

GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO Ở CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG

Trần Thị Thu Hiền
Phòng Quản Lý Đào Tạo, Trường Cao Đẳng Lào Cai

Tóm tắt: Trong bối cảnh chuyển đổi số và đổi mới toàn diện giáo dục nghề nghiệp, nâng cao hiệu quả quản lý đào tạo tại các trường cao đẳng trở thành nhiệm vụ trọng tâm. Bài viết tập trung làm rõ các vấn đề đặt ra trong công tác quản lý đào tạo hiện nay và đề xuất hệ thống giải pháp mang tính khả thi, bao gồm: hoàn thiện cơ chế tự chủ, tăng cường ứng dụng công nghệ số, phát triển đội ngũ cán bộ quản lý và mở rộng mối liên kết với thị trường lao động. Những giải pháp này nhằm hướng tới một mô hình quản lý đào tạo hiện đại, linh hoạt và thích ứng với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Từ khóa: Quản lý đào tạo; trường cao đẳng; giáo dục nghề nghiệp; tự chủ; chuyển đổi số.

SOLUTIONS TO IMPROVE THE EFFECTIVENESS OF TRAINING MANAGEMENT ACTIVITIES IN COLLEGES

Tran Thi Thu Hien
Training Management Department, Lao Cai College

Abstract: In the context of digital transformation and comprehensive reform of vocational education, improving the effectiveness of training management in colleges has become a central task. This article focuses on clarifying current issues in training management and proposes a system of feasible solutions, including: enhancing institutional autonomy, promoting the application of digital technology, developing the capacity of management personnel, and expanding connections with the labor market. These solutions aim to build a modern, flexible training management model that meets the demands of developing a high-quality human resource workforce.

Keywords: training management; college; vocational education; autonomy; digital transformation.

Nhận bài: 13/05/2025

Phản biện: 11/06/2025

Duyệt đăng: 15/06/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra mạnh mẽ, giáo dục nghề nghiệp, đặc biệt là hệ thống các trường cao đẳng, đóng vai trò then chốt trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Đào tạo nghề không chỉ đơn thuần là truyền đạt kiến thức, kỹ năng mà còn là quá trình hình thành năng lực thực hành, tư duy sáng tạo và khả năng thích ứng với môi trường làm việc luôn thay đổi. Trong quá trình đó, công tác quản lý đào tạo giữ vai trò trung tâm, đảm bảo sự vận hành hiệu quả và chất lượng của toàn bộ hệ thống giáo dục nghề nghiệp.

Thực tế cho thấy, hoạt động quản lý đào tạo tại nhiều trường cao đẳng hiện nay còn gặp không ít khó khăn như: cơ chế quản lý còn nặng tính hành chính, thiếu tính linh hoạt; chương trình đào tạo chậm được cập nhật, chưa gắn kết chặt chẽ với nhu cầu thị trường lao động; đội ngũ cán bộ quản lý chưa được đào tạo bài bản về chuyên môn quản lý giáo dục; việc ứng dụng công nghệ số trong quản lý còn ở mức sơ khai... Những hạn chế này đang ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo và khả năng cạnh tranh của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

Chính vì vậy, việc nghiên cứu và đề xuất các **giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý đào tạo trong các trường cao đẳng** là yêu cầu cấp thiết, nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, đảm bảo sự phát triển bền vững của hệ thống giáo dục nghề nghiệp trong thời kỳ mới. Bài viết này tập trung phân tích thực trạng quản lý đào tạo tại các trường cao đẳng, từ đó đề xuất một số giải pháp khả thi và phù hợp với điều kiện thực tiễn hiện nay.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Khái niệm về quản lý đào tạo

Quản lý đào tạo là một bộ phận quan trọng trong hoạt động quản lý giáo dục, liên quan trực tiếp đến việc tổ chức, chỉ đạo, điều hành toàn bộ quá trình đào tạo tại các cơ sở giáo dục. Theo nghĩa rộng, quản lý đào tạo là quá trình lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, kiểm tra và đánh giá toàn bộ hoạt động đào tạo nhằm đạt được mục tiêu giáo dục đề ra một cách hiệu quả và chất lượng.

Theo tác giả Trần Kiểm (2006), quản lý đào tạo là “quá trình tác động có tổ chức, có mục đích của chủ thể quản lý đến toàn bộ quá trình dạy và học trong nhà trường nhằm đạt được mục tiêu đào tạo đã xác định”. Còn theo Nguyễn Ngọc Quang,

quản lý đào tạo là “tác động có tổ chức, có định hướng, bằng hệ thống các biện pháp đến các thành tố của quá trình đào tạo để đạt được chất lượng đầu ra theo yêu cầu”.

Trong phạm vi các trường cao đẳng, quản lý đào tạo bao gồm các hoạt động như: xây dựng và phát triển chương trình đào tạo; tổ chức tuyển sinh; quản lý kế hoạch giảng dạy – học tập; phân công giảng viên; quản lý học sinh – sinh viên; tổ chức thi, kiểm tra và đánh giá kết quả học tập; quản lý tốt nghiệp; công nhận văn bằng, chứng chỉ; cập nhật và điều chỉnh chương trình đào tạo cho phù hợp với thực tiễn sản xuất và nhu cầu xã hội. Bên cạnh đó, trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay, khái niệm quản lý đào tạo còn mở rộng bao gồm cả việc ứng dụng công nghệ thông tin và trí tuệ nhân tạo vào các hoạt động quản lý, như: phần mềm quản lý đào tạo, hệ thống học tập trực tuyến, quản lý dữ liệu học tập của sinh viên, học liệu điện tử, quản lý tiến trình đào tạo theo thời gian thực,...

Như vậy, quản lý đào tạo không chỉ là một công việc hành chính, mà là một hoạt động có tính chiến lược, nhằm đảm bảo sự vận hành hiệu quả, linh hoạt và phù hợp với mục tiêu giáo dục – đào tạo đã được xác định. Một hệ thống quản lý đào tạo hiệu quả sẽ giúp các trường cao đẳng nâng cao chất lượng đầu ra, tạo được uy tín và năng lực cạnh tranh trên thị trường giáo dục và lao động.

2.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý đào tạo ở các trường cao đẳng

2.2.1. Đổi mới cơ chế quản lý theo hướng tự chủ, linh hoạt và trách nhiệm giải trình

Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục – đào tạo, việc trao quyền tự chủ cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, trong đó có các trường cao đẳng, được xem là xu thế tất yếu nhằm nâng cao hiệu quả và chất lượng đào tạo. Tuy nhiên, tự chủ không đồng nghĩa với buông lỏng quản lý mà cần đi kèm với cơ chế giám sát, kiểm tra chặt chẽ thông qua trách nhiệm giải trình rõ ràng.

Thứ nhất, tăng quyền tự chủ cho nhà trường trong quản lý đào tạo: Các trường cao đẳng cần được chủ động trong xây dựng và thực hiện kế hoạch đào tạo hàng năm; tự thiết kế chương trình đào tạo dựa trên khung trình độ quốc gia, gắn với đặc thù ngành nghề và nhu cầu của thị trường lao động địa phương. Việc phân bổ giảng viên, tổ chức lớp học, sắp xếp thời khóa biểu và lựa chọn phương pháp đào tạo cũng cần được linh hoạt, thay vì rập khuôn theo những mẫu kế hoạch cứng nhắc từ cơ quan quản lý cấp trên.

Đồng thời, tự chủ về tài chính trong đào tạo cũng rất quan trọng: trường có thể huy động nguồn lực từ xã hội hóa, hợp tác doanh nghiệp hoặc các dự án quốc tế nhằm đầu tư cơ sở vật chất, nâng cao chất lượng chương trình và giảng dạy.

Thứ hai, đảm bảo tính linh hoạt trong tổ chức đào tạo: Linh hoạt thể hiện ở khả năng điều chỉnh kế hoạch, chương trình, thời lượng và hình thức đào tạo một cách phù hợp với điều kiện thực tế. Ví dụ, đối với các ngành nghề chịu ảnh hưởng nhanh của công nghệ như công nghệ thông tin, điện – điện tử, cơ khí CNC,... chương trình đào tạo cần được cập nhật thường xuyên. Ngoài ra, nhà trường cần áp dụng mô hình đào tạo mở, tích hợp giữa lý thuyết và thực hành, giữa học tại trường và học tại doanh nghiệp, giữa học trực tiếp và học trực tuyến.

Thứ ba, thiết lập cơ chế trách nhiệm giải trình rõ ràng, minh bạch: Một trong những điều kiện tiên quyết để thực hiện hiệu quả cơ chế tự chủ là phải có hệ thống giải trình chặt chẽ. Các trường cần công khai các thông tin liên quan đến đào tạo như: chuẩn đầu ra, nội dung chương trình, tiêu chí đánh giá kết quả học tập, tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm,... Các đơn vị trong trường, từ phòng đào tạo, các khoa, bộ môn đến từng cá nhân giảng viên cần xây dựng kế hoạch cụ thể, thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ và chịu trách nhiệm với kết quả đã cam kết.

Ngoài ra, việc tổ chức kiểm tra, giám sát nội bộ, đánh giá hàng năm đối với hiệu quả quản lý đào tạo cần được triển khai có hệ thống, từ đó làm căn cứ điều chỉnh, cải tiến quy trình quản lý và nâng cao chất lượng đào tạo một cách thực chất.

2.2.2. Ứng dụng công nghệ số trong quản lý đào tạo

Trong thời đại cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chuyển đổi số trong giáo dục – đào tạo không còn là xu hướng mà đã trở thành yêu cầu bắt buộc đối với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, trong đó có các trường cao đẳng. Việc ứng dụng công nghệ số vào công tác quản lý đào tạo giúp nâng cao hiệu quả điều hành, tăng cường tính minh bạch, tiết kiệm nguồn lực và cải thiện trải nghiệm học tập của người học.

Thứ nhất, số hóa quy trình quản lý đào tạo: Công nghệ số giúp nhà trường thay đổi cách tiếp cận quản lý đào tạo truyền thống sang mô hình quản lý tích hợp thông minh. Việc triển khai các hệ thống quản lý học tập (LMS – Learning Management System), hệ thống quản lý đào tạo

(EMS – Education Management System) và cơ sở dữ liệu số hóa toàn diện cho phép quản lý tất cả các khâu của quá trình đào tạo: từ tuyển sinh, xây dựng kế hoạch giảng dạy, phân công giảng viên, xếp thời khóa biểu, nhập điểm, theo dõi tiến độ học tập, đánh giá đầu ra cho đến tốt nghiệp. Việc số hóa hồ sơ sinh viên và lưu trữ dữ liệu điện tử giúp giảm thiểu thời gian và chi phí hành chính, đồng thời đảm bảo tính chính xác và khả năng truy xuất thông tin cao khi cần phân tích, thống kê hoặc kiểm tra.

Thứ hai, tổ chức và quản lý hoạt động giảng dạy – học tập trên nền tảng số: Các trường cao đẳng cần tận dụng hiệu quả các nền tảng đào tạo trực tuyến như Google Classroom, Zoom, Microsoft Teams, Moodle... để tổ chức các lớp học linh hoạt theo hình thức kết hợp (blended learning) hoặc học hoàn toàn trực tuyến (online learning). Công nghệ số cho phép học viên học mọi lúc, mọi nơi, đồng thời giảng viên có thể quản lý tiến độ học tập, chấm điểm và phản hồi cho sinh viên trên nền tảng đồng bộ. Ngoài ra, việc phát triển thư viện học liệu số, video bài giảng, tài liệu tương tác, mô phỏng ảo (AR/VR) cũng góp phần tạo nên môi trường học tập hiện đại, hấp dẫn và phù hợp với yêu cầu thực hành của các ngành nghề kỹ thuật.

Thứ ba, hỗ trợ công tác đánh giá và ra quyết định trong quản lý đào tạo: Công nghệ số giúp người quản lý có thể theo dõi sát sao toàn bộ quá trình đào tạo thông qua các bảng điều khiển số liệu (dashboard), biểu đồ phân tích và công cụ thống kê dữ liệu lớn (big data). Nhờ đó, các nhà quản lý có thể dễ dàng nhận diện các điểm nghẽn trong chương trình, phân tích tỷ lệ sinh viên bỏ học, trượt môn, kết quả đầu ra,... để đưa ra các giải pháp điều chỉnh kịp thời. Công nghệ trí tuệ nhân tạo (AI) cũng có thể được ứng dụng để gợi ý lựa chọn học phần phù hợp, đánh giá năng lực học viên, hoặc tự động phát hiện gian lận học tập trong thi cử trực tuyến, qua đó góp phần nâng cao chất lượng và tính khách quan trong quản lý.

Thứ tư, nâng cao năng lực chuyển đổi số cho đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên: Để việc ứng dụng công nghệ số vào quản lý đào tạo đạt hiệu quả, các trường cao đẳng cần tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng sử dụng phần mềm quản lý, thiết kế học liệu số, dạy học trực tuyến,... cho cán bộ, giảng viên và nhân viên hỗ trợ kỹ thuật. Đây là điều kiện tiên quyết để bảo đảm chuyển đổi số không chỉ là hình thức mà thực

sự gắn với chất lượng đào tạo.

2.2.3. Nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ quản lý đào tạo

Trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp, đội ngũ cán bộ quản lý đào tạo giữ vai trò nòng cốt trong việc tổ chức, điều hành và giám sát toàn bộ quá trình đào tạo. Hiệu quả của hoạt động quản lý đào tạo phụ thuộc phần lớn vào trình độ, kỹ năng và tư duy đổi mới của đội ngũ này. Tuy nhiên, thực tế cho thấy hiện nay ở nhiều trường cao đẳng, một bộ phận cán bộ quản lý đào tạo còn hạn chế về năng lực chuyên môn, kỹ năng quản lý hiện đại và khả năng ứng dụng công nghệ số, dẫn đến hiệu quả tổ chức đào tạo chưa cao.

Để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp trong thời kỳ chuyển đổi số và hội nhập quốc tế, việc nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ quản lý đào tạo là giải pháp then chốt, cần được thực hiện đồng bộ theo các hướng sau:

Thứ nhất, nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng nghiệp vụ quản lý đào tạo: Cán bộ quản lý đào tạo cần được đào tạo, bồi dưỡng bài bản về kiến thức quản trị giáo dục, quản lý chương trình đào tạo, thiết kế kế hoạch đào tạo, tổ chức kiểm tra – đánh giá và các kỹ năng cần thiết như lập kế hoạch, ra quyết định, phân tích dữ liệu, giao tiếp và giải quyết vấn đề. Việc này có thể được thực hiện thông qua các khóa đào tạo ngắn hạn, lớp bồi dưỡng chuyên đề hoặc chương trình đào tạo từ xa do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp hoặc các trường đại học chuyên ngành tổ chức. Nhà trường cũng nên tạo điều kiện cho cán bộ tham gia các hội thảo, diễn đàn chia sẻ kinh nghiệm trong và ngoài nước để nâng cao nhận thức và cập nhật xu hướng quản lý mới.

Thứ hai, tăng cường năng lực ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý đào tạo: Trong bối cảnh chuyển đổi số, cán bộ quản lý đào tạo cần thành thạo các phần mềm quản lý đào tạo, công cụ phân tích dữ liệu học tập, hệ thống hỗ trợ đánh giá và quản trị đào tạo hiện đại. Việc không theo kịp tốc độ phát triển công nghệ sẽ khiến hoạt động quản lý trở nên chậm chạp, thiếu chính xác và không hiệu quả. Do đó, cần tổ chức các lớp đào tạo chuyên sâu về công nghệ số dành riêng cho đội ngũ quản lý; khuyến khích sử dụng công cụ số trong công việc hàng ngày như Google Workspace, Microsoft 365, phần mềm quản lý sinh viên, hệ thống e-learning, bảng điều khiển dữ liệu,...

Thứ ba, đổi mới tư duy và nâng cao tinh thần trách nhiệm: Bên cạnh kiến thức và kỹ năng, tư duy quản lý hiện đại, tinh thần đổi mới sáng tạo, tinh thần trách nhiệm cao cũng là những yêu cầu không thể thiếu đối với cán bộ quản lý đào tạo. Họ không chỉ là người tổ chức, giám sát, mà còn phải là người định hướng, dẫn dắt sự đổi mới trong công tác đào tạo tại đơn vị. Để đạt được điều này, cần có cơ chế khuyến khích, đánh giá và khen thưởng minh bạch, tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, phát huy năng lực cá nhân, khơi dậy tinh thần học hỏi và chủ động của cán bộ.

Thứ tư, xây dựng đội ngũ cán bộ kế cận có năng lực: Song song với việc nâng cao năng lực hiện tại, nhà trường cần quan tâm đến công tác phát triển đội ngũ cán bộ kế cận. Cần có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ, có tiềm năng, am

hiểu công nghệ và có tư duy đổi mới để đảm bảo tính kế thừa, ổn định và phát triển lâu dài trong hoạt động quản lý đào tạo.

III. KẾT LUẬN

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục và chuyển đổi số mạnh mẽ hiện nay, việc nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý đào tạo là yêu cầu cấp thiết đối với các trường cao đẳng nhằm đảm bảo chất lượng, tính cạnh tranh và khả năng thích ứng với thị trường lao động. Bài viết đã phân tích một số giải pháp thiết thực như: đổi mới cơ chế quản lý theo hướng tự chủ, ứng dụng công nghệ số, nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ quản lý và gắn kết đào tạo với nhu cầu xã hội. Việc triển khai đồng bộ các giải pháp này không chỉ giúp các trường cao đẳng nâng cao hiệu quả quản lý mà còn góp phần quan trọng trong việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2020), *Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021–2030, tầm nhìn đến năm 2045*, Hà Nội.
2. Trần Kiêm (2006), *Giáo dục học đại cương*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
3. Nguyễn Ngọc Quang (2004), *Lý luận quản lý giáo dục*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
4. Phạm Hồng Quang (2021), *Quản lý giáo dục trong thời đại chuyển đổi số*, Tạp chí Giáo dục lý luận, số 311, tr. 10–15.
5. Nguyễn Đức Chính (2019), *Đổi mới cơ chế quản lý trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo hướng tự chủ*, Tạp chí Giáo dục nghề nghiệp, số 56, tr. 22–26.