



MỤC LỤC

MỞ ĐẦU

1. THỰC TRẠNG NĂNG LỰC HỌC SINH SINH VIÊN SAU TỐT NGHIỆP CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP TỈNH NGHỆ AN QUA ĐÁNH GIÁ CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG	3
2. ĐÀO TẠO KÉP – GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG VIỆT ĐỨC NGHỆ AN	17
3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO PHÙ HỢP VỚI NHU CẦU THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG HIỆN NAY ÁP DỤNG CHO TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ LĨNH VỰC KỸ THUẬT VÀ CÔNG NGHIỆP	23
4. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CÔNG TÁC QUẢN LÝ CƠ SỞ VẬT CHẤT, THIẾT BỊ DẠY HỌC TẠI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP NÓI CHUNG VÀ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG VIỆT - ĐỨC NGHỆ AN TRONG THỜI KỲ CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0	30
5. MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ TRỞ NÊN HIỆU QUẢ HƠN TRONG GIAI ĐOẠN 2025 - 2030	36
6. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC QUẢN LÝ HỌC SINH SINH VIÊN NỘI, NGOẠI TRÚ Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG VIỆT- ĐỨC NGHỆ AN GIAI ĐOẠN HIỆN NAY.....	44
7. THỰC TRẠNG VÀ BIỆN PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG KIỂM TRA ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ HỌC TẬP Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG TỈNH NGHỆ AN HIỆN NAY	50
8. THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP ĐẨY MẠNH HOẠT ĐỘNG NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG VIỆT – ĐỨC NGHỆ AN ...	69
9. NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN ĐÁP ỨNG NHU CẦU NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO PHỤC VỤ CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0	77
10. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN NHẪM ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0 TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG VIỆT – ĐỨC NGHỆ AN	90
11. KINH NGHIỆM TRONG CÔNG TÁC QUẢN LÝ HỌC SINH, SINH VIÊN NỘI TRÚ	102



KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC NĂM 2025

Nâng cao chất lượng đào tạo và quản lý học sinh, sinh viên trong bối cảnh hiện nay

12. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG VỀ VIỆC TỔ CHỨC CÁC HOẠT ĐỘNG, PHONG TRÀO CHO HỌC SINH - SINH VIÊN TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG VIỆT – ĐỨC NGHỆ AN	114
13. MỘT SỐ KINH NGHIỆM TRONG QUẢN LÝ HỌC SINH SINH VIÊN NỘI, NGOẠI TRÚ CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY	123
14. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM THỰC HIỆN CÓ HIỆU QUẢ CHUYỂN ĐỔI SỐ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG VIỆT – ĐỨC NGHỆ AN GIAI ĐOẠN 2024 – 2030	131
15. CHUYỂN ĐỔI SỐ TRONG LĨNH VỰC QUẢN LÝ SINH VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC - CAO ĐẲNG HIỆN NAY	139



THỰC TRẠNG NĂNG LỰC HỌC SINH SINH VIÊN SAU TỐT NGHIỆP CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP TỈNH NGHỆ AN QUA ĐÁNH GIÁ CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

CURRENT STATUS OF STUDENT COMPETENCE POST-GRADUATION OF VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTIONS IN NGHE AN PROVINCE THROUGH EMPLOYERS' ASSESSMENT

Nguyễn Hữu Hằng

Trường cao đẳng Việt-Đức Nghệ An

Email:cdvdna@gmail.com

1. Mở đầu

Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030 tầm nhìn đến năm 2045 xác định rõ quan điểm: “Phát triển giáo dục nghề nghiệp là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu trong phát triển nguồn nhân lực để tranh thủ thời cơ dân số vàng, hình thành nguồn nhân lực trực tiếp có chất lượng, hiệu quả và kỹ năng nghề cao, phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của đất nước... Phát triển giáo dục nghề nghiệp bám sát nhu cầu của thị trường lao động gắn kết với việc làm thỏa đáng, an sinh xã hội và phát triển bền vững, bao trùm; phát huy tối đa năng lực, phẩm chất của người học; thúc đẩy khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo...”. Chiến lược đề ra mục tiêu tổng quát “Phát triển nhanh giáo dục nghề nghiệp nhằm đáp ứng nhu cầu đa dạng của thị trường lao động, của người dân và yêu cầu ngày càng cao về số lượng, cơ cấu, chất lượng nhân lực có kỹ năng nghề cho phát triển đất nước trong từng giai đoạn” (Thủ tướng Chính phủ, 2021).

Đại hội XIII của Đảng cũng xác định chủ trương: “Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế. Phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành; chú trọng đội ngũ nhân lực kỹ thuật, nhân lực số, nhân lực quản trị công nghệ, nhân lực quản lý, quản trị doanh nghiệp; nhân lực quản lý xã hội và tổ chức cuộc sống, chăm sóc con người” (Đảng cộng sản Việt Nam, 2021).

Trong bối cảnh hiện nay: Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang hiện hữu, làm thay đổi thế giới việc làm, với nhiều ưu nhược điểm, đặc mới. Để có thể tham gia vào thế giới việc làm 4.0 tự tin và bền vững, tránh nguy cơ thất nghiệp đòi hỏi người lao động cần phải có những năng lực cốt lõi. Tùy theo từng lĩnh vực nghề nghiệp mà người lao động cần có những năng lực cốt lõi riêng phù hợp với công việc sẽ đảm nhận (Nguyễn Hữu Hằng và Nguyễn Như An, 2021).

Bài báo trình bày kết quả khảo sát thực trạng một số năng lực và kỹ năng cốt lõi của học sinh, sinh viên (HSSV) tốt nghiệp các cơ sở giáo dục nghề nghiệp (GDNN) trên địa bàn tỉnh Nghệ An trong lĩnh vực các ngành nghề kỹ thuật đang làm việc tại một số doanh nghiệp so với yêu cầu của doanh nghiệp (DoN), từ đó khuyến nghị một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp để đáp ứng yêu cầu về năng lực của các DoN đối với người lao động



2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm

Kỹ năng, Trung tâm phát triển đào tạo nghề Châu Âu (Cedefop) định nghĩa “Kỹ năng là khả năng áp dụng kiến thức và cách làm (know-how) để hoàn thành nhiệm vụ và giải quyết vấn đề” (Cedefop, 2014). Khung trình độ Châu Âu (EQF) định nghĩa kỹ năng là khả năng áp dụng kiến thức và sử dụng bí quyết để hoàn thành nhiệm vụ và giải quyết vấn đề. Các kỹ năng có thể được mô tả là nhận thức (liên quan đến việc sử dụng tư duy logic, trực quan và sáng tạo) hoặc thực tế (liên quan đến sự khéo léo của đôi tay và việc sử dụng các phương pháp, vật liệu, công cụ và dụng cụ) (The Council of the European Union, 2017).

Kỹ năng thường được phân làm hai loại: Kỹ năng cứng và kỹ năng mềm.

Kỹ năng cứng, còn gọi là kỹ năng chuyên môn, kỹ thuật. Hay nói cách khác, kỹ năng cứng là việc ứng dụng thành thạo kiến thức học thuật. Kỹ năng cứng bao giờ cũng dễ đánh giá hơn.

Kỹ năng mềm là những thói quen và đặc điểm cá nhân, khả năng linh hoạt, mềm dẻo trong công việc. Những kỹ năng mềm có vai trò hỗ trợ cho việc ứng dụng kỹ năng cứng được thành thạo, trơn tru hơn. Kỹ năng mềm không được đo lường chính xác như kỹ năng cứng. Kỹ năng mềm là hình thành nên cách một người làm việc độc lập hay với những người khác.

Kỹ năng cốt lõi, là các kỹ năng thiết yếu để hoàn thành mục tiêu công việc của nghề. Chúng mang tính quyết định đối với việc thực hiện một hoạt động. Việc làm chủ những kỹ năng này không chỉ tạo nên năng lực mà còn là cơ sở để đạt được các trình độ khác trong các hoạt động liên quan (Nguyễn Quang Việt, Hoàng Ngọc Vinh và các cộng sự, 2018).

Năng lực, Theo Tiêu chuẩn Việt Nam (TCVN ISO 9000:2015) định nghĩa về khái niệm năng lực “năng lực là khả năng áp dụng kiến thức và kỹ năng để đạt được kết quả như mong muốn”. Điều cốt lõi là khả năng thực hành để áp dụng / khả năng áp dụng kiến thức và kỹ năng (Bộ khoa học công nghệ, 2015) để đạt được các mục tiêu nhất định. Khi xem xét khái niệm năng lực một cách toàn diện và tích hợp hơn, trọng tâm chủ yếu là các nguồn lực nhận thức cho phép hành động hướng đến mục tiêu trong bối cảnh công việc (Bornewasser, M., Evers, J., & Warner, N., 2018). Năng lực được hiểu là cả kiến thức và tất cả các khả năng, kỹ năng của một người giúp họ có thể hành động và phản ứng khi xử lý các tình huống quen thuộc và mới (Kauffeld, 2006).

Theo Krüger, W. & Homp, C. (1997), *Năng lực* đề cập đến khả năng làm một việc gì đó một cách hiệu quả và năng suất. Nó bao gồm ba yếu tố sau:

1. Kiến thức: Thông tin và kinh nghiệm liên quan đến một chức năng hoặc lĩnh vực

2. Kỹ năng: Khả năng của một người để thực hiện một nhiệm vụ cụ thể ở trình độ kỹ thuật cao hoặc giải quyết vấn đề.



3. Thái độ và đặc điểm tính cách: Các đặc điểm và khả năng mô tả và xác định một người.

Định nghĩa này làm rõ rằng thuật ngữ “năng lực” rộng hơn “kỹ năng”, mặc dù cả hai thường được sử dụng thay thế cho nhau.

2.2. Kết quả khảo sát

2.2.1. Tổ chức khảo sát

a. *Đối tượng khảo sát*: 125 người là các kỹ sư, kỹ thuật viên, cán bộ quản lý (sau đây gọi chung là Người sử dụng lao động (NSD LĐ)) là những người trực tiếp quản lý điều hành, giám sát trực tiếp việc thực hiện nhiệm vụ của người lao động (đã tốt nghiệp các chương trình đào tạo cao đẳng, trung cấp ở các cơ sở GDNN của tỉnh Nghệ An các nghề thuộc nhóm kỹ thuật: Hàn, Cắt gọt kim loại, Công nghệ ô tô, Điện công nghiệp, Điện tử công nghiệp, Kỹ thuật máy lạnh và điều hòa không khí, Cơ điện tử, Bảo dưỡng hệ thống thiết bị cơ khí, Công nghệ điều khiển và lắp đặt điện trong công nghiệp, Lắp đặt trang thiết bị cơ khí, Sửa chữa và lắp ráp máy tính, Quản trị mạng máy tính, May mặc) tại các công ty, DoN có sử dụng lao động là HSSV đã tốt nghiệp các cơ sở GDNN.

b. *Thời gian khảo sát*: từ tháng 11/2023 đến tháng 03/2024

c. *Phạm vi khảo sát và phương pháp khảo sát*: khảo sát bằng phiếu hỏi 125 Người sử dụng lao động tại các nhà máy, phân xưởng, công trường sản xuất của 20 đơn vị trên địa bàn các tỉnh từ Hà Tĩnh trở ra Bắc (Hà Tĩnh, Nghệ An, Hà Nam, Bắc Giang, Bắc Ninh, Thái Nguyên, Hà Nội, Hưng Yên, Hải Dương, Thái Bình, Hải Phòng, Quảng Ninh) có sử dụng từ 05 lao động trở lên đã tốt nghiệp các chương trình đào tạo cao đẳng, trung cấp tại các cơ sở GDNN của tỉnh Nghệ An.

Tác giả sử dụng phương pháp khảo sát: điều tra bằng câu hỏi và phỏng vấn một số đối tượng khảo sát tại các DoN đang sử dụng từ 10 lao động trở lên (tốt nghiệp các cơ sở GDNN của tỉnh Nghệ An); nội dung các câu hỏi là đánh giá các kỹ năng theo ba nhóm yếu tố của năng lực (Kiến thức, Kỹ năng và Thái độ) theo các mức độ đáp ứng yêu cầu công việc thực tế.

Yếu tố kiến thức lý thuyết nghề được đo bằng 10 biến quan sát: (KL1)-*Khoa học ứng dụng* (vd: toán học, vật lý, hóa học); (KL2)- *Ngoại ngữ* (vd: tiếng Anh); (KT3)- *Công nghệ kỹ thuật và sản xuất*; (KLT4)-*Chế tạo và chế biến*; (KL5)-*Máy tính và viễn thông, làm việc số*; (KL6)- *Quản trị và điều hành/quản lý*; (KL7)-*Các điều lệ và tiêu chuẩn chất lượng*; (KL8)-*Vận chuyển và sắp xếp lưu kho*; (KL9)- *Sức khỏe và an toàn lao động*; (KL10)-*Bảo vệ môi trường và công nghệ xanh*.

Yếu tố kỹ năng mềm được đo bằng 10 biến quan sát: (SS1)-*Thu thập, xử lý, và quản lý thông tin*; (SS2)-*Làm việc với người khác theo nhóm*; (SS3)-*Sử dụng các khái niệm và kỹ thuật toán học*; (SS4)-*Đưa ra các quyết định và giải quyết các vấn đề*; (SS5)-*Tổ chức, lên kế hoạch và sắp xếp*; (SS6)-*Sử dụng công nghệ máy tính, thiết bị điều khiển và phần mềm điều khiển*; (SS7)-*Hỗ trợ triển khai đào tạo trong chỗ làm*; (SS8)-*Áp dụng các điều lệ, quy định về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp*; (SS9)-*Thức*



KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC NĂM 2025

Nâng cao chất lượng đào tạo và quản lý học sinh, sinh viên trong bối cảnh hiện nay

đẩy và áp dụng các biện pháp bảo vệ môi trường và tiết kiệm năng lượng; (SS10)- Cung cấp các dịch vụ chăm sóc khách hàng.

Yếu tố kỹ năng cứng được đo bằng 7 biến quan sát: (HS1) - Thao tác và vận chuyển nguyên vật liệu, công cụ, linh kiện, thiết bị và máy móc; (HS2) - Sử dụng thiết bị đo đạc, kiểm tra và căn chỉnh theo tiêu chuẩn; (HS3) - Cài đặt và vận hành máy móc, thiết bị và dụng cụ cho sản xuất; (HS4) - Thực hiện các công việc vận hành trong một dây chuyền sản xuất theo qui cách; (HS5) - Lắp ráp, lắp đặt, kiểm tra các bộ phận, thiết bị, máy móc, hệ thống,...; (HS6) - Bảo trì, bảo dưỡng và (HS7)-Sử dụng sơ đồ, bản vẽ, thiết kế và các chỉ dẫn kỹ thuật

Yếu tố về thái độ được đo bằng 10 biến quan sát: (AT1)-I. Đáng tin cậy, có trách nhiệm; (AT2) - Chính trực, tôn trọng; (AT3) - Tận tâm, trung thành, cống hiến; (AT4) - Chính xác, cẩn thận, tập trung; (AT5) - Kỷ luật, ngăn nắp, đúng giờ; (AT6) - Hợp tác, giúp đỡ; (AT7)-Linh hoạt, dễ thích nghi; (AT8)- Sẵn sàng học hỏi, định hướng nghề nghiệp, có tham vọng, có động lực ...; (AT9) - Tính sáng tạo, đổi mới; (AT10) - Chịu khó, chịu được áp lực

Số liệu khảo sát được nhập và xử lý bằng phần mềm IBM SPSS 27.0 và Excel lập biểu bảng và phân tích điểm trung bình (ĐTB), độ lệch chuẩn (ĐLC) để đưa ra kết luận của các kết quả nghiên cứu. Nội dung nào có ĐTB cao hơn thể hiện nội dung đó được đánh giá cao theo hướng tích cực.

Nghiên cứu sử dụng thang đo Likert 5 mức độ phù hợp với từng nội dung khảo sát, cụ thể theo quy ước thang đo trong Bảng 1.

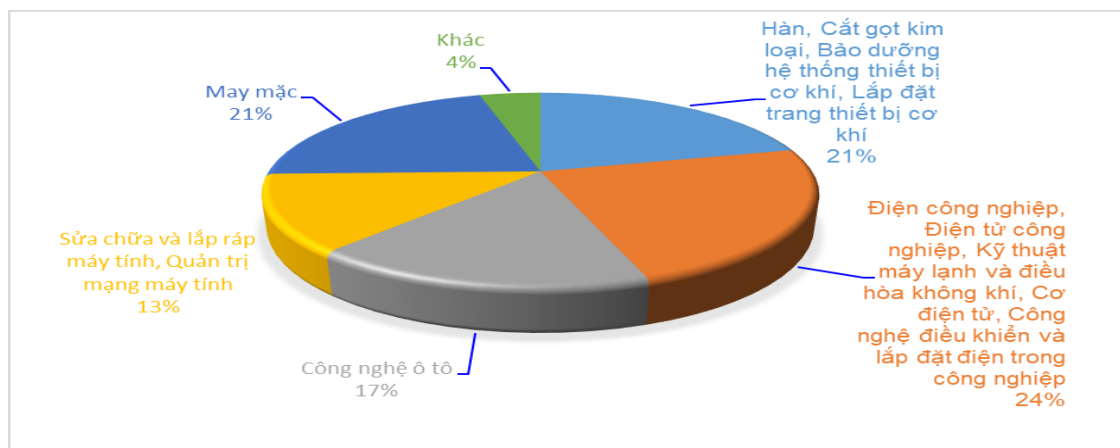
Bảng 1. Quy ước thang đo

	Thang đo 5 mức (Giá trị khoảng cách = (Maximum - Minimum)/n = (5-1)/5 = 0.8)				
ĐTB	1.0 <ĐTB ≤ 1.8	1.8 <ĐTB ≤ 2.6	2.6 <ĐTB ≤ 3.4	3.4 <ĐTB ≤ 4.2	4.2 <ĐTB ≤ 5.0
Mức	Đáp ứng mức rất thấp	Đáp ứng mức thấp	Đáp ứng mức trung bình	Đáp ứng mức cao	Hoàn toàn đáp ứng

2.2.2. Đặc điểm sinh viên tốt nghiệp được khảo sát

Về thâm niên làm việc của sinh viên tốt nghiệp được khảo sát thể hiện trong bảng 2. Số liệu khảo sát cho thấy số lượng sinh viên tốt nghiệp có thâm niên làm việc dưới 3 năm chiếm phần lớn (78,04%). Tỷ lệ HSSV tốt nghiệp được khảo sát đánh giá ở các lĩnh vực làm việc thể hiện qua biểu đồ ở hình 1.

Hình 1. Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp được khảo sát đánh giá ở các lĩnh vực





KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC NĂM 2025

Nâng cao chất lượng đào tạo và quản lý học sinh, sinh viên trong bối cảnh hiện nay

Bảng 2 - Thâm niên làm việc của HSSV tại các doanh nghiệp được khảo sát

Thâm niên làm việc	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
Dưới 1 năm	532	31.65
Từ 1 đến dưới 2 năm	448	26.65
Từ 2 đến dưới 3 năm	315	18.74
Từ 3 đến dưới 4 năm	187	11.12
Từ 4 đến dưới 5 năm	117	6.96
Từ 5 năm trở lên	82	4.88
Tổng cộng	1681	100

2.2.3. Độ tin cậy của dữ liệu

Độ tin cậy của dữ liệu trong nghiên cứu này được đánh giá dựa trên kết quả phân tích Cronbach's Alpha. Cụ thể, thang đo có độ tin cậy đạt yêu cầu khi giá trị Cronbach's Alpha của thang đo đạt từ 0,60 trở lên (Hoàng & Chu, 2008). Ngoài ra, các biến quan sát trong mỗi thang đo được chấp nhận khi giá trị hệ số tương quan biến tổng đạt từ 0,30 trở lên (Nunnally, 1978; Slater, 1995). Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của dữ liệu thể hiện trong Bảng 3.

Kết quả thống kê cho thấy các biến quan sát trong mỗi thang đo thành phần đều có giá trị hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,30, đồng thời giá trị Cronbach's Alpha của các thang đo đều lớn hơn 0,60. Như vậy, các thang đo thành phần đều có giá trị hệ số tin cậy đạt yêu cầu, đồng thời các biến quan sát trong từng thang đo đều có tương quan tốt với thang đo nên đều được giữ lại để tiến hành các phân tích, thống kê tiếp theo.

Bảng 3 - Kết quả phân tích hệ số tin cậy Cronbach's Alpha

Thang đo	Số biến	Hệ số tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu xóa biến	Cronbach's Alpha
Kiến thức lý thuyết	10	0,479 - 0,768	0,875 - 0,894	0,894
Kỹ năng mềm	10	0,416 - 0,765	0,875 - 0,899	0,894
Kỹ năng cứng	7	0,305 - 0,563	0,653 - 0,714	0,719
Thái độ	10	0,302 - 0,633	0,693 - 0,732	0,738

2.2.4. Kết quả khảo sát thực trạng

2.2.4.1. Đánh giá của doanh nghiệp về mức độ đáp ứng kiến thức lý thuyết nghề

Thống kê (Bảng 4) cho thấy về kiến thức lý thuyết của HSSV tốt nghiệp các cơ sở GDNN trên địa bàn tỉnh Nghệ An đều được Người sử dụng lao động tại các DoN đánh giá “Đáp ứng mức trung bình” ($2.6 < \text{ĐTB} \leq 3.4$), chỉ duy nhất kỹ năng “Đọc, viết và khoa học ứng dụng (ví dụ: toán học, vật lý, hóa học)” được đánh giá “Đáp ứng ở mức cao”. Trong đó các kỹ năng về Ngoại ngữ: Tiếng Anh (ĐTB: 2.74); máy tính và viễn



KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC NĂM 2025

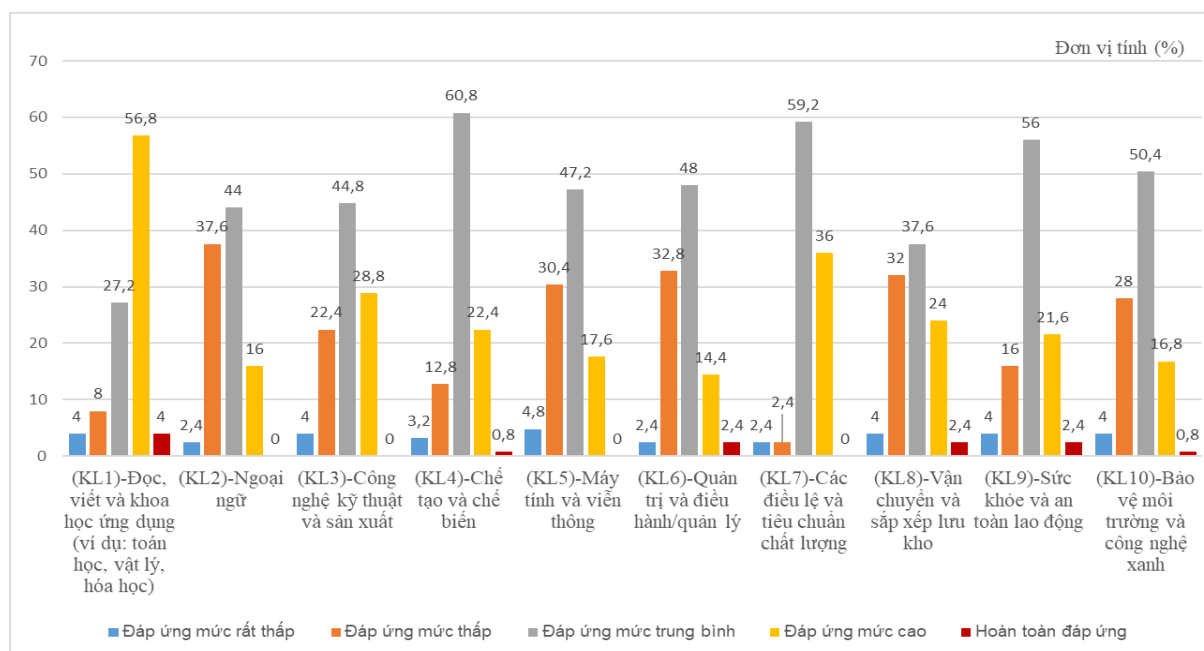
Nâng cao chất lượng đào tạo và quản lý học sinh, sinh viên trong bối cảnh hiện nay

thông (ĐTB: 2.78); Bảo vệ môi trường và công nghệ xanh, Quản trị và điều hành/quản lý cùng có mức điểm đánh giá ngang nhau (ĐTB: 2.82).

Bảng 4 - Mức độ đáp ứng về kiến thức lý thuyết nghề của HSSV tốt nghiệp

TT	Biến	Nội dung biến	N	ĐTB (Mean)	Độ lệch chuẩn (Std. Deviation)
1	KL1	Đọc, viết và khoa học ứng dụng (ví dụ: toán học, vật lý, hóa học)	125	3.49	0.858
2	KL2	Ngoại ngữ (vd: tiếng Anh);	125	2.74	0.753
3	KL3	Công nghệ kỹ thuật và sản xuất	125	2.98	0.823
4	KL4	Chế tạo và chế biến	125	3.05	0.717
5	KL5	Máy tính và viễn thông, làm việc số	125	2.78	0.792
6	KL6	Quản trị và điều hành/quản lý	125	2.82	0.797
7	KL7	Các điều lệ và tiêu chuẩn chất lượng	125	3.29	0.633
8	KL8	Vận chuyển và sắp xếp lưu kho	125	2.89	0.900
9	KL9	Sức khỏe và an toàn lao động	125	3.02	0.798
10	KL10	Bảo vệ môi trường và công nghệ xanh	125	2.82	0.784

Hình 2. Thống kê mức độ đáp ứng về kiến thức lý thuyết của HSSV tốt nghiệp



Số liệu thống kê ở Hình 2 cho thấy Người sử dụng lao động tại các DoN đánh giá mức độ đáp ứng các kỹ năng về kiến thức lý thuyết chủ yếu ở mức “Đáp ứng trung bình” và “Đáp ứng ở mức cao” từ 60% (KL2) đến 95,2% (KL7). Tỷ lệ đánh giá “Đáp ứng mức rất thấp” và “Đáp ứng mức thấp” là 4,8% (KL7) đến 40% (KL2). Tỷ lệ các DoN đánh giá ở mức “Hoàn toàn đáp ứng” chiếm tỷ lệ rất thấp từ 0% (KL2, KL3, KL5, KL7) đến 4%(KL1). Như vậy, cơ bản về kiến thức lý thuyết của HSSV tốt nghiệp đã đáp ứng được yêu cầu theo đánh giá của Người sử dụng lao động tại các



KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC NĂM 2025

Nâng cao chất lượng đào tạo và quản lý học sinh, sinh viên trong bối cảnh hiện nay

DoN (tỷ lệ đánh giá chủ yếu ở 2 mức “Đáp ứng ở mức trung bình” và “Đáp ứng ở mức cao”).

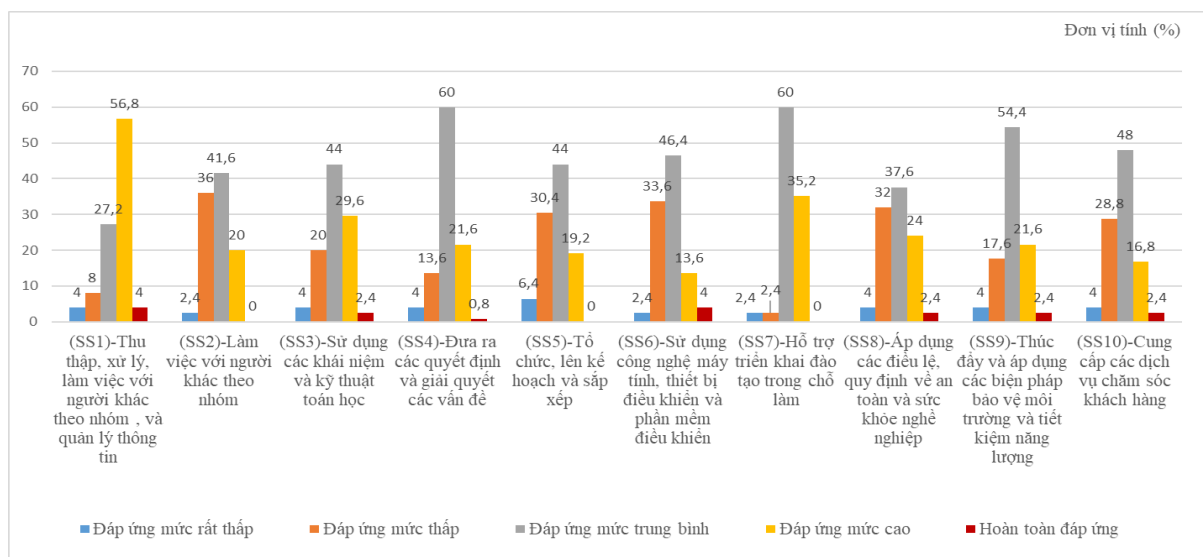
2.2.4.2. Đánh giá của doanh nghiệp về mức độ đáp ứng về các kỹ năng mềm

Kỹ năng mềm của HSSV tốt nghiệp qua số liệu thống kê trong Bảng 5 cho thấy các DoN đánh giá ở mức “Đáp ứng mức trung bình” ($2.6 < \text{ĐTB} \leq 3.4$) trở lên. Tuy nhiên, theo số liệu thống kê ở Hình 3 cho thấy ở một số kỹ năng tỷ lệ các DoN đánh giá ở 2 mức “Đáp ứng mức rất thấp” và “Đáp ứng mức thấp” vẫn còn lớn: 32,8% (SS10 - *Cung cấp các dịch vụ chăm sóc khách hàng*), 36% (SS6 - *Sử dụng công nghệ máy tính, thiết bị điều khiển và phần mềm điều khiển* và SS8 - *Áp dụng các điều lệ, quy định về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp*), 36,8% (SS5 - *Tổ chức, lên kế hoạch và sắp xếp*), 38,4% (SS2 - *Làm việc với người khác theo nhóm*).

Bảng 5 - Mức độ đáp ứng về các kỹ năng mềm của HSSV tốt nghiệp

TT	Biến	Nội dung biến	N	ĐTB (Mean)	Độ lệch chuẩn (Std. Deviation)
1	SS1	Thu thập, xử lý, và quản lý thông tin	125	3.49	0.858
2	SS2	Làm việc với người khác theo nhóm	125	2.79	0.786
3	SS3	Sử dụng các khái niệm và kỹ thuật toán học	125	3.06	0.868
4	SS4	Đưa ra các quyết định và giải quyết các vấn đề	125	3.02	0.740
5	SS5	Tổ chức, lên kế hoạch và sắp xếp	125	2.76	0.837
6	SS6	Sử dụng công nghệ máy tính, thiết bị điều khiển và phần mềm điều khiển	125	2.83	0.840
7	SS7	Hỗ trợ triển khai đào tạo trong chỗ làm	125	3.28	0.630
8	SS8	Áp dụng các điều lệ, quy định về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp	125	2.89	0.900
9	SS9	Thúc đẩy và áp dụng các biện pháp bảo vệ môi trường và tiết kiệm năng lượng	125	3.01	0.808
10	SS10	Cung cấp các dịch vụ chăm sóc khách hàng	125	2.85	0.833

Hình 3. Thống kê mức độ đáp ứng các kỹ năng mềm của HSSV tốt nghiệp





2.2.4.3. Đánh giá của doanh nghiệp về mức độ đáp ứng về các kỹ năng cứng

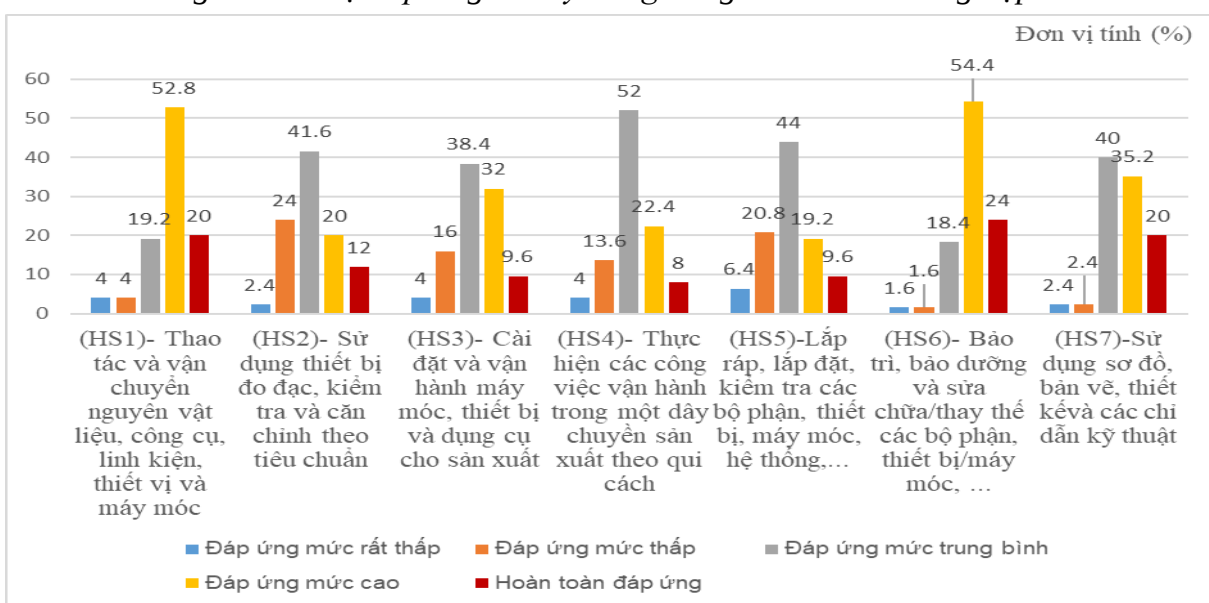
Đánh giá mức độ đáp ứng về các kỹ năng cứng của HSSV tốt nghiệp, số liệu thống kê Bảng 6 cho thấy: Người sử dụng lao động tại DoN đánh 4 trong số 7 kỹ năng cứng được đánh giá mức “Đáp ứng mức trung bình” ($2.6 < \text{ĐTB} \leq 3.4$), 3 kỹ năng cứng còn lại (HS7 - Sử dụng sơ đồ, bản vẽ, thiết kế và các chỉ dẫn kỹ thuật; HS1 - Thao tác và vận chuyển nguyên vật liệu, công cụ, linh kiện, thiết bị và máy móc và HS6 - Bảo trì, bảo dưỡng) được đánh giá mức “Đáp ứng mức cao” ($3.4 < \text{ĐTB} \leq 4.2$).

Ngoài ra, số liệu thống kê ở Hình 3 cho thấy Người sử dụng lao động tại các DoN đánh giá các kỹ năng cứng của HSSV tốt nghiệp ở mức “Đáp ứng mức cao” và “Hoàn toàn đáp ứng” chiếm tỷ lệ khá cao (HS1: 72.8%, HS2: 32%, HS3: 41.6%, HS4: 30.4%, HS5: 28.8%, HS6: 78.4%, HS7: 55.2%,).

Bảng 6 - Mức độ đáp ứng về các kỹ năng cứng của HSSV tốt nghiệp

TT	Biến	Nội dung biến	N	ĐTB (Mean)	Độ lệch chuẩn (Std. Deviation)
1	HS1	Thao tác và vận chuyển nguyên vật liệu, công cụ, linh kiện, thiết bị và máy móc	125	3.81	0.939
2	HS2	Sử dụng thiết bị đo đạc, kiểm tra và căn chỉnh theo tiêu chuẩn	125	3.15	0.904
3	HS3	Cài đặt và vận hành máy móc, thiết bị và dụng cụ cho sản xuất	125	3.27	0.979
4	HS4	Thực hiện các công việc vận hành trong một dây chuyền sản xuất theo qui cách	125	3.17	0.905
5	HS5	Lắp ráp, lắp đặt, kiểm tra các bộ phận, thiết bị, máy móc, hệ thống,...	125	3.05	0.901
6	HS6	Bảo trì, bảo dưỡng	125	3.98	0.798
7	HS7	Sử dụng sơ đồ, bản vẽ, thiết kế và các chỉ dẫn kỹ thuật	125	3.68	0.903

Hình 3. Thống kê mức độ đáp ứng các kỹ năng cứng của HSSV tốt nghiệp



**2.2.4.4. Đánh giá của doanh nghiệp về mức độ đáp ứng về yếu tố thái độ**

Số liệu thống kê trong Bảng 7 cho thấy các kỹ năng về thái độ của HSSV tốt nghiệp được Người sử dụng lao động tại các DoN đánh giá đều “Đáp ứng mức trung bình” trở lên ($2.6 < \text{ĐTB} \leq 3.4$), trong đó kỹ năng AT1 - *Đáng tin cậy, có trách nhiệm* và AT7 - *Linh hoạt, dễ thích nghi* được đánh giá “Đáp ứng mức cao” ($3.4 < \text{ĐTB} \leq 4.2$).

Bảng 7 - Mức độ đáp ứng về yếu tố thái độ của HSSV tốt nghiệp

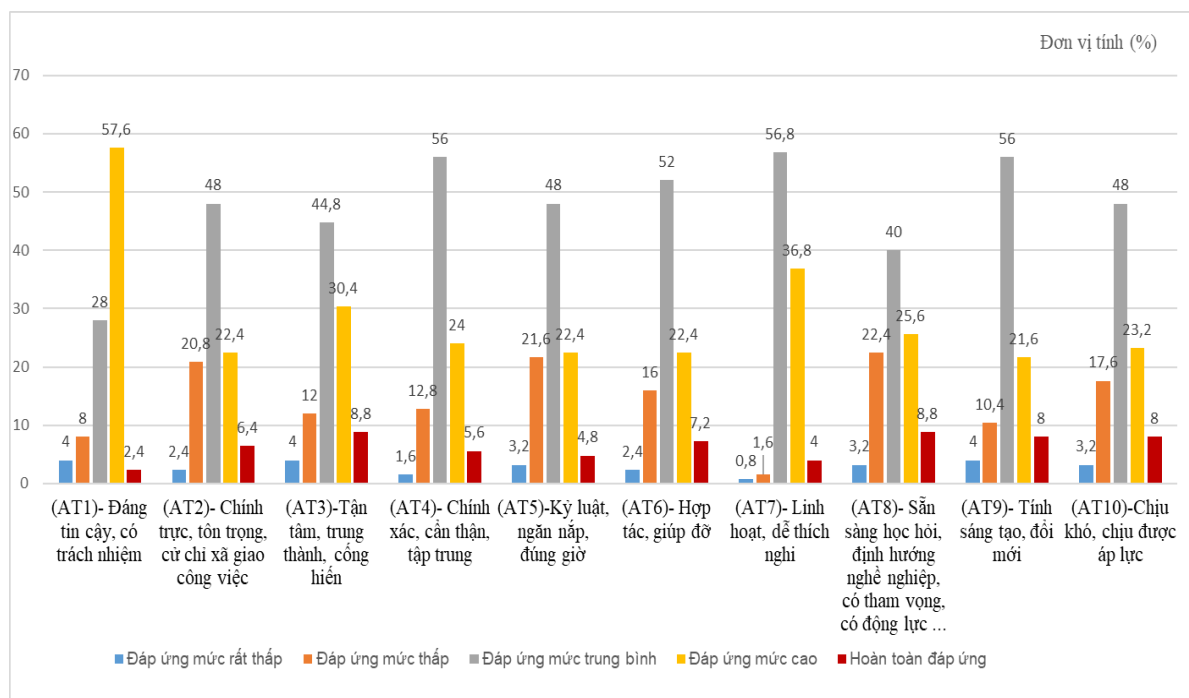
TT	Biến	Nội dung biến	N	ĐTB (Mean)	Độ lệch chuẩn (Std. Deviation)
1	AT1	<i>Đáng tin cậy, có trách nhiệm</i>	125	3.46	0.838
2	AT2	<i>Chính trực, tôn trọng</i>	125	3.10	0.884
3	AT3	<i>Tận tâm, trung thành, cống hiến</i>	125	3.28	0.930
4	AT4	<i>Chính xác, cẩn thận, tập trung</i>	125	3.19	0.790
5	AT5	<i>Kỷ luật, ngăn nắp, đúng giờ</i>	125	3.04	0.874
6	AT6	<i>Hợp tác, giúp đỡ</i>	125	3.16	0.865
7	AT7	<i>Linh hoạt, dễ thích nghi</i>	125	3.42	0.637
8	AT8	<i>Sẵn sàng học hỏi, định hướng nghề nghiệp, có tham vọng, có động lực ...</i>	125	3.14	0.973
9	AT9	<i>Tính sáng tạo, đổi mới</i>	125	3.19	0.877
10	AT10	<i>Chịu khó, chịu được áp lực</i>	125	3.15	0.916

Xét về mức độ đánh giá cụ thể của NSD LĐ thì tỷ lệ số lượng đánh giá các kỹ năng về thái độ của HSSV tốt nghiệp ở 3 mức: “Đáp ứng mức trung bình”, “Đáp ứng mức cao” và “Hoàn toàn đáp ứng” chiếm tỷ lệ lớn từ 74,4% đến 97,6% (tương ứng với các kỹ năng AT8 - *Sẵn sàng học hỏi, định hướng nghề nghiệp, có tham vọng, có động lực ...* và AT7 - *Linh hoạt, dễ thích nghi*), điều này cũng phù hợp với bản tính của người Xứ Nghệ, vốn được coi là chịu khó, vượt gian khổ, có ý chí động lực, hiếu học, linh hoạt, tận tâm với công việc, trung thành, hòa đồng và dễ thích nghi với mọi điều kiện hoàn cảnh để vươn lên trong cuộc sống.



KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC NĂM 2025

Nâng cao chất lượng đào tạo và quản lý học sinh, sinh viên trong bối cảnh hiện nay



Hình 3. Thống kê mức độ đáp ứng các yếu tố về thái độ của HSSV tốt nghiệp

2.2.5. Tổng hợp phân tích kết quả đánh giá chung

Kết quả phân tích thống kê khảo sát cho thấy thực trạng năng lực của HSSV tốt nghiệp các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tỉnh Nghệ An đang làm việc tại các công ty, DoN xét về ĐTB phần lớn được NSD LĐ đánh giá ở từ mức “Đáp ứng mức bình” trở lên, trong đó có nhiều kỹ năng được đánh giá ở mức “Đáp ứng mức cao” (KL1, SS1, HS1, HS6, HS7, AT1, AT7). Xét về tỷ lệ đánh giá của NSD LĐ thì có nhiều kỹ năng được đa số NSD LĐ đánh giá “Đáp ứng mức cao” và “Hoàn toàn đáp ứng” (KL1: 60,8%; KL7: 36%; SS1: 60,8%; SS7: 35,5%; HS1: 72,8%; HS3: 41,6%; HS6: 78,4%; HS7: 55,2%; AT1: 60%; AT3: 39%; AT7: 40,8%; AT8: 34,4%). Như vậy, nếu xem xét trên khía cạnh về thâm niên làm việc của HSSV tại các doanh nghiệp được khảo sát có 58,3% HSSV mới làm việc dưới 2 năm (Bảng 2) thì có thể đánh giá chung thực trạng năng lực của HSSV tốt nghiệp các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tỉnh Nghệ An được các DoN chấp nhận. Tuy nhiên, qua đánh giá của NSD LĐ đang ở “Đáp ứng ở mức rất thấp” và “Đáp ứng ở mức thấp” thì cần phải cải thiện nhiều nhất, ở các kỹ năng sau:

+ Về kiến thức lý thuyết nghề là các kỹ năng: KL2 - *Ngoại ngữ* (tỷ lệ NSD LĐ đánh giá: 40%); KL5 - *Máy tính và viễn thông, làm việc số* (tỷ lệ NSD LĐ đánh giá: 35,2%); KL6 - *Quản trị và điều hành/quản lý* (tỷ lệ NSD LĐ đánh giá: 35,2%); KL8 - *Vận chuyển và sắp xếp lưu kho* (tỷ lệ NSD LĐ đánh giá: 36%); KL10 - *Bảo vệ môi trường và công nghệ xanh* (tỷ lệ NSD LĐ đánh giá: 32%).

+ Về kỹ năng thực hành nghề: Kỹ năng mềm là: SS2 - *Làm việc với người khác theo nhóm* (tỷ lệ NSD LĐ đánh giá: 38,4%); SS5 - *Tổ chức, lên kế hoạch và sắp xếp*



(tỷ lệ NSD LĐ đánh giá: 36,8%); SS6 - *Sử dụng công nghệ máy tính, thiết bị điều khiển và phần mềm điều khiển* và SS8 - *Áp dụng các điều lệ, quy định về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp* (tỷ lệ NSD LĐ đánh giá: 36%); SS10 - *Cung cấp các dịch vụ chăm sóc khách hàng* (tỷ lệ NSD LĐ đánh giá: 32%).

+ Về kỹ năng thực hành nghề: Kỹ năng cứng là: HS2 - *Sử dụng thiết bị đo đạc, kiểm tra và căn chỉnh theo tiêu chuẩn* (tỷ lệ NSD LĐ đánh giá: 26,4%); HS5 - *Lắp ráp, lắp đặt, kiểm tra các bộ phận, thiết bị, máy móc, hệ thống, ...* (tỷ lệ NSD LĐ đánh giá: 27,2%)

+ Về thái độ làm việc, là năng lực: AT2- *Chính trực, tôn trọng* (tỷ lệ NSD LĐ đánh giá: 23,2%); AT5 - *Kỷ luật, ngăn nắp, đúng giờ* (tỷ lệ NSD LĐ đánh giá: 24,8%) và AT8 - *Sẵn sàng học hỏi, định hướng nghề nghiệp, có tham vọng, có động lực...* (tỷ lệ NSD LĐ đánh giá: 25,6%).

2.3. Khuyến nghị

Từ kết quả khảo sát đánh giá thực trạng và kinh nghiệm thực tế trong hoạt động đào tạo nghề, xin khuyến nghị một số giải pháp để không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghệ, thực tế sản xuất trong bối cảnh hiện nay tại các đơn vị sử dụng lao động:

Đối với các cơ quan quản lý, truyền thông, cơ chế, chính sách:

- Phải có chế tài, cơ chế chính sách để trách nhiệm của doanh nghiệp trong hoạt động giáo dục nghề nghiệp được quy định trong Luật GDNN đi vào thực tế có hiệu quả hơn.

- Tăng mức kinh phí hỗ trợ cho đào tạo nghề phù hợp với sự phát triển của xã hội, sự biến động giá cả thị trường.

- Nâng cao hiệu quả tuyên truyền để thay đổi cách nhìn về học nghề, từ đó hướng nghiệp, phân luồng học sinh hợp lý, đúng bản chất. Việc thay đổi tư duy, tâm lý học đại học trong xã hội là một việc rất khó, nhưng không phải không làm được. Chúng ta cần phải tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục hướng nghiệp để nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò của học nghề trong việc tạo động lực cho sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước; tránh tâm lý bằng mọi giá phải theo học đại học, tạo ra sự tình trạng thừa thầy thiếu thợ như hiện nay.

Đối với các cơ sở đào tạo:

- Tập trung đầu tư đồng bộ trang thiết bị đáp ứng yêu cầu đào tạo; Bồi dưỡng nâng cao kỹ năng cho đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, sử dụng các phần mềm chuyên dụng, các ứng dụng của mạng xã hội vào công tác đào tạo và quản lý, cần phải xây dựng và áp dụng một hệ thống quản lý chất lượng đào tạo đồng bộ. Trong bối cảnh hiện nay các cơ sở GDNN cần chuyển dần từ “Quản lý nhà trường” sang “Quản trị nhà trường”

- Phối hợp chặt chẽ với các doanh nghiệp xây dựng chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận năng lực thực hiện (đào tạo theo mô-đun), tiếp nhận HSSV đến thực



tập. Sự liên kết này cho phép người học được thực hành trên máy móc, dây chuyền sản xuất của doanh nghiệp, tránh sự lạc nhịp giữa đào tạo và thực tế sản xuất. Đây là nhân tố quan trọng, góp phần nâng cao năng suất lao động, đáp ứng yêu cầu sản xuất. Thường xuyên khảo sát lần vết HSSV để đánh giá chất lượng đầu ra để làm cơ sở xây dựng chương trình, giáo trình, phương pháp đào tạo...

- Tăng cường cho học sinh tiếp cận, ý thức về nghề nghiệp ngay từ khi còn đang ngồi trên ghế nhà trường thông qua các hoạt động tham quan, tư vấn, giáo dục định hướng nghề nghiệp.

- Các trường cần bổ sung và tăng cường nội dung đào tạo kỹ năng mềm vào chương trình đào tạo, tăng cường công tác giáo dục, quản lý học sinh sinh viên, đổi mới phương thức đào tạo, lồng ghép nội dung đào tạo về kỹ năng mềm vào các chương trình đào tạo, việc giảng dạy các kỹ năng mềm cũng cần phải được đưa vào ngay trong chương trình giảng dạy ở bậc phổ thông. Nhà trường cần giúp học sinh hiểu về các loại kỹ năng khác nhau và những kỹ năng cần có để thành công.

3. Kết luận

Kết quả khảo sát đánh giá cho thấy các yếu tố năng lực của học sinh, sinh viên tốt nghiệp cơ bản được các nhà sử dụng lao động chấp nhận. Tuy nhiên cũng còn có một số kỹ năng cần phải được cải thiện, đặc biệt là các kỹ năng mềm.

Trong nghiên cứu này mới chỉ khảo sát đánh giá thực trạng năng lực của người lao động là những học sinh, sinh viên tốt nghiệp các chương trình đào tạo cao đẳng, trung cấp ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Nghệ An trong lĩnh vực các ngành nghề kỹ thuật, đang làm việc tại một số doanh nghiệp ở các tỉnh từ Hà Tĩnh trở ra Bắc. Kết quả này có ý nghĩa quan trọng để các cơ sở giáo dục nghề nghiệp có căn cứ định hướng xây dựng chiến lược đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu thị trường lao động. Tùy theo lĩnh vực đào tạo các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cần tiếp tục khảo sát để có đánh giá toàn diện về các yếu tố ảnh hưởng chất lượng đào tạo từ Đầu vào, Quá trình, Đầu ra, Yếu tố bối cảnh để làm cơ sở xây dựng chiến lược đào tạo.

Tài liệu tham khảo:

- Blumberg, V.S.L; Kauffeld, S. (2021). Kompetenzen und Wege der Kompetenzentwicklung in der Industrie 4.0. Gruppe. Interaktion. Organisation. *Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 2021-06-12 | *Journal article*. DOI: 10.1007/s11612-021-00579-5.
- Bornewasser, M., Evers, J., & Warner, N. (2018). *Kompetenzerwerb in vernetzten Strukturen*. In M. Bornewasser (Hrsg.), *Kompetenzmanagement in Organisationen. Vernetztes Kompetenzmanagement: Gestaltung von Lernprozessen in organisationsübergreifenden Strukturen* Berlin, Heidelberg, New York: Springer, 2018, Seite 11 - 23. https://doi.org/10.1007/978-3-662-54954-4_2
- Bộ Khoa học và công nghệ (2015). *TCVN ISO 9000:2015 Hệ thống quản lý chất lượng - Cơ sở và từ vựng*. Xuất bản lần thứ tư. Hà Nội 2015. Tr. 61.



- Cedefop, (2014). *Terminology of European education and training policy. A selection of 130 key terms*. Second edition, ISBN: 978-92-896-1165-7; Publisher: EU.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội 2021. Tr 99.
- Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*. Nxb. Hồng Đức. Tr. 17.
- Kauffeld, S. (2006). *Kompetenzen messen, bewerten, entwickeln. Ein prozessanalytischer Ansatz für Gruppen. Betriebswirtschaftliche Abhandlungen: Neue Folge, Bd. 128*. Stuttgart, Schäffer-Poeschel, 2006.
- Krüger, W. & Homp, C. (1997). *Kernkompetenz-Management*. Hessen, Deutschland. Dr. Th. Gabler Verlag.
- Nguyễn Hữu Hằng & Nguyễn Như An (2021). Việc làm 4.0 - Thách thức đối với người lao động và những vấn đề đặt ra cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. *Tạp chí giáo dục số đặc biệt kỳ 1 tháng 5/2021*.
- Nguyễn Quang, Hoàng Ngọc Vinh và các cộng sự, (2018). *Thuật ngữ giáo dục nghề nghiệp*. Nxb. Thanh niên, Hà nội 2018. Tr. 45.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill
- Thủ tướng Chính phủ, (2021). *Quyết định số 2239-QĐ/TTg, ngày 30/12/2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt “Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021 – 2030, tầm nhìn đến năm 2045”*.
- The Council of the European Union, (2017). COUNCIL RECOMMENDATION on the European Qualifications Framework for lifelong learning and repealing the recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning. *Official Journal of the European Union 2017/C 189/03*.
- World Economic Forum, (2023). *Future of Jobs Report 2023* - WEF Forum, (5/2023). pp. 38. Accessed: Abbreviated May 2, 2024. ISBN-13: 978-2-940631-96-4. Available: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/>.



ĐÀO TẠO KÉP – GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGHỀ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG VIỆT ĐỨC NGHỆ AN

Cao Anh Tuấn

Trường cao đẳng Việt-Đức Nghệ An

Email: anhtuanvda@gmail.com

Mở đầu

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra ngày càng khốc liệt và ảnh hưởng sâu rộng đến đời sống và môi trường sản xuất của các doanh nghiệp. Đặc biệt, cách mạng công nghiệp 4.0 đã đào thải nhiều ngành nghề và cũng sinh ra những ngành nghề mới. Nhu cầu về nhân lực không chỉ vững chuyên môn, mà còn phải giỏi kỹ năng, ứng dụng công nghệ và nhạy bén trong công việc ngày càng gia tăng. Do đó, việc gắn kết nhà trường và doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo nguồn nhân lực, thực hiện đào tạo “kép”, đảm bảo phù hợp với nhu cầu thực tế là nội dung quan trọng cần được thực hiện và đẩy mạnh, nhằm phát triển giáo dục nghề nghiệp trong bối cảnh mới. Bài viết này phân tích thực trạng triển khai đào tạo kép tại Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An và đề xuất một số giải pháp để hợp tác hiệu quả giữa nhà trường, doanh nghiệp trong công tác đào tạo kép thời gian tới.

1. Đặt vấn đề

Toàn tỉnh Nghệ An hiện có 53 cơ sở giáo dục nghề nghiệp (GDNN), trong đó có 9 trường Cao đẳng; 12 trường Trung cấp; 32 Trung tâm GDNN - GDTX và Trung tâm dạy nghề. Thực hiện phương châm gắn GDNN với thị trường lao động, doanh nghiệp và các trung tâm dịch vụ việc làm, các cơ sở GDNN đã thực hiện nhiều giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, từng bước nâng cao tỷ lệ lao động có việc làm sau đào tạo, tạo niềm tin trong xã hội đối với công tác đào tạo nghề. Do vậy, chiến lược phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn lao động chất lượng cao là một trong những yếu tố quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Đối với các doanh nghiệp hiện nay, nguồn nhân lực có tay nghề và chuyên môn cao đang trở thành nhu cầu cấp thiết. Xuất phát từ vấn đề này, **Trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An** đã gắn kết với các doanh nghiệp thực hiện việc cho HSSV đi thực tập trải nghiệm và bàn nhiều phương án để tổ chức đào tạo “kép” để chất lượng đào tạo được nâng lên và học sinh, sinh viên sau khi ra trường có việc làm ngay.

Thực tế, mô hình đào tạo “kép” đã mang lại hiệu quả thiết thực như: Học sinh, sinh viên được các giảng viên có kinh nghiệm thực tế giám sát, hỗ trợ, đồng thời được các chuyên gia có kinh nghiệm của doanh nghiệp tham gia hướng dẫn trên giáo trình, tài liệu giảng dạy được hai bên phối hợp biên soạn; Giúp cơ sở đào tạo không tốn nguồn lực, doanh nghiệp không phải đào tạo lại, giảm chi phí đào tạo, thu hút học



sinh, sinh viên vào học nghề; Giúp học sinh, sinh viên rèn luyện thêm các kỹ năng mềm như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm hoặc củng cố thêm các kiến thức đã học ở trường; Sau khi kết thúc chương trình đào tạo, học sinh, sinh viên có cơ hội làm việc chính thức ngay tại doanh nghiệp.

Nâng cao chất lượng đào tạo nghề (đào tạo gắn với thực tế, đáp ứng nhu cầu của sản xuất, sớm phát triển kinh nghiệm nghề nghiệp).

Nâng cao hiệu quả đào tạo nghề (đào tạo định hướng nhu cầu DN, hướng tới đào tạo theo địa chỉ sử dụng).

Tiết kiệm đầu tư kỹ thuật cho trường dạy nghề (chỉ trang bị cho đào tạo cơ bản và cho các công việc chuyên nghề bắt buộc. Các công việc do DN tự chọn thì được dạy tại DN và bằng thiết bị của DN).

Mang lại lợi ích cho tất cả các bên (Người học: Chất lượng đào tạo, cơ hội việc làm; Nhà trường: Uy tín, thu nhập; Doanh nghiệp: Nhu cầu nhân lực trước mắt và lâu dài; Xã hội: Giảm bớt chi phí xã hội, nâng cao hiệu quả chung trong đào tạo nghề).

2. Thực trạng triển khai thực tập sản xuất, thực tập tốt nghiệp, đào tạo kép tại Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An

2.1. Một số kết quả đạt được trong năm học 2023-2024

Những năm qua, hoạt động gắn kết giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp toàn tỉnh Nghệ An được đẩy mạnh và đi vào chiều sâu, thu hút được nhiều doanh nghiệp cùng đồng hành giải quyết bài toán nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp, tạo dựng việc làm bền vững và nâng cao kỹ năng tay nghề cho người lao động.

Theo đó, năm học 2023 - 2024 Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An đã ký kết với nhiều Doanh nghiệp trong và ngoài nước để tổ chức triển khai cho HSSV tham gia thực tập, phương án tổ chức đào tạo kép. Một trong những nội dung quan trọng là tổ chức thực hiện mô hình đào tạo “kép” bằng việc hướng dẫn, chỉ đạo các khoa chuyên môn phối hợp với các doanh nghiệp tổ chức tham mưu xây dựng chương trình đào tạo cho học sinh, sinh viên theo chương trình đào tạo cụ thể của từng ngành, nghề.

Trong thời gian tới, Nhà trường sẽ tiếp tục tăng cường phối hợp với doanh nghiệp triển khai có hiệu quả mô hình đào tạo kép giúp cho học sinh, sinh viên cải thiện cơ hội việc làm, cơ hội nâng cao kỹ năng đáp ứng những đổi mới mới nhất của thời đại kỹ thuật số, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, mở rộng cơ hội tham gia xã hội và hội nhập của học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp.

2.2. Một số tồn tại, hạn chế và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo kép, thực tập sản xuất, thực tập tốt nghiệp tại Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An

Từ nhiều năm nay, Nhà trường có nhiều lợi thế lớn khi đào tạo tập trung nhiều vào cung ứng nguồn nhân lực có khả năng vận hành và làm việc ngay lập tức, Tuy nhiên, trong quá trình bàn bạc triển khai mô hình đào tạo kép vẫn gặp những khó khăn,



bất cập cụ thể như:

Một số quy định hiện hành của Nhà nước, Bộ, ngành hạn chế sự tham gia của doanh nghiệp vào hoạt động giáo dục nghề nghiệp như quy định người hướng dẫn tại doanh nghiệp phải có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm, chưa quy định chế độ rõ ràng cho người được phân công giảng dạy ở doanh nghiệp khi tiếp cận sinh viên thực tập chương trình chất lượng cao.

Chưa có cơ chế phối hợp giữa nhà Trường và doanh nghiệp, nhiều khi áp dụng 1 cơ chế rập khuôn cho tất cả các doanh nghiệp làm giảm hiệu lực, hiệu quả của quản lý giữa hai bên. Các tiêu chí hợp tác chỉ tập trung ở mối liên kết đào tạo như xây dựng chương trình đào tạo, thực tế sản xuất của nhà giáo, đánh giá thực tập của học sinh sinh viên nên hợp tác của hai bên chưa thật sự đem lại hiệu quả.

Mặt khác, doanh nghiệp chưa phát huy đầy đủ vai trò khi tham gia vào các nội dung quản lý phát triển chương trình đào tạo của Trường, như: phối hợp hướng nghiệp, tuyển sinh, tham gia lập kế hoạch đào tạo, thiết kế chương trình đào tạo, tham gia giảng dạy, phối hợp đánh giá kết quả đào tạo,...

Công tác kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học sinh - sinh viên tại Nhà trường vẫn theo phương pháp truyền thống, đánh giá chung chung qua ngày công, hiệu quả sản xuất, chưa thực sự gắn kết doanh nghiệp với nhà trường.

3. Một số giải pháp để hợp tác hiệu quả giữa Nhà trường và doanh nghiệp trong công tác đào tạo kép

Để đẩy mạnh việc phát triển giáo dục nghề nghiệp theo mô hình liên kết Nhà trường với doanh nghiệp trong thời gian tới cần sự vào cuộc của các đơn vị và các bộ, ngành liên quan với các nhóm giải pháp đồng bộ cần triển khai trong vấn đề này.

Thứ nhất: Đối với cơ quan quản lý nhà nước trong lĩnh vực GDNN

- Cần đổi mới và tăng cường công tác quản lý của Nhà nước trong việc xây dựng mối gắn kết bền vững giữa Nhà trường và doanh nghiệp. Nhà nước cần có chính sách, quy định phối hợp chặt chẽ về nguồn nhân lực giữa Nhà trường và doanh nghiệp.

- Tăng quyền tự chủ cho Nhà trường. Nhà trường cần được tự chủ và chủ động về quy mô đào tạo, hình thức tuyển sinh, xây dựng chương trình đào tạo, thu chi nguồn tài chính.

- Cần có trung tâm dự báo nhu cầu đào tạo nhân lực có sự phối hợp với các ngành ở địa phương và tham gia của Nhà trường và doanh nghiệp để đảm bảo gắn chặt giữa đào tạo với sử dụng.

- Cần có cơ chế, chính sách để thúc đẩy sự phối, kết hợp chặt chẽ giữa Nhà trường với doanh nghiệp và quy định trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc cung cấp thông tin về nhu cầu lao động và hỗ trợ trong quá trình đào tạo.

- Khuyến khích cạnh tranh giữa các cơ sở đào tạo để tăng động lực phát triển giữa các nhà trường với nhau về chất lượng sản phẩm đào tạo, uy tín cũng như hình ảnh, thương hiệu của Nhà trường.



Thứ hai: Đối với các doanh nghiệp

- Cần chủ động liên kết đào tạo với các nhà trường, tạo điều kiện tốt nhất để giảng viên, sinh viên được thực tập, thực hành tại nơi sản xuất của doanh nghiệp; tiếp nhận những sinh viên đã từng thực tập tại doanh nghiệp trước đây vào làm việc, tham gia vào quá trình sản xuất nhằm tận dụng nguồn nhân lực không phải đào lại; cùng Nhà trường tham gia xây dựng chương trình đào tạo nhằm kịp thời bổ sung, điều chỉnh những chương trình mang tính thiết thực, gắn với nhu cầu thực tiễn của doanh nghiệp.

- Song song đó, doanh nghiệp có thể kết hợp với Nhà trường đào tạo ngắn hạn nguồn nhân lực của doanh nghiệp nhằm nâng cao trình độ kỹ năng nghề và cập nhật kiến thức mới. Mỗi quan hệ hợp tác với Nhà trường cũng là một kênh quảng bá và nâng cao uy tín thương hiệu của doanh nghiệp.

- Ngoài lĩnh vực đào tạo, doanh nghiệp có thể cùng với Nhà trường hợp tác sản xuất nhằm khai thác các máy móc, thiết bị của Nhà trường phục vụ cho lĩnh vực sản xuất, đồng thời tạo cơ hội cho giáo viên và sinh viên tiếp cận các công việc sản xuất sản phẩm đáp ứng yêu cầu của thị trường.

Thứ ba: Đối với Nhà trường

- Nhà trường cần có các chiến lược, kế hoạch cụ thể theo từng giai đoạn và hàng năm về hợp tác đào tạo, tuyển dụng với doanh nghiệp để điều chỉnh, hoàn thiện chương trình đào tạo và chuẩn bị các điều kiện bảo đảm chất lượng phù hợp, đáp ứng với nhu cầu của doanh nghiệp. Đồng thời, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị cho bộ phận làm nhiệm vụ đầu mối hợp tác đào tạo với doanh nghiệp; nâng cao năng lực ngoại ngữ, tin học, kỹ năng giao tiếp và các kỹ năng mềm khác cho người làm công tác hợp tác đào tạo với doanh nghiệp của Nhà trường.

- Thường xuyên phối hợp với bộ phận nhân sự của các doanh nghiệp để đánh giá nhu cầu đào tạo, phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp, trên cơ sở đó để triển khai các hoạt động đào tạo phù hợp; thực hiện đa dạng các hình thức hợp tác với doanh nghiệp thông qua ký kết các biên bản ghi nhớ hợp tác như: liên kết, đặt hàng đào tạo, mời doanh nghiệp tham gia hội đồng trường hoặc hội đồng quản trị, xây dựng chương trình, giáo trình, giảng dạy, hướng dẫn thực tập, đánh giá kết quả học tập của người học, tham gia nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ.

**Giải pháp tổng thể:*

Theo đó, để đưa mô hình đào tạo kép vào các cơ sở Nhà trường trong thời gian tới đạt hiệu quả cao nhất cần thực hiện một số giải pháp tổng thể sau:

Thứ nhất, tăng cường hợp tác doanh nghiệp và các hiệp hội ngành nghề: Phối hợp cùng DN trước và trong quá trình đào tạo nhằm nâng cao kỹ năng nghề cho học sinh, sinh viên sát với yêu cầu thực tế của DN. Đảm bảo sau khi tốt nghiệp, học sinh, sinh viên có thể làm việc ngay tại DN và DN có thể lựa chọn được lao động phù hợp với yêu cầu ngay trong quá trình đào tạo tại trường và tại DN. Phối hợp với DN ngay trong quá trình tuyển sinh (DN đưa ra nhu cầu lao động: Trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, trình độ kỹ năng...).



Trường và DN cùng phát triển chương trình, giáo trình để đạt được kỹ năng nghề cần thiết theo yêu cầu của DN và thực tế của trường. Cùng với đó, hai bên thống nhất những việc cần làm, đưa ra quyền và trách nhiệm của trường và DN trong quá trình tổ chức đào tạo và quản lý học sinh, sinh viên trong quá trình đào tạo.

Cam kết của trường và DN để đảm bảo các bên chuẩn bị đầy đủ nguồn lực, điều kiện đáp ứng trong quá trình đào tạo. Thống nhất kế hoạch đào tạo (hình thức liên kết, thời gian, địa điểm, kiểm tra, giám sát, đánh giá tốt nghiệp...). Đặc biệt, DN cam kết nhận học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp vào làm tại DN.

Thứ hai, xây dựng chương trình đào tạo phù hợp sát thực tế doanh nghiệp: Đây là vấn đề tiên quyết bảo đảm đào tạo gắn liền với nhu cầu nguồn nhân lực của mỗi DN. Các DN cần tham gia trực tiếp vào việc xây dựng lên chương trình đào tạo. Những nội dung của chương trình đào tạo phải bảo đảm tính tiên tiến, hiện đại gắn liền với thực tiễn sản xuất và khoa học công nghệ hiện tại đang áp dụng tại các DN. Thời lượng của một ngành trong đào tạo kép được các chuyên gia chỉ ra là 30% tại trường và 70% tại doanh nghiệp. Sự phân bổ hợp lý các môn học sẽ giúp cho người học tiếp nhận kiến thức cơ sở ngành và tham gia thực tập sẽ hiệu quả hơn.

Chương trình học có sự phân bổ hợp lý thời gian học tại DN theo từng lứa sẽ giúp người học có thời gian học ở trường với giảng viên và học tại DN hài hoà, song song đó sự bố trí hợp lý cũng giúp các DN chủ động hơn trong việc tiếp nhận sinh viên đến học và thực tập tại DN.

DN tham gia đánh giá người học: Đây được xem như là khâu kiểm tra sản phẩm của quá trình phối hợp đào tạo và DN đánh giá được sản phẩm đào tạo của mình trước khi nhà trường cấp chứng chỉ và DN có thể tự tin tuyển dụng mà không cần qua nhiều bước như trước đây.

Thứ ba, nâng cao chất lượng giáo viên giảng dạy, cán bộ quản lý: Lực lượng giáo viên là yếu tố quan trọng trong quá trình đào tạo, quyết định sự thành công của hệ thống đào tạo nghề kép. Đối với giáo viên tại trường có chức năng hướng dẫn lý thuyết và những kỹ năng nghề nghiệp cơ bản trong 30% thời lượng học tại trường của học sinh, sinh viên. Đội ngũ giáo viên dạy nghề phải luôn được cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, không nên phụ thuộc vào những kiến thức, kinh nghiệm và sự chủ quan, tăng cường thời gian học tập tại DN cho giáo viên cập nhật, kiến thức mới.

Trước bối cảnh thời đại, đổi mới tư duy về GDNN phải là đầu tư phát triển mô hình kết hợp đào tạo và hướng nghiệp giữa nhà trường và DN, là xu hướng đào tạo nghề hiệu quả, thiết thực, kịp thời cung cấp nguồn nhân lực có trình độ và chất lượng phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

4. Kết luận

Sau tất cả, sinh viên Nhà trường là người được hưởng lợi nhiều nhất từ sự gắn kết hai bên này. Các sinh viên được đào tạo theo tiêu chuẩn cập nhật từ doanh nghiệp và có cơ hội tìm kiếm việc làm với tỷ lệ thành công cao sau khi tốt nghiệp. Do đó, việc



KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC NĂM 2025

Nâng cao chất lượng đào tạo và quản lý học sinh, sinh viên trong bối cảnh hiện nay

gắn kết Nhà trường và doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo nguồn nhân lực đảm bảo phù hợp với nhu cầu thực tế là nội dung quan trọng cần được đẩy mạnh nhằm nâng cao chất lượng đào tạo của Trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An trong bối cảnh mới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An (2024). Báo cáo tổng kết năm học 2022-2023, 2023-2024.
2. Trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An (2024). Chiến lược phát triển Trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An giai đoạn 2023-2028 và tầm nhìn đến năm 2035.



MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO PHÙ HỢP VỚI NHU CẦU THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG HIỆN NAY ÁP DỤNG CHO TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ LĨNH VỰC KỸ THUẬT VÀ CÔNG NGHIỆP

Dương Đình Phú.

Trường CĐ viết Đức Nghệ An

Tác giả liên hệ • Email: phuvd2011@gmail.com.

1. Mở đầu

Thời gian qua, giáo dục nghề nghiệp đã có những bước thay đổi mạnh mẽ đóng vai trò quan trọng trong việc cung cấp nguồn nhân lực cho địa phương cũng như nước nhà và khu vực quốc tế. Trong thời điểm này, các cơ sở đào tạo đã từng bước thay đổi và thích nghi với sự thay đổi, liên tục nâng cao chất lượng đào tạo để có thể cho ra những Kỹ sư thực hành, Kỹ thuật viên đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động vốn đang rất mở và “khát”, từ đó thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và tăng sức cạnh tranh quốc gia thông qua nguồn lao động được đào tạo chuyên nghiệp. Bên cạnh đó, trong bối cảnh hiện nay khi mà học đại học không phải là con đường duy nhất để lập thân lập nghiệp thì các nhà quản lý, các doanh nghiệp, phụ huynh, người học cũng như toàn thể xã hội đang rất quan tâm đến chất lượng lẫn số lượng đầu ra của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Nắm bắt được nhu cầu đó, trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An đã xây dựng chuẩn đầu ra phù hợp với thực tiễn đối với các ngành nghề mà nhà trường hiện đang đào tạo. Thông qua thực tiễn, ưu thế cạnh tranh sẽ thuộc về cơ sở giáo dục nghề nghiệp nào đạt chất lượng cao, đáp ứng được nhu cầu của các đơn vị sử dụng lao động hay nói cách khác là xây dựng được chuẩn đầu ra phù hợp cho từng ngành nghề bởi “Chuẩn đầu ra có thể được xem như lời cam kết, lời khẳng định của nhà trường đối với xã hội với người sử dụng lao động, với người học về những công việc cụ thể mà sinh viên sẽ làm được ... sau khi được đào tạo tại nhà trường”[1]. Với sự liên kết chặt chẽ giữa chuẩn đầu ra và chương trình đào tạo, việc xây dựng và thực hiện các chương trình đào tạo nhân lực phù hợp cho các ngành, đặc biệt là các ngành mũi nhọn sẽ mở ra con đường cho các cơ sở dạy nghề phát triển.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Vấn đề xây dựng chương trình đào tạo tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong lĩnh vực kỹ thuật và công nghiệp nói chung và trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An nói riêng hiện nay

Có thể nói rằng “Trong nền giáo dục “mở” và nhiều cạnh tranh, những yếu tố chủ yếu nhất quyết định chất lượng đào tạo của cơ sở giáo dục là chất lượng CTĐT, đội ngũ giảng viên và dịch vụ “chăm sóc khách hàng”[2].... Sự xuất hiện “mô hình xoắn ốc bộ ba” giữa cơ sở giáo dục, nhà tuyển dụng và nhà nước khiến các trường đại học cao đẳng khối kỹ thuật đang trong thế tiến thoái lưỡng nan, bắt buộc phải thay đổi vai trò của mình, chuyển dần sang mô hình doanh nghiệp để đáp ứng nhu cầu xã hội và yếu tố chủ yếu, mang tính chất quyết định chất lượng đào tạo của cơ sở giáo dục nghề nghiệp chính là chất lượng của CTĐT.



Chất lượng CTĐT không chỉ là yếu tố có tính một chiều mà là khái niệm đa chiều. Chất lượng CTĐT có thể được đánh giá từ cấp độ vĩ mô (quốc gia - cấp các tổ chức kiểm định), từ cấp độ trung gian (cơ sở giáo dục - cấp quản lý) và cấp độ vi mô (khóa học/môn học - cấp khoa đào tạo). Chất lượng của một CTĐT có thể được xem là tổ hợp của các tiêu chí như: Lịch sử, quá trình phát triển và mong đợi của CTĐT; Nhu cầu bên ngoài (thị trường lao động, phản hồi của nhà tuyển dụng,...); Nhu cầu bên trong (mức độ tuyển sinh, chính sách hỗ trợ cho CTĐT,...); Chất lượng của đầu vào và quá trình đào tạo (hồ sơ học tập của học sinh sinh viên (HSSV), chất lượng của đơn vị quản lý đào tạo,...); Chất lượng của đầu ra (sự hài lòng của HSSV tốt nghiệp, tỉ lệ tốt nghiệp,...); Lợi nhuận và các nguồn lực khác của CTĐT (học phí, tài trợ,...)[3]

Chất lượng CTĐT không chỉ là yếu tố có tính một chiều mà là khái niệm đa chiều. Chất lượng CTĐT có thể được đánh giá từ cấp độ vĩ mô (quốc gia - cấp các tổ chức kiểm định), từ cấp độ trung gian (cơ sở giáo dục - cấp quản lý) và cấp độ vi mô (khóa học/môn học - cấp khoa đào tạo). Chất lượng của một CTĐT có thể được xem là tổ hợp của các tiêu chí như: Lịch sử, quá trình phát triển và mong đợi của CTĐT; Nhu cầu bên ngoài (thị trường lao động, phản hồi của nhà tuyển dụng,...); Nhu cầu bên trong (mức độ tuyển sinh, chính sách hỗ trợ cho CTĐT,...); Chất lượng của đầu vào và quá trình đào tạo (hồ sơ học tập của học sinh sinh viên (HSSV), chất lượng của đơn vị quản lý đào tạo,...); Chất lượng của đầu ra (sự hài lòng của HSSV tốt nghiệp, tỉ lệ tốt nghiệp,...); Lợi nhuận và các nguồn lực khác của CTĐT (học phí, tài trợ,...)[3]

Số liệu cho thấy không chỉ khu vực Nghệ An mà nhiều tỉnh thành khác trong cả nước, lượng HSSV tham gia học tập tại các trường đào tạo nghề cũng như đại học có dấu hiệu chững lại, bên cạnh đó ở địa bàn tỉnh Nghệ An, Theo Sở LĐTB&XH tỉnh Nghệ An, 10 tháng đầu năm 2022, toàn tỉnh có 20.105 người được đưa đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, tăng gần ba lần so với năm 2021 (trên 6.700 lao động) [5]. Ở chiều hướng khác, nhiều nhà tuyển dụng hay các công ty tập đoàn lại có chiều hướng sử dụng trực tiếp lao động chưa qua đào tạo để tối ưu chi phí đầu tư. Trong quá trình sử dụng lao động kết hợp vừa sử dụng vừa đào tạo để lao động đó phù hợp với chuyên môn trên dây chuyền sản xuất của mình. Cũng qua đây cho thấy rằng, lực lượng lao động phần lớn có xu hướng tham gia thị trường lao động trong và ngoài nước và không chú trọng thông qua đào tạo bởi CTĐT tại các trường không thực sự sát với nhu cầu thực tiễn.

Đối với trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An, là một trường công lập của tỉnh được giao nhiệm vụ chính là công tác đào tạo nghề, cung cấp nguồn nhân lực có tay nghề kỹ thuật cao của địa phương cũng như cả nước. Với hơn 50 năm xây dựng và phát triển, Nhà trường đã đạt được nhiều thành tích cao được UBND tỉnh, Sở Lao động thương binh và xã hội (LĐTB & XH) công nhận trong suốt chiều dài phát triển.

Đối với việc xây dựng chương trình đào tạo, Nhà trường luôn xác định đây là một trong những yếu tố hết sức quan trọng. Để nâng cao chất lượng đào tạo không thể thiếu những chương trình đào tạo chất lượng tốt. Chính vì vậy, trong những năm qua, trường Cao đẳng Việt-Đức Nghệ An đã tập trung nguồn lực để xây dựng, điều chỉnh, bổ sung các chương trình đào tạo của Trường theo quy định của Luật giáo dục nghề



nghiệp và các văn bản hướng dẫn xây dựng chương trình, giáo trình của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; Chú trọng nâng cao thời lượng thực hành trong chương trình đào tạo; [6] Có cố gắng trong việc đưa các kiến thức mới, khoa học, hiện đại vào chương trình, giáo trình đào tạo để phù hợp với xu thế thời đại và yêu cầu của xã hội. Từ đó, thông qua quá trình kiểm định, Nhà trường đang sở hữu chương trình đào tạo Cao đẳng và trung cấp của 4/12 nghề đang được đào tạo đã được công nhận chuẩn hóa theo chuẩn Quốc tế, Khu vực ASEAN và Quốc gia.

Để đạt được kết quả đó, qua quá trình xây dựng CTĐT nhà trường đã thu được những kinh nghiệm nhất định, được thể hiện qua các vấn đề sau:

- Nghiên cứu thị trường lao động nhằm xác định các nhu cầu về năng lực - nhân lực đáp ứng cho thị trường lao động; nhà trường đã tiến hành nghiên cứu thị trường lao động để có được cái nhìn toàn diện về yêu cầu của doanh nghiệp. Cụ thể ở đây, thông qua thực tế lao động trên địa bàn tỉnh Nghệ An và các đơn hàng nhân lực từ nước ngoài như Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan, Nhà trường đã sớm nhận định được nhu cầu về nghề Hàn, Công nghệ Ô tô, May công nghiệp, Điện lạnh và Kỹ thuật xây dựng nên từ đó đã có những thay đổi mang tính chất chiến lược từ CTĐT của các nghề này, đem lại hiệu quả cao trong quá trình đào tạo cũng như chất lượng đầu ra. Tuy nhiên, cũng thông qua nghiên cứu thị trường, nhà trường nhận thấy rõ nhiều vấn đề mà nhà trường chưa đáp ứng được, ở đây nhóm tác giả đưa ra một số vấn đề đơn cử như: Khoa học công nghệ phát triển vũ bão và đa dạng khiến nhà trường không thể đáp ứng hoàn toàn thực tiễn công nghệ hiện có đang ứng dụng ở các ngành nghề; Đội ngũ giảng viên không tiếp thu kịp tiến bộ khoa học công nghệ đặc biệt là các giáo viên đã đứng tuổi; các ngành nghề mới xuất hiện xoay quanh việc ứng dụng các nền tảng số; Bên cạnh đó, sự xuất hiện của trí tuệ nhân tạo đang cảnh báo một số ngành nghề sẽ mất đi trong đó có nghề nhà trường đang đào tạo như: Tin học văn phòng, Kế toán.

- Xác định mục tiêu đào tạo: Dựa trên kết quả nghiên cứu thị trường lao động, nhà trường đã xác định mục tiêu đào tạo thông qua các tiêu chí đánh giá về kiến thức, kỹ năng và năng lực tự chủ, tự chịu trách nhiệm để đáp ứng được các yêu cầu của thị trường lao động. Tuy nhiên, dễ dàng nhận thấy mỗi cơ sở sử dụng lao động sẽ yêu cầu các tiêu chuẩn về năng lực khác nhau, đề cao tính chất chuyên môn hóa trong một dây chuyền sản xuất. Nếu Nhà trường đào tạo theo yêu cầu của doanh nghiệp - địa phương này thì sẽ dẫn tới chưa chắc nhân lực đã đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp - địa phương khác. Nhưng nếu nhà trường đào tạo theo phương án “toàn diện” sẽ đối mặt với sự lãng phí trong đào tạo, cũng qua đây người học sẽ nhận thấy sự lãng phí và cho rằng một số môn học/ mô đun là không cần thiết đầu tư thời gian và tiền bạc. Đây là vấn đề mà phần lớn cơ sở giáo dục nghề nghiệp đang gặp phải trong thời điểm hiện nay.

- Triển khai chương trình đào tạo: Sau khi đã hoàn thiện các thủ tục, hồ sơ pháp lý để xây dựng nên CTĐT, Nhà trường đưa vào triển khai cho các khóa đào tạo tiếp theo. Cơ bản các trường giáo dục nghề nghiệp đều triển khai theo lộ trình này, tuy nhiên việc thử nghiệm và đánh giá chương trình đào tạo trước khi triển khai chương trình đào tạo là hết sức cần thiết. Thông thường trong quá trình xây dựng CTĐT, nhà



trường có mời các chuyên gia đến từ các doanh nghiệp – đơn vị sử dụng lao động tham gia xây dựng chương trình và mặc định sự có mặt của họ đại diện cho thị trường lao động. Thực tế các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cần thử nghiệm chương trình và đánh giá kết quả để đảm bảo tính hiệu quả và đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động, nhưng như đã nói ở trên sẽ gặp phải sự khác biệt giữa mỗi tổ chức, đơn vị sử dụng lao động.

- Vấn đề cập nhật và điều chỉnh chương trình đào tạo: Tuy mỗi năm trong CTĐT sau khi chỉnh sửa đều có thêm các nội dung mới, cập nhật và điều chỉnh chương trình để đáp ứng các yêu cầu của thị trường lao động và đảm bảo tính hiệu quả khi triển khai.

- Tự chủ về CTĐT: Nhiều chuyên gia nghiên cứu đều đồng ý rằng, tự chủ về CTĐT trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0 là khía cạnh quan trọng nhất trong quá trình tự chủ của các trường đại học cao đẳng. Thực tế đặt ra một bất cập, đó là các trường đại học, cao đẳng ở Việt Nam có xu hướng tập trung nhiều để tiến tới tự chủ tài chính, trong khi ngân sách chỉ là điều kiện góp phần phát triển toàn diện hơn quá trình tự chủ của nhà trường. Yếu tố căn bản, được cho là gốc rễ tạo nên sự đột phá về mặt chất lượng của nhà trường chính là CTĐT; nhưng việc điều chỉnh và cập nhật chương trình đáp ứng nhu cầu thực tế chưa được chú trọng [7]. Tại một số trường Cao đẳng khối kỹ thuật như trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An, tính tự chủ về CTĐT chưa thực sự phát huy hiệu quả, các chỉnh sửa hằng năm trong CTĐT chưa thực sự nổi bật, mặt khác những đóng góp, thay đổi phù hợp từ ban biên soạn lại chưa được hội đồng thẩm định nghiệm thu quan tâm đúng mực.

- Sự phù hợp giữa CTĐT và người học: Do chính sách phân luồng giáo dục sau khi tốt nghiệp THCS, sau khi tốt nghiệp, các HS tham gia học nghề những năm gần đây có sự gia tăng về số lượng, tuy nhiên về chất lượng lại giảm sút. Cách thức đào tạo mô hình “9+” tại các đơn vị đào tạo đều ghi nhận tình trạng chung đó là các em HS tham gia học tập không tiếp thu kiến thức nghề nghiệp, thay vào đó vẫn cố gắng hoàn thành quá trình học văn hóa để được tốt nghiệp cấp 3. Đây có thể nói đang là vấn đề nhức nhối, gây ảnh hưởng tới quá trình đào tạo nghề nghiệp.

- + Bất kỳ sự thay đổi nào về CTĐT cũng cần được thông báo và tập huấn rõ ràng, nghiêm túc và chuyên sâu đối với Giảng viên (GV). Raja Roy Singh đã chỉ ra rằng: “Thành công của các cuộc cải cách giáo dục phụ thuộc dứt khoát vào ý chí muốn thay đổi cùng với chất lượng của giáo viên. Không một hệ thống giáo dục nào có thể vươn cao quá đầu những giáo viên làm việc cho nó” [8]. Do đó, việc bồi dưỡng phát triển chương trình cũng như ứng dụng CTĐT mới cần được các cơ sở quan tâm thỏa đáng. Có kế hoạch bồi dưỡng dựa trên nguyên tắc sao cho GV có thể phát triển xa hơn về chuyên môn từ những nền tảng đã có.

2.2. Một số giải pháp phát triển chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu thị trường lao động hiện nay.

- a. Xây dựng CTĐT bám sát thực tiễn sản xuất, thực hiện kết nối trực tiếp trong quá trình đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp*



Tại Đức học sinh sẽ được đào tạo ở trung tâm đào tạo nghề từ 2 đến 3 năm, trong đó có khoảng 50% thời gian được dành cho thực tập trong các doanh nghiệp. Sau khi tốt nghiệp, học sinh có thể bắt đầu làm việc trong các doanh nghiệp hoặc tiếp tục học lên trình độ cao hơn tại các trường cao đẳng nghề hoặc trường đại học. Khoảng 30% các em tiếp tục học lên trình độ cao hơn. Có thể nói, để Giáo dục nghề nghiệp trở nên hiệu quả, nhà trường không thể tách rời doanh nghiệp hay đơn vị sử dụng lao động, đòi hỏi nhà trường phải có những mối quan hệ đủ rộng cùng chính sách kín kẽ để thực hiện việc đào tạo kết hợp này bởi đây sẽ là xu thế đào tạo trong thời gian tới, bởi thị trường lao động không gói gọn ở địa phương mà là trong nước hoặc quốc tế. Bằng cách này nhà trường sẽ giải quyết được phần nào vấn đề cập nhật kiến thức, trình độ, thực tiễn học đang phát triển vũ bão như hiện nay đồng thời đảm bảo tính thực tế của CTĐT. Vì vậy khi xây dựng CTĐT, sự kết nối doanh nghiệp không chỉ thể hiện ở một số môn học/ mô đun nhỏ lẻ mà doanh nghiệp đảm nhận mà còn phải nâng tỉ lệ các môn học/ mô đun HSSV sẽ phải thực hiện ở doanh nghiệp – đơn vị sử dụng lao động. Ngoài ra, việc kết hợp cùng đào tạo này sẽ tạo ra sự giảm bớt sự chùng chéo trong việc sắp xếp, triển khai CTĐT.

b. Xây dựng kế hoạch để xây dựng CTĐT các nghề mới, giảm bớt trọng tâm đối với các nghề không còn phù hợp với thực tiễn nhu cầu lao động.

Thông qua việc nghiên cứu thị trường lao động, nhà trường dễ dàng nắm bắt được nhu cầu lao động đối với từng nghề mới. Tuy nhiên vấn đề lại nằm ở bản thân nhà trường không sở hữu những giảng viên có chuyên môn đối với các nghề này. Thông thường, ở trong môi trường đào tạo, để sự truyền đạt kiến thức được công nhận thì nó phải diễn ra theo hình bậc thang, nghĩa là người truyền đạt phải có văn bằng chứng chỉ thể hiện năng lực chuyên môn của mình đủ để truyền đạt kiến thức, kỹ năng cho người được truyền đạt. Nhưng trong bối cảnh hiện nay, khi mà phần đông lực lượng lao động lại làm trái ngành nghề được đào tạo và quá trình tích lũy kiến thức, kỹ năng của họ trở nên dễ dàng hơn thông qua nhiều nền tảng, ứng dụng giao tiếp thì một lần nữa, sự liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp phải được thể hiện rõ ràng. CTĐT có nhiều môn học/ mô đun được thực hiện tại doanh nghiệp thì sẽ xuất hiện nhiều GV đến từ các doanh nghiệp, nhà trường sẽ phải xây dựng chính sách, lộ trình để những GV này đạt yêu cầu các năng lực liên quan, phù hợp với hồ sơ GV.

Đối với các GV đảm nhận các nghề đang có xu hướng đi xuống, không nhận được sự quan tâm từ thị trường lao động nhà trường có thể thông qua các chính sách nội bộ để hướng dẫn các GV đó chuyển tay lái, đảm nhận các môn học/ mô đun cơ bản của các nghề khác hoặc thông qua các chính sách để chuyển đổi vị trí việc làm hay nghỉ hưu nếu họ đã đạt đủ điều kiện bởi thời điểm hiện nay, các ngành nghề có dấu hiệu không có nhu cầu về lao động là bởi nghề đó đã trải qua một thời gian dài tồn tại dẫn tới các GV nghề đó cũng đã đứng tuổi.

c. Thực hiện xây dựng CTĐT một cách nghiêm túc và phù hợp

Việc thực hiện xây dựng CTĐT đối với nhiều trường Cao đẳng đào tạo nghề, trong quy trình vẫn bị ảnh hưởng bởi cơ chế “trình - duyệt”, dẫn đến bất cập lớn về



việc “xin - cho” và còn nhiều nặng nề về thủ tục. Thậm chí việc các GV thuộc các Ban biên soạn và Thẩm định còn mang trong đầu tư tưởng hình thức, đối phó phần nào cho thấy rất khó để đưa xây dựng nên một CTĐT mang tính chất đột phá. Vì vậy, nhà trường phải thay đổi tư duy để khi sử dụng nguồn kinh phí chi trả cho việc xây dựng CTĐT trở nên phù hợp đối với hàm lượng kiến thức, kỹ năng mới mà các Ban soạn thảo cũng như Ban thẩm định đề ra thông qua quá trình hội thảo, phản biện cũng được tổ chức nghiêm túc và tương xứng.

d. Liên tục xây dựng đội ngũ Giảng viên

Việc xây dựng đội ngũ giáo viên dạy nghề là rất quan trọng trong thời điểm hiện nay để đáp ứng nhu cầu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho các ngành nghề đang phát triển. Một số biện pháp có thể áp dụng giải quyết vấn đề này bao gồm: Tăng cường đầu tư vào giáo dục nghề nghiệp: Nhà trường cần cải thiện điều kiện làm việc cũng như chính sách tiền lương của giáo viên dạy nghề để thu hút người có năng lực chọn làm việc ở nhà trường sau khi hội tụ đủ năng lực chuyên môn lẫn sư phạm. Ngoài ra còn phải tạo ra các chương trình đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho giảng viên bởi thông qua các chương trình đào tạo và phát triển nghề nghiệp này có thể giúp giáo viên dạy nghề cập nhật các kiến thức mới nhất và nâng cao kỹ năng giảng dạy. Bên cạnh đó, việc tăng cường quan tâm của xã hội sẽ giúp giáo viên dạy nghề cảm thấy được sự quan tâm và động viên để xây dựng nhiệt huyết với nghề. Quá trình này phải diễn ra liên tục, nhắm tới các cá nhân có kỹ năng đang làm ở các ngành nghề đang có nhu cầu lớn và việc bổ sung các văn bằng chứng chỉ bổ trợ khác đối với những cá nhân này phải nằm trong chính sách ưu tiên của nhà trường.

3. Kết luận

Đứng trước những yêu cầu mới ảnh hưởng bởi sự phát triển của khoa học và công nghệ, trong thời điểm diễn ra cuộc cách mạng 4.0. Đối với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp nói chung và trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An nói riêng, để có được sự chuyển mình mạnh mẽ trong công cuộc đào tạo tạo nhân lực đòi hỏi nhà trường phải thay đổi yếu tố then chốt là xây dựng CTĐT phù hợp năng lực nhà trường, bám sát thực tiễn nhu cầu nhân lực của các đơn vị sử dụng lao động.

Nghiên cứu của tác giả trên đã đưa ra một số giải pháp góp phần khắc phục những tồn tại đồng thời phát huy những mặt tích cực của công tác xây dựng CTĐT từ đó nâng cao chất lượng đào tạo nghề để hướng tới mục tiêu cuối cùng đưa hoạt động đào tạo ngày một hiệu quả cao hơn, sát thực hơn. Các giải pháp đảm bảo tính khoa học, phù hợp và khả thi, đáp ứng được các yêu cầu thực tiễn của nhà trường. Để đưa các giải pháp trên vào hiện thực, áp dụng nhà trường cũng như các đơn vị đào tạo tương đồng cần được lãnh đạo, BGH nhà trường xem xét, áp dụng, khắc phục khó khăn trong quá trình triển khai. Bên cạnh đó, từ phía cấp trên, Nhà nước hoặc Bộ LĐTB&XH cũng cần có những chính sách hỗ trợ các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Để từ đó giúp các cơ sở giáo dục nghề nghiệp có thể cung cấp nguồn lao động với chất lượng và hiệu quả kinh tế cao hơn, phù hợp với nguồn cung luôn thay đổi và có đòi hỏi ngày càng cao của thị trường lao động.



Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Hữu Lộc, Phạm Công Bằng, Lê Ngọc Quỳnh Lam (2014), Chương trình đào tạo tích hợp – Từ thiết kế đến vận hành, NXB ĐH QG TP.HCM
2. Phạm Vũ Phi Hổ, Nìim Ngọc Yến (2017). Sinh viên đánh giá về chất lượng đào tạo của Khoa Ngôn ngữ và văn hóa nước ngoài, Đại học Văn Hiến. Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Văn Hiến.
3. Robert C. Dickeson (2009). Prioritizing Academic Programs and Services: Reallocating Resources to Achieve Strategic Balance. New York: John Wiley & Sons
4. Bộ LĐTBXH (2017), Thông tư số 03/2017/TT-BLĐTBXH Quy định về quy trình xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình; Tổ chức biên soạn, lựa chọn, thẩm định giáo trình đào tạo trình độ Trung cấp, trình độ cao đẳng.
5. Lê Vân (2022), Xuất khẩu lao động tỉnh Nghệ An tiếp tục tạo đột phá trong năm 2022 (Xem tại: <https://kinhtevadubao.vn/xuat-khau-lao-dong-tinh-nghe-an-tiep-tuc-tao-dot-pha-trong-nam-2022-24611.html>, ngày 18/11/2022)
6. Nguyễn Khắc Toàn (2020), Một số giải pháp quản lý hoạt động đào tạo nghề tại trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An, Tạp Chí Giáo dục số đặc biệt, kì 1 tháng 5 năm 2020.
7. Nguyễn Việt Phương (2019), Tăng cường tự chủ chương trình đào tạo – yếu tố căn bản nâng cao chất lượng đào tạo của các trường đại học Việt Nam, Tạp chí giáo dục số đặc biệt tháng 4 năm 2019.
8. Raja Roy Singh (1994). Nền giáo dục cho thế kỷ XXI- Những triển vọng của các nước vòng cung châu Á- Thái Bình Dương. Viện Khoa học giáo dục Hà Nội.



MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CÔNG TÁC QUẢN LÝ CƠ SỞ VẬT CHẤT, THIẾT BỊ DẠY HỌC TẠI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP NÓI CHUNG VÀ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG VIỆT - ĐỨC NGHỆ AN TRONG THỜI KỲ CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

Nguyễn Cao Sơn

Trường CĐ Việt - Đức Nghệ An

Email: caosonvd@gmail.com.

1. Mở đầu.

CMCN 4.0 đang tạo ra những thay đổi sâu rộng trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, đặc biệt là GDNN. Các ngành nghề truyền thống dần được thay thế bằng những công nghệ tiên tiến như trí tuệ nhân tạo (AI), Internet vạn vật (IoT), dữ liệu lớn (Big Data) và tự động hóa. Điều này đòi hỏi các cơ sở GDNN phải có hệ thống Cơ sở vật chất, thiết bị dạy học hiện đại, đồng thời cần có phương pháp quản lý khoa học, hiệu quả để đảm bảo khai thác tối đa giá trị của các nguồn lực này. Trước thực trạng đó, việc nâng cao công tác quản lý Cơ sở vật chất và thiết bị dạy học tại các cơ sở GDNN theo hướng ứng dụng công nghệ số và phương pháp quản lý hiện đại là một yêu cầu cấp thiết.

Vì vậy, việc đưa những giải pháp nâng cao chất lượng quản lý Cơ sở vật chất và thiết bị dạy học một cách đồng bộ và khả thi là rất cần thiết. Qua đó, tác giả muốn có cái nhìn khách quan về vấn đề trên, đánh giá đúng thực trạng khai thác và bảo quản trang thiết bị dạy học tại Trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An nói riêng và các Cơ sở giáo dục nghề nghiệp nói chung để đề xuất những biện pháp góp phần nâng cao chất lượng quản lý và sử dụng hiệu quả trang thiết bị và cũng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường trong thời kỳ Cách mạng công nghiệp 4.0

2. Kết quả nghiên cứu

Thực tế cho thấy, tại nhiều cơ sở GDNN ở Việt Nam hiện nay cho thấy công tác quản lý Cơ sở vật chất và thiết bị dạy học còn nhiều hạn chế, như:

- Việc kiểm kê, bảo trì thiết bị chưa hiệu quả, gây lãng phí tài nguyên.
- Chưa có hệ thống quản lý tài sản đồng bộ, dẫn đến tình trạng thất thoát hoặc sử dụng không hợp lý.
- Công nghệ thiết bị lạc hậu, chưa theo kịp yêu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động.
- Cán bộ quản lý và giảng viên chưa được đào tạo đầy đủ về cách sử dụng và khai thác thiết bị tiên tiến.

Trước thực trạng đó, việc nâng cao công tác quản lý Cơ sở vật chất và thiết bị dạy học tại các cơ sở GDNN theo hướng ứng dụng công nghệ số và phương pháp quản lý hiện đại là một yêu cầu cấp thiết.

2.1. Nội dung công tác quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học



Công tác về trang thiết bị dạy học là tất cả các vấn đề về thiết bị và liên quan đến thiết bị phục vụ cho quá trình dạy học, đó là: Chung loại, số lượng, chất lượng thiết bị; Khâu khai thác sử dụng thiết bị; Khâu bảo dưỡng, sửa chữa thiết bị. Yếu tố con người liên quan đến các khâu của thiết bị.

Quản lý trang thiết bị máy móc của xưởng thực hành là làm cho tất cả các khâu, yếu tố nêu trên gắn kết với nhau, tác động qua lại lẫn nhau, làm cho trang thiết bị phục vụ tốt nhất cho quá trình dạy học, nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo. Thiết bị dạy học vừa là phương tiện của việc giảng dạy, là công cụ của luyện tập vừa là đối tượng của nhận thức. Nó là một nhân tố không thể thiếu được trong cấu trúc toàn vẹn của quá trình đào tạo nghề.

Đặc thù của quá trình đào tạo nghề là thời gian thực hành chiếm 60% - 70% thời gian đào tạo và đóng vai trò quyết định trong việc hình thành hệ thống kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo và thói quen nghề nghiệp cho học sinh, sinh viên.

Học thực hành là quá trình tác động qua lại thống nhất giữa học tập và lao động. Sự hỗ trợ đắc lực của thiết bị sẽ là cầu nối giữa người dạy và người học, làm cho hai nhân tố này gắn kết với nhau trong việc thực hiện: Mục tiêu đào tạo - Nội dung đào tạo - Phương pháp đào tạo làm cho chất lượng giảng dạy và học tập được nâng cao.

Thiết bị dạy học là hạt nhân của cơ sở vật chất là một trong sáu yếu tố quan trọng của quá trình giáo dục:

- Mục tiêu đào tạo;
- Nội dung đào tạo;
- Phương pháp đào tạo;
- Lực lượng đào tạo;
- Đối tượng đào tạo;
- Cơ sở vật chất/ Thiết bị dạy học.

Việc quản lý, sử dụng và bảo quản trang thiết bị dạy học ở Trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An trong thời gian qua tuy khai thác và bảo quản khá tốt nhưng hiệu quả vẫn chưa cao. Cán bộ quản lý xưởng thực hành nhiệt tình với công việc nhưng nghiệp vụ, kỹ năng còn rất nhiều hạn chế. Công tác bảo dưỡng, bảo trì thực hiện quá ít và hồ sơ theo dõi quản lý còn sơ sài.

Trong một xưởng thường có nhiều loại thiết bị khác nhau đang hoạt động. Mỗi thiết bị cần được bảo trì, phòng ngừa thích hợp để thực hiện yêu cầu của công tác đào tạo. Nếu công việc bảo trì phòng ngừa không được thực hiện, các sự cố sẽ xuất hiện dẫn đến hư hỏng sẽ mất nhiều chi phí và ảnh hưởng đến tiến độ đào tạo.

Quản lý là làm cho các yếu tố này gắn kết với nhau, làm cho chúng phát huy hiệu quả cao nhất để phục vụ mục tiêu đề ra.

Quản lý trang thiết bị dạy học là thực hiện các chức năng quản lý đối với các mặt cụ thể của công tác trang thiết bị dạy học. Các mặt cụ thể của công tác trang thiết



bị dạy học tại xưởng được xác định như sau:

- Quan điểm, tư tưởng chỉ đạo và cấu trúc mạng lưới đối với trang thiết bị.
- Đầu tư trang thiết bị.
- Khai thác, sử dụng trang thiết bị.
- Giữ gìn, bảo quản, sửa chữa trang thiết bị.

2.2. Thực trạng về quản lý cơ sở vật chất, thiết bị dạy học.

2.2.1. Công tác quản lý, khai thác, sử dụng cơ sở vật chất, thiết bị dạy học.

Những thuận lợi và kết quả đạt được: Lãnh đạo nhà trường đã có những chủ trương, biện pháp nhằm phát huy hiệu quả của thiết bị. Ngoài đào tạo chính quy còn có các lớp ngắn hạn và khai thác thiết bị máy móc phục vụ gia công sản xuất. Khu nhà xưởng thực hành tương đối rộng rãi, thoáng mát, thiết bị, máy móc tương đối đầy đủ số lượng và chủng loại. Thiết bị trong các xưởng thực hành được khai thác triệt để và đạt hiệu quả cao. Nhà trường hàng năm cũng đã phát động phong trào làm đồ dùng, thiết bị dạy học.

Các trang thiết bị giao nhận đều có đủ hồ sơ như thông số kỹ thuật, hồ sơ nhập khẩu. Các đơn vị trong nhà trường định kỳ phối hợp thực hiện kiểm kê 01 lần /năm.

Những tồn tại, hạn chế: Ý thức khai thác, sử dụng trang thiết bị của một số giảng viên là chưa tốt. Các hồ sơ quản lý các thiết bị tại xưởng thực hành và theo dõi quá trình giảng dạy ở một số xưởng còn thiếu. Một số thiết bị, máy móc không có hồ sơ theo dõi quá trình hoạt động. Một số trường hợp sử dụng thiết bị không đúng quy trình quy phạm kỹ thuật gây ảnh hưởng đến độ bền và hỏng thiết bị.

Một số thiết bị, mô hình dạy học tự làm hiệu quả sử dụng chưa cao, thông thường các thiết bị còn gặp một số hạn chế như sau: Tự chế chưa đồng bộ, thiếu các phụ kiện kèm theo.

Cán bộ quản lý xưởng thực hành làm công việc kiêm nhiệm và chưa được đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn quản lý xưởng, thiết bị.

2.2.2. Công tác bảo trì, bảo dưỡng, sửa chữa.

Những thuận lợi và kết quả đạt được: Lãnh đạo nhà trường chú ý đến việc nâng cao ý thức trách nhiệm của giảng viên và học sinh, sinh viên trong việc giữ gìn và bảo quản thiết bị. Giảng viên thường xuyên nhắc nhở học sinh, sinh viên trong quá trình thực tập, thực hiện phải đúng các thao động tác kỹ thuật, đúng quy trình. Đa số các trang thiết bị đều được bảo quản đều đặn ngay sau mỗi ca thực tập. Thực hiện các công việc bảo quản đó là: Vệ sinh, lau chùi bụi bẩn, sắp xếp gọn gàng...

Những tồn tại, hạn chế: Một số trang thiết bị, mô hình dạy học không có kế hoạch bảo dưỡng định kỳ, bảo dưỡng phòng ngừa; kinh phí cho sửa chữa, thay thế thiết bị còn hạn chế, chính vì vậy mà có một số thiết bị đã bị hỏng chưa được thay thế, sửa chữa để đưa vào hoạt động. Các hồ sơ theo dõi việc bảo dưỡng, sửa chữa còn thiếu, thậm chí không có.



2.3. Một số giải pháp nâng cao công tác quản lý Cơ sở vật chất, thiết bị dạy học tại các cơ sở GDNN

Từ những hạn chế còn tồn tại trong công tác quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị tại Trường cũng như tại các Cơ sở giáo dục nghề nghiệp từ đó tôi mạnh dạn đề xuất một số biện pháp thích hợp để có thể áp dụng vào công tác quản lý, từng bước đưa các xưởng thực hành vào quy cũ và nề nếp hơn, thiết bị được quản lý tốt, ngăn nắp, khoa học để thuận lợi trong việc sử dụng, góp phần nâng cao chất lượng dạy và học của Nhà trường.

2.3.1. Ứng dụng công nghệ số trong quản lý Cơ sở vật chất, thiết bị dạy học

- Số hóa hệ thống quản lý tài sản: Xây dựng cơ sở dữ liệu số về Cơ sở vật chất và thiết bị, sử dụng phần mềm quản lý tài sản giúp theo dõi trạng thái, vị trí, lịch sử sử dụng và bảo trì.

- Triển khai IoT để giám sát thiết bị: Sử dụng cảm biến thông minh giúp cập nhật trạng thái thiết bị theo thời gian thực, phát hiện lỗi kịp thời và giảm thiểu hỏng hóc không mong muốn.

- Áp dụng mã QR hoặc RFID: Gắn mã QR hoặc chip RFID lên thiết bị để dễ dàng kiểm tra thông tin, theo dõi lịch sử sử dụng và bảo trì thông qua quét mã bằng điện thoại hoặc máy quét cầm tay.

2.3.2. Tối ưu hóa quy trình bảo trì và sử dụng thiết bị

- Xây dựng kế hoạch bảo trì định kỳ: Thay vì bảo trì khi thiết bị hỏng, các cơ sở GDNN cần áp dụng mô hình bảo trì dự đoán dựa trên dữ liệu thực tế để kéo dài tuổi thọ thiết bị.

- Tạo cơ chế kiểm kê tự động: Sử dụng hệ thống phần mềm để tự động cập nhật thông tin thiết bị, giúp tránh tình trạng sai sót trong kiểm kê.

- Xây dựng bộ quy tắc sử dụng thiết bị: Ban hành hướng dẫn chi tiết về việc sử dụng, bảo quản thiết bị cho giảng viên và học sinh, sinh viên nhằm giảm thiểu hư hỏng và lãng phí.

2.3.3. Đầu tư và nâng cấp thiết bị theo xu hướng công nghệ 4.0

- Tích hợp công nghệ thực tế ảo (VR) và thực tế tăng cường (AR): Sử dụng các mô phỏng số giúp học sinh, sinh viên thực hành trong môi trường ảo, giảm áp lực lên thiết bị thực tế.

- Phát triển phòng thí nghiệm thông minh (Smart Lab): Áp dụng AI, IoT và dữ liệu lớn vào giảng dạy, giúp nâng cao trải nghiệm thực hành và đánh giá năng lực học sinh, sinh viên.

- Liên kết doanh nghiệp trong đầu tư thiết bị: Các cơ sở GDNN cần hợp tác với doanh nghiệp để tiếp cận các thiết bị và công nghệ mới nhất, đồng thời đào tạo học sinh, sinh viên sát với nhu cầu thực tế.

2.3.4. Nâng cao năng lực quản lý và sử dụng Cơ sở vật chất



- Tổ chức đào tạo cho cán bộ quản lý và giảng viên: Cập nhật kỹ năng quản lý và khai thác thiết bị hiện đại nhằm đảm bảo thiết bị được sử dụng đúng cách, hiệu quả.

- Thiết lập hệ thống giám sát minh bạch: Ứng dụng Blockchain để lưu trữ và theo dõi thông tin sử dụng thiết bị, giúp tăng tính minh bạch và trách nhiệm.

- Xây dựng bộ phận chuyên trách quản lý Cơ sở vật chất: Một nhóm chuyên môn hóa sẽ đảm nhiệm việc kiểm tra, đánh giá và đề xuất phương án nâng cấp thiết bị.

2.3.5. Xây dựng chính sách và cơ chế hỗ trợ hiện đại hóa Cơ sở vật chất

- Đẩy mạnh cơ chế tự chủ tài chính: Cho phép các cơ sở GDNN linh hoạt hơn trong việc đầu tư và nâng cấp thiết bị theo nhu cầu đào tạo.

- Áp dụng mô hình thuê mua thiết bị: Hợp tác với các công ty công nghệ để thuê hoặc mua thiết bị theo gói, giúp giảm áp lực tài chính ban đầu.

- Phát triển cơ chế chia sẻ thiết bị giữa các trường: Tạo mạng lưới liên kết giữa các cơ sở GDNN để tối ưu hóa việc sử dụng thiết bị, tránh tình trạng đầu tư trùng lặp và lãng phí.

Tóm lại, ngoài các giải pháp đã nêu ở trên thì các giáo viên dạy tại xưởng, các quản lý xưởng cũng cần thực hiện tốt việc quản lý xưởng theo 5S, thực hiện công tác “cải tiến liên tục - Kaizen”.

3. Kết luận

Cơ sở vật chất, thiết bị dạy học là một yếu tố không thể thiếu được của quá trình sư phạm, chúng góp một phần quyết định trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề. Công tác quản lý cơ sở vật chất, thiết bị dạy học kém ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo, gây nên những hư hỏng, thất thoát, lãng phí. Công tác bảo dưỡng phòng ngừa không tốt là nguy cơ gây ra những hư hỏng lớn khó khắc phục sửa chữa. Vì vậy cần kinh phí lớn để sửa chữa. Cán bộ quản lý xưởng cần phải phát huy vai trò và trách nhiệm của mình để thực hiện công việc được giao. Ngoài ra cũng cần có chuyên môn tương đối về quản lý xưởng.

Trong thời kỳ CMCN 4.0, việc nâng cao công tác quản lý CSVC và thiết bị dạy học tại các cơ sở GDNN không chỉ giúp tối ưu hóa nguồn lực mà còn góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động. Các giải pháp đề xuất trong trên, từ ứng dụng công nghệ số, tối ưu hóa quy trình bảo trì, đầu tư thiết bị hiện đại đến nâng cao năng lực quản lý và xây dựng chính sách phù hợp, sẽ là cơ sở quan trọng để các cơ sở GDNN nói chung và Trường Cao đẳng Việt – Đức phát triển bền vững trong bối cảnh mới.

Tài liệu tham khảo

(1) Tạp chí kinh tế và dự báo (2024). Chuyển đổi số trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tại Việt Nam: Thực trạng và giải pháp. *ThS. Vũ Thế Việt, TS. Nguyễn Quốc Tuấn. Trường Đại học Đại Nam*



(2) Tạp chí Thiết bị giáo dục (2024) Nghiên cứu về quản lý cơ sở vật chất, thiết bị dạy học ở các trường cao đẳng, trung cấp. ThS Ngô Văn Hảo. Trường Cao đẳng nghề An Giang

(3) Ứng dụng công nghệ số trong quản lý tài sản giáo dục nghề nghiệp. Tạp chí Khoa học Giáo dục(2020).

(4) Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2022). Báo cáo về đổi mới giáo dục nghề nghiệp tại Việt Nam. Hà Nội.

(5) McKinsey & Company (2020). The Future of Workforce Training in Industry 4.0.

(6) Schwab, K. (2016). The Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum.

(7) UNESCO (2019). Harnessing Technology for Vocational Education and Training.

(8) World Economic Forum (2018). IoT and the Future of Technical Training.

(9) Bùi Thế Dũng, Bạch Hưng Trường, Nguyễn Công Tráng (2014), *Cam nang quản lý xưởng thực hành*, tổ chức Hợp tác và phát triển Việt - Đức.

(10) Nguyễn Hồng Long (chủ biên), CN. Lý Thị Thuỳ Dương, PGS.TS trần Văn Nhân, Ths. Nhữ Quý Thợ, KS. Lê Thu Hà (2010), *Sổ tay bảo dưỡng công nghiệp tiên tiến*, Đại học Bách khoa Hà Nội.



MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ TRỞ NÊN HIỆU QUẢ HƠN TRONG GIAI ĐOẠN 2025 - 2030

Nguyễn Khắc Toàn.

Trường CĐ Việt - Đức Nghệ An

Email: e7052900759@hoeit.edu.vn.

1. Mở đầu

Trong bối cảnh nền kinh tế Việt Nam đang có nhiều biến động, một mặt chịu tác động hội nhập với thế giới, mặt khác chịu sự tác động mạnh mẽ của sự phát triển nhanh chóng của khoa học và công nghệ; Việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề đóng vai trò quan trọng trong việc đáp ứng nhu cầu lao động có tay nghề cao cho của thị trường lao động. Trong đó đặc trường cao đẳng nghề chính là một trong những mắt xích quan trọng giúp đào tạo nguồn nhân lực chất lượng, góp phần nâng cao năng suất lao động và khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp cũng như nền kinh tế quốc gia. Tuy nhiên, hiện nay ở Việt Nam, nhiều cơ sở giáo dục nghề nghiệp vẫn còn gặp phải những thách thức lớn ở nhiều mặt khiến công tác đào tạo nghề trở nên kém hiệu quả so với kỳ vọng thực tế của nhu cầu lao động cũng như chất lượng và sự đa dạng lao động trong cả nước.

Giai đoạn 2025 - 2030 sẽ là thời kỳ quan trọng để các trường cao đẳng nghề chuyển mình, bởi trong giai đoạn này có rất nhiều chính sách mới cũng như nhiều sự thay đổi quan trọng, trở thành giai đoạn bản lề có tiềm năng phù hợp cho sự biến đổi, cải thiện chất lượng đào tạo nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu của thị trường lao động. Để làm được điều đó, các trường cần có những giải pháp đột phá nhằm đổi mới tư duy - nâng cao hiệu quả hoạt động đào tạo.

Tuy có một số vấn đề sẽ xuất phát từ các chính sách cũng như quy định được ban hành, tuy nhiên nội dung bài viết chỉ tập trung nghiên cứu các nội dung và giải pháp khả thi đối với một đơn vị đào tạo nghề. Trên cơ sở đó, bài viết này sẽ phân tích một số giải pháp thiết thực giúp các trường cao đẳng nghề phát triển bền vững và hiệu quả hơn trong giai đoạn tới. Những giải pháp này không chỉ giúp nâng cao chất lượng đào tạo mà còn tạo điều kiện thuận lợi để sinh viên tốt nghiệp có thể thích ứng nhanh với sự thay đổi của thị trường lao động và phát huy tối đa năng lực trong công việc; Khi chất lượng đào tạo được khẳng định sẽ thúc đẩy quá trình tuyển sinh tại các trường trở nên thuận lợi hơn. Từ đó cũng khẳng định được vai trò quan trọng của các trường Cao đẳng nghề trong thời đại hiện nay.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Những vấn đề tồn tại sẽ trở thành gánh nặng, gây cản trở cho công tác đào tạo nghề trong thời gian tới

a, Thiếu đa dạng trong ngành nghề đào tạo



Xét về tổng thể, hệ thống trường Cao đẳng nghề trong cả nước sở hữu lượng ngành nghề đào tạo rất đa dạng. Tuy nhiên đối với lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, các cơ sở đào tạo thường ưu tiên tập trung vào các ngành nghề truyền thống và có tính đặc thù tại địa phương dẫn tới HSSV không có nhiều lựa chọn ngành nghề, khiến họ sẽ phải tìm kiếm đến các ngành nghề mong muốn ở bậc Đại học hay học từ nghề nhân bất chấp vị trí địa lý, chi phí học tập cũng như sự công nhận năng lực thông qua hệ thống văn bằng, chứng chỉ. Các trường Cao đẳng nghề đã bỏ lỡ những người học này xuất phát từ một số nguyên nhân có thể kể đến như:

- Hạn chế về nguồn lực tài chính bởi ngân sách hạn hẹp. Nhiều trường cao đẳng nghề phụ thuộc vào ngân sách nhà nước hoặc nguồn thu từ học phí, dẫn đến việc không có đủ kinh phí để mở rộng và đa dạng hóa các ngành nghề đào tạo. Bên cạnh đó chi phí đầu tư để đa dạng ngành nghề cao. Một số ngành nghề đòi hỏi trang thiết bị, máy móc và cơ sở vật chất đắt tiền (ví dụ như các ngành nghề liên quan tới: Công nghệ thông tin, tự động hóa, điện tử, y tế...) khiến các trường khó triển khai nếu không có nguồn lực tài chính đủ tốt.

- Vấn đề thiếu đội ngũ giảng viên chất lượng tại một số trường, nơi chỉ sở hữu một số giảng viên chuyên sâu về một số lĩnh vực nhất định, dẫn đến việc không thể mở rộng sang các ngành nghề mới có tiềm năng. Bên cạnh đó lại khó thu hút giảng viên có kinh nghiệm, bởi các ngành nghề mới hoặc chuyên sâu thường đòi hỏi giảng viên có trình độ cao và kinh nghiệm thực tế. Phần lớn các trường cao đẳng nghề thường khó thu hút được nhân lực chất lượng cao do mức lương và chế độ đãi ngộ thiếu cạnh tranh. Việc không sở hữu giảng viên sở hữu các năng lực chuyên môn mới sẽ dẫn tới thiếu chủ động trong công tác mở rộng danh sách các ngành nghề đào tạo tại các trường cao đẳng.

- Vấn đề thiếu chiến lược dài hạn tại các trường đào tạo nghề: Một số cơ sở đào tạo không có chiến lược phát triển dài hạn, dẫn đến việc không thể đáp ứng được các yêu cầu thay đổi nhanh chóng của thị trường lao động.

b, Khoảng cách giữa đào tạo và thực tế thị trường lao động

Mặc dù các trường cao đẳng nghề đã nỗ lực đa dạng hóa ngành nghề, giúp học sinh, sinh viên (HSSV) có nhiều lựa chọn hơn trong việc theo đuổi nghề nghiệp phù hợp với sở thích và năng lực của bản thân. Tuy nhiên đối với “sản phẩm” sau quá trình đào tạo, vẫn tồn tại khoảng cách giữa năng lực và yêu cầu thực tiễn của thị trường lao động. Khoảng cách này được tạo ra bởi sự phát triển nhanh chóng của khoa học và công nghệ, khi mà năng lực của giảng viên và chương trình đào tạo không theo kịp thực tiễn công nghệ của thị trường lao động.

c, Nhận thức và định kiến xã hội

Định kiến về ngành nghề: Một số ngành nghề (ví dụ: công nghệ thông tin, thiết kế đồ họa, dịch vụ thẩm mỹ, du lịch, streamer...) thường bị coi là "không phù hợp" với mô hình đào tạo nghề truyền thống, dẫn đến việc các trường không mạnh dạn nghiên cứu chiến lược phát triển để mở ra các ngành này. Đây cũng là một trong những nguyên nhân dẫn tới thiếu sự quan tâm của thế hệ trẻ. Và khi người học không quan

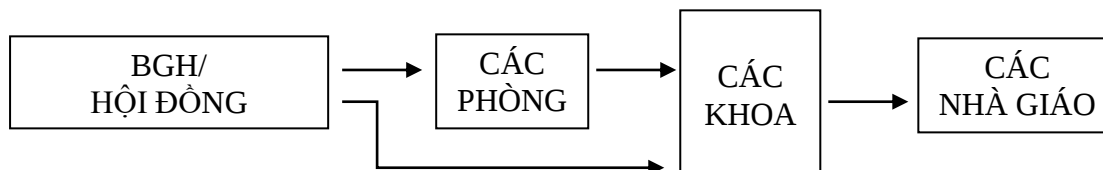


tâm đến các ngành nghề hiện có tại các nhà trường, lẽ tất yếu sẽ không lựa chọn các cơ sở đào tạo để học tập bởi không được thỏa mãn nguyện vọng nghề nghiệp của bản thân.

d, Hạn chế trong việc ứng dụng công nghệ và chuyển đổi số

Chuyển đổi số trong GDNN là quá trình tích hợp và áp dụng các công nghệ kỹ thuật số vào các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp và từng cơ sở GDNN. Đồng thời, tận dụng các công nghệ số để thay đổi cách thức quản lý, giảng dạy, cung cấp kiến thức, trang bị kỹ năng cho nguồn nhân lực trên nền tảng số. Vì vậy, để thực hiện hiệu quả hoạt động chuyển đổi số (CDS) cần song hành nhiều giải pháp^[2]

Trong vấn đề này, một lần nữa khẳng định tư duy và các quyết định của các nhà lãnh đạo nhà trường là tối quan trọng. Bởi lãnh đạo cần nắm rõ các tài nguyên, đầu vào dữ liệu nào có khả thi và đem lại hiệu quả khi CDS đối với đặc thù của trường mình và đưa ra quyết định có thực hiện CDS hay không bởi CDS là một quá trình mới mẻ và chắc chắn sẽ phát sinh nhiều vấn đề mới cần giải quyết. Hiện nay đa phần các trường Cao đẳng nghề đang lựa chọn các cách thức quản lý đã cũ, nhiều hệ thống quản lý rườm rà với nhiều chức năng chồng chéo, thiếu đồng nhất. Về cơ bản, mô hình quản lý, tuyển xử lý công việc kiểu Trên – xuống; Dưới - lên tại các trường Cao đẳng nghề thời gian qua đang diễn ra theo sơ đồ dưới đây, qua đó cũng dễ thấy sẽ xảy ra các bất cập khi duy trì thực hiện mô hình này lâu dài qua hàng chục năm:



Đối với các trường Cao đẳng nghề, CDS là một vấn đề tuy không còn mới mẻ, nhưng đặt ra nhiều thách thức cho đội ngũ quản lý nhà trường. Để thực sự chuyển đổi số thành công cần những quyết tâm thay đổi lớn đến từ bộ máy lãnh đạo cơ sở với hàng loạt tác động tới nhiều khía cạnh của vấn đề này như: Thiếu nhận thức và kỹ năng số; Khó khăn trong việc thay đổi văn hóa tổ chức; Khó khăn trong việc đào tạo và nâng cao năng lực; Khó khăn trong tích hợp hệ thống; Vấn đề bảo mật và an toàn thông tin; Hạn chế về năng lực quản lý và vận hành... Ngoài ra, các khó khăn trong việc thay đổi văn hóa tổ chức như sẽ xuất hiện một số cán bộ, giảng viên và nhân viên có tâm lý e ngại hoặc kháng cự việc thay đổi cách làm việc truyền thống sang phương pháp số hóa và thiếu sự đồng thuận trong tập thể.

Chuyển đổi kỹ thuật số trong lĩnh vực giáo dục mang lại những thay đổi đáng kể trên toàn diện, từ cơ sở hạ tầng nền tảng đến các bên liên quan ở cấp vĩ mô như nhà quản lý giáo dục và nhà hoạch định chính sách, cho đến những người tham gia ở cấp vi mô như giảng viên và học sinh^[1]. Qua đó cũng có thể thấy, việc ứng dụng công nghệ và chuyển đổi số trong điều hành hoạt động đào tạo và quản lý tại các trường cao đẳng



nghe là xu hướng tất yếu và đưa lại các hiệu quả rõ rệt trong việc vận hành một cơ sở đào tạo kiểu mới. Để đạt được những bước tiến vượt bậc này cần vượt qua nhiều thách thức, những thách thức này sẽ là những rào cản vô hình gây cản trở cho sự phát triển của các trường cao đẳng nghề trong thời gian tới.

2.2. Một số giải pháp phát triển trường cao đẳng nghề trở nên hiệu quả hơn trong giai đoạn 2025 - 2030.

Việc phát triển các trường dạy nghề hiệu quả và đảm bảo nguồn nhân lực cho các ngành công nghiệp truyền thống trong thời đại khoa học và công nghệ thông tin đòi hỏi sự kết hợp giữa đổi mới công nghệ, hợp tác chặt chẽ giữa nhà trường và doanh nghiệp, và chiến lược phát triển dài hạn. Những giải pháp này không chỉ giúp nâng cao chất lượng đào tạo mà còn đảm bảo sự phát triển bền vững của các ngành công nghiệp truyền thống trong bối cảnh toàn cầu hóa và cách mạng công nghiệp 4.0, đặc biệt, giai đoạn năm 2025 – 2030 là giai đoạn bản lề với nhiều thay đổi, tạo điều kiện và triển vọng cho sự thay đổi sâu sắc đối với các trường đào tạo nghề. Để làm được điều này, cần giải quyết các vấn đề đã được nêu ra một cách triệt để và khoa học theo trình tự sau.

a, Thay đổi tư duy và thói quen quản lý

Đây là vấn đề quan trọng nhất và cũng là vấn đề của các nhà quản lý. Để các nhà lãnh đạo có thể xây dựng chiến lược dài hạn, đề ra tầm nhìn và mục tiêu rõ ràng để có cái nhìn dài hạn với những mục tiêu cụ thể, có thể định hướng cho sự thay đổi tư duy và hành động thì cần đội ngũ lãnh đạo phải tự nâng cao nhận thức thông qua việc học hỏi từ nghiên cứu công nghệ khoa học và thị trường lao động.

Trong quá trình quản lý, cần xây dựng mô hình mới. Cần áp dụng mô hình quản lý phẳng hơn để giảm bớt các tầng lớp trung gian, giúp thông tin và quyết định được xử lý nhanh chóng hơn. Để làm được điều đó thì sử dụng công nghệ (phần mềm quản lý, Trí tuệ nhân tạo...) để tự động hóa quy trình phân công, triển khai, báo cáo phản hồi và giám sát công việc sẽ là xu hướng trong giao đoạn mới.

Các thay đổi về tư duy và thói quen quản lý của đội ngũ lãnh đạo sẽ mở ra các giải pháp về ứng dụng công nghệ - chuyển đổi số; Liên kết doanh nghiệp và đa dạng các ngành nghề đào tạo mà nhà trường sở hữu.

b. Ứng dụng công nghệ và chuyển đổi số.

Ngày nay, việc “số hóa” giúp thay đổi mọi thứ, chúng ta đang chứng kiến những cuộc cách mạng lớn trong giáo dục đang phá vỡ sự tương tác giữa các nhân tố khác nhau trong giáo dục. Trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay dựa trên sự tích hợp của công nghệ tạo ra các công cụ học tập suốt đời giúp thúc đẩy sự phát triển các phương pháp học tập sáng tạo và môi trường học tập thông minh^[2]

Về cơ bản, CDS sẽ là mấu chốt quyết định sự thay đổi trong công tác điều hành, quản lý của các trường Cao đẳng nghề. Trong quá trình diễn ra có rất nhiều thay đổi về nhân sự, tùy thuộc vào năng lực quản lý số và điều hành số của BGH sẽ quyết định tới số lượng lao động của các tầng trung gian trong khâu điều hành. Việc CDS sẽ không



ảnh hưởng nhiều tới giảng viên và giáo viên, ngược lại, sau quá trình CDS của nhà trường sẽ dôi ra những khoản ngân sách vốn thuộc về công tác điều hành và quản lý. Từ đó tiếp tục thúc đẩy chất lượng và số lượng của đội ngũ giảng viên.

Để ứng dụng công nghệ và chuyển đổi số có hiệu quả, ngoài đổi mới tư duy quản lý của đội ngũ lãnh đạo, các trường cao đẳng nghề có thể tham khảo một số giải pháp sau:

- Đào tạo và nâng cao năng lực số bằng cách tổ chức các khóa đào tạo hoặc tạo ra các cơ chế khuyến khích tự bồi dưỡng về kỹ năng số và quản lý công nghệ cho cán bộ, giảng viên và nhân viên có tiềm năng. Xây dựng các văn bản, quy chế, xây dựng các hành lang pháp lý phù hợp, khuyến khích giảng viên thực hiện bài giảng thực hành, tích hợp và đánh giá chất lượng kiến thức, kỹ năng và năng lực tự chủ của học sinh, sinh viên bằng phương pháp có sử dụng công nghệ số hóa ^[3]

- Tăng cường đầu tư tài chính cho công nghệ từ nhiều nguồn khác nhau, bao gồm nhà nước, doanh nghiệp, và các tổ chức quốc tế khi đã sở hữu đội ngũ nhân lực phù hợp để chuyển đổi số. Từ đó lên kế hoạch và thực hiện cụ thể hóa thông qua việc nâng cấp hạ tầng công nghệ như Đầu tư vào hệ thống mạng, máy tính, các thiết bị công nghệ hiện đại và trả phí sử dụng trí tuệ nhân tạo. Bên cạnh đó, việc xây dựng chính sách bảo mật, thiết lập các quy trình và chính sách bảo mật thông tin để đảm bảo an toàn cho hệ thống cũng cần một nguồn ngân sách ổn định.

Việc ứng dụng công nghệ và chuyển đổi số trong điều hành hoạt động đào tạo và quản lý tại các trường cao đẳng nghề là xu hướng tất yếu và cần vượt qua nhiều thách thức. Bằng cách đầu tư vào hạ tầng, nâng cao năng lực số, và xây dựng chiến lược dài hạn, các trường Cao đẳng nghề có thể từng bước hiện đại hóa và đem lại hiệu quả hoạt động khác biệt.

c, Liên kết doanh nghiệp

Liên kết doanh nghiệp trong giai đoạn hiện nay là một liên kết đôi bên cùng có lợi. Đây là yếu tố quan trọng giúp các trường dạy nghề nắm bắt được nhu cầu nhân lực và năng lực thực tiễn sản xuất; Yêu cầu năng lực của doanh nghiệp có thể xem là chuẩn đầu ra của các ngành nghề đào tạo, từ đó giúp các trường học xây dựng chương trình cũng như nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu thực tế của thị trường lao động. Tùy vào năng lực của từng đơn vị, có thể tham khảo một số giải pháp đã được thực hiện có hiệu quả ở một số nước khác như:

- Xây dựng chiến lược hợp tác dài hạn như xác định mục tiêu rõ ràng, xác định mục tiêu cụ thể khi hợp tác với doanh nghiệp, (nâng cao chất lượng đào tạo, tăng cơ hội việc làm cho sinh viên, hoặc cập nhật chương trình đào tạo theo nhu cầu doanh nghiệp). Ngoài ra, các hợp đồng hợp tác thể hiện lợi ích, ràng buộc cũng nên được xem xét kỹ càng, đồng thời thiết lập các thỏa thuận chính thức với doanh nghiệp để đảm bảo cam kết từ cả hai phía.



- Phát triển chương trình đào tạo theo nhu cầu doanh nghiệp và thiết kế khóa học linh hoạt trên cơ sở xây dựng các khóa học ngắn hạn hoặc dài hạn dựa trên yêu cầu cụ thể của doanh nghiệp; Học sinh sinh viên học tập tại doanh nghiệp.

Khi thực hiện tốt cơ chế và nội dung liên kết giữa đào tạo và doanh nghiệp, các doanh nghiệp sẽ tiếp nhận sinh viên đến thực tập, tham quan thực tế, hỗ trợ chi phí, thiết bị phục vụ giảng dạy, học tập. Đồng thời, trao đổi chuyên gia, chia sẻ tri thức, công nghệ, đầu tư nghiên cứu, triển khai để cùng sở hữu và chuyển giao công nghệ với các nhà trường. Các doanh nghiệp sẵn sàng tiếp nhận học viên tốt nghiệp đáp ứng tiêu chuẩn công ty đặt ra, phối hợp đào tạo thêm hoặc tài trợ để trường đào tạo ngành mà các doanh nghiệp đang cần nhân lực ^[4]

d, Đa dạng các ngành nghề đào tạo trong một cơ sở đào tạo

Đa dạng hóa các ngành nghề đào tạo là một chiến lược quan trọng để các cơ sở đào tạo thu hút sinh viên. Việc này thường bị bó buộc với năng lực chuyên môn của đội ngũ giảng viên, tuy nhiên sau khi có những thay đổi mang tính đột phá ở các nội dung trên sẽ mở ra cho các trường Cao đẳng một lối đi mới có thể tiếp cận và sở hữu các giảng viên – giáo viên mới, những người sở hữu năng lực chuyên môn đa dạng đến từ nhiều ngành nghề của nhiều doanh nghiệp, từ đó việc khó khăn về việc đa dạng hóa ngành nghề đào tạo trong các cơ sở đào tạo nghề sẽ được giải quyết. Để sở hữu đội ngũ giảng viên – giáo viên “mới” này sẽ cần tới các hỗ trợ tài chính và chính sách hấp dẫn cùng với sự phối hợp chặt chẽ giữa nhà trường và doanh nghiệp.

Ở một khía cạnh khác, theo đại diện các doanh nghiệp, lợi ích dễ nhận thấy nhất của chuyển đổi số đối với doanh nghiệp là cắt giảm chi phí vận hành, tiếp cận được nhiều khách hàng hơn trong thời gian dài hơn, lãnh đạo ra quyết định nhanh chóng và chính xác hơn nhờ hệ thống báo cáo thông suốt kịp thời, tối ưu hóa được năng suất làm việc của nhân viên, giúp tăng hiệu quả hoạt động và tính cạnh tranh của tổ chức, doanh nghiệp. Chuyển đổi số còn góp phần gia tăng năng suất lao động và tác động tới tăng trưởng năng suất lao động ^[5].

3. Kết luận

Có thể thấy, Trong bối cảnh nền kinh tế hiện nay; Hệ thống giáo dục nghề nghiệp, đặc biệt là các trường cao đẳng nghề, đóng vai trò quan trọng trong việc cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, các hạn chế trong quản lý sẽ trở thành rào cản lớn, ảnh hưởng trực tiếp tới quá trình nâng cao hiệu quả đào tạo nghề. Trước những thách thức đó, các nhà quản lý cần thay đổi tư duy và thực hiện một loạt các giải pháp mới nhằm nâng cao hiệu quả quản lý, từ đó mới đưa lại hiệu quả đào tạo. Thông qua quá trình chuyển đổi số để tinh giản và làm hiệu quả bộ máy, các trường Cao đẳng nghề cần chú trọng sự hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp, đây là một trong những giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo. Doanh nghiệp cần được khuyến khích tham gia vào quá trình xây dựng chương trình giảng dạy, cung cấp cơ hội thực tập và hỗ trợ việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp. Mô hình đào tạo kép – kết hợp giữa học tại trường và tại doanh nghiệp cần được triển khai một cách hiệu quả hơn.



Khi các trường đào tạo nghề đã khẳng định được sự thiết thực của mình đối với nhu cầu của xã hội, công tác định hướng nghề nghiệp và nâng cao nhận thức xã hội về vai trò của giáo dục nghề nghiệp lần nữa sẽ được các bậc phụ huynh và người học tiếp nhận và tin tưởng, coi học nghề là một lựa chọn có giá trị, giúp người học có thể phát triển bản thân và có thu nhập ổn định trong tương lai sẽ giúp các trường nghề có được các chỉ tiêu tuyển sinh mong muốn.

Có thể thấy, để các trường cao đẳng nghề phát triển hiệu quả hơn trong giai đoạn 2025 - 2030, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa nhà nước, nhà trường và doanh nghiệp. Những giải pháp về đổi mới chương trình đào tạo, tăng cường hợp tác doanh nghiệp, đầu tư cơ sở vật chất, ứng dụng công nghệ số và nâng cao nhận thức xã hội sẽ góp phần tạo ra một hệ thống giáo dục nghề nghiệp hiện đại, đáp ứng nhu cầu lao động trong thời kỳ mới. Nếu thực hiện thành công, các trường cao đẳng nghề sẽ trở thành nguồn cung nhân lực chất lượng cao, góp phần quan trọng vào sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong tương lai.

Tài liệu tham khảo

1. Đào Thái Lai, Nguyễn Ngọc Giang, Nguyễn Thị Quốc Hòa, Giáo dục 4.0 và những hoạt động chuyển đổi số trong giáo dục, Tạp chí Giáo dục, Tập 23, Số đặc biệt 9 tháng 9/2023
2. Nguyễn, T. M. L., & Hoàng, S. T. (2021). Đề xuất mô hình đại học 4.0 đáp ứng xu thế phát triển của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Tạp Chí Giáo dục, 494(2), 1–5.
3. Nguyễn Khắc Toàn, Dương Đình Phú, Hà Văn Hùng (2024), Một số giải pháp nhằm thực hiện có hiệu quả chuyển đổi số tại trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An giai đoạn 2024 - 2030, Tạp Chí Giáo dục số đặc biệt, kì 1 tháng 5 năm 2024
4. Nguyễn Văn Lâm (2020). Kinh nghiệm tái cơ cấu các cơ sở giáo dục nghề nghiệp của Singapore và bài học cho Thành phố Hồ Chí Minh. Tạp chí Công thương.
<https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/kinh-nghiem-tai-co-cau-cac-co-so-giao-duc-nghe-nghiep-cua-singapore-va-bai-hoc-cho-thanh-pho-ho-chi-minh-71165.htm>
5. Thanh Trà (2023), Thúc đẩy chuyển đổi số trong giáo dục nghề nghiệp
<https://baotintuc.vn/giao-duc/thuc-day-chuyen-doi-so-trong-giao-duc-nghe-nghiep-bai-cuoi-song-hanh-nhieu-giai-phap-20230204140146963.htm>, ngày 04/02/2023
6. Nguyễn, T. M. L., & Hoàng, S. T. (2021). Đề xuất mô hình đại học 4.0 đáp ứng xu thế phát triển của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Tạp Chí Giáo dục, 494(2), 1–5.
7. Nguyễn, H. C., Phạm, T. T. N., Tạ, T. T. H., & Phạm, T. H. (2021). Nghiên cứu về các công cụ bảo đảm chất lượng bên trong ở một số trường đại học trên thế giới và khuyến nghị cho Việt Nam. Tạp Chí Giáo dục, 493(1), 13–17.
8. Vettori, O., Ledermüller, K., Schwarzl, C., Höcher, J., & Zeeh, J. (2017). Developing a quality culture through internal quality assurance: Vienna University of Economics and Business, Austria. Paris: IIEP-UNESCO.



**MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC QUẢN LÝ
HỌC SINH SINH VIÊN NỘI, NGOẠI TRÚ Ở
TRƯỜNG CAO ĐẲNG VIỆT- ĐỨC NGHỆ AN GIAI ĐOẠN HIỆN NAY**

Nguyễn Việt Hà.

Trường CĐ Việt - Đức Nghệ An

Email: viethavd@gmail.com.

GIỚI THIỆU

Sự phát triển mạnh mẽ của hoạt động giáo dục và nhu cầu học tập ngày càng cao của nhân dân. Trước yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước hiện nay, việc đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đang trở thành vấn đề cấp bách. Đặc biệt, trong sự tác động nhiều mặt của các tiêu cực xã hội nảy sinh từ cơ chế thị trường, sự lôi kéo HSSV của các thế lực thù địch, làm tốt công tác QLHSSV nội, ngoại trú chính là một trong những biện pháp quan trọng, góp phần nâng cao chất lượng công tác HSSV, từ đó nâng cao chất lượng đào tạo toàn diện, góp phần tạo môi trường lành mạnh - tiền thân cho một xã hội học tập và góp phần giữ vững sự ổn định về an ninh trật tự trên địa bàn Nhà trường đóng.

1. Đặt vấn đề

Trong các hoạt động quản lý đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp thì quản lý học sinh sinh viên (QLHSSV) là một nội dung rất quan trọng. Đặc biệt, vấn đề QLHSSV nội, ngoại trú của các trường đang trở thành vấn đề bức xúc, lo lắng và quan tâm của nhà trường, gia đình và xã hội. Nhận thức được tầm quan trọng của công tác QLHSSV nội, ngoại trú lãnh đạo Trường cao đẳng Việt- Đức Nghệ An đã chỉ đạo các phòng, khoa, ban phải nghiêm túc thực hiện quy chế nội, ngoại trú của học sinh sinh viên (HSSV) các trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp hệ chính quy. Tuy nhiên, sự phối hợp giữa các nhà trường nói chung, Trường cao đẳng Việt- Đức nói riêng với chính quyền địa phương, công an cũng như các hộ gia đình cho HSSV thuê trọ còn chưa thực sự chặt chẽ, thống nhất. Bên cạnh đó việc thay đổi chỗ trọ của HSSV khá nhiều trong quá trình học nên khi thực hiện việc quản lý còn nhiều khó khăn, hạn chế do vậy rất cần thiết phải có sự khắc phục các bất cập này để công tác QLHSSV ngày càng hiệu quả và đảm bảo chất lượng hơn.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Cơ sở khoa học của công tác QLHSSV nội, ngoại trú

Ngay từ khi mới sinh ra, các cá nhân đã luôn có sự tự điều chỉnh để thích nghi và đáp ứng được những yêu cầu, đòi hỏi của môi trường xung quanh. Thực tế cũng cho thấy, mỗi cá nhân không thể tách rời những người khác, họ không thể thực hiện các vai trò nếu như không tồn tại trong mối quan hệ với những người xung quanh. Các đặc điểm kinh tế, văn hoá là những yếu tố chi phối mạnh nhất trong quá trình xã hội hoá của họ. Ở lứa tuổi thanh niên là giai đoạn vô cùng quan trọng vì lứa tuổi này là lúc tốt nhất để kiểm nghiệm những tri thức thu nhận thụ động qua hoạt động thực tiễn. Cá nhân lúc này đã có thể phân xét, đánh giá về các giá trị chuẩn mực mà họ phải tuân thủ, cân nhắc, xem lựa chọn như thế nào là có lợi nhất để làm theo ^[3]. Do vậy, thực hiện



phương pháp quản lý HSSV ngoại trú phải nắm rõ và tuân thủ theo quy luật và đặc điểm này.

2.2. Tầm quan trọng của việc QLHSSV ngoại trú trong các trường Đại học và cao đẳng.

Sau nhiều năm đổi mới, ngành giáo dục và đào tạo đã đạt được những thành tựu nổi bật: Quy mô giáo dục ở mọi cấp, bậc, trình độ trong và ngoài hệ thống giáo dục quốc dân tăng; quy mô giáo dục tăng nhanh như hiện nay có thể coi như hiện tượng đột biến. Hệ thống giáo dục tương đối hoàn thiện, về cơ bản đã thích ứng được yêu cầu đòi hỏi của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Vì vậy, vấn đề quản lý học sinh sinh viên nói riêng và QLHSSV nội, ngoại trú nói chung luôn được Đảng, Nhà nước quan tâm và đã có những chủ trương, biện pháp tích cực, tăng cường tập trung chỉ đạo. Về phía Trường cao đẳng Việt -Đức, Nghệ An cũng đã chỉ đạo cho phòng Công tác HSSV, Ban quản lý Ký túc xá phải thực phối hợp cùng các phòng, khoa và chính quyền địa phương, cơ quan Công an để nắm rõ đặc điểm tình hình và quản lý tốt HSSV nội, ngoại trú của Nhà trường.

3. Phương pháp nghiên cứu

Trong quá trình nghiên cứu, tác giả sử dụng phương pháp biện chứng duy vật của chủ nghĩa Mác- Lênin và Tư tưởng Hồ Chí Minh về con người và nhân cách. Trên cơ sở tri thức lý luận cơ bản về quản lý và các biện pháp quản lý giáo dục ^[4]. Các quan điểm đường lối chiến lược phát triển giáo dục của Đảng và Nhà nước, các văn bản hướng dẫn, qui định của Bộ giáo dục và Đào tạo về quản lý HSSV nội, ngoại trú. Bằng phương pháp phân tích nội dung, so sánh, tổng hợp các tài liệu thông qua các trang web chính thống (2), tạp chí khoa học uy tín trong nước kết hợp với việc điều tra, khảo sát, phỏng vấn, tổng hợp công tác QLHSSV nội, ngoại trú tại Trường CD Việt- Đức Nghệ An.

Qua đó nhận thấy: công tác QLHSSV nội, ngoại trú phụ thuộc rất lớn vào đặc điểm của từng trường, từng địa phương. Chính vì vậy, tôi nghiên cứu đề tài này với mong muốn góp phần giải quyết những vấn đề còn hạn chế nhằm nâng cao chất lượng QLHSSV nội, ngoại trú tại Trường CD Việt – Đức Nghệ An để từng bước thực hiện thắng lợi mục tiêu giáo dục toàn diện của Nhà trường.

4. Kết quả nội dung nghiên cứu

4.1. Thực trạng và những thuận lợi, khó khăn trong quá trình quản lý học sinh sinh viên nội, ngoại trú tại Trường CD Việt – Đức Nghệ An hiện nay

4.1.1. Thực trạng

Trường CD Việt Đức Nghệ An được thành lập từ năm 1972, trải qua nhiều giai đoạn trưởng thành và phát triển mặc dù được các cấp các ngành quan tâm tạo điều kiện và sự nỗ lực của Nhà trường song đến nay cơ sở vật chất vẫn còn nhiều hạn chế chưa đáp ứng được theo nhu cầu của sự phát triển xã hội đặc biệt là khu ký túc xá của HSSV đã xuống cấp trầm trọng, số lượng phòng không đủ để phục vụ nhu cầu ở của các em nên rất nhiều em phải tìm chỗ trọ ngoài. Tại Ký túc xá Nhà trường đã thành lập ban quản lý song cán bộ là kiêm nhiệm, số lượng HSSV ở tại KTX khá đông hơn 40



phòng và gần 300 em nhưng lực lượng quản lý mỏng do vậy rất khó trong việc nắm bắt tình hình cụ thể thường khi có sự cố mới được báo và xử lý.

Hiện nay, Thành phố Vinh tập trung rất nhiều người từ các nơi đến để sinh sống, học tập và làm việc nên nhu cầu thuê nhà cao do vậy việc thuê trọ của các em gặp nhiều khó khăn, rất đông các em không thuê được chỗ trọ gần trường mà phải thuê khu vực xa ảnh hưởng không nhỏ đến việc đi lại, học tập đồng thời việc quản lý ngoại trú của Nhà trường cũng phức tạp hơn.

4.1.2. Những thuận lợi

Thứ nhất, Đảng và Nhà nước rất quan tâm, chú trọng công tác đào tạo và giáo dục cho đối tượng HSSV- nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao nên đã có nhiều chế độ, chính sách để hỗ trợ. Ban hành các văn bản, quy định hướng dẫn công tác QLHSSV nói chung và QLHSSV nội, ngoại trú nói riêng là tiền đề cơ sở để các Trường thực hiện tốt nhiệm vụ^[2]. Các trường đại học cao đẳng nói chung, Trường CĐ Việt – Đức Nghệ An nói riêng đều chú trọng công tác QLHSSV nội, ngoại trú. Tại Trường CĐ Việt – Đức Nghệ An đã ban hành quy chế công tác HSSV, có các quy trình để thực hiện các công tác theo yêu cầu về đảm bảo chất lượng, bố trí nguồn nhân lực chuyên trách để thực hiện việc quản lý HSSV nội, ngoại trú. Xây dựng cơ sở hạ tầng đảm bảo: thường xuyên bảo trì, sửa chữa các phòng ở ký túc xá (KTX) của HSSV, tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao để giúp HSSV phát triển hơn về thể chất và giao lưu gắn kết hơn... thường xuyên kết nối với chính quyền địa phương, công an, chủ trọ nơi có HSSV Nhà trường đăng ký tạm trú. Đây là bước đi nền tảng cho quá trình quản lý HSSV trong một nhà trường.

Thứ hai, ngoài sự quan tâm chỉ đạo của Nhà nước và các trường hiện nay chính quyền, ban ngành các địa phương có HSSV tạm trú cũng rất quan tâm đến việc quản lý các em nên việc phối hợp ngày càng tốt hơn bên cạnh đó phương pháp quản lý cũng dễ dàng hơn do sự phát triển ngày càng cao của công nghệ thông tin vì vậy nhiều Trường Đại học, Cao đẳng đã đưa kỹ thuật số và nhiều ứng dụng trên nền tảng kỹ thuật số áp dụng vào trong công tác quản lý HSSV.

4.1.3. Những khó khăn trong việc quản lý học sinh sinh viên nội, ngoại trú

Do quy mô tăng nhanh, đặc biệt là trong giáo dục chuyên nghiệp, trong khi đó nguồn lực đầu tư cho đào tạo lại hạn chế, dẫn đến cơ sở vật chất chưa đáp ứng được với yêu cầu đặt ra. Một trong những vấn đề bức xúc hiện nay trong các trường cao đẳng, đại học là thiếu nhà ở cho HSSV nội trú. Theo báo cáo tổng kết, tính trung bình trong cả nước có tới 83,2 % HSSV ở ngoại trú; Theo thống kê của Công an thành phố Vinh hàng năm có trên 60% tổng số HSSV các trường chuyên nghiệp thuê nhà trọ của dân để tạm trú. Bên cạnh những nét tích cực của đại đa số sinh viên, vẫn còn một bộ phận sinh viên đã bị tác động của các yếu tố tiêu cực trong xã hội và sa vào con đường phạm pháp, tệ nạn xã hội. Tình hình sinh viên ngoại trú có hành vi vi phạm pháp luật diễn biến phức tạp, có xu hướng gia tăng, mức độ ngày càng nguy hiểm.

Đa số HSSV của Trường đều xuất thân từ khu vực nông thôn, miền núi, điều kiện kinh tế còn nhiều khó khăn, ảnh hưởng không nhỏ đến việc thuê nhà trọ chất lượng cao. Nhà trường chỉ có 40 phòng nội trú hiện đang sử dụng được (nhưng cũng



đã xuống cấp rất nhiều do nhà được xây dựng gần 50 năm) nên ưu tiên cho các em học Trung cấp tốt nghiệp hệ THCS và các em người dân tộc ở vùng đặc biệt khó khăn. Một số em do nhập học muộn, việc tìm nhà trọ khó khăn (thường bị chủ nhà trọ ép giá thuê nhà) hoặc phải tìm nhà trọ tại các địa bàn xa trường, điều kiện sinh hoạt không thuận lợi.

Địa bàn tạm trú của HSSV là rất rộng và đa dạng; nơi tạm trú của HSSV bao gồm nhiều thành phần dân cư, nhiều địa phương, nhiều trường cùng cư trú trên một khu vực, tình hình an ninh, trật tự phức tạp. Chủ yếu nhà trọ của HSSV là nhà cấp 4, kinh phí xây dựng thấp, thường do các hộ gia đình tư nhân đầu tư xây dựng. Vì vậy, chất lượng nhà và trang thiết bị sơ sài, hạn chế, không thuận lợi cho việc sinh hoạt, học tập. Việc thuê nhà trọ của HSSV không ổn định, phải di chuyển nhiều lần trong khoá học, vì nhà trọ được xây dựng chủ yếu từ quỹ đất thừa hoặc chưa có nhu cầu sử dụng của tư nhân, họ có thể lấy lại nhà bất kể lúc nào để sử dụng vào mục đích khác.

4.2. Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng quản lý học sinh sinh viên nội, ngoại trú tại Trường CD Việt- Đức Nghệ An

4.2.1. Xây dựng những văn bản có tính pháp lý

Trên cơ sở các văn bản có tính pháp lý Nhà trường cần: cụ thể hoá các quy chế của Bộ vào công tác QLHSSV của Trường; Tạo hành lang pháp lý về tổ chức, bộ máy QLHSSV nội, ngoại trú; các quy định về sự phối hợp của các đơn vị trong công tác QLHSSV nội, ngoại trú; các yêu cầu đối với HSSV nội, ngoại trú của Trường...Làm căn cứ để xem xét đánh giá HSSV, xét thi đua, khen thưởng và kỷ luật HSSV nội, ngoại trú.

4.2.2. Tổ chức phổ biến, quán triệt các văn bản quy định

Ngay trong tuần sinh hoạt, học tập đầu khóa Nhà trường phải tổ chức phổ biến, quán triệt các văn bản có liên quan như: Quy chế nội, ngoại trú của HSSV các trường đại học, cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp hệ chính quy của Bộ GD&ĐT nói chung của Nhà trường nói riêng; Quy định về quản lý HSSV tạm trú trên địa bàn thành phố Vinh. Hướng dẫn các thủ tục để HSSV đăng ký tạm trú với công an các phường xã nơi HSSV tạm trú. Biện pháp này nhằm trang bị cho HSSV ngoại trú những kiến thức cơ bản và nâng cao ý thức tự quản của HSSV.

4.2.3. Tổ chức thực hiện công tác quản lý học sinh sinh viên nội, ngoại trú

Đầu các học kỳ, Nhà trường phải yêu cầu HSSV nội, ngoại trú làm báo cáo nơi cư trú, hướng dẫn các em đăng ký tạm trú sau đó giao Ban quản lý KTX quản lý HSSV nội trú và Phòng Công tác HSSV quản lý HSSV ngoại trú. Căn cứ tình hình HSSV tạm trú tiến hành thành lập các tổ HSSV ngoại trú (gồm những HSSV của trường cùng cư trú trên một địa bàn tổ dân phố, thôn, xóm) và ban hành chức năng, nhiệm vụ của tổ ngoại trú. Cần nắm được địa chỉ, tên chủ hộ, số điện thoại của chủ hộ và các thông tin cơ bản của HSSV ngoại trú; thường xuyên theo dõi di biến động, tình hình học tập, sinh hoạt, các hoạt động và các sai phạm của HSSV ngoại trú^[4].

Ban hành “sổ QLHSSV nội, ngoại trú” dùng cho toàn khoá học. Yêu cầu cuối mỗi học kỳ HSSV phải mang sổ đến xin nhận xét, xác nhận của tổ dân phố, công an



xã, phường nơi đăng ký tạm trú sau đó nộp về Phòng Công tác sinh viên làm căn cứ đánh giá điểm rèn luyện, xét khen thưởng và xét cấp học bổng.

Nhà trường lập kế hoạch kiểm tra HSSV ngoại trú, gửi công văn và kế hoạch đề nghị với chính quyền địa phương, công an các phường, xã phối hợp kiểm tra, khảo sát tình hình thực tế HSSV ngoại trú; Tổ chức họp tổ trưởng tổ HSSV ngoại trú (gồm lãnh đạo nhà trường, đại diện của các chủ trọ, khối trưởng, công an khu vực...ban quản lý KTX).

Cuối các năm học, nhà trường tổ chức Hội nghị công tác QLHSSV nội, ngoại trú để tổng kết, đánh giá công tác QLHSSV ngoại trú và tăng cường sự phối kết hợp giữa nhà trường với địa phương từ đó rút ra được bài học kinh nghiệm, đưa ra những biện pháp tốt, hữu hiệu hơn nhằm nâng cao chất lượng QLHSSV nội, ngoại trú.

Đặc biệt trong xu thế phát triển về công nghệ thông tin như hiện nay, Nhà trường cần sớm đưa các phần mềm quản lý nội, ngoại trú vào ứng dụng và dùng hệ thống camera để giám sát tại khu Ký túc xá kịp thời nắm bắt tình hình, theo dõi HSSV và có cơ sở, dữ liệu để xử lý khi có các sự cố xảy ra...

Để quản lý tốt HSSV phải nắm được tâm tư, tình cảm, có sự yêu thương, quan tâm và hỗ trợ tốt nhất cho các em cả về vật chất lẫn đời sống tinh thần. Do vậy, Nhà trường nên tạo các sân chơi lành mạnh để hướng các em vào các hoạt động vui, khỏe, có ích khơi dậy đam mê học hỏi và cống hiến của các em đồng thời giúp các em gần gũi, quan tâm, giúp đỡ nhau nhiều hơn...

Đánh giá chung, các biện pháp QLHSSV ngoại trú của Trường CĐ Việt- Đức Nghệ An tuy chưa thật hoàn thiện, nhưng đã bước đầu tạo được nề nếp, làm tiền đề cho việc thực hiện quy chế HSSV ngoại trú của Bộ GD&ĐT, mặt khác cũng làm thay đổi quan niệm của nhiều người kể cả trong và ngoài nhà trường về việc phối hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội trong việc QLHSSV nội, ngoại trú.

5. Kết luận

Quản lý học sinh sinh viên nói chung và QLHSSV nội, ngoại trú nói riêng tuy không phải là vấn đề mới mẻ song cùng với sự phát triển thay đổi hàng ngày của xã hội và ý thức, suy nghĩ, lối sống của lớp trẻ thì để việc thực hiện tốt việc này chúng ta cũng phải thường xuyên có sự thay đổi, điều chỉnh các phương pháp cho phù hợp hơn nên đây là một quá trình dài hơi với nhiều thách thức đặt ra cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp nói chung và Trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An nói riêng. Tuy nhiên, có biện pháp QLHSSV tốt hợp lý sẽ giúp các cơ sở giáo dục nghề nghiệp nâng cao ý thức, thái độ cho HSSV và từ đó nâng cao hiệu quả chất lượng hoạt động giáo dục, đào tạo của đơn vị. Việc nâng cao chất lượng quản lý HSSV nội, ngoại trú là quan trọng và cần thiết đòi hỏi sự quyết tâm, vào cuộc không chỉ của cá nhân, đơn vị nào mà của tất cả các tổ chức, ban ngành, gia đình và xã hội đặc biệt là chính từ các đơn vị cơ sở đào tạo, đồng thời cần có sự hỗ trợ, định hướng kịp thời từ phía Chính phủ và các cơ quan quản lý nhà nước./.



KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC NĂM 2025

Nâng cao chất lượng đào tạo và quản lý học sinh, sinh viên trong bối cảnh hiện nay

Tài liệu tham khảo

1. Đặng Quốc Bảo (1997), Một số khái niệm về quản lý giáo dục, Học viện Quản lý giáo dục.
2. Website: <http://www.moet.gov.vn><http://www.edu.net.vn>
3. Tâm lý học đại cương- Hà Nội 1999- PGS. Nguyễn Quang Uẩn (chủ biên).
4. Quản lý nhà nước về giáo dục, Quyển I, Trường cán bộ quản lý giáo dục và đào tạo.
5. Sáng kiến kinh nghiệm của tác giả Nguyễn Việt Hà.



**THỰC TRẠNG VÀ BIỆN PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG KIỂM TRA
ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ HỌC TẬP Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG
TỈNH NGHỆ AN HIỆN NAY**

**CURRENT STATUS AND MEASURES TO MANAGE ACTIVITIES
OF TESTING AND ASSESSMENT OF LEARNING OUTCOMES
AT COLLEGES IN NGHE AN PROVINCE TODAY**

Nguyễn Hữu Hằng

Trường Cao đẳng Việt-Đức Nghệ An

Email:cdvdna@gmail.com

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0, hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa trên mọi lĩnh vực hiện nay, quan điểm chỉ đạo xuyên suốt của Đảng và Nhà nước ta luôn nhấn mạnh tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp với mục tiêu “Phát triển nhanh giáo dục nghề nghiệp nhằm đáp ứng nhu cầu đa dạng của thị trường lao động, của người dân và yêu cầu ngày càng cao về số lượng, cơ cấu, chất lượng nhân lực có kỹ năng nghề cho phát triển đất nước trong từng giai đoạn”. Để đạt mục tiêu này, một trong những nội dung quan trọng của các nhiệm vụ giải pháp đó là “... Đổi mới, đa dạng phương thức kiểm tra, đánh giá, có sự tham gia và thừa nhận của người sử dụng lao động. Triển khai công nhận kỹ năng, trình độ của người học, người lao động đã tích lũy từ học tập và kinh nghiệm làm việc thực tế ở trong và ngoài nước...” (Thủ tướng Chính phủ, 2021a), “... Đổi mới việc đánh giá kiến thức, kỹ năng của người học, người lao động; phát triển hệ thống đánh giá, kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp...” (Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 2023).

Hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập (HĐ KTĐG KQHT) của người học là một khâu quan trọng quá trình giáo dục đào tạo và trong công tác quản lý của bất cứ một cơ sở giáo dục đào tạo nào. Kết quả những thông tin thu được qua HĐ KTĐG KQHT là những phản hồi giúp các nhà quản lý, nhà giáo kịp thời điều chỉnh các hoạt động giáo dục đào tạo phù hợp nhằm nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo. Để HĐ KTĐG KQHT một cách khách quan, chính xác, đảm bảo tính hệ thống và khoa học, các cơ sở giáo dục đào tạo phải không ngừng nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động này.

Trong quá trình tổ chức thực hiện HĐ KTĐG KQHT tại các trường cao đẳng thuộc khối giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Nghệ An (trong bài viết này gọi chung là các trường CĐ tỉnh Nghệ An) đã được các trường quan tâm triển khai thực hiện đảm bảo qui định chung của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Tuy nhiên, vẫn còn một số hạn chế, bất cập, vì vậy việc nghiên cứu đề xuất các biện pháp nâng cao hiệu quả quản lý HĐ KTĐG KQHT của học sinh sinh viên (HSSV) tại các trường



CD đảng tỉnh Nghệ An thực sự cần thiết.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm cơ bản

2.1.1. Kiểm tra

Kiểm tra là bộ phận hợp thành của quá trình hoạt động dạy - học nhằm nắm được thông tin về trạng thái và kết quả học tập của sinh viên về những nguyên nhân cơ bản của thực trạng đó để tìm ra những biện pháp khắc phục lỗ hổng, đồng thời củng cố và tiếp tục nâng cao hiệu quả của hoạt động dạy - học (Trần Đức Khánh, 2016). Trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, kiểm tra là một thuật ngữ chỉ sự đo lường, thu thập thông tin để có được những phán đoán, xác định xem mỗi người học sau khi học đạt được kiến thức, kỹ năng, thái độ hay năng lực như thế nào, đồng thời có những thông tin phản hồi để hoàn thiện quá trình dạy và học.

2.1.2. Đánh giá

Đánh giá là quá trình thu thập thông tin, chứng cứ về đối tượng được đánh giá và đưa ra những phán xét, nhận định về mức độ đạt được theo các tiêu chí đã được đưa ra trong các tiêu chuẩn hay kết quả học tập. Đánh giá có thể là đánh giá định lượng hoặc đánh giá định tính (Từ điển Giáo dục học, 2001). Như vậy, ta có thể hiểu kiểm tra đánh giá kết quả học tập là sự so sánh, đối chiếu kiến thức, kỹ năng, thái độ thực tế đạt được ở những người học để tìm hiểu và chuẩn đoán trước, trong hoặc sau quá trình học tập với các kết quả mong đợi đã xác định trong mục tiêu dạy học.

2.1.3. Quản lý hoạt động kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học sinh, sinh viên

Quản lý hoạt động KTĐG KQHT là những tác động có ý thức, có kế hoạch của chủ thể quản lý vào quá trình KTĐG KQHT nhằm làm cho công tác KTĐG KQHT được chính xác, khách quan, trung thực, phản ánh đúng thực trạng chất lượng dạy học, từ đó tìm ra nguyên nhân và biện pháp để cải thiện thực trạng, nâng cao chất lượng dạy học cũng như chất lượng giáo dục tổng thể (Trần Lương, Cóm Minh Tiến, Phan Thị Ánh Nguyệt, & Cao Lương Bình, 2023).

2.2. Tổ chức khảo sát

2.2.1. Mục đích khảo sát

Đánh giá về thực trạng quản lý HĐ KTĐG KQHT của HSSV (theo các chức năng cơ bản của hoạt động quản lý: lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo thực hiện và kiểm tra đánh giá). Đánh giá mức độ tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý HĐ KTĐG KQHT của HSSV. Từ đó nghiên cứu đề xuất các biện pháp nâng cao hiệu quả quản lý HĐ KTĐG KQHT của HSSV tại các trường CD đảng tỉnh Nghệ An.

2.2.2. Nội dung khảo sát



KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC NĂM 2025

Nâng cao chất lượng đào tạo và quản lý học sinh, sinh viên trong bối cảnh hiện nay

Nội dung khảo sát tập trung vào các vấn đề chính sau đây: 1) Thực trạng nhận thức về HĐ KTĐG KQHT của HSSV; 2) Thực trạng về lập kế hoạch HĐ KTĐG KQHT của HSSV; 3) Thực trạng về tổ chức thực hiện HĐ KTĐG KQHT của HSSV; 4) Thực trạng về công tác chỉ đạo thực hiện HĐ KTĐG KQHT của HSSV của CBQL theo phân cấp, phân quyền; 5) Thực trạng về kiểm tra và đánh giá HĐ KTĐG KQHT của HSSV; 6) Thực trạng các điều kiện hỗ trợ HĐ KTĐG KQHT của HSSV.

2.2.3. Đối tượng và địa bàn khảo sát

Khảo sát các nhóm đối tượng: nhóm cán bộ quản lý (CBQL), gồm Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng (ban giám hiệu (BGH)), Trưởng các phòng, khoa, Tổ trưởng tổ môn (cán bộ chủ chốt (CBCC)) và nhóm Giảng viên (GV) tại các trường CĐ đẳng tỉnh Nghệ An, cụ thể thông tin về các đối tượng khảo sát trong bảng 1.

Bảng 1. Thông tin về các đối tượng khảo sát

TT	Trường CĐ công lập	Đối tượng khảo sát			Tổng cộng
		GV	CBQL		
			BGH	CBCC	
1	Trường cao đẳng giao thông vận tải Miền trung (Trường Cao đẳng Giao thông vận tải Trung ương IV)	12	2	12	26
2	Trường cao đẳng kỹ thuật công nghiệp Việt Nam - Hàn Quốc Nghệ An	32	2	14	48
3	Trường cao đẳng Việt – Đức Nghệ An	36	2	16	54
4	Trường cao đẳng thương mại- du lịch Nghệ An	24	2	12	38
5	Trường cao đẳng kinh tế – kỹ thuật số 1 Nghệ An	16	2	14	32
6	Trường cao đẳng nghề số 4 (Bộ quốc phòng)	20	2	14	36
7	Trường cao đẳng văn hóa nghệ thuật Nghệ An	12	2	12	26
	Tổng cộng	152	14	94	260

Địa bàn khảo sát: các trường cao đẳng công lập thuộc khối giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Nghệ An với một số đặc điểm chung về sự hình thành và phát triển, các bậc trình độ đào tạo, qui mô, chất lượng đội ngũ và cơ sở vật chất các trường như sau:

- Phần lớn các trường đều được nâng cấp từ các trường trung cấp nghề hoặc trung cấp chuyên nghiệp từ sau năm 2007, tổ chức đào tạo nhân lực trực tiếp cho sản xuất, kinh doanh, dịch vụ trình độ cao đẳng, trình độ trung cấp, trình độ sơ cấp và đào tạo thường xuyên theo quy định của Luật giáo dục nghề nghiệp (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2007a, 2007b, 2008, 2011a, 2011b, 2017a, 2017b, 2017c; Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2004, 2008).

- Các trường đều có lợi thế nhất định từ cơ chế chính sách, hỗ trợ kinh phí từ



chính quyền địa phương, các Bộ chủ quản; chi phí học tập thấp, được nhà nước cấp bù học phí nên người học phải đóng góp rất ít (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2023; Thủ tướng chính phủ, 2021b, 2023). Phần lớn các trường đều đào tạo các mã nghề kỹ thuật, học sinh, sinh viên tốt nghiệp được các nhà sử dụng lao động “sẵn đón” nên rất thuận lợi trong việc giải quyết đầu ra cho người học (Tỉnh ủy Nghệ An, 2022).

- Địa bàn tuyển sinh của các trường chủ yếu là học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở, trung học phổ thông trên địa bàn tỉnh Nghệ An và một số huyện phụ cận của tỉnh Hà Tĩnh, cùng với đó là tư tưởng của phụ huynh và học sinh “học đại học” là ưu tiên lựa chọn đầu tiên nên các trường gặp nhiều khó khăn trong tuyển sinh, chất lượng đầu vào thấp. Đây là thách thức cho phần lớn các trường, ngoại trừ một số trường có bề dày trong đào tạo nghề, được sự hỗ trợ đầu tư từ nguồn vốn các Chương trình mục tiêu quốc gia và của nước ngoài như trường cao đẳng Việt - Đức, trường cao đẳng kỹ thuật công nghiệp Việt Nam - Hàn Quốc (Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Nghệ An, 2021, 2022, 2023; Tỉnh ủy Nghệ An, 2022).

- Trong những năm gần đây tuy đã có sự đầu tư của nhà nước cho các trường mua sắm, xây dựng cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo nhưng vẫn chưa đáp ứng so với yêu cầu phát triển của khoa học công nghệ và thực tế sản xuất; nguồn kinh phí eo hẹp, thu nhập của cán bộ, giảng viên còn thấp, còn nhiều bất cập trong chế độ chính sách ảnh hưởng nhiều đến động lực, hiệu quả công việc, sự cống hiến cho sự phát triển nhà trường. Hiệu quả quản trị nhà trường còn thấp, tồn tại nhiều bất cập, hạn chế (Tỉnh ủy Nghệ An, 2022).

2.2.4. Phương pháp khảo sát và xử lý số liệu

- Phương pháp thực hiện là khảo sát ý kiến (các đối tượng khảo sát được lựa chọn ngẫu nhiên) thông qua phiếu hỏi được thiết kế trên Google form, gửi đường link khảo sát online qua email/zalo. Để làm rõ hơn một số ý kiến tác giả còn sử dụng phương pháp phỏng vấn trực tiếp, lấy ý kiến chuyên gia.

- Số liệu khảo sát được nhập và xử lý bằng phần mềm IBM SPSS 27.0 và Excel lập biểu bảng và phân tích điểm trung bình (ĐTB), độ lệch chuẩn (ĐLC) để đưa ra kết luận của các kết quả nghiên cứu. Nội dung nào có ĐTB cao hơn thể hiện nội dung đó được đánh giá cao theo hướng tích cực.

- Việc xử lý kết quả các phiếu trưng cầu dựa vào phương pháp toán thống kê định lượng kết quả nghiên cứu. Tác giả sử dụng hai phương pháp đánh giá là: đánh giá định lượng theo tỷ lệ % và đánh giá theo điểm trung bình cộng cho các nội dung đánh giá.

Nghiên cứu sử dụng thang đo Likert 5 mức độ phù hợp với từng nội dung khảo sát, cụ thể theo quy ước thang đo trong bảng 2.



Bảng 2. Quy ước thang đo

	Thang đo 5 mức (Giá trị khoảng cách = (Maximum - Minimum)/n = (5-1)/5 = 0.8)				
ĐTB	1.0 <ĐTB ≤ 1.8	1.8 <ĐTB ≤ 2.6	2.6 <ĐTB ≤ 3.4	3.4 <ĐTB ≤ 4.2	4.2 <ĐTB ≤ 5.0
Mức độ đánh giá	Kém(không đồng ý / không hiệu quả)	Yếu (ít đồng ý / ít hiệu quả)	Trung bình (đồng ý / hiệu quả)	Khá (khá đồng ý/khả hiệu quả)	Tốt (rất đồng ý/rất hiệu quả)

2.2.5. Độ tin cậy của dữ liệu

Độ tin cậy của dữ liệu trong nghiên cứu này được đánh giá dựa trên kết quả phân tích Cronbach's Alpha. Cụ thể, thang đo có độ tin cậy đạt yêu cầu khi giá trị Cronbach's Alpha của thang đo đạt từ 0,60 trở lên (Hoàng & Chu, 2008). Ngoài ra, các biến quan sát trong mỗi thang đo được chấp nhận khi giá trị hệ số tương quan biến tổng đạt từ 0,30 trở lên (Nunnally, 1978; Slater, 1995). Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha của dữ liệu thể hiện trong bảng 3.

Bảng 3. Kết quả phân tích hệ số tin cậy Cronbach's Alpha

Thang đo	Hệ số tương quan biến tổng	Cronbach's Alpha nếu xóa biến	Cronbach's Alpha
Nhận thức của Ban giám hiệu về HĐ KTĐG KQHT của HSSV	0.633 - 0.924	0.786 - 0.900	0.889
Nhận thức của CBQL về HĐ KTĐG KQHT của HSSV	0.632 - 0.809	0.802 - 0.872	0.872
Nhận thức của GV về HĐ KTĐG KQHT của HSSV	0.715 - 0.868	0.857 - 0.911	0.910
Quản lý hoạt động lập kế hoạch hoạt động KTĐG KQHT của HSSV	0.416 - 0.782	0.757 - 0.855	0.854
Quản lý hoạt động tổ chức thực hiện kế hoạch hoạt KTĐG KQHT của HSSV	0.442 - 0.819	0.755 - 0.871	0.850
Quản lý hoạt động chỉ đạo thực hiện kế hoạch hoạt động KTĐG KQHT của HSSV	0.373 - 0.779	0.705 - 0.829	0.805
Quản lý hoạt động kiểm tra và đánh giá hoạt động KTĐG KQHT của HSSV	0.469 - 0.804	0.775 - 0.864	0.848
Quản lý về các điều kiện hỗ trợ đảm bảo hoạt động KTĐG KQHT của HSSV	0.480 - 0.672	0.676 - 0.718	0.778

Kết quả thống kê cho thấy các biến quan sát trong mỗi thang đo thành phần đều



có giá trị hệ số tương quan biến tổng lớn hơn 0,30, đồng thời giá trị Cronbach's Alpha của các thang đo đạt từ 0,8 đến gần bằng 1: thang đo lường rất tốt. Như vậy, các thang đo thành phần đều có giá trị hệ số tin cậy đạt yêu cầu, đồng thời các biến quan sát trong từng thang đo đều có tương quan rất tốt với thang đo nên đều được giữ lại để tiến hành các phân tích, thống kê tiếp theo.

3. Kết quả và thảo luận

3.1. Thực trạng nhận thức về sự cần thiết phải quản lý hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập ở các trường cao đẳng tỉnh Nghệ An

Nhận thức về HĐ KTĐG KQHT của HSSV được đo bằng 04 biến quan sát: NT01-Nhận thức về vai trò, ý nghĩa của HĐ KTĐG KQHT của HSSV; NT02 - Nhận thức về nội dung của HĐ KTĐG KQHT của HSSV; NT03- Nhận thức về quy trình KTĐG KQHT của HSSV và NT04 - Nhận thức về các điều kiện đảm bảo có hiệu quả HĐ KTĐG KQHT của HSSV.

Kết quả khảo sát 14 người thuộc BGH các trường CĐ khối GDNN tỉnh Nghệ An cho thấy: Thực trạng nhận thức của lãnh đạo BGH nhà trường về HĐ KTĐG KQHT của HSSV được đánh giá ở mức độ tốt với điểm trung bình là 4,8 (Bảng 4).

Bảng 4. Nhận thức của Ban giám hiệu về hoạt động kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học sinh, sinh viên

TT	Biến	Mức độ nhận thức					DTB (Mean)
		Kém	Yếu	TB	Khá	Tốt	
1	NT01	0	0	0	2/14 (14,29%)	12/14 (85,71%)	4.87
2	NT02	0	0	0	4/14 (28,57%)	10/14 (71,43%)	4.73
3	NT03	0	0	0	3/14 (21,43%)	11/14 (78,57%)	4.80
4	NT04	0	0	0	3/14 (21,43%)	11/14 (78,57%)	4.80

Qua khảo sát 94 người là cán bộ trưởng, phó các phòng khoa (CBCC) các trường CĐ khối GDNN tỉnh Nghệ An cho thấy: Thực trạng nhận thức của CBCC về HĐ KTĐG KQHT của HSSV cũng được đánh giá ở mức độ tốt với điểm trung bình là 4,08 (Bảng 5).

Bảng 5. Nhận thức của cán bộ quản lý về hoạt động kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học sinh, sinh viên

TT	Biến	Mức độ nhận thức					DTB (Mean)
		Kém	Yếu	TB	Khá	Tốt	
1	NT01	0	2/94	10/94	33/94	49/94	4,37



KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC NĂM 2025

Nâng cao chất lượng đào tạo và quản lý học sinh, sinh viên trong bối cảnh hiện nay

TT	Biến	Mức độ nhận thức					ĐTB (Mean)
		Kém	Yếu	TB	Khá	Tốt	
			(2,13%)	(10,64%)	(35,11%)	(52,13%)	
2	NT02	0	2/94 (2,13%)	18/94(19,1 5%)	25/94 (26,60%)	49/94 (52,13%)	4,29
3	NT03	0	3/94 (3,19%)	39/94 (41,49%)	23/94 (24,47%)	29/94 (30,85%)	3,83
4	NT04	0	2/94 (2,13%)	38/94 (40,43%)	28/94 (29,79%)	26/94 (27,66%)	3,83

Về thực trạng nhận thức của GV về HĐ KTĐG KQHT của HSSV: qua khảo sát 152 người là GV các trường CD khối GDNN tỉnh Nghệ An cho thấy mức độ nhận thức của nhóm này được đánh giá ở mức độ khá với điểm trung bình là 3,67 (Bảng 6).

Bảng 6. Nhận thức của giảng viên về hoạt động kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học sinh, sinh viên

TT	Biến	Mức độ nhận thức					ĐTB (Mean)
		Kém	Yếu	TB	Khá	Tốt	
1	NT01	0	26/152 (17,1%)	29/152 (19,1%)	53/152 (34,9%)	44/152 (28,9%)	3,76
2	NT02	0	25/152 (16,45%)	52/152 (34,21%)	38/152 (25,0%)	37/152 (24,34%)	3,57
3	NT03	0	30/152 (19,7%)	53/152 (34,9%)	33/152 (21,7%)	36/152 (23,7%)	3,49
4	NT04	0	24/152 (15,8%)	27/152 (17,8%)	48/152 (31,6%)	53/152 (34,9%)	3,86

Qua khảo sát kết quả cho thấy nhận thức của đội ngũ ban giám hiệu, cán bộ chủ chốt, giảng viên trường CD khối GDNN tỉnh Nghệ An về HĐ KTĐG KQHT của HSSV viên đều được đánh giá từ mức khá trở lên, trong đó nhận thức của các nhóm đối tượng là giảng viên được đánh giá thấp hơn so với nhóm lãnh đạo và nhóm cán bộ chủ chốt (điểm trung bình lần lượt là 3,67 so với 4,08 và 4,8). Xét về tỷ lệ ý kiến đánh giá thì ở biến khảo sát NT03- Nhận thức về quy trình KTĐG KQHT của HSSV của các GV được đánh giá thấp nhất, còn có 83/152 (54,6%) ý kiến đánh giá ở mức độ yếu và trung bình. Khi phỏng vấn một số GV ở các trường cho thấy các ý kiến tập trung cho rằng: về quy trình KTĐG KQHT thì GV ít quan tâm, họ chỉ thực hiện thực hiện nhiệm vụ được phân công, ít được tham dự tập huấn, bồi dưỡng thông qua các lớp tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ hay các hội thảo khoa học. Đa số cho rằng họ tự nâng cao nghiệp vụ bằng các hình thức khác nhau và thực hiện chủ yếu theo kinh nghiệm.

3.2. Thực trạng lập kế hoạch kiểm tra đánh giá kết quả học tập ở các trường



cao đẳng tỉnh Nghệ An

Về quản lý hoạt động lập kế hoạch kiểm tra đánh giá kết quả học tập của HSSV được đo bằng 05 biến quan sát: LapKH01 - Xây dựng KH cho HĐ KTĐG KQHT của HSSV; LapKH02 - Xác định mục tiêu KTĐG KQHT của HSSV phù hợp với chương trình đào tạo của Nhà trường; LapKH03 - Xác định nội dung KTĐG KQHT của HSSV khoa học, hợp lý, phù hợp với thực tế và khả thi; LapKH04 - Xác định phương thức, cách thức tiến hành KTĐG KQHT của HSSV cụ thể, hợp lý (quản lý, ra đề, chấm thi...) và LapKH05 - Xác định việc tổ chức thực hiện, phân bổ nguồn lực KTĐG KQHT của HSSV và thiết lập các điều kiện đảm bảo cho KH được thực hiện.

Qua khảo sát 258 người là hiệu trưởng, phó hiệu, trưởng các phòng khoa, GV các trường CD khối GDNN tỉnh Nghệ An cho thấy thực trạng về quản lý hoạt động lập KH KTĐG KQHT của HSSV được đánh giá ở mức khá với điểm trung bình chung là 3,44 (Bảng 7).

Bảng 7. *Thực trạng lập kế hoạch kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học sinh, sinh viên*

TT	Biến	Mức độ thực hiện					ĐTB (Mean)
		Kém	Yếu	TB	Khá	Tốt	
1	LapKH01	4/258	28/258	92/258	84/258	50/258	3,57
2	LapKH02	6/258	69/258	74/258	64/258	45/258	3,28
3	LapKH03	5/258	36/258	92/258	83/258	42/258	3,47
4	LapKH04	5/258	54/258	106/258	51/258	42/258	3,28
5	LapKH05	8/258	42/258	60/258	87/258	61/258	3,59

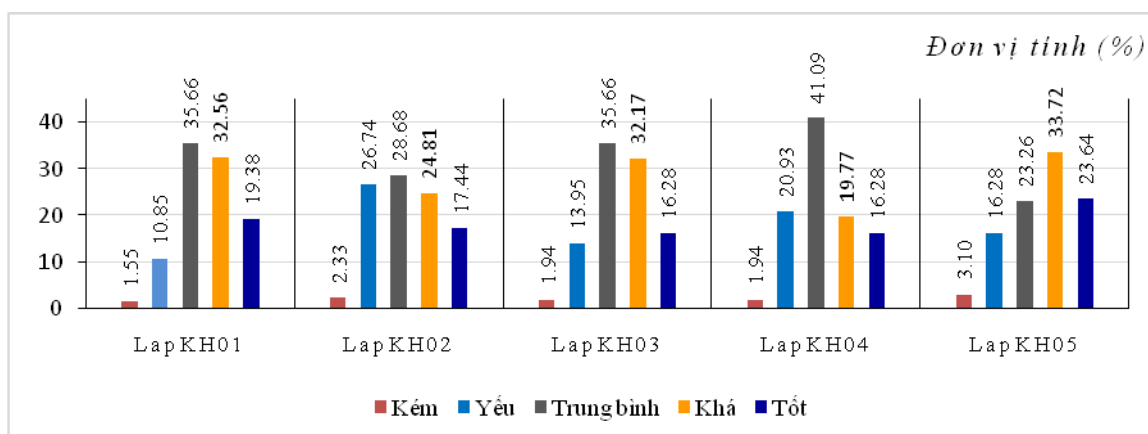
Trong các nội dung (biến) khảo sát về lập kế hoạch hoạt động KH KTĐG KQHT của HSSV kết quả đánh giá chung cho thấy hai nội dung LapKH02 - Xác định mục tiêu KTĐG KQHT của HSSV phù hợp với chương trình đào tạo của Nhà trường và LapKH04 - Xác định phương thức, cách thức tiến hành KTĐG KQHT của HSSV cụ thể, hợp lý (quản lý, ra đề, chấm thi...) được đánh giá thấp hơn cả (điểm trung bình chung cả hai đều là 3,28) đều ở mức trung bình. Trong đó về tỷ lệ ý kiến đánh giá thì nội dung LapKH02 còn có 149/258 (57,75%) đánh giá ở mức kém, yếu và trung bình; nội dung LapKH04 còn có 165/258 (63,96%) đánh giá ở mức kém, yếu và trung bình (Biểu đồ 1).

Biểu đồ 1- *Thực trạng quản lý lập kế hoạch kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học sinh, sinh viên*



KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC NĂM 2025

Nâng cao chất lượng đào tạo và quản lý học sinh, sinh viên trong bối cảnh hiện nay



Để tìm hiểu rõ hơn về kết quả đánh giá này tác giả đã gặp và trao đổi trực tiếp với một số cán bộ lãnh đạo, quản lý và giảng viên đồng thời nghiên cứu kế hoạch ở các trường thấy rằng: tất cả các trường đều xây dựng kế hoạch KH KTĐG KQHT ngay từ đầu năm cho từng học kỳ, năm học và cả khóa học. Tuy nhiên, phần lớn việc xác định mục tiêu KH KTĐG KQHT là nhằm xác nhận kết quả học tập của người học, mà chưa quan tâm nhiều đến mục tiêu làm cơ sở để cải thiện việc dạy và học.

3.3. Thực trạng tổ chức hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập ở các trường cao đẳng tỉnh Nghệ An

Thực trạng tổ chức hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập của HSSV được đo bằng 05 biến quan sát: TCTH01- Phân quyền, phân cấp chỉ đạo KTĐG KQHT của HSSV có cơ cấu hợp lý; TCTH02- Triển khai khoa học và hiệu quả việc thực hiện KH KTĐG KQHT của HSSV (ra đề, quản lý đề, chấm thi, công bố kết quả...); TCTH03- Sắp xếp, phân công cụ thể trong việc thực hiện KTĐG KQHT của HSSV; TCTH04- Quy định cụ thể nhiệm vụ và quyền hạn, quyền lợi của CB GV, các bộ phận tham gia KTĐG KQHT của HSSV và TCTH05- Tổ chức tập huấn hướng dẫn GV thực hiện hoạt động KTĐG KQHT của HSSV.

Kết quả 258 người là hiệu trưởng, hiệu phó, trưởng các phòng khoa, GV các trường CĐ khối GDNN tỉnh Nghệ An trả lời các nội dung khảo sát cho thấy thực trạng về quản lý hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập của HSSV được đánh giá ở mức trung bình với điểm trung bình chung là 3,36 (Bảng 8). Xét riêng các nội dung kết quả khảo sát cho thấy các nội dung TCTH02, TCTH04 và TCTH05 được đánh giá mức thực hiện thấp hơn (điểm trung bình lần lượt là 3,22; 3,28 và 3,26). Trong đó về tỷ lệ ý kiến đánh giá thì nội dung TCTH02 còn có 161/258 (62,4%) đánh giá ở mức kém, yếu và trung bình; nội dung TCTH04 còn có 161/258 (62,4%) đánh giá ở mức kém, yếu và trung bình; nội dung TCTH05 còn có 157/258 (60,85%) đánh giá ở mức kém, yếu và trung bình (Biểu đồ 2).

Bảng 8. Thực trạng tổ chức thực hiện hoạt động kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học sinh, sinh viên

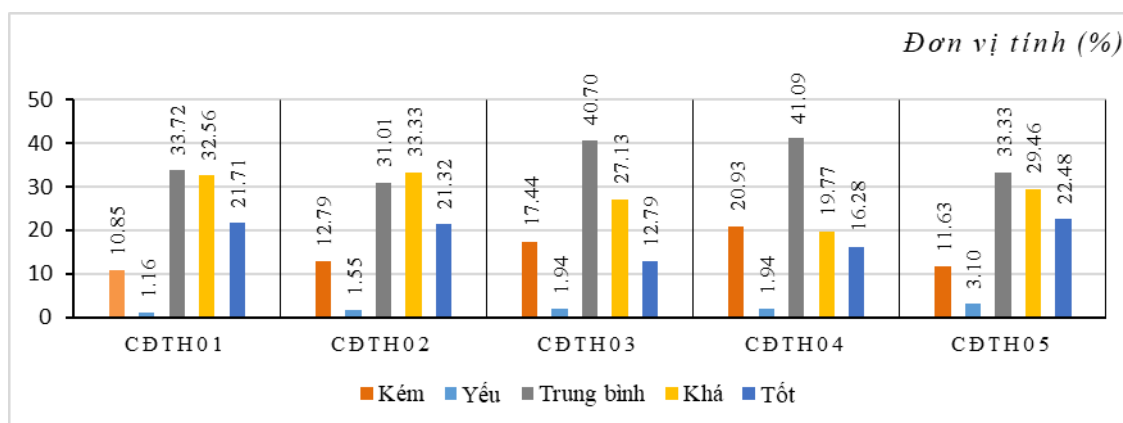


KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC NĂM 2025

Nâng cao chất lượng đào tạo và quản lý học sinh, sinh viên trong bối cảnh hiện nay

TT	Biến	Mức độ thực hiện					ĐTB (Mean)
		Kém	Yếu	TB	Khá	Tốt	
1	TCTH01	3/258	25/258	93/258	96/258	41/258	3,57
2	TCTH02	5/258	65/258	91/258	62/258	35/258	3,22
3	TCTH03	5/258	33/258	92/258	86/258	42/258	3,49
4	TCTH04	5/258	50/258	106/258	61/258	36/258	3,28
5	TCTH05	8/258	45/258	104/258	75/258	26/258	3,26

Biểu đồ 2- *Thực trạng tổ chức thực hiện kế hoạch kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học sinh, sinh viên*



Các ý kiến đánh giá thông qua trao đổi trực tiếp cho thấy việc ra đề kiểm tra, thi kết thúc ít được cập nhật, đổi mới hình thức đánh giá chủ yếu các trường xây dựng ngân hàng đề thi và áp dụng cho nhiều khóa học. Đối với đề kiểm tra định kỳ, kết thúc môn học/mô-đun theo qui định đều do giáo viên giảng dạy tự ra, nên dẫn đến tình trạng “dạy cái gì thì ra đề cái đó” nên kết quả KTĐG chưa phản ánh đúng chất lượng giảng dạy, học tập, nếu dùng kết quả kiểm tra đánh giá để so sánh chất lượng giữa các lớp sẽ không phản ánh đúng thực chất. Quyền lợi của CB GV, các bộ phận tham gia KTĐG KQHT của HSSV được tính toán quy đổi theo qui định chế độ làm việc của nhà giáo giáo dục còn thấp chưa tương xứng: việc biên soạn đề kiểm tra kết thúc môn học, gồm cả đáp án, tùy theo loại đề chỉ được tính qui đổi từ 0,25 đến 1,5 giờ tiêu chuẩn. Coi kiểm tra 1 giờ được tính bằng 0,3 giờ chuẩn. Chấm bài kiểm tra chỉ được tính từ 0,1 đến 0,2 giờ/bài. Đối với thi tốt nghiệp có cao hơn nhưng cũng chưa tương xứng công sức người thực hiện bỏ ra: ra đề được tính 0,5 đến 2,5 giờ/đề; coi thi 1 giờ được tính 0,5 giờ chuẩn; chấm thi được tính 0,2 đến 0,4 giờ chuẩn/bài. Việc tập huấn hướng dẫn GV thực hiện hoạt động KTĐG KQHT của HSSV chưa được quan tâm tổ chức. Đây là những tồn tại, hạn chế mà các trường cần cải tiến, khắc phục.



3.4. Thực trạng quản lý chỉ đạo thực hiện kế hoạch kiểm tra đánh giá kết quả học tập ở các trường cao đẳng tỉnh Nghệ An

Thực trạng tổ chức thực hiện kế hoạch kiểm tra đánh giá kết quả học tập của HSSV được đo bằng 05 biến quan sát: CĐTH01- BGH chỉ đạo thực hiện KH KTĐG KQHT của HSSV; CĐTH02- Các phòng, khoa, tổ môn chỉ đạo thực hiện KH KTĐG KQHT của HSSV; CĐTH03 - Phát huy vai trò của GV trong HĐ KTĐG KQHT của HSSV; CĐTH04 - Động viên, khích lệ CB, GV và HSSV thực hiện HĐ KTĐG KQHT của HSSV (khen thưởng, xử phạt) và CĐTH05 - Xây dựng, hoàn thiện và ban hành các quy chế, qui định, các văn bản hướng dẫn HĐ KTĐG KQHT của HSSV.

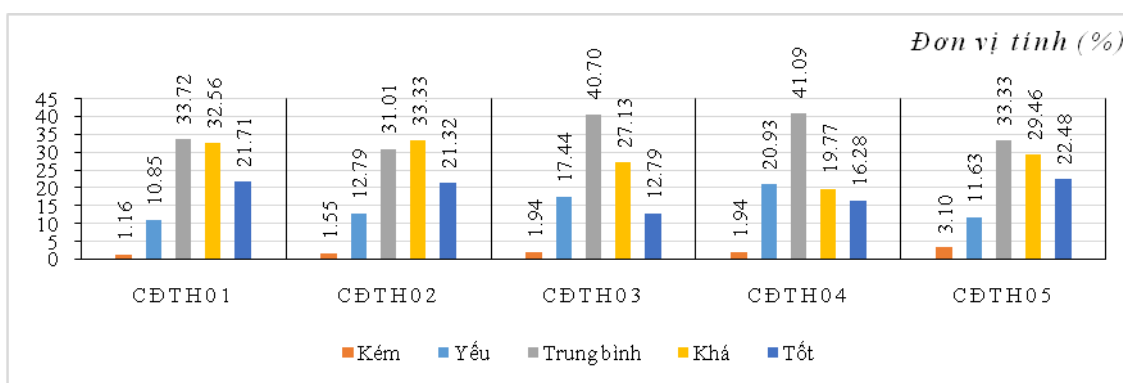
Kết quả khảo sát cho thấy thực trạng về quản lý hoạt động kiểm tra và đánh giá hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập của HSSV được đánh giá ở mức khá với điểm trung bình chung là 3,48 (Bảng 9).

Bảng 9. Thực trạng quản lý chỉ đạo thực hiện kế hoạch kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học sinh, sinh viên

TT	Biến	Mức độ thực hiện					ĐTB (Mean)
		Kém	Yếu	TB	Khá	Tốt	
1	CĐTH01	3/258	28/258	87/258	84/258	56/258	3.63
2	CĐTH02	4/258	33/258	80/258	86/258	55/258	3.60
3	CĐTH03	5/258	45/258	105/258	70/258	33/258	3.31
4	CĐTH04	5/258	54/258	106/258	51/258	42/258	3.28
5	CĐTH05	8/258	30/258	86/258	76/258	58/258	3.57

Xét riêng các nội dung chi tiết CĐTH03 và CĐTH04 được đánh giá thấp hơn, các nội dung này còn có tỷ lệ ý kiến đánh giá ở mức độ thực hiện kém, yếu và trung bình là CĐTH03: 59,45%, CĐTH04: 63,96% (Biểu đồ 3).

Biểu đồ 3 - Thực trạng chỉ đạo thực hiện kế hoạch kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học sinh, sinh viên



Để làm rõ nội dung này tác giả đã phỏng vấn trực tiếp với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, cán bộ chủ chốt ở các trường cho thấy: các trường đều quan tâm chỉ đạo đổi mới, đa dạng các hình thức, phương pháp KTĐG KQHT của HSSV. Tuy nhiên, thực tế



phương pháp kiểm tra, đánh giá đang chủ yếu tập trung ở hình thức tự luận; kiểm tra đánh giá của GV giảng dạy trên lớp chưa thường xuyên, nội dung đề kiểm tra đánh giá theo ngân hàng đề thi; việc cập nhật, chỉnh sửa, bổ sung ngân hàng đề thi còn chậm, chưa thường xuyên; một số CB, GV coi thi chưa nghiêm túc; việc chấm bài còn có “tình thương” với HSSV nên còn “nới nhẹ” khi chấm điểm; một số ý kiến cho rằng còn có GV thực hiện nhiệm vụ kiểm tra còn mang tính đối phó - thực hiện qui định của nhà trường; kiểm tra cho đủ điểm số; nguyên nhân nội dung CĐTH04 được đánh giá thấp hơn là do quyền lợi của CB, GV tham gia hoạt động KTĐG KQHT của HSSV được đáp ứng chưa tương xứng (chế độ tính qui đổi sang giờ chuẩn còn thấp); kết quả thành tích trong hoạt động KTĐG KQHT của HSSV chưa được quan tâm xem xét trong các tiêu chí đánh giá xếp loại hàng năm của các trường.

3.5. Thực trạng kiểm tra và đánh giá hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập ở các trường cao đẳng tỉnh Nghệ An

Thực trạng hoạt động kiểm tra và đánh giá hoạt động thanh tra, kiểm tra đánh giá kết quả học tập của HSSV được đo bằng 05 biến: TTKT01 - Xây dựng hệ thống các tiêu chuẩn kiểm tra HĐ KTĐG KQHT của HSSV khoa học, hợp lý; TTKT02 - Kiểm tra HĐ KTĐG KQHT của HSSV có tính đồng bộ, công khai, minh bạch, khách quan; TTKT03 - Tổ chức đánh giá, rút kinh nghiệm về hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập của HSSV; TTKT04 - Kết hợp các hình thức kiểm tra (định kỳ, đột xuất) hoạt động KTĐG KQHT của HSSV và TTKT05 - Đề xuất các biện pháp điều chỉnh HĐ KTĐG KQHT của HSSV kịp thời, hiệu quả.

Kết quả khảo sát cho thấy thực trạng về quản lý hoạt động thanh tra, kiểm tra và đánh giá hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập của HSSV được đánh giá ở mức trung bình với điểm trung bình chung là 3,36 (Bảng 10).

Bảng 10. Thực trạng quản lý hoạt động thanh tra, kiểm tra và đánh giá hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học sinh, sinh viên

TT	Biến	Mức độ thực hiện					ĐTB (Mean)
		Kém	Yếu	TB	Khá	Tốt	
1	TTKT01	3/258	28/258	101/258	81/258	45/258	3,53
2	TTKT02	4/258	30/258	110/258	70/258	44/258	3,47
3	TTKT03	5/258	69/258	106/258	52/258	26/258	3,10
4	TTKT04	5/258	60/258	106/258	51/258	36/258	3,21
5	TTKT05	5/258	30/258	100/258	76/258	47/258	3,50

Các nội dung chi tiết TTKT03 và TTKT04 được đánh giá thấp hơn, các nội dung này còn có tỷ lệ ý kiến đánh giá ở mức độ thực hiện kém, yếu và trung bình là TTKT03: 69,77%, TTKT04: 66,29% (Biểu đồ 4).

Qua tìm hiểu nghiên cứu các văn bản, kế hoạch của các trường cho thấy các trường đều đã có bộ phận chuyên môn thực hiện nhiệm vụ thanh tra, kiểm tra khảo thí

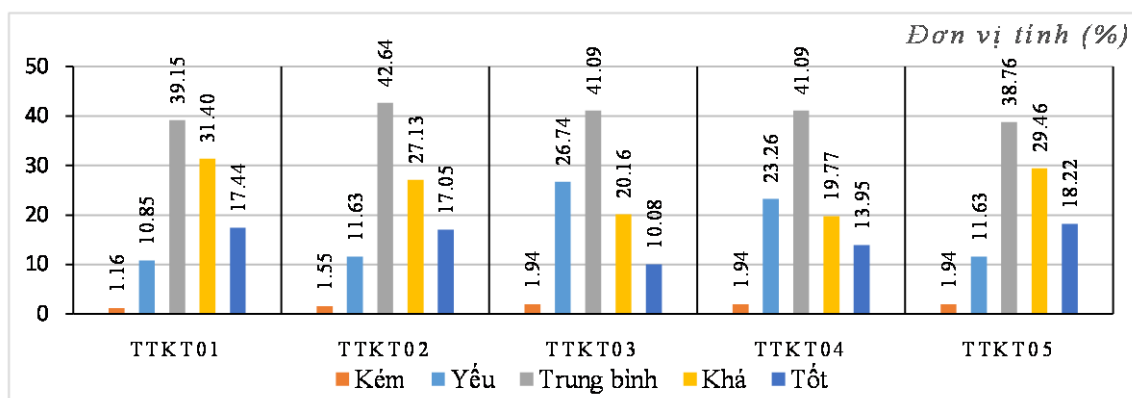


KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC NĂM 2025

Nâng cao chất lượng đào tạo và quản lý học sinh, sinh viên trong bối cảnh hiện nay

đảm bảo chất lượng; một số trường có thành lập phòng chức năng về thanh tra khảo thí đảm bảo chất lượng. Tuy nhiên, công tác thanh tra, kiểm tra thực hiện chưa thường xuyên, chưa xây dựng được kế hoạch cụ thể, chưa thực hiện được công tác sơ kết, tổng kết đánh giá rút kinh nghiệm công tác thanh tra, kiểm tra; hoạt động kiểm tra chủ yếu mới thực hiện định kỳ, ít khi tổ chức kiểm tra đột xuất mà chủ yếu tập trung vào các kỳ thi tốt nghiệp.

Biểu đồ 4 - Thực trạng quản lý hoạt động thanh tra, kiểm tra và đánh giá hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học sinh, sinh viên



3.6. Thực trạng quản lý về các điều kiện hỗ trợ đảm bảo hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập ở các trường cao đẳng tỉnh Nghệ An

Thực trạng về các điều kiện hỗ trợ đảm bảo hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập của HSSV được đo bằng 04 biến: ĐKĐBHĐ01 - Các chế định ĐT (Luật GDNN, chính sách, chế độ, nghị quyết, điều lệ, quy chế...) về HĐ KTĐG KQHT của HSSV; ĐKĐBHĐ02 - Bộ máy tổ chức, nhân lực tham gia HĐ KQHT của HSSV; ĐKĐBHĐ03 - Nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất được huy động tham gia HĐ KTĐG KQHT của HSSV và ĐKĐBHĐ04 - Hệ thống thông tin và môi trường xung quanh trong HĐ KTĐG KQHT của HSSV.

Kết quả khảo sát cho thấy thực trạng về quản lý hoạt động kiểm tra và đánh giá hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập của HSSV được đánh giá ở mức khá với điểm trung bình chung là 3,46 (Bảng 11).

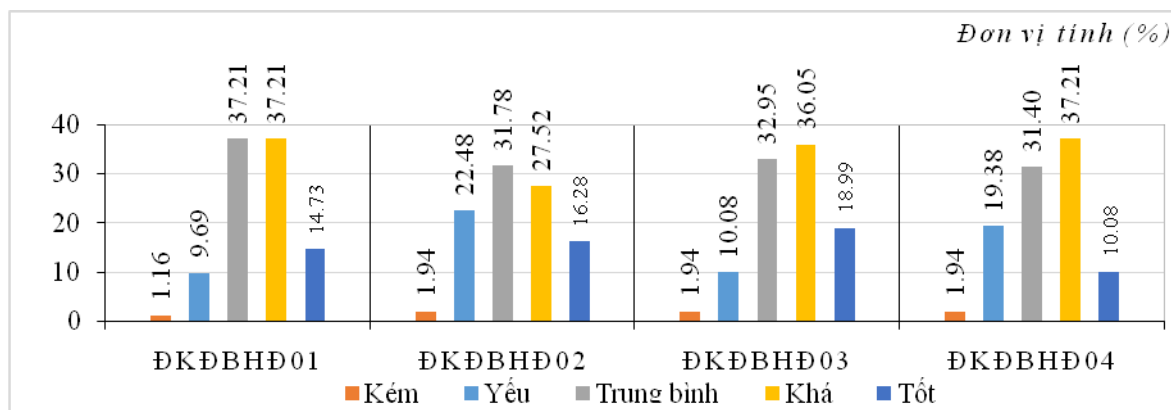
Bảng 11. Thực trạng quản lý các điều kiện hỗ trợ đảm bảo hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học sinh, sinh viên

TT	Biến	Mức độ thực hiện					ĐTB (Mean)
		Kém	Yếu	TB	Khá	Tốt	
1	ĐKĐBHĐ01	3/258	25/258	96/258	96/258	38/258	3,55
2	ĐKĐBHĐ02	5/258	58/258	82/258	71/258	42/258	3,34
3	ĐKĐBHĐ03	5/258	26/258	85/258	93/258	49/258	3,60
4	ĐKĐBHĐ04	5/258	50/258	81/258	96/258	26/258	3,34



Đa số các ý kiến đều đánh giá ở mức trung bình trở lên. Nội dung ĐKĐBHĐ04 - Hệ thống thông tin và môi trường xung quanh trong HĐ KTĐG KQHT của HSSV còn có nhiều ý kiến nhất đánh giá ở mức kém và yếu (55/258 ý kiến chiếm 21,32%, Biểu đồ 5).

Để làm rõ hơn về nội dung này, tác giả đã trực tiếp trao đổi một số lãnh đạo BGH, cán bộ chủ chốt ở các trường và kiểm tra thực tế cho thấy: các trường đều có phần mềm quản lý đào tạo, nhưng chủ yếu mới có các nội dung quản lý hồ sơ lý lịch HSSV, quản lý thu học phí, quản lý kết quả thi, kiểm tra thông qua nhập dữ liệu thủ công; còn các phần mềm hỗ trợ soạn đề, quản lý ngân hàng đề, phần mềm thi trắc nghiệm, máy chấm trắc nghiệm, hệ thống phòng máy tính để tổ chức thi trắc nghiệm trên máy tính chưa có. Đây là điều trở ngại cho việc áp dụng công nghệ thông tin để đổi mới trong KTĐG KQHT, mà các trường cần có kế hoạch khắc phục để đáp ứng xu hướng chuyển đổi số trong bối cảnh hiện nay.



Biểu đồ 5 - Thực trạng quản lý các điều kiện hỗ trợ đảm bảo hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học sinh, sinh viên

4. Một số biện pháp quản lý hoạt động kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học sinh, sinh viên các trường cao đẳng tỉnh Nghệ An

4.1. Nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý, giảng viên về hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học sinh sinh viên

Mục đích của biện pháp này nhằm giúp CBQL, GV nhận thức đúng đắn về mục tiêu, vai trò, tầm quan trọng của HĐ KTĐG KQHT của HSSV; từ đó, nêu cao tinh thần trách nhiệm của mình trong quá trình dạy học và HĐ KTĐG KQHT.

Thực hiện biện pháp thông qua các hoạt động:

- Tổ chức các Hội thảo, diễn đàn, sinh hoạt chuyên môn, tập huấn chuyên môn về các nội dung đổi mới phương pháp dạy học, KTĐG KQHT, phổ biến Quy chế đào tạo...

- Đưa các tiêu chí về hoạt động KTĐG vào Quy chế thi đua khen thưởng, Quy định chi tiết chế độ làm việc của nhà giáo, lưu ý việc quy đổi các hoạt động KTĐG



KQHT phù hợp nhằm động viên, khích lệ, nâng cao ý thức, trách nhiệm của cá nhân, tổ chức tham gia vào HĐ ĐGKQ học tập của HSSV.

4.2. Đổi mới công tác lập kế hoạch kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học sinh, sinh viên

Mục đích của biện pháp là nhằm hoạch định được mục tiêu, nội dung, giải pháp để thực hiện việc quản lý, chỉ đạo, điều hành công tác lập kế hoạch KTĐG KQHT của HSSV một cách hiệu quả nhất.

Thực hiện biện pháp thông qua:

- Quản lý đổi mới mục tiêu KTĐG: Hiệu trưởng chỉ đạo lập kế hoạch đổi mới mục tiêu KTĐG KQHT của HSSV gồm: Phân tích thực trạng thực hiện mục tiêu và quản lý thực hiện mục tiêu KTĐG KQHT của HSSV; Xác định đổi mới mục tiêu kiểm tra, đánh giá theo hướng tiếp cận phẩm chất, năng lực của người học; Xác định các HĐ KTĐG tương ứng với đổi mới mục tiêu; Xác định các nguồn lực thực hiện, các biện pháp, kiểm tra và đánh giá.

- Quản lý đổi mới nội dung, phương pháp KTĐG: Trong giảng dạy, GV tạo ra các tình huống giúp cho HSSV trình bày quan điểm, tranh luận, phản biện, phát triển kỹ năng xử lý các tình huống, vấn đề trong thực tiễn. Nội dung đề kiểm tra, thi, đồ án, đề tài khóa luận đổi mới đa dạng hóa phương pháp KTĐG theo hướng tăng cường phát huy khả năng phân tích, sáng tạo, phát huy kỹ năng nghề của HSSV.

4.3. Nâng cao năng lực cho cán bộ quản lý, giảng viên về thực hiện kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học sinh sinh viên

Biện pháp này nhằm mục đích: giúp CBQL, GV nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ về KTĐG KQHT: biết và vận dụng đa dạng hóa các phương pháp, hình thức KTĐG, vận dụng tốt các thiết bị kỹ thuật, phần mềm hỗ trợ công tác KTĐG KQHT của HSSV.

Biện pháp này thực hiện thông qua các hoạt động:

- Tổ chức tập huấn bồi dưỡng cho CBQL, GV về nghiệp vụ KTĐG, kỹ năng khai thác, sử dụng các thiết bị kỹ thuật, phần mềm hỗ trợ công tác KTĐG KQHT của HSSV. Tổ chức thao giảng, dự giờ, sinh hoạt chuyên đề để cán bộ, GV trao đổi kiến thức, kinh nghiệm trong HĐ KTĐG.

- Định kỳ tổ chức tổng kết đánh giá hoạt động KTĐG KQHT để đúc rút kinh nghiệm, trao đổi chuyên môn, tập huấn bồi dưỡng nâng cao trình độ tin học, ứng dụng công nghệ số vào hoạt động dạy học.

4.4. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học sinh sinh viên

Mục đích của biện pháp: Cung cấp thông tin chính xác, kịp thời, có giá trị về hiệu quả hoạt động KTĐG KQHT của HSSV để làm cơ sở điều chỉnh hiệu quả, phù hợp các nội dung, phương pháp KTĐG KQHT, cơ sở đánh giá xếp loại thi đua khen



thường.

Thực hiện biện pháp thông qua:

- Lập kế hoạch và tổ chức thực hiện thanh tra, kiểm tra đột xuất, định kỳ hoạt động KTĐG KQHT ở tất cả các khâu của hoạt động này.

- Thiết lập tiêu chí đánh giá cụ thể, khoa học, khách quan và khả thi. Phân định rõ bộ phận chuyên trách đảm nhiệm việc quản lý KTĐG KQHT của HSSV.

- Tạo điều kiện cho mỗi cá nhân, bộ phận tự KTĐG hiệu quả công việc trước khi tập thể đánh giá; Tiến hành tổng kết, rút kinh nghiệm trong từng giai đoạn hoặc công việc một cách nghiêm túc; có chính sách khen thưởng, động viên kịp thời.

4.5. Đầu tư phát triển cơ sở vật chất, trang bị đảm bảo các điều kiện, phương tiện hỗ trợ cho hoạt động kiểm tra, đánh giá Biện pháp này nhằm mục đích trang bị đầy đủ cơ sở vật chất, thiết bị, phương tiện dạy học và qua các điều kiện hỗ trợ HĐ KTĐG; góp phần đảm bảo chất lượng, hiệu quả HĐ KTĐG KQHT một cách chính xác, công bằng, khách quan và minh bạch.

Thực hiện biện pháp thông qua:

- Lập dự án tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, tài chính; xây dựng hệ thống thông tin, ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý hoạt động kiểm tra, đánh giá. Tìm nhiều biện pháp nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho cán bộ, viên chức. Xây dựng và phát triển môi trường văn hóa trong nhà trường.

- Kiểm tra, rà soát để đảm bảo việc giữ gìn, bảo quản cơ sở vật chất, xây dựng kế hoạch tu sửa, bổ sung, thay thế các thiết bị hư hỏng xuống cấp kịp thời đảm bảo các thiết bị tối thiểu như máy vi tính, máy in, máy photocopy, máy chấm trắc nghiệm, thường xuyên bảo trì các phần mềm hỗ trợ soạn đề, quản lý ngân hàng đề, phần mềm thi trắc nghiệm, quản lý kết quả thi, kiểm tra...

5. Kết luận

Thực trạng quản lý HĐ KTĐG KQHT của HSSV ở các trường cao đẳng tỉnh Nghệ An theo các chức năng cơ bản của hoạt động quản lý (lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo thực hiện và kiểm tra đánh giá) và các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý HĐ KTĐG KQHT của HSSV được đánh giá ở mức độ từ trung bình đến mức độ khá (điểm trung bình 3,36 đến 3,48). Qua đó cho thấy các trường đã thực hiện tương đối nghiêm túc, hiệu quả quản lý HĐ KTĐG KQHT của HSSV; các trường cũng đã đầu tư đảm bảo các điều kiện hỗ trợ cho HĐ KTĐG KQHT của HSSV. Tuy nhiên, kết quả khảo sát thực trạng kết hợp phỏng vấn trực tiếp và quan sát, nghiên cứu các tài liệu lưu trữ về HĐ KTĐG KQHT của HSSV ở các trường cho thấy còn một số tồn tại, hạn chế. Đánh giá này là cơ sở để đề xuất các biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý HĐ KTĐG KQHT của HSSV ở các trường cao đẳng tỉnh Nghệ An. Mỗi trường cần căn cứ vào điều kiện cụ thể của nhà trường để tổ chức thực hiện các biện pháp một cách hiệu quả.



Tài liệu tham khảo

Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2023). *Chỉ thị số 21/CT-TW ngày 04/5/2023, về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.*

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2004). *Quyết định số 1507/QĐ-BGDDĐT-TCCB ngày 23/3/2004 về việc thành lập Trường cao đẳng Văn hóa Nghệ thuật Nghệ An.*

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2008). *Quyết định số 3766/QĐ-BGDDĐT ngày 07/7/2008 về việc thành lập Trường Cao đẳng Giao thông Vận tải Miền Trung.*

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2007a, 2017a). *Quyết định số 195/QĐ-BLĐTBXH ngày 31/01/2007 về việc thành lập Trường cao Đẳng nghề kỹ thuật Việt Đức Nghệ An; Quyết định số 694/QĐ-LĐTBXH ngày 18/5/2017 về việc đổi tên Trường Cao đẳng nghề Kỹ thuật Việt - Đức Nghệ An thành Trường cao đẳng Việt - Đức Nghệ An.*

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2007b, 2017b). *Quyết định số 258/QĐ-BLĐTBXH ngày 15/02/2007 về việc thành lập Trường cao đẳng nghề kỹ thuật công nghiệp Việt Nam – Hàn Quốc; Quyết định số 693/QĐ-LĐTBXH ngày 18/5/2017 về việc đổi tên Trường cao đẳng nghề kỹ thuật công nghiệp Việt Nam – Hàn Quốc thành Trường cao đẳng KTCN Việt Nam – Hàn Quốc.*

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2008, 2017c). *Quyết định số 771/QĐ-BLĐTBXH ngày 05/6/2007 về việc thành lập Trường cao đẳng nghề Du lịch Thương mại Nghệ An; Quyết định số 334/QĐ-LĐTBXH ngày 14/3/2017 về việc đổi tên Trường cao đẳng nghề du lịch thương mại Nghệ An thành Trường cao đẳng Du lịch Thương mại Nghệ An.*

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2011a). *Quyết định số 534/QĐ-BLĐTBXH ngày 04/05/2011 về việc thành lập Trường Cao đẳng nghề số 4 - Bộ Quốc phòng.*

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2011b). *Quyết định số 624/QĐ-BLĐTBXH ngày 25/05/2011 về việc thành lập Trường Cao đẳng Nghề Kinh tế- Kỹ thuật số 1 thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam Tại Nghệ An.*

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2023). *Thông tư 05/2023/TT-BLĐTBXH ngày 15/6/2023, quy định danh mục những ngành nghề nặng nhọc nguy hiểm độc hại.*

Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*. NXB Hồng Đức.

Nunnally, J. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Nghệ An (2021, 2022, 2023). *Báo cáo tổng kết giáo dục nghề nghiệp, giải quyết việc làm ngành Lao động - Thương binh và Xã hội năm 2021, 2022, 2023.*

Thủ tướng Chính phủ (2021a). *Quyết định số 2239/QĐ-TTg ngày 30/12/2021 phê*



duyet Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045.

Thủ tướng chính phủ (2021b). *Nghị định 81/2021/NĐ-CP* ngày 27/8/2021 quy định về cơ chế thu, quản lý học phí đối với cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân và chính sách miễn, giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập; giá dịch vụ trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo.

Thủ tướng chính phủ (2023). *Nghị định 97/2023/NĐ-CP* ngày 31/12/2023 sửa đổi, bổ sung một số điều của *Nghị định số 81/2021/NĐ-CP* ngày 27 tháng 8 năm 2021 của Chính phủ quy định về cơ chế thu, quản lý học phí đối với cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân và chính sách miễn, giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập; giá dịch vụ trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo.

Tỉnh ủy Nghệ An (2022). *Số 14 - ĐA/TU* ngày 25/11/2022 Đề án đào tạo, phát triển nhân lực có kỹ năng nghề trên địa bàn tỉnh Nghệ An giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030.

Trần Đức Khánh (2016), *Đo lường và đánh giá trong giáo dục*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

Trần Lương, Côm Minh Tiến, Phan Thị Ánh Nguyệt & Cao Lương Bình (2023). *Thực trạng quản lý hoạt động KTĐG kết quả học tập của sinh viên Trường Đại học Y dược Cần Thơ*. Tạp chí thiết bị dạy nghề, Volum2, Issue 293. Truy vấn từ <https://vjol.info.vn/index.php/tctbgd/article/view/87998/74761>.

Từ điển Giáo dục học (2001), NXB Từ điển Bách khoa.



**THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP ĐẨY MẠNH HOẠT ĐỘNG
NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN
TRƯỜNG CAO ĐẲNG VIỆT – ĐỨC NGHỆ AN**

Trần Thành Nhân.

Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An

Email: nhanhoavietduc@gmail.com

1. Mở đầu

1.1 Tóm tắt

Nghiên cứu khoa học (NCKH) là một trong những nhiệm vụ quan trọng của giảng viên làm công tác giảng dạy, là một trong những thước đo năng lực chuyên môn của giảng viên. Nghiên cứu này sử dụng phương pháp thống kê hàng năm về số lượng đề tài khoa học và số giảng viên tham gia nghiên cứu nhằm tìm hiểu thực trạng NCKH của giảng viên. Kết quả thống kê cho thấy, nhiều giảng viên chưa tham gia NCKH: 57,8% giảng viên chưa chủ trì đề tài nghiên cứu; 28,1% giảng viên chưa là thành viên đề tài NCKH; 83% giảng viên chưa có bài báo khoa học; nhiều giảng viên chưa viết bài tham luận hội nghị/hội thảo khoa học... Nội dung nghiên cứu trình bày rõ các khó khăn của giảng viên trong NCKH, từ đó đề xuất các giải pháp để đẩy mạnh hoạt động NCKH góp phần thực hiện thắng lợi mục tiêu xây dựng Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An là một trung tâm chuyển giao cung ứng dịch vụ sản xuất gắn với đào tạo, ứng dụng chuyển giao khoa học công nghệ.

1.2 Giới thiệu

Nghiên cứu khoa học (NCKH) không chỉ có ý nghĩa khoa học và thực tiễn trong sự tồn tại và phát triển của xã hội mà nó còn có vị trí quan trọng trong công tác giáo dục và đào tạo. Công tác NCKH hiện đang được xem là một “mắt xích” quan trọng không thể thiếu được trong việc góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, tạo ra nguồn nhân lực đáp ứng được nhu cầu ngày càng cao của xã hội [3]. Với tầm quan trọng như vậy, Nghị quyết Hội nghị lần thứ 2, Ban Chấp hành TW khóa VIII của Đảng Cộng sản Việt Nam có nêu: “Các trường đại học phải là các trung tâm nghiên cứu khoa học, công nghệ, chuyển giao và ứng dụng công nghệ vào sản xuất và đời sống”. Chỉ thị 296/CT-TTg ngày 27 tháng 02 năm 2010 của Thủ tướng Chính phủ về đổi mới quản lý giáo dục đại học giai đoạn 2010 - 2020 cũng nêu rõ “Nâng cao năng lực quản lý và hiệu quả công tác nghiên cứu khoa học ở các trường đại học, góp phần tích cực nâng cao chất lượng đào tạo và phục vụ phát triển kinh tế - xã hội”.

Hiện nay, bất cứ một trường đại học cao đẳng nào cũng đều có 2 nhiệm vụ chính và quan trọng nhất đó là giảng dạy và NCKH. Đây là hai hoạt động có mối quan hệ hữu cơ, hai nhiệm vụ cơ bản chiến lược của mỗi nhà trường, trong đó việc giảng viên tích cực tham gia các hoạt động NCKH là một trong những biện pháp quan trọng, bắt



buộc và cần thiết để hướng đến nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng tốt hơn yêu cầu ngày càng cao của xã hội^[3].

Nội hàm của khái niệm NCKH rất rộng, bao gồm quá trình hoạt động NCKH, kết quả NCKH, ứng dụng kết quả nghiên cứu và phổ biến kiến thức khoa học. Theo Ding et al. (2006), hoạt động NCKH được thể hiện dưới các hình thức sau: thực hiện NCKH, xuất bản công trình nghiên cứu, bằng sáng chế khoa học, giải thưởng NCKH^[6].

Đối với giảng viên đại học, hoạt động NCKH luôn gắn liền với hoạt động giảng dạy và góp phần quan trọng vào việc nâng cao chất lượng giảng dạy. Vì vậy, quan niệm về NCKH ở đại học có thể theo nghĩa hẹp và theo nghĩa rộng. Theo nghĩa hẹp, hoạt động NCKH chỉ nhằm sáng tạo ra tri thức khoa học mới; theo nghĩa rộng, hoạt động NCKH bao gồm cả việc truyền bá tri thức khoa học và hướng dẫn người học (sinh viên, học viên cao học, nghiên cứu sinh) thực hiện công trình NCKH^[7].

Nhận thức rõ tầm quan trọng của công tác NCKH, trong những năm qua, Trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An đã đẩy mạnh công tác NCKH, đổi mới sáng tạo, xem đây là một trong những nhiệm vụ cơ bản của Nhà trường trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của khu vực Bắc trung Bộ và cả nước. Đảng ủy và Ban Giám hiệu Nhà trường luôn quan tâm sát sao đến công tác NCKH, từ đó có sự lãnh đạo và chỉ đạo kịp thời. Danh mục các hoạt động NCKH tại trường chủ yếu được kể đến bao gồm thực hiện các đề tài, tham gia thiết kế, xây dựng chương trình đào tạo; xây dựng chương trình khung, mở mã ngành mới; biên soạn giáo trình, ngân hàng câu hỏi, tài liệu giảng dạy và học tập; tham gia viết bài báo cáo, tham luận tại các hội nghị, bài viết đăng các tạp chí; tham gia thực hiện các sáng kiến, giải pháp quản lý,...Nhà trường đã ban hành nhiều văn bản chỉ đạo hoạt động NCKH như: Thông báo đăng kí, bảo vệ đề cương và nghiệm thu đề tài...Ban hành Quy chế quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học trong đó quy định về định mức kinh phí cho từng loại đề tài và số giờ nghiên cứu khoa học trong tổng định mức giờ giảng theo chức danh nghề nghiệp của mỗi giảng viên trong năm học.

Trong Sứ mạng đã công bố, Nhà trường nêu rõ: Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An là một trong những trung tâm chuyển giao cung ứng dịch vụ sản xuất gắn với đào tạo, ứng dụng chuyển giao khoa học công nghệ phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Nghệ An và cả nước. Các hoạt động khoa học và công nghệ của Nhà trường trong giai đoạn hiện nay tập trung mọi nguồn lực để thực hiện thành công nghị quyết Đại hội Đảng bộ nhiệm kỳ 2020-2025.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Đánh giá thực trạng về công tác NCKH của giảng viên Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An

2.1.1 Kết quả hoạt động NCKH giai đoạn 2020 đến nay



KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC NĂM 2025

Nâng cao chất lượng đào tạo và quản lý học sinh, sinh viên trong bối cảnh hiện nay

Trong giai đoạn 2020 đến nay, việc thực hiện kế hoạch hoạt động NCKH của Nhà trường đã có những chuyển biến tích cực, đạt được những kết quả khả quan thông qua việc thực hiện các đề tài nghiên cứu ứng dụng, sáng kiến kinh nghiệm,

Các hoạt động NCKH cụ thể của giảng viên được thống kê trong bài viết này bao gồm: thực hiện đề tài NCKH; công bố bài báo khoa học; viết bài tham dự hội nghị/hội thảo khoa học. Về đề tài NCKH, 42,2% giảng viên đã chủ trì đề tài NCKH; trong đó: 14% giảng viên chủ trì từ 2 đề tài. Tuy nhiên, có tới 28,1% giảng viên chưa có đề tài NCKH. Về bài báo khoa học, 17% giảng viên đã công bố bài báo khoa học.

Bảng 1: Số đề tài NCKH của giảng viên từ năm học 2019 -2020 đến nay

TT	Năm học 2019 – 2020		Năm học 2020 -2021		Năm học 2021 – 2022		Năm học 2022- 2023	Năm học 2023 - 2024	Ghi chú
	Đề tài NCKH	Sáng kiến KN	Đề tài NCKH	Sáng kiến KN	Đề tài NCKH	Sáng kiến KN	Đề tài NCKH	Đề tài NCKH	
1	12	6	4	10	11	3	7	4	
Tổng	18		14		14		7	4	

Năm học 2019-2020, Nhà trường phê duyệt, nghiệm thu 18 đề tài cấp Trường trong đó có 12 đề tài NCKH, 6 sáng kiến kinh nghiệm. Năm học 2020-2021, 2021-2022 do ảnh hưởng đại dịch Covid 19 tác động trực tiếp đến mọi mặt hoạt động của nhà trường, tuy nhiên hoạt động NCKH vẫn được triển khai đúng kế hoạch và tiến độ đề ra, nhiều đề tài khoa học, sáng kiến kinh nghiệm được nghiệm thu. Chất lượng các đề tài khoa học, sáng kiến kinh nghiệm ngày càng được nâng lên, áp dụng trong thực tế đem lại hiệu quả thiết thực trong công tác quản lý và trong hoạt động đào tạo của nhà trường từng bước khẳng định vai trò của NCKH trong sự phát triển chung của Nhà trường.

Đối với công tác rà soát chỉnh sửa chương trình đào tạo, biên soạn giáo trình, tài liệu tham khảo của nhà trường thường xuyên được điều chỉnh, bổ sung, chỉnh sửa, cập nhật liên tục để đáp ứng yêu cầu và điều kiện giảng dạy.

Triển khai xây dựng kế hoạch và tham gia Hội thi Thiết bị đào tạo tự làm tỉnh Nghệ An và cấp quốc gia cụ thể như sau:

Bảng 2: Số thiết bị tham gia hội thi thiết bị tự làm các cấp

TT	Năm học 2021 – 2022		Năm học 2023 - 2024	Ghi chú
	Hội thi cấp Tỉnh	Hội thi cấp Quốc gia	Hội thi cấp Tỉnh	
1	6	3	4	
Tổng cộng	9		4	



Năm 2021 có 6 thiết bị tham gia dự thi cấp tỉnh với kết quả giải nhì toàn đoàn; 3 thiết bị tham gia hội thi thiết bị cấp quốc gia kết quả đạt một giải nhất, một giải ba và một giải khuyến khích; Năm 2024 có 4 thiết bị tham gia dự thi cấp tỉnh và đạt giải ba toàn đoàn, các thiết bị dự thi đều đạt giải.

Hàng năm, nhà trường xây dựng và ban hành mới Quy chế về hoạt động NCKH phù hợp với tình hình thực tế của Nhà trường. Qua đó, nhấn mạnh tầm quan trọng của công tác NCKH đến toàn thể các cán bộ, giảng viên và công nhân viên Nhà trường. Nhà trường đã thành lập Hội đồng NCKH cấp Trường nhằm chủ động tham mưu và tổ chức triển khai thực hiện các đề tài, dự án hiệu quả hơn.

2.1.2 Hạn chế, khó khăn trong công tác nghiên cứu khoa học

Bên cạnh những kết quả đạt được nêu trên, hoạt động NCKH ở Trường vẫn còn những hạn chế như:

Hiệu quả và tính ứng dụng của một số đề tài nghiên cứu chưa cao; nội dung đề tài chủ yếu tập trung thiết kế chế tạo mô hình dạy học phục vụ công tác giảng dạy các mô đun chuyên ngành chứ chưa có những đề tài chuyên sâu tìm ra cái mới.

Các đề tài NCKH, sáng kiến kinh nghiệm mới chỉ dừng lại ở cấp cơ sở với kinh phí thực hiện hạn chế và thời gian thực hiện tương đối ngắn. Số lượng bài viết đăng các tạp chí chuyên ngành trong nước và quốc tế của giảng viên còn ít.

Một số giảng viên chưa thật sự nhiệt tình và say mê trong NCKH, tham gia nhóm tác giả với mục đích cho đủ điều kiện để xét danh hiệu thi đua hàng năm. Những hạn chế nêu trên xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau như:

Thứ nhất, một số giảng viên chưa nhận thức hết tầm quan trọng của NCKH, thiếu sự chủ động, thiếu sự đầu tư đúng mức cho công tác nghiên cứu khoa học, chỉ nghiên cứu cho đủ công trình theo quy định, hoặc chưa xuất phát từ nhu cầu thực tế của chính bản thân giảng viên, hoặc nhu cầu của môn học, ngành học.

Thứ hai, một số giảng viên chưa nắm được phương pháp NCKH, phương pháp xây dựng đề cương cho đề tài nghiên cứu cũng như quy cách trình bày một đề tài NCKH dẫn đến một số lỗi thường mắc phải trong NCKH của giảng viên như: nội dung nghiên cứu không trọng tâm, nặng tính lý thuyết, không bám sát mục tiêu chương trình đào tạo...

Thứ ba, áp lực từ nhiệm vụ giảng dạy: Giảng viên thường phải cân đối giữa công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Việc giảng dạy chiếm nhiều thời gian và công sức khiến nhiều giảng viên khó có thể dành đủ thời gian để tập trung cho nghiên cứu (thống kê giờ giảng của giảng viên hàng năm); khi tham khảo nguồn tài liệu để viết bài, làm đề tài còn lệ thuộc vào Internet dẫn đến bài viết, đề tài không phong phú và chưa sát với thực tế.

Thứ tư, việc NCKH, thực hiện các đề tài vừa tốn nhiều thời gian, công sức, trong khi kinh phí hỗ trợ còn hạn chế. Hơn nữa quy định thanh toán kinh phí của công



tác NCKH ngày càng chặt chẽ như yêu cầu các loại hóa đơn đồ cho các danh mục của đề tài thực hành do vậy gây không ít khó khăn cho giảng viên trong khi thực hiện các đề tài NCKH. Chính sách khuyến khích NCKH còn thiếu tính đồng bộ và chưa tạo được động lực NCKH trong giảng viên, cán bộ công nhân viên.

Thứ năm, trình độ ngoại ngữ; công nghệ thông tin đặc biệt là ứng dụng trí tuệ nhân tạo AI trong công tác NCKH của đội ngũ cán bộ, giảng viên còn nhiều hạn chế.

Thứ sáu, việc nghiệm thu kết quả của đề tài đồng nghĩa với việc hoàn thành đề tài, nhà trường chưa chú trọng xây dựng cơ sở dữ liệu, lập hồ sơ theo dõi và đánh giá hiệu quả của các đề tài, sáng kiến kinh nghiệm trong thực tế sau khi đã tổ chức nghiệm thu.

2.2 Một số giải pháp nhằm thúc đẩy công tác NCKH của Nhà trường

2.2.1 Đối với giảng viên

Mỗi giảng viên phải chủ động xây dựng kế hoạch nghiên cứu khoa học của từng năm dựa trên kế hoạch của Nhà trường và lĩnh vực giảng dạy, nhu cầu của bản thân. Giảng viên phải chủ động, có sự đầu tư, phân bổ thời gian hợp lý cho công tác nghiên cứu khoa học^[5].

Chủ động trau dồi kiến thức chuyên môn, nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học đặc biệt là kỹ năng ứng dụng trí tuệ nhân tại AI trong công tác giảng dạy và NCKH.

Chủ động thành lập các nhóm nghiên cứu theo chuyên môn thay cho nghiên cứu cá nhân vì nghiên cứu được tổ chức theo nhóm là một xu thế chủ đạo trong NCKH hiện nay nhằm tận dụng năng lực của từng giảng viên đồng thời có thể thực hiện được những đề tài có quy mô, kinh phí lớn thực hiện trong nhiều năm với nhiều giai đoạn khác nhau. Mặt khác việc lập các nhóm nghiên cứu còn giúp cho giảng viên thường xuyên trao đổi kiến thức chuyên môn qua đó tăng cường tính liên kết trong nghiên cứu giữa giảng viên với giảng viên trong cùng một khoa, giữa giảng viên các khoa khác với nhau.

Khi thực hiện nghiên cứu các đề tài NCKH giảng viên cần phải bám sát nội dung chương trình đào tạo từ đó xác định đúng mục tiêu, đối tượng nghiên cứu.

Trao đổi những khó khăn, vướng mắc với các phòng ban liên quan để được tháo gỡ kịp thời; đóng góp ý kiến thiết thực trong các văn bản liên quan đến quy định NCKH.

2.2.2 Đối với nhà trường và cán bộ quản lý

Thứ nhất, xây dựng môi trường nghiên cứu khoa học, khuyến khích, tạo động lực để giảng viên nghiên cứu khoa học như:

- Nâng cao nhận thức của đội ngũ cán bộ, giảng viên về hoạt động nghiên cứu khoa học. Tăng cường tuyên truyền, phổ biến các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về hoạt động khoa học công nghệ, quán triệt sâu sắc hơn nữa cho đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên các quyết định của Bộ Giáo dục và Đào tạo về hoạt động



NCKH cũng như các qui định, qui chế khác liên quan đến hoạt động NCKH (ví dụ như các điều kiện, tiêu chuẩn xét thăng hạng viên chức) để giảng viên có định hướng hoạt động, có ý thức trách nhiệm trong việc thực hiện nhiệm vụ NCKH bên cạnh nhiệm vụ giảng dạy.

- Đổi mới công tác xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện các nhiệm vụ KHCN. Xây dựng kế hoạch chiến lược, kế hoạch ngắn hạn, dài hạn. Tăng cường sự gắn kết giữa hoạt động đào tạo và hoạt động nghiên cứu khoa học và coi đây là một cấu thành của quy trình đào tạo trong Nhà trường.

- Hoàn thiện và đổi mới cơ chế quản lý NCKH theo hướng nâng cao chất lượng đề tài NCKH các cấp, xã hội hóa các sản phẩm NCKH nhằm phục vụ có hiệu quả hơn cho công tác đào tạo của Nhà trường. Xây dựng quy định về trách nhiệm cá nhân chủ trì đề tài và các thành viên tham gia.

- Thường xuyên kiểm tra, theo dõi, đôn đốc, nhắc nhở việc thực hiện kế hoạch nghiên cứu khoa học, tổ chức sơ kết, tổng kết rút kinh nghiệm về công tác nghiên cứu khoa học^[5].

Chú trọng công tác xây dựng cơ sở dữ liệu, lập hồ sơ theo dõi và đánh giá hiệu quả của các đề tài, sáng kiến kinh nghiệm trong thực tế sau khi đã tổ chức nghiệm thu.

- Xây dựng môi trường hoạt động khoa học sôi động trong nhà trường. Hình thành các giải thưởng cho công tác NCKH với quy mô khác nhau từ cấp phòng, khoa đến cấp trường để thu hút cũng như tạo nên một môi trường khoa học năng động. Có cơ chế khuyến khích cán bộ, giảng viên, tham gia NCKH thông qua việc khen thưởng về vật chất và tinh thần để tôn vinh những cá nhân có thành tích cao trong hoạt động NCKH, có kết quả nghiên cứu nổi bật hay công bố được nhiều bài báo khoa học với điểm số cao, các bài báo đăng trên các tạp chí quốc tế...

- Ban hành quy định yêu cầu bắt buộc về số bài báo, số đề tài NCKH hàng năm đối với cán bộ giảng dạy theo học hàm, học vị; tất cả các cán bộ khoa học, giảng viên có nhiệm vụ bắt buộc tham gia hoạt động NCKH dưới nhiều hình thức với những chế tài cụ thể, hợp lý. Tạo điều kiện để các chủ nhiệm đề tài công bố kết quả nghiên cứu, từ đó góp phần khơi dậy đam mê NCKH của giảng viên^[4].

Thứ hai, tăng cường các điều kiện phục vụ hoạt động nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giảng viên như:

- Tham mưu xây dựng các nhóm nghiên cứu theo chuyên môn, qua đó tăng cường tính liên kết trong nghiên cứu giữa giảng viên với giảng viên, giữa giảng viên với sinh viên. Nhờ trao đổi thảo luận thường xuyên với nhau mà có thể đưa ra được nhiều ý tưởng, mở rộng tầm nhìn, có sức mạnh tập thể để giải quyết những vấn đề trong thực tiễn dạy học.

- Tận dụng nguồn nhân lực có trình độ và thâm niên công tác NCKH trong nhà trường để tổ chức các buổi bồi dưỡng chuyên đề cho giảng viên chưa có kinh nghiệm



NCKH. Thường xuyên tổ chức hội thảo khoa học theo chuyên đề, báo cáo đề tài nghiên cứu để mọi người được biết và tham gia.

- Sử dụng hợp lý các nguồn kinh phí từ ngân sách của nhà trường; đa dạng hóa các nguồn đầu tư cho NCKH và bỏ hình thức phân bổ bình quân kinh phí nghiên cứu đề tài khoa học, mà phân theo nội dung và nhiệm vụ nghiên cứu cụ thể của mỗi đề tài. Khuyến khích các đề tài, dự án khoa học thuộc lĩnh vực nghiên cứu ứng dụng; vay vốn sản xuất thử và có địa chỉ áp dụng.

3. Kết luận

Trên cơ sở là những số liệu thống kê số lượng đề tài NCKH giai đoạn từ 2020 đến nay, nghiên cứu đã làm rõ thực trạng hoạt động NCKH của giảng viên Trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An. Hầu hết đội ngũ giảng viên có nhận thức đúng đắn về vai trò của hoạt động NCKH. Chất lượng hoạt động NCKH ngày càng được nâng cao và đã mang lại hiệu quả rõ rệt trong việc nâng cao năng lực nghiên cứu và giảng dạy của đội ngũ nhà giáo, phục vụ cho công tác đào tạo của nhà trường. Tuy nhiên, hoạt động NCKH còn nhiều bất cập, số lượng đề tài hàng năm còn ít, chất lượng đề tài chưa cao, việc ứng dụng các kết quả nghiên cứu còn hạn chế, việc tổ chức thực hiện các hoạt động NCKH còn có nhiều bất cập. Vì vậy, để đẩy mạnh hoạt động NCKH của giảng viên, Nhà trường cần thực hiện các giải pháp như: ban hành các chính sách khuyến khích giảng viên NCKH; có chế tài đối với các giảng viên không hoàn thành nhiệm vụ NCKH; đồng thời, cần tăng kinh phí cho hoạt động NCKH và xây dựng định mức cho hoạt động NCKH một cách thỏa đáng hơn; đưa hoạt động NCKH song hành với hoạt động đào tạo để thực hiện tốt các chức năng của Trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An trong xu thế phát triển nền kinh tế tri thức trên toàn cầu hiện nay.

Tài liệu tham khảo

[1] Trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An (các năm từ 2020 đến nay): *Quy chế quy định hoạt động nghiên cứu khoa học*

[2] Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2022): *Thông tư số 28/2022/TT-BLĐTBXH ngày 28 tháng 12 năm 2022 sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 07/2017/TT-BLĐTBXH ngày 10 tháng 3 năm 2017 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chế độ làm việc của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp*

[3] Vũ Thị Thúy (2023): “*Vai trò của nghiên cứu khoa học trong công tác giáo dục - đào tạo tại Trường Đại học Tây Bắc*” <https://utb.edu.vn/cong-tac-dang/729-vai-tro-cua-nghien-cuu-khoa-hoc-trong-cong-tac-giao-duc-dao-tao-tai-truong-dai-hoc-tay-bac.html>.

[4] Trương Thị Thu Hà (2016): “*Đẩy mạnh nghiên cứu khoa học góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy môn lý luận chính trị ở các trường đại học và cao đẳng hiện nay*”, Tạp chí Giáo dục lý luận số 253 (2016).



[5] Chu Thị Thu Trang (2025): “Một số giải pháp nâng cao chất lượng công tác nghiên cứu khoa học của giảng viên khoa xây dựng đảng” <https://www.truongchinhtrilamdong.com.vn/nghiencuukhoahoc/item/3083-m%E1%BB%99t-s%E1%BB%91-gi%E1%BA%A3i-ph%C3%A1p-n%C3%A2ng-cao-ch%E1%BA%A5t-l%C6%B0%E1%BB%A3ng-c%C3%B4ng-t%C3%A1c-nghi%C3%AAn-c%E1%BB%A9u-khoa-h%E1%BB%8Dc-c%E1%BB%A7a-gi%E1%BA%A3ng-vi%C3%AAn-khoa-x%C3%A2y-d%E1%BB%B1ng-%C4%91%E1%BA%A3ng.html> ngày 24/01/2025.

[6] Ding, W.W., Muray, F., and Stuart, T.E., (2006). *Gender differences in patenting in the academic life sciences*. Science.

[7] Đào Ngọc Cảnh* Khoa Khoa học Xã hội và Nhân văn, Trường Đại học Cần Thơ: “Thực trạng và giải pháp đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên trường Đại học Cần Thơ” Tập 54, Số 7C (2018): 117-121



**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN
ĐÁP ỨNG NHU CẦU NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO
PHỤC VỤ CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0**

Trần Thị Dung

Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An

+ ● Email: dungchau13582@gmail.com

1. Mở đầu

Giáo dục nghề nghiệp có vai trò quan trọng trong việc cung ứng nhân lực có kỹ thuật cao để phát triển kinh tế - xã hội, góp phần nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế. Đội ngũ giảng viên được coi là chìa khóa then chốt, đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo ở các trường cao đẳng nghề trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay. Bài viết phân tích thực trạng và đưa ra một số giải pháp góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khái quát về cuộc cách mạng công nghiệp 4.0

Thuật ngữ “Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư” (còn gọi là Cách mạng công nghiệp 4.0) bắt đầu xuất hiện từ thập niên đầu tiên của thế kỷ XXI, cụ thể được đề cập trong Kế hoạch hành động chiến lược công nghệ cao của Chính phủ Đức năm 2012. Giáo sư Klaus Schwab, Chủ tịch Diễn đàn kinh tế thế giới (WEF) cho rằng: cách mạng công nghiệp lần thứ tư (FIR) là một thuật ngữ bao gồm một loạt các công nghệ tự động hóa hiện đại, trao đổi dữ liệu và chế tạo các hệ thống vật lý trong không gian ảo (1).

Xét về bản chất, Cách mạng công nghiệp 4.0 là cuộc cách mạng số hóa, thông qua các công nghệ như internet vạn vật, trí tuệ nhân tạo, thực tế ảo, tương tác thực tại - ảo, mạng xã hội, điện toán đám mây, di động, phân tích dữ liệu lớn... để di chuyển thế giới thực thành thế giới số. So với các cuộc cách mạng công nghiệp trước đó, Cách mạng công nghiệp 4.0 có đặc điểm là tốc độ rất nhanh, quy mô lớn, tích hợp nhiều lĩnh vực, tác động mạnh mẽ, sâu sắc, toàn diện trên nhiều lĩnh vực và có những đặc điểm khác biệt như:

Internet vạn vật: là hệ thống mạng điện tử mới dựa trên công nghệ thông tin và công nghệ truyền thông, không chỉ kết nối con người với vật thể, con người với con người, mà còn kết nối cả vật thể với vật thể, làm cho máy móc có thể giao tiếp với nhau trong môi trường chung đa tầng nấc, đa chiều thông qua việc sử dụng các công cụ hiện đại: website, email, điện thoại thông minh, mạng truyền thông xã hội, thiết bị điện tử, thiết bị số hóa, thiết bị cảm biến siêu cao... Với internet vạn vật, không gian thực và không gian ảo, hệ thống vật thể và hệ thống số giao hòa với nhau ngày càng



hữu cơ, làm thay đổi căn bản phương thức tổ chức và vận hành đời sống xã hội cũng như nền sản xuất - dịch vụ - kinh doanh.

Trí tuệ nhân tạo: là công nghệ mô phỏng các quá trình tư duy, nhận thức của con người, trong đó có các quá trình học tập, phân tích, xử lý, lập luận, dịch thuật, sáng tác, dự báo, tự điều chỉnh,... thậm chí mô phỏng được cả một số hành vi của con người với trạng thái tinh thần, cảm xúc, khả năng ứng xử phù hợp với từng hoàn cảnh và tình huống. Trên nền tảng của trí tuệ nhân tạo, các thiết bị tự động sẽ xuất hiện ngày càng nhiều trong quá trình sản xuất vật chất, hoạt động kinh doanh, tác chiến quân sự, an ninh và nhiều loại hình lao động khác cũng như trong đời sống thường ngày của con người.

Công nghệ in 3D (còn được gọi là chế tạo cộng): là công nghệ tạo ra một sản phẩm vật chất bằng công nghệ bồi đắp dần các lớp vật liệu từ một bản vẽ hay một mô hình 3D có trước. Khác với công nghệ chế tạo truyền thống (còn gọi là chế tạo trừ), đây là mô hình sản xuất mới hết sức linh hoạt theo yêu cầu của xã hội. Quá trình thực hiện được diễn ra khi các yêu cầu và thông số kỹ thuật được chuyển cho các tổ chức mẹ, khâu chế tạo sản phẩm sẽ được các công ty con thực hiện tại chỗ nhờ hệ thống máy tính dữ liệu lớn kết nối đa chiều. Đây chính là khởi điểm cho việc hình thành các công xưởng, nhà máy thông minh. Với công nghệ này, cùng với các nhà máy thông minh, lợi thế cạnh tranh sẽ chuyển dịch từ chi phí, quy mô đầu tư... sang các yếu tố khác như ý tưởng thiết kế, chức năng riêng biệt của chuỗi ứng dụng, dịch vụ...

Công nghệ sinh học hiện đại: với hạt nhân là công nghệ gen, hay công nghệ di truyền đã phát triển ở tầm cao của lực lượng sản xuất trực tiếp. Công nghệ này nghiên cứu cấu trúc gen, điều chỉnh và biến đổi gen, tách, tổng hợp và chuyển các gen mong muốn vào các tế bào sinh vật chủ mới tạo ra các cơ chế mới (thực vật, động vật, vi sinh vật) mang đặc tính mới. Ngoài ra, công nghệ sinh học hiện đại còn bao gồm công nghệ tế bào, công nghệ enzym và protein, công nghệ vi sinh vật, công nghệ lên men, công nghệ môi trường... Đây là tiền đề cho hàng loạt chuyển biến bước ngoặt trong nông nghiệp, y tế, dược phẩm, chống tội phạm...

Với những đặc điểm như trên, Cách mạng công nghiệp 4.0 đang tạo ra những cơ hội và triển vọng, đồng thời đặt ra những thách thức và yêu cầu mới đối với nguồn nhân lực trong hiện tại và tương lai. Cụ thể, nguồn nhân lực trong Cách mạng công nghiệp 4.0 phải có đầy đủ các yếu tố: khả năng thích ứng nhanh nhất với môi trường lao động và với tiến bộ khoa học công nghệ mới, với năng lực chuyên môn và trình độ nghiệp vụ cao; có ý chí vượt khó, bền bỉ trong công việc, có đạo đức nghề nghiệp thể hiện qua tinh thần kỷ luật, ý thức trách nhiệm, tinh thần dân chủ, hợp tác và ý thức vì cộng đồng; có kỹ năng làm việc nhóm, khả năng thay đổi, thích ứng nhanh, hội nhập cao, có sáng kiến đột phá, sáng tạo trong công việc; có năng lực thực tế tạo nên kết quả cao và vượt trội trong công việc, có năng lực cạnh tranh.



2.2. Những yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ giảng viên trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0

Trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, nhiều quốc gia ngày càng nhận thức rõ xã hội muốn tiến bộ thì phải dựa vào sức mạnh của tri thức, được bắt nguồn từ việc khai thác tiềm năng sáng tạo vô tận của con người. Vì vậy, việc phát huy nguồn lực của con người là nhân tố cơ bản của sự phát triển nhanh, bền vững. Trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011-2020, Đảng ta khẳng định: “Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân; gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học công nghệ” (2). Để hiện thực hóa chủ trương của Đảng, cần phải phát triển toàn diện, hiện đại nền giáo dục, đặc biệt là giáo dục nghề nghiệp:

Đội ngũ giảng viên cần có trình độ chuyên môn cao, hiểu biết sâu rộng trên nhiều lĩnh vực.

Cách mạng công nghiệp 4.0 đòi hỏi phải có nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng được các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng và phẩm chất, vốn liên tục thay đổi trong môi trường lao động mới. Do đó, danh mục ngành, nghề đào tạo sẽ phải điều chỉnh, cập nhật liên tục, từ đó hàng loạt ngành, chuyên ngành cũ sẽ mất đi và thay vào đó là cơ hội cho sự phát triển của những ngành, chuyên ngành đào tạo mới, đặc biệt là liên quan đến sự tương tác giữa con người và máy móc. Vì vậy, các trường nghề sẽ phải chuyển đổi mạnh mẽ sang mô hình chỉ đào tạo “những gì thị trường cần”, những nội dung của các môn học cơ bản sẽ phải được rút ngắn và thay thế vào đó là những nội dung cần thiết để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và giúp người học thực hiện được phương châm “học tập suốt đời”. Bên cạnh đó, giáo dục phải giúp người học phát triển về năng lực, thúc đẩy đổi mới và sáng tạo để thích ứng trong môi trường làm việc thường xuyên thay đổi.

Đội ngũ giảng viên phải có khả năng thích ứng nhanh với sự thay đổi mọi hoạt động của nhà trường.

Nhằm đáp ứng yêu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0, các trường phải thay đổi các hoạt động đào tạo như đổi mới chương trình, phương pháp giảng dạy, quản lý sinh viên, phương pháp kiểm tra, đánh giá chuẩn đầu ra, với sự ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin. Nhà trường không chỉ đào tạo trực tiếp mà còn đào tạo trực tuyến, giảng viên không cần đứng lớp, người học sẽ được hướng dẫn học qua mạng internet; sinh viên có cơ hội để tiếp cận, tích lũy, chắt lọc những kiến thức phù hợp với bản thân và công việc. Hiện nay, việc liên kết giữa cơ sở đào tạo với các tổ chức, doanh nghiệp là yêu cầu tất yếu để phân chia các nguồn lực chung, làm cho các nguồn lực được sử dụng với hiệu quả cao nhất. Điều này sẽ tác động đến việc bố trí cán bộ quản lý và đội ngũ giảng viên của các trường.



Nếu như giảng viên hầu hết ở các trường đang giảng dạy bằng máy chiếu, video, chia sẻ tài liệu trên mạng, thì trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 tất cả dữ liệu của người học từ mã số, điểm số, thông tin cá nhân đều được số hóa. Giảng viên thay vì tập trung cung cấp cho người học các kiến thức, kỹ năng trên lớp, phải định hướng cho sinh viên biết cách học tập sao cho thích hợp với nhu cầu, khả năng của mình, cách tư duy và xử lý các tình huống trong cuộc sống, qua đó hình thành năng lực tiếp cận và giải quyết vấn đề. Bên cạnh đó, giảng viên phải là người hướng dẫn, điều phối, tổ chức hoạt động và đánh giá kết quả học tập, sáng tạo của sinh viên.

Đội ngũ giảng viên phải luôn nâng cao trình độ về công nghệ thông tin (CNTT) theo hướng hiện đại, thực tiễn và linh hoạt.

Ngày nay, môi trường giáo dục không chỉ diễn ra trong phạm vi nhà trường mà mở rộng ra phạm vi toàn cầu. Người học có thể chủ động nghiên cứu tài liệu cũng như tương tác với giảng viên ở mọi thời điểm bằng máy tính hoặc điện thoại thông minh. Công nghệ thực tế tăng cường/thực tế ảo (AR/VR) được sử dụng rộng rãi, giúp người học trải nghiệm và rèn luyện kỹ năng. Theo nghiên cứu của các nhà khoa học giáo dục trên thế giới, hiện nay có khoảng hơn 200 công cụ hỗ trợ có thể áp dụng vào quá trình giảng dạy và nghiên cứu. Đồng thời, nhờ ứng dụng các công nghệ AI, Big Data và IoT, lãnh đạo nhà trường, giảng viên có thể thu thập dữ liệu, phân tích và đánh giá chính xác về người học; theo dõi quá trình học tập tại nhà, kiểm tra mức độ hoàn thành bài tập và thông báo kết quả học tập tới sinh viên cũng như gia đình. Tuy nhiên, không ít giảng viên chưa hiểu và sử dụng được những công cụ mới này trong thực tiễn, hiệu quả giảng dạy vì vậy không cao. Do đó, để có thể cập nhật những kiến thức hiện đại mang tính toàn cầu, cũng như ứng dụng công nghệ thông tin thành thạo trong quá trình giảng dạy, đội ngũ giảng viên phải giỏi về ngoại ngữ và công nghệ thông tin, làm chủ công nghệ và tạo ra sự tự do, sáng tạo trong công tác đào tạo.

2.3. Những thách thức trong việc nâng cao chất lượng giảng viên

Việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại các trường Cao đẳng kỹ thuật, đối mặt với nhiều thách thức, như:

a. Hạn chế về tuyển dụng và thu hút nhân tài

- Mức lương và chế độ đãi ngộ chưa đủ hấp dẫn để thu hút giảng viên có trình độ cao, đặc biệt là trong các ngành kỹ thuật.
- Cạnh tranh với doanh nghiệp: Nhiều kỹ sư giỏi chọn làm việc trong doanh nghiệp thay vì đi dạy do mức thu nhập cao hơn.

b. Thiếu cơ hội đào tạo và nâng cao trình độ

- Cơ hội học tập, nghiên cứu, thực tập tại doanh nghiệp trong và ngoài nước còn hạn chế.
- Thiếu các chương trình hợp tác đào tạo bài bản giữa nhà trường và các tổ chức giáo dục, doanh nghiệp để giảng viên cập nhật kiến thức thực tiễn.



c. Trang thiết bị giảng dạy chưa đồng bộ

- Công nghệ và trang thiết bị phục vụ giảng dạy chưa bắt kịp với nhu cầu thực tế của ngành công nghiệp.

- Việc tiếp cận các công nghệ mới như AI, IoT, tự động hóa còn gặp khó khăn do hạn chế về tài chính và cơ sở hạ tầng.

d. Khả năng đổi mới phương pháp giảng dạy

- Nhiều giảng viên vẫn quen với phương pháp giảng dạy truyền thống, chưa áp dụng nhiều công nghệ số, phương pháp dạy học tích cực như mô phỏng thực tế, thực hành tại doanh nghiệp.

- Khó khăn trong việc thay đổi tư duy giảng dạy, đào tạo theo nhu cầu doanh nghiệp.

- Như vậy, để đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cần không ngừng bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên bằng nhiều biện pháp khác nhau.

2.4. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu cuộc cách mạng công nghiệp 4.0

2.4.1. Giải pháp chung

Để đáp ứng yêu cầu cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, cần thực hiện những giải pháp sau để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên:

Thứ nhất, đội ngũ giảng viên cần phải được bồi dưỡng, nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn bằng những biện pháp như tập huấn nâng cao trình độ chuyên môn, sử dụng công nghệ thông tin phục vụ dạy học, ứng dụng các hình thức tiên tiến vào công tác bồi dưỡng giảng viên, đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học, Cụ thể: bồi dưỡng cho giảng viên chủ động tham gia các hình thức đào tạo tiên tiến, đào tạo trực tuyến, để vừa nâng cao trình độ, vừa tiếp cận các mô hình dạy học mới, qua đó giúp họ bổ sung kiến thức, đa dạng hóa các hình thức giảng dạy.. Đồng thời, cần nhân rộng mô hình liên kết giữa nhà trường - nhà quản lý - doanh nghiệp để trên cơ sở mối liên kết đó giảng viên có thể tham gia trực tiếp vào quá trình thực hành và làm việc trong các doanh nghiệp, các doanh nghiệp có thể cử các nhân viên có trình độ tay nghề cao tham gia quá trình đào tạo. Như vậy, giảng viên mới có điều kiện đổi mới, sáng tạo, gắn lý luận với thực tiễn. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh công tác bồi dưỡng năng lực nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giảng viên để họ có thể ứng dụng các phương pháp hiện đại vào công tác giảng dạy.

Thứ hai, cần chú trọng phát triển năng lực giảng dạy, bao gồm những nội dung cụ thể như xây dựng chương trình giảng dạy ở cấp độ môn học; xác định mục tiêu học tập của môn học và từng đơn vị học tập của sinh viên; xác định những nội dung phù hợp để đạt tới các mục tiêu đã đề ra; xác định các phương pháp học tập và giảng dạy phù hợp nhằm chuyển tải được nội dung và đạt tới mục tiêu; xác định các phương



pháp đánh giá phù hợp để động viên người học, đánh giá đúng trình độ của người học. Nâng cao năng lực sử dụng các phương pháp giảng dạy tích cực, phù hợp với chuyên môn của bản thân như: giảng dạy bằng tình huống, thảo luận nhóm, khám phá, mô phỏng, dự án... Rèn luyện các năng lực truyền đạt; năng lực giải quyết vấn đề và ra quyết định; năng lực quản lý xung đột và đàm phán; năng lực không ngừng học tập và phát triển bản thân; năng lực sử dụng các thiết bị, phương tiện hiện đại trong giảng dạy (quản lý tài nguyên, dữ liệu trên internet, sử dụng thành thạo các phương tiện công nghệ mới phục vụ quá trình dạy học...).

Thứ ba, từng bước hoàn thiện những tiêu chuẩn về đạo đức nhà giáo và thường xuyên trau dồi phẩm chất chính trị. Mỗi giảng viên phải tự học tập và rèn luyện để có năng lực chuyên môn cao, nắm bắt được những thành tựu mới của khoa học công nghệ để kịp thời ứng dụng vào công tác giảng dạy; có năng lực nghiên cứu khoa học trong lĩnh vực chuyên môn của mình. Trên cơ sở đó, các cơ sở đào tạo nghề xây dựng chiến lược phát triển đối với đội ngũ giảng viên cho phù hợp với nhu cầu của đơn vị thông qua nhiều hình thức đào tạo.

2.4.2. Giải pháp đối với giảng viên trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp

a. Nâng cao trình độ công nghệ thông tin (CNTT) theo hướng hiện đại, thực tiễn và linh hoạt.

- Cập nhật chương trình đào tạo và bồi dưỡng giảng viên

Xây dựng chương trình bồi dưỡng chuyên sâu về các công nghệ 4.0 như: Trí tuệ nhân tạo (AI), Dữ liệu lớn (Big Data), Internet vạn vật (IoT), Điện toán đám mây (Cloud Computing), Blockchain. Lập trình và phát triển phần mềm theo các ngôn ngữ phổ biến như Python, Java, JavaScript.

Tổ chức các khóa học, hội thảo, hội nghị chuyên đề về CNTT để cập nhật kiến thức mới nhất.

Tạo điều kiện cho giảng viên tham gia các khóa học trực tuyến từ Coursera, edX, UdeMY, hoặc Google, Microsoft, AWS.

- Ứng dụng công nghệ vào giảng dạy

Sử dụng nền tảng học trực tuyến (LMS) như Moodle, Google Classroom để giảng dạy.

Khai thác trí tuệ nhân tạo trong việc cá nhân hóa nội dung giảng dạy.

Tích hợp thực tế ảo (VR) và thực tế tăng cường (AR) để mô phỏng các bài giảng thực hành.

Áp dụng phương pháp học tập hiện đại: Blended Learning (học kết hợp), Flipped Classroom (lớp học đảo ngược).

- Thúc đẩy giảng viên tham gia dự án thực tế và nghiên cứu khoa học



KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC NĂM 2025

Nâng cao chất lượng đào tạo và quản lý học sinh, sinh viên trong bối cảnh hiện nay

Hợp tác với doanh nghiệp công nghệ để giảng viên tham gia các dự án thực tế, từ đó nâng cao kỹ năng giảng dạy. Khuyến khích giảng viên nghiên cứu ứng dụng CNTT vào đào tạo nghề (ví dụ: ứng dụng AI trong đánh giá kỹ năng thực hành).

Tạo cơ hội để giảng viên làm việc theo mô hình "Giảng viên - Doanh nghiệp", vừa giảng dạy, vừa tham gia dự án thực tế.

- *Nâng cao kỹ năng thực hành CNTT cho giảng viên*

Tổ chức các khóa đào tạo thực hành về lập trình, quản trị hệ thống, an ninh mạng.

Xây dựng phòng thí nghiệm CNTT hiện đại giúp giảng viên có điều kiện thực hành công nghệ mới.

Khuyến khích giảng viên thi các chứng chỉ CNTT quốc tế như: AWS Certified Solutions Architect (Cloud Computing); Google Certified Educator (Ứng dụng CNTT trong giáo dục); Microsoft Certified: Azure Fundamentals (Điện toán đám mây); Cisco Certified Network Associate (Quản trị mạng)

- *Phát triển kỹ năng mềm và tư duy số cho giảng viên*

Đào tạo kỹ năng tư duy số (Digital Mindset) để giúp giảng viên làm quen với các mô hình đào tạo mới. Phát triển kỹ năng quản lý dự án CNTT theo Agile/Scrum, giúp giảng viên tổ chức bài giảng hiệu quả hơn. Tổ chức các khóa học về bảo mật thông tin, an toàn dữ liệu, đặc biệt là trong giảng dạy trực tuyến.

- *Hợp tác quốc tế và kết nối với chuyên gia công nghệ*

Mở rộng hợp tác với các trường đại học, tổ chức quốc tế để trao đổi giảng viên và cập nhật xu hướng CNTT. Mời chuyên gia công nghệ từ doanh nghiệp, tập đoàn lớn tham gia đào tạo giảng viên. Khuyến khích giảng viên tham gia các diễn đàn công nghệ, hội nghị quốc tế về giáo dục và CNTT.

- *Chính sách hỗ trợ và động viên giảng viên phát triển CNTT*

- + Có cơ chế khuyến khích tài chính cho giảng viên tham gia nghiên cứu hoặc đạt các chứng chỉ CNTT.

- + Đầu tư trang thiết bị hiện đại để hỗ trợ giảng dạy công nghệ số.

- + Xây dựng lộ trình phát triển nghề nghiệp theo hướng giảng viên - chuyên gia công nghệ.

Việc nâng cao trình độ CNTT cho giảng viên trường cao đẳng nghề không chỉ giúp nâng cao chất lượng giảng dạy mà còn đáp ứng nhu cầu nhân lực chất lượng cao trong thời đại 4.0. Các giải pháp cần đồng bộ từ cập nhật kiến thức, nâng cao kỹ năng thực hành, ứng dụng công nghệ vào giảng dạy, đến hợp tác doanh nghiệp và chính sách hỗ trợ.

b. Hoạt động nhóm - một trong những giải pháp hiệu quả giúp giảng viên nâng cao trình độ, cập nhật kiến thức và thích ứng với xu hướng giáo dục hiện đại.



Hoạt động nhóm đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao trình độ giảng viên nhằm đáp ứng nhu cầu của cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0. Dưới đây là một số hoạt động nhóm hiệu quả:

Thành lập nhóm chuyên môn theo lĩnh vực giảng dạy: Tổ chức các nhóm giảng viên theo từng lĩnh vực chuyên môn (CNTT, Kinh tế, Y học, Giáo dục...); định kỳ sinh hoạt chuyên môn để chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm giảng dạy; cập nhật những xu hướng mới trong ngành, đổi mới phương pháp giảng dạy.

Tổ chức hội thảo, tọa đàm chuyên đề: Mời chuyên gia trong và ngoài nước chia sẻ về công nghệ, phương pháp giảng dạy tiên tiến; thảo luận về các chủ đề mới như AI, IoT, Big Data, Blockchain trong giáo dục; ứng dụng công nghệ số vào giảng dạy, quản lý đào tạo.

Học tập theo nhóm (Learning Community): Xây dựng nhóm học tập trực tuyến và trực tiếp để giảng viên cùng nghiên cứu; chia sẻ tài liệu, bài giảng, phương pháp giảng dạy mới; áp dụng mô hình học tập cộng tác, nghiên cứu tình huống thực tế.

Triển khai phương pháp “Dạy học đồng nghiệp” (Peer Teaching & Peer Coaching): Giảng viên có kinh nghiệm hướng dẫn giảng viên trẻ hoặc mới vào nghề; định kỳ quan sát, đánh giá, góp ý để cải thiện phương pháp giảng dạy; xây dựng kho học liệu chung để cùng phát triển tài nguyên giảng dạy.

Hợp tác nghiên cứu khoa học và đổi mới giảng dạy: thành lập nhóm nghiên cứu liên ngành giữa các khoa, kết nối với doanh nghiệp để triển khai nghiên cứu ứng dụng thực tế; đăng bài báo khoa học trên các tạp chí uy tín, hội thảo quốc tế.

Ứng dụng công nghệ trong hoạt động nhóm chuyên môn: Sử dụng các nền tảng trực tuyến như Google Classroom, Zoom, Microsoft Teams để trao đổi; áp dụng hệ thống LMS (Learning Management System) để quản lý và chia sẻ tài nguyên học tập; khai thác trí tuệ nhân tạo (AI) trong cá nhân hóa giảng dạy và đánh giá năng lực sinh viên

Tổ chức các hoạt động trải nghiệm thực tế: tham quan, thực tập tại các doanh nghiệp, trung tâm nghiên cứu công nghệ; tham gia các khóa học ngắn hạn về công nghệ giáo dục (EdTech), kỹ năng giảng dạy hiện đại; kết nối với mạng lưới giáo dục toàn cầu để trao đổi kinh nghiệm và phương pháp giảng dạy.

Việc nâng cao trình độ giảng viên thông qua hoạt động nhóm chuyên môn không chỉ giúp cập nhật kiến thức mà còn nâng cao chất lượng giảng dạy, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong thời đại số. Khi giảng viên không ngừng học hỏi và phát triển, chất lượng đào tạo sinh viên cũng sẽ ngày càng được nâng cao, góp phần vào sự phát triển bền vững của giáo dục và xã hội.

c. Tăng cường hoạt động liên kết vùng, liên kết trên không gian mạng

Trong bối cảnh Cách mạng Công nghiệp 4.0, mạng xã hội và không gian mạng có ảnh hưởng mạnh mẽ đến giáo dục và đào tạo nghề. Các giảng viên trường cao đẳng



nghe cần được trang bị kỹ năng xử lý các tình huống phát sinh thực tế từ mạng xã hội, đồng thời tiếp cận công nghệ và phương pháp giảng dạy mới thông qua liên kết vùng và liên kết trên không gian mạng.

- Liên kết vùng để nâng cao kỹ năng giảng viên

+ *Hợp tác đào tạo giữa các trường trong cùng khu vực:* Thiết lập các cụm liên kết vùng giữa các trường cao đẳng nghề để chia sẻ chương trình đào tạo, tài nguyên giảng dạy; tổ chức các khóa đào tạo tập trung về công nghệ 4.0, xử lý thông tin trên mạng xã hội, bảo mật thông tin; triển khai các mô hình đào tạo liên vùng, giúp giảng viên tiếp cận nhiều phương pháp giảng dạy hiện đại.

+ *Phối hợp với doanh nghiệp, tổ chức đào tạo trong khu vực:* Mời chuyên gia từ doanh nghiệp công nghệ đến đào tạo giảng viên về các kỹ năng số, xử lý tình huống phát sinh trên mạng xã hội; hợp tác với các tổ chức đào tạo nghề để tổ chức chương trình thực tập thực tế cho giảng viên; xây dựng trung tâm hỗ trợ công nghệ số liên vùng, giúp giảng viên tiếp cận công nghệ mới.

+ *Tổ chức hội thảo và diễn đàn giảng viên theo vùng:* hội thảo chuyên đề về ứng phó với tin giả, khủng hoảng truyền thông trên mạng xã hội; diễn đàn giảng viên số hóa, nơi giảng viên có thể chia sẻ kinh nghiệm, phương pháp giảng dạy hiện đại; các buổi diễn tập tình huống thực tế, giúp giảng viên rèn luyện cách phản ứng với các vấn đề phát sinh từ mạng xã hội.

- Liên kết trên không gian mạng để phát triển năng lực giảng viên

+ *Xây dựng hệ thống đào tạo trực tuyến cho giảng viên:* triển khai các khóa học trực tuyến về kỹ năng số, công nghệ giảng dạy hiện đại; ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) để cá nhân hóa chương trình đào tạo cho giảng viên; sử dụng thực tế ảo (VR) và thực tế tăng cường (AR) trong giảng dạy và đào tạo giảng viên.

+ *Kết nối giảng viên qua các nền tảng trực tuyến:* thành lập các nhóm chia sẻ kiến thức trên Facebook, Zalo, Telegram, LinkedIn; tham gia các diễn đàn giáo dục quốc tế để cập nhật xu hướng và kinh nghiệm giảng dạy; xây dựng hệ thống học tập mở (MOOC) giúp giảng viên tự học và nâng cao trình độ

+ *Đào tạo kỹ năng xử lý tình huống phát sinh trên mạng xã hội:* khóa học về an toàn thông tin, bảo vệ dữ liệu cá nhân cho giảng viên; xây dựng bộ quy tắc ứng xử trên không gian mạng dành cho giảng viên; tổ chức các tình huống mô phỏng khủng hoảng truyền thông, giúp giảng viên rèn luyện khả năng ứng phó.

- Chính sách hỗ trợ, cơ chế khuyến khích giảng viên tham gia liên kết vùng và liên kết mạng

+ Cấp kinh phí đào tạo, hỗ trợ giảng viên tham gia các khóa học trực tuyến và hội thảo quốc tế.

+ Đầu tư trang thiết bị hiện đại để giảng viên dễ dàng ứng dụng công nghệ số vào giảng dạy.



+ Xây dựng hệ thống đánh giá và công nhận năng lực giảng viên trên nền tảng số.

+ Liên kết vùng và liên kết trên không gian mạng là hai giải pháp quan trọng giúp giảng viên trường cao đẳng nghề nâng cao kỹ năng chuyên môn và kỹ năng xử lý tình huống trên mạng xã hội. Việc tận dụng công nghệ số, kết nối với chuyên gia và doanh nghiệp sẽ giúp giảng viên thích nghi tốt hơn với yêu cầu đào tạo trong thời đại 4.0.

d. Giảng viên với các hoạt động ngoài nhà trường

Sự phát triển mạnh mẽ của Cách mạng Công nghiệp 4.0 đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với các trường cao đẳng nghề trong việc nâng cao trình độ đội ngũ giảng viên. Ngoài các hoạt động đào tạo trong nhà trường, việc tổ chức các hoạt động ngoài nhà trường đóng vai trò quan trọng giúp giảng viên tiếp cận thực tế, cập nhật công nghệ mới và nâng cao kỹ năng giảng dạy. Dưới đây là một số giải pháp cho các hoạt động ngoài nhà trường nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường cao đẳng.

- Hợp tác với doanh nghiệp và tổ chức đào tạo ngoài nhà trường

Tổ chức các chương trình thực tập, trải nghiệm thực tế tại doanh nghiệp giúp giảng viên tiếp cận công nghệ mới nhất.

Mời chuyên gia từ doanh nghiệp về đào tạo tại các trung tâm thực hành, nghiên cứu ứng dụng của trường.

Thiết lập mô hình đào tạo kép “Giảng viên - Doanh nghiệp”, trong đó giảng viên vừa giảng dạy vừa tham gia hoạt động thực tế tại doanh nghiệp.

- Kết nối với các tổ chức giáo dục và nghiên cứu khoa học

Tham gia các chương trình đào tạo giảng viên tại các viện nghiên cứu, đại học để cập nhật xu hướng công nghệ mới.

Tổ chức hội thảo, hội nghị khoa học ngoài nhà trường, giúp giảng viên tiếp xúc với các chuyên gia đầu ngành.

Hợp tác với các trung tâm đào tạo quốc tế để trao đổi giảng viên và tham gia các chương trình đào tạo nghề tiên tiến.

- Tận dụng không gian mạng để học tập và kết nối

Tham gia các khóa học trực tuyến (MOOC) từ Coursera, Udemy, EdX, Google for Education.

Xây dựng cộng đồng giảng viên trên nền tảng số (Facebook, Zalo, Telegram, LinkedIn) để chia sẻ tài nguyên giảng dạy.

Ứng dụng công nghệ thực tế ảo (VR) và trí tuệ nhân tạo (AI) trong việc mô phỏng giảng dạy thực tế.

Tổ chức Webinar - hội thảo trực tuyến để giảng viên học tập kinh nghiệm giảng dạy từ các nước tiên tiến.

- Tham gia các chương trình đào tạo kỹ năng mềm và tư duy đổi mới



Các khóa học về tư duy số (Digital Mindset), sáng tạo trong giảng dạy.

Rèn luyện kỹ năng thích ứng với thay đổi, xử lý tình huống phát sinh trên mạng xã hội.

Phát triển kỹ năng quản lý dự án, làm việc nhóm theo phương pháp Agile, Scrum.

- Xây dựng chính sách hỗ trợ giảng viên tham gia hoạt động ngoài nhà trường

Cấp kinh phí hỗ trợ giảng viên tham gia hội thảo, nghiên cứu thực tế tại doanh nghiệp.

Khuyến khích giảng viên đạt chứng chỉ quốc tế về công nghệ số, an toàn thông tin.

Xây dựng cơ chế khen thưởng cho giảng viên có thành tích nổi bật trong hoạt động ngoài nhà trường.

Các hoạt động ngoài nhà trường là một phần không thể thiếu trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trường cao đẳng nghề trong thời đại Công nghiệp 4.0. Thông qua hợp tác doanh nghiệp, kết nối mạng, đào tạo thực tế và chính sách hỗ trợ hợp lý, giảng viên sẽ được trang bị đầy đủ kiến thức và kỹ năng để giảng dạy hiệu quả, góp phần đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội.

3. Kết luận

Trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 diễn ra trên nhiều lĩnh vực và để đáp ứng được yêu cầu đặt ra, cần phải nhanh chóng thay đổi phương thức đào tạo cho phù hợp với xu hướng phát triển của thế giới theo sự phát triển mạnh mẽ của khoa học và công nghệ thông tin. Một trong những nhân tố chủ yếu quyết định sự thành công của giáo dục là đội ngũ giảng viên. Vì vậy, mỗi giảng viên cần quyết tâm và kiên trì, nỗ lực hết mình, trước hết cần chủ động tìm hiểu và ứng dụng những thành tựu của khoa học - công nghệ vào việc nâng cao hiệu quả công tác giảng dạy, từ đó góp phần đào tạo được nguồn nhân lực có số lượng, chất lượng đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra hiện nay.

Chú thích:

(1) Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2017), *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư - thời cơ và thách thức đối với Việt Nam*, Nxb Lý luận Chính trị, H.2017, tr.12.

(2) Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb CTQG - ST, H.2011, tr.106.

Tài liệu tham khảo

1. TS Phạm Thị Thu Hương - Đại học Công nghiệp Hà Nội (2020), *Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đại học ở Việt Nam đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0*. Tạp chí Tổ chức nhà nước.



2. Trần Công Chánh (2014). *Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đặt ra một số yêu cầu về quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên các trường cao đẳng trong giai đoạn hiện nay*. Tạp chí Giáo dục.

3. Nguyễn Thị Thanh Huyền (2024), *Nâng cao chất lượng giảng viên ở các trường cao đẳng nghề trên địa bàn Thành phố Hà nội*, Tạp chí Quản lý nhà nước - Số 337 (2/2024).

4. Trương Thị Diễm - Lê Văn Toán, Trường Đại học An Giang - Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh (2020), *Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu của cách mạng công nghiệp 4.0*. Tạp chí Giáo dục, Số 472 (Kì 2 - 2/2020), tr 13-16

5. Nguyễn, T. M. L., & Hoàng, S. T. (2021). *Đề xuất mô hình đại học 4.0 đáp ứng xu thế phát triển của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*. Tạp Chí Giáo dục, 494(2), 1–5.

6. <http://gdnn.gov.vn/AIAdmin/News/View/tabid/66/newsid/36805/seo/Daotao-nhan-luc-cho-cachmang-cong-nghiep-4-0/Default.aspx>.

7. Strategies in Improving Teacher Quality in the Industrial Revolution 4.0. https://www.researchgate.net/publication/348094801_Strategies_in_Improving_Teacher_Quality_in_the_Industrial_Revolution_40_A_Literature_Review. Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 511. 2nd Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2019)



GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN NHẪM ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CUỘC CÁCH MẠNG 4.0 TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG VIỆT- ĐỨC NGHỆ AN

ThS. Hoa Cúc Hương

Trường cao đẳng Việt-Đức Nghệ An

Email: hoacuchuongvdna@gmail.com

1. MỞ ĐẦU

Hiện nay, thế giới đang trong giai đoạn của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 (CMCN 4.0) với trung tâm là sự phát triển của trí tuệ nhân tạo, Internet kết nối vạn vật, rô-bốt, công nghệ Na-nô, công nghệ sinh học,... CMCN 4.0 thật sự đặt giáo dục trước những thách thức mới diễn ra nhanh, đang thách thức quan niệm của chúng ta về vai trò thực sự của con người, trong đó có các nhà giáo. Vai trò giảng viên, giáo viên trong thế kỉ XXI trở nên phức tạp ở một thế giới thay đổi nhanh chóng, nơi mà tri thức hầu như vô tận. Vai trò của các nhà giáo sẽ là gì để giúp cho chính họ và học sinh, sinh viên điều chỉnh những thay đổi của xã hội? Giảng viên, giáo viên cần phải xây dựng kết cấu nội dung môn học và thay đổi phương pháp giảng dạy như thế nào cho phù hợp? Bài viết sẽ bắt đầu bằng việc trình bày, nêu bật những đặc điểm chính, tác động của CMCN 4.0 đối với giáo dục, những lợi thế của phương thức đào tạo theo xu thế mới so với phương thức đào tạo truyền thống. Cuối cùng sẽ đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên nhằm đáp ứng yêu cầu cuộc CMCN 4.0 tại Trường cao đẳng Việt-Đức Nghệ An.

2. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

2.1. Khái quát về cuộc cách mạng công nghiệp 4.0

Theo *Gartner*, cách mạng công nghiệp 4.0 (hay cách mạng công nghiệp lần thứ tư) xuất phát từ khái niệm "Industrie 4.0" trong một báo cáo trong Kế hoạch hành động chiến lược công nghệ cao của Chính phủ Đức năm 2013. "Industrie 4.0" kết nối các hệ thống nhúng và cơ sở sản xuất thông minh để tạo ra sự hội tụ kỹ thuật số giữa công nghiệp, kinh doanh, chức năng và quy trình bên trong.

Nếu định nghĩa từ *Gartner* còn khó hiểu, thì theo Giáo sư Klaus Schwab, Chủ tịch Diễn đàn kinh tế thế giới (WEF) cho rằng: "Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (FIR) là một thuật ngữ bao gồm một loạt các công nghệ tự động hóa hiện đại, trao đổi dữ liệu và chế tạo các hệ thống vật lý trong không gian ảo" ^[1].

Tại Diễn đàn Kinh tế Thế giới lớn nhất năm 2016, giáo sư Klaus Schwab mang đến cái nhìn đơn giản hơn về cách mạng công nghiệp 4.0 và cũng là chủ đề chính của diễn đàn: "*Cách mạng công nghiệp đầu tiên sử dụng năng lượng nước và hơi nước để cơ giới hóa sản xuất. Cuộc cách mạng lần 2 diễn ra nhờ ứng dụng điện năng để sản xuất hàng loạt. Cuộc cách mạng lần 3 sử dụng điện tử và công nghệ*



thông tin để tự động hóa sản xuất. Bây giờ, cuộc cách mạng công nghiệp thứ tư đang nảy nở từ cuộc cách mạng lần ba, nó kết hợp các công nghệ lại với nhau, làm mờ ranh giới giữa vật lý, kỹ thuật số và sinh học".

Xét về bản chất, Cách mạng công nghiệp 4.0 là cuộc cách mạng số hóa, thông qua các công nghệ như internet vạn vật, trí tuệ nhân tạo, thực tế ảo, tương tác thực tại - ảo, mạng xã hội, điện toán đám mây, di động, phân tích dữ liệu lớn... để di chuyển thế giới thực thành thế giới số. So với các cuộc cách mạng công nghiệp trước đó, Cách mạng công nghiệp 4.0 có đặc điểm là tốc độ rất nhanh, quy mô lớn, tích hợp nhiều lĩnh vực, tác động mạnh mẽ, sâu sắc, toàn diện trên nhiều lĩnh vực và có những đặc điểm khác biệt như:

IoT (Internet vạn vật): là hệ thống mạng điện tử mới dựa trên công nghệ thông tin và công nghệ truyền thông.

Internet vạn vật không chỉ kết nối con người với vật thể, con người với con người, mà còn kết nối cả vật thể với vật thể, làm cho máy móc có thể giao tiếp với nhau trong môi trường chung đa tầng nấc, đa chiều thông qua việc sử dụng các công cụ hiện đại: website, email, điện thoại thông minh, mạng truyền thông xã hội, thiết bị điện tử, thiết bị số hóa, thiết bị cảm biến siêu cao... Không gian thực và không gian ảo, hệ thống vật thể và hệ thống số giao hòa với nhau ngày càng hữu cơ, làm thay đổi căn bản phương thức tổ chức và vận hành đời sống xã hội cũng như nền sản xuất - dịch vụ - kinh doanh.

AI (Trí tuệ nhân tạo): là công nghệ mô phỏng các quá trình tư duy, nhận thức của con người

Trên nền tảng của trí tuệ nhân tạo, các thiết bị tự động sẽ xuất hiện ngày càng nhiều trong quá trình sản xuất vật chất, hoạt động kinh doanh, tác chiến quân sự, an ninh và nhiều loại hình lao động khác cũng như trong đời sống thường ngày của con người. Các quá trình học tập, phân tích, xử lý, lập luận, dịch thuật, sáng tác, dự báo, tự điều chỉnh... thậm chí mô phỏng được cả một số hành vi của con người với trạng thái tinh thần, cảm xúc, khả năng ứng xử phù hợp với từng hoàn cảnh và tình huống.

Công nghệ in 3D (còn được gọi là chế tạo cộng): là công nghệ tạo ra một sản phẩm vật chất bằng công nghệ bồi đắp dần các lớp vật liệu từ một bản vẽ hay một mô hình 3D có trước.

Quá trình thực hiện được diễn ra khi các yêu cầu và thông số kỹ thuật được chuyển cho các tổ chức mẹ, khâu chế tạo sản phẩm sẽ được các công ty con thực hiện tại chỗ nhờ hệ thống máy tính dữ liệu lớn kết nối đa chiều. Đây chính là khởi điểm cho việc hình thành các công xưởng, nhà máy thông minh. Với công nghệ này, cùng với các các nhà máy thông minh, lợi thế cạnh tranh sẽ chuyển dịch từ chi phí, quy mô đầu tư... sang các yếu tố khác như ý tưởng thiết kế, chức năng riêng biệt của chuỗi ứng dụng, dịch vụ...



Công nghệ sinh học hiện đại: với hạt nhân là công nghệ gen, hay công nghệ di truyền đã phát triển ở tầm cao của lực lượng sản xuất trực tiếp. Công nghệ này nghiên cứu cấu trúc gen, điều chỉnh và biến đổi gen, tách, tổng hợp và chuyển các gen mong muốn vào các tế bào sinh vật chủ mới tạo ra các cơ chế mới (thực vật, động vật, vi sinh vật) mang đặc tính mới. Công nghệ sinh học hiện đại còn bao gồm công nghệ tế bào, công nghệ enzym và protein, công nghệ vi sinh vật, công nghệ lên men, công nghệ môi trường... Đây là tiền đề cho hàng loạt chuyển biến bước ngoặt trong nông nghiệp, y tế, dược phẩm, chống tội phạm...

Với những đặc điểm trên, Cách mạng công nghiệp 4.0 đang tạo ra những thách thức, cơ hội, triển vọng và những yêu cầu mới đối với nguồn nhân lực trong hiện tại và tương lai. Cụ thể, nguồn nhân lực trong Cách mạng công nghiệp 4.0 phải có đầy đủ các yếu tố:

- Khả năng thích ứng nhanh nhất với môi trường lao động và với tiến bộ khoa học công nghệ mới, với năng lực chuyên môn và trình độ nghiệp vụ cao;
- Có ý chí vượt khó, bền bỉ trong công việc, có đạo đức nghề nghiệp thể hiện qua tinh thần kỷ luật, ý thức trách nhiệm, tinh thần dân chủ, hợp tác và ý thức vì cộng đồng;
- Có kỹ năng làm việc nhóm, khả năng thay đổi, thích ứng nhanh, hội nhập cao, có sáng kiến đột phá, sáng tạo trong công việc;
- Có năng lực thực tế tạo nên kết quả cao và vượt trội trong công việc, có năng lực cạnh tranh.

2.2. Những lợi thế của phương thức đào tạo trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0

2.2.1. Phát huy tính chủ động, sáng tạo của người học

Theo phương thức đào tạo truyền thống học sinh, sinh viên phải học hết khối lượng kiến thức do nhà trường quy định, đây là một hình thức nhồi kiến thức của giảng viên, giáo viên sang học sinh, sinh viên. Bỏ qua khả năng tự học, tự tìm tòi của học sinh, sinh viên. Thực tế trong những năm qua tại trường, giảng viên chủ yếu là dạy theo chương trình đã soạn sẵn và giảng viên phải hoàn thành đầy đủ nội dung theo giáo án lý thuyết; sinh viên phải học hết khối lượng kiến thức một cách máy móc trong 15 tuần, không có phần tự học cho sinh viên. Trong cuộc cách mạng 4.0, với sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ thông tin, học sinh, sinh viên sẽ tự học nhiều hơn, việc tự nghiên cứu của sinh viên được coi trọng được tính vào nội dung và thời lượng của chương trình. Đây là phương thức giáo dục đúng nghĩa của nó: người học tự học, tự nghiên cứu, giảm sự nhồi nhét kiến thức của người dạy, và do đó, phát huy được tính chủ động, sáng tạo của người học. Trong nhiều trường hợp, người dạy chỉ cần “vứt” tài liệu lên “mây”, tất cả mọi người tranh luận trên “mây” mà vẫn đảm bảo được sự riêng tư, hiệu quả và tính đồng bộ.



2.2.2. Học sinh, sinh viên đăng ký môn học dễ dàng, rút ngắn thời gian đào tạo

Chương trình được thiết kế theo phương thức bao gồm một hệ thống những môn học thuộc khối kiến thức đại cương, những môn học thuộc khối kiến thức cơ sở khối ngành, cơ sở ngành, chuyên ngành, các môn học bổ trợ. Mỗi khối kiến thức đều có số lượng những môn học lớn hơn số lượng các môn học hay số lượng tín chỉ được yêu cầu; học sinh, sinh viên có thể tham khảo giảng viên hoặc cố vấn học tập để chọn những môn học phù hợp với mình, thông qua việc đăng ký qua mạng, một số môn học có thể **học online**, không phải mất thời gian để hoàn thành những yêu cầu cho một văn bằng và để phục vụ cho nghề nghiệp tương lai của mình.

2.2.3. Tạo điều kiện liên thông với các trường trong và ngoài nước

Với cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, sinh viên có thể theo học các chương trình đào tạo nước ngoài mà không cần phải trực tiếp đến nước đó để học tập trong thời gian dài. Điều này giúp ích cho việc tiết kiệm chi phí học tập và sinh hoạt của sinh viên, bên cạnh đó các trường có thể phối hợp **đào tạo liên kết** với nước ngoài với hệ thống quản lý dễ dàng, gọn nhẹ. Qua đó, tạo được sự liên thông giữa các cơ sở đào tạo đại học trong và ngoài nước. Một khi sự liên thông được mở rộng, nhiều trường công nhận chất lượng đào tạo của nhau, người học có thể dễ dàng di chuyển từ trường này sang học ở trường kia (kể cả trong và ngoài nước) mà không gặp khó khăn trong việc chuyển đổi tín chỉ. Kết quả là, sẽ khuyến khích sự di chuyển của sinh viên, mở rộng sự lựa chọn học tập của họ, làm tăng độ minh bạch của hệ thống giáo dục, và giúp cho việc so sánh giữa các hệ thống giáo dục đại học trên thế giới được dễ dàng hơn.

2.3. Những yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ giảng viên Trường cao đẳng Việt-Đức Nghệ An trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0

Trong kỉ nguyên mới, quan niệm “đến trường” là “đi học”, không đến trường là “không đi học” đã lạc hậu. Tuy nhiên, chức năng định hướng và dẫn dắt của nhà trường không thay đổi và cũng không thể thực hiện theo mô hình dạy học cũ. Cần xác định lại vai trò giảng viên trong học tập kết nối mạng.

Năng lực và vị trí người giảng viên ở đâu nếu không phải là người hướng dẫn, xúc tác giúp học sinh, sinh viên biết tự định hướng trong học tập? Mỗi nhà giáo ở thế kỉ XXI cần hiểu: Thay đổi là sống còn và phải chấp nhận, chuẩn bị cho cá nhân phát triển. Để vượt qua thách thức, người giảng viên phải trở lại 3 chức năng rất quan trọng: chức năng sáng tạo, chức năng phản biện và chức năng giáo dục.

Về mặt định tính, tiêu chí người giảng viên phải có sức cảm hóa thông qua hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học khi tiếp cận học sinh, sinh viên; phải truyền được cảm hứng đến với họ; thúc đẩy và lan tỏa rộng cả về nhân cách, thái độ và những kỹ năng cơ bản.



Điều quan trọng đối với Nhà giáo, đầu tiên là phải luôn có ý tưởng mới, đi trước thời đại và chỉ dẫn - khai sáng và thúc đẩy, tìm tòi và tạo điều kiện, chức năng nhà giáo “sáng tạo nhất trong các nghề sáng tạo” lại càng thể hiện rõ nhất trong thời điểm hiện nay. Với điện toán đám mây (Cloud Computing), công nghệ số kết nối toàn cầu và giao tiếp trong không gian rộng và thời gian đa chiều, bởi trong thế giới “ảo” lại hóa thật và sâu, tưởng rộng và xa nhưng rất gần và hữu ích với việc học và cả trong cuộc sống.

Ví dụ, những thập kỉ trước, nhà giáo chuyển từ “chữ” sang đồ dùng dạy học trực quan cần thời gian, vật liệu, nhưng với các phần mềm và Internet, sự hỗ trợ hình ảnh, âm thanh, biểu tượng dù phức tạp đến mấy cũng trở nên dễ dàng và tiết kiệm, vấn đề còn lại là ý tưởng của người giáo viên và người học.

Trong vai trò của người tham gia vào quá trình dạy - học, người dạy hoạt động như là một thành viên tham gia vào quá trình học tập ở trên lớp với các nhóm người học. Với tư cách vừa là cố vấn vừa là người tham gia vào quá trình học tập, người dạy còn có thêm một vai trò bổ sung và là nguồn tham khảo cho người học, giúp họ tháo gỡ những khó khăn trong quá trình học tập và nghiên cứu.

Trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, nhiều quốc gia ngày càng nhận thức rõ xã hội muốn tiến bộ thì phải dựa vào sức mạnh của tri thức, được bắt nguồn từ việc khai thác tiềm năng sáng tạo vô tận của con người. Vì vậy, việc phát huy nguồn lực của con người là nhân tố cơ bản của sự phát triển nhanh, bền vững. Trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011-2020, Đảng ta khẳng định: “*Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân; gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học công nghệ*”^[2]. Để hiện thực hóa chủ trương của Đảng, cần phải phát triển toàn diện, hiện đại nền giáo dục, đặc biệt là giáo dục đại học. Bởi vì, giáo dục đại học là bậc học cao nhất, là giai đoạn cuối cùng của quá trình học tập theo trường lớp, nhưng lại đóng vai trò quan trọng trong sự nghiệp đổi mới và cải cách hệ thống giáo dục của mỗi quốc gia. Nhiệm vụ quan trọng này đòi hỏi đội ngũ giảng viên nhà trường cần đáp ứng những yêu cầu cơ bản như sau:

Thứ nhất, đội ngũ giảng viên cần có trình độ chuyên môn cao, hiểu biết sâu rộng trên nhiều lĩnh vực khác nhau nhằm đáp ứng việc đổi mới giảng dạy.

- Cách mạng công nghiệp 4.0 đòi hỏi phải có nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng được các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng và phẩm chất, vốn liên tục thay đổi trong môi trường lao động mới.

- Danh mục ngành, nghề đào tạo sẽ phải điều chỉnh, cập nhật liên tục, từ đó hàng loạt ngành, chuyên ngành cũ sẽ mất đi và thay vào đó là cơ hội cho sự phát triển của những ngành, chuyên ngành đào tạo mới, đặc biệt là liên quan đến sự tương tác giữa con người và máy móc.



- Nhà trường sẽ phải chuyển đổi mạnh mẽ sang mô hình chỉ đào tạo “những gì thị trường cần”, những nội dung của các môn học cơ bản sẽ phải được rút ngắn và thay thế vào đó là những nội dung cần thiết để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và giúp người học thực hiện được phương châm “học tập suốt đời”.

- Giáo dục phải giúp người học phát triển về năng lực, thúc đẩy đổi mới và sáng tạo để thích ứng trong môi trường làm việc thường xuyên thay đổi.

Thứ hai, đội ngũ giảng viên phải có khả năng thích ứng nhanh với sự thay đổi trong mọi hoạt động giáo dục và đào tạo của nhà trường.

Nhằm đáp ứng yêu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0, nhà trường cần phải thay đổi các hoạt động đào tạo như đổi mới chương trình, phương pháp giảng dạy, quản lý học sinh, sinh viên, phương pháp kiểm tra, đánh giá chuẩn đầu ra, với sự ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin. Nhà trường không chỉ đào tạo trực tiếp mà còn kết hợp đào tạo trực tuyến, giảng viên không cần đứng lớp, người học sẽ được hướng dẫn học qua mạng Internet; học sinh, sinh viên có cơ hội để tiếp cận, tích lũy, chắt lọc những kiến thức phù hợp với bản thân và công việc.

Việc liên kết giữa cơ sở đào tạo với các tổ chức, doanh nghiệp là yêu cầu tất yếu để phân chia các nguồn lực chung, điều này làm nguồn lực được sử dụng với hiệu quả cao nhất và sẽ tác động đến việc bố trí cán bộ quản lý và đội ngũ giảng viên trong nhà trường.

Hiện nay, giảng viên hầu hết đang giảng dạy bằng máy chiếu, video, chia sẻ tài liệu trên mạng, thì trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 tất cả dữ liệu của người học từ mã số, điểm số, thông tin cá nhân đều được số hóa. Giảng viên thay vì tập trung cung cấp cho người học các kiến thức, kỹ năng trên lớp, phải định hướng cho học sinh, sinh viên biết cách học tập sao cho thích hợp với nhu cầu, khả năng của mình, cách tư duy và xử lý các tình huống trong cuộc sống, qua đó hình thành năng lực tiếp cận và giải quyết vấn đề. Bên cạnh đó, giảng viên phải là người hướng dẫn, điều phối, tổ chức hoạt động và đánh giá kết quả học tập, sáng tạo của sinh viên.

Thứ ba, đội ngũ giảng viên phải có khả năng vận dụng ngoại ngữ và công nghệ thông tin nhằm đáp ứng yêu cầu về công cuộc cải cách trong giáo dục và đào tạo.

- Môi trường giáo dục đã mở rộng ra phạm vi toàn cầu.

- Người học có thể chủ động nghiên cứu tài liệu cũng như tương tác với giảng viên ở mọi thời điểm bằng máy tính hoặc điện thoại thông minh.

- Công nghệ thực tế tăng cường/thực tế ảo (AR/VR) được sử dụng rộng rãi, giúp người học trải nghiệm và rèn luyện kỹ năng.

- Hiện nay có khoảng hơn 200 công cụ hỗ trợ có thể áp dụng vào quá trình giảng dạy và nghiên cứu.



- Nhờ ứng dụng các công nghệ AI, Big Data và IoT, lãnh đạo nhà trường, giảng viên có thể thu thập dữ liệu, phân tích và đánh giá chính xác về người học; theo dõi quá trình học tập, kiểm tra mức độ hoàn thành bài tập được giao và thông báo kết quả học tập tới học sinh, sinh viên cũng như gia đình.

- Để có thể cập nhật những kiến thức hiện đại mang tính toàn cầu, cũng như ứng dụng công nghệ thông tin thành thạo trong quá trình giảng dạy, đội ngũ giảng viên phải thông thạo ngoại ngữ (ít nhất là Tiếng Anh, ngôn ngữ phổ biến trên toàn thế giới) và công nghệ thông tin, làm chủ công nghệ và tạo ra sự đổi mới và sáng tạo trong công tác đào tạo.

2.4. Thực trạng đội ngũ giảng viên tại Trường Cao đẳng Việt-Đức Nghệ An

2.4.1. Thuận lợi

Trường Cao đẳng Việt-Đức Nghệ An với hơn 50 năm xây dựng phát triển và trưởng thành đến nay đã khẳng định được vị thế trong hoạt động giáo dục và đào tạo, hàng năm đã đáp ứng một số lượng nguồn nhân lực lớn kỹ sư và công nhân có tay nghề cao cho các doanh nghiệp trong và ngoài nước.

- Số lượng giảng viên trong nhà trường đáp ứng được cho công tác giáo dục và đào tạo hàng năm.

- Đội ngũ giảng viên có trình độ chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng được quá trình giảng dạy, đảm bảo tiêu chuẩn nhà giáo.

2.4.2. Khó khăn:

- Việc tiếp cận với công nghệ mới gặp nhiều khó khăn, chưa áp dụng được công nghệ số vào giảng dạy.

- Chế độ đãi ngộ chưa đáp ứng được cho các giảng viên có trình độ và tay nghề cao, đặc biệt là các ngành kỹ thuật của nhà trường.

- Các giảng viên có tay nghề kỹ thuật cao đều lựa chọn doanh nghiệp làm việc với mức lương cao hơn so với việc giảng dạy.

- Thiếu cơ hội học tập và nghiên cứu nâng cao trình độ khoa học công nghệ cho đội ngũ giảng viên.

- Trang thiết bị phục vụ trong công tác giảng dạy chưa đáp ứng theo nhu cầu thực tế của các ngành nghề đào tạo trong nhà trường.

Để đáp ứng được yêu cầu cuộc cách mạng 4.0, nhà trường cần không ngừng bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên với nhiều hình thức khác nhau.

2.5. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên ở Trường Cao đẳng Việt-Đức Nghệ An nhằm đáp ứng yêu cầu cuộc cách mạng công nghiệp 4.0

Nhằm đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong công cuộc xây dựng và phát triển đất nước, đặc biệt là sự nghiệp đổi mới nền giáo dục của Nhà trường trước sự phát triển mạnh mẽ của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, cần thực hiện những giải pháp sau để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên:



KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC NĂM 2025

Nâng cao chất lượng đào tạo và quản lý học sinh, sinh viên trong bối cảnh hiện nay

Thứ nhất, giảng viên phải thường xuyên trau dồi phẩm chất đạo đức chính trị và hoàn thiện những tiêu chuẩn về đạo đức nhà giáo.

- Mỗi giảng viên phải tự học tập và rèn luyện để có năng lực chuyên môn cao, nắm bắt được những thành tựu mới của khoa học công nghệ để kịp thời ứng dụng vào công tác giảng dạy;

- Có khả năng sử dụng thành thạo ít nhất một ngoại ngữ, mà chủ yếu và quan trọng nhất là tiếng Anh;

- Có năng lực nghiên cứu khoa học trong lĩnh vực chuyên môn của mình.

- Các cơ quan chức năng cần xây dựng và hoàn thiện bộ tiêu chí về năng lực riêng biệt cho đội ngũ giảng viên các trường nghề.

Trên cơ sở đó, các cơ sở đào tạo giáo dục xây dựng chiến lược phát triển đối với đội ngũ giảng viên cho phù hợp với nhu cầu của đơn vị thông qua nhiều hình thức đào tạo.

Thứ hai, đội ngũ giảng viên cần phải được bồi dưỡng, nâng cao trình độ công nghệ thông tin và năng lực chuyên môn.

- Tập huấn nâng cao trình độ chuyên môn, ứng dụng công nghệ thông tin vào dạy học, ứng dụng các hình thức tiên tiến vào công tác bồi dưỡng giảng viên chuyên sâu về công nghệ 4.0: Trí tuệ nhân tạo (AI), Internet vạn vật (IoT), Điện toán đám mây (Cloud Computing)....

- Đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học, bồi dưỡng theo hướng nghiên cứu và nâng cao trình độ ngoại ngữ.

- Bồi dưỡng cho giảng viên chủ động tham gia các hình thức đào tạo tiên tiến, đào tạo trực tuyến, để vừa nâng cao trình độ, vừa tiếp cận các mô hình dạy học mới, qua đó giúp họ bổ sung kiến thức, đa dạng hóa các hình thức giảng dạy.

- Tổ chức các khoá học nâng cao, hội thảo khoa học, hội nghị chuyên đề về Công nghệ thông tin, cập nhật các kiến thức mới

- Sử dụng các mô hình giảng dạy trực tuyến trong công tác đào tạo của nhà trường, như E-learning; B-learning; hội thảo khoa học.

- Nhân rộng mô hình liên kết giữa nhà trường - nhà quản lý - nhà doanh nghiệp để trên cơ sở mối liên kết đó giảng viên có thể tham gia trực tiếp vào quá trình thực hành và làm việc trong các doanh nghiệp, các doanh nghiệp có thể cử các nhân viên có trình độ tay nghề cao tham gia quá trình đào tạo.

- Cần đẩy mạnh công tác bồi dưỡng năng lực nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giảng viên để họ có thể ứng dụng các phương pháp hiện đại vào công tác giảng dạy.

Thứ ba, nhà trường cần chú trọng phát triển năng lực giảng dạy các giảng viên trước sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ thông tin.

- Phát triển kỹ năng mềm và tư duy số cho các giảng viên.



KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC NĂM 2025

Nâng cao chất lượng đào tạo và quản lý học sinh, sinh viên trong bối cảnh hiện nay

- Tăng cường hợp tác quốc tế và kết nối với các chuyên gia công nghệ, các tổ chức đào tạo về công nghệ.

- Cần có chính sách hỗ trợ và khuyến khích các giảng viên phát triển về công nghệ thông tin.

- Xây dựng chương trình giảng dạy ở cấp độ môn học; xác định mục tiêu học tập của môn học và từng đơn vị học tập của học sinh, sinh viên; xác định những nội dung phù hợp để đạt tới các mục tiêu đã đề ra; xác định các phương pháp học tập và giảng dạy phù hợp nhằm chuyển tải được nội dung và đạt tới mục tiêu; xác định các phương pháp đánh giá phù hợp để động viên người học, đánh giá đúng trình độ của người học.

- Nâng cao năng lực sử dụng các phương pháp giảng dạy tích cực, phù hợp với chuyên môn của bản thân như: giảng dạy bằng tình huống, thảo luận nhóm, khám phá, mô phỏng, dự án...

- Rèn luyện các năng lực truyền đạt; năng lực giải quyết vấn đề và ra quyết định; năng lực quản lý xung đột và đàm phán; năng lực không ngừng học tập và phát triển bản thân; năng lực sử dụng các thiết bị, phương tiện hiện đại trong giảng dạy (quản lý tài nguyên, dữ liệu trên internet, sử dụng thành thạo các phương tiện công nghệ mới phục vụ quá trình dạy học...).

- Thành lập các nhóm chia sẻ các thông tin về công nghệ, các kiến thức trên các nền tảng Zalo, Facebook, Telegram, ... trao đổi kinh nghiệm giảng dạy, xây dựng hệ thống học tập mở (MOOC) nhằm giúp cho giảng viên tự học tập để nâng cao trình độ.

Thứ tư, áp dụng mô hình giáo dục 4.0 trong giáo dục nghề nghiệp thực tế tại trường

Thời đại mới đòi hỏi những con người (giảng viên- học sinh, sinh viên) có năng lực tư duy và sáng tạo, đổi mới, có kỹ năng phân tích và tổng hợp thông tin, có khả năng làm việc độc lập và ra quyết định dựa trên cơ sở phân tích các chứng cứ và dữ liệu. Đây là những kỹ năng không những giảng viên còn thiếu mà học sinh, sinh viên đang thiếu nhiều nhất.

Để giải quyết vấn đề này, **giáo dục 4.0** sẽ là một trong những giải pháp hiệu quả mà nhà trường cần triển khai.

- Đào tạo giảng viên có trình độ về sử dụng các ứng dụng công nghệ cao;

- Xây dựng những công cụ thông minh, gồm cả công cụ quản lý sinh viên dựa trên thẻ thông minh, phần mềm trí tuệ nhân tạo, bản địa hóa kho tài liệu học và đẩy mạnh liên kết quốc tế; áp dụng mô hình giáo dục mới như phòng học ảo, thầy giáo ảo, thiết bị ảo, phòng thí nghiệm, thư viện ảo... dưới sự hỗ trợ của các thiết bị thông minh;

- Nhà trường và các giảng viên tạo điều kiện để học sinh, sinh viên tham gia các nhóm nghiên cứu, các đề tài gắn liền với giải quyết một vấn đề cụ thể trong chuyên môn, hoặc trong đời sống kinh tế, xã hội...



- Các trường nên liên kết với doanh nghiệp lớn để hình thành mô hình trường học doanh nghiệp. Giảng viên cần thay đổi từ chỗ “dạy những gì giới học thuật sẵn có” sang cách “dạy những gì thị trường cần, doanh nghiệp cần”, hoặc thậm chí xa hơn là “dạy những gì thị trường và doanh nghiệp sẽ cần”.

3. KẾT LUẬN

Cách mạng công nghiệp (CMCN) 4.0 đòi hỏi sự đóng góp của mọi giới năng động, tự lập, tự do, tự học, tự nghiên cứu, tự động viên, nhất là óc sáng tạo. Bao nhiêu cái “tự” đó khó lòng sinh tồn trong một cơ chế “đội lệnh trên”. Giảng viên, giáo viên tương lai của nước ta sẽ phải dạy trẻ tự học, tự tiến bộ, tự tư duy. Điều đáng nói, kết quả và phần thưởng cuối cùng không còn là bằng cấp, mà là giá trị mỗi người tạo ra cho xã hội. Người máy sẽ không soán ngôi nhưng cuộc đua sẽ không ngừng. Trong cuộc đua này, ai có khả năng và thiện chí cũng sẽ có việc làm, vì một lý do đơn giản đây là cuộc cách mạng không có giới hạn.

Trong CMCN 4.0, không còn ai nói tới bằng cấp nữa. Con người sẽ được đánh giá theo giá trị thật họ mà mang tới cho xã hội, bất chấp bằng cấp, bất chấp xuất xứ, bất chấp hệ thống chống lưng. Không ai phải lo mất việc nếu đủ sức gia nhập thế giới “tạo giá trị”, bởi thế giới này có quá nhiều việc phải làm, mỗi việc lại là nguồn cảm hứng cho hàng ngàn việc khác. Tất nhiên, những người học thuộc lòng, thi lấy điểm, học lấy bằng sẽ mất chỗ đứng. Giảng viên, giáo viên nào không thay đổi tư duy cũng sẽ mất chỗ. Những thứ như thế sẽ tạo ra những con người tự tại, tự lập, tự cường, tự chế mà không bao giờ tự mãn.

Những bước nhảy vọt của cách mạng công nghiệp 4.0 đặt ra nhiều thách thức và phát sinh thêm rất nhiều ngành nghề mới trên thị trường lao động. Sự thay đổi này đòi hỏi giáo dục phải đem lại cho người học cả tư duy những kiến thức kỹ năng mới, khả năng sáng tạo, thích ứng với thách thức cùng những yêu cầu mới mà các phương pháp giáo dục truyền thống không thể đáp ứng.

Trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 diễn ra trên nhiều lĩnh vực và để đáp ứng được yêu cầu đặt ra, công tác giáo dục đào tạo tại Trường Cao đẳng Việt-Đức Nghệ An cần phải nhanh chóng thay đổi phương thức đào tạo cho phù hợp với xu hướng phát triển của thế giới theo sự phát triển mạnh mẽ của khoa học và công nghệ thông tin. Một trong những nhân tố chủ yếu quyết định sự thành công là đội ngũ giảng viên. Vì vậy, mỗi giảng viên cần quyết tâm và kiên trì, nỗ lực hết mình, trước hết cần chủ động tìm hiểu và ứng dụng những thành tựu của khoa học - công nghệ vào việc nâng cao hiệu quả công tác giảng dạy, từ đó góp phần đào tạo được nguồn nhân lực có số lượng, chất lượng đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra hiện nay./.



TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2017), *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư - thời cơ và thách thức đối với Việt Nam*, Nxb Lý luận Chính trị, H.2017, tr.12.
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb CTQG - ST, H.2011, tr.106.
- [3] Đặng Bá Lãm (2015), *Chương trình giáo dục hướng tới phát triển năng lực người học*, Tạp chí Quản lý giáo dục, 4, 47–49.
- [4] Nguyễn Hồng Minh (2017), *Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và những vấn đề đặt ra đối với hệ thống giáo dục nghề nghiệp*, Tạp chí Lao động và Xã hội, số tháng 2/2017.
- [5] Nguyễn Viết Thảo (2017), *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, Tạp chí Lý luận chính trị, số 5/2017.
- [6] Các trang web: giaoduc.net.vn, baoquocte.vn, aum.edu.vn, thanhnien.vn, news.zing.vn.
- [7] Nguyễn Thế Bình (2021), *Chuyển đổi số tại Việt Nam*, truy cập từ <https://kinhtevadubao.vn/chuyen-doi-so-tai-viet-nam-22458.html>
- [8] Thủ tướng Chính phủ (2020), *Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 3/6/2020 phê duyệt “Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”*.



KINH NGHIỆM TRONG CÔNG TÁC QUẢN LÝ HỌC SINH, SINH VIÊN NỘI TRÚ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG VIỆT – ĐỨC NGHỆ AN

Lâm Văn Nội

Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An

+ ● Email: lamvannoi@gmail.com

1. Mở đầu

Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An được thành lập năm 1972, với hơn 50 năm xây dựng, phát triển, Trường được Nhà nước tặng thưởng Huân chương Lao động hạng Nhất, Nhì, Ba. Cán bộ giáo viên của trường hiện nay là 110 người, trong đó có 67 giáo viên, trên 70% trình độ Thạc sĩ, nhiều giáo viên dạy giỏi cấp Quốc gia. Trường được Cộng hòa Liên bang Đức và Nhà nước đầu tư cơ sở vật chất trang thiết bị dạy nghề hiện đại với giá trị hàng chục tỷ đồng. Trường đào tạo 3 cấp trình độ: Cao đẳng (Kỹ sư thực hành), Trung cấp và Sơ cấp. Trong những năm qua đã đào tạo hàng vạn công nhân kỹ thuật, Kỹ thuật viên, Kỹ sư thực hành chất lượng cao.

Với sự đa dạng về ngành nghề như vậy nên hàng năm số lượng học sinh, sinh viên đăng ký học tập luôn đạt và vượt chỉ tiêu. Chính vì vậy mà công tác quản lý giáo dục học sinh, sinh viên là hết sức quan trọng, đặc biệt học sinh, sinh viên đa dạng về độ tuổi, đa dạng về vùng miền, nhất là các vùng đồng bào dân tộc thiểu số chiếm tỉ lệ cao, nên công tác nội trú cho học sinh, sinh viên là nội dung đóng vai trò hết sức quan trọng trong việc hỗ trợ công tác đào tạo của nhà trường, tạo điều kiện cho học sinh, sinh viên yên tâm học tập, rèn luyện về phẩm chất đạo đức, ý thức, phẩm chất chính trị và đặc biệt rèn luyện kỹ năng mềm.

Ký túc xá sinh viên là nơi đóng vai trò hết sức quan trọng trong việc đào tạo học sinh, sinh viên của nhà trường, Ký túc xá được xem là ngôi nhà chung, ngôi nhà sinh viên để các em lựa chọn khi học tập tại trường, không chỉ các em học sinh, sinh viên mà đây cũng là sự lựa chọn hàng đầu của các bậc phụ huynh. Bởi vào ký túc xá trước hết mỗi học sinh, sinh viên cũng như phụ huynh sẽ đỡ đi được nhiều về chi phí phòng ở và đặc biệt phụ huynh sẽ rất yên tâm trong việc quản lý giáo dục con mình khi rời xa vòng tay bố mẹ, các em sẽ được quản lý chặt chẽ về giờ giấc trong sinh hoạt hàng ngày, xây dựng cho các em kỹ năng mềm trong cuộc sống, giáo dục về đạo đức, ý thức, tác phong công nghiệp, sự an toàn, trách nhiệm bản thân và cuộc sống tự lập trong môi trường tập thể.

Bài viết nhằm trao đổi thực trạng, phân tích những yếu tố tác động trực tiếp, gián tiếp đến công tác quản lý học sinh, sinh viên nội trú cùng các kinh nghiệm trong công tác quản lý, giáo dục học sinh, sinh viên, đề ra các giải pháp hiện tại và tương lai nhằm nâng cao chất lượng công tác quản lý HSSV nội trú tại Trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An.



2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Khái quát về Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An

Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An được thành lập năm 1972, với hơn 50 năm xây dựng, phát triển, Trường được nhà nước tặng thưởng huân chương lao động hạng nhất, nhì, ba. Trong hơn 50 năm qua đã đào tạo hàng vạn công nhân kỹ thuật, Kỹ thuật viên, Kỹ sư thực hành chất lượng cao, cung cấp nguồn nhân lực lao động có tay nghề cao cho thị trường trong và ngoài nước.

Là cơ sở GDNN công lập, Trường đào tạo 3 cấp trình độ: Cao đẳng (Kỹ sư thực hành), Trung cấp và Sơ cấp.

Từ năm 2011 đến nay Trường được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chọn đầu tư 5 nghề trọng điểm đào tạo trình độ Quốc tế, khu vực ASEAN và Quốc gia. Đến nay Trường đã được công nhận lần thứ 2 Trường đạt các tiêu chí kiểm định chất lượng cơ sở GDNN.

Mục tiêu đến nay là xây dựng trường chất lượng cao, đào tạo đa ngành nghề đáp ứng nhu cầu cung cấp nguồn nhân lực tốt nhất góp phần xây dựng đất nước trong công cuộc công nghiệp hoá, hoá hiện đại hoá, hội nhập khu vực và quốc tế.

Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An luôn phấn đấu và phát triển không ngừng trong mọi hoàn cảnh, trong các tác động của xã hội trường vẫn duy trì tốt công tác đào tạo và đón nhận học sinh, sinh viên tựu trường hàng năm vượt các chỉ tiêu cấp trên giao, tổ chức đào tạo học sinh, sinh viên các ngành, các nghề, tạo ra những công nhân có tay nghề cao, những học sinh sinh viên giỏi, cung cấp nguồn lao động chất lượng trong và ngoài nước, đây cũng là nguồn lực hết sức quan trọng góp phần vào sự phát triển chung của nước nhà.

2.2 Ký túc xá Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An

a. Chức năng, nhiệm vụ Ban quản lý Ký túc xá

- Tiếp nhận học sinh, sinh viên vào ở ký túc xá

Căn cứ đơn xin ở nội trú của học sinh, sinh viên viết theo mẫu của Nhà trường, các đối tượng ưu tiên theo quy định điều 4 có xác nhận hợp lệ kèm theo và điều kiện của Ký túc xá để Ban quản lý Ký túc xá đề xuất Nhà trường xem xét, tổ chức sắp xếp chỗ ở nội trú cho học sinh, sinh viên.

- Công tác quản lý học sinh, sinh viên ký túc xá

+ Phổ biến các quy định của Bộ Lao động - Thương Binh và Xã hội, nội quy của Nhà trường về công tác học sinh, sinh viên Ký túc xá.

+ Làm thủ tục đăng ký tạm trú cho học sinh, sinh viên ở Ký túc xá với công an phường hoặc hướng dẫn học sinh, sinh viên làm thủ tục đăng ký tạm trú theo quy định hiện hành của pháp luật.

+ Lập sơ đồ các phòng ở và lập sổ theo dõi học sinh, sinh viên nội trú theo mẫu quy định, cập nhật đầy đủ, kịp thời việc thay đổi chỗ ở của học sinh, sinh viên nội trú.



KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC NĂM 2025

Nâng cao chất lượng đào tạo và quản lý học sinh, sinh viên trong bối cảnh hiện nay

+ Phân công cán bộ trực Ký túc xá để giải quyết kịp thời các tình huống, vụ việc xảy ra, thường xuyên kiểm tra việc thực hiện nội quy của học sinh, sinh viên trong Ký túc xá và xử lý các vi phạm nếu có.

+ Tổ chức các hoạt động tự quản của học sinh, sinh viên để phát huy vai trò chủ động, trách nhiệm với bản thân và tôn trọng tập thể của học sinh, sinh viên Ký túc xá.

+ Hàng tháng Ban Quản lý Ký túc xá tổ chức sinh hoạt với tất cả học sinh, sinh viên Ký túc xá để đánh giá tình hình hoạt động thời gian qua, triển khai kế hoạch, hoạt động thời gian tới nhằm kịp thời chấn chỉnh, ổn định nề nếp và giải quyết nguyện vọng chính đáng của học sinh, sinh viên Ký túc xá, đồng thời gửi văn bản báo cáo về Ban Giám hiệu, Phòng Công tác học sinh, sinh viên.

+ Xây dựng tiêu chí thi đua giữa các phòng ở nội trú về đảm bảo an ninh, trật tự, vệ sinh môi trường, mỹ quan trong phòng ở của Ký túc xá.

- *Công tác đảm bảo an ninh, trật tự, an toàn, phòng chống dịch bệnh và các tệ nạn xã hội trong ký túc xá*

+ Có kế hoạch định kỳ kiểm tra, kịp thời nâng cấp, sửa chữa, tu bổ các công trình hạ tầng cơ sở, công trình phục vụ sinh hoạt của học sinh, sinh viên và các thiết bị khác trong Ký túc xá.

+ Phân công nhiệm vụ cụ thể cho cán bộ quản lý và đội xung kích trong công tác đảm bảo an ninh, trật tự, phòng chống tội phạm, tệ nạn xã hội trong Ký túc xá.

+ Phát huy hiệu quả vai trò của các tổ chức đoàn thể trong nhà trường, các hoạt động tự quản của HSSV trong công tác bảo đảm an ninh, trật tự trong khu nội trú.

+ Tổ chức tuyên truyền, giáo dục, hướng dẫn học sinh, sinh viên bảo đảm an ninh, trật tự, phòng chống ma túy HIV/AIDS và các tệ nạn xã hội khác.

+ Định kỳ phun thuốc đề phòng dịch bệnh trong Ký túc xá, khi phát hiện dịch bệnh phải báo ngay cho bộ phận y tế Nhà trường và các đơn vị chức năng để có các biện pháp xử lý kịp thời, thường xuyên tuyên truyền, thông tin đến học sinh, sinh viên về tình hình dịch bệnh, nâng cao ý thức phòng chống dịch bệnh.

- *Các hoạt động hỗ trợ cho học sinh, sinh viên ký túc xá*

+ Tổ chức sinh hoạt văn hóa, văn nghệ cho học sinh, sinh viên Ký túc xá.

+ Tổ chức căn tin phục vụ cho học sinh, sinh viên Ký túc xá thuận tiện, phù hợp với điều kiện kinh tế của học sinh, sinh viên, bảo đảm vệ sinh an toàn thực phẩm.

+ Tổ chức các hoạt động tư vấn, giáo dục tâm lý giới tính, sức khỏe, kỹ năng sống, học tập, rèn luyện cho học sinh, sinh viên nội trú.

+ Xây dựng quy định cụ thể về các hoạt động dịch vụ để phục vụ học sinh, sinh viên Ký túc xá.

- *Công tác phối hợp*



KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC NĂM 2025

Nâng cao chất lượng đào tạo và quản lý học sinh, sinh viên trong bối cảnh hiện nay

+ Chủ động phối hợp với cơ quan công an, chính quyền địa phương để thực hiện có hiệu quả các biện pháp, phương án bảo đảm an ninh chính trị và trật tự an toàn Ký túc xá, xử lý kịp thời các vụ việc liên quan xảy ra trong Ký túc xá.

+ Phối hợp với tổ chức Đoàn Thanh niên, để tổ chức các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao cho học sinh, sinh viên nội trú, thực hiện nếp sống văn minh, lành mạnh trong Ký túc xá.

Ký túc xá sinh viên là một bộ phận quan trọng trong cơ cấu tổ chức đào tạo, rèn luyện của nhà trường, bởi đây là nơi ở cho rất nhiều học sinh, sinh viên. Ký túc xá sinh viên có hệ thống bộ máy quản lý chặt chẽ dưới sự chỉ đạo của Phòng công tác học sinh, sinh viên, có trưởng và phó ban quản lý trực tiếp 24/24 giờ làm việc, hoạt động trong ký túc xá, sử dụng đội ngũ sinh viên xuất sắc, tiêu biểu thành lập đội xung kích tình nguyện gồm 10 người hỗ trợ ban quản lý trong công tác quản lý, giáo dục, rèn luyện, theo dõi, xử lý kịp thời các trường hợp xảy ra trong ký túc xá.

Hệ thống ban quản lý ký túc xá được Đảng uỷ, Ban Giám hiệu Nhà trường giao nhiệm vụ quản lý chung, tiếp nhận, sắp xếp chỗ ăn, chỗ ở, đảm bảo công tác an ninh, trật tự, xây dựng môi trường lành mạnh, tổ chức hoạt động văn hoá, văn nghệ, thể dục, thể thao cho học sinh, sinh viên ký túc xá. Diễn đàn trao đổi và là nơi kết nối thường xuyên với phụ huynh học sinh trong việc phối hợp cùng gia đình giáo dục, rèn luyện cho học sinh, sinh viên, tạo môi trường thân thiết, an toàn, nơi tin tưởng cho học sinh, sinh viên, cũng như sự yên tâm của phụ huynh khi cho con vào ở ký túc xá.

Ban quản lý ký túc xá tổ chức, thực hiện, kiểm tra, đánh giá kết quả các mặt thực hiện nội quy, quy định tại ký túc xá một cách chặt chẽ, khoa học, nghiêm túc, xử lý nghiêm các sự vụ, sự việc các vi phạm nội quy, quy định của học sinh, sinh viên ký túc xá, từ đó giúp học sinh, sinh viên rèn luyện các kỹ năng, phát triển năng lực tự chủ, các kỹ năng thích ứng để mỗi một học sinh, sinh viên phát triển đồng đều về mọi mặt, đồng thời xây dựng ký túc xá an toàn, kỷ cương, văn minh, môi trường trong sạch, lành mạnh. Việc thực hiện tốt công tác giáo dục, rèn luyện cho học sinh, sinh viên ký túc xá từ những việc nhỏ nhất đến việc lớn, ví dụ: Hướng dẫn cho các em quét sân, quét nhà, lau chùi phòng ở; hướng dẫn cách chào hỏi, đi lại; hướng dẫn cách mặc đồ áo, cách sử dụng và bảo quản đồ dùng; ... cũng chính là cách làm để cho các em học sinh, sinh viên mỗi ngày sống tại môi trường ký túc xá là một ngày được lớn khôn, biết nhiều hơn, khả năng tự thích ứng và tự làm chủ bản thân được tốt hơn, khác hoàn toàn với lúc các em còn sống trong sự đùm bọc của vòng tay bố mẹ, sự che chở của gia đình. Ban quản lý ký túc xá cũng thường xuyên sinh hoạt với các nội dung tổng kết hoạt động các phòng, các nội dung liên quan ký túc xá theo định kỳ, tuyên dương các cá nhân tốt, các phòng tốt, phê bình và có hình thức xử phạt theo quy định nhằm mục đích chấn chỉnh, răn đe học sinh, sinh viên vi phạm, từ đó tạo được hiệu ứng chung cho toàn bộ học sinh trong ký túc xá thực hiện tốt hơn trong sinh hoạt hằng ngày, đặc



KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC NĂM 2025

Nâng cao chất lượng đào tạo và quản lý học sinh, sinh viên trong bối cảnh hiện nay

biệt tạo điều kiện, định hướng, bố trí, chỉ định học sinh, sinh viên có năng lực làm công tác quản lý như: Trưởng phòng, trưởng tổ, trưởng khu vực tầng, đội xung kích để các em lần đầu được thực hiện những nhiệm vụ mang đầy trách nhiệm của bản thân mình với tập thể, các em sẽ tự mình phát triển về kỹ năng mềm trong việc xử lý, xử trí, linh hoạt trong xử lý tình huống, giải quyết sự việc...từ đó các em sẽ tự phát triển năng lực bản thân thông qua sự theo dõi, uốn nắn, hướng dẫn của ban quản lý ký túc xá. Với những việc làm như vậy sẽ tạo cho ký túc xá một môi trường toàn diện, các em học sinh, sinh viên không chỉ được học kiến thức ở trường mà còn được trau dồi về kỹ năng mềm, một trong những kỹ năng hết sức quan trọng cho sự phát triển toàn diện, nhất là độ tuổi học sinh, rút kinh nghiệm từ những học sinh không trọn vẹn về gia đình, không được sống trong sự quan tâm, sẻ chia, giáo dục của bố mẹ, từ nhỏ đã sống trong hoàn cảnh không được giáo dục một cách nghiêm túc làm cho bản thân các em còn nhiều lỗ hổng, tư duy kém, ý thức yếu, lỗi không phải từ các em mà là do môi trường sống các em phải hứng chịu, chính vì thế mà kinh nghiệm chúng tôi muốn trao đổi ở đây cũng rất quan trọng, có trau dồi được kiến thức, có ý thức thì mới học được văn hoá, có ý chí, có tư tưởng, có hoài bão, có ước mơ và hình thành nhân cách thì mới đạt được những mục tiêu mà mình hướng tới, có như vậy thì việc học của các em mới có kết quả, mới có thành tích, mới đi đến thành công.

Với những năm tháng qua từ xây dựng đề án mới đến việc nghiên cứu, thay đổi các dạng môi hình quản lý, ban quản lý đã cùng ăn, cùng ở, cùng sinh hoạt và dõi theo hàng ngày, từ đó chúng tôi rút ra nhiều bài học từ thực tế hàng ngày, rút ra nhiều kinh nghiệm trong công tác quản lý, giáo dục học sinh, sinh viên, nhiều bài học nhiều kinh nghiệm trong môi trường đa dạng về tính cách, đa dạng về ngành nghề, đa dạng về nhân cách sống. Với mục tiêu và nội dung như trên, trong những năm qua Ban quản lý ký túc xá đã phấn đấu không ngừng trong công tác quản lý học sinh, sinh viên, mong muốn rèn luyện được nhiều thế hệ, lớp lớp học sinh, sinh viên có phẩm chất đạo đức tốt, tác phong khoa học, đáp ứng nhu cầu trong xã hội cũng như cung cấp nguồn nhân lực tốt nhất cho đất nước trong thời đại công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

b. Thực trạng quản lý học sinh, sinh viên tại Ký túc xá Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An

- Thực trạng tổ chức, quản lý các hoạt động của học sinh, sinh viên tại ký túc xá

Ký túc xá sinh viên của nhà trường cũng đã xây dựng từ lâu, nay đã trên 50 năm xây dựng, đón nhận hàng vạn học sinh, sinh viên qua các thời kỳ, qua các khoá học, nên chất lượng hạ tầng cũng đã xuống cấp hơn. Hiện nay với số lượng gần 300 học sinh, sinh viên tham gia ăn, ở, học tập tại ký túc xá, với số lượng vừa phải để đảm bảo công tác quản lý, cũng như đảm bảo việc sinh hoạt cho học sinh, sinh viên, Ban Quản lý ký túc xá đã tiến hành tổ chức và quản lý các hoạt động của các em với mục đích giúp học sinh, sinh viên nội trú có ý thức trách nhiệm trong ký túc xá, có ý thức và biết



giữ gìn tài sản cá nhân của mình, tài sản tập thể, giữ gìn nơi ở của mình sạch sẽ, đặc biệt tập cách sống hoà đồng, thân thiện, lối sống tập thể. Thường niên, định kỳ tổ chức các hoạt động phong trào như: Văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao, các hoạt động vui chơi trong các ngày lễ, ngày tết, chào xuân mới, trong công tác phòng cháy chữa cháy và các hoạt động khác. Đặc biệt tại Ký túc xá sinh viên chúng tôi duy trì được nề nếp tập thể dục vào buổi sáng mỗi ngày, đây là hoạt động thường niên, tạo cho học sinh, sinh viên rèn luyện sức khỏe, thức dậy mỗi buổi sáng một cách tỉnh táo, tinh thần phấn khởi để chuẩn bị cho một ngày học mới, tập thể dục buổi sáng cũng giúp các em dậy sớm hơn, chuẩn bị cá nhân tốt hơn trong việc vệ sinh cá nhân, ăn uống, sinh hoạt tránh được việc đi học muộn giờ, hoặc có nhiều bạn ngủ quên dẫn đến việc nghỉ học; bên cạnh đó ban quản lý ký túc xá cũng tìm hiểu và giới thiệu các nơi làm thêm cho học sinh, sinh viên, giúp các em có công việc làm thêm sau giờ học, rảnh rỗi thời gian, từ đó các em sẽ hạn chế trong việc dư thừa thời gian sinh ra chơi điện thoại nhiều, ngủ nhiều và có những hoạt động không bổ ích, nhưng cũng có những trường hợp các em xin làm thêm quá sức khỏe, làm sớm nghỉ muộn thời gian làm nhiều nên ảnh hưởng lớn đến sức khỏe của các em, thời gian ngủ nghỉ ít, làm cho các em không chuyên tâm đến việc học nhiều, ảnh hưởng đến kết quả học tập, chính vì thế mà chúng tôi luôn luôn và thường xuyên nắm bắt tình hình để hỗ trợ cho các em, tìm hiểu để biết các em đã, đang hiện tại như thế nào, từ đó có định hướng đúng đắn cho các em, mục đích cuối cùng vẫn là học tập, kết quả học tập của các em.

Ký túc xá đã xây dựng thành công một môi trường sống và học tập nề nếp, kỷ luật, lành mạnh; góp phần nâng cao đời sống tinh thần, giáo dục về chính trị, tư tưởng cho học sinh, sinh viên, giúp họ rèn luyện các kỹ năng cần thiết trong cuộc sống hàng ngày. Khi bước chân vào ký túc xá tham gia ăn ở, học tập, sinh hoạt nơi đây điều đầu tiên mà chúng tôi đưa đến cho học sinh, sinh viên là quy định, là nội quy của ký túc xá, tổ chức sinh hoạt thường niên, định kỳ, ít nhất là một tuần một lần chưa kể những cuộc họp phát sinh và họp khẩn cấp, mỗi một học sinh, sinh viên phải nắm rõ các nội quy, quy định của ký túc xá, để từ đó các em thực hiện theo đúng nội quy như: Giờ ra vào ký túc xá, giờ đi học, giờ ngủ nghỉ, các quy định về vệ sinh, an ninh trật tự tại ký túc xá...để mỗi một học sinh, sinh viên tại ký túc xá thực hiện đúng, nghiêm túc các nội quy, quy định đó. Ban quản lý cũng kết hợp chặt chẽ với các bộ phận chức năng ở khối, phường trên địa bàn của ký túc xá, phối kết hợp trong công tác giữ gìn an ninh, trật tự, quản lý và xử lý các trường hợp gây rối trật tự công cộng, các đối tượng bên ngoài có hành vi làm mất an ninh trật tự, an toàn tại ký túc xá, kết hợp xử lý những học sinh, sinh viên có mức độ vi phạm nghiêm trọng, vi phạm pháp luật trong quá trình học tập, sinh hoạt tại ký túc xá.

Đối với ban quản lý ký túc xá cứ mỗi học kỳ hoặc đầu năm học mới Ban quản lý sẽ thành lập đội xung kích tình nguyện gồm có 10 học sinh, sinh viên tiêu biểu để



hỗ trợ trong công tác quản lý ký túc xá, hàng ngày đội xung kích sẽ làm nhiệm vụ kiểm tra, đôn đốc công tác vệ sinh, cắt cử vệ sinh, kiểm tra tác phong, ngăn nắp phòng ở, ban đêm đến giờ quy định đội xung kích tổ chức sinh hoạt trước khi đi ngủ, danh quân số được bố trí theo phòng, kiểm tra giờ ngủ nghỉ và tiến hành nhắc nhở, xử lý những học sinh, sinh viên vi phạm nội quy, quy định của ký túc xá. Việc kiểm tra liên tục, thường xuyên hàng ngày nhằm mục đích giúp học sinh, sinh viên có lối sống ngăn nắp, tác phong nhanh nhẹn, biết giữ gìn vệ sinh chung. mỗi tháng đội xung kích tổ chức chương trình tuyên dương phòng ở gọn gàng, ngăn nắp, đánh giá, xếp loại các phòng ở, cho các phòng tự đánh giá nhau, cho các cá nhân trong phòng tự đánh giá chéo nhau, tổng hợp báo cáo ban quản lý để tiến hành tổ chức nội dung trên qua các cuộc họp định kỳ: Kết quả cho thấy rất rõ có 90% học sinh, sinh viên đánh giá đúng thực tế, đưa lại hiệu quả trong công tác quản lý cho ban quản lý, để từ đó ban quản lý nắm được rõ các phòng tốt, chưa tốt, các cá nhân còn vi phạm, các cá nhân cá biệt để có phương án giáo dục, nhắc nhở cho các em hoàn thiện hơn. Điều này cho thấy học sinh, sinh viên rất thoải mái trong các hoạt động đó. Có thể nói rằng, với kế hoạch được vạch ra từ đầu mỗi học kỳ, mỗi năm học mới thì công tác quản lý tại ký túc xá sẽ có hiệu quả rõ rệt, nó thể hiện rất rõ bằng việc vi phạm nhiều, vi phạm ít hay không vi phạm của học sinh, sinh viên, đồng thời ban quản lý cũng nhận được những ý kiến tích cực từ phụ huynh học sinh, sinh viên thông qua các bạn học sinh, sinh viên trao đổi với gia đình khi tham gia ăn ở, sinh hoạt, học tập tại ký túc xá. Trong ký túc xá số học sinh, sinh viên nữ chiếm 10% số lượng không nhiều nhưng công tác quản lý học sinh, sinh viên nữ khá phức tạp, vì các bạn nữ ở độ tuổi trưởng thành này có nhiều vấn đề cần quan tâm nhất là công việc về tâm sinh lý lứa tuổi của các em, chính vì thế mà ban quản lý thường xuyên nhắc nhở, tổ chức các buổi tọa đàm, chia sẻ về tình yêu, giới tính, sức khỏe tuổi học trò thông qua các chương trình sinh hoạt, xen kẽ trong các chủ đề như ngày quốc tế phụ nữ, ngày phụ nữ việt nam...kết hợp phụ nữ công an phường, cùng các cô giáo trong trường tuyên truyền, hướng dẫn cho các em học sinh, sinh viên nữ, để các em có được kiến thức tốt nhất trong cuộc sống về tâm sinh lý, nhất là ở độ tuổi đang trưởng thành, độ tuổi của học sinh, sinh viên.

- Công tác an ninh trật tự, an toàn và phương án xử lý vi phạm

Để đảm bảo công tác an ninh trật tự, an toàn tại ký túc xá thì việc đầu tiên ban quản lý thực hiện đó là xây dựng nội quy, quy định và xây dựng đội ngũ ban quản lý, đội xung kích tốt nhất có thể. Tất cả học sinh, sinh viên nội trú tại ký túc xá phải tuân thủ theo những nội quy, quy định của Ban Quản lý ký túc xá và nhà trường đề ra. trường hợp vi phạm, tùy vào mức độ nặng nhẹ, nghiêm trọng hay mức độ vừa, sẽ xử lý theo những quy định đã ban hành. Trường hợp vi phạm trong phạm vi bình thường, trong nội quy, quy định thì ban quản lý sẽ tiến hành nhắc nhở hoặc lập biên bản xử lý sự việc theo quy định, với các hình thức xử lý như: Cho lao động công ích, thông báo



phụ huynh và yêu cầu phụ huynh xuống làm việc..., trường hợp vi phạm có tính chất nghiêm trọng, liên quan pháp luật thì ban quản lý kết hợp với các phòng chức năng của nhà trường, hội đồng xử lý kỷ luật, kết hợp với công an phường nếu liên quan để lập hồ sơ xử lý theo quy định. Việc tổ chức kiểm tra thường xuyên của đội xung kích và ban quản lý là hết sức quan trọng, việc kiểm tra thường xuyên nhằm mục đích phát hiện các hiện tượng vi phạm, phát hiện học sinh, sinh viên cá biệt, phát hiện các nguy cơ có thể sẽ dẫn đến vi phạm nội quy, đồng thời để ban quản lý kịp thời xử lý các vi phạm đó một cách triệt để ngay từ lúc có dấu hiệu vi phạm của học sinh, sinh viên. Việc kiểm tra thường xuyên cũng nhằm mục đích phát hiện và ngăn chặn các đối tượng lạ hoặc người ngoài lợi dụng những lúc sơ hở để trà trộn vào các phòng thực hiện hành vi trộm cắp tài sản của học sinh, sinh viên, gây rối trật tự hoặc có hành vi đánh nhau trong ký túc xá. Đặc biệt ban quản lý ký túc xá ngoài việc xây dựng lực lượng đội xung kích hoạt động, bên cạnh đó còn xây dựng một lực lượng làm việc ngầm trong các phòng, các tầng, đây là lực lượng được giữ bí mật và cung cấp thường xuyên cho ban quản lý các thông tin hết sức quan trọng về những thay đổi, biến động liên quan đến tư tưởng chính trị, hoạt động trong học sinh, sinh viên giúp Ban Quản lý ký túc xá nắm được thông tin để có kế hoạch kịp thời nhằm ngăn chặn những hành vi đáng tiếc có thể xảy ra, góp phần tạo sự bình yên, an toàn, an ninh trật tự trong hoạt động hàng ngày tại ký túc xá. Ký túc xá phối hợp thường xuyên, liên tục với công an phường, đội Dân quân Tự vệ trên địa bàn, tiến hành mời công an tổ chức sinh hoạt quán triệt, tuyên truyền cho học sinh, sinh viên về quy định pháp luật, phòng chống bạo lực học đường, ma túy, mại dâm, pháo nổ, phòng cháy chữa cháy, thông tin mạng, internet... để mỗi một học sinh, sinh viên có kiến thức không vi phạm pháp luật. Việc phối hợp với công an phường trong những năm qua đã mang lại nhiều kết quả trong việc xử lý các vi phạm như trộm cắp tài sản tại ký túc xá, gây gỗ đánh nhau, xử lý các đối tượng ngoài làm ảnh hưởng đến tư tưởng chính trị cho học sinh, sinh viên, gây mất an toàn, an ninh trật tự tại ký túc xá: Năm 2024 vừa qua ban quản lý đã kết hợp với công an và đã xử lý 04 vụ việc hết sức nghiêm trọng của một số đối tượng cá biệt bên ngoài và học sinh, sinh viên nhà trường làm mất an toàn, an ninh trật tự cho ký túc. Qua các sự việc, sự vụ liên quan đến học sinh, sinh viên ký túc xá, học sinh, sinh viên vi phạm nhiều lần buộc ban quản lý ký túc xá phải đuổi khỏi ký túc xá, đây cũng là hình thức cứng rắn nhằm xoá bỏ các đối tượng cá biệt làm ảnh hưởng đến tập thể, đồng thời răn đe, làm gương cho các bạn khác trong công tác quản lý chung.

- Tâm lý học sinh, sinh viên ký túc xá

Đối với Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An, đặc biệt là khu vực ký túc xá sinh viên của nhà trường 90% học sinh là đối tượng Trung học cơ sở vừa học tập văn hoá, vừa học nghề với độ tuổi 15 bước vào trường thì ký túc xá là nơi để phụ huynh gửi gắm con mình là an tâm nhất, ký túc xá là nơi sẽ thay phụ huynh quản lý, giáo dục,



quản lý công tác học tập của các em. Với độ tuổi này là giai đoạn phát triển về tâm sinh lý, độ tuổi nhạy cảm của sự phát triển, đây cũng là giai đoạn phát triển và hoàn thiện nhân cách. Bên cạnh những học sinh hoàn thiện về nhân cách sống, ý thức cao thì không thể tránh khỏi một số bộ phận học sinh yếu về nhân cách sống, ý thức tổ chức kỷ luật kém, đạo đức yếu, nhất là bộ phận học sinh đến từ đồng bào dân tộc thiểu số, vùng sâu vùng xa, đây là đối tượng học sinh rất khó khăn và vất vả cho nhà trường nói chung và ban quản lý nói riêng, những học sinh này mang văn hoá vùng miền xuống thành phố, nhất là thời gian đầu rất khó khăn để đưa các em vào khuôn khổ, các em bỡ ngỡ, các em đại khờ, các em hoàn toàn thiếu kỹ năng mềm trong cuộc sống. Chính vì thế việc tạo cho các em có tâm lý ổn định, có tâm lý tiến bộ và hoàn thiện bản thân phải mất khá nhiều thời gian, sự kèm cặp phải thường xuyên, liên tục, đây cũng là nội dung rất khó khăn, vất vả cho ban quản lý ký túc xá. Muốn làm tốt được điều này trước hết ban quản lý phải nắm được tư tưởng các em, động viên, nhắc nhở, uốn nắn, chỉ tận tay, bày tận chỗ cho các em, thậm chí cùng ăn, cùng chơi và sinh hoạt cùng các em hàng ngày mới nắm được tâm tư, nguyện vọng của các em, đối với các em thuộc đồng bào dân tộc thiểu số như: Dân tộc Mông, Khơ mú... các em rất ngoan nhưng ít nói, sống ẩn mình; còn dân tộc Thái thì tiếp cận nhanh nhưng lại cá biệt...nó trở thành đa dạng về sắc thái trong một môi trường sống chung. Chính vì thế để làm tốt công tác tư tưởng, tâm lý ban quản lý thường xuyên bán sát, nhắc nhở, động viên, hướng dẫn cho các em từ những cái nhỏ nhất nhất như: Quét nhà, lau nhà, tắm giặt, phơi đồ, các xử sự với bạn, xung hô với người lớn tuổi, với thầy cô, các hoạt động cá nhân khác, đặc biệt thường xuyên nhắc nhở về việc tiếp xúc với người lạ, tiếp xúc với bên ngoài, các hoạt động khác bên ngoài để các em biết được và tránh các đối tượng lợi dụng, nhẹ dạ cả tin của các em để lừa gạt hoặc lôi kéo các em đi theo các con đường tiêu cực, hư hỏng dẫn đến các hệ quả xấu trong cuộc sống, ảnh hưởng trực tiếp đến việc học tập của các em. Chúng ta biết độ tuổi tâm sinh lý này rất phức tạp, là giai đoạn vàng trong việc giáo dục sự trưởng thành của một con người. Nên việc quản lý, giáo dục nắm bắt được tâm sinh lý, tư tưởng và có các phương án giáo dục đúng mục đích, đúng mục tiêu là hết sức quan trọng, phải có được kinh nghiệm, có được kiến thức, có được trải nghiệm theo thời gian, từ thực tế sẽ góp phần vào sự thành công trong công tác quản lý học sinh, sinh viên nội trú.

2.3. Một số biện pháp, kinh nghiệm nâng cao hiệu quả quản lý học sinh, sinh viên ký túc xá

Môi trường ký túc xá là môi trường sống, ăn ở, học tập hết sức quan trọng trong môi trường giáo dục, hệ thống trường học, chủ trương của Đảng uỷ, Ban Giám hiệu nhà trường luôn quan tâm, chỉ đạo sâu sát thực tế trong công tác quản lý ký túc xá sinh viên, quan tâm tới đời sống, ăn ở, học tập của sinh viên, thường xuyên nhắc nhở, trao đổi, đưa ra các giải pháp tốt nhất, đồng thời ban quản lý có nhưng tham mưu sâu sát



cho Đảng uỷ, Ban giám hiệu trong hoạt động để từ đó nâng cao đời sống, chất lượng trong sinh hoạt, học tập, tạo cho ký túc xá là môi trường an toàn, thân thiện, bổ ích, ngôi nhà chung của sinh viên để các em được phát triển toàn diện về mọi mặt, phục vụ tốt nhất trong học tập, mang lại kết quả cao.

Thời gian qua ban quản lý ký túc xá thực hiện thành công về các mô hình quản lý tại ký túc xá, tạo môi trường lành mạnh, an toàn, an tâm cho các em học sinh, sinh viên ăn, ở, học tập và rèn luyện. Để công tác quản lý tốt hơn nữa cũng như đưa ra các giải pháp, kinh nghiệm trong quản lý, chúng tôi có những trao đổi về giải pháp kèm theo kinh nghiệm thực tế như sau:

a. Xây dựng bộ phận ban quản lý ký túc xá, đội xung kích thường xuyên và liên tục

Đầu tiên phải là những người có năng lực, có kinh nghiệm trong việc xử lý sự việc, sự vụ; phải có kiến thức và năng lực quản lý, giáo dục, nhất là phải linh hoạt và có kỹ năng mềm tốt. Vì môi trường ký túc xá của mỗi đơn vị, mỗi cơ sở nó khác nhau về mọi mặt nhất là về đối tượng học sinh, sinh viên. Nếu đội ngũ quản lý được nhà trường giao nhiệm vụ nhưng không có về kỹ năng, không có về kinh nghiệm, không có về năng lực và sự tâm huyết thì hiệu quả công việc sẽ thấp, sự tiến bộ mà ban quản lý mang lại cho học sinh, sinh viên không cao, dẫn đến sự phát triển về mọi mặt của học sinh, sinh viên chậm trễ. Nâng cao nhận thức, trình độ của cán bộ quản lý, nhân viên quản lý là hết sức quan trọng, nên phải thường xuyên cho đội ngũ quản lý tham gia các lớp đào tạo nâng cao kỹ năng nghiệp vụ cho cán bộ quản lý, giao lưu học hỏi kinh nghiệm quản lý với các đơn vị có cùng chức năng, nhiệm vụ.

b. Mô hình quản lý ký túc xá chuyển đổi từ tập thể sang cá nhân quản lý

Chuyển đổi từ quản lý chung sang khoán quản cho cá nhân, tự chủ, đây là hình thức thực hiện cũng là kinh nghiệm cho thấy rất thực tế, chuyển đổi cho cá nhân dưới sự giám sát, quản lý, chỉ đạo của phòng chức năng và Ban Giám hiệu Nhà trường là cách rất phù hợp trong công tác quản lý, người được giao nhiệm vụ sẽ vạch rõ các kế hoạch rõ ràng, có tâm huyết, sự lo lắng và chững chạc hơn trong công tác quản lý của ký túc xá. Gần với học sinh và sinh viên hơn, nắm được tâm tư, nguyện vọng, các sự vụ, sự việc từ nhỏ đến lớn trong Ký túc xá, công tác quản lý, giáo dục học sinh, sinh viên chắc chắn sẽ chặt chẽ hơn, bài bản hơn và hiệu quả hơn.

c. Tăng cường phối kết hợp trong công tác giáo dục học sinh, sinh viên

Kết hợp các tổ chức đoàn thể trong nhà trường tạo nhiều sân chơi hơn nữa cho học sinh, sinh viên, vì chúng ta biết thời gian các em học tập còn trống nhiều nên việc tạo sân chơi bổ ích để các em tham gia là nhiệm vụ cần thiết, từ đó các em có thêm kỹ năng, kiến thức trong cuộc sống, tránh xa những tệ nạn xã hội, tránh xa việc chơi game trên điện thoại, hoặc sử dụng điện thoại quá nhiều ngoài giờ học tập. Kinh nghiệm thực tế cho chúng ta thấy tạo sân chơi bổ ích các em sẽ hứng khởi hơn, đặc biệt các em



thuộc vùng đồng bào dân tộc thiểu số sẽ được tiếp xúc với các hoạt động tập thể, nâng cao kỹ năng giao tiếp, kỹ năng mềm giúp các em phát triển tốt hơn trong cuộc sống.

d. Phát triển về dịch vụ, cơ sở hạ tầng tại ký túc xá

Đối với xu thế phát triển chung hiện nay thì cơ bản đời sống được nâng cao, nhu cầu dịch vụ của học sinh, sinh viên cũng tăng lên, nên việc phát triển về đa dạng sản phẩm phục vụ nhu cầu cho học sinh, sinh viên tại ký túc xá đó là căng tin nhà trường cũng phải nâng lên, đa dạng về các mặt hàng, đa dạng về sản phẩm, đa dạng về dịch vụ ăn uống...để học sinh, sinh viên thoải mái trong sự lựa chọn dịch vụ, không cần phải đi đâu xa để tìm nhu cầu cần cung cấp của bản thân các em. Thời gian tới ban quản lý cũng xây dựng kế hoạch đề xuất lên nhà trường có phương án cải tạo, sửa chữa lại cơ sở vật chất trong các phòng ở như: Giường, phản nằm, sơn tường, nhà vệ sinh...đảm bảo chỗ ở khang trang, sạch sẽ và an toàn hơn cho học sinh, sinh viên. Ký túc xá nay có 45 phòng ở, thực tế hiện nay đã xuống cấp do thời gian, nên việc quan tâm sửa chữa lại ký túc xá là hết sức quan trọng để phục vụ nhu cầu ăn, ở, sinh hoạt cho học sinh, sinh viên nội trú, cũng là nhiệm vụ chung của đơn vị, phối hợp với các phòng ban chức năng trong trường khảo sát toàn bộ điều kiện cơ sở hạ tầng, vật chất tại ký túc xá để có phương án tốt nhất nâng cao chất lượng phòng ở tại ký túc xá.

e. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật với các tiêu chí cụ thể

Ban Quản lý KTX phải thường xuyên kiểm tra định kì, đột xuất việc ăn ở, sinh hoạt của học sinh, sinh viên trong ký túc xá, qua đó giám sát, đôn đốc, nhắc nhở việc thực hiện quy định, rèn luyện của học sinh, sinh viên; gần gũi, nắm bắt kịp thời diễn biến bất thường về tư tưởng, tâm tư, nguyện vọng của các em. Mỗi phòng ở phải đăng ký thi đua cá nhân, tập thể phòng ở và tham gia các phong trào thi đua của cả ký túc xá. Từ đó dựa vào bản đăng ký có kết quả để đánh giá chính xác, cụ thể, từ đó có khen thưởng để động viên, khích lệ, có kỷ luật để răn đe, giáo dục.

3. Kết luận

Qua thực tiễn và kết quả nghiên cứu cho ta thấy việc quản lý học sinh, sinh viên ký túc xá có vai trò rất quan trọng trong hệ thống phát triển công tác đào tạo của nhà trường, là quá trình rèn luyện tính tự học và hình thành nhân cách, kỹ năng, năng lực, phẩm chất, đạo đức cho học sinh, sinh viên, mỗi một học sinh, sinh viên vào ký túc xá là một sự trải nghiệm đầy bổ ích trong cuộc sống, giúp cho bản thân mỗi em mỗi ngày một hoàn thiện hơn về mọi mặt, ký túc xá cũng chính là nơi để các bậc phụ huynh yên tâm khi gửi gắm con mình vào học tập. Để công tác quản lý ký túc xá đạt hiệu quả cao cần có sự quan tâm hơn nữa của Ban Giám hiệu nhà trường trong việc nâng cấp cơ sở vật chất tại ký túc xá, sửa chữa và làm mới các phòng ở để công tác quản lý, giáo dục, rèn luyện tại ký túc xá đạt kết quả cao hơn nữa.



KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC NĂM 2025

Nâng cao chất lượng đào tạo và quản lý học sinh, sinh viên trong bối cảnh hiện nay

Với những nội dung trao đổi và nghiên cứu trên tác giả trên đã đưa ra một số giải pháp, những kinh nghiệm trong công tác quản lý, giáo dục học sinh, sinh viên nội trú góp phần khắc phục những tồn tại đồng thời phát huy những mặt tích cực trong công tác quản lý, từ đó nâng cao chất lượng giáo dục, rèn luyện ngày một hiệu quả cao hơn, chất lượng hơn. Các giải pháp đưa ra đảm bảo tính thực tế, nhu cầu hiện tại, phù hợp với tình hình thực trạng trong giai đoạn hiện nay của học sinh, sinh viên. Để đưa các giải pháp trên vào áp dụng một cách hiệu quả, nhà trường cùng các phòng chức năng xem xét, áp dụng, triển khai thực hiện đồng bộ, từ đó chất lượng từ cơ sở hạ tầng đến chất lượng các dịch vụ nâng lên, đáp ứng yêu cầu thực tiễn cho học sinh, sinh viên an tâm sinh hoạt, học tập, ăn ở, từ đó nâng cao chất lượng trong công tác giáo dục, quản lý, rèn luyện học sinh, sinh viên tại ký túc xá./.



**GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁC HOẠT ĐỘNG,
PHONG TRÀO CHO HỌC SINH - SINH VIÊN
TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG VIỆT – ĐỨC NGHỆ AN**

Nguyễn Hồng Phúc

Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An

+ ● Email: *nguyenhongphuc5897@gmail.com*

1. Mở đầu

Hiện nay, bên cạnh nhiệm vụ học tập, việc tham gia các hoạt động, phong trào đóng vai trò quan trọng trong quá trình phát triển toàn diện của học sinh, sinh viên. Những hoạt động này không chỉ giúp rèn luyện kỹ năng mềm như làm việc nhóm, lãnh đạo, giao tiếp mà còn nâng cao tinh thần trách nhiệm, ý thức cộng đồng và khả năng thích nghi với xã hội hiện đại. Tuy nhiên, thực tế cho thấy vẫn còn nhiều hạn chế trong công tác tổ chức và triển khai các phong trào, khiến hiệu quả chưa đạt được như mong muốn. Một số hoạt động mang tính hình thức, chưa thu hút sự tham gia tích cực của học sinh, sinh viên, trong khi đó, một bộ phận lại chưa nhận thức đầy đủ về ý nghĩa của việc tham gia. Do đó, việc nghiên cứu và tìm ra những giải pháp để nâng cao hiệu quả tổ chức các hoạt động, phong trào trong học sinh, sinh viên là cần thiết, góp phần xây dựng một thế hệ trẻ năng động, sáng tạo và có trách nhiệm hơn với xã hội.

Bài viết nhằm trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm, đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng các hoạt động phong trào trong HSSV, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo học sinh, sinh viên đáp ứng nhu cầu phát triển của xã hội.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Thực trạng của vấn đề trước khi áp dụng các giải pháp của nghiên cứu

2.1.1 Khái quát chung thực trạng về việc tham gia vào các phong trào, hoạt động của học sinh, sinh viên hiện nay

Hiện nay, việc tổ chức các hoạt động, phong trào trong học sinh, sinh viên đã trở thành một phần quan trọng của môi trường giáo dục. Tuy nhiên, thực tế cho thấy vẫn còn nhiều hạn chế và bất cập trong quá trình triển khai, ảnh hưởng đến hiệu quả và mức độ tham gia của học sinh, sinh viên. Dưới đây là một số vấn đề nổi bật trước khi áp dụng các giải pháp nghiên cứu.

- Mức độ tham gia của học sinh, sinh viên chưa đồng đều:

+ Một bộ phận học sinh, sinh viên tích cực tham gia các hoạt động ngoại khóa và phong trào, tuy nhiên, vẫn còn nhiều em thụ động, chưa chủ động hưởng ứng.

+ Nguyên nhân có thể xuất phát từ việc thiếu thời gian do áp lực học tập, tâm lý e ngại hoặc chưa nhận thức được lợi ích thực sự của các hoạt động này.

+ Một số sinh viên tham gia hoạt động chỉ để lấy thành tích hoặc điểm rèn luyện, thay vì thực sự có động lực đóng góp và phát triển bản thân.



- Hình thức tổ chức phong trào còn mang tính hình thức, chưa thực sự hấp dẫn:

+ Nhiều hoạt động tổ chức theo mô típ cũ, thiếu sáng tạo, chưa bắt kịp xu hướng và sở thích của học sinh, sinh viên.

+ Một số phong trào diễn ra theo kiểu "phong trào bề nổi", hình thức quảng bá rầm rộ nhưng chưa thực sự có chiều sâu và tác động lâu dài.

+ Các chương trình chưa đa dạng, chủ yếu tập trung vào một số lĩnh vực như tình nguyện, văn nghệ mà chưa khai thác mạnh các hoạt động phát triển kỹ năng mềm, khởi nghiệp, nghiên cứu khoa học.

- Thiếu sự phối hợp hiệu quả giữa nhà trường, tổ chức Đoàn – Hội và sinh viên:

+ Nhiều hoạt động vẫn còn mang tính áp đặt từ phía nhà trường hoặc tổ chức Đoàn – Hội, chưa thực sự lắng nghe ý kiến và nhu cầu của học sinh, sinh viên.

+ Việc phân công trách nhiệm giữa các đơn vị tổ chức chưa rõ ràng, đôi khi dẫn đến tình trạng chồng chéo hoặc thiếu sự hỗ trợ lẫn nhau.

+ Công tác truyền thông và quảng bá chưa thực sự hiệu quả, khiến nhiều sinh viên không biết hoặc không quan tâm đến các hoạt động đang diễn ra.

- Hạn chế về nguồn lực tổ chức:

+ Kinh phí tổ chức các hoạt động phong trào còn hạn chế, dẫn đến việc nhiều chương trình không được đầu tư bài bản, thiếu các điều kiện tốt nhất để thu hút người tham gia.

+ Nhân sự phụ trách tổ chức hoạt động, đặc biệt là đội ngũ cán bộ Đoàn – Hội và tình nguyện viên, chưa được đào tạo bài bản về kỹ năng tổ chức sự kiện, quản lý chương trình.

+ Cơ sở vật chất phục vụ các hoạt động như hội trường, khu vui chơi, sân bãi còn hạn chế, ảnh hưởng đến quy mô và chất lượng tổ chức.

- Hiệu quả tác động của các hoạt động chưa cao:

+ Một số phong trào chưa tạo ra tác động lâu dài đối với sự phát triển cá nhân của học sinh, sinh viên.

+ Việc đánh giá hiệu quả hoạt động còn mang tính chung chung, chưa có tiêu chí rõ ràng để đo lường mức độ thành công cũng như ảnh hưởng của các phong trào đến kỹ năng, nhận thức và thái độ của sinh viên.

+ Thiếu sự liên kết giữa hoạt động phong trào với nhu cầu thực tiễn của xã hội, khiến sinh viên chưa thấy được giá trị thực tế của việc tham gia.

=> *Trước khi áp dụng các giải pháp nghiên cứu, thực trạng tổ chức hoạt động, phong trào trong học sinh, sinh viên vẫn còn nhiều hạn chế về mức độ tham gia, hình thức tổ chức, sự phối hợp giữa các bên liên quan, nguồn lực tổ chức và hiệu quả tác động. Điều này cho thấy sự cần thiết của việc đổi mới và nâng cao chất lượng tổ chức*



các hoạt động, nhằm giúp học sinh, sinh viên không chỉ có cơ hội trải nghiệm mà còn phát triển kỹ năng và tinh thần trách nhiệm một cách thực chất hơn.

2.1.2. Thực trạng về việc tham gia vào các phong trào, hoạt động của học sinh, sinh viên tại trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An.

Dựa trên các tiêu chí khảo sát có số liệu cụ thể về số lượng học sinh, sinh viên, cán bộ Đoàn, các giảng viên tại trường thì nghiên cứu đã nhận được các kết quả cụ thể, khách quan và có một số nhận định sau:

a. Số liệu khảo sát:

- Số lượng học sinh, sinh viên được khảo sát: 70
- Số lượng cán bộ Đoàn (Bí thư, phó bí thư các chi đoàn) khảo sát: 20
- Số lượng giảng viên: 10

b. Các tiêu chí khảo sát:

- Mức độ tham gia các hoạt động, phong trào trong 2 năm gần nhất: Có 95% người được khảo sát đã tham gia ít nhất 1 hoạt động, phong trào của nhà trường, trong đó hơn 60% số người xác nhận tham gia 3 hoạt động, phong trào trở lên. Đáng ghi nhận là có 20/20 cán bộ Đoàn, 10/10 giảng viên tham gia đầy đủ 100% các hoạt động và phong trào do Nhà trường và Đoàn trường tổ chức.

- Chất lượng và ý nghĩa của các phong trào, hoạt động đã diễn ra trong 2 năm vừa qua: Có 83% số lượng người khảo sát đánh giá chất lượng của các hoạt động, phong trào mang lại nhiều ý nghĩa tích cực như phong trào “Sinh viên 5 tốt”, “Sao tháng Giêng”, “Đồng âm cho em”, chiến dịch “Mùa hè xanh”, “Giải bóng đá HSSV”,... Ngoài ra, có 17% số lượng người khảo sát đánh giá một số hoạt động, phong trào đã triển khai nhưng chưa thật sự thu hút đông đảo học sinh sinh viên tham gia như phong trào “Ứng dụng công nghệ thông tin vào học tập”, “Các cuộc thi Khởi nghiệp, NCKH trong hssv”,...

- Kết quả cụ thể mà hssv đạt được khi tham gia các phong trào, hoạt động: Có 25% người khảo sát xác nhận đã đạt được nhiều thành tích cao khi tham gia các hoạt động, trong đó có 2 người đạt khen thưởng cấp trung ương, 5 người đạt khen thưởng cấp tỉnh và 18 người đạt khen thưởng cấp trường.

- Tham gia các phong trào, hoạt động trong thời gian sắp tới: Có 97% người khảo sát xác nhận sẽ tham gia đầy đủ các phong trào, hoạt động do Nhà trường và Đoàn trường tổ chức. 3% còn lại vì một số lý do cá nhân khách quan nên còn do dự.

c. Nhận định chung về tình hình tham gia phong trào, hoạt động của học sinh, sinh viên tại Trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An và nguyên nhân của vấn đề:

- Mức độ tham gia chưa đồng đều:

+ Nhiều sinh viên tích cực tham gia các hoạt động ngoại khóa, nhưng vẫn còn một số lượng đáng kể sinh viên thụ động, ít quan tâm đến các phong trào do nhà trường, đoàn trường tổ chức.



+ Nguyên nhân có thể do sinh viên chưa nhận thức rõ lợi ích của việc tham gia, hoặc do áp lực học tập và công việc cá nhân.

- Hình thức tổ chức còn hạn chế:

+ Một số hoạt động phong trào còn mang tính hình thức, thiếu sự đổi mới và sáng tạo, dẫn đến việc không thu hút được sự quan tâm của sinh viên.

+ Nội dung các chương trình đôi khi chưa phù hợp với nhu cầu và sở thích của đa số sinh viên.

- Thiếu sự phối hợp hiệu quả:

+ Sự liên kết giữa nhà trường, các tổ chức Đoàn - Hội và sinh viên chưa chặt chẽ, dẫn đến việc thông tin về các hoạt động không được truyền tải đầy đủ và kịp thời.

+ Sinh viên đôi khi cảm thấy tiếng nói của mình chưa được lắng nghe trong quá trình lập kế hoạch và tổ chức các hoạt động.

- Hạn chế về nguồn lực:

+ Kinh phí dành cho các hoạt động phong trào còn hạn chế, ảnh hưởng đến quy mô và chất lượng của các chương trình.

+ Cơ sở vật chất phục vụ cho các hoạt động ngoại khóa chưa đáp ứng đủ nhu cầu, gây khó khăn trong việc tổ chức các sự kiện lớn.

- Hiệu quả tác động chưa cao:

+ Một số hoạt động chưa thực sự gắn kết với mục tiêu phát triển kỹ năng mềm và nâng cao nhận thức xã hội cho sinh viên.

+ Việc đánh giá hiệu quả của các phong trào còn thiếu cụ thể, chưa có tiêu chí rõ ràng để đo lường mức độ ảnh hưởng đến sinh viên.

=> Để cải thiện tình hình, cần có sự đổi mới trong cách thức tổ chức, tăng cường sự tham gia của sinh viên trong quá trình lập kế hoạch, và đảm bảo nguồn lực đủ để hỗ trợ các hoạt động phong trào. Việc tạo ra môi trường năng động, sáng tạo sẽ khuyến khích sinh viên tham gia tích cực hơn, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện.

2.2. Các sáng kiến kinh nghiệm, giải pháp sử dụng để nâng cao chất lượng tham gia hoạt động, phong trào của học sinh, sinh viên.

Để nâng cao chất lượng và hiệu quả tổ chức các hoạt động, phong trào trong học sinh, sinh viên, cần áp dụng những sáng kiến và giải pháp mang tính thực tiễn, sáng tạo, phù hợp với nhu cầu của giới trẻ hiện nay. Dưới đây là một số đề xuất cụ thể:

2.2.1. Đổi mới hình thức tổ chức hoạt động, phong trào

- Tăng tính sáng tạo, đổi mới nội dung hoạt động: Các hoạt động cần được thiết kế theo hướng hấp dẫn, đa dạng, bắt kịp xu hướng của giới trẻ, chẳng hạn như tổ chức cuộc thi sáng tạo, hackathon, mô phỏng khởi nghiệp, các chiến dịch truyền thông xã hội.

- Kết hợp công nghệ vào tổ chức phong trào: Ứng dụng nền tảng trực tuyến,



mạng xã hội, livestream sự kiện để tăng khả năng tiếp cận và tạo sự tương tác mạnh mẽ giữa sinh viên.

- Tạo môi trường trải nghiệm thực tế: Liên kết với các doanh nghiệp, tổ chức xã hội để tổ chức các hoạt động thực tập, trải nghiệm nghề nghiệp, giúp sinh viên ứng dụng kiến thức vào thực tế.

2.2.2. Nâng cao nhận thức của học sinh, sinh viên về ý nghĩa của việc tham gia phong trào

- Tổ chức hội thảo, diễn đàn trao đổi về lợi ích của việc tham gia hoạt động ngoại khóa đối với sự phát triển bản thân và cơ hội nghề nghiệp trong tương lai.

- Mời cựu sinh viên thành đạt hoặc chuyên gia chia sẻ kinh nghiệm về cách các hoạt động phong trào giúp họ nâng cao kỹ năng mềm và đạt được thành công.

- Lồng ghép hoạt động phong trào vào chương trình đào tạo: Chẳng hạn, có thể kết hợp với các môn học kỹ năng sống, kỹ năng lãnh đạo để sinh viên hiểu rõ hơn về giá trị của việc tham gia.

2.2.3. Tăng cường sự phối hợp giữa nhà trường, Đoàn – Hội và sinh viên

- Tạo diễn đàn đối thoại thường xuyên giữa nhà trường, Đoàn – Hội và sinh viên để tiếp nhận ý kiến, đề xuất và phản hồi về hoạt động.

- Xây dựng hệ thống cố vấn sinh viên: Thành lập các nhóm cố vấn gồm giảng viên, cựu sinh viên hoặc sinh viên có kinh nghiệm để hướng dẫn các bạn mới tham gia hoạt động hiệu quả.

- Phân quyền tổ chức hoạt động cho sinh viên: Tạo điều kiện để sinh viên chủ động đề xuất ý tưởng và trực tiếp thực hiện các chương trình, phong trào.

2.2.4. Cải thiện chính sách hỗ trợ và tạo động lực cho sinh viên tham gia

- Có cơ chế ghi nhận và khen thưởng hợp lý: Xây dựng hệ thống điểm thưởng, giấy chứng nhận hoặc xét học bổng cho sinh viên tích cực tham gia hoạt động.

- Liên kết hoạt động phong trào với đánh giá rèn luyện sinh viên: Tích hợp việc tham gia hoạt động ngoại khóa vào điểm rèn luyện, giúp sinh viên có động lực tham gia hơn.

- Tăng cường hỗ trợ tài chính và cơ sở vật chất: Kêu gọi tài trợ từ doanh nghiệp, tổ chức phi chính phủ để đầu tư vào cơ sở vật chất phục vụ các hoạt động sinh viên.

2.2.5. Đẩy mạnh công tác truyền thông và quảng bá hoạt động

- Tận dụng nền tảng số: Sử dụng mạng xã hội (Facebook, Instagram, TikTok, YouTube) để đăng tải các nội dung hấp dẫn, truyền cảm hứng cho sinh viên tham gia.

- Xây dựng thương hiệu cho các hoạt động: Đặt tên, thiết kế logo, xây dựng câu chuyện ý nghĩa cho các phong trào để thu hút sự quan tâm của sinh viên.

- Sử dụng hình thức truyền thông sáng tạo: Tạo video ngắn, infographic, minigame trực tuyến để sinh viên dễ dàng tiếp cận thông tin và cảm thấy hứng thú với hoạt động.



2.2.6. Ứng dụng mô hình tổ chức hoạt động thành công từ trong và ngoài nước

- Học hỏi từ mô hình "Service Learning" (Học tập phục vụ cộng đồng): Áp dụng cách tiếp cận này để tổ chức các dự án gắn kết sinh viên với các vấn đề xã hội thực tiễn^[4].

- Phát triển các CLB theo hướng chuyên nghiệp: Hỗ trợ các CLB sinh viên hoạt động theo mô hình doanh nghiệp nhỏ, có ban điều hành, kế hoạch chiến lược rõ ràng.

- Tổ chức hoạt động kết hợp với quốc tế: Liên kết với các trường đại học nước ngoài để tổ chức hội thảo, giao lưu văn hóa, trao đổi sinh viên nhằm tạo cơ hội học hỏi đa dạng hơn.

=>Việc nâng cao chất lượng tổ chức hoạt động, phong trào trong học sinh, sinh viên đòi hỏi một cách tiếp cận đa chiều, kết hợp giữa đổi mới hình thức tổ chức, nâng cao nhận thức, tăng cường phối hợp giữa các bên liên quan và áp dụng các chính sách hỗ trợ phù hợp. Khi các giải pháp này được triển khai hiệu quả, học sinh, sinh viên không chỉ tích cực tham gia mà còn thực sự hưởng lợi từ các hoạt động, góp phần nâng cao kỹ năng, tư duy sáng tạo và tinh thần trách nhiệm trong học tập và cuộc sống.

2.3. Hiệu quả mà các giải pháp mang lại khi tham gia các phong trào, hoạt động của học sinh, sinh viên đối với sinh viên, giáo viên, tổ chức Đoàn trường và Nhà trường.

Việc triển khai các giải pháp nâng cao chất lượng tham gia hoạt động, phong trào không chỉ tác động tích cực đến sinh viên mà còn mang lại lợi ích cho giáo viên, tổ chức Đoàn trường và nhà trường. Dưới đây là những hiệu quả cụ thể:

2.3.1. Đối với sinh viên

- Phát triển kỹ năng mềm:

+ Tăng cường các kỹ năng như giao tiếp, làm việc nhóm, tổ chức sự kiện, lãnh đạo và giải quyết vấn đề.

+ Giúp sinh viên tự tin hơn khi tham gia các hoạt động xã hội và môi trường làm việc sau này.

- Mở rộng mối quan hệ và cơ hội nghề nghiệp:

+ Giao lưu, kết nối với bạn bè, thầy cô, doanh nghiệp, các tổ chức trong và ngoài trường.

+ Tạo điều kiện để tiếp xúc với thực tế, giúp định hướng nghề nghiệp rõ ràng hơn.

- Cải thiện sức khỏe tinh thần và thể chất:

+ Tham gia các hoạt động thể thao, văn nghệ giúp giảm căng thẳng, nâng cao sức khỏe.

+ Các phong trào thiện nguyện, hoạt động cộng đồng giúp sinh viên có thêm



động lực, tinh thần trách nhiệm và sự lạc quan.

- Ghi điểm trong hồ sơ cá nhân và xin việc:
- + Nhiều nhà tuyển dụng đánh giá cao sinh viên có kinh nghiệm hoạt động Đoàn – Hội, tình nguyện, kỹ năng lãnh đạo.
- + Hoạt động ngoại khóa là điểm cộng quan trọng khi xin học bổng, du học hoặc ứng tuyển vào các tổ chức lớn.

2.3.2. Đối với cán bộ giáo viên

- Tăng cường gắn kết giữa giảng viên và sinh viên:
- + Giáo viên có cơ hội tiếp xúc nhiều hơn với sinh viên ngoài giờ học, hiểu rõ hơn về nhu cầu, tâm lý của sinh viên.
- + Giúp tạo dựng môi trường học tập và giảng dạy gần gũi, thân thiện hơn.
- Nâng cao kỹ năng giảng dạy và truyền cảm hứng:
- + Tham gia tổ chức hoạt động giúp giáo viên có thêm kỹ năng quản lý, tổ chức sự kiện và làm việc nhóm.
- + Tạo ra các phương pháp giảng dạy sáng tạo hơn, gắn lý thuyết với thực tiễn.
- Xây dựng hình ảnh giảng viên tích cực, năng động:
- + Khi tham gia hoạt động phong trào, giáo viên trở thành tấm gương truyền cảm hứng cho sinh viên.
- + Được đánh giá cao trong công tác giảng dạy và quản lý sinh viên.

2.3.3. Đối với tổ chức Đoàn trường và các câu lạc bộ sinh viên

- Tăng cường sự thu hút và phát triển phong trào:
- + Các hoạt động hấp dẫn hơn sẽ thu hút sự tham gia đông đảo của sinh viên.
- + Đoàn – Hội và các CLB có cơ hội phát triển lớn mạnh, xây dựng thương hiệu và sức ảnh hưởng tốt hơn.
- Nâng cao hiệu suất hoạt động:
- + Cơ chế hỗ trợ từ nhà trường và giáo viên giúp các tổ chức Đoàn – Hội hoạt động bài bản, chuyên nghiệp hơn.
- + Các sự kiện được tổ chức hiệu quả, đúng mục tiêu, tránh tình trạng hình thức.
- Tạo cơ hội học hỏi và phát triển cho cán bộ Đoàn – Hội:
- + Sinh viên tham gia tổ chức phong trào có cơ hội rèn luyện khả năng lãnh đạo, điều hành, xây dựng chiến lược.
- + Học hỏi kinh nghiệm từ các thế hệ đi trước và các tổ chức ngoài trường.

2.3.4. Đối với nhà trường

- Xây dựng thương hiệu, nâng cao uy tín:
- + Một trường học có phong trào sôi nổi, hoạt động chất lượng sẽ thu hút nhiều sinh viên tiềm năng.
- + Cải thiện hình ảnh, nâng cao vị thế của trường trong hệ thống giáo dục.
- Góp phần nâng cao chất lượng đào tạo:



- + Kết hợp giữa lý thuyết và thực tiễn giúp sinh viên phát triển toàn diện hơn.
- + Nhà trường đào tạo ra những sinh viên có kỹ năng, phẩm chất tốt, đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động.
- Tạo dựng mạng lưới kết nối với doanh nghiệp và cộng đồng:
- + Các hoạt động hợp tác với doanh nghiệp, tổ chức xã hội giúp trường có thêm nhiều cơ hội tài trợ, đầu tư.
- + Mở rộng cơ hội thực tập, việc làm cho sinh viên thông qua các mối quan hệ hợp tác.

=>Việc nâng cao chất lượng tổ chức hoạt động, phong trào mang lại nhiều lợi ích cho cả sinh viên, giáo viên, tổ chức Đoàn trường và nhà trường. Đây không chỉ là cơ hội giúp sinh viên phát triển bản thân mà còn là một chiến lược quan trọng để nâng cao chất lượng đào tạo và uy tín của trường. Để đạt hiệu quả cao, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các bên, đảm bảo phong trào luôn đổi mới, thiết thực và có ý nghĩa lâu dài.

3. Kết luận

Việc tổ chức và nâng cao chất lượng tham gia các hoạt động, phong trào trong học sinh, sinh viên là một nhiệm vụ quan trọng nhằm giúp sinh viên phát triển toàn diện cả về kiến thức, kỹ năng và thái độ. Thực tế cho thấy, dù đã có nhiều phong trào ý nghĩa được triển khai, nhưng vẫn tồn tại một số hạn chế như sự thụ động của sinh viên, hình thức tổ chức chưa đổi mới, thiếu sự phối hợp chặt chẽ giữa các bên liên quan và nguồn lực chưa đáp ứng đủ nhu cầu.

Các giải pháp đưa ra, bao gồm đổi mới hình thức tổ chức, nâng cao nhận thức của sinh viên, tăng cường phối hợp giữa nhà trường – Đoàn trường – giáo viên – sinh viên, cải thiện chính sách hỗ trợ và đẩy mạnh truyền thông, đã mang lại những hiệu quả tích cực. Những giải pháp này không chỉ giúp sinh viên nâng cao kỹ năng, tăng cường kết nối xã hội mà còn góp phần nâng cao uy tín của nhà trường, tạo môi trường giáo dục năng động, sáng tạo và hiệu quả.

Để các hoạt động, phong trào trong sinh viên thực sự hiệu quả, cần có sự chung tay của nhà trường, Đoàn – Hội, giảng viên và chính sinh viên. Khi mỗi bên đều phát huy tốt vai trò của mình, các hoạt động sẽ trở nên hấp dẫn hơn, giúp sinh viên không chỉ có một môi trường học tập chất lượng mà còn phát triển toàn diện về kỹ năng, tư duy và thái độ. Đây không chỉ là yếu tố quan trọng trong việc giáo dục mà còn là nền tảng giúp sinh viên thành công trong tương lai. Trước những thành công mà tôi đã đạt được thì bài nghiên cứu cũng còn nhiều hạn chế do khả năng và trình độ, thời gian và điều kiện nghiên cứu có hạn. Do vậy, tôi kính mong nhận được sự đóng góp ý kiến của hội thảo để bài nghiên cứu được hoàn thiện hơn về phương pháp nghiên cứu cũng như chất lượng và nội dung.



Tài liệu tham khảo

1. *Early Works*, 1:228 (Southern Illinois University Press) op được trích dẫn trong Douglas R. Anderson, AAR, *The Journal of the American Academy of Religion*, Tập 61, Số 2 (1993), trang 383.
2. Ananiadou, K. và Claro, M. (2009): *Kỹ năng và năng lực thế kỷ 21 dành cho người học trong thiên niên kỷ mới tại các quốc gia OECD*. Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD). Báo cáo nghiên cứu giáo dục số 41.
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2019): *Thông tư số 06/2019/TT-BGDĐT quy định về công tác giáo dục kỹ năng sống và hoạt động trải nghiệm trong trường học*.
4. Nguyễn Thị Huyền, Phan Nguyễn Ái Nhi, Lê Mỹ Loan Phụng (2013). *Học tập phục vụ cộng đồng trong môi trường giáo dục*. - Tp. Hồ Chí Minh: Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, 2013. - Tr. 1-8
5. Nguyễn Thị Mỹ Lộc: “Giáo dục kỹ năng sống cho sinh viên” – Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội.
6. Website Trung ương Đoàn TNCS Hồ Chí Minh: <https://doanthanhnien.vn> – Cập nhật tin tức về các phong trào thanh niên.
7. Website của trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An: <https://cdvdna.edu.vn> - Cập nhật tin tức về các phong trào thanh niên.
8. Quốc hội (2019): Luật Giáo dục
9. Quốc hội (2020): Luật Thanh niên.



**MỘT SỐ KINH NGHIỆM TRONG QUẢN LÝ HỌC SINH SINH VIÊN
NỘI, NGOẠI TRÚ CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG
TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY**

Nguyễn Thị Thanh Huyền

Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An

+ ● Email: msthanhhuyenvdna@gmail.com

1. Đặt vấn đề

Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X đã đề ra chủ trương đổi mới toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao: *"Nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, đổi mới cơ cấu tổ chức, cơ chế quản lý, nội dung phương pháp dạy và học, thực hiện chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá, chấn hưng nền giáo dục Việt Nam"* [1, tr. 95].

Trong xu thế phát triển của nền kinh tế trí thức, đang ngày càng khẳng định vai trò và tầm quan trọng của lĩnh vực giáo dục đào tạo, trong đó công tác quản lý học sinh, sinh viên chiếm một vị trí đặc biệt quan trọng trong việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực toàn diện cả về đức và tài để phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước và bảo vệ Tổ quốc.

Công tác quản lý học sinh, sinh viên trong Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An là một mặt quan trọng trong quá trình thực hiện nhiệm vụ giáo dục, đào tạo. Quản lý tốt học sinh, sinh viên sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình trang bị kiến thức, kỹ năng chuyên môn, đồng thời còn tạo ra môi trường tốt cho việc rèn luyện phẩm chất đạo đức, nhân cách và tác phong, lối sống cho học sinh, sinh viên. Những năm qua, công tác này luôn được Nhà trường quan tâm và đổi mới. Do vậy đã có những đóng góp nhất định trong quá trình nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện của Nhà trường. Để tiếp tục phát huy và đưa ra những giải pháp nhằm khắc phục những hạn chế còn tồn tại, bài viết chia sẻ những kinh nghiệm trong quản lý học sinh, sinh viên nội, ngoại trú trong các trường đại học và cao đẳng trong bối cảnh hiện nay.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Những thuận lợi và khó khăn trong công tác quản lý học sinh sinh viên nội, ngoại trú

2.1.1. Những thuận lợi

- Trường Cao đẳng Việt Đức Nghệ An là cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập, luôn được sự quan tâm tạo điều kiện của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trên cũng như Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp về nhân lực, nguồn lực. Trường đóng trên địa bàn trung tâm thành phố rất thuận lợi cho việc học tập, đi lại của cán bộ giáo viên và sinh viên, cũng như việc giao lưu học tập kinh nghiệm các trường cao đẳng khác.



KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC NĂM 2025

Nâng cao chất lượng đào tạo và quản lý học sinh, sinh viên trong bối cảnh hiện nay

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Ủy ban Nhân dân tỉnh Nghệ An, Công an các cấp và Nhà trường đã có hệ thống văn bản quy định về việc tạm trú, quy chế phối hợp đảm bảo an ninh trật tự, quy chế quản lý học sinh sinh viên nội, ngoại trú, kế hoạch phân công cán bộ quản lý học sinh sinh viên nội, ngoại trú.

- Chính quyền địa phương các cấp, đặc biệt là Ban cán sự các khối, cảnh sát khu vực, tổ dân phòng, các tổ dân cư thường xuyên quan tâm đến công tác quản lý tạm trú đối với học sinh sinh viên nội, ngoại trú.

- Lãnh đạo Nhà trường thường xuyên quan tâm và chỉ đạo sát sao công tác quản lý học sinh sinh viên nội, ngoại trú. Nhà trường đã cử cán bộ chuyên viên của phòng Công tác học sinh, sinh viên quản lý học sinh, sinh viên các khoa nghề và phụ trách học sinh sinh viên tạm trú các địa bàn.

- Học sinh, sinh viên luôn nâng cao tính chủ động, sáng tạo trong học tập, thực hành, thực tập, có ý thức rèn luyện nâng cao kiến thức, tự học tập nâng cao trình độ và kỹ năng nghề.

- Về tư tưởng, đạo đức và lối sống của học sinh sinh viên có nhiều tiến bộ, thái độ và ý thức chính trị ngày càng được nâng lên theo hướng tích cực.

2.1.2. Những khó khăn

- Hiện nay, trong số 1.828 học sinh sinh viên đang học tập trung tại trường có 214 học sinh sinh viên ở trong ký túc xá của nhà trường (chiếm 12%). Như vậy, học sinh sinh viên của Nhà trường phần lớn là ở ngoại trú và tạm trú trên các phường, xã của thành phố Vinh và các vùng phụ cận (chiếm 88%).

- Đối tượng học sinh của trường là vừa học nghề và học văn hóa, do vậy còn rất ít tuổi chỉ từ 14-15 tuổi, ở độ tuổi này tính tự lập, tự giác của các em chưa cao. Bên cạnh đó, một số em học sinh có học lực yếu, cá biệt và ý thức kém không thi được vào các trường phổ thông trung học công lập.

- Một số học sinh sinh viên thuộc đối tượng chính sách và đến từ nông thôn, vùng sâu, vùng xa, nên khả năng nhận thức không đồng đều, trong sinh hoạt còn mang những nét văn hoá, phong tục tập quán khác nhau. Điều đó, ít nhiều tác động tới việc duy trì và thực hiện nội quy, quy chế của học sinh sinh viên.

- Quản lý an ninh, trật tự khó kiểm soát việc ra vào của học sinh sinh viên và người lạ, tiềm ẩn nguy cơ mất an toàn. Các vấn đề như trộm cắp, xung đột giữa các sinh viên trong ký túc xá. Ý thức và nề nếp sinh hoạt của một số học sinh sinh viên còn rất kém, chưa có ý thức giữ gìn vệ sinh, sử dụng điện, nước lãng phí. Việc tuân thủ nội quy ký túc xá về giờ giấc và nếp sống văn minh chưa cao.

- Đặc biệt khó khăn trong quản lý thông tin, nhiều học sinh sinh viên không khai báo địa chỉ tạm trú hoặc thay đổi chỗ ở thường xuyên.

- Thời gian học sinh sinh viên lên giảng đường của trường để học tập, sinh hoạt ít so với tổng thời gian trong ngày.



- Việc hỗ trợ đời sống học sinh sinh viên thiếu không gian sinh hoạt chung, khu vực học tập trong ký túc xá. Chưa có nhiều hoạt động giúp học sinh sinh viên rèn luyện kỹ năng sống, hòa nhập cộng đồng.

- Điều kiện sống chật chội, thiếu ánh sáng, không đảm bảo vệ sinh tại một số phòng trọ làm ảnh hưởng nhiều đến sức khỏe của học sinh sinh viên.

- Cơ sở vật chất tại ký túc xá ngày càng xuống cấp, thiếu trang thiết bị, ảnh hưởng đến đời sống sinh viên. Số lượng phòng ở hạn chế, không đủ đáp ứng nhu cầu, dẫn đến tình trạng quá tải.

- Chất lượng và giá thuê phòng trọ ngày càng tăng cao, gây áp lực tài chính cho sinh viên. Một số chủ nhà trọ không minh bạch về hợp đồng, tăng giá điện, nước bất hợp lý.

- Mặt trái của cơ chế thị trường và các tệ nạn xã hội thường xuyên tác động, nên một số ít học sinh sinh viên xa gia đình không có người quản lý, với bản tính thích tự do, ý thức tổ chức kỷ luật kém, tính tự giác không cao, ít quan tâm và tham gia các hoạt động xã hội, dễ bị sa ngã, lãng phí thời gian, tiền bạc vào các trò chơi vô bổ, sao nhãng việc học tập và rèn luyện.

2.2. Một số giải pháp trong quản lý học sinh sinh viên nội, ngoại trú tại các trường đại học và cao đẳng trong bối cảnh hiện nay

2.2.1. Tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng thông qua các đợt học chính trị, các chuyên đề giới thiệu về khoa, họp lớp hàng tháng

Nhằm giúp sinh viên có các thông tin về Nhà trường, về khoa, nắm rõ quy chế, thông qua các đợt học chính trị, các buổi gặp mặt sinh viên, họp lớp, các khoa nghề đã lồng ghép các chuyên đề để phổ biến các chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước đến từng sinh viên; giáo dục ý thức cho học sinh sinh viên, rèn luyện bản lĩnh để trong mọi hoàn cảnh, đặc biệt khi phải sống không có sự giám sát của gia đình học sinh sinh viên vẫn có đủ khả năng tự lập, tự đề kháng trước mọi cám dỗ, tệ nạn xã hội,... Qua các buổi học này, ý thức của học sinh sinh viên đã được nâng lên một cách rõ rệt.

Bên cạnh đó Nhà trường cũng có các đợt sinh hoạt công dân cho học sinh sinh viên năm thứ nhất, tập huấn cho đội ngũ cán bộ lớp, cán bộ đoàn, hội, đảng viên sinh viên, thông qua các buổi tập huấn này đội ngũ cốt cán nắm rõ nội quy, quy chế và làm hạt nhân tuyên truyền các chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước, nội quy, quy chế của Nhà trường; làm cầu nối giữa Nhà trường với học sinh sinh viên và ngược lại.

2.2.2. Thu thập các thông tin của học sinh sinh viên tạm trú trên địa bàn các khối dân cư. Lập danh bạ nội, ngoại trú theo các lớp, lựa chọn cán bộ lớp.

Đầu mỗi năm học phòng công tác học sinh sinh viên triển khai về các lớp với sự hướng dẫn của GVCN yêu cầu học sinh, sinh viên khai báo địa chỉ tạm trú, điện thoại để cập nhật vào sổ nội, ngoại trú. Giáo viên chủ nhiệm quản lý học sinh, sinh viên



nhập dữ liệu và lưu vào máy nộp về Phòng Công tác học sinh, sinh viên để theo dõi, quản lý.

Họ tên học sinh sinh viên; lớp/ngành; địa chỉ tạm trú (ở nhà hộ ông (bà), số nhà, đường, tổ, khối...; Điện thoại liên hệ khi cần thiết.

Để việc thu thập và lấy thông tin một cách chính xác cán bộ phòng công tác học sinh sinh viên cần tiến hành như sau:

- + Tổ chức họp tất cả học sinh sinh viên và chủ nhà trọ đến tại Hội quán khối.
- + Phát cho mỗi học sinh sinh viên một mẫu giấy có đánh sẵn các thông tin như: Họ tên học sinh sinh viên, lớp/ngành nghề; họ khẩu thường trú; Tạm trú tại...; Điện thoại liên hệ... để học sinh sinh viên điền đầy đủ các thông tin trên và thu lại.
- + Cung cấp số điện thoại của khối trưởng, cán bộ phụ trách của nhà trường, cảnh sát khu vực cho chủ nhà trọ và học sinh sinh viên. Việc cung cấp số điện thoại giúp sinh viên có thể liên hệ báo tin khi có sự cố cần thiết cần sự giúp đỡ, xử lý và ngược lại.

Các cơ quan chức năng và Chính quyền địa phương các phường xã cần kiểm soát chặt chẽ các ki ốt cầm đồ, điểm bán xổ số, quán nét... để tránh tình trạng lôi kéo học sinh sinh viên vào các tệ nạn chơi lô đề, vay nặng lãi.

Nhà trường nên tổ chức các buổi gặp mặt, đối thoại định kỳ giữa ban quản lý, học sinh sinh viên và đại diện địa phương để trao đổi thông tin, lắng nghe ý kiến và phản hồi từ học sinh sinh viên, từ đó điều chỉnh công tác quản lý phù hợp.

Giáo viên chủ nhiệm phải cân nhắc, lắng nghe và tham khảo ý kiến của giáo viên bộ môn, ý kiến của sinh viên trong lớp để định hướng và đưa ra những quyết định đúng đắn, để bầu ra những sinh viên có năng lực, có khả năng quản lý tốt, vì thông qua ban cán bộ lớp, cán bộ Đoàn, đội ngũ này sẽ giúp cho giáo viên chủ nhiệm quản lý lớp có hiệu quả nhất.

2.2.3. Tăng cường tổ chức các hoạt động ngoại khóa, văn thể mỹ cho học sinh sinh viên, đồng thời cải thiện môi trường sống cho học sinh sinh viên nội, ngoại trú

Ở Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An nói riêng và các trường đại học, cao đẳng nói chung cần quan tâm hơn nữa về các hoạt động ngoại khóa, văn nghệ, thể thao, hoạt động tình nguyện gắn kết với xã hội. Các chương trình “Mùa hè xanh” với sự tham gia của sinh viên, phụ huynh và doanh nghiệp, hỗ trợ cộng đồng tại vùng sâu vùng xa, chương trình “Ngày hội kết nối” giúp sinh viên trao đổi với doanh nghiệp và gia đình về kỹ năng sống và cơ hội việc làm.

Thông qua các hoạt động vừa giúp cho các tập thể lớp ngày càng đoàn kết, gắn bó và giúp các em học sinh sinh viên có khả năng tư duy, sáng tạo và có thêm kỹ năng sống - kỹ năng mềm. Do đó, hầu hết học sinh sinh viên đều mong muốn nhà trường tổ chức nhiều hơn nữa các hoạt động ngoại giờ lên lớp. Tổ chức các chương trình, câu lạc



bộ, hội thảo nhằm nâng cao kỹ năng mềm, ý thức tự quản và trách nhiệm của học sinh sinh viên trong cộng đồng.

Xây dựng môi trường sống xanh, sạch, đẹp và an toàn: Đầu tư cơ sở hạ tầng, nâng cấp ký túc xá đảm bảo vệ sinh môi trường, an ninh trật tự trong khu vực nội trú, hỗ trợ sinh viên tìm nhà trọ chất lượng tạo điều kiện thuận lợi cho học sinh sinh viên học tập và sinh hoạt.

2.2.4. Ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác quản lý học sinh sinh viên nội, ngoại trú

Biện pháp cải tiến công tác quản lý bằng việc ứng dụng công nghệ thông tin: Sử dụng phần mềm quản lý học sinh sinh viên, hệ thống camera giám sát và các ứng dụng di động để theo dõi, quản lý học sinh sinh viên nội, ngoại trú, tích hợp với chính quyền địa phương và thường xuyên xử lý kịp thời các tình huống phát sinh.

Đặc biệt cuối mỗi học kỳ, khi thu phiếu nhận xét nội - ngoại trú để tiến hành đánh giá kết quả rèn luyện cho từng học sinh sinh viên, Giáo viên chủ nhiệm và phòng công tác học sinh sinh viên dựa trên nhận xét và đánh giá của chủ trọ và khối trưởng. Đây là một kênh thông tin khá quan trọng, giúp giáo viên chủ nhiệm, các khoa nghề và Nhà trường nắm rõ tình trạng, ý thức của từng học sinh sinh viên tạm trú trên địa bàn khối phố.

2.2.5. Công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá và cải tiến công tác quản lý học sinh, sinh viên nội, ngoại trú

Công tác quản lý học sinh sinh viên nội, ngoại trú tại các trường đại học và cao đẳng trong bối cảnh hiện nay đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo môi trường học tập và sinh hoạt an toàn, lành mạnh. Lập kế hoạch kiểm tra cụ thể:

- Kiểm tra định kỳ: Mỗi tháng ít nhất 01 lần.

Thành phần đi kiểm tra: Trưởng khối, cảnh sát khu vực, cán bộ phụ trách của Nhà trường;

Nội dung và mục đích kiểm tra: Nắm và thu thập các thông tin và lập biên bản kiểm tra định kỳ; Thời gian kiểm tra: thường là ngày thứ 7, chủ nhật.

- Kiểm tra và nắm tình hình đột xuất: Có thể 2 - 3 lần / tháng.

Thành phần đi kiểm tra: Cán bộ phụ trách của Nhà trường.

Nội dung và mục đích kiểm tra: nắm tâm tư nguyện vọng, thuận lợi, khó khăn của học sinh sinh viên ngoài những giờ học trên lớp.

Phối hợp với chính quyền địa phương và gia đình: Đối với sinh viên ngoại trú, nhà trường cần thiết lập kênh liên lạc thường xuyên với công an, chính quyền địa phương và gia đình để giám sát, quản lý và hỗ trợ học sinh sinh viên hiệu quả.

Phương pháp giám sát và đánh giá bằng việc thành lập Ban quản lý ký túc xá và đội tự quản sinh viên: Ban quản lý ký túc xá chịu trách nhiệm giám sát hoạt động nội



trú, phối hợp với đội tự quản sinh viên để nắm bắt kịp thời các vấn đề phát sinh và đề xuất giải pháp phù hợp.

Việc thực hiện đồng bộ các phương pháp giám sát, đánh giá và cải tiến công tác quản lý sẽ góp phần nâng cao chất lượng quản lý học sinh sinh viên nội, ngoại trú, tạo môi trường học tập và sinh hoạt lành mạnh, an toàn và hiệu quả.

2.2.6. Đào tạo và nâng cao năng lực cho cán bộ quản lý học sinh sinh viên:

Cán bộ quản lý học sinh sinh viên nội, ngoại trú đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì kỷ luật, an ninh, hỗ trợ đời sống sinh viên và thúc đẩy môi trường giáo dục lành mạnh. Là cầu nối giữa nhà trường – gia đình – sinh viên, giúp kịp thời xử lý các vấn đề phát sinh liên quan đến học tập, sinh hoạt, tư vấn tâm lý và hướng nghiệp.

Học sinh sinh viên hiện nay có xu hướng độc lập, yêu cầu môi trường tự do hơn, đồng thời chịu ảnh hưởng mạnh từ mạng xã hội và các xu hướng quốc tế. Vì vậy việc quản lý học sinh sinh viên ngoại trú gặp nhiều khó khăn: Do sinh viên ở trọ bên ngoài không chịu sự kiểm soát chặt chẽ của nhà trường, dễ gặp các vấn đề tệ nạn xã hội, ảnh hưởng học tập.

Nhà trường cần thường xuyên tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng cho đội ngũ cán bộ quản lý ký túc xá và công tác học sinh sinh viên, giúp họ cập nhật kỹ năng mềm về tư vấn tâm lý, xử lý xung đột, ứng dụng công nghệ trong quản lý học sinh sinh viên nội, ngoại trú một cách hiệu quả.

2.2.7. Tăng cường mối liên hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội

Để làm tốt công tác giáo dục học sinh sinh viên, nhất là giáo dục đạo đức thì điều kiện đầu tiên có tính quyết định là quản lý được học sinh sinh viên. Việc phối hợp giữa nhà trường và gia đình học sinh sinh viên là hết sức cần thiết, để có mối liên hệ chặt chẽ đó đòi hỏi trách nhiệm của cả hai phía gia đình và nhà trường. Trong đó Nhà trường - cụ thể ở đây vai trò giáo viên chủ nhiệm là người đại diện cho nhà trường liên hệ với phụ huynh của học sinh sinh viên, đây là nhiệm vụ rất quan trọng và cần có sự quan tâm chia sẻ từ phía gia đình học sinh sinh viên. Để thực hiện được nội dung, nhiệm vụ quản lý học sinh sinh viên nội, ngoại trú một cách hiệu quả cần xây dựng một cơ chế tổ chức phối hợp giữa nhà trường và gia đình. Trong sự phối hợp này nhà trường đóng vai trò chủ đạo, hạt nhân. Chủ trì sự phối hợp này là giáo viên chủ nhiệm và phải có sự phối hợp với gia đình.

Một số mô hình và hoạt động liên kết giữa nhà trường, gia đình và xã hội

** Mô hình “Trường học kết nối”*

- Một số trường đại học đã triển khai các nền tảng trực tuyến giúp phụ huynh theo dõi tiến trình học tập của sinh viên, qua đó tăng cường sự tương tác giữa nhà trường và gia đình.

Ví dụ: Đại học FPT với hệ thống quản lý sinh viên trực tuyến, giúp phụ huynh theo dõi kết quả học tập và rèn luyện. Hệ thống LMS (Learning Management System)



tại Đại học Quốc gia Hà Nội giúp học sinh sinh viên, giảng viên và phụ huynh dễ dàng trao đổi thông tin.

- Tại Trường Cao đẳng Việt Đức Nghệ An thường xuyên tổ chức Hội nghị phụ huynh học sinh khối trung học phổ thông vào đầu và cuối năm học. Tất cả các lớp học nghề và học văn hóa của nhà trường đều đã thành lập các nhóm liên lạc của học sinh sinh viên và phụ huynh học sinh trên ứng dụng Zalo để thường xuyên cập nhật tình hình học tập, triển khai các thông báo của nhà trường một cách kịp thời đến phụ huynh học sinh. Phụ huynh học sinh luôn cảm thấy yên tâm khi giáo viên chủ nhiệm cập nhật danh sách học sinh tham gia học tập và danh sách học sinh vắng mặt trong từng tiết học.

* Mô hình “Doanh nghiệp đồng hành”

- Trường Đại học Bách khoa Hà Nội hợp tác với doanh nghiệp như Samsung, Honda, Viettel để tổ chức chương trình thực tập, hướng nghiệp cho sinh viên.

- Các trường cao đẳng nghề có chương trình “Học cùng doanh nghiệp” như tại Cao đẳng nghề Lilama 2, giúp sinh viên tiếp cận với thực tế công việc.

- Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An thường xuyên thực hiện chương trình tư vấn học nghề cho học sinh các trường trung học phổ thông, đặc biệt hướng nghiệp cho học sinh đồng bào dân tộc thiểu số nhằm cung cấp những thông tin hữu ích, thiết thực, giải đáp về chương trình đào tạo các ngành, nghề và du học giúp cho các em học sinh sớm có định hướng và lựa chọn phù hợp. Nhà trường thường xuyên tổ chức tham quan, hướng nghiệp, học tập gắn kết với cơ sở Giáo dục nghề nghiệp tại một số doanh nghiệp như: Công ty H&S Tech, Nhà máy Honda Vĩnh Phúc...

3. Kết luận

Công tác quản lý học sinh sinh viên nội, ngoại trú có vai trò rất quan trọng để góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và giáo dục toàn diện cho học sinh sinh viên trong các trường đại học, cao đẳng góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Quản lý học sinh sinh viên để nâng cao chất lượng đào tạo là nhiệm vụ cơ bản đầu tiên của các nhà trường nhằm góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thúc đẩy sự phát triển của đất nước. Bài viết đã đề xuất được 7 giải pháp quản lý học sinh sinh viên nội, ngoại trú ở Trường Cao đẳng Việt - Đức Nghệ An.

Tài liệu tham khảo

[1]. Ban Bí thư Trung ương Đảng (2004), *Chỉ thị số 40/CT-TW ngày 15/6/2004, về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.*

[2]. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2017), *Thông tư 17/2017/TT-BLĐTBXH ngày 30/6/2017 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành quy chế công tác học sinh, sinh viên trong trường trung cấp, trường cao đẳng.*



[3]. Lê Thủy Tiên (2018), *Biện pháp giáo dục Kỹ năng sống cho sinh viên nội trú Trường Cao đẳng Cần Thơ. Tạp chí Khoa học số 34 (10/2018).*

[4]. Lê Tâm (2019), *Ứng dụng công nghệ vào công tác quản lý học sinh nội, ngoại trú. Báo Bảo vệ Pháp luật ngày 11/8/2019.*

[5]. Nguyễn Nhất Hùng (2021), *Thực trạng và giải pháp quản lý sinh viên ngoại trú Trường Đại học TDTT Đà Nẵng. Tạp chí Khoa học và Đào tạo Thể thao số 17-9 (2021)*

[6]. Trịnh Phương Lan, (2022). *Đổi mới công tác quản lý sinh viên nội trú tại Trường Đại học Công đoàn. Tạp Chí Nghiên cứu Khoa học Công đoàn số 133 (2022)*



**MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM THỰC HIỆN CÓ HIỆU QUẢ
CHUYỂN ĐỔI SỐ TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG VIỆT – ĐỨC NGHỆ AN
GIAI ĐOẠN 2024 – 2030**

**SOME SOLUTIONS FOR EFFECTIVE IMPLEMENTATION
DIGITAL CONVERSION AT VIET – DUC NGHE AN COLLEGE
PERIOD 2024 – 2030**

Dương Đình Phú; *Trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An*
Nguyễn Khắc Toàn • *Email: phuvd2011@gmail.com*

1. Mở đầu

Theo Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (GDNN), Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, trên toàn quốc hiện có 1.904 cơ sở GDNN với 407 trường cao đẳng, 439 trường trung cấp và 1.058 trung tâm GDNN. Số cơ sở GDNN tư thục và có vốn đầu tư nước ngoài là 688 đơn vị, chiếm 36%. Hằng năm, số lượng tuyển sinh GDNN đạt khoảng 2,2 triệu người ^[1]. Từ đó cho thấy, các báo cáo hoạt động của lĩnh vực GDNN thường rất khả quan. Tuy nhiên không ít lãnh đạo của các cơ sở GDNN đã nhìn nhận ra độ bao phủ của các ngành nghề được đào tạo trên từng địa phương còn nhiều hạn chế; bên cạnh đó với đó, chính sách tinh giản biên chế đang tác động rất nhiều tới nhân sự của các đơn vị tổ chức đào tạo, khiến các đơn vị này sẽ phải đối diện với những thách thức mới đó là thách thức “Chuyển đổi số”.

Chuyển đổi số trong GDNN là quá trình tích hợp và áp dụng các công nghệ kỹ thuật số vào các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp và từng cơ sở GDNN. Đồng thời, tận dụng các công nghệ số để thay đổi cách thức quản lý, giảng dạy, cung cấp kiến thức, trang bị kỹ năng cho nguồn nhân lực trên nền tảng số. Vì vậy, để thực hiện hiệu quả hoạt động chuyển đổi số cần song hành nhiều giải pháp ^[2].

Việc áp dụng công nghệ số hóa trong đào tạo nghề nghiệp có thể mang lại nhiều lợi ích quan trọng như: Tăng tính linh hoạt và tiện ích bởi Công nghệ số hóa cho phép học viên tiếp cận nội dung học và tài liệu từ bất kỳ đâu và vào bất kỳ lúc nào thông qua các thiết bị di động hoặc máy tính, tạo ra tính linh hoạt cao cho quá trình học tập và giúp học viên tự điều chỉnh thời gian và nơi học tập phù hợp với lịch trình cá nhân; Công nghệ số hóa cũng cho phép cá nhân hóa trải nghiệm học tập cho từng học viên dựa trên nhu cầu, mức độ hiểu biết và tốc độ học tập của họ, giúp tăng cường sự hiệu quả của quá trình học và giảm thiểu thời gian cần thiết cho việc học tập. Bên cạnh đó số hóa giúp tạo ra môi trường học tập tương tác và thú vị hơn như sử dụng các công nghệ như trò chơi mô phỏng, video, và học máy để tạo ra một môi trường học tập thú vị và tương tác, giúp học viên hứng thú hơn và tăng cường việc hấp thụ kiến thức. Về vấn đề kinh tế, công nghệ số hóa giảm thiểu chi phí và thời gian cần thiết cho việc di chuyển và tổ chức lớp học truyền thống. Học viên không cần phải bỏ thời gian và chi



phí cho việc đi lại, và do đó có thể tập trung hơn vào việc học tập và cuối cùng, Công nghệ số hóa cho phép tự động hóa quá trình đánh giá và phản hồi, giúp giảm bớt công sức và thời gian cần thiết từ phía giáo viên và nhà quản lý, học viên cũng có thể nhận phản hồi tức thì và phát triển kỹ năng nhanh chóng hơn....

Về tổng thể, việc áp dụng công nghệ số hóa trong đào tạo nghề nghiệp mang lại nhiều lợi ích cho cả người học lẫn các tổ chức đào tạo, từ tính linh hoạt và tiện ích cao đến tính cá nhân hóa cao hơn nhưng chi phí cho toàn bộ quá trình đào tạo lại được giảm thiểu.

Sau một thời gian thực hiện tại Trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An, sau khi ghi nhận những thay đổi, những tồn tại và bất cập, nhóm tác giả đề xuất những giải pháp nhằm thúc đẩy quá trình chuyển đổi số tại đơn vị của mình, qua đó cũng chia sẻ kinh nghiệm tới các trường Cao đẳng khối kỹ thuật có đặc điểm tương đồng với Trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An đối với vấn đề cấp thiết này.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Vấn đề chuyển đổi số tại các cơ sở GDNN hiện nay hiện nay

Trong hệ thống giáo dục quốc gia, GDNN có vai trò đào tạo, bồi dưỡng, cung cấp nhân lực có kỹ năng, góp phần quan trọng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Vì thế, nâng cao hiệu quả đào tạo GDNN gắn với chuyển đổi số là hoạt động cần thiết, nhằm thực hiện 2 mục tiêu cung cấp lực lượng lao động với giá cả phù hợp mà vẫn đáp ứng yêu cầu thực tiễn sản xuất và giảm thiểu lao động trực tiếp trong khâu đào tạo. Chuyển đổi kỹ thuật số trong lĩnh vực giáo dục mang lại những thay đổi đáng kể trên toàn diện, từ cơ sở hạ tầng nền tảng đến các bên liên quan ở cấp vĩ mô như nhà quản lý giáo dục và nhà hoạch định chính sách, cho đến những người tham gia ở cấp vi mô như giáo viên và học sinh ^[3].

Để nâng cao hơn nữa chất lượng dạy và học trong đào tạo nghề, Tổng cục GDNN xác định chuyển đổi số là một trong những giải pháp rất quan trọng. Chuyển đổi số trong GDNN nhằm triển khai các hoạt động GDNN trên môi trường số, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, hoạt động dạy học, phương pháp dạy học, kiểm tra, đánh giá giúp tăng cường hiệu quả công tác quản lý và mở rộng phương thức cũng như cơ hội tiếp cận GDNN; tạo đột phá về chất lượng, tăng nhanh số lượng đào tạo góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực có kỹ năng nghề, tăng năng suất lao động và năng lực cạnh tranh quốc gia trong bối cảnh hội nhập quốc tế ^[4]. Mặc dù những lợi ích là tất yếu và hiển nhiên, Tuy nhiên, việc chuyển đổi số tại các cơ sở GDNN còn gặp nhiều khó khăn, chủ yếu bởi các nguyên nhân sau:

- Thay đổi văn hóa và thái độ: Việc thúc đẩy sự chuyển đổi số đôi khi đòi hỏi sự thay đổi về văn hóa và thái độ trong tổ chức. Một số người có thể không muốn chấp nhận hoặc không sẵn lòng thích nghi với việc sử dụng công nghệ mới bao gồm cả



những người vị trí lãnh đạo, cán bộ. Bởi những người trong hệ thống GGND đã quá quen thuộc với hình ảnh “cầm tay chỉ việc” vốn là tôn chỉ tạo nên chất lượng một thời.

- Sự khác biệt về kiến thức công nghệ: Một số học sinh, sinh viên và cả giáo viên có thể không thoải mái hoặc không quen với việc sử dụng công nghệ số. Điều này có thể tạo ra một rào cản trong quá trình chuyển đổi và sử dụng các công nghệ mới.

- Các yêu cầu đào tạo và hỗ trợ: Để thực hiện chuyển đổi số một cách hiệu quả, cần có sự đầu tư vào đào tạo và hỗ trợ kỹ thuật cho giáo viên và nhân viên quản lý. Nếu thiếu sự hỗ trợ cần thiết, việc chuyển đổi có thể gặp nhiều khó khăn.

- Chi phí đầu tư ban đầu: Mặc dù việc chuyển đổi số sẽ tiết kiệm chi phí lâu dài, nhưng chi phí đầu tư ban đầu để phát triển và triển khai các giải pháp công nghệ số có thể là một rào cản đối với một số tổ chức đào tạo, đặc biệt là trong bối cảnh nguồn lực hạn chế. Đầu tư ban đầu ở đây bao gồm hạ tầng, kỹ thuật viên có đủ chuyên môn từ vận hành đến bảo mật hệ thống...

- Công tác chuyển đổi số trong đời sống trên tất cả các lĩnh vực: Hiện nay, trong đời sống hàng ngày, khái niệm chuyển đổi số tuy không còn xa lạ đặc biệt là trong các thủ tục hành chính, tuy nhiên việc thực hiện vẫn cần rất nhiều thời gian. Đây vô tình trở thành tham chiếu về tiến độ để so sánh việc chuyển đổi số trong GDNN với các công cuộc chuyển đổi số ở các lĩnh vực khác.

Tất cả các nguyên nhân trên đã làm cho việc chuyển đổi số tại các cơ sở GDNN còn trì trệ, chưa thực sự nổi bật. Trong những năm qua, nhiều dự án, nội dung đầu tư của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đã có nội dung chuyển đổi số. Tuy nhiên, việc thực hiện vẫn "mạnh ai, nấy làm", chưa có định hướng hoạt động cụ thể. Để thực hiện bài bản, Tổng cục Dạy nghề đã định hướng các nhóm giải pháp để triển khai Chương trình Chuyển đổi số trong giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030. Theo đó, Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp sẽ xây dựng thể chế, cơ chế, chính sách gồm: Hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật; ban hành các tiêu chuẩn về trường học số, hạ tầng số, phòng học thực hành số, chương trình, giáo trình số, ứng dụng thực tế ảo, thực tế ảo tăng cường, thực tế ảo hỗn hợp [5].

2.2. Thực trạng chuyển đổi số tại Trường Cao đẳng Việt-Đức Nghệ An

2.2.1. Cơ sở hạ tầng kỹ thuật

Cơ sở hạ tầng kỹ thuật đóng vai trò then chốt trong quá trình chuyển đổi số, là nền tảng không thể thiếu để xây dựng và vận hành các hệ thống công nghệ số hiện đại. Mỗi yếu tố thuộc về hạ tầng đều góp phần tạo nên một hệ sinh thái số liên kết và hiệu quả. Việc đầu tư và nâng cấp cơ sở hạ tầng kỹ thuật không chỉ đảm bảo tính ổn định, bảo mật mà còn thúc đẩy sự sáng tạo và ứng dụng công nghệ trong mọi lĩnh vực. Tuy nhiên, thách thức lớn đặt ra là làm thế nào để xây dựng một hệ thống hạ tầng đồng bộ, có khả năng thích ứng với tốc độ phát triển nhanh chóng của công nghệ. Tuy nắm được vai trò của nó, Trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An đã có những hành động cụ



thể dễ phân nào cải thiện vấn đề, trong đó có thể kể đến như việc nhằm đảm bảo hệ thống thông tin được thông suốt, từ năm 2010, nhà trường đã sở hữu 2 đường truyền internet riêng biệt hoạt động song song có băng thông lớn, chuyên biệt phục vụ cho các trường học được cung cấp bởi 2 nhà mạng VinaPhone và Viettel. Ngoài ra các hệ thống cáp hay modem truyền thông tin luôn được đảm bảo hoạt động thông suốt và ổn định. Quy trình bảo trì hệ thống mạng hay các thiết bị thu phát tín hiệu luôn có bộ phận chuyên trách thực hiện định kỳ. Tuy nhiên, vì Trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An đã có một ngôi trường đã hơn 50 năm tuổi nên một số hạng mục công trình đã cũ, hệ thống điện lưới và dây truyền thông tin đã nhiều lần sửa chữa khắc phục chưa triệt để nên vẫn còn hiện tượng các đường dây cấp điện cũng như truyền tín hiệu cũ vẫn xen lẫn với các đường dây mới chưa thực sự phù hợp, dẫn tới mất mỹ quan trường học và quá trình hoạt động vẫn còn tình trạng nghẽn mạng, gây khó khăn trong công tác tìm kiếm và khắc phục.

Ngoài ra, sự tắc nghẽn còn phát sinh bởi nguyên nhân bởi bố trí đồng bộ hạ tầng internet trên một diện tích 2 hecta và duy trì sự ổn định của hệ thống rõ ràng cũng cần thêm những giải pháp về nhân sự thích hợp.

Một thực trạng về hạ tầng thông tin không hiếm gặp đối với các cơ quan sự nghiệp hành chính đó là ý thức sử dụng thiết bị công nghệ thông tin còn chưa cao như việc bảo quản và bảo vệ máy chủ dữ liệu chưa được quan tâm đúng mức, quá trình sử dụng mạng internet của cơ quan còn phát sinh các sự cố do cá nhân tự ý cắm các thiết bị đầu cuối xung khắc kết nối vào hệ thống gây gián đoạn đường truyền.

Ngoài ra có thể kể đến việc khai thác các ứng dụng hỗ trợ dạy học, nguồn học liệu mở, hệ thống phần mềm hỗ trợ kiểm tra, đánh giá. Trong điều kiện đầu tư thiếu tính đồng bộ như hiện nay tại các cơ sở GDNN, thì việc có được một hạ tầng số đảm bảo cho việc chuyển đổi cũng sẽ là một thách thức không nhỏ.

2.2.2. Cách thức quản lý, chỉ đạo điều hành Nhà trường, hướng đến cách thức quản lý và ra quyết định trên nền tảng công nghệ số

Hiện nay, tại Trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An, việc thông báo tin tức, ra quyết định và chuyển các văn bản thủ tục hành chính đều được thực hiện trên website và hệ thống ioffice riêng của nhà trường. Thông qua các thiết bị như smart phone, tablet, smart watch... mọi cán bộ, giáo viên nhà trường đều nhanh chóng nhận được thông tin hành chính, lịch làm việc của cá nhân mình một cách nhanh chóng. Tuy nhiên, với lý do năng lực sử dụng công nghệ của một số bộ phận cán bộ, giáo viên còn hạn chế nên việc chuyển đổi số các vấn đề hành chính còn nhiều bất cập, chưa tận dụng tối đa lợi ích mang lại và tạo ra những dư luận không đáng có khi so sánh giữa văn bản số và văn bản truyền thống.

Đối với hệ thống quản lý đào tạo, năm 2021, nhà trường đã mua và đưa vào sử dụng hệ thống quản lý đào tạo mới (Unisoft) thay cho hệ thống phần mềm quản lý đào



tạo cũ, nhằm xây dựng lộ trình số hóa hoàn toàn quá trình quản lý và đào tạo một cách chuyên nghiệp hơn. Qua thời gian đã ghi nhận được nhiều tín hiệu tích cực song do thiếu nhân sự có chuyên môn sâu để vận hành, bảo trì và nâng cấp hệ thống nên quá trình sử dụng vẫn còn xảy ra những lỗi tuy không nghiêm trọng nhưng gây gián đoạn quá trình hoạt động hệ thống.

2.2.3. Trình độ, năng lực sử dụng khai thác tiện ích công nghệ số của đội ngũ giảng viên nhà trường áp dụng vào công tác đào tạo

Vào năm 2020, nhà trường đã thông qua việc thuê chuyên gia, tổ chức giảng dạy kiến thức sử dụng tài nguyên số và xây dựng bài giảng số cho toàn bộ cán bộ giảng viên toàn trường. Tuy nhiên, qua thời gian thực hiện, vì thiếu các quy định, quy chế và các văn bản hướng dẫn về việc giảng dạy sử dụng công nghệ số nên việc giảng dạy có dấu hiệu quay về các phương pháp dạy truyền thống. Một phần nguyên nhân của tình trạng này cũng không nằm ngoài yếu tố năng lực cá nhân của từng cán bộ, giáo viên.

Một số giảng viên khác tuy đã có kinh nghiệm triển khai về giảng dạy trực tuyến và cung cấp đầy đủ nội dung học tập, quản lý được việc học và có phương pháp kiểm tra đánh giá kết quả học tập thông qua công nghệ số có thể kể tới như, sử dụng phần mềm hỗ trợ dạy, học trực tuyến thông qua các ứng dụng như Zoom, Google Hangouts, Google Meet, Webex, Microsoft Teams... cho một số môn học lý thuyết. Số khác mới chỉ dừng lại ở việc cung cấp tài liệu sinh viên tự học.

2.3. Một số giải pháp nhằm thực hiện có hiệu quả chuyển đổi số đã và đang triển khai tại Trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An

Từ việc phân tích các yếu tố tác động, các khó khăn hạn chế ở trên, và một lần nữa khẳng định rằng, GDNN nếu không muốn bị bỏ lại phía sau, thì chỉ có một hướng đi duy nhất, đó là chuyển đổi số nhằm thay đổi, thích nghi và hòa nhập nhanh. Để thúc đẩy chuyển đổi số, trong thời gian tới, Trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An tiếp tục tập trung triển khai một số nội dung cụ thể sau.

2.3.1. Giải quyết các vấn đề cơ sở hạ tầng kỹ thuật.

Nhà trường lên kế hoạch tiến hành quy hoạch, phân chia lại hệ thống mạng tổng thể của nhà trường, thay thế các đường dây - thiết bị đã cũ, nâng cấp Hệ thống hạ tầng, hệ thống mạng, hệ thống an toàn thông tin và thiết bị ngoại vi phục vụ quản lý, điều hành.

Tận dụng tối đa các cơ chế, chính sách hỗ trợ hạ tầng từ các nguồn tự chủ và không tự chủ, nguồn được cấp trên phân bổ để đầu tư thiết bị số và chi phí vận hành cho học sinh, sinh viên một cách hợp lý, minh bạch và tránh lãng phí.

Tìm hiểu và đầu tư mua sắm các trang thiết bị; Xây dựng phần mềm Mô phỏng và thực hành ảo (Virtual Reality - VR và Augmented Reality – AR) để tạo ra các môi



trường mô phỏng và thực hành ảo, giúp học viên trải nghiệm thực tế nhưng trong một môi trường an toàn và được kiểm soát.

2.3.2. Cách thức quản lý điều hành thông qua nền tảng công nghệ số.

Tuy nhà trường đã thực hiện một số hoạt động quản lý điều hành thông qua nền tảng công nghệ số có thể giúp tổ chức và tối ưu hóa các hoạt động hàng ngày. Tuy nhiên, để đạt hiệu quả hơn nữa thì cần phải triển khai một số biện pháp sau.

Sử dụng tốt hệ thống quản lý học tập đang sở hữu (Unisoft). Trong đó chú trọng khai thác các tính năng như: Sử dụng các hệ thống quản lý học tập để tổ chức và quản lý các khóa học, tài liệu, bài kiểm tra và kết quả học tập số hóa của học viên. Điều này sẽ giúp quản lý hiệu quả quá trình học và đưa ra phản hồi cho học sinh, sinh viên.

Sử dụng hệ thống quản lý thông tin sinh viên: Là một phần mềm quản lý dữ liệu sinh viên, bao gồm thông tin về học viên, lịch trình học, kết quả học tập, và thông tin liên lạc. Phần mềm giúp quản lý thông tin sinh viên một cách hiệu quả, đồng thời cung cấp thông tin chính xác và dễ dàng truy cập cho các bộ phận quản lý của nhà trường.

Sử dụng phần mềm quản lý tài chính và tài nguyên nhà trường giúp quản lý ngân sách, thanh toán, và các nguồn lực khác của nhà trường một cách hiệu quả. Điều này bao gồm quản lý hóa đơn, báo cáo tài chính, và theo dõi các khoản chi tiêu và xây dựng kế hoạch phân bổ ngân sách, chi tiêu hợp lý.

Sử dụng các phần mềm quản lý nhân sự bao gồm thông tin về nhân viên, lịch trình làm việc, và các chính sách và quy định của nhà trường. Qua đó giúp quản lý nhân sự một cách hiệu quả và đảm bảo tuân thủ các quy định lao động và chính sách của nhà trường.

2.3.3. Nâng cao trình độ, năng lực sử dụng khai thác tiện ích công nghệ số cho đội ngũ giảng viên và học sinh sinh viên

Với trọng tâm chú trọng đào tạo, bồi dưỡng các phương pháp dạy và học mới cho đội ngũ giáo viên, người dạy trong các đơn vị sản xuất, kinh doanh dịch vụ. Áp dụng hình thức học tập thích nghi, phối kết hợp hài hòa việc dạy và học trực tiếp tại trường với việc dùng các công nghệ, học liệu số, thiết bị thật, thiết bị ảo, phòng học ảo. Phát triển đội ngũ cán bộ chuyên về phát triển các ứng dụng số, học liệu số.

Tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng số, phương pháp đào tạo số cho đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên của nhà trường; Phát triển đội ngũ nhà giáo chuyên về công nghệ thông tin, an ninh mạng và phát triển các ứng dụng số.

Xây dựng các văn bản, quy chế, xây dựng các hành lang pháp lý phù hợp, khuyến khích giảng viên thực hiện bài giảng thực hành, tích hợp và đánh giá chất lượng kiến thức, kỹ năng và năng lực tự chủ của học sinh, sinh viên bằng phương pháp có sử dụng công nghệ số hóa.



Đối với các học sinh sinh viên, chuyển đổi số đã bắt đầu khi các em đã sử dụng các mô hình trí tuệ nhân tạo như ChatGPT, Gauth... để tham khảo nội dung học tập. Tuy nhiên, với đặc thù của GDNN, học sinh sinh viên sẽ dần dần tiếp xúc với các công nghệ thực tế ảo để rèn luyện kỹ năng nghề. Đòi hỏi các em không những phải có những kiến thức công nghệ nhất định mà còn phải có ý thức cao khi sử dụng các công nghệ này.

3. Kết luận

Chuyển đổi số là một vấn đề hết sức mới mẻ và chưa có tiền lệ. đây là một quá trình dài hơi với nhiều thách thức đặt ra cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp nói chung và Trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An nói riêng. Tuy nhiên, chuyển đổi số sẽ giúp các cơ sở giáo dục nghề nghiệp ngày càng cải thiện chất lượng công việc của cán bộ, viên chức, nâng cao hiệu quả hoạt động đào tạo, hướng đến mục tiêu đào tạo mở, linh hoạt cho người học. Việc chuyển đổi số trong GDNN là tất yếu song đòi hỏi sự quyết tâm, nỗ lực từ các cấp và đặc biệt là chính từ các đơn vị cơ sở đào tạo.

Tài liệu tham khảo

1. Tổng cục GDNN (2022), *Báo cáo tình hình hoạt động năm 2022 và kế hoạch năm 2023*.
2. Thanh Trà (2023), *Thúc đẩy chuyển đổi số trong giáo dục nghề nghiệp* (Xem tại: <https://baotintuc.vn/giao-duc/thuc-day-chuyen-doi-so-trong-giao-duc-nghe-nghiep-bai-cuoi-song-hanh-nhieu-giai-phap-20230204140146963.htm>, ngày 04/02/2023)
3. Đào Thái Lai, Nguyễn Ngọc Giang, Nguyễn Thị Quốc Hòa (2023), *Giáo dục 4.0 và những hoạt động chuyển đổi số trong giáo dục*, Tạp chí Giáo dục, Tập 23, Số đặc biệt 9 tháng 9/2023
4. ThS. Vũ Thế Việt, TS. Nguyễn Quốc Tuấn (2023), *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, số 17, tháng 6 năm 2023.
5. Thu Cúc (2022), *Chuyển đổi số nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp* (Xem tại: <https://baochinhphu.vn/chuyen-doi-so-nang-cao-chat-luong-giao-duc-nghe-nghiep-102221226130631246.htm>, ngày 26/12/2023)
6. Chính phủ (2020), *Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình Chuyển đổi số quốc gia*;
7. Chính phủ (2020), *Chỉ thị 16/CT-TTg ngày 04/5/2017 của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường năng lực tiếp cận cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ 4*.
8. Chế Dạ Thảo, Nguyễn Xuân An, Vũ Thị Phương Thảo (2022), *Nghiên cứu về sự sẵn sàng thay đổi của các tổ chức và tổ chức giáo dục trong bối cảnh chuyển đổi số*, Tạp chí Giáo dục (2022), 22(9), 52-58.
9. Trịnh Thị Phương Thảo, Trần Trung, Nguyễn Danh Nam, Nguyễn Phương Thảo, Nguyễn Thị Thanh Tuyên (2024), *Xu hướng nghiên cứu về chuyển đổi số trong giáo dục: một phân tích tổng quan*, Tạp chí giáo dục Tập 23, Số đặc biệt 9 (tháng 9/2023).
10. Đinh Văn Đệ, Phạm Hữu Lộc, Nguyễn Kính, Lương Xuân Thịnh, Nguyễn Thành Nam (2023), *Chuyển đổi số trong công tác quản lý đào tạo: Nghiên cứu tại Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng Thành phố Hồ Chí Minh*, Tạp chí giáo dục Tập 23, Số đặc biệt 8 (tháng 8/2023)



CHUYỂN ĐỔI SỐ TRONG LĨNH VỰC QUẢN LÝ SINH VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC - CAO ĐẲNG HIỆN NAY

**Nguyễn Liêu
Cao Trường**

Trường Cao đẳng Việt – Đức Nghệ An
● Email: mr.lieunguyen@gmail.com

1. Giới thiệu

Tháng 6/2020, Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030, trong đó giáo dục và đào tạo (GDĐT) là một trong tám lĩnh vực được ưu tiên hàng đầu trong triển khai thực hiện.

Chuyển đổi số trong GDĐT tập trung vào hai nội dung chủ đạo là chuyển đổi số trong quản lý GDĐT và chuyển đổi số trong dạy, học, kiểm tra, đánh giá, nghiên cứu khoa học. Chuyển đổi số trong quản lý GDĐT bao gồm số hóa thông tin quản lý, tạo ra những hệ thống cơ sở dữ liệu (CSDL) lớn liên thông, triển khai các dịch vụ công trực tuyến, ứng dụng các Công nghệ 4.0 (AI, blockchain, phân tích dữ liệu...) để quản lý, điều hành, dự báo, hỗ trợ ra quyết định trong ngành GDĐT một cách nhanh chóng, chính xác. Chuyển đổi số trong dạy, học, kiểm tra, đánh giá gồm số hóa học liệu (sách giáo khoa điện tử, bài giảng điện tử, kho bài giảng e-learning, ngân hàng câu hỏi trắc nghiệm), thư viện số, phòng thí nghiệm ảo, triển khai hệ thống đào tạo trực tuyến, xây dựng các trường đại học ảo (cyber university). Cùng với đó là sự phát triển mạnh mẽ của mạng xã hội, ứng dụng di động đã tạo điều kiện cho chuyển đổi số trong giáo dục phát triển mạnh mẽ hơn, tạo cơ hội cho mọi người có thể học và tương tác ở mọi lúc, mọi nơi.

Với quy mô mỗi trường đại học, cao đẳng ngày càng được mở rộng đi cùng xu hướng tự chủ và cạnh tranh. Do vậy, việc chuyển đổi số trong các nhà trường không phải công tác được thực hiện trong ngày một, ngày hai, mà cần được phân tích để đưa ra chiến lược và định hướng triển khai cụ thể. Công tác chuyển đổi số phải luôn hướng đến sinh viên - trung tâm của một trường đại học, cao đẳng, là khách hàng của nhà trường. Chuyển đổi số trong lĩnh vực quản lý sinh viên nói riêng và trong lĩnh vực giáo dục đào tạo hiện nay của các trường đại học, cao đẳng nói chung là trọng tâm của bài nghiên cứu này.

Chính vì vậy, chuyển đổi số trong lĩnh vực giáo dục đào tạo nói chung và quản lý sinh viên nói riêng là rất cần thiết và quan trọng, nó không thể nằm ngoài xu thế chung của thế giới, phải thực hiện rất khẩn trương nếu không muốn bỏ lỡ cơ hội mà cuộc cách mạng Công nghiệp lần thứ 4 mang lại trong giai đoạn hiện nay.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Một số vấn đề về chuyển đổi số trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo



2.1.1. Chuyển đổi số

Hiện nay, có nhiều định nghĩa khác nhau về chuyển đổi số (Digital transformation):

- “Theo Gartner, chuyển đổi số là việc sử dụng các công nghệ số để thay đổi mô hình kinh doanh, tạo ra những cơ hội, doanh thu và giá trị mới. Microsoft cho rằng chuyển đổi số là việc tư duy lại cách thức các tổ chức tập hợp mọi người, dữ liệu và quy trình để tạo những giá trị mới. Còn theo quan điểm của FPT, chuyển đổi số trong tổ chức, doanh nghiệp là quá trình thay đổi từ mô hình truyền thống sang doanh nghiệp số bằng cách áp dụng công nghệ mới như dữ liệu lớn (Big Data), Internet vạn vật (IoT), điện toán đám mây (Cloud)... thay đổi phương thức điều hành, lãnh đạo, quy trình làm việc, văn hóa công ty...” [8].

- “Chuyển đổi số là quá trình thay đổi tổng thể và toàn diện của cá nhân, tổ chức về cách sống, cách làm việc và phương thức sản xuất dựa trên các công nghệ số” [4].

Tuy nhiên, để có thể định nghĩa một cách ngắn gọn và dễ hiểu thì chuyển đổi số (Digital Transformation trong tiếng Anh) là sự tích hợp các công nghệ kỹ thuật số vào tất cả các lĩnh vực của một doanh nghiệp, tận dụng các công nghệ để thay đổi căn bản cách thức vận hành, mô hình kinh doanh và cung cấp các giá trị mới cho khách hàng của doanh nghiệp đó cũng như tăng tốc các hoạt động kinh doanh. Chuyển đổi số cũng là một sự thay đổi về văn hóa của các doanh nghiệp, đòi hỏi các doanh nghiệp phải liên tục thay đổi, thử nghiệm cái mới và thoải mái chấp nhận các thất bại.

Do cách tiếp cận từ các giác độ khác nhau nên cách diễn đạt của các định nghĩa trên không giống nhau. Nhưng, về nội hàm tất cả các định nghĩa trên đều có điểm chung, đó là chuyển các hoạt động của chúng ta từ thế giới thực sang thế giới ảo ở trên môi trường mạng. Sự tham gia ngày càng sâu rộng của công nghệ vào mọi mặt đời sống, kinh tế, xã hội đang làm thay đổi căn bản và toàn diện cách chúng ta sống, làm việc, liên hệ với nhau.

Hiện nay, nhiều quốc gia trên thế giới đã và đang triển khai các chiến lược quốc gia về chuyển đổi số. Nội dung chuyển đổi số rất rộng và đa dạng nhưng có chung một số nội dung chính gồm chính phủ số (như dịch vụ công trực tuyến, dữ liệu mở), kinh tế số (như tài chính số, thương mại điện tử), xã hội số (như giáo dục, y tế, văn hóa) và chuyển đổi số trong các ngành trọng điểm (như nông nghiệp, du lịch, điện lực, giao thông). Trong bối cảnh hội nhập toàn cầu, Việt Nam nói chung và ngành GDĐT nói riêng cũng không thể thoát ly khỏi xu thế chung của thế giới.

2.1.2. Chuyển đổi số trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo

a) “Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030” được phê duyệt tại Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ xác định nhiệm vụ của ngành GDĐT như sau: “Phát triển nền tảng hỗ trợ



dạy và học từ xa, ứng dụng triệt để công nghệ số trong công tác quản lý, giảng dạy và học tập; số hóa tài liệu, giáo trình; xây dựng nền tảng chia sẻ tài nguyên giảng dạy và học tập theo cả hình thức trực tiếp và trực tuyến. Phát triển công nghệ phục vụ giáo dục, hướng tới đào tạo cá thể hóa. 100% các cơ sở giáo dục triển khai công tác dạy và học từ xa, trong đó thử nghiệm chương trình đào tạo cho phép học sinh, sinh viên học trực tuyến tối thiểu 20% nội dung chương trình. Ứng dụng công nghệ số để giao bài tập về nhà và kiểm tra sự chuẩn bị của học sinh trước khi đến lớp học.”.

b) Nội dung cơ bản của chuyển đổi số trong lĩnh vực GDĐT phải được triển khai theo hướng trong dạy học chuyển việc truyền thụ kiến thức chủ yếu bằng phương pháp thuyết trình, giảng giải sang phát triển năng lực người học, tăng khả năng tự học, tạo cơ hội học tập mọi lúc, mọi nơi, cá nhân hóa việc học, góp phần tạo ra xã hội học tập và học tập suốt đời. Sự bùng nổ của nền tảng công nghệ IoT, Big Data, AI, SMAC (mạng xã hội - di động - phân tích dữ liệu lớn - điện toán đám mây) đang hình thành nên hạ tầng giáo dục số.

Hiện nay, nhiều mô hình giáo dục thông minh đang được phát triển trên nền tảng ứng dụng công nghệ thông tin (CNTT); hỗ trợ đắc lực việc cá nhân hóa học tập (mỗi người học một giáo trình và một phương pháp học tập riêng không giống với người khác, việc này do các hệ thống CNTT thực hiện tự động); giúp cho người học truy cập kho kiến thức khổng lồ trên môi trường mạng được nhanh chóng, dễ dàng và tạo điều kiện thuận lợi cho việc tương tác giữa gia đình, nhà trường, nhà giáo và người học.

2.1.3. Nội dung cơ bản của chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo

Chuyển đổi số trong lĩnh vực GDĐT tập trung vào hai nội dung chủ đạo là chuyển đổi số trong quản lý GDĐT và chuyển đổi số trong dạy, học, kiểm tra, đánh giá, nghiên cứu khoa học. Chuyển đổi số trong quản lý GDĐT bao gồm số hóa thông tin quản lý, tạo ra những hệ thống cơ sở dữ liệu (CSDL) lớn liên thông, triển khai các dịch vụ công trực tuyến, ứng dụng các Công nghệ 4.0 (AI, blockchain, phân tích dữ liệu,...) để quản lý, điều hành, dự báo, hỗ trợ ra quyết định trong ngành GDĐT một cách nhanh chóng, chính xác. Chuyển đổi số trong dạy, học, kiểm tra, đánh giá gồm số hóa học liệu (sách giáo khoa điện tử, bài giảng điện tử, kho bài giảng e-learning, ngân hàng câu hỏi trắc nghiệm), thư viện số, phòng thí nghiệm ảo, triển khai hệ thống đào tạo trực tuyến, xây dựng các trường đại học ảo (cyber university). Cùng với đó là sự phát triển mạnh mẽ của mạng xã hội, ứng dụng di động đã tạo điều kiện cho chuyển đổi số trong giáo dục phát triển mạnh mẽ hơn, tạo cơ hội cho mọi người có thể học và tương tác ở mọi lúc, mọi nơi.

2.1.4. Các điều kiện đảm bảo cho chuyển đổi số trong giáo dục đào tạo

Với khoảng 24 triệu giáo viên, học sinh, sinh viên trong hệ thống GDĐT để đảm bảo thành công chuyển đổi số trước tiên cần phải có sự nhận thức thông suốt,



hành động thống nhất trong toàn ngành, đến từng nhà trường, mỗi cá nhân. Xác định chuyển đổi số là xu thế tất yếu của ngành, diễn ra với tốc độ rất nhanh, do đó cần có sự chuẩn bị, đầu tư xứng tầm, tạo sức mạnh cộng hưởng và quyết tâm cao.

Nhà nước cần hoàn thiện các cơ chế, chính sách, hệ thống pháp lý, tạo hành lang pháp lý thuận lợi cho chuyển đổi số trong toàn ngành. Đó là các chính sách liên quan đến học liệu như sở hữu trí tuệ, bản quyền tác giả; liên quan đến chất lượng việc dạy học trên môi trường mạng như an toàn thông tin mạng; liên quan đến chính trị, tư tưởng, đạo đức người dạy, người học như bảo vệ thông tin cá nhân, an ninh thông tin trên môi trường mạng; và các quy định liên quan đến điều kiện tổ chức dạy - học trên mạng, kiểm định chất lượng, tính pháp lý và công nhận kết quả khi dạy - học trực tuyến.

Bên cạnh đó, nền tảng hạ tầng CNTT, cơ sở vật chất cơ bản phải được trang bị đồng bộ trong toàn ngành giáo dục đảm bảo việc quản lý, dạy - học có thể được thực hiện một cách bình đẳng giữa các địa phương, nhà trường có điều kiện hoàn cảnh kinh tế khác nhau; đảm bảo môi trường mạng thông suốt, ổn định, an toàn thông tin. Thực hiện việc này cần huy động được các nguồn lực xã hội chung tay hỗ trợ trang thiết bị đầu cuối và tham gia cung cấp các hệ thống, giải pháp đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số.

Cuối cùng, đội ngũ nhân lực (cán bộ quản lý, giảng viên, sinh viên) cần có kiến thức, kỹ năng đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số. Trước hết là kỹ năng sử dụng CNTT, kỹ năng an toàn thông tin, kỹ năng khai thác, sử dụng hiệu quả các ứng dụng phục vụ công việc dạy - học.

2.2. Thực trạng chuyển đổi số trong công tác quản lý sinh viên ở các trường đại học, cao đẳng hiện nay

Trên thế giới nhiều quốc gia đã và đang triển khai các chiến lược quốc gia về chuyển đổi số như tại Anh, Úc, Đan Mạch, Estonia... Nội dung chuyển đổi số rất rộng và đa dạng nhưng có chung một số nội dung chính gồm chính phủ số (như dịch vụ công trực tuyến, dữ liệu mở), kinh tế số (như tài chính số, thương mại điện tử), xã hội số (như giáo dục, y tế, văn hóa) và chuyển đổi số trong các ngành trọng điểm (như nông nghiệp, du lịch, điện lực, giao thông). Trong bối cảnh hội nhập toàn cầu, Việt Nam nói chung và ngành giáo dục đào tạo (GDĐT) nói riêng cũng không thể nằm ngoài xu thế chung của thế giới và phải thực hiện rất khẩn trương nếu không muốn bỏ lỡ cơ hội mà cuộc cách mạng Công nghiệp lần thứ 4 mang lại.

Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 được phê duyệt tại Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ xác định nhiệm vụ của ngành GDĐT như sau: “Phát triển nền tảng hỗ trợ dạy và học từ xa, ứng dụng triệt để công nghệ số trong công tác quản lý, giảng dạy và học tập; số hóa tài liệu, giáo trình; xây dựng nền tảng chia sẻ tài nguyên giảng dạy và học tập theo cả hình thức trực tiếp và trực tuyến. Phát triển công nghệ phục vụ giáo dục,



hướng tới đào tạo cá thể hóa. 100% các cơ sở giáo dục triển khai công tác dạy và học từ xa, trong đó thử nghiệm chương trình đào tạo cho phép học sinh, sinh viên học trực tuyến tối thiểu 20% nội dung chương trình. Ứng dụng công nghệ số để giao bài tập về nhà và kiểm tra sự chuẩn bị của học sinh trước khi đến lớp học.”.

Đến nay, toàn ngành giáo dục đã chủ trương, xác định ứng dụng CNTT là 1 trong 9 nhóm nhiệm vụ trọng tâm triển khai có hiệu quả Nghị quyết số 29 của Ban chấp hành Trung ương Đảng về đổi mới căn bản toàn diện GDĐT. Thủ tướng Chính phủ cũng đã ban hành Đề án tăng cường ứng dụng CNTT trong quản lý giáo dục, hỗ trợ đổi mới dạy - học, nghiên cứu khoa học triển khai trong toàn ngành. Hàng loạt chính sách thúc đẩy chuyển đổi số giáo dục được ban hành, dần hoàn thiện hành lang pháp lý như các quy định ứng dụng CNTT trong quản lý, tổ chức đào tạo qua mạng, quy chế đào tạo từ xa trình độ đại học, quy định quản lý, vận hành sử dụng hệ thống CSDL toàn ngành, mô hình ứng dụng CNTT trường phổ thông, chuẩn dữ liệu kết nối; hướng dẫn nhiệm vụ CNTT cho khối đại học, phổ thông hàng năm và nhiều văn bản chỉ đạo điều hành khác.

Về dạy - học, giáo viên toàn ngành được huy động tham gia, đóng góp chia sẻ học liệu vào kho học liệu số toàn ngành; đóng góp lên Hệ tri thức Việt số hóa gần 5.000 bài giảng điện tử e-learning có chất lượng, kho luận văn tiến sĩ với gần 7.000 luận văn, ngân hàng câu hỏi trắc nghiệm với trên 31.000 câu hỏi...góp phần xây dựng xã hội học tập và đẩy mạnh học tập suốt đời.

Theo số liệu thống kê, hiện nay có 393 trường đại học, cao đẳng với 2,5 triệu sinh viên, công tác chuyển đổi số trong quản lý sinh viên đã được nhiều trường triển khai. Việc chuyển đổi số không chỉ ứng dụng trong lĩnh vực giáo dục đào tạo mà còn được ứng dụng trong công tác quản lý sinh viên ngày một hiệu quả thuận lợi, đáp ứng cho nhu cầu của các trường đại học hiện nay, có thể nhận thấy việc chuyển đổi số trong công tác quản lý sinh viên đã đạt được ở nhiều trường đại học hiện nay

- Chuyển đổi số giúp sinh viên nhập học và quản lý sinh viên dễ dàng hơn

Bằng các biện pháp số hóa, thủ tục nhập học cho sinh viên được nhanh chóng và thuận lợi, nếu như trước quá trình nhập học của sinh viên bằng các biện pháp thủ công như, tiếp nhận hồ sơ, nhập dữ liệu sinh viên vào hệ thống, sinh viên phải xếp hàng rất lâu. Bằng thiết bị di động tân sinh viên đã có thể tự xác thực bằng cách chụp chứng minh thư, nhập thông tin, chụp ảnh và hệ thống sẽ tự động lưu trữ. Với quy trình hệ thống hóa và hỗ trợ của phần mềm quản lý trên hệ thống khiến các em rất hào hứng vì không còn phải xếp hàng. Hay khi sinh viên tham gia vào các hoạt động của trường cũng đều được điểm danh tự động. Điều này khiến việc đánh giá quá trình phấn đấu trong rèn luyện của sinh viên được chính xác hơn. Trước đây, việc đánh giá điểm rèn luyện là rất khó định lượng. Hiện tại, theo quản lý của các trường thì mỗi sinh viên có có một mã số sinh viên riêng. Khi tham gia vào hoạt động nào, hệ thống sẽ tự động



tích điểm cho các em và người khác không thể làm thay. Từ đó, việc đánh giá sẽ thực chất.

Một số các tác nghiệp quản lý sinh viên hiện nay đều được thực hiện trên nền tảng công nghệ thông tin như: Việc theo dõi công tác phát triển Đảng trong sinh viên. thực hiện các chế độ chính sách như học bổng, học phí, trợ cấp xã hội, bảo hiểm, tín dụng đào tạo; Tổ chức thực hiện công tác y tế trường học; tổ chức khám sức khỏe cho sinh viên khi vào nhập học; chăm sóc, phòng chống dịch, bệnh và khám sức khỏe định kỳ cho sinh viên trong thời gian học tập theo quy định; xử lý những trường hợp không đủ tiêu chuẩn sức khỏe để học tập. Phối hợp với các ngành, các cấp chính quyền địa phương trên địa bàn nơi trường đóng, khu vực có sinh viên ngoại trú xây dựng kế hoạch đảm bảo an ninh chính trị, trật tự và an toàn cho sinh viên; giải quyết kịp thời các vụ việc liên quan đến sinh viên. Tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về an toàn giao thông, phòng chống tội phạm, phòng chống các tệ nạn xã hội như ma túy, mại dâm, HIV/AIDS và các hoạt động khác có liên quan đến sinh viên; hướng dẫn sinh viên chấp hành pháp luật và nội quy, quy chế.

Bằng hệ thống hạ tầng công nghệ sinh viên được nhận thông báo thông qua website, tài liệu trực tuyến được gửi đến sinh viên, hoặc trên kho thông tin dữ liệu sinh viên có thể tự truy cập để tìm hiểu và triển khai đây chính là điều khác biệt mà chuyển đổi số mang lại đã giúp cho công tác quản lý sinh viên giảm thiểu được thời gian, tốc độ triển khai, đảm bảo tính minh bạch, sự tương tác giữa nhà trường với sinh viên một cách thông suốt, nâng cao hiệu quả năng suất trong công tác quản lý.

- Việc chuyển đổi số giúp việc quản lý dữ liệu sinh viên dễ dàng hơn

Những dữ liệu cần quản lý liên quan đến sinh viên như danh sách lớp, thời gian học và thi, kết quả học tập, danh sách khen thưởng, kỷ luật hay những tin tức về học bổng... sẽ được đưa lên một hệ thống bảo mật. Từ đây, cán bộ làm công tác quản lý sinh viên sẽ có thể đơn giản hóa và tối đa hóa công tác quản lý, giúp thông tin đến sinh viên một cách nhanh chóng và chính xác nhất.

Đồng thời, việc sử dụng và thay đổi cơ sở dữ liệu có thể được thực hiện ở mọi lúc, mọi nơi, nhiều người thao tác, chỉ cần có máy tính kết nối Internet.

Đây được xem như là một giải pháp toàn diện và dễ dàng, thay vì phải sử dụng rất nhiều sổ sách, giấy tờ như trước đây.

- Việc chuyển đổi số giúp việc quản lý sinh viên tiết kiệm chi phí hơn

Việc ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý dữ liệu sinh viên qua mạng sẽ giúp nhà trường tiết kiệm chi phí hơn rất nhiều. Những chi phí ban đầu cần phải bỏ ra là trang bị máy chủ, thiết bị kết nối mạng, nhân lực quản trị mạng, bản quyền phần mềm... Nhưng đó là khoản tiền đầu tư bỏ ra một lần và có giá trị sử dụng lâu dài, tiết kiệm hơn so với kinh phí chi cho việc quản lý sổ sách, giấy tờ của hàng nghìn sinh viên mỗi ngày.



Để tiết kiệm chi phí hơn nữa, các trường đại học, cao đẳng có thể thuê máy chủ tại các trung tâm dịch vụ bởi điều này sẽ giúp: tiết kiệm chi phí máy chủ và nhân lực quản trị mạng; tiết kiệm chi phí đầu tư trang thiết bị mạng, các thiết bị chống cháy, chống sét và chống sự truy cập bất hợp pháp nhằm ăn cắp dữ liệu; tiết kiệm chi phí mua bản quyền phần mềm quản lý và các công cụ để xây dựng phần mềm.

- Chuyển đổi số giúp việc quản lý sinh viên được lâu dài hơn

Ngày trước, việc sử dụng giấy tờ, sổ sách hay máy tính, các tệp Excel, Word để quản lý dữ liệu sinh viên sẽ rất dễ dẫn đến các trường hợp: dữ liệu bị phân tán; bị mất dữ liệu do thiên tai, hỏa hoạn, nhiễm virus, máy tính và các thiết bị hỏng hay ý thức bảo vệ dữ liệu của người quản trị không tốt. Nhưng hiện nay, nhờ chuyển đổi số, việc quản lý dữ liệu sinh viên sẽ được lâu dài hơn nhờ hệ thống Internet lưu trữ và thường xuyên được backup. Dữ liệu cũng có thể dễ dàng sao chép vào nhiều thiết bị lưu trữ nhỏ gọn như đĩa CD, USB...

Tuy vậy, chuyển đổi số ngành giáo dục đào tạo hiện nay và quản lý sinh viên còn gặp nhiều khó khăn, tồn tại cần tiếp tục được khắc phục, hoàn thiện cụ thể như sau:

Thứ nhất, khó khăn lớn nhất của chuyển đổi số trong quản lý sinh viên hiện nay ở các trường là thay đổi thói quen và nhận thức. Nhiều trường đại học, cao đẳng đã quen với tác phong quản lý sinh viên thủ công và theo kiểu truyền thống giấy tờ và các thủ tục hành chính thủ công nhiều thập kỷ. Chuyển lên môi trường số và thay đổi cung cách quản lý sinh viên theo công nghệ và hệ thống phần mềm là việc thay đổi thói quen, trình độ nhận thức của cán bộ quản lý sinh viên và sinh viên điều này cần thời gian, đặc biệt là người phụ trách công tác quản lý sinh viên. Chuyển đổi số nói chung và trong quản lý sinh viên nói riêng là chuyện chưa có tiền lệ, vì vậy, nhận thức đúng là việc khó. Nhận thức đúng về chuyển đổi số còn phải đặt trong bối cảnh cụ thể của mỗi trường đại học, cao đẳng. Chuyển đổi số là vấn đề nhận thức chứ không phải là vấn đề công nghệ, là chuyện dám làm hay không dám làm của thủ trưởng cơ sở giáo dục đào tạo.

Thứ hai, nhiều trường đại học, cao đẳng không mạnh về công nghệ, đặc các trường không có đơn vị chuyên trách nghiên cứu ứng dụng công nghệ mới. Các công nghệ chuyển đổi số, công nghệ cuộc CMCN 4.0 còn rất mới trên thế giới, do đó việc tiếp cận và hiểu để triển khai ứng dụng công nghệ trong quản lý con người nói chung, quản lý sinh viên nói riêng cần nhiều thời gian, nguồn lực để làm chủ. Cơ chế chính sách cho việc thử nghiệm ứng dụng các công nghệ mới trong quản lý sinh viên còn thiếu đồng bộ, gây khó khăn cho quá trình triển khai. Hạ tầng mạng, trang thiết bị CNTT (như máy tính, camera, máy in, máy quét), đường truyền, dịch vụ Internet ở các nhà trường còn chưa đồng bộ, đôi khi còn thiếu, lạc hậu, nhiều trường chưa đáp ứng yêu cầu cho chuyển đổi số (cả về quản lý, trình độ năng lực của cán bộ). Đây cũng



là một nguyên nhân dẫn đến sự không thống nhất trong cách quản lý và đánh giá sinh viên hiện nay.

Thứ ba, một bộ phận sinh viên điều kiện hoàn cảnh cũng khác nhau, việc tiếp cận với mạng internet, điện thoại thông minh cũng là một vấn đề đáng lưu tâm, việc tiếp nhận thông tin từ nhà trường, thực hiện các quy định thông qua các phương tiện Website, hệ thống phần mềm không thực hiện được cũng là một thách thức trong công tác chuyển đổi số trong việc quản lý sinh viên.

Thứ tư, dự án chuyển đổi số trong việc quản lý sinh viên tốn nhiều thời gian, trên thực tế, các dự án chuyển đổi kỹ thuật số thường kéo dài, tốn kinh phí mà không phải nhiều trường đại học, cao đẳng có đủ kinh phí để triển khai, thông thường, quy trình chuyển đổi số trong quản lý sinh viên của một trường sẽ trải qua 3 giai đoạn từ thấp đến cao lần lượt là:

- *Số hóa (Digitization)*: Đây là giai đoạn bắt buộc các trường phải trải qua nếu muốn tham gia vào chuyển đổi số. Ở bước này, các trường chuyển dữ liệu sinh viên ở dạng giấy truyền thống thành những dữ liệu lưu trữ trên phần mềm máy tính.

- *Ứng dụng số hóa (Digitalization)*: Ở giai đoạn này, các trường sẽ sử dụng các phần mềm hoặc công cụ tin học khác để tối ưu số liệu để loại bỏ các công việc hành chính thủ công trong quản lý sinh viên trước đây như ghi chép, thống kê, tìm kiếm thông tin sinh viên...

- *Chuyển đổi số (Digital transformation)*: Ở giai đoạn cuối cùng này, các trường sẽ phải thay đổi toàn bộ các thức vận hành, cách thức làm việc để tạo ra hiệu quả mà tiết kiệm được nhiều thời gian và chi phí cho bộ phận quản lý và sinh viên trong quá trình làm việc

Trên thực tế, các dự án chuyển đổi số mới chỉ được lên kế hoạch tới bước thứ hai là Digitalization là các trường đã cạn kiệt chi phí và cảm thấy “đuối sức”. Một chiến lược chuyển đổi số cần từ 2 đến 5 năm để mang lại kết quả đáng kể; chuyển đổi số trong quản lý sinh viên ở các trường là khoản đầu tư chiến lược và không có lợi nhuận, chính vì thế là một trở ngại của một số các trường đại học, cao đẳng hiện nay.

Thứ năm, sự vận hành hệ thống phần mềm quản lý sinh viên còn thiếu tập trung tích hợp, hầu hết các dự án chuyển đổi số tập trung vào những tính năng hơn là trải nghiệm của người trực tiếp sử dụng hệ thống hạ tầng và phần mềm quản lý cũng như người dùng là sinh viên. Vì vậy trên thực tế, chuyển đổi số trong quản lý sinh viên thường xuất phát từ mong muốn của đội ngũ lãnh đạo nhà trường về một tương lai quản lý sinh viên mà không phải xuất phát từ những khó khăn của đội ngũ cán bộ và sinh viên trong quá trình làm việc và ứng dụng trên thực tế. Cộng thêm sự tư vấn thiếu sót của các công ty bán phần mềm nên chuyển đổi số chỉ được áp dụng từng phần (phần quản lý điểm rèn luyện, phần mềm học bổng khen thưởng, chế độ chính sách vv...) dẫn tới hậu quả là thiếu sự liên kết của chính các khoa, phòng, ban, sinh viên.



Đặc biệt khi nhu cầu quản lý sinh viên thay đổi nhiều trường gặp không ít trở ngại khi muốn nâng cấp, sử dụng thêm các giải pháp công nghệ.

Thứ sáu, năng lực đội ngũ của một bộ phận cán bộ làm công tác quản lý sinh viên ở nhiều trường không theo kịp sự thay đổi của chuyển đổi số hiện nay. Nhìn từ các dự án chuyển đổi số thất bại ở một số trường trong thực tế sẽ thấy, yếu tố con người luôn bị đánh giá thấp trong khi quản lý nhân sự và áp dụng thay đổi chiếm 80% sự thành công hay thất bại của dự án. Khi chuyển sang chuyển đổi số, khung kỹ năng và năng lực của cán bộ làm công tác quản lý sinh viên sẽ thay đổi để phù hợp cách thức vận hành quản lý mới. Khi các cán bộ thiếu hụt các kỹ năng này, mô hình chuyển đổi số sẽ thất bại vì không có nhân lực thực thi. Thông thường, các trường đại học, cao đẳng ở Việt Nam đều tuân theo mô hình quản lý sinh viên một cách truyền thống đó là quản lý từ các lớp, đoàn thanh niên, hội sinh viên, các khoa, viện chủ quản, phòng ban chức năng. Nhưng chuyển đổi số đòi hỏi nhà trường phải áp dụng một cách tiếp cận khác. Con người, quy trình và công nghệ phải kết hợp với nhau để tạo ra các mô hình quản lý mới và các dịch vụ liên quan. Cán bộ làm công tác quản lý sinh viên cần các kỹ năng mới, các kỹ năng này sẽ tập trung vào đổi mới, thay đổi và sáng tạo cùng với các công nghệ mới – như trí tuệ nhân tạo (AI) và Internet of Things (IoT).

Chuyển đổi số là một chiến lược trọng tâm của các trường đại học, cao đẳng nói chung, trong quản lý sinh viên nói riêng, nhằm để bắt kịp với sự thay đổi của môi trường đào tạo cũng như quản lý ở các trường đại học, cao đẳng trên thế giới hiện nay. Vì vậy, hãy phát hiện và đưa ra những giải pháp trong chuyển đổi số trong lĩnh vực giáo dục nói chung, trong quản lý sinh viên nói riêng thành công và hiệu quả.

2.3. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả công tác chuyển đổi số trong công tác quản lý sinh viên

Từ việc phân tích các yếu tố tác động, các khó khăn hạn chế ở trên, trong thời gian tới, để thúc đẩy chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo, không bỏ lỡ cơ hội mà cuộc cách mạng Công nghiệp lần thứ 4 mang lại, ngành GDĐT đặc biệt các trường đại học, cao đẳng cần tập trung triển khai một số nội dung cụ thể sau:

Một là, các trường tiếp tục quan tâm, chỉ đạo quyết liệt, hiệu quả, linh hoạt, sáng tạo việc chuyển đổi số trong quản lý sinh viên, cần xác định đây là nhiệm vụ trọng tâm, hàng đầu cần ưu tiên.

Hai là, chủ động tổ chức triển khai Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030; xây dựng cơ sở pháp lý cho hình thức quản lý sinh viên trên nền tảng số. Xây dựng quy trình và văn bản hướng dẫn cách làm, bước đi cần thiết trong quá trình chuyển đổi số ở mỗi nhà trường, đồng thời đảm bảo bí mật nhà nước theo quy định.

Ba là, tổ chức tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho lãnh đạo và cán bộ, những nhà quản lý, sinh viên về sự cấp thiết của chuyển đổi số, nội dung chuyển đổi số, qua



đó đòi hỏi căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Tổ chức tập huấn, bồi dưỡng về chuyển đổi số nhằm trang bị kiến thức cho các cán bộ làm công tác quản lý sinh viên về mạng máy tính, kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin vào lĩnh vực công tác.

Bốn là, tăng cường hợp tác giữa các trường đại học, cao đẳng trong nước và quốc tế, tranh thủ sự giúp đỡ của các trường có thế mạnh trong lĩnh vực chuyển đổi số, đặc biệt là hạ tầng công nghệ thông tin, nguồn lực thông tin cũng như công tác quản lý sinh viên hiện đại hiện nay. Như vậy, tăng cường chuyển đổi số trong công tác quản lý sinh viên ở các trường đại học, cao đẳng góp phần nâng cao năng lực quản lý điều hành. Đồng thời, giúp sinh viên thuận lợi hơn trong việc sử dụng các dịch vụ hành chính đem lại hiệu quả trong việc học tập và rèn luyện hiện nay.

Năm là, tiếp tục ứng dụng triệt để, mạnh mẽ các công nghệ của công nghệ số và công nghệ thông tin, đặc biệt là các công nghệ lõi của cuộc CMCN4.0 như Internet vạn vật (IoT), dữ liệu lớn (Bigdata), chuỗi khối (Blockchain), điện toán đám mây (Cloud),...đẩy nhanh số hóa để làm giàu nguồn dữ liệu, xây dựng hệ thống tài nguyên số, vận hành và khai thác hiệu quả việc tích hợp thông tin khoa học, học liệu, hình thành hệ thống Big Data (dữ liệu lớn) của Nhà trường.

Sáu là, các nhà trường cần tự chủ đầu tư kinh phí cho từng hạng mục, nhất là hạ tầng công nghệ thông tin; tăng cường hợp tác, trao đổi qua đó học tập kinh nghiệm chuyển đổi số của cơ sở giáo dục và đào tạo trong và ngoài nước. Chủ động hợp tác với cơ quan tư vấn, nhà thầu để có thể mua hoặc nhận chuyển giao phần mềm phục vụ công tác của Nhà trường đáp ứng yêu cầu phát triển trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý sinh viên ở các trường.

Cuối cùng, ngành GDĐT đóng vai trò quan trọng thúc đẩy tiến trình chuyển đổi số Quốc gia nói chung. Theo đó, ngành GDĐT cần tập trung triển khai một số nhiệm vụ giải pháp cụ thể gồm: (1) Thực hiện các giải pháp nhằm nâng cao chỉ số thành phần nguồn nhân lực Việt Nam (HCI) theo phương pháp đánh giá chính phủ điện tử của Liên Hợp Quốc; (2) Lồng ghép nội dung giáo dục về chuyển đổi số quốc gia, đặc biệt là những kỹ năng, kiến thức cơ bản, tư duy sáng tạo, khả năng thích nghi với những yêu cầu của cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ 4 đưa vào giảng dạy trong nhà trường một cách phù hợp; (3) Thực hiện phổ cập tin học (như phổ cập xóa mù chữ), triển khai dạy tin học cơ bản; (4) Tăng cường đào tạo nhân lực CNTT chuyên nghiệp theo hướng ứng dụng, phục vụ yêu cầu chuyển đổi số ở các ngành nghề khác nhau, lấy đánh giá của doanh nghiệp làm thước đo cho chất lượng đào tạo của các trường đại học, cao đẳng trong lĩnh vực CNTT.

3. Kết luận

Chuyển đổi số trong các trường đại học, cao đẳng nói chung và trong công tác quản lý sinh viên nói riêng đang là một nhu cầu cấp bách, đòi hỏi có sự quan tâm của các nhà trường, đặc biệt là người đứng đầu đơn vị, đầu tư thích hợp ngang với yêu cầu



phát triển, để lĩnh vực giáo dục – đào tạo không bị tụt hậu, phát triển ngang tầm với các nước tiên tiến trong khu vực. Chuyển đổi số trong công tác quản lý sinh viên là thiết thực nâng cao năng lực quản lý và điều hành của nhà trường, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, phục vụ sinh viên, góp phần đổi mới tư duy quản lý để nâng tầm quản lý sinh viên lên một bước phát triển mới.

Như vậy, tăng cường khả năng ứng dụng CNTT trong quản trị đại học, cao đẳng, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh và uy tín của các trường đại học, cao đẳng trên thị trường giáo dục. Đồng thời, giúp sinh viên có cơ hội trong việc tìm kiếm việc làm, doanh nghiệp cũng có thêm nguồn nhân lực chất lượng cao. Qua đó, góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và sớm hiện thực hóa mục tiêu: “Dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh”.

Trên đây bài viết đã phân tích một số nội dung liên quan đến chuyển đổi số trong lĩnh vực GDĐT gồm nội dung chuyển đổi số, các điều kiện đảm bảo sự chuyển đổi thành công, thực trạng kết quả đạt được và các tồn tại, nguyên nhân hạn chế. Trên cơ sở đó, bài viết đã đề xuất một số giải pháp chung để thúc đẩy chuyển đổi số trong GDĐT trong các trường đại học, cao đẳng nói riêng đồng thời tham gia vào tiến trình chuyển đổi số Quốc gia nói chung. Mỗi giải pháp đề xuất cần được tiếp tục nghiên cứu cụ thể, xây dựng kế hoạch lộ trình chi tiết, phân công tổ chức thực hiện hợp lý, đánh giá thử nghiệm đảm bảo hiệu quả khi triển khai phù hợp với thực tế đa dạng từng nơi và từng thời điểm hoàn cảnh khác nhau.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Chính trị (2019), Nghị quyết 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ 4.
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (các năm), Chỉ thị, báo cáo tổng kết năm học và hướng dẫn nhiệm vụ CNTT của Bộ Giáo dục và Đào tạo.
3. Chính phủ (2014), Nghị quyết số 44/NQ-CP ngày 9/6/2014 ban hành Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện GDĐT, đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế.
4. Bộ thông tin và Truyền thông (2020). Cẩm nang chuyển đổi số, truy cập từ <https://dx.mic.gov.vn/doc-truc-tuyen/cam-nang-chuyen-doi-so/pdf/cam-nang-chuyen-doi-so.pdf>
5. Chính phủ (2015), Nghị quyết số 26/NQ-CP ngày 15/4/2015 ban hành Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết số 36-NQ/TW ngày 01/7/2014 của Bộ Chính trị về đẩy mạnh ứng dụng, phát triển CNTT đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế;
6. Chính phủ (2015), Nghị quyết số 36a/ NQ-CP ngày 14/10/2015 về Chính phủ điện tử;



7. Chính phủ (2019), Nghị quyết số 17/NQ-CP ngày 7/3/2019 về một số nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm phát triển Chính phủ điện tử giai đoạn 2019 - 2020, định hướng đến 2025.

8. Nguyễn Thế Bình (2021), Chuyển đổi số tại Việt Nam, truy cập từ <https://kinhtevadubao.vn/chuyen-doi-so-tai-viet-nam-22458.html>

9. Thủ tướng Chính phủ (2017), Chỉ thị số 16/CT-TTg ngày 04/5/2017 về tăng cường năng lực tiếp cận cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ 4.

10. Thủ tướng Chính phủ (2017), Quyết định số 117/QĐ-TTg ngày 25/01/2017 phê duyệt Đề án "Tăng cường ứng dụng CNTT trong quản lý và hỗ trợ các hoạt động dạy-học, NCKH góp phần nâng cao chất lượng GDĐT giai đoạn 2016-2020, định hướng đến 2025".

11. Thủ tướng Chính phủ (2020, Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 3/6/2020 phê duyệt "Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030".