

Các biện pháp tăng cường quản lý đào tạo ở trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội : Luận văn ThS.
Giáo dục học: 60 14 05 / Nguyễn Thị Thanh Tâm ; Nghd. :
PGS.TS. Nguyễn Lộc

1. Lý do chọn đề tài

Trong giai đoạn hiện nay, khi đất nước ta đang tiến hành quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá, hệ thống giáo dục quốc dân Việt Nam cũng phải hiện đại hoá, tiến lên mạnh mẽ hơn nữa nhằm góp phần xây dựng một xã hội học tập, đưa nước ta tiến vào kỷ nguyên kinh tế tri thức. Điều 2 của Luật Giáo dục năm 2005 đã khẳng định : “Mục tiêu của giáo dục là đào tạo con người Việt nam phát triển toàn diện, có đạo đức, tri thức, sức khoẻ, thẩm mỹ và nghề nghiệp, trung thành với lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; hình thành và bồi dưỡng nhân cách, phẩm chất, năng lực công dân, đáp ứng yêu cầu xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”. Để đạt được mục tiêu đó, nhiệm vụ của ngành giáo dục cần phải có những bước đi thích hợp. Chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010 đã chỉ ra các giải pháp, trong đó có giải pháp về quản lý được coi là đột phá.

Trong một nhà trường với bất kỳ quy mô nào và ở bất kỳ cấp học nào, nhiệm vụ chính trị và quan trọng nhất luôn là quá trình đào tạo. Các công việc quản lý đào tạo nhà trường bao gồm chương trình đào tạo, tuyển sinh, quản lý sinh viên, học tập của sinh viên và giảng dạy của giáo viên.... đều quan trọng, đòi hỏi tính khoa học rất cao. Công tác quản lý có đóng góp rất lớn tới sự tồn tại và phát triển của một nhà trường. Hiện nay số lượng và chất lượng sinh viên hệ chính quy tại Trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội đã được nâng lên đáng kể, nhưng đứng trước yêu cầu của xã hội trong giai đoạn hội nhập, toàn cầu hoá, thì việc nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo cho sinh viên nói chung và sinh viên hệ chính quy nói riêng là điều trăn trở của các cấp quản lý ở Trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội.

Tuy nhiên, công tác quản lý đào tạo ở trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường hiện nay đang còn nhiều hạn chế dẫn đến hiệu quả công việc không cao ảnh hưởng tới sự phát triển chung của nhà trường. Để nâng cao chất lượng quản lý đào tạo tại Trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội, theo tác giả việc quản lý quá trình đào tạo là một vấn đề then chốt, nó có ảnh hưởng quyết định tới chất lượng của sản phẩm - nguồn nhân lực mà Nhà trường tạo ra. Đây chính là lý do tác giả chọn đề tài “Các biện pháp tăng cường quản lý đào tạo ở trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội” cho luận văn thạc sỹ chuyên ngành Quản lý giáo dục.

2. Mục đích nghiên cứu

Đề xuất các biện pháp tăng cường quản lý đào tạo nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của Trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội, đáp ứng yêu cầu đổi mới công tác đào tạo trong giai đoạn hiện nay.

3. Khách thể nghiên cứu và đối tượng nghiên cứu

- Khách thể nghiên cứu : Quản lý đào tạo ở trường cao đẳng.
- Đối tượng nghiên cứu: Các biện pháp tăng cường quản lý đào tạo ở Trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội.

4. Phạm vi nghiên cứu

Do thời gian hạn chế, nên đề tài này chỉ tập trung nghiên cứu công tác quản lý đào tạo ở Trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội từ năm học 2004 - 2005 đến nay.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Nghiên cứu cơ sở lý luận của quản lý đào tạo.
- Đánh giá thực trạng quản lý đào tạo ở trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội nhằm chỉ ra các nguyên nhân và rút ra những kinh nghiệm cần thiết.
- Đề xuất các biện pháp tăng cường quản lý đào tạo ở trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội trong giai đoạn hiện nay.

6. Phương pháp nghiên cứu

- Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận
- Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn (quan sát, đàm thoại, điều tra, tổng kết kinh nghiệm, thử nghiệm)
- Những phương pháp hỗ trợ khác (thống kê toán học)

7. Giả thuyết khoa học

Nếu có được những biện pháp quản lý đồng bộ, hợp lý và khả thi đối với công tác đào tạo thì những biện pháp này sẽ góp phần nâng cao chất lượng hoạt động của Trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội.

8. Cấu trúc luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và kiến nghị, danh mục tài liệu tham khảo, các phụ lục, các bảng số liệu và phiếu hỏi, nội dung luận văn được trình bày trong 3 chương:

Chương I: *Cơ sở lý luận về quản lý đào tạo trong trường cao đẳng*

Chương II: *Thực trạng công tác quản lý đào tạo tại trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội*

Chương III: *Các biện pháp tăng cường quản lý đào tạo tại trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội*

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO TRONG TRƯỜNG CAO ĐẲNG

1.1. Tổng quan về lịch sử vấn đề nghiên cứu

Các giải pháp tăng cường quản lý đào tạo nhằm nâng cao chất lượng đào tạo đã được đề cập rất nhiều trong các công trình nghiên cứu khoa học như: Luận văn Thạc sĩ Quản lý giáo dục của Vũ Dương Dũng - trường Múa Việt Nam, Nguyễn Quang Hải - Học viện Kỹ thuật Quân sự, Nguyễn Hoàng Giang - trường Kỹ thuật nghiệp vụ Giao thông vận tải Hà Nội, ... Riêng trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội đã có một số đề tài nghiên cứu cấp Trường về quản lý nền nếp dạy và học, quản lý quá trình dạy học môn tiếng Anh, biện pháp quản lý sinh viên nội – ngoại trú ... Nhưng các đề tài này cũng chưa nghiên cứu một cách có hệ thống về quản lý quá trình đào tạo gắn với việc nâng cao chất lượng đào tạo. Vì vậy, việc nghiên cứu các biện pháp tăng cường quản lý đào tạo tại Trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội là vấn đề rất cấp thiết trong điều kiện hiện nay của nhà trường.

1.2. Cơ sở lý luận về quản lý đào tạo

1.2.1. Quản lý

1.2.1.1. Khái niệm

Quản lý là sự tác động có tổ chức, có định hướng của chủ thể quản lý (người quản lý) tới khách thể quản lý (người bị quản lý), trong một tổ chức chính trị, văn hóa, kinh tế, xã hội... bằng một hệ thống các luật lệ, chính sách, nguyên tắc, các phương pháp và biện pháp cụ thể ... nhằm làm cho tổ chức vận hành và đạt mục tiêu của tổ chức.

1.2.1.2. Bản chất của quản lý

Bản chất của hoạt động quản lý là sự tác động có tổ chức, có hướng đích của chủ thể quản lý đến đối tượng quản lý nhằm thực hiện mục tiêu quản lý.

1.2.1.3. Các chức năng cơ bản của quản lý

Có 4 chức năng: kế hoạch hóa, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra.

1.2.1.4. Vai trò của quản lý

Vai trò của quản lý là việc phối hợp nỗ lực của mọi thành viên trong tổ chức để thực hiện được mục tiêu đề ra, mà trong đó người cán bộ quản lý đóng vai trò là người đại diện, người phát ngôn và người ra quyết định thực hiện.

1.2.1.5. Mục tiêu của quản lý:

Là cần tạo dựng một môi trường mà trong đó mỗi người có thể hoàn thành được mục đích của mình, của nhóm với thời gian, tiền bạc, vật chất và sự bất mãn cá nhân ít nhất.

1.2.1.6. Đối tượng của quản lý:

Là các quan hệ quản lý, tức là quan hệ giữa chủ thể và đối tượng quản lý.

1.2.1.7. Tính khoa học của quản lý

Quản lý mang tính khoa học vì nó có cơ sở lý luận là những khái niệm, phạm trù, tính quy luật và quy luật khách quan.

1.2.1.8. Tính nghệ thuật của quản lý:

Kiến thức làm cơ sở cho quản lý là một khoa học, còn vận dụng kiến thức đó để quản lý lại là một nghệ thuật. Tính nghệ thuật của quản lý xuất phát từ tính đa dạng phong phú của các sự vật và hiện tượng trong kinh tế xã hội và trong quản lý.

1.2.1.9. Các thuộc tính của quản lý:

Gồm 2 thuộc tính: thuộc tính tổ chức - kỹ thuật và thuộc tính KT-XH.

1.2.2. Quản lý giáo dục

1.2.2.1. Khái niệm

Quản lý giáo dục là sự tác động có ý thức của chủ thể quản lý tới khách thể quản lý nhằm đưa hoạt động sư phạm của hệ thống giáo dục đạt tới kết quả mong muốn.

1.2.2.2. Bản chất của quản lý giáo dục

Quản lý giáo dục, xét về bản chất là một khoa học và một nghệ thuật trong việc điều khiển, phối kết hợp các bộ phận, phân hệ và các cá nhân trong phần tử của hệ thống giáo dục nhằm đưa hệ thống đạt tới những trạng thái phát triển mới về chất, đáp ứng các yêu cầu mà xã hội đặt ra cho ngành giáo dục.

1.2.2.3. Chức năng của quản lý giáo dục:

Có bốn chức năng: Lập kế hoạch; Tổ chức; Chỉ đạo; Kiểm tra, đánh giá.

1.2.2.4. Nhiệm vụ của quản lý giáo dục:

- Tiếp tục hoàn chỉnh hệ thống giáo dục quốc dân theo hướng hiện đại hóa, dân chủ hóa, đa dạng hóa, xã hội hóa với các trọng tâm, trọng điểm và có bước phát triển thích hợp trong từng giai đoạn phát triển kinh tế – xã hội.

- Đổi mới công tác giáo dục, tăng cường quyền hạn trách nhiệm cơ quan quản lý giáo dục các cấp, tăng cường công tác thanh tra giáo dục, khẩn trương đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục các cấp, tạo cho giáo dục vừa tiếp cận với xu thế đổi mới chung, vừa là phát triển lành mạnh, có

kỷ cương. Nhằm đạt tới mục tiêu đã định, xứng đáng là một trong những động lực phát triển kinh tế – xã hội trong giai đoạn mới.

1.2.2.5. Nội dung quản lý giáo dục

Quản lý giáo dục bao gồm: Quản lý mục tiêu giáo dục; Quản lý nội dung giáo dục; Quản lý phương pháp giáo dục; Quản lý hình thức tổ chức giáo dục; Quản lý giáo viên, cán bộ; Quản lý học sinh-sinh viên; Quản lý cơ sở vật chất; Quản lý môi trường giáo dục; Quản lý kết quả giáo dục.

1.2.3. Quản lý nhà trường

Quản lý nhà trường có thể hiểu là một chuỗi hoạt động quản lý mang tính tổ chức sư phạm của chủ thể quản lý đến tập thể giáo viên và học sinh đến các lực lượng giáo dục trong nhà trường nhằm làm cho quá trình giáo dục - đào tạo vận hành một cách tối ưu tới mục tiêu dự kiến.

1.2.4. Quản lý đào tạo

1.2.4.1. Khái niệm

Quản lý đào tạo là hệ thống những tác động có mục đích, có kế hoạch, hợp qui luật của chủ thể quản lý nhằm làm cho hệ thống giáo dục đào tạo vận hành theo đường lối của Đảng, thực hiện được những nhu cầu của nền giáo dục 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.

1.2.4.2. Chức năng của quản lý đào tạo

Có những chức năng cơ bản: Lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra. Bên cạnh những chức năng cơ bản còn có các chức năng cụ thể, đó là các hoạt động của chủ thể đến từng bộ phận, đến từng nhiệm vụ, từng thành tố của hệ thống

1.2.4.3. Đối tượng của công tác quản lý đào tạo

Là đội ngũ giáo viên, học sinh, các tổ chức sư phạm, các tổ chức khác của nhà trường và các hoạt động của họ trong việc thực hiện các kế hoạch và chương trình đào tạo nhằm đạt được mục tiêu đào tạo đã quy định với chất lượng cao.

1.2.4.4. Mục tiêu của công tác quản lý đào tạo

Là đảm bảo hoàn thành các kế hoạch và chương trình giảng dạy đúng tiến độ quy định với chất lượng cao.

1.2.4.5. Nội dung của quản lý đào tạo

Quản lý đào tạo có thể chia thành hai nhóm:

Nhóm 1: Bao gồm quản lý theo chức năng cơ bản của nhà trường như: Quản lý mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo; Quản lý chất lượng đào tạo; Quản lý việc nghiên cứu khoa học.

Nhóm 2: Quản lý các thành tố của quá trình đào tạo như: Quản lý hoạt động dạy và học; Quản lý đội ngũ cán bộ; Quản lý công tác kiểm tra, đánh giá; Quản lý các phương tiện và dịch vụ đảm bảo chất lượng đào tạo; Quản lý về nguồn lực tài chính phục vụ cho đào tạo; Công tác Quản lý điều hành của nhà trường.

1.2.4.6. Nguyên tắc quản lý đào tạo

- Nguyên tắc thống nhất quản lý và chính trị
- Nguyên tắc tập trung dân chủ
- Nguyên tắc kết hợp Nhà nước và Xã hội
- Nguyên tắc tính khoa học
- Nguyên tắc tính kế hoạch
- Nguyên tắc tính cụ thể, thiết thực và hiệu quả
- Nguyên tắc trách nhiệm và phân công trách nhiệm

1.2.4.7. Các phương pháp cơ bản quản lý đào tạo

- Các phương pháp hành chính - tổ chức
- Các phương pháp tâm lý - xã hội
- Các phương pháp kinh tế

1.3. Cơ sở lý luận về đào tạo trong trường Cao đẳng

1.3.1. Những đòi hỏi của sự phát triển kinh tế – xã hội đối với nguồn nhân lực do các trường cao đẳng - đại học đào tạo ra

Giáo dục đáp ứng yêu cầu phục vụ mục tiêu kinh tế của đất nước tức là phải đào tạo nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài cho nền kinh tế cạnh tranh và hội nhập trong đó đáp ứng nhu cầu nhân lực của các cơ sở kinh tế trong nước và kinh tế đầu tư nước ngoài. Chính vì vậy, các trường cao đẳng, đại học của chúng ta phải đào tạo ra được nguồn nhân lực phù hợp thị trường lao động đang rất biến động và phát triển rất nhanh cùng với sự phát triển kinh tế – xã hội.

1.3.2. Tính cấp thiết của yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực

Phát triển giáo dục - đào tạo là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, là điều kiện để phát huy nguồn lực con người- yếu tố cơ bản để phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế và bền vững.

1.3.3. Đặc điểm của quá trình đào tạo ở trường cao đẳng - đại học

Là sự kết hợp đào tạo với nghiên cứu, tạo nguồn nhân lực đủ khả năng tiếp cận công nghệ tiên tiến, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa - hiện đại hóa.

Kết luận chương 1

Chúng ta cần phải nắm vững cơ sở lý luận của việc quản lý quá trình đào tạo để tìm ra các giải pháp phù hợp với điều kiện cụ thể của từng trường, có như vậy mới nâng cao chất lượng đào tạo theo mục tiêu đề ra

CHƯƠNG II

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG HÀ NỘI

2.1. Vài nét về trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội

2.1.1. Quá trình thành lập

Trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội được thành lập theo quyết định 2798/QĐ-BGD&ĐT ngày 01/06/2005 Của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo trên cơ sở hợp nhất Trường Cao đẳng Khí tượng Thủy văn Hà Nội và Trường Trung học Địa chính Trung ương I.

2.1.2. Vị trí, chức năng, nhiệm vụ của trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội

a. Vị trí, chức năng

Trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội là tổ chức sự nghiệp giáo dục trực thuộc Bộ Tài nguyên và Môi trường, có chức năng đào tạo và bồi dưỡng các ngành, nghề được cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền cho phép ở trình độ cao đẳng và các trình độ thấp hơn theo qui định của pháp luật.

b. Nhiệm vụ và quyền hạn

- Trình Bộ trưởng đề án xây dựng và phát triển Trường, kế hoạch đào tạo năm năm và hàng năm, tổ chức thực hiện sau khi được phê duyệt.

- Tổ chức quá trình đào tạo theo đúng mục tiêu, chương trình đào tạo ở bậc cao đẳng và trình độ thấp hơn các ngành học: khí tượng, thủy văn, trắc địa, địa chính, tin học, môi trường.

- Xây dựng chương trình đào tạo, kế hoạch giảng dạy trên cơ sở chương trình khung do cấp có thẩm quyền ban hành. Tổ chức biên soạn và duyệt giáo trình của những ngành, nghề được phép đào tạo.

- Liên kết với các cơ sở đào tạo, với các tổ chức kinh tế, văn hoá, xã hội nhằm phát triển công tác đào tạo và nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo.

- Hợp tác về đào tạo, nghiên cứu khoa học với các tổ chức và cá nhân nước ngoài theo qui định của pháp luật.

- Quản lý và sử dụng hiệu quả nguồn tài chính, tài sản được Nhà nước giao; quản lý các dự án xây dựng đầu tư cơ bản theo qui định của pháp luật.

- Quản lý tổ chức, biên chế và tổ chức việc đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, viên chức thuộc Trường theo phân cấp của Bộ.

- Thống kê, báo cáo định kỳ và đột xuất tình hình thực hiện nhiệm vụ về các lĩnh vực công tác được giao.

- Thực hiện các nhiệm vụ khác do Bộ trưởng giao.

2.1.3. Cơ cấu tổ chức của nhà trường

2.1.3.1. Ban Giám hiệu: có Hiệu trưởng và 2 Phó Hiệu trưởng:

2.1.3.2. Các phòng ban, khoa, tổ bộ môn và các trung tâm: Nhà trường có 6 phòng chức năng, 6 khoa, 2 trung tâm và 1 tổ bộ môn

2.1.3.3. Đội ngũ cán bộ, giáo viên, công nhân viên của nhà trường

Trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội hiện có 195 cán bộ, công nhân viên, trong đó có 155 giáo viên và 40 cán bộ hành chính.

- Về trình độ: 10 tiến sĩ, 85 thạc sĩ và học viên cao học, 10 nghiên cứu sinh, 18 cử nhân và 32 kỹ sư.

2.1.4. Ngành nghề và quy mô đào tạo

Gồm 9 ngành: Ngành Khí tượng, Ngành Thủy văn, Ngành Kỹ thuật Môi trường, Ngành Quản lý Môi trường, Ngành Công nghệ thông tin, Ngành Trắc địa, Ngành Địa chính, Ngành Quản lý đất đai, Ngành Biên vẽ bản đồ.

Chỉ tiêu tuyển sinh của nhà trường mỗi năm khoảng 400 học sinh trung học và 2000 sinh viên cao đẳng, 100 học sinh, sinh viên vừa học vừa làm

Bảng 2.1: Qui mô đào tạo của nhà trường

TT	Năm học	Chính qui	Tại chức	Tổng
1	2004 - 2005	1920	52	1972
2	2005 - 2006	1979	34	2013
3	2006 - 2007	2010	121	2131

2.1.5. Định hướng phát triển của trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội đến năm 2012

- Xây dựng Trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội thực sự là một trường đào tạo đa ngành, đa cấp. Hoàn thành mục tiêu thành lập trường Đại học Tài nguyên – Môi trường vào năm 2012.

2.2. Công tác quản lý đào tạo ở trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội

2.2.1. Thực trạng công tác quản lý đào tạo ở trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội

2.2.1.1. Thực trạng về công tác quản lý mục tiêu, nội dung, chương trình, kế hoạch đào tạo

* *Ưu điểm:* Quản lý việc xây dựng và thực hiện mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo của nhà trường luôn luôn bám sát, cập nhật với bối cảnh thực tế của từng thời kỳ, với nhiệm vụ chính trị, với nhu cầu thị

trường lao động xã hội. Chương trình được xây dựng theo hướng đào tạo diện rộng, đảm bảo được tỉ lệ tương đối hợp lí giữa các lĩnh vực, giữa khối kiến thức giáo dục đại cương và khối kiến thức giáo dục chuyên nghiệp.

* *Những hạn chế*: Chương trình, giáo trình cho hệ cao đẳng còn thiếu ở nhiều môn hoặc chưa được cập nhật cho phù hợp với trình độ phát triển khoa học kỹ thuật của thời đại. Công tác phối hợp của một số khoa với Phòng Đào tạo còn hạn chế trong việc xây dựng và thực hiện chương trình, nội dung đào tạo. Chương trình, tiến độ đào tạo hàng năm được cân đối rà soát, chỉnh lý, bổ sung song vẫn còn tình trạng quá tải.

* *Nguyên nhân*

Các nguồn lực có năng lực để xây dựng chương trình, tiến độ giảng dạy còn ít. Tài chính, kinh phí để xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo còn hạn hẹp nên chưa đáp ứng được trước tình hình thực tế của công việc đó. Việc tham dự xây dựng, chỉnh lý của giáo viên, của cán bộ quản lý còn nặng tính hình thức gắn với bình xét thi đua trong năm học.

2.2.1.2. Thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý và cán bộ giảng viên

Bảng 2.2: Thực trạng trình độ đội ngũ CBQL và GV nhà trường

STT	Các phòng, khoa	Tổng số	Trình độ đào tạo chuyên môn					
			TS	NCS	TH.S & HVCH	ĐH	CĐ	Trình độ khác
1	Khoa Khoa học đại cương	21	0	2	12	7	0	0
2	Khoa Môi trường	23	2	5	7	8	1	0
3	Khoa Khí tượng thủy văn và tài nguyên nước	17	1	3	5	7	1	0
4	Khoa Công nghệ thông tin	19	0	0	8	10	1	0
5	Khoa Trắc địa – Bản đồ	40	1	3	11	16	0	9
6	Khoa Quản lý đất đai	22	2	4	4	8	0	5
7	Tổ bộ môn Mác – Lênin và Tư tưởng HCM	13	1	1	6	5	0	0
8	Các phòng ban, trung tâm	40	3	0	5	14	5	13

(Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính)

Bảng 2.3: Thực trạng thâm niên công tác của đội ngũ CBQL&GV

STT	Các phòng, khoa	Tổng	Chia theo thâm niên công tác			
			<5 năm	5-10 năm	10-20 năm	>20 năm
1	Khoa công nghệ thông tin	19	10	8	1	0

2	Khoa Khoa học đại cương	21	10	7	4	2
3	Khoa Trắc địa – Bản đồ	40	16	9	10	5
4	Quản lý đất đai	22	11	5	4	2
5	Khoa môi trường	23	15	7	1	0
6	Khoa Khí tượng-Thủy văn và Tài nguyên nước	17	5	6	3	3
7	Bộ môn Mác Lênin – Tư tưởng Hồ Chí Minh	13	6	3	3	1
8	Các phòng ban	40	5	14	16	5

(Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính)

Bảng 2.4: Ý kiến đánh giá của giáo viên về đội ngũ CBQL của nhà trường

Đội ngũ cán bộ quản lý	Tín nhiệm của giáo viên(%)				
	Rất yếu	Yếu	T.Bình	Khá	Mạnh
Kiến thức, trình độ chuyên môn	0	0	30	60	10
Năng lực SP, năng lực công tác	0	0	35	50	15
Đạo đức lối sống	0	0	5	60	35

2.2.1.3. Thực trạng quản lý hoạt động giảng dạy của giảng viên

Bảng 2.5: Tổng hợp ý kiến đánh giá của CBQL về công tác giảng dạy của GV

STT	Nội dung đánh giá	Mức độ thực hiện (tính theo số phiếu)			
		Tốt	Khá	T.Bình	Không đạt
1	QL việc thực hiện chương trình	10/40	20/40	6/40	4/40
2	QL việc lập kế hoạch của CBQL	16/40	14/40	10/40	0/40
3	QL việc biên soạn, chuẩn bị bài giảng	14/40	10/40	10/40	6/40
4	QL nề nếp lên lớp	22/40	13/40	15/40	0/40
5	QL việc kiểm tra, thi của học sinh	6/40	22/40	4/40	8/40
6	QL việc thực hiện hồ sơ giáo án	8/40	15/40	12/40	5/40
7	QL việc vận dụng PP giảng dạy	7/40	10/40	11/40	12/40
8	QL hoạt động tự học, bồi dưỡng	4/40	15/40	11/40	10/40

2.2.1.4..Thực trạng về học tập và quản lý hoạt động học tập của HS-SV

Bảng 6: Đánh giá thực trạng quản lý hoạt động của học sinh, sinh viên

ST T	Biện pháp quản lý hoạt động	Mức độ thực hiện(%)			
		Tốt	Khá	Trung bình	Không đạt
1	Giáo dục tinh thần ý thức, động cơ học tập đúng đắn cho HS-SV	60	20	30	10
2	QL việc học tập trên lớp của HS-SV	54	38	4	4
3	Chỉ đạo việc tổ chức thi, kiểm tra xét lên lớp, đánh giá chất lượng	30	50	16	4
4	Xây dựng các quy định cụ thể về nề nếp học tập trên lớp và tự học của HS-SV	40	46	10	4
5	Tổ chức trực ban theo dõi, chỉ đạo giáo viên chủ nhiệm giám sát việc tự học của HS-SV	20	22	18	40
6	Kết hợp với phòng quản sinh quản lý nề nếp của HS-SV	28	24	18	30
7	Xây dựng chế độ thông tin hai chiều giữa nhà trường và gia đình HS-SV	24	32	26	18
8	Tổ chức cho HS-SV nghiên cứu tại thư viện và hoạt động ngoại khoá, tham quan thực tế	20	26	14	30
9	Khen thưởng và xử lý kỷ luật kịp thời việc thực hiện nề nếp của học sinh, sinh viên	30	34	24	12

Bảng 2.7: Kết quả học tập của học sinh, sinh viên

Năm học	Sĩ số	Xếp loại học tập						
		XS	Giỏi	Khá	TBK	TB	Yếu	Kém
2004-2005	1920	0	7	92	498	921	287	115
		0%	0.36%	4.79%	25.94%	47.97%	14.95%	5.99%
2005-2006	1979	0	12	131	510	957	271	98
		0%	0.61%	6.62%	25.77%	48.36%	13.69%	4.95%
2006-2007	2010	0	19	145	467	976	301	102
		0%	0.95%	7.21%	23.23%	52.56%	12.98%	3.07%

(Nguồn: Phòng Quản lý Đào tạo –Trường CD Tài nguyên và Môi trường Hà Nội)

Bảng 2.8: Kết quả rèn luyện của học sinh – sinh viên

Năm học	Số	Xếp loại rèn luyện						
		XS	Tốt	Khá	TB khá	TB	Yếu	Kém
2004-2005	1920	5	47	87	298	1387	72	24
		0.26%	2.45%	4.53%	15.52%	72.24%	3.75%	1.25%
2005 - 2006	1979	3	49	94	321	1344	119	49
		0.15%	2.48%	4.75%	16.22%	67.91%	6.01%	2.48%
2006 - 2007	2010	3	32	87	262	1334	218	74
		0.15%	1.59%	4.33%	13.03%	66.37%	10.85%	3.68%

(Nguồn: Phòng Công tác HSSV – Trường CD Tài nguyên và Môi trường Hà Nội)

Bảng 2.9: Thống kê học sinh, sinh viên vi phạm kỷ luật

STT	Năm học	2004 - 2005		2005 - 2006		2006 - 2007	
	Lỗi vi phạm	SL	%	SL	%	SL	%
1	Nhờ người học hộ, thi hộ	2	0.1	1	0.05	1	0.04
2	Gây gỗ đánh nhau	8	0.4	13	0.7	15	0.7
3	Bỏ giờ trốn học	129	6.7	213	10.7	362	18.0
4	Cờ bạc	11	0.6	21	1.1	37	1.8
5	Trộm cắp	1	0.05	2	0.1	2	0.1
6	Thiếu tôn trọng thầy cô	0	0	0	0	1	0.04
7	Nghiện hút	1	0.05	3	0.2	0	0
8	Các sai phạm khác	7	0.4	5	0.3	9	0.5

(Nguồn: Phòng Công tác HSSV – Trường CD Tài nguyên và Môi trường Hà Nội)

2.2.1.5. Thực trạng về trang thiết bị, cơ sở vật chất và phương tiện dạy học

- Diện tích đất hiện có của trường là 8,3ha
- Phòng thí nghiệm, phòng thực hành: có 3 phòng thực hành tin học, 1 phòng thí nghiệm môi trường, 1 phòng Công nghệ trắc địa bản đồ, 1 phòng

Công nghệ địa chính, 1 Trạm thủy văn thực hành, 1 Trạm Khí tượng thực hành

- Thư viện hiện có gần 20 000 đầu sách các loại đủ cho đào tạo các ngành hiện có và các ngành dự kiến mở mới

2.2.1.6. *Thực trạng công tác quản lý kiểm tra, đánh giá kết quả học tập, cấp văn bằng chứng chỉ*

Bảng 2.10: Kết quả điều tra thực trạng về thi, kiểm tra của nhà trường hiện nay

Đối tượng thăm dò	Tính khách quan (%)			Tính nghiêm túc (%)		
	Khách quan	Chưa thật sự khách quan	Không khách quan	Nghiêm túc	Chưa thật sự nghiêm túc	Không nghiêm túc
100 GV	26	54	20	21	59	20
100 HS	60	36	4	60	26	14

2.2.2. *Kết quả khảo sát về chất lượng đào tạo tại trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội*

2.2.2.1. *Thiết kế cuộc điều tra*

- Phiếu trưng cầu ý kiến dành cho cán bộ quản lý và cán bộ cốt cán của trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội

- Phiếu trưng cầu ý kiến sinh viên tốt nghiệp hệ chính qui trong 3 năm trở lại đây của nhà trường, về việc làm và việc đào tạo bồi dưỡng sau tốt nghiệp...

- Phiếu trưng cầu ý kiến CBQL các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất và các cơ quan hành chính sự nghiệp là các đơn vị sử dụng sản phẩm đào tạo của nhà trường, nội dung bao gồm những vấn đề tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp của Trường, những ý kiến đánh giá về chất lượng đào tạo, về sự gắn bó giữa các cơ sở sử dụng với trường CĐ Tài nguyên và Môi trường Hà Nội.

Bảng 2.11: Tỷ lệ HS-SV đã ra trường trong 3 năm gần đây trả lời phiếu điều tra

<i>Năm tốt nghiệp</i>	<i>Tỷ lệ %</i>
2005	34.21
2006	27.63
2007	38.16

Trong đó thành phần sinh viên tham gia trả lời câu hỏi như sau:

Bảng 2.12: Thành phần HS-SV đã ra trường trong 3 năm gần đây trả lời phiếu điều tra

<i>Ngành học</i>	<i>Tỷ lệ %</i>
Kỹ thuật môi trường	26.3
Quản lý đất đai	1.3
Khí tượng thủy văn	7.9

Công nghệ thông tin	13.2
Địa chính	5.3
Trắc địa bản đồ	46.1

2.2.2.2. Những kết quả phân tích chính

Bảng 2.13: Đánh giá chất lượng sinh viên tốt nghiệp về các mặt

STT	Các mặt được đào tạo	Đánh giá của SV tốt nghiệp		Đánh giá của CBQL trường		Đánh giá của người sử dụng	
		<i>Từ TB trở xuống</i>	<i>Khá, tốt</i>	<i>Từ TB trở xuống</i>	<i>Khá, tốt</i>	<i>Từ TB trở xuống</i>	<i>Khá, tốt</i>
		%	%	%	%	%	%
1	Kiến thức cơ bản về lĩnh vực chuyên môn	64.5	35.5	25.0	75.0	33.3	66.7
2	Nhận thức về khả năng ứng dụng và phát triển chuyên môn	55.3	44.7	55.6	44.4	42.9	57.1
3	Khả năng tự học để nâng cao trình độ	47.4	52.6	58.3	41.7	19.0	81.0
4	Khả năng thích ứng với thực tiễn	57.9	42.1	69.4	30.6	28.6	71.4
5	Khả năng phân tích và giải quyết vấn đề; ứng dụng nghiên cứu để phân tích và ra quyết định	63.2	36.8	72.2	27.8	81.0	19.0
6	Khả năng sử dụng công nghệ thông tin	77.6	22.4	97.2	2.8	52.4	47.6
7	Khả năng sử dụng ngoại ngữ trong công việc	80.3	19.7	91.7	8.3	100.0	0.0

Bảng 2.14: Nhu cầu bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của sinh viên sau tốt nghiệp

STT	Bồi dưỡng và tự bồi dưỡng	Trả lời của Giám đốc (Đã và sẽ cho đi BD)	Trả lời của Sinh viên (Đã BD và tự BD)
		%	%
1	BD lý thuyết chuyên môn	9.5	80.3
2	BD thực hành chuyên môn	38.1	59.2
3	BD phương pháp nghiên cứu khoa học	4.8	13.2
4	BD về quản lý	4.8	19.7
5	Tham quan khảo sát trong và ngoài nước	9.5	2.6
6	Ngoại ngữ	33.3	57.9
7	Tin học	38.1	68.4
8	Chính trị	0.0	34.2
9	Đào tạo văn bằng 2	0.0	22.4
10	Đào tạo lấy bằng cấp cao hơn	66.7	2.6

Bảng 2.15: Đánh giá của HS-SV và CBQL của trường về các yếu tố ảnh hưởng nhất đến chất lượng đào tạo

STT	Những yếu tố	Đánh giá của CBQL trường về các yếu tố ảnh hưởng nhất đến chất lượng đào tạo	Đánh giá của sinh viên tốt nghiệp về các yếu tố ảnh hưởng nhất đến chất lượng đào tạo
		%	%
1	Đánh giá trong quá trình đào tạo	58.3	26.3
2	Cơ sở hạ tầng của nhà trường	55.6	38.2
3	Trình độ và năng lực của đội ngũ GV	50.0	61.8
4	Thư viện và trang bị thiết bị phục vụ giảng dạy và học tập	47.2	44.7
5	Quy trình đào tạo	36.1	44.7
6	Phương pháp dạy và học	27.8	51.3
7	Chương trình đào tạo	25.0	59.2
8	Tham gia nghiên cứu khoa học, làm bài tập lớn, luận văn tốt nghiệp	25.0	19.7
9	Quản lý của nhà trường	25.0	39.5
10	Liên kết chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo với thực tiễn kinh tế xã hội	13.9	39.5
11	Điều kiện truy cập Internet	11.1	47.4

Bảng 2.16: Đánh giá về đội ngũ giảng viên

STT	Các mặt của đội ngũ giảng viên	Đánh giá của CBQL		Đánh giá của SV	
		% < TB	% từ TB trở lên	% < TB	% từ TB trở lên
1	Trình độ lý thuyết môn dạy	11.1	88.9	35.5	64.5
2	Trình độ thực hành môn dạy	44.4	55.6	44.7	55.3
3	Kinh nghiệm thực tế về môn dạy	50.0	50.0	40.8	59.2
4	Phương pháp giảng dạy	52.8	47.2	63.2	36.8
5	Trách nhiệm và nhiệt tình giảng dạy	8.3	91.7	31.6	68.4
6	Sẵn sàng hướng dẫn và giúp đỡ SV	22.2	77.8	42.1	57.9
7	Khả năng sử dụng ngoại ngữ phục vụ giảng dạy và nghiên cứu	88.9	11.1	93.4	6.6
8	Kiến thức và kỹ năng đánh giá	55.6	44.4	68.4	31.6

9	Cập nhật thực tiễn trong nước và quốc tế	91.7	8.3	89.5	10.5
10	Năng lực tự học, tự bồi dưỡng	36.1	63.9	50.0	50.0
11	Năng lực nghiên cứu khoa học	58.3	41.7	55.3	43.4

Bảng 2.17: Ý kiến đánh giá của cán bộ Trường và sinh viên tốt nghiệp về chương trình đào tạo của Trường.

STT	<i>Chương trình</i>	Đánh giá của CBQL		Đánh giá của SV	
		<i>Từ TB trở xuống</i>	<i>Khá, tốt</i>	<i>TB trở xuống</i>	<i>Khá, tốt</i>
		%	%	%	%
1	Chương trình có mục tiêu rõ ràng	16.7	83.3	36.8	63.2
2	Cung cấp những kiến thức cơ bản	16.7	83.3	36.8	63.2
3	Các môn học được sắp xếp hợp lý, có thời khoá biểu được công bố trước	25.0	75.0	86.8	13.2
4	Chương trình đào tạo tạo điều kiện thuận lợi cho SV tìm việc làm	63.9	36.1	92.1	7.9
5	CT chú trọng rèn luyện kỹ năng thực hành cho SV	69.4	30.6	90.8	9.2
6	Gắn học tập và nghiên cứu khoa học	80.6	19.4	92.1	7.9
7	CT chỉ dẫn cho SV sách tham khảo, tài liệu phục vụ lĩnh hội kiến thức	58.3	41.7	63.2	36.8
8	CT đòi hỏi SV nâng cao năng lực tự học, tự ĐT phát huy tính sáng tạo	83.3	16.7	65.8	34.2
9	CT tạo điều kiện cho SV lựa chọn các môn tự chọn thích hợp	88.9	11.1	94.7	5.3
10	CT đã cập nhật với khu vực và quốc tế	97.2	2.8	97.4	2.6
11	CT được thực thi nghiêm túc	19.4	80.6	61.8	38.2
12	Có phương pháp đánh giá hợp lý	25.0	75.0	72.4	27.6

Bảng 2.18: Đánh giá trang thiết bị cơ sở hạ tầng của Trường

ST T	<i>Trang thiết bị, cơ sở hạ tầng</i>	Đánh giá của CBQL		Đánh giá của SV	
		<i>Từ trung bình trở xuống</i>	<i>Khá, tốt</i>	<i>Từ trung bình trở xuống</i>	<i>Khá, tốt</i>
		%	%	%	%
1	Phòng học	52.8	47.2	46.1	53.9

2	Trang thiết bị dạy học	69.4	30.6	77.6	22.4
3	Trang thiết bị thực hành, thực tập	77.8	22.2	100.0	0.0
4	Thư viện	47.2	52.8	71.1	28.9
5	Sân chơi, bãi tập	16.7	83.3	81.6	18.4
6	Kí túc xá	36.1	63.9	43.3	56.6
7	Chăm sóc sức khỏe	30.6	69.4	92.1	7.9

Bảng 2.19: Mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo và cơ quan sử dụng sản phẩm đào tạo

ST T	<i>Quan hệ giữa trường CĐ Tài nguyên & Môi trường HN với bên sử dụng lao động</i>	<i>Trả lời CBQL trường</i>			<i>Trả lời cơ quan sử dụng</i>		
		<i>Chưa có</i>	<i>Đôi khi</i>	<i>Thường xuyên</i>	<i>Chưa có</i>	<i>Đôi khi</i>	<i>Thường xuyên</i>
		%	%	%	%	%	%
1	Cung cấp cho nhau thông tin	5.6	88.9	5.6	66.7	19.0	14.3
2	Hợp đồng đào tạo và bồi dưỡng	5.6	77.8	16.7	90.5	9.5	0.0
3	Tham gia xây dựng chương trình	5.6	86.1	8.3	95.2	4.8	0.0
4	Tạo điều kiện để SV thực tập	0.0	44.4	55.6	61.9	23.8	14.3
5	Hỗ trợ về cơ sở vật chất	47.2	44.4	8.3	95.2	4.8	0.0
6	Cử các đoàn đến làm việc với nhau	11.1	83.3	5.6	76.2	23.8	0.0
7	Tham gia hội thảo khoa học	22.2	69.4	8.3	95.2	4.8	0.0
8	Đặt hàng và áp dụng các kết quả nghiên cứu	44.4	52.8	2.8	95.2	4.8	0.0
9	Tham gia giới thiệu việc làm cho SV tốt nghiệp	8.3	88.9	2.8	66.7	33.3	0.0

2.2.3. Đánh giá chung về thực trạng quản lý đào tạo ở trường Cao đẳng Tài nguyên & Môi trường Hà Nội trong thời gian vừa qua

- Chất lượng đào tạo vẫn còn yếu kém.
- Cần chăm lo xây dựng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu của chương trình đào tạo cả về số lượng, chất lượng, đồng bộ.
- Cần tăng cường quản lý hoạt động dạy của giảng viên học tập của sinh viên và thực hiện tốt nền nếp dạy và học.
- Cần tăng cường quản lý chương trình đào tạo, thực hiện qui định xây dựng chương trình đào tạo mới theo đúng yêu cầu của Bộ GD&ĐT
- Quản lý thật tốt nhằm phát huy hiệu quả sử dụng cơ sở vật chất và trang thiết bị hiện có, đồng thời đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, thư viện và hệ thống

thông tin, trang thiết bị hiện đại để phục vụ việc dạy và học đáp ứng yêu cầu đào tạo.

- Xây dựng mối liên hệ giữa nhà trường với các cơ sở sử dụng sinh viên tốt nghiệp chặt chẽ hơn để nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo.

Kết luận chương 2

Trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội tuy rằng mới được thành lập từ việc sát nhập hai trường Cao đẳng Khí tượng Thủy văn và trường Trung học Địa chính TWI nhưng nhìn chung nhà trường đã thực sự có sự thống nhất trong toàn trường, tạo ra sự phát triển ổn định của trường, đáp ứng được các nhu cầu lao động với các yêu cầu cao trước sự nghiệp công nghiệp hóa – hiện đại hóa của đất nước.

Tuy nhiên, trong quản lý quá trình đào tạo của nhà trường còn một số tồn tại cơ bản. Để khắc phục, các biện pháp và khuyến nghị sau đây có thể giúp nhà trường nâng cao chất lượng trong quá trình đào tạo.

CHƯƠNG 3

CÁC BIỆN PHÁP TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG HÀ NỘI

3.1. Căn cứ đề xuất các biện pháp

Trước xu thế của thời đại, trước sự công nghiệp hóa – hiện đại hóa của đất nước, để tồn tại và phát triển, nhà trường phải khắc phục các mặt tồn tại, hạn chế đã nêu, cùng tìm ra các biện pháp phù hợp cho nhà trường để thúc đẩy quá trình đào tạo trong nhà trường ngày một tốt hơn.

3.2. Các biện pháp tăng cường quản lý đào tạo ở trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội

3.2.1. Biện pháp thứ nhất: Tăng cường chỉ đạo việc xây dựng chính lý biên soạn chương trình, giáo trình

+ Tổ chức biên soạn giáo trình cao đẳng, đảm bảo đủ giáo trình và tài liệu giảng dạy. Mở rộng quy mô thư viện để phục vụ giảng dạy và học tập cho giảng viên và học sinh sinh viên.

+ Nhanh chóng xây dựng các chương trình đào tạo của các ngành đã được Bộ GD&ĐT cấp mã

+ Xây dựng các chương trình đào tạo mới và xin cấp mã ngành cho một số ngành khi điều kiện cho phép như: Trắc địa công trình, Hải văn, Trắc địa biển, Kế toán, Kinh tế đô thị ...

+ Chính lý, bổ sung biên soạn và hoàn chỉnh chương trình chi tiết, tài liệu, đề cương các môn học của hệ Cao đẳng để duy trì ổn định và thống nhất trong quá trình giảng dạy các ngành hiện nay đang đào tạo.

+ Xây dựng ngay chương trình đào tạo ngành nghề mới cho các năm tiếp theo đó là hai ngành Hải văn, Kinh tế đô thị, Kinh tế bất động sản, Kế toán, Trắc địa biển, Trắc địa công trình.

+ Tổ chức cho cán bộ quản lý, giáo viên nghiên cứu kinh nghiệm, chương trình tài liệu của nước ngoài về công tác xây dựng, quản lý mục tiêu chương trình.

+ Tạo mọi điều kiện về cơ sở vật chất để cán bộ quản lý và giáo viên tiếp cận và làm quen với việc xây dựng mục tiêu, nội dung, chương trình trên máy vi tính.

+ Tranh thủ sự hợp tác giao lưu với các tổ chức trong dự án tạo điều kiện để cán bộ quản lý có cơ hội học tập kinh nghiệm của nước ngoài trong việc xây dựng và quản lý mục tiêu, chương trình nội dung chương trình đào tạo.

3.2.2. Biện pháp thứ hai: Tăng cường quản lý hoạt động dạy học của giáo viên, giảng viên và hoạt động học tập của học sinh, sinh viên trong và ngoài nhà trường.

3.2.2.1. Quản lý hoạt động dạy học và nề nếp dạy học của giáo viên, giảng viên

- + Tác động về mặt nhận thức cho giáo viên, giảng viên.
- + Phân công nhiệm vụ giảng dạy từng môn, từng lớp để từng giáo viên, giảng viên rõ ràng ngay từ đầu học kỳ hoặc đầu năm học.
- + Chỉ đạo tăng cường quản lý nề nếp lên lớp
- + Khuyến khích động viên, tạo điều kiện để giáo viên, giảng viên áp dụng phương pháp dạy học hiện đại, tích cực, lấy người học làm trung tâm.
- + Tạo điều kiện cho giáo viên nghiên cứu khoa học
- + Tổ chức cho giáo viên tham dự các lớp tập huấn nghiệp vụ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm và các lớp học tập nâng cao trình độ
- + Phổ biến và thực hiện ngay chỉ thị của Bộ Giáo dục và Đào tạo về “Nói không với tiêu cực trong thi cử và bệnh thành tích trong giáo dục”
- + Hàng năm tổ chức và hướng dẫn học sinh, sinh viên đóng góp ý kiến, nhận xét về tình hình giảng dạy của từng giáo viên, giảng viên thông qua bỏ phiếu tín nhiệm ở hội nghị lớp học.

3.2.2.2. Quản lý hoạt động học tập của học sinh, sinh viên trong và ngoài nhà trường

- + Tổ chức chỉ đạo tốt tuần giáo dục đầu khoá, giúp học sinh, sinh viên nắm bắt cụ thể các văn bản, quy chế, quy định hiện hành và các nội quy, quy định của nhà trường đối với học sinh, sinh viên.

+ Hướng dẫn học sinh, sinh viên đăng ký thi đua học tốt, thực hiện nề nếp tốt và hưởng ứng cam kết chỉ thị của Bộ Giáo dục và Đào tạo “Nói không với tiêu cực trong thi cử và bệnh thành tích trong giáo dục”. Nhằm tránh hiện tượng quay cóp trong thi, kiểm tra, từ đó nâng cao ý thức cao hơn trong học tập. Trên cơ sở đó, sau từng thời kỳ hàng tháng (học kỳ, năm học), mỗi học sinh, sinh viên kiểm điểm, lớp đóng góp ý kiến để giáo viên chủ nhiệm đánh giá xếp loại kết quả rèn luyện đạo đức của học sinh, sinh viên.

+ Tổ chức tốt phong trào thi đua phấn đấu vươn lên đạt kết quả cao trong học tập và rèn luyện.

+ Phòng công tác học sinh, sinh viên phối hợp với các tổ chức chính trị, đoàn thể trong nhà trường tổ chức các hoạt động học tập ngoài giờ, tổ chức phong trào tự quản, tham gia các cơ sở doanh nghiệp bên ngoài cho học sinh, sinh viên.

+ Thường xuyên kiểm tra đối tượng học sinh, sinh viên ngoại trú, phối hợp với gia đình và chính quyền địa phương để có biện pháp quản lý chặt chẽ hơn.

3.2.3. Biện pháp thứ 3: Tăng cường quản lý việc thi, kiểm tra, đánh giá xác nhận trình độ và cấp văn bằng, chứng chỉ

+ Cho cán bộ, giáo viên, học sinh, sinh viên ký cam kết thực hiện.

+ Chỉ đạo các khoa, tổ bộ môn thúc đẩy mạnh mẽ việc tổ chức thực hiện chỉ thị “nói không với tiêu cực”.

+ Đối với việc thi, kiểm tra môn thực hành, đồ án, chuyên đề và đánh giá kết quả thực tập nhà trường cần tổ chức tập huấn để quán triệt nhận thức, bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên về phương pháp đánh giá mới chặt chẽ hơn, chính xác hơn, ổn định hơn.

3.2.4. Biện pháp thứ tư: Tăng cường công tác quản lý nhân sự và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, giảng viên

+ Kien toan Bo may To chuc

+ Xay dung va phat trien doi ngu can bo quan ly

+ Xay dung va phat trien doi ngu giao vien, giang vien

+ Bồi dưỡng trình độ nghiệp vụ sư phạm và ngoại ngữ

3.2.5. Biện pháp thứ 5: Tăng cường đầu tư, sử dụng có hiệu quả cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học

+ Hoàn thành Dự án Tăng cường cơ sở vật chất Trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội, xây mới trụ sở chính đủ sức đào tạo cho 4.000 đến 5.000 sinh viên.

+ Mua sắm và trang bị đủ các thiết bị hiện đại cần thiết phục vụ cho giảng dạy.
+ Trang bị đủ các thiết bị giảng dạy như máy tính, máy chiếu, máy Projector,...

+ Làm tốt phong trào thi đua sáng kiến cải tiến đồ dùng, mô hình học cụ.

+ Nâng cao nhận thức cho giáo viên, giảng viên sử dụng triệt để các phương tiện đồ dùng giảng dạy hiện có và phân công trách nhiệm từng người trong việc quản lý và bảo quản thiết bị đó.

3.2.6. Biện pháp thứ 6: Tăng cường tổ chức điều phối hoạt động của các tổ chức sư phạm trong nhà trường

a. Hoạt động của hội đồng sư phạm

+ *Họp đầu năm học*: đánh giá đúng tình hình năm học, đề ra các biện pháp cụ thể để thực hiện nhiệm vụ trọng tâm trong toàn năm học.

+ *Họp sơ kết học kỳ I*:

Thảo luận, phân tích, nhận định đánh giá tình hình học kỳ I

Thảo luận các nhiệm vụ cụ thể của học kỳ II và biện pháp thực hiện nhiệm vụ.

+ *Họp cuối năm học*: Thảo luận báo cáo tổng kết của Hiệu trưởng đánh giá kết quả đào tạo toàn diện của nhà trường.

+ *Họp thường xuyên*: Triển khai họp hàng tháng để thảo luận chuyên đề, kinh nghiệm tiên tiến, đánh giá sáng kiến, thành tích.

b. Hoạt động của tổ bộ môn:

Định kỳ họp mỗi tuần một lần để nắm bắt tình hình giảng dạy học tập của đơn vị. Trên cơ sở đó phản ánh thông tin với cấp trên.

c. Hoạt động của giáo viên chủ nhiệm

- Có hệ thống hồ sơ, sổ sách ghi chép đầy đủ các thông số cần theo dõi.
- Tổng hợp kết quả học tập, tu dưỡng đạo đức của học sinh, sinh viên.
- Xem xét các mặt của từng học sinh, sinh viên trong lớp từ đó nắm bắt tình hình chung của lớp.

- Hàng tháng sinh hoạt lớp một lần.

- Nắm bắt tình hình học tập.

- Xem xét hạnh kiểm của học sinh, sinh viên.

- Hàng năm tổ chức hội nghị lớp học

3.2.7. Biện pháp thứ 7: Đổi mới công tác tuyển sinh và xét tuyển đầu vào cần chú trọng thêm đến đạo đức

a. Đổi mới công tác tuyển sinh

Chỉ tiêu được giao hàng năm chia làm 2 thời điểm để tuyển:

Thời điểm lần 1: Chính khoá vào tháng 9

Thời điểm lần 2: Tuyển sinh trước tết và vào học tháng 3.

b. Xét tuyển đầu vào cần chú trọng thêm đến đạo đức

Do tình trạng trước đây chỉ căn cứ vào kết quả điểm của các môn học cần tuyển, không xét đến đạo đức học sinh, sinh viên, do đó có nhiều học sinh, sinh viên tư cách đạo đức, ý thức học tập chây lười, nhiều học sinh, sinh viên cá biệt vẫn được vào học gây ra khó khăn trong việc quản lý đối tượng học sinh trên, làm ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo của nhà trường nên nhiều học sinh, sinh viên đã bị xử lý kỷ luật. Vì vậy đợt xét tuyển mới cần có tiêu chí về đạo đức.

3.3. Khảo nghiệm các biện pháp về tính cấp thiết và khả thi

STT	Các biện pháp quản lý quá trình đào tạo	Mức độ cần thiết			Mức độ khả thi		
		Rất cần thiết	Cần thiết	Không cần thiết	Rất khả thi	Khả thi	Không khả thi
1	Biện pháp 1: Chỉ đạo việc xây dựng chỉnh lý và biên soạn chương trình, giáo trình	95%	5%	0%	100%	0%	0%
2	Biện pháp 2: Quản lý hoạt động dạy học của giáo viên, giảng viên và hoạt động học tập của học sinh, sinh viên trong và ngoài nhà trường.	97%	3%	0%	92%	8%	0%
3	Biện pháp 3: Quản lý việc kiểm tra, đánh giá kết quả xác nhận trình độ và cấp văn bằng chứng chỉ.	100%	0%	0%	100%	0%	0%
4	Biện pháp 4: Công tác quản lý nhân sự và phát triển đội ngũ CBQL, GV	100%	0%	0%	100%	0%	0%
5	Biện pháp 5: Đầu tư xây dựng CSVC, trang thiết bị dạy học.	100%	0%	0%	87%	13%	0%
6	Biện pháp 6: Tổ chức điều phối hoạt động của các tổ chức sư phạm của nhà trường	92%	8%	0%	97%	3%	0%
7	Biện pháp 7: Đổi mới công tác tuyển sinh, và xét tuyển đầu vào cần chú trọng đến đạo đức.	91%	9%	0%	89%	11%	0%

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận:

Trước xu thế của thời đại, trước sự nghiệp công nghiệp hoá- hiện đại hoá đất nước cần phải đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo tại các cơ sở đào tạo. Muốn nâng cao chất lượng đào tạo trước hết chúng ta cần phải hết sức quan tâm đến công tác quản lý đào tạo. Để nâng cao chất lượng và hiệu quả trong đào tạo cần phải có các biện pháp quản lý quá trình đào tạo bao gồm:

- Chỉ đạo tốt việc xây dựng, chỉnh lý và biên soạn chương trình giáo trình.
- Tăng cường quản lý hoạt động dạy học của giáo viên, giảng viên và hoạt động học tập của học sinh, sinh viên trong và ngoài trường.
- Quản lý việc thi, kiểm tra, đánh giá kết quả học tập, xác nhận trình độ và cấp văn bằng chứng chỉ.
- Chú trọng công tác quản lý nhân sự và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên.
- Đầu tư, xây dựng cơ sở vật chất, đồ dùng, trang thiết bị dạy học.
- Tổ chức điều phối hoạt động của các tổ chức sư phạm trong nhà trường.
- Đổi mới công tác tuyển sinh và xét tuyển đầu vào cần chú ý đến đạo đức của học sinh, sinh viên.

Các biện pháp đề xuất này góp phần giúp nhà trường khắc phục từng bước các tình trạng còn trì trệ tồn tại như đã được nêu trên.

Qua kết quả trưng cầu ý kiến đã thấy rõ sự cần thiết và tính khả thi của các biện pháp.

Nếu tổ chức thực hiện tốt và đồng bộ các biện pháp trên sẽ thúc đẩy và nâng cao chất lượng cho trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội.

2. Khuyến nghị:

+ Đối với bộ Tài nguyên và môi trường: Quan tâm, đầu tư cơ sở vật chất phục vụ đào tạo hơn nữa cho Trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội.

+ Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo: Cử chuyên gia phối hợp phân mềm về chương trình khung và chương trình chi tiết cho trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội.

+ Đối với trường Cao đẳng Tài nguyên và Môi trường Hà Nội: Cho áp dụng thử nghiệm các biện pháp tăng cường quản lý quá trình đào tạo mà tác giả đã đề xuất ở trong luận văn này; Tăng cường hơn nữa sự quan tâm của Cấp uỷ, Ban Giám Hiệu trong việc tác động nhận thức cho giáo viên, giảng viên, cán bộ quản lý về công tác quản lý đào tạo.

