



MỘT SỐ BIỆN PHÁP TĂNG CƯỜNG ĐIỀU KIỆN BẢO ĐẢM CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG VÀ TRUNG CẤP NGHỀ Ở ĐỒNG NAI

ThS. NGÔ PHAN ANH TUẤN

Trung tâm dạy nghề huyện Định Quán, tỉnh Đồng Nai

1. Đặt vấn đề

Chất lượng đào tạo nghề được khẳng định là yếu tố đảm bảo phát triển và cạnh tranh trong thời kì hội nhập quốc tế. Một trong những nội dung chiến lược nhằm phát triển đào tạo nghề là nâng cao cả hai mặt hiệu quả và chất lượng đào tạo. Cùng với sự phát triển lớn mạnh của hệ thống trường nghề, vấn đề chất lượng đào tạo đã trở nên cấp thiết.

Đồng Nai nằm trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam. Để đáp ứng được yêu cầu về nguồn nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và phát triển kinh tế - xã hội, vấn đề cấp thiết là phải nâng cao chất lượng đào tạo nghề. Muốn nâng cao chất lượng đào tạo nghề, trước hết phải đánh giá được thực trạng điều kiện bảo đảm chất lượng đào tạo và đề ra các biện pháp

nâng cao chất lượng đào tạo của các trường nghề ở tỉnh Đồng Nai.

2. Xây dựng bộ công cụ đánh giá và các số liệu xử lí

Thực trạng điều kiện bảo đảm chất lượng đào tạo được đánh giá dựa trên cơ sở các tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng cơ sở dạy nghề tại Việt Nam và có một số điều chỉnh cho phù hợp với điều kiện thực tế của các trường nghề và doanh nghiệp (DN) trên địa bàn tỉnh Đồng Nai. Phạm vi khảo sát đánh giá gồm 04 trường cao đẳng nghề, 07 trường trung cấp nghề và 46 DN. Mẫu khảo sát gồm: 90 cán bộ quản lí (CBQL), 270 giáo viên (GV), 320 lao động đã tốt nghiệp từ các trường nghề và 138 CBQL DN có sử dụng lao động là học viên (HV) tốt nghiệp từ các trường nghề trên địa bàn tỉnh Đồng Nai.

Kết quả khảo sát

Số TT	Tiêu chí đánh giá	Chỉ số đánh giá	Kết quả khảo sát	
			CBQL	GV
1.	Mục tiêu và nhiệm vụ của nhà trường	Giao quyền tự chủ quản lí.	13.95%	12.21%
		Biết rõ về mục tiêu nhiệm vụ.	43.02%	58.78%
		Tự chủ thiết kế mục tiêu, nhiệm vụ.	5.81%	2.29%
		Điều chỉnh mục tiêu, nhiệm vụ.	29.07%	21.37%
		Không quan tâm mục tiêu nhiệm vụ.	5.34%	8.14%
2.	Hệ thống tổ chức quản lí trong nhà trường	Số CBQL lâu năm.	2.67%	25.58%
		Thường xuyên thuyên chuyển.	17.44%	2.67%
		Kiểm nhiệm nhiều công việc.	43.02%	2.67%
		Khối lượng công việc nhiều.	3.49%	41.60%
		Chức năng quản lí không rõ ràng.	10.47%	37.02%
3.	Hoạt động tổ chức đào tạo	Phòng đào tạo quản lí.	9.30%	17,18%
		Các khoa (Bộ môn) quản lí.	5.81%	19,47%
		Thiếu kinh nghiệm quản lí đào tạo.	45.35%	43,89%
		Hoạt động đào tạo ổn định.	13.95%	5.73%
		Chưa thống nhất quỹ trình.	25.58%	13,74%



4.	Khả năng liên kết đào của nhà trường	Khoa (Bộ môn) liên kết. Tất cả HV thực tập tại DN. Có chương trình liên kết với DN. GV liên hệ thực tập cho HV. HV tự tìm nơi thực tập.	18.60% 26.74% 30.23% 13.95% 10.47%	16.03% 66.03% 5.34% 9.16% 3.44%
5.	Năng lực đội ngũ CBQL	Đủ chuẩn bằng cấp về quản lí. Có kế hoạch bồi dưỡng cán bộ. Đề xuất bồi dưỡng chuyên môn. Thiếu kinh nghiệm. Quan tâm bồi dưỡng năng lực cán bộ	2.33% 11.63% 24.42% 41.86% 19.77%	5.34% 12.21% 25.95% 36.64% 19.85%
6.	Năng lực đội ngũ GV	Chưa đủ chuẩn về sư phạm dạy nghề. Thường xuyên tham gia sản xuất. Gặp khó khăn trong soạn giáo án. Cần bồi dưỡng năng lực giảng dạy. Sinh hoạt chuyên môn.	8.14% 4.65% 50.00% 25.58% 11.63%	2.29% 4.58% 23.28% 46.18% 23.66%
7.	Chương trình, nội dung đào tạo.	Sử dụng chương trình khung. Phân tích và xây dựng chương trình. GV biên soạn lại chương trình. Cùng DN xây dựng chương trình. GV chỉnh sửa chương trình.	72.09% 3.49% 15.12% 3.49% 5.81%	73.66% 4.96% 5.34% 14.12% 1.91%
8.	Cơ sở vật chất phục vụ đào tạo.	Có đủ thiết bị cho HV thực hành. GV có sử dụng máy tính. HV có đủ thời gian thực hành. Quản lí trên mạng máy tính. HV thực hành ở trường và DN.	27.91% 5.81% 39.53% 8.14% 18.60%	7.25% 30.15% 35.88% 6.49% 20.23%
9.	Hiệu quả và chất lượng đào tạo.	HV đáp ứng việc làm tại DN. HV phải được đào tạo lại. HV liên thông tiếp tục lên đại học. HV chưa đáp ứng yêu cầu DN. Chỉ quan tâm đến số lượng HV tình nguyện.	37.21% 19.77% 3.49% 15.12% 24.42%	6.11% 46.56% 6.49% 37.40% 3.44%
10.	Dịch vụ hỗ trợ đào tạo	Có bộ phận giới thiệu việc làm. Điều kiện, môi trường học tập. GV giới thiệu việc làm. Khoa (Bộ môn) giải quyết việc làm. HV gặp khó khăn về thủ tục.	24.42% 27.91% 9.30% 18.60% 19.77%	21.37% 25.95% 6.49% 33.97% 12.21%
11.	Năng lực quản lí tài chính	Công bố hoạt động tài chính. Giao trách nhiệm cho các khoa. Có đủ quỹ hoạt động đảm bảo. Cung ứng đủ vật tư giảng dạy. Quản lí tài chính ổn định.	9.30% 4.65% 27.91% 19.77% 38.37%	8.40% 3.05% 29.39% 16.03% 43.13%
12.	Yếu tố quan trọng đối với nhà trường	Số HV tốt nghiệp. Việc làm của người học. Năng lực quản lí của nhà trường. Chất lượng đào tạo. Các dịch vụ hỗ trợ cho người học.	30.23% 23.26% 13.95% 27.91% 4.65%	3.44% 25.19% 21.76% 35.50% 14.12%
13.	Đề xuất tham gia khóa học	QL tuyển sinh. Giới thiệu việc làm. QL dịch vụ, việc làm. QL đào tạo. QL chất lượng đào tạo. Thiết kế chương trình đào tạo QL chương trình đào tạo + ứng dụng công nghệ thông tin QL quá trình đào tạo + Kỹ năng GD.	4.65% 9.30% 36.05% 13.95% 36.05%	4.65% 9.30% 36.05% 13.95% 36.05%



3. Thực trạng và nguyên nhân

Từ kết quả khảo sát, có thể đánh giá bên cạnh những ưu điểm, điều kiện bảo đảm chất lượng đào tạo của các trường cao đẳng và trung cấp nghề ở tỉnh Đồng Nai, vẫn còn bộc lộ những tồn tại như sau:

Hiệu quả và chất lượng đào tạo của nhiều trường chưa cao và chưa đáp ứng nhu cầu của xã hội. Đa số HV tốt nghiệp còn lúng túng khi sử dụng các máy móc thiết bị hiện đại, thiếu sự năng động và sáng tạo trong cải tiến chất lượng công việc. Cơ sở vật chất trang thiết bị cho thực hành của các trường còn thiếu và lạc hậu, chưa đáp ứng yêu cầu thực hành của HV. Thời gian thực hành nghề của HV chỉ ở mức trung bình. Đội ngũ CBQL chưa đạt chuẩn về chuyên môn, nhiều GV chưa tích hợp được giảng dạy lí thuyết và thực hành. Hệ thống tổ chức quản lí và hoạt động tổ chức đào tạo của nhà trường chưa có sự nhất quán, hiệu quả quản lí quá trình đào tạo của các trường chưa cao. Chưa tạo được môi trường học tập thuận lợi, hiệu quả của các dịch vụ hỗ trợ cho HV.

Những tồn tại nêu trên xuất phát từ những nguyên nhân sau:

Đa số các trường chưa có khả năng tạo được sự gắn kết chặt chẽ với DN trong quá trình đào tạo. Hầu hết GV sử dụng chương trình khung để giảng dạy, nên không phù với thực tế sản xuất và không đáp ứng nhu cầu của DN. Do mức học phí khá thấp, không đủ kinh phí để cung ứng vật tư cho thực hành, nên GV không thực hiện đủ thời gian hướng dẫn thực hành kĩ năng nghề theo quy định.

Đa số CBQL chưa được đào tạo đúng chuyên môn, lại kiêm nhiệm nhiều công việc và thường xuyên bị luân chuyển. GV thì có rất ít cơ hội tham gia sinh hoạt chuyên môn và tiếp cận với thực tế sản xuất, với các quy trình công nghệ, các trang thiết bị và kĩ năng nghề mới có liên quan đến ngành nghề họ đang trực tiếp giảng dạy, nên không có điều kiện để rèn luyện tay nghề. Nội

dung bồi dưỡng năng lực của CBQL và GV chưa sát hợp với yêu cầu đổi mới công tác quản lí và giảng dạy hiện nay.

Hoạt động tổ chức đào tạo thường xuyên có nhiều xáo trộn, cơ chế quản lí tài chính còn chưa phù hợp, chưa mạnh dạn phân cấp tự chủ về tài chính cho các đơn vị trực thuộc. Mối quan hệ giữa GV và bộ phận quản lí chưa thật sự gắn bó. Công tác kiểm tra còn mang nặng tính quan liêu chưa thật sự sâu sát. Mức độ tin học hóa công tác quản lí và ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy của các trường còn hạn chế. Mức độ nhận thức về tầm quan trọng về dịch vụ hỗ trợ cho HV và hiệu quả giải quyết việc làm cho HV sau đào tạo của nhà trường không cao.

Tuy còn nhiều hạn chế, song nhu cầu cần nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ CBQL và GV rất cao, thể hiện rõ quyết tâm và trách nhiệm của họ mong muốn đóng góp công sức của mình vào việc nâng cao chất lượng giảng dạy.

4. Các đề xuất

Trên cơ sở những đánh giá những tồn tại và nguyên nhân của thực trạng điều kiện bảo đảm chất lượng đào tạo, có thể đề xuất một số biện pháp nhằm tăng cường điều kiện bảo đảm chất lượng đào tạo của các trường cao đẳng và trung cấp nghề ở tỉnh Đồng Nai như sau:

Thường xuyên nghiên cứu nhu cầu của thị trường lao động. Tăng cường mối quan hệ chặt chẽ với các DN, thông qua các hợp đồng liên kết đào tạo cụ thể. Phối hợp với các DN tổ chức phân tích nghề, xây dựng chương trình nghề dựa trên nhu cầu của các DN và có tính liên thông hợp lí giữa các trình độ đào tạo nghề. Cập nhật những thành tựu khoa học công nghệ tiên tiến liên quan đến nghề đào tạo và các ý kiến phản hồi từ người sử dụng lao động, người tốt nghiệp đã đi làm, để cải tiến hoàn thiện chương trình, giáo trình, môn học, các mô đun thực hành nghề phù hợp yêu cầu mới của thị trường lao động. Đưa các kĩ năng mềm thích hợp vào trong chương trình đào tạo



của các nghề để HV sau khi tốt nghiệp có thể làm việc ổn định được ngay.

Cập nhật thông tin để có kế hoạch mua sắm trang thiết bị đúng chủng loại và công nghệ của DN đang sử dụng. Bố trí HV thực tập sản xuất phù hợp với ngành nghề đang đào tạo ở các DN, nhất là các DN có trang thiết bị hiện đại, để HV có thể thực hành, thực tập gắn sát với thực tế sản xuất ngay trong quá trình đào tạo. Mở rộng việc kết hợp đào tạo kết hợp với dịch vụ sản xuất, để bảo đảm đủ định mức vật tư dạy nghề tăng thời gian thực hành và thực tập cho HV. Nâng cao hiệu quả công tác tư vấn việc làm. Thiết lập hệ thống trao đổi thông tin với các DN và các cơ quan quản lí nhà nước về lao động.

Thiết kế, xây dựng lại nội dung, chương trình bồi dưỡng kĩ năng quản lí và giảng dạy cho đội ngũ CBQL và GV. Các nội dung bồi dưỡng cho CBQL cần tập trung vào các kĩ năng quản lí quá trình đào tạo. Chuyên môn hóa và bố trí CBQL một cách ổn định. Về phía GV cần tập trung vào các kĩ năng giảng dạy, ứng dụng công nghệ thông tin, thiết kế chương trình đào tạo. Chú trọng bồi dưỡng kĩ năng giảng dạy tích hợp với lí thuyết với thực hành. Tạo điều kiện cho GV có cơ hội thường xuyên tiếp cận với thực tế sản xuất, tham gia sinh hoạt chuyên môn và các dịch vụ sản xuất có liên quan đến ngành nghề họ đang trực tiếp giảng dạy để có cơ hội rèn luyện tay nghề thành thạo. Có chế độ khuyến khích các chuyên gia nghề của các DN tham gia giảng dạy thực hành.

Mạnh dạn phân cấp giao quyền tự chủ và công khai các nguồn tài chính được phân bổ cho các bộ phận của nhà trường. Áp dụng các mô hình quản lí chất lượng đào tạo tiên tiến, tiến hành kiểm định chất lượng đào tạo theo định kì. Tin học hóa công tác quản lí quá trình đào tạo. Cải tiến lề lối làm việc, nâng cao tính chủ động và tăng cường mối quan hệ phối hợp chặt chẽ giữa các bộ phận quản lí và GV. Định kì cần kiểm tra đánh giá hiệu quả hoạt động đào tạo và phục vụ đào tạo của nhà trường nhằm tạo ra môi trường

học tập thuận lợi, nâng cao hiệu quả của các dịch vụ hỗ trợ cho HV.

Xây dựng hệ thống kiểm tra, kiểm soát nhằm giúp cho mọi thành viên đều có trách nhiệm duy trì, củng cố và tìm các cơ hội và giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, để HV của nhà trường sau khi tốt nghiệp đáp ứng tốt nhu cầu của các DN và nhu cầu của xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tạ Thị Kiều An – Ngô Thị Ánh - Nguyễn Hoàng Kiệt – Đinh Phương Vương. *Quản trị chất lượng*. NXB Giáo dục, Hà Nội, 1998.
2. TS. Nguyễn Tiến Dũng. *Bài giảng Quản lí chất lượng, Đảm bảo Chất lượng và kiểm định chất lượng*. Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh, 2007.
3. PGS.TS Trần Khánh Đức, *Chất lượng đào tạo và quản lí chất lượng đào tạo nhân lực trong nền giáo dục hiện đại*. NXB Đại học Quốc gia - Hà Nội, 2008.
4. Jack R. Fraenkel – Norman E. Wallen. *Phương pháp thiết kế và đánh giá trong nghiên cứu giáo dục (phần II)*. Đại học San Francisco, Mỹ.
5. John S. Oakland, *Quản lí chất lượng đồng bộ*. NXB Thống kê - Hà Nội, 1994.
6. Nguyễn Đức Trí, *Quản lí quá trình đào tạo trong nhà trường*. Bài giảng cao học, Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục, 2005.

SUMMARY

From status and causes of the quality assurance conditions, through the assessment and analysis of tools, the author proposes some measures for enhancing quality assurance in vocational secondary schools and colleges in Dong Nai like: market study, links with businesses; update of technical advances; appropriate trainees practice; linking training and production, redesign of curriculum, devolution of power...