

# QUẢN LÝ CHUẨN ĐẦU RA VÀ MỐI QUAN HỆ GIỮA NHÀ TRƯỜNG VỚI DOANH NGHIỆP ĐỂ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

ThS. ĐÀO VIỆT HÀ\*

1. Ở nước ta hiện nay, thực tế thị trường lao động đang tồn tại nghịch lý: thừa lao động không phù hợp với những ngành nghề nằm trong định hướng phát triển nhưng lại rất thiếu nhân lực có trình độ cao ở những ngành cần thiết cho sự phát triển. Vì vậy, nhiều người thất nghiệp hoặc mất việc làm nhưng không ít doanh nghiệp lại không tuyển dụng được lao động có tay nghề. Như vậy, có thể nhận định, nguyên nhân thất nghiệp cốt lõi là vấn đề đào tạo (ĐT) nguồn nhân lực, dự báo nhu cầu, phân bổ nguồn nhân lực và các chính sách thu hút, sử dụng lao động còn mất cân đối, chưa đáp ứng nhu cầu thực tế. Do đó, công tác ĐT nguồn nhân lực của các trường cần gắn kết chặt chẽ với nhu cầu của doanh nghiệp. Nhà trường và các doanh nghiệp cần hỗ trợ chặt chẽ với nhau trong việc định hướng ĐT, tìm hiểu nhu cầu, đảm bảo chất lượng và hiệu quả nguồn nhân lực xã hội.

Ở Việt Nam, quan niệm về *chất lượng đào tạo* (CLĐT) có 3 xu hướng chủ yếu: - CLĐT là mức độ đạt được các mục tiêu ĐT; - CLĐT là sự thỏa mãn các nhu cầu của người sử dụng (sản phẩm của ĐT); - CLĐT là đạt được các mục tiêu trong quá trình ĐT (chất lượng bên trong) và là sự thỏa mãn các nhu cầu của người sử dụng (chất lượng bên ngoài). Như vậy, để nâng cao CLĐT cần giải quyết đồng thời hai vấn đề: - Nâng cao mức độ đạt được so với mục tiêu, các chuẩn (kiến thức, kỹ năng (KN), thái độ) đề ra trong quá trình ĐT; - Nâng cao mức độ đạt được so với yêu cầu đặt ra của người sử dụng lao động.

ĐT dựa trên *năng lực thực hiện* đang là xu thế mới của giáo dục (GD) nói chung, GD nghề nghiệp nói riêng. Ưu điểm nổi bật của loại hình ĐT này là đáp ứng được nhu cầu của cả người học lẫn người sử dụng lao động. Với người học, sau khi tốt nghiệp chương trình ĐT, người học sẽ có năng lực thực hành thành thạo các công việc của nghề đạt chuẩn quy định. Ngược lại, doanh nghiệp sẽ sử dụng được những lao động kỹ thuật (LĐKT) có tay nghề cao.

Việc quản lý (QL) CLĐT cần quan tâm đầy đủ các yếu tố gồm: *QL đầu vào* (Input), *QL quá trình* (Process), *QL đầu ra* (Output) và *QL các yếu tố tác động của môi*

*trường* (Context). Trong đó, cần chú trọng đến QL chuẩn đầu ra (CĐR) và QL *mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp*.

## 2. Quản lý chuẩn đầu ra

CĐR là những quy định về mục tiêu cụ thể của một chương trình hoặc các học phần/module một cách chi tiết nhằm mô tả những nội dung kiến thức chuyên môn; KN tư duy, KN thực hành, khả năng nhận thức công nghệ và giải quyết vấn đề; thái độ học tập, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp; những công việc mà người học có thể đảm nhận sau khi hoàn thành thành công chương trình hoặc các học phần/module cùng các yêu cầu đặc thù khác đối với từng trình độ, ngành nghề ĐT. CĐR được rà soát, điều chỉnh, bổ sung và hoàn thiện hàng năm nhằm đảm bảo cam kết của cơ sở đào tạo (CSĐT) với yêu cầu của xã hội, của người sử dụng lao động.

Xây dựng được CĐR sẽ tạo ra cách tiếp cận lấy người học làm trung tâm, đánh dấu bước chuyển đổi từ chỗ dạy những gì giáo viên (GV) có sang những gì xã hội cần. CĐR có thể: - Giúp người học biết rõ trong tương lai họ sẽ như thế nào, từ đó họ cần cố gắng trong học tập để cùng GV tập trung vào những tri thức, KN thiết thực; - Giúp nhà tuyển dụng có thông tin về các ứng viên khi tốt nghiệp; - Làm cơ sở cho việc biên soạn bài giảng, giáo trình với nội dung dạy học phù hợp với nhu cầu xã hội, phù hợp với người học mỗi ngành, mỗi trường; - Giúp cho việc dạy và học có trọng tâm, hệ thống; hạn chế tiêu cực; tạo điều kiện đổi mới phương pháp giảng dạy, học tập; tổ chức dạy, học, kiểm tra, thi và đánh giá có sự thống nhất; - Việc định CĐR học phần/module đúng còn cho phép định lượng được những yêu cầu cho từng đối tượng, trình độ và theo hướng liên thông.

Hiện nay, việc xây dựng và công bố CĐR cho các ngành nghề ĐT đã được triển khai trong các trường (theo quy định và hướng dẫn của Công văn số 2196/BGDĐT-GDĐH ngày 22/4/2010 của Bộ GD-ĐT). Đây là một việc mới mẻ, đòi hỏi phải có thời gian nhận thức và

\* Trường Cao đẳng Xây dựng công trình đô thị

điều chỉnh nên ở hầu hết các trường, việc xây dựng CĐR còn mang tính hình thức, thiếu thực tiễn; mỗi học phần/module, CĐR còn mang tính định tính, thiếu định lượng; việc chuyển CĐR thành đề cương chi tiết học phần để thực hiện chuẩn cho từng bài, từng chương chưa chỉ ra được những vấn đề cơ bản, chủ yếu, những vấn đề quan trọng của học phần/module. Nhìn chung, ngay trong các bài giảng, nhiều GV không đề cập tới mục đích, yêu cầu của chương, bài, mà chính vấn đề này là cụ thể hóa của CĐR. Một số GV có đề cập đến cũng chỉ để đối phó với công tác QL chứ chưa phải là để quán triệt sâu sắc trong sinh viên (SV), thậm chí, nhiều GV còn sao chép giáo trình thành bài giảng cá nhân nên nội dung thiếu chiều sâu và tính sáng tạo. Việc kiểm tra thường xuyên hoặc thi giữa kì nhìn chung thường thiếu khách quan, chưa bao quát được hết nội dung chương trình.

CĐR của ngành bao gồm nhiều nội dung, trong đó có các yêu cầu chuẩn về kiến thức; về KN (KN cứng, KN mềm); thái độ. Việc xây dựng CĐR của ngành là một quá trình, không thể xây dựng một lần là xong vì: - Khi xây dựng CĐR mới chỉ là xác định mục đích, yêu cầu ĐT của ngành của trường, còn CĐR đó đáp ứng được nhu cầu của xã hội mức độ nào lại phải điều tra, khảo sát, nghiên cứu với những đối tượng khác nhau; - Việc xây dựng CĐR vừa qua còn mang tính hình thức và không có cơ sở để giám sát, bởi vì các trường công bố CĐR chỉ là những phát biểu do chính nhà trường đưa ra và không ai biết chắc những CĐR đó có thể đạt được hay không. Do vậy, cần phải có các tổ chức, những đơn vị độc lập để đo năng lực người học.

Bộ GD-ĐT đã quy định, hàng năm nhà trường phải rà soát, điều chỉnh CĐR cho phù hợp với yêu cầu thực tiễn, sự phát triển của khoa học - công nghệ và đặc biệt là đáp ứng nhu cầu xã hội.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định và phối hợp với các Bộ, ngành liên quan để tổ chức xây dựng Tiêu chuẩn KN nghề quốc gia cho từng nghề với cơ cấu bậc trình độ tối đa là 5 bậc; trên cơ sở đó tổ chức xây dựng chương trình khung, chương trình ĐT chi tiết phù hợp.

Trên cơ sở CĐR của ngành ĐT, các bộ môn xây dựng CĐR của học phần. CĐR kiến thức, KN và yêu cầu về thái độ của học phần được thể hiện cụ thể trong các chương trình học phần, được thực thi trong toàn bộ hoạt động GD (giảng dạy, học tập, thực hành,...). CĐR học phần bao gồm chuẩn của *mỗi đơn vị kiến thức* của học phần (mỗi học trình, mỗi bài hoặc chương, chủ đề, chủ điểm, module). CĐR kiến thức, KN, thái độ của *một đơn vị kiến thức* là các yêu cầu mà người học cần đạt

được sau khi hoàn thành thành công *đơn vị kiến thức* ấy. Các CĐR này cần xác định được ở mức độ chi tiết, cụ thể về kiến thức, KN mà người học phải đạt được bằng định tính hoặc định lượng. Các CĐR này sẽ trở thành các nội dung của chương trình môn học.

Việc nhà tuyển dụng (cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp) tham gia vào quá trình xây dựng, công bố và điều chỉnh CĐR hàng năm của các nhà trường là vấn đề mới nhưng cần được thể chế hóa để CĐR thực sự là kết tinh của cả nhà trường lẫn doanh nghiệp.

### **3. QL mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp**

Quá trình ĐT hiện nay còn thiếu gắn kết với nhu cầu doanh nghiệp mặc dù doanh nghiệp đã bắt đầu chủ động hơn trong việc liên kết với các cơ sở dạy nghề nhằm tuyển dụng lao động có tay nghề. Một số doanh nghiệp cũng hỗ trợ các trường để tạo điều kiện cho người học được thực tập, thực hành trực tiếp tại doanh nghiệp. Về phía các trường cũng đã chủ động liên kết ĐT với doanh nghiệp; tuy nhiên, việc đóng góp ý kiến phản hồi về xây dựng chương trình ĐT để nhà trường có sự điều chỉnh phù hợp với yêu cầu thực tế của doanh nghiệp vẫn chưa được doanh nghiệp quan tâm, ngược lại, còn nhà trường cũng chưa khảo sát nhu cầu thực sự của doanh nghiệp mà vẫn "ĐT theo cái mình có" nên hiệu quả mang lại chưa cao.

Để nâng cao CLĐT, cần có sự QL tốt mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp trong việc sử dụng lao động. Mục tiêu cơ bản của công tác QL này là:

- **Đối với CSĐT LĐKT** (gọi chung là nhà trường): Nâng cao chất lượng và hiệu quả ĐT, thường xuyên cải tiến nội dung, chương trình ĐT phù hợp với yêu cầu thực tế của thị trường lao động, tăng cường các nguồn lực cho ĐT, cập nhật công nghệ sản xuất tiên tiến, thực tiễn sản xuất, truyền đạt kinh nghiệm làm việc, kỉ luật lao động, tác phong công nghiệp cho người học ngay trong quá trình ĐT, chuyển từ *ĐT dựa trên những gì CSĐT có sẵn sang ĐT dựa trên những gì xã hội cần* nhằm thu hẹp khoảng cách cung - cầu giữa ĐT và sử dụng nguồn nhân lực.

- **Đối với cơ sở sử dụng LĐKT** (gọi chung là doanh nghiệp): Có cơ hội tham gia định hướng mục tiêu, nội dung, chương trình ĐT; tham gia đánh giá kết quả ĐT; chủ động trong công tác bồi dưỡng, ĐT lại lực lượng LĐKT đảm bảo chất lượng theo yêu cầu của phát triển sản xuất và công nghệ, góp phần nâng cao năng suất lao động và lợi nhuận của các doanh nghiệp.

Nội dung cơ bản của QL mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp là:

1) *Thiết lập hệ thống thông tin hai chiều để cung cấp những thông tin giữa hoạt động ĐT của nhà*

trường và quá trình phát triển của doanh nghiệp như: danh mục ngành, nghề ĐT; nhu cầu về LĐKT của các doanh nghiệp trên từng lĩnh vực... Trên cơ sở đó, xác định được tiềm năng và xu hướng phát triển của nhà trường; đồng thời, nắm rõ nhu cầu ĐT, bồi dưỡng, ĐT lại LĐKT của doanh nghiệp. Ngoài ra, doanh nghiệp cũng là nguồn cung cấp thông tin phản hồi về năng lực đội ngũ đã qua ĐT để nhà trường kịp thời điều chỉnh công tác QL và tổ chức thực hiện các chương trình ĐT nhằm đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp. Thực hiện tốt thông tin hai chiều sẽ tránh lãng phí không cần thiết cho xã hội; đồng thời cũng tránh việc các doanh nghiệp phải sử dụng LĐKT một cách "cưỡng bức" do chưa đáp ứng được yêu cầu. Các CSĐT sẽ nắm bắt được nhu cầu của các doanh nghiệp để chủ động xây dựng kế hoạch, mua sắm trang thiết bị, vật tư phục vụ ĐT và chuẩn bị tốt các phòng học, xưởng thực hành... phù hợp với nội dung, chương trình ĐT, góp phần nâng cao hiệu quả trong đầu tư. Người học sẽ yên tâm hơn trong quá trình học tập do đã được hướng nghiệp và có địa chỉ làm việc sau tốt nghiệp nên có động cơ học tập đúng đắn; tỉ lệ bỏ học, lưu ban giảm; tỉ lệ tốt nghiệp và học lực khá, giỏi tăng. Doanh nghiệp sẽ chủ động hơn trong bố trí lực lượng LĐKT mới tuyển dụng vào đúng vị trí làm việc, tránh lãng phí thời gian và kinh phí cho việc bồi dưỡng, ĐT lại.

2) *Phối hợp trong việc xây dựng mục tiêu, nội dung, chương trình ĐT sát với yêu cầu thực tế của doanh nghiệp với phương châm: ĐT theo cái xã hội cần, thay vì ĐT theo cái nhà trường có.* Theo đó, các trường cần có cơ chế để doanh nghiệp được tham gia vào quá trình biên soạn chương trình ĐT, tham dự các hội thảo khoa học, đối thoại, chuyên đề thỉnh giảng, chương trình thăm quan thực tế doanh nghiệp... Doanh nghiệp cần tham gia trực tiếp vào việc xây dựng, cải tiến chương trình ĐT thông qua cung cấp thông tin, phản biện nội dung chương trình. Đây là con đường cơ bản nhất để các trường kịp thời tự điều chỉnh chương trình, nội dung phương pháp ĐT theo hướng ngày càng gần gũi với nhu cầu doanh nghiệp. Điều này giúp sinh viên có thêm kiến thức thực tế bám sát ngành nghề đang theo học.

3) *Phối hợp thực hiện các hoạt động các bên cùng quan tâm như:* Thu hút thợ bậc cao, các chuyên gia có nhiều kinh nghiệm thực tiễn ở các doanh nghiệp tham gia vào quá trình ĐT từ khâu thiết kế chương trình, lập kế hoạch bồi dưỡng và ĐT lại đến khâu tổ chức quá trình ĐT, đánh giá kết quả ĐT, giới thiệu người học đã tốt nghiệp cho các doanh nghiệp...

4) *Phối hợp trong huy động và sử dụng hiệu quả nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện thi công tiên tiến, dây chuyền sản xuất với công nghệ hiện đại, các xưởng sản xuất... của các doanh nghiệp phục vụ cho quá trình ĐT, đặc biệt là quá trình thực tập của người học; đồng thời, tạo điều kiện cho đội ngũ, cán bộ QL của nhà trường học hỏi kinh nghiệm thực tế, nâng cao KN nghề.*

5) *Phối hợp trong nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ trong sản xuất.* Từ thực tiễn sản xuất sẽ nảy sinh các vấn đề đòi hỏi phải cải tiến kĩ thuật, hợp lí hóa quy trình sản xuất nhằm tăng năng suất, hạ giá thành... Những vấn đề này sẽ được giải quyết hiệu quả hơn nếu có sự tham gia của đội ngũ GV cùng với các kĩ sư, chuyên gia, thợ bậc cao của doanh nghiệp thông qua các đề tài, dự án, chương trình nghiên cứu khoa học, ứng dụng công nghệ kĩ thuật vào thực tiễn sản xuất và quá trình ĐT.

6) *Về vai trò của Nhà nước, có thể nghiên cứu thành lập một cơ quan điều phối chung về phát triển nhân lực.* Sự liên kết sẽ đạt được hiệu quả cao và thiết thực khi doanh nghiệp và nhà trường có sự phối hợp trong việc đặt hàng ĐT, cung ứng lao động có chất lượng cao. Ngoài ra, trong thủ tục thành lập doanh nghiệp, nhà nước cần có quy định bắt buộc cam kết phối hợp với các CSĐT để cùng tham gia quá trình ĐT cho doanh nghiệp và xã hội. Doanh nghiệp phải trích lập quỹ hỗ trợ ĐT, bồi dưỡng nâng cao trình độ của người lao động tại doanh nghiệp. Các khoản chi cho ĐT lực lượng lao động và nghiên cứu khoa học được tính là chi phí sản xuất hợp lí. Bên cạnh đó, cần nâng cao nhận thức cho các doanh nghiệp, CSĐT và người lao động về chất lượng nguồn nhân lực. Cần xác định được khung chương trình ĐT phù hợp, có chất lượng phù hợp với nhu cầu công việc xã hội và các doanh nghiệp. Hạn chế việc ĐT tự phát không đảm bảo chất lượng gây tình trạng thừa - thiếu lao động và gia tăng thất nghiệp. Có sự đồng bộ giữa hoạt động hướng nghiệp, tuyển sinh, ĐT, thực hành với nhu cầu sử dụng lao động ngắn hạn, trung hạn và dài hạn của các doanh nghiệp cũng như nhà trường. □

(1) Hướng dẫn xây dựng và công bố chuẩn đầu ra ngành đào tạo (ban hành kèm Công văn số 2196/BGD-ĐT-GDDH ngày 22/4/2010 của Bộ GD-ĐT).

#### Tài liệu tham khảo

1. Chiến lược phát triển dạy nghề thời kì 2011-2020 (ban hành kèm theo Quyết định số 630/QĐ-TTg ngày

(Xem tiếp trang 15)

pháp dạy học (thông qua bản lí thuyết chuyên đề), vừa hiểu cách thức áp dụng lí thuyết vào thực tiễn hoạt động dạy học trên lớp. Hình thức “học đi đôi với hành”, “lí luận gắn liền với thực tiễn” như vậy giúp họ tin tưởng và mạnh dạn áp dụng đổi mới phương pháp dạy học nhằm nâng cao chất lượng dạy học tiểu học.

\*\*\*

Thực tiễn khoa học giáo dục đã chứng minh GV là người trực tiếp quyết định chất lượng giáo dục HS; CBQL (hiệu trưởng, phó hiệu trưởng và tổ trưởng chuyên môn) quyết định chất lượng công tác quản lí các hoạt động dạy học, giáo dục trong nhà trường. Vậy, trình độ và năng lực đội ngũ CBQL là yêu cầu tối thiểu để nâng cao chất lượng giáo dục của mỗi trường tiểu học. Nếu đội ngũ này quản lí tốt các hoạt động dạy học, giáo dục trong nhà trường, họ sẽ biết bồi dưỡng cho GV của trường mình đủ năng lực thực hiện nhiệm vụ. Đối với các cấp quản lí giáo dục, việc quan tâm bồi dưỡng, nâng cao năng lực quản lí cho đội ngũ CBQL trường tiểu học là yêu cầu bức thiết trong thời kì hội nhập quốc tế về GD-ĐT hiện nay. □

(1) Trần Thị Tâm Đan. Báo cáo trước Quốc hội ngày 7/11/2006 kết quả giám sát về đội ngũ nhà giáo và

cán bộ quản lí giáo dục trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo và dạy nghề. [www.vietbao.vn](http://www.vietbao.vn)

(2) Trần Viết Lưu. “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục trong giai đoạn hiện nay”. Tạp chí *Tuyên giáo*, ngày 20/8/2012.

(3) Sở GD-ĐT Vĩnh Long. *Báo cáo tổng kết năm học 2011-2012*.

#### Tài liệu tham khảo

1. Chỉ thị 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư TW Đảng (Khóa IX) về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục.
2. Thông báo số 242-TB/TW. *Kết luận của Bộ Chính trị (Khóa X) về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 2 (Khóa VIII)*.

#### SUMMARY

*Most of the management staff of the education sector in Vietnam have not been trained, professional training on management of primary schools and primary inspection; perform management tasks mostly based on experience; lack of knowledge about many aspects. This article outlined the current situation and proposed a number of measures to improve the quality of primary school management staff Tra On District, Vinh Long.*

## Vai trò trường thực hành...

(Tiếp theo trang 8)

các trường sư phạm” (Kỷ yếu Hội thảo khoa học). TP. Hồ Chí Minh, 2007.

3. Đại học quốc gia Hà Nội. “*Hướng dẫn xây dựng và hoàn thiện chương trình đào tạo theo chuẩn đầu ra ở ĐHQG Hà Nội*”, 2010. (xem tại: <http://uljis.vnu.edu.vn/taxonomy/term/223/748>)

4. Nguyễn Thành Hải - Phùng Thúy Phương - Đông Thị Bích Thủy. “*Giải quyết một số phương pháp giảng dạy cải tiến giúp sinh viên học tập chủ động và trải nghiệm đạt các chuẩn đầu ra theo CDIO*” (Hội thảo CDIO tại Đại học quốc gia TP Hồ Chí Minh), 2010.

5. Nguyễn Văn Tứ. “Đội ngũ giáo viên phổ thông với việc rèn luyện kĩ năng sư phạm cho sinh viên”. *Tạp chí Giáo dục*, số 156/2007.

6. Nguyễn Đức Trí. *Giáo dục nghề nghiệp - một số vấn đề lí luận và thực tiễn*. NXB Khoa học và Kỹ thuật, H. 2010.

#### SUMMARY

*During the process of training pedagogical students, teaching practical schools play an important part in the formation and development of capabilities, skills and qualities of profession for students. Currently, we realise that the combination between teaching practical schools and colleges of education still has many limitations. Therefore, the making of appropriate mechanism to increase the participation of teachers at teacher training schools is a right direction to solve these shortcomings to distribute the improvement in the teacher training qualities for pedagogical students.*

## Quản lí chuẩn đầu ra...

(Tiếp theo trang 6)

29/5/2012 của Thủ tướng Chính phủ).

2. Nguyễn Minh Đường. *Đào tạo theo năng lực thực hiện*. Tài liệu bồi dưỡng giáo viên, H. 2004.

3. Nguyễn Đức Trí. “*Tiếp cận đào tạo nghề dựa trên năng lực thực hiện và xây dựng tiêu chuẩn nghề*”. Báo cáo tổng kết đề tài cấp Bộ B93-38-24, Trung tâm Nghiên cứu đại học và giáo dục chuyên nghiệp, H. 1996.

#### SUMMARY

*Process management and quality improvement to meet the needs of the society have always been issues of social concern; in which output management and the relationship between educational institutions and business are the most important issues in contrastive analysis and accurate assessment to training objectives. Good management of those two issues will meet the needs of both learners and employers.*