

# THỰC TRẠNG QUẢN LÝ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KHỐI KINH TẾ Ở ĐÀ NẴNG

NGUYỄN QUÝ NHÃN\*

Ngày nhận bài: 7/12/2016; ngày sửa chữa: 09/12/2016; ngày duyệt đăng: 10/12/2016.

**Abstract:** Training quality management governs factors impacting directly and indirectly on development of personalities, professional skills and competences of learners. In this article, author analyses situation of training quality management at Colleges of Economy in Danang and points out the main reasons of shortcomings. This analysis lays a foundation for proposing solutions under Training Quality Management, meeting requirements of labour market in current period.

**Keywords:** Quality, Training Quality Management, training quality, management.

Chất lượng đào tạo (CLĐT) với đặc trưng sản phẩm là “con người - nhân cách sức lao động”, kết quả “đầu ra” của quá trình đào tạo được thể hiện cụ thể ở các phẩm chất, giá trị nhân cách, giá trị sức lao động hay năng lực làm việc của người tốt nghiệp tương ứng với mục tiêu đào tạo của từng ngành trong hệ thống đào tạo. Quản lý CLĐT là hoạt động tương tác và phối hợp lẫn nhau nhằm định hướng và kiểm soát một tổ chức về chất lượng. Như vậy, quản lý chất lượng thực chất là việc kiểm soát tất cả các yếu tố có tác động trực tiếp và gián tiếp đến việc hình thành nên phẩm chất, giá trị nhân cách, giá trị sức lao động hay năng lực làm việc của người tốt nghiệp. Trong đó, hoạt động quản lý CLĐT bao gồm việc: *kiểm soát chất lượng, đảm bảo chất lượng và cải tiến chất lượng*. Đa số các trường cao đẳng (CĐ) khối Kinh tế công lập tại Đà Nẵng được nâng cấp từ các trường trung cấp chuyên nghiệp, nên chưa có được hệ thống quản lý chất lượng đồng bộ, hiệu quả; vì vậy, việc đáp ứng được nhu cầu nhân lực chất lượng cao còn hạn chế.

Để có thể xây dựng được mô hình quản lý CLĐT tại các trường CĐ khối kinh tế công lập ở Đà Nẵng, cần có đánh giá khách quan và chính xác về thực trạng quản lý CLĐT của các trường. Bài viết phân tích thực trạng (trên cơ sở điều tra 100 cán bộ quản lý (CBQL), 250 giảng viên (GV) và 400 sinh viên (SV) năm học 2015-2016) và đưa ra các nguyên nhân ảnh hưởng đến việc quản lý CLĐT tại các trường CĐ khối Kinh tế công lập ở TP. Đà Nẵng.

## 1. Thực trạng CLĐT các trường CĐ khối Kinh tế ở TP. Đà Nẵng

**1.1. Về chất lượng chương trình đào tạo (CTĐT).** Chất lượng CTĐT được đánh giá trên các

nội dung: nguyên tắc xây dựng chương trình, mục tiêu, cấu trúc của CTĐT. Các học phần, môn học trong CTĐT có đủ đề cương chi tiết, tập bài giảng hoặc giáo trình, tài liệu tham khảo đáp ứng mục tiêu của học phần, môn học; được định kỳ bổ sung, điều chỉnh dựa trên cơ sở tham khảo các chương trình giáo dục tiên tiến trên thế giới, các ý kiến phản hồi từ nhiều nhà tuyển dụng lao động, người tốt nghiệp, các tổ chức giáo dục và các tổ chức khác nhằm đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực của địa phương và của ngành; CTĐT được định kỳ đánh giá và thực hiện cải tiến chất lượng dựa trên kết quả đánh giá.

Kết quả khảo sát về chất lượng của CTĐT cho thấy: khoảng 40% CBQL và GV đánh giá tốt, chỉ có khoảng 3% đánh giá chưa đạt và 17% đánh giá là đạt. Về cơ bản, CTĐT của các trường được xây dựng dựa trên những quy định hiện hành của Bộ GD-ĐT, có mục tiêu rõ ràng, cụ thể, có tham khảo chương trình các nước tiên tiến, có liên thông và tham khảo ý kiến của các nhà khoa học, người học; CTĐT được định kỳ rà soát, bổ sung cho phù hợp với thực tiễn. Tuy nhiên, việc tham khảo ý kiến của các nhà sử dụng lao động trong việc xây dựng CTĐT chưa nhiều, các trường chưa tổ chức đánh giá CTĐT theo các chuẩn tiên tiến để cải tiến CTĐT phù hợp hơn với yêu cầu thực tiễn.

**1.2. Về chất lượng hoạt động đào tạo.** Chất lượng hoạt động đào tạo được đánh giá qua các hoạt động: Phương pháp giảng dạy và những điều kiện hỗ trợ giảng dạy phù hợp; hình thức tổ chức dạy học đa dạng; kiểm tra, đánh giá phù hợp với học phần; ứng dụng công nghệ thông tin (CNTT) trong giảng dạy; sự tham gia của các doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo.

\* Trường Cao đẳng Thương mại Đà Nẵng

Về cơ bản, chất lượng hoạt động đào tạo được CBQL và GV đánh giá khá tốt với tỉ lệ cao (khoảng 34%), tuy nhiên, vẫn còn tỉ lệ lớn đánh giá ở mức đạt và chưa đạt, đặc biệt là ở đối tượng SV (22,3% đánh giá đạt và 6,7% đánh giá chưa đạt). Trong đó, việc đổi mới phương pháp giảng dạy cho phù hợp với phương thức đào tạo theo hệ thống tín chỉ, việc ứng dụng CNTT trong giảng dạy, kiểm tra, đánh giá và các điều kiện hỗ trợ cho hoạt động đào tạo còn nhiều bất cập; đặc biệt là sự tham gia của các đơn vị sử dụng lao động, doanh nghiệp vào hoạt động đào tạo của nhà trường để gắn giữa lí luận và thực tiễn còn nhiều hạn chế. Điều này ảnh hưởng lớn đến CLĐT của các trường CĐ khối Kinh tế ở TP. Đà Nẵng.

**1.3. Về chất lượng đội ngũ cán bộ quản lí, GV.** Vai trò của đội ngũ CBQL, GV hết sức quan trọng trong nhà trường, là nhân tố quyết định CLĐT; do vậy, muốn nâng cao CLĐT phải nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL, GV; đặc biệt là đội ngũ GV. Hiện nay, đội ngũ GV ở các trường CĐ kinh tế ở Đà Nẵng được khảo sát có trình độ sau đại học chiếm khoảng 73,9% (chủ yếu là trình độ thạc sĩ); GV dưới 30 tuổi chiếm 34,2%; từ 30-40 tuổi chiếm 44,7%, điều này cho thấy, cả tuổi đời và tuổi nghề của đội ngũ GV các trường khá trẻ và chủ yếu chỉ có trình độ thạc sĩ. Về cơ bản, đội ngũ CBQL và GV được đánh giá là có trình độ chuyên môn cao, đáp ứng được yêu cầu, có số lượng phù hợp. Tuy nhiên, khả năng biên soạn CTĐT và tài liệu chuyên môn, khả năng sử dụng ngoại ngữ và tin học trong giảng dạy, quản lí cũng như nghiên cứu khoa học của đội ngũ CBQL và GV còn hạn chế.

**1.4. Về chất lượng SV.** Thực tế tuyển sinh “đầu vào” của các trường CĐ hiện nay rất khó khăn, phần lớn các trường tuyển sinh không đủ chỉ tiêu đề ra, điểm chuẩn và điểm trung bình vào các trường thấp dần qua các năm. Điều này cho thấy, chất lượng “đầu vào” của các trường không cao và giảm dần qua các năm; do đó, ảnh hưởng nhất định đến kết quả tốt nghiệp hàng năm của các trường. Mặt khác, chất lượng SV còn được phản ánh qua kết quả học tập (tỉ lệ xếp loại học tập xuất sắc, giỏi, khá, trung bình), hiệu quả của hoạt động đào tạo (tỉ lệ SV tốt nghiệp so với SV năm cuối, tỉ lệ SV tốt nghiệp so với số SV nhập học, tỉ lệ SV tốt nghiệp sớm...), phẩm chất trính trị, đạo đức của SV, kiến thức và kĩ năng nghề nghiệp, mức độ đáp ứng của SV tốt nghiệp đối với các đơn vị sử dụng lao động.

Khi khảo sát về chất lượng SV của các trường CĐ khối Kinh tế ở TP. Đà Nẵng cho thấy: khoảng hơn 35% CBQL, GV và SV đều thống nhất về chất lượng

SV ở mức tốt, gần 30% cho rằng chất lượng SV ở mức khá và gần 20% xếp ở mức đạt, không có ý kiến cho rằng chưa đạt. Trong đó, phẩm chất chính trị, đạo đức của SV được đánh giá khá cao; tuy nhiên, kiến thức, kĩ năng nghề nghiệp và khả năng đáp ứng của SV tốt nghiệp đối với những yêu cầu của đơn vị sử dụng lao động hiện nay còn hạn chế, nên tỉ lệ SV tìm được việc làm phù hợp với ngành nghề đào tạo khi ra trường thấp.

**1.5. Về tổ chức và quản lí đào tạo.** Để có cơ sở đánh giá về chất lượng tổ chức và quản lí đào tạo, chúng tôi đã khảo sát các trường về những nội dung: Hệ thống văn bản pháp quy về đào tạo; tính minh bạch và hiệu quả trong tổ chức đào tạo; CLĐT được cam kết và công bố công khai; Chuẩn đầu ra được định kì rà soát và bổ sung kịp thời; khảo sát đánh giá về hoạt động giảng dạy của GV và công tác quản lí, phục vụ của đội ngũ CBQL; có cơ chế phối hợp giữa nhà trường và đơn vị sử dụng lao động.

Nhìn chung, các đối tượng được khảo sát đều cho rằng: chất lượng tổ chức và quản lí đào tạo của các trường có mức độ tốt là 43,8%, khá là 31,8%, đạt là 19,0% và chưa đạt là 5,5%. Kết quả này phần nào phản ánh phù hợp với tình hình thực tế hiện nay của các trường. Trong đó, tiêu chí “*có hệ thống văn bản pháp quy về đào tạo*”, “*CLĐT được cam kết và công bố công khai*”, “*chuẩn đầu ra được định kì rà soát và bổ sung kịp thời*” được đánh giá cao nhất, đã phản ánh đúng với thực tế, vì đây là yếu tố cơ bản nhất các trường phải thực hiện để tổ chức và quản lí đào tạo; phải thực hiện đầy đủ theo yêu cầu của Bộ GD-ĐT. Tiêu chí “*đánh giá về hoạt động giảng dạy của GV*” và “*công tác quản lí, phục vụ của đội ngũ CBQL*”; “*có cơ chế phối hợp giữa nhà trường và đơn vị sử dụng lao động*” được đánh giá thấp nhất. Hiện nay, các trường mới triển khai công tác khảo sát ý kiến người học về hoạt động giảng dạy của GV từ năm 2014 đến nay mà chưa triển khai khảo sát về công tác quản lí, phục vụ của CBQL, cũng như cơ chế phối hợp giữa nhà trường và đơn vị sử dụng lao động chưa chặt chẽ, đầy đủ.

**1.6. Về cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ đào tạo.** Một trong những yếu tố ảnh hưởng đến CLĐT của các trường đó là hệ thống cơ sở vật chất, trang thiết bị, phòng học, phòng thực hành, thư viện, tài liệu... có liên quan phục vụ cho các hoạt động đào tạo. Các đối tượng được khảo sát đánh giá hệ thống cơ sở vật chất, trang thiết bị ở mức tốt là 37,2%; khá là 37,5%; đạt là 20,8% và ở mức chưa đạt là 4,5%. Thực tế khảo sát cho thấy, các trường có hệ thống phòng học, phòng thực hành, thư viện, máy móc, trang thiết bị, sân bãi,

sách, báo, tài liệu, hệ thống hạ tầng công nghệ... cơ bản đảm bảo đáp ứng được các hoạt động đào tạo. Tuy nhiên, các “đầu sách” liên quan đến những chuyên ngành đào tạo ở thư viện còn ít, diện tích thư viện nhỏ, phòng thực hành và các trang thiết bị phục vụ cho thực hành nghề nghiệp của SV còn hạn chế. Đây là vấn đề cấp thiết mà các trường cần quan tâm trong thời gian tới để nâng cao CLĐT của nhà trường.

## **2. Thực trạng quản lý CLĐT tại các trường CĐ khối Kinh tế ở TP. Đà Nẵng**

### **2.1. Thực trạng chính sách chất lượng**

*2.1.1. Thực trạng xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách chất lượng. Cụ thể:*

- Về chính sách đối với hoạt động giảng dạy của GV. Trung bình CBQL và GV đánh giá chính sách đối với hoạt động giảng dạy của GV ở mức: tốt là 42,3%, khá là 25,3%, đạt là 19,3% và chưa đạt là 13,1%. Trong đó, các chính sách được CBQL và GV đánh giá cao là: chính sách khuyến khích GV phát triển chương trình môn học; thể chế hóa những quy định về đề cương học phần do GV xây dựng trong đề cương môn học; quy định về chuẩn năng lực GV; đổi mới phương pháp giảng dạy, kiểm tra, đánh giá; chế độ giờ lao động của GV. Các chính sách còn đánh giá ở mức độ chưa đạt cao, là: chính sách về khảo sát đánh giá năng lực GV; chính sách quy định về hoạt động trải nghiệm thực tế nghề nghiệp tại doanh nghiệp của GV; quy định về hoạt động tư vấn hướng dẫn SV trong học tập, rèn luyện; đào tạo, bồi dưỡng GV; khuyến khích GV giữ mối liên hệ với các đơn vị sử dụng lao động và chính sách phát triển môi trường làm việc cho GV.

Như vậy, trong chính sách về CLĐT phải đặc biệt chú ý đến chính sách đối với hoạt động giảng dạy của GV - nhân tố đầu tiên, quyết định đến CLĐT của nhà trường. Ngoài ra, cần chú ý đến các chính sách: khảo sát đánh giá năng lực GV; hoạt động trải nghiệm thực tế nghề nghiệp tại doanh nghiệp của GV; hoạt động tư vấn hướng dẫn SV trong học tập, rèn luyện; đào tạo, bồi dưỡng GV; khuyến khích GV giữ mối liên hệ với các đơn vị sử dụng lao động và phát triển môi trường làm việc cho GV.

- Về chính sách đối với hoạt động học tập của SV. Kết quả điều tra cho thấy, tỉ lệ CBQL, GV và SV đánh giá chính sách đối với hoạt động học tập của SV ở mức tốt là 32,9%, khá là 33%, đạt là 22,8% và chưa đạt là 11,3%. Trong đó, các chính sách được đánh giá cao là: chính sách cho người học trải nghiệm thực tế nghề nghiệp; kiểm tra, đánh giá kết quả học tập tạo động lực cho người học; hỗ trợ người học có hoàn cảnh đặc biệt (khó khăn đột xuất, tàn tật...). Tuy nhiên, cũng còn có những chính sách bị đánh

giá ở mức độ chưa đạt, là: chính sách để người học được tham gia vào quá trình phát triển chương trình đào tạo; chính sách tư vấn hỗ trợ học tập cho người học; phát triển môi trường học tập cho SV. Kết quả khảo sát cho thấy, nhà trường hiện tại chú trọng nhiều hơn đến chính sách đối với hoạt động dạy của GV, chưa tập trung nhiều đến những giải pháp phát triển hoạt động học tập của SV. Chất lượng “đầu vào” là rào cản lớn cho việc phát huy trí lực của người học trong quá trình phát triển chương trình. Vị trí địa lý và đặc điểm kinh tế vùng miền quy định tính chất của doanh nghiệp (quy mô nhỏ, hẹp, ngành nghề ít đa dạng...) cũng hạn chế SV trải nghiệm thực tế, gắn lý thuyết với thực tiễn. Đây cũng chính là khó khăn trong tư vấn tìm kiếm việc làm sau tốt nghiệp. Như vậy, nhóm chính sách hỗ trợ hoạt động học tập của SV vẫn cần được cải tiến hơn nữa bằng những giải pháp cụ thể trong thời gian tới.

- Về chính sách đánh giá kết quả học tập của SV. Qua khảo sát cho thấy, CBQL, GV, SV đánh giá chính sách đánh giá kết quả học tập của SV ở mức tốt là 33,9%, khá là 31,2%, đạt là 24,8% và chưa đạt là 10,1%. Các chính sách về: Quy trình kiểm tra, đánh giá; hình thức kiểm tra, đánh giá phù hợp với mục tiêu đào tạo; quản lý kết quả kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của SV được đánh giá khá cao. Trong khi đó, các chính sách về: nội dung kiểm tra, thi sát với nội dung giảng dạy; tổ chức ra đề, coi thi, chấm thi; đánh giá kết quả khách qua, công bằng và chính sách về hệ thống chuẩn đánh giá chất lượng được đánh giá khá thấp.

Chính sách đánh giá kết quả học tập của SV đã được các trường quan tâm và đầu tư; tuy nhiên, để việc học tập của SV ngày càng tốt hơn, đảm bảo chất lượng thì các trường cần có những chính sách phù hợp để thúc đẩy người học, góp phần nâng cao CLĐT của nhà trường.

- Về chính sách phát triển môi trường làm việc. Các chính sách phát triển môi trường làm việc được cả CBQL và GV đánh giá cao trong thời gian qua, cụ thể: Ban hành quy chế làm việc của GV có tác dụng tạo động lực cho GV; xây dựng chính sách chế độ đối với GV được xác định và cụ thể hóa; GV có phòng làm việc tại trường... Tuy nhiên, các chính sách về: xây dựng mối quan hệ giữa nhà quản lý đối với GV; phát triển văn hóa quản lý tạo điều kiện cho GV; đảm bảo cơ sở vật chất phục vụ cho giảng dạy và nghiên cứu của GV và quan hệ giữa nhà trường với thị trường lao động lại được đánh giá thấp. Kết quả khảo sát cho thấy, trung bình CBQL và GV đánh giá ở mức tốt là 32,8%, khá là 33,1%,

đạt là 22,9% và chưa đạt là 11,2%. Các nhà trường đã rất cố gắng trong việc ban hành quy chế làm việc, phát triển văn hóa quản lý, xây dựng chính sách, chế độ, mối quan hệ giữa CBQL và GV nhằm tạo động lực, điều kiện cho GV yên tâm công tác nhưng quá trình triển khai vẫn còn những vấn đề đáng bàn. Hàng năm, các trường đều cử GV đi học tập nâng cao trình độ, tham dự những khóa đào tạo, lớp bồi dưỡng ngắn hạn, nhưng số lượng GV tham gia chưa nhiều do kinh phí còn hạn hẹp. Việc cử cán bộ GV đi học tập nâng cao trình độ ở nước ngoài rất hạn chế. Mặt khác, điều kiện cơ sở vật chất chưa đủ hiện đại để đáp ứng nhiệm vụ dạy học; đa số phòng học chỉ dùng lại ở bảng, máy chiếu mà chưa có những trang thiết bị hiện đại (thiết bị nghe - nhìn, Internet...) hỗ trợ dạy học tương tác. Tài liệu hỗ trợ GV nghiên cứu cũng hạn chế nên đã ảnh hưởng trực tiếp đến CLĐT của nhà trường.

- Về chính sách phát triển môi trường học tập và các dịch vụ phục vụ học tập cho SV. Phòng học và các phòng chức năng của các trường CĐ khối Kinh tế ở TP. Đà Nẵng đa số chỉ đạt chuẩn về diện tích, được thiết kế theo kiểu truyền thống, chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu dạy học hiện đại, chưa thuận tiện cho việc di chuyển của SV khi dạy học theo mô hình lớp học mới. Hệ thống học liệu, giáo trình phục vụ học tập nghiên cứu cho SV, tài liệu tham khảo còn thiếu (do hạn chế về tài chính). Các nhà trường hầu hết đều gặp khó khăn trong quá trình trang bị đồng bộ trang thiết bị phục vụ dạy - học. Đặc biệt, hệ thống phòng đọc (thư viện), phòng thực hành còn sơ sài, thiếu nhiều giáo trình, sách và tài liệu tham khảo, thiết bị thực hành chưa đầy đủ. Hệ thống kí túc xá nhỏ, xuống cấp, chưa đáp ứng yêu cầu, chất lượng cũng như nhu cầu ở nội trú... Vì vậy, chỉ có khoảng 26,7% SV đánh giá chính sách phát triển môi trường học tập và các dịch vụ phục vụ học tập ở mức độ tốt; 27,6% ở mức độ khá; đạt là 26,5% và chưa đạt là 19,2%.

**2.1.2. Thực trạng việc cam kết thực hiện chính sách CLĐT**, gồm: Cam kết cung cấp các "dịch vụ đào tạo" tốt nhất cho SV trước, trong và sau quá trình đào tạo; Cam kết phát huy môi trường làm việc công khai, minh bạch, không ngừng nâng cao đời sống cán bộ, viên chức; Cam kết nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ viên chức đạt chuẩn theo từng cấp độ, đáp ứng nhu cầu người học; Cam kết cung ứng nguồn lao động chất lượng cao cho thị trường lao động; Cam kết nâng cao năng lực lãnh đạo quản lý nhằm đảm bảo CLĐT theo hướng đáp ứng nhu cầu

xã hội; Cam kết tăng cường công tác quản lý tài chính, quản lý các hoạt động dịch vụ; Cam kết thực hiện đúng chức năng nhiệm vụ và nâng cao năng suất, hiệu quả công việc được giao; Cam kết tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị từng bước tiếp cận với chuẩn khu vực và quốc tế; Cam kết thực hiện tốt công tác kiểm định chất lượng, quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn quy định.

CBQL và GV đánh giá những vấn đề này ở mức độ tốt là 35,4%, khá là 35,3%, đạt là 22,6% và chưa đạt là 7,7%. Điều này cho thấy, các trường đã đặc biệt chú trọng đến việc nâng cao CLĐT. Tuy nhiên, cũng còn một số cam kết chính sách CLĐT chưa thực sự được chú trọng, như: Cam kết tăng cường công tác quản lý tài chính, quản lý các hoạt động dịch vụ; Cam kết tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị từng bước tiếp cận với chuẩn khu vực và quốc tế; cam kết thực hiện tốt công tác kiểm định chất lượng, quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn quy định (21,0%).

**2.2. Thực trạng chính sách cải tiến CLĐT.** Chính sách cải tiến CLĐT của các trường gồm: Chính sách phát triển CTĐT; Chính sách phát triển môi trường làm việc và học tập cho GV, SV; Chính sách phát triển đội ngũ CBQL, GV; Chính sách về đổi mới tổ chức quá trình đào tạo; Chính sách tăng cường cơ sở vật chất, đảm bảo chất lượng; Chính sách tự đánh giá để cải tiến nâng cao chất lượng; Chính sách phát triển mối quan hệ giữa nhà trường với doanh nghiệp.

Trung bình CBQL, GV và SV đánh giá ở mức độ tốt là 29,4%, khá là 29,8%, đạt là 27,6% và chưa đạt là 13,2%. Trong đó, một số chính sách được đánh giá cao là: Chính sách về phát triển môi trường làm việc và học tập cho GV và SV; Chính sách phát triển đội ngũ CBQL và GV; Chính sách về đổi mới tổ chức quá trình đào tạo. Tuy nhiên, cũng còn có chính sách đánh giá chưa đạt: Chính sách phát triển CTĐT; Chính sách tăng cường cơ sở vật chất, đảm bảo CLĐT; Các chính sách về tự đánh giá để cải tiến nâng cao CLĐT và chính sách phát triển mối quan hệ giữa nhà trường với doanh nghiệp cũng không được đánh giá cao. Đây là vấn đề các trường cần thật sự quan tâm (liên quan đến "đầu ra" của quá trình đào tạo).

**2.3. Thực trạng quản lý các điều kiện đảm bảo chất lượng và cải tiến CLĐT.** Các điều kiện này bao gồm: Về phòng học, phòng thực hành; Thiết bị phục vụ giảng dạy, học tập; Cơ chế về phát triển CTĐT và chương trình môn học; Hiệu

quả hệ thống học liệu phục vụ công tác đào tạo theo yêu cầu; Các dịch vụ hệ thống kĩ túc xá; Chất lượng đội ngũ GV; Hệ thống đánh giá chất lượng; Đổi mới phương pháp, hình thức tổ chức dạy học; Môi trường làm việc và học tập của CBQL, GV và SV. Kết quả khảo sát cho thấy, CBQL, GV và SV đánh giá công tác quản lí các điều kiện đảm bảo và cải tiến CLĐT ở mức độ tốt là 27,0%, khá là 29,6%, đạt là 31,1% và chưa đạt là 12,3%. Trong đó, có một số nội dung được cả CBQL, GV và SV đánh giá cao, đó là: Hệ thống học liệu phục vụ công tác đào tạo theo yêu cầu; Các dịch vụ hệ thống kĩ túc xá; Đảm bảo chất lượng đội ngũ GV; Đổi mới phương pháp, hình thức tổ chức dạy học. Bên cạnh đó, vẫn còn các nội dung bị đánh giá chưa đạt cao, như: Đảm bảo các điều kiện về phòng học, phòng thực hành (chưa đạt là 20,1%); Đảm bảo trang thiết bị phục vụ giảng dạy, học tập (chưa đạt là 21,3%); Đảm bảo cơ chế về phát triển CTĐT và chương trình môn học (chưa đạt là 18,2%)... Điều này đặt ra cho nhà quản lí những thách thức, đòi hỏi phải có biện pháp khắc phục.

\*\*\*

Quá trình khảo sát thực trạng cho thấy, CLĐT và quản lí CLĐT của các trường CĐ khối Kinh tế ở TP. Đà Nẵng trong thời gian qua tuy đã có những bước phát triển mới, song vẫn còn nhiều bất cập, hạn chế. Công tác quản lí CLĐT, các điều kiện đảm bảo chất lượng như: CTĐT, cơ sở vật chất, đội ngũ GV chưa được đầu tư và quan tâm đúng mức. Đặc biệt các trường chưa có hệ thống quản lí CLĐT cần thiết, đồng bộ để đảm bảo và từng bước nâng cao CLĐT, nhằm tạo ra nguồn lao động chất lượng cao với chi phí thấp theo yêu cầu của xã hội. Kết quả đánh giá thực trạng là cơ sở để đề xuất các biện pháp quản lí CLĐT theo tiếp cận TQM nhằm đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động của Đà Nẵng trong giai đoạn mới. □

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Nguyễn Đức Chính (2002). *Kiểm định chất lượng trong giáo dục đại học*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [2] Trần Khánh Đức (2004). *Quản lí và kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực theo ISO và TQM*. NXB Giáo dục.
- [3] Nguyễn Song Bình - Trần Thị Thu Hà (2006). *Quản lí chất lượng toàn diện - con đường cải tiến và thành công*. NXB Khoa học và Kỹ thuật.
- [4] Phó Đức Trù - Phạm Hồng (2002). *ISO 9000*. NXB Khoa học và Kỹ thuật.
- [5] Phạm Thành Nghị (2000). *Quản lí chất lượng giáo dục đại học*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

## Phát triển đội ngũ cán bộ...

(Tiếp theo trang 16)

vượt khó; có sáng kiến kinh nghiệm hay được áp dụng rộng rãi,... Thực hiện chế độ phê bình, kỉ luật theo quy định hiện hành; không nể nang, buông lỏng, đảm bảo khách quan, công bằng đối với tất cả CBQL.

#### 4. Kết luận

Trong bối cảnh đổi mới hiện nay, GD-ĐT huyện Krông Pắc cần phải tiếp tục phấn đấu để theo kịp với GD các huyện, thành phố phát triển, đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH một địa bàn miền núi, dân tộc. Phát triển đội ngũ CBQLGD là nhiệm vụ then chốt, nhưng ngoài sự nỗ lực của ngành GD, cần phải tiếp tục đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo tại các trường sư phạm - điểm xuất phát của việc phát triển đội ngũ CBQLGD; đảm bảo các điều kiện về chế độ chính sách cho sự phát triển nói trên. Các cấp chính quyền cần tạo điều kiện giúp đỡ, ủng hộ, chỉ đạo, quản lí để tạo điều kiện cho việc phát triển đội ngũ CBQL trường TH. Đội ngũ CBQL các trường TH (đương chức và quy hoạch) cần nhận thức và xác định rõ vai trò nhiệm vụ của mình, không ngừng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống, lương tâm của nhà giáo, có kế hoạch bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực của người CBQL trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT. □

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương. *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.
- [2] Bộ GD-ĐT (2011). *Thông tư số 14/2011/TT-BGDĐT ngày 8/4/2011 của Bộ GD-ĐT về việc ban hành quy định chuẩn hiệu trưởng tiểu học*.
- [3] Nguyễn Vinh Hiển (2015). *Đào tạo phát triển nguồn nhân lực giáo dục tiểu học đáp ứng công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*. Tạp chí Giáo dục, số 365 (tháng 9/2015), tr 1-4.
- [4] Lê Xuân Trường (2015). *Tổng quan một số nghiên cứu về quản lí giáo dục trong quản lí hoạt động chuyên môn ở trường tiểu học*. Tạp chí Giáo dục, số 365 (tháng 9/2015), tr 8-11.
- [5] Nguyễn Văn Tú - Trần Văn Dàng (2015). *Quản lí đánh giá kết quả giáo dục ở trường tiểu học theo hướng phát triển năng lực toàn diện của học sinh*. Tạp chí Giáo dục, số 353 (tháng 3/2015), tr 5-7.