

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
VIỆN KHOA HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM**

NGUYỄN VĂN HÙNG

**CƠ SỞ KHOA HỌC VÀ GIẢI PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO
THEO HƯỚNG ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG
TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT**

**Chuyên ngành: *Quản lý giáo dục*
Mã số: 62 14 05 01**

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

HÀ NỘI - 2010

Luận án được hoàn thành tại: Viện khoa học Giáo dục Việt Nam

Người hướng dẫn khoa học:

1. PGS.TS Nguyễn Công Giáp
2. TS. Phan Văn Nhân

Phản biện:

1. PGS.TS Trần Khánh Đức
2. PGS.TS Đặng Quốc Bảo
3. PGS.TS Trần Kiểm

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Nhà nước, họp tại:
Viện khoa học Giáo dục Việt Nam vào hồi.....giờ.....ngày.....tháng.....năm.....

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc Gia
- Trung tâm thông tin – Thư viện Viện khoa học Giáo dục Việt Nam

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ

LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Nguyễn Văn Hùng (2007), “Các giải pháp nâng cao năng lực sư phạm cho sinh viên trường ĐHSPKT Nam Định”. *Đề tài cấp Bộ LĐ-TB&XH – Mã số 2007-02-BS*.
2. Nguyễn Văn Hùng (2008), “Quản lý đào tạo tại các trường SPKT”, *Tạp chí khoa học giáo dục, Số 1/2008*.
3. Nguyễn Văn Hùng (2008), “Đội ngũ CBQL ở các trường ĐHSPKT thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí khoa học giáo dục kỹ thuật, Số 8 (2/2008)*.
4. Nguyễn Văn Hùng (2008), “Chất lượng quản lý và các yếu tố tác động đến chất lượng quản lý giáo dục”, *Tạp chí khoa học giáo dục, Số 10/2008*.
5. Nguyễn Văn Hùng (2008), “Cơ sở khoa học và các giải pháp đào tạo các học phần sư phạm kỹ thuật theo học chế tín chỉ tại trường ĐHSPKT Nam Định”. *Đề tài cấp Bộ LĐ-TB&XH - Mã số 2008-02-BS*.

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong công cuộc đổi mới khi đất nước ta đang bước vào thời kỳ CNH-HĐH với mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh thì trong mọi hoạt động của đời sống xã hội, hoạt động quản lý dù ở phương diện vĩ mô hay vi mô đều có ý nghĩa quan trọng và được coi như là một tài nguyên để phát triển xã hội. Nghị quyết Trung ương 2 khoá VIII và Đại hội IX đã đề ra cho giáo dục nhiệm vụ nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục, thực hiện giáo dục toàn diện, tạo ra sự chuyển biến cơ bản về chất lượng giáo dục nhất là ở các trường đại học, cao đẳng. Việc phát triển hợp lý quy mô giáo dục phải được thực hiện gắn chặt với yêu cầu phát triển KT-XH, đáp ứng nguồn nhân lực phục vụ CNH-HĐH, phát huy nội lực, chủ động hội nhập, phát triển bền vững và thực hiện công bằng xã hội trong giáo dục.

Để đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng những đòi hỏi cụ thể của các quá trình phát triển KT-XH hiện nay, việc đảm bảo chất lượng nói chung được coi là mục tiêu, yêu cầu mang tính tất yếu của toàn xã hội và của ngành giáo dục. Các trường ĐHSPKT muốn là nơi đào tạo ra những người GVDN có trình độ kiến thức chuyên môn kỹ thuật vững vàng, năng lực hành nghề cao, thái độ nghề nghiệp đúng mực, để sau này thực hiện tốt mọi nhiệm vụ GD&ĐT của mình thì việc nâng cao chất lượng đào tạo phải coi là nhiệm vụ cốt lõi.

Việc đảm bảo chất lượng giáo dục đại học, cao đẳng cho đúng quan điểm của Đảng và Nhà nước cũng như ngang tầm quốc tế là một vấn đề đã và đang được toàn bộ xã hội quan tâm. Nhất là trong lĩnh vực sư phạm kỹ thuật, dạy nghề cho thế hệ trẻ thì vấn đề này phải được các công trình nghiên cứu quan tâm đặc biệt hơn nữa.

Đã có nhiều công trình nghiên cứu về đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trường nhưng đối với trường ĐHSPKT thì tới nay chưa có công trình nghiên cứu nào về đảm bảo chất lượng đào tạo.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn quản lý đào tạo tại các trường ĐHSPKT, luận án đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo có tính khả thi theo hướng đảm bảo chất lượng tại các trường ĐHSPKT.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu

Khách thể nghiên cứu của luận án là hoạt động đào tạo tại các trường ĐHSPKT.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là các giải pháp quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng tại các trường ĐHSPKT.

4. Giả thuyết khoa học

Chất lượng đào tạo SV tại các trường ĐHSPKT do nhiều yếu tố tạo nên. Tuy nhiên, yếu tố quyết định chất lượng đào tạo của nhà trường phải là hoạt động tổ chức, quản lý chuyển đổi từ mô hình quản lý hành chính chức năng đơn thuần sang mô hình quản lý theo hướng đảm bảo chất lượng. Vì vậy, nếu xây dựng và thực hiện hệ thống các giải pháp quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng thì các trường ĐHSPKT sẽ tạo ra được những SV tốt nghiệp đáp ứng yêu cầu chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, góp phần nâng cao chất lượng dạy nghề tại các cơ sở đào tạo nghề.

5. Các nhiệm vụ nghiên cứu

- Xây dựng cơ sở lý luận đảm bảo chất lượng đào tạo tại trường ĐHSPKT.
- Đánh giá thực trạng quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng tại các trường ĐHSPKT.
- Đề xuất các giải pháp quản lý đảm bảo chất lượng đào tạo tại các trường ĐHSPKT.
- Tổ chức khảo nghiệm và thử nghiệm để chứng minh cho giả thuyết.

6. Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi nghiên cứu được giới hạn ở đảm bảo chất lượng đào tạo tại các trường ĐHSPKT.

7. Phương pháp nghiên cứu

7.1. Phương pháp nghiên cứu lý luận

- Phương pháp phân tích và tổng hợp.
- Khái quát hóa lý luận.

7.2. Phương pháp nghiên cứu thực tiễn

- Tổng kết kinh nghiệm thực tiễn.
- Điều tra.
- Phương pháp chuyên gia.
- Phương pháp nghiên cứu điển hình.
- Khảo nghiệm và thử nghiệm sư phạm.

7.3. Phương pháp thống kê

Sử dụng phần mềm SPSS để xử lý kết quả nghiên cứu.

8. Đóng góp của luận án

8.1. Đóng góp về lý luận

- Xây dựng khái niệm và nội dung của đảm bảo chất lượng đào tạo tại các trường ĐHSPKT.
- Xác định được những yếu tố tác động đến đảm bảo chất lượng đào tạo tại các trường ĐHSPKT.

8.2. Đóng góp về mặt thực tiễn

Triển khai đánh giá thực trạng nhiều mặt về quản lý đào tạo ở các trường ĐHSPKT từ đó, chỉ ra những ưu điểm và những hạn chế cần khắc phục.

Đề xuất các giải pháp quản lý khả thi nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo tại các trường ĐHSPKT.

9. Những luận điểm cơ bản của luận án

- Chất lượng đội ngũ CBGD tại các trường cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp và trung tâm dạy nghề một phần phụ thuộc và chất lượng đào tạo SV tại các trường ĐHSPKT.

- Chất lượng đào tạo tại các trường ĐHSPKT có thể tác động và điều khiển được thông qua các giải pháp quản lý trong quá trình đào tạo tại các trường.

- Hoạt động quản lý đào tạo hiện nay tại các trường ĐHSPKT đang thiên về quản lý hành chính hơn là quản lý theo hướng đảm bảo chất lượng đầu ra của nhà trường.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO HƯỚNG ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT

1.1. Tổng quan vấn đề nghiên cứu

Từ lâu, chất lượng đào tạo trở thành vấn đề được các nhà nghiên cứu quan tâm tìm hiểu và giải quyết. Nhìn chung, các nhà nghiên cứu đã đề cập tới nhiều vấn đề như quy trình quản lý, nội dung quản lý, các yếu tố quy định quản lý chất lượng.

Các công trình nghiên cứu về đảm bảo chất lượng đào tạo đã đề cập đến nhiều vấn đề cơ bản: cải tiến công tác quản lý GD&ĐT được thực hiện là nhằm mục đích đảm bảo chất lượng (Học viện quản lý giáo dục); Đảm bảo chất lượng, phương pháp đánh giá, mô hình quản lý chất lượng theo ISO 9000 - 2000, theo ISO và TQM (Trần Khánh Đức); Hình thức đánh giá chất lượng trong đào tạo đại học, các nhân tố đảm bảo chất lượng, phương thức đánh giá hiệu quả trong và ngoài đảm bảo nâng cao chất lượng giáo dục đại học của thế giới (Phạm Thành Nghị); Các yếu tố cơ bản tác động đến chất lượng trường học, giải pháp đổi mới phương thức quản lý (Nguyễn Phúc Châu); Quản lý chất lượng được thực hiện bằng các biện pháp như chính sách chất lượng, hoạt động chất lượng, kiểm soát chất lượng, đảm bảo chất lượng và cải tiến chất lượng (Phạm Ngọc Tuấn); Chất lượng của sản phẩm bao giờ cũng bị chi phối, ràng buộc bởi hoàn cảnh, điều kiện, nhu cầu nhất định của nền kinh tế, các yếu tố có ảnh hưởng đến chất lượng (Tạ Thị Kiều An); Đổi mới tư duy và xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển hệ thống SPKT, hoàn chỉnh và bổ sung chính sách cơ chế quản lý tăng cường đội ngũ CBGD về số lượng và chất lượng, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất trang thiết bị cho các trường (Nguyễn Viết Sự); Đánh giá và kiểm định chất lượng trong giáo dục đại học, các mô hình quản lý chất lượng, bộ tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo (Nguyễn Đức Chính); Thực trạng và những giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục như đổi mới cơ cấu đào tạo, nội dung phương pháp và quy trình đào tạo, đổi mới công tác quy hoạch đào tạo bồi dưỡng sử dụng giảng viên, CBQL và đổi mới cơ chế quản lý (Nguyễn Hữu Châu); Để đảm

bảo chất lượng được bắt đầu bằng việc đào tạo cán bộ và kết thúc cũng bằng việc đào tạo cán bộ (Kaoru Ixikaoa).

Tóm lại, việc đảm bảo chất lượng đào tạo là một vấn đề quan trọng đã được nhiều tác giả quan tâm tìm hiểu. Tuy nhiên, vấn đề đảm bảo chất lượng đào tạo tại các trường ĐHSPKT thì chưa được tìm hiểu và giải quyết thoả đáng, chưa có công trình chuyên môn nào nghiên cứu.

1.2. Khái niệm quản lý và quản lý đào tạo ở các trường ĐHSPKT

1.2.1. Khái niệm quản lý

Quản lý là hoạt động hay tác động có định hướng, có chủ đích của chủ thể quản lý (người quản lý) đến khách thể quản lý (người bị quản lý) trong một tổ chức nhằm làm cho tổ chức được vận hành và đạt mục đích của tổ chức.

1.2.2. Khái niệm đào tạo

Đào tạo là quá trình chuyển giao có hệ thống, có phương pháp những kinh nghiệm, những tri thức, những kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp, chuyên môn, đồng thời bồi dưỡng những phẩm chất đạo đức cần thiết và chuẩn bị tâm thế cho người học để họ sẵn sàng đi vào cuộc sống lao động tự lập, góp phần quan trọng vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ đất nước.

1.2.3. Quản lý đào tạo ở các trường ĐHSPKT

Quản lý đào tạo là hoạt động điều hành, phối hợp các lực lượng xã hội nhằm đẩy mạnh công tác đào tạo các thế hệ nhân cách công dân theo yêu cầu của sự phát triển xã hội. Quản lý đào tạo ở các nhà trường ĐHSPKT chính là việc thực hiện và giám sát những chính sách đào tạo, qui chế đào tạo vào nhà trường nhằm tạo ra những sản phẩm có chất lượng.

1.3. Khái niệm và nội dung đảm bảo chất lượng

1.3.1. Khái niệm chất lượng, chất lượng đào tạo

Chất lượng được hiểu là một phạm trù triết học biểu thị những thuộc tính bản chất của sự vật và hiện tượng, chỉ rõ nó là cái gì, phản ánh tính ổn định tương đối của sự vật - hiện tượng để phân biệt nó với sự vật - hiện tượng khác. Ở góc độ quản lý thì chất lượng được hiểu như là sự thực hiện mục tiêu và làm thoả mãn nhu cầu của chủ thể và đối tượng.

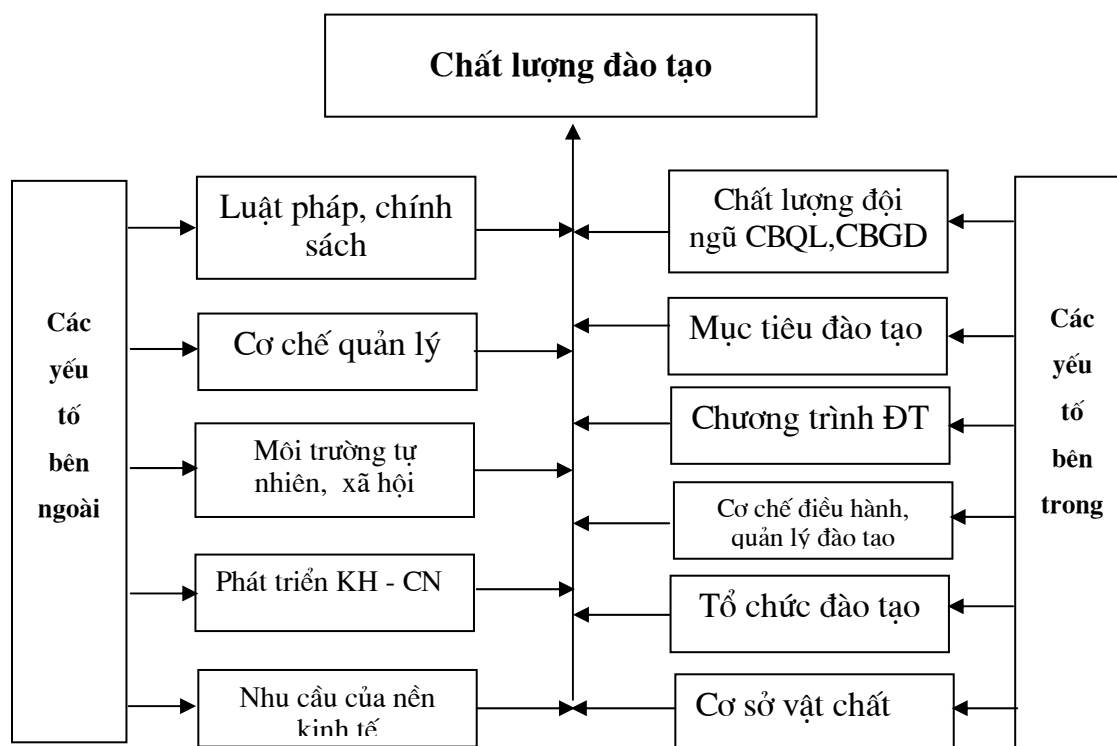
Chất lượng đào tạo là tổng hòa những phẩm chất và năng lực tạo nên trong quá trình đào tạo bồi dưỡng cho người học so với thang chuẩn giá trị của Nhà nước hoặc xã hội nhất định.

1.3.2. **Đảm bảo chất lượng**

Đảm bảo chất lượng có nghĩa là đảm bảo một mức chất lượng của sản phẩm, cho phép người tiêu dùng tin tưởng mua và sử dụng nó trong một thời gian dài. Hơn nữa, sản phẩm đó phải thỏa mãn hoàn toàn những yêu cầu của người tiêu dùng.

Đảm bảo chất lượng trong đào tạo là sự thay đổi về chất quá trình quản lý, từ cấp độ thấp hơn lên cấp độ cao hơn, chuyển trách nhiệm chính về chất lượng từ người quản lý bên trên và bên ngoài sang CBQL và CBGD. Nội dung đảm bảo chất lượng bao gồm: hệ thống đảm bảo chất lượng, tự đánh giá và đánh giá ngoài.

1.4. **Các yếu tố tác động đến đảm bảo chất lượng đào tạo**



Sơ đồ 1.1. Các yếu tố tác động đến đảm bảo chất lượng đào tạo

Qua sơ đồ 1.1 thể hiện các yếu tố bên ngoài nhà trường và bên trong nhà trường tác động đến chất lượng đào tạo.

1.5. Quản lý các yếu tố đảm bảo chất lượng trong đào tạo

1.5.1. Quản lý mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo

1.5.2. Quản lý hoạt động dạy của CBGD và hoạt động học của SV

1.5.3. Quản lý phương pháp dạy học

1.5.4. Quản lý phương tiện

1.5.5. Quản lý hoạt động đào tạo ngoài giờ lên lớp

1.5.6. Quản lý hoạt động tuyển sinh

1.5.7. Quản lý hoạt động đánh giá kết quả và cấp phát văn bằng, chứng chỉ

1.5.8. Quản lý cơ sở vật chất.

1.6. Kinh nghiệm quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng của một số nước

1.6.1. Kinh nghiệm của các nước châu Âu

Kinh nghiệm Ailen đã chú ý đánh giá mục tiêu đào tạo, cơ cấu tổ chức và quản lý, tuyển dụng cán bộ.

Kinh nghiệm của Na Uy đã đề ra những nội dung đánh giá bắt buộc như: đội ngũ CBGD, mục tiêu đào tạo, kế hoạch đào tạo, số lượng SV, phương pháp đánh giá SV, thống kê kết quả học tập của SV.

Kinh nghiệm của Anh đã chú ý vào chiến lược đào tạo, nội dung chương trình, hình thức tổ chức đào tạo.

1.6.2. Kinh nghiệm của các nước châu Á

Kinh nghiệm của Thái Lan đã chú ý đến kế hoạch phát triển trường, công tác tổ chức quản lý và vấn đề nhân sự.

Kinh nghiệm của Xingapo xây dựng chiến lược đảm bảo chất lượng đào tạo, chú ý đến đội ngũ CBGD.

Kinh nghiệm của Philippin đã chú ý đến công tác tổ chức và việc phân bổ ngân sách.

Kinh nghiệm của Trung Quốc đã chú ý đến các biện pháp như xây dựng hệ thống các tiêu chí tuyển dụng, tăng cường hành lang pháp lý, tăng cường đầu tư tài chính cho đào tạo.

1.6.3. Kinh nghiệm của Hoa Kỳ

Hoa Kỳ đã chú ý đến kiểm định, đánh giá các yếu tố đầu vào như chất lượng giảng dạy, nguồn tài chính, quy mô thư viện và đánh giá quá trình đào tạo.

Kết luận chương 1

Trên thế giới đã có nhiều công trình nghiên cứu về đảm bảo chất lượng đào tạo. Các công trình này đã khẳng định cần chú ý đến công tác kiểm định, đội ngũ CBGD, CBQL, hành lang pháp lý, cơ sở vật chất, nội dung chương trình đào tạo. Ở trong nước cũng đã có những công trình nghiên cứu về đảm bảo chất lượng đào tạo. Các công trình này đã khẳng định muốn đảm bảo chất lượng đào tạo phải cải tiến công tác quản lý, kiểm tra đánh giá và có công cụ quản lý.

Trong luận án này chúng tôi đi sâu nghiên cứu quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng dựa vào các yếu tố bên trong nhà trường.

Dựa vào kinh nghiệm quốc tế về đảm bảo chất lượng đào tạo, căn cứ vào các yếu tố tác động bên trong nhà trường có thể tác động được, luận án tổ chức điều tra thực trạng quản lý đào tạo ở các trường ĐHSPKT.

Nhìn chung, đảm bảo chất lượng đào tạo phụ thuộc vào nhiều yếu tố như sứ mệnh, mục tiêu phát triển, chương trình, việc thực hiện hiệu quả chính sách, cơ chế, môi trường, cơ sở vật chất và việc không ngừng nâng cao phẩm chất, năng lực của đội ngũ.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO

TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT

2.1. Khái quát hệ thống các Trường ĐHSPKT

2.1.1. Lịch sử hình thành

Trường ĐHSPKT Hưng Yên, ngày 06/01/2003 Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 04/2003/QĐ-TTg về việc thành lập Trường ĐHSPKT Hưng Yên trên cơ sở trường Cao đẳng Sư phạm Kỹ thuật I.

Trường ĐHSPKT Nam Định, ngày 05/01/2006 Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 05/2006/QĐ-TTg thành lập Trường ĐHSPKT Nam Định.

Trường ĐHSPKT Vinh, ngày 14/4/2006 Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 78/2006/QĐ-TTg thành lập Trường ĐHSPKT Vinh.

Trường ĐHSPKT Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 27/10/1976, Thủ tướng Chính phủ đã ký quyết định thành lập Trường ĐHSPKT Thủ Đức. Năm 1984 sát nhập thêm trường Trung học Công nghiệp Thủ Đức, năm 1991 sát nhập thêm trường SPKT V và phát triển cho đến ngày nay.

2.1.2. Chức năng nhiệm vụ của các trường

Chức năng: đào tạo đa ngành về GVDN, giáo viên kỹ thuật trình độ đại học, cao đẳng, KTV, kỹ sư và cử nhân theo định hướng thực hành nghề.

Nhiệm vụ: đào tạo nhân lực, phát hiện và bồi dưỡng nhân tài, xây dựng đội ngũ, tuyển sinh và quản lý người học, nghiên cứu ứng dụng khoa học.

2.1.3. Ngành nghề và quy mô đào tạo của các trường ĐHSPKT

Ngành nghề: hệ đại học, hệ cao đẳng, hệ trung cấp chuyên nghiệp và công nhân kỹ thuật. Các ngành đang đào tạo liên thông, cao đẳng nghề, giáo dục thường xuyên.

Về quy mô đào tạo ở các trường được thể hiện qua bảng 2.1 như sau:

Bảng 2.1. Quy mô đào tạo ở các trường ĐHSPKT

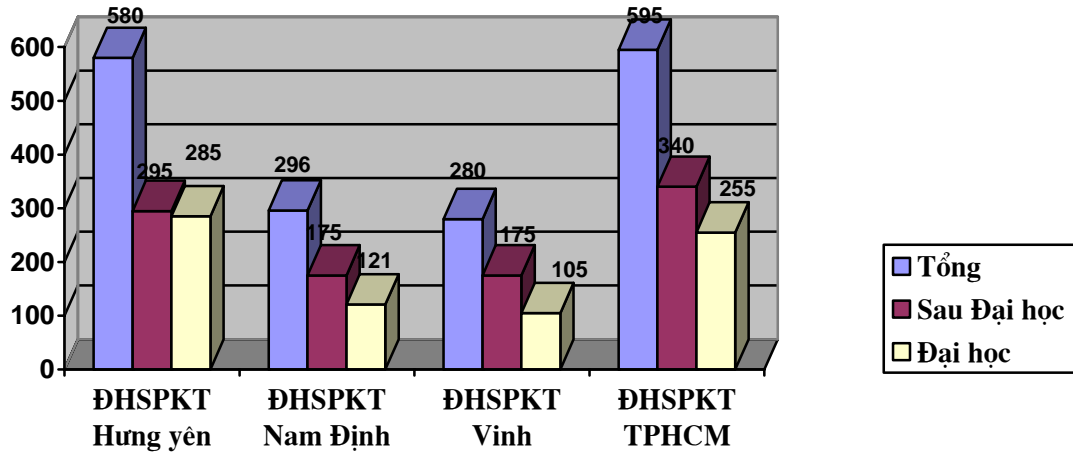
Trường \ Hệ	Năm 2005		Năm 2006		Năm 2007		Năm 2008	
	ĐH	CĐ	ĐH	CĐ	ĐH	CĐ	ĐH	CĐ
ĐHSPKT Hưng Yên	600	800	700	650	800	750	1350	650
ĐHSPKT Nam Định		1100	100	1200	500	900	700	1100
ĐHSPKT Vinh		1000		1200	900	1100	850	800
ĐHSPKT TP Hồ Chí Minh	1950	300	2450	550	2650	300	3150	300

Qua bảng 2.1 chúng ta thấy rằng số lượng SV ở các trường có quy mô ngày càng tăng.

2.1.4. Cơ sở vật chất và đội ngũ cán bộ

Về cơ sở vật chất: diện tích, khu giảng đường, các xưởng thực hành, thư viện, các phòng thí nghiệm, kí túc xá, nhà đa năng, hội trường.

Về đội ngũ CBQL và CBGD: được thể hiện qua biểu đồ 2.1 như sau:



Biểu đồ 2.1. Trình độ của đội ngũ CBQL và CBGD tại các trường ĐHSPKT

Biểu đồ 2.1 cho thấy trình độ của đội ngũ đạt độ trình thạc sĩ, tiến sĩ còn thấp, chủ yếu là đại học, cần phải được đào tạo bồi dưỡng.

2.2. Khảo sát thực trạng quản lý đào tạo tại các trường ĐHSPKT

2.2.1. Mục tiêu khảo sát

Mục tiêu thu, nhập, phân tích, đánh giá thực trạng quản lý đào tạo ở các trường ĐHSPKT.

2.2.2. Nội dung khảo sát

Sứ mệnh, tầm nhìn, mục tiêu đào tạo; Quản lý chương trình đào tạo; Quản lý đội ngũ CBQL, CBGD; Quản lý cơ sở vật chất phục vụ đào tạo; Tổ chức, quản lý quá trình đào tạo; Quản lý sản phẩm của đào tạo.

2.2.3. Tổ chức và phương pháp triển khai

Công cụ khảo sát: chúng tôi sử dụng các loại phiếu hỏi dùng cho CBQL, CBGD tại các trường ĐHSPKT và loại dùng cho cơ sở sử dụng sản phẩm đào tạo.

Phương pháp tiến hành: gặp gỡ trực tiếp các đối tượng khảo sát, thông qua các cộng tác viên đã được huấn luyện về phương pháp điều tra.

2.2.4. Tiêu chí khảo sát

Đánh giá đúng thực trạng quản lý đào tạo tại các trường ĐHSPKT.

2.3. Phân tích kết quả khảo sát

2.3.1. Sứ mệnh, tầm nhìn, mục tiêu

Thực trạng về kế hoạch chiến lược phát triển trường, mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến thực hiện sứ mệnh. Các ý kiến đánh giá của CBQL và CBGD về kế hoạch chiến lược, hệ thống đảm bảo chất lượng, mức độ đáp ứng của mục tiêu đào tạo, việc lập kế hoạch, phân bổ nguồn lực, tầm nhìn của CBQL, hoạt động của đơn vị đảm bảo chất lượng.

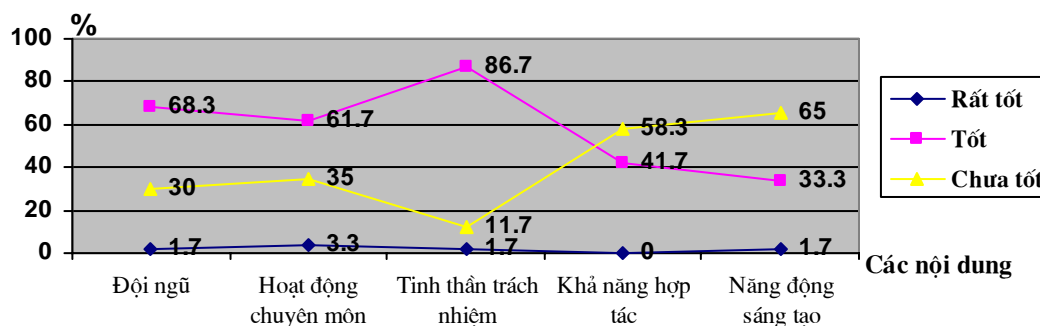
2.3.2. Chương trình đào tạo

Đánh giá của CBQL về quản lý việc xây dựng và thực hiện mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo. Mức độ phù hợp của khối lượng kiến thức trong chương trình đào tạo được các ý kiến đánh giá chưa phù hợp dao động từ 29.9% đến 57.2%. Nội dung đào tạo các ý kiến đánh giá cho rằng để nội dung đào tạo phù hợp hơn với nhu cầu của thị trường cần phải chú ý công tác dự báo. Chương trình đào tạo chưa phù hợp có cấu trúc, tính liên thông, tính khoa học không được đánh giá cao.

2.3.3. Đội ngũ CBQL và CBGD

Đội ngũ CBQL: về trình độ lý luận chính trị, tham gia các khóa bồi dưỡng, trình độ đào tạo, việc vận dụng công nghệ thông tin của CBQL, tính cấp thiết và tính khả thi của việc bồi dưỡng các kỹ năng, nhu cầu bồi dưỡng.

Đội ngũ CBGD: việc sử dụng công nghệ thông tin, quản lý hoạt động giảng dạy, nền nếp giảng dạy, mức độ đáp ứng của nội dung bài giảng, mức độ tác động của phương pháp, phương tiện, tinh thần trách nhiệm, sự nhiệt tình, chất lượng đội ngũ CBGD được thể hiện qua biểu đồ 2.2 như sau:



Biểu đồ 2.2: Chất lượng đội ngũ CBGD

Qua số liệu trên, chúng ta có thể khẳng định rằng đội ngũ cán bộ của các trường ĐHSPKT là những người nắm vững kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm và quản lý, có kỹ năng, kinh nghiệm trong công tác quản lý.

2.3.4. Quản lý cơ sở vật chất

Kết quả điều tra cơ sở vật chất phục vụ cho việc quản lý đào tạo được thể hiện ở bảng 2.2 như sau:

Bảng 2.2. Tỷ lệ ý kiến trả lời về cơ sở vật chất phục vụ cho đào tạo

TT	Nội dung	Mức độ đáp ứng % CBQL			Mức độ đáp ứng % CBGD		
		Rất đầy đủ	Đầy đủ	Chưa đầy đủ	Rất đầy đủ	Đầy đủ	Chưa đầy đủ
1	Các đầu sách trong thư viện	5.0	26.7	68.3	7.5	30.0	62.5
2	Phòng học lý thuyết	0.0	63.3	36.7	8.8	41.2	50.0
3	Phòng thí nghiệm	3.3	20.0	76.7	7.5	27.5	65.0
4	Xưởng thực hành	0.0	31.7	68.3	6.2	51.3	42.5
5	Phương tiện dạy học	5.1	20.0	74.9	7.5	35.0	57.5
6	Các phòng làm việc của bộ môn, khoa, phòng	0.0	31.7	68.3	2.6	65.0	32.4
7	Trang thiết bị phục vụ cho các phòng, khoa, bộ môn	0.0	23.3	76.7	10.0	53.8	36.3
8	Các biện pháp hữu hiệu dùng để bảo vệ tài sản	1.7	35.0	63.3	10.0	53.8	36.3

Phần lớn ý kiến đánh giá của CBQL và CBGD đều cho rằng cơ sở vật chất phục vụ cho đào tạo ở các trường hiện nay còn thiếu, cần phải được bổ sung kịp thời mới có thể đáp ứng đầy đủ cho yêu cầu đảm bảo chất lượng đào tạo.

2.3.5. Tổ chức đào tạo

Mức độ phù hợp trong tổ chức đào tạo (mức phù hợp nhất là mức 1 sau đó giảm dần tới mức 5, ý kiến đánh giá của CBQL trước CBGD sau) được thể hiện qua bảng 2.3 như sau:

Bảng 2.3. Tỷ lệ ý kiến trả lời về mức độ phù hợp trong tổ chức đào tạo

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ phù hợp %				
		1	2	3	4	5
1	Làm rõ được mục đích, yêu cầu của toàn khóa	21.3	45.0	21.8	8.5	3.4
		13.7	62.5	21.3	2.5	0.0

2	SV biết được nhiệm vụ học tập	16.5	62.7	2.1	13.6	5.1
		13.7	62.5	21.3	2.5	0.0
3	Nội dung, chương trình đào tạo đảm bảo hình thành kiến thức, kỹ năng, thái độ	19.0	65.0	5.9	6.7	3.4
		26.6	45.6	19.0	7.5	1.3
4	Nội dung, chương trình đào tạo phù hợp với thực tiễn	10.0	48.3	17.9	15.3	8.5
		22.8	52.9	10.0	11.7	2.6
5	Tạo lập được môi trường học tập thuận lợi	38.8	25.5	5.1	17.0	13.6
		29.5	43.6	21.6	4.0	1.3
6	Tạo điều kiện cho SV tự học theo khả năng của mình	25.0	18.2	41.5	6.8	8.5
		32.1	39.7	19.2	5.1	3.9
7	Thực hiện đa dạng hóa phương thức tổ chức đào tạo	18.3	23.0	41.7	11.9	5.1
		30.8	38.5	11.5	15.3	3.9
8	Đổi mới phương pháp dạy học theo hướng phát triển năng lực tự học, tự nghiên cứu	27.1	25.5	30.5	10.2	6.7
		23.4	51.9	8.9	13.2	2.6
9	Kết quả học tập của SV được thông báo công khai, kịp thời	18.7	60.8	5.3	8.5	6.7
		15.2	51.9	23.4	8.2	1.3

Qua bảng 2.3 cho thấy việc tổ chức đào tạo trong các trường là phù hợp, đây là một điều kiện để đảm bảo chất lượng đào tạo.

2.3.6. Chất lượng SV tốt nghiệp

Đánh giá của CBQL về chất lượng SV tốt nghiệp, các nhà trường cần chú ý bồi dưỡng cho SV các kỹ năng điều chỉnh, lập kế hoạch, giải quyết các tình huống để sau khi ra trường các em có thể có được năng lực hành nghề tốt.

Đánh giá của CBGD về tinh thần thái độ SV tốt nghiệp, đã được đảm bảo và đạt mục tiêu đào tạo. Tuy nhiên, lòng yêu ngành nghề, tác phong công nghiệp không được đánh giá cao.

Đánh giá của cơ sở sử dụng sản phẩm đào tạo về chất lượng SV tốt nghiệp, đã có sự hài lòng với kết quả đào tạo của các trường ĐHSPKT.

2.4. Những ưu điểm, nhược điểm chất lượng đào tạo ở các trường ĐHSPKT

2.4.1. Những ưu điểm, nhược điểm chủ quan

2.4.1.1. Ưu điểm

Trong tất cả các trường đã có những quy định về chức năng, nhiệm vụ của các phòng, khoa, trung tâm, sự phối hợp trong các đơn vị thuận lợi, thông tin trong nội bộ trường được phổ biến cho các đơn vị nhanh chóng. Đội ngũ cán bộ đều nêu cao tinh thần trách nhiệm, có động cơ phấn đấu vươn lên, có trình độ nhất định về ngoại ngữ, tin học, lý luận chính trị, đội ngũ cán bộ đã được đào tạo về chuyên môn một cách có bài bản ở các trường đại học. Chất lượng của SV tốt nghiệp được các cơ sở sử dụng đánh giá là đã đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn về các mặt như kiến thức, kỹ năng, tinh thần, thái độ, ý thức, tác phong.

2.4.1.2. Nhược điểm

Về quản lý còn có những khó khăn như các văn bản quản lý trong các nhà trường chưa đầy đủ hoàn toàn, kế hoạch, chiến lược phát triển của trường chưa được xây dựng. Trong đội ngũ cán bộ, phần lớn đội ngũ cán bộ hầu như chưa được đào tạo qua các lớp nghiệp vụ quản lý chính qui, dài hạn. Khả năng ứng dụng tin học và ngoại ngữ ở một phần lớn đội ngũ cán bộ ở các phòng, khoa còn hạn chế. Về cơ sở vật chất, phòng học lý thuyết còn thiếu. Số lượng đầu sách trong thư viện còn nghèo nàn. Chương trình đào tạo chưa phù hợp với thực tiễn, chưa có sự tham gia đóng góp ý kiến của các cơ sở sử dụng sản phẩm đào tạo. Việc tìm hiểu nhu cầu khách hàng chưa được lãnh đạo các trường ĐHSPT thực sự quan tâm, chỉ đạo. Các trường chưa tuyên bố sứ mệnh, xác định đúng tầm nhìn và mục tiêu phát triển.

2.4.2. Những ưu điểm, nhược điểm khách quan

2.4.2.1. Ưu điểm

Nhà nước, các Bộ ngành đã có các văn bản, quyết định về các chức năng, nhiệm vụ các trường, ban hành những hướng dẫn cho công tác tổ chức. Điều kiện, cơ sở vật chất được các Bộ, ngành đầu tư, tạo điều kiện thuận lợi về tài chính cho việc xây dựng cơ sở vật chất, mua sắm trang thiết bị. Cơ chế tự chủ trong quản lý đã thực sự tạo điều kiện thuận lợi cho các trường hoạt động. Hoạt động kiểm tra của các bộ ngành đã có tác dụng uốn nắn những sai lầm, làm cho hoạt động đào tạo được diễn ra đúng quỹ đạo của nó.

2.4.2.2. Nhược điểm

Các văn bản tuy đã có nhưng được ban hành ra đã quá lâu, có thể lạc hậu cần phải có sự thay đổi, một số văn bản còn thiếu, cần được bổ sung. Một số cán bộ cao tuổi nên việc học tập, nâng cao trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ tỏ ra không hào hứng. Cơ sở vật chất tăng chậm không đáp ứng được với số lượng tăng của SV. Phương tiện giảng dạy của các nhà trường không đáp ứng được yêu cầu của sự phát triển của khoa học.

Kết luận chương 2

Qua điều tra, khảo sát, dựng lại thực trạng quản lý đào tạo tại các trường ĐHSPKT, chúng tôi có cơ sở thực tiễn để nêu ra kết luận quản lý đào tạo bị quy định bởi nhiều nhân tố. Việc đảm bảo chất lượng đào tạo để tạo ra những sản phẩm có chất lượng ngày càng đáp ứng yêu cầu của nền KT-XH đã được các nhà trường quan tâm, xã hội chú ý. Các nhà trường ĐHSPKT đang có những cách tiếp cận khác nhau về đổi mới quản lý, thực hiện cách tổ chức hiệu quả nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động quản lý đào tạo chậm được đổi mới. Muốn đảm bảo chất lượng đào tạo tại các trường ĐHSPKT thì cần phải tuyên bố sứ mệnh, mục tiêu phát triển, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, tăng cường trang bị cơ sở vật chất kỹ thuật, xây dựng mới chương trình đào tạo.

CHƯƠNG 3

CÁC GIẢI PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO THEO HƯỚNG ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT

3.1. Các yêu cầu của các giải pháp

Các giải pháp quản lý đào tạo đảm bảo chất lượng phải đáp ứng được những yêu cầu trước mắt, lâu dài, cơ bản, ổn định, đồng bộ, hệ thống, có tính khả thi, hiệu quả, tính hiện đại, tính sáng tạo, tính kế thừa, tính sát thực và phải được đặt trong tổng thể các giải pháp của toàn bộ chiến lược phát triển của Bộ, của ngành và của Nhà nước.

3.2. Các giải pháp quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng

3.2.1. Xác định rõ sứ mệnh, tầm nhìn, mục tiêu phát triển trường ĐHSPKT

3.2.1.1. Mục đích của giải pháp

Đề ra những mục tiêu cụ thể cần đạt được cho sự phát triển, thích ứng với xu thế hội nhập, có bước đi thích hợp trong thực hiện kế hoạch. Chuẩn bị điều kiện phương tiện, xác định phương án tối ưu để đảm bảo chất lượng đào tạo.

3.2.1.2. Nội dung thực hiện giải pháp

a. Xác định sứ mệnh

Trường ĐHSPKT có sứ mệnh quan trọng với các chức năng chủ yếu: đào tạo đa ngành về GVDN trình độ đại học, cao đẳng; Đào tạo nguồn nhân lực có trình độ đại học, cao đẳng, cao đẳng nghề, trung cấp nghề; Tổ chức ứng dụng khoa học công nghệ phục vụ GD&ĐT; Kết hợp đào tạo và nghiên cứu khoa học và sản xuất. Các trường ĐHSPKT phấn đấu trở thành các trường đại học có chất lượng của hệ thống giáo dục quốc dân, đồng thời đảm trách tốt chức năng phục vụ nguồn nhân lực có chất lượng cao cho nền KT-XH.

b. Tâm nhìn cho tương lai

Xây dựng nhà trường với các trang thiết bị giảng dạy và học tập hiện đại, đội ngũ CBGD có trình độ cao, nhiệt tình trong công việc. Chương trình giảng dạy hiệu quả được xây dựng dựa trên thành tựu của các nước tiên tiến. Thư viện hiện đại với các đầu sách phong phú, người học có thể tìm kiếm được các thông tin có giá trị.

c. Mục tiêu phát triển của trường

Mục tiêu chung: xây dựng các trường ĐHSPKT thành trung tâm đào tạo đại học và sau đại học đạt tiêu chuẩn, sản phẩm đào tạo đạt chất lượng, cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng cho nền KT-XH.

Mục tiêu cụ thể: nâng cao năng lực đội ngũ, xây dựng cơ sở vật chất, nâng cao năng lực tổ chức và quản lý, phát triển các mối liên kết trong và ngoài nước.

3.2.1.3. Tổ chức thực hiện giải pháp

Chuẩn bị kế hoạch, thu nhập thông tin, phân tích tình huống, phát triển các nhiệm vụ, hoàn thành bản kế hoạch, xin ý kiến đóng góp, phát triển khung kế hoạch hoạt động.

3.2.1.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của đội ngũ CBQL, CBGD, có kế hoạch cụ thể cho từng hoạt động và sự giúp đỡ của các cơ quan hữu quan.

3.2.2. Quản lý hoạt động đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ CBQL và CBGD ở các trường ĐHSPT

3.2.2.1. Mục đích của giải pháp

Quản lý hoạt động đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ CBQL, CBGD để có năng lực chuyên môn giỏi, nghiệp vụ quản lý vững vàng, có nhận thức đúng về đảm bảo chất lượng, có kỹ năng giải quyết sáng tạo các công việc hàng ngày, nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo.

3.2.2.2. Nội dung thực hiện giải pháp

a. Nâng cao nhận thức cho đội ngũ CBQL và CBGD về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng

Nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ nhằm làm cho đội ngũ cán bộ thấy được những những lợi ích từ việc học tập nâng cao trình độ mang lại, những nguyên nhân gây ảnh hưởng đến việc học tập nâng cao trình độ.

b. Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng

Có kế hoạch thống nhất trong toàn trường, xác định đúng những nhu cầu cần đào tạo, bồi dưỡng. Mọi người chủ động trong công việc khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng. Tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu thực tiễn.

c. Xác định các nội dung đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ

Nội dung cần tập trung đào tạo, bồi dưỡng là: kỹ năng, tầm nhìn, sử dụng phần mềm tin học, phương pháp giảng dạy tích cực lấy người học làm trung tâm, kỹ năng giảng dạy, bồi dưỡng phẩm chất và năng lực, phương pháp quản lý.

d. Tổ chức tuyển chọn, đề bạt cán bộ

Việc tiến hành đề bạt cán bộ cần phải coi trọng cả phẩm chất và năng lực không nên phụ thuộc vào các yếu tố khác. Người được tuyển chọn, bổ nhiệm làm CBQL phải là người có lương tâm, đạo đức, vốn hiểu biết sâu sắc về lĩnh vực chuyên môn do mình phụ trách, có kỹ năng, phong cách, uy tín và năng lực quản lý.

3.2.2.3. Tổ chức thực hiện giải pháp

Đa dạng hóa phương thức đào tạo, bồi dưỡng; Quản lý chất lượng đào tạo, bồi dưỡng các cơ sở đào tạo, đổi mới phương thức tuyển dụng, xây dựng chính sách với các giảng viên.

3.2.2.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

Cần có kế hoạch cụ thể về phát triển đội ngũ; Xây dựng cơ chế chính sách đảm bảo quá trình đào tạo, bồi dưỡng; Xây dựng môi trường văn hóa quản lý phù hợp.

3.2.3. Quản lý xây dựng mới chương trình đào tạo tại các trường ĐHSPKT

3.2.3.1. Mục đích của giải pháp

Quản lý xây dựng chương trình đào tạo chuẩn hóa, hiện đại hóa, dựa trên cách tiếp cận mới theo hướng hình thành những năng lực cho SV, đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực là một trong những giải pháp quan trọng để các trường ĐHSPKT đảm bảo chất lượng đào tạo nhằm tạo ra những sản phẩm có chất lượng đáp ứng tốt nhất cho nền KT-XH.

3.2.3.2. Nội dung thực hiện giải pháp

a. Xây dựng chương trình đào tạo chuẩn hóa

Các trường cần xây dựng chương trình đào tạo mới theo hướng đảm bảo chất lượng. Mục tiêu chương trình cần bám sát tiêu chuẩn năng lực thực hiện và xác định trên cơ sở phân tích hoạt động nghề nghiệp thực tế, cần tuyên bố rõ những gì mà SV phải đạt được sau khi hoàn thành khóa học.

b. Chương trình đào tạo được thiết kế theo hướng hình thành những năng lực cho SV

Xu hướng chung chương trình phải hình thành những năng lực, kỹ năng cần thiết phù hợp với nhu cầu xã hội, những thay đổi nhanh chóng của khu vực và thế giới, phải hình thành cho SV kỹ năng sống để phát triển khả năng của mình.

c. Chương trình đào tạo phải đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực

Xây dựng kế hoạch biên soạn các bộ chương trình, sách, tài liệu cho các loại hình phương thức học tập khác nhau để đáp ứng nhu cầu thiết thực cho SV. Đa dạng hóa và đổi mới phương thức đào tạo trong các trường ĐHSPKT nhằm gắn kết giữa đào tạo và sử dụng lao động qua đào tạo.

3.2.3.3. Tổ chức thực hiện giải pháp

Tổ chức đánh giá toàn bộ chương trình; Thành lập ban chỉ đạo xây dựng mới chương trình; Lựa chọn các chương trình tiên tiến của các nước, mời các chuyên gia trong lĩnh vực xây dựng chương trình và cơ sở sử dụng lao động tham gia.

3.2.3.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

Xây dựng chương trình mới là trách nhiệm của mỗi CBQL, CBGD. Động viên, khen thưởng những đơn vị và cá nhân có nhiều đóng góp có hiệu quả cho đổi mới nội dung, chương trình. Nâng cao ý thức trách nhiệm cho mọi đơn vị và các thành viên.

3.2.4. Quản lý hoạt động tăng cường cơ sở vật chất phục vụ cho đảm bảo chất lượng đào tạo

3.2.4.1. Mục đích của giải pháp

Tạo điều kiện tốt nhất về về cơ sở vật chất đảm bảo chất lượng đào tạo tại các trường ĐHSPT. Vận dụng các thành tựu khoa học vào quản lý làm cho hoạt động quản lý được diễn biến thuận lợi, chính xác, mang lại hiệu quả cao.

3.2.4.2. Nội dung thực hiện giải pháp

a. Huy động tài lực, vật lực và sử dụng chúng có hiệu quả

Huy động các nguồn lực nhằm xây dựng cơ sở hạ tầng, phát huy được nội lực của trường trong việc tạo ra cơ sở vật chất và thiết bị dạy học, thực hiện có hiệu quả công tác xã hội hoá giáo dục.

b. Chuẩn bị các điều kiện phục vụ hoạt động đảm bảo chất lượng đào tạo

Chuẩn bị các điều kiện tốt nhất cho giảng dạy và học tập về các trang thiết bị như phòng học lý thuyết, thực hành, thí nghiệm, tài liệu học tập nghiên cứu.

c. Đẩy mạnh hoạt động truyền thông và ứng dụng công nghệ thông tin

Phát huy được thế mạnh của yếu tố thông tin và truyền thông đối với việc đảm bảo chất lượng đào tạo của trường ĐHSPT. Vận dụng được những thành tựu của khoa học - công nghệ và tin học vào hoạt động quản lý đào tạo.

3.2.4.3. Tổ chức thực hiện giải pháp

Thành lập ban quản lý cơ sở vật chất; Xây dựng kế hoạch mua sắm; Tập huấn cho các cán bộ sử dụng trang thiết bị mới; Có kế hoạch bảo dưỡng, sửa chữa.

3.2.4.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

Xây dựng các quy định về việc sử dụng; Trang thiết bị cần được đồng bộ để khai thác; Phát huy tính tích cực sử dụng công nghệ hiện đại.

3.2.5. Đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra

3.2.5.1. Mục đích của giải pháp

Để hoạt động đào tạo đi vào nền nếp, thực hiện tốt các quy chế về đào tạo, góp phần thực hiện tốt chất lượng đào tạo.

3.2.5.2. Nội dung thực hiện giải pháp

a. Bồi dưỡng, đào tạo nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ làm công tác thanh tra, kiểm tra trong nhà trường

Cán bộ làm công tác thanh tra cần cử đi đào tạo về công tác nghiệp vụ để có năng lực xử lý các tình huống.

b. Có đầy đủ các văn bản pháp qui về công tác thanh tra, kiểm tra

Các văn bản qui định về quyền hạn, trách nhiệm của ban thanh tra, chế độ khen thưởng, kỷ luật.

c. Có cơ chế phối hợp các bộ phận chức năng

Phối hợp quản lý giữa các bộ phận chức năng, các phòng, khoa để hoạt động thanh tra thường xuyên và tăng cường hiệu lực của công tác thanh tra.

3.2.5.3. Tổ chức thực hiện giải pháp

Có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trách nhiệm cho đội ngũ cán bộ làm công tác thanh tra. Cần có sự phối hợp giữa các đơn vị.

3.2.5.4. Điều kiện thực hiện giải pháp

Tạo điều kiện tốt nhất cho hoạt động thanh, kiểm tra; Cần có đầy đủ các văn bản pháp lý xác định công tác thanh, kiểm tra; Nâng cao nhận thức để đội ngũ cán bộ thanh tra vững vàng hơn trong nhận thức và hành động.

Mối quan hệ giữa các giải pháp: Luận án đã đề xuất năm giải pháp mỗi giải pháp đều có mục đích, vai trò và nội dung khác nhau nhưng giữa chúng đều có mối quan hệ biện chứng liên hệ, hỗ trợ cho nhau trong suốt quá trình quản lý nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo tại các trường ĐHSPT.

3.3. Khảo nghiệm và tác động kiểm chứng giải pháp quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng tại các trường ĐHSPKT

3.3.1. Khái quát về quá trình khảo nghiệm

Khảo nghiệm được thực hiện để đánh giá, tính cấp thiết, tính khả thi của các giải pháp nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo tại các trường ĐHSPKT.

Sau khi thu lại được các phiếu, chúng tôi tiến hành xử lý số liệu.

3.3.2. Kết quả đánh giá của CBQL và CBGD

Kết quả đánh giá của CBQL và CBGD về tính cấp thiết, khả thi của các giải pháp đã chứng minh tính đúng đắn của các giải pháp đã nêu ra.

3.3.3. Thử nghiệm tác động và kiểm chứng giải pháp quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng tại các trường ĐHSPKT

Mục đích thử nghiệm

Tiến hành thử nghiệm nhằm kiểm tra tính cấp thiết, tính khả thi của các giải pháp quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng tại các trường ĐHSPKT, chứng minh tính đúng đắn giả thuyết khoa học của luận án.

Phân tích kết quả trước và sau thử nghiệm

Kết quả giảng dạy của một số giảng viên trước khi thử nghiệm

Bảng 3.5. Kết quả giảng dạy trước khi thử nghiệm

Họ và tên	Lớp - Môn	Học kỳ 1 năm học 2006 - 2007 (Theo tỷ lệ %)					Học kỳ 2 năm học 2006 - 2007 (Theo tỷ lệ %)				
		Giỏi	Khá	TB khá	TB	Yếu	Giỏi	Khá	TB khá	TB	Yếu
Mai Bích Ngọc	CS Điện 33 PPNCKH	0,0	34,0	58,5	5,7	1,9					
	CS Tin 34 A Logic						14,5	38,7	24,2	9,7	12,9
Trần Ngọc Loan	CS Điện 35 GDHNN						0,0	47,2	43,4	7,5	1,9
	CS CĐ 35 TLHĐC	0,0	3,8	26,9	38,5	30,8					
Nguyễn Trường Giang	CS Điện 34B TLHGĐNN	20,4	36,7	16,3	18,4	8,2					
	CS Tin 33 PTDH						6,9	48,3	34,5	8,6	1,7
Trần Thu Hằng	CS ĐL 33 GDHNN	2,7	5,4	27,0	10,8	54,1					
	CS ĐT 33 PTDH						0,0	21,6	47,1	23,5	7,8

Kết quả giảng dạy của một số giảng viên sau khi thử nghiệm

Bảng 3.6. Kết quả giảng dạy sau khi thử nghiệm

Họ và tên	Lớp - Môn	Học kỳ 1 năm học 2007 - 2008 (Theo tỷ lệ %)					Học kỳ 2 năm học 2007 - 2008 (Theo tỷ lệ %)				
		Giỏi	Khá	TB khá	TB	Yếu	Giỏi	Khá	TB khá	TB	Yếu
Mai Bích Ngọc	CS Tin 34 PPNCKH	1,9	34,2	66,3	3,8	1,9					
	CS CĐ 35 Logic						15,0	44,1	27,3	9,1	4,5
Trần Ngọc Loan	CS Tin 36A GDHNN						1,9	48,8	24,2	13,5	11,5
	CS Ôtô 36 TLHDC	7,7	30,8	30,8	30,8	0,0					
Nguyễn Trường Giang	CS Tin 35 TLHGDNN	22,4	36,7	12,3	20,4	8,2					
	CS CTM 34B PTDH						7,0	52,4	22,7	13,5	4,3
Trần Thu Hằng	CS Điện 34B GDHNN	6,7	42,2	37,8	8,9	4,4					
	CS Tin 34 A PTDH						3,6	30,9	30,9	23,6	5,5

Nhận xét chung: kết quả thử nghiệm cho phép chúng tôi khẳng định mục đích thử nghiệm đã đạt được, điều đó chứng minh tính đúng đắn của các giải pháp đã đề ra.

Kết luận chương 3

Trong bất kỳ hoàn cảnh nào, việc đảm bảo chất lượng đào tạo trong nhà trường cũng là một yêu cầu cấp bách được các nhà trường và xã hội quan tâm. Để đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trường ĐHSPKT, chủ thể quản lý cần biết thực hiện đồng bộ một hệ thống các giải pháp thống nhất hỗ trợ nhau. Hệ thống năm giải pháp đảm bảo chất lượng đào tạo được đề xuất trong luận án là xuất phát từ cơ sở lý luận và thực tiễn xác đáng.

Trong mỗi giải pháp, tác giả đã nêu rõ mục đích, nội dung, tổ chức và điều kiện thực hiện trong từng giải pháp. Kết quả của quá trình khảo nghiệm tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp và thử nghiệm đã khẳng định tính đúng đắn, tính thực tiễn của các giải pháp như đã nêu.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

1.1. Đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trường ĐHSPKT là một hoạt động có ý nghĩa quyết định việc thực hiện mục tiêu đào tạo. Nhìn chung, các nhà quản lý của các nước trên thế giới, ở trong khu vực đã và đang quan tâm đặc biệt đến việc đảm bảo chất lượng đào tạo. Họ đã có những cải tiến đáng kể về cơ chế quản lý, biết chú ý đến việc xác định những yếu tố tác động đến chất lượng đào tạo, biết thực hiện những tác động bồi dưỡng về năng lực và phẩm chất nhân cách đội ngũ cán bộ.

1.2. Đảm bảo chất lượng là một cách tiếp cận trong quản lý hiện nay được vận dụng hầu hết trong mọi lĩnh vực, trong đó có giáo dục và đào tạo. Xét bối cảnh KT-XH ở Việt Nam, cách tiếp cận này có thể vận dụng hiệu quả vào quản lý quá trình đào tạo các trường đại học, trong đó có các trường ĐHSPKT.

1.3. Ở Việt Nam, hiện nay, chưa có các văn bản pháp quy để chỉ đạo các trường ĐHSPKT tổ chức và quản lý đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng. Ở các trường ĐHSPKT cũng chưa xây dựng được các giải pháp quản lý, lộ trình và các điều kiện tổ chức đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng.

1.4. Chất lượng SV tốt nghiệp các trường ĐHSPKT nhìn chung còn thấp, chưa đáp ứng yêu cầu của các trường cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề và của xã hội. Lý do của tình trạng này là sự yếu kém trong tổ chức và quản lý quá trình đào tạo của các trường ĐHSPKT.

2. Khuyến nghị

2.1. Đối với Bộ chủ quản

2.1.1. Đội ngũ cán bộ cần được Bộ quan tâm cho đi đào tạo, bồi dưỡng ở các học viện quản lý trong và ngoài nước để có đầy đủ phẩm chất, kỹ năng, năng lực chuyên môn giỏi, nghiệp vụ quản lý vững vàng. Đặc biệt là vụ tổ chức cán bộ phải chú ý đến vấn đề tuyển chọn, đề bạt cán bộ để xếp người vào đúng việc nhằm có được một đội ngũ cán bộ đủ về cơ cấu, chủng loại, số lượng, vững mạnh về chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, nghiệp vụ quản lý.

2.1.2. Về cơ sở vật chất, cần được bổ sung thêm, đầu tư mới, nâng cấp để các nhà trường ĐHSPKT có đầy đủ tất cả các phương tiện, trang thiết bị kỹ thuật hiện đại phục vụ cho công tác quản lý. Đặc biệt là thư viện nhà trường cần được bổ sung các đầu sách, thành lập thư viện điện tử dùng cho CBQL, CBGD và SV học tập, tra cứu. Tạo điều kiện hơn nữa đến việc tổ chức các mối quan hệ hợp tác quốc tế cho các trường có những dự án về vốn, chuyển giao công nghệ, mời CBGD giỏi của các nước có đội ngũ CBGD SPKT giỏi tham gia giảng dạy.

2.1.3. Rà soát các văn bản còn thiếu để bổ sung phục vụ cho đảm bảo chất lượng đào tạo.

2.2. Đối với các trường ĐHSPKT

2.2.1. Cần quan tâm, có quy chế bắt buộc cán bộ thường kỳ phải có kế hoạch học tập, nâng cao trình độ quản lý theo kế hoạch của nhà trường và kế hoạch tự học để nâng cao trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ quản lý cũng như nghiệp vụ sư phạm kỹ thuật.

2.2.2. Có chế độ ưu đãi cho các cán bộ tích cực học tập để nâng cao trình độ như nâng lương, thưởng cho những cán bộ đạt thành tích cao trong học tập.

2.3. Đối với các cơ sở sử dụng sản phẩm đào tạo

2.3.1. Cần quan tâm đến việc chỉ đạo và tạo điều kiện thuận lợi cho SV đi thực tập sản xuất và thực tập sư phạm tại cơ sở của mình, tham gia xây dựng chương trình đào tạo tại các trường ĐHSPKT, cung cấp phương tiện, máy móc cho SV đến thực tập sản xuất và những kỹ sư giỏi để hướng dẫn SV.

2.3.2. Cung cấp những thông tin dự báo về nhu cầu, kết quả làm việc của SV mới ra trường đang công tác tại các cơ sở của mình.

2.3.3. Tham gia đề xuất các giải pháp đảm bảo chất lượng đào tạo.

Nhìn một cách khái quát, chúng tôi có thể khẳng định rằng mục đích nghiên cứu đã thực hiện, giả thuyết khoa học đã được chứng minh, nhiệm vụ nghiên cứu đã hoàn thành và kết quả nghiên cứu đã có tác dụng thiết thực đối với việc đảm bảo chất lượng đào tạo tại các trường ĐHSPKT.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ

LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Nguyễn Văn Hùng (2004), Sinh viên tự học tốt - yếu tố quyết định chất lượng đào tạo của trường Sư phạm Kỹ thuật. Tạp chí phát triển giáo dục - Số 12/2004.
2. Nguyễn Văn Hùng (2007), Các giải pháp nâng cao năng lực sư phạm cho sinh viên trường ĐHSPKTND. Đề tài cấp Bộ LĐ-TB&XH. Mã số 2007- 02-BS.
3. Nguyễn Văn Hùng (2008), Quản lý đào tạo tại các trường SPKT. Tạp chí khoa học giáo dục - Số 1/2008.
4. Nguyễn Văn Hùng (2008), Đội ngũ CBQL ở các trường ĐHSPKT thực trạng và giải pháp. Tạp chí khoa học giáo dục kỹ thuật - Số 8 (2/2008).
5. Nguyễn Văn Hùng (2008), Chất lượng quản lý và các yếu tố tác động đến chất lượng quản lý giáo dục. Tạp chí khoa học giáo dục - Số 10/2008.