

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**  
**ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

**MAI THỊ AN**

**BIỆN PHÁP QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO TẠI**  
**TRƯỜNG CAO ĐẲNG BÁCH KHOA ĐÀ NẴNG TRONG**  
**GIAI ĐOẠN HIỆN NAY**

**Chuyên ngành: Quản lý giáo dục**

**Mã số: 60.14.05**

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC**

**Đà Nẵng, Năm 2012**

Công trình được hoàn chỉnh tại  
**ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

**Người hướng dẫn khoa học: TS. Huỳnh Thị Thu Hằng**

**Phản biện 1: PGS.TS. Phùng Đình Mẫn**

**Phản biện 2: TS. Huỳnh Thị Tam Thanh**

Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận văn tốt nghiệp thạc sĩ Giáo dục học họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 13 tháng 01 năm 2012

*Có thể tìm hiểu luận văn tại:*

- Trung tâm Thông tin - Học liệu, Đại học Đà Nẵng.
- Thư viện trường Đại học Sư phạm, Đại học Đà Nẵng.

## MỞ ĐẦU

### 1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI

Cuộc cách mạng khoa học-công nghệ trên thế giới đang diễn ra mạnh mẽ. Trình độ dân trí và tiềm lực khoa học-công nghệ đã trở thành nhân tố quyết định sức mạnh về vị thế của mỗi quốc gia. Giáo dục và đào tạo được coi là nhân tố quyết định sự thành bại của mỗi nước. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc Đảng Cộng sản Việt Nam lần thứ XI đã đặt mục tiêu, nhiệm vụ phát triển đất nước đến năm 2015 *“Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá, hội nhập kinh tế quốc tế của đất nước, trong đó chú trọng phát triển, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo; phát triển khoa học, công nghệ và kinh tế tri thức”*.

Trường Cao đẳng Bách khoa Đà Nẵng có nhiệm vụ chủ yếu là đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực có trình độ Cao đẳng và Trung cấp chuyên nghiệp. Từ khi thành lập đến nay, Nhà trường luôn quan tâm đến công tác quản lý, tuy nhiên công tác quản lý quá trình đào tạo của Nhà trường chưa được thực hiện một cách đồng bộ nên mục tiêu đề ra của Nhà trường chưa đạt hiệu quả cao và cũng chưa có đề tài nào nghiên cứu về vấn đề này. Trước thực tế đó, một trong những vấn đề quan trọng là cần tìm ra biện pháp quản lý quá trình đào tạo để đạt được mục tiêu đáp ứng nhu cầu xã hội. Chúng tôi đã nhận thức được là cần phải nghiên cứu về quản lý quá trình đào tạo tại trường Cao đẳng Bách khoa Đà Nẵng, từ đó đề xuất biện pháp quản lý quá trình đào tạo tại trường Cao đẳng Bách khoa Đà Nẵng trong giai đoạn hiện nay.

### 2. MỤC ĐÍCH NGHIÊN CỨU

Đề xuất biện pháp quản lý quá trình đào tạo tại Trường Cao Đẳng Bách Khoa Đà Nẵng trong giai đoạn hiện nay.

### **3. KHÁCH THỂ VÀ ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU**

**3.1. Khách thể nghiên cứu:** Công tác quản lý quá trình đào tạo tại Trường Cao Đẳng Bách Khoa Đà Nẵng.

**3.2. Đối tượng nghiên cứu:** Các biện pháp quản lý quá trình đào tạo tại Trường Cao Đẳng Bách Khoa Đà Nẵng .

### **4. GIẢ THUYẾT KHOA HỌC**

Chất lượng đào tạo sẽ được nâng cao hơn nếu như Trường Cao Đẳng Bách Khoa Đà Nẵng thực hiện có hiệu quả các biện pháp quản lý nhằm xây dựng được mục tiêu, nội dung chương trình theo nhu cầu thực tế xã hội, đổi mới được phương pháp giảng dạy, đánh giá được kết quả đào tạo, trang bị đầy đủ CSVCS&TBDH hiện đại một cách đồng bộ.

### **5. NHIỆM VỤ NGHIÊN CỨU**

- Nghiên cứu cơ sở lý luận về việc quản lý quá trình đào tạo tại các trường Cao đẳng trong bối cảnh hiện nay.

- Khảo sát, đánh giá thực trạng quản lý quá trình đào tạo tại Trường Cao Đẳng Bách Khoa Đà Nẵng.

- Đề xuất biện pháp quản lý quá trình đào tạo tại Trường Cao Đẳng Bách Khoa Đà Nẵng.

### **6. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU**

**6.1. Phương pháp nghiên cứu lý luận**

**6.2. Phương pháp nghiên cứu thực tiễn**

**6.3. Phương pháp xử lý thông tin**

### **7. PHẠM VI NGHIÊN CỨU**

### **8. CẤU TRÚC LUẬN VĂN**

Ngoài phần mở đầu, kết luận – khuyến nghị, tài liệu tham khảo và phụ lục, luận văn gồm các chương sau:

## **Chương 1**

# **CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG**

## **1.1. TỔNG QUAN VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU**

Trong mục này chúng tôi đã trình bày tổng quan về nghiên cứu quá trình đào tạo tại các trường cao đẳng trong và ngoài nước.

## **1.2. CÁC KHÁI NIỆM CÔNG CỤ CỦA ĐỀ TÀI**

### **1.2.1. Đào tạo**

Đào tạo là một quá trình tác động đến một con người nhằm làm cho con người đó lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kỹ năng, kỹ xảo...một cách có hệ thống để chuẩn bị cho con người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng đảm nhận một sự phân công lao động nhất định.

### **1.2.2. Quản lý, quản lý giáo dục, quản lý quá trình đào tạo**

#### **1.2.2.1. Quản lý**

Quản lý là sự tác động có định hướng, có chủ đích của chủ thể quản lý đến khách thể quản lý nhằm làm cho tổ chức vận hành đạt tới mục tiêu.

#### **1.2.2.2. Quản lý giáo dục**

Quản lý giáo dục là quản lý hệ thống giáo dục bằng sự tác động có mục đích, có ý thức và tuân thủ các quy luật khách quan của chủ thể quản lý giáo dục lên toàn bộ các mắt xích của hệ thống giáo dục nhằm đưa hoạt động giáo dục của cả hệ thống đạt tới mục tiêu giáo dục

#### **1.2.2.3. Quản lý quá trình đào tạo**

Quản lý quá trình đào tạo là quản lý quá trình tác động có mục đích, có kế hoạch, hợp quy luật của chủ thể quản lý đào tạo đến các thành tố của quá trình đào tạo nhằm đạt tới mục tiêu đào tạo.

### **1.3. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO VÀ QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG CAO ĐẲNG TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY**

#### **1.3.1. Đặc điểm Trường cao đẳng**

#### **1.3.2. Cơ sở lý luận về quá trình đào tạo của trường cao đẳng**

##### *1.3.2.1. Mục tiêu đào tạo trình độ cao đẳng*

##### *1.3.2.2. Nội dung đào tạo*

##### *1.3.2.3. Phương pháp đào tạo*

##### *1.3.2.4. Hình thức tổ chức đào tạo*

##### *1.3.2.5. Đội ngũ giảng viên*

##### *1.3.2.6. Sinh viên*

##### *1.3.2.7. Các điều kiện phục vụ đào tạo*

##### *1.3.2.8. Kết quả đào tạo*

#### **1.3.3. Nội dung quản lý quá trình đào tạo của trường cao đẳng trong giai đoạn hiện nay**

##### *1.3.3.1. Quản lý xây dựng và thực hiện mục tiêu đào tạo*

##### *1.3.3.2. Quản lý xây dựng và thực hiện nội dung chương trình đào tạo*

##### *1.3.3.3. Quản lý phương pháp và hình thức tổ chức đào tạo*

##### *1.3.3.4. Quản lý giảng viên*

##### *1.3.3.5. Quản lý sinh viên*

##### *1.3.3.6. Quản lý cơ sở vật chất và thiết bị dạy học*

##### *1.3.3.7. Quản lý công tác kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo*

#### **Tiểu kết chương 1**

## Chương 2

### THỰC TRẠNG QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG BÁCH KHOA ĐÀ NẴNG

#### 2.1. KHÁI QUÁT QUÁ TRÌNH KHẢO SÁT

##### 2.1.1. Phương pháp khảo sát

##### 2.1.2. Nội dung khảo sát

##### 2.1.3. Đối tượng khảo sát

##### 2.1.4. Tiến hành khảo sát

#### 2.2. KHÁI QUÁT VỀ TRƯỜNG CAO ĐẲNG BÁCH KHOA ĐÀ NẴNG

##### 2.2.1. Tình hình phát triển kinh tế - xã hội của thành phố Đà Nẵng

##### 2.2.2. Khái quát về Trường Cao đẳng Bách khoa Đà Nẵng

##### 2.2.2.1. *Khái quát lịch sử phát triển*

Trường Cao đẳng Bách khoa Đà Nẵng (tên Tiếng Anh: Da Nang Polytechnic College) được thành lập theo quyết định số 5036/QĐ-BGDĐT ngày 05/8/2008 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo. Trường Cao đẳng Bách khoa Đà Nẵng là trường cao đẳng ngoài công lập, phục vụ sự nghiệp giáo dục và đào tạo theo tinh thần Nghị định số 73/1999/NĐ-CP ngày 19/8/1999 của Chính phủ về chính sách khuyến khích xã hội hoá đối với các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục.

##### - Các cơ sở đào tạo

Cơ sở 1 tại số 125 Phan Đăng Lưu, phường Hòa Cường Nam, quận Hải Châu, Tp Đà Nẵng, được xây dựng trên diện tích 500m<sup>2</sup> với tòa nhà 8 tầng có diện tích sàn 4000m<sup>2</sup> bao gồm 22 phòng học lý thuyết, 03 Hội trường sức chứa 200 người/1 hội trường, 10 phòng

thực hành, thực nghiệm, 03 phòng thực hành máy tính, thư viện và 10 phòng chức năng.

Cơ sở 2 có diện tích 5.200m<sup>2</sup> nằm trên đường Lương Nhữ Hộc, nơi đây đã được thiết kế kiến trúc xây dựng chi tiết và được khởi công vào cuối năm 2011 bao gồm 3 hạng mục xây dựng: khối phòng học gồm 60 phòng học lý thuyết và các giảng đường, khối phòng thực hành và xưởng thực nghiệm cho các ngành nghề đào tạo như Điện - Điện tử, Cơ khí, Xây dựng, ...Khối Ký túc xá sinh viên, sân thể dục thể thao và các phòng làm việc. Với cơ sở như vậy, khi hoàn chỉnh nhà trường có thể đủ cơ sở về vật chất để đào tạo khoảng 8.000 sinh viên/năm.

**- Đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý**

+ Tổng số cán bộ quản lý: 35 người, trong đó: PGS-TS: 01; Tiến sĩ: 02; Thạc sĩ: 6; Cử nhân: 26

+ Tổng số giảng viên giảng dạy: 110 Giáo viên, trong đó: Tiến sĩ: 04, Thạc sĩ: 14, Cử nhân: 92

+ Tổng số giáo viên giảng dạy các học phần chung: 20 Giáo viên, trong đó: Thạc sĩ: 10 và Cử nhân: 10

**- Qui mô sinh viên - học sinh của trường: 4.200 HS-SV,** trong đó: Học sinh trung cấp chuyên nghiệp 1.200 HS.

**2.2.2.2. Chức năng, nhiệm vụ của trường Cao đẳng Bách khoa Đà Nẵng**

**2.2.2.3. Nhiệm vụ của trường trong giai đoạn đến**

**2.3. THỰC TRẠNG QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG BÁCH KHOA ĐÀ NẴNG**

**2.3.1. Thực trạng xây dựng và thực hiện mục tiêu đào tạo**

Công tác xây dựng và thực hiện mục tiêu đào tạo của Trường trong thời gian qua về cơ bản là tốt, tuy nhiên với sự phát triển mạnh



mẽ về người học, về ngành học, chuyên ngành đào tạo, đội ngũ giảng viên, CBQL,... như hiện nay thì công tác xây dựng và thực hiện mục tiêu đào tạo vẫn còn một số mặt tồn tại, chưa theo kịp sự phát triển về qui mô đào tạo của Nhà trường, sự đòi hỏi của xã hội, của ngành như: chưa có bộ phận chuyên trách để định kỳ khảo sát, đánh giá sự phù hợp của mục tiêu đào tạo đối với nhu cầu xã hội, đánh giá sự hài lòng của các công ty, doanh nghiệp, các cơ quan, đơn vị trong việc tuyển dụng và sử dụng lao động do trường đào tạo.

### **2.3.2. Thực trạng xây dựng và thực hiện nội dung chương trình đào tạo**

Công tác xây dựng chương trình đào tạo của Nhà trường vẫn còn nhiều bất cập và hạn chế nhất định: Chương trình đào tạo còn cứng nhắc, nặng về lý thuyết, việc xây dựng, điều chỉnh, bổ sung, cải tiến chương trình đào tạo chưa có sự tham gia của các doanh nghiệp, nhà quản lý, cựu HSSV... bên ngoài trường, chưa tham khảo chương trình đào tạo tiên tiến quốc tế, chưa tiến hành kiểm định chất lượng các chương trình đào tạo. Do vậy, mức độ đáp ứng nhu cầu xã hội hiện nay của các chương trình đào tạo chưa cao.

Việc biên soạn giáo trình, đề cương bài giảng là một trong những nội dung rất quan trọng trong việc quản lý quá trình đào tạo ở trường. Đề cương chi tiết tất cả các học phần đã được hoàn thành và công khai trên website của Trường nhưng tính cập nhật chưa cao, chưa có bộ phận chuyên trách để rà soát, điều chỉnh, kiểm tra việc thực hiện chương trình đào tạo cũng như điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp với thực tiễn, với nhu cầu xã hội.

### **2.3.3. Thực trạng đổi mới phương pháp giảng dạy và hình thức tổ chức đào tạo**

Trường Cao đẳng Bách khoa Đà Nẵng là cơ sở đào tạo chuyên nghiệp, đa ngành với các phương thức và bậc học đa dạng, góp phần đáp ứng nhu cầu học tập của người học và thị trường lao động. Các hoạt động đào tạo của Trường được tổ chức theo quy định của Bộ GD&ĐT, phù hợp với điều kiện của người học và trong khả năng của Nhà trường. Trường tiến hành đa dạng hóa các hình thức tổ chức đào tạo, đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng phát triển năng lực tự học, tự nghiên cứu và tinh thần hợp tác của người học, từng bước chuyển sang đào tạo theo học chế tín chỉ theo quy định của Bộ GD&ĐT.

#### **2.3.4. Thực trạng đội ngũ giảng viên**

Tổng số giảng viên của Nhà trường tính đến tháng 8/2011 là 130 giảng viên, trong đó: Tiến sĩ: 04, Thạc sĩ: 24, Cử nhân: 102. Đội ngũ giảng viên hiện nay đang dần được trẻ hóa, tuổi đời bình quân của đội ngũ giảng viên cơ hữu là 35 tuổi, 95% giảng viên đều được học lớp bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, lớp bồi dưỡng phương pháp giảng dạy đại học và được trang bị trình độ tin học, ngoại ngữ cơ bản để phục vụ cho việc giảng dạy và nghiên cứu. Cơ cấu đội ngũ giảng viên tương đối hợp lý cho các ngành và chuyên ngành đào tạo. Bên cạnh đó, việc phân công, bố trí công việc của đội ngũ giảng viên phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ, chức danh của từng người và đảm bảo các quyền lợi và nghĩa vụ của giảng viên theo quy định của Điều lệ trường cao đẳng.

#### **2.3.5. Thực trạng HSSV**

Số lượng HSSV tính đến tháng 8/2011 là 4.200 HSSV, trong đó: nữ chiếm 80,2%, HSSV đang học tại trường chủ yếu đến từ các tỉnh Quảng Trị, Quảng Bình, Quảng Nam, Quảng Ngãi, Bình Định, Đắk Lắk và thành phố Đà Nẵng, do vậy đa số HSSV phải ở trọ bên

ngoài vì hiện nay KTX nhà trường còn rất hạn chế.

HSSV được tham gia đầy đủ các hoạt động do Nhà trường tổ chức, ngoài việc học tập HSSV còn tham gia các hoạt động văn hoá, văn nghệ, thể dục thể thao, ngoại khoá, các hoạt động đoàn thể... nhằm hình thành và phát triển toàn diện nhân cách người học.

### **2.3.6. Thực trạng cơ sở vật chất và thiết bị dạy học**

CSVCL&TBDH đã đáp ứng được nhu cầu công tác, giảng dạy và học của CBQL, GV và HSSV. Tuy nhiên, công tác đánh giá tình trạng sử dụng thiết bị, phòng học, cơ sở vật chất chưa được tiến hành thường xuyên, số lượng HSSV tăng nhanh dẫn đến tình trạng thiếu phòng học. Năm học 2010-2011 và 2011-2012 Nhà trường phải thuê thêm 10 phòng học lý thuyết tại Trung tâm tin học Việt Tin. Việc mua sắm trang bị các thiết bị phục vụ dạy học thực hành cũng như đồ dùng dạy học, sách, báo, tạp chí cho thư viện chưa được quan tâm đầu tư đúng mức đã làm giảm hiệu quả sử dụng cơ sở vật chất và thiết bị dạy học ở trường.

### **2.3.7. Thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo**

Ngoài các quy định của Bộ GD&ĐT về chuẩn và phương thức kiểm tra đánh giá, Nhà trường còn phải xây dựng thêm các tiêu chuẩn, tiêu chí để đánh giá kết quả đào tạo; kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của HSSV; so sánh, đánh giá hiệu quả đào tạo; xét công nhận tốt nghiệp, cấp phát văn bằng, chứng chỉ đào tạo. Để kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo so với mục tiêu đề ra, Nhà trường đã công khai các tiêu chuẩn, tiêu chí để GV và HSSV tự đánh giá kết quả đào tạo trong quá trình giảng dạy và học tập

## **2.4. THỰC TRẠNG QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG BÁCH KHOA ĐÀ NẴNG**

### **2.4.1. Thực trạng quản lý xây dựng và thực hiện mục tiêu đào tạo**

Qua khảo sát cho thấy: chỉ có 67,8% CBQL và GV cho rằng mục tiêu đào tạo của Nhà trường phù hợp với mục tiêu đào tạo cao đẳng qui định tại Luật giáo dục. Có 59,7% CBQL và GV cho rằng mục tiêu đào tạo của Nhà trường là rõ ràng cụ thể và công bố công khai. Chỉ có 50,6% cho rằng mục tiêu đào tạo được định kỳ rà soát, điều chỉnh theo hướng nâng cao chất lượng, phù hợp với các giai đoạn phát triển của trường. Chỉ có 32,6% cho rằng Nhà trường đã định kỳ đánh giá kết quả đào tạo so với mục tiêu đào tạo đề ra.

Công tác quản lý mục tiêu đào tạo của nhà trường trong thời gian qua thực hiện tương đối tốt, tuy nhiên vẫn còn phải tập trung nhiều hơn nữa trong công tác kiểm tra, đánh giá, sà soát và điều chỉnh cho phù hợp với từng giai đoạn phát triển của nhà trường.

### **2.4.2. Thực trạng quản lý xây dựng và thực hiện nội dung chương trình đào tạo**

Qua khảo sát cho thấy: Có 64,3% ý kiến CBQL và giảng viên cho rằng chương trình giáo dục của Nhà trường có mục tiêu rõ ràng, cụ thể và cấu trúc hợp lý. Có 71,2% ý kiến cho rằng chuẩn kiến thức và kỹ năng của chương trình giáo dục đáp ứng linh hoạt nhu cầu nhân lực của thị trường lao động. Đa số ý kiến cho rằng việc xây dựng chương trình chi tiết cho tất cả các học phần thuộc các ngành và chuyên ngành đào tạo là đạt yêu cầu, tuy nhiên việc cập nhật thông tin, định kỳ rà soát và điều chỉnh nội dung chương trình chi tiết chưa được thực hiện tốt. Có 68,7% ý kiến cho rằng chương trình giáo dục của Nhà trường có tính liên thông cao.

### **2.4.3. Thực trạng quản lý công tác đổi mới phương pháp giảng dạy và hình thức tổ chức đào tạo**

Việc xây dựng các tiêu chí, thang điểm đánh giá tiết giảng của giảng viên được đánh giá cao trong công tác đổi mới PPGD, có 60,5% ý kiến CBQL và giảng viên đánh giá tốt về công tác này.

Chỉ có 32,4% giảng viên thường xuyên thuyết trình, độc thoại, 57,8% giảng viên thường xuyên thuyết trình và đối thoại, 63,4% giảng viên thường xuyên kết hợp thuyết trình và đặt câu hỏi gợi mở, chỉ có 39,7% giảng viên thường xuyên nêu tình huống để thảo luận nhóm và thảo luận chung cả lớp, 68,7% giảng viên thường xuyên cung cấp đầy đủ tài liệu và hướng dẫn HSSV tự nghiên cứu, giải đáp trên lớp, 54,7% giảng viên đổi mới phương pháp có sử dụng phương tiện hiện đại.

Giảng viên cơ cấu tiết giảng: thời gian tự nghiên cứu chỉ ở mức độ vừa 43,7%, thời gian nghe giảng ở mức độ nhiều 45,8%, thời gian thảo luận của HSSV không quá nhiều chỉ 34,2%. Nhìn chung, giảng viên cơ cấu đa dạng các phương pháp giảng dạy trong tiết giảng.

### **2.3.4. Thực trạng quản lý giảng viên**

Quản lý giảng viên là nhiệm vụ của tất cả các bộ phận trong nhà trường, từ các phòng chức năng đến các khoa chuyên môn. Mỗi bộ phận quản lý thực hiện một số khâu riêng biệt theo quy định và phân công của Hiệu trưởng.

Trong thời gian qua, nhà trường thực hiện tốt việc phân công giảng dạy phù hợp với khả năng chuyên môn của giảng viên và quản lý việc thực hiện các biểu mẫu, sổ sách theo quy định, cụ thể: 82.3% ý kiến đánh giá tốt về công tác này. Chỉ có 65% ý kiến cho rằng công tác quản lý việc thực hiện nội qui, qui chế của giảng viên là đạt yêu

cầu. Chính vì chưa có một phương thức quản lý đúng đắn nên việc giảng viên vi phạm nội qui, qui chế cũng chưa có hình thức xử lý nghiêm. Tổ bộ môn là đầu mối thực hiện công tác chuyên môn được nhà trường ủy thác. Nhà trường quản lý giảng viên thông qua tổ bộ môn. Có 81,8% ý kiến của giảng viên và CBQL đánh giá cao công tác quản lý hoạt động của tổ bộ môn.

Nhìn chung công tác quản lý giảng viên của Nhà trường trong thời gian qua cũng đã thực hiện tương đối tốt, bên cạnh những mặt đạt được thì còn có những mặt cần phải khắc phục để đội ngũ giảng viên của Nhà trường không chỉ là lực lượng nòng cốt của nhà trường mà còn là lực lượng có uy tín nhất đối với HSSV, đối với xã hội.

### **2.3.5. Thực trạng quản lý sinh viên**

Qua khảo sát cho thấy Nhà trường đã tổ chức hướng dẫn cho HSSV đầy đủ về chương trình giáo dục, đánh giá và các qui định trong qui chế đào tạo của Bộ Giáo dục và đào tạo, có 68,6% ý kiến của HSSV và 61,7% ý kiến của CBQL và giảng viên đánh giá tốt về công tác này. Công tác giáo dục tư tưởng, văn hóa, hoạt động thể thao và y tế cho HSSV hằng năm chưa được đánh giá cao, có 41,2% ý kiến HSSV và 42,5% ý kiến của CBQL và giảng viên đánh giá tốt. Ngoài ra công tác điểm danh thường xuyên trên lớp, kiểm tra việc thực hiện nội qui, qui chế học tập, theo dõi tinh thần, thái độ học tập của HSSV cũng chưa được đánh giá cao. Đặc biệt công tác quản lý quá trình tự học, tự nghiên cứu của HSSV được đánh giá thấp chỉ có 15,9% HSSV và 20,8% CBQL và giảng viên đánh giá tốt công tác này. Công tác quản lý giảng viên chủ nhiệm trong công tác quản lý HSSV, xây dựng các tiêu chí đánh giá học tập và rèn luyện của HSSV vào cuối mỗi kỳ, công tác tổ chức khen thưởng, kỷ luật kịp thời đều được HSSV, CBQL và giảng viên đánh giá tốt.

### **2.3.6. Thực trạng quản lý cơ sở vật chất và thiết bị dạy học**

Qua khảo sát cho thấy, thực trạng cơ sở vật chất chưa đáp ứng được yêu cầu, số lượng phòng học lý thuyết chưa bằng  $\frac{1}{2}$  số lượng lớp học hiện có tại trường, việc thiếu phòng học làm ảnh hưởng rất nhiều đến việc thực hiện kế hoạch năm học.

Trang thiết bị dạy học còn nghèo nàn chưa đáp ứng được nhu cầu sử dụng của giảng viên trong công tác giảng dạy cũng như đổi mới phương pháp giảng dạy, với tình trạng trang thiết bị dạy học như hiện tại thì việc chuyển đổi sang học chế tín chỉ rất khó khăn.

Thư viện là nguồn tài nguyên nghiên cứu chủ yếu của CBQL, GV và HSSV tuy nhiên hiện nay thư viện chưa được đầu tư đúng mức, chưa có thư viện điện tử, chưa trang bị máy tính để tra cứu. Giáo trình, tài liệu tham khảo của các ngành, chuyên ngành chưa đủ về số lượng cũng như chủng loại. Diện tích phòng đọc cũng hạn chế.

### **2.3.8. Thực trạng quản lý công tác kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo**

Hiện nay, qua khảo sát cho thấy nội dung kiểm tra, đánh giá ở trường mang nặng kiến thức chuyên môn, chưa quan tâm nhiều về kỹ năng và thái độ phân tích, xử lý vấn đề của HSSV. Việc xác định các chuẩn, các tiêu chí đánh giá chưa được quan tâm đầu tư đúng mức, chỉ đưa ra phương pháp đánh giá chung cho tất cả các học phần, cụ thể như: điểm chuyên cần: 10%; điểm kiểm tra giữa kỳ: 30%; điểm thi kết thúc học phần: 60%. Chưa xây dựng được ngân hàng đề thi cho các học phần. Do vậy, việc đánh giá kết quả đào tạo giữa các lớp, các khóa chưa đảm bảo theo một chuẩn chung. Công tác đánh giá kết quả đào tạo, đánh giá chương trình giáo dục, khóa đào tạo chỉ mới được thực hiện trong nội bộ nhà trường, chưa có sự tham gia sâu rộng của nhà tuyển dụng, cựu học sinh và các nhà quản lý bên ngoài.

## **2.4. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ THỰC TRẠNG QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG BÁCH KHOA ĐÀ NẴNG**

### **2.4.1. Những mặt tích cực**

### **2.4.2. Những mặt hạn chế**

### **2.4.3. Phân tích nguyên nhân**

**Bảng 2.14.** Mô hình SWOT về thực trạng quản lý quá trình đào tạo tại trường Cao đẳng Bách khoa Đà Nẵng

<b><u>Điểm mạnh</u></b>	<b><u>Điểm yếu</u></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lãnh đạo Nhà trường luôn quan tâm đến công tác đào tạo;</li> <li>- Cơ sở vật chất hiện đại, khang trang, địa hình thuận lợi cho các đầu mối giao thông;</li> <li>- ĐNCBQL và ĐNCBGD trẻ hóa, tác phong công nghiệp, tâm huyết với nghề nghiệp, gắn bó lâu dài với Nhà trường;</li> <li>- Nội bộ đoàn kết, dễ dàng thích nghi và ứng dụng những thành quả NCKH cũng như triển khai những nội qui, qui định mới của Nhà trường;</li> <li>- Trình độ đầu vào của HSSV đạt yêu cầu theo qui định;</li> <li>- Tỷ lệ GV/HSSV chung toàn trường đạt yêu cầu so với quy định.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo chưa được kiểm định, đánh giá một cách toàn diện;</li> <li>- CSVC&amp;TBDH được trang bị theo hướng hiện đại nhưng còn thiếu về số lượng và hiệu quả sử dụng chưa cao;</li> <li>- ĐNCBQL và ĐNCBGD trẻ hóa rất năng động nhưng còn thiếu kinh nghiệm trong công tác quản lý cũng như giảng dạy;</li> <li>- Công tác đổi mới phương pháp giảng dạy chưa được quan tâm đúng mức;</li> <li>- Công tác kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo chưa được quan tâm, chưa khảo sát được chất lượng đào tạo so với mục tiêu đề ra.</li> </ul>



<b><u>Cơ hội</u></b>	<b><u>Nguy cơ</u></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- KT-XH thành phố Đà Nẵng phát triển có tác động và chi phối đến chất lượng và hiệu quả đào tạo;</li> <li>- Giao lưu, hợp tác quốc tế rộng rãi, mở ra cơ hội phát triển ĐNCBQL và ĐNCBGD; cơ hội chiếm lĩnh một số công nghệ kỹ thuật mới; cơ hội học tập và tiếp thu thành tựu thế giới;</li> <li>- Trung ương và địa phương đã có nhiều chủ trương, chính sách quan tâm đến công tác giáo dục và đào tạo;</li> <li>- Nhiều doanh nghiệp tại địa phương đã ra đời tạo cơ hội việc làm cho HSSV sau khi ra trường;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Thị trường đào tạo bùng nổ dễ dẫn đến nguy cơ chảy máu chất xám;</li> <li>- Chất lượng nguồn nhân lực được đào tạo chưa đáp ứng được yêu cầu thị trường lao động;</li> <li>- Tốc độ phát triển của khoa học công nghệ và xu thế thay đổi ngành nghề làm cho ĐNCBQL và ĐNCBGD khó có thể thích ứng kịp thời;</li> <li>- Trình độ ngoại ngữ, khả năng sử dụng và ứng dụng CNTT còn thấp, phẩm chất người lao động trong xu thế hiện đại còn thấp không đủ khả năng giao lưu hợp tác quốc tế;</li> </ul>

### **Tiểu kết chương 2**

Tóm lại, qua khảo sát thực trạng quản lý quá trình đào tạo tại Trường cao đẳng Bách khoa Đà Nẵng, từ các ý kiến đánh giá của CBQL, GV và HSSV của Nhà trường, đã nhìn nhận được những mặt ưu, nhược điểm và các nguyên nhân của nó. Để khắc phục được những mặt tồn tại, phát huy được những mặt tích cực nhằm đưa Nhà trường đi vào hoạt động mỗi ngày hiệu quả hơn, phát triển bền vững hơn, sản phẩm đào tạo ra được xã hội chấp nhận, đáp ứng được nhu cầu xã hội,...Điều quan trọng trước tiên là cần phải đề ra biện pháp

quản lý quá trình đào tạo một cách khoa học, phù hợp và khả thi, đáp ứng được các yêu cầu thực tiễn đặt ra đối với Nhà trường.

### **Chương 3**

## **BIỆN PHÁP QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG BÁCH KHOA ĐÀ NẴNG TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY**

### **3.1. CÁC NGUYÊN TẮC ĐỀ XUẤT BIỆN PHÁP**

#### **3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính đồng bộ**

#### **3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính phù hợp**

#### **3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn, hiện đại**

#### **3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả**

### **3.2. ĐỀ XUẤT CÁC BIỆN PHÁP QUẢN LÝ QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG BÁCH KHOA ĐÀ NẴNG**

#### **3.2.1. Hoàn thiện công tác xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo phù hợp với yêu cầu nguồn nhân lực của xã hội trong giai đoạn hiện nay (Biện pháp 1).**

- Tiến hành điều tra, khảo sát, thăm dò nhu cầu, yêu cầu của xã hội, của người sử dụng lao động về những phẩm chất, năng lực của người lao động mà xã hội mong muốn.

- Tiến hành rà soát, đánh giá lại mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo, chỉnh sửa, bổ sung mục tiêu, nội dung chương trình đang đào tạo cho phù hợp với thực tiễn hiện nay.

- Định kỳ rà soát, bổ sung mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo của từng ngành, chuyên ngành cụ thể sao cho phù hợp với yêu cầu của xã hội trong từng giai đoạn phát triển nhất định.

- Khảo sát nhu cầu của xã hội về các ngành nghề mới và tiến hành xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo cho phù hợp.

- Tổ chức, chỉ đạo các khoa, bộ môn, giảng viên có kinh nghiệm, có trình độ viết đề cương bài giảng, giáo trình cho những học phần do khoa quản lý và giảng dạy.

- Quản lý khâu đánh giá kết quả học tập của HSSV với mục tiêu đề ra.

### **3.2.2. Đổi mới phương pháp giảng dạy của giảng viên và phương pháp học tập của HSSV (Biện pháp 2).**

- Tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức về ý nghĩa và tính cấp thiết của việc đổi mới phương pháp giảng dạy đối với giảng viên và bồi dưỡng động cơ học tập cho HSSV trong giai đoạn hiện nay.

- Sử dụng các biện pháp tâm lý xã hội để cho giảng viên thuộc nhiều lứa tuổi, thâm niên nghề nghiệp, năng lực, trình độ khác nhau vượt qua những mặc cảm hoặc những trở ngại về tâm lý khi tiến hành đổi mới phương pháp giảng dạy.

- Khảo sát, lấy ý kiến của HSSV về công tác giảng dạy của giảng viên, công tác kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của HSSV.

- Xây dựng kế hoạch và triển khai hướng dẫn, bồi dưỡng, tập huấn về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm và bồi dưỡng, tập huấn về phương pháp giảng dạy tiên tiến, hiện đại, phù hợp với tình hình hiện nay.

- Xây dựng cơ chế, chính sách đãi ngộ, thi đua khen thưởng hợp lý, tạo môi trường thuận lợi, chuẩn bị đầy đủ cơ sở vật chất, thiết bị dạy học trong Nhà trường để đảm bảo cho đội ngũ giảng viên đổi mới phương pháp dạy học. Xây dựng các chế độ thi đua khen thưởng, có chính sách kịp thời khích lệ động viên để HSSV đổi mới phương pháp học tập.

- Tổ chức kiểm tra, đánh giá đội ngũ giảng viên thực hiện đổi mới phương pháp giảng dạy, công tác bồi dưỡng của đội ngũ giảng

viên, rút ra bài học kinh nghiệm để sau này tổ chức tốt hơn và có hướng bồi dưỡng hoàn thiện tiếp theo cho đội ngũ giảng viên.

- Kế hoạch hóa công tác quản lý hoạt động học tập của HSSV cả trong giờ học chính khóa lẫn ngoài giờ lên lớp.

### **3.2.3. Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo (Biện pháp 3).**

- Xây dựng các tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá của từng học phần căn cứ vào mục tiêu và nội dung học phần. Các tiêu chuẩn, tiêu chí phải được công bố công khai cho CBQL, GV và HSSV biết ngay từ năm học đầu tiên.

- Xây dựng qui định về công tác tổ chức kiểm tra, thi căn cứ vào qui định của Bộ giáo dục và đào tạo và điều kiện thực tế tại Nhà trường.

- Xây dựng qui trình tổ chức thi, trong đó có qui trình ra đề, qui trình tổ chức thi, qui trình chấm thi, qui trình nhập điểm và quản lý điểm.

- Tiến tới xây dựng ngân hàng đề thi, rà soát lại các tiêu chuẩn, tiêu chí có còn phù hợp với mục tiêu đào tạo và phù hợp với nhu cầu về kiến thức, kỹ năng, thái độ mà các đơn vị sử dụng lao động đòi hỏi hay không.

- Định kỳ đánh giá, điều chỉnh các tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm tra, đánh giá kết quả đạt được của HSSV để khi HSSV ra trường đáp ứng được yêu cầu của công việc.

- Tăng cường ý thức trách nhiệm và bồi dưỡng năng lực tổ chức thi - kiểm tra cho ĐNCBQL và ĐNCBGD.

- Khảo sát, lấy ý kiến đánh giá kết quả đào tạo từ các đơn vị sử dụng lao động.

### 3.2.4. Trang bị CSVC&TBDH theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá và sử dụng có hiệu quả CSVC&TBDH trong hoạt động đào tạo (Biện pháp 4).

- Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất và trang bị thiết bị dạy học theo hướng chuẩn hóa và hiện đại hóa.

- Quản lý và sử dụng có hiệu quả cơ sở vật chất và thiết bị dạy học trong lớp học.

- Quản lý và sử dụng có hiệu quả cơ sở vật chất và thiết bị phục vụ thực hành của HSSV.

- Quản lý và sử dụng có hiệu quả giáo trình, tài liệu tham khảo và trang thiết bị dùng để tra cứu ở thư viện.

- Xây dựng hệ thống thư viện điện tử, thư viện số để có nguồn tài nguyên cho HSSV nghiên cứu

### 3.3. MỐI QUAN HỆ CỦA CÁC BIỆN PHÁP

### 3.4. KHẢO NGHIỆM VỀ SỰ CẦN THIẾT VÀ TÍNH KHẢ THI CỦA CÁC BIỆN PHÁP

**Bảng 3.1. CBQL và GV đánh giá về sự cần thiết và tính khả thi của các biện pháp**

T T	Tên biện pháp	Sự cần thiết				Tính khả thi			
		<i>Rất cần thiết</i>	<i>Cần thiết</i>	<i>Ít cần thiết</i>	<i>Không cần thiết</i>	<i>Rất khả thi</i>	<i>Khả thi</i>	<i>Ít khả thi</i>	<i>Không khả thi</i>
1	Biện pháp 1	84,4	15,6	0	0	79,6	17,2	3,2	0
2	Biện pháp 2	87,8	12,2	0	0	81,2	17,4	1,4	0
3	Biện pháp 3	81,4	8,6	0	0	94,2	5,8	0	0
4	Biện pháp 4	93,6	6,4	0	0	78,2	18,4	3,4	0

### **3.4.1. Sự cần thiết**

Hầu hết các biện pháp đưa ra đều được đánh giá cao ở mức độ rất cần thiết, tuy nhiên mức độ rất cần thiết của từng biện pháp không giống nhau và không có biện pháp đạt tỷ lệ rất cần thiết 100%.

Trong các biện pháp thì biện pháp trang bị CSVC&TBDH theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá và sử dụng có hiệu quả CSVC&TBDH trong hoạt động đào tạo là biện pháp cần thiết nhất, có tới 93,6% ý kiến được hỏi cho rằng đây là biện pháp cần thiết trong giai đoạn hiện nay.

### **3.4.2. Tính khả thi**

Hầu hết các biện pháp đưa ra đều được đánh giá rất khả thi, trong đó có biện pháp đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo là đạt mức độ tính khả thi cao nhất 94,2% .

Dựa vào kết quả khảo nghiệm, chúng tôi tin tưởng rằng các biện pháp đề xuất có tính khả thi và sự cần thiết. Nếu các biện pháp này được thực hiện một cách đồng bộ, linh hoạt sẽ tạo sự chuyển biến tích cực trong công tác quản lý quá trình đào tạo tại Trường Cao đẳng Bách khoa Đà Nẵng, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường trong giai đoạn hiện nay cũng như trong tương lai.

### **Tiểu kết chương 3**

Các biện pháp quản lý được đề xuất trên đây có mục đích tác động vào tất cả các khâu của quá trình đào tạo, tác động vào chủ thể, khách thể quản lý và tất cả các thành tố tham gia vào quá trình. Phối kết hợp giữa các biện pháp quản lý tạo thành một chỉnh thể thống nhất phù hợp với điều kiện hoàn cảnh của Trường Cao đẳng Bách khoa Đà Nẵng sẽ tạo động lực cho quá trình đào tạo tại Trường Cao đẳng Bách khoa Đà Nẵng thực hiện được mục tiêu mà Đảng và Nhà nước giao phó.

## **KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ**

### **1. Kết luận**

Sau khi nghiên cứu lý luận quản lý quá trình đào tạo và khảo sát thực trạng vấn đề này ở Trường cao đẳng Bách khoa Đà Nẵng, bản thân đã đề xuất biện pháp quản lý quá trình đào tạo tại trường cao đẳng Bách khoa Đà Nẵng nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và đáp ứng yêu cầu xã hội trong giai đoạn hiện nay. Từ đó, có thể rút ra một số kết luận sau:

Để phát triển, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo; phát triển khoa học, công nghệ và kinh tế tri thức, đòi hỏi các cơ sở đào tạo nói chung và các trường Đại học, Cao đẳng nói riêng cần phải có sự đổi mới, có những bước tiến đáng kể để phù hợp với tình hình mới trong giai đoạn hiện nay. Nhận thức được vấn đề này, Trường cao đẳng Bách khoa Đà Nẵng đã không ngừng phấn đấu để có được uy tín về chất lượng đào tạo, để đạt được mục tiêu đề ra và đáp ứng được nhu cầu xã hội. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đã đạt được, công tác quản lý quá trình đào tạo ở trường vẫn còn một số tồn tại:

- Mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo chậm được cải tiến, còn nặng về mặt kiến thức chuyên môn, chưa chú ý nhiều đến những kỹ năng mềm, HSSV ra trường chưa đáp ứng tốt yêu cầu của xã hội do quá trình xây dựng mục tiêu, chương trình đào tạo chưa khảo sát được nhu cầu của xã hội về kiến thức, kỹ năng, thái độ...

- Cơ sở vật chất và thiết bị dạy học còn thiếu thốn, chưa đồng bộ và khai thác, sử dụng chưa có hiệu quả, còn lãng phí.

- Phương pháp dạy học của giảng viên chậm được đổi mới. Nhiều giảng viên trẻ kinh nghiệm giảng dạy chưa nhiều, bên cạnh đó

cũng nhiều giảng viên tuổi đã lớn, do vậy đã ảnh hưởng rất lớn đến việc đổi mới phương pháp giảng dạy.

- Công tác đánh giá kết quả đào tạo chưa được thực hiện đúng qui trình. Chưa xây dựng được các tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá, chưa có sự tham gia đánh giá kết quả đào tạo của của đơn vị sử dụng lao động.

Xuất phát từ thực tế đó, để nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường góp phần đáp ứng nhu cầu xã hội trong giai đoạn hiện nay, chúng tôi đã đề xuất các biện pháp quản lý quá trình đào tạo tại Trường cao đẳng Bách khoa Đà Nẵng như sau:

- Hoàn thiện công tác xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo phù hợp với yêu cầu nguồn nhân lực của xã hội trong giai đoạn hiện nay.

- Đổi mới phương pháp giảng dạy của giảng viên và phương pháp học tập của HSSV.

- Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo.

- Trang bị CSVC & TBDH theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá và sử dụng có hiệu quả CSVC & TBDH trong hoạt động đào tạo.

Các biện pháp trên có mối quan hệ chặt chẽ, tác động qua lại với nhau. Các biện pháp này chỉ thực sự hiệu quả khi chúng được áp dụng một cách đồng bộ, linh hoạt, sáng tạo và đòi hỏi phải có sự phối hợp, thống nhất, phân cấp rõ ràng trong quá trình tổ chức thực hiện mới đạt hiệu quả và có tính khả thi cao.

## **2. Khuyến nghị**

**- Với Trường cao đẳng Bách khoa Đà Nẵng**

Cần thành lập Trung tâm tư vấn và hỗ trợ sinh viên để có kế hoạch xúc tiến công tác tư vấn hướng nghiệp, giúp đỡ HSSV trong thời gian sinh hoạt và học tập tại trường, đồng thời là đầu mối để



quan hệ với xã hội, với các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động giúp cho quá trình đào tạo của Nhà trường ngày càng phù hợp với nhu cầu của xã hội.

Cần có kế hoạch định kỳ tiến hành khảo sát nhu cầu xã hội làm căn cứ để xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo và cơ cấu ngành nghề.

Tăng cường học tập kinh nghiệm các trường có bề dày thành tích trong đào tạo và bồi dưỡng, đẩy mạnh các biện pháp quản lý quá trình đào tạo để nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường.

Cần có chính sách đãi ngộ, thu hút giảng viên và CBQL có kinh nghiệm trong công tác giảng dạy và công tác quản lý, để xây dựng ĐNCBGD và ĐNCBQL ngày càng vững mạnh, đáp ứng được yêu cầu về qui mô đào tạo và chất lượng đào tạo.

***- Với Sở Giáo dục và đào tạo thành phố Đà Nẵng***

Thường xuyên tổ chức các đợt kiểm tra công tác đào tạo, tổ chức các Hội nghị trao đổi kinh nghiệm về công tác đào tạo.

Hàng năm tổ chức các Hội thi giảng viên giỏi cấp thành phố để tăng cường giao lưu giữa các trường.

Tư vấn cho các trường về công tác mở ngành đào tạo mới theo qui định hiện hành.

***- Với UBND thành phố Đà Nẵng***

Cần có những chủ trương, định hướng phù hợp tạo điều kiện cho Nhà trường hoạt động và phát triển, phối hợp chặt chẽ với Nhà trường trong việc đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển KT-XH của địa phương và khu vực Miền trung- Tây nguyên.

Quan tâm phát triển xã hội hóa giáo dục, quan tâm hơn nữa đối với các cơ sở giáo dục ngoài công lập, tạo mọi điều kiện để khuyến khích các cơ sở giáo dục ngoài công lập phát triển.

**- Với Bộ Giáo dục và Đào tạo**

Ban hành chương trình khung đào tạo trình độ cao đẳng những ngành còn lại để Trường có căn cứ phát triển các chuyên ngành mới, cần dành thời lượng cho phân mềm một cách hợp lý và phù hợp hơn trong giai đoạn hiện nay.

Nghiên cứu thành lập Trung tâm dự báo về nhu cầu nguồn nhân lực, Trung tâm hỗ trợ đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực, Trung tâm hỗ trợ sinh viên, Trung tâm kiểm định chất lượng giáo dục để giúp các trường trong hoạt động đào tạo.

Quản lý chặt chẽ công tác mở ngành đào tạo mới, cấp chỉ tiêu tuyển sinh cho các trường phải phù hợp với khả năng đào tạo thực tế của Nhà trường, đảm bảo được chất lượng đào tạo.