

MỘT SỐ GIẢI PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO NGHỀ Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG VIỆT - ĐỨC NGHỆ AN

Nguyễn Khắc Toàn

Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An

Email: nktsu3004@gmail.com

Article History

Received: 12/3/2020

Accepted: 20/4/2020

Published: 08/5/2020

Keywords

vocational training,
vocational colleges, current
status of vocational training,
vocational management.

ABSTRACT

In the current industry revolution 4.0, vocation and vocational training are receiving great attention from the government, from macro policies as well as strong movements from training institutions. This paper presents some proposals for renovating vocational training management based on the access to training management activities and practical management of training activities at Vietnam - Germany Nghe An College. Some suggested measures will contribute to overcoming shortcomings; fostering management and teachers towards the implementation of national, regional and international professional standards.

1. Mở đầu

Đào tạo nghề là một trong những nhiệm vụ quan trọng của ngành giáo dục nhằm tạo ra nguồn nhân lực đáp ứng như cầu nhân lực, có khả năng thích ứng với những biến đổi nhanh chóng với thực tiễn sản xuất trong thời đại mới, đáp ứng các yêu cầu của hội nhập quốc tế, góp phần phát triển nhanh chóng và bền vững đất nước. Tuy nhiên, với sự phát triển vũ bão của nền công nghiệp thế giới (hay công nghiệp 4.0), đòi hỏi trình độ của lực lượng tham gia sản xuất, lao động phải bắt kịp với sự phát triển đó. Đòi hỏi toàn diện, tiếp cận quốc tế và khu vực trong đào tạo nghề là một xu thế tất yếu đối với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp hiện nay.

Là một trường cao đẳng trong lĩnh vực đào tạo nghề chuyên nghiệp, với hơn 45 năm hình thành, xây dựng và phát triển, Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An thực sự đã trở thành “Địa chỉ vàng cho tuổi trẻ” khởi nghiệp. Tuy mang bề dày lịch sử, kinh nghiệm trong lĩnh vực đào tạo nghề, đạt được nhiều thành tựu được ghi nhận nhưng trong những năm gần đây, khoảng cách giữa “sản phẩm” là năng lực của những người học nghề đã qua tại nhà trường và thực tiễn công nghệ sản xuất thể hiện ngày càng rõ và cần có giải pháp khắc phục.

Bài viết này trình bày một số giải pháp quản lý nhằm nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo nghề ở Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An trong bối cảnh hiện nay.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Sơ lược về quản lý hoạt động đào tạo nghề

Luật Giáo dục nghề nghiệp số 74/2014/QH13 đã nêu rõ: “Đào tạo nghề nghiệp là hoạt động dạy và học nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học để có thể tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khóa học hoặc để nâng cao trình độ nghề nghiệp” (Quốc hội, 2014). Như vậy, đào tạo nghề là “*quá trình tác động của người dạy nghề đến người học nghề nhằm phát triển có hệ thống kiến thức, kỹ năng và thái độ của người học nghề một cách tốt nhất để người học nghề sau khi được đào tạo có thể làm được những việc có liên quan đến nghề họ đã học; hay đào tạo nghề là quá trình truyền thụ và lĩnh hội một hệ thống tri thức nhất định trong nghề đào tạo và tư duy con người, các kỹ năng, kỹ xảo và năng lực nhận thức để hình thành nhân cách nghề nghiệp, quá trình này được thực hiện thông qua việc giảng dạy theo chương trình của các nghề đào tạo*” (Bùi Ngọc Dương, 2018). Hơn nữa, đào tạo nghề cần được nghiên cứu theo phương pháp tiếp cận thị trường dựa trên quy luật cung - cầu của thị trường (Nguyễn Thị Hằng, 2013).

Quản lý đào tạo nghề là một hoạt động thiết yếu nảy sinh, tồn tại và phát triển trong quá trình hoạt động đào tạo nghề diễn ra, là sự tác động một cách có mục đích, có kế hoạch, hợp quy luật của chủ thể vào khách thể, trong đó quan trọng nhất là khách thể con người, nhằm thực hiện các mục tiêu chung về giáo dục nghề nghiệp. Theo Bùi Ngọc Dương (2018), “*Quản lý đào tạo nghề là quá trình tổ chức điều khiển, kiểm tra, đánh giá các hoạt động đào tạo nghề trong toàn cơ sở dạy nghề theo kế hoạch, nội dung và chương trình nhất định nhằm đạt được các mục tiêu của cơ sở dạy nghề*”.

Thực trạng công tác quản lý hoạt động đào tạo nghề tại Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An cho thấy, tuy nhà trường đạt được nhiều thành tích, được các sở ban ngành ghi nhận; là ngôi trường có bề dày xây dựng và phát triển và được đánh giá cao trong giới sử dụng lao động kỹ thuật mà ở đây là các nhà tuyển dụng đã sử dụng nhân lực qua đào tạo tại nhà trường như Tổng công ty lắp máy Việt Nam - Lilama, Công ty Sông Đà, các nhà máy nhiệt điện,...; sở hữu đội ngũ lãnh đạo, CBGV luôn trăn trở để xây dựng Nhà trường ngày càng hoàn thiện hơn mà cụ thể ở đây là nâng cao chất lượng đào tạo, song bên cạnh đó vẫn còn một số hạn chế, bất cập ở các khâu trong quá trình quản lý đào tạo như: quản lý hoạt động giảng dạy của GV; hoạt động học tập và rèn luyện của học sinh, sinh viên (HSSV) tại Trường; công tác liên kết giữa Nhà trường và các đơn vị sử dụng lao động còn nhiều vướng mắc, khó khăn, hạn chế, chưa đáp ứng kế hoạch và mục tiêu; cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ đào tạo cần những điều chỉnh cụ thể về công tác quản lý...

Thực trạng trên đã đặt ra yêu cầu cấp thiết phải đổi mới công tác quản lý đào tạo nghề đối với Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An. Chúng tôi nghiên cứu đề xuất một số giải pháp đổi mới và phát triển đào tạo nghề tại Trường như sau:

2.2. Một số giải pháp nhằm đổi mới và phát triển đào tạo nghề tại Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An

2.2.1. Đổi mới quản lý hoạt động giảng dạy của đội ngũ giáo viên theo tiếp cận năng lực

Theo chúng tôi, đây là vấn đề mang tính quyết định chất lượng đào tạo của nhà trường. Vì vậy, tăng cường, quản lý có hiệu quả hoạt động giảng dạy của đội ngũ giáo viên và đẩy mạnh đổi mới phương pháp giảng dạy đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, giúp cho người học chủ động hơn trong tiếp thu, lĩnh hội và làm chủ tri thức, thành thạo kỹ năng và hình thành kỹ xảo. Cần tiếp tục đầu tư xây dựng và quản lý đội ngũ giáo viên nghề chất lượng cao với các biện pháp cụ thể như:

- *Tập trung hỗ trợ đào tạo đội ngũ giáo viên nghề chất lượng cao*

Trước hết, cần cử giáo viên đi học nâng cao trình độ, học tập, tiếp thu kinh nghiệm thực tế từ các quốc gia phát triển hay các công ty, cơ sở sản xuất, nhận phản hồi từ các nguồn sử dụng lao động của nhà trường để từ đó xây dựng chương trình đào tạo thích hợp. Đồng thời, Nhà trường có thể mở các diễn đàn, cuộc thi giáo viên nghề dạy giỏi với các tiêu chí đánh giá sát thực như có bài giảng có áp dụng phương pháp giảng dạy mới, góp phần hình thành được kỹ năng cho học sinh thông qua hướng dẫn của giáo viên; lấy ý kiến nhận xét của người học đối với từng giáo viên, coi đó là một tiêu chí đánh giá thi đua của giáo viên. Về công tác tuyển dụng thì ngoài việc đáp ứng đủ các tiêu chuẩn về bằng cấp, giáo viên còn phải có các tiêu chí về năng lực chuyên môn sâu về nghề tham gia giảng dạy đặc biệt là các nghề Cơ khí, Điện lạnh, Xây dựng, Công nghệ ô tô... Nhà trường cũng cần có các chính sách về tiền lương, chế độ đãi ngộ, thu hút cụ thể đủ hấp dẫn để thu hút được giáo viên có trình độ, năng lực.

- *Tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo giáo viên nghề*

Nhà trường có thể thông qua các chương trình học tập, tập huấn của Tổng cục hoặc cũng có thể liên kết với đơn vị sử dụng lao động nước ngoài tại Đức, Nhật Bản, Hàn Quốc... có mối quan hệ với nhà trường; tiếp tục khuyến khích, hỗ trợ hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp cùng tham gia đào tạo nghề.

- *Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin vào đào tạo giáo viên nghề*

Đây là một vấn đề cần quan tâm, bởi nó là xu thế, yêu cầu và là cách thức để nâng cao hiệu quả, chất lượng đào tạo. Để giải pháp đạt hiệu quả thì lãnh đạo nhà trường, Ban Giám hiệu cần có các hành động cụ thể, tập trung vào lãnh đạo quản lý sự đổi mới phương pháp dạy học của đội ngũ giáo viên. Thực hiện các chế độ khuyến khích động viên CBGV tích cực học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, có các chính sách về tiền lương để giáo viên tận tâm, tận lực vào công tác giảng dạy. Chủ động tạo ra môi trường học tập, nâng cao trình độ cho đội ngũ giáo viên. Ngoài ra, lãnh đạo nhà trường còn phải xây dựng quy trình đánh giá ngoài cho giáo viên: giáo viên cần được đánh giá bởi chính người học, mức độ hài lòng của người học về từng giáo viên, để từ đó đưa ra các biện pháp quản lý thích hợp hơn. Hoạt động thanh, kiểm tra công tác giảng dạy phải được chỉ đạo thực hiện thường xuyên bởi cán bộ nắm được chuyên môn của từng ngành nghề mà nhà trường đào tạo.

2.2.2. Đổi mới công tác quản lý hoạt động học tập và rèn luyện của học sinh, sinh viên theo tiếp cận năng lực

HSSV là đối tượng trực tiếp của quá trình đào tạo. Chất lượng của HSSV sau khi tốt nghiệp là cơ sở đánh giá hiệu quả quá trình quản lý đào tạo của nhà trường. Vì vậy, tăng cường công tác quản lý hoạt động học tập và rèn luyện của HSSV theo tiếp cận năng lực như yêu cầu của đổi mới GD-ĐT là nhiệm vụ hết sức quan trọng, cần được nhìn nhận một cách cụ thể để từ đó đưa ra các phương pháp có tác động tích cực tới công tác học tập, rèn luyện của các em, qua đó nâng cao chất lượng đào tạo bằng các biện pháp cụ thể như:

+ Thay đổi, cập nhật, bổ sung chương, giáo trình đào tạo linh hoạt đảm bảo kiến thức truyền đạt tới HSSV;

+ Tạo môi trường, sân chơi lành mạnh; tổ chức các hoạt động trải nghiệm ngoại khóa;

+ Định kì tổ chức các kì thi kĩ năng nghề cấp trường, từ đó lựa chọn các HSSV tiêu biểu đăng kí dự thi tay nghề giỏi ở các cấp cao hơn;

+ Tổ chức khen thưởng, kỉ luật kịp thời trong các phong trào thi đua học tập và rèn luyện của HSSV; cung cấp các chế độ, chính sách cho HSSV kịp thời;

+ Tổ chức các hoạt động liên quan đến hướng nghiệp, tuyển dụng để các em có định hướng rõ ràng, yên tâm học tập.

Để thực hiện tốt giải pháp này, Nhà trường cần thực hiện ngay từ khi HSSV bắt đầu nhập học, nắm bắt phân luồng HSSV để từ đó xếp lớp, căn cứ vào đó sẽ xác định nội dung trọng tâm, phương hướng đào tạo phù hợp.

2.2.3. *Đổi mới cách thức quản lí các hoạt động phối hợp đào tạo giữa nhà trường và các cơ sở sản xuất, doanh nghiệp*

Tạo cơ hội cho HSSV cũng như giáo viên tiếp cận được thực tiễn sản xuất, tiếp xúc các trang thiết bị, dây chuyền làm việc mới để rèn luyện cho HSSV tác phong làm việc chuyên nghiệp, từ đó tạo ra mối liên kết, sự phối hợp giữa Nhà trường và cơ sở sản xuất về chương trình đào tạo để xây dựng được chương trình và giáo trình phù hợp với thực tế. Hoạt động này cũng đồng thời giúp Nhà trường nắm bắt được định hướng, nhu cầu lao động đối với từng nghề đào tạo cũng như đảm bảo việc làm cho HSSV sau tốt nghiệp.

Muốn phát huy hiệu quả của giải pháp thì các phòng chức năng như Phòng Công tác HSSV, Phòng Đào tạo phải rà soát, liên kết các đơn vị sử dụng lao động có uy tín, thương hiệu và có nhu cầu lao động phù hợp với các ngành nghề mà trường đào tạo. Từ đó, tham mưu các phương án tổ chức thực tập, trải nghiệm, tạo tiền đề áp dụng hình thức đào tạo tại doanh nghiệp, xây dựng được kênh thông tin phản hồi từ phía các đơn vị sản xuất để từ đó có thể nắm được phản hồi chất lượng đào tạo, nhu cầu nhân lực thực tế.

Giữa nhà trường và doanh nghiệp phối hợp tổ chức kì thi tốt nghiệp, kì thi tay nghề giỏi tại đơn vị sử dụng lao động một số nghề trong điều kiện cho phép như Hàn, Điện công nghiệp, Công nghệ Ô tô, Xây dựng... có sự tham gia, đánh giá của chuyên gia, đại diện của doanh nghiệp.

Xây dựng, đề xuất phương án hỗ trợ trang thiết bị đối với các cơ sở sản xuất có mối quan hệ mật thiết, gắn bó với nhà trường; có thể hợp đồng thuê các thiết bị, máy móc hiện đại, hỗ trợ chuyên gia từ phía doanh nghiệp đảm bảo cung cấp nhân lực cho chính họ sau khi đào tạo.

Ngoài ra, Phòng Khảo thí - Đảm bảo chất lượng cần xây dựng các phương án thanh, kiểm tra, theo dõi nội dung chương trình và kế hoạch phối hợp đào tạo để từ đó có sự tham mưu cho Ban Giám hiệu, Phòng Đào tạo kịp thời thay đổi, chỉnh sửa hợp lí, đảm bảo lợi ích hài hoà giữa nhà trường và doanh nghiệp, từ đó đạt được các mục tiêu đào tạo.

2.2.4. *Đổi mới công tác quản lí và sử dụng có hiệu quả cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho đào tạo*

Việc tăng cường quản lí việc khai thác, sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học có ý nghĩa quan trọng quyết định chất lượng giáo dục, đào tạo đồng thời góp phần tiết kiệm nguồn kinh phí cho Nhà trường. Mục tiêu quản lí sử dụng cơ sở vật chất Nhà trường trở nên có hiệu quả hơn, tránh lãng phí trong việc đầu tư nâng cấp các hạng mục không cần thiết. Trong quản lí trang thiết bị, phương tiện dạy học cần có hệ thống, đầy đủ, đồng bộ và gắn với trách nhiệm của người sử dụng nhằm kéo dài tuổi thọ trang thiết bị đồng thời đem lại hiệu quả đào tạo.

Ban giám hiệu Nhà trường phải nắm bắt, đánh giá được nhu cầu cũng như mức độ sử dụng cơ sở vật chất. Có quy hoạch, tầm nhìn nhằm cân đối diện tích phục vụ công tác đào tạo với các diện tích thiết yếu khác, xây dựng mô hình dịch vụ sử dụng nội lực nhà trường; chủ động nguồn tài chính để có kế hoạch cải tạo, nâng cấp các hạng mục cần thiết khi còn vận dụng được nguồn hỗ trợ từ bên ngoài hướng tới cơ chế tự chủ hoàn toàn vào những năm tới. Các lãnh đạo Phòng, Khoa quản lí, khảo sát mức độ, nhu cầu sử dụng của giáo viên - vốn là những người trực tiếp sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị để từ đó có những đề xuất hợp lí, nâng cao hiệu quả quản lí.

2.2.5. *Tăng cường quản lí các hoạt động kiểm tra, đánh giá công tác đào tạo nghề trong nhà trường trong bối cảnh hội nhập quốc tế*

Tiếp cận chuẩn quốc tế và tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo nghề. Xây dựng, ban hành các điều kiện bảo đảm chất lượng trong đào tạo nghề theo hướng tiếp cận các chuẩn khu vực ASEAN4 và các nước phát triển. Nhà trường cần tiến hành các hoạt động tự đánh giá một cách toàn diện, theo một bộ tiêu chuẩn thống nhất (từng giai đoạn theo chuẩn trong nước, khu vực hay quốc tế). Từ kết quả tự kiểm định, lãnh đạo các cấp, cán bộ giáo viên trong nhà trường sẽ nhận thức đầy đủ hơn và khách quan hơn về mức độ chất lượng các hoạt động đạt được, cũng như các tồn tại để xây dựng kế hoạch và giải pháp khắc phục sớm nhất nhằm đáp ứng yêu cầu của công tác quản lí chất lượng. Sau đó là đề đăng ký kiểm định chất lượng. Qua quá trình tự đánh giá các điều kiện đảm bảo chất lượng dạy nghề của nhà trường thông qua việc đối chiếu, so sánh với các yêu cầu của bộ tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng trường cao đẳng nghề, từ đó biết được điểm mạnh cần phát huy, các điểm tồn tại cần phải khắc phục nhằm cải tiến nâng cao chất lượng dạy nghề của trường. Cụ thể là:

- Nội dung kiểm định chương trình đào tạo phải được thực hiện ở phạm vi cấp Khoa nghề, được thực hiện bởi trưởng và phó khoa để những cá nhân này trực tiếp nắm được các tiêu chí đánh giá, từ đó có các điều chỉnh trong công tác quản lý đội ngũ giáo viên cũng như chương trình, tiến độ đào tạo của từng nghề.

- Xây dựng kế hoạch kiểm định chất lượng đào tạo hàng năm, xác định rõ trách nhiệm, chức năng, nhiệm vụ cho mỗi bộ phận và các thành viên trong công tác kiểm định. Cử cán bộ tham dự các lớp tập huấn kiểm định chất lượng.

Để giải pháp phát huy hiệu quả cần thiết, Ban Giám hiệu Nhà trường quán triệt sâu sắc cho đội ngũ giáo viên mục đích, yêu cầu và tầm quan trọng của công tác kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp; Phòng tổ chức hành chính phối hợp các đoàn thể, văn phòng khoa nghề lựa chọn ra cán bộ có đủ năng lực, uy tín, có phẩm chất và đạo đức tốt, thành thạo về chuyên môn và nghiệp vụ để tham mưu Ban Giám hiệu bổ sung nhân lực cho Phòng Khảo thí và Đảm bảo chất lượng trong công tác kiểm tra, đánh giá; Các tiêu chí kiểm định phải được đánh giá đảm bảo trung thực, công bằng, khách quan, khoa học và hiệu quả; Lãnh đạo nhà trường có chính sách khuyến khích, động viên, tạo mọi điều kiện thuận lợi về vật chất và tinh thần để cán bộ thực hiện công tác kiểm định, kiểm tra, đánh giá công tác đào tạo.

3. Kết luận

Với mục tiêu nhằm quản lý hoạt động đào tạo nghề ở Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An trở nên có hiệu quả hơn, các giải pháp đề xuất vừa tận dụng được các thế mạnh hiện có của nhà trường, vừa giúp tìm ra và khắc phục được những mặt còn hạn chế, thiếu sót trong quản lý hoạt động đào tạo. Nếu thực hiện một cách đồng bộ các giải pháp thì hiệu quả đạt được có thể góp phần tạo ra những thế hệ nhân lực chất lượng cao, đáp ứng được nhu cầu lao động của xã hội trong giai đoạn hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- Bùi Ngọc Dương (2018). *Một số vấn đề lý luận về công tác quản lý đào tạo nghề ở các trường cao đẳng nghề đáp ứng nhu cầu thị trường lao động hiện nay*. Tạp chí Giáo dục, số 442, tr 26-30.
- Bùi Tôn Hiến (chủ biên), Nguyễn Thị Hoàng Nguyên, Phạm Thị Bảo Hà, Nguyễn Thị Thuần (2008). *Thị trường lao động việc làm của lao động qua đào tạo nghề*. NXB Khoa học và Kỹ thuật.
- Đàm Hữu Đắc (2009). *Đổi mới đào tạo nghề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho đất nước trong bối cảnh hội nhập kinh tế thế giới*. Đặc san Đào tạo nghề, tr 4-7.
- John Daniel and Goran Hultin (2002). *Technical and Vocational Education and Training for the Twentieth Century*. UNESCO and ILO Recommendations, Geneva.
- Nguyễn Đức Thắng (2017). *Quy trình triển khai hệ thống chất lượng theo tiếp cận CIPD trong quản lý thiết bị đào tạo của các trường đại học kỹ thuật trong quân đội*. Tạp chí Giáo dục, số 419, tr 62-64.
- Nguyễn Thị Hằng (2013). *Quản lý đào tạo nghề ở các trường dạy nghề theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội*. Luận án tiến sĩ ngành Quản lý giáo dục, Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Nguyễn Trọng Sơn (2017). *Cơ sở khoa học về quản lý đào tạo nghề theo hướng chuẩn đầu ra đáp ứng nhu cầu nhân lực*. Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt tháng 5, tr 86-89.
- Phan Trần Phú Lộc (2017). *Quản lý liên kết đào tạo cao đẳng nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực của các khu công nghiệp tại Bình Dương*. Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- Phan Văn Nhân (2009). *Giáo dục nghề nghiệp trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế*. NXB Đại học Sư phạm.
- Quốc hội (2014). *Luật Giáo dục nghề nghiệp, Luật số 74/2014/QH13, ngày 27/11/2014*.
- Thủ tướng Chính phủ (2012). *Quyết định số 630/2012/QĐ-TTg về Phê duyệt Chiến lược phát triển Dạy nghề thời kì 2011-2020 ban hành ngày 29/5/2012*.
- Trần Khánh Đức (2002). *Giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp và phát triển nguồn nhân lực*. NXB Giáo dục.