

# Đổi mới quản lý đào tạo đại học để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực

Nguyễn Lý Ngọc Trân\*

\*Trường Đại học Y dược Thành phố Hồ Chí Minh

Received: 03/10/2024; Accepted: 14/10/2024; Published: 30/10/2024

**Abstract:** In the process of international integration, Vietnam's higher education has achieved important results, especially after the Central Committee issued Resolution 29-NQ/TW on fundamental and comprehensive innovation in education and training. Thanks to that, the higher education system has provided a high-quality workforce, meeting the requirements of the country's socio-economic development. However, currently, the management of higher education is also facing many difficulties and challenges. Therefore, innovation in university education management is extremely important, contributing to improving the quality of training, aiming to train high-quality human resources, one of the three breakthroughs for the country's socio-economic development.

**Keywords:** Higher education; training quality; training management; university training.

## 1. Đặt vấn đề

Ngày nay, các trường đại học đang từng bước chuyển sang mô hình “Đại học đổi mới sáng tạo” với đặc trưng chủ yếu quản trị đại học tiên tiến gắn với nội dung đảm bảo chất lượng, bao gồm cả quản trị các chức năng đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng, đảm bảo cho trường đại học thực hiện chiến lược phát triển. Trong đó, quản lý đào tạo (QLĐT) là chức năng cốt lõi, có vai trò quan trọng nhất đối với hoạt động của nhà trường. Tiếp cận dưới góc độ đảm bảo chất lượng, chúng tôi cho rằng, QLĐT đại học bao gồm các hoạt động từ tuyển sinh, phát triển Công tác đào tạo (CTĐT), hoạt động dạy học, đánh giá kết quả học tập của người học, hoạt động phục vụ và hỗ trợ người học, quản lý kết quả đào tạo. Trong bài viết này, chúng tôi trình bày một số nội dung về QLĐT đại học và đề xuất một số giải pháp trong QLĐT đại học ở các trường đại học nhằm nâng cao chất lượng đào tạo.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Các nội dung của quản lý hoạt động đào tạo

2.1.1. *Quản lý mục tiêu đào tạo:* Mục tiêu đào tạo là đích mà hoạt động đào tạo phải hướng tới. Quản lý mục tiêu đào tạo bao gồm: Kế hoạch hóa mục tiêu đào tạo; cụ thể hóa thành các mục tiêu về kiến thức, kỹ năng và thái độ theo từng chương trình, từng khoá học, từng môn học; tổ chức thực hiện mục tiêu thông qua xây dựng nội dung, phương thức đào tạo; kiểm tra, đánh giá mức độ đạt mục tiêu và định kỳ điều chỉnh mục tiêu.

2.1.2. *Quản lý nội dung đào tạo:* Quản lý nội dung đào tạo là khâu trung tâm của quản lý quá trình đào tạo. Quản lý tốt nội dung đào tạo sẽ góp phần tích cực thực

hiện mục tiêu đào tạo, là cơ sở cho quản lý người dạy, quản lý người học và trang thiết bị phục vụ cho quá trình đào tạo. Quản lý nội dung đào tạo bao gồm: Xây dựng nội dung đào tạo phù hợp với mục tiêu đào tạo; triển khai nội dung đào tạo, điều phối nội dung đào tạo; kiểm tra, đánh giá và phát triển nội dung đào tạo.

2.1.3. *Quản lý phương thức đào tạo:* Phương thức đào tạo là cách thức để chuyển tải nội dung đào tạo tới đối tượng đào tạo. Nội dung chủ yếu của phương thức đào tạo là phương pháp dạy, phương pháp học và hình thức tổ chức dạy - học. Quản lý phương thức đào tạo bao gồm: Xác định phương thức đào tạo phù hợp với nội dung và mục tiêu đào tạo; tổ chức triển khai phương thức đào tạo được lựa chọn; kiểm tra đánh giá kết quả thực hiện; điều chỉnh, đổi mới thông qua việc phối hợp, kết hợp và tích hợp để thực hiện tốt nhất mục tiêu đào tạo.

2.1.4. *Quản lý GV:* Quản lý tốt GV sẽ làm cho chương trình và lịch trình đào tạo được vận hành trôi chảy, chất lượng giáo trình, bài giảng sẽ được nâng cao, phương pháp giảng dạy sẽ được đổi mới và trang thiết bị phục vụ giảng dạy sẽ được khai thác hiệu quả. Nội dung của công tác quản lý GV bao gồm: Quy hoạch đội ngũ GV; tổ chức tuyển dụng, sử dụng; tổ chức đánh giá, đãi ngộ, tạo động lực; đào tạo, bồi dưỡng, phát triển GV.

2.1.5. *Quản lý người học:* Người học vừa là yếu tố đầu vào vừa là sản phẩm đầu ra của quá trình đào tạo. Chất lượng đào tạo được đánh giá bằng chất lượng đầu ra của người học, chất lượng này lại phụ thuộc vào chất lượng đầu vào và quá trình đào tạo. Nội dung quản lý người học bao gồm: tổ chức tuyển sinh; biên chế theo

ngành, theo lớp; quản lý quá trình học tập, rèn luyện; tổ chức đánh giá, khen thưởng, kỉ luật; quan tâm, theo dõi người học sau khi tốt nghiệp.

### 2.1.6. Quản lý cơ sở vật chất - kĩ thuật phục vụ đào tạo

Nội dung của quản lý cơ sở vật chất (CSVC) - kĩ thuật bao gồm: xây dựng quy hoạch, kế hoạch tổng thể về sử dụng CSVC, trang thiết bị phục vụ đào tạo; tổ chức xây dựng, sửa chữa, mua sắm; chỉ đạo khai thác sử dụng; tổ chức kiểm tra, đánh giá hiệu quả sử dụng; bổ sung điều chỉnh và từng bước hiện đại hóa CSVC - kĩ thuật phục vụ tốt nhất cho CTĐT.

## 2.2. Một số giải pháp đổi mới QLĐT ở trường đại học

### 2.2.1. Đổi mới mục tiêu, nội dung chương trình, phương pháp giảng dạy

#### + Về nội dung:

Hiện đại hóa nội dung đào tạo để theo kịp và đón nhận các phương pháp kỹ thuật tiên tiến trong nền kinh tế mở cửa cạnh tranh.

Mềm hóa nội dung đào tạo: Nội dung đào tạo có phần cố định, có phần linh hoạt để vừa đảm bảo chuẩn nội dung, vừa đáp ứng được đặc thù riêng của mỗi ngành đào tạo.

Điều chỉnh hợp lý tỷ lệ giữa lý thuyết và thực hành theo đặc thù từng ngành và yêu cầu của thực tiễn.

#### + Về cấu trúc:

Liên thông giữa các mảng kiến thức.

Tích hợp giữa kiến thức lý thuyết chuyên môn và thực hành.

#### + Về phương pháp dạy học

Phương pháp dạy học chính là phương pháp hỗ trợ cho sự khám phá, vì vậy cần tích cực hóa người học để khơi dậy năng lực sáng tạo và thích ứng với những biến động của thị trường. Đổi mới về phương pháp dạy học là con đường ít tốn kém nhất để mang lại hiệu quả cao trong điều kiện nguồn lực còn hạn chế. Nhà trường nên khuyến khích, duy trì việc vận dụng giảng dạy lý thuyết kết hợp với thực hành, tăng cường quan hệ giữa nhà trường với các cơ quan, doanh nghiệp để tạo điều kiện cho SV gắn với thực tế. GV cần vận dụng các phương pháp dạy học tiên tiến để phát huy tính chủ động, tích cực của SV, phát huy được năng lực sáng tạo của họ, trong đó đặc biệt là cần đẩy mạnh nghiên cứu và thử nghiệm chương trình học điện tử (E - learning), sử dụng các loại học liệu như phim, Multimedia...

### 2.2.2. Đổi mới quy trình tổ chức đào tạo

Trong điều kiện phát triển kinh tế hiện nay ở nước ta, CTĐT của các trường đại học cũng chịu sự tác động của các quy luật trong cơ chế thị trường, đặc biệt là quy luật cung cầu... Trường đại học đào tạo không chỉ đáp ứng nhu cầu nhân lực cho khu vực nhà

nước mà còn phải đáp ứng nhu cầu của mọi thành phần trong nền kinh tế quốc dân và đáp ứng nhu cầu học tập của người dân. Để thực hiện mục tiêu đó, các trường đại học đã được Bộ GD&ĐT cho phép thực hiện quyền tự chủ trong CTĐT. CTĐT hiện nay không chỉ theo kế hoạch Nhà nước mà còn theo hợp đồng với các tổ chức sử dụng lao động, đáp ứng nhu cầu học tập của nhân dân (trường được mở rộng chỉ tiêu tuyển sinh theo khả năng của mình trong hình thức thi và xét tuyển). Để đảm bảo chất lượng đào tạo và công bằng xã hội, trường đại học phải tự chịu trách nhiệm trước xã hội và luật pháp. Có thể nói, quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm là hai mặt thống nhất trong mọi hoạt động của một nhà trường. Tự chủ là tiền đề để đảm bảo hiệu quả và hiệu suất cao, còn tự chịu trách nhiệm là cơ sở để đảm bảo chất lượng và công bằng xã hội trong đào tạo.

Bên cạnh đó, trong điều kiện của nền kinh tế thị trường, trường đại học cần được coi là một loại hình doanh nghiệp đặc biệt, sản xuất ra loại hàng hóa đặc biệt. Nhà trường hoạt động "sản xuất nguồn nhân lực" trong nền kinh tế thị trường, cũng như mọi hoạt động doanh nghiệp khác, phải được tự chủ "sản xuất" và chịu trách nhiệm về "sản phẩm" của mình.

### 2.2.3. Đổi mới công tác xây dựng đội ngũ và bồi dưỡng nâng cao chất lượng giảng viên

#### + Xây dựng kế hoạch bổ sung, phát triển đội ngũ GV:

GV là người quyết định chất lượng đào tạo, vì vậy cần phải tập trung nỗ lực vào việc đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng để "chuẩn hóa" đội ngũ GV. Người GV phải có năng lực về kiến thức chuyên môn, kỹ năng sư phạm, kỹ năng nghề, kỹ năng quản lý, kỹ năng giao tiếp. Họ phải được trang bị ngoại ngữ và tin học để tiếp cận với thông tin mới nhất có liên quan đến quá trình dạy học, phương pháp giảng dạy mới, có khả năng nghiên cứu để phát triển năng lực.

Nhà trường cần tăng cường đầu tư để phát triển đội ngũ GV đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, có trình độ kiến thức chuyên môn, sư phạm và kỹ năng nghề, nhất là trình độ thực hành; thực hiện luân phiên bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GV theo chu kỳ. Đội ngũ GV phải đáp ứng được CTĐT mới, phù hợp với những kỹ thuật và công nghệ mới.

#### + Từng bước chuẩn hóa đội ngũ GV hiện có (về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề, kiến thức và kỹ năng sư phạm)

Trước hết nhu cầu GV trong nhà trường cần được tính toán cụ thể trong thời gian dài để từ đó có kế hoạch xin cơ quan cấp trên bổ sung chỉ tiêu hàng năm. Việc tuyển chọn GV theo quy định của nhà nước về tuyển chọn công chức cần được thực hiện một cách nghiêm

túc để sàng lọc được những người có phẩm chất đạo đức, có năng lực giảng dạy. Nhà trường cũng cần xây dựng một đội ngũ cộng tác viên giỏi về chuyên môn và có kỹ năng sư phạm; có kế hoạch đào tạo SV giỏi để bổ sung vào đội ngũ GV.

#### + Kế hoạch bồi dưỡng GV:

Nhà trường cần tạo điều kiện để GV đi tham quan khảo sát, học tập kinh nghiệm ở nước ngoài, học sau đại học, tổ chức bồi dưỡng tin học, ngoại ngữ, nghiệp vụ sư phạm, cử GV theo học các lớp bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận và chuyên môn do Bộ GD&ĐT, các Viện, Trung tâm, các dự án nước ngoài tổ chức.

Cùng với các hoạt động trên, nhà trường cần thường xuyên tổ chức thi GV dạy giỏi cấp trường để đẩy mạnh phong trào thi đua “dạy tốt” và GV có điều kiện học tập kinh nghiệm của nhau.

Việc đánh giá và phân loại trình độ, năng lực thực tế của đội ngũ GV cần được tiến hành theo định kỳ để làm cơ sở cho việc đào tạo bồi dưỡng. Có như vậy mới thực hiện được việc chuẩn hóa trình độ GV phù hợp với mục tiêu đặt ra.

GV khi được bồi dưỡng theo trình độ đào tạo và ngành nghề sẽ có điều kiện đi sâu vào các yêu cầu hoạt động cụ thể của từng ngành.

#### 2.2.4. Tăng cường công tác quản lý và giáo dục SV

Trong công tác quản lý và giáo dục SV các nhà trường cần: 1) Thiết lập phần mềm quản lý SV, nối kết thông tin giữa các khoa và phòng ban chức năng trong nhà trường để kịp thời nắm vững từng đối tượng SV, từ đó có những phương pháp quản lý, giáo dục phù hợp một cách đồng bộ và hiệu quả. 2) Phổ biến thường xuyên qua kênh thông tin các quy chế, quy định có liên quan đến SV. 3) Tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng đối với SV. 4) Tiếp tục tổ chức thường niên hội nghị đối thoại giữa Ban giám hiệu, cán bộ phụ trách các Khoa, phòng, ban với SV để nắm bắt những ý kiến, nguyện vọng của họ. 5) Thực hiện tốt việc giảng dạy và quản lý lớp học của GV bộ môn. 6) Phát huy tốt vai trò giáo vụ, cố vấn học tập của các khoa. 7) Tạo một môi trường giáo dục văn minh. 8) Thường xuyên tổ chức các phong trào thi đua trong SV. 9) Tổ chức nhiều hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao. 10) Phát huy vai trò của Đoàn thanh niên, Hội SV trong công tác quản lý và giáo dục SV. 11) Kết hợp thường xuyên với gia đình trong công tác quản lý, giáo dục SV.

#### 2.2.5. Từng bước tăng cường CSVC của nhà trường

Các nhà trường cần đầu tư CSVC theo hướng tiêu chuẩn hóa và hiện đại hóa các điều kiện dạy và học, do vậy cần ưu tiên mua sắm các trang thiết bị hiện đại, xây dựng các phòng học hiện đại phục vụ đào tạo, bên cạnh đó, giáo trình, tài liệu học tập cần được đầu tư

biên soạn, bổ sung thường xuyên để trường có điều kiện tiếp cận với thông tin mới. Những yêu cầu cụ thể cần đặt ra là:

Trang thiết bị, phương tiện dạy học cần được tính toán trên cơ sở ít nhất đảm bảo tối thiểu cho dạy và học trong 5 năm tới.

Phủ mạng wifi trong toàn trường.

Đảm bảo phòng đọc thư viện có diện tích khoảng 500 m<sup>2</sup> trở lên và có đủ đầu sách phục vụ đào tạo; từng bước nâng cấp thiết bị của thư viện, trợ giúp cán bộ, GV và SV tiếp cận với hệ thống thư viện trong nước.

Đầu tư nâng cấp ký túc xá theo tiêu chuẩn hiện đại, đảm bảo đủ điều kiện sinh hoạt cho SV nội trú và có các dịch vụ đáp ứng nhu cầu học tập, giải trí của SV.

Xây dựng các trung tâm thực hành vừa để phục vụ đào tạo, vừa làm kinh tế của các khoa trong nhà trường.

**2.2.6. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế:** Các nhà trường cần chủ động mở rộng quan hệ quốc tế thông qua các dự án và các chương trình hợp tác, xây dựng dự án về đào tạo, bồi dưỡng GV và cán bộ quản lý, cán bộ nghiên cứu khoa học; xây dựng dự án đưa SV đi học tập dài hạn ở nước ngoài, liên doanh trong đào tạo, hoặc mở rộng cơ hội để người học tự đi học tham dự các khóa đào tạo ở nước ngoài.

### 3. Kết luận

Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đã ảnh hưởng sâu sắc đến mọi mặt của đời sống con người, trong đó có lĩnh vực giáo dục, đào tạo, nó báo hiệu một sự chuyển dịch mạnh mẽ về đội ngũ lao động trên toàn cầu. Để bắt kịp với sự chuyển dịch đó, hệ thống giáo dục thế giới nói chung, hệ thống giáo dục ở Việt Nam nói riêng đã có sự thay đổi căn bản và toàn diện. Trong đó, đổi mới QLĐT đại học là một trong những nội dung cốt lõi đóng vai trò quan trọng trong giáo dục đại học. Thực chất, đổi mới QLĐT đại học chính là đổi mới trong công tác tuyển sinh, phát triển CTĐT, hoạt động dạy học, đánh giá kết quả học tập của người học, hoạt động phục vụ và hỗ trợ người học và quản lý kết quả đào tạo. Đổi mới QLĐT đại học nhằm nâng cao chất lượng đào tạo đại học, tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao đóng vai trò quyết định đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

#### Tài liệu tham khảo

[1]. Nguyễn Đức Chính (2014). *Tổng quan các công trình nghiên cứu về phát triển chương trình nhà trường*. Tạp chí Khoa học Quản lý giáo dục, 5-8

[2]. Nguyễn Minh Đường, *Cơ sở khoa học và phương pháp xây dựng các tiêu chí đánh giá chất lượng giáo dục THCN*. Báo cáo khoa học đề tài CTGD-2004-01.