MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÍ LUẬN VỀ QUẢN LÍ ĐÀO TẠO TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG CỘNG ĐỒNG ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC ĐỊA PHƯƠNG

NGUYỄN THỊ TUYẾN
Trường Cao đẳng Cộng đồng Hưng Yên

Nhận bài ngày 15/02/2025. Sửa chữa xong 24/02/2025. Duyệt đăng 02/3/2025.

Abstract

The community college model plays a crucial role in workforce training for local socio-economic development. Enhancing training effectiveness requires collaboration in identifying needs, developing curricula, innovating teaching methods, and ensuring learning outcomes. Community-based training strategies optimize resources and enhance practical application. This study contributes to the theoretical foundation and has practical value in improving the effectiveness of community colleges, strengthening connections with businesses and society, and meeting labor market demands in the context of integration and digital transformation.

Keywords: *Management, training, training management, community college, workforce, local, local workforce demand.*

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh hội nhập và phát triển kinh tế tri thức, giáo dục nghề nghiệp (GDNN) giữ vai trò quan trọng trong đào tạo nhân lực chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu xã hội. Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014 [1] nhấn mạnh đầu tư phát triển GDNN nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và gắn kết với thị trường lao động. Các trường cao đẳng cộng đồng (CĐCĐ) - mô hình giáo dục linh hoạt, gần gũi địa phương được xem là giải pháp quan trọng nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực địa phương.

Tuy nhiên, sau hơn hai thập kỷ hoạt động, các trường CĐCĐ tại Việt Nam gặp nhiều thách thức trong quản lí đào tạo. Việc sáp nhập, nâng cấp từ các cơ sở giáo dục trước đây gây khó khăn trong kiện toàn tổ chức, chiến lược phát triển và xây dựng chương trình phù hợp với nhu cầu địa phương. Hơn nữa, sự liên kết giữa nhà trường với doanh nghiệp, chính quyền và cộng đồng còn lỏng lẻo khiến hiệu quả đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu thực tế. Với sự phát triển nhanh của kinh tế, công nghệ, đặc biệt là cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, tự động hóa và chuyển đổi số đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với hệ thống GDNN, trong đó có các trường CĐCĐ. Do đó, nghiên cứu các vấn đề lí luận về quản lí đào tạo tại CĐCĐ là cần thiết nhằm đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo. Bài viết đề cập đến một số vấn đề lí luận về quản lí đào tạo tại các trường CĐCĐ theo hướng đáp ứng nhu cầu nhân lực địa phương.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Đào tạo của trường cao đẳng cộng đồng đáp ứng yêu cầu nhân lực địa phương

2.1.1. Trường cao đẳng cộng đồng

a. Khái niệm: Trường CĐCĐ Việt Nam là loại hình trường địa phương, do địa phương đề nghị thành lập, đầu tư xây dựng, tổ chức điều hành và quản lí, được lập ra nhằm đáp ứng nhu cầu thiết thực về đào tạo nghề của cộng đồng tại địa phương. Đây là loại hình trường đa cấp, đa ngành, đào tạo theo nhiều chương trình khác nhau, từ dạy nghề ngắn hạn đến đào tạo dài hạn, đào tạo chương trình cao đẳng

Email: Nguyentuyen.cdsphy@gmail.com

2-3 năm. Trường CĐCĐ còn đào tạo các chương trình chuyển tiếp, liên thông vào học ở các trường hoặc viện đại học bảo trợ. Số còn lại sẽ được đào tạo thêm kiến thức nghề nghiệp để lấy chứng chỉ hoặc văn bằng cử nhân cao đẳng [2]. Ngoài ra, có thể hiểu Trường CĐCĐ là một cơ sở GDNN thuộc quyền quản lí của địa phương (tỉnh hay thành phố), có chương trình đào tạo đa ngành, đa cấp (bao gồm cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp, dạy nghề, bồi dưỡng chứng chỉ) đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực phục vụ sự phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của cộng đồng và nâng cao dân trí của các tầng lớp nhân dân" [3]. Từ các quan điểm trên tác giả bài viết cho rằng: "Trường CĐCĐ là một thiết chế giáo dục thuộc quyền quản lí của địa phương song lại gắn kết chặt chẽ với các nhóm cộng đồng, hình thành cộng đồng về mục đích, cộng đồng về trách nhiệm và cộng đồng về chương trình đào tạo nhằm thực hiện đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực địa phương, phục vụ cho sự phát triển kinh tế xã hội địa phương".

b. Chức năng của trường CĐCĐ: Trường CĐCĐ là một loại hình giáo dục đặc biệt và có nhiều điểm khác biệt rõ rệt với các trường cao đẳng thông thường. Với vai trò và vị thế độc đáo trong hệ thống GDNN của nước ta, loại hình này nổi bật nhờ những chức năng đặc trưng sau đây:

- Trường CĐCĐ có chức năng đáp ứng nhu cầu cộng đồng: Nghĩa là, sự hình thành và phát triển của loại hình này xuất phát từ nhu cầu cộng đồng, lấy sự đáp ứng và phục vụ cộng đồng làm mục tiêu cốt lõi cho các hoạt động đào tạo của nhà trường. Theo hiệp hội các trường CĐCĐ, nhu cầu ở đây không chỉ được hiểu là nhu cầu học tập thông thường trên lớp mà còn là các nhu cầu về nâng cao năng lực và các dịch vụ hỗ trợ khác. Chính vì thế, mọi hoạt động và quyết định của nhà trường phải hướng đến sự đáp ứng tối đa nhu cầu cộng đồng mà tối đa được hiểu bao gồm cả sự huy động tối đa mọi nguồn lực trong và ngoài nhà trường để đáp ứng hay phục vụ tốt nhất các nhu cầu của cộng đồng địa phương, xuất phát từ chính tình hình kinh tế - xã hội của địa phương, cụ thể là các nhu cầu nhân lực địa phương. Để thực hiện được chức năng này đòi hỏi nhà trường phải đặt trong một bối cảnh tương quan chặt chẽ với cộng đồng. Nói cách khác, sự vận hành của nhà trường cần đảm bảo sự tham gia của cộng đồng, hay chính là các bên liên quan có ảnh hưởng trực tiếp hay gián tiếp đến chất lượng đào tạo của trường, bao gồm: chính quyền địa phương, các cộng đồng dân cư tại địa phương, các doanh nghiệp tại địa phương, nhà tuyển dụng, trường THCS, trường THPT trên địa bàn, các nghệ nhân hoặc người có tay nghề cao… Sự tham gia của cộng đồng phải thể hiện được ngay trong cơ cấu tổ chức của nhà trường và cơ chế phối hợp sự tham gia của các bên liên quan trong hoạt động của các Hội đồng tư vấn (như tư vấn về tuyển sinh, tư vấn về phát triển chương trình đào tạo, tư vấn về công tác khảo sát, đánh giá yêu cầu của thị trường lao động…) Đây chính là điểm đặc biệt của loại hình trường CĐCĐ nhằm phân biệt loại hình này với các trường đại học, cao đẳng thông thường ở Việt Nam.

- Trường CĐCĐ thực hiện chức năng đào tạo theo mô hình học tập suốt đời: Nghĩa là, từ chính nhu cầu học tập đa dạng của cộng đồng mà trường CĐCĐ phải trở thành một môi trường giáo dục có khả năng cung cấp được nhiều chương trình đào tạo một cách sinh động, linh hoạt và kịp thời thích ứng được với nhu cầu của cộng đồng. Điều này thể hiện ở chỗ, trường CĐCĐ thực hiện các chương trình đào tạo đa ngành, đa lĩnh vực, ở nhiều cấp độ đào tạo như: cao đẳng, trung cấp, sơ cấp, tạo điều kiện cho người học có khả năng học liên thông từ hệ sơ cấp nghề lên trung cấp nghề, từ trung cấp lên cao đẳng, từ cao đẳng lên hệ đại học, tạo cơ hội cho người học có khả năng học tập tại chỗ. Muốn vậy, các chương trình đào tạo không thể sử dụng được các chương trình mẫu giống như các trường đại học, cao đẳng dù cho trường đó là danh tiếng. Chính chương trình đào tạo của trường CĐCĐ phải thể hiện được một cách sống động theo yêu cầu công việc, được thiết kế với nhiều điểm dừng khác nhau cho nhiều ngành nghề, xây dựng chương trình đào tạo theo hệ thống tín chỉ…

2.1.2. Đào tạo đáp ứng ứng yêu cầu nhân lực địa phương

a. Khái niệm "Nguồn nhân lực địa phương": Nguồn nhân lực của địa phương bao gồm tất cả những người lao động trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động, đang làm việc hoặc có khả năng tham gia cung ứng sức lao động cho nền kinh tế địa phương [4] hay nguồn nhân lực địa phương bao gồm tất cả các cá nhân trong độ tuổi lao động sinh sống tại địa phương đó, có khả năng và mong muốn tham

gia vào các hoạt động sản xuất, kinh doanh và dịch vụ của địa phương [5]. Như vậy, có thể hiểu: Nguồn nhân lực địa phương là khái niệm chỉ tổng thể những người trong độ tuổi lao động, có khả năng và nhu cầu lao động, đang sinh sống và làm việc tại một khu vực địa lí cụ thể.

b. Đào tạo đáp ứng ứng yêu cầu nhân lực địa phương: Đào tạo nguồn nhân lực là một quá trình hoạt động có mục đích, được tổ chức theo một quy trình đầy đủ từ việc chuẩn bị đầu vào, tổ chức và thực hiện quá trình dạy học cho đến việc đánh giá, cấp văn bằng, chứng chỉ nhằm hình thành cho người học những năng lực cần thiết (những kiến thức, kỹ năng và thái độ lao động) để họ có cơ hội tìm việc làm đồng thời đề đáp ứng nhu cầu của nhân lực cho xã hội [6].

Như vậy, có thể hiểu đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực địa phương, thực chất là một biểu hiện cụ thể hơn của đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội, trong đó hoạt động đào tạo được thiết kế và tổ chức thực hiện nhằm tạo ra các sản phẩm đào tạo có khả năng đáp ứng về số lượng, đảm bảo về chất lượng (thể hiện qua năng lực đầu ra của người học) và phù hợp về cơ cấu ngành nghề của nhu cầu nhân lực địa phương.

2.1.3. Một số đặc trưng trong đào tạo của trường cao đẳng cộng đồng đáp ứng nhu cầu nhân lực địa phương

Công tác đào tạo tại trường CĐCĐ không chỉ được vận hành trên cơ sở Điều lệ trường Cao đẳng, trên cơ sở các đặc điểm chung của phân hệ GDNN mà còn mang trong đó nhiều đặc điểm có tính chất đặc thù, thể hiện ở các phương diện của quá trình đào tạo như sau:

a. Về mục tiêu đào tạo: Trường CĐCĐ được địa phương đầu tư nhằm đào tạo "vì cộng đồng", phục vụ trực tiếp nhu cầu nhân lực địa phương. Chương trình đào tạo phải dựa trên yêu cầu thị trường lao động, xác định ngành nghề thiếu hụt, khung năng lực và mục tiêu theo nguyên tắc SMART (cụ thể, đo lường được, khả thi, thực tế, có thời hạn). Mục tiêu đào tạo giúp sinh viên (SV) nâng cao cơ hội việc làm, đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp và thích ứng với biến động lao động. Đồng thời, chương trình còn trang bị cho người học kiến thức, kỹ năng, thái độ nghề nghiệp, nuôi dưỡng ý thức phục vụ cộng đồng và khả năng tự tạo việc làm.

b. Về nội dung đào tạo: Nội dung đào tạo được thực hiện ở các trường CĐCĐ thường đa dạng, có khả năng đáp ứng được một số đông người học với nhiều nhu cầu ngành nghề khác nhau, thể hiện ở chỗ trường CĐCĐ là mô hình đào tạo đa ngành, trong trường có nhiều mã ngành đào tạo, với các tên ngành nghề rất phong phú. Các nội dung đào tạo được thiết kế và triển khai một cách trọng tâm, thiết thực, hiệu quả chủ yếu hướng đến các kỹ năng thực hành nghề nghiệp thay vì các kiến thức hàn lâm. Các nội dung đào tạo được bổ sung và làm mới một cách linh hoạt trước những nhu cầu thiết thực được cập nhật từ phía các nhà tuyển dụng, từ ý kiến phản hồi của các cựu SV….

c. Về phương pháp đào tạo: Phương pháp đào tạo được thực hiện ở trường CĐCĐ, ngoài việc tăng cường các phương pháp giảng dạy của người dạy và các phương pháp học tập của người học hướng đến sự thực hành cao thì điểm nhấn ở các trường này khi bàn về phương pháp đào tạo phải nhắc đến, đó là các phương pháp/chiến lược đào tạo gắn với các nhóm cộng đồng.

Ý tưởng về phương pháp hay chiến lược đào tạo gắn với các nhóm cộng đồng được lấy thuật ngữ "học tập dựa vào cộng đồng trong chuyên khảo "Community - based learning: engaging students for success and citizenship (Học tập dựa vào cộng đồng: Gắn kết SV để thành công và trở thành công dân có trách nhiệm) của các tác giả Atelia Melaville, Amy C.Berg và Martin J.Blank. Trong chuyên khảo này, các tác giả định nghĩa: "Học tập dựa vào cộng đồng là một tập hợp các chiến lược dạy học nhằm huy động tối đa các nguồn lực từ cộng đồng để hỗ trợ cho quá trình thu lượm kiến thức, kỹ năng của người học, đồng thời cung cấp cho người học những trải nghiệm để họ tìm hiểu nhu cầu của cộng đồng và có trách nhiệm phát triển cộng đồng" [7].

Tác giả Lí Thanh Loan đưa ra 6 chiến lược giáo dục dựa vào cộng đồng bao gồm: ứng dụng kết quả nghiên cứu vào cộng đồng - dịch vụ cộng đồng dựa trên học thuật, giáo dục dựa trên vai trò của công dân trong cộng đồng, giáo dục dựa vào môi trường, giáo dục dựa trên công việc, giáo dục dựa vào địa điểm, giáo dục phục vụ cộng đồng. Kế thừa quan điểm này, tác giả luận án đã sử dụng thuật ngữ "học"

thay vì dùng thuật ngữ "giáo dục", đồng thời cũng vận dụng và đưa ra 6 chiến lược học tập dựa vào cộng đồng, bao gồm: Chiến lược ứng dụng kết quả nghiên cứu vào cộng đồng - dịch vụ cộng đồng dựa trên học thuật; Chiến lược học dựa trên vai trò của công dân trong cộng đồng; Chiến lược học dựa vào môi trường; Chiến lược học dựa trên công việc; Chiến lược học dựa vào địa điểm; Chiến lược học phục vụ cộng đồng. Chữ "chiến lược" vừa thể hiện được tinh thần học tập, vừa thể hiện được cách thức tổ chức đào tạo sao cho cho phù hợp với điều kiện nội lực - ngoại lực của mỗi trường CĐCĐ, tùy thuộc vào mỗi giai đoạn, hoàn cảnh cụ thể. 6 chiến lược kể trên như là một gợi ý quan trọng giúp các nhà tổ chức đào tạo và cả những người thực thi quá trình đào tạo (giảng viên) hình dung và lựa chọn cho mình những chiến lược phù hợp nhất với đối tượng đào tạo (tùy vào từng ngành học, khóa học, lớp học, người học cụ thể), theo đó, có được những phương pháp dạy học và phương pháp đánh giá kết quả tương ứng khi áp dụng mỗi chiến lược trong đào tạo. Cố nhiên, dù có chọn lựa phương pháp đào tạo nào cũng luôn tuân thủ nguyên tắc căn bản trong logic thực hiện mục tiêu - nội dung và phương pháp đào tạo, đó là mục tiêu nào - nội dung ấy, nội dung nào - phương pháp ấy.

d. Về hình thức tổ chức đào tạo: Điểm đặc biệt trong đào tạo ở các trường CĐCĐ, ngoài tính đa ngành về nội dung đào tạo còn có tính đa cấp trong hình thức tổ chức đào tạo, nghĩa là trường CĐCĐ tổ chức đào tạo rất nhiều trình độ, từ các lớp bồi dưỡng cập nhật kiến thức cho đến các lớp đào tạo trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng và nhiều hình thức liên thông đến trình độ đại học, liên thông giữa các ngành nghề trong trường và ngoài trường. Trong khuôn khổ luận án này, tác giả chỉ giới hạn nghiên cứu ở 3 trình độ đào tạo, đó là sơ cấp, trung cấp và cao đẳng và nhấn mạnh đến tính liên thông - một đặc thù quan trọng của mô hình trường CĐCĐ nhằm tạo điều kiện cho người học tiết kiệm được thời gian, chi phí học cũng như tạo dựng một môi trường thực hiện tinh thần học tập suốt đời cho cộng đồng dân cư.

2.2. Quản lí đào tạo tại trường cao đẳng cộng đồng đáp ứng nhu cầu nhân lực địa phương

2.2.1. Khái niệm "Quản lí đào tạo tại trường cao đẳng cộng đồng đáp ứng nhu cầu nhân lực địa phương"

Quản lí đào tạo: Là sự tác động của chủ thể quản lí tới đối tượng quản lí thông qua các chức năng của quản lí, bằng các công cụ, phương pháp quản lí phù hợp nhằm hình thành và phát triển năng lực nghề nghiệp cho học viên [8].

Quản lí đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực địa phương: Là sự tác động có tổ chức, có mục đích của chủ thể quản lí đến đối tượng quản lí nhằm đạt được các mục tiêu đề ra của hệ thống đào tạo tại các cơ sở đào tạo hướng đến đáp ứng nhu cầu nhân lực địa phương.

Từ các khái niệm trên, tác giả bài viết cho rằng, quản lí đào tạo tại trường CĐCĐ đáp ứng nhu cầu nhân lực địa phương là quản lí đầu vào, quản lí quá trình, quản lí đầu ra và quản lí các yếu tố thuộc về bối cảnh tác động lên đầu vào, quá trình, đầu ra của quá trình đào tạo ở trường CĐCĐ, trong đó có huy động sự tham gia của các nhóm cộng đồng ở từng khâu cụ thể để triển khai hiệu quả các chiến lược đào tạo gắn với các nhóm cộng đồng để tạo ra các sản phẩm đào tạo có khả năng đáp ứng về số lượng, đảm bảo về chất lượng và phù hợp về cơ cấu ngành nghề của nhu cầu phát triển nhân lực địa phương.

Khái niệm trên cho thấy, các thành tố của quản lí đào tạo tại trường CĐCĐ đáp ứng nhu cầu nhân lực địa phương gồm:

- Chủ thể quản lí: Ban lãnh đạo, nhà quản lí của trường CĐCĐ.

- Mục tiêu quản lí: Nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực địa phương về số lượng, chất lượng, cơ cấu ngành nghề. Đảm bảo hiệu quả trong chiến lược đào tạo gắn kết với cộng đồng.

- Các thành phần của quản lí đào tạo:

+ Quản lí đầu vào: Gồm có quản lí học sinh, giáo viên, chương trình, cơ sở vật chất. Gồm các khâu cụ thể như: Xác định nhu cầu đầu vào (thu thập thông tin về nhu cầu nhân lực địa phương (ngành nghề, số lượng, chất lượng); Phân tích xu hướng phát triển kinh tế và lao động của địa phương); Huy động nguồn lực (tuyển sinh phù hợp với nhu cầu ngành nghề; Tuyển dụng và đào tạo đội ngũ giáo viên đủ

năng lực; Đảm bảo cơ sở vật chất, trang thiết bị phù hợp cho đào tạo); Kết nối với cộng đồng (làm việc với các doanh nghiệp, tổ chức địa phương để định hướng ngành đào tạo.

+ Quản lí quá trình: Quản lí hoạt động giảng dạy, học tập, kiểm tra, đánh giá. Gồm các khâu cụ thể như: Triển khai chương trình đào tạo (thiết kế chương trình đào tạo sát thực với nhu cầu thực tiễn; Đảm bảo chất lượng giảng dạy qua kiểm tra, giám sát thường xuyên); Huy động sự tham gia của cộng đồng (mời các chuyên gia, doanh nghiệp địa phương tham gia giảng dạy, hướng dẫn thực hành); Tổ chức các hoạt động học tập dựa vào cộng đồng (thực tập, nghiên cứu thực tế); Kiểm soát chất lượng (đánh giá giữa kỳ và cuối kỳ về tiến độ và chất lượng học tập; Sửa đổi phương pháp giảng dạy khi cần thiết dựa trên phản hồi).

+ Quản lí đầu ra: Gồm các yếu tố như năng lực người học (kiến thức, kỹ năng, thái độ), việc làm, thu nhập. Các khâu cụ thể: Đánh giá sản phẩm đào tạo (kiểm tra kiến thức, kỹ năng, thái độ của SV khi tốt nghiệp; Đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp, tổ chức địa phương); Theo dõi kết quả việc làm: Phân tích tỷ lệ SV tốt nghiệp có việc làm; Theo dõi mức độ hài lòng của nhà tuyển dụng đối với SV); Hợp tác với cộng đồng (xây dựng mạng lưới liên kết giữa SV và doanh nghiệp; Tăng cường sự tham gia của cộng đồng trong việc hướng nghiệp và tuyển dụng).

+ Quản lí bối cảnh: Gồm các yếu tố tác động của kinh tế, xã hội, văn hóa địa phương và sự tham gia của cộng đồng. Gồm các khâu cụ thể như: Phân tích, đánh giá các yếu tố bối cảnh (tác động của chính sách giáo dục, lao động tại địa phương; Các yêu cầu cụ thể từ các nhóm cộng đồng như doanh nghiệp, xã hội)…; Điều chỉnh chiến lược (cập nhật chương trình đào tạo phù hợp với thay đổi của bối cảnh; Tăng cường mối quan hệ với các nhóm cộng đồng để điều phối các hoạt động đào tạo); Đảm bảo sự tham gia của các nhóm cộng đồng (lắng nghe ý kiến và huy động nguồn lực từ các bên liên quan; Xây dựng chiến lược đào tạo dựa vào cộng đồng).

2.2.2. Nguyên tắc của quản lí đào tạo tại trường cao đẳng cộng đồng đáp ứng nhu cầu nhân lực địa phương

a. Quản lý đào tạo tại các trường CĐCĐ phải đảm bảo hợp tác chặt chẽ, hiệu quả giữa Nhà nước - Nhà trường - Cộng đồng: Các trường CĐCĐ không thể phát triển nếu tách rời thị trường lao động, do đó, nguyên tắc hợp tác ba bên là nền tảng của quản lý chất lượng tổng thể, hướng đến đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực địa phương. Nguyên tắc này thể hiện trong chiến lược phát triển và chính sách hợp tác giữa nhà trường và cộng đồng, bao gồm: cộng đồng dân cư - nơi xuất phát nhu cầu đào tạo và hưởng lợi từ sản phẩm đào tạo; các trường THCS, THPT - nguồn tuyển sinh chủ lực; doanh nghiệp - đối tác đào tạo và tuyển dụng. Hợp tác được tích hợp vào từng khâu của quá trình quản lý đào tạo, đảm bảo vận hành đúng hướng, liên tục và hiệu quả.

b. Quản lí đào tạo tại các trường CĐCĐ đáp ứng nhu cầu nhân lực địa phương phải hướng đến đảm bảo chất lượng đào tạo theo đúng quy định của cơ quan quản lí nhà nước về GDNN: Nguyên tắc này được thể hiện rõ trong kế hoạch đảm bảo chất lượng cơ sở GDNN và kế hoạch đảm bảo chất lượng của các chương trình đào tạo được thực thi ở trong các cơ sở đó. Khi đảm bảo được nguyên tắc này, nhà trường có một nền tảng về công tác đảm bảo chất lượng một cách minh bạch, rõ ràng. Các kết quả tự đánh giá và đánh giá ngoài theo chu kỳ chắc chắn đem lại những gợi ý quan trọng để nhà quản lí có thể thực hiện điều chỉnh, đổi mới các chiến lược đào tạo thích hợp

c. Quản lí đào tạo tại các trường CĐCĐ đáp ứng nhu cầu nhân lực địa phương phải đảm bảo tính liên thông trong tổ chức đào tạo: Vì là cơ sở đào tạo đa ngành, đa lĩnh vực nên ở các trường CĐCĐ, liên thông trong tổ chức đào tạo là một đặc thù quan trọng, giúp thu hút người học đến với nhà trường nhiều hơn do sự đào tạo liên thông có thể giúp tiết kiệm được thời gian, chi phí và công sức cho người học. Liên thông trong đào tạo được thực hiện căn cứ vào chương trình đào tạo; người học khi chuyển từ trình độ đào tạo thấp lên trình độ đào tạo cao hơn cùng ngành, nghề hoặc khi chuyển sang học ngành, nghề khác thì không phải học lại những nội dung đã học. Nhà quản lí đảm bảo có kiến thức pháp luật vững vàng về tổ chức liên thông trong đào tạo để vạch ra cho nhà trường các kế hoạch thích hợp nhất với từng giai đoạn phát triển.

Xem tiếp trang 137