



Bảng 1: Mức độ đánh giá về thời lượng thực hành, thực tập trong chương trình đào tạo

Mức độ	Tổng hợp chung		SV tốt nghiệp		SV năm cuối	
	Số trả lời	Tỉ lệ (%)	Số trả lời	Tỉ lệ (%)	Số trả lời	Tỉ lệ (%)
- Đủ	118	14,43	64	11,99	54	19,02
- Tạm đủ	138	16,87	89	16,66	49	17,25
- Chưa đủ	562	68,70	381	71,35	181	63,73
- Không có ý kiến	0	0	0	0	0	0
	818	100,00	534	100,00	284	100,00

Bảng 2: Thực hiện những chức năng sư phạm trong các bước hướng dẫn

Quá trình sư phạm chung	Các bước tiến hành dạy thực hành nghề	Hình thức thực hiện
Chuẩn bị, định hướng mục đích.	1. Thông báo rõ mục đích. 2. Trình bày lí thuyết công nghệ. 3. Làm mẫu và làm theo. 4. Luyện tập ở những thao - động tác lao động.	Hướng dẫn ban đầu.
Làm việc với tài liệu mới. Làm việc với những nội dung đang thực hiện kết hợp với kinh nghiệm.	5. Vận dụng những kiến thức kĩ năng, kĩ xảo đã học vào bài luyện tập.	Hướng dẫn thường xuyên. (Luyện tập theo sự hướng dẫn).
Kiểm tra và đánh giá	6. So sánh giữa mục đích và kết quả.	Hướng dẫn kết thúc. Đánh giá kết quả luyện tập.

Bảng 3: Các mức độ đánh giá về quản lí phương pháp dạy học thực hành

Mức độ	Tổng hợp chung		SV tốt nghiệp		SV năm cuối	
	Số trả lời	Tỉ lệ (%)	Số trả lời	Tỉ lệ (%)	Số trả lời	Tỉ lệ (%)
- Phù hợp	92	11,2	79	14,8	13	4,6
- T.đổi phù hợp	203	24,8	136	25,5	67	23,6
- Chưa phù hợp	523	63,9	319	59,7	204	71,8
- Không có ý kiến	0	0	0	0	0	0
	818	100,00	534	100,00	284	100,00

chóng thích ứng với nhiệm vụ người GVĐN trong tương lai.

Về các kĩ năng thực hành trong chương trình đào tạo CĐ SPKT có tới 44,01% ý kiến cho rằng chưa phù hợp, chưa đủ, chỉ có 18,6% ý kiến cho là phù hợp.

Về các yêu cầu đối với các kiến thức, kĩ năng thực hành cần được bổ sung và bồi dưỡng thêm cho các sinh viên tốt nghiệp CĐ SPKT thì ý kiến của các cơ sở sử dụng sinh viên đều tập trung vào các yêu cầu tăng cường kiến thức về chuyên ngành, kiến thức tiếp thu và chuyển giao tiến bộ kĩ thuật, các kĩ năng thực hành (KNTH). Các cơ sở sử dụng GVĐN đề nghị các nội dung kiến thức đó với tỉ lệ là 16,7%; 19,3% và 17,8%. Kết quả đó cũng phù hợp với nghiên cứu của một số tác giả gần đây cho rằng nội dung đào tạo trong trường đại học hiện nay còn chưa thật gắn với thực tiễn cuộc sống, thể hiện ở hai khía

canh: Thứ nhất, những tri thức mà nhà trường truyền đạt cho sinh viên còn nặng tính lí thuyết. Thứ hai, thời gian dành cho thực hành, thâm nhập thực tiễn của sinh viên còn quá ít. Rõ ràng để nâng cao chất lượng đào tạo nói chung, KNTH

cho sinh viên CĐ SPKT nói riêng, nội dung chương trình các trường cần được điều chỉnh đáng kể. Hai mảng kiến thức và kĩ năng được yêu cầu với tỉ lệ cao là trang bị khả năng tiếp cận, đưa tiến bộ kĩ thuật - công nghệ mới vào sản xuất và kiến thức chuyên môn nghiệp vụ sư phạm cho sinh viên trong quá trình đào tạo. Điều này càng trở nên cần thiết trong giai đoạn hiện nay với nền kinh tế mở, việc du nhập và chuyển giao công nghệ diễn ra vô cùng nhanh chóng, người sinh viên tốt nghiệp CĐ SPKT phải nhạy cảm với những đổi mới trong kĩ thuật và có khả năng nhanh chóng đưa chúng vào thực tiễn sản xuất.

*** Phương pháp dạy học thực hành**

Trong dạy thực hành người ta chia ra các loại

bài:

- a) Bài luyện các nguyên công và công việc cơ bản,
- b) Bài luyện tập sản xuất,
- c) Bài luyện tập riêng.

Nhìn chung cấu trúc của bài giảng thực hành nghề có những yếu tố như ở bảng 2.

Kết quả khảo sát để đánh giá về mức độ phù hợp của phương pháp dạy học thực hành đang áp dụng ở các trường CĐ SPKT được trình bày ở bảng 3.

Kết quả trên cho thấy có 24,8% ý kiến cho rằng các phương pháp dạy học thực hành đang thực hiện hiện nay ở các trường CĐ SPKT là tương đối phù hợp, và có 63,9% cho là chưa phù hợp.

*** Các hình thức tổ chức thực tập ngoài trường**
Bảng 4 cho thấy có tới 65,5% ý kiến được



Bảng 4: Mức độ phù hợp của các hình thức tổ chức thực tập

Mức độ	Tổng hợp chung		SV tốt nghiệp		SV năm cuối	
	Số trả lời	Tỉ lệ (%)	Số trả lời	Tỉ lệ (%)	Số trả lời	Tỉ lệ (%)
- Phù hợp	78	9,5	52	9,7	26	9,1
- T. đối phù hợp	204	24,9	135	25,3	69	24,3
- Chưa phù hợp	536	65,5	347	65,0	189	66,5
- Không có ý kiến	0	0	0	0	0	0
	818	100,00	534	100,00	284	100,00

hỏi cho rằng các hình thức tổ chức thực tập ở các trường CĐ SPKT là chưa phù hợp, chưa đáp ứng được yêu cầu rèn luyện KNTH cho SV, tiếp xúc với thực tiễn kĩ thuật, sản xuất, còn ít ... Chỉ có 24,9% ý kiến cho là tương đối phù hợp.

Bảng 5: Mức độ đánh giá về quản lí cơ sở vật chất

Mức độ	Đủ		Tương đối đủ		Không đầy đủ		Không có ý kiến	
	Số ý kiến	%	Số ý kiến	%	Số ý kiến	%	Số ý kiến	%
	9	3,2	16	5,6	259	91,2	0	0

Về cơ sở vật chất (xem bảng 5)

Có tới 91,2% ý kiến cho rằng việc đáp ứng các điều kiện về cơ sở vật chất cho thực hành của các trường là không đầy đủ. Chỉ có 3,2% ý kiến cho rằng các trường đã đáp ứng tốt.

Các nội dung thực tập, thực hành được thực hiện, mặc dù có tiêu chí để đánh giá nhưng thiếu cụ thể. Phần lớn còn mang nặng hình thức, nặng về lí thuyết của thực hành hơn là việc đánh giá KNTH của SV.

3. Những yếu kém và nguyên nhân

Từ kết quả điều tra và phân tích trạng thái đội ngũ GVDN và đào tạo KNTH ở các trường SPKT có thể rút ra những yếu kém sau:

a) Nội dung chương trình đào tạo còn xa rời với mục tiêu đào tạo, kết cấu nội dung đào tạo chưa hợp lí, còn nặng về lí thuyết mà nhẹ về thực hành;

b) Phương pháp (kể cả lí thuyết và thực hành) chậm đổi mới, ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng đào tạo. Kết quả là KNTH nghề nghiệp của sinh viên không cao, chậm thích ứng với thực tiễn cuộc sống, khả năng tìm và tự tạo việc làm theo nghề nghiệp đào tạo bị hạn chế.

c) Kiểm tra, đánh giá KNTH của sinh viên còn tùy tiện, chưa xây dựng được các "chuẩn" đánh giá cụ thể nên thiếu tác dụng động viên, kích thích người học. Tổ chức hoạt động rèn luyện KNTH cho sinh viên còn hạn chế, thiếu toàn diện, chưa thật sát với thực tiễn các cơ sở dạy nghề và sản xuất.

Có thể nêu ra một số nguyên nhân sau:

a) Chưa xác định được mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo một cách phù hợp, xuất phát từ thực tiễn của xã hội, của sản xuất;

b) Hệ thống các KNTH, các bài luyện tập các kĩ năng theo ngành nghề đào tạo chưa được xác định và xây dựng một cách cụ thể;

c) Các trường CĐ SPKT còn lúng túng trong việc đổi mới phương pháp dạy học lí thuyết và thực hành do đội ngũ cán bộ giảng dạy chưa đáp ứng được về số lượng và chất lượng so với yêu cầu đổi mới, chưa được quan tâm bồi dưỡng một cách thích đáng về phương pháp dạy học mới.

d) Cơ sở vật chất và phương tiện dạy học các trường còn thiếu thốn và chưa đồng bộ. Việc đầu tư trang bị, phương tiện cho dạy học, dạy học thực hành ở các trường CĐ SPKT còn chưa được quan tâm đúng mức;

e) Tổ chức, quản lí hoạt động luyện tập KNTH chưa cụ thể, thiếu chặt chẽ. Các trường còn

lúng túng trong việc đổi mới phương pháp đánh giá kết quả về KNTH của sinh viên, chưa kích thích được sự hứng thú và tích cực trong học tập, trong rèn luyện KNTH theo ngành nghề đào tạo;

g) Tổ chức thực tập tại các cơ sở sản xuất ngoài trường còn khó khăn, chưa tạo được mối quan hệ ràng buộc về trách nhiệm, lợi ích qua thực tập rèn KNTH nghề nghiệp của sinh viên.

Những yếu kém trên đây đang là thách thức to lớn đối với các trường, khoa SPKT và đặt ra yêu cầu bức thiết về tìm tiếp cận mới để đổi mới dạy học thực hành cho sinh viên SPKT.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đặng Bá Lâm (Chủ biên) (2005), *Quản lí nhà nước về giáo dục - Lí luận và thực tiễn*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Đặng Bá Lâm, Trần Khánh Đức (2002), *Phát triển nguồn nhân lực công nghệ ưu tiên ở nước ta trong thời kì CNH, HDH*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
3. Đặng Bá Lâm (2003), *Giáo dục Việt Nam những thập niên đầu thế kỉ XXI, chiến lược phát triển*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
4. Nguyễn Viết Sự (2000), *Chính sách phát triển nguồn nhân lực Việt Nam, hiện trạng và giải pháp*, Tạp chí Đại học và giáo dục chuyên nghiệp, số 10.
5. Nguyễn Đức Trí (Chủ nhiệm) (1996), *Báo cáo tổng kết đề tài cấp bộ B93- 38 -24 (1996), Tiếp cận đào tạo nghề dựa trên năng lực thực hiện và việc xây dựng tiêu chuẩn nghề*, Viện Nghiên cứu Đại học và giáo dục chuyên nghiệp, Hà Nội.

SUMMARY

The article presents the status of vocational training in our country – status of the body of teachers and practice teaching capacity, analyses weaknesses and causes of this status to prepare for identification of aims, solutions for building and developing of the body.

QUẢN LÝ CHẤT LƯỢNG TRONG GIÁO DỤC TRUNG CẤP CHUYÊN NGHIỆP MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

• PGS.TS. NGUYỄN ĐỨC TRI

Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục

Ở Việt Nam, giáo dục trung học chuyên nghiệp (THCN) là một cấp đào tạo thuộc phân hệ giáo dục nghề nghiệp (GDNN) trong hệ thống GD quốc dân. Theo Luật Giáo dục mới (2005), GD THCN được đổi thành GD trung cấp chuyên nghiệp (TCCN). Cấp đào tạo TCCN là một mắt xích hữu cơ hình thành nên cơ cấu trình độ của đội ngũ lao động. Thực tế cho thấy ở nước ta hiện nay, việc phát triển nguồn nhân lực (NNL) theo hướng cải thiện cơ cấu trình độ trong quá trình tăng lên về số lượng lao động (LĐ) đòi hỏi chủ yếu là phải tăng tỉ trọng LĐ có trình độ trung cấp, bao hàm TCCN và dạy nghề dài hạn. Chiến lược phát triển GD thời kỳ 2001-2010 cũng đã đề ra chỉ tiêu nâng tỉ trọng LĐ có trình độ TCCN trong tổng số LĐ lên 6% năm 2005 và lên 8% vào năm 2010.

Trong một số năm vừa qua, GD TCCN ở Việt Nam đã từng bước được củng cố và phát triển cả về quy mô, cơ cấu và chất lượng đào tạo. Tuy nhiên, so với yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong điều kiện nền kinh tế thị trường và xu thế toàn cầu hoá cũng như hội nhập quốc tế, gia nhập WTO, GD TCCN còn có nhiều hạn chế, bất cập và đang phải đối mặt với những thách thức to lớn. Đòi hỏi cấp bách hiện nay đối với GD TCCN là bên cạnh việc tăng quy mô, đảm bảo cơ cấu hợp lý, phải có được một hệ thống quản lý chất lượng phù hợp trong GD TCCN nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo. Dưới đây, chúng tôi trình bày một số vấn đề lý luận và thực tiễn của việc quản lý chất lượng GD TCCN ở nước ta.

1. Quan niệm về chất lượng GD TCCN

Trước hết, muốn xây dựng hệ thống quản lý chất lượng phù hợp trong GD TCCN cần phải có quan niệm thống nhất về phạm trù cơ bản và hết sức phức tạp, đó là chất lượng GD TCCN. Hiện nay trong nhiều tài liệu, quan niệm về chất lượng và chất lượng GD được đề cập dưới các góc độ và bình diện khác nhau nhưng đã có sự thống nhất tương đối rộng rãi.

* Hầu như ai cũng nhất trí với quan niệm cho rằng chất lượng GD là mức độ đáp ứng các mục tiêu GD, bao gồm mục tiêu hệ thống và mục tiêu

nhân cách.

Với tư cách là một hệ thống con trong hệ thống GD quốc dân, GD TCCN cũng có hai loại mục tiêu đó. Tuy nhiên, trong khi thực hiện mục tiêu hệ thống của GD là "nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài", giáo dục TCCN đặt trọng tâm mục tiêu hệ thống của mình vào việc "đào tạo nhân lực", đó là đào tạo lực lượng lao động có chuyên môn nghiệp vụ ở trình độ trung cấp theo cơ cấu ngành nghề hợp lý và thái độ nghề nghiệp phù hợp để tham gia các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ, quản lí... đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động.

Bên cạnh sự phản ánh mục tiêu nhân cách của GD Việt Nam nói chung, mục tiêu nhân cách của GD TCCN, được thể hiện ở hệ thống các năng lực thực hiện (competencies) bao hàm các kiến thức, kĩ năng và thái độ mà người tốt nghiệp TCCN phải đạt được theo các tiêu chuẩn đào tạo (training standards) ở trình độ trung cấp trong từng ngành nghề hoặc từng lĩnh vực ngành nghề (Công nghiệp-Xây dựng; Nông-Lâm-Ngư nghiệp; Kinh tế; Giáo dục; Y tế-TDĐT; Văn hoá-Nghệ thuật), đáp ứng yêu cầu của sử dụng lao động thông qua các tiêu chuẩn nghề (occupation standards). Tiêu chuẩn nghề là đòi hỏi khách quan của thực tế nghề nghiệp và việc làm đối với người lao động tại vị trí làm việc; còn tiêu chuẩn đào tạo lại mang tính "dung hoà", "chủ quan hơn" do đào tạo không chỉ thoả mãn các nhu cầu hết sức đa dạng, phong phú và phức tạp của các loại "khách hàng trực tiếp" sử dụng lao động khác nhau mà còn phải thoả mãn nhu cầu của xã hội, chế độ chính trị, cũng như nhu cầu đa dạng của bản thân người học và gia đình... Hơn nữa, có nhiều loại tiêu chuẩn tùy thuộc vào phạm vi áp dụng rộng hẹp, cao thấp khác nhau của chúng: tiêu chuẩn thế giới, khu vực, quốc gia, tiêu chuẩn ngành, địa phương, doanh nghiệp,...

Như vậy, có thể nói, GD TCCN, cũng như dạy nghề và GD đại học phải thực hiện cả mục tiêu hệ thống và mục tiêu nhân cách trong sự đa dạng, phức tạp và thường xuyên thay đổi hơn nhiều so với GD phổ thông.

Ở bình diện khác, hiện nay các nhà GD và



quản lý GD cũng thống nhất với quan niệm chất lượng tương đối. Theo quan niệm chất lượng tương đối thì chất lượng GD TCCN gồm có hai mặt:

- Chất lượng trong của GD TCCN là sự đạt được mục tiêu đào tạo (phù hợp với tiêu chuẩn đào tạo) do người cung ứng dịch vụ đào tạo, đó là các cơ sở GD TCCN đề ra.

- Chất lượng ngoài của GD TCCN là sự thỏa mãn những nhu cầu của người sử dụng sản phẩm của GD TCCN, nói rộng ra là nhu cầu xã hội. Sản phẩm đó là những người tốt nghiệp các cơ sở GD TCCN có trình độ trung cấp trong các ngành nghề khác nhau đang tham gia thị trường lao động và việc làm. Ở khía cạnh lao động và xã hội này, người ta nói tới hiệu quả ngoài của GD TCCN. Ở khía cạnh kinh tế, người ta nói tới hiệu quả chi phí (cost efficiency) của đào tạo.

Trong quan niệm "chất lượng tương đối", người ta đặc biệt nhấn mạnh khả năng thỏa mãn hay đáp ứng nhu cầu khác nhau, đa dạng và phong phú của khách hàng. Chính sự khác nhau, sự đa dạng và phong phú của nhu cầu khách hàng cũng như khả năng nội tại của hệ thống hay cơ sở GD TCCN trong việc đáp ứng ở các cấp độ khác nhau đó đặt ra vấn đề: Chỉ có một hay có các cấp độ chất lượng GD TCCN khác nhau?

Theo chúng tôi, chất lượng GD TCCN, nhất là chất lượng cơ sở GD TCCN, tập trung ở chất lượng đầu ra của nó, có các cấp độ khác nhau tùy thuộc năng lực của hệ thống và cơ sở GD TCCN đáp ứng tiêu chuẩn đào tạo ở các mức độ khác nhau (mang tính chủ quan, bên trong) đáp ứng nhu cầu sử dụng khác nhau, thể hiện ở phạm vi hay cấp độ của tiêu chuẩn nghề (mang tính khách quan, bên ngoài). Có thể có các cấp độ hay các loại chuẩn chất lượng GD TCCN: (i) chuẩn chất lượng GD TCCN quốc gia do Nhà nước trung ương quản lý; (ii) chuẩn chất lượng GD TCCN địa phương do nhà nước địa phương quản lý; chuẩn chất lượng GD TCCN theo thương hiệu riêng của từng cơ sở GD TCCN. Đầu ra của GD TCCN bao gồm số lượng, chất lượng và cơ cấu nhân lực được đào tạo ở trình độ trung cấp hướng vào việc đáp ứng nhu cầu của xã hội hay môi trường bên ngoài, đặc biệt chú ý tới nhu cầu về vị trí làm việc của nhân lực trình độ trung cấp trong mối quan hệ với nhân lực các trình độ khác do phân hệ GDNN nói riêng và hệ thống GD&ĐT nói chung đào tạo ra.

Theo quan niệm rộng, chất lượng GD TCCN được xác định ở tất cả các yếu tố cấu thành của GD TCCN hoặc chất lượng GD TCCN được qui cho tất cả các yếu tố, các điều kiện bên trong và bên ngoài của GD TCCN.

Chất lượng của hệ thống GD TCCN là chất

lượng của ba thành phần cơ bản là (i) Đầu vào (Input); (ii) Quá trình quản lý hệ thống (Management), (iii) Đầu ra (Outcome) (I-M-O) trên nền môi trường bên ngoài hệ thống hay ngữ cảnh (Context). Tương tự, chất lượng của một cơ sở GD TCCN, với tư cách là hệ thống con trong hệ thống lớn GD TCCN, là chất lượng của ba thành phần cơ bản của cơ sở GD TCCN, đó là: (i) Đầu vào (Input); (ii) Quá trình (Process); (iii) Đầu ra (Outcome) (I-P-O). (Xem /1/)

Chất lượng và hiệu quả của GD TCCN có quan hệ chặt chẽ với nhau.

Không thể nói tới chất lượng GD TCCN mà lại không đề cập tới hiệu quả, đặc biệt là hiệu quả ngoài (chất lượng ngoài) của nó. Khi tiến hành đánh giá chất lượng GD TCCN phải xem xét mối quan hệ giữa đào tạo và sử dụng người tốt nghiệp TCCN, sự đáp ứng của các "sản phẩm" đó cũng như các "dịch vụ" của GD TCCN đối với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực trong mỗi giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Như vậy, xét ở bình diện chung nhất, khái niệm chất lượng GD TCCN bao hàm trong nó khái niệm hiệu quả GD TCCN. Tuy nhiên, đối với GD TCCN, trong điều kiện nền kinh tế thị trường, xu thế toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế đang diễn ra mạnh mẽ ngày nay, chất lượng ngoài hay hiệu quả ngoài có ý nghĩa quyết định, chi phối chất lượng trong.

2. Quản lý chất lượng GD TCCN

2.1. Khái niệm về quản lý chất lượng GD TCCN

Trong nhiều thập kỷ vừa qua, một số thành quả nghiên cứu của các nhà kinh tế về chất lượng và quản lý chất lượng trong các hoạt động sản xuất kinh doanh đã được áp dụng để tìm hiểu, phân tích và giải quyết các vấn đề của giáo dục, trong đó có GD TCCN.

Dựa vào quan niệm về chất lượng GD TCCN đã trình bày trên đây, có thể đưa ra định nghĩa về quản lý chất lượng GD TCCN như sau:

Quản lý chất lượng GD TCCN là quá trình có tổ chức nhằm đảm bảo các sản phẩm của GD TCCN hay người tốt nghiệp cơ sở GD TCCN đạt được chất lượng mong muốn, có nghĩa là đạt được các mục tiêu đào tạo đề ra và phù hợp với các yêu cầu sử dụng lao động và nhu cầu của thị trường sức lao động.

Những nội dung cơ bản của quản lý chất lượng GD TCCN bao gồm:

- Xây dựng các tiêu chuẩn đào tạo TCCN và xác định mục tiêu đào tạo cần đạt được đối với ngành/ngành đào tạo

- Phân tích, đối chiếu để xác định những sự khác biệt, những "lỗ hổng" giữa kết quả đào tạo thực tế đạt được với tiêu chuẩn và mục tiêu đào tạo hay kết quả mong đợi cần đạt được.



• Xác định nguyên nhân và biện pháp khắc phục những sự khác biệt đó và những sai hỏng nhất định và thực thi các biện pháp đó để có kết quả tốt hơn và tiến tới đạt được mục tiêu, tiêu chuẩn đào tạo đã đề ra.

2.2. Phương thức quản lí chất lượng GD TCCN

Hiện nay, trong quản lí kinh tế đang tồn tại ba phương thức quản lí chất lượng tiêu biểu là: Kiểm soát chất lượng; Đảm bảo chất lượng; Quản lí chất lượng toàn diện. Đó là ba cấp độ khác nhau của quản lí chất lượng (xem hình 1) và chúng có thể được nghiên cứu áp dụng vào quản lí chất lượng trong GD nói chung, GD TCCN nói riêng. /2/

2.2.1. Kiểm soát chất lượng

Ở các doanh nghiệp, bộ phận thực hiện việc kiểm soát chất lượng thường là Phòng kiểm tra chất lượng sản phẩm (quen gọi là KCS hay OTK). Đối tượng quản lí là các sản phẩm ở khâu cuối cùng của quá trình sản xuất. Đây là phương thức quản lí chất lượng lâu đời nhất với đặc trưng nổi bật nhất là phát hiện và loại bỏ các sản phẩm không đạt yêu cầu ở từng khâu, công đoạn và ở khâu cuối trước khi đưa ra thị trường. Sản phẩm của GD nói chung, GD TCCN nói riêng là sản phẩm đặc biệt, đó là con người nên không thể có phế phẩm để loại bỏ được. Rõ ràng là trong GD chúng ta không thể áp dụng phương thức quản lí chất lượng này. Hiện nay, không ít cơ sở GD&ĐT ở nước ta đã và đang áp dụng phương thức quản lí chất lượng này một cách máy móc, thể hiện ở việc hầu như không có kiểm tra đánh giá kết quả thường xuyên trong quá trình dạy học mà chỉ có kiểm tra hoặc thi hết môn sau một vài ngày cho người học ôn dốt dập. Trong khi đó, hệ thống kiểm tra đánh giá kết quả học tập của chúng ta còn nhiều hạn chế, chưa phản ánh đúng thực chất lượng học tập, nhiều trường hợp người học "học vẹt", "học tủ", "học tài thi phận"... Điều đó có thể dẫn tới hậu quả nghiêm trọng là GD TCCN đưa ra thị trường sức lao động những người tốt nghiệp, những sản phẩm kém chất lượng.

2.2.2. Đảm bảo chất lượng

Phương thức này nhằm vào việc phòng ngừa sự xuất hiện của các bộ phận hay bán thành phẩm hoặc những thành phẩm không đủ tiêu chuẩn dựa trên nguyên tắc "không lỗi" (No Error). Hoạt động quản lí chất lượng diễn ra trước và trong suốt quá trình sản xuất, dịch vụ với mục đích ngăn chặn ngay từ đầu những lỗi có thể mắc để

khắc phục kịp thời, đảm bảo rằng các thành phẩm là không có lỗi, đạt tiêu chuẩn chất lượng đề ra.

Việc quản lí chất lượng tập trung vào việc đảm bảo đầy đủ các điều kiện cho việc thực hiện quá trình và hệ thống các thủ tục giám sát việc thực hiện quá trình. Việc đảm bảo chất lượng của sản phẩm của từng công đoạn sẽ được đặt ngay trong nhiệm vụ của người trực tiếp sản xuất (Xem hình 2).

Để làm được điều đó, công tác quản lí chất lượng cần được xây dựng thành một hệ thống hoàn chỉnh, đó là hệ thống đảm bảo chất lượng với cơ chế vận hành cụ thể và nghiêm ngặt.

Trong lĩnh vực GD&ĐT hiện nay trên thế giới có nhiều nước đã áp dụng phương thức này với các mô hình khác nhau của hệ thống đảm bảo chất lượng tùy theo đặc điểm của từng cơ sở đào tạo. Một hệ thống đảm bảo chất lượng đào tạo thường phải đáp ứng ba yêu cầu chính sau:

* Xây dựng được một sơ đồ các vấn đề cần quản lí (chuỗi các công đoạn/quy trình).

* Xây dựng được các quy định, thủ tục thực hiện cho từng công đoạn/quy trình đó và đảm bảo điều kiện cho việc thực hiện được và có thể kiểm định được khi cần thiết.

* Có những tiêu chí cần thiết để đối chiếu kết quả đạt được với các tiêu chuẩn đã được qui định trong mục tiêu ở đầu vào và đầu ra của mỗi công đoạn/quy trình.

2.2.3. Quản lí chất lượng toàn diện

Quản lí chất lượng toàn diện có cấp độ được nâng cao hơn về chất từ phương thức đảm bảo chất lượng. Với phương thức quản lí chất lượng toàn diện, mọi người trong tổ chức đều tự giác nhận thấy trách nhiệm của mình trước khách hàng và có ý thức không ngừng cải thiện chất lượng sản phẩm để thỏa mãn tối đa nhu cầu của khách hàng. Chu trình Demming thể hiện tương đối đầy đủ bản chất của phương thức này (Xem hình 3).

Việc quản lí chất lượng tại cơ sở GD TCCN không chỉ dừng ở việc xây dựng một hệ thống đảm bảo chất lượng có hiệu quả mà còn gắn liền với việc giáo dục "văn hóa chất lượng", "đạo đức

Hình 1: Các phương thức quản lí chất lượng

