

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

**TRẦN VĂN THỊNH**

**QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO NGHỀ CHO  
LAO ĐỘNG NÔNG THÔN TẠI CÁC TRUNG TÂM  
DẠY NGHỀ TỈNH KON TUM**

**Chuyên ngành: QUẢN LÝ GIÁO DỤC**

**Mã số: 60.14.01.14**

**TÓM TẮT**  
**LUẬN VĂN THẠC SĨ GIÁO DỤC HỌC**

**Đà Nẵng - Năm 2016**

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

Người hướng dẫn khoa học: **PGS.TS. VÕ NGUYỄN DU**

**Phản biện 1: PGS.TS.Lê Quang Sơn**

**Phản biện 2: TS. Dương Bạch Dương**

Luận văn đã bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp thạc sĩ ngành *Quản lý giáo dục* họp tại Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon Tum vào ngày 09 tháng 10 năm 2016.

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. Tính cấp thiết của đề tài**

Đảng, nhà nước không những coi trọng nhiệm vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước mà còn đặc biệt nhấn mạnh nhiệm vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp và nông thôn.

Ngày 27/11/2009, Thủ tướng chính phủ đã ký quyết định số 1956/QĐ-TTg phê duyệt Đề án “ Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”.

Trong những năm qua, công tác đào tạo nghề và đặc biệt đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở Kon Tum đã được quan tâm triển khai thực hiện. Tuy nhiên, công tác đào tạo nghề nói chung và đào tạo nghề cho lao động nông thôn còn nhiều hạn chế. Những tồn tại, hạn chế do nhiều nguyên nhân. Song công tác quản lý hoạt động đào tạo nghề ở các TTDN là một trong những nguyên nhân ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả công tác đào tạo nghề. Nếu xây dựng được biện pháp quản lý đào tạo khoa học, phù hợp với thực tiễn và được thực hiện một cách đồng bộ thì chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn tại các TTDN sẽ được nâng cao, phù hợp với định hướng phát triển kinh tế-xã hội của tỉnh Kon Tum.

Vì vậy tác giả chọn đề tài “**Quản lý hoạt động đào tạo nghề cho lao động nông thôn tại các TTDN tỉnh Kon Tum**” làm đề tài nghiên cứu.

### **2. Mục đích nghiên cứu**

Đề xuất biện pháp quản lý đào tạo nghề nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề (ĐTNT) cho lao động nông thôn (LĐNT) tại các trung tâm trong tỉnh, đáp ứng yêu cầu thị trường lao động.

### **3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu**

#### ***3.1. Khách thể nghiên cứu***

Hoạt động ĐTN cho LĐNT tại các TTDN.

#### ***3.2. Đối tượng nghiên cứu***

Biện pháp quản lý hoạt động ĐTN cho LĐNT tại các TTDN.

### **4. Giả thuyết khoa học**

Nếu làm sáng tỏ các vấn đề lý luận, thực tiễn về quản lý hoạt động ĐTN cho LĐNT thì có thể đề xuất được các biện pháp quản lý một cách khoa học, phù hợp và khả thi góp phần nâng cao hiệu quả công tác ĐTN cho LĐNT tại các TTDN tỉnh Kon Tum.

### **5. Nhiệm vụ nghiên cứu**

5.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận về quản lý hoạt động ĐTN cho LĐNT

5.2. Khảo sát, Phân tích và đánh giá thực trạng hoạt động quản lý ĐTN LĐNT ở các TTDN tỉnh Kon Tum.

5.3. Đề xuất biện pháp quản lý hoạt động ĐTN cho LĐNT ở các TTDN tỉnh Kon.

### **6. Phạm vi nghiên cứu đề tài**

#### ***6.1. Phạm vi vấn đề nghiên cứu***

Đề tài được nghiên cứu, khảo sát tại các TTDN cấp huyện tỉnh Kon Tum.

#### ***6.2. Phạm vi đối tượng khảo sát***

Cán bộ quản lý, giáo viên, học viên học nghề của các TTDN, công chức lãnh đạo, quản lý của Sở LĐTB&XH, Phòng LĐTB&XH các huyện, thành phố.

***6.3. Phạm vi thời gian nghiên cứu: năm 2010 đến năm 2015.***

### **7. Phương pháp nghiên cứu**

#### ***7.1. Phương pháp nghiên cứu lý luận***

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

**7.3. Phương pháp hỗ trợ: thống kê toán học**

## **8. Cấu trúc luận văn**

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục thì nội dung chính của đề tài gồm 3 chương: Chương 1, chương 2 và chương 3.

## **CHƯƠNG 1**

### **CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN**

#### **1.1. KHÁI QUÁT LỊCH SỬ NGHIÊN CỨU VẤN ĐỀ**

Trên thế giới: Trung Quốc, Hàn Quốc và Mông Cổ

Ở Việt Nam: Trong thời gian qua ở nước ta đã có nhiều công trình nghiên cứu về lĩnh vực ĐTN. Nhiều tài liệu, giáo trình về QLĐTN đã được biên soạn.

#### **1.2. CÁC KHÁI NIỆM CƠ BẢN CỦA ĐỀ TÀI**

##### **1.2.1. Quản lý**

Quản lý là sự tác động có tổ chức, có hướng đích của chủ thể quản lý tới đối tượng quản lý nhằm đạt được mục tiêu quản lý đề ra.

##### **1.2.2. Quản lý giáo dục**

Quản lý giáo dục là quản lý hệ thống giáo dục bằng sự tác động có mục đích, có kế hoạch, có ý thức và tuân thủ các quy luật khách quan của những chủ thể QLGD 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.

##### **1.2.3. Nghề**

Nghề là công việc chuyên môn, là hoạt động lao động của con

người, tạo ra thu nhập nhờ đó mà con người có thể nuôi sống bản thân, gia đình và đóng góp cho xã hội.

#### **1.2.4. Đào tạo nghề**

Đào tạo nghề là một quá trình hoạt động có hệ thống, có kế hoạch và được tổ chức hơn là học tập ngẫu nhiên từ kinh nghiệm. Đào tạo phải làm thay đổi kiến thức, kỹ năng, thái độ của người học. Đào tạo nhằm hoàn thiện việc hành nghề và thông qua đó nâng cao tính hiệu quả của tổ chức mà trong đó cá nhân và tập thể hoạt động.

#### **1.2.5. Quản lý đào tạo nghề**

Quản lý đào tạo nghề là hệ thống những tác động có mục đích, có kế hoạch và hợp qui luật của chủ thể quản lý nhằm làm cho hệ thống ĐTN phát triển, vận hành theo đường lối chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước và thực hiện được những yêu cầu của xã hội, đáp ứng nhu cầu phát triển KT - XH của địa phương.

### **1.3. HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO NGHỀ TẠI CÁC TRUNG TÂM DẠY NGHỀ**

#### **1.3.1. Mục tiêu đào tạo nghề**

#### **1.3.2. Nội dung đào tạo nghề**

#### **1.3.3. Phương pháp, hình thức đào tạo nghề**

#### **1.3.4. Hoạt động dạy và học**

### **1.4. LÝ LUẬN QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN**

#### **1.4.1. Quản lý mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo**

##### ***a. Quản lý mục tiêu đào tạo***

Mục tiêu đào tạo là kết quả, là sản phẩm mong đợi của quá trình đào tạo. Mục tiêu đào tạo hay sản phẩm đào tạo chính là người học viên tốt nghiệp với nhân cách đã được thay đổi, cải biến thông qua quá trình đào tạo.

### ***b. Quản lý chương trình đào tạo***

Chương trình đào tạo là một bản thiết kế tổng thể cho một hoạt động đào tạo. Bản thiết kế đó cho biết mục tiêu; phạm vi, mức độ và cấu trúc nội dung; các phương pháp và hình thức tổ chức đào tạo; cách thức kiểm tra, đánh giá kết quả học tập và tất cả được sắp xếp theo một tiến trình và thời gian biểu chặt chẽ.

#### **1.4.2. Quản lý hoạt động dạy và học**

##### ***a. Quản lý hoạt động giảng dạy của giáo viên***

Quản lý hoạt động giảng dạy của GV thực chất là quản lý việc thực hiện các nhiệm vụ của đội ngũ GV và của từng GV.

##### ***b. Quản lý hoạt động học của học sinh***

Quản lý hoạt động học tập của HV là quản lý việc thực hiện nhiệm vụ học tập, rèn luyện của HV trong quá trình đào tạo.

##### ***c. Quản lý về công tác kiểm tra, đánh giá***

Qua đánh giá giúp cho các nhà quản lý điều chỉnh, cải tiến nội dung chương trình, kế hoạch dạy học đồng thời giúp giáo viên luôn đổi mới nội dung, phương pháp dạy học.

#### **1.4.3. Quản lý các điều kiện hỗ trợ**

##### ***a. Quản lý xây dựng, phát triển đội ngũ***

Quản lý GV dạy nghề tại các TTDN tập trung vào các nội dung: quản lý việc tuyển dụng, sử dụng, bố trí đội ngũ giáo viên đúng năng lực sở trường vào dạy các khoá học nghề; Thường xuyên kiểm tra, đánh giá chất lượng đội ngũ giáo viên; Có kế hoạch tập huấn bồi dưỡng chuẩn hoá, bồi dưỡng nâng cao về chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng nghề,...

##### ***b. Quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị***

Quản lý, sử dụng, khai thác, đầu tư cơ sở vật chất của TTDN là rất quan trọng và cần thiết, vì đó là một trong những yếu tố trực tiếp quyết định đến chất lượng ĐTN của trung tâm.

***c. Quản lý về xây dựng mối quan hệ giữa TTDN với cộng đồng và doanh nghiệp***

Cơ sở dạy nghề phải thường xuyên hợp tác, phối hợp với các CSSX, DN trong quá trình đào tạo.

***d. Quản lý thực hiện chế độ chính sách***

Tập trung tuyên truyền, phổ biến và tổ chức thực hiện chính sách về đào tạo nghề cho LĐNT đúng, đầy đủ, kịp thời tới các đối tượng thụ hưởng.

**1.5. NHỮNG YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN**

Bối cảnh trong nước và quốc tế; Cơ chế, chính sách của Nhà nước; Cơ sở vật chất và nguồn lực tài chính; Trình độ đội ngũ giáo viên và CBQL.

**TIỂU KẾT CHƯƠNG 1**

Chất lượng giáo dục - đào tạo nói chung và chất lượng đào tạo nghề nói riêng chịu tác động bởi nhiều yếu tố như bối cảnh trong nước và quốc tế; Cơ chế, chính sách của Nhà nước; Cơ sở vật chất và nguồn lực tài chính; Trình độ đội ngũ giáo viên và CBQL. Các yếu tố này ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp đến chất lượng quá trình đào tạo nghề trong một cơ sở đào tạo.

Quản lý quá trình đào tạo nghề hướng tới chất lượng thực chất quản lý đào tạo nghề là quản lý Mục tiêu đào tạo nghề, nội dung chương trình đào tạo, hoạt động dạy - học nghề, sự đáp ứng của cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện, môi trường đào tạo nghề, sự phù hợp của kiểm tra, đánh giá, tổ chức bộ máy đào tạo nghề,... Trong quá trình quản lý công tác đào tạo nghề các yếu tố trên luôn luôn vận

động và tác động qua lại lẫn nhau làm nảy sinh những tình huống quản lí. Do vậy, nhà quản lí phải thường xuyên theo dõi, đánh giá, xử lí các sai lệch để kịp thời điều chỉnh nhằm làm cho công tác giáo dục, đào tạo và CSDN phát triển liên tục.

Nếu hạn chế được tối đa các yếu tố bất lợi, tiêu cực và phát huy được những yếu tố tích cực, có lợi thì quá trình đào tạo nghề trong TTDN sẽ phát huy tốt hiệu quả góp phần đảm bảo chất lượng đào tạo nghề.

## **CHƯƠNG 2**

### **THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LĐNT TẠI CÁC TTDN TỈNH KON TUM**

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

##### **2.1.1. Mục tiêu khảo sát**

Khảo sát thực trạng hoạt động quản lý đào tạo nghề cho LĐNT tại các TTDN làm căn cứ để đề xuất các biện pháp quản lý đào tạo nghề cho lao động nông thôn tại các TTDN.

##### **2.1.2. Nội dung khảo sát**

Tình hình quản lý hoạt động đào tạo nghề cho LĐNT tại các TTDN trên địa bàn tỉnh Kon Tum

##### **2.1.3. Phương pháp khảo sát**

Dùng các bảng hỏi (phiếu xin ý kiến in sẵn); Phòng vấn, trao đổi; nghiên cứu các tài liệu, báo cáo,...

##### **2.1.4. Tổ chức khảo sát**

- Đối tượng khảo sát: CBQL, GV, HV tại các TTDN; cán bộ Phòng Dạy nghề Sở LĐ-TB&XH, các phòng LĐ-TB&XH; cán bộ các xã, thị trấn.

- Địa bàn: tỉnh Kon Tum

- Thời gian: Tháng 3 – 7 năm 2016

## **2.2. KHÁI QUÁT VỀ TỈNH KON TUM VÀ CÁC TTDN TỈNH KON TUM**

### **2.2.1. Khái quát về điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội tỉnh Kon Tum**

Kon Tum là một tỉnh miền núi, vùng cao, biên giới của Tây Nguyên. Diện tích tự nhiên 968.961 ha. Toàn tỉnh hiện có 09 huyện, 1 thành phố với 102 xã, phường, thị trấn. Dân số năm 2014 là 484.215 người; Tổng số lao động của tỉnh Kon Tum năm 2014 là 285.458 người. Tỷ lệ lao động qua đào tạo năm 2015 đạt 42%, trong đó tỷ lệ lao động qua ĐTN đạt 27,8%. Tốc độ tăng trưởng kinh tế bình quân hằng năm đạt 13,94 %/ năm, năm 2015 là 8,32%.

Giáo dục - Đào tạo, khoa học và công nghệ, y tế, văn hoá thể thao, thông tin và truyền thông đạt được nhiều tiến bộ; xoá đói, giảm nghèo triển khai tích cực, an sinh xã hội được bảo đảm.

### **2.2.2. Đặc điểm tình hình các TTDN tỉnh Kon Tum**

#### ***a. Tình hình về dạy nghề tỉnh Kon Tum***

Toàn tỉnh có 09/10 huyện, thành phố có CSDN, với 11 CSDN. Trong đó có 01 trường Trung cấp nghề, 09 TTDN cấp huyện, 01 TTDN thuộc Hội Nông dân tỉnh, ngoài ra có 03 cơ sở khác có đăng ký hoạt động dạy nghề.

Giai đoạn 2011 - 2015 các cơ sở dạy nghề đã đào tạo được 12.164 người, tỷ lệ lao động qua đào tạo đến năm 2015 đạt 42%, trong đó qua đào tạo nghề đạt 27,8%. Tỷ lệ học viên sau khi tốt nghiệp có việc làm hoặc tự tạo việc làm đạt trên 80%

Đội ngũ Cán bộ quản lý, giáo viên và người dạy nghề: Số lượng giáo viên, người dạy nghề đến cuối năm 2015 là 247 người

trong đó 38 người là cán bộ quản lý, 134 người là giáo viên, 75 là người tham gia dạy nghề.

### ***b. Thực trạng công tác đào tạo nghề của các TTDN tỉnh Kon Tum***

Quy mô ĐTN hàng năm của các TTDN trên địa bàn tỉnh khoảng 6.900 người. Các ngành nghề được các TTDN tổ chức đào tạo là thế mạnh của địa phương.

Thời gian đào tạo thường tập trung từ 01 - 03 tháng, một vài khóa học kéo dài 04 - 06 tháng, hình thức đào tạo chủ yếu dạy lưu động tại các xã, phường, thị trấn, một số nghề phi nông nghiệp được tổ chức dạy tập trung tại các trung tâm và dạy nghề theo đơn đặt hàng của DN.

Về CSVC, trang TBCN tại các TTDN nhìn chung còn thiếu nhiều và không đồng bộ, chưa đáp ứng được yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo nghề.

Cán bộ quản lý là 38 người, giáo viên cơ hữu là 69 người, trong đó biên chế là 54 người, hợp đồng 15 người và 75 người tham gia dạy nghề cho lao động nông thôn. Hiện nay còn 04 TTDN chưa bố trí được giáo viên cơ hữu .

## **2.3. THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LĐNT TẠI CÁC TTDN TỈNH KON TUM**

### **2.3.1. Quản lý mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo**

Qua kết quả khảo sát cho thấy: Công tác quản lý mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo ở các TTDN là rất quan trọng, các CSDN đã quan tâm tổ chức thực hiện. Tuy nhiên việc thực hiện ở các TTDN còn ở mức thấp. Để nâng cao chất lượng đào tạo, các TTDN cần phải tăng cường công tác quản lý các nội dung: xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo, phát triển chương trình đào tạo đồng thời định kỳ,

thường xuyên phải rà soát, sửa đổi, bổ sung, cập nhật kiến thức, KHKT đáp ứng 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.

### **2.3.2. Quản lý hoạt động dạy và học**

#### ***a. Quản lý hoạt động dạy học của giáo viên***

Từ kết quả khảo sát cho thấy: Các nội dung quản lý hoạt động dạy học của giáo viên được đánh giá thực hiện ở mức độ khá đó là Tổ chức đào tạo theo mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo đã được phê duyệt; Quản lý việc thực hiện quy định về hồ sơ, sổ sách chuyên môn của giáo viên. Nội dung quản lý Vận dụng và cải tiến các phương pháp giảng dạy lý thuyết và thực hành theo hướng tích cực hóa, phát triển năng lực tự học và tinh thần hợp tác của người học; Quản lý việc tự học, tự rèn của giáo viên thông qua các nghiên cứu khoa học, sáng kiến cải tiến kỹ thuật, thiết bị đào tạo tự làm, dự giờ, bình giảng của giáo viên được đánh giá thực hiện ở mức còn thấp.

#### ***b. Quản lý hoạt động học tập của học viên***

Công tác quản lý hoạt động của học viên được đánh giá ở mức khá quan trọng trong quá trình đào tạo.

Từ kết quả khảo sát cho thấy: Để nâng cao chất lượng quản lý học tập của HV, các TTDN cần tăng cường quản lý hoạt động thực hành, chú trọng các biện pháp quản lý học tập rèn luyện kỹ năng trên lớp đồng thời khuyến khích tự học, thực hành của HV; Xây dựng mối liên kết chặt chẽ giữa CSDN với DN và CSSX trong quá trình đào tạo.

### **2.3.3. Quản lý hoạt động kiểm tra, đánh giá**

Công tác kiểm tra, đánh giá là một khâu quan trọng, là nhiệm vụ thường xuyên của các TTDN trong quá trình đào tạo. Đa phần các ý kiến đã nhận thức về tầm quan trọng của công tác kiểm tra, đánh giá quá trình đào tạo của các TTDN là khá cao.

Từ kết quả khảo sát cho thấy: Nội dung Xây dựng quy định của Trung tâm về công tác kiểm tra, đánh giá quá trình đào tạo trên cơ sở các quy định của Bộ LĐ-TBXH và phổ biến, hướng dẫn cho giáo viên và học sinh; Tổ chức tập huấn, bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên về các tiêu chí, phương pháp kiểm tra, đánh giá được đánh giá thực hiện ở mức khá. Các nội dung có mức độ thực hiện được đánh giá thấp là Thực hiện công tác kiểm tra, đánh giá quá trình đào tạo đúng theo quy định, xây dựng thành nề nếp ổn định, thường xuyên; Tổng kết, rút kinh nghiệm trong công tác kiểm tra, đánh giá quá trình đào tạo. Thu thập thông tin phản hồi từ học viên tốt nghiệp và nơi sử dụng học viên tốt nghiệp định kỳ, thường xuyên.

### **2.3.4. Quản lý các điều kiện hỗ trợ đào tạo nghề**

#### ***a. Quản lý xây dựng, phát triển đội ngũ***

Công tác quản lý xây dựng, phát triển đội ngũ được đa số CBQL, GV đánh giá là rất quan trọng.

Qua kết quả khảo sát cho thấy: Việc quản lý đội ngũ giáo viên ở các TTDN được tổ chức chặt chẽ, bước đầu đáp ứng yêu cầu đặt ra. Tuy nhiên số lượng, cơ cấu, chuẩn nghề nghiệp còn thấp. Để đáp ứng yêu cầu về nâng cao chất lượng đào tạo, các TTDN cần tăng cường hơn nữa xây dựng đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, cơ cấu phù hợp và đạt chuẩn về năng lực nghề nghiệp.

#### ***b. Quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị***

Từ kết quả khảo sát cho thấy: Công tác quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề trong quá trình đào tạo là rất cần thiết và được nhận thức về tầm quan trọng khá cao.

Trong thời gian qua công tác quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề đã được các TTDN thực hiện ở mức khá ở các nội dung: Xây dựng nội quy, quy định khai thác và sử dụng tính năng thiết bị

dạy nghề ở các phòng thực hành, xưởng thực hành, thí nghiệm; Khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi để giáo viên nghiên cứu, khai thác đưa trang thiết bị vào giảng dạy có hiệu quả. Bên cạnh đó thực hiện còn yếu ở nội dung: Kết hợp công tác thực tập tay nghề, thực tập sản xuất của học viên với các cơ sở sản xuất, DN tại địa phương; Quan tâm việc đầu tư cơ sở vật chất, máy móc, trang thiết bị theo hướng tiên tiến, hiện đại phục vụ cho việc nâng cao chất lượng đào tạo.

***c. Quản lý xây dựng mối quan hệ giữa TTDN với cộng đồng và DN***

Xây dựng mối quan hệ giữa TTDN với cộng đồng và DN hiện nay là một trong những yếu tố quyết định sự tồn tại và thương hiệu của các CSDN đã được CBQL, GV nhận thức về tầm quan trọng rất cao.

Các TTDN đã chủ động xây dựng kế hoạch phối hợp với các doanh nghiệp, CSSX trong quá trình đào tạo. Tuy nhiên mối liên hệ này chưa chặt chẽ, thường xuyên. Đặc biệt Huy động DN về cơ sở vật chất, trang thiết bị, vật tư...tham gia vào các khâu thực tập của học viên, Thu hút sự tham gia của các DN, nơi sử dụng lao động vào quá trình tổ chức đào tạo và tiếp nhận người tốt nghiệp sau đào tạo còn nhiều hạn chế.

***d. Quản lý thực hiện chế độ, chính sách***

Đa số CBQL, GV đánh giá về chế độ chính sách đào tạo nghề là rất quan trọng, có ảnh hưởng quyết định sự phát triển, đảm bảo chất lượng, hiệu quả của công tác đào tạo nghề.

Về mức độ thực hiện chế độ chính sách hỗ trợ đào tạo nghề tại các TTDN trong thời gian qua được thực hiện đồng bộ và tương đối tốt. Bên cạnh đó chế độ, chính sách đào tạo nghề cho LĐNT cũng còn một số tồn tại như: Việc sử dụng kinh phí đầu tư CSVC còn dàn trải, sau đầu tư ban đầu, kinh phí cho sửa chữa, bảo dưỡng thiết bị

hàng năm không đáng kể; kinh phí hỗ trợ tiền ăn cho người học thấp (15.000 đồng/ngày thực học); mức phụ cấp lưu động cho CBQL, GV không đáp ứng thực tế; việc quản lý đầu tư xây dựng, thực hiện chế độ cho người học ở một vài TTDN vẫn còn thiếu sót. Để làm tốt công tác quản lý chế độ, chính sách đào tạo nghề các TTDN cần tiếp tục tuyên truyền, quán triệt nâng cao nhận thức cho đội ngũ CBQL, GV về tầm quan trọng và sự cần thiết; công khai đầy đủ, minh bạch và thực hiện đầy đủ, kịp thời các chế độ, chính sách đối với các đối tượng thụ hưởng.

## **2.4. ĐÁNH GIÁ CHUNG**

Qua khảo sát thực trạng và công tác quản lý hoạt động ĐTN cho lao động nông thôn ở các TTDN, chúng tôi nhận thấy các TTDN đã cơ bản thực hiện tương đối tốt hoạt động ĐTN cho lao động nông thôn. Bên cạnh đó, vẫn còn nhiều điểm bất cập. Có thể tóm tắt lại một số ưu điểm và hạn chế như sau:

### **2.4.1. Những ưu điểm**

Các TTDN đã xây dựng được kế hoạch quản lý hoạt động đào tạo nghề bao gồm: Quản lý mục tiêu đào tạo; Quản lý nội dung chương trình giáo trình; Quản lý đội ngũ GV, CBQL; Quản lý CSVC, TB ĐTN; Quản lý hoạt động dạy và học; Quản lý các hoạt động kết hợp giữa TTDN và DN được tổ chức triển khai theo kế hoạch, có sự đánh giá định kỳ hoặc thường xuyên;

Quản lý các hoạt động ĐTN cho lao động nông thôn bằng các chế định của Nhà nước và thể chế hóa bằng các qui định, hướng dẫn cụ thể.

Thực hiện đa dạng hóa các phương thức tổ chức đào tạo, có mối liên kết với các cơ sở sản xuất để tạo điều kiện cho học sinh nâng cao kỹ năng nghề chủ yếu ở mô đun thực tập sản xuất.

### **2.4.2. Những hạn chế, bất cập**

Mục tiêu đào tạo chưa được định kỳ rà soát, điều chỉnh theo hướng nâng cao chất lượng dạy nghề, đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị trường lao động, nhu cầu học của người học, xã hội; Đội ngũ GV còn thiếu về số lượng, cơ cấu chưa hợp lý, chuyên môn, nghiệp vụ còn hạn chế; CSVC, Trang thiết bị, vật tư thực hành phục vụ hoạt động đào tạo chưa đảm bảo; Sự phối hợp giữa các TTDN với các DN, nơi sử dụng lao động chưa tốt.

### **2.4.3. Nguyên nhân của những hạn chế, bất cập**

Phân tích dự báo, tính toán nhu cầu sử dụng nhân lực của địa chưa tốt; Nguồn lực tài chính phân bổ cho các TTDN chưa đáp ứng được yêu cầu đào tạo; tình khó khăn, nguồn kinh phí hằng năm hỗ trợ cho công tác đào tạo còn hạn chế; số lượng DN và dịch vụ ít đa dạng và có qui mô nhỏ, DN chưa chủ động trong việc gắn kết với cơ sở đào tạo trong các khâu của quá trình đào tạo; chưa đặt hàng cho trung tâm trong công tác đào tạo nghề; Học viên đa dạng về trình độ và lứa tuổi; động cơ, thái độ học tập và rèn luyện của một bộ phận học viên chưa tốt.

## **TIỂU KẾT CHƯƠNG 2**

Trong những năm qua, công tác ĐTN cho lao động nông thôn của tỉnh Kon Tum đã có những bước phát triển đáng kể, hệ thống CSDN tăng nhanh, CSVC, trang TTDN, đội ngũ CBQL-GV, các điều kiện bảo đảm để nâng cao năng lực ĐTN được củng cố và tăng cường hơn, bước đầu đáp ứng nhu cầu học nghề của người lao động và phát triển KT - XH tại địa phương.

Tuy nhiên, hiện nay công tác ĐTN của tỉnh Kon Tum vẫn còn

nhiều tồn tại, yếu kém và bất cập, đặc biệt là hệ thống TTDN còn chưa được chú trọng đầu tư đúng mức của các cấp chính quyền. Hầu hết các TTDN có quy mô đào tạo còn nhỏ, cơ cấu ngành nghề chưa hợp lý, chất lượng đào tạo nghề còn nhiều hạn chế, nhất là hạn chế về khả năng tiếp cận công nghệ mới, thiết bị hiện đại, các TTDN chưa phát huy được vai trò lãnh đạo quản lý, mối quan hệ liên kết giữa TTDN với CSSX, DN còn chưa chặt chẽ, v.v.

Vì vậy, việc nghiên cứu đề xuất các biện pháp quản lý hoạt động đào tạo nghề của các TTDN Kon Tum vừa có tính khoa học, vừa có tính thực tiễn là hết sức cần thiết để kịp thời khắc phục những tồn tại, bất cập trên, nhằm bổ sung, hoàn thiện các điều kiện bảo đảm nâng cao chất lượng đào tạo nghề tại các TTDN góp phần thực hiện tốt mục tiêu, nhiệm vụ mà hệ thống dạy nghề tỉnh Kon Tum phải thực hiện trong thời gian tới.

Từ những cơ sở lý luận ở chương 1 và kết quả nghiên cứu thực trạng ở chương 2 sẽ là cơ sở quan trọng để chúng tôi đề xuất các biện pháp quản lý hoạt động ĐTN cho lao động nông thôn của các TTDN ở chương tiếp theo.

### **CHƯƠNG 3**

#### **BIỆN PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN TẠI CÁC TTDN TỈNH KON TUM**

#### **3.1. NGUYÊN TẮC ĐỀ XUẤT BIỆN PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LĐNT TẠI CÁC TTDN TỈNH KON TUM**

Đảm bảo tính đồng bộ và hệ thống, đảm bảo tính kế thừa và phát triển, đảm bảo tính thực tiễn và đảm bảo tính khả thi

### **3.2. BIỆN PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LĐNT Ở CÁC TTDN TỈNH KON TUM**

#### **3.2.1. Xây dựng các chương trình đào tạo nghề phù hợp với yêu cầu của DN và thực tiễn sản xuất**

##### ***a. Mục tiêu biện pháp***

##### ***b. Nội dung biện pháp***

Xác định mục tiêu đào tạo, nội dung chương trình đào tạo cho từng nghề theo trình độ hợp lý, yêu cầu về trình độ đào tạo, đầu vào đầu ra của từng nghề.

##### ***c. Cách thức thực hiện***

Khảo sát, nắm bắt nhu cầu phát triển ngành nghề, nhu cầu học nghề của người lao động, định hướng phát triển KT - XH của địa phương để có sự điều chỉnh, bổ sung kịp thời mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo cho phù hợp.

#### **3.2.2. Đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng tăng cường thực hành, rèn luyện tay nghề cho học sinh**

##### ***a. Mục tiêu biện pháp***

##### ***b. Nội dung biện pháp***

Đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng phát huy tính tích cực chủ động, sáng tạo của người học. Sử dụng hợp lý các phương pháp dạy học truyền thống với các phương pháp dạy học mới mang tính tư duy sáng tạo.

##### ***c. Cách thức thực hiện***

Nâng cao nhận thức đội ngũ giáo viên đứng lớp ý thức về hiệu quả đổi mới phương pháp giảng dạy, tăng cường thực hành là điều tất yếu. Cụ thể là tìm cách khắc phục những nhược điểm trong cách dạy cũ thiên về lý thuyết, đề xuất khai thác triệt để các ưu điểm khi áp

dụng phương pháp giảng dạy mới, đặc biệt là thiên về thực hành kỹ năng tay nghề.

### **3.2.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên**

#### ***a. Mục tiêu biện pháp***

#### ***b. Nội dung biện pháp***

Xây dựng qui hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ CBQL và giáo viên; Bồi dưỡng nâng cao về phẩm chất, tư tưởng, chính trị; về chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng sư phạm.

#### ***c. Cách thức thực hiện***

Xây dựng chính sách, tiêu chí đối với việc tuyển dụng, đào tạo bồi dưỡng, có chính sách đãi ngộ đối với CBQL, giáo viên trẻ giúp họ yêu tâm công tác.

### **3.2.4. Đảm bảo các điều kiện phục vụ dạy và học**

#### ***a. Mục tiêu biện pháp***

#### ***b. Nội dung biện pháp***

Tu sửa, nâng cấp, hiện đại hóa CSVC, trang thiết bị; Bảo quản và sử dụng có hiệu quả CSVC, trang thiết bị kỹ thuật hiện có.

#### ***c. Cách thức thực hiện***

Phát huy nỗ lực làm tốt công tác xã hội hóa đào tạo, thực hiện phương châm Nhà nước và nhân dân cùng làm.

### **3.2.5. Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá quá trình đào tạo**

#### ***a. Mục tiêu biện pháp***

#### ***b. Nội dung biện pháp***

Xây dựng nội dung tự kiểm tra, đánh giá, tổ chức thực hiện trở thành nền nếp và là nhu cầu không thể thiếu được trong hoạt động quản lý.

***c. Cách thức thực hiện***

Lập kế hoạch kiểm tra đánh giá, tổ chức thực hiện, chỉ đạo thực hiện và kiểm tra đánh giá quá trình thực hiện.

**3.2.6. Thiết lập, duy trì và củng cố mối quan hệ với cộng đồng và doanh nghiệp**

***a. Mục tiêu biện pháp***

***b. Nội dung biện pháp***

Phối hợp với các CSSX, DN xây dựng các tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo nghề; liên kết với các CSSX, DN để tổ chức đào tạo, thu hút các chuyên gia kỹ thuật, công nhân bậc cao có kinh nghiệm lâu năm để giảng dạy và hướng dẫn học viên thực tập sản xuất tại CSSX, DN, qua đó tận dụng được các vật tư, trang thiết bị, đồng thời CSSX, DN đánh giá được tay nghề của học viên và có hướng tuyển dụng.

***c. Cách thức thực hiện***

Ký kết các hợp đồng với CSSX, DN và tổ chức cho học viên gia công sản xuất các sản phẩm từ giai đoạn thấp đến cao. Đào tạo theo đơn đặt hàng với các CSSX, DN.

Tăng cường thời gian thực tập, vận hành các loại máy móc thiết bị tại CSSX.

**3.3. MỐI QUAN HỆ GIỮA CÁC BIỆN PHÁP**

Các biện pháp này có mối liên hệ biện chứng, gắn bó chặt chẽ, bổ sung và hỗ trợ cho nhau, kết quả của biện pháp này là yếu tố bảo đảm thực hiện thành công cho các biện pháp khác. Vì vậy, các biện pháp trên chỉ thật sự có ý nghĩa và đạt hiệu quả cao khi được tiến hành một cách đồng bộ.

### **3.4. KHẢO NGHIỆM TÍNH CẦN THIẾT VÀ TÍNH KHẢ THI CỦA CÁC BIỆN PHÁP ĐỀ XUẤT**

#### **3.4.1. Qui trình khảo nghiệm**

Để kiểm chứng tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đã đề xuất ở trên, chúng tôi tổ chức khảo nghiệm bằng phương pháp trưng cầu ý kiến các CBQL, GV có kinh nghiệm trong công tác dạy nghề, đơn vị sử dụng lao động và công chức quản lý tại Sở LĐTBXH và phòng LĐTBXH các huyện, thành phố của tỉnh Kon Tum

#### **3.4.2. Kết quả khảo nghiệm**

Qua kết quả khảo nghiệm, cho thấy rõ sự cần thiết và tính khả thi của từng biện pháp, sự cần thiết của các biện pháp có điểm trung bình  $\bar{X}$  từ 2,72 đến 2,89; tính khả thi của các biện pháp có điểm trung bình  $\bar{X}$  từ 2,69 đến 2,87. Nhìn chung các biện pháp đưa ra đều được đánh giá mức cần thiết và tính khả thi là rất cao, nếu tổ chức thực hiện tốt và đồng bộ các biện pháp này thì sẽ giúp nâng cao chất lượng đào tạo nghề của các TTDN tỉnh Kon Tum.

## **TIỂU KẾT CHƯƠNG 3**

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận ở chương 1 và thực trạng công tác quản lý ĐTN hiện nay của các TTDN tỉnh Kon Tum ở chương 2, trong chương 3 tác giả đã xác định được các nguyên tắc cơ bản trong quản lý đào tạo nghề, đồng thời đã đề xuất được 6 biện pháp quản lý đào tạo nghề của các TTDN góp phần nâng cao hiệu quả công tác quản lý đào tạo nghề đối với các TTDN trong giai đoạn hiện nay, đó là:

- Xây dựng chương trình đào tạo phù hợp với yêu cầu của DN và thực tiễn sản xuất.

- Đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng tăng cường thực hành, rèn luyện tay nghề cho học sinh.
- Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên.
- Đảm bảo các điều kiện phục vụ dạy và học nghề.
- Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá quá trình đào tạo.
- Tìm kiếm đối tác, thiết lập mối quan hệ với DN và cộng đồng.

Các biện pháp đề xuất trên cơ sở các quan niệm phổ biến hiện nay về quản lý đào tạo nghề phù hợp với tình hình phát triển trong giai đoạn mới của tỉnh Kon Tum. Các biện pháp đề xuất đã tập trung khắc phục được những điểm tồn tại, hạn chế và phát huy được những mặt mạnh trong công tác quản lý đào tạo nghề ở các TTDN tỉnh.

Các biện pháp đề xuất đã được các cán bộ quản lý, giáo viên đánh giá là rất cần thiết và có tính khả thi cao. Điều này chứng tỏ rằng các biện pháp đề xuất của tác giả đề tài là phù hợp với thực tế, nếu áp dụng vào thực tiễn sẽ góp phần nâng cao được chất lượng đào tạo nghề ở các TTDN tỉnh Kon Tum trong thời gian tới.

Các biện pháp đề xuất có quan hệ biện chứng với nhau, tác dụng hỗ trợ nhau nhằm tối ưu hóa công tác quản lý đào tạo của trung tâm.

## KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

### 1. Kết luận

Chất lượng đào tạo nghề là vấn đề quan trọng hàng đầu, quyết định sự tồn tại của các CSDN. Đổi mới và tăng cường công tác quản lý hoạt động đào tạo nghề nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề là yêu cầu cấp bách trong giai đoạn hiện nay. Nó đòi hỏi tập trung giải quyết về mặt lý luận và cải tạo thực tiễn một cách có hiệu quả, tạo ra lực lượng lao động kỹ thuật có chất lượng, đóng vai trò quan trọng trong sự nghiệp phát triển KT - XH, CNH - HĐH ở địa phương.

Để thực hiện tốt công tác quản lý hoạt động đào tạo nghề giúp cho tỉnh Kon Tum có đội ngũ lao động kỹ thuật chất lượng cao, đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp đổi mới, đòi hỏi các CSDN, các TTDN tỉnh Kon Tum phải tìm ra quy trình và sự nhất quán trong quá trình quản lý đào tạo nghề. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu được trình bày trên tác giả có thể rút ra một số kết luận sau:

1.1. Thông qua việc nghiên cứu đề tài, luận văn tiếp tục khẳng định và làm sáng tỏ được cơ sở lý luận, những khái niệm, những quan điểm, phương thức đào tạo và quản lý hoạt động đào tạo nghề trong thời kỳ đổi mới hiện nay, làm công cụ cho việc nghiên cứu đó là: quản lý, quản lý GD, ĐTN, quản lý hoạt động đào tạo nghề, v.v. Luận văn đã vận dụng các khái niệm công cụ đó vào nghiên cứu quá trình quản lý hoạt động đào tạo nghề của các TTDN tỉnh Kon Tum. Ở đây biện pháp quản lý hoạt động đào tạo nghề là cách làm cụ thể nhằm đạt mục tiêu quản lý, đảm bảo hiệu quả giáo dục, đào tạo nghề.

1.2. Thông qua các phương pháp nghiên cứu thực tiễn, luận văn đã đánh giá một cách khái quát thực trạng ĐTN chung và thực trạng quản lý đào tạo nghề của các TTDN tỉnh Kon Tum. Qua kết quả điều tra, có thể khẳng định các nội dung quản lý đào tạo nghề đã

có những chuyển biến tích cực song vẫn còn những tồn tại ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề của các TTDN tỉnh Kon Tum.

1.3. Từ những cơ sở lý luận và thực tiễn nêu trên, luận văn đã đề xuất 6 biện pháp quản lý đào tạo nghề của các TTDN tỉnh Kon Tum nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo nghề. Các biện pháp trên sẽ bổ sung, hoàn thiện thêm các biện pháp QL đang được thực hiện tại các TTDN nhằm khắc phục những mặt yếu kém, phát huy những mặt mạnh, thúc đẩy công tác QL hoạt động ĐTN của các TTDN có bước phát triển mới.

Qua việc trưng cầu ý kiến của GV, CBQL có nhiều kinh nghiệm trong các TTDN, công chức là lãnh đạo, chuyên viên Phòng dạy nghề Sở LĐTĐ&XH, công chức lãnh đạo Phòng LĐTĐ&XH các huyện, thành phố của tỉnh Kon Tum, cho thấy 6 biện pháp đã đề xuất đều được đánh giá là cần thiết, khả thi cao. Nếu các biện pháp trên được tổ chức thực hiện đồng bộ, linh hoạt và sáng tạo, chắc chắn các TTDN tỉnh Kon Tum sẽ nâng cao được chất lượng và hiệu quả ĐTN cho lao động nông thôn hiện nay.

## **2. Khuyến nghị**

Trên cơ sở các biện pháp quản lý đã đề xuất, để triển khai thực hiện có hiệu quả các biện pháp quản lý đào tạo nghề của các TTDN tỉnh Kon Tum tác giả có một số khuyến nghị như sau:

### **2.1. Đối với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng cục Dạy nghề**

- Cần cụ thể hoá hơn nữa các chủ trương chính sách của Đảng về công tác dạy nghề. Tạo ra chính sách nhằm nâng cao trình độ nhận thức của toàn dân về tạo NNL mới trong thời kỳ CNH - HĐH, cần có các chính sách xã hội hóa dạy nghề cụ thể và được phổ biến tới mọi tổ chức xã hội, tới thế hệ trẻ ngay từ nhà trường phổ thông.

- Tăng mức hỗ trợ kinh phí từ Chương trình mục tiêu Quốc gia

cho các TTDN tỉnh Kon Tum để các trung tâm đầu tư mở rộng, nâng cấp CSVC, trang TBDN nhằm nâng cao năng lực đào tạo và chất lượng đào tạo nghề.

- Thường xuyên mở các lớp tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ CBQL, giáo viên kể cả trong nước và nước ngoài để giúp đội ngũ CBQL, giáo viên các TTDN nâng cao được trình độ, kinh nghiệm đáp ứng việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề.

## **2.2. Đối với Ủy ban nhân dân tỉnh Kon Tum**

- Cần tăng cường hơn nữa sự quan tâm của các cấp uỷ Đảng, chính quyền địa phương, các lực lượng giáo dục, các tổ chức đoàn thể đối với công tác ĐTN nhằm tạo ra sự chuyển biến rộng khắp trong toàn tỉnh.

- Trình Hội đồng nhân dân tỉnh dành một phần ngân sách của tỉnh đầu tư cho công tác ĐTN, trong đó chú trọng đầu tư cho các TTDN cấp huyện để nâng cao năng lực đào tạo, mở rộng qui mô, làm chủ lực đào tạo nghề ngắn hạn cho lao động nông thôn trên địa bàn các huyện.

- Quan tâm đặc biệt tới phát triển đội ngũ CBQL, giáo viên dạy nghề, giao chỉ tiêu biên chế cán bộ, giáo viên cơ hữu cho các TTDN bảo đảm về số lượng và cơ cấu.

- Có chính sách, chế độ thu hút nhân tài; thu hút giáo viên dạy nghề có trình độ cao về giảng dạy ở các TTDN và các chế độ khuyến khích và ưu đãi đối với những giáo viên đi học sau đại học, khuyến khích tự học và khi có kết quả khen thưởng kịp thời, tương xứng.

- Chỉ đạo các CSSX, DN có chính sách hỗ trợ kinh phí đào tạo nghề khi CSSX, DN đó sử dụng lao động trên địa bàn huyện, thành phố.

- Chỉ đạo UBND các huyện, thành phố có qui hoạch cụ thể và kế hoạch phát triển về công tác ĐTN trên địa bàn huyện, thành phố theo chiến lược trung và dài hạn chung của tỉnh.

### **2.3. Đối với Sở LĐ - TB&XH tỉnh Kon Tum**

- Đề xuất UBND tỉnh bổ sung kinh phí hỗ trợ ĐTN cho các TTDN trên địa bàn tỉnh. Ưu tiên ký kết hợp đồng đặt hàng với các TTDN cấp huyện để đào tạo nghề cho đối tượng lao động nông thôn trên địa bàn theo chính sách của Quyết định số 1956/QĐ - TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ.

- Thường xuyên tổ chức hội thi giáo viên dạy giỏi cấp tỉnh, hội thi tay nghề, hội thi thiết bị đào tạo tự làm, tổ chức các hội nghị báo cáo điển hình, phổ biến kinh nghiệm trong ĐTN.

- Tăng cường kiểm tra, giám sát hoạt động ĐTN ở các TTDN, kiểm tra việc xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình, việc sử dụng và quản lý sổ sách biểu mẫu quản lý đào tạo nghề, v.v.. theo quy định của Bộ LĐ - TB&XH.

### **2.4. Đối với các TTDN tỉnh Kon Tum**

- Thường xuyên tổ chức thi, kiểm tra, đánh giá chất lượng đào tạo nghề trong trung tâm một cách công bằng, nghiêm túc và khách quan theo đúng quy định của Bộ LĐ - TB&XH.

- Thường xuyên quan tâm cải thiện điều kiện làm việc và tạo điều kiện thuận lợi hơn nữa về thời gian, kinh phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, tăng cường hỗ trợ cho số giáo viên được cử đi đào tạo, bồi dưỡng dài hạn và đào tạo sau đại học.

- Huy động tối đa các nguồn lực để đầu tư CSVC, trang thiết bị và phương tiện dạy học giúp cho hoạt động ĐTN được thực hiện thuận lợi, dễ dàng và hiệu quả.

- Thực hiện và duy trì tốt mối quan hệ giữa trung tâm với các đơn vị sản xuất và sử dụng lao động.