

NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM TRƯỚC KHI THAM GIA THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG QUỐC TẾ

ThS. PHẠM TÙNG LÂM*

Sự phát triển không đều về KT-XH, cũng như sự phân bố không đều về tài nguyên và dân cư, dẫn đến không một quốc gia nào có đầy đủ và đồng bộ các yếu tố của sản xuất. Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, việc giải quyết tình trạng mất cân đối trên tất yếu dẫn đến hình thành thị trường quốc tế về các yếu tố đầu vào của sản xuất, trong đó có thị trường sức lao động (LĐ) - điều này cũng có nghĩa tất yếu dẫn đến việc xuất khẩu lao động (XKLĐ) từ quốc gia này sang quốc gia khác, một hình thái thực hiện hợp tác và phân công LĐ quốc tế trong điều kiện kinh tế thị trường.

Để tăng nguồn thu nhập quốc dân với một số nước có dân số đông, dư thừa LĐ trong đó có Việt Nam, thì ngoài những nỗ lực tạo thêm công ăn việc làm, các quốc gia này đã lấy xuất khẩu LĐ làm chiến lược quốc gia. Do tính cạnh tranh ngày càng gay gắt trong thị trường XKLD, dẫn tới việc các quốc gia phải áp dụng nhiều biện pháp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để có được hiệu quả cao nhất trong việc cung ứng cho người sử dụng LĐ; vì thực tế cho thấy, nguồn LĐ dư thừa không đồng nghĩa với việc có ngay nguồn để xuất khẩu hoặc đáp ứng được mọi nhu cầu của các đối tác và để có thể làm được việc này bắt buộc phải có quá trình chuẩn bị lực lượng LĐ của mình.

1. Một số cơ sở lý luận và thực tiễn về quản lý đào tạo (QLĐT) người lao động (NLĐ) ở Việt Nam

1) **Quản lý (QL)** là khái niệm được sử dụng tương đối phổ quát và thống nhất ở nước ta và trên thế giới. Đó là quá trình tác động của chủ thể QL gây ảnh hưởng đến khách thể QL nhằm đạt được các mục tiêu xác định. QL bao gồm việc lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra công việc của các thành viên thuộc hệ thống đơn vị và việc sử dụng các nguồn lực phù hợp để đạt được mục đích đề ra.

2) **Đào tạo (ĐT)** được hiểu là sự chuẩn bị kiến thức, kĩ năng, các phẩm chất nhất định cho từng cá nhân để có khả năng thực hiện các công việc có tính chất lâu dài đã được xác định. Về cơ bản, ĐT là giảng

dạy và học tập trong nhà trường, gắn với giáo dục đạo đức, nhân cách. Kết quả và trình độ được ĐT (trình độ học vấn) của một người còn do việc tự ĐT của người đó thể hiện ra ở việc tự học, tham gia các hoạt động xã hội và LĐ sản xuất. Ở cấp độ vi mô, QLĐT là quá trình tác động của nhà QL đối với toàn bộ quá trình giảng dạy và học tập của đội ngũ giáo viên (GV) và người học trong một cơ sở ĐT.

3) **Những định hướng cơ bản của Đảng, Nhà nước và doanh nghiệp (DN) về công tác XKLD** trong thời gian qua được thể hiện trong các văn bản với các nội dung sau: 1) XKLD và chuyên gia một mặt phải đảm bảo sức cạnh tranh trên cơ sở tăng cường ĐT lực lượng LĐ kĩ thuật, nâng dần tỉ trọng LĐ đi làm việc ở nước ngoài có chất lượng cao trong tổng số LĐ xuất khẩu...; 2) Phát triển và khuyến khích ĐT nghề gắn với nhu cầu của thị trường LĐ, ĐT ngoại ngữ, giáo dục ý thức pháp luật, làm rõ quyền lợi, nghĩa vụ của DN và NLĐ về thực hiện hợp đồng, phong tục tập quán, văn hóa, hòa nhập thị trường LĐ quốc tế; 3) Các giải pháp cụ thể cần thực hiện như: đẩy mạnh ĐT nghề, nhất là về kĩ thuật và công nghệ cao, ngoại ngữ, giáo dục ý thức pháp luật và kỉ luật cho NLĐ; ĐT, bồi dưỡng nâng cao chất lượng bộ máy, cán bộ QL XKLD; đơn giản hóa và công khai hóa các chính sách, chế độ, các quy định về tiêu chuẩn, thủ tục về xuất nhập cảnh, về chế độ cấp phép đối với tổ chức và người đi LĐ xuất khẩu; 4) Đối với các DN, cần: tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, nâng cao chất lượng đội ngũ GV nhằm nâng cao chất lượng ĐT nguồn cho XKLD; phối hợp tốt với các cơ quan, đoàn thể ở địa phương tuyên truyền mục đích, ý nghĩa của công tác XKLD và giáo dục ý thức cho NLĐ trước khi đăng kí tham gia chương trình XKLD; đồng thời giữ liên lạc thường xuyên với các chủ sử dụng LĐ để có thông tin cập nhật phục vụ cho công tác tuyển dụng, ĐT trong nước và QL LĐ ở ngoài nước.

* Trường Đại học Kinh doanh và Công nghệ Hà Nội

4) Về thực trạng, nghiên cứu thực trạng QLĐT NLD Việt Nam trước khi đi làm việc ở nước ngoài tại hai DN có chức năng ĐT và XKLD thuộc Tập đoàn Dệt may Việt Nam và Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam cho thấy: các đơn vị đã hết sức cố gắng và chất lượng ĐT dần được nâng cao, số lượng NLD đi làm việc ở nước ngoài ngày càng tăng và thị trường không ngừng được mở rộng. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều bất cập trong quá trình tổ chức thực hiện và những hạn chế trong QLĐT, cụ thể: - Cách thức và nội dung tổ chức, QL phần lớn mang tính chủ quan, dựa trên kinh nghiệm, thiếu bài bản và không đồng bộ ở tất cả các khâu, từ công tác tuyển dụng đến xây dựng kế hoạch, chương trình ĐT, năng lực chuyên môn và kĩ năng tổ chức dạy học của đội ngũ GV...; - Đầu tư kinh phí cho các hoạt động nghiên cứu thị trường, đổi mới nội dung, hình thức và phương pháp dạy học, bồi dưỡng năng lực đội ngũ GV còn nhiều hạn chế, đặc biệt là việc tổ chức hoạt động lấy ý kiến phản hồi của NLD về nước và người sử dụng chưa được thực hiện; - Bộ tiêu chí chuẩn để kiểm tra, đánh giá chất lượng ĐT chưa được xây dựng, đồng thời cơ sở vật chất, trang thiết bị dành cho ĐT cũng chưa được quan tâm, đầu tư thích đáng.

2. Đề xuất biện pháp QLĐT NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

Trên cơ sở nghiên cứu lí luận, phân tích kết quả thực tiễn công tác QLĐT tại một số công ti có chức năng ĐT, XKLD và tuân thủ những định hướng trên của Đảng và Chính phủ, chúng tôi đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả QLĐT NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế.

1) Lập kế hoạch ĐT phù hợp với khả năng khai thác và mở rộng thị trường cung ứng LD quốc tế. Biện pháp này giúp định hướng cho cán bộ các phòng thị trường theo dõi, bám sát nhu cầu của các thị trường để tìm kiếm, tiếp cận những yêu cầu mới của chủ sử dụng LD nước ngoài, tiếp thị hình ảnh và năng lực cung ứng của DN, đồng thời giúp cán bộ QL, GV và học viên định hướng được các hoạt động có thể thực hiện trong khóa học; xác định được con đường, đưa ra điều kiện thực tế để GV và học viên chủ động trong việc tổ chức thực hiện kế hoạch ĐT.

2) Xây dựng mục tiêu ĐT cụ thể phù hợp với đặc điểm của từng thị trường LD quốc tế và yêu cầu tuyển dụng của đối tác nước ngoài. Biện pháp này giúp cho NLD tự tin, có đủ hiểu biết thích hợp với môi trường và nhanh chóng hòa nhập cộng đồng mới. NLD có được những kiến thức, kĩ năng, kĩ xảo

theo đúng điều kiện tuyển dụng làm hài lòng người sử dụng LD, tăng sự tin nhiệm đối với DN cung ứng LD, giúp cho DN có cơ hội mở rộng thị trường XKLD.

3) Đổi mới, cập nhật nội dung chương trình, hình thức, phương pháp ĐT tiếp cận với trình độ quốc tế. Biện pháp này giúp cho việc nâng cao chất lượng ĐT toàn diện phù hợp với nhu cầu tuyển dụng của người sử dụng LD từ các nước phát triển và nâng cao năng lực QLĐT của DN trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế.

4) Nâng cao năng lực đội ngũ GV tham gia ĐT. Biện pháp này giúp GV nâng cao năng lực tổ chức giảng dạy, tổng hợp kiến thức đa dạng để trở thành người GV không chỉ dạy cho học viên những kiến thức, kĩ năng, kĩ xảo cần thiết mà còn trở thành những nhà tư vấn chuyên nghiệp trong lĩnh vực XKLD.

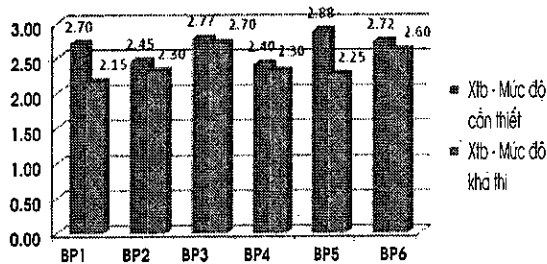
5) Nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ ĐT, góp phần tạo ra điều kiện tốt nhất về vật chất và tinh thần giúp cho công tác ĐT diễn ra một cách thuận lợi và đạt hiệu quả cao nhất.

6) Tăng cường kiểm tra, đánh giá, tổ chức khảo sát lấy ý kiến phản hồi từ người sử dụng LD và đối tượng tham gia để đánh giá kết quả ĐT. Kiểm tra, đánh giá kết quả hoạt động ĐT của từng khóa học một cách thường xuyên kết hợp với điều tra khảo sát bằng cách thu thập những thông tin "ngược" từ phía người sử dụng LD và NLD đã về nước, cán bộ, GV trực tiếp tham gia công tác QL, giảng dạy nhằm: - Xác định những ưu điểm, hạn chế từ thực trạng công tác QLĐT của DN nhằm cải thiện thực trạng, có biện pháp hữu hiệu và kịp thời khắc phục hạn chế, nâng cao chất lượng ĐT; - Tạo ra mối quan hệ gắn kết giữa DN ĐT, NLD và người sử dụng LD, hỗ trợ lẫn nhau để đạt được mục tiêu chung và riêng cho các bên.

3. Khảo nghiệm tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất

Chúng tôi đã tiến hành khảo sát về nhận thức mức độ cần thiết và mức độ khả thi của 6 biện pháp QLĐT cho XKLD đã đề xuất đối với 60 người (gồm 8 chuyên gia trong lĩnh vực XKLD, 6 cán bộ QL, 46 GV) tại 2 DN có chức năng ĐT và XKLD thuộc Tập đoàn Dệt may Việt Nam và Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam là Vinatex - LC và V - Coalimex. Khảo sát được tiến hành bằng các phương pháp như phỏng vấn trực tiếp, điều tra bằng bộ phiếu hỏi, xử lí số liệu bằng công thức toán học. Đánh giá kết quả khảo nghiệm từng nội dung của mỗi biện pháp được xác định như sau: Tính cần thiết (3 mức độ): Rất cần thiết - Cần thiết - Không cần thiết. Điểm số tương ứng là 3 - 2 - 1; Tính khả thi (3 mức độ): Rất khả thi - Khả thi -

Không khả thi. Điểm số tương ứng là 3 - 2 - 1. Đánh giá chung kết quả khảo nghiệm của từng biện pháp được thể hiện mức độ bằng cách tính điểm số trung bình của mỗi biện pháp (X_{TB})... Kết quả khảo nghiệm được thể hiện ở biểu đồ dưới đây:



Biểu đồ. Kết quả khảo nghiệm tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp

Kết quả khảo nghiệm thu được cho thấy: - Các ý kiến đều đánh giá cao ở cả tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đã đề xuất, thể hiện X_{TB} thấp nhất là 2.40 ở mức độ cần thiết và 2.15 ở mức độ khả thi đến X_{TB} cao nhất là 2.88 ở mức độ cần thiết và 2.60 ở mức độ khả thi; - Có sự tương đồng về nhận thức giữa tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp 2, 3, 4 và 6, tương ứng với X_{TB} lần lượt là 2.45 và 2.30, 2.77 và 2.70, 2.40 và 2.30, 2.72 và 2.60; - Tuy nhiên, mặc dù được đánh giá cao nhưng có sự chênh lệch rõ giữa tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp 1 và 5. Tương ứng với X_{TB} lần lượt là 2.70 và 2.15, 2.88 và 2.25. Kết quả này cho thấy các khó khăn và hạn chế nhất định trong lập kế hoạch ĐT phù hợp và việc tăng cường cơ sở vật chất, phương tiện phục vụ cho ĐT của hai cơ sở ĐT NLD đi làm việc ở nước ngoài.

Các biện pháp trên được xây dựng nhằm khắc phục những hạn chế và tồn tại trong hoạt động ĐT mà các công ti đang vướng mắc, nâng cao chất lượng ĐT NLD Việt Nam trước khi đi làm việc ở nước ngoài, đồng thời tạo điều kiện nâng cao uy tín và khả năng cạnh tranh của DN trên thị trường cung ứng LĐ quốc tế. Cả 6 biện pháp trên đã được tiến hành khảo nghiệm đều khẳng định được tính cần thiết và tính khả thi, các DN có chức năng ĐT và XKLD đều có thể vận dụng vào công tác QL và chỉ đạo thực hiện. Tuy nhiên, với đặc điểm nội lực của các đơn vị khác nhau, thị trường trong nước và ngoài nước không hoàn toàn giống nhau nên giám đốc cần phải linh hoạt trong khâu QL, vận dụng các biện pháp phù hợp với điều kiện và hoàn cảnh thực tế của DN, phát huy sức mạnh của tập thể mình để hoàn thành nhiệm vụ. □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ GD-ĐT, Viện Khoa học giáo dục Việt Nam. Báo cáo tổng kết đề tài: "Phát triển giáo dục Việt Nam đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế", H. 2008.
2. Bộ LĐ-TB&XH. Hệ thống các văn bản hiện hành về đưa lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài NXB Lao động - Xã hội, H. 2002.
3. Nguyễn Minh Đường - Phan Văn Kha. Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. Chương trình Khoa học và Công nghệ cấp Nhà nước KX-05, đề tài KX-05-10. NXB Đại học quốc gia, H. 2006.
4. Bùi Minh Hiền (chủ biên) - Vũ Ngọc Hải - Đặng Quốc Bảo. Quản lý giáo dục. NXB Đại học sư phạm Hà Nội, H. 2011.

SUMMARY

The article's contents mention to the result of the retical and practical scientific researches on Vietnamese laborers training management before joining into oversea labour market. The researches were carried out in two companies (Vinatex - LC, Vietnam garment and textile group and V - Coalimex, Vietnam National coal mineral industries group) which have the functions and main businesses of training and supplying Vietnamese labourers to work oversea. Based on the data and information analysis of the survey, the article proposes some recommendation on training management measures to improve their practice more effectively within the background of globally economical integration.

KÍNH MỜI BẠN ĐỌC ĐẶT MUA TẠP CHÍ GIÁO DỤC NĂM 2014

Tạp chí Giáo dục ra 1 tháng 2 kì, đặt mua thuận tiện tại các bưu cục địa phương (Mã số C192) hoặc đặt mua trực tiếp tại Tòa soạn (số lượng lớn) theo địa chỉ: **TẠP CHÍ GIÁO DỤC, 4 Trịnh Hoài Đức, quận Đống Đa, Hà Nội.**

Kính mời bạn đọc, các đơn vị giáo dục, trường học đặt mua **Tạp chí Giáo dục năm 2014**. Mọi liên hệ xin gửi về địa chỉ trên hoặc liên lạc qua số điện thoại: 04.37345363; Fax: 04.37345363.

Xin trân trọng cảm ơn.

TẠP CHÍ GIÁO DỤC

ĐỔI MỚI VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG QUẢN LÝ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

KHUẤT TRỌNG NAM

Những năm vừa qua, Đảng và Nhà nước đã rất quan tâm về công tác quản lý giáo dục (QLGD). Một trong những giải pháp cấp bách nhằm nâng cao chất lượng GD được Đại hội XI chỉ ra là: "Tiếp tục đổi mới cơ chế QLGD trên tinh thần tăng cường tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các cơ sở giáo dục - đào tạo (GD-ĐT)" (1). Đảng ta xác định phương hướng phát triển GD-ĐT đến năm 2020 là: "Nâng cao chất lượng GD toàn diện, coi trọng GD nhân cách, đạo đức, lối sống cho học sinh, sinh viên (SV), mở rộng quy mô GD hợp lý; đổi mới mạnh mẽ quản lý nhà nước đối với GD-ĐT; xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLGD đủ về số lượng, đáp ứng yêu cầu về chất lượng; tiếp tục đổi mới chương trình, tạo chuyển biến mạnh mẽ về phương pháp GD; tăng cường nguồn lực cho GD; bảo đảm công bằng xã hội trong GD; tăng cường hợp tác quốc tế về GD-ĐT" (1).

1. Thực trạng QLGD ĐH ở nước ta hiện nay

1) **Một số thành tựu về công tác GDĐH.** Trong những năm trở lại đây, công tác GD và QLGD ĐH ở nước ta đã đạt được nhiều thành tựu to lớn. Hệ thống trường ĐH trên cả nước đã đào tạo được hàng vạn cử nhân, kỹ sư có phẩm chất, đạo đức tốt; có năng lực và trình độ chuyên môn cơ bản đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ sau khi ra trường; số lượng SV tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc trên nhiều lĩnh vực ngày càng tăng. Phần lớn SV ĐH sau khi ra trường đã tích cực đóng góp sức lực, trí tuệ của mình cho sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Đặc biệt, khi nước ta trở thành thành viên chính thức của WTO, mạng lưới trường ĐH đã ngày càng được mở rộng và phát triển rộng khắp trên cả nước; quy mô GD không ngừng phát triển; các loại hình trường ĐH đa dạng hơn. Bộ Chính trị đã chỉ rõ: "GD và đào tạo đã giữ vững mục tiêu xã hội chủ nghĩa trong nội dung, chương trình và các chính sách GD; hệ thống GD quốc dân được hoàn thiện hơn với các cấp, bậc học, trình độ đào tạo, các loại hình và phương thức GD. Quy mô GD tăng nhanh, nhất là ở bậc ĐH và đào tạo nghề; việc đổi mới chương trình, sách giáo khoa, giáo trình ở phổ thông, dạy nghề và ĐH đang

được tích cực thực hiện; ngân sách nhà nước đầu tư cho GD tăng nhanh, đạt chỉ tiêu đề ra; đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLGD không ngừng phát triển về số lượng và chất lượng, đã có những đóng góp quan trọng cho sự nghiệp GD" (1).

2) **Những hạn chế và nguyên nhân.** Về công tác quản lý ở các trường chưa có sự đổi mới đáng kể để phù hợp với hệ thống GDĐH và sự phát triển của xã hội. Công tác quản lý nhà nước đối với các trường ĐH cần tập trung, chưa có quy chế phối hợp với các bộ, ngành, chưa phân cấp cho chính quyền địa phương, chưa tạo đủ điều kiện cho các cơ sở đào tạo thực hiện quyền và trách nhiệm tự chủ. Mặt khác, không có đủ khả năng đánh giá thực chất hoạt động và sự chấp hành luật pháp của tất cả các trường ĐH, không có khả năng đánh giá chất lượng GD của toàn bộ hệ thống. Công tác quản lý ở các trường chưa phát huy được trách nhiệm và sự sáng tạo của đội ngũ nhà giáo, các nhà quản lý và SV.

Về hoạt động sư phạm, một số trường chưa xây dựng và công bố chuẩn đầu ra của các ngành đào tạo; công tác quản lý một số trường còn lỏng lẻo, bộc lộ rõ yếu kém dẫn đến chất lượng đào tạo nguồn nhân lực còn hạn chế, chưa đáp ứng nhu cầu xã hội. Về chất lượng giảng viên (GV) ĐH, CĐ chậm được nâng cao (tỉ lệ GV có trình độ tiến sĩ thấp, chỉ xấp xỉ 10% so với tổng số GV ĐH, CĐ trong 9 năm qua); phương pháp giảng dạy, kiểm tra, đánh giá chưa được đổi mới.

Hệ thống GDĐH phát triển nhanh về mạng lưới, quy mô nhưng phương pháp quản lý, các hiện tượng gian lận, tiêu cực chưa được phát hiện kịp thời, xử lý chưa dứt điểm. Quy mô đào tạo ĐH, CĐ tăng đáng kể, số lượng trường ngoài công lập phát triển nhanh chóng nhưng chất lượng đào tạo còn hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của xã hội. Các hạn chế, yếu kém thể hiện ở nhiều mặt, từ năng lực quản lý, hiện tượng gian lận, tiêu cực trong thi cử,

* Khoa Chủ nghĩa xã hội khoa học, Học viện chính trị

kiểm tra, đánh giá đến những hạn chế trong chất lượng đào tạo, tập trung nhất là ở đào tạo hệ không chính quy và liên kết đào tạo. Nước ta vẫn còn bất hợp lý lớn về phân bố các trường ĐH, CĐ, dạy nghề theo địa bàn, lãnh thổ, theo cơ cấu ngành nghề đào tạo, chưa thực hiện tốt phân cấp QLGD, nhất là đối với các trường ĐH.

Một trong những nguyên nhân của các hạn chế trên là do công tác quản lý ở các trường chưa có nhiều đổi mới, chủ yếu dựa vào thói quen, kinh nghiệm. Đổi mới GDĐH chưa theo kịp đổi mới nền kinh tế và yêu cầu hội nhập quốc tế, cơ chế quản lý chưa đồng bộ. Vì vậy, để công tác QLGD ĐH ở nước ta trong những năm tới có chất lượng, hiệu quả, cần có một hệ thống các biện pháp cụ thể, phù hợp và khoa học.

2. Đề xuất một số biện pháp nâng cao hiệu quả hoạt động QLGD ĐH

1) Tiếp tục đổi mới tư duy GD. Đây là nội dung quan trọng, bởi mục tiêu phát triển KT-XH nhằm đưa nước ta thoát khỏi tình trạng kém phát triển vào năm 2010, về cơ bản trở thành một nước công nghiệp vào năm 2020. Để đạt được mục tiêu này, đòi hỏi GD phải phát triển mạnh mẽ để góp phần thúc đẩy công cuộc CNH, HĐH đất nước. Việc chuyển sang nền kinh tế thị trường định hướng XHCN; sự phát triển mạnh mẽ của khoa học và công nghệ; xu thế toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế; nhu cầu học tập ngày càng tăng của nhân dân vừa là thời cơ, vừa tạo ra thách thức to lớn đối với GD. Trong bối cảnh đó, GD phải được đổi mới mạnh mẽ, trước hết là đổi mới về tư duy một cách sâu sắc.

2) Nhận thức sâu sắc hơn mục tiêu GD trong thời kỳ mới là phát triển con người Việt Nam với đầy đủ phẩm chất tốt đẹp của dân tộc và của thời đại, đáp ứng đòi hỏi của công cuộc CNH, HĐH và hội nhập kinh tế quốc tế. Thế hệ trẻ do nhà trường đào tạo phải trung thực, năng động và sáng tạo, biết hợp tác và cạnh tranh lành mạnh, có hoài bão, có ý chí vươn lên, góp phần vào công cuộc xây dựng đất nước ngày càng phát triển.

3) Nhận thức rõ nền GD Việt Nam là nền GD của dân, do dân, vì dân, hướng tới một xã hội học tập. Xã hội hóa học tập là giải pháp cơ bản để phát triển GD. Cùng với việc tăng ngân sách và điều chỉnh cơ cấu đầu tư để tập trung giải quyết các mục tiêu ưu tiên, nhà nước cần tạo cơ chế, mạnh dạn huy động nguồn lực và trí tuệ từ nhân dân để phát triển GD.

4) Tăng cường hiệu lực, hiệu quả QLGD thông qua việc hoàn thiện và triển khai các văn bản pháp

quy về GD, thực hiện phân cấp và phân định rõ trách nhiệm, quyền hạn và các điều kiện thực thi ở các cấp QLGD từ Trung ương đến địa phương.

5) Đổi mới quản lý hệ thống GD thông qua xây dựng hệ thống liên thông giữa các lớp, cấp, bậc học, kể cả đối với hệ chính quy và phương thức GD không chính quy. Đối với GD phổ thông, cần quán triệt nguyên lý GD toàn diện, bảo đảm chuẩn mực ở từng cấp, bậc học. Trong GD nghề nghiệp, cần sớm hình thành hệ thống GD kĩ thuật, bao gồm các loại hình đào tạo nghề ngắn hạn, đào tạo công nhân, nhân viên kĩ thuật - nghiệp vụ sơ cấp, trung cấp nghề.

6) Đổi mới công tác quản lý. Đây là nội dung rất quan trọng trong công tác đổi mới, nâng cao hiệu quả công tác QLGD. Giải pháp hàng đầu, có tính chất đột phá là xây dựng đội ngũ GV có chất lượng. Cần nâng cao chất lượng toàn diện của đội ngũ GV, khắc phục những bất hợp lý về số lượng và cơ cấu đội ngũ, tạo động lực để họ tự phấn đấu vươn lên, nâng cao trình độ chuyên môn, toàn tâm, toàn ý phục vụ sự nghiệp GD, cụ thể là: cần xây dựng ngay kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng đội ngũ GV; đổi mới hệ thống trường, khoa sư phạm và công tác bồi dưỡng GV; hoàn thiện cơ chế quản lý, chế độ chính sách đối với GV; tăng cường hợp tác quốc tế để tăng nguồn lực cho việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV.

Nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, cần thường xuyên GD tư tưởng, ý thức, trách nhiệm, lòng tự trọng và sự tâm huyết nghề nghiệp trong mỗi cán bộ, GV; nâng cao chất lượng công tác tuyển sinh.

7) Tiếp tục tăng cường đầu tư cho GD, bởi đầu tư cho GD là đầu tư cho phát triển. Vấn đề này đã được ghi tại Điều 36, Hiến pháp năm 1992: "Nhà nước ưu tiên đầu tư cho GD, khuyến khích các nguồn đầu tư khác". Nghị quyết TW lần thứ 2 (Khóa VIII) cũng đã chỉ rõ: "Đầu tư cho GD là đầu tư cho phát triển". Tại Hội nghị TW 6 (Khóa IX) đã kết luận: "Ngân sách chi cho GD-ĐT đạt 18% tổng chi ngân sách năm 2005, 20% tổng chi ngân sách năm 2010. Tốc độ tăng chi ngân sách GD hàng năm cao hơn tăng chi ngân sách". Để tăng cường hiệu quả của công tác đầu tư cho GD, cần thiết lập cơ chế phân cấp quản lý nhà nước về tài chính, nâng cao chất lượng công tác kiểm soát, thanh tra, giám sát tài chính; đồng thời, tăng cường quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm về nguồn tài chính cho địa phương và các cơ sở GD-ĐT.

(Xem tiếp trang 17)

3. Các giải pháp đề xuất nêu trên là thành phần của một hệ thống nhất, có quan hệ hữu cơ với nhau, tương tác lẫn nhau để thúc đẩy quá trình, nâng cao hiệu quả quản lý phát triển ĐNGV Tin học THPT thành phố Hải Phòng. Mỗi giải pháp trên có vị trí, tầm quan trọng và phạm vi tác động nhất định đến công tác phát triển ĐNGV Tin học THPT thành phố Hải Phòng. Trong các giải pháp đó, việc xây dựng chuẩn nghề nghiệp GV Tin học ĐNGV tin học theo chuẩn nghề nghiệp đóng vai trò then chốt bởi lẽ, chuẩn nghề nghiệp là căn cứ để quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đãi ngộ cho ĐNGV Tin học THPT. □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ GD-ĐT. *Chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học cơ sở, giáo viên trung học phổ thông hướng dẫn theo Thông tư số 30/2009/TT-BGDĐT.*
2. Bùi Văn Quân. "Chuẩn hóa trong tổ chức". Tạp chí Khoa học, Trường ĐHSP Hà Nội 6/2005.

Đổi mới và nâng cao hiệu quả...

(Tiếp theo trang 12)

8) **Đổi mới quản lý chất lượng GD.** Chất lượng GD không chỉ dừng lại ở kết quả của quá trình dạy và học trong nhà trường với những điều kiện bảo đảm nhất định như: cơ sở vật chất, đội ngũ GV mà còn tính đến mức độ phù hợp và thích ứng của SV sau khi tốt nghiệp với thị trường lao động trước những yêu cầu về phẩm chất, đạo đức, năng lực nghề nghiệp tại các cơ sở sử dụng lao động. Do vậy, trong quá trình đổi mới quản lý chất lượng GD, cần: xây dựng và hoàn thiện hệ thống đánh giá, đảm bảo chất lượng cho các cấp học, bậc học và các loại hình đào tạo, người học được hưởng một nền GD toàn diện, hình thành giá trị nhân cách, phẩm chất, kĩ năng, thái độ và kiến thức để thực hiện tốt công tác mà mình đảm nhiệm. Quản lý chất lượng GD là quản lý toàn diện các hoạt động GD, trong đó, trọng tâm là quản lý quá trình dạy và học, gắn quá trình dạy học của nhà trường và các cơ sở GD với thực tiễn phát triển KT-XH, giúp người học thích ứng với nhu cầu của thị trường lao động. Tăng cường công tác kiểm định, kiểm tra, thanh tra chất lượng GD thông qua xây dựng các bộ tiêu chí đánh giá chất lượng GD cho từng cấp học, bậc học, cho từng ngành nghề và tạo điều kiện cho các trường, cơ sở GD xây dựng thương hiệu, khẳng định chất lượng GD đối với xã hội. □

3. Đặng Quốc Bảo. *Một số tiếp cận mới về khoa học quản lý và việc vận dụng vào quản lý giáo dục*, Trường Cán bộ quản lý giáo dục và đào tạo, H. 1995.

SUMMARY

According to statistics by Hai Phong Department of Education and Training, there are now 55 secondary schools over the city with a total of 117 teachers of informatics. Among the teachers, only 30% possess a university degree of informatics major. The remaining 70% do not have standard degrees in informatics. This teacher staff faces difficulties both in quantity and quality, thus have not been able to meet the current demand and requirements for the teaching of informatics in secondary schools. Based on the research into the status quo, we propose the following measures to tackle the situation: categorize the squad of informatics teachers by profession standards; build up quantity and quality of the informatics teacher squad in the direction of standardization; establish a favourable environment for the development of informatics teachers.

(1) Bộ GD-ĐT. Chiến lược phát triển giáo dục đào tạo 2011-2020.

Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. Văn kiện Hội nghị lần thứ hai Ban chấp hành TW khoá VIII. NXB Chính trị quốc gia, H. 1997.
2. Trần Khánh Đức. *Quản lý và kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực theo ISO TQM.* NXB Giáo dục, H. 2004.
3. Đặng Bá Lâm. *Quản lý nhà nước về giáo dục, lý luận và thực tiễn.* NXB Chính trị quốc gia, H. 2005.
4. Luật Giáo dục. NXB Chính trị quốc gia, H. 2005.
5. Trần Kiểm. *Khoa học quản lý giáo dục.* NXB Giáo dục, H. 2004.
6. Phạm Việt Vương. *Quản lý hành chính nhà nước và quản lý ngành giáo dục và đào tạo.* NXB Đại học sư phạm, H. 2003.
7. Bùi Minh Hiền. *Quản lý giáo dục.* NXB Đại học sư phạm, H. 2006.

SUMMARY

The article will focus on making clear some directions to renovate and enhance the quality as well as the efficiency in managing the universities' education and training nowadays, which are a theoretical, practical, and scientific issue. The piece of writing will also propose some solutions to innovate educational management to make it suitable to the reality and bring back high efficiency in educational and training management of universities that plays an important role in the nation protecting duties in the new situation.