



QUẢN LÝ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ SỐ 23 - BỘ QUỐC PHÒNG THEO HƯỚNG CHUẨN HÓA NGHỀ

LÊ VĂN DŨNG

Trường Cao đẳng Nghề Số 23 - Bộ Quốc phòng

Tóm tắt: Trong đào tạo, quản lý chất lượng đào tạo (QLCLĐT) là quá trình tổ chức thực hiện có hệ thống các biện pháp quản lý toàn bộ quá trình đào tạo nhằm không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng yêu cầu người sử dụng lao động. QLCLĐT ở trường cao đẳng nghề theo định hướng chuẩn hóa nghề là hoạt động nhằm mục tiêu nâng cao chất lượng dạy của giáo viên, chất lượng học của học sinh, từ đó nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường. Kết quả nghiên cứu việc đổi mới quản lý chất lượng (QLCL) ở Trường Cao đẳng Nghề Số 23 - Bộ Quốc phòng theo định hướng chuẩn hóa nghề cho chúng ta thấy sự phù hợp và góp phần nâng cao được chất lượng cũng như hiệu quả QLCLĐT của trường.

Từ khóa: Quản lý; chất lượng đào tạo; trường cao đẳng nghề; chuẩn hóa nghề.

(Nhận bài ngày 15/12/2015; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 04/3/2016; Duyệt đăng ngày 24/6/2016)

1. Đặt vấn đề

Việt Nam muốn trở thành một nước công nghiệp vào năm 2020 thì chúng ta "cần khai thác và sử dụng nhiều nguồn nhân lực khác nhau, trong đó nguồn nhân lực con người là quý báu nhất, có vai trò quyết định". "Nguồn lực đó là người lao động có trí tuệ cao, có tay nghề thành thạo, có phẩm chất tốt đẹp", trong đó đào tạo nghề giữ vai trò quan trọng và đến năm 2015 cần phải nâng tỉ lệ người lao động đã qua đào tạo nghề lên khoảng 40%. Nhưng đào tạo nghề còn nhiều tồn tại đó là: Quy mô đào tạo nghề còn quá nhỏ bé, tỉ lệ người lao động qua đào tạo mới đạt 10%, đào tạo nghề còn nhiều yếu kém bất cập, nhất là chất lượng và hiệu quả chưa đáp ứng kịp những đòi hỏi lớn và ngày càng cao về nhân lực thực hiện công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa [1].

Tỉnh Thừa Thiên Huế là tỉnh có nhu cầu về nguồn nhân lực cho sự phát triển các ngành kinh tế du lịch. Vì thế, việc đào tạo nghề phục vụ cho sự phát triển của các ngành nghề rất quan trọng. Tuy nhiên, đào tạo nghề cho người lao động của tỉnh còn nhiều bất cập. Việc đào tạo nguồn nhân lực có tay nghề cao cho quá trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa của toàn quốc còn thấp về cả số lượng, chất lượng, cơ cấu và ngành nghề; Phương thức đào tạo chủ yếu còn tập trung tại nhà trường, chưa tạo điều kiện tốt nhất cho người học; Các nghề, số lượng, chất lượng đào tạo chưa gần, đáp ứng với các chương trình lớn của ngành. Tỉnh Thừa Thiên Huế cũng trong tình trạng chung đó. Việc đổi mới quản lý nâng cao chất lượng đào tạo nghề để đáp ứng được yêu cầu về nhân lực phục vụ sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh là rất cần thiết.

2. Khái niệm về chất lượng và chất lượng đào tạo

2.1. Chất lượng

Hiện nay đang tồn tại nhiều khái niệm về chất lượng khác nhau. Có hai loại quan niệm về chất lượng là quan niệm tuyệt đối và quan niệm tương đối.

Chất lượng hiểu theo quan niệm tuyệt đối:

- Đại từ điển tiếng Việt định nghĩa: Chất lượng là cái làm nên phẩm chất, giá trị của con người, sự vật; Là cái tạo nên bản chất sự vật, làm cho sự vật này khác với sự vật kia [1].

- Chất lượng là mức độ hoàn thiện, đặc trưng so sánh hay đặc trưng tuyệt đối, dấu hiệu đặc thù, các dữ liệu, các thông số cơ bản của sự việc, sự vật nào đó [2].

Theo quan niệm này, chất lượng được hiểu là các thuộc tính tồn tại khách quan trong sự vật. Chất lượng đồng nghĩa với chất lượng cao nhất, tuyệt hảo.

Chất lượng hiểu theo quan niệm tương đối:

- Chất lượng là sự phù hợp với nhu cầu [3].

- Chất lượng là thoả mãn vượt bậc các nhu cầu và sở thích của khách hàng [4].

- Chất lượng là mức độ của một tập hợp các đặc tính vốn có đáp ứng các yêu cầu.

Yêu cầu ở đây được hiểu là nhu cầu hay là mong đợi đã được công bố hoặc ngầm hiểu của các bên quan tâm như các tổ chức và khách hàng [5].

Theo nghĩa này, chất lượng không chỉ là những thuộc tính của sản phẩm hay dịch vụ mà còn là mức độ của các thuộc tính ấy thoả mãn nhu cầu của người tiêu dùng và sử dụng dịch vụ trong những điều kiện cụ thể.

2.2. Chất lượng đào tạo

Chất lượng đào tạo thường được hiểu là chất lượng của sản phẩm đào tạo. Chất lượng đào tạo là kết quả của quá trình đào tạo được phản ánh ở các đặc trưng về giá trị nhân cách và giá trị sức lao động hay năng lực hành nghề của người tốt nghiệp tương ứng với mục tiêu, chương trình theo các ngành nghề cụ thể [6].

Theo quan điểm tiếp cận thị trường: Chất lượng đào tạo là mức độ đạt được so với mục tiêu đào tạo để ra nhằm thoả mãn yêu cầu của khách hàng [7].

Trong nền kinh tế nhiều thành phần ở nước ta, để

đáp ứng cho yêu cầu đa dạng của các loại khách hàng khác nhau, hệ thống đào tạo nhân lực cần rất mềm dẻo, linh hoạt, có độ thích ứng cao, cần đào tạo với nhiều mức độ chất lượng để đáp ứng cho yêu cầu của nhiều loại khách hàng khác nhau.

Chất lượng đào tạo có các đặc trưng sau [2]:

- Chất lượng đào tạo có tính tương đối: Khi đánh giá chất lượng đào tạo phải đối chiếu, so sánh với chuẩn chất lượng của nghề theo yêu cầu của sản xuất.

- Chất lượng đào tạo có tính giai đoạn: Chất lượng đào tạo phải không ngừng được nâng cao để đáp ứng được yêu cầu của khách hàng trong quá trình phát triển của sản xuất và phát triển của khoa học - công nghệ.

- Chất lượng đào tạo có tính đa cấp: Phải đào tạo với một hệ chuẩn có nhiều cấp độ khác nhau: Chuẩn quốc tế, chuẩn quốc gia, chuẩn địa phương để đáp ứng được nhu cầu của nhiều loại khách hàng trong nền kinh tế nhiều thành phần.

Với yêu cầu đáp ứng nguồn nhân lực của thị trường lao động, quan niệm về chất lượng đào tạo không chỉ dừng ở kết quả của quá trình đào tạo trong nhà trường với những điều kiện đảm bảo nhất định như cơ sở vật chất, đội ngũ cán bộ giảng dạy... còn phải tính đến mức độ phù hợp và tính thích ứng của người tốt nghiệp với thị trường lao động như tỉ lệ có việc làm sau tốt nghiệp, năng lực hành nghề tại các vị trí cụ thể của doanh nghiệp, cơ quan, các tổ chức sản xuất dịch vụ, khả năng phát triển nghề nghiệp...

Như vậy, chất lượng đào tạo đảm bảo hai yếu tố:

- Đạt được mục tiêu đào tạo trong chương trình đào tạo đề ra (sự phù hợp với tiêu chuẩn), yếu tố này là chất lượng bên trong.

- Đáp ứng sự thoả mãn của người sử dụng và cá nhân người được đào tạo, yếu tố này là chất lượng bên ngoài.

Tuy nhiên, trong thực tế, chất lượng bên trong luôn vận động để trùng khớp với chất lượng bên ngoài, hay nói cách khác mục tiêu đào tạo phù hợp với nhu cầu xã hội.

3. Quản lý chất lượng đào tạo

3.1. Quản lý

C.Mác đã coi đó là một hoạt động tự nhiên, tất yếu của mọi tổ chức, tập thể trong xã hội: "Tất cả mọi lao động xã hội trực tiếp hay lao động chung nào tiến hành trên quy mô tương đối lớn, thì ít nhiều cũng đều cần đến

quản lý để điều hoà những hoạt động cá nhân và thực hiện những chức năng chung phát sinh từ sự vận động của toàn bộ cơ thể sản xuất khác với sự vận động của những khí quan độc lập của nó. Một người đục tẩu ví cầm tự mình điều khiển lấy mình, còn một dàn nhạc thì cần phải có nhạc trưởng" [8].

Quản lý là hoạt động cần thiết, tất yếu của mọi cơ cấu, loại hình nhóm hay tổ chức lớn nhỏ và là một trong ba yếu tố cơ bản (lao động, tri thức, quản lý) duy trì và thúc đẩy sự phát triển xã hội. Quản lý là sự kết hợp và vận dụng tri thức và lao động để phát triển sản xuất xã hội. Nếu kết hợp tốt thì sẽ thúc đẩy xã hội phát triển, ngược lại kết hợp không tốt thì xã hội sẽ bị phát triển chậm lại hoặc trở nên rối ren. Sự kết hợp đó trước hết được thể hiện ở cơ chế; chế độ chính sách; biện pháp quản lý và ở các khía cạnh tâm lý - xã hội khác.

Xã hội phát triển thì trình độ tổ chức, điều hành hay trình độ quản lý nói chung cũng được nâng cao và phát triển theo. Các nhà khoa học đã đưa ra nhiều khái niệm khác nhau. Tuy nhiên, các định nghĩa đều có điểm chung cơ bản về quản lý đó là:

- Hoạt động có định hướng, có mục đích để thực hiện các chức năng quản lý nhằm đạt được mục đích đề ra của tổ chức.

- Điều phối các hoạt động của các cá nhân trong một tổ chức hay nhóm xã hội nhằm hướng tới mục đích chung.

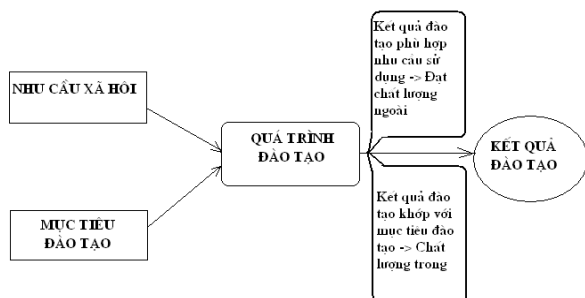
3.2. Quản lý chất lượng đào tạo

Trong đào tạo, QLCLĐT là quá trình có tổ chức thực hiện có hệ thống các biện pháp quản lý toàn bộ quá trình đào tạo nhằm đảm bảo không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng yêu cầu người sử dụng lao động.

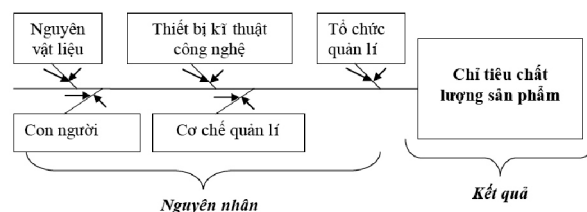
Hệ thống QLCL QMS (Quality Management System) được xem như một phương tiện cần thiết để thực hiện các chức năng QLCL. Hệ thống chất lượng là cơ cấu tổ chức trách nhiệm, thủ tục, quá trình và nguồn lực cần thiết để QLCL. Trong đào tạo, hệ thống chất lượng là cơ cấu tổ chức, QLCLĐT ở phạm vi toàn ngành hoặc từng cơ sở đào tạo. Dưới đây là giản đồ nhân quả của Ishikawa về QLCLĐT.

4. Quản lý chất lượng đào tạo ở trường cao đẳng nghề theo định hướng chuẩn hóa nghề

QLCLĐT ở trường cao đẳng nghề theo định hướng chuẩn hóa nghề là hoạt động nhằm mục tiêu nâng cao chất lượng dạy của giáo viên, chất lượng học của học sinh, từ đó nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.



Sơ đồ 1: Sơ đồ quan niệm về chất lượng đào tạo



Sơ đồ 2: Giản đồ nhân quả của Ishikawa về QLCLĐT



Trong phạm vi này, QLCLĐT theo định hướng chuẩn hóa nghề được hiểu là: Quản lý các quá trình hoạt động; Quản lý các hoạt động cải tiến chính sách QLCLĐT; Quản lý hoạt động tăng cường mối quan hệ hợp tác giữa trường với cơ sở sử dụng lao động để không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo của trường. Ngoài ra, trong nhà trường cần phải chú trọng đến các nội dung quản lý khác nhau như: Quản lý việc kiểm tra, xác nhận trình độ, cấp chứng chỉ, văn bằng, hay quản lý các hoạt động ngoại khóa, các hoạt động phối hợp với các tổ chức trong và ngoài nhà trường.

- *Quản lý các quá trình hoạt động của nhà trường:* Chất lượng của một trường cao đẳng nghề là chất lượng của mọi yếu tố, mọi nguồn lực cấu thành của trường từ đội ngũ nhân lực, cơ sở vật chất trang thiết bị kĩ thuật, tài chính... cùng với việc triển khai các hoạt động của nhà trường một cách đồng bộ và có hiệu quả.

- *Quản lý các hoạt động cải tiến chính sách chất lượng:* Cải tiến liên tục là một triết lý đồng thời là một nguyên tắc của QLCL. Cải tiến liên tục nhằm mục đích không ngừng nâng cao chất lượng và nâng cao năng lực cạnh tranh của nhà trường trong cơ chế thị trường và trong quá trình hội nhập quốc tế.

- *Môi trường thực hiện:* Để thực hiện những đổi mới nêu trên trong QLCL của trường cần có môi trường bên trong phù hợp. Đó là môi trường 3C: Culture (Văn hoá), Commitment (Sự cam kết) và Communication (Thông tin/Truyền thông).

5. Thực trạng chất lượng đào tạo của Trường Cao đẳng Nghề Số 23

- Để đánh giá thực trạng, công tác QLCLĐT, chúng tôi tiến hành khảo sát, phỏng vấn bằng phiếu.

- Số lượng khảo sát như sau:

+ Cán bộ quản lý: 15 người gồm ban giám hiệu, trưởng, phó phòng, khoa.

+ Giáo viên trực tiếp giảng dạy: 46 giáo viên thuộc các phòng, khoa của nhà trường.

+ Học sinh ở các nghề khác nhau: 320 em thuộc các nghề khác nhau.

+ Cán bộ doanh nghiệp sử dụng lao động của nhà trường: 20 người.

- Nội dung khảo sát: Khảo sát thực trạng các biện pháp QLCL và các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo.

- Phương pháp: Sử dụng phiếu hỏi

Qua số liệu điều tra, phỏng vấn về công tác QLCLĐT với phương pháp QLCL theo đầu việc như hiện nay có ưu và nhược điểm sau:

Về ưu điểm:

- Hoạch định khá rõ ràng về chức năng, nhiệm vụ các bộ phận theo cơ cấu bộ máy tổ chức và các cá nhân nhà trường.

- Vai trò và vị trí của trường được nâng cao.

Về nhược điểm:

- Cán bộ, giáo viên còn hạn chế về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đặc biệt là ứng dụng tin học, ngoại ngữ

trong công việc.

- Một số nội dung công việc xử lý giải quyết không thống nhất giữa các bộ phận trong nhà trường ít nhiều gây khó khăn cho cán bộ, giáo viên và học sinh, hạn chế việc công khai chương trình, thời gian... đào tạo với người học.

- Kiểm soát quá trình đào tạo và đánh giá kết quả đào tạo còn hạn chế phương thức, phương pháp và nội dung.

- Việc tiếp thu ý kiến học sinh và giáo viên còn hạn chế, chưa có phương pháp cụ thể để điều chỉnh, khắc phục.

- Phân chia nhiệm vụ đào tạo thành nhiều công đoạn do các phòng, khoa và cá nhân thực hiện, khả năng phối kết hợp giải quyết công việc rất hạn chế, các công việc tập trung vào một số bộ phận: Phòng đào tạo và các khoa.

- Chưa cụ thể hoá được trách nhiệm của các phòng, khoa, cá nhân trong nhiệm vụ được giao.

- Chưa xác định được hiệu quả, chất lượng của các nội dung công việc.

- Chưa phát huy được tính chủ động sáng tạo của đội ngũ cán bộ quản lý trong điều hành công việc, cán bộ giáo viên còn phần nào thụ động với nhiệm vụ của mình, triển khai là việc mang tính hành chính hoá.

- Công tác phối hợp giảng dạy với các hoạt động giáo dục toàn diện chưa được quan tâm.

- Chưa có biện pháp kiểm soát quá trình thực thi nhiệm vụ đào tạo như: Chất lượng giảng dạy, chất lượng vật tư, điều kiện thực tập còn chưa đáp ứng được với mục tiêu đào tạo.

- Tình trạng học sinh bỏ học vẫn còn nhiều, tỉ lệ học sinh ra trường không đúng nghề còn cao.

Nguyên nhân:

- Nhà trường trong thời gian qua đã có nhiều nỗ lực phấn đấu để nâng cao chất lượng đào tạo nhưng chất lượng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của khách hàng. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng nêu trên như các điều kiện đảm bảo chất lượng chưa đạt yêu cầu tối thiểu, quản lý đào tạo đang chủ yếu theo cơ chế kế hoạch hoá tập trung, nhà trường cố gắng thực hiện chỉ tiêu đào tạo hàng năm được cấp trên giao mà chưa có biện pháp để nắm bắt được yêu cầu của khách hàng. Do vậy chưa đáp ứng tốt được yêu cầu của khách hàng trong cơ chế thị trường.

- Tuy nhiên, nguyên nhân chủ yếu là do hiện nay nhà trường đang quản lý bộ máy bằng cách thực hiện các quy định của nhà nước theo kiểu hoạt động hành chính sự nghiệp với cơ chế kế hoạch hóa tập trung. Trong khi đó có nhiều quy định đã không còn phù hợp với cơ chế thị trường nên chưa phát huy hết được tiềm năng và sức sáng tạo của mỗi người trong tập thể của nhà trường.

- Qua đánh giá các yếu tố chính ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo của nhà trường, chúng tôi nhận thấy còn tồn tại nhiều mặt. Để có biện pháp làm tốt các công tác trên cần áp dụng hệ thống QLCL nhằm cải tiến chất lượng

đào tạo của nhà trường. Với thực trạng hiện nay của nhà trường, việc áp dụng chuẩn hoá cho các ngành nghề là phù hợp và cần thiết để góp phần phát triển nhân lực trong thời kì công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế.

6. Giải pháp quản lý chất lượng đào tạo ở Trường Cao đẳng Nghề Số 23 - Bộ Quốc phòng theo định hướng chuẩn hóa nghề

Để đề xuất được các giải pháp đổi mới QLCL Trường Cao đẳng Nghề Số 23 theo định hướng chuẩn hoá nghề phù hợp với chủ trương đổi mới quản lý giáo dục của Nhà nước, phải căn cứ vào một số nguyên tắc: Quán triệt chủ trương của nhà nước về đổi mới quản lý giáo dục; Tiếp cận tiêu chuẩn QLCL theo định hướng chuẩn hoá; Đảm bảo tính kế thừa; Đảm bảo tính khả thi.

Để đổi mới quản lý nâng cao chất lượng đào tạo của trường cao đẳng nghề theo định hướng chuẩn hoá nghề, cần thực hiện các giải pháp sau đây:

- Xây dựng tầm nhìn và mục tiêu chiến lược về chất lượng.
- Xây dựng và cải tiến chính sách QLCLĐT.
- Đổi mới quản lý các quá trình hoạt động của trường.
- Tăng cường mối quan hệ hợp tác giữa trường với cơ sở sử dụng lao động.

7. Kết luận

Nguồn nhân lực chất lượng cao là tài nguyên, là sức mạnh của mỗi quốc gia trong hợp tác và cạnh tranh của chiến lược toàn cầu hoá. QLCLĐT nhà trường trong cơ chế thị trường đang là một vấn đề còn rất mới mẻ. Hiện nay, nhà trường đang QLCLĐT theo cơ chế kế hoạch hoá tập trung. Do vậy, chất lượng học sinh tốt nghiệp chưa đáp ứng được yêu cầu của các cơ sở và các doanh nghiệp, do chưa nắm được yêu cầu của khách hàng để có biện pháp nâng cao chất lượng và đảm bảo số lượng nhằm thoả mãn yêu cầu của khách hàng.

Với cơ sở lí luận nêu trên và xuất phát từ nhu cầu

thực tiễn của Trường Cao đẳng Nghề Số 23, chúng tôi đưa ra giải pháp đổi mới QLCLĐT nhà trường theo định hướng chuẩn hoá nghề nhằm từng bước nâng cao chất lượng đào tạo. Tổ chức khảo nghiệm lấy ý kiến của cán bộ quản lí, cán bộ giáo viên trong trường về tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp. Kết quả khảo sát cho thấy các giải pháp được đề xuất là cần thiết và có tính khả thi cao. Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng, việc đổi mới QLCL ở Trường Cao đẳng Nghề Số 23 - Bộ Quốc phòng theo định hướng chuẩn hoá nghề là phù hợp và góp phần nâng cao được chất lượng cũng như hiệu quả QLCLĐT của trường.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Nguyễn Như Ý (chủ biên), (1999), *Đại từ điển tiếng Việt*, NXB Văn hóa - Thông tin, Hà nội.
- [2]. Nguyễn Minh Đường - Phan Văn Kha, (2006), *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [3]. Trần Thị Dung (chủ biên), (1999), *Quản lý chất lượng đồng bộ*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [4]. Rudi Schollaert (ed.), (2000), *Effective Staff Development an Evaluation manual*, Garant, Belgium.
- [5]. Tổng cục Tiêu chuẩn Đo lường chất lượng, (2004), *Hệ thống quản lý chất lượng - cơ sở và từ vựng*, TCVN ISO 9001:2000, Hà Nội.
- [6]. Trần Khánh Đức, (2004), *Quản lý và Kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực theo ISO & TQM*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [7]. Nguyễn Minh Đường, *Chất lượng và hiệu quả giáo dục: Khái niệm và phương pháp đánh giá*, Tạp chí Phát triển Giáo dục, số 7, năm 2004.
- [8]. C.Mác và Ph.Ăng ghen, (1993), *C.Mác và Ph.Ăng ghen toàn tập*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

MANAGING TRAINING QUALITY TOWARDS VOCATIONAL STANDARDS AT THE VOCATIONAL COLLEGE NO.23 - MINISTRY OF NATIONAL DEFENCE

Le Van Dung

The Vocational College No. 23 – Ministry of National Defense

Abstract: In training, management of training quality is a process to organize and implementsystematically management solutions of all training process in order to improve training quality and meet employers'requirement.This management was based on vocational standard, aimed at improving teachers'teaching quality, students learningquality, thereby improving quality of school training at vocational schools. Research findings on innovating quality management at the Vocational College No. 23–Ministry of National Defense-towards vocational standards shows the relevance and contributions to enhancing the quality and effectiveness of school management of training quality.

Keywords: Management; training quality; Vocational College; vocational standardization.