

Sự cần thiết phải chuyển đổi số trong đào tạo tại Trường Cao đẳng Vĩnh Phúc

Trần Vương Ngọc*

* Trường CĐ Vĩnh Phúc

Received: 8/12/2023; Accepted: 6/01/2024; Published: 12/01/2024

Abstract: The process of internationalization, globalization and increasingly deep international integration has created many opportunities and challenges for basic areas of social life, including education and training. training, typically the expansion of enrollment scale, “acumen” in training organization and supply of quality human resources to meet the needs of employers. That reality requires training institutions in general and Vinh Phuc College in particular to find ways to “flexibly adapt” in the training process; Harmoniously combining training and use to form a “sustainable value chain”. With that meaning, within the framework of this article, the author strongly points out the necessity and proposes some basic solutions to effectively apply the achievements of the Industrial Revolution 4.0, typically the Digital transformation in training aims to improve the quantity and quality of training at the school in the current context.

Keywords: Digital transformation; Human resource training; Vinh Phuc College.

1. Đặt vấn đề

Quá trình hội nhập với những chủ trương đẩy nhanh tốc độ tăng trưởng kinh tế đang có xu hướng tách ra khỏi nền công nghiệp truyền thống để phát triển theo hướng dịch vụ, du lịch, công nghệ mới... Vì thế, mở rộng quy mô, nâng cao số lượng và đào tạo nguồn nhân lực đảm bảo chất lượng cho thị trường lao động là trách nhiệm của ngành giáo dục nói chung, Trường Cao đẳng Vĩnh Phúc nói riêng. Làm thế nào để nguồn lực Nhà trường đào tạo ra phải đảm bảo về quy mô, chất lượng và đáp ứng được cùng với sự chuyển dịch cơ cấu trong ngành nghề ở các doanh nghiệp là vấn đề “trăn trở” thường trực đối với lãnh đạo Đảng ủy, Ban Giám hiệu và toàn bộ hệ thống chính trị Nhà trường. Với tinh thần trách nhiệm chung đó, tác giả mạn phép đánh giá thực trạng đào tạo nói chung và chuyển đổi số trong đào tạo nói riêng, từ đó đề xuất một số giải pháp cơ bản nhằm góp phần nâng cao số lượng và chất lượng nguồn nhân lực của Nhà trường đáp ứng yêu cầu của các đơn vị sử dụng lao động trong giai đoạn hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Quan niệm về chuyển đổi số

Chuyển đổi số (Digital Transformation), là việc vận dụng tính luôn đổi mới, nhanh chóng của nền công nghệ kỹ thuật để giải quyết các vấn đề. Chuyển đổi số trong ngành giáo dục là quá trình áp dụng công nghệ thông tin (CNTT) hiện đại vào quá trình dạy học (QTDH). Sự đổi mới này với mục đích nhằm

đáp ứng học tập ngày càng gia tăng của học sinh, sinh viên (HS,SV). Qua đó, thúc đẩy hiệu quả các phương pháp dạy học (PPDH) của giáo viên (GV). Chuyển đổi số mở ra cho HS,SV môi trường học tập mang tính kết nối. Đây là hệ sinh thái nhằm tích hợp giữa công nghệ và cả dịch vụ, bảo mật nhằm thu hẹp khoảng cách giữa kỹ thuật số. Nhờ đó, người dạy và người học sẽ cùng nhau trải nghiệm quá trình tương tác và cá nhân hóa. Nói cách khác, chuyển đổi số trong giáo dục là việc áp dụng công nghệ kỹ thuật vào mục đích đào tạo và giảng dạy của hệ thống hay doanh nghiệp giáo dục. Trong đó có ba áp dụng cơ bản là: Ứng dụng công nghệ trong phương thức giảng dạy; trong quản lý và trong lớp học. Tác giả Tô Hồng Nam cho rằng, chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo (GD&ĐT) tập trung vào hai nội dung chủ đạo là chuyển đổi số trong quản lý giáo dục và chuyển đổi số trong dạy, học, kiểm tra, đánh giá, nghiên cứu khoa học. Trong quản lý giáo dục, bao gồm số hóa thông tin quản lý, tạo ra những hệ thống cơ sở dữ liệu lớn liên thông, triển khai các dịch vụ công trực tuyến, ứng dụng các công nghệ 4.0,... để quản lý, điều hành, dự báo, hỗ trợ ra quyết định trong ngành Giáo dục một cách nhanh chóng, chính xác. Trong dạy học, kiểm tra, đánh giá chuyển đổi số gồm số hóa học liệu, thư viện số, phòng thí nghiệm ảo, triển khai hệ thống đào tạo trực tuyến, xây dựng các trường đại học ảo.[2]

2.2. Thực trạng về ứng dụng công nghệ số trong đào

tại trường Cao đẳng Vĩnh Phúc

Thứ nhất, trong công tác tuyển sinh. Công tác tuyển sinh của Nhà trường đã có những bước chuyển tích cực. Sự linh hoạt trong việc kết hợp các phương thức truyền thông, quảng bá tuyển sinh, cùng với đó, bước đầu Nhà trường đã sử dụng những thành tựu của công nghệ số vào công tác tuyển sinh đối với tất cả các hệ. Do đó, chỉ tiêu tuyển sinh hằng năm đảm bảo, quy mô đào tạo ổn định. Trong 05 năm (từ năm 2018 - 2022), Trường Cao đẳng Vĩnh Phúc đã cung cấp cho thị trường lao động trên địa bàn tỉnh: 1057 lao động (hệ chính quy) và 4983 lao động (hệ vừa học, vừa làm; bồi dưỡng).

Thứ hai, trong công tác đào tạo. Chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố “sống còn” đối với tất cả các cơ sở giáo dục. Vì vậy, trong những năm qua, chất lượng đào tạo được Nhà trường đặc biệt coi trọng và thường xuyên được đề cập trong các văn bản quan trọng (đặc biệt là trong Chiến lược phát triển của Nhà trường). Toàn bộ hệ thống chính trị Nhà trường luôn tập trung mọi nguồn lực để đầu tư cho chất lượng đào tạo, với “sứ mệnh” tạo ra những người lao động phát triển toàn diện cả về đạo đức, trí tuệ, thể chất và thẩm mỹ, kỹ năng... đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp và các đơn vị sử dụng lao động trong giai đoạn hiện nay. Trong 02 năm gián đoạn đào tạo trực tiếp bởi đại dịch Covid-19, Nhà trường đã linh hoạt ứng dụng công nghệ số để tổ chức đào tạo trực tuyến thông qua phần mềm chính MS.TEAM (và phần mềm hỗ trợ Googlemeet), kèm theo đó là những qui định chặt chẽ khi tổ chức đào tạo trực tuyến, nhờ đó quá trình đào tạo được thông suốt, đảm bảo tính liên tục, đúng tiến độ và duy trì được chất lượng trong suốt quá trình đào tạo. Theo thống kê trong 05 năm, HS,SV của nhà trường tốt nghiệp với chất lượng chuyên môn tốt, tỉ lệ xuất sắc, giỏi, khá đạt xấp xỉ 85%. Đa số các doanh nghiệp và đơn vị sử dụng lao động do Nhà trường đào tạo đều có những đánh giá tích cực.

Thứ ba, về việc đào tạo theo xu hướng chuyển dịch ngành nghề. Sự đa dạng hóa trong ngành nghề diễn ra phổ biến và với tốc độ nhanh nhờ quá trình chuyển giao khoa học công nghệ, trình độ quản lý và sự đầu tư mạnh mẽ của các doanh nghiệp ở cả trong nước và ngoài nước. Sự hình thành và phát triển nhanh chóng của một chuỗi các ngành nghề mới diễn ra trên phạm vi rộng khắp. Vậy nên, yêu cầu đặt ra đối với Nhà trường là phải linh hoạt, nhạy bén trong việc nắm bắt xu thế và yêu cầu thực tế để đa dạng ngành nghề đào tạo, chuyển đổi mô hình đào

trào. Trường đã mở được 09 chuyên ngành và trong số đó có nhiều chuyên ngành vận hành theo xu hướng chuyển dịch; song song với đó là việc chuyển hướng từ đào tạo phục vụ cho các ngành truyền thống trước đây sang các ngành du lịch, dịch vụ, lễ hành, khách sạn, nhà hàng, marketing du lịch, tiếng Anh thương mại, kinh doanh xuất nhập khẩu... Sự đa dạng hóa về ngành nghề đào tạo được khẳng định đã tạo ra được một nguồn nhân lực dồi dào, có tay nghề, có khả năng thích ứng linh hoạt... đã đáp ứng yêu cầu của đơn vị sử dụng lao động.

Thứ tư, về phương pháp đào tạo nguồn nhân lực. Với phương châm “lấy người học là trung tâm”, quá trình đào tạo đã khai thác được tối đa phẩm chất chất của người quản lý, người dạy và người học (tích cực, chủ động trong đổi mới phương pháp đào tạo; gắn lý luận với thực tiễn, lý thuyết với thực hành; thường xuyên rà soát, tu chỉnh các chương trình đào tạo theo hướng tăng thời lượng thực hành để nâng cao tay nghề cho sinh viên; dạy học chính khóa kết hợp với ngoại khóa để tăng tính thực tế, thực tiễn cho sinh viên; dạy học đi đôi với giáo dục tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống và kỹ năng cho người học; dạy học trực tiếp kết hợp, đan xen với dạy học trực tuyến...). Do vậy, Nhà trường đã đào tạo được một lực lượng lao động vừa hồng, vừa chuyên, đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động.

2.3. Một số giải pháp căn bản để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực của Nhà trường trong bối cảnh hiện nay

Thứ nhất, sự thay đổi và tác động mạnh mẽ của cơ chế quản lý nhà nước cũng như cơ chế tuyển sinh đã làm giảm quy mô đào tạo của nhà trường trong những năm vừa qua. Để hiện thực hóa mong muốn mở rộng quy mô đào tạo của nhà trường trong giai đoạn hiện nay, trước hết, nhà trường cần nghiên cứu, đầu tư và áp dụng chuyển đổi số đồng bộ trong công tác tuyển sinh ở cả 3 hệ: hệ chính quy; hệ bồi dưỡng; hệ liên thông cao đẳng - đại học.

Thứ hai, huy động được sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị nhà trường cùng công tác truyền thông (thông qua những ứng dụng mới của công nghệ, có thể thông tin, quảng bá đến người học mọi lúc, mọi nơi...); Áp dụng công nghệ số để nắm bắt nhu cầu đa chiều của doanh nghiệp, xã hội và các cơ sở đào tạo đại học, sau đại học để thông tin chính xác, đầy đủ nhất đến người học về cơ hội học tập nâng cao, việc làm..., tạo niềm tin và sức hút đối với xã hội.

Thứ ba, chủ động nắm bắt cơ chế và nhu cầu thực

tiền để tuyển sinh, mở lớp (thông qua chuyển đổi số). Sự nỗ lực của nhà trường trong những năm qua đã đào tạo ra hàng ngàn nhân lực có chất lượng đáp ứng được nhu cầu của các đơn vị sự nghiệp công lập, các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh và các tỉnh lân cận. Xu thế hiện tại và cả những năm tiếp theo, các doanh nghiệp và các ngành ở địa phương rất cần đến hình thức đào tạo bồi dưỡng để đào tạo lại và đào tạo mới cho đội ngũ lao động của mình. Do đó, nhà trường một mặt duy trì mối quan hệ với các đối tác truyền thống, nhưng bên cạnh đó cũng tích cực ứng dụng công nghệ số để có thể liên hệ, tiếp cận với các doanh nghiệp, địa phương mới có hiệu quả để gia tăng quy mô đào tạo.

Thứ tư, chất lượng đào tạo là điều kiện tiên quyết để thực hiện việc gắn quá trình đào tạo với việc sử dụng nguồn nhân lực trong điều kiện hiện nay. Do vậy, Nhà trường cần phải đổi mới toàn diện mục tiêu, nội dung, PPDH theo lấy người học làm trung tâm. Đổi mới nội dung chương trình và PPDH theo hướng hiện đại, phù hợp với thực tiễn, chú trọng đến chuyển đổi mục tiêu, nội dung và phương pháp khi đào tạo trực tuyến, nhằm phát huy tối đa lợi thế và đảm bảo chất lượng trong đào tạo. Chuyển đổi số để khai thác, tìm kiếm tư liệu ở các thư viện điện tử trong và ngoài nước để nâng cao chất lượng biên soạn giáo trình, tập bài giảng theo hướng tiếp cận với hệ thống giáo dục ở các nước tiên tiến nhưng phải đồng thời phù hợp với tình hình thực tiễn. Chương trình đào tạo đảm bảo tính linh hoạt, liên thông nhưng đảm bảo cho người học phát triển và đa dạng hóa ngành nghề. Nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, đặc biệt coi trọng giáo dục lý tưởng, giáo dục truyền thống lịch sử cách mạng, đạo đức, lối sống, năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành, tác phong công nghiệp, ý thức trách nhiệm xã hội. Chuẩn hóa và nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác đào tạo, đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới. Tập huấn, bồi dưỡng các kỹ năng cần thiết trong ứng dụng công nghệ phần mềm trực tuyến đảm bảo quá trình số hóa trong hoạt động đào tạo, nâng cao chất lượng của đội ngũ GV có đủ năng lực giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

Thứ năm, xây dựng đội ngũ quản lý và GV đạt chuẩn khi tiến hành chuyển đổi số. Sức lan tỏa về nhân cách, chuẩn mực đạo đức, lối sống lành mạnh đội ngũ quản lý và GV là tấm gương sáng cho mọi thế hệ HS,SV noi theo. Người lao động có chất lượng, đảm bảo được yêu cầu công việc chuyên môn thì trước hết họ phải là một con người có đạo đức tốt. Do vậy, để có một thế hệ nhân lực có “tâm” thì

đòi hỏi phải có một đội ngũ GV có “tâm”. Vì thế, xây dựng đội ngũ cán bộ viên chức làm công tác đào tạo có đạo đức tốt là nhiệm vụ thường xuyên, liên tục của thể chế chính trị nhà trường. Đồng thời, khi thực hiện chuyển đổi số, đòi hỏi người dạy cần thiết kế, xây dựng một môi trường học tập lành mạnh, thể hiện cái “chất” của người thầy để tạo niềm tin, thiện cảm cho gia đình và người học. Xây dựng đội ngũ quản lý và GV có “tâm” là mục tiêu theo đuổi xuyên suốt của nhà trường trong những năm tiếp theo; tức là bồi dưỡng để hình thành người quản lý năng động, linh hoạt, nhạy bén trong công tác đào tạo. Cái “tâm” của đội ngũ quản lý và GV là chất xúc tác chính để tạo ra những sản phẩm đào tạo có chất lượng đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp và xã hội. Bồi dưỡng đội ngũ quản lý và GV có thái độ đúng mực, cách ứng xử văn minh, biết quan tâm, chia sẻ, thậm chí là giúp đỡ HS,SV khi họ gặp khó khăn trong quá trình học tập, rèn luyện; thật sự xem sinh viên là “khách hàng trong giáo dục”, vừa phải tuân thủ các nguyên tắc cơ bản của giáo dục nhưng đồng thời cũng mềm dẻo, linh hoạt trong xử lý các tình huống. Có như vậy nhà trường mới tạo ra những sinh viên tốt, những lao động mà doanh nghiệp và xã hội cần.

3. Kết luận

Ứng dụng các nền tảng số trong lĩnh vực đào tạo đã trở thành yêu cầu bức thiết đối tất cả các cơ sở giáo dục đào tạo trong cả nước nói chung, Trường Cao đẳng Vĩnh Phúc nói riêng, nhằm tạo ra nguồn nhân lực chất lượng đáp ứng nhu cầu cho các đơn vị sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh và các vùng lân cận, góp phần đẩy nhanh tốc độ tăng trưởng kinh tế - xã hội của địa phương, tạo ra lợi thế cạnh tranh trong đào tạo. Những giải pháp đưa ra muốn thực thi có kết quả đòi hỏi Nhà trường phải nỗ lực tối đa, huy động sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị tham gia.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), *Chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo*, <https://moet.gov.vn/tintuc/Pages/tin-tong-hop.aspx?ItemID=7123>.
2. Tô Hồng Nam (2020), *Chuyển đổi số trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo: Thực trạng và giải pháp*, <http://hvcsnd.edu.vn/nghien-cuu-trao-doi/dai-hoc-40/chuyen-doiso-tronglinh-vuc-giao-duc-va-dao-tao-thuc-trang-va-giai-phap-6454>.
3. Nguyễn Thanh Tuyền, Đào Duy Hân, Lương Minh Cừ (2003): *Hướng đến nền kinh tế tri thức ở Việt Nam*, Nxb Thống Kê, Hà Nội.