

GIẢI PHÁP ĐẢM BẢO HIỆU SUẤT ĐÀO TẠO TRUNG CẤP CHUYÊN NGHIỆP

ThS. TRẦN NGỌC TRÌNH

Trưởng Trung cấp Kỹ thuật và Nghiệp vụ nam Sài Gòn

I. Khái niệm

1. Hiệu suất

• Kết quả lao động biểu hiện bằng khối lượng công việc làm được trong một thời gian nhất định.

Ví dụ: Tăng hiệu suất công tác.

• Đại lượng đặc trưng cho mức sử dụng hữu ích năng lượng của một máy hay một hệ thống nào đó, bằng tỉ số năng lượng hữu ích với tổng năng lượng mà máy hay hệ thống nhận được.

Ví dụ: Nhà máy nhiệt điện có hiệu suất 50%.

2. Hiệu suất đào tạo

Hiệu suất đào tạo là tỉ lệ phần trăm giữa số học sinh (HS) tốt nghiệp (lên lớp) và số HS đầu vào đầu năm học.

Như vậy, hiệu suất đào tạo thể hiện năng suất và hiệu quả đào tạo của cơ sở giáo dục. Từ hiệu suất đào tạo, có thể tính được mức độ đầu tư nguồn lực tài chính cho một người học từ lúc nhập học cho đến khi tốt nghiệp.

Ở góc độ quản lý đào tạo vĩ mô, sự so sánh hiệu suất đào tạo của các cơ sở đào tạo trực thuộc phản ánh chất lượng hoạt động của các đơn vị cơ sở trong công tác giáo dục, giáo dưỡng và đào tạo nghề nghiệp.

3. Đánh giá hiệu suất đào tạo

Những phương pháp cụ thể nhằm đánh giá hiệu suất đào tạo nhất thiết phải được xác định dựa trên các mục tiêu đào tạo.

Đó là:

- Mức độ đạt được các nhiệm vụ đã đề ra của trường, mục tiêu đào tạo;
- Sự thỏa mãn của khách hàng bên ngoài (HS, gia đình và tổ chức sử dụng lao động) đối với chất lượng đào tạo của cơ sở;
- Sự đồng thuận của khách hàng bên trong (cán bộ, giáo viên, nhân viên) đối với các chủ trương, chính sách, qui trình, tiêu chuẩn, tiêu chí chất lượng của cơ sở;
- Tính hợp lý của việc sử dụng chi phí đào tạo và cơ sở vật chất, trang thiết bị.
- Chất lượng HS tốt nghiệp (phẩm chất đạo đức, kỹ năng tay nghề, thời gian đào tạo, hay khả năng nâng cao trình độ...)

Việc đánh giá hiệu suất đào tạo truyền thống thường được xác định dựa trên kết quả tốt nghiệp (đầu ra) so với số lượng nhập học (đầu vào).

Dù kết quả vẫn giữ vai trò quan trọng trong đánh giá chất lượng đào tạo của cơ sở, nhưng cách thức đào tạo đạt được kết quả đó cũng quan trọng không kém. Có thể gọi đây là những “yếu tố quy trình”. Chúng đặc biệt quan trọng trong việc đánh giá hiệu suất đào tạo từng khoá học, trong khi cách thức đào tạo của trường (khoa) sẽ là chỉ số dự báo thành công hay thất bại cuối cùng.

4. Các yếu tố quy trình

1.1. Sự tận tâm với công việc của giáo viên - cán bộ - nhân viên.

1.2. Mức độ tham gia và lãnh đạo của cán bộ chủ chốt trong việc ban hành, triển khai và thực hiện các chủ trương, cam kết và quyết định trong quá trình quản lý.

1.3. Giao tiếp bằng lời nói và văn bản trong nội bộ và giao tiếp với bên ngoài mang tính công khai, minh bạch, chuẩn xác theo qui định của nhà nước. Đây chính là những minh chứng cần thiết để đảm bảo chất lượng theo hướng “Viết những gì đã làm, làm những gì đã viết”.

1.4. Tinh thần hợp tác nội bộ giữa các bộ phận (phòng, khoa, tổ) và giữa trường với khách hàng (HS, sinh viên) và các bộ phận liên quan (địa phương, sở chủ quản)

1.5. Giải quyết mâu thuẫn (qua phân tích SWOT: Strengths – Weaknesses – Opportunities – Threatnesses) nhằm:

- + *Xác định tâm nhìn, sứ mạng, giá trị truyền thống của cơ sở đào tạo;*
- + *Thiết lập mục tiêu, lập kế hoạch dài hạn và ngắn hạn*
- + *Ban hành quyết định đôi bên cùng có lợi*
- + *Giải quyết vấn đề và áp dụng các kỹ năng phân tích*
- + *Phát triển mức độ tin cậy*
- + *Tôn trọng triệt để các quy trình và thủ tục đã được nhất trí*
- + *Áp dụng các kỹ năng quản lý quá trình đào tạo và hỗ trợ đào tạo (chẳng hạn như lập ngân sách và lên lịch làm việc)*
- + *Xây dựng và duy trì mối quan hệ giữa các*

cá nhân trong khoa, phòng, tổ và trường, giữa các thành viên của trường với các khách hàng bên ngoài.

+ *Sẵn sàng thay đổi bản thân và đón nhận mạo hiểm*

+ *Nỗ lực học hỏi của cá nhân và của cả tập thể*

I. Các phương pháp và giải pháp đảm bảo hiệu suất đào tạo

1. Các phương pháp đánh giá hiệu suất hoạt động của khoa

+ *Phương pháp 1: Lấy các khoa tương tự trong những trường khác làm chuẩn.*

Hạn chế:

- Điều này có thể gây tổn kém và mất thời gian trong quá trình nắm quan hệ, nắm bắt thông tin.

- Thông tin có thể thiếu tính trung thực và không toàn diện do chủ quan của người thu thập và người cung cấp thông tin.

- Có thể xảy ra trường hợp không thể tìm được nhóm tương đương.

+ *Phương pháp 2: Đánh giá tiến độ của khoa dựa trên các mục tiêu và qui trình, kế hoạch, lịch trình hoạt động đã ban hành.*

- Đây có thể là "tiêu chuẩn vàng" với điều kiện các mục tiêu phải là trọng tâm nỗ lực hướng tới của cả khoa.

- Lịch trình ít quan trọng hơn vì hai lí do:

(1) Khoa có thể bị tụt hậu so với lịch trình do các yếu tố ngoài tầm kiểm soát của khoa

(2) Mọi dự án của khoa có thể chịu ảnh hưởng của những sự cố bất ngờ, cũng như do việc khám phá ra các cơ hội mới.

Lưu ý: *Việc giữ cho các giáo viên bám sát lịch trình đã định trong những tuần đầu của dự án sẽ ngăn cản họ theo đuổi các cơ hội mà họ vừa khám phá ra trong quá trình làm việc.*

+ *Phương pháp 3: Mời chuyên gia tư vấn bên ngoài quan sát khoa*

Việc tranh thủ sự giúp đỡ của một bên trung lập là cách có được sự đánh giá khách quan.

Nếu chuyên gia tư vấn có kinh nghiệm trong lĩnh vực liên quan đến nhiệm vụ của khoa, họ sẽ thuận lợi hơn trong việc so sánh hiệu suất đào tạo của khoa với các khoa tương tự ở nơi khác.

+ *Phương pháp 4: Khuyến khích các cuộc thảo luận để đánh giá hiệu suất đào tạo của khoa.*

Những cuộc họp như vậy hoàn toàn thích hợp với các khoa thực hiện các khóa ngắn hạn do tính chất dễ so sánh, ít bị chi phối bởi các yếu tố ngoại cảnh,

+ *Phương pháp 5: Tổ chức các buổi thẩm vấn kế hoạch để nhận biết kết quả của những việc đã làm được, nguyên nhân những hạn chế cũng như xác định bài học kinh nghiệm để xây dựng kế hoạch tương lai.*

Đây là cách tốt nhất để đánh giá hiệu suất đào

tạo, giúp lãnh đạo khoa và các giáo viên nhìn lại những công việc đã hoàn thành tốt và cả những sai lầm của họ.

2. Phương pháp đánh giá hiệu suất hoạt động của các thành viên

2.1. Tự đánh giá

Mỗi giáo viên trong khoa tự đánh giá hiệu suất làm việc của mình. Thời điểm: Trước khi bình công hàng tháng.

2.2. Đánh giá của đồng nghiệp

Các giáo viên trong khoa đánh giá sự đóng góp của nhau. Đây chính là phương pháp bình công, có tác dụng thúc đẩy nâng cao hiệu suất công tác của cá nhân vì danh dự trước tập thể.

2.3. Đánh giá của trường khoa

Với tư cách là trường khoa, đánh giá hiệu suất làm việc của từng giáo viên trực thuộc.

Thời điểm tổ chức: sơ kết hoạt động của khoa hàng tháng. Phương thức: chấm điểm thi đua dựa trên năng suất và hiệu quả hoạt động của từng cá nhân so với các tiêu chuẩn thi đua đã thống nhất.

2.4. Đánh giá của hiệu trưởng

Hiệu trưởng đánh giá hiệu suất hoạt động của trường khoa và của cả khoa. Thời điểm tổ chức đánh giá: cuối học kì. Căn cứ đánh giá: kết quả học kì hoặc hiệu suất đào tạo cuối khóa.

Không phương pháp đơn thuần nào trên đây được xem là hoàn hảo. Đó là lí do tại sao việc kết hợp một vài phương pháp có thể giúp người quản lí và các thành viên trong khoa, phòng đánh giá hiệu suất hoạt động chính xác hơn.

2.5. Đánh giá sự thỏa mãn của học viên và doanh nghiệp

Học viên và doanh nghiệp đánh giá hiệu suất hoạt động của khoa và các giáo viên trong khoa qua phiếu ý kiến. Thời điểm tổ chức lấy ý kiến học viên thường vào giữa học kì nhằm giúp các cá nhân và khoa có thời gian kịp thời chỉnh sửa, bổ sung nội dung, phương pháp, điều kiện dạy và học. Thời điểm tổ chức lấy ý kiến các doanh nghiệp thường sau thời gian có kết quả thực tập của học viên và vào dịp tổ chức hội nghị khách hàng (gồm các doanh nghiệp sử dụng lao động do cơ sở đào tạo).

3. Một số biện pháp chủ yếu đảm bảo hiệu suất đào tạo của cơ sở

3.1. Biện pháp hạn chế HS bỏ học

Đây là hiện tượng thường xuyên ở các trường đào tạo nghề nghiệp. Đặc biệt ở đối tượng là HS tốt nghiệp trung học cơ sở. Đây cũng là nguyên nhân chính khiến hiệu suất đào tạo hệ Trung cấp chuyên nghiệp TP. HCM bình quân chỉ đạt 60 – 70%.

+ *Nguyên nhân:*

- Về phía HS: không xác định đúng đắn thái

độ học tập;

- Về phía giáo viên: không vận dụng tốt phương pháp dạy học khiến học viên từ chỗ không hiểu bài đến chán học...

+ *Tác hại*: kiến thức, kĩ năng nghề nghiệp hụt hẫng; không đủ điều kiện thi tốt nghiệp. Hiệu suất đào tạo giảm sút.

+ *Biện pháp*:

- Thông tin kịp thời về gia đình HS khi HS có biểu hiện lười học, trốn tiết. Đây là khâu cực kì quan trọng vì thể hiện sự kết hợp chặt chẽ giữa nhà trường và gia đình HS trong quá trình giáo dục và đào tạo HS. Nhất là đối tượng giáo dục trong độ tuổi vị thành niên.

- Hỗ trợ thành lập Ban Đại diện cha mẹ HS, một tổ chức chỉ có ở các trường phổ thông (theo điều lệ do Bộ GD và ĐT ban hành). Sự hiện diện Ban đại diện là yếu tố quan trọng giúp cơ sở đào tạo phát triển đúng hướng và đảm bảo hiệu suất đào tạo.

- Tổ chức giáo dục kĩ năng sống theo chương trình chính khóa trong cơ sở đào tạo theo phương châm do Unesco đúc kết về hình thành bốn trụ cột giáo dục: "Học để biết – Học để làm – Học để cùng chung sống – Học để tự khẳng định". Chương trình giáo dục kĩ năng giao tiếp do Bộ GD và ĐT chỉ qui định 30 tiết cho cả khóa học dài hạn 2 – 3,5 năm chưa thể đáp ứng yêu cầu đào tạo để HS LÀM NGƯỜI. Vấn đề khó khăn là chính sự tích hợp cả 3 chương trình giáo dục: văn hóa – nghề nghiệp – kĩ năng sống để giảm tải thời lượng, nội dung mà vẫn đảm bảo chất lượng của sản phẩm giáo dục: nhân cách toàn diện.

- Tập huấn đội ngũ giáo viên về tâm lí sư phạm, tâm lí tham vấn học đường. Qua đó hình thành lực lượng tham vấn viên tâm lí học đường nhằm tiếp cận, nắm bắt và hướng dẫn HS tự giải quyết các mâu thuẫn và khó khăn trong cuộc sống nhất là lứa tuổi 16 đến 18. Mục tiêu tối thượng là hạn chế tỉ lệ HS bỏ học, đảm bảo hiệu suất đào tạo của cơ sở.

3.2. *Biện pháp đổi mới phương pháp dạy học: GV chủ đạo - HS chủ động.*

+ Mục tiêu dạy học: Dạy cách học – Dạy học cá thể.

+ *Biện pháp chủ đạo*:

- GV nắm vững và biết vận dụng các phương pháp dạy học nhằm đảm bảo mục tiêu từng bài giảng, giúp HS từng bước tự khám phá ra kiến thức mới, tạo hứng thú tìm hiểu và rèn luyện năng lực thực hành.

- Việc xem trọng phương pháp dạy học liên quan đến việc tải cấu trúc nội dung dạy học theo hướng tích hợp, giới hạn số lượng HS trên một giáo viên (tùy theo ngành đào tạo), tác phong và

ngôn phong đứng lớp, kĩ năng soạn giảng giáo trình điện tử, kĩ năng sử dụng trang thiết bị và đồ dùng dạy học...

3.3. *Biện pháp đổi mới phương pháp đánh giá và tác động tâm lí tích cực*

+ Trọng tâm: Hướng dẫn học viên hình thành năng lực tự đánh giá kiến thức, kĩ năng của chính mình so với mục tiêu, chuẩn mực của môn học, ngành học.

+ *Biện pháp*:

- Đối với môn lí thuyết: sử dụng hình thức trắc nghiệm kết hợp tiểu luận và bài tập theo hướng tích hợp kiến thức nhằm giải quyết các vấn đề thực tiễn.

- Đối với môn thực hành: trên cơ sở mô hình mẫu để rèn luyện học viên các bước thao tác kĩ năng, tạo cơ sở nâng thành kĩ xảo về sau.

- Dùng hình thức hội thi tay nghề để tạo cơ hội cho học viên so tài, nâng cao lòng yêu nghề, hình thành thái độ và tinh thần trách nhiệm với nghề nghiệp.

3.4. *Biện pháp gắn kết đào tạo với doanh nghiệp và việc làm*

+ Mục tiêu: Nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội.

+ *Biện pháp*:

- Cung ứng lao động theo yêu cầu của doanh nghiệp (thông qua Phòng Nghiên cứu và phát triển với bộ phận chuyên trách dự báo cung – cầu lao động của trường với đối tượng là HS và người lao động trong). Ngoài ra, phòng này cũng tham mưu trường xây dựng các chương trình đào tạo tương thích với nhu cầu các tổ chức sử dụng lao động, đồng thời tiếp cận các doanh nghiệp đào tạo theo đơn đặt hàng. Trong định hướng tương lai, trường sẽ là đơn vị chuyên đào tạo theo đơn đặt hàng của các tổ chức, doanh nghiệp. Như vậy, khi được trúng tuyển, HS sẽ biết đơn vị sẽ công tác sau khi tốt nghiệp, đây cũng tạo được động lực rèn luyện và học tập đúng đắn của học viên.

- Tổ chức Hội Cựu HS để tiếp cận và nắm bắt thông tin doanh nghiệp đồng thời giúp trường tiếp cận công nghệ, kĩ thuật hiện đại, qua đó xây dựng các chương trình "hậu đào tạo", tu nghiệp cho các học viên đã tốt nghiệp.

- Xây dựng và phát triển mối quan hệ giữa Khoa và doanh nghiệp liên quan, qua đó hợp tác xây dựng, bổ sung, cập nhật chương trình, nội dung, hình thành xưởng sản xuất, văn phòng dịch vụ trong trường, tận dụng nhân lực, vật lực của nhà trường và doanh nghiệp trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực.

- Tổ chức Hội nghị khách hàng, Ngày Hội

Thanh niên với nghề nghiệp và việc làm nhằm tạo cơ hội gắn kết chặt chẽ giữa hoạt động đào tạo, cung ứng lao động với hoạt động tuyển dụng, sử dụng lao động.

II. Kết luận

Quản lý chất lượng đào tạo trung cấp chuyên nghiệp chắc chắn không đơn thuần bằng giải pháp đảm bảo hiệu suất đào tạo. Nhưng việc duy trì sĩ số học viên từ lúc nhập học cho đến khi tốt nghiệp vẫn là vấn đề xã hội bức xúc và các nhà quản lý lúng túng. Vì hiệu suất đào tạo liên quan chặt chẽ đến chất lượng và hiệu quả đào tạo của từng trường.

Các biện pháp nêu trên tuy giản đơn nhưng thực tế đòi hỏi sự quan tâm chỉ đạo của nhà quản lý xuyên suốt, việc thực hiện đòi hỏi yếu tố nhận thức và phối hợp đồng bộ của cán bộ, giáo viên từ quá trình đào tạo gắn với giáo dục đến hình thành và phát triển các mối quan hệ giữa nhà trường với gia đình học viên và xã hội (trong đó, chủ thể tập trung là các doanh nghiệp). Tất cả đòi hỏi tinh thần trách nhiệm, sự nỗ lực, tự thân vận động, linh hoạt ứng xử và mạnh dạn sáng tạo khi thực hiện các giải pháp quản lý chất lượng đào tạo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phạm thanh Nghị: *Quản lý chất lượng Đại học*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, 2000.
2. Nguyễn Đức Trí: *Giáo dục nghề nghiệp, một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Khoa học và kỹ thuật, Hà Nội, 2010.
3. Trần Khánh Đức: *Sự phạm kỹ thuật*, NXB Giáo dục 2002.
4. Vũ ngọc Hải: *Đổi mới giáo dục và đào tạo nước ta trong những năm đầu thế kỷ 21*, Tạp chí Phát triển giáo dục số 4, Hà Nội, 2003.
5. Vũ Ngọc Hải, Trần Khánh Đức: *Hệ thống giáo dục hiện đại trong những năm đầu thế kỷ XXI* (Việt Nam và Thế giới), NXB Giáo dục 2003.

SUMMARY

Based on fundamental concepts like: efficiency, training efficiency and procedural elements the author presents 5 methods for assessment of training efficiency and 4 measures to ensure training efficiency for managing training quality through ensuring training efficiency.

LÀM THẾ NÀO ĐƯA CHUẨN KIẾN THỨC... (Tiếp theo trang 23)

đưa, trò chơi vui học,⁽¹²⁾, v.v... vừa hỗ trợ tổ chức việc làm, vừa giáo dục kỹ năng sống, vừa nâng cao hiệu quả dạy học. Tuy nhiên, việc khai thác các phương tiện, công cụ trên đòi hỏi người sử dụng phải biết tuân thủ chặt chẽ các yêu cầu kỹ thuật của từng loại. Nếu dùng không hợp lý sẽ phản tác dụng, chẳng hạn như việc quá lạm dụng công nghệ thông tin hay việc tổ chức máy móc các hoạt động tổ, nhóm trong nhiều tiết học hiện nay. Ngoài ra, trong giờ dạy cũng cần lưu ý đến mối quan hệ *giao tiếp bằng lời* giữa GV và HS, nhất là trong việc *chuyển tải các câu lệnh*, yêu cầu HS thực hiện các hoạt động học tập cũng như trong việc đánh giá, khen thưởng, động viên, khích lệ HS.

Thông thường, mỗi hoạt động thường được bắt đầu bằng lời yêu cầu (câu lệnh) của GV. Câu lệnh thường phải ngắn gọn, nêu rõ ràng *nội dung* công việc phải làm, kèm theo những quy định về *thời gian*,

hình thức, cách thức/phương tiện/công cụ và nhiệm vụ phải hoàn thành. Sau câu lệnh, GV phải kiểm tra HS hiểu yêu cầu công việc mới điều khiển các em triển khai theo từng thao tác một. Trong khi HS làm việc, GV bao quát, theo dõi, điều phối hoạt động, hỗ trợ kịp thời HS. Khi HS kết thúc, GV tổ chức tổng kết từ các ý kiến của HS; điều chỉnh, bổ khuyết đáp án trước khi cho HS ghi chép vào vở hoặc phiếu HS.

Để tổ chức một giờ dạy tốt theo các yêu cầu nêu trên quả thật không dễ. Tuy nhiên, nếu thực hiện đầy đủ, hợp lý các yêu cầu cơ bản của một tiết học, chúng tôi tin chắc giờ dạy của GV không những sôi động, cuốn hút HS hơn mà còn đạt được kết quả tốt hơn, đáp ứng yêu cầu dạy học theo chuẩn kiến thức, kỹ năng hiện nay của Bộ Giáo dục & Đào tạo.

SUMMARY

The article presents the author's view on how to get the knowledge and skill standards into lesson plan. According to the author for an effective class, besides the compliance to content, procedures for the class, the teacher shall pay attention to teaching methods, aids appropriate to the content and purpose of lessons, students groups and situation in the classroom...

¹² CONNELL, J.P., & WELLBORN, J.G. (1991), *Kỹ năng, sự tự chủ và sự quan hệ: Một phân tích động cơ về quá trình tự hệ thống hóa*, (Competence, autonomy, and relatedness: A motivational analysis of self-system processes, In M.R. Gunnar & L.A. Sroufe (Eds), *Quá trình tự động và sự phát triển, Hệ thống The Symponia về tâm lý trẻ em, (Self-processes and development. The Minesota Symponia on Child Psychologie): Vol.23* (pp43-78), Hillsdale, NJ: Erlbaum