

Quản lý đào tạo theo mô hình CIPO tại Trường Đại học Bạc Liêu

Đào Hoàng Nam*

*PGS. TS. Nguyễn Hiệu trưởng Trường ĐH Bạc Liêu

Received: 12/3/2024; Accepted: 18/3/2024; Published: 2/4/2024

Abstract: Determining training needs for higher education institutions in general and for Bac Lieu University in particular, in which training management is an important function. With the view that training quality is a process, the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) has introduced the CIPO training model (Context-Input-Process-Output/Outcome). The article clarifies the current situation of training management regarding input factors according to this model at Bac Lieu University. The research results will help the school manage well the stages in the training management process such as: enrollment, staff, training program, finance, facilities and teaching equipment. From there, the author proposes some innovative solutions for training management on input factors according to the CIPO model to contribute to improving the quality of training for schools.

Keywords: Training management, input factors, CIPO model, Bac Lieu University.

1. Đặt vấn đề

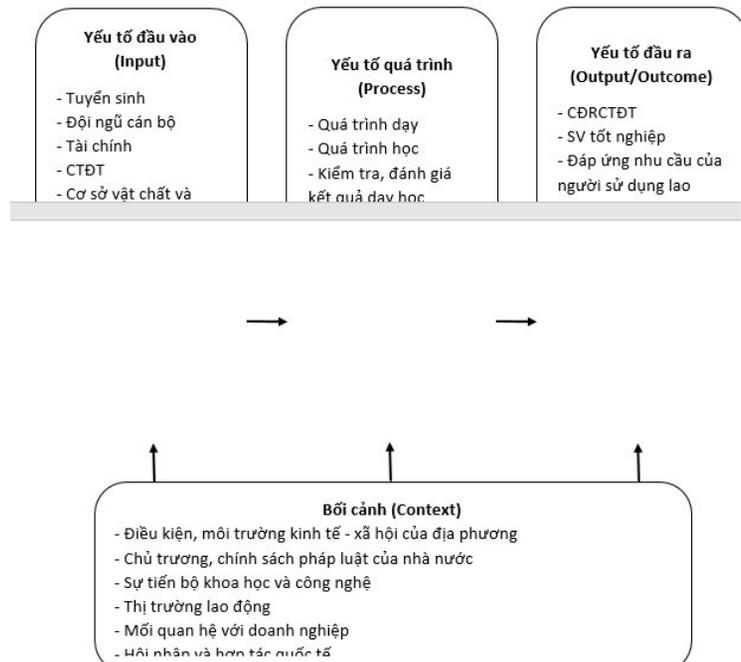
Thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW của Hội nghị lần thứ 8 BCH TƯ Đảng khóa XI, các cơ sở giáo dục (CSGD) ĐH nói chung, trường ĐH Bạc Liêu nói riêng đã có những thay đổi đào tạo để đáp ứng nhu cầu xã hội (NCXH), trong đó có đổi mới quản lý đào tạo (QLĐT). Nâng cao chất lượng và hiệu quả QLĐT tại Trường là điều hết sức cần thiết. Vì thế, nhiệm vụ của các cơ sở giáo dục (CSGD) là đào tạo nguồn nhân lực (NNL) có chất lượng đáp ứng NCXH và giúp người học dễ dàng tiếp cận với thị trường lao động (TTLĐ) ngay sau khi ra trường. Do đó, các CSGD cần vận dụng các quan điểm, mô hình quản lý hiện đại nhằm đổi mới QLĐT theo quy luật cung – cầu của TTLĐ.

Trong bài viết này, tác giả trình bày QLĐT theo mô hình CIPO (Context-Input-Process-Output/Outcome) của UNESCO, đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp QLĐT tại Trường **ĐH** Bạc Liêu theo hướng đáp ứng NCXH. Đây là cách quản lý chất lượng những yếu tố thành phần gồm: Yếu tố đầu vào (Input); Yếu tố quá trình (Process); Yếu tố đầu ra (Output/Outcome) và được xem xét trong hệ thống giáo dục ĐH với yếu tố bối cảnh (Context) cụ thể.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Quản lý đào tạo theo mô hình CIPO

QLĐT là những tác động của chủ thể quản lý vào quá trình GD&ĐT (được tiến hành bởi tập thể GV và SV, với sự hỗ trợ đặc lực của các lực lượng xã hội) nhằm hình thành và phát triển toàn diện nhân cách SV theo mục tiêu đào tạo của nhà trường.



Sơ đồ 2.1: Mô hình CIPO về quản lý đào tạo

Mô hình CIPO là một mô hình hệ thống đơn giản về hoạt động của nhà trường, có thể quản lý ở nhiều cấp: cấp hệ thống, trường học và lớp học. Mô hình này bao gồm các yếu tố đầu vào, quá trình và đầu ra. Qua quá trình phát triển, mô hình CIPO được mô tả như Sơ đồ 2.1.

Mô hình này có tính chất kiểm soát QTĐT do tất cả các yếu tố bối cảnh (Context) tác động lên quá trình đào tạo, gồm: Yếu tố đầu vào Yếu tố quá trình; Yếu tố đầu ra. Cho nên, việc QLĐT theo mô hình CIPO là quản lý theo hướng đáp ứng NCTXH. Hiệu suất đạt được ở đầu ra phụ thuộc vào quá trình hoạt động giáo dục được vận hành trong một hệ thống mà sự vận hành này chỉ diễn ra bởi sự quản lý của đơn vị điều hành hệ thống. Xu thế sử dụng CIPO trong QLĐT ở trường ĐH đang ngày càng được quan tâm và tìm hướng vận dụng. Qua tiếp cận mô hình CIPO sẽ giúp nhà quản lý đánh giá được hiệu quả của giáo dục, kiểm soát quá trình thực hiện cũng như các yếu tố tác động khác. QLĐT ở trường ĐH được đặt trong một môi trường “vận động” có ý nghĩa toàn diện hơn, chứ không chỉ là vấn đề thông tin phản hồi từ người học đã tốt nghiệp, từ các doanh nghiệp hoặc các cơ sở sử dụng lao động hay vấn đề bảo đảm chất lượng giáo dục của các cơ sở đào tạo.

2.2. Thực trạng QLĐT yếu tố đầu vào theo mô hình CIPO ở trường ĐH Bạc Liêu

2.2.1. Quản lý tuyển sinh: Yếu tố đầu tiên và quan trọng nhất để làm nên thương hiệu, uy tín và thành công trong CTTS là CLĐT. Theo Báo cáo tổng kết qua hai mùa tuyển sinh 2022, 2023 của Trường cho thấy kết quả thực hiện CTTS như sau:

- Nhà trường đã ban hành các văn bản: Kế hoạch tuyển sinh số 45/KH-ĐHBL ngày 16/01/2023, Quyết định thành lập Ban chỉ đạo và các tiểu ban số 21/QĐ-ĐHBL ngày 16/01/2023. Ngoài ra, nhà trường ban hành các phương án tuyển sinh chủ yếu ở các nội dung: (1) Thông điệp về chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về đào tạo, định hướng phát triển ngành nghề và tuyển sinh; đề án và chủ trương tuyển sinh chung của Bộ GD&ĐT. (2) Thông điệp về tuyển sinh: đề án tuyển sinh, phương thức tuyển sinh, chỉ tiêu tuyển sinh, học phí, học bổng, cơ hội việc làm, điểm sàn, điểm chuẩn. (3) Thông điệp về lựa chọn ngành đào tạo, lựa chọn nghề nghiệp: cách chọn nghề, chọn trường phù hợp với bản thân và xu thế xã hội, cách đặt nguyện vọng phù hợp với điểm thi,... (4) Thông điệp từ các tấm gương học sinh đạt điểm cao, thủ khoa, vượt khó trong học tập. Mặc dù phản ánh đầy đủ các nội dung của thông điệp tư vấn tuyển

sinh, nhưng thực tế phần lớn số lượng tin bài thể hiện nội dung thông điệp chỉ là các tin tức chung về chính sách, tin về điểm sàn, điểm chuẩn, hướng dẫn cách đặt nguyện vọng,... Nội dung thông điệp mang đúng tính chất TVTSDH (chọn ngành, chọn nghề) chiếm tỷ lệ rất ít.

- Truyền thông có vai trò quan trọng và cần thiết trong quảng bá hình ảnh của Nhà trường nói chung cũng như CTTS. Sự phối hợp giữa các Ban trong việc cung cấp kịp thời, đầy đủ, chính xác và thuận tiện để tra cứu ngành nghề đào tạo, thông tin tuyển sinh đã giúp thí sinh hiểu, tin tưởng và lựa chọn trường ĐHBL.

Từ kết quả trúng tuyển năm 2023 cho thấy số lượng làm hồ sơ nhập học có chiều hướng tăng từ 587 lên 646 so với năm 2022. Điều đó cho thấy QLTS đã đem lại kết quả tốt hơn do có sự đầu tư và rút kinh nghiệm.

2.2.2. Quản lý phát triển CTĐT

Phát triển CTĐT đáp ứng chuẩn đầu ra (CĐR) luôn được nhà trường quan tâm và chỉ đạo các Khoa phối hợp phòng Đào tạo rà soát, cập nhật định kỳ theo quy định của Bộ GD&ĐT. Mặt khác, nhà trường tích cực phát huy thế mạnh là CSGD ĐH đa ngành và lợi thế về vị trí địa lý là trường ĐH công lập duy nhất ở vùng Bán đảo Cà Mau. Ngoài ra, Trường thực hiện nhiều giải pháp để nâng cao CLĐT, mở rộng quy mô đào tạo cũng như đã ban hành các văn bản liên quan có cập nhật mới từ các văn bản do Bộ ban hành phù hợp với tình hình thực tế của xã hội cũng như nhu cầu sử dụng lao động của các cơ quan, doanh nghiệp. Cụ thể:

- Ban hành các văn bản: Quyết định số 217/QĐ-ĐHBL ngày 21/3/2022 v/v ban hành quy định biên soạn, lựa chọn, thẩm định duyệt và sử dụng tài liệu giảng dạy tại trường ĐHBL; Quyết định số 415/QĐ-ĐHBL ngày 08/6/2022; Quyết định số 19/QĐ-ĐHBL ngày 10/01/2024 v/v xây dựng, rà soát, cập nhật CĐR và CTĐT trình độ ĐH, cao đẳng;

- Rà soát, điều chỉnh, xây dựng các CTĐT theo CDIO, đảm bảo tính khoa học, tính hội nhập và sự liên thông. Thiết kế các mô đun dạy học lý thuyết, thực hành theo định hướng một trường ĐH ứng dụng.

- Số CTĐT đã được cập nhật là 09 và mở các ngành cấp 5 áp dụng cho các lớp khóa 15 (năm học 2021-2022), khóa 16 (năm học 2022-2023)

2.2.3. Quản lý phát triển đội ngũ cán bộ, GV: Đối với>NNL, Nhà trường chủ động rà soát, khắc phục cơ bản tình trạng không đồng bộ về đội ngũ giữa các ngành đào tạo, đồng thời tập trung xây dựng đội ngũ chuyên

gia theo hướng giao chỉ tiêu và đầu tư kinh phí, ít nhất mỗi ngành có 01 chuyên gia trở lên. Cụ thể:

- Xây dựng cơ chế khuyến khích, ưu đãi cho GV, nhà nghiên cứu; cải tiến công tác thi đua, khen thưởng, tạo đòn bẩy khuyến khích viên chức, người lao động đẩy mạnh NCKH, nâng cao trình độ chuyên môn.

- Triển khai thực hiện Đề án Đào tạo và phát triển NNL, phát triển nhân sự, thay đổi cơ cấu GV theo hướng tăng nhanh tỷ lệ giáo sư, phó giáo sư và tiến sĩ; tập trung đào tạo, bồi dưỡng gắn liền với giao nhiệm vụ trên thực tế có định hướng đối với những viên chức trẻ có triển vọng; phù hợp với sứ mệnh và tầm nhìn của Trường, đáp ứng tốt yêu cầu hội nhập quốc tế;

- Huy động và khai thác mọi nguồn lực để đội ngũ viên chức có điều kiện học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ nghiệp vụ, ngoại ngữ và tin học. Tranh thủ sự hợp tác trong và ngoài nước trong ĐT và NCKH để đào tạo bồi dưỡng cán bộ. Mở lớp và liên kết với các trường, học viện đào tạo bồi dưỡng tại chỗ.

- Hàng năm, nhà trường đều XDKH và tổ chức Hội nghị CTTS giúp mỗi cán bộ GV nắm bắt, chủ động cũng như phối hợp trong tư vấn tuyển sinh, đảm bảo tính hệ thống trong toàn trường qua việc đánh giá và tìm giải pháp phù hợp từng năm để nâng cao chất lượng CTTS.

- Nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng cho cán bộ GV trong xây dựng CĐR, xây dựng CTĐT, biên soạn Đề cương chi tiết học phần, thiết kế bài giảng đáp ứng CĐR, KTĐG đáp ứng CĐR cũng như trang bị kiến thức, kỹ năng về sử dụng PPDH tích cực, phương pháp KTĐG đáp ứng CĐR các CTĐT của Trường. Nhà trường đã XDKH 819 để tập huấn cho cán bộ GV theo Khoa với 3 đợt.

2.2.4. *Quản lý CSVC, TBDH phục vụ đào tạo*

Trên cơ sở thực hiện các chủ trương, đường lối, chiến lược phát triển GD & ĐT của Đảng, Nhà nước và tận dụng sự quan tâm, hỗ trợ của các cơ quan hữu quan ở Trung ương và địa phương, Trường ĐHBL tổ chức thực hiện đồng bộ các giải pháp phát triển CSVC kỹ thuật, đặc biệt là hệ thống hạ tầng thông tin. Cụ thể:

+ Rà soát, điều chỉnh, bổ sung và ban hành mới các quy định về quản lý và sử dụng tài sản. Rà soát, đánh giá, kiểm kê hàng năm về tình hình sử dụng tất cả tài sản trong trường để nâng cao hiệu quả sử dụng và bảo quản tài sản tối ưu;

+ Triển khai thực hiện Đề án cải tiến phát triển CSVC Trường ĐHBL, trong đó tập trung xây dựng mới kết hợp với nâng cấp, cải tiến CSVC phục vụ

cho nâng cao chất lượng ĐT và mở rộng quy mô ĐT;

+ Triển khai thực hiện Đề án Quản trị số (đã được UBND tỉnh chấp thuận chủ trương và đang trong giai đoạn thẩm định) và Trung tâm thí nghiệm Nông nghiệp công nghệ cao.

2.2.5. *Đầu tư Tài chính*: Để giải quyết thách thức về nguồn lực tài chính cho phát triển, Nhà trường đã thực hiện đa dạng hóa nguồn thu, đảm bảo thu đúng các nội dung được phép theo quy định. Ngoài nguồn thu chính là học phí chính quy, Trường tích cực mở rộng các nguồn thu từ hoạt động dịch vụ đào tạo, liên kết đào tạo với các đơn vị trong và ngoài tỉnh. Bên cạnh đó, khoản thu từ cho thuê mặt bằng, đấu thầu căn tin đảm bảo không làm thất thoát tài sản nhà nước, tạo nguồn thu cho đơn vị, giảm bớt gánh nặng từ kinh phí ngân sách nhà nước. Các giải pháp cụ thể:

+ Tiếp tục hoàn thiện các quy định về quản lý tài chính theo quy định của nhà nước và phù hợp với tình hình thực tế của Trường. Đổi mới LKH và cơ chế phân bổ tài chính; nâng cao năng lực lập và quản lý kế hoạch, tài chính cho đội ngũ viên chức quản lý. Nâng cao hiệu quả sử dụng tài sản, tiết kiệm chi tiêu, tránh lãng phí; nâng cao chất lượng và trách nhiệm cá nhân trong công tác xây dựng, triển khai các dự án đầu tư xây dựng cơ bản. Chủ động tranh thủ nguồn đầu tư từ ngân sách Nhà nước;

+ Thực hiện đề án tài sản công dùng cho mục đích kinh doanh, liên kết tạo nguồn thu cho đơn vị đúng theo quy định;

+ Xây dựng cơ chế khuyến khích các Khoa chủ động tìm kiếm các hợp tác trong ĐT, NCKH & CGCN, dịch vụ tư vấn, hợp tác quốc tế nhằm tìm kiếm các nguồn lực tài chính;

+ Xây dựng và triển khai đa dạng hóa các nguồn lực tài chính tiến đến tự chủ tài chính

2.3. *Đề xuất một số giải pháp đổi mới QLĐT theo mô hình CIPO góp phần nâng cao CLĐT của nhà trường*

Một là, Phát triển CTĐT. Đứng trước những thách thức cũng như cơ hội của Giáo dục 4.0, Trường cần có những đổi mới nhất định nhằm thích ứng và đáp ứng NCXH trên tất cả các phương diện hoạt động. Nhà trường cần có các kế hoạch tổ chức tạo môi trường để trao đổi, phát huy sự đổi mới và sáng tạo – nhất là các khoa và phòng đào tạo để có thể dần ứng dụng các sản phẩm của nền giáo dục thông minh trong thời đại 4.0 vào giảng dạy, học tập và quản lý giáo dục, nhằm phát triển Nhà trường theo định hướng ĐH nghiên cứu, với mô hình ĐH thông minh mang những đặc trưng của nền giáo dục trong kỷ nguyên mới, đó là:

sáng tạo - liên ngành - kết nối - công nghệ giáo dục.

Ngoài phát triển các CTĐT mới Trường cần đẩy mạnh tổ chức điều chỉnh, cập nhật các CTĐT truyền thống theo triết lý tăng cường tính liên thông giữa các ngành/ngành đào tạo; từng bước tạo điều kiện cho người học được học theo triết lý giáo dục khai phóng, cá nhân hóa và học tập suốt đời. SV được học kiến thức chung đại cương căn bản năm thứ nhất đảm bảo đủ rộng nhất là các ngành sư phạm. Các học phần thực hành được thiết kế tăng thời lượng giúp người học có cơ hội ứng dụng lý thuyết vào thực tiễn và rèn nghề. Đổi mới đào tạo học phần khoá luận tốt nghiệp theo hướng tích lũy hồ sơ dạy học. Bổ sung học phần quy tắc đạo đức nghề nghiệp, điều chỉnh học phần kỹ năng hỗ trợ theo hướng là dự án rèn kỹ năng mềm, kỹ năng nghề nghiệp cho SV.

Hai là, Cải tiến quản lý tuyển sinh. Để quản trị thông điệp về TVTShiệu quả, nội dung thông điệp cần đi sâu vào tư vấn – hướng nghiệp chứ không nên chỉ đưa tin đơn thuần. Từ đó, xác định nội dung, nhiệm vụ, phương pháp và hình thức phổ biến, tuyên truyền. Và cần phải coi việc quản trị thông điệp về TVTS là một trong những nhiệm vụ chính trị quan trọng liên quan đến lực lượng lao động tương lai của đất nước. Đối với thông điệp về TVTS, cần phải đề ra những yêu cầu như: thông tin cần rõ ràng, khách quan, trung thực; khuyến khích thông tin đa chiều, thông tin phản biện và thể hiện được bức tranh về các ngành nghề hiện ra rõ nét, trung thực.

Các hình thức đưa thông điệp về TVTS cũng cần đa dạng hơn, bên cạnh bài với text đơn thuần, nên tăng cường các bài dưới dạng video, infographic, phóng sự ảnh, các bài có minh họa bằng đồ họa,...

Ba là, Phát triển và tăng cường quản lý ĐNGV, CB, NV. Nhà trường cần tiến hành rà soát và hoàn thiện quy trình tuyển dụng theo quy định mới. Tăng cường chính sách thu hút người tài về giảng dạy tại trường, nhất là người có trình độ tiến sĩ. Chính sách thu hút cần bảo đảm các tiêu chí như: mức thu nhập cạnh tranh với các trường ĐH khác; có cơ hội phát triển nghề nghiệp; được tạo điều kiện nâng cao trình độ chuyên môn, NCKH; có môi trường làm việc chuyên nghiệp, thân thiện. Ngoài ra, hoàn thiện công tác bố trí, sử dụng ĐNGV, trong đó đẩy mạnh hoạt động kèm cặp, hướng dẫn nâng cao hoạt động nghề nghiệp cho GV mới vào nghề. Hỗ trợ GV mới vào nghề là cần thiết, bởi đây là giai đoạn tối quan trọng để giúp GV mới gắn bó với môi trường làm việc, thúc đẩy họ giảng dạy tốt hơn. Hoạt động này cần tập trung vào các nội

dung cơ bản: giúp GV mới nắm vững các quy định và chính sách đối với GV; nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; phát triển các kỹ năng tự phát triển bản thân; tăng mức độ gắn bó với môi trường làm việc.

Bốn là, Tăng cường CSVC, trang thiết bị phục vụ đào tạo. Để tăng cường hiệu quả việc quản lý, sử dụng CSVC cũng như khai thác hiệu quả TBDH, cần đầu tư đồng bộ CSVC, trang TBDH; tăng cường đào tạo năng lực cho GV, nhân viên phụ trách thiết bị phục vụ đào tạo; khai thác triệt để thiết bị, đồ dùng học tập trong công tác giảng dạy. Cần xây dựng kế hoạch đầu tư phân chia rõ giai đoạn đầu tư ngắn hạn, trung hạn và dài hạn với phương châm đầu tư hoàn thiện trang thiết bị theo nhu cầu sử dụng đảm bảo đồng bộ.

Năm là, Đổi mới quản lý KTĐG kết quả đào tạo. Các hệ thống đánh giá phải được thiết kế để đảm bảo tính minh bạch và độc lập, và đảm bảo rằng SV có thể được đánh giá dựa trên kết quả học tập thực sự của họ. Ngoài ra, các hệ thống đánh giá phải được phát triển để đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế và đảm bảo tính công bằng trong quá trình đánh giá.

3. Kết luận

Với những nội dung đề cập ở trên phần nào đã cho thấy được tầm quan trọng của quản lý đào tạo theo mô hình CIPO ở Trường ĐH Bạc Liêu. Bài viết trình bày QLĐT theo mô hình CIPO của UNESCO, đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp QLĐT tại Trường ĐH Bạc Liêu theo hướng đáp ứng NCXH. Đây là cách quản lý chất lượng những yếu tố thành phần gồm: Yếu tố đầu vào; Yếu tố quá trình; Yếu tố đầu ra và được xem xét trong hệ thống giáo dục ĐH với yếu tố bối cảnh cụ thể.

Tài liệu tham khảo

1.Zhang Jinbao (2009). *Evaluation Framework for the Use of ICT in Education: CIPO Model, Prepare for 2009 AECT Convention – Louisville, Kentucky*. School of Educational Technology Beijing Normal University, China.

2.Nguyễn Thị Thanh Bình (2017). *Vận dụng mô hình CIPO trong QLĐT theo tiếp cận năng lực hướng tới việc làm*. Tạp chí KHGD số 142 - tháng 7/2017.

3.Nguyễn Hữu Văn (2020). *Vận dụng mô hình CIPO vào QLĐT nghề ở các CSGD nghề nghiệp theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội*.

4.Đào Duy Phong (2020). *Vận dụng mô hình CIPO vào QLĐT ở trường TCN giao thông công chính Hà Nội theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội*. Tạp chí Khoa học số 42/2020.