

Hệ thống đánh giá năng lực đào tạo, huấn luyện Hàng hải Việt Nam

Nguyễn Đức Ca¹, Hoàng Thị Minh Anh²

¹ Email: nguyenducca.21.05.2018@gmail.com

² Email: anglesparis2001@yahoo.com

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

101 Trần Hưng Đạo, Hoàn Kiếm, Hà Nội, Việt Nam

TÓM TẮT: Hệ thống đánh giá năng lực theo tiêu chuẩn quốc tế phải được quán triệt trong toàn thể các cán bộ, giáo viên, công nhân viên và sinh viên nhà trường. Hệ thống đánh giá năng lực đào tạo, huấn luyện Hàng hải nhất định phải có bộ phận chuyên trách dưới sự lãnh đạo trực tiếp của hiệu trưởng. Bộ phận này làm nhiệm vụ theo dõi việc triển khai hệ thống đánh giá, kiểm tra, giám sát quá trình thực hiện các quy trình để từ đó đề ra các yêu cầu cải tiến. Định kì tổ chức tự đánh giá năng lực và chất lượng đào tạo, huấn luyện Hàng hải làm cơ sở để lãnh đạo nhà trường có những giải pháp phù hợp trong việc bố trí các nguồn lực sao cho hiệu quả hơn, nhằm từng bước nâng cao chất lượng đào tạo, huấn luyện trong nhà trường. Bài viết đề cập đến các nội dung: Thực trạng hệ thống đánh giá năng lực đào tạo, huấn luyện Hàng hải hiện nay; Nguyên tắc đánh giá năng lực đào tạo, huấn luyện; Phương pháp đánh giá năng lực đào tạo, huấn luyện; Xây dựng hệ thống và một số kết luận về hệ thống đánh giá năng lực đào tạo, huấn luyện Hàng hải Việt Nam.

TỪ KHÓA: Đánh giá; năng lực; đào tạo; huấn luyện; Hàng hải.

→ Nhận bài 21/02/2020 → Nhận bài đã chỉnh sửa 30/3/2020 → Duyệt đăng 24/4/2020.

1. Đặt vấn đề

Đánh giá năng lực thuyền viên qua đào tạo, huấn luyện, bằng một hay nhiều hình thức khác nhau, cán bộ đánh giá phải đưa ra được bản nhận xét chi tiết về năng lực của thuyền viên một cách chính xác xem có đủ kĩ năng và kĩ xảo để hoàn thành nhiệm vụ “Đảm bảo an toàn sinh mạng và tài sản trên biển” so với tiêu chuẩn năng lực tối thiểu (minimum standard requirements) được ghi trong Công ước STCW78/2010 (Nguồn: The International Convention on Standard of Training, Certification and Watchkeeping for seafarers STCW: Công ước Quốc tế về các Tiêu chuẩn Huấn luyện cấp bằng và Trục ca cho Thuyền viên (STCW 78/2010, Ban hành năm 1978; Sửa đổi bổ sung năm 2010). Ngoài ra, các cán bộ đánh giá có thể căn cứ vào tình hình thực tế, yêu cầu cụ thể của các công ty sử dụng thuyền viên để đánh giá rằng, thuyền viên được đào tạo, huấn luyện có đáp ứng đủ những yêu cầu, đòi hỏi hay không. Tiêu chuẩn để đánh giá hay chuẩn mực để đánh giá năng lực đào tạo, huấn luyện dựa vào các điều khoản bắt buộc, được thực hiện theo Công ước STCW78/2010. Thông qua hệ thống đánh giá năng lực theo tiêu chuẩn quốc tế, giúp cho các trường Hàng hải Việt Nam rà soát lại toàn bộ hệ thống đào tạo, huấn luyện Hàng hải hiện tại để từ đó xây dựng nên những quy trình chuẩn cho các hoạt động quản lí của mình.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực trạng hệ thống đánh giá năng lực đào tạo, huấn luyện Hàng hải hiện nay

Qua tìm hiểu tại Cục Hàng hải Việt Nam, chúng tôi rút ra một số nội dung sau:

- Thể lệ thi cử và các quan hệ xã hội truyền thống của Việt Nam phức tạp dẫn đến ảnh hưởng nhiều đến thi - kiểm tra.
- Thời lượng sử dụng cho thi quá dài, trong khi đó thời lượng cho đào tạo, huấn luyện lại ít (xét trong chương trình đào tạo của Trường Đại học (ĐH) Hàng hải).
- Phong trào thành tích trong đào tạo, giáo dục ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng huấn luyện.
- Thi đạt chất lượng cao, song nhiều công ty sử dụng những học viên ra trường lại phải đào tạo và huấn luyện lại. Điều này đặt ra câu hỏi rất lớn cho việc đào tạo, huấn luyện và việc thi - kiểm tra hiện nay.
- Một số ít công ty tuyển dụng thuyền viên trong nước chỉ chú trọng đến số lượng vì mục đích đủ quân số mà không chú ý đến chất lượng thuyền viên. Trong trường hợp quá cần thuyền viên để điều động xuống tàu thì một số đơn vị sản xuất lại đốc thúc cơ sở đào tạo huấn luyện xúc tiến nhanh, vì thế cũng làm cho năng lực đào tạo huấn luyện giảm.
- Hệ thống đánh giá năng lực đào tạo và huấn luyện Hàng hải Việt Nam hiện nay có nhiều bất cập ở mỗi cơ sở đào tạo. Hoạt động đánh giá tại cơ sở đào tạo chưa mang tính độc lập, nội dung chương trình đánh giá không thống

nhất. Tiêu chí đánh giá không đồng đều. Hình thức đánh giá đơn điệu, hiện tượng tiêu cực trong thi - kiểm tra không ít. Những điều đó làm cho kết quả đánh giá không chính xác (Nguồn: Cục Hàng hải Việt Nam, 2019).

2.2. Nguyên tắc đánh giá năng lực đào tạo, huấn luyện

Khi tiến hành đánh giá năng lực đào tạo, huấn luyện, phải căn cứ và dựa vào một số nguyên tắc sau:

- Đánh giá đúng đối tượng. Đánh giá phải bao gồm một loạt các kỹ năng và kiến thức đủ để chứng minh năng lực sau đào tạo, huấn luyện.

- Đánh giá về năng lực phải là một quá trình tích hợp kiến thức và kỹ năng với các ứng dụng thực tế (Tiêu chí đạt được sau đào tạo, huấn luyện).

- Trong quá trình đánh giá, việc phán đoán để xác định năng lực đào tạo, huấn luyện nên được thực hiện dựa trên những chứng cứ số liệu thu thập được trong một số tình huống, ngữ cảnh và phải phù hợp theo tiêu chuẩn của “Nội dung chương trình đào tạo, huấn luyện” đã và đang áp dụng.

- Đánh giá thực tiễn cần được theo dõi và xem xét để đảm bảo rằng, có sự nhất quán trong việc thu thập và phân tích các bằng chứng.

- Các giám định viên (đội ngũ đánh giá năng lực đào tạo, huấn luyện) phải có đủ khả năng dựa trên các năng lực thực hiện của quốc gia dành cho người giám định về năng lực đào tạo, huấn luyện Hàng hải.

- Đánh giá, bao phủ toàn bộ quá trình đào tạo, huấn luyện, gồm: Đánh giá đầu vào; Đánh giá quá trình đào tạo, huấn luyện.

- Quy trình đánh giá phải đưa đến cho đối tượng được đánh giá khi họ yêu cầu, tuân theo quy trình đánh giá của ISO 9001.

- Thủ tục đánh giá phải được thực hiện để đối tượng được đánh giá có thể truy cập nhằm giúp cho đối tượng này có thể dễ dàng tiến hành chuyển tiếp từ năng lực này sang năng lực khác.

- Các phương pháp và thực hành đánh giá (chọn phương pháp đánh giá) phải phù hợp và đảm bảo tính công bằng cho tất cả các đối tượng được đánh giá. Nên có một phương pháp tiếp cận đối với việc đánh giá. Quá trình đánh giá phải nhận được sự phối hợp phát triển/ đồng ý giữa người giám định (người đánh giá) và người được đánh giá.

- Thủ tục đánh giá và các tiêu chí để đánh giá phải được thực hiện rõ ràng cho tất cả các đối tượng được đánh giá.

- Cung cấp cơ hội cho đối tượng được đánh giá để họ có thể thách thức năng lực của mình.

- Ghi nhận và lưu giữ kết quả đánh giá năng lực đào tạo, huấn luyện.

Tiêu chuẩn về kỹ năng nghề nghiệp và năng lực chuyên môn để đánh giá năng lực và chất lượng thuyền viên phải

dựa trên cơ sở các đòi hỏi bắt buộc quốc tế (International Obligations). Ví dụ: STCW78/2010; ILO (International Labour Organization) Certification of Able Seamen Convention; ILO Vocational Training (Seafarers) Recommendation - 1970; ITU Radio Regulations...). Kinh nghiệm của Nhật Bản cho thấy, tồn tại một nhóm đánh giá viên cho toàn quốc. Nhóm đánh giá viên được đào tạo một cách bài bản, đảm bảo được sự thống nhất về chất lượng đánh giá cho toàn bộ hệ thống đào tạo huấn luyện Hàng hải. Ưu điểm của “hệ thống” này bắt buộc mô hình đào tạo, huấn luyện phải có sự thống nhất về nội dung và chuẩn mực tiêu chí đánh giá. Như vậy, sẽ củng cố và nâng cao được năng lực đào tạo của tất cả các cơ sở hiện có, đảm bảo sự công bằng cho người học và tạo niềm tin cho các cơ quan sử dụng thuyền viên [1], [2].

2.3. Phương pháp đánh giá năng lực đào tạo, huấn luyện

Phương pháp đánh giá là cách thức thu nhận thông tin về năng lực thực hiện các tiêu chí đã được đặt ra sau khi hoàn thành khóa đào tạo, huấn luyện. Những cách thức thu nhận thông tin có thể là:

- Thu nhận thông tin phản hồi và thành quả lao động từ các cơ sở doanh nghiệp, bởi vì đó là nơi sử dụng các sản phẩm của quá trình đào tạo, huấn luyện.

- Xem xét khả năng thực hành các công việc thực tiễn của các đối tượng đã được đào tạo, huấn luyện (học viên, sinh viên).

- Dựa vào kết quả thi, kiểm tra sát hạch trực tiếp đối với các học viên, sinh viên.

Thông thường, để xem xét năng lực đào tạo huấn luyện thì bằng phương pháp thi, kiểm tra sát hạch trực tiếp đối với người học là nhanh nhất để ngay sau đó có kết quả và nếu cần thì sửa đổi hoặc điều chỉnh lại quá trình đào tạo huấn luyện.

Cho dù thực hiện đánh giá năng lực đào tạo, huấn luyện bằng phương pháp nào thì cũng phải tiến hành một cách nghiêm túc và chặt chẽ. Những vấn đề cần phải lưu ý khi tiến hành đánh giá năng lực đào tạo, huấn luyện như sau:

- Định nghĩa về đánh giá.

- Hiểu được các tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá năng lực đào tạo, huấn luyện.

- Mục đích đánh giá là nhìn nhận ra được những hiệu quả và năng lực của các mức so với các tiêu chuẩn sau khi đào tạo, huấn luyện.

- Đánh giá được trình độ, mức độ am hiểu kiến thức, kỹ năng thực hành và năng lực làm việc của người học sau khi được đào tạo, huấn luyện.

- Việc đánh giá phải chính xác, khách quan trên nhiều khía cạnh.

- Đội ngũ đánh giá phải có những thông tin đầy đủ về nhiệm vụ và trách nhiệm của mình, hiểu những chi tiết về định hướng của khâu đào tạo, huấn luyện.

- Tiếp thu những phản hồi từ phía người học và cơ sở sử dụng lao động.

- Sử dụng các điều khoản thuộc cơ chế, chính sách quốc gia, các tiêu chuẩn về năng lực đào tạo kết hợp với những đòi hỏi năng lực tối thiểu (minimum competence requirements) của Công ước Quốc tế.

Kỹ thuật đánh giá và kiểm soát năng lực đào tạo, huấn luyện (thuộc về năng lực của đánh giá viên) như sau: Nhiệm vụ và trách nhiệm của đánh giá viên; Đánh giá đào tạo, huấn luyện trên tàu (trên phương tiện huấn luyện); Nhận xét và đánh giá lại các tiêu chuẩn đào tạo, huấn luyện [1], [3], [4].

2.4. Xây dựng hệ thống đánh giá năng lực đào tạo, huấn luyện Hàng hải

2.4.1. Đội ngũ đánh giá

Đội ngũ đánh giá là nhóm cán bộ thuộc chuyên ngành Hàng hải, được cơ sở đào tạo hoặc cơ quan quản lý Nhà nước tiến cử và thành lập. Nhóm người này (các đánh giá viên) có nhiệm vụ kiểm tra, nhận định về năng lực thuyền viên đã qua đào tạo, huấn luyện và xem xét rằng những người đã được đào tạo, huấn luyện có đủ mức độ hiểu biết, năng lực thực hiện các công việc trên tàu theo tiêu chí, chuẩn mực đã đặt ra hay không.

Thành phần của đội ngũ đánh giá, gồm: Đại diện của Tổ đào tạo, Vụ Tổ chức Cán bộ, Bộ Giao thông Vận tải; Đại diện là một số giáo viên, huấn luyện viên của các cơ sở đào tạo huấn luyện Hàng hải được lựa chọn; Đại diện cơ sở sản xuất dưới sự chỉ định của Bộ Giao thông Vận tải. Nhóm này hoạt động dưới sự chỉ đạo thống nhất của Bộ Giao thông Vận tải.

Tiêu chuẩn của đội ngũ đánh giá: Có đủ trình độ chuyên môn và cơ sở cơ bản; Am hiểu nghề nghiệp; Đã qua công tác đúng chuyên ngành; Nắm vững tiêu chí, tiêu chuẩn đánh giá; Biết và hiểu rõ quy trình đánh giá; Hiểu rõ đối tượng đánh giá; Được chính quyền thừa nhận năng lực đánh giá; Đánh giá chính xác chất lượng đào tạo, huấn luyện; Phải có trình độ kiến thức phù hợp và sự hiểu biết về khả năng được đánh giá, tức là phải hiểu biết được đối tượng để đánh giá; Có đủ trình độ nghiệp vụ cho việc đánh giá; Nhận được sự hướng dẫn về phương pháp và thực tiễn đánh giá; Đạt được kinh nghiệm đánh giá thực tiễn; Nếu như việc đánh giá có sử dụng mô phỏng thì phải có kinh nghiệm đánh giá thực tế trên loại mô phỏng cụ thể dưới sự giám sát và tin cậy của “Người đánh giá có độ tin cậy cao” [1], [5], [6].

2.4.2. Đánh giá đầu vào và đánh giá quá trình đào tạo, huấn luyện

a. Đánh giá năng lực đầu vào

Việc đánh giá năng lực đầu vào đang được nhà trường xem xét và là một trong các phương pháp tuyển sinh

được đề cao trong kì tuyển sinh hàng năm. Việc tuyển sinh bằng hình thức đánh giá năng lực giúp nhà trường chọn được nhiều sinh viên phù hợp với chuyên ngành Hàng hải và mục tiêu đào tạo của nhà trường. Kết quả học tập của các sinh viên lựa chọn theo hình thức này cũng khá khả quan. Bài thi đánh giá năng lực là bài thi được nhà trường tự ra đề và tự tổ chức. Vì vậy, nội dung cũng như cách thức ra đề sẽ rất phong phú. Có một số cách khác nhau để phù hợp với tiêu chí của nhà trường nên hình thức này được đánh giá cao về mức độ hiệu quả. Vì được đánh giá cao nên nhà trường lựa chọn đánh giá năng lực để tuyển sinh đầu vào và cùng với các hình thức tuyển sinh khác. Có thể thấy, phương án tuyển sinh đánh giá năng lực đang ngày càng được nhà trường ưa chuộng. Nó giúp nhà trường nâng cao được chất lượng đào tạo, huấn luyện cũng như uy tín của nhà trường trong các kì thi và cũng là một cách để đảm bảo đầu ra chất lượng sau đào tạo, huấn luyện [1], [5], [6].

b. Đánh giá quá trình đào tạo, huấn luyện

Đánh giá quá trình đào tạo, huấn luyện là một phần của quy trình đào tạo, huấn luyện. Hình thức đánh giá này cung cấp thông tin cần có để điều chỉnh việc dạy và học trong quá trình. Trong trường hợp này, sự đánh giá quá trình thông báo cho cả người dạy lẫn người học về mức độ hiểu của người học ở một thời điểm mà sự điều chỉnh thời gian có thể được thực hiện. Những điều chỉnh này giúp người học đạt được các mục tiêu học tập dựa trên tiêu chuẩn trong một khoảng thời gian nhất định. Mặc dù các chiến thuật đánh giá quá trình xuất hiện dưới nhiều dạng thức, có nhiều cách khác nhau để phân biệt với “đánh giá tổng kết”.

Một điểm khác biệt đó là không bắt người học phải chịu trách nhiệm về các kỹ năng và nội dung (được liệt kê trong “bộ sưu tập số điểm”) mà họ mới được giới thiệu hoặc đang học mà phải cho người học luyện tập. Đánh giá quá trình giúp người dạy xác định các bước tiếp theo trong suốt tiến trình giảng dạy. Điểm khác biệt nữa là cơ sở của sự đánh giá quá trình, đó là sự tham gia của người học. Nếu người học không được tham gia vào quá trình đánh giá thì việc đánh giá không được thực hành hoặc hoàn thành với hiệu quả của nó. Người học cần được tham gia với tư cách người đánh giá quá trình học của bản thân cũng như là nguồn tư liệu đối với các học viên khác. Sự tham gia và “đóng góp sản phẩm” của người học làm gia tăng động lực học tập. Đánh giá quá trình học tập của người học đó là cung cấp phản hồi của bản thân trong khi học. Phản hồi giúp người học biết họ đã làm tốt ở những phần nào, liên hệ đến việc học và đưa ra những chỉ dẫn riêng về cách để đạt được bước tiếp theo trong quá trình học tập. Nói cách khác, phản hồi không phải là một điểm số, một

hình dán hoặc một lời khen. Người dạy thực sự làm gì với những thông tin họ thu được. Chúng được sử dụng như thế nào để hỗ trợ việc giảng dạy? Chúng được chia sẻ như thế nào với sự tham gia của người học? Không chỉ là việc thu thập thông tin/hồ sơ từ quá trình học tập của người học, đó còn là những gì mà người dạy xử lý với những thông tin đó [1], [5], [6].

2.4.3. Quy trình đánh giá năng lực đào tạo, huấn luyện

Khi tiến hành đánh giá năng lực đào tạo và huấn luyện Hàng hải, cần tuân thủ quy trình đánh giá của ISO 9001 với các bước sau đây:

- Chuẩn bị công tác đánh giá: Tập hợp số liệu và thông tin cho công tác đánh giá, vật tư, trang thiết bị, địa bàn, những kiểm tra cần thiết khác cho việc đánh giá.
- Xem xét việc đánh giá được tiến hành trên tàu hay tại cơ sở đào tạo.
- Xem xét nội dung đánh giá: Đòi hỏi về phạm vi (rộng hay hẹp) nội dung đánh giá, đòi hỏi về chiều sâu của nội dung đánh giá (chi tiết, tỉ mỉ đến mức độ nào?).
- Hướng dẫn tóm tắt việc đánh giá đối với các học viên: Mục đích đánh giá, những khoản mục sẽ đánh giá, nguyên tắc đánh giá, tiêu chuẩn đánh giá (tiêu chí đạt được sau khi đánh giá), đích sẽ phải đạt được sau khi đánh giá là gì?
- Tư cách dự thi, đánh giá, thời điểm đánh giá, số lần

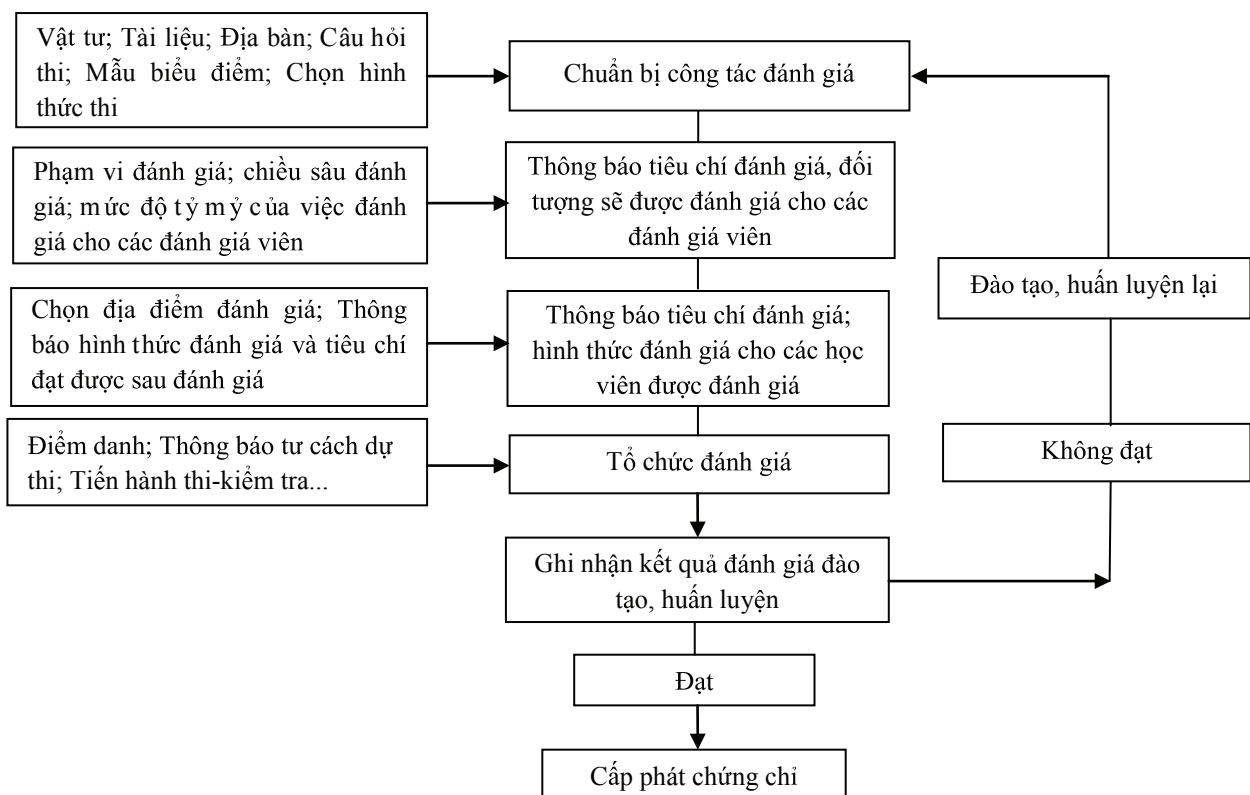
đánh giá.

- Chọn loại hình đánh giá: thi viết, vấn đáp, thực hành....
- Tổ chức thi - kiểm tra.
- Quan sát các thao tác của học viên và ghi nhận kết quả.
- Chủ động kiểm soát các động tác thực hiện nhiệm vụ của các học viên.
- Loại bỏ một số động tác sai, thừa và không cần thiết.
- Đánh giá năng lực đào tạo, huấn luyện.
- Ghi nhận kết quả đánh giá, lưu trữ kết quả đánh giá.
- Xem xét và hiệu chỉnh phương pháp đánh giá (xem Hình 1).

2.4.4. Hình thức đánh giá năng lực đào tạo, huấn luyện

Sau khi có phương pháp luận về đánh giá cùng với các điều cần chú ý trong quá trình đánh giá, có thể tiến hành đánh giá năng lực đào tạo và huấn luyện bằng một hay kết hợp bằng các hình thức dưới đây: 1/ Thi, kiểm tra viết; 2/ Thi, kiểm tra vấn đáp; 3/ Thi, kiểm tra tính toán; 4/ Thi, kiểm tra trắc nghiệm; 5/ Thi, kiểm tra thực hành; 6/ Thi, kiểm tra trên mô phỏng.

Để đánh giá năng lực đào tạo và huấn luyện một cách chính xác, công bằng thì phải thống nhất nội dung và hình thức đánh giá. Mặt khác, thời gian đánh giá cũng phải ngắn nhưng đảm bảo tính chính xác. Muốn đạt được



Hình 1: Sơ đồ đánh giá năng lực đào tạo, huấn luyện [1], [6].

điều đó, một trong những hình thức đánh giá được lựa chọn là đánh giá bằng thi - kiểm tra trắc nghiệm trên máy tính. Như vậy, các cơ sở đào tạo chỉ chuyên chịu trách nhiệm đào tạo, huấn luyện một cách chuẩn mực theo một chương trình đào tạo, huấn luyện đã được thống nhất chung cho toàn quốc.

2.5. Tổ chức thực hiện

Để triển khai hệ thống đánh giá năng lực đào tạo, huấn luyện Hàng hải vào cơ sở đào tạo Hàng hải có hiệu quả cao nhất nhằm nâng cao năng lực đào tạo, huấn luyện Hàng hải các cấp ở Việt Nam, chúng ta cần phải thực hiện một số nội dung chủ yếu sau đây.

2.5.1. Xây dựng các văn bản pháp quy

Bộ Giao thông Vận tải cần nhanh chóng hoàn thiện Bộ tiêu chuẩn đánh giá năng lực đào tạo huấn luyện Hàng hải các cấp ở Việt Nam, đồng thời với Bộ tiêu chuẩn này, Bộ Giao thông Vận tải cũng phải ban hành tài liệu hướng dẫn sử dụng Bộ tiêu chuẩn đã ban hành. Bộ tiêu chuẩn này là cơ sở để cho các trường đào tạo Hàng hải các cấp ở Việt Nam tiến hành tự đánh giá năng lực đào tạo, huấn luyện Hàng hải của mình.

2.5.2. Áp dụng hệ thống quản lý chất lượng theo ISO 9001

Xây dựng và áp dụng hệ thống quản lý chất lượng theo ISO 9001 giúp cho các trường Hàng hải của Việt Nam rà soát lại toàn bộ hệ thống quản lý trong đào tạo, huấn luyện Hàng hải để từ đó thiết lập nên những quy trình chuẩn cho các hoạt động quản lý của mình. Hệ thống quản lý chất lượng theo ISO 9001 phải được quán triệt trong toàn thể các cán bộ, giáo viên, công nhân viên và sinh viên nhà trường. Trong đó, nhất định phải có bộ phận chuyên trách về đảm bảo chất lượng dưới sự lãnh đạo trực tiếp của hiệu trưởng. Bộ phận này làm nhiệm vụ theo dõi việc triển khai hệ thống quản lý chất lượng, kiểm tra, giám sát quá trình thực hiện các quy trình quản lý trong nhà trường để từ đó đề ra các yêu cầu cải tiến. Định kì hàng năm, tự đánh giá năng lực đào tạo, huấn luyện Hàng hải, làm cơ sở cho lãnh đạo nhà trường có những giải pháp phù hợp trong việc bố trí các nguồn lực sao cho hiệu quả hơn nhằm từng bước nâng cao chất lượng đào tạo, huấn luyện trong nhà trường.

Các bước cơ bản áp dụng hệ thống quản lý chất lượng theo ISO 9001 vào các cơ sở đào tạo, huấn luyện Hàng hải ở Việt Nam được thực hiện theo trình tự như sau: Quyết định của lãnh đạo; Tổ chức nguồn lực và xây dựng kế hoạch; Phân tích thực trạng hoạt động của nhà trường; Xem xét và xây dựng các yêu cầu; Lựa chọn các tổ chức đánh giá; Xây dựng tài liệu của hệ thống quản lý chất lượng; Đào tạo và tổ chức đánh giá nội bộ; Triển khai

vận hành hệ thống; Đánh giá sự phù hợp; Chứng nhận phù hợp theo ISO 9001.

3. Kết luận

Đánh giá năng lực đào tạo, huấn luyện Hàng hải bằng một hay nhiều hình thức khác nhau, cán bộ đánh giá phải đưa ra được bản nhận xét chi tiết về năng lực của thuyền viên một cách chính xác xem có đủ kỹ năng và kỹ xảo để hoàn thành nhiệm vụ đảm bảo an toàn sinh mạng và tài sản trên biển so với tiêu chuẩn năng lực tối thiểu (minimum standard requirements) được ghi trong Công ước STCW78/2010.

Để tổ chức triển khai hệ thống đánh giá năng lực đào tạo, huấn luyện Hàng hải ở Việt Nam với hiệu quả cao nhất nhằm nâng cao năng lực đào tạo, huấn luyện Hàng hải các cấp ở Việt Nam. Bộ Giao thông Vận tải cần có văn bản chỉ đạo cho tất cả các trường đào tạo huấn luyện Hàng hải tiến hành thành lập Hội đồng tự đánh giá năng lực đào tạo, huấn luyện của trường mình. Mỗi hội đồng tự đánh giá của các trường gồm tối thiểu 15 thành viên. Trong hội đồng gồm có: chủ tịch, các phó chủ tịch, thư kí và các thành viên hội đồng. Trong mỗi hội đồng lại chia thành các nhóm công tác chuyên trách. Mỗi nhóm công tác chuyên trách phụ trách từ 1 đến 2 tiêu chuẩn đánh giá. Tiếp đến, Bộ Giao thông Vận tải cần tiến hành mở lớp tập huấn kỹ năng tự đánh giá cho các hội đồng của các trường đào tạo, huấn luyện Hàng hải. Đồng thời, Bộ Giao thông Vận tải vạch ra thời hạn bắt đầu và kết thúc tự đánh giá. Sau khi có kết quả tự đánh giá của các trường, Bộ Giao thông Vận tải tổ chức các đoàn đánh giá ngoài để tiến hành đánh giá năng lực đào tạo huấn luyện Hàng hải, phân loại và cấp “chứng nhận cấp độ” cho các trường đào tạo, huấn luyện Hàng hải. Bộ căn cứ vào đó để giao chỉ tiêu tuyển sinh hay có các chế độ, chính sách tăng cường đầu tư các nguồn lực cho nhà trường.

Ngoài ra, Bộ Giao thông Vận tải cần hoàn thiện quy hoạch mạng lưới các trường đào tạo, huấn luyện Hàng hải các cấp ở Việt Nam. Trên cơ sở hiện trạng phân bố các trường đào tạo, huấn luyện Hàng hải các cấp ở Việt Nam hiện nay và nhu cầu phát triển nguồn nhân lực Hàng hải trong tương lai của Việt Nam, Bộ Giao thông Vận tải có kế hoạch xây dựng 3 trường ĐH Hàng hải ở 3 nơi là Hải Phòng, Thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng (xây dựng mới thêm 1 trường ĐH Hàng hải ở Đà Nẵng). Mỗi miền có 2 trường cao đẳng Hàng hải (Cả nước phát triển thành 6 trường cao đẳng Hàng hải). Trong mỗi trường cao đẳng đào tạo 3 trình độ cao đẳng, trung cấp và sơ cấp.

Tài liệu tham khảo

- [1] Đặng Văn Uy, (2006), *Nâng cao năng lực đào tạo Hàng hải các cấp tại Việt Nam*, Đề tài nghiên cứu khoa học trọng điểm cấp Bộ, Hà Nội.
- [2] Trần Khánh Đức, (2000), *Nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn bảo đảm chất lượng đào tạo đại học và trung học chuyên nghiệp*, Hà Nội.
- [3] Trần Khánh Đức, (2002), *Sự phạm kỹ thuật*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [4] Trung tâm Kỹ thuật Tiêu chuẩn - Đo lường chất lượng, (2000), *Hướng dẫn áp dụng ISO trong dịch vụ hành chính*, Thành phố Hồ Chí Minh.
- [5] Trần Khánh Đức, (2004), *Quản lý và kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [6] UNESCO PROAP, (2000), *Kiểm yếu Hội thảo quốc tế về đảm bảo chất lượng đào tạo đại học*, Đà Lạt.

THE SYSTEM OF EVALUATING THE COMPETENCE OF MARITIME TRAINING AND EDUCATION IN VIETNAM

Nguyễn Đức Ca¹, Hoàng Thị Minh Anh²

¹ Email: nguyenducca.21.05.2018@gmail.com

² Email: anglesparis2001@yahoo.com

The Vietnam National Institute of Educational Sciences
101 Tran Hung Dao, Hoan Kiem, Hanoi, Vietnam

ABSTRACT: *The competence evaluation system according to international standards must be thoroughly understood by all officials, teachers, employees and students. The system for evaluating the competence of maritime training and coaching must have a specialized section under the direct leadership of the principal. This department is in charge of monitoring the implementation of the system of evaluation, inspection and supervision of the implementation process, thereby providing improvement requirements. Periodically organizing self-assessment of the competence and the quality of maritime training and education as a basis for the school leaders to have appropriate solutions in allocating resources more effectively so as to gradually improve the quality of training and education in the school. The article mentions the following contents: current situation of the system of evaluating the competence of maritime training and education; principles for evaluating the training and coaching competence; methods of assessing the competence of training and education; establishing the system and some conclusions on the system for evaluating the competence of maritime training and coaching in Vietnam.*

KEYWORDS: Evaluation; competence; training; coaching; maritime.