

THỰC TRẠNG VÀ CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO KỸ THUẬT VIÊN XÂY DỰNG Ở THỦ ĐÔ HÀ NỘI

• TS. HOÀNG NGỌC TRÍ

Trường Cao đẳng Công Đồng Hà Nội

1. Thực trạng chất lượng đào tạo kỹ thuật viên (KTV) xây dựng ở thủ đô Hà Nội

1.1. Khái quát về các cơ sở đào tạo KTV và doanh nghiệp xây dựng ở Thủ đô

1.1.1. Hệ thống các trường đào tạo KTV xây dựng: Trên địa bàn Hà Nội có 5 trường cao đẳng, trung học chuyên nghiệp: Trường Cao Đẳng xây dựng số 1, Trường Cao đẳng xây dựng công trình đô thị, Trường Cao đẳng Công Đồng Hà Nội, Trường Trung học kỹ thuật và nghiệp vụ Hà Nội, Trường Trung học Xây dựng Hà Nội

1.1.2. Hệ thống các cơ sở sử dụng KTV ngành xây dựng ở Thủ đô: gồm có 320 doanh nghiệp xây lắp, 43 doanh nghiệp sản xuất vật liệu xây dựng và 8 doanh nghiệp cơ khí xây dựng, trong đó doanh nghiệp quốc doanh là 70 đơn vị. Các tổng công ty lớn của Bộ Xây dựng đều có mặt ở Hà Nội

1.2. Thực trạng các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo

1.2.1. Công tác tuyển sinh trung cấp chuyên nghiệp (TCCN) mới chú trọng đến số lượng, chưa chú ý đến chất lượng, cơ cấu ngành nghề công tác hướng nghiệp và tư vấn nghề còn yếu, học sinh vào học ngành KTV xây dựng có xu hướng giảm, tỉ lệ trung bình từ 7% - 10 %/ năm

1.2.2. Mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo chưa sát với thực tế, giáo trình cũ và lạc hậu, số giáo trình chuẩn (cấp Bộ phê duyệt thấp 36,5%). Số tài liệu còn lại do nhà trường tự biên soạn chưa được cấp có thẩm quyền phê duyệt chiếm tỉ lệ cao (64,5%). Mặt khác, về năm xuất bản của các giáo trình, tài liệu trong 5 năm gần đây chỉ có 167, chiếm 86,9%. Với sự thiếu hụt và lạc hậu của giáo trình, tài liệu các môn học đã nêu trên, việc xác định mục tiêu đào tạo TCCN chắc chắn sẽ lỗi thời, ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo, vì trong xây dựng-công nghiệp cứ 5 - 7 năm lại có sự thay đổi lớn.

1.2.3. Thực trạng phương pháp đào tạo: Hiện nay các trường chủ yếu giảng dạy theo niên chế 100%. Phần lớn sử dụng các phương pháp truyền thống như thuyết trình, giảng giải là chủ

yếu. Các phương pháp mới được áp dụng còn hạn chế, nhất là các phương pháp đòi hỏi nhiều sự chuẩn bị của giáo viên như xêmina (4,5%), trắc nghiệm (4,4%), làm thí nghiệm (15,6%). Do vậy, phải có sự đổi mới mạnh mẽ trong phương pháp giảng dạy, chú trọng các phương pháp kích thích tính tích cực của học sinh.

1.2.4. Về đội ngũ giáo viên: Số lượng giáo viên còn thiếu và chưa đồng bộ về trình độ giữa các khoa, kỹ năng nghề với những kinh nghiệm thực tế còn hạn chế, trình độ ngoại ngữ, tin học còn yếu. Khả năng thích ứng với nhu cầu thay đổi của nền kinh tế - xã hội và sản xuất trong cơ chế thị trường kém. Cụ thể, về cơ bản trình độ chuyên môn về lý thuyết đạt chuẩn song số giáo viên thực hành còn thấp, so với tỉ lệ giáo viên lý thuyết có kỹ năng nghề mới đạt khoảng 30%; tỉ lệ học sinh của các trường thực tế cao hơn so với quy định. Những hạn chế trên đã và đang ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng đào tạo KTV xây dựng, và đặc biệt là một thách thức lớn đối với đào tạo trước xu thế toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế.

1.2.5. Thực trạng quan hệ nhà trường và doanh nghiệp: Qua khảo sát thực tế, học sinh KTV xây dựng hàng năm được các doanh nghiệp tiếp nhận đạt khoảng 60-65%, và số học sinh này phải mất thời gian từ 3-6 tháng để tiếp tục đào tạo thích ứng tại doanh nghiệp. Đó là hệ quả tất yếu về mối quan hệ chưa chặt chẽ giữa nhà trường với các doanh nghiệp. Nhiều mối quan hệ chưa được hai bên quan tâm một cách đầy đủ, số CBQL, KTV tham gia giảng dạy tại trường còn thấp (6,9% và 4,4%). Việc hỗ trợ trang thiết bị của doanh nghiệp cho nhà trường cũng có phần hạn chế (14,8% và 6,7%).

1.2.6. Thực trạng cơ sở vật chất: Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ dạy học còn thiếu, sự phân bố các lớp học và xưởng thực hành chưa hợp lý, sử dụng lại chưa có hiệu quả, công tác bảo quản chưa tốt, giáo viên ngại dùng mô hình học cụ máy móc thiết bị. Điều đáng quan tâm là các máy móc phục vụ cho việc thực tập kỹ năng nghề mới chỉ đạt 30% và đều sản xuất cách đây từ 7 - 10 năm (chiếm 80%).



1.2.7. Thực trạng bộ máy tổ chức: Có sự phân cấp mạnh mẽ cho các phòng, khoa. Nhà trường chưa có tổ chức độc lập để kiểm định, đánh giá chất lượng và hiệu quả đào tạo.

1.2.8. Thực trạng công tác tự đánh giá, kiểm định chất lượng đào tạo: Hệ thống các trường TCCN nói chung và các trường đào tạo KTV xây dựng ở Hà Nội nói riêng, chưa được tiến hành tự đánh giá, kiểm định chất lượng đào tạo.

1.3. Thực trạng chất lượng đào tạo KTV xây dựng

1.3.1. Kết quả học tập:

Năm học	Xếp loại học tập (%)			Kết quả thực tập tốt nghiệp		Kết quả tốt nghiệp (%)		
	KG	TB	Yếu	KG	TB	TL đỗ	K-G	TB
2002-2003	31.2	67.4	1.4	68.0	32.0	95.0	35.5	59.5
2003-2004	42.2	54.2	3.9	72.0	28.0	96.0	39.3	56.7
2004-2005	46.8	48.9	4.3	75.0	25.0	98.0	42.2	55.8
2005-2006	47.4	50.3	2.9	78.0	22.0	98.0	41.1	53.9
2006-2007	41.2	49.3	9.5	88.0	12.0	96.0	43.5	52.5
Cộng TB	42.5	53.0	4.5	76.8	23.2	96.8	41.8	55.0

1.3.2. Về khả năng thích ứng của học sinh KTV xây dựng qua khảo sát các đối tượng:

TT	Mức độ	Đối tượng khảo sát				Ghi chú
		Bộ + Sở	Doanh nghiệp	Nhà trường	Học sinh TN	
1.	Rất tốt			3.4		
2.	Tốt	13.9	13.5	41.4	13.3	
3.	Khá	44.4	59.5	51.7	62.2	
4.	Trung bình	38.9	23.0	3.4	22.2	
5.	Yếu	2.8	4.0		2.2	

1.3.3. Kết quả rèn luyện đạo đức: Đa số học sinh được đánh giá đạo đức loại tốt:

Năm học	Tốt (%)	Khá (%)	Trung bình (%)	Yếu (%)
2002-2003	52	36,5	11,5	0,4
2003-2004	53,5	36	10,0	0,4
2004-2005	58,9	26,7	13,9	0,4
2005-2006	58	30	11,6	0,4
2006-2007	55	33	11,6	0,4

1.3.4. Tổng hợp đánh giá về thái độ nghề nghiệp của học sinh

TT	Nội dung	Mức độ	Đối tượng đánh giá			
			CBQL Bộ, Sở	Các DN	Nhà trường	Học sinh TN
1	Thái độ,	Rất tốt			3.4	6.9
2	ý thức tác	Tốt	24	38.0	58.6	44.8
3		Khá	48	42.0	29.2	41.4
4	phong nghề nghiệp	TB	28	17.0	5.2	6.9

1.4. Kết luận

Qua tổng hợp thực trạng các điều kiện đảm bảo chất lượng và kết quả chất lượng đào tạo đã nêu ở trên, bên cạnh những kết quả đã đạt được, ta thấy chất lượng đào tạo học sinh KTV xây dựng còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu sản xuất. Chất lượng đầu vào còn hạn chế, cơ cấu đào tạo chưa phù hợp, học sinh vào học ngành KTV xây dựng có xu hướng giảm; mục

tiêu, nội dung chương trình và phương pháp đào tạo còn đơn điệu, chậm đổi mới. Đội ngũ giáo viên còn yếu về kĩ năng, ngoại ngữ, tin học... nhất là các giáo viên ở độ tuổi cao. Cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ giáo dục và học tập còn thiếu và lạc hậu, mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp tuy bước đầu được thiết lập song còn lỏng lẻo, chưa có tác dụng cả 2 phía. Công tác kiểm định, đánh giá chất lượng đào tạo KTV chưa được triển khai đồng bộ. Tổ chức bộ máy chưa phù hợp trong việc quản lí chất lượng đào tạo

Như vậy, để nâng cao chất lượng đào tạo học sinh KTV xây dựng ở Hà Nội cần có những giải pháp.

2. Các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo KTV xây dựng ở Thủ đô Hà Nội

2.1. Định hướng công tác đào tạo KTV xây dựng ở Thủ đô Hà Nội từ nay đến năm 2010 và các nguyên tắc lựa chọn cho việc xây dựng các giải pháp:

2.1.1. Một số định hướng phát triển ngành xây dựng Thủ đô đến năm 2010: Hà Nội trong tương lai sẽ được mở rộng địa giới theo nghị quyết của BCH Trung ương Đảng, Chính phủ và



lãnh đạo Thành phố Hà Nội với diện tích tăng gần lên 4 lần (3324,92 km²), dân số tăng lên gấp đôi (gần 6 triệu người) lấy Hồ Tây là trung tâm, phát triển lên phía Tây và sang phía Bắc. Để đáp ứng những nhiệm vụ sắp tới ngành xây dựng-công nghiệp Thủ đô cần chú ý tới chuyên ngành xây lắp công trình: Các công trình cao tầng từ 20 tầng trở lên ngày càng phổ biến với các kết cấu đa dạng (kết cấu thuần khung, kết cấu vách ống, kết cấu không gian định hình,...) sẽ có sự thay đổi lớn về kết cấu móng cọc bê tông nhồi, cọc ống thép. Các kĩ thuật và công nghệ thi công phần thô và hoàn thiện có sự thay đổi lớn, một số chủ trương đổi mới trong doanh nghiệp như cổ phần hoá các doanh nghiệp nhà nước, thành lập các công ty mẹ - công ty con.

2.1.2. Định hướng về công tác đào tạo KTV xây dựng ở Thủ đô Hà Nội đến năm 2010: Nhằm đưa tỉ lệ lao động qua đào tạo từ 34% năm 2000 lên 56% năm 2010 dự báo nhu cầu lao động kĩ thuật như: Tổng số lao động qua đào tạo tăng từ 644.000 người năm 2001 lên 912.000 người năm 2010. Tỉ lệ bình quân 4 - 5% năm...; lao động qua đào tạo KTV xây dựng sẽ tăng từ 6.000 HS năm 2007 lên 8.000 năm 2010, mức tăng bình quân 7 - 8% năm. Đảm bảo chuyển dịch cơ cấu lao động đáp ứng mục tiêu phát triển kinh tế, dự kiến tăng trưởng số lượng lao động các ngành như sau: công nghiệp - xây dựng: 6%, nông nghiệp: 9%, dịch vụ: 10%.

2.2. Các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo KTV xây dựng ở Thủ đô Hà Nội.

2.2.1. Đổi mới công tác tuyển sinh KTV

- Mục đích và yêu cầu: Tuyển được học sinh học KTV xây dựng phù hợp với yêu cầu của nghề xây dựng, có lòng yêu nghề và những năng lực cần thiết phát triển nghề nghiệp; gắn đào tạo với sử dụng bằng cách tăng cường đào tạo theo định chỉ để nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo.

- Nội dung: Đánh giá nhu cầu về tuyển dụng của các doanh nghiệp SX-KD-DV; bố trí nhân lực, phân bổ thời gian và bố trí các nguồn tài lực, vật lực, lựa chọn các phương pháp, biện pháp thích hợp, soạn thảo nội dung tuyên truyền; triển khai công tác tuyển sinh và tư vấn cho học sinh chọn ngành phù hợp; phối hợp với các tổ chức và đoàn thể để thi hành nghị quyết của liên tịch nhà trường về công tác tuyển sinh. Động viên, khen thưởng kịp thời những đơn vị, cá nhân trong và ngoài nhà trường có thành tích trong công tác tuyển sinh.

2.2.2. Cải tiến mục tiêu, nội dung chương trình và phương pháp đào tạo:

- Giải pháp cải tiến nội dung chương trình

đào tạo KTV xây dựng:

+ Mục đích và yêu cầu: Xây dựng chương trình đào tạo KTV xây dựng đáp ứng được yêu cầu của sản xuất, nâng cao kĩ năng thực hành năng lực thích ứng. Chương trình có cấu trúc mềm dẻo linh hoạt mang tính liên thông giữa các bậc học, đảm bảo tính khoa học, hiện đại, thực tiễn.

+ Nội dung: Khảo sát yêu cầu của sản xuất về trình độ KTV xây dựng. Cùng với các đơn vị chuẩn kiến thức kĩ năng và thái độ cho từng nghề, đáp ứng việc hiện đại hoá ngành xây dựng - công nghiệp Thủ đô. rà soát các chương trình đào tạo, bổ sung những nội dung cần thiết để cấu trúc chương trình đào tạo theo tín chỉ. Bồi dưỡng giáo viên về áp dụng các phương pháp dạy học theo hướng tích cực.

- Đổi mới phương pháp đào tạo:

+ Mục đích, yêu cầu: Phát huy tính tích cực, chủ động sáng tạo của các học sinh, rèn luyện khả năng tự học, áp dụng các phương pháp dạy học mới.

+ Nội dung: Đổi mới công tác bồi dưỡng giáo viên hiện có để đạt chuẩn. Các giáo viên bồi dưỡng cần có trình độ lí thuyết và tay nghề.

2.2.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên:

- Mục đích và yêu cầu: Nhằm xây dựng một đội ngũ giáo viên giảng dạy TCCN đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, nhất là kĩ năng hành nghề.

- Nội dung: Đổi mới công tác tuyển chọn giáo viên mới vào trường: Bảo đảm giáo viên mới phải đạt chuẩn về lí thuyết và kĩ năng, trẻ tuổi, có sức khoẻ tốt, ngoại hình khá và được đào tạo chính quy, có lòng yêu nghề sâu sắc, có khả năng giảng dạy phù hợp với cơ cấu đào tạo; đổi mới công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên: Thực hiện bồi dưỡng một cách toàn diện, khắc phục những mặt còn hạn chế: ngoại ngữ tin học, giao tiếp. Tổ chức cho giáo viên đi tham quan học tập ở những mô hình đào tạo tiên tiến các công nghệ mới, kĩ thuật mới và về công tác quản lí; đổi mới trong sử dụng và đãi ngộ giáo viên: Có cơ chế nhằm khuyến khích giáo viên năng động, tự chủ, tự hoàn thiện và nâng cao phẩm chất đạo đức người giáo viên, gắn đãi ngộ với kết quả thực hiện.

2.2.4. Tăng cường cơ sở vật chất, phương tiện thiết bị:

- Mục đích và yêu cầu: Có đủ các phòng học lí thuyết, xưởng thực tập, các phòng chuyên môn hoá, thư viện. Trang bị đủ, đúng chủng loại, công nghệ hiện đại các máy móc thiết bị dùng cho học sinh học tập và thực tập. Nâng cao hiệu quả sử

dụng cơ sở vật chất và phương tiện dạy học; xã hội hoá trong việc trang bị máy móc.

- Nội dung: Lãnh đạo nhà trường có kế hoạch cân đối các nguồn kinh phí phát triển nhà trường về cơ sở vật chất trong phát triển dài hạn và ngắn hạn. Trên cơ sở đó các đơn vị trong trường xây dựng kế hoạch gửi cho lãnh đạo nhà trường để xét duyệt, mua sắm, mời các đơn vị có tư cách pháp nhân kí hợp đồng quy hoạch tổng thể và thiết kế xây dựng các hạng mục công trình mới, cũng như sửa chữa và nâng cấp các hạng mục cũ. Phát động phong trào giáo viên tự làm đồ dùng dạy học phù hợp; tích cực vận động các đơn vị sản xuất có quan hệ với trường hỗ trợ kinh phí, các máy móc thiết bị dư thừa. Ban hành các quy định bắt buộc giáo viên khi lên lớp phải sử dụng các đồ dùng và thiết bị dạy học.

2.2.5. Đổi mới công tác quản lí theo ISO 9001 - 2000:

- Mục đích và yêu cầu: Xây dựng bộ máy quản lí tinh giản, hiệu quả, đáp ứng được các yêu cầu đổi mới của giáo dục - đào tạo trong trường, thành lập một số đơn vị thuộc trường có chức năng dự báo và giới thiệu việc làm cho học sinh - sinh viên. Xây dựng hệ thống quản lí chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001-2000.

- Nội dung: Khảo sát thực trạng, thành lập ban chỉ đạo ISO, công ty lập kế hoạch thực hiện cho các phòng, ban. Xây dựng các văn bản HTCL theo ISO 9001: 2000 (Do chuyên gia tư vấn, đơn vị có sự tham gia của ban lãnh đạo thực hiện). Áp dụng HTCL theo ISO 9001:2000 vào hoạt động của đơn vị; hướng dẫn áp dụng, áp dụng thử, chỉnh sửa hệ thống tài liệu. Đánh giá HTCL theo ISO 9001:2000 (Do các đơn vị và chuyên gia tư vấn thực hiện). Đánh giá chứng nhận và cấp chứng chỉ (Do tổ chức chứng nhận QUACERT thực hiện).

2.2.6. Tăng cường các mối quan hệ giữa nhà trường và đơn vị sản xuất:

- Mục đích và yêu cầu: Nhằm tăng cường mối quan hệ giữa nhà trường với các đơn vị sản xuất để nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo TCCN.

- Nội dung thực hiện: Bổ sung, hoàn thiện phương thức và hình thức liên kết. Tăng tỉ lệ học sinh đào tạo theo mức độ kết hợp toàn diện. Thiết lập hệ thống trao đổi thông tin nhằm xác định những thông tin cần thiết về nhu cầu nhân lực và khả năng liên kết, thông tin về các kĩ thuật và công nghệ mới trong xây dựng và công nghiệp; hợp đồng liên kết đào tạo: Tổ chức hội nghị khách hàng, kí kết các hợp đồng đào tạo;

tạo sự liên kết giữa nhà trường và đơn vị sản xuất thông qua các trung tâm dịch vụ việc làm.

2.2.7. Thực hiện kiểm định chất lượng đào tạo:

- Mục đích và yêu cầu: Kiểm định chất lượng đào tạo TCCN nhằm nâng cao chất lượng đào tạo TCCN của nhà trường, giúp cho nhà trường đánh giá đúng các mặt mạnh, yếu và từ đó có kế hoạch khắc phục.

- Nội dung: Kiểm định chất lượng chương trình đào tạo (Mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo phải đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh, cấu trúc chương trình mềm dẻo, linh hoạt, liên thông) và kiểm định chất lượng cơ sở đào tạo (chức năng, tổ chức quản lí, đội ngũ giáo viên, tài chính, cơ sở vật chất, quan hệ nhà trường - đơn vị sản xuất, dịch vụ cho người học). Bao gồm hai giai đoạn trong đó giai đoạn 1 do nhà trường tự tiến hành).

2.3. Kết luận

Trên đây là những định hướng và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo KTV xây dựng ở Thủ đô Hà Nội. Tuy nhiên muốn việc áp dụng các giải pháp này thành công ở mức độ tối đa, Thủ đô Hà Nội cần phải có những bước đi thích hợp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Minh Đường (Chủ nhiệm đề tài): *Báo cáo tổng kết đề tài cấp nhà nước KX 05-10 "Thực trạng và giải pháp đào tạo lao động kĩ thuật đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu lao động trong nền kinh tế thị trường, toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế"*, Hà Nội, 2005;
2. Phan Văn Kha Đề tài: *Báo cáo tổng kết đề tài cấp Bộ B2003 - 52 - TD 50 "Các giải pháp tăng cường mối quan hệ giữa đào tạo với sử dụng nhân lực có trình độ THCN ở Việt Nam"*, Hà Nội, năm 2006;
3. Trần Khánh Đức: *"Quản lí và kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực theo ISO và TQM"*. NXB Giáo dục, năm 2004;
4. Nguyễn Đức Trí: *Báo cáo tổng kết đề tài cấp Bộ B 2004 - CTGD 04 "Các giải pháp cơ bản nâng cao chất lượng giáo dục trung học chuyên nghiệp"*, Hà Nội, 2006;
5. Hoàng Ngọc Trí: *"Các giải pháp tăng cường mối quan hệ giữa Trường trung học KTXD Hà Nội với các đơn vị SX"*, Luận án Thạc sĩ, Hà Nội 1998.

SUMMARY

The author presents the status quo and solutions to enhance the training quality of construction technicians in the capital.