

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG TUYỂN SINH HỆ TRUNG CẤP CHUYÊN NGHIỆP Ở THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

ThS. BÙI VĂN TƯỜNG*

Abstract: *Resolving conflicts between three factors “Admissions - Training - Employment services after training” in training professional college in general Viet Nam and particular Hai Phong city is still an unsolved problem of educational managers. Even harder when the factor “Admissions” of most of professional colleges decrease about numbers in recent years, resulting in the other factors also affected. Need to find out the causes and offer solutions to improve the quality of admissions in training professional college. Hai Phong city is the area we choose to study.*

Keywords: *Reality, solution, admissions, training professional college.*

Hải Phòng là một thành phố có cảng biển lớn nhất miền Bắc, một đầu mối giao thông quan trọng với hệ thống giao thông đường thủy, bộ, sắt, hàng không trong nước và quốc tế. Hải Phòng hiện có khoảng 19 khu công nghiệp đã và đang được hoàn thiện, sử dụng khoảng 45.000 lao động, trong đó lao động kỹ thuật cần có trình độ trung cấp chuyên nghiệp (TCCN) và tương đương có chất lượng cao là 14.000 người (nguồn: ban quản lý khu kinh tế năm 2014). Chính vì vậy, việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề hiện nay đối với các trường TCCN là nhiệm vụ sống còn của hệ thống đào tạo trung cấp, có tác động rất lớn đến tất cả các mặt của đời sống KT-XH không chỉ của TP. Hải Phòng mà còn là nhiệm vụ của quốc gia. Giáo dục và đào tạo chuyên nghiệp trong nhiều năm qua vẫn còn một số bất cập, thể hiện ở việc giải quyết mâu thuẫn giữa ba nhân tố: *Tuyển sinh - Đào tạo - Dịch vụ việc làm sau đào tạo* gặp rất nhiều khó khăn, trong đó giải quyết khó khăn của khâu tuyển sinh đang là bài toán nan giải đối với các nhà quản lý giáo dục ở TP. Hải Phòng.

Bài viết nêu lên thực trạng, nguyên nhân của thực trạng và đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng tuyển sinh hệ TCCN ở TP. Hải Phòng.

1. Thực trạng tuyển sinh hệ TCCN ở TP. Hải Phòng

Hiện nay, trên địa bàn TP. Hải Phòng có 13 cơ sở đào tạo hệ TCCN (01 trường đại học, 05 trường cao đẳng, 07 trường TCCN) với hơn 5.000 học sinh (HS) chính quy đang theo học. Chỉ tiêu tuyển sinh hệ chính quy TCCN hàng năm được phát triển theo nhiều hướng không ổn định với tốc độ giảm trên 20%. Tổng

số thí sinh trúng tuyển hệ TCCN năm 2015 là 2.231/4.370 HS, đạt tỉ lệ 51,1% chỉ tiêu được giao, giảm 20% so với tuyển sinh năm 2014. Những năm gần đây, hệ trung cấp chuyên ngành kỹ thuật và kế toán, tài chính, văn hóa, du lịch đều tuyển sinh không đủ chỉ tiêu, thậm chí có ngành cả thành phố không tuyển được HS nào, nếu có tuyển được thì HS không đảm bảo chất lượng như Ngành văn hóa nghệ thuật; chỉ duy nhất Trường Cao đẳng Y Hải Phòng là hàng năm tuyển đủ số lượng HS hệ TCCN.

2. Nguyên nhân của những khó khăn trong tuyển sinh hệ TCCN ở TP. Hải Phòng

2.1. Nguyên nhân khách quan:

- Tâm lý xã hội hiện nay của nhiều người vẫn còn tư duy “học để làm quan”, từ đó dẫn đến việc sinh bằng cấp. Theo kết quả tổng hợp của Bộ GD-ĐT, hiện nay có tới 90% HS trung học phổ thông đăng kí thi vào đại học; HS không vào được đại học được coi là thất bại trong con đường lập nghiệp.

- Những chính sách ưu đãi cho đào tạo TCCN, đặc biệt chế độ lương sau khi tốt nghiệp TCCN hiện nay chưa đủ thuyết phục phụ huynh và HS để họ lựa chọn học nghề là con đường lập nghiệp.

- Hoạt động hướng nghiệp của các trường từ trung học cơ sở đến trung học phổ thông đều tập trung vào các trường đại học, cao đẳng chính quy, hạn chế trong việc định hướng học nghề và TCCN; lựa chọn học TCCN, học nghề là một lựa chọn cuối cùng khi mà không thể vào được đại học, cao đẳng.

- Thực chất, số lượng HS phổ thông ngày càng ít

* Sở Giáo dục và Đào tạo TP. Hải Phòng

đi do chính sách sinh đẻ có kế hoạch, nhiều doanh nghiệp mở ra chỉ cần tuyển lao động phổ thông mà không cần đào tạo nghề, TCCN có chuyên môn.

- Học phí học TCCN thấp, không đủ để thực hiện các hoạt động giảng dạy. Bên cạnh đó, học phí học TCCN của các trường công lập và ngoài công lập chênh nhau quá lớn đối với cùng 1 chuyên ngành đào tạo.

- Hải Phòng là một thành phố công nghiệp, tuy nhiên do cạnh tranh, các doanh nghiệp thu hẹp sản xuất, sinh viên ra trường khó tìm được việc làm như ý muốn. Những ngành thế mạnh của TP. Hải Phòng như đóng tàu, vận tải biển,... đang gặp rất nhiều khó khăn.

- Số lượng các trường đại học và cao đẳng nhiều, số lượng các trường cao đẳng nghề không ngừng gia tăng, đầu vào học TCCN là rất ít, hiệu suất đào tạo thấp. Từ năm 2006 đến nay, số lượng trường và cơ cấu ngành nghề đã phát triển rất nhanh, chỉ tính riêng TP. Hải Phòng đã có tới gần 45 trường, cơ sở tham gia đào tạo TCCN dẫn tới tình trạng cung cao hơn cầu về học tập.

- Hoạt động gắn kết giữa cơ sở đào tạo TCCN và doanh nghiệp trên địa bàn thành phố chưa tốt. Nhiều doanh nghiệp đứng ngoài quá trình đào tạo là một trở ngại rất lớn trong việc tạo ra mối liên kết giữa 3 thành tố: *Người học - Nhà trường - Doanh nghiệp*.

2.2. Nguyên nhân chủ quan:

- Chất lượng đào tạo TCCN còn hạn chế, chưa đáp ứng được nhu cầu doanh nghiệp, cụ thể: + Nội dung dạy học chưa sát thực tế, không có tính cập nhật, còn nặng về mặt lí thuyết; + Phương pháp dạy học chưa tiên tiến, chưa phù hợp; + Đội ngũ giáo viên thiếu kinh nghiệm thực tiễn, không có nhiều điều kiện để tiếp xúc thực tiễn ở các doanh nghiệp; + Cơ sở vật chất phục vụ dạy học và thực hành chưa đáp ứng yêu cầu; + Chưa chú trọng đến việc đào tạo ngoại ngữ và các kĩ năng mềm cho HS, do đó sau khi ra trường không đáp ứng được yêu cầu của xã hội.

- Việc định hướng lựa chọn ngành nghề đặc trưng của các cơ sở cũng hạn chế, dẫn đến tình trạng đào tạo chồng chéo, chất lượng đào tạo chưa được quan tâm thỏa đáng. Người học ra trường chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc, dẫn đến tình trạng thất nghiệp với chính ngành nghề được đào tạo ra.

3. Giải pháp nâng cao chất lượng tuyển sinh hệ TCCN ở TP. Hải Phòng

3.1. Với cơ sở đào tạo:

- Về quan điểm, các cơ sở nhà trường cần xác định và chú trọng việc đào tạo ngành nghề gắn với

nhu cầu của các doanh nghiệp và đảm bảo khả năng liên thông lên trình độ cao hơn như cao đẳng, đại học.

- Để đảm bảo hiệu quả trong hoạt động đào tạo TCCN cần phải mở rộng các loại hình dịch vụ sau đào tạo, xác định mối liên hệ biện chứng giữa 3 khâu trong quá trình đào tạo của nhà trường: *Tuyển sinh - Đào tạo - Dịch vụ*.

- Các nhà trường xác định lại ngành đào tạo là thế mạnh của mình để tập trung đầu tư mọi mặt (đội ngũ giáo viên, cơ sở vật chất, chương trình đào tạo, quy trình đào tạo) nhằm đào tạo ra một thế hệ người lao động đạt được những mục tiêu đặt ra, có đủ khả năng cạnh tranh trong thị trường lao động.

- Nội dung đào tạo phải theo quy định chuẩn của Bộ GD-ĐT, quá trình đào tạo phải đảm bảo được tính liên thông.

- Chú trọng việc đào tạo cung ứng cho nước ngoài bởi thị trường này rất tiềm năng và đem lại lợi nhuận cao, nhưng đây là việc làm không dễ nên phải tiến hành từng bước chắc chắn.

- Quan tâm tìm hiểu một cách bài bản và có chiến lược về nhu cầu các doanh nghiệp, từ đó điều chỉnh lại chương trình đào tạo các ngành nghề sát với thực tế, tránh tình trạng doanh nghiệp phải đào tạo lại sau khi tuyển dụng; đồng thời bổ sung các môn tự chọn phù hợp nhằm tăng cường kĩ năng mềm cho người học, giúp họ có khả năng thích ứng kịp thời với biến động của nghề nghiệp.

- Hiện nay, tuyển sinh được HS đã khó, việc giữ được HS còn khó hơn rất nhiều, lí do là nhận thức của một bộ phận không nhỏ HS học TCCN chỉ là tạm thời, chưa chọn được nghề phù hợp với khả năng của mình dẫn đến chán nản. Do đó, các nhà trường phải từng bước làm tốt được công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức cho HS, cập nhật thường xuyên hơn nữa về tình hình việc làm bên ngoài doanh nghiệp cho HS; từ đó khuyến khích, động viên tinh thần học tập của các em.

- Nâng cao năng lực của đội ngũ giáo viên bằng cách thực hiện đào tạo theo mô đun kĩ năng hành nghề (Modules of Employable Skills - MES).

- Quản lí chất lượng theo ISO.

3.2. Với thành phố Hải Phòng:

- Thành lập trung tâm dự báo tình hình việc làm trên địa bàn TP. Hải Phòng, một số tỉnh lân cận và các nước trong khu vực. Xây dựng tầm nhìn về nhu cầu việc làm theo từng giai đoạn cụ thể để các trường có định hướng, từ đó đưa ra các chính sách phù hợp cho hoạt động đào tạo của đơn vị mình.

(Xem tiếp trang 56)

Các hoạt động DH được thực hiện 2 tiết trên lớp, bao gồm: - GV tổ chức cho HS thảo luận nhóm để xử lý các thông tin đã thu thập, hoàn chỉnh báo cáo của nhóm; - HS của các nhóm báo cáo kết quả, trình bày sản phẩm của nhóm. Có thể sử dụng các hình thức báo cáo đa dạng khác nhau như: thuyết trình, trình chiếu PowerPoint, video, poster, tranh ảnh sưu tầm,...; - GV gợi ý các nhóm nhận xét, bổ sung cho các nhóm khác, đưa ra các tiêu chí đánh giá trước lớp và cho HS tự đánh giá hoặc ĐG chéo giữa các nhóm. Giáo viên tổng kết, ĐG và đề xuất các biện pháp thực hiện các dự án học tập một cách hiệu quả, phù hợp với thực tiễn.

Chúng tôi đã trình bày kết quả nghiên cứu về quy trình xây dựng và tổ chức DH các chủ đề tích hợp liên môn nhằm phát triển các NL cho HS. Với quy trình này, chúng tôi đã áp dụng để xây dựng chủ đề, tổ chức DH các chủ đề tích hợp liên môn và tiến hành thử nghiệm DH ở một số trường THPT. Kết quả ban đầu đã chứng minh tính khả thi của các đề

xuất trong việc phát triển NL cho HS trong DH HH ở trường THPT. □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ GD-ĐT. *Dạy học tích hợp liên môn. Lĩnh vực: Khoa học tự nhiên*. Tài liệu tập huấn (lưu hành nội bộ), 2015.
2. Bộ GD-ĐT - Dự án Phát triển giáo viên trung học phổ thông và trung cấp chuyên nghiệp. *Tài liệu tập huấn thi điểm phát triển chương trình giáo dục nhà trường* (lưu hành nội bộ), 2013.
3. Bộ GD-ĐT. *Tài liệu tập huấn kiểm tra, đánh giá trong quá trình dạy học theo định hướng phát triển năng lực học sinh trong trường trung học phổ thông môn Hóa học* (lưu hành nội bộ), 2014.
4. Nguyễn Thành Đạt (tổng chủ biên) - Phạm Văn Lập (chủ biên). **Sinh học 10**. NXB Giáo dục Việt Nam, H. 2014.
5. Nguyễn Xuân Trường (tổng chủ biên kiêm chủ biên). **Hóa học 12**. NXB Giáo dục Việt Nam, H. 2014.
6. Giselle O. Martin-Kniep. **Becoming a Better Teacher. Eight Innovation that work**. NXB Giáo dục Việt Nam, H. 2013.

Thực trạng và giải pháp nâng cao...

(Tiếp theo trang 2)

- Nghiên cứu và đưa ra chính sách khuyến khích (thậm chí có thể yêu cầu) doanh nghiệp khi tuyển lao động phải qua đào tạo.

- Xây dựng Trung tâm kiểm định nghề nghiệp theo tiêu chuẩn quốc gia và khu vực nhằm đánh giá khách quan chất lượng sản phẩm đầu ra của các nhà trường. Tránh tình trạng đào tạo ồ ạt, thiếu chất lượng, gây lãng phí và mất uy tín chung cho hệ thống đào tạo TCCN.

- Xây dựng và đề xuất chiến lược phân luồng HS trên địa bàn thành phố ngay khi HS còn học ở trung học cơ sở theo tinh thần đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT của Đảng và Nhà nước.

- Huy động nguồn quỹ đầu tư cho hoạt động đào tạo TCCN từ chính các doanh nghiệp đang sử dụng lao động miễn phí, ưu tiên đầu tư cho những nhà trường được đánh giá có uy tín, chất lượng, không phân biệt đơn vị công lập hay ngoài công lập.

- Xây dựng cơ chế trả lương phù hợp hơn nữa đối với các trình độ đào tạo để khuyến khích người học TCCN, tăng cường truyền thông nhằm tuyên truyền

về tình hình lao động và việc làm, từ đó dần thay đổi nhận thức của xã hội.

Như vậy, ba nhân tố: Tuyển sinh - Đào tạo - Dịch vụ việc làm sau đào tạo có mối quan hệ biện chứng với nhau trong sự đi lên của công tác đào tạo TCCN. Khâu đào tạo tốt thì chất lượng đội ngũ lao động mới đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp, từ đó khâu tuyển sinh mới thu hút được nhiều HS; HS ra trường có việc làm thì nhà trường mới có uy tín trong việc chiêu mộ HS,... Sự vận hành trong một hệ thống giáo dục đảm bảo thống nhất giữa các yếu tố sẽ quyết định đến vận mệnh của nhà trường trong bối cảnh nền kinh tế hội nhập sâu rộng. □

Tài liệu tham khảo

1. Ban Chấp hành Trung ương. *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*.
2. Phạm Minh Hạc. **Giáo dục nhân cách, đào tạo nhân lực**. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, H. 1997.
3. Phan Văn Kha. “Đào tạo và bồi dưỡng giáo viên trung cấp chuyên nghiệp đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực trong giai đoạn mới”. Tạp chí *Khoa học giáo dục*, số 46/2009.