để lấy ý kiến đánh giá của học viên, giáo viên, nhà quản lý & các đại diện lãnh đạo của doanh nghiệp;

- Phương pháp định tính, có sử dụng bản hướng dẫn phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm;

a) Điều tra thu thập thông tin sử dụng tài liệu thứ cấp

Thu thập thông tin bằng việc khai thác các tài liệu liên quan đến nghiên cứu qua internet; qua các báo cáo khoa học của các tác giả trong và ngoài nước về những vấn đề liên quan đến đào tạo CNKT; đánh giá chất lượng đào tạo; Ngoài ra, luận án còn khai thác và sử dụng các số liệu được thu thập từ các báo cáo thường niên của Tập đoàn, của các Tổng công ty về SXKD, kế hoạch đào tạo hàng năm, các đề án, đề tài nghiên cứu khoa học liên quan đến đào tạo CNKT của Tập đoàn.

Các số liệu này đã giúp tác giả có cái nhìn tổng quan về đào tạo CNKT của Tập đoàn; nhận dạng các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo CNKT;

Phương pháp thu thập thông tin này nhanh, dễ thu thập; tuy nhiên có hạn chế là không đầy đủ thông tin về lĩnh vực mà luận án nghiên cứu.

b) Phương pháp định lượng

- Phương pháp định lượng áp dụng để khảo sát, thu thập thông tin từ các học viên tham gia khoá học và người quản lý trực tiếp học viên; luận án đã sử dụng phương pháp trả lời các câu hỏi bằng cách điền phiếu điều tra; những thông tin thu

thập đó là các tiêu chí đánh giá việc đảm bảo chất lượng các khoá đào tạo, như: phương tiện thiết bị phục vụ đào tạo, chất lượng chương trình, giáo trình, chất lượng đội ngũ giảng viên, phương pháp giảng dạy và đánh giá kiến thức, tay nghề của học viên...

- Bộ công cụ được xây dựng công phu và đã được tiến hành phỏng vấn thử để xác định tính hợp lý trong sắp xếp thứ tự các câu hỏi, tính logic, tính hợp lý cả về nội dung thông tin và ngôn ngữ; Tác giả sử dụng hai loại câu hỏi là câu hỏi đóng và câu hỏi mở. Để xây dựng được bộ câu hỏi này, tác giả đã tuân theo nhiều giai đoạn khác nhau, từ việc xem xét các mục tiêu, biến số của nghiên cứu cho đến việc thử độ chính xác và tính tin cậy. Các bước hành chính để làm công việc này là: Xác định nội dung hỏi; Hình thành các câu hỏi; Đưa ra các hướng dẫn để có thể trả lời chính xác; Sắp xếp câu hỏi theo thứ tự hợp lý; Thử nghiệm bộ câu hỏi về độ tin cậy, độ chính xác và về mặt ngôn ngữ.

c) Phương pháp định tính

- Phỏng vấn sâu: Mục tiêu của phỏng vấn này là để tìm ra những yếu tố tác động tích cực hoặc tiêu cực tới chất lượng đào tạo CNKT. Người cung cấp thông tin này là cả đại diện của học viên và người quản lý đóng vai trò là đại diện cho người sử dụng lao động.

Các thông tin cần thu thập đối với học viên: Phỏng vấn là để khẳng định những đánh giá của học viên về chất lượng đào tạo; đặc biệt đối tượng là những học viên có những đánh giá khác xa so với độ lệch chuẩn.

Các thông tin cần thu thập đối với nhà quản lý với vai trò là người sử dụng lao động: Đó là những đánh giá về mức độ cải thiện về năng suất lao động sau đào tạo, mức độ nâng cao trình độ cũng như tay nghề được thể hiện qua sản phẩm công việc được giao...

- Thảo luận nhóm: Thảo luận nhóm được thực hiện khi giai đoạn đánh giá kết thúc, nhằm mục đích đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo. Đối tượng tham gia gồm: Những học viên được đánh giá loại xuất sắc, cán bộ quản lý đào tạo & đại diện quản lý có mô hình đào tạo thành công nhất và đại diện các nhà quản lý

cao cấp trong vai trò định hướng và liên kết đào tạo với chiến lược phát triển kinh doanh của tổ chức.

Các thông tin cần thu thập trong thảo luận nhóm là những đánh giá và những nhận định của người được khảo sát; bàn luận về những nhận định chung nhất về việc đánh giá chất lượng khoá (hoặc chương trình) đào tạo.

2. Thực hiện khảo sát đánh giá chất lượng chương trình đào tạo tại doanh nghiệp

a) Đối tượng khảo sát đánh giá

Đối tượng khảo sát đánh giá là chất lượng đào tạo CNKT ngành công nghiệp Điện lực Việt Nam, chủ yếu tập trung vào nghiên cứu chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật nghề Điện lực tại Tập đoàn Điện lực Việt Nam. Cụ thể, luận án lựa chọn đánh giá chất lượng đào tạo của 5 chương trình đào tạo CNKT, gồm các đối tượng nghề sau sẽ được đánh giá:

- Nghề Thí nghiệm điện;
- Nghề Điều độ lưới điện;
- Nghề Đo lường điện;
- Nghề Quản lý - vận hành;
- Nghề Xây lắp đường dây và TBA;

Đối với từng nhóm đối tượng, luận án áp dụng mô hình đánh giá chất lượng chương trình đào tạo của Kirkpatrick. Cụ thể như sau:

Bảng 1: Phân bố các cấp độ đánh giá chất lượng đào tạo theo nghề

STT	Đối tượng khảo sát	Phản ứng	Kiến thức	Kỹ năng	Tác động
1	CNKT Thí nghiệm điện.	X	X	X	
	Quản lý trực tiếp		X	X	X
2	CNKT điều độ lưới điện	X	X	X	
	Quản lý trực tiếp		X	X	X
3	CNKT đo lường điện	X	X	X	
	Quản lý trực tiếp		X	X	X
4	CNKT QLVH	X	X	X	
	Quản lý trực tiếp		X	X	X
5	CNKT Xây lắp điện	X	X	X	
	Quản lý trực tiếp		X	X	X

Để đánh giá chất lượng đào tạo theo các cấp độ như trên, phương pháp thu thập thông tin theo từng loại đối tượng được trình bày tại bảng 2-phụ lục 2

Bảng 2: Phân bố phương pháp thu thập thông tin trong đánh giá chất lượng đào tạo theo cấp độ đánh giá và theo nghề đào tạo

STT	Lĩnh vực khảo sát	1. Phản ứng	2. Kiến thức	3. Kỹ năng	4. Tác động
1	Thí nghiệm điện	i) Phiếu điều tra	i) Bảng điểm kiểm tra cuối khóa	i) Phiếu điều tra	i) Phiếu điều tra
2	Điều độ lưới điện	ii) Phỏng vấn	ii) Phiếu điều tra	ii) Phỏng vấn	ii) Phỏng vấn
3	Đo lường điện				
4	Quản lý - Vận hành điện				
5	Xây lắp đường dây &TBA				
		iii) Phỏng vấn		iii) Bảng tổng hợp các chỉ số đánh giá hiệu quả sản xuất & kinh doanh	

Mô tả chi tiết phương pháp thu thập thông tin theo từng cấp độ đánh giá:

i) Đánh giá cấp độ phản ứng

- Bảng hỏi định lượng (150 học viên đại diện cho mỗi nghề).
- Phỏng vấn sâu những học viên có kết quả trung bình lớn hơn 4 và nhỏ hơn 2 trong thang điểm 5 (96 cuộc PV).

ii) Đánh giá kiến thức

- Bảng điểm kiểm tra cuối khóa thể hiện kiến thức thu nhận được của học viên sau khóa học theo tiêu chí cho trước.
- Bảng hỏi định lượng (150 học viên đại diện cho mỗi nghề).
- Phỏng vấn sâu những học viên có kết quả trung bình lớn hơn 4 và nhỏ hơn 2 trong thang điểm 5 (96 cuộc PV) và cán bộ trực tiếp quản lý nhân viên tại đơn vị.

iii) Đánh giá kỹ năng:

- Bảng hỏi định lượng (150 học viên đại diện cho mỗi nghề)
- Áp dụng hình thức kiểm tra chéo bằng cách phát phiếu điều tra về mức độ thay đổi kỹ năng của nhân viên cho các quản lý của họ.
- Thực hiện phỏng vấn (96 cuộc PV) cho các đối tượng có mức độ thay đổi kỹ năng từ 2 bậc trở lên và đối tượng có kỹ năng không thay đổi sau đào tạo.

iii) Đánh giá tác động (Kết quả)

- Phiếu điều tra áp dụng cho quản lý trực tiếp của các bộ phận có nhân viên tham gia khóa đào tạo.

- Thực hiện phỏng vấn (26 cuộc PV) cho các đối tượng là quản lý trực tiếp có kết quả khảo sát đạt điểm lớn hơn 4 hoặc nhỏ hơn 2 trong thang điểm 5.

- Bảng tổng hợp các chỉ số đánh giá hiệu quả sản xuất kinh doanh được thực hiện trước và sau khóa học 3 tháng sẽ cho biết sự khác biệt trước và sau đào tạo.

b) Phạm vi khảo sát đánh giá

- Nội dung: Chất lượng chương trình đào tạo các khóa đào tạo ngắn hạn nâng cao nghiệp vụ cho CNKT thuộc 5 nghề trên ở Tập đoàn Điện lực Việt Nam.

- Không gian: Trên phạm vi cả nước và sử dụng kết quả khảo sát thực tiễn tại 5 Tổng Công ty Điện lực: 3 tổng công ty miền Bắc – Trung – Nam; Tổng Công ty Điện lực Hà Nội và Hồ Chí Minh.

- Thời điểm khảo sát: Tác giả tập trung khảo sát các khóa đào tạo thực hiện trong vòng 6 tháng.

c) Lựa chọn mẫu, dự kiến thực hiện khảo sát điều tra.:

Mẫu đánh giá đảm bảo tính đại diện, đặc trưng, tiêu biểu của đối tượng khảo sát. Do đặc thù công tác đào tạo của các tổng công ty là khác nhau nên việc phân bổ và lựa chọn mẫu khảo sát đánh giá là rất quan trọng. Tác giả lựa chọn 5 chương trình đào tạo CNKT, tương ứng với 5 nghề của 5 tổng công ty; lựa chọn số học viên được khảo sát, phỏng vấn, tương ứng với mỗi nghề đối với mỗi Tổng Công ty như sau: 5HV nghề Thí nghiệm điện; 8HV nghề Điều độ; 6HV nghề Đo lường; 10 HV nghề QLVH; 3 học viên nghề Xây lắp điện; với mỗi học viên sẽ thực hiện với 4 phiếu khảo sát của 4 cấp độ, 3 cuộc phỏng vấn sâu làm rõ các vấn đề liên quan.

Như vậy, với mỗi Tổng công ty tác giả điều tra, khảo sát với **32** học viên, thực hiện **4** phiếu khảo sát/ 1 nghề, **3** cuộc phỏng vấn sâu tại chỗ khi thực hiện khảo sát; và thực hiện 3 cuộc phỏng vấn về 3 cấp độ đánh giá (cấp độ 2,3,4); như vậy:

+ Tổng số phiếu được khảo sát theo dự kiến là: 32 HV x 5 Tổng công ty x 4 phiếu = **640** phiếu;

+ Tổng số cuộc phỏng vấn theo dự kiến là: 32 HV x 5 Tổng C ty x 3 cuộc = **480** cuộc;

Bên cạnh đó tác giả còn tiến hành phỏng vấn cán bộ quản lý và quản lý đào tạo bình quân 5 cuộc phỏng vấn/ 1 tổng công ty = **25** cuộc;

3. Nội dung đánh giá và các bước khảo sát chất lượng chương trình đào tạo

Tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo là những tiêu chuẩn về chất lượng cần đạt được ở mỗi khâu trong quy trình triển khai đào tạo. Tiêu chí này là cơ sở để so sánh và đánh giá thực trạng chất lượng đào tạo CNKT tại EVN, đồng thời xác lập mục tiêu để đưa ra giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo cho những khóa học cụ thể tại EVN. Trên cơ sở tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo đã được trình bày tại Chương 1 của luận án này, tác giả xây dựng bảng tiêu chí đánh giá, mức độ đạt mục tiêu khóa đào tạo.

Bảng 3: Bảng tổng hợp mức độ đạt của tiêu chí đánh giá

STT	Cấp độ đánh giá	Kết quả Phiếu điều tra	Kết quả sau đào tạo Bảng điểm	Bảng kết quả KD
1	Phản ứng	4 trong thang điểm 5		
2	Kiến thức	4 trong thang điểm 5	Điểm 6 trong thang điểm 10	
3	Kỹ năng	60% phiếu khảo sát thể hiện có sự thay đổi kỹ năng sau đào tạo		
4	Tác động	4 trong thang điểm 5		25%

* *Đánh giá phản ứng*: Một khóa học được gọi là thành công nếu các phiếu điều tra về mức độ hài lòng của học viên đạt trung bình 4 điểm trong thang điểm 5.

* *Đánh giá kiến thức*: Kiến thức của học viên được thể hiện qua bài kiểm tra sau khóa học. Thông thường, thang điểm dùng trong trường hợp này là 10 điểm, trong đó học viên đạt điểm 5 được coi là hoàn thành môn học. Tuy nhiên, con số này không phản ánh chính xác mức độ thu nhận kiến thức thực tế sau đào tạo, nên cần khảo sát thêm về chất lượng của câu hỏi kiểm tra. Tổng hợp hai thông tin này sẽ cho thấy kiến thức thực tế học viên có được sau khóa học.

* *Đánh giá kỹ năng (Đánh giá mức độ thay đổi kỹ năng trước và sau đào tạo)*: Chỉ số đánh giá mức độ thay đổi kỹ năng được gọi là đạt nếu có sự khác biệt giữa

trước và sau đào tạo, trung bình là +0,5 điểm. Điều đó thể hiện hành vi của học viên đã được cải thiện sau đào tạo.

* *Đánh giá tác động*: Một khóa đào tạo được coi là tác động đáng kể vào công việc sản xuất kinh doanh nếu chỉ số tác động được đánh giá trung bình là 4 trong thang điểm 5, đồng thời góp phần tăng kết quả công việc của các cá nhân tham gia đào tạo.

Các bước tiến hành khảo sát đánh giá chất lượng đào tạo

Các bước tiến hành khảo sát đánh giá được tổng kết tại bảng 4-phụ lục 2 như sau:

Bảng 4: Bảng tổng hợp các bước tiến hành khảo sát đánh giá chất lượng đào tạo

STT	Cấp độ đánh giá	Công cụ	Thời điểm đánh giá	Đối tượng/trách nhiệm
1	Cấp độ phản ứng	Biểu A	Tại thời điểm kết thúc khóa học	Học viên
	Tập hợp & phân tích kết quả			Tác giả
2	Cấp độ kiến thức	Biểu B;	Cùng thời điểm với cấp độ 3	Học viên
	Tập hợp & phân tích kết quả			Tác giả
3	Đánh giá kỹ năng	Biểu C1;	Sau khi kết thúc khóa học 3 tháng	Học viên
		Biểu C2;	Sau khi kết thúc khóa học 3 tháng	Quản lý trực tiếp
	Tập hợp & phân tích kết quả			Tác giả
4	Đánh giá tác động	Biểu D;	Sau khi kết thúc khóa học 3 tháng	Quản lý trực tiếp
		Biểu D1	3 quý trước ĐT & 2 quý sau ĐT	Quản lý trực tiếp
	Tập hợp & phân tích kết quả			Tác giả

(Xem - Phụ lục 2.1: Biểu công cụ A; B; C1; C2; D kèm theo luận án này)

4. Phiếu điều tra, khảo sát

Quá trình khảo sát tại các Tổng Công ty điện lực diễn ra trong khoảng thời gian từ tháng 3 đến tháng 11 năm 2010 cho 5 nghề CNKT.

Kết quả hoàn thành 626 phiếu khảo sát cho 4 cấp độ; 119 cuộc phỏng vấn học viên và các quản lý trực tiếp, đồng thời hoàn thành nghiên cứu 23 bộ hồ sơ đào tạo tại cấp cơ sở đào tạo cấp Tổng công ty và Tập đoàn.

Mức độ khách quan của kết quả khảo sát

Để đảm bảo tính khách quan và trung thực của kết quả các bảng hỏi, trong quá trình thực hiện khảo sát, tác giả đã nhấn mạnh về mục đích của khảo sát này là nhằm nghiên cứu đề xuất nâng cao chất lượng đào tạo và tất cả các thông tin thu

thập sẽ được giữ bí mật, đảm bảo không ảnh hưởng tới cá nhân người được đánh giá.

Về mặt quản lý hành chính trong suốt quá trình khảo sát, tác giả đã xây dựng một nhóm hỗ trợ với các thành viên là nhân viên tại các đơn vị - là những người độc lập không bị tác động bởi kết quả đề xuất nâng cao chất lượng đào tạo sau này. Nhóm hỗ trợ này được đào tạo tập trung về phương pháp triển khai, quản lý và thu thập kết quả khảo sát.

Quá trình trả lời bảng hỏi và phỏng vấn cá nhân được thực hiện độc lập, có sự giám sát của thành viên nhóm hỗ trợ, đảm bảo trả lời khách quan; đồng thời, thời gian trả lời bảng hỏi và trả lời phỏng vấn cũng được quy định mức tối thiểu để đảm bảo chất lượng của khảo sát. Thời gian trả lời bảng hỏi và thời gian phỏng vấn được quy định như sau:

Bảng 5: Phân bố thời gian phỏng vấn cho từng cấp độ đánh giá

Thời gian quy định tối thiểu	Cấp độ 1	Cấp độ 2	Cấp độ 3	Cấp độ 4
T/gian: Trả lời bản hỏi (Phút)	60	30	45	45
T/gian: Phỏng vấn (Phút)	60	30	30	30

(Xem – Phụ lục 2.2: Biểu PVB1, PVC1, PVC2; D2)

5. Phân bố phiếu điều tra, đặc điểm đối tượng khảo sát

a) Phân bố phiếu điều tra, khảo sát

Trên thực tế, để áp dụng mô hình đánh giá Kirkpatrick vào đánh giá chất lượng đào tạo CNKT tại Tập đoàn Điện lực Việt Nam một cách đầy đủ nhất, tác giả đã lựa chọn ra 5 khóa đào tạo tiêu biểu nhất cho 5 nghề. Đây là những khóa đào tạo nâng cao kỹ năng nghề đặc trưng nhất cho mỗi nghề và gần với tiêu chuẩn chất lượng nhất được đề cập trong luận án này. Dưới đây là phân bố phiếu khảo sát đã được thực hiện theo nghề đào tạo và theo 4 cấp độ chất lượng:

Bảng 6: Phân bố phiếu khảo sát theo cấp độ đánh giá và theo nghề đào tạo

Các cấp độ đánh giá	Tổng số	Tổng số	% hoàn thành	T.nghiệm diện	Điều độ	Đo lường	Q.lý-V.hành	Xây lắp điện
---------------------	---------	---------	--------------	---------------	---------	----------	-------------	--------------

	phiếu phát ra	phiếu thu về		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Cấp độ 1	160	150	93,75	25	25	40	35	30	28	50	48	15	14
Cấp độ 2	160	150	90,6	25	25	40	35	30	28	50	48	15	15
Cấp độ 3 (học viên tự đánh giá)	160	150	98,26	25	25	40	35	30	28	50	48	15	15
Cấp độ 3 (Quản lý đánh giá)	160	150	100	25	25	35	35	30	28	48	48	15	15
Đánh giá cấp độ 4	26	26	100	4	4	6	6	4	4	8	8	4	4

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ phiếu khảo sát học viên tiến hành tháng 1 năm

2011

A: Tổng số phiếu phát ra: 666 phiếu

B: Tổng số phiếu thu về: 626 phiếu

b) Đặc điểm người được tham gia trả lời khảo sát:

Trong tổng số 626 lượt phiếu cho 4 cấp độ, có 450 lượt phiếu là công nhân sản xuất trực tiếp, chiếm 71,88% và 176 lượt phiếu là người quản lý trực tiếp của công nhân, chiếm 28,12%. Sau đây là đặc điểm công nhân sản xuất trực tiếp:

- Cấu trúc về giới tính:

Với đặc điểm là sản xuất & kinh doanh điện năng, là công việc mang nhiều yếu tố kỹ thuật và đối tượng khảo sát là những người trực tiếp tham gia sản xuất kinh doanh, nên hầu hết lực lượng lao động tập trung vào nam giới, trừ một vài ngành nghề, như kinh doanh hoặc CNTT. Cụ thể, trong tổng số 150 đối tượng sản xuất trực tiếp tham gia khảo sát, tổng số nam là 111 người, chiếm 74%; tổng số nữ

là 39 người, chiếm 26%. Phân bố cấu trúc về giới tính cụ thể được thể hiện theo bảng tổng kết dưới đây:

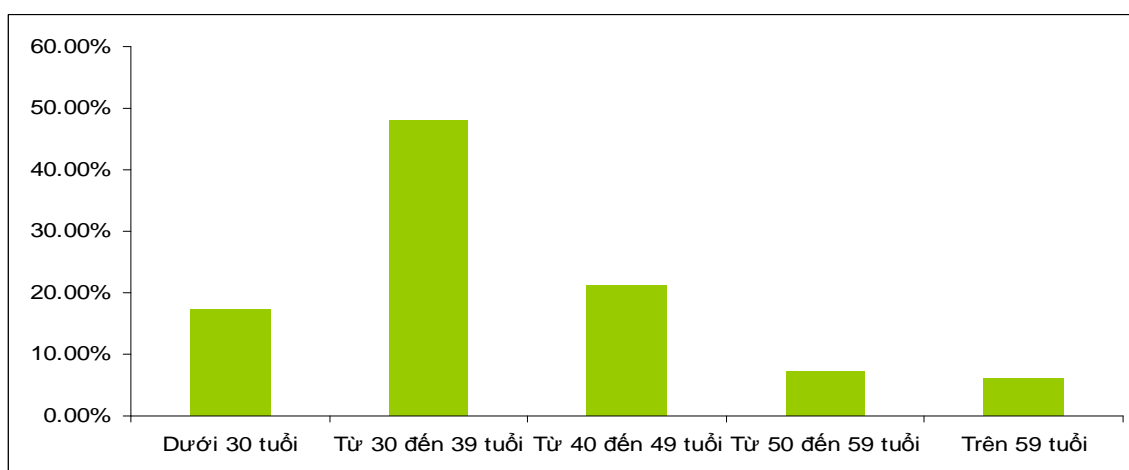
Bảng 7: Cơ cấu theo giới tính và theo nghề đào tạo của công nhân sản xuất trả lời phỏng vấn

Lớp (khóa) đào tạo	Nam		Nữ		Tổng
	Số người	Phần trăm	Số người	Phần trăm	
Thí nghiệm điện	20	80.0%	5	20.0%	25
Điều độ lưới điện	31	88.6%	4	11.4%	35
Đo lường điện	8	28.6%	20	71.4%	28
Quản lý - Vận hành	48	100.0%	0	0.0%	48
Xây lắp điện	4	28.6%	10	71.4%	14
Tổng	111		39		

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ phiếu phỏng vấn học viên tiến hành tháng 1 năm 2011

- **Cấu trúc về độ tuổi:** Phần lớn số CNKT tham gia khảo sát là đối tượng tương đối trẻ, với độ tuổi trung bình dưới 39 tuổi chiếm ưu thế (65,33%). Cụ thể phân bố độ tuổi như sau:

Biểu đồ tổng kết cấu trúc về độ tuổi được thể hiện như hình vẽ dưới đây:

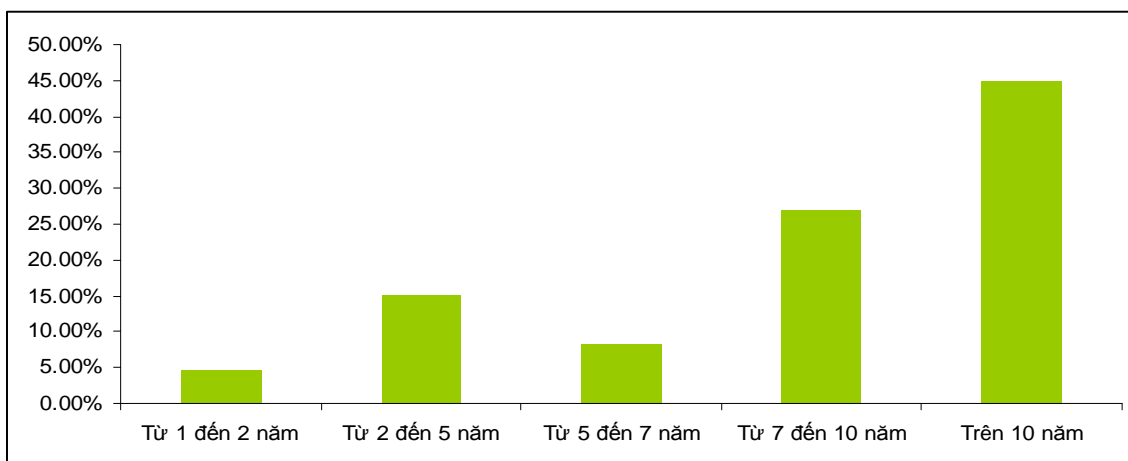


Biểu đồ 1: Phân bố công nhân trả lời phỏng vấn theo tuổi đời

- **Cấu trúc về tuổi nghề:**

Tuổi nghề được tính bằng thời gian làm việc kể từ khi người lao động tìm được việc làm theo đúng chuyên môn được đào tạo cho tới thời điểm khảo sát. Đối

với hầu hết cán bộ công nhân viên EVN, do không có hiện tượng “nhảy việc” hoặc chuyển công tác, nên tuổi nghề được tính bằng thời gian làm việc tại công ty. Phân bố về tuổi nghề được tổng hợp theo biểu đồ dưới đây:



Biểu đồ 2 : Phân bố công nhân trả lời phỏng vấn theo tuổi nghề

- Cấu trúc về cấp bậc nghề:

Trong tổng số các đối tượng CNKT tham gia khảo sát, số CNKT bậc 1 là 12 người, chiếm 8%; CNKT bậc 2 là 19 người, chiếm 12,67%; CNKT bậc 3 là 44 người, chiếm 29,33%; CNKT bậc 4 là 47 người, chiếm 31,33%; CNKT bậc 5 là 22 người, chiếm 14,67% và CNKT bậc 6 là 4 người, chiếm 6%. Bảng tổng kết và phân bố theo từng khóa học cho mỗi chuyên ngành được tổng hợp theo bảng dưới đây:

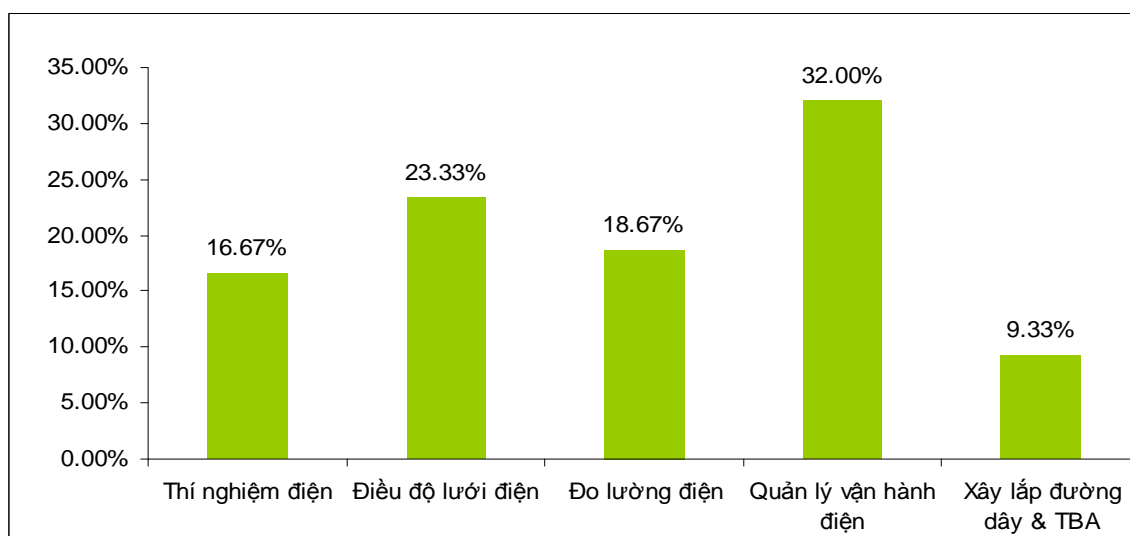
Bảng 8: Phân bố công nhân trả lời phỏng vấn theo bậc thợ

Bậc thợ	Thí nghiệm		Điều độ		Đo lường		Quản lý		Xây lắp	
	điện		lưới điện		điện		Vận hành		điện	
CNKT bậc 1	12	48.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
CNKT bậc 2	7	28.00%	0	0.00%	0	0.00%	12	25.00%	0	0.00%
CNKT bậc 3	6	24.00%	15	42.86%	6	21.43%	17	35.42%	0	0.00%
CNKT bậc 4	0	0.00%	20	57.14%	8	28.57%	19	39.58%	0	0.00%
CNKT bậc 5	0	0.00%	0	0.00%	14	50.00%	0	0.00%	8	57.14%
CNKT bậc 6	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	6	42.86%

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ phiếu phỏng vấn học viên tiến hành tháng 1 năm 2011

- **Cấu trúc về cơ cấu nghề nghiệp:** Nghề Thí nghiệm điện là 25 người, chiếm 16,67%; nghề điều độ lưới điện là 35 người, chiếm 23,34%; nghề Đo lường là 28 người, chiếm 18,67%; nghề Quản lý vận hành điện là 48 người, chiếm 32% và nghề Xây lắp điện đường dây&TBA là 14 người, chiếm 9,33%. Số liệu tổng kết cơ cấu nghề nghiệp được thể hiện bằng sơ đồ dưới đây:

Biểu đồ 3: Phân bố công nhân trả lời phỏng vấn theo nghề nghiệp



Bảng 9: Phân bố đối tượng trả lời phỏng vấn theo cấp độ liên quan đến công việc của khóa học

Cấp độ	Rất liên quan		Có liên quan		Bình thường		Không liên quan		Hoàn toàn không liên quan	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Lớp TN điện	3	12.0	16	64.0	6	24.0	0	0.0	0	0.0
Lớp điều độ lưới điện	0	0.0	0	0.0	23	65.7	9	25.7	3	8.6
Lớp đo lường điện	0	0.0	1	3.6	15	53.6	12	42.3	0	0.0
Lớp quản lý vận hành	0	0.0	2	4.2	5	10.4	34	70.8	7	14.6
Lớp Xây lắp điện	2	14.2	3	21.4	9	64.3	0	0.0	0	0.0

Tổng	2	1,3	24	16	63	42	55	36,7	6	4
-------------	----------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-------------	----------	----------

6. Những tác động của thể chế, chính sách của doanh nghiệp đến chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật:

* Về **chính sách tiền lương, xếp lương** CNKT, xét điều kiện nâng bậc, nâng lương đối với CNKT áp dụng tại doanh nghiệp:

Được hỏi về vấn đề chuyển đổi sắp xếp CNKT theo năng lực, hưởng lương theo năng lực, Bà Dương Thúy Hằng – Trưởng Phòng Tổ chức & Lao động – Công ty Điện lực Hoàn Kiếm cho biết: “Đối với doanh nghiệp Nhà nước, thực hiện chính sách, chế độ với người lao động phải thực hiện theo Bộ Luật lao động, do vậy việc chuyển đổi công việc cho phù hợp và hạ lương do không đủ năng lực là rất khó vì việc hạ bậc lương thấp hơn nó tương đương với việc kỷ luật mức (chuyển việc khác có mức lương thấp hơn, nhưng không quá sáu tháng), việc làm này không cẩn thận sẽ vi phạm Bộ Luật lao động; hiện tại EVN chưa có qui định cụ thể nào về việc này...”. Phỏng vấn, Tháng 5/2012.

Có tới 90% các học viên được hỏi về vấn đề này đều cho rằng **không có động lực thúc đẩy học tập**: Do thực hiện theo văn bản của Nhà nước, điều này dẫn đến CNKT cứ đến năm tháng, không vi phạm kỷ luật là được bồi dưỡng thì nâng bậc lương. Bố trí công việc theo cảm tính, chưa có quy định cụ thể về việc bố trí công việc theo năng lực. Điều này không tạo động lực thúc đẩy, bắt buộc CNKT học tập nâng cao trình độ.

* Về việc **tuyển dụng CNKT vào** các Tổng Công ty Điện lực làm việc:

Có tới 60% cán bộ quản lý được phỏng vấn cho rằng **chất lượng đầu vào thấp**: Do CNKT được tuyển chọn vào làm việc thông qua quan hệ, giới thiệu, không qua thi tuyển, đánh giá, kiểm tra dẫn đến chất lượng CNKT tuyển vào không chuẩn mực. Có học viên được phỏng vấn cho rằng kiểm tra đầu vào là rất sơ sài, với chất lượng tuyển đầu vào rất thấp, không đáp ứng được công việc. Điều này dẫn đến năng lực

học tập của CNKT tại doanh nghiệp thấp, khó khăn trong việc đào tạo nâng cao trình độ.

Về vấn đề này Ông Nguyễn Phúc Vinh- Chủ tịch kiêm Tổng Giám đốc – Tổng Công ty Điện lực Miền Bắc cho rằng: “Công tác tuyển dụng lao động trong Công ty hiện tại còn dựa trên cơ sở bằng cấp đào tạo, chưa đánh giá được các kỹ năng thực hành chuyên môn, nghiệp vụ. Nhiều khi việc tuyển dụng lao động còn phụ thuộc vào sức ép từ các mối quan hệ xã hội (từ cấp trên, bên ngoài, từ địa phương và quan hệ đối ngoại...) trong khi Công ty, đơn vị vẫn còn dư thừa lao động, chưa có nhu cầu tuyển thêm”.

Nguồn: Nguyễn Phúc Vinh, “Những vấn đề đặt ra cho công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2010 – 2015 và tầm nhìn 2020”. Phát biểu tại hội thảo, Bộ công thương, tháng 9/2009, tr104.

Phải chăng EVN chưa có qui định cụ thể chuẩn mực về công tác tuyển dụng CNKT CN Điện lực (đầu vào) làm cơ sở cho các doanh nghiệp thực hiện tuyển chọn CNKT; nhằm đảm bảo chất lượng CNKT CN Điện lực đáp ứng yêu cầu đặt ra.

**PHIẾU ĐIỀU TRA VỀ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT
THUỘC NGÀNH CÔNG NGHIỆP ĐIỆN LỰC VIỆT NAM**

Biểu A (cấp độ phản ứng)

Gắn kết đào tạo với nhu cầu thực tiễn đem lại lợi ích cho cả doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo. Thông qua phiếu câu hỏi này, Nhóm nghiên cứu mong muốn nhận được ý kiến của Quý vị về các vấn đề liên quan đến chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật (CNKT) trong các doanh nghiệp Điện lực, nhằm đề xuất chính sách giúp nâng cao chất lượng đào tạo và xây dựng các chương trình đào tạo và bồi dưỡng phù hợp. Chúng tôi đánh giá cao sự hợp tác của Quý vị trong việc trả lời những câu hỏi dưới đây. Chúng tôi tôn trọng và cam kết bảo mật các thông tin nhận được từ Quý vị.

Xin cảm ơn sự hợp tác của Quý vị!

I. Thông tin cá nhân:

- 1 Họ tên: 2 Nam Nữ ; Độ tuổi:
- 3 Số năm công tác: 4 Công nhân bậc:
- 5 Đơn vị: 6 Tổ công tác:
- 7 Chức danh: Tổ đội trưởng; Nhân viên; Quản lý; Khác (ghi rõ):
- 8 Số lượng nhân viên quản lý trực tiếp nếu có:

II. Thông tin khoá học:

- 1 Tên khoá học: 2 Địa điểm học:
- 3 Giảng viên: 4 Thời gian đào tạo: Từ đến

A. Anh/chị hãy cho điểm theo thang điểm từ 1-5 đối với những tiêu chí sau bằng cách đánh dấu (✓) vào điểm mình lựa chọn

Hướng dẫn trả lời:

*Điểm 3 trong thang điểm 5 thể hiện câu trả lời của bạn ở mức độ đồng ý “trung bình” hoặc “bình thường” đối với từ được **in nghiêng** trong câu hỏi.*

*Điểm 5 thể hiện bạn đồng ý cao nhất với từ **in nghiêng** trong câu hỏi, được gắn liền với các phó từ chỉ mức độ “rất”, “vô cùng”, “hoàn toàn”. VD: Rất **thích**; Vô cùng **thích**....*

*Điểm 1: ngược lại hoàn toàn với điểm 5 và mang tính phủ định, được gắn liền với các phó từ “rất không”, “vô cùng không”. VD: Rất không **thích**; Vô cùng không **thích**...; Hoàn toàn không **thích**;...*

*Điểm 4: thể hiện bạn đồng ý với từ **in nghiêng** trong câu hỏi nhưng chưa đến mức độ đồng ý cao nhất*

*Điểm 2: Thể hiện bạn không đồng ý với từ **in nghiêng** trong câu hỏi nhưng chưa đến mức độ phủ định hoàn toàn*

VD: Bạn có **thích** chương trình đào tạo này không?

Bạn chọn 5 có nghĩa: Bạn rất thích chương trình đào tạo này

Bạn chọn 4 có nghĩa: Bạn thích chương trình đào tạo này

Bạn chọn 3 có nghĩa: Bạn cảm thấy bình thường

Bạn chọn 2 có nghĩa: Bạn không thích chương trình đào tạo này

Bạn chọn 1 có nghĩa: Bạn hoàn toàn không thích chương trình đào tạo này.

I. Về khoá học

+ ← -

- | | |
|---|-----------|
| 1. Bạn có thích khoá học này không? | 5 4 3 2 1 |
| 2. Khoá học này có cần thiết đối với công việc của bạn không? | 5 4 3 2 1 |
| 3. Khóa học có liên quan đến công việc của bạn không? | 5 4 3 2 1 |
| 4. Khóa học có gắn liền với sản xuất/ kinh doanh của bộ phận bạn không ? | 5 4 3 2 1 |
| 5. Khóa học có nhằm giảm thiểu các lỗi do việc thiếu kiến thức hay kỹ năng gây ra không? | 5 4 3 2 1 |
| 6. Khóa học có nhằm giúp bạn nâng cao khả năng hoàn thành một công việc cụ thể? | 5 4 3 2 1 |
| 7. Thời điểm thực hiện khóa học có phù hợp không? | 5 4 3 2 1 |
| 8. Nội dung của khóa học có phù hợp không? | 5 4 3 2 1 |
| 9. Mục tiêu của khóa học có cụ thể không? | 5 4 3 2 1 |
| 10. Mục tiêu của khóa học có đo lường được không? | 5 4 3 2 1 |

II. Chuẩn bị cho khóa học:

- | | |
|--|-----------|
| 1. Việc tổ chức hậu cần cho lớp học có được làm tốt không? | 5 4 3 2 1 |
| 2. Các phương tiện trình bày (bảng, video, máy chiếu, giấy bút...) có đáp ứng được yêu cầu của bài giảng không? | 5 4 3 2 1 |
| 3. Số lượng các thiết bị mô hình mô phỏng, máy móc thiết bị thực hành có đầy đủ không? | 5 4 3 2 1 |

4. Chất lượng các thiết bị mô hình mô phỏng, máy móc thiết bị thực hành có **đáp ứng được** yêu cầu của bài học không? 5 4 3 2 1
5. Số lượng tài liệu chuẩn bị cho khoá học có **đầy đủ** không? 5 4 3 2 1
(VD: tài liệu trình chiếu; tài liệu phát cho học viên; tài liệu tham khảo....)
6. Chất lượng tài liệu chuẩn bị cho khóa học có **tốt** không? 5 4 3 2 1
(Chất lượng tài liệu thể hiện ở sự chi tiết, rõ ràng, dễ đọc, dễ hiểu....)
7. Có **nhiều** tình huống, ví dụ thực tế liên quan được khảo sát để đưa vào trong bài giảng không? 5 4 3 2 1
8. Các tình huống thực tế đưa vào trong bài giảng có **phản ánh chính xác** những gì đang diễn ra trong thực tế công việc của bạn không? 5 4 3 2 1
9. Địa điểm của lớp học có **phù hợp** không? 5 4 3 2 1
10. Quy mô lớp học có **phù hợp** không? 5 4 3 2 1

III. Mức độ tham gia của học viên trước khi khoá học diễn ra:

1. Bạn có được **biết rõ** về lợi ích của chương trình đào tạo đối với công việc của mình? 5 4 3 2 1
2. Bạn có được **biết rõ** về nội dung chi tiết của khoá học trước khi tham gia? 5 4 3 2 1
3. Mức độ bạn **tham gia đóng góp** xây dựng nội dung chương trình đào tạo? 5 4 3 2 1
4. Mức độ bạn **tham gia đóng góp** về phương pháp đào tạo cho khoá học này ? 5 4 3 2 1
5. Bạn có được **đánh giá kỹ** về kiến thức hoặc kỹ năng liên quan trước khi tham dự khoá học không? 5 4 3 2 1

IV. Mức độ tham gia của cấp quản lý trước khi khoá học diễn ra:

1. Quản lý của bạn có **biết rõ** về những lợi ích mà chương trình đào tạo sẽ mang lại cho bạn? 5 4 3 2 1
2. Quản lý của bạn có **biết rõ** về nội dung chi tiết của khoá học trước khi bạn tham gia? 5 4 3 2 1
3. Quản lý của bạn có **tham gia đóng góp** xây dựng nội dung chương trình đào tạo? 5 4 3 2 1
4. Quản lý của bạn có **tham gia đóng góp** về phương pháp đào tạo cho khoá học này không? 5 4 3 2 1

5. Quản lý của bạn có **quan tâm** đến khoá học này không? 5 4 3 2 1
6. Quản lý của bạn có **thảo luận** với bạn lý do tại sao bạn cần tham dự khoá học này không? 5 4 3 2 1
7. Quản lý của bạn có **đánh giá** bạn về kiến thức hoặc kỹ năng liên quan trước khi tham dự khoá học không? 5 4 3 2 1

V. Trong quá trình triển khai khóa học (Trong lớp học):

1. Tính **hiệu quả** của bài thuyết giảng trên lớp? 5 4 3 2 1
2. Tính **hiệu quả** của phần hướng dẫn thực hành? 5 4 3 2 1
3. Cách sắp xếp các nội dung đào tạo có **hợp lý** không? 5 4 3 2 1
4. Cách bố trí đào tạo kết hợp giữa lý thuyết và thực hành có **phù hợp** không? 5 4 3 2 1
5. Thời lượng đào tạo lý thuyết có **phù hợp** không? 5 4 3 2 1
6. Thời lượng đào tạo thực hành có **phù hợp** không? 5 4 3 2 1
7. Mức độ tham gia đóng góp ý kiến của học viên trong quá trình giảng dạy có **nhiều** không? 5 4 3 2 1
8. Phương pháp đào tạo có **phù hợp** không? 5 4 3 2 1
9. Không khí học tập của lớp học có **sôi nổi** không? 5 4 3 2 1
10. Mức độ **hoàn thành** của mục tiêu khoá học? 5 4 3 2 1

VI. Về giảng viên:

1. Giảng viên có **nhiều kiến thức** về các lĩnh vực liên quan không? 5 4 3 2 1
2. Giảng viên có **giàu kinh nghiệm** thực tế về các vấn đề liên quan? 5 4 3 2 1
4. Kỹ năng thực hành của giảng viên có **thuần thục** không? 5 4 3 2 1

5. Khả năng truyền đạt của giảng viên có *đễ hiểu* không? 5 4 3 2 1
6. Khả năng quản lý lớp học của giảng viên có *tốt* không? 5 4 3 2 1
7. Khả năng điều phối các hoạt động của lớp học của giảng viên có *tốt* không? 5 4 3 2 1

B. Các ý kiến đóng góp khác:

1. Trong các nội dung được học trong chương trình, có nội dung đào tạo nào Anh/chị đã được học trong các khoá đào tạo khác hoặc đã biết trước không? Nếu có, hãy liệt kê:

2. Theo Anh/chị, ai khác nên được học chương trình này? (*bộ phận nào, những đối tượng CNKT nào...*)

3. Anh/chị thích nhất những nội dung gì trong chương trình? Tại sao Anh/chị lại thích những nội dung đó?

4. Những nội dung Anh/chị không thích nhất trong chương trình này là gì? Tại sao Anh/chị lại không thích những nội dung đó?

5. Theo Anh/chị, nội dung nào khác cần đưa vào chương trình?

6. Anh/ chị sẽ áp dụng những kiến thức hoặc kỹ năng gì đã được học vào công việc của mình? (Liệt kê ít nhất 3 nội dung áp dụng)

7. Anh/ chị dự đoán những kết quả sẽ đạt được trong công việc nếu Anh/ chị áp dụng những kiến thức hoặc kỹ năng tương ứng trên (VD: tăng doanh thu; giảm lỗi thiết bị; giảm thời gian thi công hoặc sửa chữa...):

8. Anh/chị có nhận xét/đề xuất gì để hoàn thiện khoá học cũng như nâng cao hiệu quả giảng dạy của giảng viên?

PHIẾU ĐIỀU TRA VỀ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT THUỘC NGÀNH CÔNG NGHIỆP ĐIỆN LỰC VIỆT NAM

Biểu B (cấp độ kiến thức)

Anh/chị đã được kiểm tra đánh giá kiến thức sau khi kết thúc khoá học. Dưới đây là những câu hỏi giúp nhóm nghiên cứu tìm hiểu mức độ phù hợp của hình thức kiểm tra, nội dung kiểm tra và các vấn đề liên quan khác nhằm đề xuất giải pháp xây dựng nội dung & phương pháp kiểm tra phù hợp với yêu cầu thực tiễn của công việc. Chúng tôi đánh giá cao sự hợp tác của Anh/ch trong việc trả lời những câu hỏi dưới đây. Chúng tôi tôn trọng và cam kết bảo mật các thông tin nhận được từ Anh/chị.

Xin cảm ơn sự hợp tác của Anh/chị!

I. Thông tin cá nhân:

- | | |
|--|---|
| 1 Họ tên: | 2 Nam <input type="checkbox"/> Nữ <input type="checkbox"/> ; Độ tuổi: |
| 3 Số năm công tác: | 4 Công nhân bậc: |
| 5 Đơn vị: | 6 Tổ công tác: |
| 7 Chức danh: <input type="checkbox"/> Tổ đội trưởng; <input type="checkbox"/> Nhân viên; <input type="checkbox"/> Quản lý; <input type="checkbox"/> Khác (ghi rõ): | |
| 8 Số lượng nhân viên quản lý trực tiếp nếu có: | |

II. Thông tin khoá học:

- | | |
|------------------------|---|
| 1 Tên khoá học: | 2 Địa điểm học: |
| 3 Giảng viên: | 4 Thời gian đào tạo: Từ đến |
| 5 Ngày kiểm tra: | 6 Hình thức kiểm tra: |

Anh/chị hãy cho điểm theo thang điểm từ 1-5 đối với những tiêu chí sau bằng cách đánh dấu (✓) vào điểm mình lựa chọn

Hướng dẫn trả lời:

Điểm 3 trong thang điểm 5 thể hiện câu trả lời của bạn ở mức độ đồng ý “trung bình” hoặc “bình thường” đối với từ được in nghiêng trong câu hỏi.

*Điểm 5 thể hiện bạn đồng ý cao nhất với từ in nghiêng trong câu hỏi, được gắn liền với các phó từ chỉ mức độ “rất”, “vô cùng”, “hoàn toàn”. VD: Rất **thích**; Vô cùng **thích**....*

*Điểm 1: ngược lại hoàn toàn với điểm 5 và mang tính phủ định, được gắn liền với các phó từ “rất không”, “vô cùng không”. VD: Rất không **thích**; Vô cùng không **thích**...; Hoàn toàn không **thích**...*

Điểm 4: thể hiện bạn đồng ý với từ in nghiêng trong câu hỏi nhưng chưa đến mức độ đồng ý cao nhất

Điểm 2: Thể hiện bạn không đồng ý với từ in nghiêng trong câu hỏi nhưng chưa đến mức độ phủ định hoàn toàn

*VD: Theo Anh/chị, nội dung kiểm tra có **sát** không?*

Điểm 5 có nghĩa: Tuyệt đối sát

Điểm 4 có nghĩa: Khá sát

Điểm 3 có nghĩa: Bình thường

Điểm 2 có nghĩa: Không sát lắm

Điểm 1 có nghĩa: Hoàn toàn không sát

TT	Câu hỏi	5	4	3	2	1
1.	Theo Anh/chị, hình thức kiểm tra học viên sau khoá học có phù hợp không?					
	Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh hoạ tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.					
2.	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Theo Anh/chị, các nội dung kiểm tra có sát với yêu cầu thực tế học viên cần biết không?					
	Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh hoạ tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.					
3	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Theo Anh/chị, thời điểm kiểm tra có phù hợp không?					
	Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh hoạ tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.					
4	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Theo Anh/chị, thời lượng kiểm tra có phù hợp không?					

	Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh họa tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.					
5	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Theo Anh/chị, kết quả kiểm tra có <i>công bằng</i> không?					
	Anh/ chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh họa tại sao Anh/chị chọn phương án trả lời như vậy					

PHIẾU ĐIỀU TRA VỀ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT THUỘC NGÀNH CÔNG NGHIỆP ĐIỆN LỰC VIỆT NAM

Biểu C1- Đánh giá mức độ thay đổi kỹ năng (dành cho học viên)

Anh/chị đã có thời gian áp dụng những kiến thức học được trong khoá học vào công việc của mình. Những kiến thức đó đã góp phần giúp Anh/chị cải thiện hoặc thay đổi được kỹ năng hoặc tay nghề làm việc của mình. Dưới đây là những câu hỏi giúp nhóm nghiên cứu tìm hiểu mức độ thay đổi kỹ năng cũng như các rào cản và yếu tố ảnh hưởng tới việc thay đổi kỹ năng đó. Chúng tôi đánh giá cao sự hợp tác của Anh/chị trong việc trả lời những câu hỏi dưới đây. Chúng tôi tôn trọng và cam kết bảo mật các thông tin nhận được từ Anh/chị.

Xin cảm ơn sự hợp tác của Anh/chị!

I. Thông tin cá nhân:

- 1 Họ tên: 2 Nam Nữ ; Độ tuổi:
- 3 Số năm công tác: 4 Công nhân bậc:
- 5 Đơn vị: 6 Tổ công tác:
- 7 Chức danh: Tổ đội trưởng; Nhân viên; Quản lý; Khác (ghi rõ):
- 8 Số lượng nhân viên quản lý trực tiếp nếu có:

II. Thông tin khoá học:

- 1 Tên khoá học: 2 Địa điểm học:
- 3 Giảng viên: 4 Thời gian đào tạo: Từ đến

Hướng dẫn cách cho điểm:

Điểm 5: Tuyệt đối cao; Điểm 4: Cao; Điểm 3: Trung bình; Điểm 2: Thấp; Điểm 1: Tuyệt đối thấp

<u>A. Mức độ áp dụng các kiến thức & kỹ năng của Anh/chị trước khi tham dự khoá học</u>						
1.	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Trước khoá học, mức độ hiểu biết về các kiến thức Anh/chị được học trong khoá học như thế nào?					
	Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh hoạ tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.					

2	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Mức độ Anh/chị sử dụng những kiến thức đó vào công việc của mình như thế nào?					
	Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh họa tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.					
3	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Quá trình áp dụng đó đã giúp kỹ năng của Anh/chị đối với các công việc liên quan được thuần thục như thế nào?					
	Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh họa tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.					
4	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Mức độ hỗ trợ từ cấp trên tại nơi làm việc mà anh/chị nhận được để áp dụng những kiến thức vào công việc như thế nào?					
	Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh họa tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.					
5	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Mức độ hỗ trợ thông qua việc hướng dẫn, giám sát thực hành mà Anh/chị nhận được để áp dụng những kiến thức vào công việc như thế nào?					
	Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh họa tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.					
6	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Mức độ Anh/chị được tiếp cận các nguồn lực cần thiết (trang thiết bị, điều kiện làm việc, ...) để áp dụng các kiến thức đó như thế nào					

	Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh họa tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.					
7	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Các kỹ năng đó đã giúp Anh/chị đạt được kết quả của những công việc liên như thế nào? (VD: tăng doanh thu; giảm lỗi thiết bị; giảm thời gian thi công hoặc sửa chữa....)					
	Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh họa tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.					

Mức độ áp dụng kiến thức & kỹ năng của Anh/ chị sau khi tham dự khoá học:						
1	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Sau khoá học, mức độ hiểu biết về những kiến thức Anh/chị được học trong khoá học như thế nào?					
	Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh họa tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.					
2	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Mức độ Anh/chị sử dụng những kiến thức đó vào công việc của mình như thế nào					
	Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh họa tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.					

3	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Quá trình áp dụng đó đã giúp kỹ năng của Anh/chị đối với các công việc liên quan được thuận thực như thế nào?					
Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh họa tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.						
4	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Mức độ Anh/chị được tiếp cận các nguồn lực cần thiết (trang thiết bị, điều kiện làm việc, ...) để áp dụng các kiến thức đó như thế nào					
Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh họa tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.						
5	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Mức độ hỗ trợ thông qua việc hướng dẫn, giám sát thực hành mà anh chị nhận được để áp dụng những kiến thức vào công việc như thế nào?					
Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh họa tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.						
6	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Mức độ hỗ trợ từ cấp trên tại nơi làm việc mà anh/chị nhận được để áp dụng những kiến thức vào công việc như thế nào?					
Anh/ chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh họa tại sao anh/ chị chọn phương án trả lời như vậy.						

7	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Các kỹ năng đó đã giúp Anh/chị đạt được kết quả của những công việc liên như thế nào? (VD: tăng doanh thu; giảm lỗi thiết bị; giảm thời gian thi công hoặc sửa chữa...)					
	Anh/ chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh họa tại sao anh/ chị chọn phương án trả lời như vậy.					

PHIẾU ĐIỀU TRA VỀ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT THUỘC NGÀNH CÔNG NGHIỆP ĐIỆN LỰC VIỆT NAM

Biểu C2- Đánh giá mức độ thay đổi kỹ năng (dành cho cấp quản lý trực tiếp)

Nhân viên của Anh/chị đã có thời gian áp dụng những kiến thức học được trong khoá học vào công việc của mình. Những kiến thức đó đã góp phần giúp nhân viên của Anh/chị cải thiện hoặc thay đổi được kỹ năng hoặc tay nghề làm việc. Dưới đây là những câu hỏi giúp nhóm nghiên cứu tìm hiểu mức độ thay đổi kỹ năng cũng như các rào cản và yếu tố ảnh hưởng tới việc thay đổi kỹ năng đó. Chúng tôi đánh giá cao sự hợp tác của Anh/chị trong việc trả lời những câu hỏi dưới đây. Chúng tôi tôn trọng và cam kết bảo mật các thông tin nhận được từ Anh/chị.

Xin cảm ơn sự hợp tác của Anh/chị!

I. Thông tin người quản lý (người đánh giá):

- | | |
|---|---|
| 1 Họ tên: | 2 Nam <input type="checkbox"/> Nữ <input type="checkbox"/> ; Độ tuổi: |
| 3 Số năm công tác: | 4 Đơn vị: |
| 5 Tổ công tác: | 6 Chức danh:..... |
| 7 Số lượng nhân viên quản lý trực tiếp: | 8 Số lượng nhân viên tham gia khoá học: |

III. Thông tin người được đánh giá:

- | | |
|--|---|
| 1 Họ tên: | 2 Nam <input type="checkbox"/> Nữ <input type="checkbox"/> ; Độ tuổi: |
| 3 Số năm công tác: | 4 Công nhân bậc: |
| 5 Đơn vị: | 6 Tổ công tác: |
| 7 Chức danh: <input type="checkbox"/> Tổ đội trưởng; <input type="checkbox"/> Nhân viên; <input type="checkbox"/> Quản lý; <input type="checkbox"/> Khác (ghi rõ): | |
| 8 Số lượng nhân viên quản lý trực tiếp nếu có: | |

II. Thông tin khoá học:

- | | |
|-----------------------|---|
| 1 Tên khoá học: | 2 Địa điểm học: |
| 3 Giảng viên: | 4 Thời gian đào tạo: Từ đến |

Hướng dẫn cách cho điểm:

Điểm 5: Tuyệt đối cao; Điểm 4: Cao; Điểm 3: Trung bình; Điểm 2: Thấp; Điểm 1: Tuyệt đối thấp

A. Mức độ áp dụng các kiến thức & kỹ năng của nhân viên Anh/chị trước khi tham dự khoá học						
1.	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Trước khoá học, mức độ hiểu biết về các kiến thức nhân viên Anh/chị được học trong khoá học như thế nào?					
Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh hoạ tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.						
2	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Mức độ nhân viên Anh/chị sử dụng những kiến thức đó vào công việc của mình như thế nào?					
Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh hoạ tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.						
3	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Quá trình áp dụng đó đã giúp kỹ năng của nhân viên Anh/chị đối với các công việc liên quan được thuận thực như thế nào?					
Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh hoạ tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.						
4	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Mức độ hỗ trợ của Anh/chị trong việc giúp nhân viên mình áp dụng những kiến thức vào công việc như thế nào?					

	Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh họa tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.					
5	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Mức độ hỗ trợ thông qua việc hướng dẫn, giám sát thực hành mà nhân viên Anh/chị nhận được để áp dụng những kiến thức vào công việc như thế nào?					
	Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh họa tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.					
6	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Mức độ nhân viên Anh/chị được tiếp cận các nguồn lực cần thiết (trang thiết bị, điều kiện làm việc, ...) để áp dụng các kiến thức đó như thế nào					
	Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh họa tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.					
7	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Các kỹ năng đó đã giúp nhân viên Anh/chị đạt được kết quả của những công việc liên như thế nào? (VD: tăng doanh thu; giảm lỗi thiết bị; giảm thời gian thi công hoặc sửa chữa....)					

	Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh hoạ tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.					
Mức độ áp dụng kiến thức & kỹ năng của nhân viên Anh/ chị sau khi tham dự khoá học:						
1	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Sau khoá học, mức độ hiểu biết về những kiến thức nhân viên của Anh/chị được học trong khoá học như thế nào?					
	Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh hoạ tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.					
2	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Nhân viên của Anh/chị đã áp dụng những kiến thức đó vào công việc của như thế nào?					
	Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh hoạ tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.					
3	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Quá trình áp dụng đó đã giúp kỹ năng của nhân viên Anh/chị đối với các công việc liên quan được thuần thục như thế nào?					
	Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh hoạ tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.					

4	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Mức độ nhân viên Anh/chị được tiếp cận các nguồn lực cần thiết (trang thiết bị, điều kiện làm việc, ...) để áp dụng các kiến thức đó như thế nào?					
Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh họa tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.						
5	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Mức độ hỗ trợ thông qua việc hướng dẫn, giám sát thực hành mà nhân viên Anh/chị nhận được để áp dụng những kiến thức vào công việc như thế nào?					
Anh/chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh họa tại sao anh/chị chọn phương án trả lời như vậy.						
6	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Mức độ hỗ trợ của anh/chị để giúp nhân viên của mình áp dụng những kiến thức vào công việc như thế nào?					
Anh/ chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh họa tại sao anh/ chị chọn phương án trả lời như vậy.						
7	Câu hỏi	5	4	3	2	1
	Các kỹ năng đó đã giúp nhân viên của Anh/chị đạt được kết quả của những công việc liên như thế nào? (VD: tăng doanh thu; giảm lỗi thiết bị; giảm thời gian thi công hoặc sửa chữa...)					
Anh/ chị hãy nêu một vài dẫn chứng để minh họa tại sao anh/ chị chọn phương án trả lời như vậy.						

PHIẾU ĐIỀU TRA VỀ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT THUỘC NGÀNH CÔNG NGHIỆP ĐIỆN LỰC VIỆT NAM

Biểu D- Đánh giá mức độ tác động lên công việc (Dành cho cấp quản lý)

Các nhân viên của Anh/chị đã có thời gian áp dụng những kiến thức học được trong khoá học vào công việc của mình. Những kiến thức đó đã góp phần giúp họ cải thiện hoặc thay đổi được kỹ năng hoặc tay nghề làm việc. Sự thay đổi đó đã góp phần tác động vào công việc sản xuất kinh doanh chung của bộ phận Anh/chị. Dưới đây là những câu hỏi giúp nhóm nghiên cứu tìm hiểu mức độ tác động của khóa học đó. Chúng tôi đánh giá cao sự hợp tác của Anh/chị trong việc trả lời những câu hỏi dưới đây. Chúng tôi tôn trọng và cam kết bảo mật các thông tin nhận được từ Anh/chị.

Xin cảm ơn sự hợp tác của Anh/chị!

I. Thông tin người đánh giá:

- | | |
|---|---|
| 1 Họ tên: | 2 Nam <input type="checkbox"/> Nữ <input type="checkbox"/> ; Độ tuổi: |
| 3 Số năm công tác: | 4 Đơn vị: |
| 5 Tổ công tác: | 6 Chức danh:..... |
| 7 Số lượng nhân viên quản lý trực tiếp: | 8 Số lượng nhân viên tham gia khoá học: ... |

II. Thông tin khoá học:

- | | |
|-----------------------|---|
| 1 Tên khoá học: | 2 Địa điểm học: |
| 3 Giảng viên: | 4 Thời gian đào tạo: Từ đến |

A. Anh/chị đánh giá mức độ tác động (tích cực) của khoá học đến công việc sản xuất kinh doanh của bộ phận mình sử dụng thang điểm như dưới đây:

Hướng dẫn cách cho điểm:

Điểm 5: rất nhiều; Điểm 4: nhiều; Điểm 3: trung bình; Điểm 2: Ít; Điểm 1: Hoàn toàn không

STT	Các lĩnh vực (chỉ tiêu công việc) chịu sự tác động của khoá học <i>(Liệt kê các chỉ tiêu công việc có liên quan đến các kiến thức & kỹ năng được giảng trong khoá học)</i>	Mức độ tác động (tích cực)				
		5	4	3	2	1
1	Năng suất lao động	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Doanh thu, sản lượng, tỷ giá lợi nhuận trên vốn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Tổn thất điện năng	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Thời gian hoàn thành công việc	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5	Hiệu quả công việc	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Kỹ năng sử dụng thiết bị, công nghệ mới	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Chất lượng công việc	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Chất lượng dịch vụ (hàng hóa) cung cấp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Mục tiêu chất lượng của tổ chức	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

HƯỚNG DẪN PHÒNG VẤN ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ PHÙ HỢP CỦA VIỆC KIỂM TRA KIẾN THỨC HỌC VIÊN SAU KHOÁ HỌC

(Đi kèm biểu PV B1)

Trước tiên nhóm nghiên cứu chúng tôi xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của Anh/chị trong việc trả lời những câu hỏi khảo sát mà chúng tôi đã gửi tới Anh/chị trước đây. Chúng tôi rất vui nếu Anh/chị có thể chia sẻ thêm một số trải nghiệm để giúp chúng tôi có nhiều cơ sở hơn trong việc đề xuất nâng cao chất lượng đào tạo CNKT của EVN. Chúng tôi tôn trọng và cam kết bảo mật các thông tin nhận được từ Anh/chị.

- 1 Họ tên người được phỏng vấn:
- 2 Đơn vị: 3 Tổ công tác:
- 4 Đánh giá cho khoá học:

Kết quả kiểm tra kiến thức khoá học: ____/10

1. Về sự phù hợp của hình thức kiểm tra

Điểm đánh giá của học viên: ____/5

Câu hỏi: Anh/ chị đã đánh giá ____ điểm cho sự phù hợp của hình thức kiểm tra kiến thức học viên sau khoá học. Tôi hiểu rằng đánh giá này là cao/ thấp...

- Anh/ chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao anh chị lại chọn phương án trả lời như vậy

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

- Theo anh/ chị hình thức kiểm tra phù hợp nhất cho loại hình đào tạo này là gì?

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

2. Về sự phù hợp của nội dung câu hỏi kiểm tra

Điểm đánh giá của học viên: ____/5

Câu hỏi: Anh/ chị đã đánh giá ____ điểm cho sự phù hợp của nội dung các câu hỏi kiểm tra. Tôi hiểu rằng đánh giá này là cao/ thấp...

- Anh/ chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao anh chị lại chọn phương án trả lời như vậy

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

Theo anh/ chị cách tiếp cận để xây dựng nội dung câu hỏi cần phải như thế nào để có thể giúp học viên ghi nhớ được những kiến thức cần thiết nhất để phục vụ vào công việc?

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

3. Về sự phù hợp của thời điểm kiểm tra

Điểm đánh giá của học viên: _____/5

Câu hỏi: Anh/ chị đã đánh giá ____ điểm cho sự phù hợp của thời điểm kiểm tra. Tôi hiểu rằng đánh giá này là cao/ thấp...

- Anh/ chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao anh chị lại chọn phương án trả lời như vậy

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

Theo anh/ chị thời điểm phù hợp nhất để kiểm tra kiến thức học viên sau khóa học là khi nào?

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

4. Về sự phù hợp của thời lượng kiểm tra

Điểm đánh giá của học viên: _____/5

Câu hỏi: Anh/ chị đã đánh giá ____ điểm cho sự phù hợp về thời lượng kiểm tra. Tôi hiểu rằng đánh giá này là cao/ thấp...

- Anh/ chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao anh chị lại chọn phương án trả lời như vậy

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

Theo anh/ chị cần điều chỉnh thời lượng kiểm tra như thế nào để phản ánh chính xác kết quả kiểm tra học viên sau khóa học

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

5. Về tính công bằng của kết quả kiểm tra

Điểm đánh giá của học viên: _____/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ____ điểm cho sự phù hợp về tính công bằng của kết quả kiểm tra. Tôi hiểu rằng đánh giá này là cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao Anh/chị lại chọn phương án trả lời như vậy?

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

- Theo Anh/chị, cần làm gì để kết quả kiểm tra được công bằng hơn cho tất cả học viên tham dự khoá học?

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

6. Anh/ chị có hài lòng về kết quả kiểm tra sau khóa học?

.....
.....

7. Anh/ chị có thể chia sẻ tại sao anh/ chị lại hài lòng/ không hài lòng về kết quả kiểm tra đó

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

HƯỚNG DẪN PHÒNG VẤN ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ THAY ĐỔI KỸ NĂNG CỦA HỌC VIÊN SAU KHOÁ HỌC

(Đi kèm biểu PV -C1)

Trước tiên nhóm nghiên cứu chúng tôi xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của Anh/chị trong việc trả lời những câu hỏi khảo sát mà chúng tôi đã gửi tới Anh/chị trước đây. Chúng tôi rất vui nếu Anh/chị có thể chia sẻ thêm một số trải nghiệm để giúp chúng tôi có nhiều cơ sở hơn trong việc đề xuất nâng cao chất lượng đào tạo CNKT của EVN. Chúng tôi tôn trọng và cam kết bảo mật các thông tin nhận được từ Anh/chị.

- 1 Họ tên người được phỏng vấn:
- 2 Đơn vị: 3 Tổ công tác:
- 4 Đánh giá cho khoá học:

Đánh giá so sánh trước và sau khoá học

1a. Mức độ hiểu biết về kiến thức trước khi tham dự khoá học

Điểm đánh giá của học viên: _____/5

Câu hỏi: Anh/ chị đã đánh giá ____ điểm về mức độ hiểu biết về kiến thức trước khi tham dự khóa học. Tôi hiểu rằng đánh giá này là rất cao/ thấp...

- Anh/ chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao anh chị lại chọn phương án trả lời như vậy

.....
.....

- Anh/ chị có thể liệt kê các kiến thức anh chị đã biết/ hoặc chưa biết trước khi tham dự khóa học

.....
.....

- Những kiến thức anh chị đã biết đó là do được học ở chương trình đào tạo nào hoặc tự tìm tòi học tập trong quá trình làm việc tại Công ty?

.....
.....

1b. Mức độ hiểu biết về kiến thức sau khi tham dự khóa học

Điểm đánh giá của học viên: _____/5

Câu hỏi: Anh/ chị đã đánh giá ____ điểm về mức độ hiểu biết về kiến thức sau khi tham dự khóa học. Tôi hiểu rằng đánh giá này là rất cao/ thấp...

- Anh/ chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao anh chị lại chọn phương án trả lời như vậy

.....
.....

- Theo Anh/chị đâu sự khác biệt về kiến thức trước và sau khi tham dự khoá học? Anh chị có thể liệt kê một số kiến thức mới (hoặc được chuẩn hoá hơn) sau khi tham dự khoá học

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

- Những kiến thức anh chị đã biết đó là do được học ở khoá học hay từ đồng nghiệp hoặc từ các nguồn thông tin khác?

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

2a. Mức sử dụng kiến thức vào công việc trước khoá học

Điểm đánh giá của học viên: ___/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ___/5 điểm về mức độ sử dụng kiến thức vào công việc của mình trước khi tham dự khoá học. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là rất cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

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

- Anh/chị có thể liệt kê những kiến thức Anh/chị đã sử dụng tốt/ chưa tốt vào trong công việc của mình

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

2b. Mức sử dụng kiến thức vào công việc sau khoá học

Điểm đánh giá của học viên: ___/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ___/5 điểm về mức độ sử dụng kiến thức vào công việc của mình sau khi tham dự khoá học. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là rất cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

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

Theo Anh/chị đâu là sự khác biệt về mức độ sử dụng kiến thức giữa trước và sau khoá học

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

3a. Mức độ sử dụng kỹ năng trước khi tham dự khoá học:

Điểm đánh giá của học viên: ___/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ___/5 điểm về mức độ sử dụng kỹ năng trước khi tham dự khoá học. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là rất cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

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

Anh/chị có thể liệt kê các kỹ năng anh chị đã sử dụng rất tốt/ chưa tốt vào công việc của mình

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

3b. Mức độ sử dụng kỹ năng sau khi tham dự khoá học:

Điểm đánh giá của học viên: ____/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ____/5 điểm về mức độ sử dụng kỹ năng sau khi tham dự khoá học. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là rất cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

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

- Theo Anh/chị đâu là sự khác biệt về mức độ sử dụng kỹ năng của Anh/chị trước và sau khi tham dự khóa học

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

4a. Về mức độ hỗ trợ của cấp trên tại nơi làm việc trước khi tham dự khoá học

Điểm đánh giá của học viên: ____/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ____/5 điểm về mức độ hỗ trợ của cấp trên tại nơi làm việc. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

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

- Anh/chị có thể liệt kê một vài trường hợp hỗ trợ Anh/chị cho rằng tốt/ hoặc chưa tốt từ cấp trên:

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

- Anh/chị có hài lòng về mức độ hỗ trợ đó của cấp trên đối với mình? Anh/chị có thể liệt kê một số các yêu cầu hỗ trợ mà Anh/chị cho rằng cần phải có để thực hiện công việc

.....
.....

4b. Về mức độ hỗ trợ của cấp trên tại nơi làm việc sau khi tham dự khoá học

Điểm đánh giá của học viên: ____/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ____/5 điểm về mức độ hỗ trợ của cấp trên tại nơi làm việc. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

.....

.....

.....

.....

- Theo Anh/chị, đâu là sự khác biệt về sự hỗ trợ của cấp trên trước và sau khi tham dự khoá học?

.....

.....

.....

.....

- Anh/chị có hài lòng về mức độ hỗ trợ đó của cấp trên đối với mình? Anh/chị có thể liệt kê một số các yêu cầu hỗ trợ khác mà Anh/chị cho rằng cần phải có để thực hiện công việc

.....

.....

.....

.....

5a. Mức độ hỗ trợ thông qua việc hướng dẫn, giám sát trước khi tham dự khoá học

Điểm đánh giá: ____/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ____/5 điểm về mức độ hỗ trợ Anh/chị nhận được thông qua việc hướng dẫn, giám sát trước khi tham dự khoá học. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

.....

.....

.....

.....

- Anh/chị có thể liệt kê một vài trường hợp Anh/chị cho rằng tốt/ hoặc chưa tốt từ công việc hướng dẫn hoặc giám sát thực hành:

.....

.....

.....

.....

- Anh/chị có hài lòng về mức độ hỗ trợ đó không? Anh/chị có thể đưa ra một số yêu cầu cụ thể để giúp Anh/chị nâng cao kỹ năng làm việc của mình thông qua việc hướng dẫn huấn luyện tại chỗ

.....

.....

.....

.....

5b. Mức độ hỗ trợ thông qua việc hướng dẫn, giám sát sau khi tham dự khoá học

Điểm đánh giá: ___/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ___/5 điểm về mức độ hỗ trợ Anh/chị nhận được thông qua việc hướng dẫn, giám sát sau khi tham dự khoá học. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

.....

.....

.....

.....

- Theo Anh/chị đâu là sự khác biệt giữa trước và sau khoá học

.....

.....

.....

.....

- Anh/chị có hài lòng về mức độ hỗ trợ đó không? Anh/chị có thể đưa ra một số yêu cầu cụ thể để giúp Anh/chị nâng cao kỹ năng làm việc của mình thông qua việc hướng dẫn huấn luyện tại chỗ

.....

.....

.....

.....

6a. Mức độ tiếp cận các nguồn lực cần thiết (trang bị, điều kiện làm việc...) trước khoá học

Điểm đánh giá: ___/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ___/5 điểm về mức độ tiếp cận các nguồn lực cần thiết để thực hiện công việc. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

.....

.....

.....

.....

- Anh/chị có thể liệt kê một vài nguồn lực được tiếp cận Anh/chị cho rằng tốt/ hoặc không tốt cho việc thực hiện công việc của mình

.....

.....

.....

.....

- Anh/chị có hài lòng về mức độ tiếp cận đó không? Anh/chị có thể đưa ra một số yêu cầu cụ thể đối với vấn đề này để giúp Anh/chị nâng cao kỹ năng làm việc của mình

.....

.....

.....

.....

6b. Mức độ tiếp cận các nguồn lực cần thiết (trang bị, điều kiện làm việc...) sau khoá học

Điểm đánh giá: ___/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ___/5 điểm về mức độ tiếp cận các nguồn lực cần thiết để thực hiện công việc. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

.....

- Theo Anh/chị, đâu là sự khác biệt giữa trước và sau khoá học

.....

- Anh/chị có hài lòng về mức độ tiếp cận đó không? Anh/chị có thể đưa ra một số yêu cầu cụ thể đối với vấn đề này để giúp Anh/chị nâng cao kỹ năng làm việc của mình

.....

7a. Mức độ đạt được mục tiêu công việc trước khoá học

Điểm đánh giá: ___/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ___/5 điểm về mức độ đạt được mục tiêu công việc trước khi tham dự khoá học. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

.....

- Anh/ chị có thể liệt kê những hạng mục công việc mà theo anh chị đã hoàn thành rất tốt/ chưa tốt

.....

- Theo anh chị những hạng mục công việc đó anh/ chị làm tốt/ không tốt có liên quan đến việc có/ không có kiến thức hay kỹ năng làm việc?

.....

- Anh chị có thể liệt kê những kiến thức & kỹ năng đã giúp anh/ chị hoàn thành tốt công việc/ hoặc những kiến thức & kỹ năng cần được cung cấp để làm công việc tốt hơn

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

- Theo anh chị năng suất chất lượng công việc đó của anh chị có bị chi phối bởi các yếu tố khác ngoài kiến thức & kỹ năng công việc? Nếu có thì tác động đó là đáng kể hay không đáng kể tới công việc của anh/ chị

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

- Anh/ chị có thể liệt kê những tác động ngoài đào tạo ảnh hưởng tới năng suất chất lượng công việc của anh/ chị

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

7b. Mức độ đạt được mục tiêu công việc sau khoá học

Điểm đánh giá: ___/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ___/5 điểm về mức độ đạt được mục tiêu công việc sau khi tham dự khoá học. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

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

- Anh/ chị có thể liệt kê những hạng mục công việc mà theo anh chị đã hoàn thành rất tốt/ chưa tốt

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

- Theo anh chị những hạng mục công việc đó anh/ chị làm tốt/ không tốt có liên quan đến việc có/ không có kiến thức hay kỹ năng làm việc?

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

- Anh chị có thể liệt kê những kiến thức & kỹ năng đã giúp anh/ chị hoàn thành tốt công việc/ hoặc những kiến thức & kỹ năng cần được cung cấp để làm công việc tốt hơn

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

- Theo anh chị năng suất chất lượng công việc đó của anh chị có bị chi phối bởi các yếu tố khác ngoài kiến thức & kỹ năng công việc? Nếu có thì tác động đó là đáng kể hay không đáng kể tới công việc của anh/ chị

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

- Anh/ chị có thể liệt kê những tác động ngoài đào tạo ảnh hưởng tới năng suất chất lượng công việc của anh/ chị

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

- Theo Anh/chị đâu là sự khác biệt về mức độ đạt được mục tiêu công việc trước và sau khoá học

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

8. Về tính thực tiễn của khoá đối với học viên

- khoá học có phục vụ trực tiếp đến công việc của anh/ chị hay không?

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

- Anh/ chị có thể kể cho chúng tôi một vài vd hay trường hợp nào đó để minh họa cho ý kiến vừa rồi?

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

HƯỚNG DẪN PHÒNG VẤN ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ THAY ĐỔI KỸ NĂNG CỦA HỌC VIÊN SAU KHOÁ HỌC

(Đi kèm biểu PV- C2)

Trước tiên nhóm nghiên cứu chúng tôi xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của Anh/chị trong việc trả lời những câu hỏi khảo sát mà chúng tôi đã gửi tới Anh/chị trước đây. Chúng tôi rất vui nếu Anh/chị có thể chia sẻ thêm một số trải nghiệm để giúp chúng tôi có nhiều cơ sở hơn trong việc đề xuất nâng cao chất lượng đào tạo CNKT của EVN. Chúng tôi tôn trọng và cam kết bảo mật các thông tin nhận được từ Anh/chị.

1 Họ tên người quản lý:

2 Đơn vị: 3 Tổ công tác:

4 Khoá học:

1 Họ tên người được đánh giá:

2 Đơn vị: 3 Tổ công tác:

4 Khoá học:

Đánh giá so sánh trước và sau khóa học

1a. Mức độ hiểu biết về kiến thức trước khi tham dự khóa học

Điểm đánh giá : _____/5

Câu hỏi: Anh/ chị đã đánh giá ____ điểm về mức độ hiểu biết về kiến thức của nhân viên Anh/chị trước khi tham dự khóa học. Tôi hiểu rằng đánh giá này là rất cao/ thấp...

- Anh/ chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao anh chị lại chọn phương án trả lời như vậy

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

- Anh/ chị có thể liệt kê các kiến thức của nhân viên Anh/chị đã biết/ hoặc chưa biết trước khi tham dự khóa học

.....
.....

Những kiến thức của nhân viên Anh/chị đã biết đó là do được học ở chương trình đào tạo nào hoặc tự tìm tòi học tập trong quá trình làm việc tại Công ty?

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

1b. Mức độ hiểu biết về kiến thức sau khi tham dự khoá học

Điểm đánh giá : _____/5

Câu hỏi: Anh/ chị đã đánh giá ____ điểm về mức độ hiểu biết về kiến thức của nhân viên Anh/chị sau khi tham dự khoá học. Tôi hiểu rằng đánh giá này là rất cao/ thấp...

- Anh/ chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao anh chị lại chọn phương án trả lời như vậy

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

- Theo Anh/chị đâu sự khác biệt về kiến thức của nhân viên Anh/chị trước và sau khi tham dự khoá học? Anh chị có thể liệt kê một số kiến thức mới (hoặc được chuẩn hoá hơn) sau khi tham dự khoá học

.....
.....

Những kiến thức anh chị đã biết đó là do được học ở khoá học hay từ đồng nghiệp hoặc từ các nguồn thông tin khác?

.....
.....

2a. Mức sử dụng kiến thức vào công việc trước khoá học

Điểm đánh giá: ____/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ____/5 điểm về mức độ nhân viên Anh/chị sử dụng kiến thức vào công việc của mình trước khi tham dự khoá học. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là rất cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

.....
.....

Anh/chị có thể liệt kê những kiến thức nhân viên Anh/chị đã sử dụng tốt/ chưa tốt vào trong công việc của mình

.....
.....

2b. Mức độ sử dụng kiến thức vào công việc sau khoá học

Điểm đánh giá : ____/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ____/5 điểm về mức độ nhân viên Anh/chị đã sử dụng kiến thức vào công việc của mình sau khi tham dự khoá học. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là rất cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

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

- Theo Anh/chị đâu là sự khác biệt về mức độ sử dụng kiến thức giữa trước và sau khoá học

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

3a. Mức độ sử dụng kỹ năng trước khi tham dự khoá học:

Điểm đánh giá: ____/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ____/5 điểm về mức độ nhân viên Anh/chị sử dụng kỹ năng trước khi tham dự khoá học. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là rất cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

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

- Anh/chị có thể liệt kê các kỹ năng nhân viên Anh/chị đã sử dụng vào công việc của mình

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

3b. Mức độ sử dụng kỹ năng sau khi tham dự khoá học:

Điểm đánh giá: ____/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ____/5 điểm về mức độ nhân viên Anh/chị sử dụng của kỹ năng sau khi tham dự khoá học. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là rất cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

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

Theo Anh/chị đâu là sự khác biệt về mức độ sử dụng kỹ năng của nhân viên Anh/chị trước và sau khi tham dự khóa học

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

4a. Về mức độ hỗ trợ của Anh/chị tại nơi làm việc trước khi nhân viên Anh/chị tham dự khoá học

Điểm đánh giá: ____/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ____/5 điểm về mức độ hỗ trợ của Anh/chị đối với nhân viên tại nơi làm việc. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

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

- Anh/chị có thể liệt kê một vài trường hợp hỗ trợ Anh/chị cho rằng tốt/ hoặc chưa tốt từ:

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

- Anh/chị có cho rằng mức hỗ trợ đó là phù hợp để có thể giúp nhân viên mình làm tốt công việc của họ

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

4b. Về mức độ hỗ trợ của Anh/chị tại nơi làm việc sau khi nhân viên Anh/chị tham dự khoá học

Điểm đánh giá: ____/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ____/5 điểm về mức độ hỗ trợ của Anh/chị tại nơi làm việc. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

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

- Theo Anh/chị, đâu là sự khác biệt về sự hỗ trợ của Anh/chị trước và sau khi tham dự khoá học?

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

Anh/chị có cho rằng mức độ hỗ trợ đó là phù hợp đối với nhân viên của mình?

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

5a. Mức độ hỗ trợ thông qua việc hướng dẫn, giám sát học viên trước khi tham dự khoá học

Điểm đánh giá: ____/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ____/5 điểm về mức độ hỗ trợ nhân viên Anh/chị nhận được thông qua việc hướng dẫn, giám sát trước khi tham dự khoá học. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

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

- Anh/chị có thể liệt kê một vài trường hợp Anh/chị cho rằng tốt/ hoặc chưa tốt từ công việc hướng dẫn hoặc giám sát thực hành:

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

- Anh/chị có cho rằng mức độ hướng dẫn, giám sát đó là phù hợp đối với nhân viên của mình?

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

5b. Mức độ hỗ trợ thông qua việc hướng dẫn, giám sát sau khi tham dự khoá học

Điểm đánh giá: ___/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ___/5 điểm về mức độ hỗ trợ nhân viên của Anh/chị nhận được thông qua việc hướng dẫn, giám sát sau khi tham dự khoá học. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

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

- Theo Anh/chị đâu là sự khác biệt giữa trước và sau khoá học

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

- Anh/chị có cho rằng mức độ hướng dẫn, giám sát đó là phù hợp không?

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

6a. Mức độ tiếp cận các nguồn lực cần thiết (trang bị, điều kiện làm việc...) trước khoá học

Điểm đánh giá: ___/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ___/5 điểm về mức độ nhân viên của Anh/chị được tiếp cận các nguồn lực cần thiết để thực hiện công việc. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

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

- Anh/chị có thể liệt kê một vài nguồn lực nhân viên Anh/chị được tiếp cận Anh/chị cho rằng tốt/ hoặc không tốt

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

- Anh/chị có cho rằng mức độ tiếp cận như vậy là phù hợp không?

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

6b. Mức độ tiếp cận các nguồn lực cần thiết (trang bị, điều kiện làm việc...) sau khoá học

Điểm đánh giá: ___/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ___/5 điểm về mức độ nhân viên Anh/chị được tiếp cận các nguồn lực cần thiết để thực hiện công việc. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

.....

- Theo Anh/chị, đâu là sự khác biệt giữa trước và sau khoá học

.....

- Anh/chị có cho rằng mức độ tiếp cận như vậy là phù hợp không?

.....

7a. Mức độ đạt được mục tiêu công việc trước khoá học

Điểm đánh giá: ___/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ___/5 điểm về mức độ đạt được mục tiêu công việc của nhân viên Anh/chị trước khi tham dự khoá học. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

.....

- Anh/ chị có thể liệt kê những hạng mục công việc mà theo Anh/chị nhân viên của mình đã hoàn thành rất tốt/ chưa tốt

.....

- Theo anh chị những hạng mục công việc đó nhân viên Anh/chị làm tốt/ không tốt có liên quan đến việc có/ không có kiến thức hay kỹ năng làm việc?

.....

- Anh/ chị có thể liệt kê những kiến thức & kỹ năng đã giúp nhân viên Anh/ chị hoàn thành tốt công việc/ hoặc những kiến thức & kỹ năng cần được cung cấp để làm công việc tốt hơn

.....

- Theo anh chị năng suất hay chất lượng công việc đó của nhân viên Anh chị có bị chi phối bởi các yếu tố khác ngoài kiến thức & kỹ năng công việc? Tác động chi phối đó là đáng kể hay không đáng kể tới công việc của nhân viên Anh/ chị

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

- Anh/ chị có thể liệt kê những tác động ngoài đào tạo ảnh hưởng tới năng suất hay chất lượng công việc của anh/ chị

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

7b. Mức độ đạt được mục tiêu công việc sau khoá học

Điểm đánh giá: ___/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ___/5 điểm về mức độ đạt được mục tiêu công việc của nhân viên Anh/chị sau khi tham dự khoá học. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

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

- Anh/ chị có thể liệt kê những hạng mục công việc mà theo anh chị nhân viên của mình đã hoàn thành rất tốt/ chưa tốt

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

- Theo anh chị những hạng mục công việc đó nhân viên Anh/chị làm tốt/ không tốt có liên quan đến việc có/ không có kiến thức hay kỹ năng làm việc?

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

- Anh chị có thể liệt kê những kiến thức & kỹ năng đã giúp nhân viên anh/ chị hoàn thành tốt công việc/ hoặc những kiến thức & kỹ năng cần được cung cấp để làm công việc tốt hơn

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

- Theo anh chị năng suất chất lượng công việc đó của nhân viên anh chị có bị chi phối bởi các yếu tố khác ngoài kiến thức & kỹ năng công việc? Nếu có thì tác động đó là đáng kể hay không đáng kể tới công việc của anh/ chị

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

- Anh/ chị có thể liệt kê những tác động ngoài đào tạo ảnh hưởng tới năng suất chất lượng công việc của nhân viên mình

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

- Theo Anh/chị đâu là sự khác biệt về mức độ đạt được mục tiêu công việc trước và sau khoá học

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

8. Về tính thực tiễn của khoá đối với học viên

- khoá học có phục vụ trực tiếp đến công việc của nhân viên anh/ chị hay không?

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

- Anh/ chị có thể kể cho chúng tôi một vài vd hay trường hợp nào đó để minh họa cho ý kiến vừa rồi?

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

HƯỚNG DẪN PHÒNG VẤN ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ TÁC ĐỘNG VÀO TỔ CHỨC CỦA HỌC VIÊN SAU KHOÁ HỌC

(Dành cho C bộ quản lý-Đi kèm biểu PV- D1)

Trước tiên nhóm nghiên cứu chúng tôi xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của Anh/chị trong việc trả lời những câu hỏi khảo sát mà chúng tôi đã gửi tới Anh/chị trước đây. Chúng tôi rất vui nếu Anh/chị có thể chia sẻ thêm một số trải nghiệm để giúp chúng tôi có nhiều cơ sở hơn trong việc đề xuất nâng cao chất lượng đào tạo CNKT của EVN. Chúng tôi tôn trọng và cam kết bảo mật các thông tin nhận được từ Anh/chị.

- 1 Họ tên người quản lý:
- 2 Đơn vị: 3 Tổ công tác:
- 4 Khoá học:

Đánh giá so sánh trước và sau khóa học

1a. Mức độ hiểu biết về khả năng làm việc trước khi tham dự khóa học

Điểm đánh giá : _____/5

Câu hỏi: Anh/ chị đã đánh giá ___ điểm về mức độ năng lực, khả năng làm việc của nhân viên Anh/chị trước khi tham dự khóa học. Tôi hiểu rằng đánh giá này là rất cao/ thấp...

- Anh/ chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao anh chị lại chọn phương án trả lời như vậy

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

- Anh/ chị có thể liệt kê các nội dung năng lực của nhân viên Anh/chị đã biết/ hoặc chưa biết trước khi tham dự khóa học

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

- Những kiến thức của nhân viên Anh/chị đã biết đó là do được học ở chương trình đào tạo nào hoặc tự tìm tòi học tập trong quá trình làm việc tại Công ty?

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

1b. Mức độ hiểu biết về kiến thức, kỹ năng sau khi tham dự khóa học

Điểm đánh giá : _____/5

Câu hỏi: Anh/ chị đã đánh giá ___ điểm về mức độ hiểu biết về kiến thức của nhân viên Anh/chị sau khi tham dự khóa học. Tôi hiểu rằng đánh giá này là rất cao/ thấp...

- Anh/ chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao anh chị lại chọn phương án trả lời như vậy

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

- Theo Anh/chị đâu sự khác biệt về kiến thức của nhân viên Anh/chị trước và sau khi tham dự khóa học? Anh chị có thể liệt kê một số kiến thức mới (hoặc được chuẩn hoá hơn) sau khi tham dự khóa học

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

- Những kiến thức anh chị đã biết đó là do được học ở khoá học hay từ đồng nghiệp hoặc từ các nguồn thông tin khác?

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

2a. Mức sử dụng kiến thức, kỹ năng vào công việc trước khoá học

Điểm đánh giá: ____/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ____/5 điểm về mức độ nhân viên Anh/chị sử dụng kiến thức vào công việc của mình trước khi tham dự khoá học. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là rất cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

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

- Anh/chị có thể liệt kê những kiến thức nhân viên Anh/chị đã sử dụng tốt/ chưa tốt vào trong công việc của mình

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

2b. Mức độ sử dụng kiến thức, kỹ năng vào công việc sau khoá học

Điểm đánh giá : ____/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ____/5 điểm về mức độ nhân viên Anh/chị đã sử dụng kiến thức vào công việc của mình sau khi tham dự khoá học. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là rất cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

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

- Theo Anh/chị đâu là sự khác biệt về mức độ sử dụng kiến thức giữa trước và sau khoá học

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

3a. Mức độ tăng năng suất lao động trước khi tham dự khoá học:

Điểm đánh giá: ____/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ____/5 điểm về mức độ nhân viên Anh/chị sử dụng kỹ năng trước khi tham dự khoá học. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là rất cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

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

- Anh/chị có thể liệt kê các kỹ năng nhân viên Anh/chị đã sử dụng vào công việc của mình

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

3b. Mức độ tăng năng suất lao động sau khi tham dự khoá học:

Điểm đánh giá: ____/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ____/5 điểm về mức độ nhân viên Anh/chị sử dụng của kỹ năng sau khi tham dự khoá học. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là rất cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

.....

.....

.....

- Theo Anh/chị đâu là sự khác biệt về mức độ sử dụng kỹ năng của nhân viên Anh/chị trước và sau khi tham dự khóa học

.....

.....

.....

4a. Về mức độ hỗ trợ của Anh/chị tại nơi làm việc trước khi nhân viên Anh/chị tham dự khoá học

Điểm đánh giá: ____/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ____/5 điểm về mức độ hỗ trợ của Anh/chị đối với nhân viên tại nơi làm việc. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

.....

.....

.....

- Anh/chị có thể liệt kê một vài trường hợp hỗ trợ Anh/chị cho rằng tốt/ hoặc chưa tốt từ:

.....

.....

.....

- Anh/chị có cho rằng mức hỗ trợ đó là phù hợp để có thể giúp nhân viên mình làm tốt công việc của họ

.....

.....

.....

4b. Về mức độ hỗ trợ của Anh/chị tại nơi làm việc sau khi nhân viên Anh/chị tham dự khoá học

Điểm đánh giá: ____/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ____/5 điểm về mức độ hỗ trợ của Anh/chị tại nơi làm việc. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

.....

.....

.....

- Theo Anh/chị, đâu là sự khác biệt về sự hỗ trợ của Anh/chị trước và sau khi tham dự khóa học?

.....

.....

.....

- Anh/chị có cho rằng mức độ hỗ trợ đó là phù hợp đối với nhân viên của mình?

.....

.....

.....

5a. Mức độ hướng dẫn, giám sát học viên trước khi tham dự khoá học

Điểm đánh giá: ____/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ____/5 điểm về mức độ hỗ trợ nhân viên Anh/chị nhận được thông qua việc hướng dẫn, giám sát trước khi tham dự khóa học. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

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

- o Anh/chị có thể liệt kê một vài trường hợp Anh/chị cho rằng tốt/ hoặc chưa tốt từ công việc hướng dẫn hoặc giám sát thực hành:

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

- o Anh/chị có cho rằng mức độ hướng dẫn, giám sát đó là phù hợp đối với nhân viên của mình?

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

5b. Mức độ hướng dẫn, giám sát sau khi tham dự khoá học

Điểm đánh giá: ___/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ___/5 điểm về mức độ hỗ trợ nhân viên của Anh/chị nhận được thông qua việc hướng dẫn, giám sát sau khi tham dự khoá học. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là cao/thấp...

- o Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

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

- o Theo Anh/chị đâu là sự khác biệt giữa trước và sau khoá học

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

- o Anh/chị có cho rằng mức độ hướng dẫn, giám sát đó là phù hợp không?

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

6a. Mức độ sử dụng trang bị lao động (trang bị, điều kiện làm việc...) trước khoá học

Điểm đánh giá: ___/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ___/5 điểm về mức độ nhân viên của Anh/chị được tiếp cận các nguồn lực cần thiết để thực hiện công việc. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là cao/thấp...

- o Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

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

- o Anh/chị có thể liệt kê một vài nguồn lực nhân viên Anh/chị được tiếp cận Anh/chị cho rằng tốt/ hoặc không tốt

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

- o Anh/chị có cho rằng mức độ tiếp cận như vậy là phù hợp không?

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

6b. Mức độ sử dụng trang bị lao động (trang bị, điều kiện làm việc...) sau khoá học

Điểm đánh giá: ___/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ___/5 điểm về mức độ nhân viên Anh/chị được tiếp cận các nguồn lực cần thiết để thực hiện công việc. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

.....

.....

- Theo Anh/chị, đâu là sự khác biệt giữa trước và sau khoá học

.....

.....

- Anh/chị có cho rằng mức độ tiếp cận như vậy là phù hợp không?

.....

.....

7a. Mức độ đạt được mục tiêu công việc trước khoá học

Điểm đánh giá: ___/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ___/5 điểm về mức độ đạt được mục tiêu công việc của nhân viên Anh/chị trước khi tham dự khoá học. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

.....

.....

- Anh/ chị có thể liệt kê những hạng mục công việc mà theo Anh/chị nhân viên của mình đã hoàn thành rất tốt/ chưa tốt

.....

.....

- Theo anh chị những hạng mục công việc đó nhân viên Anh/chị làm tốt/ không tốt có liên quan đến việc có/ không có kiến thức hay kỹ năng làm việc?

.....

.....

- Anh chị có thể liệt kê những kiến thức & kỹ năng đã giúp nhân viên Anh/ chị hoàn thành tốt công việc/ hoặc những kiến thức & kỹ năng cần được cung cấp để làm công việc tốt hơn

.....

.....

- Theo anh chị năng suất hay chất lượng công việc đó của nhân viên Anh/ chị có bị chi phối bởi các yếu tố khác ngoài kiến thức & kỹ năng công việc? Tác động chi phối đó là đáng kể hay không đáng kể tới công việc của nhân viên Anh/ chị

.....

.....

- Anh/ chị có thể liệt kê những tác động ngoài đào tạo ảnh hưởng tới năng suất hay chất lượng công việc của anh/ chị

.....

.....

7b. Mức độ đạt được mục tiêu công việc sau khoá học

Điểm đánh giá: ___/5

Câu hỏi: Anh/chị đã đánh giá ___/5 điểm về mức độ đạt được mục tiêu công việc của nhân viên Anh/chị sau khi tham dự khoá học. Tôi hiểu rằng đánh giá đó là cao/thấp...

- Anh/chị có thể chia sẻ chi tiết hơn tại sao lại chọn phương án như vậy

.....

- Anh/ chị có thể liệt kê những hạng mục công việc mà theo anh chị nhân viên của mình đã hoàn thành rất tốt/ chưa tốt

.....

- Theo anh chị những hạng mục công việc đó nhân viên Anh/chị làm tốt/ không tốt có liên quan đến việc có/ không có kiến thức hay kỹ năng làm việc?

.....

- Anh chị có thể liệt kê những kiến thức & kỹ năng đã giúp nhân viên anh/ chị hoàn thành tốt công việc/ hoặc những kiến thức & kỹ năng cần được cung cấp để làm công việc tốt hơn

.....

- Theo anh chị năng suất chất lượng công việc đó của nhân viên anh chị có bị chi phối bởi các yếu tố khác ngoài kiến thức & kỹ năng công việc? Nếu có thì tác động đó là đáng kể hay không đáng kể tới công việc của anh/ chị

.....

- Anh/ chị có thể liệt kê những tác động ngoài đào tạo ảnh hưởng tới năng suất chất lượng công việc của nhân viên mình

.....

- Theo Anh/chị đâu là sự khác biệt về mức độ đạt được mục tiêu công việc trước và sau khoá học

.....

8. Về tính thực tiễn của khoá học tác động thay đổi tổ chức về tác phong, kiến thức, kỹ năng, năng xuất, hiệu quả công việc giúp tổ chức phát triển

- khoá học có phục vụ trực tiếp đến công việc của nhân viên anh/ chị hay không?

.....

- Anh/ chị có thể kể cho chúng tôi một vài vd hay trường hợp nào đó để minh họa cho ý kiến vừa rồi?

.....

**PHIẾU ĐIỀU TRA ĐÁNH GIÁ VỀ CHẤT LƯỢNG CỦA TRƯỜNG ĐÀO TẠO
CÔNG NHÂN KỸ THUẬT CÔNG NGHIỆP ĐIỆN LỰC VIỆT NAM**

Biểu A : Bảng hỏi đối với CNKT

(Tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo CNKT)

Gắn kết đào tạo với nhu cầu thực tiễn đem lại lợi ích cho cả doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo. Thông qua phiếu câu hỏi này, Nhóm nghiên cứu mong muốn nhận được ý kiến của Quý vị về các vấn đề liên quan đến chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật (CNKT) của trường, cơ sở đào tạo CNKT CN Điện lực, nhằm đề xuất chính sách giúp nâng cao chất lượng đào tạo và xây dựng các chương trình đào tạo và bồi dưỡng phù hợp. Chúng tôi đánh giá cao sự hợp tác của Quý vị trong việc trả lời những câu hỏi dưới đây. Chúng tôi tôn trọng và cam kết bảo mật các thông tin nhận được từ Quý vị.

Xin cảm ơn sự hợp tác của Quý vị!

PHẦN 1: THÔNG TIN ĐỊNH DANH

(Hãy điền thông tin và đánh V vào ô lựa chọn)

I. Thông tin cá nhân:

- 1 Họ tên: 2 Nam Nữ ; Độ tuổi:
- 3 Số năm công tác: 4 Trình độ bậc thợ:
- 5 Chuyên môn: Sơ Cấp(< 6 tháng) đào tạo/Trung cấp(2năm)/Cao đẳng nghề: 6 Tổ công tác:
- 7 CNKT nghề: QLVH ; Đo Lường; Điều độ; Khác (ghi rõ):
- 8 Chức danh: Tổ đội trưởng; Nhân viên; Quản lý; Khác (ghi rõ):
- 9 Số lượng nhân viên quản lý trực tiếp nếu có:

II. Thông tin khoá học:

- 1 Tên khoá học: 2 Địa điểm học:
- 3 Giảng viên (chuyên trách/bán chuyên trách): 4 Thời gian đào tạo: Từ đến

PHẦN 2: CÁC CÂU HỎI ĐÁNH GIÁ QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO:**(Hãy khoanh tròn vào câu trả lời lựa chọn đúng nhất)**

Câu 1: Xin Ông (Bà) cho biết đã qua hệ đào tạo CNKT nào?

1. Hệ Sơ cấp nghề;
2. Hệ Đào tạo Công nhân kỹ thuật;
3. Hệ Đào tạo Trung cấp nghề;
4. Hệ Đào tạo Cao đẳng nghề;
5. Khác (ghi cụ thể);

Câu 2: Thời gian tham gia khóa đào tạo?

1. Dưới 9 tháng;
2. Trên 9 tháng;
3. 24 tháng;
4. 36 tháng;
5. Khác (ghi rõ thời gian đào tạo):....

Câu 3: Ông (bà) cho rằng thời gian khóa đào tạo là có phù hợp không?

1. Rất phù hợp;
2. Phù hợp;
3. Chưa phù hợp; bình thường;
4. Không phù hợp;
5. Rất không phù hợp;

Câu 4: Ông (bà) cho rằng thời gian hướng dẫn lý thuyết và thực hành của khóa đào tạo là có phù hợp không?

1. Rất phù hợp;
2. Phù hợp;
3. Chưa phù hợp; bình thường;
4. Không phù hợp;
5. Rất không phù hợp;

Câu 5: Ông (bà) cho biết nơi đã đào tạo nghề cho Ông (bà)?

1. Cơ sở đào tạo nghề;
2. Trường CNKT nghề;
3. Trường Trung cấp nghề;
4. Trường Cao đẳng nghề;
5. Khác (ghi rõ):....

Câu 6: Ông (bà) cho biết địa điểm đào tạo nghề có phù hợp với chương trình khóa học không?

1. Rất phù hợp ;
2. Phù hợp;
3. Chưa phù hợp; bình thường;
4. Không phù hợp;
5. Rất không phù hợp;

Câu 7: Thời gian kết thúc khóa đào tạo:

1. Thángnăm 2010;
2. Thángnăm 2009;
3. Khác (ghi rõ):....

Câu 8: Đánh giá về Chương trình đào tạo Ông (bà) đã được tham dự có phù hợp với nhu cầu công việc không?

1. Rất phù hợp;
2. Phù hợp;
3. Chưa phù hợp; bình thường;
4. Không phù hợp;
5. Rất không phù hợp;

Câu 9: Đánh giá về Nội dung đào tạo Ông (bà) đã được tham dự có phù hợp với nhu cầu công việc không?

1. Rất phù hợp;
2. Phù hợp;
3. Chưa phù hợp; bình thường;
4. Không phù hợp;
5. Rất không phù hợp;

Câu 10: Đánh giá về mức độ cần thiết của Chương trình đào tạo Ông (bà) đã được tham dự có cần thiết cho công việc không?

1. Rất cần thiết;
2. Cần thiết;
3. Bình thường;
4. Không cần thiết;
5. Rất không cần thiết;

Câu 11: Đánh giá về mức độ liên quan của Chương trình đào tạo Ông (bà) đã được tham dự có liên quan đến công việc đang làm không?

1. Rất liên quan;
2. Liên quan;
3. Bình thường;
4. Không liên quan;
5. Rất không liên quan;

Câu 12: Đánh giá về **việc gắn kết** của Chương trình đào tạo Ông (bà) đã được tham dự với **thực tế** sản xuất kinh doanh tại đơn vị, doanh nghiệp?

1. Rất gắn liền với thực tế;
2. Gắn liền;
3. Bình thường;
4. Không gắn liền;
5. Rất không gắn với thực tế;

Câu 12: Đánh giá mức độ **chi tiết cụ thể** của bài giảng trong Chương trình đào tạo Ông (bà) đã được tham gia?

6. Rất chi tiết, cụ thể;
7. Chi tiết, cụ thể;
8. Bình thường;
9. Không chi tiết, cụ thể;
10. Rất không;

**PHẦN 3: CÁC CÂU HỎI ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG CƠ SỞ VẬT CHẤT
PHỤC VỤ ĐÀO TẠO**

(Hãy khoanh tròn vào câu trả lời lựa chọn đúng nhất)

Câu 13: Ông (bà) hãy cho biết mức độ trang bị phục vụ bài giảng, phòng học có phù hợp với Chương trình đào tạo không?

1. Rất đầy đủ, phù hợp;
2. Đầy đủ phù hợp;
3. Bình thường;
4. Không đầy đủ, phù hợp;
5. Rất không;

Câu 15: Đánh giá cơ sở đào tạo Ông (bà) đã học có đầy đủ về môi trường, trang thiết bị thực tập, thực hành nghề không?

1. Rất đầy đủ ;
2. Đầy đủ ;
3. Bình thường;
4. Không đầy đủ ;
5. Rất không;

Câu 16: Đánh giá cơ sở đào tạo Ông (bà) đã học về mức độ trang bị an toàn cho thực tập, thực hành nghề?

1. Rất đảm bảo an toàn;
2. An toàn;
3. Bình thường;
4. Không an toàn;
5. Rất không;

Câu 17: Đánh giá cơ sở đào tạo Ông (bà) đã học về mức độ trang bị dụng cụ cho học thực tập, thực hành nghề?

1. Rất đầy đủ;
2. Đầy đủ;
3. Bình thường;
4. Thiếu đầy đủ;
5. Rất thiếu;

Câu 18: Đánh giá về trang bị Dụng cụ, vật tư, thiết bị, phương tiện cho thực tập, thực hành nghề mới sát với thực tế sản xuất tại doanh nghiệp?

1. Rất mới, hiện đại;
2. Mới;
3. Bình thường;
4. Cũ;
5. Rất cũ;

PHẦN 4: CÁC CÂU HỎI ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG GIẢNG VIÊN**(Hãy khoanh tròn vào câu trả lời lựa chọn đúng nhất)**

Câu 19: Ông (bà) đánh giá như thế nào về kiến thức, chuyên môn của giảng viên?

1. Rất đầy đủ, hoàn thiện, uyên thâm;
2. Uyên thâm;
3. Bình thường;
4. Không tốt;
5. Rất không tốt;

Câu 20: Ông (bà) đánh giá như thế nào về kỹ năng truyền đạt và hướng dẫn thực hành của giảng viên?

1. Rất tốt;
2. Tốt;
3. Bình thường;
4. Không tốt;
5. Rất tồi;

Câu 21: Ông (bà) đánh giá như thế nào về kinh nghiệm thực tế nghề nghiệp của giảng viên?

1. Rất nhiều kinh nghiệm;
2. Có kinh nghiệm;
3. Bình thường;
4. Ít có kinh nghiệm;
5. Rất tồi;

Câu 22: Đánh giá kỹ năng, kỹ xảo tay nghề của giảng viên khi hướng dẫn thực hành nghề;

1. Rất thuần thực;
2. Thuần thực;
3. Bình thường;
4. Kém;
5. Rất kém;

Câu 23: Trong quá trình hướng dẫn thực hành nghề giảng viên có hướng dẫn và sửa chữa các lỗi sai phạm của học viên không?

1. Luôn luôn sửa chữa, uốn nắn thường xuyên;
2. Có giảng giải, sửa chữa;
3. Bình thường;
4. Không thường xuyên;
5. Không bao giờ;

Câu 24: Ông (bà) đánh giá về mức độ điều phối và quản lý lớp học của giảng viên?

1. Rất tốt;
2. Tốt;
3. Bình thường;
4. Không tốt;
5. Rất tồi;

Câu 24: Ông (bà) đánh giá về mức độ phù hợp của việc phân bổ thời gian cho Lý thuyết và thực hành của giảng viên?

1. Rất phù hợp;
2. Phù hợp;
3. Chưa phù hợp; bình thường;

4. Không phù hợp;
5. Rất không phù hợp;

Câu 25: Ông (bà) đánh giá về phương pháp giảng dạy của giảng viên?

1. Chỉ dạy lý thuyết, không có thực hành;
2. Hướng dẫn trên mô hình; không thực hành;
3. Hướng dẫn lý thuyết, sau đó thực hành;
4. Vừa hướng dẫn lý thuyết, vừa thực hành; học viên không làm thử;
5. Hướng dẫn lý thuyết, giáo viên thực hành, hướng dẫn học sinh làm theo;

Câu 26: Ông (bà) đánh giá như thế nào về phương pháp giảng dạy của giảng viên?

1. Rất phù hợp;
2. Phù hợp;
3. Chưa phù hợp; bình thường;
4. Không phù hợp;
5. Rất không phù hợp;

Câu 27: Ông (bà) đánh giá như thế nào về qui mô lớp học (số người tham gia)?

1. Rất phù hợp;
2. Phù hợp;
3. Chưa phù hợp; bình thường;
4. Không phù hợp;
5. Rất không phù hợp;

PHẦN 5: CÁC CÂU HỎI ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG HỌC VIÊN

(Hãy khoanh tròn vào câu trả lời lựa chọn đúng nhất)

Câu 28: Trước khi được cử đi học Ông (bà) có hiểu biết gì về kiến thức, tay nghề của Chương trình đào tạo không?

1. Rất hiểu biết;
2. Hiểu biết;
3. Bình thường;
4. Không hiểu biết;
5. Rất không;

Câu 29: Trước khi đi học Ông (bà) có quan tâm nghiên cứu đến nội dung đào tạo không?

1. Rất quan tâm;
2. Quan tâm;
3. Bình thường;
4. Không quan tâm;
5. Rất không quan tâm;

Câu 30: Trước khi đào tạo, cơ sở đào tạo có chú trọng kiểm tra đánh giá kiến thức và kỹ năng thực hành đầu vào theo mục tiêu khóa học không?

1. Rất chú trọng;
2. Chú trọng;
3. Bình thường;
4. Không chú trọng;
5. Rất không chú trọng;

Câu 31: Sau khi kết thúc khóa học, cơ sở đào tạo có chú trọng kiểm tra đánh giá kiến thức và kỹ năng thực hành theo mục tiêu khóa học không?

1. Rất chú trọng;
2. Chú trọng
3. Bình thường;
4. Không chú trọng;
5. Rất không chú trọng;

Câu 32: Ông bà đánh giá mức độ khách quan, công bằng trong đánh giá kiến thức, kỹ năng tay nghề của học viên tham gia khóa đào tạo?

1. Rất khách quan, công bằng;
2. Khách quan, công bằng;
3. Bình thường;
4. Không Công bằng;
5. Rất không khách quan, công bằng;

Câu 33: Ông (bà) đạt kết quả thi, kiểm tra đánh giá cuối khóa học như thế nào?

1. Đạt kết quả xuất sắc;
2. Giỏi, Khá;
3. Trung bình;
4. Yếu;
5. Rất yếu;

PHẦN 6: CÁC CÂU HỎI ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ CỦA CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

(Hãy khoanh tròn vào câu trả lời lựa chọn đúng nhất)

Câu 34: Ông (bà) tự đánh giá kiến thức của mình sau khóa học?

1. Được nâng lên rất nhiều;
2. Được nâng lên;
3. Bình thường;
4. Không nâng lên;
5. Tụt lùi đi;

Câu 35: Ông (bà) tự đánh giá kỹ năng của mình sau khóa học?

1. Được nâng lên rất nhiều;
2. Được nâng lên;
3. Bình thường;
4. Không nâng lên;
5. Tụt lùi đi;

Câu 36: Ông (bà) tự đánh giá hiểu biết, ứng dụng của mình sau khóa học vào công việc?

1. Ứng dụng vào công việc rất nhiều;
2. Ứng dụng được;
3. Bình thường;
4. Không ứng dụng;
5. Không thể ứng dụng;

Câu 37: Ông (bà) tự đánh giá sau khi tham dự khóa học, năng suất lao động có được nâng lên không?

1. Được nâng lên rất nhiều;
2. Được nâng lên;
3. Bình thường;
4. Không nâng lên;
5. Tụt lùi đi;

Câu 38: Ông (bà) tự đánh giá sau khi tham dự khóa học, có được bố trí vị trí làm việc phù hợp không?

1. Rất phù hợp;
2. Phù hợp;
3. Chưa phù hợp; bình thường;
4. Không phù hợp;
5. Rất không phù hợp;

Câu 39: Ông (bà) có kiến nghị cần phải cải tiến về chương trình đào tạo không?

1. Về thời gian:.....
2. Về địa điểm:.....
3. Về Nội dung chương trình:.....
4. Về giảng viên:.....
.....
5. Cơ sở vật chất:.....

Xin chân trọng cảm ơn Ông (bà) đã tham gia!

HƯỚNG DẪN PHÒNG VẤN SÂU
VỀ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ
THUẬT CÔNG NGHIỆP ĐIỆN LỰC VIỆT NAM

Biểu B: Bảng hỏi phỏng vấn chuyên sâu
(Tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo CNKT)

Gắn kết đào tạo với nhu cầu thực tiễn đem lại lợi ích cho cả doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo. Thông qua phiếu câu hỏi này, Nhóm nghiên cứu mong muốn nhận được ý kiến của Quý vị về các vấn đề liên quan đến chất lượng đào tạo công nhân kỹ thuật (CNKT) của trường, cơ sở đào tạo CNKT CN Điện lực, nhằm đề xuất chính sách giúp nâng cao chất lượng đào tạo và xây dựng các chương trình đào tạo và bồi dưỡng phù hợp. Chúng tôi đánh giá cao sự hợp tác của Quý vị trong việc trả lời những câu hỏi dưới đây. Chúng tôi tôn trọng và cam kết bảo mật các thông tin nhận được từ Quý vị.

Xin cảm ơn sự hợp tác của Quý vị!

PHẦN 1: THÔNG TIN ĐỊNH DANH
(Hãy điền thông tin và đánh V vào ô lựa chọn)

I. Thông tin cá nhân:

- 1 Họ tên: 2 Nam Nữ ; Độ tuổi:
- 3 Số năm công tác: 4 Trình độ :
- 5 Chuyên môn: 6 Nơi công tác:
- 7 Học vấn: Kỹ sư, Cử nhân ; Thạc Sĩ; Tiến sỹ;
 Khác (ghi rõ):
- 8 Chức danh: Nhà quản lý đào tạo; Chuyên viên Đào tạo; Giáo Viên; Khác (ghi rõ):
- 9 Số lượng nhân viên quản lý trực tiếp nếu có:

II. Thông tin khoá học:

- 1 Tên khoá học: 2 Địa điểm học:
- 3 Giảng viên (chuyên trách/bán chuyên trách): 4 Thời gian đào tạo: Từ đến

PHẦN 2: CÂU HỎI PHÒNG VẤN ĐỐI VỚI NHÀ QUẢN LÝ VÀ GIÁO VIÊN**1. Thông tin về đào tạo công nhân kỹ thuật:**

Xin Ông (bà) cho biết các nghề đào tạo CNKT hàng năm gồm những nghề gì?

Xin Ông (bà) cho biết các khóa đào tạo CNKT hàng năm gồm những khóa gì?

Mục đích của các khóa đào tạo;

Hình thức đào tạo như thế nào;

Hình thức gửi đi đào tạo tại Nhà trường;

Hình thức tự đào tạo tại Doanh nghiệp;

Phương pháp xây dựng chương trình đào tạo CNKT ntn?

2. Đánh giá về việc tổ chức đào tạo, chất lượng đào tạo:

Nếu là hình thức gửi đi đào tạo tại Nhà trường thì Ông (bà) cho nhận xét về:

- Cơ sở vật chất ;
- Thiết bị, dụng cụ, phương tiện phục vụ đào tạo;
- Đội ngũ giảng viên ;
- Chương trình;
- Nội dung đào tạo;

Nếu là hình thức vừa học vừa làm, đào tạo gắn với doanh nghiệp, tổ chức đào tạo tại Doanh nghiệp thì Ông (bà) cho nhận xét về:

- Cơ sở vật chất;
- Thiết bị, dụng cụ, phương tiện phục vụ đào tạo;
- Đội ngũ giảng viên;
- Chương trình;
- Nội dung đào tạo;

Việc lập kế hoạch đào tạo được dựa trên những tiêu chí nào?

Việc đánh giá kiểm tra kiến thức, tay nghề của học viên dựa trên tiêu chuẩn kỹ năng nào ?

- Tiêu chuẩn của Doanh nghiệp?
- Tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia?

Phương pháp đánh giá kiểm tra kiến thức, tay nghề của học viên dựa trên tiêu chuẩn kỹ năng nào ?

- Phương pháp so sánh chuẩn?
- Phương pháp theo quá trình : P - D- A – C?

3. Những vấn đề cần cải tiến để nâng cao chất lượng đào tạo CNKT:

Lập kế hoạch;

Xây dựng Chương trình; đổi mới bố cục chương trình : thời gian dạy Lý thuyết – Thực hành

Nội dung đào tạo;

Phương pháp đào tạo;

Đánh giá trước, sau đào tạo

Đầu tư Cơ sở vật chất

4. Những vấn đề cần đổi mới tác động đến chất lượng đào tạo CNKT:

Về chất lượng tuyển sinh đầu vào;

Về thu nhập cho CNKT;

Về nâng lương của người lao động sau đào tạo;

Bố trí công việc phù hợp; Sử dụng lao động.

BẢNG TỔNG HỢP KẾT QUẢ KHẢO SÁT, ĐIỀU TRA CÔNG TÁC ĐÀO TẠO CNKT Ở CÁC TRƯỜNG NGHỀ THUỘC EVN

Trên cơ sở các tiêu chí tại chương 1, tác giả lập phiếu khảo sát, phỏng vấn, điều tra lấy số liệu đánh giá chất lượng đào tạo CNKT của các trường đào tạo nghề thuộc EVN. Tác giả đã tiến hành khảo sát lấy số liệu tại Tập đoàn Điện lực Việt nam (EVN) và khảo sát 4 trường Đào tạo CNKT CN Điện lực thuộc EVN; nghiên cứu, khảo sát các vấn đề về:

- Chất lượng quản lý đào tạo nghề tại Nhà trường;
- Công tác tuyển sinh đào tạo công nhân kỹ thuật của các trường;
- Đội ngũ giảng viên dạy nghề của các trường;
- Chương trình và giáo trình đào tạo CNKT của trường;
- Đầu tư cho cơ sở vật chất, phương tiện thiết bị dạy học, thực hành của trường;
- Đầu tư tài chính cho các hoạt động của Nhà trường.

Các số liệu điều tra, khảo sát được tổng hợp tại các bảng sau:

Bảng 01. Kế hoạch - nhu cầu chỉ tiêu đào tạo CNKT CN Điện lực của EVN;

Bảng 02. Qui mô, nghề đào tạo của các trường đào tạo CNKT thuộc EVN;

Bảng 03-A.. Tổng hợp kết quả thực hiện công tác dạy nghề của các trường thuộc EVN (theo trường);

Bảng 03-B. Tổng hợp báo cáo kết quả đào tạo CNKT của các trường thuộc EVN (theo nghề);

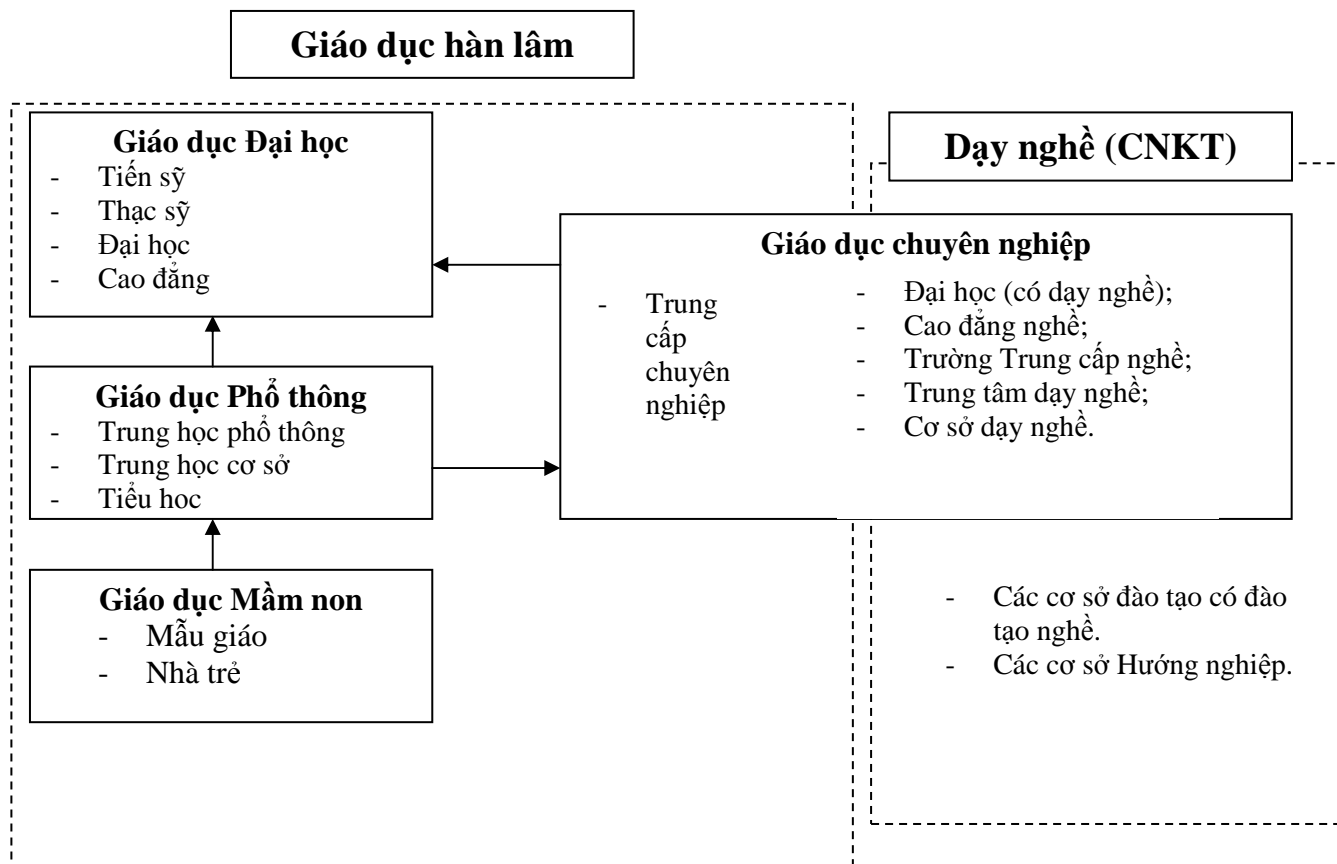
Bảng 04. Tổng hợp đầu tư tài chính của dự án "Tăng cường năng lực đào tạo nghề" dành cho các trường;

Bảng 05. Tổng hợp báo cáo tài chính của các trường thuộc EVN;

Bảng 06-A.. Chất lượng cán bộ, giảng viên, nhân viên các trường đào tạo CNKT của EVN;

Bảng 06-B. Tổng hợp số lượng học viên qui đổi đạt chuẩn của các trường thuộc EVN so với thực tế;

Hình 1: Hệ thống giáo dục và đào tạo ở Việt Nam



Nguồn: Các tác giả - Dựa trên Luật giáo dục (2005) và Luật dạy nghề (2006)

Hình 2: Hệ thống đào tạo nghề (CNKT) ở Việt Nam

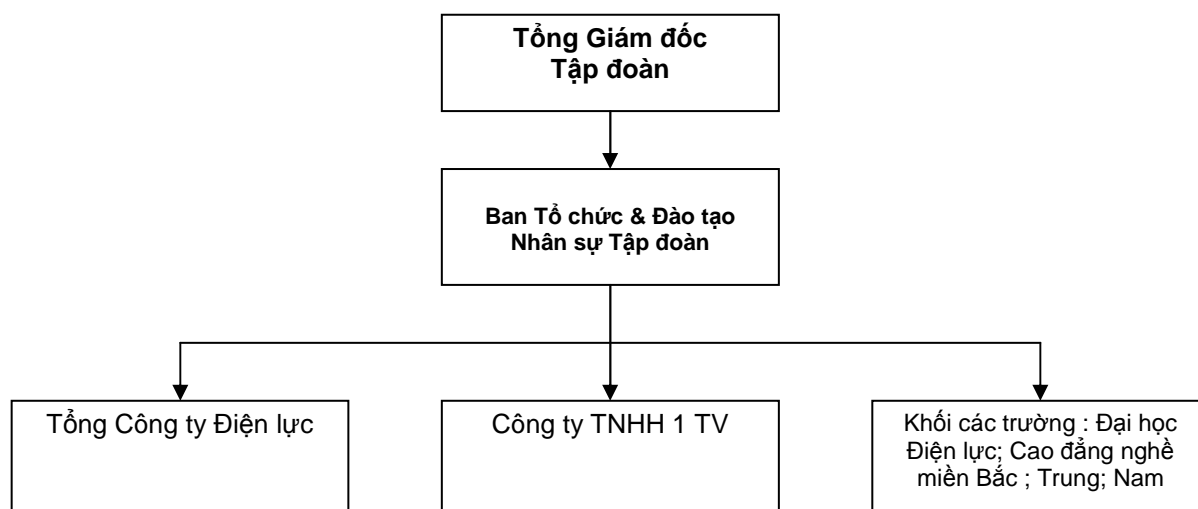
Trình độ	Cơ sở đào tạo	Thời gian	Đối tượng đào tạo nghề (CNKT)	Bằng cấp	Bộ chủ quản
Cao đẳng	Trường cao đẳng, trường cao đẳng nghề, trường đại học có dạy nghề	1-2 năm	Tốt nghiệp trung học chuyên nghiệp hoặc trung cấp nghề	Bằng tốt nghiệp cao đẳng	Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Công thương, Bộ lao động – thương binh và Xã hội
		2-3 năm	Tốt nghiệp trung học cơ sở		
Trung cấp	Trường trung cấp nghề, trường trung học chuyên nghiệp, trường cao đẳng, trường cao đẳng nghề, và trường đại học có dạy nghề	1-2 năm	Tốt nghiệp trung học cơ sở	Bằng tốt nghiệp trung học chuyên nghiệp/ trung cấp nghề	
		3-4 năm	Tốt nghiệp trung học phổ thông		
Sơ cấp	Trung tâm đào tạo nghề, trường trung học chuyên nghiệp, trường trung cấp nghề, trường cao đẳng, trường cao đẳng nghề, và trường đại học có dạy nghề	3 tháng – 1 năm	Thanh niên, công nhân chưa lành nghề	Chứng chỉ	

Nguồn: Các tác giả Junichi-Mori (UNIDO), Nguyễn thị Xuân Thúy (VDF)- dựa trên Lật dạy nghề (2006)

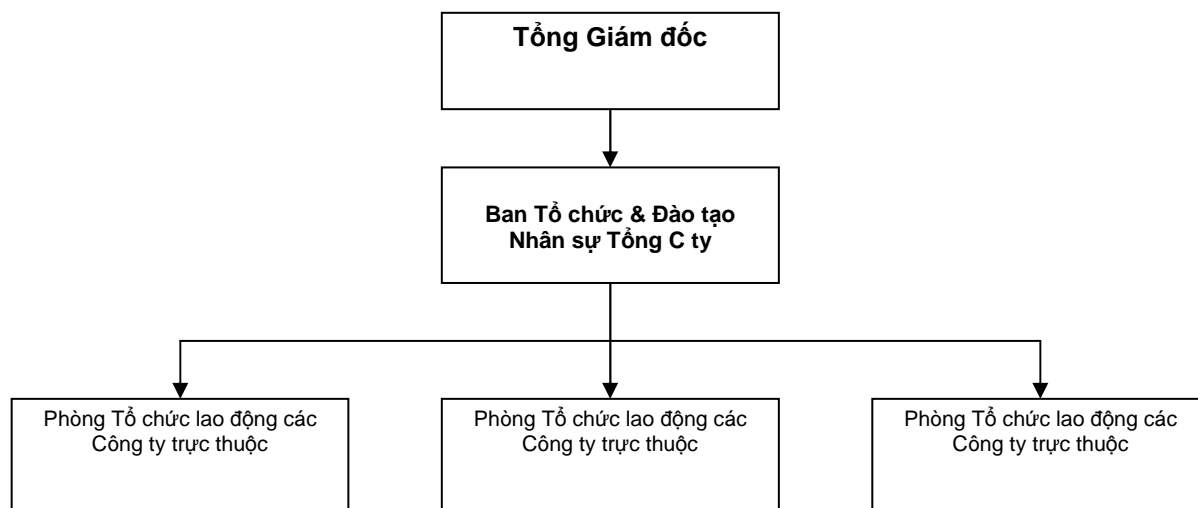
Hình 3: Mô hình tổ chức đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của EVN

1. Mô hình đào tạo:

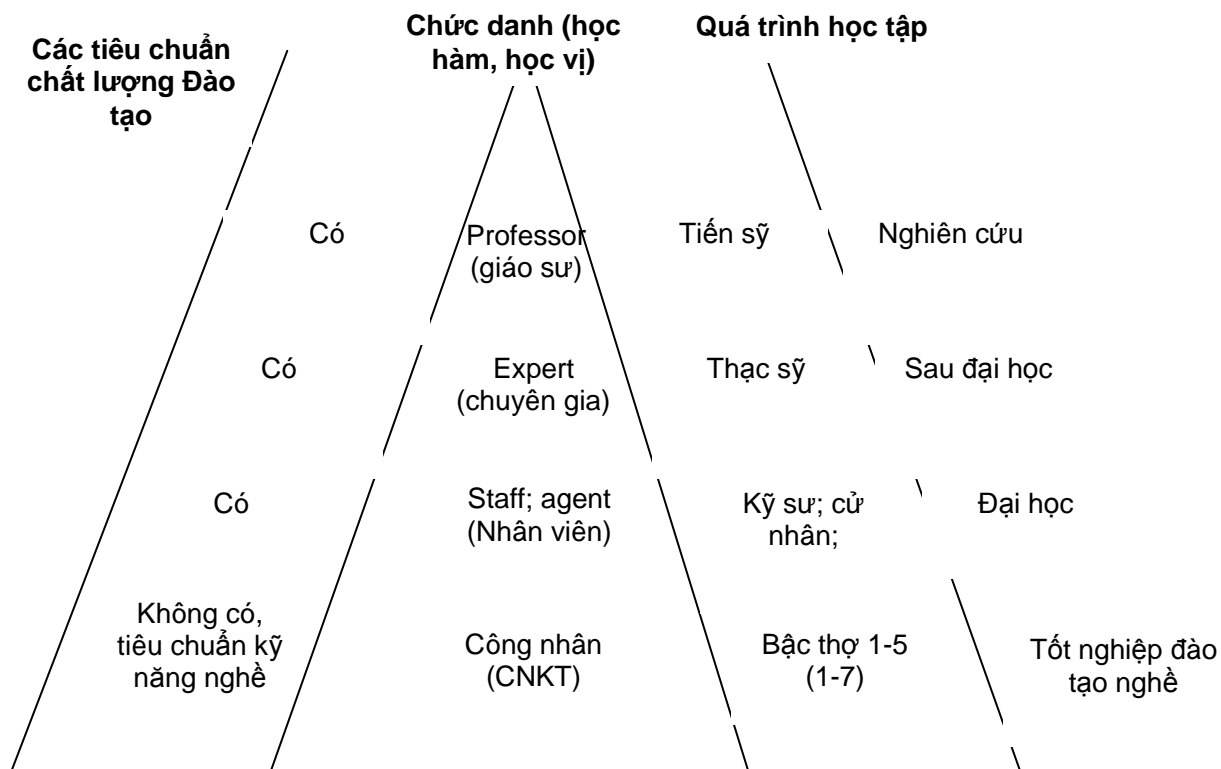
1.1. Mô hình đào tạo của EVN



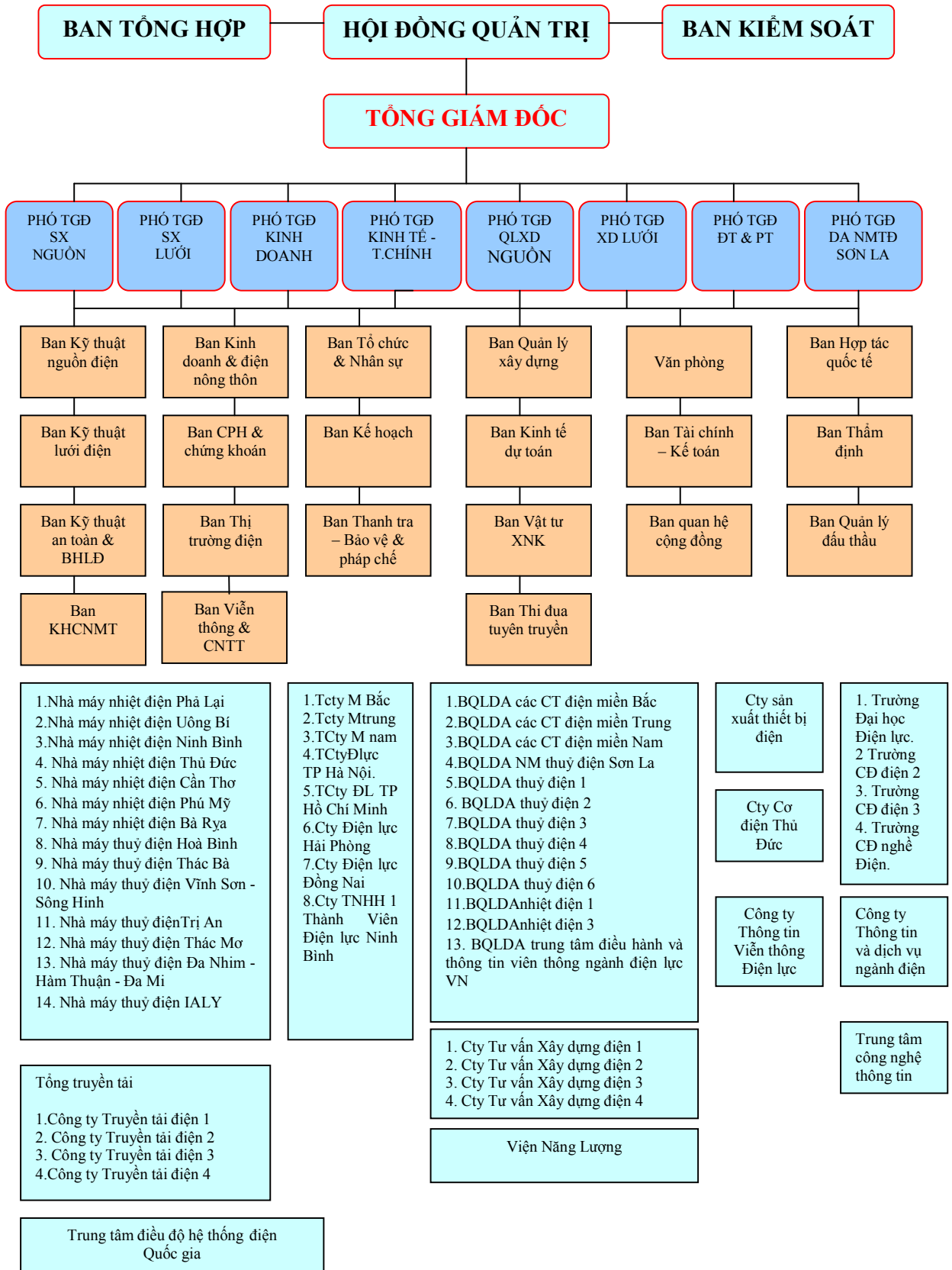
1.2. Mô hình đào tạo tại các Tổng Công ty thuộc EVN



2. Mô hình đào tạo phát triển CNKT tại doanh nghiệp của EVN:



Sơ đồ 5: Sơ đồ tổ chức đào tạo của Tập đoàn Điện lực Việt Nam.



Nguồn: Tập đoàn điện lực Việt nam, năm 2009