



QUẢN LÝ ĐÀO TẠO TẠI CÁC TRƯỜNG SỰ PHẠM KỸ THUẬT

• ThS. NGUYỄN VĂN HÙNG

Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Nam Định

1. Khái niệm về đào tạo

Khái niệm đào tạo có thể được hiểu theo một số nghĩa tùy thuộc vào góc độ nhìn nhận của mỗi nhà nghiên cứu.

Theo từ điển giáo dục học, đào tạo là quá trình chuyển giao một cách có hệ thống, có phương pháp những kinh nghiệm, tri thức, kĩ năng, kĩ xảo thói quen, thao - động tác nghề nghiệp, trình độ thực hiện thao tác chuyên môn, đồng thời bồi dưỡng những phẩm chất đạo đức cần thiết cho nhân cách thế hệ tương lai nhằm chuẩn bị tâm thế cho người học để họ sẵn sàng đi vào cuộc sống lao động tự lập, góp phần vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ đất nước.

Theo từ điển tiếng Việt phổ thông, đào tạo là thực hiện những tác động nhằm làm cho người học trở thành người có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định.

Cũng có những tác giả nêu ra quan niệm cho rằng đào tạo là một hoạt động quan trọng ở trong nhà trường mà nội dung của nó được thực hiện theo thứ tự thời gian với những phương thức xác định nhằm đạt mục đích hình thành nên một mẫu nhân cách, theo mục tiêu đã hướng đích.

Dù khái niệm đào tạo được nhìn nhận theo các góc độ khác nhau nhưng nội hàm của nó đều chứa đựng những thuộc tính bản chất là tiến hành những tác động giáo dục nhằm trang bị cho người học cả một hệ thống kiến thức, những kĩ xảo, thói quen, kĩ năng, kinh nghiệm thực hiện hoạt động và rèn luyện phẩm chất đạo đức theo một mô hình nhân cách xác định. Nói một cách khác, nó đều có chung một sản phẩm là nhân cách sinh viên nói chung trong nhà trường và nhân cách của từng cá nhân riêng biệt được

phát triển theo mục tiêu đã đề ra. Như vậy, đối với bất cứ loại hình nhà trường nào dù cho mục tiêu và thời gian đào tạo của họ có khác nhau, với số lượng sinh viên nhiều hay ít thì đào tạo xét về bản chất của nó mà nói chính là quá trình thực hiện những tác động cải biến, hình thành, hoàn thiện nhân cách của người học do ban giám hiệu nhà trường tổ chức, lãnh đạo, dưới sự chỉ đạo trực tiếp của tập thể sư phạm cùng đội ngũ giáo viên.

2. Khái niệm quản lí

Mọi hoạt động trong xã hội đều cần được quản lí. Quản lí được coi là khoa học và nghệ thuật của việc tổ chức, điều khiển mọi hoạt động cũng như quan hệ của một hệ thống cả ở tầm vĩ mô lẫn vi mô. Quản lí là một khái niệm rộng được hiểu ở nhiều góc độ khác nhau. Trong cuộc sống có bao nhiêu lĩnh vực hoạt động và quan hệ thì cũng có bấy nhiêu hình thức quản lí. Quản lí rất phổ quát nên có những cách tiếp cận khác nhau về quản lí.

Theo từ điển giáo dục học, quản lí thực chất là hoạt động hay tác động có định hướng, có chủ đích của chủ thể quản lí (người quản lí) đến khách thể quản lí (người bị quản lí) trong một tổ chức nhằm làm cho tổ chức được vận hành và đạt tới mục đích của tổ chức.

Theo cách tiếp cận chức năng, quản lí là quá trình lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo - chỉ đạo thực hiện, kiểm tra công việc của các thành viên thuộc một hệ thống đơn vị và việc sử dụng các nguồn lực phù hợp để đạt được các mục đích đã định.

Theo cách tiếp cận khác thì quản lí được coi là việc tổ chức và điều khiển các hoạt động của

hệ thống theo những yêu cầu nhất định. Quản lí được coi là quá trình chỉ đạo việc hoàn thành công việc thông qua con người và làm việc với con người. Như vậy quản lí đã có nhiều cách tiếp cận khác nhau nhưng dù ở góc độ nào thì quản lí cũng bao gồm một số yếu tố sau: 1) Chủ thể quản lí là tác nhân tạo ra các tác động; chủ thể quản lí có thể là cá nhân, một nhóm hay một tổ chức; 2) Đối tượng bị quản lí phải tiếp nhận các tác động của chủ thể quản lí; 3) Mục tiêu quản lí như là một quỹ đạo vận động của các tiêu chí phải đạt được cho cả đối tượng và chủ thể; chủ thể quản lí lấy mục tiêu này làm căn cứ để tạo ra các tác động; 4) Khách thể quản lí là một phần của hiện thực quản lí; khách thể quản lí có thể là một con người, nhóm người, một tập thể xác định và sự hình thành tự nhiên các mối quan hệ quản lí giữa chúng trong điều kiện cụ thể.

Tóm lại, quản lí được hiểu là sự tác động có mục đích mang tính khoa học, tính nghệ thuật, tính định hướng, có tổ chức, có sự lựa chọn các phương tiện - điều kiện tác động có thể có của chủ thể dựa trên các thông tin về đối tượng và môi trường nhằm làm cho đối tượng bị quản lí vận động ổn định, phát triển đạt mục tiêu đã hướng đích. Nó biểu hiện sâu sắc ý chí của chủ thể quản lí muốn thực hiện những tác động định hướng, điều chỉnh, hướng dẫn đối tượng bị quản lí vào tiến trình giải quyết các nhiệm vụ quản lí theo mục đích nhất định. Tất nhiên để đạt tới mục tiêu cuối cùng của quản lí, chủ thể cần phải biết huy động được nhân lực, vật lực, trí lực, tài lực cũng như sự phối hợp và sự nỗ lực của các cá nhân. Ngày nay, quản lí thực sự đã trở thành một hoạt động phổ biến trong tất cả các lĩnh vực có liên quan đến con người cũng như xã hội loài người, một yếu tố quan trọng, đảm bảo cho sự phát triển bền vững.

3. Quản lí đào tạo ở các trường sư phạm kĩ thuật (SPKT)

3.1. Khái niệm quản lí đào tạo ở các trường SPKT

Quản lí đào tạo theo nghĩa tổng quát là hoạt động điều hành, phối hợp các lực lượng xã hội nhằm đẩy mạnh công tác đào tạo các thế hệ nhân cách công dân theo yêu cầu của sự phát triển xã hội. Quản lí đào tạo mang bản chất xã hội - lịch sử nên việc thực hiện nhiệm vụ quản lí phải tuân theo các nguyên tắc quản lí giáo dục nói chung và chủ thể quản lí phải biết áp dụng nguyên tắc đó vào tiến trình thực hiện thao tác quản lí ở một nhà trường cụ thể.

Trong các trường SPKT, quản lí đào tạo được xem như là bộ phận chủ yếu nhất trong toàn bộ công tác. Quản lí đào tạo được coi là một hệ thống toàn vẹn bao gồm nhiều yếu tố mà chủ thể phải biết cách quản lí tốt, sao cho mỗi yếu tố của đào tạo có tác động đủ mạnh, đảm bảo sự vận động nhịp nhàng, hài hoà và thống nhất trong đào tạo, không để yếu tố này vận động làm ảnh hưởng đến sự phát triển chung của quá trình. Tác động quản lí đào tạo được thực hiện nhằm đạt hai chức năng tổng quát là ổn định, duy trì quá trình đào tạo. Để làm được việc đó, chủ thể phải huy động tất cả sức mạnh tổng hợp của các nguồn nhân lực, vật lực, trí lực, tài lực cho việc đạt tới các mục tiêu, kế hoạch, đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế - xã hội và đổi mới, phát triển đào tạo đón đầu tiến bộ của khoa học - công nghệ. Quản lí đào tạo chính là việc thực hiện và giám sát những chính sách giáo dục, quy chế đào tạo vào nhà trường nhằm tạo ra những sản phẩm có chất lượng. Ngoài ra, nó còn có tác dụng chỉ đạo việc vận dụng những tri thức của khoa học quản lí cũng như khoa học sư phạm sao cho phù hợp với nhu cầu và đặc điểm đào tạo ở các trường SPKT là vừa trang bị hệ thống tri thức chuyên môn kĩ thuật - công nghệ học và sư phạm kĩ thuật dạy nghề vừa rèn luyện tay nghề nhằm hình thành hệ thống kĩ năng, kĩ xảo nghề nghiệp cũng như năng lực sư phạm kĩ thuật cho sinh viên.

3.2. Phạm vi quản lí đào tạo ở các trường SPKT

Trong phạm vi quản lí đào tạo, chủ thể cần



tập trung ý thức vào quản lí tốt một số yếu tố sau: 1) Quản lí mục tiêu đào tạo; 2) Quản lí các đơn vị trong trường gồm các phòng, khoa, trung tâm, bộ môn nhằm nâng cao chất lượng đào tạo; 3) Quản lí về đội ngũ cán bộ giảng dạy; 4) Quản lí sinh viên bao gồm quá trình thi tuyển đầu vào, quản lí quá trình học tập, rèn luyện, quản lí thi hết môn, tốt nghiệp; 5) Quản lí chương trình, giáo trình, tài liệu chuyên môn; cần tìm hiểu để xác định xem nội dung chương trình có phù hợp với mục tiêu giảng dạy hay không, chương trình có nhiệm vụ cung cấp cho sinh viên những kiến thức, kĩ năng gì? Các môn học có tiêu chí rõ ràng chưa? 6) Quản lí phương pháp giảng dạy và học tập để sinh viên phát huy được tính chủ động, tích cực tham gia quá trình học tập, giảng viên sử dụng multimedia trong giảng dạy; 7) Quản lí nghiên cứu khoa học của giảng viên và sinh viên xem số lượng công trình nghiên cứu khoa học họ đã thực hiện, kết quả nghiên cứu khoa học có được áp dụng trong quá trình giảng dạy hay không, đã làm tốt công tác hợp tác quốc tế về giảng dạy và nghiên cứu khoa học hay chưa? 8) Quản lí trang thiết bị và cơ sở hạ tầng; 9) Quản lí tài chính; 10) Quản lí kết quả.

Quản lí tốt các yếu tố này sẽ góp phần tạo ra những tiền đề cần thiết đảm bảo cho quá trình đào tạo đạt được mục tiêu là đào tạo ra những sản phẩm có chất lượng đáp ứng nhu cầu cung cấp nguồn nhân lực, phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

3.3. Mục tiêu của quản lí đào tạo ở các trường SPKT

Mục tiêu quản lí đào tạo là đảm bảo cho hoạt động đào tạo SPKT và công nghệ học diễn ra tương thích, ổn định, đúng với văn bản pháp quy trong khi chỉ đạo việc hoàn thành các kế hoạch và chương trình giảng dạy đúng tiến độ theo quy định, đạt hiệu quả và chất lượng. Để đạt mục tiêu này, các tác động quản lí đào tạo cần phải tuân thủ được ba yêu cầu như: 1) Đảm bảo quán triệt nguyên lí giáo dục, quy luật dạy học trong đào tạo; 2) Chương trình dạy học phải

được thực hiện nghiêm túc đúng nội dung và quỹ thời gian; 3) Các quy định, điều lệ nội quy về dạy học phải được thực hiện nghiêm chỉnh.

Để đạt được mục tiêu quản lí đào tạo, chủ thể quản lí cần chú ý đến bốn thành tố sau: 1) Về phẩm chất đạo đức bao gồm đạo đức, chính trị, thế giới quan, niềm tin, lí tưởng, lập trường, quan điểm, thái độ chính trị, thái độ lao động, tư cách, tâm tính, tính nết, tính tình, tính khí, ham muốn, các phẩm chất ý chí của cá nhân như tính mục đích, tính quyết đoán, tính kiên trì, tính quả quyết, tính phê phán, cung cách ứng xử, tác phong lễ tiết... 2) Về trình độ văn hoá, cần xác định mục tiêu, trình độ văn hoá đạt chuẩn khi tốt nghiệp ở trình độ cao đẳng và đại học; 3) Về trình độ chuyên môn kĩ thuật, có kiến thức, kĩ năng nghề nghiệp ở trình độ cao đẳng - đại học, bậc thợ tốt nghiệp là 4 & 5/7, có năng lực hành nghề tốt; 4) Về thể chất và quân sự quốc phòng, xác định yêu cầu cần đạt được về thể chất khoẻ mạnh, nhanh nhẹn, thích ứng với lao động nghề nghiệp và đạt chuẩn về giáo dục quốc phòng của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định.

Ở các trường SPKT, mục tiêu đào tạo là nhân cách SPKT có trình độ chuyên môn nghề, năng lực SPKT dạy nghề, có thái độ nghề nghiệp đúng đắn và các kĩ năng hành nghề tốt nhất để từ đó nhà trường có thể cung cấp cho xã hội những sản phẩm dạy nghề có chất lượng cao. Cán bộ quản lí của trường phải luôn luôn nhớ mục tiêu này. Nên coi đó là một yếu tố cơ bản cần phải quan tâm khi đưa ra các quyết định quản lí nhằm hình thành cho sinh viên những tri thức, kĩ năng, kĩ xảo nghề nghiệp, tư duy kĩ thuật, rèn luyện những thao - động tác kĩ thuật để hành nghề.

3.4. Nội dung chủ yếu của quản lí đào tạo ở các trường SPKT

Đào tạo là hoạt động chủ yếu nhất trong toàn bộ hoạt động của một nhà trường. Do đó, quản lí đào tạo là một trong các công việc quan trọng nhất của công tác quản lí nhà trường. Đối tượng quản lí đào tạo là sự hoạt động giảng dạy

của giảng viên, hoạt động học tập của sinh viên, hoạt động phục vụ cho đào tạo của cán bộ – nhân viên, các tổ chức sư phạm tại nhà trường 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. Nội dung chủ yếu quản lý đào tạo ở trường SPKT là quản lý mục tiêu đào tạo, quản lý nội dung đào tạo, quản lý phương pháp – phương tiện đào tạo, quản lý kiểm tra – đánh giá quá trình cũng như kết quả đào tạo, quản lý đội ngũ giảng dạy và văn bản pháp quy cho đào tạo. Công tác quản lý quá trình đào tạo diễn ra theo một chu trình gồm 5 giai đoạn:

- Chuẩn bị quản lý đào tạo
- Lập kế hoạch quản lý đào tạo
- Tổ chức thực hiện nhiệm vụ quản lý đào tạo
- Chỉ đạo, lãnh đạo nhân viên, các tổ chức thực thi nhiệm vụ quản lý đào tạo
- Kiểm tra đánh giá quá trình và kết quả của việc thực hiện nhiệm vụ quản lý đào tạo của các cá nhân cũng như các tổ chức.

Ở các trường sư phạm kĩ thuật, nội dung quản lý đào tạo chủ yếu được thực hiện thông qua các hoạt động giảng dạy, giáo dục, thực tập sản xuất, thực tập sư phạm trong và ngoài nhà trường nhằm vận dụng tổng hợp các kết quả của các quá trình giảng dạy, giáo dục để tiến hành sản xuất hay tập làm công việc của người giáo viên dạy nghề. Do vậy để có thể làm cải biến và phát triển nhân cách ở người học, việc quản lý đào tạo phải thực hiện được tốt cả ba nhiệm vụ quản lý quá trình dạy nghề, dạy phương pháp và dạy người như một tổng thể biện chứng với ba mục tiêu tương ứng là dạy kiến thức – kĩ năng, dạy phương pháp và thái độ. Ba nhiệm vụ này được thực hiện với những cấp độ khác nhau tùy theo tính chất của nội dung và chương trình đào tạo ở từng giai đoạn nhất định trong nhà trường nhưng chúng đều vận động, phát triển trong mối quan hệ biện chứng, có tác động qua lại và ảnh hưởng lẫn nhau nhằm cải biến nhân cách cho sinh viên. Chỉ khi nào thực hiện những tác động quản lý tốt nội dung đào tạo, nhà trường mới có

thể cho ra những sản phẩm dạy nghề có chất lượng cao mà xã hội chấp nhận và thị trường mới nghiệm thu sản phẩm đó. Như vậy khi đưa ra các quyết định quản lý đào tạo, chủ thể cần phải quan tâm đặc biệt đến việc thực hiện những tác động chỉ đạo đào tạo đảm bảo hình thành được cho người học hệ thống những tri thức chuyên môn công nghệ học cũng như sư phạm dạy nghề, kĩ năng, kĩ xảo nghề nghiệp, năng lực tư duy kĩ thuật, những thao - động tác kĩ thuật đúng đắn, không có động tác thừa, biết phát huy nội lực, biết cách tự học, tự nghiên cứu để chuẩn bị tâm thế sẵn sàng hành nghề sau này.

3.5. Quản lý chất lượng đào tạo ở các trường SPKT

Chất lượng là một khái niệm trừu tượng, đa chiều, đa nghĩa được xem xét từ những bình diện khác nhau. Từ điển tiếng Việt định nghĩa chất lượng là cái tạo nên phẩm chất, giá trị của một con người, sự vật, hiện tượng. Có quan niệm khác lại cho chất lượng là sự phù hợp với mục tiêu. Như vậy, trong đào tạo, chất lượng thể hiện chủ yếu và tập trung nhất ở trong sản phẩm của đào tạo. Chất lượng biểu hiện rõ trình độ hiện thực hoá hay trình độ đạt được của mục tiêu đào tạo, thể hiện ở mức độ phát triển nhân cách của sinh viên sau khi kết thúc quá trình đào tạo. Chất lượng đào tạo được hiểu là mức độ đạt được mục tiêu đào tạo đề ra đối với một chương trình đào tạo. Chất lượng đào tạo cũng còn được xem là kết quả của quá trình đào tạo được phản ánh ở các đặc trưng về phẩm chất, 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.

Chất lượng đào tạo có mối quan hệ chặt chẽ với hiệu quả của nó. Hiệu quả đào tạo biểu hiện ở kết quả đào tạo được xem xét, căn cứ vào mối quan hệ giữa sự đầu tư về mọi mặt và ảnh hưởng đối với thực tế. Vì vậy khi đánh giá chất lượng không thể không đề cập đến hiệu quả đào tạo. Quản lý chất lượng đào tạo với mục đích là tìm những biện pháp khắc phục kịp thời các nguyên

nhân dẫn đến sự giảm sút chất lượng đào tạo chung, cũng như ở từng sinh viên, hạn chế tới mức thấp nhất tỉ lệ sinh viên không đạt yêu cầu đào tạo ở từng giai đoạn cũng như trong suốt quá trình đào tạo.

Đào tạo có chất lượng phải gắn chặt nhà trường với xã hội. Nhà trường giáo dục, rèn luyện các thế hệ sinh viên để cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng cao cho guồng máy lao động xã hội. Xu thế của nhà trường hiện đại là tạo ra sự năng động, đổi mới, đúng luật pháp trong quá trình hội tụ tri thức, học vấn, đội ngũ nhà giáo dục. Do đó, công tác quản lý chất lượng một khi tận dụng và khai thác được triệt để sức mạnh vốn có này của nhà trường, cung cấp môi trường cho đội ngũ cán bộ khoa học thâm nhập thực tiễn sản xuất, gắn hoạt động giảng dạy và nghiên cứu với thực tiễn các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất, chắc chắn sẽ nâng cao hiệu quả đào tạo của nhà trường, nhất là các trường sư phạm kĩ thuật. Đào tạo có chất lượng ngoài chức năng giáo dục, đào tạo người lao động trước khi vào nghề nghiệp, còn phải đảm nhiệm chức năng đào tạo người lao động trong quá trình hành nghề, thực hiện việc đào tạo lại, đào tạo tiếp tục, cung cấp cho người lao động những kiến thức công nghệ mới, kĩ năng mới đáp ứng với yêu cầu thay đổi của thị trường lao động.

Trong nền sản xuất hiện đại, có những ngành nghề cũ mất đi, những ngành nghề mới ra đời, đòi hỏi quản lý chất lượng đào tạo phải nhanh chóng nắm bắt được sự thay đổi, xây dựng nội dung chương trình đào tạo phù hợp, đón đầu cho việc đào tạo nguồn nhân lực. Cũng như các nước trên thế giới, chất lượng đào tạo luôn được coi là một trong những mối quan tâm của toàn xã hội và là vấn đề trọng yếu trong chính sách giáo dục của Đảng và Nhà nước ta.

Như vậy, chúng ta cần xem xét hệ thống các tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo như sau: 1) Phẩm chất về xã hội - nghề nghiệp (đạo đức, ý thức, trách nhiệm, uy tín v.v.); 2) Các chỉ số về sức khỏe, tâm lí, sinh học v.v.; 3) Trình độ kiến

thức, kĩ năng chuyên môn nghiệp vụ; 4) Năng lực hành nghề; 5) Khả năng thích ứng với thị trường lao động; 6) Năng lực nghiên cứu và tiềm năng phát triển nghề nghiệp, khả năng tiếp thu kiến thức mới; 7) Năng lực giao tiếp (thiết lập, duy trì mối quan hệ, trao đổi thông tin trong hoạt động nghề nghiệp, phối hợp làm việc nhóm...).

Quản lý chất lượng đào tạo là thuật ngữ được sử dụng để miêu tả các phương pháp hoặc quy trình để tiến hành hệ thống các thao tác quản lý nhằm kiểm tra, đánh giá xem các sản phẩm đào tạo có đảm bảo được các tiêu chí (thông số) chất lượng theo yêu cầu của mục đích đã định hay không. Để nâng cao chất lượng quản lý đào tạo, chủ thể phải biết huy động tối đa các nguồn lực bên trong và bên ngoài, kể cả nguồn vốn, thiết bị, công nghệ và chính sách để thu hút các nguồn này. Đó chính là khả năng thực hiện việc liên kết các phòng khoa, khả năng tổ chức nghiên cứu, học tập những vấn đề có liên quan qua kinh nghiệm, tài liệu quản lý ở trong nước và nước ngoài. Tất cả các nguồn này cần được huy động nhằm tạo thành một sức mạnh tổng hợp để phục vụ mục tiêu đào tạo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bùi Hiền - Nguyễn Văn Giao - Nguyễn Hữu Quỳnh - Vũ Văn Tảo (2001), *Từ điển giáo dục học*, NXB Từ điển Bách khoa.
2. Bùi Minh Hiền - Vũ Ngọc Hải - Đặng Quốc Bảo (2006), *Quản lý giáo dục*, NXB Đại học Sư phạm.
3. Trần Kiểm (2004), *Khoa học quản lý giáo dục một số vấn đề lí luận và thực tiễn*, NXB Giáo dục.
4. Chu Bích Thu - Nguyễn Ngọc Trâm - Nguyễn Thị Thanh Nga - Nguyễn Thuý Khanh - Phạm Hùng Việt (2002), *Từ điển Tiếng Việt phổ thông*, NXB.TP HCM.
5. Haroldkoontz – Cyrilodonnell – heinzweihrich (1999), *Những vấn đề cốt yếu của quản lí*, NXB. Khoa học và kĩ thuật, Hà Nội.

SUMMARY

The article defines the concepts "training" and "management" and then makes a deeper analysis of the theoretical dimension of training management in technical teacher-training institutions.