

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

TRẦN VĂN PHONG

**BIỆN PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG LIÊN KẾT
ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRÀ VINH**

Chuyên ngành: Quản lý Giáo dục
Mã số: 60.14.05

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ GIÁO DỤC HỌC

Đà Nẵng - Năm 2013

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: **PGS.TS. LÊ QUANG SƠN**

Phản biện 1: **PGS.TS. VÕ NGUYỄN DU**

Phản biện 2: **TS. NGUYỄN QUANG GIAO**

Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng bảo vệ chăm Luận văn
tốt nghiệp Thạc sĩ Giáo dục học, họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày
08 tháng 07 năm 2013

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Trung tâm Thông tin - Học liệu, Đại học Đà Nẵng
- Thư viện Trường Đại học Sư phạm, Đại học Đà Nẵng

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Hình thức Liên kết đào tạo (LKĐT) nhằm tạo cơ hội cho mọi người vừa làm, vừa học, học liên tục, học suốt đời nhằm hoàn thiện nhân cách, mở rộng hiểu biết, nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ. Tuy nhiên hình thức LKĐT hiện nay còn nhiều bất cập trong công tác quản lý. Liên kết mở quá nhiều lớp chạy theo số lượng buông lỏng quản lý, không kiểm soát được dẫn đến hệ quả tất yếu là chất lượng đào tạo kém. Chưa tạo được lòng tin đối với người học và xã hội.

Trong những năm qua hoạt động LKĐT của Trường ĐH Trà Vinh được phát triển theo từng năm, hiện nay chất lượng đào tạo các lớp liên kết của nhà trường chưa cao. Do vậy để quản lý hoạt động LKĐT có chất lượng thì cần phải có những biện pháp phù hợp với xu thế phát triển của xã hội và mục tiêu phát triển của nhà trường.

Xuất phát từ việc học tập, nghiên cứu lý luận về khoa học Quản lý giáo dục (QLGD), từ thực tiễn công tác tôi thấy việc LKĐT cũng là một trong những nhiệm vụ quan trọng của nhà trường, cần tìm ra những biện pháp quản lý nhằm nâng cao chất lượng các lớp đào tạo theo hình thức liên kết nên tôi mạnh dạn chọn đề tài nghiên cứu “**Biện pháp quản lý hoạt động LKĐT của Trường ĐH Trà Vinh**” để làm đề tài luận văn của mình.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn, luận văn đề xuất những biện pháp quản lý hoạt động LKĐT của Trường ĐH Trà Vinh nhằm góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động LKĐT của nhà trường.

3. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu

Công tác quản lý hoạt động LKĐT của Trường ĐH Trà Vinh.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Biện pháp quản lý hoạt động LKĐT của Trường ĐH Trà Vinh.

3.3. Phạm vi nghiên cứu

Đề tài chỉ tập trung nghiên cứu đánh giá thực trạng quản lý hoạt động LKĐT hệ VLVH tại các cơ sở liên kết của Trường ĐH Trà Vinh.

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lí luận

4.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

- Phương pháp điều tra, phỏng vấn, khảo sát bằng phiếu hỏi
- Phương pháp tổng kết kinh nghiệm
- Phương pháp chuyên gia
- Phương pháp nghiên cứu hồ sơ lưu trữ.

4.3. Phương pháp thống kê toán học nhằm xử lý các kết quả điều tra.

5. Bố cục đề tài

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị, tài liệu tham khảo và phụ lục, luận văn còn có 3 chương:

6. Tổng quan tài liệu nghiên cứu

Đề tài biện pháp quản lý hoạt động LKĐT cũng đã có những luận văn thạc sĩ của các trường Đại học trong nước nghiên cứu, các bài báo khoa học giáo dục cũng đã nêu. Nhưng chỉ phù hợp với từng cơ sở giáo dục đào tạo cụ thể, riêng Trường ĐH Trà Vinh thì chưa có đề tài nào nghiên cứu lĩnh vực này, vì vậy tác giả luận văn đã nghiên cứu thực trạng và đề ra các biện pháp quản lý hoạt động LKĐT phù hợp với tình hình thực tế của nhà trường. Nhằm tăng hiệu quả hoạt động LKĐT cũng như chất lượng đào tạo theo hình thức liên kết của nhà trường.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ

HOẠT ĐỘNG LIÊN KẾT ĐÀO TẠO Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC

1.1. TỔNG QUAN VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU

Trong phần này chúng tôi trình bày khái quát và tổng quan về nghiên cứu LKĐT tại các trường ĐH cũng như các cơ sở GD-ĐT trong nước.

1.2. CÁC KHÁI NIỆM CHÍNH CỦA ĐỀ TÀI

1.2.1. Đào tạo: có thể hiểu đào tạo là một quá trình trang bị kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, đồng thời giáo dục phẩm chất đạo đức, thái độ cho HSSV và người học để họ trở thành người công dân, người lao động có chuyên môn và nghề nghiệp nhất định.

1.2.2. Liên kết đào tạo: Trong đào tạo, liên kết là hình thức phối hợp, hỗ trợ, tạo sự gắn bó chặt chẽ với nhau giữa các cơ sở đào tạo hoặc giữa các cơ sở đào tạo với các đối tác khác nhằm thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của các cơ sở đào tạo.

1.2.3. Quản lý giáo dục, quản lý nhà trường

a. Khái niệm quản lý và các chức năng cơ bản của quản lý

Quản lý là sự tác động có tổ chức, có hướng đích của chủ thể quản lý tới khách thể quản lý nhằm đạt được mục tiêu đề ra. Toàn bộ hoạt động quản lý được thực hiện qua các chức năng: kế hoạch hóa, tổ chức, lãnh đạo – chỉ đạo, kiểm tra.

b. Quản lý giáo dục

QLGD được hiểu là quản lý quá trình giáo dục và đào tạo đang diễn ra ở các cơ sở giáo dục hay quản lý một hệ thống các cơ sở giáo dục đóng trên một địa bàn dân cư. Các thành tố đó là: Mục tiêu giáo dục, nội dung giáo dục, phương pháp giáo dục, lực lượng giáo dục (GV), đối tượng giáo dục (HSSV), phương tiện

giáo dục (cơ sở vật chất (CSVC)).

c. Quản lý nhà trường

Quản lý nhà trường là QLGD được tổ chức thực hiện ở trong một phạm vi không gian nhất định của một đơn vị GD-ĐT là nhà trường.

1.2.4. Quản lý hoạt động LKĐT

Quản lý LKĐT là quá trình các Trường Đại học, các đơn vị liên kết (ĐVLK) tổ chức và phối kết hợp lại với nhau (trong đó Trường Đại học đóng vai trò chủ đạo)

1.3. HOẠT ĐỘNG LKĐT Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC

1.3.1. Các yếu tố cấu thành hoạt động LKĐT

Mục đích, mục tiêu liên kết; Các thành phần, tổ chức liên kết; Các hình thức liên kết; Các nội dung liên kết; Cơ chế liên kết; Sản phẩm liên kết; Môi trường và các điều kiện liên kết.

1.3.2. Các đặc điểm hoạt động LKĐT

- LKĐT mở ra cơ hội lớn cho một bộ phận cán bộ, công nhân viên chức học tập tại địa phương, có cơ hội được học tập nâng cao kiến thức chuyên môn, kiến thức khoa học, kỹ thuật; Tạo nên nguồn lực cán bộ khoa học tại chỗ phục vụ cho địa phương.

1.3.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động LKĐT giữa Trường Đại học với ĐVLK.

- * Cơ chế, chính sách của nhà nước
- * Sự ủng hộ và tạo điều kiện của các cấp quản lý tại ĐVLK
- * Môi trường liên kết
- * Các yếu tố bên trong mối quan hệ

1.4. NỘI DUNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG LKĐT CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC

1.4.1. Quản lý việc khai thác và xử lý thông tin về nhu cầu của ĐVLK

- Phối hợp với các doanh nghiệp, cơ quan, ban, ngành ở địa phương các ĐVLK, từ đó xây dựng kế hoạch LKĐT của nhà trường.

- Phối hợp điều tra nhu cầu đào tạo lao động, với độ tuổi, ngành nghề, trình độ khác nhau đặc biệt là tập trung vào những ngành nghề là thế mạnh của địa phương ĐVLK.

- Có kế hoạch tổ chức nhiều hoạt động để thu thập thông tin theo các nhu cầu khác nhau.

- Tổ chức khảo sát chi tiết các nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng.

1.4.2. Quản lý việc phối hợp xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo

Quản lý hoạt động này có hiệu quả chính là tuân thủ nguyên lý cơ bản trong giáo dục: học đi đôi với hành, lý luận đi đôi với thực tiễn, nhà trường gắn với xã hội, qua đó mối quan hệ liên kết giữa Trường Đại học với các ĐVLK đào tạo ngày càng khăng khít và phát triển.

1.4.3. Quản lý điều kiện và hình thức LKĐT

* Quản lý điều kiện thực hiện LKĐT (trích điều 7, Chương II, Quyết định số 42/2008/QĐ-BGDĐT, ngày 28/07/2008 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành về LKĐT).

* Các hình thức liên kết: Tùy theo mục đích và tính chất liên kết mà có thể có theo hình thức tổ chức các khóa LKĐT.

1.4.4. Xây dựng quy chế phối hợp quản lý hoạt động LKĐT

Quy chế phối hợp quản lý là cơ sở pháp lý cho hoạt động LKĐT, là yếu tố quan trọng quyết định sự tồn tại của hoạt động này ở các cơ sở đào tạo, nó tác động đến mọi khâu của quá trình đào tạo.

1.4.5. Phối hợp quản lý hoạt động giảng dạy của GV và hoạt động học tập của HSSV

Theo văn bản chỉ đạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo đã nêu rõ trường Đại học, Cao đẳng (đơn vị chủ trì đào tạo) chịu trách nhiệm toàn diện về LKĐT

Cơ sở LKĐT có nhiệm vụ và trách nhiệm cụ thể sau đây:

- Theo dõi thực hiện kế hoạch giảng dạy của GV theo chương trình đào tạo đã được thống nhất giữa hai đơn vị LKĐT.

- Xây dựng nội quy học tập của HSSV và theo dõi, đôn đốc, kiểm tra thường xuyên việc thực hiện kế hoạch học tập theo chương trình đã được thông báo trong kế hoạch.

Tiểu kết chương 1

Chương 1 của luận văn đã hệ thống hóa các khái niệm về quản lý, quản lý giáo dục, quản lý nhà trường, quản lý LKĐT. Căn cứ trên nghiên cứu của một số nội dung khoa học cơ bản giáo dục, luận văn đi sâu phân tích các nội dung quản lý hoạt động LKĐT với ĐVLK của Trường Đại học Trà Vinh. Chất lượng của các lớp theo hình thức LKĐT sẽ chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố: Mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo, hình thức LKĐT, đội ngũ GV, CSVC, phương tiện thiết bị dạy học, hoạt động phối hợp giữa nhà trường với ĐVLK đào tạo. Chất lượng các lớp liên kết được nâng cao khi có sự phối hợp giữa người dạy, người học và người tổ chức trong quá trình LKĐT.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG LIÊN KẾT ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRÀ VINH

2.1. KHÁI QUÁT VỀ QUÁ TRÌNH KHẢO SÁT

2.1.1. Mục tiêu khảo sát: Tìm hiểu đánh giá thực trạng phối hợp đào tạo với ĐVLK của Trường ĐH Trà Vinh; Tìm hiểu, đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến phối hợp đào tạo với ĐVLK của Trường ĐH Trà Vinh; Tìm hiểu, đánh giá thực trạng quản lý phối hợp đào tạo với ĐVLK của nhà trường.

2.1.2. Nội dung khảo sát: Thời gian khảo sát từ tháng 12/2012 - 02/2013. Lấy số liệu thống kê về LKĐT của Trường ĐH Trà Vinh; tiến hành khảo sát thực trạng bằng phiếu điều tra, kết hợp phỏng vấn, quan sát.

2.1.3. Đối tượng khảo sát:

- CBQL, GV tại Trường ĐH Trà Vinh (gồm 93 người)
- CBQL, HSSV tại các ĐVLK đào tạo với Trường ĐH Trà Vinh (gồm 242 người, trong đó có 47 CBQL, 195 HSSV).

2.1.4. Tiến trình khảo sát

Xây dựng phiếu trưng cầu ý kiến; Trực tiếp gửi phiếu đến từng đối tượng khảo sát; Thu thập phiếu; Lên thống kê biểu bảng và xử lý số liệu.

2.2. KHÁI QUÁT VỀ TRƯỜNG ĐH TRÀ VINH

2.2.1. Bộ máy tổ chức của Trường ĐH Trà Vinh

2.2.2. Quy mô tuyển sinh đào tạo

2.2.3. Số lượng và cơ cấu các ngành nghề đào tạo

2.2.4. Cơ sở vật chất trang thiết bị đào tạo

2.2.5. Đội ngũ CBQL, GV

2.2.6. Chương trình, giáo trình đào tạo bậc ĐH

2.3. THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG LKĐT CỦA TRƯỜNG ĐH TRÀ VINH

2.3.1. Định hướng phát triển công tác LKĐT với ĐVLK

- Đổi mới công tác tuyển sinh:
- Phối hợp với các doanh nghiệp, nhà tuyển dụng tư vấn hiệu chỉnh chương trình đào tạo.
- Nâng cao tinh thần trách nhiệm của các bên, tăng cường công tác phối hợp quản lý, kiểm soát chặt chẽ tất cả các khâu trong quá trình đào tạo.
- Đa dạng hóa phương thức LKĐT.
- Thường xuyên nắm bắt thông tin về nhu cầu đào tạo và chất lượng đào tạo của Trường qua nhiều kênh thông tin khác nhau.
- Phải thật sự chú trọng đến công tác đào tạo bồi dưỡng, nâng cao trình độ cho đội ngũ CBQL, GV.

2.3.2. Nhận thức của CBQL, GV, HSSV Trường ĐH Trà Vinh về LKĐT

Qua kết quả khảo sát, chúng tôi thấy hầu hết CBQL, GV, HSSV đều nhận thức rằng việc LKĐT giữa nhà trường với ĐVLK có ảnh hưởng tích cực đến chất lượng đào tạo.

2.3.3. Quy mô và mức độ LKĐT với ĐVLK của Trường ĐH Trà Vinh

a. Quy mô LKĐT của Trường ĐH Trà Vinh

Bảng 2.5. Số lượng ĐVLK và HSSV theo từng năm

TT	NỘI DUNG	NĂM				
		2008	2009	2010	2011	2012
1	Số lượng ĐVLK	3	11	14	15	16
2	Số lượng sinh viên	577	2170	5071	5721	9038

b. Mức độ phối hợp đào tạo với ĐVLK của Trường ĐH Trà Vinh

Có 12 nội dung thể hiện việc phối hợp đào tạo với ĐVLK của Trường ĐH Trà Vinh được khảo sát. Các nội dung này được khách thể khảo sát đánh giá qua 3 mức độ thực hiện: “Thường xuyên”, “Thỉnh thoảng”, “Chưa có”.

Qua kết quả khảo sát, ở hầu hết các nội dung việc phối hợp đào tạo chủ yếu diễn ra ở mức thỉnh thoảng (51%). Ngoài ra có (39,2%) ý kiến đánh giá thường xuyên được thực hiện.

2.4. THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG LKĐT CỦA TRƯỜNG ĐH TRÀ VINH

2.4.1. Quản lý việc khai thác và xử lý thông tin về nhu cầu đào tạo của ĐVLK

Nhà trường đã có đề ra các biện pháp để thực hiện. Qua kết quả khảo sát 7 biện pháp được thể hiện ở Bảng 2.9, đa số ý kiến đánh giá thường xuyên thực hiện chỉ đạt từ 11,8% đến 45,2%); đáng lưu ý là ở biện pháp 1 và 7 có đề ra nhưng chưa được thực hiện.

2.4.2. Quản lý việc phối hợp xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo

Qua kết quả khảo sát được thể hiện ở Bảng 2.10 cho thấy: Cả hai nội dung được khảo sát điều có ý kiến đánh giá ở mức độ khá và trung bình, mức độ tốt chỉ đạt (22,6%), không có đánh giá yếu.

2.4.3. Quản lý điều kiện và hình thức LKĐT

* *Điều kiện LKĐT*: Căn cứ Điều 7 của Quyết định số 42/2008/QĐ-BGDĐT về việc ban hành quy định về LKĐT trình độ Trung cấp chuyên nghiệp, Cao đẳng, Đại học, ban hành năm 2008.

* *Hình thức LKĐT*: Tác giả đã đưa ra 3 hình thức liên kết để khảo sát đó là hình thức đào tạo truyền thống; đào tạo kết hợp; đào

tạo trực tuyến; Từ kết quả khảo sát (Bảng 2.11) cho thấy: Hình thức đào tạo kết hợp với 50,7% ý kiến tán thành, xếp thứ 1; Ngoài ra hình thức đào tạo truyền thống cũng đạt được 42,7% số ý kiến tán thành, xếp thứ 2.

2.4.4. Quản lý việc xây dựng cơ chế LKĐT

Qua khảo sát ý kiến của các CBQL, GV được thể hiện trong (Bảng 2.12) cho thấy công tác này đã dần được chú trọng, ý kiến đánh giá “thường xuyên” đạt (39,8%) nhưng kết quả chỉ đạt ở mức trung bình (65,6%).

2.4.5. Phối hợp quản lý hoạt động giảng dạy của GV và hoạt động học tập của HSSV

* *Phối hợp quản lý quá trình giảng dạy của GV*: Chúng tôi tiến hành khảo sát và kết quả khảo sát được thể hiện ở Bảng 2.13. đa số ý kiến đánh giá ở mức độ trung bình và khá, mức độ tốt chỉ đạt 12,3%, không có đánh giá yếu.

* *Phối hợp quản lý quá trình học tập của HSSV*: Kết quả được thể hiện ở (Bảng 2.14) cho thấy, phần lớn HSSV là ở độ tuổi từ 19-30 tuổi, lứa tuổi này tiếp thu nhanh, nhưng lười học, ý thức học nhiều khi chưa tốt (đi muộn, nghỉ học...).

Thực tế quản lý hoạt động dạy và học trong thời gian qua đã bộc lộ một số hạn chế cả của GV, HSSV và người quản lý cần quan tâm khắc phục.

2.4.6. Các yếu tố ảnh hưởng đến LKĐT giữa Trường ĐH Trà Vinh với ĐVLK

Từ kết quả khảo sát được thể hiện ở (Bảng 2.16)

Nhìn một cách tổng quát, đa số ý kiến của khách thể khảo sát đều đánh giá các yếu tố đã ảnh hưởng tới sự LKĐT giữa nhà trường với ĐVLK ở mức độ trung bình và tốt (94,1%). Đánh giá về xu thế sẽ tác động của các yếu tố ảnh hưởng đa số ý kiến đã thể hiện được cái nhìn tích cực, cho rằng có tác động tốt hơn so với

trước (73,7%). Có rất ít ý kiến cho rằng các yếu tố ảnh hưởng ở mức độ xấu đi so với trước (2,8%).

2.5. ĐÁNH GIÁ VỀ THỰC TRẠNG QUẢN LÝ LKĐT CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRÀ VINH

2.5.1. Thuận lợi

- Được sự quan tâm chỉ đạo của các cấp chính quyền, sự đoàn kết thống nhất của tập thể cán bộ, GV Trường ĐH Trà Vinh; sự nhiệt tình của các đơn vị, doanh nghiệp trong và ngoài tỉnh, đặc biệt là sự ủng hộ phối hợp nhiệt tình của các ĐVLK.

- Đội ngũ cán bộ, GV trẻ năng động,

2.5.2. Khó khăn

- Địa điểm LKĐT phân tán ở nhiều nơi, cách xa về mặt địa lý.

- Sự phối hợp khảo sát nhu cầu học tập, việc phối hợp quản lý quá trình đào tạo chưa thường xuyên, đồng bộ giữa nhà trường và các ĐVLK.

2.5.3. Thời cơ

Các đề án nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, nâng cao chất lượng lao động phổ thông, đó chính là điều kiện để cho nhà trường phát huy nhiệm vụ của mình trong công tác đào tạo nguồn nhân lực cho tỉnh nhà cũng như các địa phương trong cả nước.

2.5.4. Thách thức

Sự cạnh tranh gay gắt về hoạt động LKĐT giữa các Trường ĐH về tuyển sinh, về học phí ...

Hiện nay các nhà tuyển dụng lao động đang ngày càng phân biệt chất lượng giữa loại hình đào tạo.

Tiểu kết chương 2

Qua tổng hợp và phân tích kết quả khảo sát về thực trạng và thực trạng quản lý hoạt động LKĐT với ĐVLK, chúng tôi nhận thấy tiềm năng phát triển hình thức LKĐT của Trường ĐH Trà Vinh là khá lớn.

Tuy các nội dung được triển khai trong quản lý hoạt động LKĐT với ĐVLK của Trường ĐH Trà Vinh đang sử dụng là chưa thật sự thiết thực và hiệu quả. Trên thực tế việc LKĐT này diễn ra một cách tự phát và hình thức, mức độ chưa cao, hệ quả của nó là chất lượng đào tạo theo hình thức liên kết của nhà trường hiện nay chưa đáp ứng được so với nhu cầu của thị trường lao động.

Kết quả nghiên cứu về thực tiễn nêu trên đã giúp làm sáng tỏ các vấn đề về lý luận ở chương 1, đồng thời là cơ sở để chúng tôi tiến hành đề xuất các biện pháp quản lý phù hợp, đây chính là nội dung được trình bày ở chương 3 của đề tài.

CHƯƠNG 3

BIỆN PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG LIÊN KẾT ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRÀ VINH

3.1. CÁC NGUYÊN TẮC ĐỀ XUẤT CÁC BIỆN PHÁP

Nhà trường đã có những hướng đi đúng, cách làm tích cực trong việc LKĐT với các ĐVLK. Tuy nhiên, do sự biến động liên tục của nền kinh tế luôn tác động trực tiếp đến các hoạt động sản xuất của các cơ quan, doanh nghiệp, sự cạnh tranh của các trường ĐH hiện nay trong việc LKĐT, những cơ chế, chính sách luôn có sự thay đổi cũng như nguyên nhân chủ quan từ phía nhà trường đã tạo nên một môi trường liên kết không mang tính ổn định. Điều này khiến các hoạt động quản lý LKĐT với ĐVLK của Trường ĐH Trà Vinh chưa đồng bộ và hệ thống, hiệu quả còn thấp.

3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống

Quản lý hoạt động LKĐT thông tin luôn được coi là yếu tố huyết mạch của hệ thống. Trong mối quan hệ giữa nhà trường và ĐVLK, có thể coi đây là sự tương tác giữa các hệ thống. Để việc phối hợp giữa nhà trường với ĐVLK ngày càng phát triển theo hướng mang lại lợi ích cho cả hai bên thì không thể không coi trọng việc thiết lập hệ thống trao đổi thông tin giữa các bên. Do vậy, các biện pháp quản lý được đề xuất tuy khác nhau nhưng luôn có mối quan hệ tác động qua lại, hỗ trợ nhau, thực hiện biện pháp quản lý này cũng có thể là điều kiện để thực hiện biện pháp quản lý kia. Vì thế các biện pháp cần được tiến hành đồng bộ ở tất cả các lĩnh vực, phối kết hợp với nhau thành một hệ thống hoàn chỉnh.

3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi

Các biện pháp đưa ra có tính đến khả năng thực thi khi đưa ra thực hiện trong thực tế, phù hợp với khả năng, điều kiện và các

nguồn lực khác hiện có cũng như điều kiện tiềm ẩn của nhà trường trong giai đoạn tiếp theo.

3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính khách quan

Để đảm bảo tính khách quan khi đề xuất biện pháp phải căn cứ vào các văn bản pháp quy đã cho phép, các điều kiện nâng cao chất lượng đào tạo các lớp theo hình thức LKĐT và đồng thời cũng phải tôn trọng các quy luật khách quan hơn nữa cần chú ý đến sự tương thích với các điều kiện chủ quan của nhà trường nhằm góp phần tạo cơ sở cho sự phát triển chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu người học.

3.1.4. Nguyên tắc lấy chất lượng đào tạo làm cốt lõi

Chất lượng đào tạo là yếu tố duy trì sự tồn tại và phát triển của nhà trường. Việc xây dựng các biện pháp quản lý hoạt động LKĐT với ĐVLK không nằm ngoài mục đích nâng cao chất lượng đào tạo, cần đặt mục tiêu chất lượng là yếu tố cốt lõi, làm trung tâm trong mọi hoạt động.

3.2. NHỮNG BIỆN PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG LKĐT CỦA TRƯỜNG ĐH TRÀ VINH

3.2.1. Nâng cao nhận thức về trách nhiệm của CBQL, GV, HSSV về hoạt động LKĐT

** Mục tiêu của biện pháp*

- Đối với đội ngũ CBQL: Nhận thức đúng đắn về đặc thù, về vai trò và tầm quan trọng của hình thức LKĐT sẽ thể hiện việc điều hành công tác đào tạo theo đúng mục tiêu đào tạo, tạo mọi điều kiện để mọi người có cơ hội được học tập, học liên tục và học suốt đời.

- Đối với đội ngũ GV: Nhận thức đúng đắn về hình thức LKĐT sẽ có thái độ và hành động tích cực trong công tác giảng dạy.

- Đối với HSSV: Nhận thức đúng đắn về hình thức LKĐT

sẽ giúp cho HSSV có thái độ học tập đúng đắn.

** Nội dung của biện pháp*

- Tuyên truyền nâng cao nhận thức cho đội ngũ CBQL, GV, HSSV nhà trường và ĐVLK về đặc thù LKĐT nói chung và của Trường ĐH Trà Vinh nói riêng.

- Nhận thức về mục đích, mục tiêu của phương thức đào tạo.

- Nhận thức về thực trạng hình thức LKĐT của Trường ĐH Trà Vinh

3.2.2. Thành lập bộ phận chuyên trách khai thác và xử lý thông tin về nhu cầu của ĐVLK

** Mục tiêu của biện pháp*

Nắm bắt nhanh chóng các thông tin, nhu cầu đào tạo của cơ quan, doanh nghiệp, cũng như các ĐVLK về số lượng, cơ cấu ngành nghề, khả năng liên kết. Đây là một trong những căn cứ để nhà trường xác định quy mô, cơ cấu ngành nghề đào tạo, nội dung đào tạo. Đồng thời nhà trường cũng dựa vào các thông tin phản hồi của cơ quan, doanh nghiệp khi sử dụng lao động được đào tạo bởi nhà trường để có những điều chỉnh về mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo phù hợp với thực tiễn; nắm bắt và dự đoán xu hướng phát triển các loại hình ngành nghề trong xã hội, các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp của người lao động.

** Nội dung biện pháp*

- Đánh giá tình hình về nhiệm vụ công tác khai thác và xử lý thông tin về nhu cầu đào tạo của cơ quan, doanh nghiệp và ĐVLK.

- Xây dựng kế hoạch thành lập, đào tạo bộ phận chuyên trách khai thác và xử lý thông tin về nhu cầu đào tạo của cơ quan, doanh nghiệp và ĐVLK.

- Tổ chức thực hiện nhiệm vụ khai thác, xử lý thông tin nhu cầu đào tạo của cơ quan, doanh nghiệp và ĐVLK.

- Xây dựng các tiêu chí để kiểm tra đánh giá chất lượng và hiệu quả hoạt động của bộ phận chuyên trách.

3.2.3. Tăng cường phối hợp trong xây dựng chương trình, nội dung đào tạo

** Mục tiêu của biện pháp*

Mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo đáp ứng được các yêu cầu của đơn vị tuyển dụng lao động: yêu cầu về kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, thái độ nghề nghiệp. Có sự mềm dẻo, nâng cao kỹ năng thực hành, năng lực sáng tạo ở các môi trường khác nhau và có khả năng thích ứng với sự biến đổi của thị trường lao động; Đảm bảo tính liên thông giữa các trình độ khác nhau, để người học có thể học liên thông lên bậc cao hơn.

** Nội dung của biện pháp*

Khảo sát các yêu cầu về chuẩn kiến thức, kỹ năng, thái độ nghề nghiệp từ thực tiễn của đơn vị sử dụng lao động; Rà soát lại các nội dung chương trình đào tạo hiện có, đánh giá mức độ phù hợp với thực tiễn; Phối hợp với các cơ quan, doanh nghiệp xây dựng nội dung chương trình cho phù hợp với thực tiễn; Tổ chức, chỉ đạo các khoa, GV có kinh nghiệm, có trình độ chuyên môn cao viết đề cương bài giảng, giáo trình môn học.

3.2.4. Nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm cho đội ngũ GV theo hướng tiếp cận nhu cầu của xã hội

** Mục tiêu của biện pháp*

- Người GV giỏi về lý thuyết, tinh xảo về tay nghề, tiến tới không có GV chỉ đơn thuần dạy lý thuyết hoặc thực hành; Người GV có trình độ chuyên môn giỏi, có kỹ năng sư phạm tốt sẽ giúp cho HSSV nắm bắt được kiến thức tốt cũng như thích ứng nhanh với yêu cầu thực tiễn của xã hội.

** Nội dung của biện pháp*

- Tuyên truyền nâng cao nhận thức cho đội ngũ GV về ý nghĩa và tầm quan trọng của việc nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm phù hợp với thực tiễn yêu cầu của xã hội.

- Đánh giá tổng thể năng lực của từng GV.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho GV.

- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho GV.

- Xây dựng cơ chế, chính sách đãi ngộ, thi đua khen thưởng hợp lý, tạo môi trường thuận lợi để đội ngũ GV có điều kiện nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm.

- Tổ chức kiểm tra trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm của mỗi cán bộ GV so với yêu cầu thực tiễn của xã hội.

3.2.5. Tăng cường phối hợp quản lý hoạt động giảng dạy của GV và hoạt động học tập của HSSV

** Mục tiêu của biện pháp*

Để góp phần duy trì và ổn định quá trình đào tạo, đáp ứng nhu cầu của nền KT-XH tại các địa phương trên cả nước trong giai đoạn trước mắt, đồng thời đón đầu nắm bắt sự tiến bộ của KT-XH. Trong thực tế như đã nêu ở chương 2 việc phối hợp quản lý quá trình LKĐT nói chung và quản lý hoạt động giảng dạy của GV, hoạt động học tập của HSSV nói riêng giữa Trường ĐH Trà Vinh với các ĐVLK vẫn còn nhiều bất cập, chưa thật sự chặt chẽ. Do đó việc phối hợp quản lý này trong hoạt động LKĐT giữa nhà trường với ĐVLK là hết sức cần thiết, đây cũng là vấn đề nhà trường quan tâm để đạt tới chất lượng hiệu quả, tổng thể bền vững trong quá trình LKĐT.

** Nội dung của biện pháp*

- Trên cơ sở thực tế công tác phối hợp quản lý hoạt động LKĐT của Trường ĐH Trà Vinh chúng tôi xin đề cập đến hai yếu tố của công tác quản lý hoạt động này, đó là việc phối hợp quản lý

hoạt động giảng dạy của GV và hoạt động học tập của HSSV.

- Đối với việc phối hợp quản lý hoạt động giảng dạy: Công việc giảng dạy các lớp tại ĐVLK của Trường ĐH Trà Vinh là do các GV của nhà trường trực tiếp giảng dạy hoặc nhà trường thỉnh giảng các GV từ các Trường ĐH khác giảng dạy, các GV được mời giảng dạy phải dựa trên kế hoạch, nội dung chương trình đã được thống nhất giữa Nhà trường và ĐVLK đào tạo .

- Đối với việc phối hợp quản lý hoạt động học tập của HSSV: Người học là trung tâm của quá trình đào tạo, vì thế quản lý hoạt động đào tạo là dựa trên quản lý hoạt động học tập của HSSV, việc tích cực học tập của người học là yếu tố quan trọng có ý nghĩa quyết định đến chất lượng đào tạo. Phần lớn HSSV theo học các lớp LKĐT là những người giàu nghị lực, có tinh thần học tập tự giác, tuy nhiên do vừa học lại phải vừa tham gia lao động, công tác nên quỹ thời gian dành cho học tập bị chi phối rất lớn. Vì vậy quản lý quá trình học tập của HSSV để đảm bảo thời gian học là rất quan trọng và cần thiết trong quá trình đào tạo.

3.2.6. Tăng cường đầu tư CSVC, thiết bị giảng dạy, học tập của Trường ĐH Trà Vinh và các ĐVLK

** Mục tiêu của biện pháp*

- Hiện nay trang thiết bị của nhà trường cũng như ĐVLK còn thiếu và chưa đáp ứng yêu cầu đào tạo trong điều kiện mới, vì thế nên tăng cường CSVC, trang thiết bị dạy học, hiện đại tiến tới chuẩn hóa trang thiết bị phù hợp với nội dung giảng dạy là rất cần thiết và cấp bách hiện nay.

- Điều tra, đánh giá tổng thể thực trạng CSVC, trang thiết bị đào tạo hiện có của nhà trường và ĐVLK; phân loại tính năng, tác dụng của từng chủng loại để làm cơ sở thực tế cho việc xây dựng kế hoạch tăng cường, mua sắm, huy động hỗ trợ từ doanh nghiệp và các nguồn khác.

- Xây dựng kế hoạch tăng cường, mua sắm.
- Tổ chức thực hiện kế hoạch.
- Kiểm tra, đánh giá chất lượng CSVC, trang thiết bị mua sắm, huy động so với kế hoạch đề ra và với yêu cầu thực tiễn của nhà trường và ĐVLK.

** Nội dung của biện pháp*

- Điều tra, đánh giá tổng thể thực trạng CSVC, trang thiết bị đào tạo hiện có của nhà trường và ĐVLK; phân loại tính năng, tác dụng của từng chủng loại để làm cơ sở thực tế cho việc xây dựng kế hoạch tăng cường, mua sắm, huy động hỗ trợ từ doanh nghiệp và các nguồn khác.

3.2.7. Hoàn thiện cơ chế phối hợp quản lý hoạt động LKĐT

** Mục tiêu của biện pháp*

Tạo điều kiện việc phối hợp giữa nhà trường với ĐVLK diễn ra thuận lợi; Xác định trách nhiệm và quyền lợi rõ ràng từ hai phía; Khi được hoàn thiện cần đảm bảo tính pháp lý và ổn định lâu dài.

** Nội dung biện pháp*

Đánh giá tồn tại, vướng mắc trong phối hợp với ĐVLK có nguyên nhân từ cơ chế, chính sách để đề nghị các cơ quan quản lý cấp trên xem xét giải quyết; Đánh giá lại những thuận lợi và tồn tại của các quy chế, quy định có liên quan đến sự liên kết; Tổ chức hoàn thiện cơ chế hiện hành; Kiểm tra, đánh giá tính hiệu lực, hiệu quả của cơ chế phối hợp đào tạo.

3.2.8. Đa dạng hóa các hình thức và mức độ LKĐT

** Mục tiêu của biện pháp*

- Đạt được sự linh hoạt, mềm dẻo, tăng tính chủ động của nhà trường trong việc gắn quá trình đào tạo với thực tiễn đơn vị sử dụng lao động, đồng thời phù hợp sự biến động của thị trường,

của cơ chế chính sách mới.

- Tăng cường tối đa sự phù hợp với mỗi đối tượng, ngành nghề, trình độ đào tạo nhằm nâng cao chất lượng đào tạo.

** Nội dung của biện pháp*

Đánh giá tổng thể các hình thức và mức độ phối hợp đào tạo với ĐVLK hiện có của nhà trường; Xây dựng kế hoạch đa dạng hóa hình thức và nâng cao mức độ phối hợp đào tạo; Tổ chức thực hiện kế hoạch đã đề ra theo tiến độ dự kiến; Thường xuyên rà soát, đánh giá tình hình thực hiện để từ đó có các quyết định tác động phù hợp với tình hình biến động thực tế của từng ĐVLK.

3.2.9. Mối quan hệ giữa các biện pháp

Hệ thống các biện pháp đề xuất trên tuy có vai trò, sự tác động và ý nghĩa khác nhau nhưng chúng có mối quan hệ tương tác, hỗ trợ, thúc đẩy nhau cùng phát triển, biện pháp này là tiền đề, là cơ sở để thực hiện biện pháp khác.

3.3. KHẢO NGHIỆM TÍNH CẤP THIẾT, TÍNH KHẢ THI CỦA CÁC BIỆN PHÁP ĐỀ XUẤT

Để kiểm chứng tính cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp, chúng tôi ngoài việc dùng phiếu hỏi cho các đối tượng là 35 CBQL, GV của nhà trường, còn gửi phiếu hỏi đến 16 CBQL tại các ĐVLK có liên quan đến hoạt động LKĐT. Phần lớn các ý kiến cho rằng các biện pháp đưa ra đều cấp thiết và khả thi cao.

Tiểu kết chương 3

Các biện pháp này đã được khách thể khảo sát CBQL, GV nhà trường và CBQL tại các ĐVLK đều đánh giá có tính cấp thiết và khả thi cao. Các biện pháp đề xuất đều nằm trong khả năng của nhà trường.

Ngoài kết quả thăm dò bằng phiếu, chúng tôi đã có những cuộc trao đổi trò chuyện với CBQL của một số trường ĐH có mô hình LKĐT, nhìn chung các ý kiến đều cho rằng các biện pháp đề xuất đều cấp thiết và khả thi, thực hiện được đối với mô hình LKĐT hiện nay.

Trường ĐH Trà Vinh đã tiến hành đổi mới một số biện pháp quản lý trong các loại hình đào tạo đó có loại hình LKĐT. Những kết quả và thành tích mà nhà trường đã đạt được trong thời gian qua, đã khẳng định sự đúng đắn và hiệu quả của việc đổi mới quản lý nói chung và quản lý LKĐT nói riêng. Kết quả này càng chứng tỏ bề dày kinh nghiệm về công tác quản lý của nhà trường trong thời gian qua. Trường ĐH Trà Vinh là một trong những đơn vị luôn dẫn đầu ngành GD-ĐT trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực theo định hướng của UBND tỉnh, đáp ứng nhu cầu phát triển KT-XH trong công cuộc đổi mới hiện nay

Đa số các biện pháp này hoàn toàn phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh thực tế của Trường ĐH Trà Vinh, bởi nó xuất phát từ chính thực tiễn. Tuy nhiên, muốn việc áp dụng các biện pháp này thành công, bên cạnh sự nỗ lực quyết tâm của tập thể cán bộ, GV nhà trường cần phải có sự quan tâm ủng hộ nhiều hơn nữa của các cấp lãnh đạo và các ngành của tỉnh Trà Vinh cũng như sự phối hợp nhiệt tình của ĐVLK trong quá trình LKĐT.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Luận văn đã xác định và hệ thống hóa cơ sở lý luận liên quan đến vấn đề nghiên cứu. Cụ thể đã nêu được lý luận chung về quản lý, các chức năng quản lý, QLGD, các khái niệm và nội dung là cơ sở của vấn đề LKĐT. Luận văn cũng đã nêu được vai trò quan trọng của hoạt động LKĐT của các trường ĐH và các cơ sở đào tạo trong sự nghiệp phát triển giáo dục, giúp mọi người có cơ hội học thường xuyên, học suốt đời.

Quản lý LKĐT với ĐVLK của Trường ĐH Trà Vinh được biểu hiện qua các mặt: Hình thức liên kết, mức độ của các hoạt động liên kết, các tác động quản lý LKĐT với ĐVLK của nhà trường, các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động LKĐT giữa nhà trường với ĐVLK.

Qua việc đánh giá thực trạng quản lý hoạt động LKĐT luận văn đã chỉ ra được những điểm mạnh, điểm yếu về hoạt động này của Trường ĐH Trà Vinh, từ đó đề ra những biện pháp khắc phục góp phần nâng cao hiệu quả LKĐT cũng như chất lượng đào tạo của nhà trường.

Trước yêu cầu ngày càng cao về nguồn nhân lực của các ngành nghề, qua thực tiễn cho thấy việc đổi mới công tác quản lý hoạt động LKĐT là cần thiết. Vì thế chúng tôi tiến hành xây dựng các biện pháp nhằm củng cố và nâng cao chất lượng công tác quản lý hoạt động LKĐT của Trường ĐH Trà Vinh:

- Thành lập bộ phận chuyên trách khai thác và xử lý thông tin về nhu cầu đào tạo của ĐVLK.

- Tăng cường phối hợp trong xây dựng chương trình nội dung đào tạo.

- Tăng cường phối hợp quản lý hoạt động giảng dạy của GV và hoạt động học tập của HSSV.

- Nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm cho đội ngũ GV theo hướng tiếp cận nhu cầu xã hội.

- Tăng cường đầu tư CSVC, thiết bị giảng dạy, học tập của Trường ĐH Trà Vinh và các ĐVLK.

- Hoàn thiện cơ chế phối hợp quản lý hoạt động LKĐT.

- Đa dạng hóa các hình thức và mức độ LKĐT.

- Nâng cao nhận thức của CBQL, GV về hoạt động LKĐT.

Sau khi xây dựng các biện pháp, chúng tôi đã tiến hành khảo nghiệm bằng cách xin ý kiến đánh giá của CBQL, GV của Trường ĐH Trà Vinh và CBQL của ĐVLK. Kết quả khảo nghiệm cho thấy các biện pháp được đề xuất có tính cấp thiết và khả thi cao.

Các biện pháp này phải được thực hiện trong mối hỗ trợ, tương tác lẫn nhau tạo nên một chỉnh thể thống nhất để huy động sức mạnh tổng hợp của hoạt động LKĐT đối với cả nhà trường và ĐVLK.

2. Khuyến nghị

2.1. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo

- Bộ cần đặc biệt quan tâm hơn cả về chính sách và CSVC cho những trường ĐH mới thành lập như Trường ĐH Trà Vinh.

- Cần cải tiến quy trình tổ chức thi tuyển sinh đầu vào cho phù hợp với loại hình LKĐT.

- Hàng năm cần xem xét phân bổ chỉ tiêu tuyển sinh về LKĐT dựa trên nhu cầu thực tế của các trường ĐH.

2.2. Đối với Ủy Ban nhân dân tỉnh

- Quan tâm tăng cường hơn nữa trong việc xây dựng CSVC, trang thiết bị, đồ dung dạy học, chính sách đãi ngộ tuyển dụng đội ngũ GV...

2.3. Đối với Trường ĐH Trà Vinh

- Tăng cường đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp

đào tạo cho phù hợp với đổi mới giáo dục ĐH trong giai đoạn hiện nay.

- Cần có những biện pháp đãi ngộ và khuyến khích thỏa đáng cho GV đi dạy các lớp tại ĐVLK.

- Chủ động, sáng tạo vận dụng các biện pháp quản lý hoạt động LKĐT vào điều kiện thực tế của nhà trường hiện nay.

2.4. Đối với các ĐVLK đào tạo

- Chủ động trong việc đề xuất, phối hợp triển khai các nội dung theo cơ chế phù hợp.

- Đẩy mạnh việc phối hợp khảo sát điều tra nhu cầu người học.

2.5. Đối với địa phương, cơ quan, doanh nghiệp có người đi học

- Tăng cường mối quan hệ với ĐVLK cũng như đơn vị chủ trì đào tạo để nắm bắt tình hình học tập của HSSV, lấy kết quả phần đầu rèn luyện và học tập của HSSV làm cơ sở đánh giá cán bộ cuối năm.