

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG CÔNG ĐỒNG KHU VỰC ĐỒNG BẰNG BẮC BỘ THEO TIẾP CẬN ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG HIỆN NAY

NGUYỄN KHẮC TUỆ*

Ngày nhận bài: 31/03/2017, ngày sửa chữa: 05/04/2017, ngày duyệt đăng: 08/04/2017.

Abstract: This article analyses situation of training management at community colleges in Northern Delta under quality assurance approach. Also, the article points out shortcomings in the management. This analysis is the basis for further studies on reasons of this situation and solutions to improve training management quality at community colleges.

Keywords: Management, training, Northern Delta, training quality, training objectives, training content, plan, curriculum.

Nhận thức sâu sắc ý nghĩa, tầm quan trọng của nâng cao chất lượng đào tạo (CLĐT) cung cấp nguồn nhân lực (NNL) chất lượng cao phục vụ cho phát triển các địa phương, vùng Đồng bằng Bắc bộ (ĐBBB), thời gian qua các trường cao đẳng cộng đồng (CĐCĐ) khu vực ĐBBB (Trường CĐCĐ Hà Nội, Trường CĐCĐ Hà Tây, Trường CĐCĐ Hải Phòng) đã xác định việc nâng cao chất lượng, hiệu quả quản lý hoạt động đào tạo (HĐĐT) theo tiếp cận đảm bảo chất lượng (ĐBCL) là một trong những khâu đột phá, vấn đề cần thiết, có tính quyết định đến CLĐT, cũng như uy tín, thương hiệu của các trường trong hệ thống giáo dục quốc dân. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả bước đầu đạt được, trong quản lý HĐĐT ở các trường vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập. Trong phạm vi bài viết, chúng tôi tập trung đi sâu phân tích thực trạng quản lý HĐĐT ở các trường CĐCĐ khu vực ĐBBB các nội dung chính sau:

1. Quản lý hoạt động chuẩn hóa mục tiêu, chương trình, nội dung đào tạo (NDĐT)

1.1. Đối với quản lý hoạt động chuẩn hóa mục tiêu đào tạo (MTĐT). Hiện nay việc quản lý hoạt động chuẩn hóa mục tiêu, chương trình, NDĐT được các trường tiến hành đảm bảo tính khoa học, logic, phù hợp với tình hình thực tiễn đặt ra, được thể hiện trên các vấn đề cụ thể như: Hiệu trưởng từng trường đã bám sát MTĐT về con người mới theo quan điểm của Đảng, về NNL, từ đó chỉ đạo các cơ quan chuyên môn tiến hành hoạt động chuẩn hóa MTĐT về số lượng sinh viên (SV) đào tạo theo từng khóa học, năm học, kì học; chuẩn hóa MTĐT chung của các môn học thuộc từng lĩnh vực khoa học (khoa học cơ bản, khoa học xã hội và nhân văn, khoa học kĩ thuật...) cho đến chuẩn hóa từng môn học, học phần, chủ

đề, bài học cụ thể trong tổng thể chương trình đào tạo. Từ thực tiễn việc làm này, nhìn chung, MTĐT về số lượng SV tuyển sinh ở các nhà trường hàng năm tương đối ổn định, đảm bảo phù hợp với năng lực hiện tại cũng như chiến lược phát triển trong tương lai. Hệ thống mục tiêu các kiến thức đào tạo đảm bảo có tính hiện đại, thiết thực, trên 3 nội dung là thái độ, kiến thức và kĩ năng; có sự liên thông gắn bó chặt chẽ với các cấp học, môn học, bài học và từng đối tượng đào tạo...

1.2. Đối với quản lý hoạt động chuẩn hóa chương trình, NDĐT, ngay sau khi Bộ GD-ĐT ban hành Quy chế tạm thời các trường CĐCĐ, xây dựng và ban hành chương trình khung đào tạo các đối tượng khác nhau ở tất cả các trường CĐCĐ của cả nước... Đây được coi là cơ sở pháp lí quan trọng để từng trường vận dụng vào thực tiễn hoạt động chuẩn hóa chương trình, NDĐT đảm bảo phù hợp với MTĐT và đặc điểm của từng trường, ví dụ như số lượng tín chỉ trong chương trình khung ngành Công nghệ kĩ thuật điện, điện tử của các trường CĐCĐ khu vực ĐBBB:

Tên đơn vị	Khối kiến thức giáo dục đại cương tối thiểu	Khối kiến thức giáo dục chuyên nghiệp tối thiểu			Tổng số tín chỉ
		Kiến thức cơ sở ngành	Kiến thức ngành	Thực tập chuyên đề tốt nghiệp	
Bộ GD-ĐT	33	20	25	20	98
Trường CĐCĐ Hà Nội	39	22	27	20	108
Trường CĐCĐ Hà Tây	33	20	27	22	102
Trường CĐCĐ Hải Phòng	35	20	29	20	104

* Trường Trung cấp Thái Nguyên

Bảng trên cho thấy, các trường đã bám sát và vận dụng linh hoạt trong quản lý hoạt động xây dựng chương trình, NDĐT do Bộ ban hành. Chính vì vậy, chương trình, NDĐT khi xây dựng đã giải quyết hài hòa giữa các khối kiến thức giáo dục đại cương tối thiểu với khối giáo dục chuyên nghiệp tối thiểu; đảm bảo bám sát với khung thay đổi của chương trình mà Bộ GD-ĐT quy định cho từng ngành, nghề, đối tượng đào tạo. Trong đó, tổng số tín chỉ ở từng nội dung thuộc các khối lượng kiến thức chủ yếu bằng hoặc nhiều hơn so với quy định của Bộ.

Theo đó, chương trình, NDĐT khi xây dựng có sự kết hợp hài hòa giữa việc trang bị kiến thức cần thiết với bồi dưỡng, phát triển năng lực thực hành nghề nghiệp cho SV; từng bước chú ý tới tính đa dạng của kiến thức; các vấn đề lí luận, thực tiễn. Đặc biệt, việc quản lý hoạt động hệ thống cấu trúc các môn học, bài học, chủ đề học trong chương trình, NDĐT được các trường thực hiện nghiêm túc. Do đó, các môn học được sắp xếp theo trình tự khoa học, logic, có sự liên quan, gắn bó chặt chẽ giữa kiến thức môn học trước với môn học sau.

Tuy nhiên, trong quản lý hoạt động chuẩn hóa chương trình, NDĐT ở môi trường thời gian qua vẫn chưa kịp thời bổ sung những kiến thức mới, hiện đại, của từng chuyên ngành vào trong chương trình, NDĐT. Hoạt động chỉ đạo bổ sung tăng kiến thức những môn học cơ sở chuyên ngành, nhất là môn *Ngoại ngữ, Tin học* cho tất cả các đối tượng còn chưa thực sự chú trọng, do đó, thời gian đào tạo những môn học này còn ít.

2. Hoạt động xây dựng kế hoạch đào tạo (KHĐT)

Các trường đã chủ động bám sát sự chỉ đạo của cơ quan chuyên môn như Bộ GD-ĐT, UBND thành phố; phối hợp với các nhà máy, xí nghiệp, trang trại... có liên quan trên địa bàn trong xây dựng KHĐT. Từ đó, tập trung xây dựng KHĐT đảm bảo có tính toàn diện, chi tiết, có tính tối ưu trong khai thác mọi nguồn lực của toàn xã hội. Trong hoạt động xây dựng KHĐT, các trường trọng tâm chủ yếu vào nhiệm vụ xây dựng kế hoạch, xây dựng và thực hiện chương trình khung, kế hoạch tuyển sinh đào tạo, kế hoạch khai thác các nguồn lực, nhất là đội ngũ giảng viên (ĐNGV), kế hoạch phối với các đơn vị trên địa bàn giúp cho SV thực hành, thực tập nghề nghiệp chuyên môn...

Từng trường đã coi trọng, thực hiện tốt các khâu, các bước, nội dung cụ thể của việc xây dựng KHĐT theo từng khóa học, năm học, học kì... Việc xây dựng kế hoạch đảm bảo khoa học, logic, bám sát với chức năng nhiệm vụ của từng đơn vị, phù hợp với điều kiện thực tế về NNL, vật lực, năng lực. Điều này được

chứng minh thông qua KHĐT chung của từng khóa học ở các trường cho thấy không để xảy ra hiện tượng chồng lấn KHĐT giữa các khóa, lớp; nhiệm vụ giảng dạy của ĐNGV không bị trùng lặp; cơ sở vật chất của được khai thác tối đa, phát huy hết tính năng, tác dụng. Đặc biệt, các trường đã có sự liên hệ với các đơn vị sản xuất kinh doanh liên quan đến các ngành, nghề mà từng trường đào tạo, từ đó bổ sung vào KHĐT giúp cho SV đi thực hành nghề nghiệp chuyên môn. Từ những kết quả trên, có thể nhận định, việc xây dựng KHĐT ở các trường về cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ quản lý, cũng như HĐT trong bối cảnh mới.

Tuy nhiên, trong KHĐT, các trường vẫn chưa khai thác hết ĐNGV từng chuyên ngành có trình độ, chuyên môn nghiệp vụ giỏi, có uy tín ở các cơ sở giáo dục khác trên địa bàn tham gia vào giảng dạy. Mặt khác, ở một số môn học thuộc chuyên ngành đào tạo, không có kế hoạch tham gia học thực hành, rèn luyện kĩ năng, kĩ xảo nghề nghiệp ở các cơ sở sản xuất kinh doanh có liên quan trên địa bàn; KHĐT tổng thể cho từng khóa học còn chưa thực sự khoa học, logic. Điều này chứng tỏ, trong xây dựng kế hoạch ở các trường có nội dung, thời điểm chưa thực sự linh hoạt, sáng tạo, bám sát với tình hình thực tiễn. Việc khai thác mọi NNL, cơ sở vật chất của toàn xã hội chưa thực sự tối ưu, có hiệu quả...

3. Hoạt động tổ chức và kiện toàn bộ máy quản lí, điều hành quá trình đào tạo (QTĐT)

Có thể khẳng định, thời gian qua, các trường đã bám sát tính chất, yêu cầu nhiệm vụ và MTĐT; quy định về cơ cấu, tổ chức các trường CĐCĐ do Quy chế tạm thời trường CĐCĐ và Điều lệ các trường cao đẳng mà Bộ GD-ĐT ban hành, trên cơ sở đó chủ động các hoạt động tổ chức, kiện toàn bộ máy quản lí, điều hành QTĐT. Hiện nay, các trường cơ bản đã kiện toàn đầy đủ, thực hiện tốt chức năng quản lí theo đúng mục tiêu, quy mô đào tạo, cũng như yêu cầu nâng cao CLĐT đặt ra. Từ việc nghiên cứu cơ cấu tổ chức và bộ máy quản lí, điều hành QTĐT ở các trường, chúng tôi thu được kết quả như sau (xem *bảng* trang bên).

Từ bảng trên cho thấy, hiện nay các trường đều có đầy đủ cơ cấu tổ chức, bộ máy quản lí và điều hành QTĐT, trong đó chủ yếu là hệ thống các tổ chức chính trị - xã hội có nhiệm vụ giáo dục, bảo vệ quyền lợi và phát huy dân chủ cho các thành viên là cán bộ, giảng viên, SV toàn trường. Các hội đồng thực hiện nhiệm vụ đưa ra các "Quyết nghị chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển và quy chế về tổ chức và hoạt động của nhà trường; phương hướng HĐT, khoa học và

Bảng. Quy mô cơ cấu tổ chức, bộ máy quản lí, điều hành QTĐT các trường CĐCD khu vực ĐBBB năm 2015

TÊN TRƯỜNG	Số lượng					
	Tổ chức CT -XH	Hội đồng	Phòng, ban	Trung tâm	Khoa	Bộ môn
CĐCD Hà Nội	4	4	7	2	8	18
CĐCD Hà Tây	2	2	6	3	9	16
CĐCD Hải Phòng	4	5	11	3	6	16

công nghệ, hợp tác quốc tế, bảo đảm chất lượng giáo dục; về cơ cấu tổ chức và phương hướng đầu tư phát triển của nhà trường...” theo đúng với **Luật Giáo dục Đại học** quy định [1]; ngoài ra còn thực hiện các nhiệm vụ như tuyển sinh, thi đua khen thưởng... Các phòng, ban thực hiện các nhiệm vụ quản lí, tham mưu cho hiệu trưởng đưa ra các quyết định trên mọi mặt của HĐĐT. Các trung tâm, khoa và bộ môn trực tiếp quản lí, tổ chức các hoạt động giảng dạy những môn học chuyên ngành và giáo dục, rèn luyện SV.

Tuy nhiên, quy mô có sự khác nhau tùy thuộc vào đặc điểm, MTĐT của từng trường. Đặc biệt, qua nghiên cứu cơ cấu tổ chức các cơ quan này ở từng trường cho thấy, hiện nay đã kiện toàn đầy đủ về số lượng, nhất là những người chủ trì ở từng cơ quan. Các quy định về chức năng, nhiệm vụ, cơ chế vận hành, cơ chế phối hợp trong QTĐT được cụ thể hóa rõ ràng, phù hợp với thực tiễn đào tạo; không có hiện tượng chồng lấn. Đội ngũ cán bộ cơ bản được đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu về chuyên môn. Hoạt động tổ chức cán bộ được tiến hành chặt chẽ, sử dụng đúng người, đúng việc, đúng khả năng, năng lực và sở trường của từng người; có tính kế hoạch chặt chẽ trong quy hoạch nguồn về số lượng, chất lượng và cơ cấu...

Bên cạnh những ưu điểm trên, hoạt động tổ chức, kiện toàn cơ quan quản lí, điều hành QTĐT ở các trường CĐCD thời gian qua có thời điểm chưa thực sự chủ động và chưa bám sát với tình hình thực tiễn. Trong những năm gần đây, số lượng SV tuyển sinh thực tế của các trường còn thiếu nhiều so với chỉ tiêu đặt ra. Điều này chứng tỏ hoạt động của cơ quan quản lí đào tạo, nhất là phòng đào tạo vẫn chưa phát huy hết hiệu quả trong quảng bá uy tín, thương hiệu nhà trường để thu hút thí sinh đăng kí dự tuyển. Mặt khác, trong quá trình nghiên cứu chất lượng đội ngũ cán bộ cho thấy còn một bộ phận chưa thực sự được đào tạo chuyên sâu về quản lí giáo dục, thiếu năng lực hoặc sử dụng không đúng chuyên môn được

đào tạo... Đây vừa là thực trạng, nhưng đồng thời cũng là nguyên nhân làm cho trong một số công việc, thời điểm nhất định, một số cơ quan, tổ chức ở từng trường khi thực hiện chức năng, nhiệm vụ tổ chức, điều hành, quản lí QTĐT còn lúng túng, không sát với thực tiễn...

4. Hoạt động chỉ đạo đổi mới phương pháp, hình thức tổ chức đào tạo

4.1. Hoạt động chỉ đạo đổi mới phương pháp, hình thức đào tạo được cán bộ quản lí (CBQL) các cấp, nhất là những người đứng đầu từ hiệu trưởng tới các khoa chuyên ngành luôn được tiến hành thường xuyên, có trọng tâm, trọng điểm và phù hợp với yêu cầu đổi mới phương pháp, hình thức tổ chức đào tạo ở các cơ sở giáo dục đại học mà Đảng ta xác định, đó là “Theo hướng hiện đại; phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo và vận dụng kiến thức, kĩ năng của người học; khắc phục lối truyền thụ áp đặt một chiều, ghi nhớ máy móc. Tập trung dạy cách học, cách nghĩ, khuyến khích tự học, tạo cơ sở để người học tự cập nhật và đổi mới tri thức, kĩ năng, phát triển năng lực” [2]; phù hợp với xu thế phát triển của khoa học giáo dục, cũng như thực tiễn MTĐT từng ngành, nghề cụ thể. Điều này được chứng minh thông qua việc hàng năm từng trường đều có các văn bản chỉ đạo hoạt động đổi mới phương pháp, hình thức tổ chức đào tạo. Trong đó tập trung chỉ đạo chặt chẽ, sâu sát đến các tổ chức, cá nhân có liên quan, nhất là các khoa chuyên ngành, ĐNGV khắc phục triệt để hiện tượng sử dụng các phương pháp, hình thức lạc hậu hoặc theo thói quen của từng người, thay vào đó là những phương pháp, hình thức mang tính hiện đại, gắn với nội dung bài học, phù hợp với điều kiện thực tế và năng lực nhận thức của người học; tăng cường chỉ đạo việc sử dụng phương pháp, hình thức tổ chức đào tạo thực hành, thực tập bằng cách cho SV làm các bài tập thực hành; sử dụng phương pháp kích thích tính tích cực hoạt động nhận thức, các phương pháp trực quan, gắn với sử dụng công nghệ thông tin, phương tiện dạy học hiện đại vào bài giảng...

4.2. Đa dạng hóa các hình thức, phương pháp bồi dưỡng nâng cao nhận thức, kiến thức và kĩ năng thực hành các phương pháp, hình thức đào tạo cho ĐNGV thông qua các hoạt động cụ thể như: tổ chức cho giảng viên chưa được cấp chứng chỉ bồi dưỡng phương pháp dạy học, do đó, hiện nay 100% giảng viên ở các nhà trường đều có chứng chỉ phương pháp dạy học; tổ chức nghiên cứu đề tài, hội thảo khoa học về đổi mới phương pháp, hình thức tổ chức dạy học; thi giáo viên dạy giỏi; gắn hoạt động đổi mới phương

pháp, hình thức tổ chức đào tạo của ĐNGV với bình xét, đánh giá chất lượng đảng viên, chất lượng hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ...

Tuy nhiên, hoạt động chỉ đạo đổi mới phương pháp, hình thức đào tạo có thời điểm vẫn còn chưa thực sự khoa học, thiếu kiên quyết và chưa tạo ra sức lan tỏa, đồng thuận trong nhận thức ở mọi chủ thể QTĐT, các phương pháp đào tạo còn chưa hướng tới phát triển năng lực, phát huy tính tích cực nhận thức của SV. Việc sử dụng phương pháp đào tạo thực hành chủ yếu tập trung ở những môn học chuyên ngành, với những môn học thiên về lý luận còn hạn chế... Việc sử dụng các hình thức tổ chức đào tạo còn chưa linh hoạt, sáng tạo, kết hợp đan xen giữa các hình thức khác nhau; chưa thực quan tâm đến sử dụng các hình thức tổ chức đào tạo mang tính hỗ trợ như tham quan hoặc thực hành ở các cơ sở sản xuất kinh doanh có liên quan trên địa bàn. Bên cạnh đó, hoạt động chỉ đạo đổi mới phương pháp học cho SV chưa thực sự được các trường quan tâm, coi trọng và tiến hành có hiệu quả. Theo đó, trong quá trình học tập, SV vẫn còn mang tính thụ động, chưa có phương pháp học tập hiệu quả, phù hợp với bậc học, cũng như từng môn học; chưa biết phát huy tính tích cực trong học tập, khai thác các nguồn tài liệu... Chính vì thế, chất lượng của một số bộ phận SV vẫn chưa thực sự đáp ứng tốt với mục tiêu, yêu cầu đào tạo đặt ra.

5. Hoạt động phát triển đội ngũ CBQL và giảng viên

Để đánh giá khách quan, chính xác thực trạng hoạt động phát triển CBQL, ĐNGV ở các trường, chúng tôi tập trung vào các hoạt động chính như:

5.1. Hoạt động quy hoạch CBQL, ĐNGV. Trong quy hoạch, các trường luôn bám sát với quy hoạch chung về đào tạo NNL ở địa phương; bám sát sự chỉ đạo của UBND các thành phố trực thuộc; thực tiễn nhu cầu đào tạo hiện tại, cũng như chiến lược phát triển của từng trường... theo đó, nội dung quy hoạch đảm bảo được tính toàn diện từ số lượng, chất lượng và cơ cấu CBQL, ĐNGV ở từng đơn vị cho đến tổng thể cán bộ, giảng viên trong toàn trường. Trong hoạt động quy hoạch, về cơ bản các trường đều nhận định chính xác cả về phẩm chất, năng lực, phương pháp, tác phong công tác đối với CBQL, giảng viên được xác định là nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý ở từng cơ quan, khoa, bộ môn; bước đầu đã chú trọng đến đội ngũ cán bộ trẻ, sớm phát hiện ra những người có triển vọng, được đào tạo cơ bản để đưa vào diện quy hoạch là cán bộ lãnh đạo, quản lý hoặc là cán bộ chuyên gia đầu ngành trên từng lĩnh vực nhất định theo thời gian ngắn hạn hoặc dài hạn.

5.2. Hoạt động tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng CBQL, ĐNGV:

- Trong hoạt động tuyển dụng luôn bám sát về số lượng, chất lượng mà từng thành phố chỉ đạo, các tiêu chí xây dựng phù hợp với tính chất đặc thù của từng cơ quan, khoa chuyên ngành; thực hiện đa dạng hóa các hình thức khác nhau, đảm bảo tính khách quan, trung thực, công bằng, chặt chẽ và đúng quy trình; gắn liền giữa đảm bảo về số lượng với chất lượng, lấy chất lượng làm tiêu chí hàng đầu. Nhìn chung, hoạt động tuyển dụng đã góp phần khắc phục được sự thiếu hụt về số lượng cán bộ ở từng đơn vị, cho đến tổng thể các trường.

- Trong hoạt động sử dụng ĐNGV, việc sử dụng CBQL, ĐNGV được các trường thực hiện hợp lý, phù hợp với yêu cầu, tính chất và phạm vi nhiệm vụ của mỗi đơn vị. Từng trường căn cứ vào số lượng CBQL, ĐNGV cơ hữu đang được biên chế; căn cứ vào tình hình thực tiễn và nhu cầu về số lượng, chất lượng, cơ cấu về trình độ được đào tạo, từ đó thực hiện tốt công tác điều động cán bộ, giảng viên đảm bảo hài hòa. Ở từng cơ quan, khoa/bộ môn trong mỗi trường, việc sử dụng cán bộ, giảng viên thực hiện có hiệu quả như: sử dụng giảng viên dựa trên đặc thù nhiệm vụ; đảm bảo phù hợp với nguyện vọng và chuyên ngành, trình độ cán bộ, giảng viên được đào tạo. Đặc biệt, trước khi phân công mỗi nhiệm vụ cụ thể đều dựa trên cơ sở kiểm tra, đánh giá để phát hiện chính xác năng lực, sở trường của từng người để giao nhiệm vụ, đảm bảo phát huy được năng lực sở trường của họ.

- *Đối với HĐĐT, bồi dưỡng CBQL, ĐNGV:* ĐNGV ở các trường có trình độ sau đại học chiếm 77,55% (thạc sĩ là 72,56%; tiến sĩ là 4,99%). Theo đó, các trường đã quán triệt sâu sắc và thực hiện tốt các quan điểm của Đảng, Nhà nước, nhất là mục tiêu trong *Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020* mà Thủ tướng Chính phủ đã ban hành, trong đó xác định "Tiếp tục đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo để đến năm 2020, 60% giảng viên cao đẳng và 100% giảng viên đại học đạt trình độ thạc sĩ trở lên; 100% giảng viên đại học và cao đẳng sử dụng thành thạo một ngoại ngữ" [3].

HĐĐT, bồi dưỡng ĐNGV luôn được các trường tiến hành thường xuyên theo định kỳ năm/học kỳ, quý/tháng. Nội dung, hình thức, phương pháp phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của từng trường. Trong đó, việc đào tạo được tiến hành thông qua các hoạt động như cử giảng viên đi học tập ở các cơ sở giáo dục trong và ngoài nước theo đúng chuyên ngành, nhất là đào tạo sau đại học với trình độ thạc sĩ, tiến sĩ. Ngoài ra, chú trọng thực hiện tổ chức bồi dưỡng tại trường cho những

đối tượng là cán bộ, giảng viên có trình độ, kiến thức chuyên môn, chính trị chưa thực sự đáp ứng với yêu cầu của từng trường. Từ đó, các trường từng bước chuẩn hóa về số lượng, trình độ đào tạo cho CBQL, ĐNGV đáp ứng theo yêu cầu của Nhà nước đặt ra.

5.3. Chế độ, chính sách đãi ngộ cho đội ngũ CBQL, ĐNGV. Trong đó đặc biệt chú trọng đến “Việc tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, tôn vinh nhà giáo trên cơ sở đánh giá năng lực, đạo đức nghề nghiệp và hiệu quả công tác. Có chế độ ưu đãi và quy định tuổi nghỉ hưu hợp lý đối với nhà giáo có trình độ cao... có thêm phụ cấp tùy theo tính chất công việc, theo vùng. Khuyến khích đội ngũ nhà giáo và CBQL nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Tôn vinh, khen thưởng xứng đáng các cá nhân, tập thể có thành tích xuất sắc và đóng góp nổi bật cho sự nghiệp GD-ĐT” [4]. Chính sách về tiền lương của cán bộ, giảng viên luôn được thực hiện triệt để, đúng thời gian, đủ định mức... Mặt khác, thông qua văn bản ở các trường ban hành đã khẳng định, bước đầu đã xây dựng được cơ chế, chính sách đặc thù cả về vật chất, tinh thần cho ĐNGV, CBQL, nhất là các chính sách ưu đãi trong bổ nhiệm, nâng lương, tạo điều kiện thuận lợi để phát triển đối với những người có sự nỗ lực, cố gắng trong công tác, tự học tập nâng cao trình độ, chuyên môn nghiệp vụ; có sự cống hiến vì sự phát triển của nhà trường... Những hoạt động này góp phần động viên mọi người phát huy tinh thần trách nhiệm, năng lực của bản thân, yên tâm công tác và cố gắng hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.

Tuy nhiên, trong hoạt động quy hoạch, có nhà trường, trong từng thời điểm nhất định vẫn chưa thực sự coi trọng, đánh giá cao vị trí, vai trò của cán bộ, giảng viên trẻ, việc quy hoạch ĐNGV trẻ còn chưa thực sự được chú trọng. Trong hoạt động tuyển dụng ĐNGV còn chưa biết kết hợp, phát huy có hiệu quả của phương tiện thông tin đại chúng trên từng địa bàn để thu hút những ứng viên có phẩm chất, năng lực giỏi đăng kí thi tuyển vào công tác ở nhà trường. Có thời điểm, việc sử dụng cán bộ, giảng viên còn chưa hiệu quả, chưa khai thác hết phẩm chất, năng lực từng người; việc luân chuyển công tác của cán bộ, giảng viên còn chưa thực sự đảm bảo công bằng, khách quan... Các chính sách đãi ngộ cán bộ, giảng viên còn chưa thực sự đáp ứng đúng nhu cầu và khả năng cống hiến của cán bộ, giảng viên. Đúng như trong Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020 đã chỉ rõ: “Các chế độ chính sách đối với nhà giáo và CBQL giáo dục, đặc biệt là chính sách lương và phụ cấp theo lương, chưa thỏa đáng, chưa thu hút được người giỏi vào ngành giáo dục, chưa tạo được động lực phấn

đấu vươn lên trong hoạt động nghề nghiệp. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo chưa đáp ứng được các yêu cầu đổi mới giáo dục”[3].

6. Hoạt động quản lý tuyển sinh, thanh lọc SV

Hiện nay, các trường đã thực hiện tốt hoạt động quản lý tuyển sinh, thanh lọc SV theo đúng các quy định của Bộ GD-ĐT, từng bước thực hiện hiệu quả hoạt động quản lý trước khi tuyển sinh như: đa dạng hóa các hình thức tuyên truyền, quảng bá về thương hiệu, uy tín, CLĐT ở các nhà trường đến đông đảo quần chúng nhân dân trên địa bàn, nhất là những thí sinh đang học năm cuối ở trung học phổ thông. Trong quá trình tuyển sinh, hồ sơ của thí sinh được kiểm soát chặt chẽ, đáp ứng tốt theo các tiêu chí đặt ra, thực hiện triệt để về thời gian, các đợt tuyển sinh theo đúng quy định của Bộ GD-ĐT.

Các nhà trường luôn bám sát tính đặc thù của MTĐT, chính vì thế, bên cạnh đòi hỏi cao về phẩm chất chính trị, đạo đức, từng trường coi trọng trình độ nhận thức của thí sinh thông qua việc xác định tổ hợp các môn thi, chủ yếu là tổ hợp các môn: *Toán, Vật lí, Hóa học; Toán, Ngoại ngữ, Vật lí; Toán, Ngoại ngữ, Ngữ văn; Toán, Ngoại ngữ, Hóa học*. Phương thức tuyển sinh được thực hiện theo 2 phương thức cơ bản là: Căn cứ kết quả thi trung học phổ thông quốc gia để xét tuyển; căn cứ kết quả học tập cấp trung học phổ thông (hoặc tương đương) của thí sinh để xét tuyển. Với tổ hợp các môn thi và phương thức tuyển sinh trên, từng trường đã tính toán kĩ lưỡng nhằm lựa chọn được những thí sinh có kiến thức nền tảng tốt để tiếp cận, lĩnh hội và theo học những chuyên ngành mà từng trường đào tạo.

Đối với hoạt động thanh lọc SV, bên cạnh việc gắn liền giữa việc truyền thụ kiến thức, kĩ năng, kĩ xảo nghề nghiệp và giáo dục SV, các trường luôn quan tâm đến hoạt động thanh lọc SV, coi đây là một trong những vấn đề có ý nghĩa trực tiếp nâng cao chất lượng, uy tín và thương hiệu của các nhà trường. Theo đó, trong suốt QTĐT, SV luôn được kiểm tra chặt chẽ trên các vấn đề như: sức khỏe, động cơ học tập, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, kiến thức, kĩ năng... Trên cơ sở của hoạt động này, các trường sẽ đánh giá được mức độ đáp ứng theo chuẩn đầu ra, MTĐT của từng SV, từ đó, phân loại theo các mức độ khác nhau.

Tuy nhiên trong thời gian qua, hoạt động quản lý tuyển sinh vẫn chưa thực sự làm tốt quản lý hoạt động tuyên truyền để thu hút tối đa thí sinh đăng kí tham gia tuyển sinh nên số lượng SV đăng kí tuyển sinh còn ít so với chỉ tiêu đề ra; chưa xác định tường minh “chuẩn đầu vào”, nhất là về sức khỏe, phẩm chất chính

trị, đạo đức, lối sống. Đặc biệt, đối với một số quy định về tuyển sinh chưa có cơ chế kiểm tra, giám sát để đảm bảo thực hiện đúng quy định. Trong hoạt động thanh lọc SV, quá trình kiểm tra SV vẫn còn hiện tượng “châm chước”, hạ tiêu chuẩn so với các mức độ, thang đánh giá đặt ra nhằm mục tiêu đạt về số lượng SV đào tạo là chủ yếu. Điều này làm cho việc thanh lọc SV thiếu khách quan, chính xác. Do đó, trong số SV đào tạo của nhà trường vẫn còn có hiện tượng một bộ phận SV chưa đáp ứng được MTĐT nhưng vẫn được đào tạo ở nhà trường. Chính vì thế, dẫn đến hiện tượng CLĐT có thời điểm không đồng đều, thiếu tính ổn định và chưa đáp ứng đúng với mục tiêu, yêu cầu đã xác định.

7. Quản lý các điều kiện đảm bảo phục vụ HĐĐT

Các trường đã chủ động ban hành kịp thời các quy chế, quy định liên quan đến quản lý các điều kiện đảm bảo phục vụ HĐĐT tương đối hợp lý, đúng chức năng, nhiệm vụ và thẩm quyền của từng cá nhân, bộ phận, sát với thực tiễn ở từng trường, từ đó tạo ra hành lang pháp lý để các chủ thể quản lý tổ chức và thực hiện cho thấy: Các quy chế, quy định trong sử dụng, thu chi tài chính; xây dựng, mua sắm, sử dụng, bảo quản các cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật dạy học, tài liệu, giáo trình, nhà xưởng, máy móc thực hành... của nhà trường hiện có hoặc của các cơ sở sản xuất kinh doanh ở địa phương mà nhà trường phối hợp. Ngoài ra, các trường còn ban hành quy chế, quy định trong kiểm tra, đánh giá việc thực hiện các quy định liên quan đến quản lý đảm bảo các điều kiện phục vụ HĐĐT đã ban hành. Hiện nay các trường đã thực hiện khá tốt việc quản lý các điều kiện đảm bảo phục vụ HĐĐT, phát huy tính tự chủ; từng bước khắc phục khó khăn để đảm bảo tốt các điều kiện cần thiết phục vụ cho HĐĐT cả về tài chính, điều kiện về cơ sở vật chất.

Tuy nhiên, trong quản lý các điều kiện đảm bảo phục vụ HĐĐT ở các trường thời gian qua vẫn chưa thực sự được chặt chẽ, có tính khoa học và hiệu quả cao. Điều này được biểu hiện trên các vấn đề như: Trong quản lý tài chính còn chưa phát huy hết vai trò tự chủ trong thu hút nguồn tài chính thông qua xã hội hóa giáo dục, nhất là nguồn đóng góp, ủng hộ của nhân dân, các nhà hảo tâm hoặc tự khai thác ở từng nhà trường. Trong bảo quản vật chất, phương tiện, kỹ thuật dạy học có thời điểm còn lỏng lẻo, thiếu cơ chế, bộ phận chuyên trách... thiết bị dạy học lỗi thời, một số hiện đại thì không khai thác hết tính năng, tác dụng; việc sử dụng còn chưa thực sự tiết kiệm, chưa cần thận nên để xảy ra hỏng hóc, nhất là đối với máy móc, trang thiết bị thực hành...

8. Hoạt động tự đánh giá, kiểm định và công bố CLĐT

Thực hiện theo Chỉ thị số 46/2008/CT-BGDĐT ngày 05/8/2008 của Bộ GD-ĐT về việc tăng cường công tác đánh giá và kiểm định chất lượng giáo dục của Bộ GD-ĐT ban hành, thời gian qua, dựa trên cơ sở của hoạt động tự đánh giá CLĐT ở các trường, Sở GD-ĐT Hà Nội, Sở GD-ĐT Hải Phòng đã tiến hành triển khai đánh giá CLĐT các trường CĐCĐ trực tiếp quản lý. Hiện nay, cả 3 trường CĐCĐ khu vực ĐBBB đã hoàn thành kiểm định CLĐT, mọi hoạt động được thực hiện nghiêm túc, khách quan, phản ánh đúng CLĐT của các nhà trường. Sau khi kiểm định, các trường được công nhận và cấp giấy chứng nhận chất lượng giáo dục ở cấp độ 1 (đạt từ 60-70 tiêu chí mà Bộ GD-ĐT quy định). Dựa trên cơ sở của hoạt động kiểm định CLĐT đã giúp các trường xác định đúng mức độ đáp ứng mục tiêu giáo dục trong giai đoạn hiện nay. Trên cơ sở đó, xây dựng kế hoạch khắc phục những tiêu chí còn chưa đáp ứng, góp phần nâng cao chất lượng các HĐĐT, đồng thời thông báo công khai với các cơ quan quản lý nhà nước và xã hội về thực trạng CLĐT của nhà trường.

Bên cạnh những kết quả đạt được, trong hoạt động tự đánh giá, kiểm định và công bố CLĐT thời gian qua vẫn còn tồn tại một số hạn chế như: Việc tự đánh giá CLĐT ở các trường còn chưa khách quan, chưa phản ánh rõ nét thực chất các nội dung cơ bản của HĐĐT. Việc công bố thông tin một số nội dung xung quanh đến CLĐT còn chưa kịp thời, các số liệu còn lạc hậu, chưa phản ánh đúng tình hình thực tiễn...

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, có thể thấy trong quản lý HĐĐT ở các trường CĐCĐ khu vực ĐBBB hiện nay vẫn còn có những hạn chế, bất cập. Để khắc phục những hạn chế, bất cập trên, cũng như không ngừng nâng cao CLĐT nhằm đáp ứng tốt với yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT, nhu cầu về>NNL... đòi hỏi các tổ chức, lực lượng là chủ thể của quản lý HĐĐT trước hết cần nhận thức rõ được thực trạng HĐĐT, quản lý HĐĐT theo tiếp cận ĐBCL hiện nay; đồng thời, xác định rõ nguyên nhân của các thực trạng đó. Trên cơ sở đó, từng trường xây dựng và tiến hành thực hiện các biện pháp tác động phù hợp vào mọi khâu, mọi bước, mọi quá trình. Có như vậy mới đảm bảo CLĐT ở các trường ngày càng nâng lên, đáp ứng với MTĐT, cũng như yêu cầu của thực tiễn xã hội đặt ra. □

(Xem tiếp trang 221)

bất thông tin cụ thể về nhu cầu ĐT, các thông tin phản hồi về chất lượng hoạt động ĐT, các chỉ số về cung, cầu của các đoàn nghệ thuật, trên cơ sở đó dự báo nhu cầu nhân lực để xúc tiến tuyển sinh. Tiến hành kí kết các biên bản ghi nhớ về nhu cầu ĐT, các hợp đồng về liên kết, hỗ trợ ĐT và hỗ trợ xúc tiến việc làm với các đoàn nghệ thuật. Tổ chức triển khai công tác xúc tiến tuyển sinh và tư vấn tuyển sinh; tập huấn về nghiệp vụ xúc tiến tuyển sinh cho đội ngũ cán bộ, giảng viên tham gia tuyên truyền. Tăng cường tư vấn và hướng nghiệp trực tiếp tại các trường phổ thông; phối hợp với các Sở GD-ĐT và các địa phương đẩy mạnh tuyên truyền, phát hiện học sinh có năng khiếu nghệ thuật múa tại các quận, huyện, thành phố. Đa dạng hóa các hình thức và các kênh về thông tin tuyển sinh như: thông qua website của trường, phát hành tài liệu, bản tin tuyên truyền (tờ bướm, áp phích, băng-rôn...) về thông tin tuyển sinh, cơ hội việc làm và học tiếp lên bậc học cao hơn; xây dựng chuyên mục phổ biến kiến thức về các trường VHNT, ĐT diễn viên các loại hình nghệ thuật múa: như múa Balê, múa Dân gian, múa Đương đại... trên các phương tiện truyền thông. Tích cực tổ chức giới thiệu việc làm thông qua trung tâm tư vấn; phòng quản lí sinh viên, tìm hiểu nắm bắt nhu cầu của các đoàn nghệ thuật để giới thiệu, tư vấn cho học sinh, sinh viên và định hướng nghề nghiệp cho họ ngay từ khi còn học phổ thông.

Để thực hiện yêu cầu trên, cần đảm bảo các điều kiện như: cán bộ và giảng viên nhà trường phải nhận thức được ý nghĩa tầm quan trọng của công tác này và có sự chỉ đạo sâu sát của Ban Giám hiệu nhà trường, từ đó có biện pháp thực hiện sát đúng, hiệu quả. Có sự hỗ trợ tích cực của các địa phương và các ban ngành đoàn thể, mà trước hết là Sở GD-ĐT các tỉnh, thành và các trường phổ thông; đồng thời phải củng cố, giữ vững thương hiệu của trường về chất lượng ĐT để thu hút học sinh, sinh viên vào học. Lãnh đạo ngành GD-ĐT của địa phương và các trường phổ thông phải quan tâm chỉ đạo phát hiện học sinh có năng khiếu nghệ thuật múa ngay từ bậc tiểu học; có chính sách khuyến học đảm bảo thu hút được mọi đối tượng người học, đặc biệt là các đối tượng thuộc diện nghèo, dân tộc và chính sách xã hội...

Nội dung chủ yếu trong đổi mới chương trình, nội dung và tuyển sinh ĐT diễn viên múa ở các trường VHNT theo tiếp cận năng lực, chính là các chủ thể quản lí cần nắm bắt nhu cầu ĐT, xây dựng chuẩn đầu ra, biên soạn, đánh giá và điều chỉnh chương trình ĐT phù hợp trình độ của người học và phát triển năng

lực sẵn có của họ, tạo điều kiện cho các đoàn nghệ thuật phân biện mạnh mẽ hơn đối với hiệu quả ĐT. Đồng thời, tìm hiểu nhu cầu xã hội, nắm bắt thông tin từ người học, xác định chỉ tiêu ĐT sát với nhu cầu thực tế, tổ chức có hiệu quả công tác hướng nghiệp nhằm nâng cao nhận thức cho học sinh và gia đình họ về chuyên ngành múa, tạo cơ sở để sản phẩm ĐT có chất lượng hơn, đáp ứng đòi hỏi của nhà trường, các đoàn nghệ thuật và xã hội. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2013). *Văn kiện Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương lần thứ tám (khóa XI)*. Văn phòng Trung ương Đảng.
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2016). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*. Văn phòng Trung ương Đảng.
- [3] Bộ Văn hóa - Thể thao và Du lịch (2010). *Đề án “Đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo của các trường văn hóa nghệ thuật giai đoạn 2011-2020”*.
- [4] Vũ Dương Dũng (2013). *Đào tạo nghệ thuật biểu diễn múa trong đời sống hiện nay*. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ.
- [5] Trường Cao đẳng Múa Việt Nam (2007). *Đào tạo diễn viên múa trong thời kì phát triển và hội nhập - Vấn đề và giải pháp*. Kỷ yếu hội thảo khoa học.

Thực trạng quản lí hoạt động đào tạo...

(Tiếp theo trang 218)

Tài liệu tham khảo

- [1] Quốc hội. Luật số 08/2012/QH13 (2013). *Luật Giáo dục đại học*.
- [2] Ban Chấp hành Trung ương (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.
- [3] Thủ tướng Chính phủ (2012). *Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020* (Ban hành kèm theo Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13/6/2012).
- [4] Ban Chấp hành Trung ương (1996). *Nghị quyết Trung ương khóa 8, về định hướng chiến lược phát triển giáo dục - đào tạo trong thời kì công nghiệp hoá, hiện đại hoá và nhiệm vụ đến năm 2000*.
- [5] Bộ GD-ĐT (2007). *Quyết định số 65/2007/QĐ-BGDĐT ngày 01/11/2007 Ban hành Quy định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trường đại học*.
- [6] Bộ GD-ĐT (2008). *Chỉ thị số 46/2008/CT-BGDĐT ngày 05/8/2008 của Bộ GD-ĐT về việc tăng cường công tác đánh giá và kiểm định chất lượng giáo dục*.
- [7] Bộ GD-ĐT (2000). *Quyết định số 37/2000/QĐ-BGDĐT về quy chế tạm thời trường cao đẳng cộng đồng*.