

NỀN GIÁO DỤC MỸ VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ GỢI MỞ CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC VIỆT NAM

*Lê Hoàng Việt Lâm**

Là một quốc gia rộng lớn, bao quanh là Canada, Đại Tây Dương, Mexico và Thái Bình Dương, Mỹ bao gồm 50 bang với diện tích khoảng 9.629.047km², đất nước được coi là phát triển nhất trên thế giới về mọi mặt: kinh tế, giáo dục, công nghệ khoa học... Trong quá trình xây dựng và phát triển của mình, Mỹ đặc biệt quan tâm đến việc đầu tư cho giáo dục. Do đặc thù đa dạng và linh hoạt của mình, do có những chiến lược đúng đắn cho giáo dục và đào tạo, đội ngũ các nhà trí thức được đào tạo cơ bản cùng với sự phát triển vượt bậc đi trước của khoa học công nghệ, hệ thống giáo dục của Mỹ có những bước tiến dài và đạt được nhiều thành tựu rất cao, quy mô lớn với gần 7.000 trường sau trung học, tổng cộng hơn 17 triệu sinh viên. Với lịch sử của nước Mỹ và nhân dân Mỹ, từ nhiều nguồn gốc, nhiều nhu cầu, khát vọng khác nhau, thực tế giáo dục Mỹ luôn nhạy cảm với những điểm yếu và nhận thức được những điểm mạnh của mình để có thể phát triển một tương lai tốt đẹp. Nhà giáo dục học nổi tiếng Gunnar Myrdal đã từng nói: “Trong suốt chiều dài lịch sử của nước Mỹ, giáo dục luôn là niềm hy vọng lớn lao để cải biến từng cá nhân và xã hội”. Phần lớn các nhà sử học đều nhất trí rằng rất nhiều tiến bộ về kinh tế, chính trị, khoa học và văn hóa của Mỹ đạt được trong lịch sử khá ngắn ngủi của mình là nhờ vào sự phát triển của giáo dục¹.

1. Hệ thống giáo dục đại học và sau đại học ở Mỹ

Ở Mỹ, chế độ giáo dục là bắt buộc và miễn phí cho đến 16 hoặc 18 tuổi. Mỗi bang tự tổ chức lấy các trường học, gọi là trường công (public schools); chung cả nước có Văn phòng Giáo dục liên bang (Federal Office of Education) ở Washington D.C. Khắp nơi đều có:

- Trường mẫu giáo (nursery schools) và nhà trẻ (kin-dergarten) cho trẻ em từ 2 đến 6 tuổi.
- Trường tiểu học (primary schools) với 6 hoặc 8 năm cho độ tuổi từ 6 đến 12, hoặc 14.

* Giảng viên - Trường Đại học An ninh Nhân dân Tp.HCM

¹ Ở bài viết này, trong khuôn khổ của một bài Hội thảo, chúng tôi chỉ đi sâu tìm hiểu hệ thống giáo dục của Mỹ ở bậc Đại học và sau Đại học.

- Trường trung học (high schools) với 4 năm/lớp cho độ tuổi từ 12 đến 18 tuổi.
- Các trường đại học (colleges) và tổng hợp (universities).

Đối với các trường đại học, sinh viên phải học 4 năm, cuối khóa sinh viên tốt nghiệp được cấp bằng cử nhân (B.A.-Bachelor of Art, hoặc B.S.-Bachelor of Science) hoặc kiêm cả hai (cum laude) nếu kết quả thi tốt. Tiếp tục nghiên cứu chuyên đề hai năm nữa, nghiên cứu sinh có thể lấy bằng Thạc sĩ (MS-Master of Sciences hoặc MA-Master of Art, hoặc MBA-master of Business Administration). Chứng chỉ thạc sĩ là một loại bằng 2 năm phục vụ cho việc đào tạo chuyên sâu vào một lĩnh vực cụ thể nào đó. Các sinh viên có thể được nhận vào các chương trình đào tạo thạc sĩ nếu họ đã có bằng đại học trong lĩnh vực đó. Tuy nhiên, có rất nhiều trường hợp ngoại lệ, ví dụ như bằng MBA (thạc sĩ quản trị kinh doanh) không cần sinh viên phải tốt nghiệp với bằng đại học về quản trị kinh doanh. Bằng thạc sĩ của Mỹ chủ yếu yêu cầu học sinh cao học hoàn thành các khóa học trong 2 năm. Không giống như học sinh đại học, sinh viên cao học sẽ phải hoàn thành các môn học tập trung vào chuyên ngành chính của mình. Do đó sinh viên đại học thường phải quyết định nên chọn chuyên ngành gì trước khi đăng ký vào học các chương trình thạc sĩ.

Có bằng M.A, M.S hoặc M.B.A, các sinh viên có thể tiếp tục nâng cao kiến thức và nghiên cứu chuyên sâu về một ngành hẹp nào đó (2 đến 3 năm) để có thể tham gia chương trình đào tạo và thi lấy bằng Tiến sĩ (Ph.D-Doctor of Philosophy). Ở bậc tiến sĩ, chương trình học và nghiên cứu sẽ tập trung sâu hơn ở bậc thạc sĩ. Một số sinh viên thường có trước bằng thạc sĩ trước khi đăng ký vào chương trình tiến sĩ, nhưng điều đó không phải là bắt buộc. Việc hoàn thành một chương trình tiến sĩ sẽ phụ thuộc vào:

1. Kiến thức nền của sinh viên từ trước đó (sinh viên đã có bằng thạc sĩ thường kết thúc chương trình tiến sĩ sớm hơn sinh viên chưa có bằng thạc sĩ nếu cùng một chuyên ngành cụ thể nào đó)
2. Ngành học
3. Khả năng, ý chí và sự chăm chỉ của ứng viên
4. Độ phức tạp của đề tài mà thí sinh chọn cho luận án tiến sĩ

Thông thường luận án tiến sĩ là một cuốn nghiên cứu rất dài, sâu rộng, tổng hợp và mới mẻ về một lĩnh vực cụ thể và hẹp. Nhiều người nhất trí rằng ở các bậc đào tạo

cao như Thạc sỹ, Tiến sỹ, nghiên cứu và đào tạo chuyên môn thì các trường đại học ở Mỹ là một trong những nơi tốt nhất thế giới.

Là đất nước có nền giáo dục phát triển mạnh mẽ và mang tính thực tiễn cao, với một hệ thống các trường Đại học tốt nhất trên thế giới, với chính sách “trái thăm đờ” mời gọi sinh viên nước ngoài mong muốn du học ở Mỹ trong những năm gần đây, số lượng du học sinh nước ngoài ở Mỹ đã không ngừng tăng lên và luôn dẫn đầu trên toàn thế giới. Theo Báo cáo Open Doors của Viện Giáo dục Quốc tế Hoa Kỳ (IIE), trong niên khóa 1954-1955, số sinh viên quốc tế ở Mỹ là 34.000 sinh viên thì đến niên khoá 2003 – 2004 là hơn 572.000 sinh viên và niên khoá 2006 – 2007 là 583.000 sinh viên đang học tập, nghiên cứu ở Mỹ².

Vì sao các trường đại học của Mỹ lại có tính thu hút như vậy? Có thể lý giải trên cơ sở xem xét các đặc thù sau đây của nền đại học Mỹ:

- Mỹ có một nền đại học đa dạng, phong phú, mềm dẻo, có tính thích nghi cao và gắn chặt với thực tiễn sản xuất và xã hội.

- Giáo dục đại học ở Mỹ chịu ảnh hưởng của thị trường lao động nhiều hơn là việc lập kế hoạch. Nền đại học của Mỹ chịu nhiều ảnh hưởng của các trường đại học Anh về các ngành học nhân văn và của các trường đại học Đức về việc nghiên cứu, đào tạo sau đại học và đào tạo chuyên ngành.

- Đặc điểm của giáo dục đại học Mỹ là trong chương trình đào tạo bao gồm phần giáo dục đại cương, các môn tự chọn, các môn học bắt buộc và hệ thống tín chỉ xuyên suốt trong hệ thống đào tạo. Việc áp dụng hệ thống tín chỉ trong đào tạo là một sáng kiến quan trọng cho phép sinh viên có thể chủ động và linh hoạt trong các chương trình và cơ sở đào tạo.

- Đại học của Mỹ có 2 loại trường: University và College, cả 2 loại trường này đều có nghĩa tiếng Việt là đại học và cấp bằng Bachelor.

Có thể nghiên cứu những nét nổi bật trong hệ thống giáo dục-đào tạo của Mỹ ở 5 góc độ sau đây:

² www.vietnamnet.com.vn

Một là, hệ thống giáo dục Đại học và sau Đại học của Mỹ mang tính cạnh tranh rất cao:

Ý tưởng của người Mỹ về giáo dục đại chúng cho tất cả mọi người đi cùng với nhận thức rằng nước Mỹ cũng cần các chuyên gia có trình độ cao. Do đó, trong hệ thống giáo dục đại học và đặc biệt là các trường đào tạo sau đại học có một hệ thống chọn lọc cao và hết sức cạnh tranh. Mỗi trường đều có những quy định về tiêu chuẩn tiếp nhận sinh viên riêng của mình, nên các trường đại học tốt nhất cũng là những trường khó có thể tiếp nhận vào học nhất. Một số trường đại học tuyển chọn rất cẩn thận ngay cả ở các lớp hệ đại học hay lớp bắt đầu. Năm 1991, trường đại học California chỉ tiếp nhận 40% tổng số những người xin học có đủ tiêu chuẩn, đối với trường Harvard con số này chỉ là 17,2%.

Hai là, thực hiện tốt việc kiểm soát giáo dục:

Có hai ảnh hưởng quan trọng đối với giáo dục Mỹ tạo nên đặc điểm của nó hiện nay, đó là quy mô và tính đa dạng cao tại mọi cấp độ của giáo dục. Ảnh hưởng thứ nhất là ảnh hưởng về vấn đề luật pháp hay chính phủ. Ảnh hưởng thứ hai là thuộc về văn hóa.

Hợp chủng quốc Hoa Kỳ không có một hệ thống giáo dục toàn quốc, Hiến pháp không quy định trách nhiệm giáo dục của chính phủ liên bang nên tất cả các vấn đề giáo dục đều thuộc về từng bang. Cho dù có một Bộ giáo dục của liên bang nhưng chỉ có các chức năng: thu thập thông tin, cố vấn và giúp đỡ tài chính cho các chương trình giáo dục nhất định.

Hiến pháp từng bang lại cho phép các cộng đồng địa phương kiểm soát thực sự về mặt hành chính đối với các trường công. Có khoảng 15.300 khu vực trường học trong 50 bang. Các Ban giám hiệu gồm các công dân được bầu lên từ mỗi cộng đồng giám sát các trường học ở mỗi khu vực, và chính họ, chứ không phải là bang, đề ra chính sách của trường học và quyết định thực sự sẽ dạy những nội dung gì.

Những người quản lý trường học phải thể hiện những mong muốn của địa phương và những quan tâm về giáo dục khi họ được cộng đồng bầu ra. Tất cả các trường phổ thông hay các trường đại học đều có các nhóm tự quản lý, các hiệp hội hay ban bộ tín nhiệm và đều khá tự do trong việc quyết định những tiêu chuẩn, tiếp nhận học sinh và những yêu cầu về tốt nghiệp riêng của mình. Kết quả chủ yếu của tình hình khác thường này là sự đa dạng và rất linh hoạt trong hệ thống giáo dục đại học và sau Đại học trong cả nước.

Hàng năm, có hàng trăm công trình nghiên cứu kiểm tra khắt khe các trường học trên toàn quốc được công bố. Ở mỗi trường lại có các khoa nghiên cứu và đánh giá về giáo dục. Trong những giai đoạn nhất định việc kiểm tra đánh giá này lại có phần khắt khe hơn. Những cuộc tranh luận của công chúng về chất lượng, nội dung và các mục tiêu giáo dục luôn diễn ra rộng lớn công khai trên toàn nước Mỹ.

Ba là, giáo dục Mỹ đề ra các mục tiêu rất cụ thể:

- Về cơ bản, người Mỹ luôn hướng tới cơ hội giáo dục bình đẳng, bất kể tầng lớp xã hội, nguồn gốc dân tộc, chủng tộc hay sắc tộc nào. Những ảnh hưởng về văn hóa đối với giáo dục của Mỹ cũng quan trọng không kém, nhưng khó có thể xác định hơn. Trình độ giáo dục tổng thể cao luôn luôn được xem như là một sự tất yếu trong hệ thống giáo dục ở Mỹ.

- Giáo dục tại Mỹ cũng có truyền thống nhằm phục vụ mục tiêu tập hợp mọi người lại với nhau, tức là mục tiêu “Mỹ hóa”. Các trường học ở Mỹ đã phục vụ mục tiêu tập hợp lại hàng trăm nhóm văn hóa, ngôn ngữ, tôn giáo nguồn gốc về xã hội và chính trị đại diện cho hàng triệu triệu người nhập cư khác nhau.

- Giáo dục góp phần cải tạo xã hội - làm giảm bớt những khác biệt về nguồn gốc xã hội cũng như về sắc tộc hay chủng tộc đã và đang được nhiều người chấp nhận. Phần lớn các trường đại học công cũng như tư đều rất tích cực ủng hộ mục tiêu “đa dạng dân chủ” này và thể hiện điều đó trong việc lựa chọn các sinh viên của mình.

- Mục tiêu lớn của giáo dục là một cách “làm cho bản thân trở nên tốt hơn”, hay “vươn lên trên thế giới này”, nó như là một phần căn bản của Giác mơ Mỹ. Hàng triệu người nhập cư tới Mỹ thường gắn liền những hy vọng của họ mong muốn có được một cuộc sống tốt đẹp hơn với một nền giáo dục tốt cho chính bản thân họ và quan trọng nhất cho con cái họ. Bước khởi đầu – cho dù mục tiêu cuối cùng là tiền tài, danh vọng, quyền lực hay chỉ đơn giản là kiến thức – thường bắt đầu từ ngưỡng cửa của trường đại học.

Bốn là, chú trọng việc đánh giá chất lượng giảng dạy và đề cao trách nhiệm của GV

Cuối học kỳ, trước kỳ thi hết môn, mỗi sinh viên được phát một mẫu “đánh giá giảng dạy”. Sinh viên được nhận xét về những điều bổ ích hay chưa bổ ích của môn học, ưu điểm và nhược điểm của môn học, ưu điểm và nhược điểm của người giảng dạy. Giáo sư không được can thiệp vào đánh giá này.

Đây là một hình thức xả “stress” mà các đại học Mỹ dành cho sinh viên. Đại học cũng có thể, trong một chừng mực nhất định, dựa trên những đánh giá của sinh viên để thay đổi một phần nội dung môn học, khiến cho nó dễ được thu nhận hơn. Một số đại học thông báo lại cho giáo sư bản tổng hợp những đánh giá của sinh viên đối với bài giảng của giáo sư này.

Việc đề cao trách nhiệm của giáo viên được xác định như sau:

- Mọi giáo viên đều có quyền tham gia quá trình đào tạo giáo viên ban đầu và các hoạt động đào tạo liên tục nhằm phát triển chuyên môn, qua đó giáo viên sẽ được cung cấp kiến thức và các kỹ năng cần thiết cho việc dạy dỗ một “dân số” học sinh ngày càng đa dạng với những nhu cầu giáo dục, xã hội và sức khỏe khác nhau.

- Mọi giáo viên đều có những cơ hội liên tục tiếp thu kiến thức cùng các kỹ năng bổ sung cần thiết để có thể giảng dạy tốt những nội dung của từng môn học.

- Mọi tiểu bang và cấp quận huyện phải kiến tạo được các chiến lược tích hợp nhằm thu hút, tuyển chọn, chuẩn bị, tái đào tạo và hỗ trợ việc phát triển chuyên môn cho các giáo viên, các nhà quản lý giáo dục cùng các nhà giáo dục khác, để hình thành một nguồn nhân lực gồm nhà giáo chuyên nghiệp hết sức tài giỏi để có thể giảng dạy những nội dung đầy thách thức.

- Thiết lập các mối hợp tác, bất cứ lúc nào có thể được, giữa các cơ quan giáo dục ở địa phương, học viện giáo dục cao cấp, phụ huynh học sinh, giới lao động, kinh doanh cùng các hiệp hội nghề nghiệp ở địa phương, nhằm cung cấp và hậu thuẫn các chương trình phát triển chuyên môn cho các nhà giáo.

Theo Bộ Giáo dục Mỹ, một trong những tiêu chuẩn mới được nhấn mạnh trong vấn đề đào tạo giáo viên chính là khả năng người thầy có thể tạo nên những bước đột phá để kéo cộng đồng đến gần lớp học hơn, từ đó nâng cao chất lượng giảng dạy nhờ sự hỗ trợ của cộng đồng.

Bởi lẽ, việc nâng cao chất lượng giáo dục quốc gia, như tài liệu hướng dẫn dành cho giáo viên của Bộ Giáo dục Mỹ khẳng định rõ là “không có trường học nào, thầy cô nào hay bất cứ một ai khác có thể làm điều này một mình”. Ngay từ năm 1994, cựu bộ trưởng giáo dục Mỹ Richard W. Riley đã nỗ lực hợp tác với hơn 400 gia đình, tổ chức giáo dục, khoa học, cộng đồng, tôn giáo và các doanh nghiệp để phát triển một dự án nâng cao chất lượng học tập của học sinh mang tên “Strong families, strong schools”

(Gia đình vững mạnh, nhà trường vững mạnh). Mô hình nhà trường - thân thiện - gia đình, nhà trường - thân thiện - cộng đồng là một bước tiến lớn, đòi hỏi người dân bắt tay vào việc học và tự học - không chỉ vì con em mình, mà còn vì bản thân.

Năm 1997, lần đầu tiên trong lịch sử tiểu bang, Sở Giáo dục Alaska³ đã xác nhận và công bố tám tiêu chuẩn cụ thể về kỹ năng và khả năng dành cho giáo viên và những ai công tác trong ngành giáo dục để nâng cao chất lượng giảng dạy, bao gồm:

1. Người thầy phải mô tả được triết lý giáo dục của nhà sư phạm và nhấn mạnh được sự liên quan của triết lý đó với tác vụ dạy học của mình.

2. Người thầy phải thông hiểu cách thức mà qua đó học sinh học hỏi và phát triển, cũng như áp dụng những điều này trong tác vụ dạy học của mình.

3. Người thầy phải dạy cho học sinh biết cách tôn trọng các đặc tính cá nhân và văn hóa của riêng họ.

4. Người thầy phải nắm rõ lĩnh vực nội dung dạy học của mình cũng như các phương pháp để giảng dạy nội dung này.

5. Người thầy phải tạo cơ hội, giám sát và đánh giá quá trình học của học sinh.

6. Người thầy phải kiến tạo và duy trì một môi trường học tập mà trong đó tất cả học sinh và nguồn lực xã hội tham gia đóng góp tích cực.

7. Người thầy phải thực hiện tác vụ của mình với tư cách một người cộng tác với cha mẹ, gia đình và cộng đồng.

8. Người thầy phải tham gia đóng góp vào sự nghiệp giáo dục của nhà trường, địa phương, đất nước.

Năm là, chú trọng công tác kiểm định giáo dục:

Nét nổi bật trong chiến lược phát triển giáo dục-đào tạo ở Mỹ chính là việc họ rất chú trọng đến công tác kiểm định chất lượng giáo dục Đại học và sau Đại học. Do đặc thù đa dạng và linh hoạt của mình cùng với sự phát triển vượt bậc đi trước của khoa học công nghệ, hệ thống giáo dục của Mỹ được đánh giá là có chất lượng kiểm định rất cao. Ở Mỹ, việc được phép hoạt động (state approved/licensed) là do nhà trường đáp ứng các

³ Theo: www.eed.state.ak.us/standards/pdf/teacher.pdf

yêu cầu về thành lập trường theo quy định từng tiểu bang như cơ sở vật chất, tính an toàn, tiền ký quỹ, thuế... Còn việc kiểm định (accreditation) lại liên quan đến chất lượng của các chương trình đào tạo (academic quality). Được thành lập không có nghĩa là đạt kiểm định. Chính vì lẽ đó, ở Mỹ có sự phân biệt rất rõ ràng giữa các trường được kiểm định (accredited universities) và các lò sản xuất bằng cấp (degree/diploma mills).

Ở Mỹ, có hai cơ quan công nhận (accrediting agencies) các tổ chức kiểm định là Bộ Giáo dục liên bang (USDE) và CHEA, trong đó USDE là cơ quan nhà nước và CHEA là cơ quan độc lập được các trường và các tổ chức kiểm định thừa nhận. Như vậy, hai cơ quan này không trực tiếp kiểm định các trường mà các trường được kiểm định thông qua các tổ chức kiểm định.

Uy tín nhất là 8 tổ chức kiểm định ở sáu vùng địa lý như vùng đông bắc, vùng phía nam, vùng phía tây; rồi đến 11 tổ chức cấp quốc gia như Hội đồng kiểm định giáo dục và đào tạo từ xa, Hội đồng kiểm định các trường cao đẳng và trung học dạy nghề; và 66 tổ chức chuyên môn nghề nghiệp như Hội đồng kiểm định về điều dưỡng đại học, Hội đồng kiểm định về đào tạo giáo viên, Ủy ban Kiểm định nha khoa Mỹ. Các tổ chức này được hoặc USDE, CHEA hay cả hai cơ quan này đồng công nhận. Tính đến thời điểm này, cả hai cơ quan này đều xây dựng cơ sở dữ liệu về các trường sau trung học (khoảng 60% là đại học) được kiểm định với khoảng 7.000 trường và 18.000 chương trình đào tạo (và có cả danh sách các lò sản xuất bằng cấp).

Ngoài ra, trên các trang web đều có thông báo về các dấu hiệu nhận biết về các lò sản xuất bằng cấp, thậm chí có cả danh sách các trường bị đưa ra tòa do vi phạm luật (như không đảm bảo các yêu cầu theo quy định, lừa đảo, hay không thông báo công khai cho mọi người biết về việc không được kiểm định).

Được kiểm định dưới mắt công chúng có nghĩa là chất lượng được đảm bảo, có thể tiếp cận với ngân sách chính phủ (hỗ trợ tài chính và dự án nghiên cứu), sinh viên trong các trường được kiểm định có thể chuyển đổi lẫn nhau, và tạo được niềm tin nơi các nhà tuyển dụng. Như vậy, trường không được kiểm định sẽ không liên thông với các trường được kiểm định và sinh viên từ các trường không được kiểm định sẽ không có lợi thế khi tìm việc. Sắp tới các tổ chức kiểm định Mỹ sẽ tập trung vào việc nâng cao ý thức của công chúng về các lò sản xuất bằng cấp, siết chặt các quy định kể cả việc thông qua cơ quan lập pháp để trở thành luật, và tăng cường việc hợp tác với các nước để nhằm hạn chế các tác hại phát sinh từ các lò bằng cấp này.

2. Một số kiến nghị, đề xuất cho nền giáo dục Việt Nam

Từ việc nghiên cứu những nét đặc trưng cơ bản và mặt tích cực của hệ thống giáo dục Đại học và sau Đại học của Mỹ, chúng ta có thể rút ra một số kiến nghị, đề xuất cho sự phát triển của nền giáo dục Việt Nam, cụ thể là:

Thứ nhất, tăng cường công tác thanh tra và kiểm tra chặt chẽ

Với mục đích chấn hưng nền giáo dục nước nhà, ngày 8/9/2006 Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Chỉ thị số 33/2006/CT-TTg về “Chống tiêu cực trong thi cử và khắc phục bệnh thành tích trong giáo dục”. Ngày 31.7.2006, Bộ trưởng Bộ GD và ĐT cùng giám đốc sở GD và ĐT của 64 tỉnh thành trong cả nước đã cùng ký cam kết thực hiện cuộc vận động “Nói không với tiêu cực trong thi cử và bệnh thành tích trong giáo dục”. Tiếp đó, Bộ GD và ĐT đã phát động cuộc vận động “Nói không với đào tạo không đạt chuẩn và không đáp ứng nhu cầu xã hội”, và đã đưa lại những kết quả rất đáng khích lệ.

Tuy nhiên, thời gian qua, chất lượng giáo dục và đào tạo nhìn chung còn thấp, còn nhiều yếu kém, bất cập, chưa đáp ứng được nhu cầu ngày càng cao trong công cuộc đổi mới và hội nhập kinh tế quốc tế, đặc biệt là tình trạng tiêu cực trong thi cử và căn bệnh thành tích trong giáo dục mà minh chứng rõ ràng nhất chính là những vụ việc điển hình đã xảy ra trong thời gian qua, gây bức xúc trong toàn xã hội, làm mất đi hình ảnh của nền giáo dục nước nhà. Điển hình là vụ “chạy” điểm trong kỳ thi học phần tại trường Đại học Mở thành phố Hồ Chí Minh (trung bình mỗi môn từ 5 đến 13 triệu đồng); vụ việc nâng điểm trong kỳ thi tuyển sinh cao học tại trường Đại học Huế (17 thí sinh cao học của Đại học Huế từ điểm rớt "biến" thành điểm đỗ, trong đó có thí sinh 2 điểm được nâng lên thành... 50 điểm)..., mà đặc biệt là những tiêu cực tại trường Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh. Qua thanh tra, Bộ GD-ĐT phát hiện điểm nhiều bài thi môn này bị sửa theo hướng nâng lên. Nghiêm trọng hơn, các giám khảo đã sửa điểm số ngay cả đối với phần chấm của giám khảo khác. Đoàn thanh tra còn phát hiện đề thi có một số nội dung nằm ngoài chương trình ôn tập chung mà trường phổ biến cho tất cả thí sinh nhưng lại nằm trong nội dung của một lớp "phụ đạo" riêng. Điều này gây thiệt thòi cho những thí sinh không tham gia lớp "phụ đạo". Ngoài ra, quy trình chấm thi trên bài thi và phiếu thi cũng không được bảo đảm...

Theo báo cáo của thanh tra Bộ GD&ĐT, năm 2008, có 23 trường tuyển sinh vượt chỉ tiêu, trong đó nhiều nhất là Đại học Hùng Vương và Đại học Mở TP HCM. Dù được giao tuyển 1.200 chỉ tiêu nhưng ĐH Hùng Vương đã tuyển tới hơn 3.200 sinh viên, vượt

270%. Tương tự, chỉ tiêu hệ Cao đẳng của Đại học Mở TP HCM là 500 sinh viên nhưng trường này tuyển tới gần 1.200 em, vượt 230%. Cũng theo kết luận thanh tra, do vận dụng sai Điều 33 Quy chế Tuyển sinh nên một số trường đã lấy điểm trúng tuyển quá thấp, như Đại học Mở TP HCM, Đại học Yersin có điểm trúng tuyển vào hệ đại học 3 môn văn hóa là 5 điểm, Đại học Dân lập Cửu Long lấy điểm NV1 là 6,5, Đại học Dân lập Bình Dương lấy điểm trúng tuyển NV1, NV2 là 7 điểm... Ngoài ra, một số ngành học như Công nghệ thông tin đòi hỏi kỹ năng Toán cao nhưng thí sinh trúng tuyển chỉ đạt 0,5-1 điểm Toán...

Thực tế đó cho thấy, công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát giáo dục Đại học và sau Đại học ở nước ta còn yếu, chưa được quan tâm đúng mức, nếu không giải quyết kịp thời sẽ để lại những hệ lụy không lường trước được.

Chính vì lẽ đó, để nâng cao chất lượng giáo dục Đại học và sau Đại học, việc tăng cường công tác thanh tra và kiểm tra là rất cần thiết và cấp bách. Cần tránh xu hướng tổ chức hoạt động thanh tra nhưng lại có thông báo trước hoặc thanh tra một cách qua loa, đại khái. Khi phát hiện những sai phạm cần kiên quyết và nhanh chóng xử lý, không để kéo dài, thậm chí là rút giấy phép hoạt động hoặc xử lý hình sự nếu có dấu hiệu phạm tội. Có như thế mới có tác dụng răn đe và đảm bảo được chất lượng trong công tác giáo dục.

Thứ hai, thực hiện chương trình giáo dục theo hệ thống tín chỉ

Đào tạo theo tín chỉ là phương thức đào tạo ở bậc đại học đã được áp dụng từ lâu ở Mỹ và ở nhiều nước trên thế giới. Trong quá trình hội nhập và hợp tác quốc tế hiện nay, giáo dục đại học Việt Nam cũng đang chuyển dần sang phương thức đào tạo theo tín chỉ.

Từ năm 1993, nhiều trường đại học ở Việt Nam đã bắt đầu thử nghiệm hệ thống tín chỉ, bao gồm Đại học Cần Thơ, Đại học Đà Lạt, Đại học Bách khoa... Tuy vậy, các trường đại học ở Việt Nam vẫn chưa xem hệ thống tín chỉ như một phương tiện đẩy mạnh việc thực hiện những quan niệm giáo dục có được thông qua quá trình tranh luận, tư vấn và lãnh đạo. Thay vào đó, hệ thống tín chỉ đang được dùng như một thứ băng dán nhằm xoa dịu những chỉ trích hiện tại, mà không tác động thật sự đến việc cải cách chương trình, nên việc sử dụng vẫn còn nhiều bất cập, hạn chế. Việc thực hiện hệ thống tín chỉ ở Việt Nam rất giống với những thử nghiệm ở Trung Quốc mặc dù với ít tham vọng hơn. Nếu muốn thành công trong việc dùng hệ thống tín chỉ như một công cụ để

cải cách giáo dục, trước hết cần có nhiều hơn những công trình nghiên cứu về những vấn đề quản lý đang đặt ra cho cơ chế hiện tại của hệ thống đại học Việt Nam, đồng thời các nhà quản lý giáo dục, giảng viên và những người làm chính sách cần phải tự mình sáng tạo một tầm nhìn, một quan niệm, cũng như mục tiêu giáo dục chứa đựng trong những quan niệm ấy.

Mặt khác, khi chuyển sang phương thức đào tạo theo tín chỉ, đòi hỏi các trường cần phải tăng cường việc kiểm tra, đánh giá. Hoạt động này phải được tiến hành liên tục, nhanh chóng, khách quan, công bằng và chính xác. Các kết quả thu được qua kiểm tra, đánh giá phải phản ánh đúng năng lực, mức độ nắm vững kiến thức, kỹ năng tự học, tự nghiên cứu và khả năng ứng dụng của sinh viên, đồng thời phải phản ánh đúng hiệu quả của quá trình giảng dạy và hướng dẫn sinh viên tự học của giáo viên. Những tác kết quả đó phải có tác dụng phản hồi rất nhanh chóng tới việc học của trò, việc dạy của thầy, việc điều chỉnh nội dung, phương pháp dạy học, chương trình đào tạo và hợp lý hóa quá trình giáo dục chung của từng trường đại học.

Thứ ba, tổ chức định kỳ hoạt động đánh giá chất lượng giảng dạy của giáo viên

Khi tổ chức đánh giá chất lượng giảng dạy của giáo viên, cần đánh giá lượng kiến thức và những kỹ năng cần thiết mà sinh viên hấp thụ được qua bài giảng đó, với những tiêu chí cụ thể là:

- Nội dung bài giảng phải làm tăng thêm sự hiểu biết và khả năng áp dụng lý thuyết vào thực tế của sinh viên.
- Nâng cao kỹ năng phân tích và lập luận của sinh viên.
- Phát triển tính sáng tạo và khuyến khích sự đổi mới ở sinh viên.
- Tạo điều kiện để cho các sinh viên học hỏi, trao đổi kinh nghiệm.
- Phát triển các kỹ năng ứng xử, tinh thần tập thể, tính trách nhiệm, kiên nhẫn, biết lắng nghe và tự khẳng định.
- Thay đổi thái độ của học viên trước một vấn đề cụ thể.
- Luôn đặt sinh viên vào trạng thái suy nghĩ, phải hành động nên đã tạo hứng thú, tập trung sự chú ý trong học tập, góp phần phát huy cao độ tính tích cực, độc lập và tự duy sáng tạo của sinh viên.

- Kết quả của quá trình dạy học, sinh viên chẳng những nắm được tri thức mà còn biết vận dụng tri thức vào thực tế.

Đặc biệt, cần chú trọng việc đánh giá chất lượng giảng dạy của giáo viên từ sinh viên, thông qua các bảng hỏi hoặc tiến hành điều tra xã hội học.

Thứ tư, tăng cường hợp tác trên lĩnh vực giáo dục – đào tạo với Hoa Kỳ

Trong những năm qua, Bộ Giáo dục và Đào tạo, các nhà làm công tác quản lý giáo dục đã thường xuyên chú trọng đến việc giao lưu, hợp tác với các nền giáo dục, trường Đại học có uy tín trên thế giới. Đặc biệt, trong thời gian gần đây, nhiều nội dung quan trọng được bàn thảo trong các chuyến thăm của các nguyên thủ quốc gia đã thể hiện sự quan tâm sâu sắc đến sự nghiệp giáo dục của nước nhà. Một trong những thành công quan trọng nhất trong chuyến thăm Mỹ hồi tháng 6/200... vừa qua của Thủ tướng Nguyễn Tấn Dũng chính là việc thúc đẩy mạnh mẽ hợp tác giáo dục và đào tạo một cách hiệu quả với Mỹ, một đất nước có nền giáo dục tiên tiến bậc nhất trên thế giới. Trong thời gian ở Mỹ, Thủ tướng Nguyễn Tấn Dũng và phái đoàn Việt Nam đã dành nhiều thời gian cho các hoạt động giáo dục. Nhiều diễn đàn, tọa đàm về giáo dục đã được hai nước tổ chức cả ở thủ đô Washington DC và thành phố Houston. Một trong những kết quả cụ thể về hợp tác giáo dục mà hai nước đạt được trong chuyến thăm của Thủ tướng Nguyễn Tấn Dũng chính là việc Bộ Giáo dục & Đào tạo Việt Nam và Bộ Ngoại giao Mỹ đã ký kết thoả thuận thành lập Nhóm chuyên trách giáo dục để cùng nghiên cứu, đề xuất với chính phủ hai nước các biện pháp thúc đẩy hợp tác giáo dục song phương. Theo phúc trình về du học sinh năm 2007 của Viện Giáo dục Quốc tế (Insitute of International Education-IIIE) Mỹ lần đầu tiên, Việt Nam được xếp vào "top 20" những quốc gia có nhiều du học sinh nhất và mức tăng mạnh nhất. Số lượng sinh viên Việt Nam du học tại các trường đại học Mỹ đã tăng từ 4.597 lên đến 6.036 người.

Trong thời gian tới theo tôi Việt Nam cần xúc tiến hợp tác về giáo dục với Mỹ trên các mặt cơ bản sau:

- Tăng cường quan hệ hợp tác giữa các trường đại học, cao đẳng Việt Nam với các trường đại học và cao đẳng của Mỹ, trong đó có việc tiến tới xây dựng các trường đại học hợp tác Việt-Mỹ tại Việt Nam.

- Tăng cường các nguồn học bổng nhằm tăng số lượng sinh viên Việt Nam, đặc biệt là sinh viên sau đại học gồm thạc sĩ và tiến sĩ tại các trường đại học của Mỹ.

- Thúc đẩy xây dựng các chương trình đào tạo giúp sinh viên Việt Nam có được các kỹ năng cần thiết để phục vụ công cuộc công nghiệp hoá và hiện đại hoá đất nước.

- Nghiên cứu, chất lọc những nét mới, tích cực, phù hợp với tình hình Việt Nam của nền giáo dục Mỹ để áp dụng thí điểm vào Việt Nam (chọn một số trường làm thí điểm).

Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ X đã khẳng định: “*Giáo dục và đào tạo cùng với khoa học và công nghệ là quốc sách hàng đầu, là nền tảng và động lực thúc đẩy công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*”⁴. Tại Chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010, Thủ tướng Chính phủ đã xác định mục tiêu chung của phát triển giáo dục Việt Nam đến năm 2010 là: “*Tạo bước chuyển biến cơ bản về chất lượng giáo dục theo hướng tiếp cận với trình độ tiên tiến của thế giới, phù hợp với thực tiễn Việt Nam, phục vụ thiết thực cho sự phát triển của đất nước*”⁵. Trong suốt quá trình xây dựng đất nước, Đảng và Nhà nước ta luôn kiên trì mục tiêu giáo dục là phát triển con người và nguồn nhân lực vì đó là một yếu tố thúc đẩy nền kinh tế đất nước đi lên, là mục tiêu chung của toàn xã hội. Đó chính là nhân tố quyết định để phát huy tiềm năng, trí tuệ và năng lực sáng tạo của con người Việt Nam và cộng đồng dân tộc Việt Nam, là động lực quan trọng để đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hoá – hiện đại hoá đất nước, đưa nước ta tiến nhanh, mạnh và bền vững, chủ động hội nhập kinh tế quốc tế.

Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ X*, NXB CTQG, HN 2006.

2. Lê Quang Huy: [*Đôi điều cần biết về nước Mỹ*](#), Nxb Tp.Hồ Chí Minh, 2000.

3. Lê Minh Đức/Nguyễn Nghị: *Lịch sử nước Mỹ từ thời lập quốc đến thời hiện đại*, Nxb Văn hóa - thông tin, HN 1994.

4. Vũ Quang Tuấn: [*Năm ngày trên đất Mỹ: Thiên ký sự về chuyến thăm Hoa Kỳ của Chủ tịch nước Nguyễn Minh Triết*](#), Nxb Chính trị quốc gia, HN 2007.

⁴ Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ X*, NXB CTQG, HN 2006, trang 94 - 95

⁵ Trích theo: *Báo cáo nhiệm vụ và giải pháp phát triển giáo dục và đào tạo năm 2007 và kế hoạch đến năm 2010*, Bộ Giáo dục và Đào tạo, số 3150/BC – BGDĐT, ngày 10-4-2007.

5. Phi Bảg: *20 năm tham quan nước Mỹ*, Nxb Trẻ, TP. Hồ Chí Minh 1999.

6. Báo cáo nhiệm vụ và giải pháp phát triển giáo dục và đào tạo năm 2007 và kế hoạch đến năm 2010, Bộ Giáo dục và Đào tạo, số 3150/BC – BGDĐT, ngày 10-4-2007.

7. Các website: - www.tuoitre.com.vn

- www.thanhvien.com.vn

- www.vnexpress.net

- www.eed.state.ak.us/standards/pdf/teacher.pdf

ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG VÀ HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC

Nguyễn Thiện Tổng¹

Tóm tắt: Đại học không chỉ là trung tâm chất lượng cao mà còn phải hiệu quả kinh tế nữa. Đại học phải có những chương trình đào tạo chất lượng tốt với chi phí phải chăng, và phải làm thỏa mãn “khách hàng” của đại học. Nghiên cứu một số trường hợp tiêu biểu cho phong trào nâng cao tinh thần trách nhiệm của giáo dục đại học trên thế giới cho thấy các chính quyền ở Anh, Mỹ, Châu Âu và nhiều nơi khác đã tìm cách định lượng hóa thành quả và chất lượng của đại học để đánh giá và so sánh mức độ hiệu quả của việc đầu tư ngân sách cho trường đại học. Chính các trường đại học hoặc hội liên hiệp các trường đại học cũng tham gia việc xây dựng hệ thống các chỉ báo để định lượng hóa thành quả và đánh giá chất lượng cùng hiệu quả đào tạo đại học. Bằng cách sử dụng hệ thống về các chỉ báo chất lượng và thành quả hoạt động, chính quyền đặt ra một số đòi hỏi đối với các đại học đó là phải làm thỏa mãn “khách hàng” của đại học như các sinh viên, phụ huynh, người tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp, các thành viên trong cộng đồng địa phương, và các cơ quan tài trợ... Các cuộc khảo sát về mức độ “thỏa mãn của khách hàng” cũng là một số chỉ báo về chất lượng và hiệu quả đào tạo đại học.

1. Giới thiệu

Đại học không chỉ là trung tâm chất lượng cao mà còn phải hiệu quả kinh tế nữa. Chất lượng và hiệu quả thật ra rất khó xác định, vì chúng thuộc phạm trù nhận thức của người sử dụng. Chúng có thể gây lệch lạc và tạo ra những tranh cãi không dứt. Tuy nhiên các đại học thường được công chúng hay các chuyên gia đánh giá là đào tạo có chất lượng và hiệu quả hay không. Nói một cách đơn giản thì người ta đòi hỏi đại học phải có những chương trình đào tạo chất lượng tốt với chi phí phải chăng, và phải làm thỏa mãn “khách hàng” của đại học như các sinh viên, phụ huynh, người tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp, các thành viên trong cộng đồng địa phương, và các cơ quan tài trợ... Mỗi loại khách hàng có nhận thức khác nhau về hiệu quả của trường đại học, tuy nhiên có thể dựa vào hệ thống các chỉ báo để tìm một đánh giá chung về vấn đề này của các nhóm “khách hàng”.

¹ PGS.TS - Phó Hiệu trưởng Trường Đại học Cửu Long

Trong lĩnh vực kinh doanh, hiệu suất kinh tế là tỷ lệ đo lường lợi ích đầu ra so với chi phí đầu vào. Trong giáo dục đại học, hiệu suất liên quan đến việc đánh giá lợi ích đầu ra của việc giảng dạy, nghiên cứu, dịch vụ... bao gồm số giờ dạy, số bằng cấp phát hay số sinh viên tốt nghiệp, và số tiền nghiên cứu và dịch vụ đem lại. Mặt khác hiệu quả giáo dục đại học còn tùy vào sứ mạng nhà trường và mục tiêu đào tạo.

Để tối ưu hóa hiệu quả với nguồn lực giới hạn, trường đại học phải sử dụng nguồn lực một cách khôn ngoan nhất và hiệu quả nhất. Khi có thêm nguồn lực mới, trường đại học phải biết sử dụng chúng để đạt lợi ích lớn nhất tương ứng với sứ mạng của trường đại học về giảng dạy, nghiên cứu và phục vụ cộng đồng. Việc tối ưu hóa hiệu quả này đòi hỏi trường đại học phải có ý thức về thứ tự ưu tiên trong việc chọn lựa giữa các mục tiêu để phân bổ nguồn lực có được.

Xét theo quan điểm kinh doanh thì các đại học phải có tinh thần trách nhiệm về “sản phẩm và dịch vụ” của mình đối với “khách hàng”. Giáo dục đại học còn có tính “ngoại tác” đối với xã hội cho nên nhà nước không thể để mặc cho “thị trường” giải quyết mà phải “can thiệp” thông qua chính sách tài trợ giáo dục đại học.

Để tăng tinh thần trách nhiệm của hệ thống giáo dục đại học, chính quyền nhiều nơi trên thế giới áp dụng một mô hình tài trợ trên cơ sở thành quả hoạt động và xây dựng một cơ chế để đánh giá hiệu quả và chất lượng của đại học, qua đó chính quyền ủy thác cho các đại học và giới lãnh đạo đại học những sứ mạng giáo dục nhằm đáp ứng những nhu cầu cần thiết của nền kinh tế quốc gia trong thị trường cạnh tranh của thế giới (1).

2. Giáo dục đại học trong chiến lược đầu tư phát triển kinh tế

Thời đại ngày nay, việc tạo ra của cải càng ngày càng ít tùy thuộc vào nhà máy, đất đai và thiết bị, trong khi kiến thức, kỹ năng, và sự khôn ngoan của con người càng ngày càng trở nên vô cùng quan trọng cho nền kinh tế thế giới. Khi kiến thức càng trở nên quan trọng thì giáo dục đại học cũng thế. Các quốc gia cần đào tạo nhiều hơn nữa các công dân trẻ của mình đến trình độ đại học hay cao hơn – vì một trình độ đại học là đòi hỏi cơ bản cần có cho những công việc kỹ năng cao. Chất lượng và số lượng nhân lực trình độ cao mà các đại học của một nước có thể cung cấp cho các lãnh vực rộng rãi của nền kinh tế càng ngày càng trở nên quan trọng cho sức cạnh tranh của nước đó trên thị trường quốc tế. Vốn nhân lực chất lượng cao được phát triển từ các hệ thống giáo dục chất lượng cao, mà giáo dục đại học cung cấp những người có kỹ năng cao nhất để lãnh đạo sản xuất thời đại ngày nay (2).

Giáo dục nói chung, và đặc biệt là giáo dục đại học đã trở thành một thành phần chủ yếu của chiến lược đầu tư phát triển kinh tế quốc gia. Trong môi trường kinh tế toàn cầu hóa mang tính cạnh tranh mãnh liệt, đầu tư cho giáo dục đại học để có được một lực lượng lao động kỹ năng cao và năng suất cao là một thành phần chủ yếu cho tăng trưởng kinh tế tương lai. Nếu không có sự đầu tư và coi trọng giáo dục, đặc biệt là giáo dục đại học trong các nền kinh tế công nghiệp, sức cạnh tranh của một quốc gia sẽ suy thoái rất đáng kể trong những năm tới (3).

Động cơ phát triển kinh tế quốc gia càng ngày càng tạo áp lực đòi hỏi các đại học phải đóng vai trò chủ lực trong việc biến đổi cấu trúc kinh tế từ tình trạng năng suất lao động thấp đến nền kinh tế trí thức có công nghệ cao năng suất cao. Trong hai thập niên vừa qua, các đại học càng ngày càng phải trở nên hiệu quả hơn, chịu trách nhiệm với xã hội hơn, và có năng suất cao hơn trong việc sử dụng các nguồn lực của nhà nước và của dân chúng (4).

Trong khi ngân sách hạn chế nguồn lực đầu tư của nhà nước cho giáo dục đại học, nhưng nhu cầu sinh viên ngày càng gia tăng, các phương pháp quản lý giáo dục đại học cũng phải đổi mới để tối ưu hóa hiệu suất kinh tế trong giáo dục đại học.

3. Quyền tự trị đại học và vai trò chính quyền

Lịch sử phát triển giáo dục đại học trên thế giới cho thấy rằng các trường đại học thường gặp khó khăn trong việc đáp ứng kỳ vọng và yêu cầu của xã hội. Các tranh luận về quyền tự trị đại học và sự can thiệp cần thiết của chính quyền đã có từ lâu như chính các trường đại học vậy. Mặc dầu giáo dục đại học đã có những thành tích đóng góp to lớn về khoa học và kinh tế trong ba thập niên qua, công luận bất mãn về giáo dục đại học tiếp tục xuất hiện mạnh mẽ trên báo chí, trong các phiên họp của quốc hội... Những phê bình này đã thúc đẩy các trường đại học xem xét xác định lại sứ mạng giáo dục của mình và tìm thêm những nguồn tài trợ khác.

Vấn đề trọng tâm mà giới chức chính quyền các nước thường phê phán là giáo dục đại học đã không đáp ứng nhu cầu kinh tế xã hội của quốc gia. Phê phán đó xảy ra ở cả các nước tiên tiến trên thế giới cũng như các nước đang phát triển. Quốc hội ở Anh và Mỹ tiếp tục phê phán việc giáo dục đại học “đóng cửa trong tháp ngà” và chỉ miễn cưỡng điều chỉnh chút ít theo nhu cầu phát triển kinh tế của quốc gia và thế giới. Sự tách biệt giữa giáo dục đại học và cộng đồng xã hội bên ngoài đang gia tăng khi nhu cầu đòi

hỏi chất lượng giáo dục đại học cao hơn với số lượng lớn hơn và năng suất kinh tế tốt hơn (5).

4. Ảnh hưởng của giáo dục đại học đại trà

Trong ba mươi năm qua, hai sự kiện quan trọng và rất căn bản đã xảy ra và phối hợp nhau làm thúc đẩy sự quan tâm của nhà nước và của công chúng đối với thành quả hoạt động và chất lượng của giáo dục đại học, đó là sự phát triển giáo dục đại học đại trà và sự hạn chế về ngân sách nhà nước cho giáo dục đại học.

Ở nhiều nước giáo dục trung học phát triển nhanh chóng đến mức khiến cho trình độ giáo dục phổ cập đã lên đến hết bậc trung học, vì thế áp lực về nhu cầu học lên một mức độ nào đó của bậc đại học là rất lớn. Sự mở rộng của hệ thống giáo dục đại học ở Tây Âu và các nước công nghiệp phát triển khác trong mười lăm năm qua có thể được xem như là sự phát triển quan trọng nhất của giáo dục đại học trong thế kỷ 20. Khắp Tây Âu, từ “đại chúng hóa” (massification) được dùng để nói lên sự gia tăng nhanh chóng số lượng sinh viên đại học. Trong tương lai không xa, tất cả mọi sinh viên ở các nước phát triển đều có cơ hội học lên dưới một dạng nào đó ở một mức nào đó của bậc đại học. Giáo dục đại học ngày càng trở thành đại chúng hóa và trình độ giáo dục phổ cập ở một số nước là năm thứ 2 bậc đại học.

Lý do đằng sau sự quan tâm của chính quyền trong hướng thúc đẩy việc đại chúng hóa và phổ cập hóa giáo dục đại học là lý thuyết kinh tế mới về đầu tư vốn nhân lực và phát triển kinh tế. Các đại học, một thời là nơi đào tạo văn hóa cao cho giới tinh hoa, đã trở thành nơi đầu tư chính của chính quyền về phát triển nhân lực. Ưu thế cạnh tranh toàn cầu xuất hiện nhanh chóng ở các nước mà việc đầu tư rộng rãi cho giáo dục, đặc biệt là giáo dục đại học, đã trở thành những ưu tiên của quốc gia. Trong hoàn cảnh này, giáo dục đại học được xem như là một phương tiện để gia tăng nguồn vốn nhân lực nhằm tạo ra sức cạnh tranh hiệu quả hơn trên thị trường thế giới. Vì thế chính quyền càng nhận thấy đại học có vai trò quá quan trọng cho nên không thể tiếp tục để mặc cho chính các giới chức đại học tự quản trị và điều hành như trước đây.

Khuynh hướng này hình thành ở Mỹ từ 1970 khi tỷ lệ sinh viên trong độ tuổi tăng trên mức 70%, mà kết quả là nhiều đại học mới với cơ cấu quản trị tập trung, và thành phần sinh viên cũng thay đổi đa dạng hơn, có nhiều sinh viên lớn tuổi học bán thời gian. Hầu hết những nước phát triển Âu Mỹ như Pháp, Anh, Hy Lạp... cũng đã có tỷ lệ sinh

viên tăng trên mức 70% kể từ 1985, mà hầu hết những sinh viên này tận dụng chính sách mở rộng của đại học với chi phí vừa phải của các đại học do nhà nước tài trợ (1, 6).

5. Hạn chế của kinh phí nhà nước

Tranh cãi căng thẳng xuất hiện giữa những người chủ trương đại chúng hóa giáo dục đại học với những người bảo vệ hệ thống giáo dục tinh hoa kiểu cũ với chất lượng cao và số lượng ít. Điều quan tâm chính của họ là với nguồn tài chính hạn chế của nhà nước thì hậu quả của việc mở rộng số lượng sẽ là nguy cơ chất lượng giảm sút. Khi qui mô lớp học lớn lên, sự quan tâm đối với từng sinh viên và tương tác giữa sinh viên với giảng viên sẽ giảm xuống, và cuối cùng thì đương nhiên là chất lượng học tập sẽ giảm sút.

Mặc dầu nhìn nhận khả năng chất lượng giảm, chính sách đầu tư cho giáo dục đại học vẫn phát triển theo chiều hướng tăng số lượng sinh viên mà không tăng được ngân sách nhà nước tương ứng.

Trong khoảng hai thập niên 1980 và 1990, một số điều kiện kinh tế vĩ mô đã có tác dụng không tốt cho giáo dục đại học làm giảm ngân sách cho giáo dục, trong khi ưu tiên hơn cho y tế và phúc lợi xã hội. Giáo dục nói chung không được ưu tiên, và giáo dục đại học lại càng không được ưu tiên so với giáo dục tiểu học và trung học.

Ở các đại học Mỹ trong thập niên 1980 và đầu thập niên 1990, do nguồn thu từ ngân sách bị giảm, học phí đã tăng lên rất nhiều từ 13% đến 19% để bù vào khoản thiếu hụt đó (1, 6). Tình hình còn trở nên nghiêm trọng hơn khi số lượng học sinh tốt nghiệp trung học gia tăng nhanh làm tăng số lượng sinh viên vào đại học, ngân sách tài trợ cho đại học tính trên mỗi sinh viên càng bị giảm và do đó học phí trên mỗi sinh viên lại phải tăng nữa để duy trì mức chi phí trên mỗi sinh viên không đổi nhằm giữ vững chất lượng đào tạo. Ở các nước Tây Âu cũng thế, bình quân ngân sách tài trợ cho đại học tính trên mỗi sinh viên cũng bị giảm, chẳng hạn ở Anh từ 1985 đến 1993 là 22% (1).

Tình hình càng phức tạp hơn khi chi phí của các đại học gia tăng nhanh hơn mức lạm phát khiến cho các đại học bị phê bình là đã không kiểm soát được việc chi tiêu của mình và đã lãng phí nguồn lực mà không phục vụ hiệu quả lợi ích xã hội. Vì thế những người phê bình này chủ trương cắt giảm ngân sách giáo dục đại học và cho rằng việc cắt giảm ngân sách đó sẽ khiến cho các đại học hoạt động có hiệu quả hơn và chịu trách nhiệm với chính quyền nhiều hơn.

Không may thay việc giảm ngân sách giáo dục đại học lại xảy ra vào giai đoạn mà chính quyền lại chủ trương đại chúng hóa giáo dục đại học. Theo Ngân Hàng Thế Giới (2) tình hình này dẫn đến việc nhiều đại học hoạt động trong điều kiện cơ sở vật chất suy đồi, lực lượng giảng dạy thiếu hụt, thư viện nghèo nàn, phương tiện thí nghiệm và thực tập không đầy đủ...

Các đại học không còn cách nào khác là xin phép chính quyền để tăng thu học phí cho dịch vụ giáo dục họ cung cấp nhằm bảo đảm chất lượng giáo dục tương ứng với số sinh viên gia tăng. Đáp lại thì chính quyền càng đòi hỏi các đại học phải thỏa mãn những biện pháp nghiêm ngặt trong việc chịu trách nhiệm với chính quyền và với xã hội về hoạt động của mình.

Dưới các áp lực đó, các đại học ở các nước Mỹ, Anh, Pháp, Đức, Bỉ, Hà Lan, Đan Mạch, Na Uy, Thụy Điển... phải áp dụng những chiến lược quản lý mới hiệu quả hơn (7).

6. Phương pháp đánh giá năng suất và hiệu quả đào tạo của các đại học Âu Mỹ

Trùng hợp cùng lúc với áp lực quốc gia về phát triển giáo dục đại học là việc xây dựng và cải tiến hệ thống đánh giá để theo dõi và thẩm định năng suất và hiệu quả của các trường đại học Âu Mỹ. Những biện pháp đó của chính quyền đã tạo ra một phong trào cải tiến một cách hệ thống việc quản lý và việc tài trợ ở các trường cao đẳng và đại học.

Phát triển phương pháp đo lường đầu ra và thành quả hoạt động để đánh giá và theo dõi chất lượng cùng hiệu quả của các đại học chính là cơ sở cho việc đòi hỏi về sự chịu trách nhiệm cao hơn của các đại học đối với chính quyền và xã hội (8).

Ở góc độ chính quyền, việc chịu trách nhiệm trên cơ sở thành quả hoạt động của các đại học được thực hiện bằng cách xây dựng các mục tiêu của đại học và đánh giá tiến độ hướng đến các mục tiêu này. Càng ngày hệ thống đánh giá thành quả hoạt động của các đại học càng được kết hợp với chế độ ưu tiên về phân bổ ngân sách trong khung quản lý mới nhằm thúc đẩy các đại học trở nên hiệu quả kinh tế hơn trong khi thực hiện những mục tiêu xác định trước, nếu không thì bị cắt giảm ngân sách. Việc lập kế hoạch và tài trợ trên cơ sở thành quả hoạt động cũng trở thành một phương tiện thuận lợi để chính quyền so sánh và sắp hạng năng suất và hiệu quả của các đại học với nhau. Các bảng phân loại theo nhóm, các bảng xếp hạng toàn quốc, các phiếu điểm đánh giá (score

cards), và các phiếu báo cáo (report cards) là một số các phương tiện mà chính quyền xây dựng để đo lường và so sánh thành quả hoạt động của các đại học (1).

Dưới sự quan tâm công khai về việc cải thiện thành quả hoạt động của các đại học, các chỉ báo đánh giá đầu ra đã xuất hiện như là cơ sở hợp lý cho công cụ kinh tế được thiết kế để nâng cao hiệu suất và hiệu quả của các đại học. Trong hai thập niên qua, các chính sách ưu tiên dựa vào thành quả hoạt động đã xuất hiện rõ ràng thành mô hình cho cách chọn lựa để phân bổ nguồn lực cho các đại học ở Bắc Mỹ và Châu Âu.

6.1. Các chỉ báo về chất lượng và hiệu quả đào tạo của các đại học ở Mỹ

Các vấn đề được đề cập nhiều nhất trong các tranh luận về chính sách giáo dục đại học ở Mỹ trong những năm gần đây là việc đo lường chất lượng, so sánh các đại học, đánh giá thành quả, kiểm điểm khối lượng giảng dạy, giảm bớt thời gian học đạt bằng cấp, và các chiến lược tái phân bổ nguồn lực. Năm 1978 bang Tennessee đã bắt đầu phát triển phương pháp tài trợ dựa vào thành quả hoạt động và thành quả đo lường được để cấp kinh phí cho các đại học tùy theo mức độ đáp ứng các mục tiêu ưu tiên mà chính quyền xác định trước (1). Để đánh giá các đại học, bang South Carolina nay đã sử dụng 37 chỉ báo trong 9 loại thành quả hoạt động khác biệt, bao gồm định hướng trọng tâm sứ mạng, chất lượng giảng viên, chất lượng giảng dạy, tinh thần hợp tác, hiệu quả quản lý, chất lượng sinh viên đầu vào, thành quả sinh viên tốt nghiệp, tinh thần thân thiện và kinh phí nghiên cứu mà đại học giành được (1).

Bên cạnh việc tài trợ trên cơ sở thành quả hoạt động, nhiều chính quyền còn xây dựng thêm một loạt những cơ chế trên cơ sở thành quả đầu ra để cung cấp những dữ liệu so sánh các đại học. Do quan tâm đến năng suất giảng dạy, chính quyền đã điều chỉnh các chính sách về khối lượng giảng dạy với những thông tin về khối lượng nghiên cứu, và toàn thể những hoạt động khác của giảng viên. Kết hợp với những dữ liệu đã có khác, chính quyền có thể đo lường và so sánh thành quả hoạt động và năng suất của đại học và của lực lượng giảng viên.

Một mục tiêu mới về thành quả hoạt động của đại học mà chính quyền ngày càng mong muốn là việc giảm bớt thời gian sinh viên phải học để đạt một bằng cấp. Chính quyền nhiều nơi đã xây dựng chính sách liên quan đến thời gian học đạt một bằng cấp, tỷ lệ giảng viên trên sinh viên cho một bằng cấp... để thúc đẩy các đại học tăng số lượng sinh viên đồng thời giảm thời gian học xuống trong khi vẫn bảo đảm chất lượng cho nhu cầu sử dụng của xã hội.

Chất lượng có thể duy trì hay nâng cao trong khi thời gian học cho một bằng cấp có thể giảm xuống bằng cách bỏ bớt những môn học không cần thiết và thay thế những nội dung ít bổ ích bằng nội dung hữu ích hơn trong các môn học cần thiết.

Tỷ lệ giảng viên trên sinh viên đơn thuần dù có cao cũng chưa là một yếu tố ảnh hưởng tốt đến chất lượng vì nếu số giờ dạy bình quân của giảng viên thấp, thì số bình quân của lớp học lại cao, và chất lượng giảng dạy và học tập do đó có thể thấp.

Để tăng tinh thần trách nhiệm của hệ thống giáo dục đại học, chính quyền nhiều nơi áp dụng một loạt các biện pháp đo lường thành quả hoạt động liên quan đến “giá trị các nguồn lực”. Có thể kể đến bốn loại biện pháp thường dùng để đo lường giá trị khai thác sử dụng các nguồn lực (9). Thứ nhất là đo lường giá trị gia tăng đối với sinh viên tốt nghiệp dưới dạng của nhập lượng, qui trình, và thành quả. Thứ hai là đo lường hiệu suất để đánh giá việc sử dụng nguồn lực, chẳng hạn lực lượng giảng viên, phòng học, thiết bị thí nghiệm, thư viện... Thứ ba là đo lường nhu cầu và lợi ích đầu tư để xác định năng suất và hiệu quả của đại học. Thứ tư là đo lường tác động của giáo dục đại học đối với việc đáp ứng nhu cầu cá nhân của các sinh viên và nhu cầu chung của xã hội.

6.2. Các chỉ báo về hiệu quả đào tạo của các đại học ở Anh

Ở Anh, sau nhiều thập niên tranh chấp giữa truyền thống tự trị đại học và quyền can thiệp kiểm soát của chính quyền, sự thành lập Hội Đồng Tài Trợ Giáo Dục Đại Học của Anh (10) năm 1992 đã tạo ra quyền lực tập trung của nhà nước đối với giáo dục đại học. Sứ mạng của Hội Đồng Tài Trợ Giáo Dục Đại Học của Anh là nhằm nâng cao chất lượng và phát triển số lượng về đào tạo và nghiên cứu của các đại học một cách hiệu quả kinh tế và trên cơ sở đáp ứng nhu cầu đất nước. Chính quyền cũng đã ban hành những qui định hướng dẫn cho quan hệ đang thay đổi giữa chính quyền và hệ thống giáo dục đại học. Thứ nhất, những qui định này đòi hỏi Hội Đồng Tài Trợ Giáo Dục Đại Học của Anh xây dựng những phương pháp phân bổ ngân sách về đào tạo và nghiên cứu cho toàn khắp lãnh vực giáo dục đại học. Thứ hai, Hội Đồng Tài Trợ phải xác định rõ ràng những điều gì các đại học cần thực hiện trong đào tạo và nghiên cứu tương ứng với ngân sách cấp để bảo đảm hiệu quả kinh tế cao khi số lượng sinh viên gia tăng. Thứ ba, những qui định cũng nêu rõ nhu cầu duy trì và nâng cao chất lượng giáo dục đại học bằng cách liên kết giữa việc tài trợ và việc đánh giá của Hội Đồng về thành quả hoạt động đào tạo và nghiên cứu của các đại học.

Ở Anh quốc, thông qua Hội Đồng Tài Trợ Giáo Dục Đại Học, Bộ Giáo Dục và Lao Động đã xây dựng và áp dụng một hệ thống tài trợ trên cơ sở những tiêu chuẩn thành quả hoạt động và đo lường chất lượng đào tạo và nghiên cứu. Bằng cách sử dụng hệ thống về các chỉ báo chất lượng và thành quả hoạt động, các nguồn lực được phân bổ theo những hướng dẫn của chính quyền, trong đó một số chỉ báo phản ánh những nhu cầu gia tăng của nền kinh tế về nhân lực kỹ thuật và doanh nghiệp trình độ cao. Chính quyền đặt ra một số đòi hỏi đối với các đại học đó là phải làm thỏa mãn “khách hàng” của đại học như sinh viên, người tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp, cơ sở hợp đồng đặt hàng đại học nghiên cứu, và các thành viên cộng đồng. Các cuộc khảo sát về mức độ “thỏa mãn của khách hàng” cũng là một số chỉ báo về thành quả hoạt động của các đại học.

6.3. Các chỉ báo về hiệu quả đào tạo của các đại học ở Châu Âu và Bắc Mỹ

Giáo dục đại học khắp Châu Âu lục địa đang trải qua một giai đoạn cải tổ về tinh thần trách nhiệm trên cơ sở thành quả hoạt động tương tự như ở Anh Mỹ. Chẳng hạn ở Phần Lan, từ năm 1997, một phần ngân sách giáo dục đại học được phân bổ trên cơ sở thành quả hoạt động của các trường đại học (11) với năm chỉ báo đo lường hiệu quả và hiệu suất đào tạo. Thứ nhất là chỉ báo đo lường khả năng của đại học trong việc thu hút nguồn tài trợ trong nước và quốc tế. Thứ hai là chỉ báo đo lường vị trí tương đối của đại học trong bảng xếp hạng về trao đổi sinh viên và giảng viên với các đại học quốc tế. Thứ ba là chỉ báo đo lường hiệu quả của hoạt động giáo dục người lớn. Thứ tư là chỉ báo đo lường khả năng tìm được việc làm của sinh viên tốt nghiệp trên thị trường lao động. Thứ năm là chỉ báo đo lường thành công của đại học về chất lượng đào tạo và nghiên cứu.

Canada gần đây cũng chấp nhận mô hình tài trợ trên cơ sở thành quả hoạt động như là một cơ chế để đánh giá hiệu quả và chất lượng của đại học. Ở Ontario, Bộ Giáo Dục và Đào Tạo sẽ thực hiện một kế hoạch tài trợ thêm hàng năm một phần ngân sách theo ba chỉ báo đo lường: (i) tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp, (ii) tỷ lệ sinh viên được tuyển dụng sau khi tốt nghiệp, và (iii) mức độ vừa lòng của sinh viên, người tuyển dụng, và cựu sinh viên về nhà trường. Những đại học xếp hạng trong nhóm thứ nhất được nhận thêm phần tài trợ gấp đôi những đại học xếp hạng trong nhóm thứ hai, còn những đại học xếp hạng trong nhóm cuối thì không được nhận thêm tài trợ gì cả (12).

7. Kết luận

Trên đây là một số trường hợp tiêu biểu cho phong trào nâng cao tinh thần trách nhiệm của giáo dục đại học trên thế giới mà qua đó các chính quyền ủy thác cho các đại học và giới lãnh đạo đại học những sứ mạng giáo dục được xây dựng nhằm đáp ứng những nhu cầu cần thiết của nền kinh tế quốc gia trên thị trường cạnh tranh của thế giới. Trên quan điểm thực dụng dựa vào lợi ích kinh tế quốc gia, chính quyền tìm cách định lượng hóa thành quả và chất lượng của đại học để đánh giá và so sánh mức độ hiệu quả của việc đầu tư ngân sách cho trường đại học. Chính các trường đại học hoặc hội liên hiệp các trường đại học cũng tham gia việc xây dựng hệ thống các chỉ báo để định lượng hóa thành quả và đánh giá chất lượng cùng hiệu quả đào tạo đại học.

Khi đánh giá chất lượng và hiệu quả chung, các chỉ báo liên quan đến các đại lượng đo lường có thể có trọng số khác nhau để phân biệt tầm quan trọng khác nhau của chúng. Chẳng hạn đối với các đại học nghiên cứu thì chỉ báo về nghiên cứu có trọng số cao hơn chỉ báo về giảng dạy. Đối với đại học cộng đồng thì chỉ báo về tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm lại rất quan trọng nên thường có trọng số cao nhất. Các cuộc khảo sát về mức độ thỏa mãn của các loại “khách hàng” của đại học cần được tiến hành thường xuyên và rộng rãi để tích lũy các dữ liệu này trong hệ thống các chỉ báo về thành quả hoạt động của các đại học.

So sánh chất lượng và hiệu quả đào tạo chung tất cả các trường đại học với nhau thì không công bằng, vì các trường có thể rất khác nhau về sứ mạng. So sánh các đại học cộng đồng với nhau, các đại học chuyên nghiệp với nhau, và các đại học nghiên cứu với nhau... thì vừa công bằng vừa thúc đẩy sự cạnh tranh về uy tín chất lượng và hiệu quả kinh tế giữa các đại học cùng loại, góp phần xây dựng việc phân tầng hệ thống các đại học.

So sánh chất lượng và hiệu quả đào tạo của từng đại học một qua nhiều năm khác nhau cũng cần được các cơ quan quản lý và chính các đại học đó thực hiện để đánh giá sự tiến bộ về thành quả chất lượng và hiệu quả đào tạo. Chính quyền cũng cần có chế độ phân phối ngân sách nhằm khen thưởng các đại học có nhiều tiến bộ.

Tài liệu tham khảo

1. Alexander, F. K., The Changing Face of Accountability, *The Journal of Higher Education*, Columbus, Jul/Aug 2000.
2. The Task Force on Higher Education and Society, *Higher Education in Developing Countries, Peril and Promise*, World Bank, 2000.
3. Marshall, R., *The Global Job Crisis. Foreign Policy: The U.N. in Crisis*. Washington, DC: The Carnegie Endowment for International Peace. 1995.
4. Leveille, D. E., *Accountability in higher Education: A Public Agenda for Trust and Cultural Change*, Center for Studies in Higher Education, University of California, Berkeley, December 2006.
5. Karabell, Z., *What's College for?* New York: Basic Books, 1998
6. Douglass, J. A., Keeling, R., *The Big Curve: Trends in University Fees and Financing in the EU and US*, Center for Studies in Higher Education, University of California, Berkeley, 2008.
7. Eicher, J. C., *The Costs and Financing of Higher Education in Europe*. *European Journal of Education*, 33, 31-33, 1998.
8. Layzell, D. T., *Faculty Workload and Productivity: Recurrent Issues with New Imperatives*. *Review of Higher Education*, 19, 267-281, 1998.
9. Ewell, P. T., & Jones, D. P.; *Poiting the Way: Indicators as Policy Tools in Higher Education*. In *Charting Higher Education Accountability: A Source Book on State-Level Performance Indicators*. Denver, Colorado: Education Commission of the States. 1994.
10. Higher Education Funding Council of England, www.hefce.ac.uk/
11. Hamalainen, K., & Moitus, S.; *High Quality Education as the Criteria for University Funding in Finland*. *Quality in Education*, 5(1), 51-60, 1999.
12. Barnetson, R.; *A Review of Alberta's Performance-based Funding Mechanism*. *Quality in Higher Education*, 5(1), 37-50, 1999.

KINH NGHIỆM VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUẢN LÝ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC Y THÁI BÌNH

Lương Xuân Hiến¹

Trường Đại học Y Thái Bình (ĐHYTB) được thành lập tháng 7/1968 có nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực y tế cho các tỉnh đồng bằng sông Hồng, Bắc Trung bộ và Tây Bắc, là cơ sở chính của Việt Nam đào tạo bác sĩ cho hai nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào và Vương quốc Campuchia, tham gia nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ về lĩnh vực y sinh học của khu vực. Các hoạt động nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ của Trường tập trung chủ yếu phục vụ cho việc dự báo, dự phòng và điều trị các bệnh phổ biến, đặc thù của khu vực. Trường cũng là đơn vị khám chữa bệnh, góp phần phục vụ chăm sóc sức khỏe nhân dân cho tỉnh Thái Bình và các tỉnh trong khu vực với công nghệ và kỹ thuật cao.

Qua 42 năm xây dựng và phát triển, Nhà trường đã có những đóng góp đáng kể vào sự nghiệp giáo dục, đào tạo và sự nghiệp bảo vệ, chăm sóc sức khỏe cho nhân dân. Trường đã đào tạo được 14 nghìn bác sĩ cho Việt Nam, 500 bác sĩ cho hai nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào và Vương quốc Campuchia, trên 2 nghìn học viên hệ sau đại học và hoàn thành trên một nghìn đề tài nghiên cứu khoa học các cấp. Với thành tích và quá trình đóng góp cho công tác đào tạo nguồn nhân lực y tế, Trường ĐHYTB vinh dự được Chủ tịch Nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam tặng thưởng 01 Huân chương Độc lập Hạng Nhì, 01 Huân chương Độc lập hạng Ba, 01 Huân chương Lao động hạng Nhất, 01 Huân chương Lao động hạng Nhì, 02 Huân chương Lao động hạng Ba; Nhà nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào tặng thưởng Huân chương Lao động hạng Nhất và Huân chương Tự do; Chính phủ Hoàng gia Campuchia tặng Huân chương Vàng xây dựng đất nước và Huân chương Hữu nghị; Chính phủ Việt Nam tặng cờ thi đua và nhiều phần thưởng cao quý khác.

Nhiều năm qua, được sự quan tâm chỉ đạo của Bộ Y tế, Bộ Giáo dục và Đào tạo, sự quan tâm giúp đỡ của Tỉnh ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân tỉnh Thái Bình; sự lãnh đạo, chỉ đạo sát sao, có hiệu quả, sự năng động, sáng tạo của Đảng ủy, Ban Giám

¹ NGƯT.PGS.TS – Bí thư Đảng ủy, Hiệu trưởng – Trường Đại học Y Thái Bình

hiệu Nhà trường; sự đoàn kết, đồng tâm hiệp lực khắc phục mọi khó khăn của thầy và trò đã đưa Nhà trường có những bước phát triển vượt bậc trên tất cả các mặt công tác. Chất lượng đào tạo được giữ vững và ngày càng được nâng cao; hầu hết các sinh viên tốt nghiệp ra trường đều có việc làm và được xã hội đánh giá tốt. Trên khắp mọi miền của Tổ quốc nơi nào cũng có bác sĩ tốt nghiệp tại Trường ĐHYTB, trong đó có nhiều bác sĩ giữ những chức vụ, trọng trách quan trọng trong ngành y tế, đặc biệt là khu vực Tỉnh Thái Bình. Mặc dù là một trường đại học trực thuộc Bộ Y tế đóng tại địa phương, nhưng Nhà trường đã có những đóng góp nguồn nhân lực y tế đáng kể cho tỉnh Thái Bình, phục vụ cho công tác chăm sóc và bảo vệ sức khỏe cho nhân dân trong tỉnh và các tỉnh lân cận.

Một trong những yếu tố quyết định thành tựu đạt được của Trường ĐHYTB trong thời gian qua đó là Nhà trường đã không ngừng nâng cao hiệu quả chất lượng giáo dục đại học nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu xã hội.

Chất lượng một vấn đề quan trọng nhất của tất cả các trường đại học và việc phấn đấu nâng cao chất lượng quản lý giáo dục đại học bao giờ cũng được xem là nhiệm vụ quan trọng nhất của bất kỳ trường đại học nào. Đối với các trường đại học đào tạo cán bộ ngành Y, là ngành liên quan trực tiếp đến sức khỏe và sinh mạng con người, thì vấn đề chất lượng giáo dục càng trở nên đặc biệt coi trọng. Đảm bảo chất lượng giáo dục đại học là toàn bộ các chủ trương, chính sách, mục tiêu, cơ chế quản lý, các hoạt động, điều kiện nguồn lực, cùng những biện pháp khác để duy trì, nâng cao chất lượng giáo dục nhằm đáp ứng mục tiêu đề ra. Như vậy đảm bảo chất lượng là sự nỗ lực trong mỗi Nhà trường nhằm khai thác mọi tiềm năng để tạo môi trường giáo dục tốt nhất trong khả năng cho phép. Trong nhiều năm qua, Trường ĐHYTB luôn xác định việc nâng cao chất lượng giáo dục đại học là nhiệm vụ hàng đầu và đã có nhiều giải pháp nhằm nâng cao chất lượng giáo dục. Trước hết là đổi mới toàn diện về công tác đào tạo, nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên, tăng cường cơ sở vật chất, nâng cao chất lượng nghiên cứu khoa học phục vụ cho công tác giảng dạy...

Cùng với quá trình đổi mới của hệ thống các trường đại học trong toàn quốc, Trường ĐHYTB đã sớm tiến hành đổi mới toàn diện các mặt hoạt động trong đó có đổi mới về công tác đào tạo. Đổi mới trước hết là đổi mới nội dung, chương trình giảng dạy đảm bảo yêu cầu đào tạo toàn diện “dạy người, dạy nghề”, để từ đó tạo nguồn cán bộ có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, có sức khỏe, có năng lực thực hành nghề nghiệp, có khả năng tự nghiên cứu và phát triển. Nhà trường đã chú ý nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học và giáo dục y đức cho người học.

Tiến hành đổi mới nội dung, chương trình theo sự đổi mới khung chương trình khung và theo hướng đa dạng hóa, chuẩn hóa, hiện đại hóa. Hàng năm Trường tổ chức đánh giá các chương trình đào tạo của các ngành, chuyên ngành, môn học để tiếp thu những thành tựu mới và kịp thời có những điều chỉnh cần thiết. Coi trọng việc học gắn liền với thực tập, với nghiên cứu khoa học, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp. Bố trí thời lượng thích hợp trong chương trình đào tạo cho sinh viên, học viên học tập kỹ năng, thực hành tại các cơ sở điều trị và cộng đồng. Mở rộng hoạt động của Trung tâm Đào tạo kỹ năng y khoa, từng bước phục vụ tốt nhu cầu học tập kỹ năng của sinh viên, học viên. Đến nay, Trung tâm Đào tạo kỹ năng Y khoa của Nhà trường đã có trên 400 mô hình các loại, nhiều đĩa CD lưu trữ các hình ảnh, thao tác lâm sàng... phục vụ cho học tập của sinh viên.

Đổi mới phương pháp giảng dạy và học tập của Trường là nội dung ưu tiên hàng đầu trong đổi mới công tác đào tạo. Đổi mới phương pháp đào tạo theo 3 tiêu chí: trang bị cách học, phát huy tính chủ động của người học; sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong hoạt động dạy và học. Khai thác tốt các nguồn tư liệu giáo dục mở và nguồn tư liệu trên mạng Internet. Dạy học gắn liền với thực hành, tạo ra không khí học tập mới, phong cách học hiện đại, người học có thể đối thoại, hội thoại, thầy hướng dẫn trò học tập và thực hành.

Hàng năm, Nhà trường đã bố trí nguồn kinh phí hợp lý để nâng cấp phòng học, phòng thí nghiệm, phòng thực hành, thư viện, thư viện điện tử...; nâng cao kỹ năng giảng dạy tích cực cho đội ngũ cán bộ để đáp ứng nhu cầu đổi mới phương pháp đào tạo; trung bình mỗi năm Nhà trường tổ chức từ 2-3 lớp tập huấn (khoảng 100 cán bộ giảng tham gia) về phương pháp giảng dạy tích cực, đặc biệt chú trọng đến đội ngũ giảng viên trẻ.

Nhà trường đã thực hiện hình thức tuyển sinh mới theo hướng áp dụng công nghệ đo lường giáo dục hiện đại. Điểm tuyển vào Trường ĐHYTB trong nhiều năm nay đều nằm trong tốp những trường có điểm tuyển cao nhất. Duy trì và mở rộng các hệ đào tạo chính quy tập trung, hệ liên thông, tại chức ở các ngành, chuyên ngành. Phát triển đào tạo nguồn nhân lực y tế theo hình thức cử tuyển, đào tạo theo địa chỉ cho khu vực Tây Bắc và các vùng khó khăn khác. Tổ chức các loại hình đào tạo tại trường, đào tạo tại cộng đồng và kết hợp với các địa phương. Triển khai các hoạt động liên kết đào tạo với các trường Y - Dược trong nước và nước ngoài, như Trường Đại học Y Hà Nội, Đại học Dược Hà Nội, Học viện Quân Y, Trường Đại học Greifswald (CHLB Đức), Pecs

(Hungary), Chulalongkorn, Mahidol (Thái lan), Parkway (Singapore), Osaka (Nhật Bản)...

Hoàn chỉnh hệ thống đánh giá kết quả học tập và rèn luyện của sinh viên, tiến hành test hóa và chuẩn hóa các test lượng giá sinh viên, thực hiện sàng lọc mạnh trong quá trình đào tạo. Triển khai hình thức thi trắc nghiệm khách quan trên máy vi tính. Hiện nay, Trường có một ngân hàng test với trên 40 vạn câu hỏi từ các Bộ môn và có một phòng thi gồm 75 máy vi tính với hệ thống phần mềm trả lời điểm thi ngay sau khi sinh viên hoàn thành bài thi. Công tác giám sát, thanh tra, kiểm tra thi được thực hiện thường xuyên. Chủ động phòng ngừa và ngăn chặn không để xảy ra tình trạng đào tạo kỹ năng, kỹ xảo làm bài, học gian thi lận, bằng thật học giả. Xử lý nghiêm minh những trường hợp vi phạm quy chế thi, kiểm tra kể cả người học và người dạy. Công khai toàn bộ kết quả học tập và rèn luyện của sinh viên trên mạng giúp cho sinh viên dễ theo dõi và có hướng phấn đấu.

Định kỳ tổ chức đánh giá chất lượng đào tạo về mục tiêu chương trình, phương pháp và sản phẩm đào tạo để không ngừng nâng cao thương hiệu của Trường.

Một điều kiện cũng không kém phần quan trọng quyết định đến nâng cao chất lượng giáo dục đó là đội ngũ cán bộ, giảng viên. Nhà trường đã xác định đổi mới công tác đào tạo phải gắn liền với việc xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có phẩm chất đạo đức và có lương tâm nghề nghiệp, có trình độ chuyên môn cao, có phong cách giảng dạy và quản lý tiên tiến. Trên cơ sở điều kiện nguồn lực thực tế, Trường ĐHYTB đã tập trung mọi biện pháp nhằm nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ như có chính sách hỗ trợ cho các cán bộ đi học sau đại học (hỗ trợ cán bộ đi nghiên cứu sinh là 28 triệu đồng; học cao học 10 triệu đồng; BSCCKII là 12 triệu đồng; cán bộ bảo vệ thành công luận án Tiến sĩ được thưởng 15 triệu đồng), có chính sách thu hút nhân tài về công tác tại trường (Tiến sĩ về công tác tại trường được hỗ trợ 40 triệu đồng, Thạc sĩ là 10 triệu đồng), tạo điều kiện tối đa để cán bộ có thể tham gia các khóa học nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học; đặc biệt là đội ngũ cán bộ trẻ. Hiện nay, Nhà trường có 430 cán bộ, trong đó cán bộ giảng trên 300, trình độ sau đại học chiếm 86%; có 10 Phó giáo sư, 22 tiến sĩ (ngoài ra còn có 19 Thạc sĩ đang học nghiên cứu sinh trong và ngoài nước), 24 Bác sĩ chuyên khoa cấp II, 142 Thạc sĩ, 82 giảng viên chính, 12 Nhà giáo ưu tú và 8 Thầy thuốc ưu tú.

Về tuyển dụng cán bộ, Nhà trường luôn đổi mới phương thức tuyển dụng theo hướng khách quan, công bằng và có yếu tố cạnh tranh.

Kết hợp chặt chẽ công tác đào tạo với công tác nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ, hướng hoạt động nghiên cứu khoa học vào mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo. Gắn các đề tài nghiên cứu với các đề tài luận văn thạc sĩ, tiến sĩ, đã có trên 25 luận án tiến sĩ, 60 luận án bác sĩ chuyên khoa cấp II và luận văn thạc sĩ được bảo vệ thành công từ những đề tài trên. Khuyến khích sinh viên, học viên tích cực tham gia nghiên cứu khoa học, trung bình mỗi năm có khoảng 30 đề tài nghiên cứu của sinh viên.

Đổi mới công tác quản lý sinh viên, học viên. Ứng dụng chương trình quản lý sinh viên, học viên trên mạng.

Tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ công tác đào tạo. Mở rộng và nâng cao chất lượng các cơ sở thực hành cho sinh viên ở cả 4 khu vực giảng đường, labo, bệnh viện và cộng đồng. Hiện nay, địa bàn học tập của sinh viên Nhà trường không chỉ ở khu vực Thái Bình mà còn mở rộng sang cả các tỉnh lân cận như Nam Định, Hà Nam, Ninh Bình, Hưng Yên, Hải Dương và Quảng Ninh.

Từng bước thực hiện quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm xã hội của Nhà trường theo phân cấp mới của Nhà nước về các mặt tổ chức, nhân sự, tài chính, đào tạo, nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế. Thực hiện có hiệu quả Nghị định số 43/NĐ-CP của Chính phủ quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập. Đến nay, thu nhập ngoài lương của cán bộ viên chức Nhà trường tăng lên rõ rệt, trung bình thu nhập thêm của cán bộ là 1,0 lần lương.

Trường ĐHYTB là một trong những trường đi đầu trong việc xây dựng mô hình bệnh viện trong trường đại học. Bệnh viện ĐHYTB được thành lập từ năm 2003 theo loại hình hoạt động bán công, năm 2006 chuyển sang loại hình bệnh viện công lập tự đảm bảo chi phí. Bệnh viện trung bình mỗi năm khám và điều trị cho trên 200.000 lượt người, trong đó trên 60% số người có thẻ bảo hiểm y tế. Doanh thu từ bệnh viện mỗi năm đạt trên 30 tỷ đồng, góp phần cải thiện đáng kể đời sống cán bộ, viên chức. Bệnh viện còn là cơ sở đào tạo, nghiên cứu khoa học của Nhà trường, nhất là đào tạo bậc sau đại học. Số lượng sinh viên, học viên thực tập tại Bệnh viện Trường lên đến hàng nghìn em mỗi năm.

Đảm bảo và nâng cao chất lượng quản lý giáo dục là mục tiêu phấn đấu không ngừng trong suốt quá trình xây dựng và trưởng thành của Trường ĐHYTB. Với truyền thống đoàn kết, vượt mọi khó khăn thử thách, cùng với sự nỗ lực của thầy và trò chắc chắn chất lượng giáo dục của Nhà trường sẽ ngày càng được nâng cao, xứng đáng là một Trung tâm Y học mạnh vùng đồng bằng Bắc Bộ và Bắc Trung Bộ.

SỬ DỤNG ISO TRONG QUẢN LÝ GIÁO DỤC (Kinh nghiệm ở trường Đại học dân lập Hải Phòng)

Trần Hữu Nghị¹ - Trần Thị Mai²

Chúng ta đều biết, chất lượng đào tạo phụ thuộc vào hàng loạt yếu tố như cơ sở vật chất, trình độ giảng viên, phương pháp giảng dạy, chất lượng đầu vào của sinh viên..., nhưng một trong những yếu tố ảnh hưởng ngược lại tất cả các yếu tố đó và mang tính quyết định là quản lý đào tạo.

Trong chỉ thị 296/CT-TTg của Thủ tướng chính phủ ngày 27/2/2010 do Thủ tướng Nguyễn Tấn Dũng ký về “**Đổi mới quản lý giáo dục đại học giai đoạn 2010-2012**”, sau khi phân tích các yếu kém trong giáo dục đại học những năm vừa qua đã chỉ rõ: ***“Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình hình đó, nhưng nguyên nhân căn bản chính là sự yếu kém trong quản lý nhà nước về giáo dục đại học và sự yếu kém trong quản lý của bản thân các trường”***.

Đó là một nhận định hết sức đúng đắn, làm bật ra nguyên nhân cơ bản nhất của sự yếu kém nhằm từ đó cùng tìm giải pháp để khắc phục. Chủ đề hội thảo của chúng ta lần này tìm biện pháp để khắc phục tình trạng đó. Trong phạm vi bài báo này, chúng tôi muốn trao đổi về việc tìm những biện pháp quản lý giáo dục phù hợp, hiệu quả.

Chúng tôi quan niệm rằng, sản phẩm của giáo dục là sản phẩm đặc biệt, nhưng dù có đặc biệt đến đâu thì nó cũng là sản phẩm do con người làm ra. Vậy để tạo ra một sản phẩm là cả một quá trình gồm nhiều giai đoạn. Và mỗi giai đoạn được thực hiện theo một quy trình. Nếu chúng ta có những quy trình phù hợp nhưng chặt chẽ, đồng thời sự kiểm soát không phải chỉ ở khâu cuối mà trong từng giai đoạn đều được kiểm soát chặt chẽ thì cuối cùng chúng ta phải có được sản phẩm như chúng ta kỳ vọng.

Trong bài “**Đồng hành trên con đường đổi mới giáo dục đại học**” đăng trên báo Giáo dục và thời đại ngày 12/3/2010, GS. Phạm Vũ Luận (lúc đó là thứ trưởng thường trực Bộ GD&ĐT) đã viết: “**Kiên quyết chấm dứt tình trạng không kiểm soát được chất lượng đào tạo**”. Đó là quyết tâm của Bộ, đó cũng là một lời kêu gọi trước thực trạng

¹ GS.TS – Hiệu trưởng, Trường Đại học Dân lập Hải Phòng

² TS – Trưởng phòng Đào tạo, Trường Đại học Dân lập Hải Phòng

đáng buồn hiện nay. Nhưng nếu các cơ sở không thay đổi, không mặn mà với việc kiểm soát chất lượng thì chắc chắn giáo dục của chúng ta không thể đổi mới.

Ra đời trong thời điểm hệ thống giáo dục ngoài công lập mới hình thành, còn rất nhiều bất cập, chúng tôi đã nhận thấy chất lượng đào tạo là yếu tố then chốt cho sự tồn tại của nhà trường. Nếu với các trường công lập, uy tín là sự vinh quang, chất lượng là sự ngưỡng mộ của xã hội, vì vậy nếu không có uy tín các trường ấy cũng không chết, còn đối với các trường ngoài công lập uy tín quyết định sự tồn tại, uy tín quyết định sự sống còn. Khẩu hiệu: “*Chất lượng đào tạo là sự sống còn của nhà trường*”, chính là điều khẳng định điểm mấu chốt, vấn đề cốt lõi quan trọng nhất ấy, vì vậy, ai ở trường dân lập cũng phải quan tâm.

Nhưng làm sao để kiểm soát được chất lượng?

Như trên đã trình bày, chất lượng đào tạo phụ thuộc vào hàng loạt yếu tố và sản phẩm cuối cùng có đạt chất lượng hay không phụ thuộc vào từng giai đoạn làm nên sản phẩm đó. Nếu mỗi giai đoạn đều đạt yêu cầu thì chắc chắn sản phẩm phải đạt yêu cầu. Như vậy chúng ta phải kiểm soát được từng giai đoạn làm nên sản phẩm. Nhưng muốn giám sát được thì phải có công cụ để thực hiện. Công cụ nào sẽ giúp chúng ta giám sát hoạt động rất phức tạp này.

Sau rất nhiều thời gian trăn trở, thảo luận, chúng tôi thấy các tiêu chuẩn quản lý chất lượng quốc tế ISO có thể giúp nhà trường giải quyết được vấn đề này.

Với triết lý: mọi hoạt động đều hướng tới khách hàng theo tư tưởng: xem xét sự vật trên phương diện hệ thống và làm đúng ngay từ đầu thì sẽ không có lỗi ở đầu ra. Từ đó hệ thống quản lý đã đưa ra những nguyên tắc cơ bản:

1. Chất lượng là trên hết, không đạt mục tiêu bằng mọi giá.
2. Đối tượng được phục vụ hài lòng trên từng công đoạn
3. Toàn diện: Mọi khâu, mọi công đoạn đều phải đạt chất lượng.
4. Đồng bộ: Mục tiêu, chính sách, biện pháp, nhiệm vụ thực hiện một cách đồng bộ, hệ thống, tương tác và hỗ trợ lẫn nhau.
5. Văn bản hoá: Chính tắc hoá văn bản, lưu đồ hoá giai đoạn, hồ sơ hoá quá trình, dữ liệu hoá sự vận hành của hệ thống.

6. Kiểm tra- kiểm soát: Đặt tự kiểm soát lên vị trí hàng đầu ở mỗi công đoạn, mỗi quy trình, và chỉ khi đó sản phẩm mới được kiểm soát hoàn toàn

Để áp dụng được tư tưởng trên vào thực tế là một việc nhiều cơ sở sản xuất đã làm và đã làm thành công. Tuy nhiên để áp dụng vào một trường học với những đặc tính rất khác biệt với việc tạo một sản phẩm vật chất cụ thể là một việc không đơn giản.

Chúng tôi phải bắt tay từ đầu để tìm hiểu một cách kỹ càng từ những khái niệm đơn giản nhất: Chất lượng là gì? Trong thực tế có những sinh viên học luôn được điểm cao, nhưng ra trường không làm việc được hoặc có những sinh viên học rất giỏi, nhưng luôn luôn căm ghét nơi mình học? Như vậy có phải là chất lượng không?

Giáo dục có khách hàng không? Nếu có thì khách hàng của nhà trường là ai? Tại thời điểm đó chúng ta rất hay nói đến câu: “1. Khách hàng là thượng đế. 2. Nếu khách hàng sai, xin đọc lại điều một”. Vậy nếu khách hàng là sinh viên, chúng ta có được trách phạt, có thoả mãn mọi yêu cầu của sinh viên không? Như vậy sẽ giáo dục sinh viên khi nào và như thế nào? Vậy nếu khách hàng không phải là sinh viên thì khách hàng là ai? Từ đó nhà trường đã mở rộng khái niệm khách hàng: Khách hàng là sinh viên, là bố mẹ sinh viên, là các xí nghiệp, công ty trong và ngoài nước, các cơ quan công quyền sử dụng sinh viên, là công đồng xã hội. Còn đối tượng giáo dục của nhà trường là ai: Là sinh viên. Như vậy sinh viên vừa là đối tượng giáo dục vừa là khách hàng của nhà trường.

Chúng tôi cho rằng quan niệm như vậy là đúng, bởi vì chúng ta mới chỉ thấy sinh viên là đối tượng giáo dục, do đó nhiều người tự cho mình cái quyền mặt sát, quát mắng, không cho các em quyền tự do tư tưởng, không cho các em nhận xét đánh giá, mọi điều thầy cô nói đều phải coi là đúng, dù có cảm thấy không ổn cũng không bao giờ được bày tỏ quan điểm thái độ. Nhưng nếu coi sinh viên chỉ là khách hàng, thì có đúng không? Cũng không đúng, bởi vì sinh viên mới như một cái phôi, phải gia công, phải gọt giũa, phải mài, phải doa mới trở thành một trục vít có giá trị. Quá trình gia công càng kỹ, càng tinh tế, giá trị sử dụng càng cao.

Từ tất cả những suy nghĩ đó, chúng tôi tìm đến với ISO, và ISO đã giúp chúng tôi giải bài toán về đổi mới quản lý.

Chúng tôi đã xây dựng một bộ tài liệu trên 500 trang với 13 văn bản quy định, 16 văn bản hướng dẫn quy trình thực hiện cho mọi hoạt động của nhà trường, cho từng công việc, từng bộ phận cụ thể, thí dụ: Quy định Thiết kế chương trình đào tạo, Quy

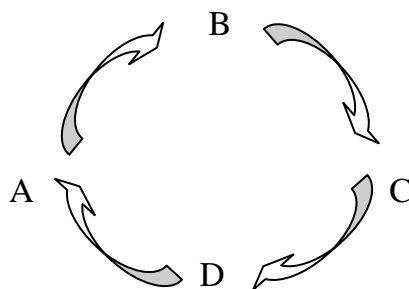
định Lập và triển khai kế hoạch đào tạo, Quy định Quan hệ với khách hàng, Quy định Quản lý giảng viên thỉnh giảng... Kể cả công tác Phục vụ cơ sở vật chất cũng có văn bản hướng dẫn riêng và được đưa vào hệ thống quản lý đào tạo, vì chúng tôi cho rằng nếu hệ thống không đồng bộ, toàn bộ dây chuyền sẽ bị đình trệ, nhiều khi chỉ vì những lỗi rất nhỏ.

Trong thực tế áp dụng ISO, không phải nơi nào cũng thành công, mặc dù đã xây dựng được hệ thống tài liệu quy trình, hướng dẫn mọi hoạt động. Chính vì vậy có người cho rằng, làm ISO chỉ tốn giấy. Điều đó cũng không sai, nếu lãnh đạo không cam kết, hoặc cam kết nhưng không chỉ đạo thực hiện một cách triệt để, kiên quyết, không kiểm tra đôn đốc sẽ không mang lại hiệu quả. Cũng có người cho rằng, quản lý theo tiêu chuẩn ISO cứng nhắc, coi các quy trình là đúng tuyệt đối, không thể thay đổi. Điều đó cũng không đúng. Quá trình áp dụng ISO là quá trình cải tiến liên tục. Xuất phát từ điều kiện thực tế mà có các quy trình phù hợp để đảm bảo cho chất lượng sản phẩm. Quy trình nào không phù hợp có thể thay đổi bằng một quy trình phù hợp hơn, tiên tiến hơn.

Như vậy quản lý theo tiêu chuẩn quốc tế ISO cho phép chúng ta tiếp cận một cách khoa học đối tượng quản lý, từ đó xây dựng một hệ thống quản lý bằng các quy trình, kiểm tra giám sát và cải tiến. Chính vì thế, ISO luôn sống động, nhanh nhạy nhờ sự phát hiện lỗi của hệ thống và những biện pháp khắc phục kịp thời.

Để thực sự đổi mới trong quản lý, lãnh đạo trường Đại học dân lập Hải phòng đã cam kết: *“Duy trì hiệu quả hệ thống quản lý chất lượng, thường xuyên cải tiến, phát triển, đảm bảo tuân thủ mọi yêu cầu của tiêu chuẩn ISO”*.

Từ cam kết của lãnh đạo, nhà trường thành lập “Ban ISO” và hiện nay là “Ban ISO và kiểm định chất lượng” để triển khai hoạt động nhằm duy trì hoạt động của hệ thống thông qua việc thực hiện nghiêm chu trình PDCA:



P: Plan - Lập kế hoạch

D: Do - Thực hiện

C: Check - Theo dõi, kiểm tra

A: Act - Chính sửa, cải tiến

Sau 5 năm đổi mới quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO đã đem lại hiệu quả thiết thực và chất lượng đào tạo từng bước đã được nâng lên. Cho đến nay, tuy điểm đầu vào của sinh viên không cao như các trường công lập, nhưng chất lượng đầu ra không thua kém các trường công lập. Theo thông báo của Dự án Mêkông của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc điều tra tình hình việc làm của sinh viên sau khi ra trường, Đại học dân lập Hải Phòng là 1/25 trường dẫn đầu về tỷ lệ sinh viên có việc làm cao. Tỷ lệ sinh viên vi phạm quy chế thi những năm đầu tiên 25% đã giảm xuống còn 0,19%. Và đặc biệt khi hỏi các cựu sinh viên: Ấn tượng nhất đối với em khi học ở trường thì 98,3% trả lời ấn tượng nhất là: Thi nghiêm túc.

Sau 2 năm nghiên cứu, xây dựng và áp dụng thử, tháng 11.2005 nhà trường được cấp chứng chỉ ISO 9001: 2000, ngày 20.1.2009, trường Đại học dân lập Hải Phòng là một trong những đơn vị đầu tiên trên toàn quốc được cấp chứng chỉ ISO 9001:2008 phiên bản ISO mới nhất cho mọi hoạt động của mình. Với hiệu quả của việc áp dụng tiêu chuẩn quốc tế ISO để đổi mới quản lý đào tạo, nhà trường đã được Bộ Khoa học và công nghệ tặng cúp vàng ISO 3 năm liền.

Và cũng chính nhờ đổi mới quản lý theo tiêu chuẩn quốc tế ISO, trường Đại học dân lập Hải Phòng là một trong 20 trường đầu tiên trong toàn quốc được công nhận đạt chuẩn chất lượng giáo dục.

GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUẢN LÝ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC VIỆT NAM THỜI HỘI NHẬP TỪ GÓC NHÌN CỦA TRƯỜNG CAO ĐẲNG ĐỊA PHƯƠNG

Lê Thành Công¹ - Phạm Văn Luân²

Hội nhập và toàn cầu hóa đã trở thành một xu thế của thế giới, bối cảnh đó đã đặt giáo dục đại học Việt Nam đứng trước ba yêu cầu mang tính thời đại: phải tập trung cao cho Đại chúng hóa giáo dục đại học; thực hiện Công bằng, bình đẳng trong giáo dục đại học và đẩy mạnh ứng dụng Công nghệ thông tin trong giáo dục đại học. Theo chúng tôi, từ góc nhìn giáo dục đại học – cao đẳng (ĐH – CD) cấp địa phương (bao gồm các trường ĐH, CD thuộc ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố hoặc Sở Giáo dục & Đào tạo quản lý), ba yêu cầu nêu trên vừa là mục tiêu, vừa là động lực quan trọng giúp nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục ĐH Việt Nam trong bối cảnh hội nhập và toàn cầu hoá hiện nay.

Trong tham luận này, chúng tôi xin khái quát lại vài nét cơ bản của “giáo dục ĐH – CD cấp địa phương” ở Việt Nam như một hướng tiếp cận để tìm ra giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục ĐH Việt Nam. Giáo dục ĐH - CD địa phương chúng tôi đề cập ở đây xuất phát từ đặc thù Việt Nam thời hội nhập. Chúng ta đều biết, do nguồn lực hạn chế tuy không phân định chính thức, trong cách nhìn của chúng tôi và đa số những người quan tâm đến giáo dục ĐH - CD, khối các ĐH quốc gia, ĐH vùng và ngay cả các trường ĐH lớn thuộc Bộ, ngành quản lý, có sự “tách tốp” tạo ra sự khác biệt trong quá trình triển khai nhiệm vụ giáo dục, đào tạo và nghiên cứu khoa học, hợp tác quốc tế. Khối các trường ĐH – CD cấp địa phương – thuộc UBND tỉnh, sở GD & ĐT quản lý nằm ở tốp sau trên lĩnh vực năng động này). Giáo dục ĐH - CD địa phương được đề cập trong bài viết này thể hiện ở góc nhìn cận cảnh một vùng sông nước đặc thù - **giáo dục ĐH – CD đồng bằng Sông Cửu Long (ĐBSCL)**, nơi thực hiện Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 20/2006/QĐ-TTg với các mục tiêu phát triển và một hệ thống giải pháp đồng bộ tạo ra sự chuyển động, phát triển theo hướng rút ngắn dần khoảng cách so với trình độ phát triển chung của cả nước, từ đó có “bộ phóng” hội nhập vào trào lưu hợp tác quốc tế và toàn cầu hóa về giáo dục.

¹ ThS – Hiệu trưởng Trường CD Bến Tre

² ThS – Phó Trưởng phòng NCKH&HTQT, Trường CD Bến Tre

Hơn ai hết, cán bộ quản lý giáo dục ĐH – CĐ, những người quan tâm đến giáo dục ĐH – CĐ cấp địa phương ở khu vực này đã cảm nhận một cách đầy đủ và sâu sắc sự chuyển mình của giáo dục ĐH – CĐ địa phương có ý nghĩa hết sức quan trọng mà tính chất và qui mô của quá trình hội nhập, hợp tác quốc tế trên lĩnh vực giáo dục ĐH – CĐ chính là thước đo thuyết phục nhất khi nói về tính hiệu quả trong *quản lý giáo dục ĐH Việt Nam* với đầy đủ tính thực tiễn của nó.

1. Các trường ĐH – CĐ địa phương ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập

Theo tìm hiểu của chúng tôi, nhận định nhận được sự đồng thuận cao nhất tại các hội nghị chuyên đề về giáo dục đào tạo ĐBSCL gần đây đều cho rằng ĐBSCL là vùng có trình độ dân trí và nguồn nhân lực thấp nhất cả nước. Số lượng trường đại học bình quân trên dân số của vùng cũng ở mức thấp nhất. Mật độ trường ĐH ở vùng ĐBSCL chỉ bằng 1/10 đồng bằng sông Hồng và bằng khoảng 1/3 bình quân cả nước (ở vùng ĐBSCL 3.370.000 người dân mới có 1 trường ĐH; trong khi đó con số này ở đồng bằng sông Hồng là 327.000 người dân/1 trường ĐH). Với xuất phát điểm thấp như vậy, giáo dục ĐH ĐBSCL (bao gồm ĐH và CĐ) trong điều kiện của bước vào sân chơi hội nhập và hợp tác quốc tế về giáo dục với những khó khăn, thử thách không nhỏ.

Trước yêu cầu hội nhập ngày càng sâu rộng trên lĩnh vực giáo dục ĐH, hầu hết các trường ĐH – CĐ khu vực ĐBSCL đã hình thành phòng chức năng quản lý hoạt động quan hệ, hợp tác quốc tế (QH, HTQT) và thường ghép chung bộ phận quản lý khoa học của các trường với mô hình phổ biến là “phòng Quản lý khoa học và hợp tác quốc tế”, qui mô phòng lớn nhất là 12- 15 cán bộ, phổ biến từ 3 - 5 cán bộ, có nơi chỉ 2 - 3 cán bộ. Đây là đơn vị có chức năng tham mưu cho Ban Giám hiệu nhà trường trong:

- Quản lý và điều phối hoạt động hợp tác quốc tế
- Hoàn thành thủ tục và quản lý đoàn ra, đoàn vào.
- Điều phối thực hiện và quản lý các chương trình, dự án hợp tác với nước ngoài.
- Quản lý hồ sơ du học nước ngoài.
- Là kênh liên lạc giữa Ban Giám hiệu trường với các tổ chức quốc tế.
- Dịch thuật các tài liệu phục vụ cho học tập, giảng dạy và NCKH của trường.

Chúng tôi đã có cuộc khảo sát nhỏ với lãnh đạo và nhân viên các phòng Quản lý khoa học & Quan hệ/Hợp tác quốc tế ở một số trường ĐH lớn như Cần Thơ, An Giang,

Đồng Tháp, Trà Vinh, Tiền Giang lẫn các trường CĐSP và CĐ cộng đồng, CĐ đa ngành ở các tỉnh Bến Tre, Vĩnh Long, Cà Mau, Kiên Giang, Hậu Giang... Một thực trạng chung chúng tôi nhận thấy rất rõ là hầu hết các trường đã bám sát chức năng, nhiệm vụ theo qui định; nhưng trên thực tế việc triển khai hoạt động QH, HTQT ở các trường diễn ra khá đơn điệu: - mỗi năm đều có kế hoạch hoạt động (nằm trong kế hoạch năm học chung của trường) nhưng kế hoạch này lệ thuộc rất nhiều và nguồn kinh phí, sự quan tâm của lãnh đạo cấp trên và bị chi phối bởi đối tác nước ngoài... thế là hoạt động QH, HTQT của các đơn vị chỉ trông vào mỗi việc tranh thủ nguồn học bổng du học, lo hồ sơ thủ tục cho giảng viên, cán bộ hoặc sinh viên của trường đi hội thảo, hội nghị và du học nước ngoài... Hoạt động HTQT của các trường vì vậy còn thụ động, lúng túng và rất mờ nhạt, gần như chỉ mang tính hình thức theo kiểu “rập khuôn” nặng về mặt hành chính, chưa có những mô hình năng động đáp ứng yêu cầu toàn cầu hóa và hội nhập ngày càng sâu rộng về giáo dục & đào tạo. Trong khi đó, ở các trường, kể cả trường CĐ địa phương tiềm năng hoạt động HTQT không phải là nhỏ, ngay như ở CĐ Bến Tre, từ năm 2006 đã có nhiều hoạt động tiếp cận với các Dự án phát triển cộng đồng do Ngân hàng Thế giới (WB) tại Việt Nam, Quỹ FORD tổ chức theo hướng gia tăng năng lực hội nhập của giảng viên trong khuôn khổ hoạt động Ngày sáng tạo Việt Nam (Vietnam Innovation Day) với nguồn vốn không lớn từ giải thưởng VID nhưng giá trị lớn hơn nhiều là kinh nghiệm thực tiễn trên đường hội nhập của giáo dục ĐH - CĐ địa phương. Chính vì vậy, cho đến nay rất khó có thể nhận diện được một mô hình thích hợp, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và tình hình mới của GD ĐH - CĐ ở cấp độ địa phương, hay nói cách khác là các mô hình hoạt động QH, HTQT của các ĐH - CĐ ở khu vực này còn nặng về hình thức, cơ cấu mang tính “bộ khung” hơn là đưa ra những mô hình hoạt động thực tiễn! Đây là những bài toán nan giải mà các nhà quản lý giáo dục ĐH Việt Nam phải đối mặt.

Cá biệt có một vài trường hoạt động QH, HTQT khá nhộn nhịp và hiệu quả, nhưng mô hình này xem ra khó nhân rộng vì dựa vào ảnh hưởng của một vài cá nhân; Ví dụ như ở ĐH An Giang, những năm qua nhờ vào uy tín đối ngoại của GS.TS Võ Tông Xuân, Trường ĐH An Giang đã ký ghi nhớ hợp tác với ĐH Darmstadt - nơi xuất phát công nghệ truyền thông Telecom của Đức và là một trong những trường ĐH thực hành của Đức, kết hợp các môn học truyền thống và hiện đại, hợp tác đa ngành trong từng môn học. Với mô hình hợp tác này, ĐH An Giang và ĐH Darmstadt tổ chức trao đổi sinh viên và giảng viên trên lĩnh vực học thuật ở hai ngành khoa học máy tính và kinh tế quản trị kinh doanh. Cán bộ giảng dạy của ĐH An Giang và sinh viên cao học được tuyển chọn theo đúng tiêu chuẩn sang ĐH Darmstadt học lấy bằng thạc sĩ hoặc tiến sĩ tin

học truyền thông. Sinh viên ĐH An Giang có dịp dự các buổi giảng của giáo sư ĐH Darmstadt qua cầu truyền hình Darmstadt - An Giang. Chi phí cho hoạt động hợp tác trong giai đoạn đầu do hai trường tự trang trải và từ nguồn quỹ học bổng nhà nước và Cơ quan hỗ trợ giáo dục quốc tế của tiểu bang Hessen. Ngoài ra, ở lĩnh vực kinh tế quản trị kinh doanh, khoa Kinh tế của ĐH Darmstadt cũng phối hợp với ĐH An Giang mở lớp ngắn hạn về "Bồi dưỡng giám đốc doanh nghiệp" và lớp thạc sĩ "Quản trị kinh doanh" tại An Giang. Giáo sư của Darmstadt sang ĐH An Giang trực tiếp giảng dạy bằng tiếng Anh.

Trường ĐH Cần Thơ – “Trung tâm” của giáo dục ĐH khu vực ĐBSCL thì có “ưu tiên” từ trên xuống trong việc thực hiện các nhiệm vụ QH, HTQT; để đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao cho toàn vùng, thông qua thực hiện *Chương trình Mekong 1000*. Đây cũng là một kênh khá hiệu quả để triển khai các hoạt động QH, HTQT của ĐH Cần Thơ mà nhiều ý kiến cho rằng nhờ vào uy tín của GS.TS Võ Tòng Xuân một thời làm Hiệu trưởng trường này.

Các trường ĐH Trà Vinh, ĐH Tiền Giang tuy còn non trẻ nhưng có các mô hình Trung tâm Hợp tác đào tạo Quốc tế (CiCet), mô hình Không gian Pháp ngữ... ban đầu tỏ ra là những mô hình hoạt động mở ra nhịp cầu để khai thác hoạt động QHQT. Trực tiếp tham gia một cuộc sinh hoạt của CiCet trong khuôn khổ lớp tập huấn “*Phương pháp Nghiên cứu khoa học*” (phối hợp với GSTS Brian Dick – ĐH Vancouver Island – Canada) tổ chức vào tháng 6 năm 2009, chúng tôi rút ra nhiều bài học quý trên hành trình tìm tòi, xác lập một mô hình mới cho hoạt động QH, HTQT ở các trường ĐH - CĐ địa phương.

Những nét chấm phá trên đây chưa thể phản ánh bức tranh toàn cảnh về hoạt động QH, HTQT ở các trường ĐH – CĐ khu vực ĐBSCL; tuy nhiên ở một góc nhìn hẹp đã cho thấy quản lý giáo dục ĐH cấp địa phương ở Việt Nam đang gặp nhiều khó khăn, thực trạng này thể hiện rõ nét trên lĩnh vực QH, HTQT, nguyên nhân chính, theo chúng tôi là:

Chúng ta chưa có chiến lược đầu tư, phát triển hoạt động QH, HTQT thời hội nhập triển khai từ Bộ Giáo dục & Đào tạo đến địa phương; Chúng ta có cảm giác hiện nay, Bộ gằn như thả nổi, địa phương nào, địa phương ấy lo.

Chỉ đạo phát triển hoạt động quan hệ quốc tế trên lĩnh vực giáo dục còn dàn trải, chưa tạo ra động lực mạnh đủ sức nâng cao tầm hoạt động xúc tiến quan hệ, hợp tác quốc tế trên lĩnh vực giáo dục ĐH.

Quản lý lĩnh vực QH, HTQT của các trường nhất là các trường địa phương còn bất cập, phần lớn do cơ chế phối hợp thiếu đồng bộ; có mặt chưa hợp lý vừa trùng lắp, vừa chồng chéo lại vừa không chặt chẽ. Nội dung hoạt động chưa có sự định hướng mang tính pháp quy của nhà nước mà tùy thuộc vào sự thương lượng, thỏa thuận với từng đối tác trong từng giai đoạn cụ thể, thiếu căn cơ... Điều này làm mất đi nhiều cơ hội quý cho các trường khi đặt vấn đề xúc tiến quan hệ, hợp tác quốc tế.

Nguồn lực đầu tư cho các hoạt động quan hệ, hợp tác quốc tế trên lĩnh vực giáo dục quá ít ỏi, chưa đủ sức tạo ra bước đột phá.

Chúng ta đều biết, chủ trương của Bộ Giáo dục và Đào tạo đến năm 2010 trình độ dân trí và các chỉ số về phát triển nguồn nhân lực của vùng ĐBSCL phải ngang bằng với bình quân chung của cả nước và đến 2015 sẽ bằng với đồng bằng sông Hồng; một trong những tiêu chí để khẳng định chủ trương trên đây thành hiện thực là khả năng thích ứng và hội nhập giáo dục ĐH của vùng tốt. Kinh tế ĐBSCL đang dịch chuyển nhanh theo hướng công nghiệp và dịch vụ, sự phát triển nhanh của du lịch sinh thái, khối kinh tế tư nhân, doanh nghiệp vừa và nhỏ, đòi hỏi nguồn nhân lực chất lượng cao rất lớn và đa dạng. Chính vì vậy, một yêu cầu cấp bách hiện nay đặt ra cho công tác quản lý giáo dục ĐH khu vực ĐBSCL là phải đầu tư, xây dựng, nâng cao hiệu quả hoạt động HTQT ở các trường ĐH – CĐ cấp địa phương; hoạt động QH, HTQT có vị trí rất quan trọng, nó không chỉ làm cơ sở nền tảng phát triển QH HTQT về giáo dục mà còn là đòn bẩy cho các hoạt động giao lưu văn hóa, xúc tiến trao đổi kinh tế, kêu gọi đầu tư... ở địa phương. Do đó, hoạt động QH, HTQT phải là bước đi đầu tiên trong quá trình đẩy mạnh đổi mới nhằm nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục ĐH – CĐ ở các trường ĐH – CĐ trong vùng, tạo ra những bước tiến vững chắc và nhảy vọt trên đường hội nhập, có như vậy các trường ĐH ở đây mới thực sự là những trung tâm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho toàn vùng.

2. Hợp tác quốc tế - Thời cơ và thách thức trong tiến trình nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục ĐH Việt Nam – Góc nhìn từ các trường ĐH – CĐ địa phương

Hoạt động HTQT của các trường ĐH – CĐ địa phương ở tầm vĩ mô đã được được “luật hóa” bởi có sự lãnh đạo đúng đắn trên quan điểm giao lưu, hội nhập và toàn

cầu hóa của Đảng và chủ trương thực hiện triển khai theo từng năm học của Bộ Giáo dục & Đào tạo.

Thực tiễn GD ĐH – CĐ địa phương hiện từng bước có sự đầu tư thích hợp đáp ứng các yêu cầu như: tăng cường chất lượng, quản lý và cung cấp tài chính cho hoạt động hợp tác quốc tế. Số lượng và chất lượng đội ngũ giảng viên có bước chuyển biến thích ứng. Sinh viên đi du học, lưu học sinh Việt Nam ở các nước tăng nhanh ở cả hai khối: Khối du học bằng ngân sách nhà nước và khối du học tự túc.

Tuy nhiên, yếu tố căn bản theo chúng tôi tạo nên thời cơ thúc đẩy hoạt động HTQT của các trường ĐH – CĐ địa phương xuất phát từ Quyết định số 14/2005/NQ-CP về việc ***đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020***. Nội dung Quyết định này đã xác định quan điểm chỉ đạo, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp đổi mới và phát triển giáo dục ĐH Việt Nam nhằm đuổi kịp các nước tiên tiến trong khu vực và thế giới trong những thập kỷ đầu thế kỷ XXI.

Mục tiêu chính được chỉ ra trong Quyết định cần được khẳng định là “...*giáo dục đại học phải có bước chuyển cơ bản về chất lượng và quy mô; năng lực cạnh tranh của từng trường và của toàn hệ thống được nâng cao; thích ứng và hoạt động có hiệu quả trong cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; trên cơ sở đó, thực hiện tốt sứ mệnh đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao, có phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn và hoạt động xã hội đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội và nhu cầu học tập của nhân dân, góp phần nâng cao tiềm năng trí tuệ của dân tộc, nâng cao sức cạnh tranh của nguồn nhân lực và của nền kinh tế đất nước; xây dựng một số trường đại học đạt đẳng cấp quốc tế*”.

Thực hiện mục tiêu trên, giáo dục ĐH – CĐ địa phương ở Việt Nam sẽ có cơ hội “cắt cánh”, một khi giáo dục ĐH Việt Nam có những trường ĐH – CĐ đẳng cấp quốc tế; triển khai thực hiện chương trình tiên tiến; việc triển khai xây dựng chiến lược hội nhập quốc tế cho giáo dục ĐH nước ta trong bối cảnh thực hiện cam kết quốc tế và gia nhập các tổ chức thương mại, giáo dục quốc tế cũng mở ra thời cơ lớn cho giáo dục ĐH. Ngoài ra, chủ trương dạy và học bằng tiếng nước ngoài, tập trung chủ yếu vào tiếng Anh. Việc xây dựng các cơ chế trao đổi giảng viên và sinh viên, liên kết đào tạo và nghiên cứu hợp tác với ĐH – CĐ nước ngoài. Việc tiếp tục dành ngân sách và ưu tiên gửi giảng viên và sinh viên đi học nước ngoài đối với những lĩnh vực trọng điểm, xây dựng các trung tâm du học tại chỗ (trong nước, trong khu vực) mời chuyên gia quốc tế đào tạo chất lượng cao, hoặc đào tạo đan xen để giảm thất thoát chất xám... Đây là những đòn bẩy thúc đẩy

hợp tác quốc tế trong tiến trình hội nhập đủ sức tạo nên một trào lưu mới cho giáo dục ĐH Việt Nam.

Giáo dục ĐH – CĐ địa phương vì vậy phải hội nhập quốc tế để phát triển là xu thế tất yếu, thế nhưng sự phát triển không đồng đều trong hệ thống ĐH – CĐ địa phương đã dẫn đến những khó khăn, vướng mắc trở thành những thách thức lớn mà muốn vượt qua, giáo dục ĐH – CĐ địa phương phải được nhìn nhận và đặt trong tương quan phát triển chung của giáo dục ĐH cả nước, tức là các ĐH lớn, ĐH quốc gia phải có trách nhiệm triển khai hoạt động HTQT của mình trong một lộ trình có sự tham gia của giáo dục ĐH – CĐ địa phương, các ĐH lớn cần chủ động hội nhập; nhưng trước hết là phải “thăng trên sân nhà” mới nói đến chuyện “đem chuông đi đánh xứ người”; một ĐH liên kết, liên thông đào tạo trong khu vực, trong nước chưa xong thì không thể nói đến chuyện đi trao đổi học giả, “xuất khẩu giáo dục” ra nước ngoài!

Mặt khác, trong bối cảnh hiện nay các trường ĐH – CĐ địa phương phát triển nhanh và yêu cầu ngày càng cao của hoạt động giao lưu, hợp tác quốc tế buộc các trường ĐH - CĐ địa phương phải nhập cuộc trong điều kiện nội lực còn non yếu, trường nào cũng rập khuôn cho ra đời phòng/ban/bộ phận hợp tác quốc tế (thường ghép với một chức năng khác) nhưng thực chất không biết làm gì ngoài việc hàng năm lo quản lý hành chính, sự vụ hồ sơ, thủ tục du học theo diện ngân sách nhà nước.

Các hoạt động xúc tiến hợp tác quốc tế (trao đổi, giao lưu giảng viên, SV mà chủ yếu là du học và cử các bộ lãnh đạo đi tham quan ngoài nước, việc mở ra các sân chơi quốc tế về khoa học – công nghệ với các diễn đàn, hội thảo, hội nghị quốc tế, các công trình được công bố ở các tạp chí khoa học quốc tế uy tín, các sản phẩm đăng ký phát minh quốc tế...) có tiến hành nhưng “nhỏ giọt” và lệ thuộc hoàn toàn vào sự phân bổ của Bộ Giáo dục & Đào tạo và nguồn lực khiêm tốn của các trường. Đến khi “mở rộng cửa” có những đề án đưa cán bộ, giảng viên đi học ngoài nước thì trường ĐH – CĐ địa phương cũng không được hưởng lợi vì nguồn lực giảng viên vừa yếu (có đến 99,2 % cán bộ có trình độ tiến sĩ và tiến sĩ khoa học của đất nước tập trung ở Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh), đặc biệt năng lực ngoại ngữ của ứng viên không đáp ứng, giảng viên ĐH – CĐ khu vực ĐBSCL còn thấp hơn nhiều với mức bình quân cả nước về bằng cấp ngoại ngữ (66,1 % trình độ C trở lên, 25,7 % trình độ C và có đến 6,7 % trình độ A); khả năng giao tiếp vì vậy rất hạn chế, đây cũng là một rào cản lớn của hoạt động hợp tác quốc tế về giáo dục.

Một vấn đề tế nhị không kém phần quan trọng là sự quan tâm của chính quyền địa phương và các ngành chức năng còn hạn chế, nhiều thủ tục, cơ chế tạo điều kiện hoạt động giao lưu, hợp tác quốc tế rườm rà, phức tạp...điều này làm nản lòng “người trong cuộc” lẫn đối tác!

Do đó, tùy theo vị thế của mình, các trường ĐH – CĐ địa phương cần năng động, sáng tạo tìm ra giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý theo hướng tranh thủ thời cơ, khai thác tốt các mối quan hệ để phát triển nhanh hơn theo phương châm “tranh thủ ngoại lực phát huy nội lực”. Lộ trình các trường ĐH – CĐ phát triển khác nhau, sự khác nhau này sẽ giúp các trường trợ lực lẫn nhau và cùng phấn đấu thực hiện nhiệm vụ hội nhập với thế giới về giáo dục ĐH. Hiện nay, ở khu vực ĐBSCL nhiều trường ĐH địa phương mới thành lập, nhưng những trường này có những bước phát triển nhanh, không thua kém gì các trường bậc đàn anh, nếu chúng ta có chiến lược tốt trong công tác hợp tác quốc tế về giáo dục ĐH. Giáo dục ĐH – CĐ địa phương nên hội nhập với các trường trong khu vực trước, sau đó mới tiến dần ra cả nước và vươn ra ngoài nước... Đó phải là bước đi từ những công đoạn có “tính nội công” như xây dựng kế hoạch chương trình, phải chuẩn bị nội lực: cơ sở vật chất, chương trình, đội ngũ giảng viên đủ mạnh và đặc biệt là tìm ra đối tác theo quan điểm “chọn mặt gửi vàng” để hợp tác và hội nhập.

Cần lưu ý rằng, để chuyển thách thức, khó khăn thành thời cơ, “chuyển bại thành thắng”, các trường ĐH – CĐ địa phương phải tự đổi mới trong công tác quản lý giáo dục ĐH, chuẩn bị được “thế” và “lực” để hội nhập trên tinh thần chủ động, sáng tạo phát triển bền vững; không phải “van nài, cầu xin”; mà hội nhập trên thế tự tin, sòng phẳng, có đi có lại, dựa trên năng lực, chất lượng uy tín của nhà trường. Để có tư thế hội nhập này, các trường ĐH – CĐ địa phương phải được xây dựng đủ mạnh, phát triển với một chỉnh thể đoàn kết và tiếng nói có trọng lượng, có uy tín, có thương hiệu thực sự làm chủ được quá trình hội nhập. Các trường ĐH – CĐ địa phương nên gia nhập các Hiệp hội, tham gia các Ban liên lạc, Câu lạc bộ các trường ĐH - CĐ để tạo ra sự đồng thuận dựa vào nhau phát triển và hội nhập, trước hết là hội nhập trong vùng, trong nước, trong khu vực ASEAN và toàn cầu.

3. Giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục ĐH thời hội nhập ở các trường ĐH cấp địa phương

Từ bức tranh toàn cảnh giáo dục ĐH – CĐ địa phương Việt Nam thời hội nhập, hợp tác quốc tế và phát triển; xác định thời cơ và thách thức trên lĩnh vực công tác QH/HTQT; chúng tôi xin đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục ĐH Việt Nam;

3.1 Nhóm giải pháp về cơ chế, chính sách, chiến lược phát triển hợp tác quốc tế về giáo dục

- Bộ Giáo dục & Đào tạo cần sớm tổ chức một cuộc khảo sát chính thức và qui mô toàn quốc đánh giá thực trạng tổ chức, hoạt động hợp tác quốc tế tại các trường ĐH – CĐ địa phương, từ đó nghiên cứu xây dựng chiến lược phát triển hợp tác quốc tế về giáo dục cho các trường với một hệ thống cơ chế, chính sách mềm dẻo, linh hoạt gia tăng tính chủ động hội nhập của các trường ĐH – CĐ địa phương.

Được biết vừa qua, Vụ Hợp tác quốc tế, Bộ GD & ĐT đã tổng kết 5 năm công tác hợp tác quốc tế, bồi dưỡng giảng viên có trình độ cao giai đoạn 2004 – 2009 khối các trường sư phạm toàn quốc, nên chăng cần nhân rộng hoạt động này ra tất cả các trường và sử dụng số liệu báo cáo từ hội nghị này như một cứ liệu quan trọng hoạch định hoạt động hợp tác quốc tế về giáo dục những năm tới theo một lộ trình có tính chiến lược.

- Tăng cường gắn kết các hoạt động đối ngoại nhà nước, đối ngoại nhân dân với giao lưu học thuật và hợp tác về giáo dục, nghiên cứu chuyên mạnh tỷ trọng đầu tư nước ngoài vào Việt Nam từ thu hút vốn vào xây dựng nhà máy, khu công nghiệp, phát triển đô thị sang đầu tư vốn phát triển giáo dục & đào tạo, ưu tiên cho giáo dục ĐH; cần nghiên cứu mô hình hướng đến tiêu điểm chuẩn bị tốt nguồn nhân lực chất lượng cao, thích ứng với yêu cầu hội nhập và toàn cầu hóa từ một hệ thống các ĐH - CĐ địa phương mạnh, đẳng cấp quốc tế để tác động trở lại quá trình thu hút vốn đầu tư xây dựng nhà máy, khu công nghệ cao, phát triển đất nước.

- Nghiên cứu có chiến lược giáo dục đào tạo tiếng nước ngoài cho học sinh từ phổ thông và chuyển đổi mạnh mẽ phong cách, phương pháp dạy học ngoại ngữ theo kiểu dạy theo bằng cấp hiện nay sang dạy – học ngoại ngữ có thực chất. Tăng cường giao lưu, trao đổi học giả, học sinh sinh viên để đổi mới và nâng cao chất lượng dạy học ngoại ngữ. Ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin và truyền thông trong lĩnh vực giáo dục & đào tạo, xác định đây là hai mũi nhọn để triển khai hoạt động hợp tác quốc tế.

3.2 Nhóm giải pháp về mô hình, tổ chức các hoạt động hợp tác quốc tế về giáo dục

- Nghiên cứu đưa ra mô hình mới và có tính ứng dụng cao trong tổ chức và hoạt động của bộ phận làm công tác quan hệ, hợp tác quốc tế ở các trường ĐH địa phương. Hình thành các trung tâm, nhóm, câu lạc bộ hữu nghị và hợp tác hoạt động trên lĩnh vực hợp tác quốc tế ở các trường ĐH địa phương gắn với vai trò của Liên hiệp các Hội khoa

học và kỹ thuật Việt Nam (VUSTA) tại địa phương để kết nối hình thành các NGO Việt Nam bên cạnh phòng hợp tác quốc tế ở các trường ĐH – CĐ.

- Tổ chức công khai, minh bạch hóa công tác xét tuyển, thi cử khi cử cán bộ, HSSV du học và tiếp nhận, bố trí, bảo đảm điều kiện, môi trường làm việc cho họ khi trở về nước; thực hiện xã hội hóa du học, kêu gọi sự tham gia của người học vào các đề án đào tạo ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước để mở rộng cửa cho người Việt Nam đi học ở nước ngoài đồng thời có cơ chế thuận lợi để phát triển các mô hình đưa người nước ngoài vào tìm hiểu, học tập tại Việt Nam.

- Xác lập và khuyến khích các mô hình tình nguyện quốc tế, thực hiện các đề án phát triển cộng đồng gắn với mở rộng hoạt động hợp tác quốc tế về giáo dục như mô hình Ngày sáng tạo Việt Nam (Vietnam Innovation Day) của World Bank. Có đề án hình thành và phát triển chính thức tổ chức Hội sinh viên Việt Nam ở ngoài nước, xem đây là nhịp cầu nối liền lưu học sinh sinh viên Việt Nam ở nước ngoài với quê hương và là nguồn lực quan trọng cho công tác hợp tác quốc tế của các trường ĐH – CĐ địa phương trong một tương lai rất gần.

3.3 Quản lý hoạt động hợp tác quốc tế về giáo dục theo hướng đa phương, đa dạng hóa

- Để đẩy mạnh và nâng cao chất lượng hoạt động hợp tác quốc tế về giáo dục và đề giảng viên, sinh viên đại học sẵn sàng tiếp cận các mô hình, tổ chức hợp tác quốc tế về giáo dục ĐH cấp địa phương, theo chúng tôi điều tiên quyết ở khâu đổi mới và nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục ĐH – CĐ. Cần xác định rõ mục tiêu hợp tác quốc tế về giáo dục theo hướng đa phương, đa dạng hóa. Theo tinh thần đó, trường ĐH – CĐ phải gắn chặt giảng dạy với nghiên cứu khoa học nhằm phát triển kinh tế - xã hội địa phương và tăng cường quan hệ, hợp tác quốc tế, trao đổi, giao lưu học thuật. Hàng năm chúng ta dành không ít tiền cho các cuộc giao lưu thể thao SV Đại học ngoài nước vì sao chúng ta chưa mạnh dạn đầu tư tương tự như vậy cho công tác quan hệ, hợp tác quốc tế về giáo dục?

- Do đó, đi đôi với việc đổi mới phương pháp dạy và học hiện nay trong các trường ĐH, cần phát huy tối đa nguồn lực cho hoạt động hợp tác quốc tế về giáo dục theo hướng tạo ra bước chuyển mình như một cuộc “Duy Tân” thực sự. Trên cơ sở đó giúp người học có thể hấp thụ một nền giáo dục chất lượng cao, đặc biệt là rèn luyện cho

sinh viên khả năng thích ứng môi trường rèn luyện, học tập, nghiên cứu hướng tới đáp ứng nhu cầu xã hội, tìm được việc làm cả trong và ngoài nước.

- Vai trò quản lý của Bộ Giáo dục & Đào tạo, của các trường ĐH lớn và của chính quyền địa phương trong thời hội nhập và toàn cầu hóa cần thay đổi từ chỗ là “*người truyền lệnh, quản lý, cấp vốn*” trở thành người thúc đẩy, hỗ trợ, hướng dẫn quá trình xúc tiến các mối quan hệ, hợp tác quốc tế. Cụ thể, chúng tôi đề xuất lãnh đạo Bộ, Vụ Hợp tác quốc tế có sự chỉ đạo và hướng dẫn các trường ĐH – CĐ địa phương xây dựng và thực hiện chương trình hành động chuyên đề về hoạt động QHQT; thông qua đó xác định cơ chế, nguồn lực, phương hướng hoạt động; kêu gọi sự quan tâm đầu tư tạo ra động lực mới cho trường triển khai thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao. Quan tâm phân bổ, cho phép các trường ĐH – CĐSP địa phương tiếp tục tham gia các Dự án đào tạo, phát triển giáo viên Tiểu học, Trung học cơ sở; giao lưu, học tập kinh nghiệm, trao đổi học thuật với các tổ chức, trường đại học, cao đẳng ngoài nước... mà các trường đã từng tham gia trong những năm qua.

Vai trò của công tác quan hệ, hợp tác quốc tế trong trường ĐH sẽ được nâng cao hơn so với trước đây nếu nhà trường được thỏa mãn những đòi hỏi thiết yếu cho lĩnh vực này. Một sự thích ứng như vậy chỉ có được một khi chúng ta tìm ra giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục ĐH Việt Nam.

Tài liệu tham khảo

1- Bộ Giáo dục & Đào tạo. *Chiến lược phát triển giáo dục 2001 – 2010*. NXB Giáo dục, H.2002.

2- Bộ Giáo dục & Đào tạo. *Kỷ yếu hội thảo “Đổi mới giáo dục đại học Việt Nam – Hội nhập và thách thức”*. H.2004.

3- Bộ Giáo dục & Đào tạo, vụ Hợp tác quốc tế. Công văn số 6336/BGDĐT-HTQT ngày 29/7/2009.

4- Diễn đàn hợp tác kinh tế ĐBSCL

<http://www.mdec.vn/index.php?cgi===ARhITS3UGa10DNtZSPz0mJ1ADMwQ3Z9ITbmM3dl52X3VWa21TMtZSbh5Gdllmd9ATb>

5- Lê Thị Ái Lâm. *Phát triển nguồn nhân lực thông qua GD-ĐT ở một số nước Đông Nam Á – kinh nghiệm với Việt Nam*, H.2003.

6- Nghị quyết 14/2005/NQ-CP của Chính phủ về *đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục ĐH Việt Nam giai đoạn 2006 – 2010*.

7- Ngô Tân Lực. “*Về xây dựng trường đại học theo hướng ứng dụng ở bắc sông Tiền*”. Tạp chí Giáo dục, số 84 (2005).

8- Nguyễn Thiện Nhân. *Những lựa chọn cho chiến lược giáo dục Đại học Việt Nam*- Kuala Lumpur, Malaysia. 12/2007.

9- GS.TSKH Phạm Sỹ Tiên. “*Phối hợp với các ĐH nước ngoài đào tạo tiến sĩ: Một giải pháp tốt cho việc kết hợp đào tạo tiến sĩ với nghiên cứu khoa học ở các trường ĐH Việt Nam*”. Tạp chí Giáo dục số 220/kỳ 2, tháng 8/2009.

10- Sandra S.Huang “*Học để dạy trong một xã hội tri thức: Nghiên cứu về Việt Nam*” - Báo cáo lên Bộ phát triển Vương quốc Anh (UK. DFID) và Ngân hàng thế giới (WB) tháng 2/2005, Vụ Phát triển nhân lực khu vực châu Á – Thái Bình Dương, Ngân hàng thế giới.

ĐỔI MỚI QUẢN LÝ GIÁO DỤC Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOÀI CÔNG LẬP TRONG XU THẾ HỘI NHẬP QUỐC TẾ

Lưu Thanh Tâm¹

Theo hướng dẫn số 124/BGDĐT-VP về tổ chức thảo luận, quán triệt Chỉ thị 296/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ và Nghị quyết của Ban cán sự Đảng bộ Giáo dục và Đào tạo về đổi mới quản lý giáo dục đại học giai đoạn 2010 – 2012, các trường đại học đã thực hiện những công tác như: Thành lập Ban chỉ đạo triển khai thực hiện tốt Chỉ thị 296/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ và Nghị quyết 05 của Ban cán sự Đảng bộ Giáo dục và Đào tạo về đổi mới quản lý giáo dục đại học giai đoạn 2010 – 2012; Lập và phê duyệt Kế hoạch thảo luận, quán triệt nội dung yêu cầu trong toàn trường; Phân công các thành viên Ban giám hiệu và Thường trực Hội đồng quản trị dự họp với từng đơn vị, đoàn thể để chỉ đạo, ghi ý kiến đóng góp vào các Biên bản thảo luận. Sau khi phòng Tổ chức Hành chính tổng hợp các biên bản họp thảo luận, Nhà trường đã tổ chức Hội nghị toàn thể thông qua các Chương trình và Biện pháp đổi mới quản lý, nâng cao chất lượng đào tạo.

1. Đánh giá chung về hệ thống quản lý giáo dục và chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cho xã hội:

- Một số ngành đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu thực tế của xã hội; kiến thức của sinh viên sau khi ra trường chưa đáp ứng yêu cầu của người sử dụng lao động. Nguyên nhân của việc này là do: Mở quá nhiều trường và nâng cấp hàng loạt các trường trung cấp, cao đẳng; Đội ngũ giáo viên còn thiếu về số lượng và yếu về chất lượng; Hệ thống đảm bảo chất lượng ở các trường hoặc chưa có hoặc hoạt động không hiệu quả; Trong quản lý giáo dục còn nặng yếu tố “xin, cho”, chưa có cơ chế tự chủ, tự quyết, tự chịu trách nhiệm cho các cơ sở đào tạo.

- Chất lượng hệ thống giáo dục đại học chưa thật sự đổi mới, chưa có sự tiếp cận sâu với tiến bộ khoa học kỹ thuật của các nước tiên tiến trên thế giới, thực sự chưa tạo được sự chủ động cho người học và giảng viên phát huy hết năng lực và khả năng sáng tạo của mình.

¹TS – Phó Hiệu trưởng, Trường ĐH Kỹ thuật Công nghệ Tp.HCM

- Chất lượng nguồn nhân lực là trở ngại lớn cho quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa nước nhà. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo còn chiếm tỷ lệ thấp (khoảng 38%). Nhiều trường chưa quan tâm đến nghiên cứu khoa học của sinh viên và giảng viên, nhiều trường có cơ sở vật chất không đảm bảo để đổi mới quản lý và giảng dạy.v.v

2. Biện pháp để đổi mới quản lý giáo dục đại học và nâng cao chất lượng đào tạo thành công, cần phải đổi mới cùng lúc 3 bộ phận sau:

Bộ phận quản lý:

- Chương trình giáo dục và đề cương môn học: xây dựng các chương trình theo khung của Bộ và cập nhật các chương trình tiên tiến của các trường đại học có uy tín trên thế giới.

- Hệ thống thư viện, cần xem như “trái tim” của Nhà trường đại học và cần được quan tâm đầy đủ, phát triển có hệ thống.

- Quy mô sinh viên của mỗi lớp: hiện nay số lượng sinh viên từng khoa, từng lớp khá đông. Việc này gây khó khăn cho việc đào tạo tín chỉ, đòi hỏi sự giao tiếp giữa người học và giảng viên. Các trường cần xem xét quy mô lớp học hợp lý hơn.

- Tài liệu, học liệu: các trường cần xây dựng hệ thống học liệu tại khoa, trường và trên mạng internet trường để sinh viên có thể dễ dàng truy cập và sử dụng miễn phí.

- Cố vấn học tập: cố vấn học tập là cầu nối giữa sinh viên lớp và khoa trường. Cố vấn giúp sinh viên lựa chọn môn học đúng, giúp sinh viên nắm bắt các quy trình đào tạo, lựa chọn phương pháp, thời gian học tập thích hợp.

- Cơ sở vật chất – phương tiện kỹ thuật phục vụ dạy và học: trang bị micro không dây, phòng học vừa và nhỏ, có máy tính laptop, máy chiếu, tivi LCD và các tủ đựng tài liệu giảng dạy học tập trong mỗi phòng học để giúp sinh viên thảo luận và tự học, tự nghiên cứu dưới sự hướng dẫn của giảng viên và cố vấn học tập.

Bộ phận giảng viên:

Đối với đội ngũ này, cần phải ổn định và phát triển bền vững, “Tự chủ, tự lập, tự tin và sáng tạo”, cụ thể:

- Vai trò của người giảng viên là cố vấn cho quá trình sinh viên tiếp thu môn học, tham gia vào quá trình học tập và nghiên cứu khoa học, định hướng nghề nghiệp cho người học.

- Giảng viên biết đổi mới phương pháp giảng dạy, áp dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy, biết kích lệ lôi kéo sinh viên tham gia tích cực vào việc thảo luận đề xuất ý kiến, phản biện khoa học. Việc tự học, nghiên cứu ngoài giờ lên lớp rất cần thiết trong hệ thống tín chỉ. Nhà trường bố trí phòng tự học cho giảng viên và sinh viên nhiều hơn.

- Nội dung giảng dạy không chỉ trong giáo trình, bài giảng đã có mà giảng viên cần cung cấp thêm tài liệu tham khảo, nghiên cứu, tài liệu điện tử. Giảng viên cùng sinh viên trao đổi, tạo sự hợp tác thoải mái giữa thầy và trò củng cố kiến thức và giúp sinh viên tích lũy phương pháp làm việc trong tương lai.

Bộ phận sinh viên:

- Sinh viên là “đôi tác” tích cực và hiệu quả trong các hoạt động của mình. Bản thân sản phẩm tự tạo ra giá trị, chất lượng cho chính mình. Trong đào tạo theo tín chỉ, sinh viên phải thay đổi tư duy và phương pháp học tập, nghiên cứu.

- Tư duy học: sinh viên phải chủ động cao nhất trong quá trình học tập tại trường. Học cho bản thân mình, học để có việc làm, học để tạo ra những con người mới có tri thức cho xã hội, học đảm bảo cho tương lai, học để cho tiến bộ của xã hội.

- Phương pháp học: sinh viên phải bỏ lối học thời trung học, học chỉ cốt đủ điểm để trả bài cho thầy cô. Ngày nay, trong từng môn học, sinh viên phải luôn hỏi: nội dung vấn đề đó là gì, tại sao như thế, cách giải quyết như thế nào. Từ đó sinh viên mới biết vận dụng vào thực tiễn kiến thức, kỹ năng, phương pháp làm việc một cách sáng tạo có hiệu quả.

3. Kiến nghị với Bộ Giáo dục và Đào tạo, UBND thành phố và các Bộ, ngành liên quan:

- Bộ Giáo dục và Đào tạo nên trao quyền tự chủ cho các trường đại học về các mặt: tuyển sinh, đánh giá chất lượng, xây dựng đề cương và chương trình đào tạo riêng cho từng trường-từng ngành; khối lượng kiến thức toàn khóa; đánh giá rèn luyện của sinh viên.

- Bộ Giáo dục và Đào tạo không nên có sự phân biệt giữa các trường công lập và ngoài công lập trong việc thực thi chính sách. Đề nghị xem lại các loại hình trường công lập tự chủ tài chính (không được quy định trong Luật Giáo dục); đề nghị cải cách hành chính hiệu quả hơn xóa bỏ cơ chế “xin cho” vẫn còn tồn tại hiện nay.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo nên chú trọng nâng cao chất lượng đào tạo của các trường đại học bằng các hình thức kiểm tra, đánh giá xếp hạng.
- Chương trình khung cần thông thoáng hơn, nên chỉ bắt buộc các môn chính trị, môn đại cương, các môn cơ sở và chuyên ngành nên giao cho các trường tự quyết định.
- Đề nghị Nhà nước có chính sách vĩ mô để tăng cường đào tạo các ngành kỹ thuật, công nghệ phục vụ công nghiệp hóa – hiện đại hóa.
- UBND thành phố và các Bộ, ngành cần xem xét hỗ trợ cấp đất để xây dựng ký túc xá giúp cho sinh viên ổn định việc ăn ở, học tập và hỗ trợ trường vay vốn kích cầu.
- Cần chặt chẽ hơn trong việc cấp phép thành lập và nâng cấp các trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp.
- Có những cơ chế chính sách cụ thể để tạo điều kiện cho đội ngũ người lao động và giảng viên gắn bó hơn với trường, với công tác giảng dạy và nghiên cứu.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo nên yêu cầu các trường hàng năm phải công khai toàn bộ các hoạt động của mình (giống như bản cáo bạch của các công ty khi tham gia sản chứng khoán). Bộ Giáo dục và Đào tạo sẽ xây dựng các chỉ tiêu quy định tương tự như thế giới đã xếp hạng các trường đại học. Tất cả các chỉ tiêu này cần do một tổ chức độc lập thứ ba kiểm định, giống như kiểm toán Nhà nước.

XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN HOẠT ĐỘNG ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG – MỘT TRONG NHỮNG GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUẢN LÝ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOẠI NGỮ - ĐHQG HÀ NỘI

Lưu Bá Minh¹

1. Đặt vấn đề

Lý luận, kinh nghiệm và thực tiễn xây dựng và phát triển của ngành giáo dục nói chung và của Trường Đại học Ngoại ngữ (ĐHNN) – Đại học Quốc gia Hà Nội (ĐHQGHN) nói riêng cũng cho thấy rằng chất lượng là yếu tố then chốt, sống còn trong giáo dục và đào tạo, đặc biệt là trong bối cảnh Việt Nam hiện nay đang phát triển và từng bước hội nhập với thế giới.

Là một trường thành viên của ĐHQGHN, Trường ĐHNN luôn luôn định hướng các hoạt động của mình nhằm vào việc thực hiện sứ mệnh và đảm bảo những giá trị cốt lõi của ĐHQGHN là chất lượng cao, sáng tạo, tiên phong, thống nhất trong đa dạng, trách nhiệm và phát triển bền vững.

Trong những năm gần đây và trong năm học 2009-2010 vừa qua, Trường ĐHNN tiếp tục thực hiện sứ mệnh và mục tiêu chung xây dựng Trường trở thành một trường đại học theo định hướng nghiên cứu có uy tín trong khu vực trong các lĩnh vực giáo dục ngoại ngữ, nghiên cứu ngôn ngữ học, quốc tế học và khoa học xã hội có liên quan, góp phần vào sự nghiệp phát triển của đất nước thông qua việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, nghiên cứu khoa học, cung cấp các sản phẩm và dịch vụ đáp ứng yêu cầu của xã hội theo chuẩn quốc tế. Những kết quả thu được trong năm học vừa qua đã góp phần nâng cao những giá trị của văn hoá chất lượng trong Nhà trường.

Trong định hướng chung của mình Trường ĐHNN luôn đề cao chất lượng, coi trọng những giá trị văn hoá chất lượng. Khẩu hiệu hành động mà tất cả cán bộ giáo viên và sinh viên Nhà trường đang thực hiện là “Trường ĐHNN - ĐHQGHN cơ hội cho mỗi người” và “Xây dựng phong cách, lề lối làm việc theo hướng chuyên nghiệp và môi trường thân thiện”. Nhằm giữ vững và phát triển chất lượng trong giáo dục và đào tạo

¹ PGS.TS – Phó Giám đốc TT NCGD Ngoại ngữ & KĐCL, Trường ĐH Ngoại ngữ, ĐH Quốc gia Hà Nội

nhà trường đã rất quan tâm đến xây dựng và triển khai các hoạt động đảm bảo chất lượng, coi đó là một trong những giải pháp cơ bản góp phần nâng cao hiệu quả quản lí giáo dục của một trường đại học.

2. Xây dựng hoạt động đảm bảo chất lượng

2.1. Cơ sở để xây dựng hoạt động

Có nhiều lí do để Trường ĐHNN xây dựng và phát triển hoạt động này, song những lí do chính là:

Trường ĐHNN áp dụng các “Bộ tiêu chuẩn kiểm định chất lượng chương trình đào tạo” (QĐ 4447/QĐ-KĐCL ngày 30/11/2007) và “Bộ tiêu huẩn kiểm định chất lượng đơn vị đào tạo ĐHQGHN” (QĐ 05/QĐ-KĐCL ngày 13/12/2005) của Giám đốc ĐHQGHN. Với sự hỗ trợ của ĐHQGHN, sự quan tâm của Ban Giám đốc, các hoạt động đẩy mạnh công tác đảm bảo chất lượng của nhà trường đã và đang được thực hiện một cách có hiệu quả. Trường ĐHNN rất mong muốn nhận được những sự hỗ trợ mạnh hơn nữa để trong tương lai gần có thể trở thành trường đại học chất lượng cao đạt chuẩn quốc gia và quốc tế trong khu vực ASEAN. Sinh viên có những phương tiện phục vụ học tập, giảng dạy với những giảng viên được đào tạo tốt.

Trường có sứ mệnh, tầm nhìn, chính sách, nguồn lực, nhu cầu xã hội là những yếu tố rõ ràng và quan trọng trong chiến lược phát triển của mình. Tất cả những điều đó là cơ sở, động lực thúc đẩy mạnh mẽ công tác đảm bảo chất lượng. Như vậy, chất lượng giáo dục là yếu tố quan trọng, được coi trọng nhất, ở Trường ĐHNN hệ thống đảm bảo chất lượng đang được xây dựng, tăng cường và phát triển.

Trường ĐHNN rất quan tâm đến nghiên cứu khoa học, coi trọng giáo dục chất lượng cao, xây dựng văn hoá chất lượng - những yếu tố quan trọng trong sự phát triển bền vững của nhà trường. Từ năm 2008 Trường giao thêm chức năng Kiểm định chất lượng cho Trung tâm Nghiên cứu Phương pháp Giáo dục Ngoại ngữ - Kiểm tra đánh giá và đổi tên thành Trung tâm Nghiên cứu Giáo dục Ngoại ngữ - Kiểm định chất lượng (Trung tâm). Trung tâm là công cụ hữu hiệu giúp thực hiện công tác đảm bảo chất lượng của Nhà trường.

Xây dựng hệ thống đảm bảo chất lượng và kế hoạch chiến lược phát triển là những nguyên tắc giúp hệ thống đảm bảo chất lượng ngày càng phát triển đáp ứng những yêu cầu phát triển trong tình hình mới.

2.2. *Xây dựng và tổ chức hoạt động đảm bảo chất lượng*

Năm 2006, lần đầu tiên Trường ĐHNN tiến hành tiên hành tự đánh giá kiểm định chất lượng theo “Bộ tiêu chuẩn kiểm định chất lượng đơn vị đào tạo ĐHQGHN”. Hoạt động này bước đầu giúp cán bộ, giáo viên, sinh viên của Trường có khái niệm ý thức rõ hơn về chất lượng, khái niệm quản lý chất lượng áp dụng vào đợt kiểm định rất tốt, bổ sung cho nhau. Các kinh nghiệm sau đợt kiểm định này được nối kết thành những bài học rất quý giá trong văn hoá chất lượng của nhà trường.

Trung tâm là một trong những công cụ hỗ trợ tích cực về đảm bảo chất lượng cho nhà trường. Trung tâm luôn nắm bắt kịp thời các tiêu chuẩn chất lượng, luôn cải tiến và tăng cường các hoạt động góp phần nâng cao chất lượng của trường, góp phần tích cực đẩy mạnh việc thực hiện các hoạt động đảm bảo chất lượng dựa trên chủ trương chung của ĐHQGHN và chiến lược phát triển của trường, qua đó đảm bảo hoạt động phổ biến văn hoá chất lượng. Trung tâm là đầu mối phối hợp với các đơn vị hoạt động, cùng nhau hỗ trợ hướng đến hoạt động bền vững đảm bảo chất lượng của Trường.

Công tác tuyên truyền về văn hoá chất lượng là một trong những hoạt động quan trọng đối với công tác đảm bảo chất lượng. Thời gian đầu, khái niệm chất lượng còn xa lạ, mơ hồ đối với một số người. Điều này dẫn đến những hiểu lầm không đáng có giữa những cán bộ làm công tác chất lượng và những người chưa ý thức rõ được vai trò của kiểm định chất lượng, quy trình kiểm định khi thực hiện các hoạt động đảm bảo chất lượng. Nhờ vào công tác tuyên truyền, phổ biến kiến thức về hoạt động chất lượng, kiên trì thuyết phục, dần dần mọi người ta đã quan tâm hơn đến những hoạt động này. Cho đến nay chính ý thức về chất lượng (được hiểu như văn hoá chất lượng) là một trong những điểm quan trọng đối với kết quả đạt được trong hoạt động đảm bảo chất lượng của Nhà trường. Có thể nói, hoạt động đảm bảo chất lượng được xem là công việc thường nhật của mỗi người, bởi vì nó mang lại lợi ích cho mỗi người và cho tập thể.

Nhận thức về chất lượng của những nhà quản lý có liên quan trở thành văn hoá chất lượng. Ban Giám hiệu Trường ĐHNN luôn giữ vững quan điểm phát triển chất lượng là yếu tố then chốt quyết định thương hiệu của nhà trường. Khẩu hiệu “Quyết tâm phấn đấu giữ vững vị thế trường ngoại ngữ đầu ngành của cả nước” luôn là kim chỉ nam cho mọi hoạt động của Nhà trường. Chính những người giữ trọng trách của Trường đã rất ý thức được vai trò của văn hoá chất lượng trong nhà trường đại học, không ngừng thúc đẩy mạnh mẽ các hoạt động quản lý chất lượng và đảm bảo chất lượng, xem đó là những nguyên tắc quan trọng nhằm thực hiện sứ mệnh của Nhà trường.

Trường có tầm nhìn về chất lượng. Trường đang thực hiện kiểm định các Bộ tiêu chuẩn chương trình đào tạo và đơn vị đào tạo của ĐHQGHN và Bộ GD&ĐT, coi đó là mô hình quản lý chất lượng.

Hiện nay Trường ĐHNN quan tâm đến những vấn đề sau:

Về chiến lược phát triển: Trường có kế hoạch phát triển trung hạn 2010-2015, tầm nhìn đến năm 2020. Chiến lược này đã được thông qua và được quán triệt đến toàn thể cán bộ giáo viên và sinh viên. Văn kiện của đại hội Đảng bộ lần thứ XVII, các kế hoạch chiến lược của trường có cùng nội dung thống nhất. Trường đẩy mạnh công tác đổi mới phương pháp giảng dạy theo tín chỉ, nghiên cứu khoa học nhằm tăng cường chất lượng theo các chuẩn.

Về nguồn lực: Trường có hệ thống quản lý các nguồn thông tin và chia sẻ thông tin qua website và hệ thống tài liệu hiện có. Bộ phận chức năng quản lý chất lượng của trường phối hợp chặt chẽ với các bộ phận chức năng của các đơn vị. Hiện nay trường đang quản lý và sử dụng hiệu quả nguồn lực tài chính, vật chất và tri thức.

Hiện nay Trường đặc biệt quan tâm đến quản lý, đổi mới chất lượng đào tạo như xây dựng bài giảng điện tử, đổi mới phương pháp dạy học và kiểm tra đánh giá, phát triển các chương trình đào tạo mới đáp ứng nhu cầu xã hội, mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế...

Trong năm học 2010-2011 Trường sẽ thực hiện việc đánh giá giáo viên để nâng cao chất lượng đào tạo. Hiện nay các bộ phận chức năng đang tích cực chuẩn bị để có thể triển khai hoạt động này vào khoảng cuối học kì I của năm học.

3. Những hoạt động cụ thể năm học 2009-2010 trong đánh giá, đảm bảo chất lượng

Tích cực triển khai cuộc vận động “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh” theo chủ đề “Xây dựng phong cách, lề lối làm việc theo hướng chuyên nghiệp và môi trường thân thiện” và các cuộc vận động “Nói không với tiêu cực trong thi cử và bệnh thành tích trong giáo dục”, “Nói không với đào tạo không đạt chuẩn và không đáp ứng nhu cầu xã hội”.

Quan tâm chỉ đạo triển khai thực hiện Chỉ thị của Thủ tướng Chính phủ và Nghị quyết của Ban Cán sự Đảng Bộ GD&ĐT về đổi mới quản lý giáo dục đại học giai đoạn

2010-2012 nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Thực hiện nghiêm túc Quy chế thực hiện công khai đối với cơ sở giáo dục của hệ thống giáo dục quốc dân (ban hành kèm theo Thông tư số 09/2009/TT-BGDĐT ngày 07/5/2009 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT). Triển khai xây dựng Chiến lược phát triển Nhà trường giai đoạn 2010-2015, tầm nhìn 2020, hoàn thành xây dựng Chương trình hành động đổi mới quản lý giáo dục đại học; Cam kết đảm bảo chất lượng đào tạo và công bố trên trang thông tin điện tử của Trường.

Nhận thức của cán bộ chủ chốt, giáo viên và chuyên viên các phòng ban từng bước được nâng cao thông qua các hoạt động tự đánh giá chương trình đào tạo giáo viên trung học phổ thông trình độ đại học ngành tiếng Anh, Trung, Nga, Pháp và tự đánh giá giữa kì đơn vị đào tạo.

Từ năm học 2009-2010, Trường đã mở mục Đảm bảo chất lượng (ĐBCL) trên website của Trường, trong đó cập nhật các thông tin ĐBCL của Trường ĐHNN, của ĐHQGHN và của Bộ GD&ĐT.

Trường tổ chức làm việc với đoàn Đánh giá ngoài chương trình đào tạo cử nhân chất lượng cao Sư phạm tiếng Anh, kết quả được đánh giá tốt: 15/22 tiêu chí đạt mức 2 (cấp quốc gia), chiếm 68%; 7/22 tiêu chí đạt mức 3 (cấp khu vực), chiếm 32%. Trường đã cử cán bộ tham gia bồi dưỡng để chuẩn bị cho việc đánh giá chương trình này theo chuẩn AUN.

Hoàn thành báo cáo tự đánh giá chương trình đào tạo giáo viên trung học phổ thông ngành tiếng Anh, Nga, Pháp, Trung và gửi cho Dự án phát triển giáo viên trung học phổ thông và trung học chuyên nghiệp và Cục Khảo thí và Kiểm định chất lượng - Bộ GD&ĐT vào 19/4/2010.

Hiện nay, Trường đang hoàn thiện báo cáo tự đánh giá giữa kỳ đơn vị đào tạo, thời gian tiến hành 10/2009-6/2010. Báo cáo đã hoàn thành, nộp ĐHQGHN vào cuối tháng 6/2010, đã được thông qua có sửa chữa.

Trong kế hoạch tới đây, Trường ĐHNN đã xác định nhiệm vụ trọng tâm, ưu tiên không chỉ của năm học 2010-2011 mà của cả một giai đoạn đến năm 2020 là: (a). *Phát triển đội ngũ*, (b). *Xây dựng một cơ chế quản trị và một môi trường hoạt động thuận lợi*, cụ thể là việc *tiếp tục xây dựng lề lối công tác chuyên nghiệp, có trách nhiệm, môi trường thân thiện*. và (c). *Có nguồn lực phong phú, nhất là cơ sở vật chất và nguồn lực tài chính*.

4. Thay lời kết luận

Trên đây là một số nét chính trong các hoạt động nói chung và đảm bảo chất lượng nói riêng của Trường ĐHNN - ĐHQGHN. Đặc biệt, những kết quả bước đầu đạt được trong một số lĩnh vực công tác trọng tâm đã tạo tiền đề quan trọng để xây dựng văn hoá chất lượng và nhà trường tiếp tục phát triển trong những năm học tiếp theo, nhằm hoàn thành sứ mệnh và những mục tiêu chiến lược đề ra. Mặc dù vẫn còn một số tồn tại cần sớm được khắc phục, song có thể khẳng định: Xây dựng và phát triển hoạt động đảm bảo chất lượng là một trong những giải pháp quan trọng giúp cho Trường ĐHNN - ĐHQGHN nói riêng và các cơ sở giáo dục đại học khác nói chung có thể nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục đại học.

QUẢN LÝ TRƯỜNG SƯ PHẠM ĐỊA PHƯƠNG

*Hồ Cảnh Hạnh*¹

1. Đặt vấn đề

Cả nước hiện nay có hơn 100 cơ sở đào tạo giáo viên các cấp học, ngành học, bao gồm các trường đại học sư phạm (ĐHSP), các trường đại học (ĐH) có khoa/ngành sư phạm, các trường cao đẳng sư phạm (CĐSP), trung cấp sư phạm (TCSP) và các trường cao đẳng (CĐ) có có khoa/ngành sư phạm. Cùng với sự phát triển của ngành giáo dục, ở các địa phương, các trường TCSP Miền non được nhập với TCSP (đào tạo giáo viên tiểu học) và được nâng cấp dần thành trường CĐSP (xem bảng dưới). Các trường CĐSP địa phương chủ yếu đào tạo giáo viên mầm non, giáo viên tiểu học và giáo viên THCS trình độ cao đẳng, một số trường đào tạo giáo viên mầm non và giáo viên tiểu học trình độ trung cấp.

Năm	TCSP MN	TCSP	CĐSP
1988	47	45	37
1997	4	29*	37
2001	4	7	57**
2010	2		44***

(*) trong đó có 2 trường sư phạm kỹ thuật

(**) trong đó có 3 trường sư phạm kỹ thuật

(***) trong đó có 1 trường sư phạm kỹ thuật; 4 trường cao đẳng (không có “đuôi” sư phạm).

Trong 39 trường CĐSP hiện nay, các trường trực thuộc UBND tỉnh (đơn vị sự nghiệp thuộc tỉnh) đa số là các trường được thành lập những năm gần đây, các trường trực thuộc Sở Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) (đơn vị sự nghiệp trực thuộc sở) phần lớn được thành lập từ sau năm 1975 đến cuối những năm 90 của thế kỉ 20. Trường CĐSP thuộc hệ thống giáo dục đại học. Tổ chức và hoạt động theo Luật Giáo dục và Điều lệ trường Cao đẳng. Để thống nhất quản lý trường CĐSP, liên Bộ GD&ĐT, Bộ Nội vụ đã có quy định hướng dẫn về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Sở

¹ ThS – Hiệu trưởng Trường CĐ Sư phạm Bà Rịa Vũng Tàu

GD&ĐT mà theo đó trường CĐSP là đơn vị trực thuộc Sở. Tuy nhiên, đến nay mới chỉ có một số ít địa phương thực hiện quy định này và xuất hiện những khó khăn, vướng mắc.

Quản lý trường CĐSP vừa đảm bảo tính hệ thống, phổ biến (như các trường cao đẳng khác), vừa mang tính đặc thù bởi tính chất nghề nghiệp của nó, vì trường sư phạm là “máy cái” của ngành giáo dục.

2. Nội dung quản lý trường CĐSP

Trường CĐSP vừa là chủ thể quản lý, vừa là đối tượng quản lý. Chủ thể quản lý của các trường CĐSP là UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (gọi chung là UBND tỉnh) hoặc Sở GD&ĐT. Thông thường cơ quan nhà nước có thẩm quyền quy định về thẩm quyền quản lý tổ chức bộ máy, quản lý viên chức các trường CĐSP.

Nội dung quản lý tổ chức bộ máy trường CĐSP gồm thành lập, sáp nhập, hợp nhất, chia tách, giải thể; quy định, điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ; ban hành quy chế làm việc, quy chế hoạt động và xếp hạng các trường. Theo đó, thẩm quyền được quy định bao gồm thẩm quyền của UBND và Chủ tịch UBND cấp tỉnh; thẩm quyền của cơ quan chuyên môn của UBND cấp tỉnh (Sở Nội vụ, Sở GD&ĐT) và thẩm quyền của Hiệu trưởng.

Nội dung quản lý viên chức các trường CĐSP gồm quy hoạch viên chức; bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm chức danh lãnh đạo; đánh giá viên chức; tiếp nhận, điều động, biệt phái, luân chuyển, thuyên chuyển, phân công viên chức; tuyển dụng, kí hợp đồng làm việc, bổ nhiệm vào ngạch viên chức; xếp lương, nâng bậc lương, nâng ngạch, chuyển ngạch, chuyển loại viên chức; giải quyết chế độ chính sách hưu trí, nghỉ việc, chấm dứt hợp đồng làm việc đối với viên chức; kỷ luật viên chức và quản lý hồ sơ viên chức. Thẩm quyền được quy định cho Chủ tịch UBND cấp tỉnh, Giám đốc Sở Nội vụ, Giám đốc Sở GD&ĐT, Hiệu trưởng trường sư phạm và Thủ trưởng các đơn vị trực thuộc trường.

Với tư cách là chủ thể quản lý, trường CĐSP quản lý nhà trường theo quy chế tổ chức và hoạt động do cơ quan chủ quản ban hành. Quy chế tổ chức và hoạt động của trường cao đẳng có những nội dung chủ yếu như:

- a) Tên trường;
- b) Sứ mạng và tầm nhìn của trường;

- c) Nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm của trường;
- d) Cơ cấu tổ chức và nhân sự của trường, nhiệm vụ, quyền hạn cụ thể của từng tổ chức và của người đứng đầu từng tổ chức đó trong trường;
- đ) Các hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ;
- e) Tài chính, cơ sở vật chất và trang thiết bị;
- g) Quan hệ quốc tế;
- h) Nhiệm vụ và quyền của giảng viên;
- i) Nhiệm vụ và quyền của người học;
- k) Thanh tra, kiểm tra, khen thưởng và xử lý vi phạm.

Quản lý tại trường CĐSP được phân cấp cho các phòng chức năng và các khoa. Các phòng chuyên môn có chức năng, nhiệm vụ tham mưu, tổng hợp, đề xuất ý kiến, giúp Hiệu trưởng tổ chức quản lý và thực hiện các mặt công tác của trường; quản lý cán bộ, nhân viên của đơn vị mình.

Khoa là đơn vị quản lý chuyên môn của trường, có nhiệm vụ tổ chức thực hiện quá trình đào tạo, kế hoạch giảng dạy, học tập và các hoạt động giáo dục khác theo chương trình đào tạo, kế hoạch giảng dạy chung của nhà trường; tổ chức hoạt động khoa học và công nghệ; chủ động khai thác các dự án hợp tác, phối hợp với các tổ chức khoa học và công nghệ, cơ sở sản xuất kinh doanh, gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học, sản xuất kinh doanh và đời sống xã hội; quản lý cán bộ, nhân viên và sinh viên; tổ chức phát triển chương trình đào tạo, biên soạn giáo trình môn học, tài liệu giảng dạy do Hiệu trưởng giao. Tổ chức nghiên cứu cải tiến phương pháp giảng dạy, học tập; đề xuất xây dựng kế hoạch bổ sung, bảo trì thiết bị dạy học, thực hành, thực tập và thực nghiệm khoa học; xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho giảng viên và cán bộ nhân viên thuộc khoa.

Trên lĩnh vực quản lý tài chính, trường CĐSP là trường công lập, là đơn vị sự nghiệp được nhà nước đảm bảo toàn bộ kinh phí hoạt động. Trường CĐSP không thu học phí, do đó nguồn thu chủ yếu từ ngân sách nhà nước cấp hàng năm theo đầu sinh viên, một số nguồn thu từ đào tạo, thu dịch vụ và thu khác. Đơn vị được giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính theo Nghị định 43/2006/NĐ-CP, thông thường được giao kinh phí ổn định trong chu kỳ 3 năm. Nguồn kinh phí tự chủ này để chi thường xuyên (chi hoạt động theo chức năng, nhiệm vụ cấp có thẩm quyền giao, chi hoạt động phục vụ cho công việc và hoạt động dịch vụ) thông qua quy chế chi tiêu nội bộ. Ngoài kinh phí

tự chủ, hàng năm, trường CĐSP còn được cấp kinh phí thuộc chương trình mục tiêu quốc gia về giáo dục - đào tạo, kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức, kinh phí nghiên cứu khoa học, vốn xây dựng cơ bản và các loại kinh phí khác. Phần kinh phí này, trường CĐSP quản lý theo quy định của pháp luật. Trường CĐSP là đơn vị dự toán cấp 1, quyết toán kinh phí trực tiếp với Sở Tài chính (đối với trường trực thuộc tỉnh) hoặc là đơn vị dự toán, quyết toán qua Sở GD&ĐT (đối với đa số các trường trực thuộc Sở).

3. Một số bất cập về quản lý trường CĐSP hiện nay

Một xu hướng dễ nhận thấy nhất hiện nay là quy mô đào tạo giáo viên tại các trường CĐSP ngày càng thu hẹp. Các trường đã đào tạo thêm các ngành ngoài sư phạm để phát huy năng lực đội ngũ giảng viên, tận dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị. Nhiều trường đã phát triển thành trường đại học đa ngành, một số trường chuyển thành trường cao đẳng đa ngành. Chất lượng đầu vào thấp, ít có học sinh giỏi vào trường CĐSP. Đa số học sinh vào trường CĐSP thuộc hộ nghèo hoặc điều kiện kinh tế ở mức trung bình. Một số năm gần đây, thu nhập của giáo viên ra trường thấp, cơ hội tìm việc khó khăn cũng là một nguyên nhân dẫn đến ít có sinh viên đăng kí vào trường CĐSP. Trong khi chất lượng giáo dục nói chung, chất lượng giáo dục phổ thông nói riêng phụ thuộc cơ bản vào chất lượng người thầy, sản phẩm của trường CĐSP. Do đó, đòi hỏi trường CĐSP - máy cái của ngành giáo dục phải là các trường chất lượng, cần thiết có mô hình quản lý trường CĐSP mang tính đặc thù như bản thân vốn có của nó.

Thực tế hiện nay, việc quản lý trường CĐSP còn một số khó khăn, bất cập giữa luật, điều lệ và các văn bản quy phạm pháp luật.

Điều lệ trường Cao đẳng quy định trường cao đẳng công lập do Bộ trưởng Bộ GD&ĐT quyết định thành lập; chịu sự quản lý nhà nước về giáo dục của Bộ GD&ĐT; chịu sự quản lý hành chính theo lãnh thổ của Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nơi trường đặt trụ sở; thủ trưởng cơ quan quản lý nhà nước bổ nhiệm Hiệu trưởng trường cao đẳng công lập.

Căn cứ Điều lệ trường Cao đẳng và Quyết định thành lập trường, các địa phương đã có các quy định về quản lý các đơn vị sự nghiệp, trong đó có trường CĐSP.

Trong khi thông tư liên tịch số 35/2008/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 14/7/2008 quy định trường CĐSP là đơn vị trực thuộc Sở GD&ĐT. Sở GD&ĐT quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, quản lý biên chế, cán bộ, công chức, viên chức của trường CĐSP; quyết định bổ nhiệm, miễn nhiệm, cho từ chức, cách chức đối với người đứng đầu

và cấp phó của người đứng đầu; trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh dự thảo các quyết định thành lập, sáp nhập, chia tách, đình chỉ hoạt động, giải thể các cơ sở giáo dục công lập trực thuộc Sở (trong đó có trường CĐSP).

Trong quyết định thành lập trường, Bộ GD&ĐT hoặc Thủ tướng Chính phủ (đối với một số trường CĐSP) quy định rõ cơ quan chủ quản các trường CĐSP. Luật Giáo dục quy định “người có thẩm quyền thành lập hoặc cho phép thành lập thì có quyền đình chỉ hoạt động, sáp nhập, chia tách, giải thể nhà trường” [điều 51]. Tuy nhiên, theo thông tư nêu trên thì những nội dung này lại thuộc thẩm quyền của UBND các tỉnh.

Thực hiện quy định tại thông tư này tại một số tỉnh cho thấy các chỉ số liên quan thay đổi theo hướng bất lợi cho các trường CĐSP như hệ số phụ cấp chức vụ lãnh đạo, quản lý; vị thế của nhà trường, của các tổ chức đoàn thể; quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tổ chức, biên chế và tài chính. Một số ràng buộc bởi các quy định của tỉnh về quản lý tổ chức, bộ máy, quản lý viên chức; tổ chức Đảng, đoàn thể, quần chúng. Đây cũng chính là lý do, nhiều tỉnh thành chưa thực hiện quy định này.

4. Đề xuất một số vấn đề liên quan đến quản lý trường CĐSP địa phương

Trường CĐSP hoặc trường cao đẳng, đại học địa phương có khoa, ngành sư phạm luôn thể hiện vai trò, vị trí quan trọng trong hệ thống giáo dục nói chung, trong nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, quản lý và nhân viên ngành giáo dục địa phương nói riêng. Vì vậy quản lý trường CĐSP phải hướng tới mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường đáp ứng nhu cầu đội ngũ giáo viên của địa phương về số lượng, chất lượng và cơ cấu.

Quản lý trường CĐSP phải phát huy vai trò tự chủ, tự chịu trách nhiệm với xã hội, với ngành giáo dục, với người học của các nhà trường; đặc biệt với vai trò của người đứng đầu (Hiệu trưởng). Giao quyền tự chủ cho nhà trường nhưng không buông lỏng kiểm tra, giám sát các hoạt động của nhà trường.

Là cơ sở đào tạo mang tính đặc thù nghề nghiệp cao, nên trường CĐSP cần phải có cơ chế quản lý riêng, được ưu tiên trong đầu tư, chế độ đãi ngộ và tham gia xã hội hóa; chủ động đổi mới chương trình, tổ chức quản lý đào tạo.

Trường CĐSP không thể tách rời các cơ sở giáo dục, các cơ quan quản lý giáo dục và là đơn vị thực hiện các đơn đặt hàng từ các cơ sở giáo dục thông qua các cơ quan quản lý giáo dục. Vì vậy, để đào tạo đáp ứng nhu cầu của địa phương cần có cơ chế phối

hợp, xây dựng hệ thống thông tin giữa trường CĐSP với ngành giáo dục để thực hiện tốt công tác quy hoạch, xác định nhu cầu, xây dựng quy trình đào tạo, tổ chức đánh giá chất lượng sinh viên tốt nghiệp.

Sư phạm là mẫu mực. Trường sư phạm phải chuẩn mực trên tất cả các lĩnh vực hoạt động và do đó, quản lý trường sư phạm cũng phải chuẩn mực.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ GD&ĐT (2009), Điều lệ trường Cao đẳng, *Thông tư số 14/2009/TT-BGDĐT ngày 28 tháng 5 năm 2009*.

2. Bộ GD&ĐT (12/2006), *Thực trạng hệ thống các trường sư phạm và định hướng phát triển đến năm 2020*, Hà Nội.

3. Bộ GD&ĐT và Bộ Nội vụ (2008), *Thông tư liên bộ số 35/2008/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 14/7/2008* quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của Sở Giáo dục và Đào tạo thuộc UBND cấp tỉnh, phòng Giáo dục - Đào tạo thuộc UBND cấp huyện.

4. Luật Giáo dục (2005).

TRƯỜNG CAO ĐẲNG VHNT&DL NHA TRANG VÀ NHỮNG GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Trương Đình Đức¹

Sau những năm thực hiện chiến lược phát triển giáo dục, Nhà trường đã phát triển rõ rệt cả về quy mô và chất lượng; bước đầu đã cải tiến chương trình, quy trình đào tạo đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực của xã hội. Chất lượng đào tạo ở các ngành Âm nhạc, Mỹ thuật, Du lịch, Nghiệp vụ văn phòng đã từng bước được cải thiện. Nhà trường đã trở thành địa chỉ uy tín của khu vực miền Trung trong việc cung cấp nguồn lao động có trình độ tay nghề phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội, quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, bảo đảm an ninh quốc phòng và hội nhập kinh tế quốc tế.

Tuy nhiên công tác quản lý giáo dục ở nhà trường vẫn chưa thể phát huy cao độ trách nhiệm và sự sáng tạo của đội ngũ nhà giáo, các nhà quản lý sinh viên. Các yếu kém về chất lượng quản lý đào tạo chủ yếu tập trung vào các mặt sau quản lý hoạt động dạy và học, hệ thống quản lý giáo dục, cơ chế tài chính, quản lý nghiên cứu khoa học, chế độ khuyến khích sáng tạo và áp dụng tri thức, công nghệ mới.

Trong thời gian tới, trước nhu cầu đào tạo của xã hội tăng nhanh, số lượng các trường đại học sẽ tiếp tục tăng, nếu không có các giải pháp đổi mới quản lý toàn diện, quyết liệt, có tính đột phá thì không thể nâng cao được chất lượng đào tạo nhà trường nhằm đáp ứng nhu cầu cạnh tranh trong đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao của đất nước, bảo vệ lợi ích chính đáng của người học và yêu cầu không ngừng đổi mới tri thức để phục vụ xã hội.

Vì vậy, thực hiện chủ trương của ngành giáo dục và đào tạo nhà trường đã xác định năm 2010 là năm mở đầu thực hiện đổi mới về chất quản lý giáo dục đại học trong 3 năm 2010 - 2012, coi đây là khâu đột phá đổi mới toàn diện, mạnh mẽ giáo dục đại học những năm tiếp theo và cần tập trung cao độ trí tuệ, công sức để thực hiện các giải pháp và nhiệm vụ như sau:

1. Đối với hoạt động dạy và học

- **Xây dựng và công bố chuẩn đầu ra của các ngành đào tạo:** Nhà trường đã tiến hành xây dựng và công bố chuẩn đầu ra của tất cả các ngành đào tạo trên địa chỉ

¹ ThS – Phòng Quản lý Khoa học và Quan hệ Quốc tế Trường CĐ Văn hóa Nghệ thuật và Du lịch Nha Trang

<http://cdk.edu.vn>. Để phù hợp với việc đào tạo theo nhu cầu xã hội trong năm học 2011 nhà trường tiếp tục hoàn thiện chi tiết hơn chuẩn đầu ra cho tất cả các ngành đào tạo.

- **Xây dựng và ban hành đầy đủ chương trình khung giáo dục trình độ cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp:** Từ năm 2007 đến nay nhà trường xây dựng và ban hành đầy đủ chương trình giáo dục trình độ cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp. Từ năm học 2010 chương trình khung giáo dục ở bậc cao đẳng theo học chế tín chỉ đã được ban hành và áp dụng. Đồng thời tiếp tục rút kinh nghiệm và bổ sung hoàn thiện trong năm học 2010-2011.

- **Khuyến khích và có chính sách đãi ngộ giảng viên đi học sau đại học để nâng cao tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ, thạc sĩ.** Khuyến khích các giảng viên có trình độ cử nhân đi học cao học và thạc sĩ đi học nghiên cứu sinh. Giảng viên thi đậu vào bậc sau đại học đều được nhà trường ưu đãi ngộ về nhiều mặt như giảm giờ giảng nghĩa vụ 50%, được xét khen và thưởng như giảng viên hoàn thành nhiệm vụ trong thời gian đi học, hỗ trợ các khoản lệ phí ôn thi, lệ phí thi, học phí, chi phí tàu xe đi – về. Thực hiện nghiêm túc chế độ ưu đãi của UBND trợ số tiền 15 triệu đồng cho một giảng viên bảo vệ luận án thạc sĩ và 20 triệu đồng đối với luận án tiến sĩ.

- **Tiếp tục đổi mới phương pháp giảng dạy và kiểm tra đánh giá:** Tổ chức nhiều đợt tập huấn với chuyên gia trong nước và nước ngoài về phương pháp giảng dạy theo học chế tín chỉ. Đặc biệt đối với các ngành Du lịch, nghiệp vụ văn phòng nhà trường đã đầu tư nhiều phòng học thực hành đạt tiêu chuẩn Châu Âu tạo điều kiện cho giảng viên và sinh viên dạy và học thực hành trong điều kiện tiêu chuẩn và gần với thực tế. Công tác đánh giá cũng được cải thiện đáng kể. Một hệ thống ngân hàng đề thi và kiểm tra được xây dựng đảm bảo tính công bằng, tính đồng nhất về tiêu chuẩn đánh giá sinh viên sau mỗi học phần và tốt nghiệp. Bộ phận khảo thí và đảm bảo chất lượng được thành lập và hoạt động có hiệu quả đã góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

- **Bổ sung nguồn tài liệu, giáo trình cho thư viện, mở rộng không gian phòng đọc:** Thư viện nhà trường được bổ sung nguồn tài liệu thường xuyên, trong năm 2009 thư viện nhà trường chỉ đạt được hơn 9.000 đầu sách. Không gian phòng đọc còn nhỏ hiện nay chỉ mới 60m². Giáo trình các môn học được các giảng viên tích cực biên soạn nhưng vẫn chưa có hệ thống phát hành và kiểm duyệt chặt chẽ, còn phân tán và nhỏ lẻ. Nguồn tư liệu trên mạng Internet tuy rất dồi dào phong phú. Nhưng số lượng máy vi tính có nối mạng Internet tại phòng đọc vẫn còn ít.

- **Điều chỉnh tỷ lệ thực hành và nâng cao chất lượng thực hành của ngành đào tạo.** Tỷ lệ thực hành ở khối ngành nghệ thuật luôn luôn được đảm bảo. Sinh viên ngành âm nhạc được tham gia hòa tấu dàn nhạc thường xuyên, ngành sân khấu truyền thống được tham gia đóng vai ở các Nhà hát nghệ thuật truyền thống của tỉnh. Trong khi đó ở khối ngành du lịch và nghiệp vụ văn phòng nhà trường đã nâng tỷ lệ thực hành lên 70% và chia sinh viên thành các nhóm từ 24-32 sinh viên/nhóm thực hành nghiệp vụ trên các phòng học thực hành có mô hình như điều kiện làm việc trong thực tế (Ví dụ: Quầy làm việc của thư ký văn phòng, quầy làm việc của lễ tân khách sạn, Nhà hàng phục vụ ăn uống, Quầy pha chế rượu và đồ uống...).

- **Triển khai thường xuyên việc sinh viên đánh giá giảng viên, giảng viên đánh giá cán bộ quản lý:** Sau khi kết thúc một học phần, các khoa đều đã tiến hành cho sinh viên đánh giá giảng viên thông qua các phiếu phỏng vấn. Cuối mỗi học kỳ, mỗi năm học nhà trường đều tiến hành cho giảng viên đánh giá cán bộ quản lý. Nhưng công tác tổng hợp và phân tích dữ liệu còn hạn chế và sơ sài, chỉ mang tính thời vụ khi có bộ phận đảm bảo chất lượng kiểm tra.

2. Đối với hoạt động của hệ thống quản lý giáo dục trong nhà trường

- **Định rõ các đơn vị đầu mối giúp hiệu trưởng quản lý toàn diện:** Hiệu trưởng ban hành văn bản quy định chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị đầu mối giúp Hiệu trưởng quản lý nhà trường. Công việc của Phó Hiệu trưởng được mô tả cụ thể, các phòng chức năng đều có quy trình công tác, quy trì xử lý nghiệp vụ. Áp dụng chế độ “một cửa” đối với các phòng khoa thường xuyên tiếp xúc với giảng viên-sinh viên.

- **Tổ chức định kỳ theo dõi và giám sát hoạt động của các khoa chuyên môn:** Phân công cụ thể cho Phó Hiệu trưởng và phòng chức năng (Đào tạo, Quản lý khoa học, Hành chính quản trị, Công tác chính trị...) hàng ngày, hàng tuần, hàng tháng có kế hoạch theo dõi và giám sát hoạt động dạy và học của các khoa chuyên môn. Trên cơ sở đó tổng hợp báo cáo cho Hiệu trưởng theo định kỳ. Hoạt động này duy trì đã tạo điều kiện khắc phục nhanh các sự vụ trong việc tổ chức quản lý quy trình dạy-học.

- **Thực hiện chế độ báo cáo hàng tháng cho Hiệu trưởng:** Hiện nay các nhân sự làm việc trực tuyến với Hiệu trưởng đều thực hiện chế độ báo hàng tháng theo nội dung: Nhiệm vụ công tác trong tháng, thời gian thực hiện, kết quả thực hiện nhiệm vụ, những tồn tại cần rút kinh nghiệm, dự báo phương hướng công tác sắp đến, những kiến nghị. Áp dụng chế tài đối với các cán bộ không chấp hành chế độ báo định kỳ như phê bình,

hạ bậc khen thưởng. Trên cơ sở các báo cáo định kỳ Hiệu trưởng tổng hợp phản hồi trực tiếp đương sự hoặc tại các buổi họp giao ban. Hoạt động này được duy trì đã tạo điều kiện cho nhà trường giải quyết nhanh chóng và kịp thời các sự vụ chuyên môn và hành chính.

- **Xây dựng một hệ thống cơ sở dữ liệu để quản lý các khoa phòng:** Nhà trường đã tiến hành xây dựng một hệ thống cơ sở dữ liệu để quản lý các khoa phòng bao gồm các phân hệ Quản lý giảng viên, Quản lý sinh viên, Quản lý công văn đi-đến, Lịch giảng dạy, Quản lý văn bằng và sinh viên tốt nghiệp, Tuyển sinh... hệ thống cơ sở dữ liệu đã hỗ trợ cho việc tự động hóa một số quy trình công tác nghiệp vụ, cung cấp kịp thời thông tin cần thiết cho lãnh đạo và các phòng khoa xử lý công việc chuyên môn và ra quyết định.

- Nâng cao năng lực quản lý của đội ngũ Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng bao gồm xây dựng tiêu chuẩn cụ thể chức danh Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng, triển khai công tác Quy hoạch cán bộ lãnh đạo trường giai đoạn 2010 – 2015.

- Chuẩn hóa đội ngũ cán bộ quản lý: Đội ngũ cán bộ quản lý của nhà trường đáp ứng yêu cầu về số lượng, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và được đảm bảo các quyền lợi theo quy định. Quy trình bổ nhiệm cán bộ quản lý, chiến lược phát triển, danh sách đội ngũ cán bộ quản lý được quy hoạch và công bố công khai.

3. Đối với việc nâng cao trách nhiệm và khuyến khích sáng tạo của từng cá nhân

- **Cải tiến công tác đánh giá cán bộ hàng năm:** Công tác đánh giá cán bộ hàng năm được tổng hợp trên cơ sở tổng hợp ý kiến đóng góp của cán bộ, giảng viên và nhân viên về năng lực và sự phù hợp của cá nhân lãnh đạo với vị trí công tác đang đảm trách. Hàng năm nhà trường đều có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực quản lý điều hành của đội ngũ cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao bằng các hình thức như lớp tập huấn, hội thảo, thăm quan. Hàng năm đều tổ chức đánh giá hiệu quả công tác từ đó có những điều chỉnh về cơ cấu, nhân sự và phân công trách nhiệm đối với đội ngũ cán bộ quản lý.

- **Thực hiện thường xuyên việc sinh viên đánh giá hoạt động giảng dạy của giảng viên:** Các hình thức hộp thư góp ý; diễn đàn trực tuyến trên trang thông tin của nhà trường, phiếu phỏng vấn sinh viên khi kết thúc học phần đã được thực hiện thường xuyên. Hoạt động này đã góp phần tích cực vào việc đánh giá hoạt động giảng dạy của giảng viên.

4. Đối với cơ chế tài chính

- Xây dựng chế độ học phí có động lực đủ mạnh để phát triển quy mô gắn liền với chất lượng ngày một cao hơn.
- Định mức chi phí cho các ngành nghề đào tạo sát với thực tế và đặc thù nghề nghiệp. Đặc biệt là đối với các ngành nghệ thuật.
- Thu hút đầu tư từ các nguồn lực xã hội cho giáo dục.

5. Đối với việc tiếp thu, áp dụng và phát triển tri thức mới, công nghệ mới

- Xây dựng một cơ chế giám sát tính hiện đại của tri thức và công nghệ được giảng dạy ở trường.
- Có chế độ khuyến khích các giảng viên giảng dạy và phát triển tri thức công nghệ mới.

6. Đối với việc đảm bảo chất lượng giáo dục và quản lý nghiên cứu khoa học

- **Đẩy mạnh việc đánh giá và kiểm định chất lượng giáo dục đại học, cao đẳng:** Nhà trường đã tiến hành xong quy trình tự đánh vào tháng 03 năm 2009. Hiện đang tiếp tục hoàn thiện các hồ sơ minh chứng theo hướng hoàn thành đánh giá ngoài, tiến đến đề nghị Bộ GD&ĐT công nhận trường đạt chuẩn.

- **Hình thành bộ phận quản lý khoa học chuyên trách:** để tập hợp và phát huy năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên. Đổi mới cơ quan quản lý và triển khai nghiên cứu khoa học. Hình thành cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa khoa và phòng quản lý công tác nghiên cứu khoa học để hoạt động nghiên cứu khoa học phục vụ xã hội trở thành nhiệm vụ thường xuyên của nhà trường, kinh phí nhà nước cho nghiên cứu khoa học được sử dụng có hiệu quả; các công trình nghiên cứu phải là các công trình nghiên cứu nghiêm túc, góp phần tạo ra tri thức mới và các giải pháp mới phục vụ phát triển sự nghiệp nhà trường và đất nước. Có cơ chế khuyến khích công bố các kết quả nghiên cứu ở các tạp chí có uy tín ở nước ngoài, hình thành tổ chức chuyên trách về hướng dẫn bảo vệ và khai thác sở hữu trí tuệ của các giảng viên. Phối hợp với Bộ Khoa học và Công nghệ, các Hội nghề nghiệp và các địa phương để phát triển thị trường khoa học và công nghệ. Tôn vinh và tạo điều kiện ngày càng tốt hơn để các nhà giáo của nhà trường nghiên cứu đạt kết quả xuất sắc.

- Triển khai việc dạy về phương pháp nghiên cứu khoa học cho tất cả các sinh viên trình độ cao đẳng trở lên.

7. Đối với cơ quan Bộ Giáo dục và đào tạo chúng tôi kiến nghị

Hoàn thiện và tổ chức thực hiện hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật về giáo dục đại học, trong đó đặc biệt lưu ý đến:

- Các văn bản quy định về trách nhiệm quản lý nhà nước về giáo dục.
- Điều lệ và quy chế hoạt động của trường.
- Quy định về kiểm định chất lượng đào tạo.
- Quy định về tổ chức và hoạt động của Hội đồng trường.
- Các văn bản triển khai về chủ trương, định hướng đổi mới một số cơ chế tài chính trong giáo dục và đào tạo.
- Phát huy cao độ tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm, tự kiểm soát bên trong của các trường, trên cơ sở các quy định của nhà nước và của các trường, tăng cường công tác giám sát và kiểm tra của nhà nước, của xã hội và của bản thân các cơ sở.
- Thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tuyển sinh đối với các trường.
- Kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện các cam kết trong đề án thành lập trường về cơ sở vật chất, đội ngũ nhà giáo, chương trình, giáo trình nhằm bảo đảm và từng bước nâng cao chất lượng đào tạo;
- Đẩy mạnh thanh tra, kiểm tra hoạt động liên kết đào tạo, đào tạo theo hình thức vừa làm vừa học, đào tạo từ xa, đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ.

PHẦN 4

CÁC VẤN ĐỀ LIÊN QUAN ĐẾN QUẢN LÝ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA CỐ VẤN HỌC TẬP Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRONG TIẾN TRÌNH ĐỔI MỚI GIÁO DỤC BẬC ĐẠI HỌC

Nguyễn Thị Hằng Phương¹

Lời mở đầu

GS.VS. Phạm Minh Hạc, Chủ tịch Hội Khoa học Tâm lý – Giáo dục Việt Nam, đã phát biểu trong Hội thảo khoa học về “Giáo dục Việt Nam trong bối cảnh là thành viên của WTO – Cơ hội và thách thức”, (tháng 7, 2007) rằng: Giáo dục nước nhà như hiện nay là *một trong những thành tựu vĩ đại nhất* của Cách mạng, của đổi mới đất nước. Đặc biệt là từ tháng 10/2006, Việt Nam trở thành thành viên thứ 150 của WTO, đây là mốc quan trọng, mở đường cho hội nhập của nền kinh tế Việt Nam trên trường quốc tế, đồng thời kéo theo việc phải có sự chuyển đổi, đổi mới trong giáo dục, vì giáo dục đóng vai trò quan trọng trong công cuộc toàn cầu hóa nền kinh tế trí thức.

1. Công cuộc cải cách giáo dục

Dẫn lời Phó thủ tướng Chính phủ, Nguyễn Thiện Nhân, việc phát triển giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, là điều kiện để tạo ra và phát huy lợi thế cạnh tranh quốc tế của Việt Nam về nguồn lực con người trong quá trình toàn cầu hoá như hiện nay. Để làm được điều này, cần sự chung tay của toàn Đảng, của hệ thống chính trị xã hội, của toàn dân. Đội ngũ các nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục (NG&CBQLGD) là những người trực tiếp thực hiện công việc quan trọng này, vì vậy họ đang giữ vai trò quyết định trực tiếp đến chất lượng và sự phát triển của hệ thống giáo dục quốc dân. Tổ chức Văn hoá và giáo dục của Liên hợp quốc (UNESCO) cũng đã khuyến cáo: *Mọi cuộc cải cách giáo dục đều bắt đầu từ người giáo viên.*

Những năm gần đây, chúng ta tổ chức đồng loạt các cuộc cải cách giáo dục, nhờ đó, ít nhiều đã tạo ra được những mô hình chung trong cả nước về các hình thức học tập, phương pháp đánh giá... như việc thi chung đề thi, thí điểm chương trình dạy học ở các bậc tiểu học, trung học. Trong năm học này, nhiệm vụ toàn ngành là tiếp tục đổi mới

¹ NCS.ThS – TT Nghiên cứu Phụ nữ, Đại học Quốc gia Hà Nội

quản lý và nâng cao chất lượng giáo dục, Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) đang triển khai xây dựng Hệ thống thông tin quản lý trường học (gọi tắt là V.EMIS) nhằm đẩy nhanh tiến độ đổi mới công tác quản lý giáo dục, thực hiện thống nhất từ cấp trường tới cấp Bộ.

Như vậy, việc đổi mới công tác quản lý giáo dục là vô cùng cần thiết và cấp bách trong giai đoạn hiện nay, đổi mới cho tất cả các cấp học, đổi mới trong tư duy của học sinh và phụ huynh. Nhưng điều cơ bản, cần đổi mới mạnh mẽ nhất, có lẽ là đó là đội ngũ giáo viên, giảng viên, những người đang nắm vai trò then chốt trong sự nghiệp đổi mới giáo dục nước nhà. Trong khuôn khổ bài viết này, chúng tôi đề cập đến đội ngũ cố vấn học tập (CVHT), là những người đang giữ trọng trách đặc biệt trong hệ thống đào tạo theo tín chỉ ở các trường đại học Việt Nam hiện nay.

2. Đào tạo theo tín chỉ

Đào tạo theo Hệ thống tín chỉ, lần đầu tiên được tổ chức tại trường Đại học Harvard, Hoa Kỳ vào năm 1872, sau đó lan rộng ra khắp Bắc Mỹ và thế giới. Đây là phương thức đào tạo theo triết lý “Tôn trọng người học, xem người học là trung tâm của quá trình đào tạo”. Ở nước ta, trường Đại học Bách khoa Tp.HCM đã triển khai đào tạo theo hệ thống tín chỉ từ năm học 1993-1994 và đã đạt được nhiều kết quả tốt đẹp. Cho đến nay, cả nước đã có hơn 20 trường trong toàn quốc chuyển đổi sang đào tạo theo Hệ thống tín chỉ với lộ trình và bước đi hợp lý, mặc dù các trường gặp không ít khó khăn trong quá trình đổi mới này.

Sự khác biệt trong đào tạo theo niên chế và tín chỉ là: Nếu như, trong đào tạo theo học phần – niên chế, sinh viên phải học theo tất cả những gì Nhà trường sắp đặt, không phân biệt sinh viên có điều kiện, năng lực tốt, hay sinh viên có hoàn cảnh khó khăn, năng lực yếu; thì ngược lại, đào tạo theo Hệ thống tín chỉ cho phép sinh viên có thể chủ động học theo điều kiện và năng lực của mình. Những sinh viên giỏi có thể học theo đúng hoặc học vượt kế hoạch học tập toàn khóa, kế hoạch học tập từng học kỳ theo gợi ý của Nhà trường, để tốt nghiệp theo đúng thời gian chuẩn của chương trình hoặc sớm hơn. Những sinh viên bình thường và yếu có thể kéo dài thời gian học tập trong trường và tốt nghiệp muộn hơn. Vì thế, sinh viên phải tự lập kế hoạch học tập toàn khóa và từng học kỳ cho phù hợp với năng lực và điều kiện cụ thể của bản thân dưới sự giúp đỡ của giáo viên chủ nhiệm hay CVHT. Chính điều này là sự đổi mới trong đào tạo bậc đại học ở nước ta khi đề cập vai trò quan trọng của người CVHT cho sinh viên.

3. Đội ngũ cố vấn học tập

Qua tìm hiểu một số trường đại học, chúng tôi được biết, đa số các trường sử dụng thuật ngữ “CVHT”, “giáo viên chủ nhiệm”, “tư vấn học tập”... để chỉ người được phân công làm nhiệm vụ trợ giúp cho sinh viên trong quá trình học tập. Tuy có khác biệt về tên gọi, song chức năng, nhiệm vụ về cơ bản không khác nhau (Trong bài báo này, chúng tôi thống nhất dùng cụm từ “CVHT”).

CVHT là người tư vấn và hỗ trợ sinh viên phát huy tối đa khả năng học tập, lựa chọn học phần phù hợp để đáp ứng mục tiêu tốt nghiệp và khả năng tìm được việc làm thích hợp; theo dõi thành tích học tập của sinh viên nhằm giúp sinh viên điều chỉnh kịp thời hoặc đưa ra một lựa chọn đúng trong quá trình học tập. Quản lý, hướng dẫn, chỉ đạo lớp được phân công phụ trách đảm bảo các quyền và nghĩa vụ của sinh viên. CVHT là một chức danh trong hệ thống các chức danh của cơ sở đào tạo theo học chế tín chỉ, thường là do Nhà trường quy định. Trưởng khoa chuyên ngành bổ nhiệm CVHT của các lớp chuyên ngành theo uỷ quyền của Hiệu trưởng. Một CVHT có thể phụ trách một hoặc một số lớp sinh viên do khoa quy định¹.

Công việc của CVHT có khi còn được hiểu như là nhà tư vấn trong trường học, là người được đào tạo để chuyên trợ giúp sinh viên trong việc cung cấp thông tin về đào tạo để sinh viên có thể thích ứng trong lớp học và đạt được mục tiêu học tập². Họ chịu trách nhiệm về việc đưa ra các hướng dẫn cho sinh viên suốt trong quá trình đào tạo; giúp sinh viên trong việc lập chương trình học, chọn lớp học, chuẩn bị nhập trường và làm các trắc nghiệm thích ứng nghề nghiệp.

Có thể nói rằng, CVHT đã trở thành một mắt xích quan trọng trong cỗ máy đào tạo của nhà trường. Họ phải là người có thể cung cấp nhiều thông tin hơn cho sinh viên ngoài thông tin về chuyên ngành, chuyên môn của họ, ví dụ như cơ cấu tổ chức, chức năng nhiệm vụ, định hướng phát triển của trường, chương trình và yêu cầu của đào tạo theo tín chỉ và họ còn tư vấn được cho sinh viên về chọn lựa môn học, đăng ký môn học... Họ phải nắm được những thay đổi căn bản của chương trình đào tạo của các khoá và họ phải đủ dữ liệu để cung cấp cho sinh viên khi được hỏi. Vì thế, họ không chỉ là nhà giáo, mà họ còn là những người định hướng, khơi gợi tiềm năng của sinh viên và họ cũng chính là những người giúp cho sinh viên nhìn nhận lại những vấn đề mà các em

¹ Quy định tạm thời về nhiệm vụ và quyền hạn cụ thể của cố vấn học tập của Trường Đại học Lâm nghiệp Việt Nam, ngày 11 – 9 – 2008

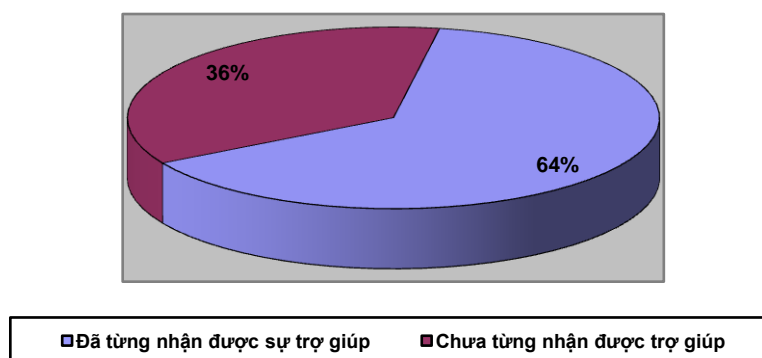
² http://www.pace.edu/page.cfm?doc_id=12077

đang gặp. Giảng viên có thể giúp các em phát huy khả năng tự quyết định, tự giải quyết vấn đề đồng thời có thể lựa chọn phương án phù hợp nhất cho mình trong guồng quay của chương trình đào tạo tín chỉ. Như vậy, để làm tốt vai trò của một giảng viên trong hệ thống đào tạo theo tín chỉ, ít nhiều, giảng viên cần có những kỹ năng tư vấn nhất định để giúp cho sinh viên tự giúp chính mình.

4. Một số kết quả nghiên cứu về cố vấn học tập

Nghiên cứu (thực hiện trong tháng 5/2010) về “*Thực trạng hoạt động của CVHT*” trên khách thể là 10 CVHT và 180 sinh viên năm thứ nhất đến năm thứ 4 tại trường ĐHKHXH&NV, ĐHQG Hà Nội đã cho thấy, gần 2/3 số sinh viên tham gia điều tra (63,9%) cho biết đã từng nhận được sự trợ giúp của CVHT trong đó đa phần sinh viên (58%) tự chủ động liên lạc với CVHT để được nhận sự trợ giúp.

Biểu đồ 1: Sự trợ giúp của CVHT trường ĐHKHXH&NV đối với sinh viên trong năm học 2009 - 2010



Đối với 1/3 số sinh viên (36,1%) chưa từng nhận sự trợ giúp từ CVHT, các bạn cho biết chủ yếu là do các bạn không có vướng mắc cần sự trợ giúp từ CVHT (41,5%) hoặc bản thân các bạn không chủ động tìm đến CVHT (33,8%). Một số ít hơn (30,8%) cho biết các bạn không biết làm thế nào để có được sự trợ giúp từ CVHT.

Đánh giá về *mức độ cần thiết của đội ngũ CVHT*, các em đã được trợ giúp cho rằng cần có CVHT, tuy nhiên, những em chưa từng nhận sự trợ giúp (trong số 36,1%) lại cho rằng “*còn tùy vào trường hợp, vì em chưa nhờ cố vấn việc gì nên em không biết có cần không; hoặc nhờ em không cần nhưng các bạn khác cần thì sao*”...

Tìm hiểu từ phía CVHT, chúng tôi lại nhận thấy, nhiều CVHT được hỏi đã cho là cần có đội ngũ CVHT trong hình thức đào tạo tín chỉ, tuy nhiên, mức độ cần thiết phụ

thuộc vào tiến trình học tập của sinh viên. Bởi họ cho rằng chỉ sinh viên năm đầu mới cần tới nhiều sự trợ giúp từ CVHT, như việc giúp sinh viên có thông tin về nhà trường, khoa; hỗ trợ sinh viên trong đăng ký học, xác định môn học... Còn những sinh viên từ năm thứ 2 trở đi thì chỉ khi phát sinh một vấn đề cụ thể thì sinh viên mới cần có sự trợ giúp của CVHT.

Ý kiến của một CVHT khác trong diện được nghiên cứu thì cho rằng: “*Theo tôi không cần CVHT, bởi vì sinh viên hiện nay có thể gặp trực tiếp cán bộ nhà trường để hỏi và yêu cầu giải quyết những thắc mắc liên quan đến điểm, chương trình học tập, chế độ chính sách*”. Trong thực tế, ở nhiều trường đại học hiện nay, CVHT chưa làm đúng với vai trò trách nhiệm của mình, họ thường không sẵn lòng giúp sinh viên và như vậy sinh viên trực tiếp tìm đến Phòng đào tạo mà không hỏi trước CVHT. Đây có thể là một trong những lý do khiến CVHT cảm thấy vai trò của mình là không cần thiết.

Liên quan đến vấn đề này, khi tìm hiểu về ***nhận thức của sinh viên về nhiệm vụ của CVHT***, hầu hết các em cho rằng, CVHT có nhiệm vụ hỗ trợ Khoa, Nhà trường về thông tin và phản hồi của sinh viên; hỗ trợ sinh viên trong học tập và hoạt động hướng nghiệp.

Bảng 1: Nhiệm vụ của CVHT trong đánh giá của sinh viên

Nhiệm vụ của CVHT	Tỷ lệ số lượt lựa chọn (%)
1. Hỗ trợ nhà trường, khoa về thông tin và những phản hồi từ sinh viên.	70,0
2. Hỗ trợ các giảng viên khác	8,3
3. Hỗ trợ sinh viên trong học tập	73,9
4. Hỗ trợ sinh viên trong hoạt động hướng nghiệp	54,4
5. Hỗ trợ sinh viên trong các vấn đề của cuộc sống.	33,9
6. Giảng dạy	30,6
7. Tư vấn tâm lý (tình cảm) cho sinh viên	28,9

Chính vì thế, khi phân tích về ***những vấn đề trợ giúp cho sinh viên*** trong vai trò là CVHT, chúng tôi thấy, tất cả sinh viên đều cho rằng, CVHT là người trợ giúp *thường xuyên* cho họ về việc “*Tìm hiểu chương trình đào tạo, quy định đào tạo của nhà trường*”, “*Hướng dẫn quy trình và các địa chỉ giải quyết công việc liên quan đến quyền lợi của sinh viên*” và “*Quy trình đăng ký môn học*”. Từ phía CVHT, họ cũng cho rằng, 3

việc trên là những công việc họ trao đổi thường xuyên nhất với sinh viên. Như vậy, có sự tương quan chặt chẽ giữa nhận định của sinh viên và CVHT trong vấn đề trợ giúp.

Cũng có ý kiến cho rằng một số quy định về nhiệm vụ của CVHT là không thực tế. Chẳng hạn như việc tư vấn cho các em về đời sống cá nhân, về các quy định sinh hoạt trong tập thể, các vấn đề về nhân cách, các vấn đề về sức khỏe sinh sản là những vấn đề còn quá xa vời với sinh viên của chúng ta. Bây giờ các em mới chỉ cần biết làm thế nào để đăng ký được môn học, làm thế nào để có được một thời khóa biểu đúng, làm thế nào để học tốt, làm thế nào để có thể đăng ký được môn học, còn những vấn đề trên các em không cần được tư vấn. Nhiều CVHT khác cũng đánh giá tương tự. Nghĩa là những vấn đề ngoài vấn đề học tập không thực sự cần thiết phải tư vấn cho sinh viên. Cách nhìn nhận này cũng ảnh hưởng nhiều tới việc các CVHT tư vấn hỗ trợ sinh viên. Bản thân CVHT suy nghĩ như vậy cũng sẽ ít nhiệt tình với việc trợ giúp sinh viên trong những vấn đề trong cuộc sống thực hoặc họ không quan tâm tới việc làm sao để trợ giúp tốt cho các em. Chúng ta biết rằng khi chúng ta coi một việc gì đó không phải nhiệm vụ của mình chúng ta thường có xu hướng hoàn thành nó theo kiểu làm cho xong chuyện và ít có trách nhiệm. Bởi vậy thật khó để chúng ta có thể thực hiện nó thật tốt.

“Bây giờ chúng tôi còn phải giúp các em ấy làm sao để đăng ký môn học đúng, giúp sinh viên hiểu rõ tiến trình học tập của mình đã là khó rồi. Hơn nữa, một số em còn chưa biết sử dụng email, chưa biết sử dụng máy tính, chúng tôi còn phải chỉ tận tay từng thao tác một thì làm sao mà các em nghĩ đến các vấn đề như sức khỏe sinh sản hay là tình yêu tình bạn!”

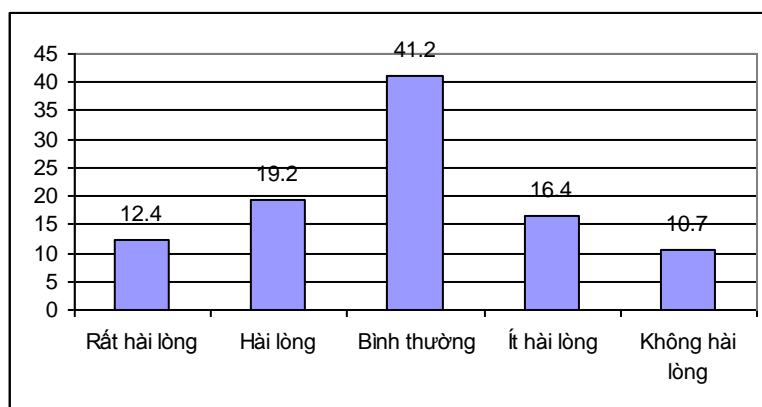
(Trích lời của CVHT)

Với điều kiện chúng ta mới bước sang hình thức đào tạo tín chỉ thì quả thực những điều chúng ta đề ra có thể còn chưa thực hiện được ngay. “*Vạn sự khởi đầu nan*”, nên những gì mới bắt đầu đều có những khó khăn, trắc trở. Có thể thời gian đầu chúng ta chưa thực hiện được những điều mà chúng ta mong muốn nhưng để định hướng cho tương lai xa hơn thì chúng ta cần tính toán kỹ lưỡng và đưa ra những chính sách phù hợp. Với tình hình xã hội ngày một trở nên phức tạp, sự đòi hỏi của xã hội ngày một cao hơn thì những khó khăn mà sinh viên gặp phải ngày càng chồng chất, những áp lực đối với sinh viên cũng ngày càng lớn hơn, sinh viên sẽ cần được tư vấn/hỗ trợ nhiều hơn không chỉ về vấn đề học tập mà cả về những kỹ năng mềm và những vấn đề phát triển cá nhân. Vì vậy việc cần làm là nâng cao nhận thức của CVHT về vấn đề này, chỉ ra tầm

quan trọng của việc tư vấn/hỗ trợ trong các lĩnh vực khác cho sinh viên (có thể không thường xuyên nhưng không kém phần quan trọng so với vấn đề học tập).

Khi tìm hiểu về *thái độ của sinh viên đối với đội ngũ CVHT*, hầu hết các em cho rằng, CVHT chưa hoàn toàn nhiệt tình với sinh viên. Khi các em hỏi về môn học, thời khoá biểu hay có những thắc mắc về điểm, thì các CVHT đều trả lời chung chung, hoặc chuyển các em lên phòng đào tạo: “*Em (là lớp trưởng) có hỏi điểm vì người ta ghi sai điểm cho 1 bạn trong lớp, thì CVHT bảo chúng em lên Phòng Đào tạo*”; “*Khi hỏi về chính sách cho sinh viên nghèo, thì CVHT lớp em bảo là lên phòng công tác sinh viên*”. Tuy nhiên, trong đánh giá của nhiều sinh viên khác thì nhận thấy CVHT của các em rất tận tình, quan tâm đến đời sống của sinh viên, hỏi han thường xuyên và có khi còn đi cùng sinh viên lên gặp cán bộ phòng Đào tạo để giải quyết những vấn đề khúc mắc cho các em. Điều đó còn cho thấy, nhiều CVHT giúp đỡ sinh viên không chỉ vì họ là CVHT, mà đơn giản họ làm những việc mà giảng viên có thể làm được cho sinh viên của mình.

Biểu đồ 2: Mức độ hài lòng của sinh viên với sự trợ giúp của các CVHT.



Với những suy nghĩ về CVHT như trên, có khoảng 1/3 số sinh viên được phỏng vấn ít hài lòng, thậm chí không hài lòng với CVHT của mình. Tuy nhiên có đến 2/3 số sinh viên còn lại cho là bình thường, trong đó có hơn 31% các em hài lòng và rất hài lòng với CVHT.

Nói về sự hài lòng của mình, các em cho biết: CVHT đã cung cấp được thêm những thông tin cần thiết cho các em, cung cấp thêm được cả thông tin, nguồn tài liệu và kinh nghiệm về vấn đề cụ thể mà sinh viên muốn biết, CVHT có sự giải thích rõ ràng, cặn kẽ, đưa ra những lời khuyên phù hợp, thẳng thắn giúp sinh viên đạt được điều mình mong muốn. Ý kiến được nhiều sinh viên nhắc tới nhất chính là sự nhiệt tình của CVHT đối với sinh viên. Nhiều sinh viên tỏ ra rất hài lòng khi nhận được sự quan tâm và giúp

đỡ nhiệt tình từ các CVHT. Có những sinh viên cho biết hiệu quả mà CVHT trợ giúp cho các bạn không cao nhưng các bạn vẫn cảm thấy hài lòng, sự hài lòng của các bạn phụ thuộc vào lòng nhiệt tình của các CVHT.

Từ phía CVHT, hầu hết đều cho rằng họ đang ***phải kiêm quá nhiều việc***, vừa làm giảng viên, giảng dạy chuyên môn, vừa phải làm một số việc ở khoa và giờ họ làm thêm trách nhiệm của người CVHT. Nhưng không ít người cho rằng: “*Khi làm công tác này tôi cảm thấy bận rộn nhưng cũng có nhiều điều vui vẻ, vì tôi được biết nhiều hơn về cuộc sống sinh viên hiện nay*”. Khó khăn mà các CVHT nhận thấy rõ nhất là không có phòng riêng để tiếp sinh viên, không có sự hỗ trợ từ Khoa, Phòng Đào tạo và Trường. Ít có các khoá tập huấn cho CVHT nên hầu hết đang làm công tác này cảm tính và cũng có lúc “*nhiệt tình với từng trường hợp cụ thể*” chứ không phải với bất kỳ sinh viên nào cũng sẵn sàng.

Lý giải cho điều này, các CVHT cho biết đó là những khó khăn chung của họ. Với lượng sinh viên mà họ phụ trách là quá lớn việc quản lý đã khó khăn, việc sắp xếp thời gian và công việc để chăm sóc cho cả lớp không phải là điều dễ dàng. Hơn nữa, kỹ năng để trò chuyện với sinh viên không đơn giản. Một CVHT cho rằng: cần biết *cách hỏi và nói chuyện với sinh viên sao cho* : 1- *lấy được thông tin chính xác*; 2- *không làm tổn hại tinh thần chủ động của sinh viên, không áp đặt sinh viên*.

Đối với công tác CVHT, ***kỹ năng giao tiếp là rất quan trọng*** tạo nền tảng cho sự thành công của việc trợ giúp sinh viên. Chúng ta biết rằng giao tiếp rất quan trọng trong ứng xử hàng ngày. Việc có thể ứng xử làm hài lòng người khác là điều chúng ta đều cần có khả năng giao tiếp tốt và có kỹ năng ứng xử khéo léo. Trong công tác CVHT, việc ứng xử khéo léo hay giao tiếp tốt sẽ giúp cho mối quan hệ của CVHT và sinh viên tốt hơn và thực sự giúp đỡ các em được nhiều hơn, đôi khi chỉ thông qua lời nói.

Xét về hành vi giúp đỡ (cách hành xử) của các CVHT, như trên đã phân tích, điều mà sinh viên nhắc tới nhiều nhất chính là sự nhiệt tình của các CVHT. Dường như đó là một chỉ số ngầm có ảnh hưởng lớn tới hiệu quả cũng như mức độ hài lòng của sinh viên đối với hoạt động này. Mặc dù CVHT có thể ý thức được nhiệm vụ, trọng trách của mình nhưng việc họ thực hiện như thế nào còn phụ thuộc vào thái độ và hành vi của họ. Sinh viên là đối tượng được hưởng tới của hoạt động CVHT vì vậy những đánh giá, nhận xét của sinh viên đã phản ánh được thực tế hành vi trợ giúp của CVHT và thái độ của họ.

Thực tế cho thấy, trong khi các CVHT cho rằng “*Tôi thấy hiệu quả công tác CVHT không liên quan nhiều đến kỹ năng giao tiếp của sinh viên và của CVHT*” bởi ít

khi phải tiếp xúc, trao đổi riêng tư với sinh viên thì sinh viên lại đánh giá hiệu quả từ sự trợ giúp của CVHT liên quan nhiều đến kỹ năng giao tiếp. Khi đưa ra một lời gợi ý rằng theo các bạn CVHT cần hoạt động như thế nào đã có nhiều ý kiến đưa ra liên quan đến cách làm việc của CVHT: “*Cần gặp gỡ, trao đổi, nói chuyện với sinh viên nhiều hơn trong học tập cũng như tình cảm*” (nghĩa là phải tăng cường giao tiếp với sinh viên hơn nữa); “*Cần tích cực, hoạt động hơn, quan tâm hơn tới sinh viên, gặp gỡ, giao lưu, gần gũi với sinh viên*”; “*Cần nói chuyện với sinh viên cởi mở hơn, bỏ qua thái độ quá nghiêm túc vì nó gây ra áp lực và căng thẳng trong việc gặp mặt nhau*”; “*Cởi mở, sẵn lòng giúp đỡ sinh viên, chủ động chia sẻ khi sinh viên gặp khó khăn*”; “*nhật tình hơn, cởi mở hơn, lên lớp nhiều hơn, hướng dẫn chi tiết hơn*”... và rất nhiều ý kiến khác nói đến việc sinh viên cần CVHT nhiệt tình hơn, cởi mở hơn, gần gũi hơn với sinh viên.

Lời kết

Đề bàn đến “Giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục đại học” hiện nay, đặc biệt là ở bậc đại học, chúng tôi cho rằng trong vai trò là một nhà giáo, người giảng viên cần phải là người thầy giỏi, là người nắm vững kiến thức chuyên ngành, kiến thức về chương trình đào tạo và đồng thời phải là người có kỹ năng trong việc giao tiếp với sinh viên. Hiệu quả của giảng dạy không chỉ nằm ở tri thức khoa học mà các giảng viên truyền cho sinh viên mà còn nằm ở việc các giảng viên vận dụng các kỹ năng trong quá trình tương tác với sinh viên.

Trước đây, khi giáo dục đại học theo hình thức niên chế, giảng viên chỉ cần nắm rõ chương trình dạy và có thể yêu cầu nhà trường sắp xếp lịch lên lớp theo thời gian biểu của mình, thậm chí có thể đề xuất sinh viên học thêm giờ, ngoài giờ... Nhưng với việc tin chỉ hoá chương trình bậc đại học thì vai trò của giảng viên lại ít nhiều thay đổi. Bên cạnh việc giảng dạy, giảng viên còn phải đảm trách vai trò của người CVHT (ở một số trường đại học, giáo viên chủ nhiệm lớp được gọi là CVHT), đó là những người giúp đỡ sinh viên phát triển các năng lực nhằm đáp ứng những mục tiêu về học tập, thích nghi với môi trường học tập và cuộc sống của nhà trường, xã hội.

Bắt đầu từ năm 2008, Bộ GD&ĐT đã ra quy định về việc thành lập đội ngũ CVHT trong chương trình đào tạo theo tín chỉ, vì vậy ở các trường đại học hiện nay mỗi khoa có ít nhất 4 CVHT (mỗi khóa học có một cố vấn) giúp cho sinh viên trưởng thành hơn trong việc cá nhân hoá học tập.

Ở Đại học Quốc gia Hà Nội, phương hướng đến năm 2010, tầm nhìn 2020 (đề án 16+23) đã cho thấy, nhiệm vụ của thầy và trò trường ĐHQGHN phải xây dựng và phát triển ĐHQGHN thành trung tâm đào tạo đại học, sau đại học và nghiên cứu, ứng dụng

khoa học - công nghệ đa ngành, đa lĩnh vực, từng bước tiếp cận trình độ quốc tế; tiêu biểu cho trí tuệ Việt Nam; đóng vai trò nòng cốt và đầu tàu đổi mới trong hệ thống giáo dục đại học nước nhà; là trung tâm giao lưu quốc tế về khoa học, giáo dục, văn hoá của cả nước.

Thay lời kết cho bài viết này, chúng tôi cho rằng, trong giai đoạn hiện nay, một trong những việc làm thiết thực góp phần vào việc nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục đại học Việt Nam là nâng cao kỹ năng tư vấn cho đội ngũ giáo viên, đội ngũ CVHT trong tiến trình đào tạo tín chỉ ở các trường đại học. Bởi giảng viên vừa là những nhà giáo, vừa là người đóng vai trò quan trọng trong công tác CVHT cho sinh viên; giảng viên là CVHT chính là mắt xích chủ chốt trong guồng quay đào tạo; là người đóng vai trò bản lề trong mối quan hệ giữa tiến trình đào tạo và kết quả đào tạo. Để đạt được điều đó, CVHT cần được nâng cao về kỹ năng, đặc biệt là kỹ năng làm công tác CVHT nhằm đem lại môi trường dạy và học thực sự hiệu quả.

Tài liệu tham khảo

1. Quy định tạm thời về nhiệm vụ và quyền hạn cụ thể của cố vấn học tập của Trường Đại học Lâm nghiệp Việt Nam, ngày 11 – 9 – 2008.
2. Quy chế (dự thảo) Đào tạo đại học và cao đẳng hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ, Bộ Giáo dục và Đào tạo.
3. Quy định về Công tác Cố vấn học tập tại Trường Đại học Kinh tế Tp. HCM.
4. GS. TSKH Lâm Quang Thiệp, *Tài liệu bồi dưỡng nghiệp vụ tổ chức đào tạo theo học chế tín chỉ các học viện, trường đại học, cao đẳng*, Học viện Quản lý giáo dục, 2008.
5. Khoá luận “Thực trạng hoạt động của cố vấn học tập”, Nguyễn Thị Mây, K51, Khoa Tâm lý học, ĐHKHXH&NV, 2010.
6. www.hut.edu.vn
7. www.hvtc.edu.vn
8. <http://iep.hut.edu.vn/>
9. http://www.pace.edu/page.cfm?doc_id=12077
10. <http://www.gdtd.vn/channel/3062/201007/GV-co-van-hoc-tap-dac-biet-quan-trong-trong-dao-tao-theo-hoc-che-tin-chi-1930157>

PHÁT HUY CHỨC NĂNG VÀ NHIỆM VỤ CỦA MÔ HÌNH TRƯỜNG CĐCD VÀ TRƯỜNG ĐHDP ĐỂ ĐIỀU CHỈNH HOẠT ĐỘNG CỦA HỆ THỐNG GIÁO DỤC CHUYÊN NGHIỆP Ở CÁC ĐỊA PHƯƠNG CÓ HIỆU QUẢ

Nguyễn Huy Vị¹

Từ sau đổi mới đất nước nói chung và đổi mới hệ thống giáo dục chuyên nghiệp (GDCN) nói riêng ở nước ta, mạng lưới GDCN (bao gồm giáo dục ĐH, CĐ, TCCN, Hướng nghiệp & Dạy nghề) ở các địa phương (tỉnh/ thành phố) đã có sự phát triển thấy rõ về quy mô và loại hình cơ sở đào tạo chuyên nghiệp; chính nhờ vậy, số lượng người học (bao gồm sinh viên, học viên) cũng tăng lên rất nhanh góp phần thỏa mãn nhất định nhu cầu nguồn nhân lực của nền kinh tế-xã hội ở các địa phương.

Song, đến nay sự phát triển ấy đã tỏ ra bất cập so với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu đẩy nhanh sự nghiệp CNH, HĐH và sự hội nhập quốc tế của đất nước nói chung và của mỗi địa phương nói riêng. Sự bất cập ấy thể hiện rất rõ ở sự phát triển thiếu tính định hướng chiến lược, có phần “trăm hoa đua nở” và sự yếu kém có tính hệ thống trong công tác quản lý, đã dẫn đến tình trạng sa sút về chất lượng đào tạo vì bệnh chạy theo thành tích và có phần nghiêng về mục đích lợi nhuận của các cơ sở đào tạo trên các địa bàn địa phương...

Làm thế nào để chấn chỉnh và điều chỉnh hoạt động của hệ thống GDCN trên địa bàn các địa phương có hiệu quả và phát triển bền vững; nghĩa là vẫn tăng trưởng về số lượng người học nhưng đảm bảo chất lượng đào tạo và tiết kiệm được các nguồn lực còn hạn hẹp?

Bài viết này xin đề xuất một giải pháp khả thi, có tính hiệu quả cao và bền vững cho vấn đề nêu ra là phát huy chức năng, nhiệm vụ của các mô hình trường Cao đẳng cộng đồng (CĐCD) và trường Đại học địa phương (ĐHDP).

1. Cơ sở lý luận và thực tiễn

Theo Quyết định số 121/2007/QĐ-TTg về việc phê duyệt Quy hoạch mạng lưới các trường CĐ/ĐH giai đoạn 2006-2020 của Thủ tướng Chính phủ ngày 27/7/2007 (gọi tắt là Quy hoạch 121), thì có những quan điểm chỉ đạo cụ thể mà các địa phương có thể

¹ TS – Phó Hiệu trưởng, Trường Đại học Phú Yên

vận dụng để điều chỉnh cơ cấu và cơ chế hoạt động của hệ thống giáo dục chuyên nghiệp ở các địa phương theo hướng đa dạng nhưng tinh gọn và hiệu quả, xoay quanh cái trục chính là trường CĐCD hoặc trường CD tổng hợp đa ngành, hoặc trường CD sư phạm được mở rộng nhiệm vụ đào tạo ra ngoài sư phạm, hoặc trường Đại học thuộc địa phương ; các quan điểm chỉ đạo của Quy hoạch 121 có thể vận dụng ở đây là :

- “...góp phần nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực và đào tạo nhân tài; thực hiện điều chỉnh cơ cấu hệ thống đào tạo nguồn nhân lực, nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo, thực hiện đào tạo theo nhu cầu xã hội ; gắn công tác đào tạo với nghiên cứu khoa học và đời sống xã hội”.

- “...khắc phục hiện trạng manh mún, phân tán của mạng lưới, nhiều trường nhỏ, đào tạo đơn ngành, chuyên môn hẹp ; khuyến khích sự phối hợp giữa các địa phương trong việc mở trường.. .”;

- “... Phát triển mạng lưới trường ĐH, CD phải phù hợp với chiến lược phát triển và điều kiện kinh tế-xã hội, tiềm lực khoa học công nghệ của đất nước, gắn với từng vùng, từng địa phương; xây dựng cơ cấu ngành nghề, trình độ đào tạo, bố trí theo vùng miền hợp lý, xây dựng một số trung tâm đào tạo nhân lực trình độ cao, gắn với các vùng kinh tế trọng điểm, vùng kinh tế động lực... Bảo đảm đạt các tiêu chí quy định về chất lượng đội ngũ giảng viên, quy mô diện tích đất đai, cơ sở vật chất - kỹ thuật - trang thiết bị, phù hợp với khả năng đầu tư của ngân sách nhà nước, sự huy động nguồn lực xã hội...”;

- “Ưu tiên thành lập các cơ sở mới có đủ tiềm lực và điều kiện, hạn chế việc nâng cấp các cơ sở hiện có; khuyến khích đào tạo những ngành, nghề thuộc lãnh vực công nghiệp; cân đối hợp lý cơ cấu đào tạo giữa các trình độ ĐH, CD, TCCN và dạy nghề, giữa các ngành nghề, giữa khoa học cơ bản, khoa học kỹ thuật – công nghệ; bảo đảm tính liên thông giữa các loại hình, các trình độ đào tạo”.

- Về quy mô và chương trình đào tạo: “Các trường CD đa ngành, đa cấp: khoảng 8000 sinh viên; các trường CD đào tạo theo lĩnh vực công nghệ, và trường CĐCD: khoảng 5000 sinh viên... Tiếp tục thành lập mới các trường TCCN và mở rộng các chương trình đào tạo TCCN trong các trường CD, CĐCD. Nghiên cứu phát triển hệ CD 2 năm”.

So sánh mục tiêu và nhiệm vụ đào tạo của các cơ sở GDCN mang thuộc tính nhà trường cộng đồng/địa phương - tức là nhà trường gắn liền với nhiệm vụ phát triển kinh

tế - xã hội của cộng đồng/địa phương; và hoạt động theo triết lý: *của cộng đồng/địa phương; do cộng đồng/địa phương; vì cộng đồng/địa phương* - đang hiện diện ở hầu khắp các tỉnh/thành phố nước ta hiện nay. Trên cơ sở đó, để nhận chân được tính ưu việt hơn hẳn của mô hình trường CĐCD so với các thiết chế GDCN khác cùng có chung thuộc tính giáo dục cộng đồng hiện hữu ở các địa phương hiện nay; đồng thời, cũng thấy được tính bao hàm các chức năng, nhiệm vụ của các thiết chế GDCN ấy trong chức năng, nhiệm vụ của trường CĐCD.

Tên cơ sở GDCN	Hoạt động theo Quyết định	Mục tiêu hoạt động	Nhiệm vụ chính
1.Trung tâm Kỹ thuật tổng hợp-Hướng nghiệp (KTTH-HN)	Số 44/2008/QĐ-BGDĐT ngày 30/7/2008 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT	Tạo những hiểu biết ban đầu về kỹ thuật và hướng nghiệp cho học sinh phổ thông.	Dạy công nghệ, kỹ thuật, nghề phổ thông, tư vấn nghề nghiệp cho học sinh phổ thông.
2.Trường Trung cấp nghề (TCN)	Số 52/2008/QĐ-LĐTBXH ngày 5/5/2008 của Bộ trưởng Bộ LĐ-TB&XH	Trang bị cho người học nghề kiến thức chuyên môn và năng lực thực hành các công việc của nghề; có khả năng làm việc độc lập và ứng dụng kỹ thuật, công nghệ vào công việc... có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc tiếp tục học lên trình độ cao hơn	Đào tạo nhân lực kỹ thuật trực tiếp trong sản xuất, dịch vụ ở trình độ trung cấp nghề, sơ cấp nghề... đáp ứng yêu cầu thị trường lao động.
3.Trung tâm Giáo dục thường xuyên (GDTX)	Số 43/2000/QĐ-BGD&ĐT ngày 25/9/2000 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT	Giúp mọi người VLVH, học liên tục, học suốt đời nhằm hoàn thiện nhân cách, mở rộng hiểu biết, nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ để cải thiện chất lượng cuộc sống, tìm việc làm, tự tạo việc làm và thích nghi với đời sống xã hội.	Thực hiện các chương trình xóa mù chữ; bổ túc văn hóa phổ thông; bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học; chương trình bồi dưỡng nâng cao trình độ, cập nhật kiến thức, kỹ năng; các chương trình dạy nghề; các chương trình đáp ứng yêu cầu người học; hỗ trợ các

			trường TCCN, CĐ, ĐH tổ chức đào tạo không chính quy tại địa phương.
4.Trung tâm Dạy nghề (DN)	Số 13/2007/QĐ-BLĐTBXH Ngày 14/5/2007 của Bộ trưởng Bộ LĐ-TB&XH	Tổ chức đào tạo nhân lực kỹ thuật trực tiếp trong sản xuất, dịch vụ ở trình độ sơ cấp nghề nhằm trang bị cho người học năng lực thực hành một nghề đơn giản hoặc năng lực thực hành một số công việc của một nghề, có đạo đức lương tâm nghề nghiệp, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp, có sức khỏe, tạo điều kiện cho họ có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc tiếp tục học lên trình độ cao hơn, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động	Dạy nghề trình độ sơ cấp theo nhu cầu của thị trường lao động.
5.Trung tâm Học tập cộng đồng (HTCĐ)	Số 09/2008/QĐ-BGDĐT ngày 24/3/2008 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT	Tạo điều kiện thuận lợi cho mọi người không phân biệt tuổi tác được học tập thường xuyên, suốt đời; được tiếp nhận các kiến thức, kinh nghiệm trong sản xuất và cuộc sống góp phần xóa đói giảm nghèo, tăng năng suất lao động, giải quyết việc làm; được phổ biến các chủ trương, chính sách, pháp luật; nâng cao chất lượng cuộc sống của mỗi cư dân và cả cộng đồng.	Thực hiện các chương trình xóa mù chữ, củng cố chất lượng phổ cập văn hóa; tuyên truyền, phổ biến kiến thức nhằm mở rộng hiểu biết, nâng cao nhận thức và cải thiện chất lượng cuộc sống nhân dân trong cộng đồng; phối hợp triển khai các chương trình khuyến công, khuyến nông- lâm- ngư và các dự án, chương trình tại địa phương; giao lưu văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao;

			tư vấn khuyến học; phòng chống tệ nạn...
6. Trường Cao đẳng nghề (CĐN)	Số 51/2008/QĐ-BLĐTBXH ngày 5/5/2008 của Bộ trưởng Bộ LĐTB&XH	Tổ chức đào tạo nhân lực kỹ thuật trực tiếp trong sản xuất, dịch vụ ở các trình độ cao đẳng nghề, trung cấp nghề và sơ cấp nghề nhằm trang bị cho người học năng lực thực hành nghề tương xứng với trình độ đào tạo, có sức khoẻ, đạo đức lương tâm nghề nghiệp, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp, tạo điều kiện cho họ có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc tiếp tục học lên trình độ cao hơn, đáp ứng yêu cầu thị trường lao động.	Đào tạo các chương trình CĐ nghề, Trung cấp nghề và sơ cấp nghề. Tổ chức sản xuất, kinh doanh; chuyển giao công nghệ
7. Trường Cao đẳng cộng đồng (CĐCĐ)	Quy chế tạm thời Số 37/2000/QĐ-BGD&ĐT ngày 29/8/2000 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT	Đào tạo người lao động có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, có ý thức phục vụ cộng đồng, có kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp ở trình độ cao đẳng và trình độ thấp hơn, có sức khoẻ, nhằm tạo điều kiện cho người lao động nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ, có khả năng tìm hoặc tạo được việc làm, đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH, củng cố quốc phòng, an ninh của địa phương.	Đào tạo các chương trình CĐ, TCCN và các chương trình đào tạo kỹ thuật, nghiệp vụ khác có trong “Danh mục các ngành nghề đào tạo của nước CHXHCN Việt Nam” và thực sự đáp ứng nhu cầu phát triển KT-XH của địa phương; thực hiện các chương trình bồi dưỡng, cập nhật kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp; thực hiện chương trình chuyển tiếp đại học nhằm giúp những

			SV giỏi dự thi để học tiếp chương trình đào tạo đại học ở các trường Đại học.
8.Trường Đại học địa phương	Điều lệ Trường Đại học – QĐ số 153/2003/QĐ-TTg ngày 30/7/2003 của Thủ tướng CP	Đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực đa ngành, nghề, đa lĩnh vực, nhằm mục tiêu chủ yếu là phục vụ sự phát triển KT-XH cho các địa phương, góp phần đào tạo nhân lực cho khu vực và cả nước, ở các trình độ đại học và thấp hơn.	Đào tạo các chương trình Đại học, Cao đẳng, TCCN, Dạy nghề, dịch vụ giáo dục giáo dục và nghiên cứu khoa học đáp ứng nhu cầu kinh tế-xã hội của địa phương và khu vực theo các phương thức chính quy, không chính quy, phi chính quy.

Qua bảng so sánh, đối chiếu ở trên về mục tiêu hoạt động và các nhiệm vụ chính của 8 cơ sở đào tạo mang thuộc tính giáo dục cộng đồng (ở đây chưa kể trường CĐSP thuộc địa phương - về thực chất cũng là một trường chuyên nghiệp mang thuộc tính cộng đồng/địa phương), và dựa trên khảo sát thực tiễn hoạt động của các cơ sở GDCN này, có thể rút ra mấy nhận định sau:

a. Có sự phân tán, manh mún các loại hình cơ sở GDCN ở các địa phương; nhất là ở cấp huyện: mỗi huyện đều có Trung tâm GDTX huyện, Trung tâm KTTH-HN, Trung tâm DN hoặc trường TCCN. Còn ở cấp tỉnh nói chung đều có một trường CĐSP, một trường CĐ nghề, một Trung tâm KTTH-HN và một Trung tâm GDTX; có tỉnh lại có thêm trường ĐHĐP hoặc một trường CĐCĐ. Với sự tồn tại nhiều cơ sở đào tạo thuộc địa phương cùng làm những nhiệm vụ trùng lặp như vậy, đã gây ra lãng phí các nguồn lực, cạnh tranh không lành mạnh, hạ thấp chất lượng đào tạo, nhất là các loại hình đào tạo không chính quy hoặc phi chính quy.

b. Thực chất hoạt động của các Trung tâm Dạy nghề, Trung tâm KTTH-HN và Trung tâm GDTX cấp huyện hoạt động rất yếu về mọi phương diện: tuyển sinh, giảng dạy, cơ sở vật chất – kỹ thuật và tài chính. Trung tâm KTTH-HN cấp tỉnh chỉ hoạt động cầm chừng trong nhiệm vụ chính, thiếu sinh khí và thiếu tính thực tiễn cao, mà lại còn liên kết tổ chức đào tạo với trường nọ, trường kia ngoài chức năng, nhiệm vụ của mình...

- Tình trạng hoạt động của các Trung tâm HTCD ở cấp xã phường nói chung còn âm ỉ, chỉ là hình thức trên danh nghĩa, rất lúng túng và nghèo nàn trong nội dung hoạt động.

- Đặc biệt, Trung tâm GDTX cấp tỉnh với bộ máy thông thường chỉ có năm, bảy người chuyên làm công tác hành chính, ghi danh và thu nhận học phí, nhưng hoạt động rất “*hùng mạnh*” với cái gọi là “*liên kết đào tạo*”, từ TCCN lên đến Cao học, theo đủ hình thức học tập, với chất lượng đào tạo hết sức thấp và có dấu hiệu chạy theo lợi nhuận đáng báo động.

c. Với mục tiêu hoạt động và chức năng, nhiệm vụ của mình là gắn chặt với cộng đồng/địa phương, các mô hình Trường CĐCD và Trường ĐHDP có thể thay thế và thực hiện/ phối hợp thực hiện có hiệu quả hơn về mặt chất lượng đào tạo nói riêng, và về quản lý nhà nước nói chung, đối với các nhiệm vụ mà các thiết chế GDCN khác đang hiện hữu ở các địa phương hiện nay đang thực hiện.

2. Đề xuất giải pháp điều chỉnh hoạt động của hệ thống giáo dục chuyên nghiệp ở các địa phương có hiệu quả

Trên cơ sở lý luận và thực tiễn trình bày ở trên, xin đưa ra mấy giải pháp để điều chỉnh vĩ mô hoạt động của hệ thống GDCN ở các địa phương theo định hướng đảm bảo 4 yêu cầu : *Kế thừa ; Thực tiễn ; Chất lượng & Hiệu quả ; Phát triển bền vững.*

2.1 *Về mạng lưới cơ sở GDCN thuộc địa phương* (kể từ thấp đến cao theo cấp độ văn bằng đào tạo) nên có: Trung tâm HTCD ở các xã, phường; Ở cấp huyện, sáp nhập Trung tâm KTTH-HN, Trung tâm GDTX, Trung tâm Dạy nghề thành trường Trung cấp chuyên nghiệp tổng hợp hoặc thành một trung tâm hợp nhất gọi là Trung tâm Đào tạo-Bồi dưỡng văn hóa và Nghề nghiệp; Ở cấp tỉnh, Trung tâm KTTH-HN đổi thành Trường Trung học Kỹ thuật-Công nghệ; chỉ cần một Trường CD Nghề đào tạo bao trùm các cấp dạy nghề; Chuyển đổi các trường CĐSP thành trường CĐCD hoặc CD tổng hợp (thực chất, trường CD tổng hợp cũng thuộc mô hình trường CĐCD); sáp nhập Trung tâm GDTX cấp tỉnh vào trường CĐCD hoặc trường CD tổng hợp; và ở địa phương nào có đủ các điều kiện theo tiêu chuẩn của điều lệ trường ĐH, thì có thể thành lập trường ĐHDP trên cơ sở nâng cấp trường CĐCD /CD tổng hợp, cùng với sự sáp nhập Trung tâm GDTX và các cơ sở GDCN khác thuộc địa phương một cách phù hợp.

2.2 Về chương trình và phương thức đào tạo:

- Xác định lại mục tiêu hoạt động của Trường Trung học Kỹ thuật là trường Trung học Kỹ thuật-Công nghệ; đó là loại hình trường đào tạo học sinh có trình độ trung

học theo hướng nghề nghiệp kỹ thuật và công nghệ để chuẩn bị nghề nghiệp cho tương lai học sinh ở bậc giáo dục sau trung học;

- Trường CĐ tổng hợp/Trường CĐCD /Trường ĐHDP, ngoài các chương trình đào tạo đa cấp (Sơ cấp, Trung cấp, Cao đẳng, Đại học), đa ngành, đa lĩnh vực theo các cấp độ văn bằng và chuyên môn cụ thể phong phú, sẽ thực hiện các chức năng hướng nghiệp cho học sinh phổ thông, chức năng GDTX, và cùng với các Trung tâm HTCD, Trung tâm Đào tạo-Bồi dưỡng văn hóa và Nghề nghiệp của huyện sẽ thực hiện chức năng giáo dục cộng đồng bằng các hình thức không chính quy (Non-formal) hoặc phi chính quy (Informal). Làm được như vậy, rất thuận lợi cho việc thực hiện đào tạo liên thông cả 3 cấp TCCN, CĐ, ĐH tại địa phương; nghĩa là sẽ hiện thực hóa được tư tưởng đào tạo liên thông trong hệ thống GDCN và ĐH; đồng thời thực hiện được triết lý GDĐH đại chúng và triết lý học tập suốt đời mà các chủ trương của Đảng và chính sách của Nhà nước ta đã nhất quán chỉ đạo từ hai thập niên qua.

2.3 Về điều chỉnh vĩ mô ở cấp trung ương, nên chuyển trách nhiệm quản lý nhà nước về dạy nghề của Tổng cục Dạy nghề thuộc Bộ LĐ-TB-XH về lại Bộ GD&ĐT để tập trung nguồn lực trong GD&ĐT của đất nước.

3. Thay lời kết

Đã đến lúc cần thiết phải tái cấu trúc hệ thống GDCN ở các địa phương để có thể thực hiện có hiệu quả việc phát triển nguồn nhân lực đảm bảo chất lượng phục vụ cho việc đẩy nhanh tiến độ CNH, HĐH và đảm bảo sự hội nhập nền kinh tế thế giới của nước ta một cách thành công.

Phát huy chức năng và nhiệm vụ của các mô hình trường CĐCD và trường ĐHDP để điều chỉnh hoạt động của hệ thống GDCN ở các địa phương có hiệu quả sẽ là một giả pháp khả thi về cả hai mặt lý luận và thực tiễn cho việc tái cấu trúc này.

Tài liệu tham khảo

1. Chính phủ (2007), *Quyết định số 121/2007/QĐ-TTg v/v phê duyệt Quy hoạch mạng lưới các trường đại học và cao đẳng của Việt Nam giai đoạn 2006-2020*, Hà Nội.
2. Chính phủ (2005), *Quyết định số 112/2005/QĐ-TTg ngày 18/5/2005, v/v phê duyệt Đề án “Xây dựng xã hội học tập giai đoạn 2005 - 2010”*, Hà Nội.

3. Trần Khánh Đức (2002), *Giáo dục Kỹ thuật - Nghề nghiệp và Phát triển nguồn nhân lực*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
4. Vũ Ngọc Hải (2003), “Cơ cấu trình độ giáo dục- đào tạo sau trung học ở nước ta trong thời kỳ CNH, HĐH”, *Tạp chí Phát triển giáo dục*, (11/2003), Viện Chiến lược & Chương trình, Hà Nội.
5. Dang Ba Lam, Nguyen Huy Vi (2008), “Chapter 7: The Development of the Community College Model in Viet Nam in the Time of Country Renovation and International Integration”, *Community College Models: Globalization and Higher Education Reform*, AACC, US.
6. Nguyễn Huy Vị (2009), *Nghiên cứu mô hình trường Cao đẳng cộng đồng đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội địa phương ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ QLGD, Trường Đại học Giáo dục-Đại học Quốc gia.

NHỮNG GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUẢN LÝ GIÁO DỤC Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC TDTT ĐÀ NẴNG

Võ Văn Vũ¹

1. Đặt vấn đề:

Nói đến giáo dục là nói đến chất lượng, trong đó những vấn đề nâng cao hiệu quả quản lý chất lượng giáo dục là một vấn đề cấp thiết, đang nhận được sự quan tâm của toàn xã hội. Quản lý chất lượng giáo dục đại học (GDĐH) được coi là nhiệm vụ thường xuyên, xuyên suốt của các trường Đại học - Cao đẳng bởi vì đây là nơi đào tạo ra nguồn nhân lực có chất lượng cao để góp phần xây dựng, phát triển, hội nhập và bảo vệ quốc gia.

Hòa trong dòng chảy chung của hệ thống các trường Đại học - Cao đẳng trong cả nước đang thực hiện chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ (Chỉ thị số 296-CT/TTCP về đổi mới quản lý GDĐH giai đoạn 2010-2012) và Chương trình hành động của Bộ GD&ĐT (Nghị quyết số 05-NQ/BCSĐ ngày 06/01/2010 về đổi mới quản lý GDĐH giai đoạn 2010-2012). Trường Đại học TDTT Đà Nẵng đã xác định là một tế bào của hệ thống GDĐH quốc dân, luôn có ý thức được tầm quan trọng, mục tiêu đào tạo nâng cao chất lượng đào tạo trong việc thực hiện sứ mệnh của mình có ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng đào tạo của hệ thống GDĐH. Trường đã triển khai thực hiện các chương trình hành động nhằm không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường và bước đầu đã đạt được những hiệu quả đáng khích lệ.

2. Những vấn đề cần thiết để nâng cao chất lượng quản lý GDĐH:

Nâng cao chất lượng quản lý giáo dục trong các trường Đại học là chủ trương của Đảng, Nhà nước, ngành và được các trường được triển khai thường xuyên với sự đánh giá, điều chỉnh kịp thời. Song cần hiểu cụ thể về quản lý chất lượng giáo dục là một quan niệm nhiều chiều, bao hàm tất cả các chức năng và nhiều yếu tố. Sự đánh giá là cần thiết, công khai để điều chỉnh, để rút kinh nghiệm, cải tiến và được xác định những chất lượng được thừa nhận trên bình diện thực tế. Đánh giá phải chú trọng tính đa dạng, tính đồng bộ và đảm bảo không tách khỏi tính phù hợp đáp ứng nhu cầu xã hội. Chúng tôi xác định chất lượng của quản lý GDĐH phụ thuộc những yếu tố sau:

¹ ThS – Phó Hiệu trưởng Trường ĐH Thể dục Thể thao Đà Nẵng

+ Chất lượng của sự quản lý cơ sở: Sự quản lý được coi như một chính thể phối hợp và tương tác giữa các đơn vị, cá nhân trực thuộc theo một quy chế nhất định nhưng đảm bảo hiệu lực, hiệu quả quản lý.

+ Chất lượng của chương trình đào tạo: Chương trình đào tạo là cơ sở pháp lý được coi là một trong những cảm nang kiến thức trang bị cho sinh viên. Nên cần chú trọng xác định rõ mục tiêu, yêu cầu đào tạo phải gắn liền với nhu cầu đáp ứng của xã hội.

+ Chất lượng về cơ sở vật chất: Cơ sở vật chất được coi là phương tiện hữu hiệu để đáp ứng thực hiện nhiệm vụ đào tạo. Nếu phương tiện đầy đủ, hiện đại sẽ tác dụng thúc đẩy sự tư duy, sáng tạo trong nghiệp vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học.

+ Chất lượng của nhân sự - nhân tố người thầy: Là chủ thể của hoạt động giảng dạy giữ vai trò chủ đạo trong quá trình dạy học. Trong nhà trường công tác giảng dạy luôn là vấn đề sống còn của cả một tập thể sư phạm, là mũi nhọn luôn phải đi trước đi đầu. Vì vậy, vai trò quan trọng của thầy cô giáo đang là những người "truyền lửa" trên bục giảng. Người đời vẫn nói "Thầy nào trò ấy", điều đó quả không sai vì các em (sinh viên) là những "hình chiếu" trung thành nhất của những thầy cô hội tụ đủ 2 yếu tố trí và đức để tạo ra sản phẩm là nguồn nhân lực đáp ứng với phục vụ cho xã hội.

+ Chất lượng - nhân tố sinh viên: Sinh viên được coi là nhân tố của giáo dục. Sinh viên vừa là khách thể của hoạt động dạy, vừa là chủ thể hoạt động tích cực độc lập sáng tạo. Nhưng cũng phải xác định được "*Người học không phải là cốc rớt đầy mà là ngọn nến để châm lửa*". Những tri thức trong tương lai với vận mệnh của đất nước.

+ Chất lượng NCKH: Công tác NCKH được coi là nhiệm vụ song hành với công tác giảng dạy. Nhiệm vụ NCKH được đảm bảo cả về số lượng và chất lượng, được đánh giá kiểm định và ứng dụng trong thực tiễn.

3. Một số công việc trường Đại học TDTT Đà Nẵng đã thực hiện trong nâng cao hiệu quả quản lý GDDH

Để nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục trong nhà trường, trường Đại học TDTT Đà Nẵng đã tập trung giải quyết các vấn đề cơ bản, then chốt sau:

- Tăng cường nhận thức về vai trò, tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng đào tạo trong toàn thể viên chức, giảng viên và sinh viên để cùng chung sức, phát huy

sức mạnh tập thể, quyết tâm cải thiện và nâng cao chất lượng đào tạo cho nhà trường, nhằm đáp ứng yêu cầu của ngành và xã hội.

- Xây dựng chiến lược và triển khai kế hoạch đào tạo đội ngũ cán bộ giáo viên TĐTT một cách đồng bộ, gắn đào tạo với sử dụng, khắc phục dần tình trạng mất cân đối hiện nay về đào tạo nguồn nhân lực. Nhà trường đã tập trung vào công việc trọng tâm là đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo, lấy thước đo là đa số sinh viên ra trường có đủ năng lực, được nhận việc làm ngay tại các cơ sở tiếp nhận, được tiếp tục học tập nghiên cứu ở các bậc đào tạo cao hơn.

- Tăng cường bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giảng viên về số lượng và chất lượng. Đảm bảo hợp lý giữa tỷ lệ giảng viên/sinh viên để tránh quá tải cho giảng viên. Thực hiện quy chế tự chủ và có chính sách đãi ngộ nhân tài để thu hút người có năng lực tham gia công tác giảng dạy và nghiên cứu.

- Đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu KHCN trong nhà trường, đây cũng là một tiêu chí chủ yếu trong phân loại, đánh giá giảng viên, tạo động lực cho cán bộ tích cực tham gia hoạt động NCKH.

- Đổi mới mục tiêu, chương trình đào tạo theo hướng tăng cường năng lực tư duy, năng lực thực hành và đạt chuẩn đầu ra cho sinh viên. Chú trọng bồi dưỡng kỹ năng mềm cho sinh viên theo yêu cầu xã hội.

- Đổi mới phương pháp dạy học theo hướng phát huy tính tích cực hoạt động học tập, và nghiên cứu của sinh viên. Đồng thời tăng cường hoạt động học tập của sinh viên theo hướng tạo lập cho họ năng lực nghề nghiệp, phẩm chất nghề nghiệp và đạo đức nghề nghiệp ngay từ khi sinh viên bước chân vào môi trường đào tạo, trong suốt quá trình đào tạo và cả khi đã ra trường.

- Tăng cường hiệu quả của việc quản lý dạy học, thi và kiểm tra, đánh giá sinh viên theo hướng phát huy khả năng phát hiện và giải quyết vấn đề trong dạy học sau này, tránh lối kiểm tra theo kiểu “học thuộc rồi trả bài”.

- Xây dựng môi trường đào tạo thân thiện, sinh viên tích cực để tạo động cơ và tâm thế học tập tốt cho sinh viên, qua đó nâng cao chất lượng hoạt động học tập nghề nghiệp cho sinh viên

4. Những giải pháp để nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục ở trường Đại học TDTT Đà Nẵng trong những năm tới:

a. Tiếp tục kiện toàn tổ chức bộ máy quản lý, đổi mới cơ chế quản lý hoàn thiện quy chế làm việc, quy chế phối hợp thực hiện nhiệm vụ giữa các đơn vị, chuẩn hoá cán bộ quản lý, cán bộ giảng dạy trên cơ sở điều chỉnh, phát triển thích ứng với điều kiện thực tế, tình hình đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

b. Định kỳ tổ chức hội thảo toàn cán bộ, giảng viên, viên chức để nâng cao nhận thức, quán triệt tinh thần trách nhiệm cho cán bộ giảng viên trong giai đoạn mới để mỗi cán bộ, giảng viên thấy được những khó khăn, thách thức của nhà trường trong xu thế phát triển, cạnh tranh và hội nhập; để từ đó mỗi cán bộ giảng viên phải trăn trở với sự nghiệp đào tạo của nhà trường, có ý thức nỗ lực phấn đấu về chuyên môn, nghiệp vụ để phục vụ công tác đào tạo trong nhà trường tốt hơn.

c. Tiếp tục nghiên cứu xây dựng các Chương trình đào tạo theo hướng đáp ứng nhu cầu của xã hội, cần có cấu trúc môđun mềm dẻo, để điều chỉnh và cập nhật tăng khả năng liên thông giữa các hệ đào tạo.

d. Trang bị cơ sở vật chất đầy đủ, đồng bộ đúng quy cách để thực sự là phương tiện hữu hiệu thực hiện nhiệm vụ đào tạo và nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

e. Phát triển đội ngũ giảng viên trên cả 2 phương diện: Số lượng và chất lượng, được thực hiện trên nguyên tắc tránh độc quyền về chuyên môn, mỗi môn học phải có ít nhất 2 giảng viên đảm nhận.

f. Công tác bồi dưỡng chuyên môn cho giảng viên được quan tâm thường xuyên với nhiều hình thức: Động viên, tạo điều kiện cho giảng viên tự học, tổ chức giao lưu học tập trong và ngoài đơn vị, đầu tư mọi điều kiện (thời gian, kinh phí) để bồi dưỡng chuyên môn cho giảng viên ở trong nước và nước ngoài để giảng viên được cọ sát, cập nhật, hội nhập nâng cao tri thức.

g. Công tác NCKH cần được đẩy mạnh trong giảng viên và sinh viên đồng thời cần quán triệt đó là nhiệm vụ song hành trong công tác giảng dạy và học tập. Trong nhà trường cần có những văn bản quy định cụ thể, chế tài đi đôi với chế độ thoả đáng để khơi được năng lực tư duy, sáng tạo, hứng thú với công tác NCKH phục vụ nâng cao chất lượng đào tạo.

h. Công tác kiểm tra đánh giá kết quả đào tạo cần được triển khai thực hiện thường xuyên, trung thực để có cơ sở điều chỉnh, rút kinh nghiệm, bổ sung kịp thời đáp ứng với mục tiêu đào tạo của nhà trường và nhu cầu của xã hội.

i. Tổ chức nhiều buổi tọa đàm, đối thoại giữa sinh viên với lãnh đạo trường, tổ chức hội nghị dân chủ sinh viên nhằm nắm bắt tâm tư, nguyện vọng đồng thời quy định rõ nhiệm vụ học tập rèn luyện cho sinh viên, giúp sinh viên tiếp thu những kiến thức cơ bản, kỹ năng nghề nghiệp và thông tin về việc làm khi ra trường. Từ đó sinh viên có chí hướng học tập, tu dưỡng để đạt kết quả học tập tốt nhất góp phần nâng cao chất lượng đào tạo trong nhà trường.

j. Công tác thi đua khen thưởng trong nhà trường cần được đánh giá kịp thời, công khai công bằng với những tiêu chí cụ thể, chế độ rõ ràng nhằm động viên mọi thành viên trong nhà trường tích cực thực hiện tốt nhiệm vụ được giao, góp phần nâng cao công tác quản lý, nâng cao chất lượng trong nhà trường.

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN VÀ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG CAO ĐẲNG

(Trường hợp Trường CĐ Kinh tế Kỹ thuật Thương mại)

Nguyễn Quang Thu¹ - Phạm Thị Yến²

1. Đặt vấn đề

Giáo dục (GD) là quốc sách hàng đầu. Giảng viên (GV) là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục và được xã hội tôn vinh. Chăm lo xây dựng đội ngũ GV sẽ tạo được chuyển biến về chất lượng giáo dục, đáp ứng được những yêu cầu mới của đất nước.

Kết luận về việc tiếp tục thực hiện Nghị quyết TƯ 2 (khoá VIII), tại phiên họp ngày 5-3-2009, Bộ Chính trị đã nêu rõ: Một trong 7 nhiệm vụ, giải pháp quan trọng nhất để phát triển GD đến năm 2020 là “xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục (CBQLGD) đủ về số lượng, đáp ứng yêu cầu về chất lượng”.

Chỉ thị số 56/2008/CT-BGDĐT ngày 03/10/2008 của Bộ Trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo (BGD&ĐT) về nhiệm vụ trọng tâm của giáo dục đại học (ĐH) năm học 2008 – 2009 cũng đã ghi: “Từng trường cần tiến hành đánh giá năng lực đội ngũ GV, có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng lực GV”.

Xây dựng, phát triển đội ngũ GV là sự tăng trưởng về mặt số lượng, chất lượng đội ngũ GV, là phạm trù chỉ sự tăng tiến, chuyển biến theo chiều hướng tích cực của các thành viên hoàn thành mục tiêu nhiệm vụ đặt ra.

Xây dựng đội ngũ GV tại một trường ĐH đã là một nhiệm vụ không dễ. Tuy nhiên vấn đề sẽ càng khó khăn hơn đối với một trường cao đẳng (CĐ), nhất là một trường CĐ đặt tại Hà Nội, nơi có tính cạnh tranh cao giữa số đông các cơ sở đào tạo có ngành nghề và bậc đào tạo tương tự trong khu vực, trong đó có cuộc cạnh tranh trong việc thu hút cán bộ, GV giỏi làm việc lâu dài tại trường. Xây dựng đội ngũ GV của nhà trường là một vấn đề rất nóng bỏng, bức thiết, đòi hỏi mỗi trường phải có chính sách thích hợp và chiến lược lâu dài, giải pháp phù hợp. Trong tham luận này các tác giả muốn nêu vấn đề

¹ ThS – Hiệu trưởng, Trường CĐ Kinh tế Kỹ thuật Thương mại

² ThS – Trưởng phòng KH&QHQT, Trường CĐ Kinh tế Kỹ thuật Thương mại

xây dựng đội ngũ GV tại Trường CĐ Kinh tế - Kỹ thuật Thương mại (KTKTTM) như là một ví dụ của một trường CĐ, đồng thời đề xuất một số giải pháp giải quyết vấn đề.

2. Thực trạng đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý trường CĐ KTKTTM

Trường CĐ KTKTTM là một trường công lập thuộc sự quản lý của Bộ Công Thương, đặt tại thành phố Hà Đông, tỉnh Hà Tây (cũ), nay là Hà Nội. Trường đào tạo SV ở các bậc CĐ (gồm chính quy và nghề), trung cấp chuyên nghiệp (TCCN), trung cấp nghề (TCN) và sơ cấp nghề thuộc 6 ngành với 16 chuyên ngành, nghề khác nhau.

Sứ mệnh: Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, nghiên cứu, ứng dụng và chuyển giao khoa học - công nghệ (KH-CN) trong lĩnh vực công nghiệp, thương mại; hợp tác quốc tế về đào tạo, nghiên cứu khoa học (NCKH) phục vụ sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Mục tiêu: Đào tạo đa ngành, đa cấp, nghiên cứu, ứng dụng, chuyển giao công nghệ và dịch vụ tư vấn có uy tín trong lĩnh vực công nghiệp, thương mại; sau năm 2012 trở thành trường ĐH, đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế.

Quy mô đào tạo

Tổng quy mô học sinh - sinh viên toàn trường

Năm	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Tổng quy mô	5825	4820	5710	6755	6474	6911	7467

(Nguồn: Phòng Công tác HSSV; Số liệu ngày 01/01 hàng năm)

Thực trạng đội ngũ GV

Tổng số cán bộ công chức nhà trường hiện có: 244 (100% là cán bộ cơ hữu) trong đó số lượng GV: 179 (73%) và cán bộ, nhân viên không tham gia giảng dạy: 65 (27%).

Để có chính sách đúng đắn trong việc xây dựng đội ngũ GV, điều trước tiên cần thiết là phải xem xét hiện trạng của đội ngũ dưới các góc độ: độ tuổi, giới tính, trình độ học vấn....

Độ tuổi của đội ngũ GV

Độ tuổi	51 - 60	41 - 50	30 - 40	<30
Số lượng	30	14	57	78
Tỷ lệ %	17%	8%	32%	44%

(Nguồn: Báo cáo kiểm định chất lượng của Nhà trường)

Qua số liệu trên có thể thấy tình trạng thiếu hụt đội ngũ GV có kinh nghiệm lâu năm trong nghề, thiếu những GV chủ chốt đầu ngành; nhóm tuổi dưới 30 chiếm gần 1/2 tổng lực lượng GV của trường và là lực lượng đông nhất, thể hiện tính mất cân đối của đội ngũ GV.

Giới tính của đội ngũ GV

Giới tính	Nam	Nữ
Số lượng	65	114
Tỷ lệ %	36%	64%

(Nguồn: Báo cáo kiểm định chất lượng của Nhà trường)

Trong đó xem xét riêng độ tuổi giảng viên nữ

Độ tuổi	Tổng số	Nữ ≤ 40 tuổi	> 40 tuổi
Số lượng	114	84	30
Tỷ lệ %	100%	74%	26%

(Nguồn: Tổng hợp từ số liệu của phòng TCCB)

Nhận xét: Tỷ lệ nam - nữ GV không cân đối, “nam ít, nữ rất nhiều” và GV nữ tập trung nhiều ở lứa tuổi trẻ (dưới 41), tức là đang trong độ tuổi sinh sản, nuôi con nhỏ.

Trình độ học vấn của đội ngũ GV

Trình độ học vấn	TS	ThS	ĐH
Số lượng	3	33	143
Tỷ lệ %	2%	18%	80%

(Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Phòng TCCB)

Nhận xét: Đội ngũ GV của Nhà trường có trình độ trên ĐH rất ít (20%, trong đó Tiến sỹ chỉ có 2%). So với tiêu chuẩn nêu tại Đề án “Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQLGD giai đoạn 2005-2010” thì trình độ học vấn của đội ngũ GV của Trường chưa đạt yêu cầu.

Thực trạng đội ngũ CBQL và đội ngũ trực tiếp làm công tác nhân sự

* ***Đội ngũ CBQL:*** Tổng số có 44 người trong đó: Ban Giám hiệu: 2

Nhận xét chung: Thiếu hụt đội ngũ kế cận, nam nhiều, nữ quá ít (trong khi GV nữ lại chiếm đa số), trình độ học vấn chưa cao. Cụ thể:

Trình độ học vấn của đội ngũ cán bộ quản lý

Trình độ học vấn		TS, NCS	ThS, HVCH	ĐH	Thấp hơn ĐH
Cán bộ	Số lượng	5	19	17	3

QL	Tỷ lệ %	11%	43%	39%	7%
----	---------	-----	-----	-----	----

(Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Phòng TCCB)

* *Phòng TCCB*: Thiếu cả về số lượng và chất lượng; trình độ học vấn không cao, chưa được đào tạo chuyên sâu về quản trị nhân sự.

* *Hội đồng tuyển dụng*: gồm Thường vụ Đảng uỷ, Ban Giám hiệu, Công đoàn trường, Phòng TCCB; không có đại diện đơn vị sẽ sử dụng GV được tuyển, vai trò của các khoa, bộ môn trong quá trình tuyển dụng GV chưa được tích cực.

Thực trạng xây dựng đội ngũ giảng viên thời gian qua

** Tuyển dụng*

Theo các quy định hiện hành, một cá nhân muốn trở thành người lao động tại trường phải trải qua 02 bước: sơ tuyển tiếp xúc nghề nghiệp và tuyển dụng chính thức, bao gồm: Sơ tuyển tiếp xúc nghề nghiệp; Tiếp xúc nghề nghiệp: thời gian 03 tháng; Hợp đồng thỉnh giảng với trường ít nhất 02 học kỳ: thời gian 11 tháng; Tuyển dụng chính thức: 01 tháng; Thử việc: 12 tháng; Hợp đồng lao động có thời hạn

Như vậy, tối thiểu phải mất **27** tháng để có thể chính thức trở thành GV cơ hữu của trường. Có thể thấy, thời gian *27 tháng là quá dài*.

Kết quả tuyển dụng GV thời gian vừa qua

2006	2007	2008	2009
24	0	22	30

(Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Phòng TCCB)

Nhận xét: Công tác tuyển dụng chưa có kế hoạch cần thiết.

* *Quản lý, sử dụng GV đã tuyển dụng*: Việc quản lý và sử dụng GV được giao trực tiếp cho các cấp quản lý tại khoa, bộ môn. Một số đơn vị chức năng như: Phòng Tổ chức cán bộ, Phòng Đào tạo, Phòng Thanh tra - Khảo thí, Phòng Khoa học và hợp tác quốc tế cùng tham gia với khoa, bộ môn quản lý việc thực hiện các nhiệm vụ của GV.

Về nhiệm vụ giảng dạy

Các GV của Nhà trường cơ bản đều hoàn thành nhiệm vụ giảng dạy của mình (xét về mặt số lượng giờ giảng). Khối lượng giờ giảng của GV so với định mức đều đạt trung bình trên 150%. Tuy nhiên việc đánh giá chất lượng giờ giảng vẫn chưa được tiến hành thường xuyên.

Về nhiệm vụ NCKH và chuyển giao công nghệ

Trong 4 năm gần đây chỉ có 03 đề tài khoa học cấp trường được nghiệm thu trong đó có 15 người tham gia nghiên cứu (Trên 90% lực lượng GV và cán bộ cơ hữu chưa hề tham gia NCKH); chỉ có 41 bài NCKH của 18 GV được đăng tạp chí; 10 báo cáo khoa học do 11 GV báo cáo tại các hội nghị, hội thảo và được đăng toàn văn trong tuyển tập công trình hay kỹ yếu, trong đó hội thảo quốc tế chỉ có 01 báo cáo.

Việc biên soạn giáo trình, sách chuyên khảo và tài liệu tham khảo phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa được đẩy mạnh: Trong 5 năm gần đây chỉ có 26 giáo trình do 35 GV biên soạn, trong đó có 31 GV tham gia biên soạn từ 1-3 cuốn, 4 GV biên soạn từ 4-6 cuốn.

Số liệu trên minh chứng cho sự mất cân đối trong việc thực hiện nhiệm vụ của GV: GV tham gia giảng dạy với khối lượng lớn, luôn đạt và vượt định mức đề ra nhưng chưa hoàn thành nhiệm vụ NCKH.

** Nhiệm vụ học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ*

Đa số (80%) GV chưa có trình độ sau ĐH. Ngoài ra, việc học tập và bồi dưỡng nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học chưa được chú trọng.

Việc kiểm tra chưa thường xuyên, chưa có các biện pháp cần thiết. Các tiêu chí đánh giá chưa rõ ràng, mới chỉ có thể đánh giá GV về số lượng công việc đã thực hiện mà chưa đánh giá được chất lượng công việc. Việc đánh giá còn mang tính “cào bằng”, “trung bình chủ nghĩa”.

GV được phân bố tại các đơn vị không đồng đều. Số lượng đông nhất tập trung tại khoa Quản trị kinh doanh với 52 người chiếm 29%. Điều này là do Khoa Quản trị kinh doanh phụ trách giảng dạy nhiều số đầu môn học nhất (55 môn học).

Như vậy, khi làm công tác xây dựng đội ngũ GV cho giai đoạn tiếp theo, nhất thiết phải chú ý đến những điểm nổi bật sau đây:

1/ Để có thể tăng quy mô đào tạo của trường, đòi hỏi trước hết phải tăng quy mô đội ngũ GV. Tuy nhiên việc tăng số lượng SV không đồng đều ở các ngành đào tạo khác nhau.

2/ Tình trạng hiện tại của đội ngũ GV:

- Tỷ lệ SV/GV hiện tại tương đối cao; cơ cấu đội ngũ chưa cân đối; hụt hẫng lực lượng kế cận; lực lượng GV trẻ, mới tuyển và có thời gian công tác dưới mười năm chiếm tỷ trọng cao và được sử dụng ngay mặc dù chưa trải qua rèn luyện, tích lũy kinh nghiệm.

Lực lượng GV tuổi trẻ tuy năng động, dễ tiếp cận cái mới, nhưng điểm yếu nổi bật là thiếu kinh nghiệm, chưa yên tâm công tác, thiếu tính ổn định.

- Nam ít, nữ quá nhiều (trong đó lực lượng nữ trong độ tuổi dưới 41, đang trong giai đoạn thai sản, nuôi con nhỏ có tỷ trọng cao) gây mất cân bằng giới tính nghiêm trọng, gây thiếu GV cục bộ.

+ Trình độ học vấn của đội ngũ GV chưa cao, số lượng có trình độ trên ĐH thấp.

+ Ngành đào tạo của Nhà trường chưa nhiều nhưng có khoa vẫn phụ trách quá nhiều môn với chuyên môn quá khác nhau, số lượng GV lớn.

3/ Về công tác quản lý

+ Đội ngũ CBQL: Thiếu hụt lực lượng kế cận, trình độ học vấn chưa cao, chưa được đào tạo các kiến thức, kỹ năng về quản lý; quá ít nữ.

+ Lực lượng CB quản lý trực tiếp đội ngũ GV, đặc biệt là phòng Tổ chức cán bộ chưa đáp ứng được yêu cầu (cả về số lượng và chất lượng).

+ Các quy định quản lý, phát triển đội ngũ GV còn nhiều bất cập, chế độ công tác GV, thu nhập và cơ hội thăng tiến cho GV trẻ chưa rõ ràng, không cuốn hút.

+ GV mới chỉ hoàn thành và hoàn thành vượt mức số lượng giờ giảng, chưa hoàn thành nhiệm vụ NCKH, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ.

+ Công tác kiểm tra - đánh giá còn mang tính hình thức và trung bình chủ nghĩa, thiếu công cụ đo lường để đánh giá, chưa có những chính sách cần thiết để cuốn hút, khuyến khích GV giỏi, có kinh nghiệm và GV trẻ làm việc lâu dài và ổn định tại trường.

3. Một số giải pháp xây dựng đội ngũ GV Trường CĐ KT-KT-TM

3.1 Giải pháp tăng số lượng GV

* Mục tiêu của giải pháp

Giải quyết vấn đề thiếu số lượng GV tại thời điểm hiện tại và cân đối với nhu cầu từ nay đến năm 2015.

* Nội dung của giải pháp

- Hoàn thiện các quy định tuyển dụng

+ Thống nhất lại các quy định về tuyển dụng.

+ Tăng cường vai trò của Trưởng các khoa, bộ môn khi tuyển dụng nhân sự vào đơn vị đó.

- + Rút ngắn thời gian của quy trình tuyển dụng xuống còn 12 tháng.
- + Trong nội dung xét tuyển, cần tính đến điểm thi ngoại ngữ và tin học.
- + Ngoài năng lực, trình độ, cần xem xét kỹ tâm tư, động cơ, nguyện vọng, hoàn cảnh... của đối tượng liên quan đến sự gắn bó lâu dài với nhu cầu công tác tại trường.

- Lập kế hoạch tuyển dụng

Cần xây dựng được kế hoạch nhân sự trong đó có kế hoạch tuyển dụng một cách khoa học. Đặc biệt chú trọng đến việc cân đối giữa các ngành nghề đào tạo, số lượng SV theo ngành nghề; cân đối với tình trạng hiện tại của lực lượng GV của nhà trường: giới tính, lứa tuổi, số lượng hiện có của từng đơn vị, chuyên môn cần thiết... và đặc biệt là cân đối với kế hoạch tuyển sinh những năm tiếp theo.

Trên cơ sở đó, trong kế hoạch cần thiết phải:

- Tuyển dụng nhiều hơn GV những ngành đông người theo học (Tài chính - ngân hàng, Kế toán...)

- Ưu tiên tuyển thêm GV nam (nếu có thể) để cố gắng cân bằng giới tính trong đội ngũ giảng viên; đồng thời tính số lượng GV cần thiết trên thực tế để bù trừ cho số lượng GV nữ nghỉ thai sản và chăm sóc con nhỏ.

- Đối với các ngành đang khó tuyển sinh, cần nghiên cứu hướng phát triển đội ngũ GV cho các ngành này, tránh để xảy ra tình trạng hụt hẫng các thế hệ GV khi trong một thời gian dài không tuyển dụng.

- Tăng cường quảng bá thương hiệu, hình ảnh nhà trường đến nguồn tuyển dụng.

- Có chính sách thỉnh giảng đối với những chuyên gia, GV có kinh nghiệm, học vấn cao từ các trường ĐH hoặc các doanh nghiệp.

- Lưu dụng những GV đến tuổi nghỉ theo chế độ có trình độ cao và có đủ sức khỏe.

- Cần luôn kiểm tra lại qua thực tế để điều chỉnh kế hoạch kịp thời.

3.2 Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ GV

Mục tiêu của giải pháp

Việc thực hiện giải pháp nâng cao chất lượng GV thông qua đào tạo, bồi dưỡng nhằm khắc phục tốt nhất và hiệu quả nhất những bất cập hiện tại về trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm, năng lực NCKH, khả năng ngoại ngữ và tin học của đội ngũ GV nhà trường.

Nội dung của giải pháp

a. Xác định nhu cầu, loại hình bồi dưỡng đội ngũ GV

- Đào tạo và bồi dưỡng GV tiềm lực chuyên môn để đáp ứng việc giảng dạy trước mắt và tiêu chuẩn chất lượng cán bộ theo chức danh GV, đạt tỉ lệ chuẩn do BGD&ĐT quy định

- Bồi dưỡng năng lực sư phạm cho các GV mới, GV ngoài ngành sư phạm.

b. Thực hiện việc bồi dưỡng đội ngũ GV

b1. Tổ chức đào tạo nâng cao trình độ đội ngũ GV và cán bộ quản lý khoa, bộ môn.

- Qui định về bằng cấp đối với GV và CBQL phải đạt được (GV trẻ trong thời hạn 3-5 năm phải tham gia học hoặc đạt học vị thạc sĩ).

- Việc đào tạo cấp bách và với số lượng đông phải đào tạo trong nước là chủ yếu.

- Tranh thủ tìm kiếm các học bổng đào tạo ngoài nước, trong đó cần lưu ý:

+ Có chính sách đào tạo ngoại ngữ rõ ràng và bắt buộc đối với đội ngũ GV, đặc biệt là GV trẻ.

+ Khai thác tối đa các học bổng nhà nước và địa phương, các chương trình hợp tác...

+ Thành lập nhóm chuyên khai thác các học bổng nước ngoài trên mạng.

b2. Bồi dưỡng nâng cao năng lực NCKH cho đội ngũ GV

Phải có cơ chế vừa khuyến khích vừa bắt buộc GV làm công tác NCKH. Cần:

- Xây dựng qui chế quản lý hoạt động NCKH và chuyển giao công nghệ.

+ Thành tích NCKH của mỗi GV phải là một trong những tiêu chuẩn quan trọng để đánh giá cán bộ. Khuyến khích GV NCKH ngay từ những công trình cấp thấp để xét khen thưởng trong nội bộ, tính điểm thi đua, tính khối lượng công việc.

+ Có hình thức nhắc nhở GV khi cả năm không có một công trình khoa học nào.

- Tổ chức các hội thảo khoa học chuyên ngành, tạo điều kiện cho GV có công trình khoa học.

b3. Bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng sư phạm cho đội ngũ GV

Việc bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng sư phạm cho đội ngũ GV là điều phải làm thường xuyên, nhiều đợt, nhiều cấp độ, nhiều hình thức, đặc biệt là đối với GV trẻ.

Có thể chia ra nhiều cấp độ bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng sư phạm khác nhau:

- Bồi dưỡng kiến thức cơ bản về tâm lí học và lí luận dạy học. Đối tượng: các GV trẻ không tốt nghiệp từ các trường sư phạm;

- Bồi dưỡng kiến thức về phương pháp dạy học tích cực. Đối tượng: tất cả mọi GV.

- Tổ chức trao đổi, tổng kết từ đơn vị đến hội thảo toàn trường.

- Công việc tổ chức dự giờ và trao đổi trong đơn vị cần được duy trì thường xuyên.

Cơ chế thực hiện

Thành lập tổ công tác về hoạt động tư vấn và bồi dưỡng GV. Đặc biệt coi trọng công tác bồi dưỡng năng lực sư phạm cho các GV trẻ. Kèm theo các qui định về quyền lợi của GV đi học là những qui định bắt buộc

Tạo điều kiện cho GV tiếp cận với kinh nghiệm thực tế, tăng cường phối hợp giữa cán bộ GV với các doanh nghiệp, các cơ sở NCKH nhằm nâng cao tính thực tiễn của công tác giảng dạy. Có cơ chế phối hợp nhà trường với các doanh nghiệp, khuyến khích GV vừa tham gia giảng dạy, vừa tham gia trực tiếp vào hoạt động của doanh nghiệp ở bên ngoài hoặc thành lập doanh nghiệp ở trong trường.

b4. Bồi dưỡng kiến thức, kĩ năng về CNTT cho đội ngũ GV

Người GV cần biết sử dụng các phần mềm dạy học, dạy học bằng PowerPoint, khai thác sử dụng mạng internet để cập nhật nội dung dạy học, trao đổi thông tin giữa các đồng nghiệp trong trường, ngoài trường và quốc tế, giữa thầy và trò, quản lí việc học của SV ... Trước hết cần:

- Xây dựng cơ sở hạ tầng, hiện đại hóa thiết bị về công nghệ thông tin trong trường, tạo điều kiện cho GV và SV học tập, nghiên cứu và sử dụng.

- Phát triển giáo trình điện tử trên mạng, cài đặt các phần mềm dạy học tiên tiến.

- Có chính sách, chế độ đối với những GV, SV đã sử dụng hiệu quả công nghệ thông tin cho dạy và học, cũng như có biện pháp chế tài các đối tượng yếu kém.

3.3 Cải tiến phương pháp sử dụng GV trẻ

** Mục tiêu của giải pháp*

Mục tiêu của việc cải tiến phương pháp sử dụng GV trẻ là nhằm khắc phục những hạn chế của lớp GV trẻ - lực lượng chiếm tỷ trọng lớn trong đội ngũ GV của nhà trường, đồng thời phát huy tối đa những điểm mạnh của lực lượng GV này.

** Nội dung của giải pháp*

Cần chỉnh sửa quy chế chi tiêu nội bộ của nhà trường theo hướng có chính sách thu hút GV mới, chính sách đãi ngộ, trả thù lao xứng đáng và tăng phúc lợi cho GV trẻ. Đặc biệt cần đề ngỏ các cơ hội thăng tiến cho GV trẻ. Cụ thể:

Khi chưa có các vị trí quản lý chính thức, có thể tạo ra những vị trí quản lý không chính thức để giao cho GV trẻ, như: nhóm trưởng, nhóm phó, chủ nhiệm câu lạc bộ, các hội trường ... Vị trí quản lý nên luân phiên để tạo cơ hội cho tất cả GV trẻ.

Việc giao trọng trách cho GV trẻ thể hiện sự tin tưởng của các nhà quản lý đối với họ, tạo cho lớp trẻ có được niềm vui trong công việc, để họ phấn chấn hơn, vừa là “đất” để các GV trẻ thể hiện tài năng, thực hiện trọng trách được giao, đúc kết kinh nghiệm còn thiếu, vừa là “phép thử” của các nhà quản lý - qua kết quả công việc có thể tìm ra được đội ngũ kế cận xứng đáng.

3.4 Hoàn thiện phương pháp kiểm tra, đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ

Mục tiêu của giải pháp

Giải pháp hoàn thiện phương pháp kiểm tra, đánh giá việc hoàn thiện nhiệm vụ của GV nhằm khắc phục những điểm yếu của hệ thống kiểm tra đánh giá hiện tại, khắc phục những bất cập trong công tác quản lý đội ngũ GV; nâng cao năng lực quản lý cho bộ máy quản lý của nhà trường.

Nội dung của giải pháp

- Đẩy mạnh quán triệt tới toàn bộ đội ngũ GV về vai trò, nhiệm vụ của người GV.

- Hoàn thiện và ban hành mới các chế độ chính sách quản lý GV: Quy định về chế độ làm việc của GV. Trong đó cần khuyến khích và bắt buộc thực hiện các nhiệm vụ của GV, đặc biệt là đối với việc thực hiện nhiệm vụ NCKH - nhiệm vụ mà GV của trường trong thời gian qua gần như không thực hiện. Ngoài ra, quy định cần giúp cho quá trình kiểm tra đánh giá xác định được mức độ thực hiện nhiệm vụ của GV được dễ dàng, chính xác hơn, qua đó tạo môi trường làm việc thân thiện nhưng có cạnh tranh.

- Cải tiến phương pháp kiểm tra đánh giá, khen thưởng

* Nguyên tắc đối với việc kiểm tra đánh giá, khen thưởng

+ Phải kiểm tra liên tục, kịp thời. Mục đích chính của kiểm tra không phải là phát hiện sai phạm mà là để nhắc nhở, ngăn ngừa sai sót có thể xảy ra, đảm bảo người được kiểm tra luôn thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

+ Đánh giá, khen thưởng phải công bằng, minh bạch; phải có một cơ chế đánh giá mang tính tích cực; phải có khoảng cách đủ lớn giữa các mức thi đua để các thành viên

cố gắng phấn đấu cũng như hội đồng đánh giá có thể công nhận hay không công nhận một thành viên là xuất sắc;

+ Phải có qui định đánh giá lao động sát thực, phân biệt rõ về mức độ đóng góp của cán bộ GV, chế độ thưởng - phạt rõ ràng; phải có “thước đo” được chất lượng công việc đã hoàn thành; tránh hiện tượng “trung bình chủ nghĩa”, “cào bằng” trong đánh giá, không khuyến khích được những người tích cực.

+ Việc đánh giá phải dựa trên kết quả hoàn thành công việc có tính đến mức độ cố gắng hoàn thành công việc của mỗi người, nếu không sẽ làm cho GV mới vào nghề nản lòng bởi họ ít có cơ hội được khen thưởng.

- Việc bình chọn danh hiệu “GV giỏi” không nên hạn chế số lượng mà nên dựa trên tiêu chuẩn cần đạt được đối với từng chức danh hoặc học vị

* Một số biện pháp tăng cường quản lý nên sử dụng trong thời gian trước mắt:

+ Tăng cường kiểm tra việc thực hiện qui chế, nội qui giảng dạy của GV.

+ Thường xuyên thực hiện việc dự giờ thăm lớp: coi đây là tiêu chí bắt buộc đối với các Khoa, Bộ môn trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao.

+ Thực hiện đánh giá GV, đặc biệt là GV giỏi đều ở các mặt, không nên chỉ dựa vào kết quả dự giờ 1 tiết giảng; không chạy theo thành tích.

+ Tăng cường việc lấy ý kiến đánh giá của SV bằng cách tổ chức điều tra thăm dò định kỳ sau khi kết thúc môn học để đánh giá GV được khách quan và tăng mức độ tin cậy của kết quả đánh giá.

+ Lắp đặt hệ thống camera theo dõi giờ giảng trong từng lớp học, qua đó đội ngũ CBQL có thể giám sát giờ giảng mà không cần phải tới tận giảng đường và cùng một lúc có thể kiểm tra được nhiều GV. Ngoài ra, GV cũng ý thức được rằng giờ giảng của họ có thể đang “được” các nhà quản lý theo dõi.

+ Xây dựng các tiêu chí và qui trình hợp lý để đánh giá đúng phẩm chất, năng lực, hiệu quả công tác của GV, từng bước hoàn thiện qui định về đánh giá GV

+ Rà soát cơ chế quản lý, định mức lao động, chính sách, chế độ đối với GV; cải tiến chế độ tiền lương, chế độ đãi ngộ, thực hiện chính sách thù lao theo năng lực và kết quả thực hiện công việc đối với GV.

3.5 Giải pháp nâng cao năng lực của bộ máy quản lý

Mục tiêu của giải pháp

Việc thực hiện giải pháp này nhằm khắc phục những điểm yếu trong cơ cấu tổ chức của tổ chức bộ máy hiện tại của Nhà trường, khắc phục những bất cập trong công tác quản lý chuyên môn của Nhà trường đối với đội ngũ GV... đồng thời nâng cao năng lực quản lý cho đội ngũ CBQL Nhà trường.

Nội dung của giải pháp

a. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ quản lý cho đội ngũ CBQL

Đối tượng quản lý của đội ngũ CBQL là đội ngũ GV - một đội ngũ trí thức cao. Vì vậy, nếu không được trang bị những kiến thức và kỹ năng quản lý cần thiết thì việc quản lý đội ngũ GV không đạt hiệu quả mong muốn, thậm chí còn làm chậm sự phát triển.

Nội dung đào tạo đội ngũ CBQL của Nhà trường cần tập trung vào một số vấn đề sau:

- Bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý, quản lý giáo dục, quản lý nhà nước...
- Bồi dưỡng kỹ năng quản lý, kỹ năng quản lý giáo dục và kỹ năng quản lý nhân sự trong GD.
- Bồi dưỡng kiến thức chính trị - xã hội.
- Bồi dưỡng kiến thức tin học, ngoại ngữ.
- Bồi dưỡng kiến thức chuyên môn.

b. Tăng quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm cho trường các đơn vị

Phòng Tổ chức- cán bộ và Trường các đơn vị cần phải có sự phối hợp chặt chẽ trong công tác tuyển dụng, điều động cán bộ, GV. Ngoài ra cũng tăng quyền cho trường các đơn vị trong công tác tuyển dụng, điều động cán bộ trong trường.

Giảm số lượng cán bộ ở những bộ phận không tham gia giảng dạy. Tiến tới bỏ trí hợp đồng thuê ngoài những phần việc mang tính phổ thông như: thường trực, bảo vệ, vệ sinh, lái xe, ...

c. Tăng cường nhân sự phòng Tổ chức cán bộ

Bổ sung cho phòng Tổ chức cán bộ những cán bộ có năng lực và trình độ chuyên môn. Có thể cử họ đi đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức quản trị nhân sự và những kiến thức cần thiết khác, đủ để đáp ứng được yêu cầu công việc trước mắt và phát triển lâu dài.

d. Kiện toàn cơ cấu bộ máy tổ chức

- Tách khoa Quản trị Kinh doanh thành 02 khoa: khoa Quản trị Kinh doanh (mới) và khoa Du lịch Khách sạn;

- Thành lập bộ phận đảm bảo chất lượng đào tạo của nhà trường.

- Nâng cấp ba bộ môn hiện tại thành ba khoa mới: Khoa Ngoại ngữ, khoa Khoa học cơ bản và khoa Chính trị - GDTC.

Khi chia tách và nâng cấp khoa, bộ môn hoặc thành lập bộ phận mới sẽ tạo ra thêm một số vị trí quản lý mới, tạo cơ hội thăng tiến cho nhiều người trong đó có lớp GV từ 40-50 tuổi, từ 30-40 tuổi, thậm chí cả GV trẻ hơn nữa. Nó sẽ tạo thêm những hấp dẫn mới của nhà trường đối với lớp GV này, đồng thời cũng tạo ra tính cạnh tranh giữa họ. Tuy *đây không phải là mục đích chính của việc tái cơ cấu tổ chức* khoa, bộ môn, nhưng tác dụng này cũng không phải là nhỏ, đòi hỏi các nhà quản lý cần phải cân nhắc.

Như vậy, các tác giả đã đề xuất một số giải pháp xây dựng đội ngũ GV CĐKT-KTTM với phương châm: cố gắng khắc phục những bất cập hiện tại; xây dựng đội ngũ GV nhà trường đủ về số lượng, đáp ứng được yêu cầu về chất lượng, cơ cấu, trình độ, giới tính, lứa tuổi, cải tiến một số điểm trong quy trình quản lý đội ngũ GV của nhà trường.

Có thể sơ đồ hóa các giải pháp như sau:

Giải pháp xây dựng đội ngũ GV CĐ KTKTTM				
↓	↓	↓	↓	↓
Tăng số lượng giảng viên [1]	Nâng cao chất lượng đội ngũ GV [2]	Cải tiến phương pháp sử dụng GV trẻ [3]	Cải tiến p.pháp k.tra, đ.giá việc hoàn thành n.vụ của GV [4]	Nâng cao năng lực của bộ máy QL [5]
<ul style="list-style-type: none"> - Hoàn thiện các quy định tuyển dụng - Lập kế hoạch tuyển dụng, lưu ý tới việc cân đối với ngành nghề đào tạo và quy mô HSSV - Tăng cường quảng bá thương hiệu, hình ảnh nhà trường tới nguồn tuyển dụng - Có chính sách 	<ul style="list-style-type: none"> -Bồi dưỡng nâng cao năng lực NCKH cho đội ngũ GV. -Bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng sư phạm cho đội ngũ GV. -Bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng về công nghệ 	<ul style="list-style-type: none"> - Có chính sách thu hút GV mới - Xây dựng chính sách đãi ngộ GV, hạn chế “chảy máu chất xám”; - Nghiên cứu phương án trả thù lao xứng đáng, tăng phúc lợi cho GV (Chỉnh sửa quy chế chi tiêu nội bộ) - Cải tiến phương 	<ul style="list-style-type: none"> - Hoàn thiện văn bản QL GV. - Tăng cường QL GV: + Tăng cường kiểm tra việc thực hiện qui chế của GV dự giờ thăm lớp; đánh giá GV toàn diện tiến tới đánh giá GV qua ý kiến phản hồi của SV; +Lắp đặt camera 	<ul style="list-style-type: none"> -Bồi dưỡng nghiệp vụ QL cho đội ngũ CBQL. - Tăng quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm cho trường các đơn vị trong việc QL, phát triển đội ngũ GV. - Tăng cường nhân sự phòng TCCB. - Hoàn thiện và bổ sung chức năng, nhiệm vụ cho Phòng

thỉnh giảng đối với những chuyên gia, GV có kinh nghiệm, học vấn cao từ các trường ĐH hoặc các doanh nghiệp - Lưu dụng những GV đến tuổi nghỉ theo chế độ có trình độ cao, đủ năng lực và sức khỏe	thông tin cho đội ngũ GV dưới góc độ phương pháp dạy học.	pháp sử dụng GV trẻ; đề nghị cơ hội thăng tiến cho GV trẻ: Tạo ra những vị trí QL không chính thức giao luân phiên cho GV trẻ (nhóm trưởng, nhóm phó, chủ nhiệm CLB,...)	tại giảng đường; Xây dựng tiêu chí và qui trình hợp lý để đánh giá đúng phẩm chất, năng lực, hiệu quả công tác của GV.	Đào tạo - Tách khoa QTKD thành 02 khoa: khoa QTKD (mới) và khoa DL - KS; - Nâng cấp ba bộ môn hiện tại thành ba khoa mới: Khoa Ngoại ngữ, khoa Khoa học cơ bản và khoa Chính trị - GDTC. - Thành lập bộ phận đảm bảo chất lượng đào tạo
---	---	--	--	--

Kết quả khảo sát mức độ cần thiết và tính khả thi của các giải pháp cho thấy những giải pháp nêu trên đều cần thiết và có tính khả thi tại CĐ KTKTTM. Tất cả các ý kiến ở các nhóm điều tra (nhóm GV và nhóm CBQL) đều thống nhất cao ở việc đánh giá tính cần thiết của các giải pháp. Điều đó chứng tỏ việc áp dụng những giải pháp này là hết sức cần thiết và hết sức cấp bách.

Tuy nhiên về tính khả thi của các giải pháp thì có độ phân tán hơn. Cụ thể: các giải pháp 1, 2, 3, 5 có tính thống nhất cao ở cả hai nhóm điều tra rằng các giải pháp có thể thực hiện được. Tuy nhiên, giải pháp 4: Cải tiến phương pháp kiểm tra, đánh giá việc hoàn thành nhiệm vụ của GV thì tỷ lệ số người cho rằng giải pháp này khó thực hiện được khá cao (40% ở đối tượng CBQL và 30% ở đối tượng GV). Điều này cho thấy việc đánh giá GV, xây dựng thước đo đánh giá chính xác, trên cơ sở đó có những khuyến khích động viên hợp lý, kịp thời khi thực hiện trên thực tế sẽ rất khó khăn. Tuy khó thực hiện nhưng mức độ cần thiết lại rất cao (100% ở cả hai nhóm) chứng tỏ tất cả đều mong muốn giải pháp này được thực hiện, đồng thời đều thấy rõ những khó khăn trong việc thực hiện giải pháp này. Vì vậy, các nhà quản lý cần xác định những khó khăn khi triển khai để giải pháp có thể được thực hiện thành công.

Tài liệu tham khảo

1. Ban chấp hành Trung Ương Đảng cộng sản Việt Nam - Chỉ thị số 40/CT-TW ngày 15 tháng 6 năm 2004

2. Bộ Chính trị - Kết luận về tiếp tục thực hiện Nghị quyết TƯ 2 (khoá VIII), phương hướng phát triển giáo dục và đào tạo đến năm 2020 - Tại phiên họp ngày 5-3-2009 của Bộ Chính trị

3. Bộ Giáo dục và Đào tạo - Chỉ thị số 56/2008/CT-BGDĐT ngày 03 tháng 10 năm 2008 về nhiệm vụ trọng tâm của giáo dục ĐH năm học 2008 - 2009.

4. Bộ Giáo dục và Đào tạo - *Dự thảo lần thứ 14* Chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam 2009-2020.

5. Bộ Giáo dục và Đào tạo - Quy định Chế độ làm việc đối với giảng viên Ban hành kèm theo Quyết định số 64/2008/QĐ-BGDĐT ngày 28 tháng 11 năm 2008.

6. Bộ Giáo dục và Đào tạo - Báo cáo Tổng kết năm học 2009-2010 và triển khai nhiệm vụ năm học 2010-2011 khối các trường đại học, cao đẳng (ngày 01/9/2010).

7. Bộ Nội vụ - Thông tư số 10/2004/TT-BNV ngày 19 tháng 2 năm 2004 và Thông tư số 74/2005/TT-BNV ngày 26 tháng 7 năm 2005 hướng dẫn việc thực hiện một số điều của Nghị định 116/2003/NĐ-CP.

8. Bộ Nội vụ - Văn bản số 537/2004/BNV-CCVC ngày 15 tháng 3 năm 2004 hướng dẫn một số vấn đề trong tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ viên chức.

9. Bộ Thương mại - Quyết định số 0156/QĐ- BTM ngày 30/01/2007 phê duyệt "Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường CĐ kinh tế-kỹ thuật Thương mại".

10. Chính phủ - Chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010, Quyết định số 201/2001/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ.

11. Chính phủ - Đề án đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020 (11/2005) và Chỉ thị số 14.

12. Chính phủ - Đề án xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục giai đoạn 2005-2010 và quyết định số 09/2005/QĐ-TTg ngày 11 tháng 01 năm 2005.

13. Chính phủ - Nghị định số 116/2003/NĐ-CP ngày 10 tháng 10 năm 2003 về việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước.

14. Đảng cộng sản Việt Nam - Nghị quyết TW 2 khoá VIII về phát triển giáo dục và đào tạo - khoa học công nghệ.

15. Nguyễn Văn Đệ - Trường Đại học Đồng Tháp - Giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng ĐBSCL trong bối cảnh hội nhập.

16. Nguyễn Minh Đường - *Bồi dưỡng và đào tạo nhân lực trong điều kiện mới*, Chương trình khoa học cấp nhà nước KX 07-14.

17. Trường CĐ KTKTTM - Báo cáo kiểm định chất lượng.

18. Trường CĐ KTKTTM - Báo cáo tổng kết các năm học.

19. Trường CĐ KTKTTM - Dự án Quy hoạch phát triển tổng thể Trường CĐKT-KTTM 2008-2015 có xét đến 2020.

20. Trường CĐ KTKTTM - Quy chế chi tiêu nội bộ.

21. Trường CĐ KTKTTM - Quyết định số 172/QĐ- CDTM ngày 08/8/2008 Quy định về sơ tuyển tiếp xúc nghề nghiệp, trách nhiệm, quyền lợi của người tiếp xúc nghề nghiệp và cán bộ hướng dẫn.

22. Phạm Thị Yến - Phát triển đội ngũ giảng viên Trường CĐ KTKTTM.

CẢI TIẾN CÔNG TÁC QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG GIẢNG DẠY BẬC CỬ NHÂN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC KH XH&NV TP.HCM

Nguyễn Thị Hảo¹

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa trên nhiều lĩnh vực như hiện nay, trong đó có giáo dục và đào tạo, ngành giáo dục nói chung và các trường đại học nói riêng phải đối đầu với nhiều khó khăn và thách thức. Một trong những thách thức lớn là bảo đảm và nâng cao chất lượng đào tạo để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của thị trường lao động nội địa và nước ngoài. Yếu tố đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo ở các trường đại học là hoạt động giảng dạy của giảng viên. Chính hoạt động giảng dạy của giảng viên quyết định phần lớn chất lượng sản phẩm đầu ra của nhà trường. Đánh giá đúng tầm quan trọng của hoạt động giảng dạy đối với việc đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo, trong những năm qua lãnh đạo trường đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn Tp.HCM (ĐH KH&NV TP.HCM) đã có nhiều biện pháp quản lý hoạt động giảng dạy bậc cử nhân của giảng viên. Tuy nhiên, để đạt hiệu quả cao trong hoạt động quản lý này cần phải có sự đánh giá tình hình thực hiện, rút kinh nghiệm cũng như cải tiến hoạt động nhằm mang lại hiệu quả thiết thực trong quá trình khẳng định chất lượng đào tạo của nhà trường và nâng cao tính cạnh tranh với các trường trong nước và khu vực. Với tinh thần góp ý xây dựng nên bài viết chủ yếu tập trung vào những điều bất cập và đề xuất giải pháp cải tiến quản lý hoạt động giảng dạy hiện nay tại trường.

2. Thực trạng việc quản lý hoạt động giảng dạy ở trường ĐH KH&NV Tp.HCM

Trong hơn ba năm qua lãnh đạo trường thực hiện nhiều biện pháp khác nhau nhằm quản lý hoạt động giảng dạy của giảng viên cơ hữu và giảng viên thỉnh giảng bậc đào tạo cử nhân của trường. Nổi bật nhất là việc xúc tiến thành lập Phòng Khảo thí và Đảm bảo chất lượng tháng 9 năm 2007, với 2 chức năng chính:

¹ ThS – Giảng viên Khoa Giáo dục – Trường ĐH Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG Tp.HCM

- Tham mưu, tư vấn và đề xuất cho Ban Giám hiệu các giải pháp về công tác khảo thí, đảm bảo chất lượng và đánh giá chất lượng đào tạo tại trường;
- Tổ chức thực hiện công tác khảo thí và đảm bảo chất lượng tại trường.

Bắt đầu từ năm học 2007-2008, Trường chính thức thực hiện lấy ý kiến sinh viên về hoạt động giảng dạy của giảng viên đại trà cho tất cả các ngành đào tạo bậc cử nhân với mẫu được chọn khảo sát là 30% tổng các môn học của học kì. Mỗi học kì dựa vào danh sách các môn học đăng kí từ các Khoa, Bộ môn và phòng Đào tạo gửi về, chọn ngẫu nhiên các môn cần khảo sát hoạt động giảng dạy của giảng viên ở các lớp cụ thể sau đó tiến hành phát phiếu khảo sát môn học cho sinh viên trong buổi thi học kì (trước giờ thi 15 phút).

Cùng với lấy ý kiến người học về hoạt động giảng dạy, còn một kênh thông tin khác để đánh giá tình hình giảng dạy của giảng viên là hoạt động dự giờ của đồng nghiệp trong Khoa, Bộ môn. Thực tế hoạt động dự giờ, góp ý của của đồng nghiệp diễn ra có phần không đáp ứng được yêu cầu nâng cao chất lượng dạy học. Mỗi học kì, Khoa và Bộ môn kêu gọi giảng viên đăng kí dự giờ môn học, thường thì việc này diễn ra chiếu lệ chưa thực sự mang tinh thần tự giác. Việc lựa chọn môn dự giờ cũng chưa khách quan, thường giảng viên chỉ đăng kí dự giờ của giảng viên trẻ, tránh né việc dự giờ của giảng viên lâu năm và làm công tác lãnh đạo, quản lý trong đơn vị chưa kể đến những khó khăn trước thái độ không đồng ý, bất mãn của giảng viên thỉnh giảng. Hoạt động dự giờ môn học diễn ra khá chóng vánh (thường là 1 lần trong 45 phút cho một môn học được chọn) và được báo trước để giảng viên giảng dạy chuẩn bị trước. Phiếu đánh giá hoạt động giảng dạy thông qua dự giờ qua nhiều lần cập nhật và sửa chữa vẫn chưa đảm bảo được tính khoa học và khách quan nên giá trị hoạt động này đối với việc đảm bảo và nâng cao chất lượng giảng dạy của giảng viên còn hạn chế. Phiếu đánh giá này yêu cầu giảng viên tham dự phải ký tên và ghi rõ họ tên, ngoài ra các câu hỏi thiết kế sơ sài không phản ánh được những vấn đề cốt yếu trong đánh giá giờ dạy ở bậc đại học thông qua 45 phút dự giờ. Việc tổ chức dự giờ cũng không được hướng dẫn rõ ràng nên dẫn đến tình trạng giảng viên lúng túng trong việc đánh giá hoạt động giảng dạy của đồng nghiệp. Những môn không thuộc chuyên ngành của giảng viên đi dự giờ chắc chắn sẽ không nhận được sự đánh giá, góp ý xác thực và sâu sắc cho nội dung giảng dạy và hình thức tổ chức, phương pháp giảng dạy.

Hoạt động giảng dạy của giảng viên còn được giám sát bởi Ban Thanh tra đào tạo của trường thông qua việc giám sát giờ dạy của giảng viên. Hoạt động thanh tra đào tạo

đã làm chuyên biến căn bản nề nếp, qui củ thời gian giảng dạy của giảng viên thỉnh giảng và giảng viên cơ hữu của trường.

Kiểm tra đánh giá học tập của sinh viên là một trong những khâu ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy của giảng viên. Tuy nhiên, nhà trường chưa thật sự chú trọng đến cách thức, tiêu chuẩn đánh giá sinh viên của giảng viên. Vẫn còn tình trạng giảng viên cho đề nhầm, sai sót mà không được sự phát hiện kịp thời từ tổ bộ môn hay tiêu chí đánh giá học tập quá dễ dãi so với mục tiêu môn học. Vẫn còn câu hỏi kiểm tra ở nhiều môn học dựa trên mục tiêu nhận thức bậc thấp là “biết” và “hiểu”, không chú trọng nhiều đến “vận dụng”, “phân tích”, “tổng hợp” và “đánh giá” – yêu cầu cao hơn ở kỹ năng và kiến thức đối với người học. Thực trạng này vẫn tồn tại nhiều năm qua chưa có biện pháp can thiệp triệt để từ phía nhà trường. Hơn nữa, việc kiểm tra được xem là kết thúc khi sinh viên nộp bài thi hay bài tập, bài tiểu luận, không hề có bất kỳ phản hồi từ phía giảng viên đảm nhiệm môn học đến sinh viên, thậm chí đáp án bài thi sinh viên cũng không rõ. Thực tế này chỉ ra một điều đánh giá học tập hiện nay mang tính hình thức không có tác dụng trong việc thúc đẩy hoạt động học tập của sinh viên nói riêng và cải tiến hiệu quả của quá trình dạy học đại học nói chung. Hiện nay, trong công tác quản lý hoạt động giảng dạy của trường chưa chú trọng đúng mức đến mảng này nên ít nhiều ảnh hưởng đến chất lượng dạy học tại trường.

Chương trình đào tạo chưa được thẩm định, đánh giá chi tiết đến từng nội dung giảng dạy của từng môn học. Đây quả là một khó khăn ở những ngành đào tạo mang tính chất liên ngành, vì vậy hội đồng khoa học Khoa, Bộ môn thuộc trường nói chung và trưởng bộ môn nói riêng không đủ điều kiện thẩm định, góp ý ở những môn học không gần với chuyên môn của họ. Điều này dẫn đến tình trạng, cùng một môn học với mục tiêu được phát biểu không đổi nhưng mỗi giảng viên được mời giảng dạy thiết kế nội dung giảng dạy khác nhau. Như vậy, hiện nay nội dung một số môn học bị thả nổi, chưa có sự quản lý sát sao về tính học thuật từ phía Bộ môn, Khoa, Trường (đặc biệt là đối với những môn học chưa được biên soạn giáo trình chuẩn).

3. Một số góp ý

Nhằm cải tiến công tác quản lý hoạt động giảng dạy tại trường tôi xin có một số góp ý như sau:

3.1 Trong chức năng chính của mình, phòng khảo thí và đảm bảo chất lượng nên:

Hoàn thiện phiếu khảo sát ý kiến sinh viên về hoạt động giảng dạy của giảng viên và phiếu đánh giá hoạt động giảng dạy thông qua dự giờ trên cơ sở góp ý của sinh viên, giảng viên, chuyên gia giáo dục để mang tính xác thực và giá trị cao. Không nên bắt buộc ghi thông tin cá nhân của giảng viên điền phiếu nhằm tăng tính khách quan cho việc cung cấp thông tin.

Tăng cỡ mẫu khảo sát mỗi học kỳ từ 30% đến hơn 50% tổng số môn học được giảng dạy để xác xuất được chọn không quá thấp góp phần thúc đẩy giảng viên luôn nỗ lực trong hoạt động giảng dạy. Với những môn đã được khảo sát từ 2 lần trở lên do cùng một giảng viên đảm nhiệm nên có sự so sánh trong chừng mực nhất định để đánh giá sự cải tiến trong quá trình giảng dạy của giảng viên.

Thay đổi qui định tổ chức phát phiếu khảo sát ý kiến sinh viên về hoạt động giảng dạy của giảng viên. Nên thực hiện ngay sau khi kết thúc môn học, càng sớm càng tốt trong giờ sinh hoạt chủ nhiệm lớp (tránh tình trạng nhiều môn học kết thúc nửa đầu học kỳ nhưng đợi đến đợt thi học kỳ tập trung, cuối học kỳ, mới được đánh giá môn học sẽ ảnh hưởng đến chất lượng thông tin thu được).

Kết quả xử lý thông tin từ phiếu khảo sát thông tin ngoài phần thống kê mô tả (tần số, tỷ lệ, trung bình...) nên xử lý sâu để phân tích thống kê suy diễn (trong trường hợp mẫu được chọn có phân phối chuẩn) cung cấp được nhiều thông tin giá trị cho việc cải tiến hoạt động giảng dạy của giảng viên.

3.2 Đối với Khoa và Bộ môn trực thuộc trường:

Quán triệt tinh thần hoạt động dự giờ là một trong những hoạt động bắt buộc để hạn chế tình trạng tránh né. Không nên chỉ dự giờ những giảng viên mới, trẻ mà việc này phải được thực hiện rộng rãi ở nhiều đối tượng giảng viên khác nhau. Sau khi dự giờ nên có ý kiến phản hồi, góp ý cho giảng viên trên tinh thần đóng góp, xây dựng. Nên tổ chức dự giờ lần 2 để có những ghi nhận, đánh giá trong việc cải tiến hoạt động giảng dạy của giảng viên. Thời gian dự giờ không được thông báo trước cho giảng viên và nên kéo dài ít nhất 3 tiết mới có thể đưa ra nhận xét xác đáng về nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức, phong cách giảng dạy của giảng viên. Dựa vào kế hoạch giảng dạy giảng viên cung cấp, giảng viên đi dự giờ cần có sự chuẩn bị trước về nội dung buổi học.

Cần thường xuyên trao đổi, lấy ý kiến phản hồi của giảng viên về các điều kiện hỗ trợ hoạt động dạy học cũng như tinh thần thái độ học tập của sinh viên nhằm có những hỗ trợ kịp thời để hoạt động dạy học mang đến hiệu quả mong đợi.

Với giảng viên thỉnh giảng ngoài trường cần phải đưa điều khoản môn học có thể được đánh giá thông qua dự giờ và phiếu khảo sát sinh viên để giảng viên chuẩn bị và cảm thấy sẵn sàng khi được đánh giá.

Hội đồng khoa học cấp Khoa, Bộ môn trực thuộc trường phải nghiêm túc trong công tác thẩm định chương trình đào tạo, đề cương môn học phù hợp với yêu cầu, mục tiêu của môn học, của ngành đào tạo. Ngoài ra yêu cầu giảng viên thiết kế kiểm tra đánh giá phù hợp yêu cầu, mục tiêu môn học; đề thi và đáp án phải được duyệt qua trưởng môn. Đáp án mỗi môn học có tổ chức đánh giá phải được công bố rộng rãi cho sinh viên và nếu khả thi nên tổ chức một buổi sửa bài, nhận xét bài làm trực tiếp cho sinh viên để cung cấp những phản hồi quan trọng nhằm thúc đẩy việc học của sinh viên chứ không đơn thuần kết quả là ở điểm số.

3. Trường cần xem xét việc thành lập Trung tâm nghiên cứu và hỗ trợ phương pháp dạy học do Khoa Giáo dục phụ trách chính. Với trung tâm này giảng viên sẽ có được hỗ trợ thiết thực cho hoạt động dạy học của mình, đặc biệt là giảng viên chưa có nhiều kinh nghiệm giảng dạy.

Trường cần quan tâm đến hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giảng viên thông qua việc cấp kinh phí cho hoạt động nghiên cứu khoa học và biên soạn tài liệu giảng dạy của giảng viên để gắn kết các nhiệm vụ trọng yếu của người giảng viên nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy. Bên cạnh đó cần thường xuyên tạo điều kiện cho giảng viên được tham gia hội thảo khoa học hay các khóa tập huấn bồi dưỡng chuyên môn để họ thực sự gắn kết và cống hiến cho sự phát triển của trường.

Ngoài ra, chính sách tiền lương nên được điều chỉnh hợp lý. Với giảng viên cơ hữu, nếu thu nhập không đảm bảo cuộc sống dẫn đến họ sẽ không chú tâm vào công tác giảng dạy tại trường. Với giảng viên thỉnh giảng, phần lớn sự hợp tác với trường là do các mối quan hệ cá nhân thân thiết với cán bộ trường chứ không vì thu nhập nhưng nếu kết quả phản hồi từ sinh viên hoặc đồng nghiệp với hoạt động giảng dạy của họ không tốt thì thù lao trường trả không đủ sức hấp dẫn giữ chân họ lại. Hiện nay, một số môn lệ thuộc rất nhiều vào đội ngũ giảng viên thỉnh giảng, nếu tình trạng này diễn ra sẽ làm ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động và chất lượng đào tạo của nhà trường.

TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ CÔNG NGHIỆP LONG AN

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

Lê Văn Tề¹

1. Đặt vấn đề

Chất lượng đào tạo là yếu tố sống còn của bất kỳ cơ sở đào tạo nào. Nó không chỉ là điều kiện cho sự tồn tại mà còn là cơ sở cho việc xác định uy tín, “thương hiệu” của một cơ sở đào tạo, là niềm tin của người sử dụng “sản phẩm” được đào tạo và là động lực của người học. Chính vì lẽ đó, việc quan tâm đến chất lượng đào tạo – đặc biệt ở bậc Đại học – trở thành một nhu cầu vừa bức thiết trước mắt, vừa là định hướng cho tương lai. Từ cách đặt vấn đề đó, đã có rất nhiều công trình nghiên cứu của các nhà giáo, và với tất cả những ai quan tâm đến một sự nghiệp có tầm quan trọng đặc biệt này. Trong bài này, tác giả đề cập đến việc nâng cao chất lượng đào tạo của một đối tượng cụ thể: Trường Đại học Kinh tế Công nghiệp (ĐHKTCN) Long An.

2. Những yếu tố quyết định đến chất lượng đào tạo

Mục tiêu của việc nâng cao chất lượng đào tạo, như đã được đề cập ở trên, rõ ràng không chỉ là trước mắt mà còn là lâu dài, là kết quả của nhiều cố gắng khác nhau. Tuy nhiên, khi đề cập đến việc nâng cao chất lượng đào tạo, cần xác định những yếu tố nào chi phối đến chất lượng đào tạo. Theo tôi, để nâng cao chất lượng đào tạo cần phải quan tâm đến 6 yếu tố sau đây:

2.1 Chương trình đào tạo.

Hiện nay trên thế giới tồn tại 3 xu hướng đào tạo, hướng vào các mục tiêu khác nhau: Hàn lâm, thực hành và kết hợp giữa hàn lâm và thực hành. Việc đào tạo theo hướng nào là tùy thuộc vào nhu cầu sử dụng và hiệu quả của nó đáp ứng đến mức nào đối với nhu cầu sử dụng chúng.

Đối với chúng ta, xuất phát điểm từ một nền kinh tế nông nghiệp lạc hậu, có trình độ phát triển kinh tế ở mức thấp, thì việc đào tạo nguồn nhân lực không những đáp ứng nhu cầu sử dụng trong hiện tại mà còn tạo tiềm năng phát triển liên tục trong tương lai,

¹ PGS.TS – Phó Hiệu trưởng Trường Đại học Kinh tế Công nghiệp Long An

thích ứng với những phát triển chung của khoa học và công nghệ, của việc hoàn thiện quan hệ sản xuất và lực lượng sản xuất theo định hướng xã hội chủ nghĩa, thì việc đào tạo nguồn nhân lực trước mắt cho nhu cầu sử dụng, lấy khả năng thực hành làm chỗ dựa nhưng không thể coi nhẹ việc đào tạo lý thuyết theo hướng hàn lâm. Chính xác hơn, theo tôi, chúng ta cần phải đi theo xu hướng vừa thực hành vừa theo hướng hàn lâm, trong đó thực hành là nhằm vào ứng dụng trong hiện tại và hàn lâm chính là nhằm vào hướng phát triển trong tương lai của người được đào tạo, và tùy thuộc vào bậc học. Ở bậc trung cấp và cao đẳng cần phải hết sức quan tâm đến khả năng thực hành và ở bậc đại học phải rất chú ý cả thực hành và các lý thuyết.

Ở các nước công nghiệp phát triển hướng đào tạo ở các trường đại học thuộc các nước khác nhau thường không giống nhau. Ở Hoa Kỳ, mặc dù là nước có nền kinh tế phát triển đứng đầu thế giới, thì hướng đào tạo của họ cũng không giống nhau ở các trường Đại học: Một số trường chú ý đến khả năng ứng dụng và thực hành, trong khi đó, một số trường khác lại hướng theo vừa hàn lâm vừa thực hành. Ở Pháp, xu hướng đào tạo của họ chủ yếu theo hướng hàn lâm.

Trường ĐHKTCN Long An, với hướng đào tạo như đã được xác lập, bằng nhiều cố gắng liên tục khác nhau, đang theo đuổi mục tiêu đào tạo để đưa ra cho xã hội những sản phẩm mang tính đặc thù. Tính đặc thù đó được hiểu là đào tạo sinh viên khi ra trường, không chỉ làm chủ được kiến thức chuyên ngành được đào tạo mà còn phải tạo cho sinh viên những điều kiện cần thiết để họ có thể học tập suốt đời, và ngay những ngày còn đang học tại trường, phải biến quá trình đào tạo của nhà trường kết hợp với quá trình tự đào tạo của từng người, với các hình thức đào tạo thích hợp, có khả năng gắn kết chặt chẽ giữa lý thuyết và thực tế, giữa giảng đường và cơ sở sản xuất kinh doanh. Để đạt được yêu cầu đó, bên cạnh những kiến thức và khả năng nghề nghiệp và được coi là nền tảng – phải rất coi trọng hướng tư duy của người học vào việc lập thân khi ra trường – hướng từ sự ham thích làm giàu – làm giàu cho bản thân làm giàu cho tập thể và làm giàu cho đất nước. Hơn thế nữa, nhà trường không chỉ gieo vào lòng sinh viên ý thức và lòng ham mê làm giàu, mà quan trọng hơn là cách làm giàu. Để đạt được điều đó, phải kiên quyết và mạnh dạng đưa vào chương trình giáo dục những môn học sát thực tế mà xã hội đang cần và sẵn sàng gạt bỏ những môn học xét thấy chưa thật cần thiết. Tóm lại là phải có một cuộc “cách mạng” triệt để trong việc xây dựng chương trình đào tạo theo hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Cùng với việc xây dựng chương trình đào tạo theo hướng tạo điều kiện học tập suốt đời của người học, phải hết sức quan tâm trong việc cập nhật, phổ cập và liên tục

kiến thức về khả năng ngoại ngữ, tin học cho sinh viên, coi đó là hành trang quan trọng để họ bước vào đời, với biết bao biến đổi nhanh chóng, sâu sắc và toàn diện đang chờ đón họ, mà đến nay chúng ta vẫn chưa có thể hình dung hết được, bằng cách giúp họ có thể sử dụng tài liệu, sách báo nước ngoài bằng ngôn ngữ gốc, vừa cập nhật vừa chuẩn xác.

2.2 Quan tâm đến đội ngũ cán bộ giảng dạy.

Câu ngạn ngữ từ lâu của dân tộc ta “không thầy đố mày làm nên” có ý nghĩa quan trọng trong việc xác lập vị trí xứng đáng của người thầy trong sự nghiệp giáo dục và đó là yếu tố quan trọng thứ 2 trong nâng cao chất lượng đào tạo. Nhận thức được điều “không thể thay thế được” này, Trường ĐHKTCN Long An ngay từ đầu đã sớm có quyết định hình thành một đội ngũ cán bộ giảng dạy vừa cơ hữu, vừa kiêm nhiệm.

Tuy nhiên, để có một đội ngũ giảng viên cơ hữu có học hàm, học vị cao về công tác lâu dài tại trường là vấn đề không dễ dàng, đặc biệt quá trình đó lại diễn ra trong sự cạnh tranh, nhằm thu hút cán bộ khoa học và kỹ thuật. Đứng trước bối cảnh này, trường đang có chủ trương mời gọi các Giáo sư, Phó Giáo sư, Tiến sĩ, Thạc sĩ nhà khoa học đã về hưu nhưng ở Long An hoặc gần Long An về công tác tại trường, song song với việc gấp rút tuyển dụng và đào tạo lớp giáo viên trẻ vừa tốt nghiệp đại học với chuyên ngành tương ứng thuộc loại khá trở lên để đào tạo, kể cả đào tạo sau đại học ở trong nước và nước ngoài. Quá trình hình thành một đội ngũ cán bộ giảng dạy như đề cập ở trên, mặc dù là cấp bách nhưng không thể đi tắt, mà phải theo một lộ trình được hoạch định và chắc chắn chúng tôi sẽ vượt qua những trở ngại để đạt đến đích.

2.3 Chất lượng giáo trình và sách giáo khoa.

Cùng với các yếu tố trên, chất lượng giáo trình và sách giáo khoa là yếu tố khác – yếu tố thứ 3 – quyết định đến việc nâng cao chất lượng đào tạo.

Nhận thức được tầm quan trọng đặc biệt của nó, ngay từ những ngày đầu mới đi vào hoạt động, nhà trường đã rất chăm lo đến việc tổ chức biên soạn giáo trình và sách giáo khoa, đi theo hướng từng bước hình thành Bộ giáo trình và sách giáo khoa của Trường ĐHKTCN Long An, với yêu cầu bắt buộc là ở tất cả các môn học (bao gồm 43 môn học ở bậc Đại học và 37 môn học ở bậc Cao đẳng) đều phải có tài liệu cho sinh viên, bao gồm giáo trình môn học, đề cương bài giảng thống nhất cho từng môn học. Để có thể làm được điều đó, nhà trường đã hỗ trợ cho giáo viên trong việc cung cấp các học liệu nói trên cho sinh viên, kể cả phần mềm ứng dụng.

Mặc dù đi vào hoạt động mới tròn 2 năm, nhưng đến nay với nhiều cố gắng liên tục, nhà trường đã cho biên soạn và xuất bản nhiều sách giáo khoa thuộc lĩnh vực Tài Chính – Ngân Hàng, giáo trình Tiếng Anh...

Nhà trường đang phấn đấu trong vài ba năm tới, hình thành các bộ sách giáo khoa và giáo trình của riêng mình. Nếu làm được điều đó không chỉ là góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, khẳng định một trường phái khoa học, mà còn xác lập trong thực tế một “thương hiệu” và uy tín của Nhà trường đối với xã hội nói chung và trong các trường Đại học nói riêng.

2.4 Đổi mới phương pháp giảng dạy.

Phương pháp giảng dạy được coi vừa là sản phẩm của 3 yếu tố nói trên, vừa là kết quả của quá trình đứng trên bục giảng của mỗi một người thầy, là kết quả của công sức, tài năng và trí tuệ của chính họ, quyết định rất lớn đến chất lượng đào tạo và do vậy, chúng tôi coi đây là một yếu tố khác – yếu tố thứ 4 – trong việc nâng cao chất lượng đào tạo. Suy nghĩ về câu nói nổi tiếng của nhà giáo dục học Thomas Carruters: “Một người thầy giỏi là người càng lúc càng không cần thiết đối với học trò” chúng ta cảm nhận được phương pháp giảng dạy có ý nghĩa to lớn đến như thế nào. Cũng giống như những sản phẩm trong nền kinh tế thị trường, “sản phẩm” được đào tạo phải là những sản phẩm mà xã hội đang có nhu cầu, từ đó kéo theo một yêu cầu khác của phương pháp giảng dạy là ***hãy truyền đạt những kiến thức gì mà xã hội đang cần, chứ không phải truyền đạt những kiến thức mà người thầy đang có.***

Cách đặt vấn đề như trên, chính là xuất phát từ việc coi sinh viên là người thụ hưởng kết quả đào tạo, là chủ thể của quá trình đào tạo. Từ suy nghĩ ấy nhà trường khích lệ giảng viên giảng dạy theo phương pháp tích cực, kích thích tư duy độc lập và sáng tạo trong học và nghiên cứu khoa học, khuyến khích thầy giáo, cô giáo đánh giá kết quả học tập của sinh viên thông qua thảo luận và tranh trọng ý kiến cá nhân.

Về phía nhà trường, trong quá trình theo dõi và thanh tra học chính, tiến hành giám sát và thẩm định chất lượng, đảm bảo dạy đủ số tiết cho từng môn học. Mặt khác thông qua việc lấy phiếu thăm dò của sinh viên về phương pháp giảng dạy, bổ sung tư liệu tham khảo trong việc đánh giá chất lượng giảng dạy của giảng viên.

2.5 Về liên kết trong đào tạo.

Sống trong bối cảnh của sự hội nhập ngày càng sâu sắc và toàn diện của nước ta với các nước trên thế giới và khu vực, việc đào tạo nguồn nhân lực không chỉ đáp ứng

nhu cầu trong nước mà còn tham gia vào việc phân công lao động và hợp tác quốc tế... Từ đó cần thiết phải tổ chức một sự liên kết ngày càng chặt chẽ và toàn diện với các cơ sở đào tạo và nghiên cứu khóa học, đặc biệt là ở các nước có nền công nghiệp phát triển. Sự liên kết ấy không chỉ là trường với trường, viện với viện mà là sự liên kết đan xen giữa trường với viện, từ đó nhà trường có thể mở rộng, không chỉ là tầm nhìn mà còn tạo ra các kênh thông tin thông thoáng để thu nhận những kiến thức mới. Đặt vấn đề như vậy, không có nghĩa là sùng bái một cách mù quáng các nước công nghiệp phát triển mà chính là chúng ta coi những thành tựu khoa học và kỹ thuật của các nước nói trên là thành quả của nhân loại, và những nước chậm phát triển như nước ta cần phải nhanh chóng tiếp thu, kế thừa trong sự phát triển.

Theo hướng đó, hiện tại trường đã ký hợp đồng liên kết với NCU, Rice, Caluniversity, GreenRiver (Hoa Kỳ) một số trường Đại học ở Singapore, Úc, Canada...

Sẽ rất là không đúng nếu chúng ta quá chú trọng đến việc liên kết với các cơ sở đào tạo ở nước ngoài mà coi nhẹ việc xác lập mối quan hệ liên kết với các cơ sở đào tạo ở trong nước, bởi lẽ ở từng cơ sở đào tạo thế mạnh về các yếu tố, cơ bản của việc nâng cao chất lượng đào tạo là không giống nhau và từ đó đòi hỏi phải có sự liên kết với nhau nhằm bổ sung và hạn chế những khiếm khuyết hiện có và tạo cho sự phát triển bền vững trong tương lai, bao gồm việc sử dụng năng lực đào tạo, cơ sở vật chất của đào tạo... Theo định hướng này, hiện tại Trường ĐHKTCN Long An đã ký hợp đồng liên kết từng mặt hoặc toàn diện với một số trường đại học khác như Đại học Đà Lạt, Đại học Luật, Đại học Ngân Hàng... tại Thành phố Hồ Chí Minh và mặc dù với thời gian còn ngắn nhưng cũng đã khẳng định tính đúng đắn của hướng đi liên kết này.

Sự liên kết như vừa đề cập ở trên cần được coi là một trong những yếu tố - và là yếu tố thứ 5 của quá trình nâng cao chất lượng đào tạo.

2.6 Quan tâm đến cơ sở vật chất của đào tạo

Cơ sở vật chất của đào tạo là rất rộng, bao gồm các giảng đường, các phương tiện dạy học hiện đại, thư viện, nhà ăn, ký túc xá... và đây là yếu tố cực kỳ quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo – yếu tố thứ 6.

Sở dĩ đặt vấn đề như vậy xuất phát từ việc coi cơ sở vật chất của đào tạo trở thành một điều kiện cho việc học tốt và dạy tốt, và nếu không có cơ sở vật chất đủ mạnh, sẽ không có thể nói đến nâng cao chất lượng đào tạo và kỳ vọng ở nó.

Quan tâm đến yếu tố này – yếu tố thứ 6 – nhà trường đã hình thành các giảng đường hiện đại để đến 2010, có thể đáp ứng được sĩ số trên 20.000 sinh viên thuộc các hệ.

Nhằm đáp ứng nhu cầu học với quy mô trên 20.000 sinh viên trong vài năm sắp tới, nhà trường đang tập trung mọi nỗ lực hình thành cơ sở vật chất của đào tạo, với diện tích xây dựng 25.731,3m², trong đó giảng đường là 11.966,4m², gồm 48 phòng học và đang xây dựng mới khối nhà học 5 tầng với diện tích 8959m², tăng lên 30 phòng học so với trước.

Cùng với việc xây dựng các giảng đường, nhà trường bước đầu đã hình thành 3 phòng máy vi tính và trang bị 400 máy vi tính trên diện tích 400m², cơ bản đáp ứng nhu cầu của người học, trang bị các phương tiện dạy học hiện đại như projector, overhead, máy móc và thiết bị khác như cassette, amply, micro...

Bên cạnh việc hình thành cơ sở vật chất cho việc dạy và học, nhà trường đã có thư viện với diện tích 540m², bước đầu có 4000 đầu sách với trên 15.000 sách, có phòng thí nghiệm hóa, lý, xây dựng cùng với các công trình xây dựng khác như: nhà ăn, phòng truyền thống...

Nhìn chung với cơ sở vật chất của Trường đã được hình thành và sử dụng đáp ứng bước đầu nhu cầu dạy và học, so với đề án khả thi khi thành lập trường thì sau 2 năm đã vượt hơn so với yêu cầu đề án.

3. Kết luận

Đề cập đến một vấn đề có tầm quan trọng đặc biệt như vấn đề nâng cao chất lượng đào tạo, dĩ nhiên còn nhiều ý kiến khác nhau và sự chưa nhất trí với nhau cũng là điều dễ hiểu. Bằng hoạt động thực tiễn, qua tổng kết những gì diễn ra trong thực tế, và kiểm nghiệm bản thân chúng tôi coi đây là những yếu tố cơ bản quyết định trực tiếp đến chất lượng đào tạo và để có thể nâng cao chất lượng đào tạo như mong muốn, cần phải hết sức quan tâm chăm lo đến cả 6 yếu tố nói trên, coi đó là những cách tiếp cận có trách nhiệm đến một vấn đề có ý nghĩa, đó là chúng ta mong cung ứng cho xã hội những “sản phẩm” được xã hội thừa nhận, vận hành trong một nền kinh tế thị trường và đặc biệt khi chúng ta đã là thành viên đầy đủ của một tổ chức thương mại lớn nhất hành tinh – Tổ chức thương mại thế giới – WTO, diễn ra trong môi trường cạnh tranh ngày càng gay gắt để từ đó, khẳng định vị trí của nước ta trong cộng đồng thế giới.

YÊU CẦU CỦA HỆ THỐNG ĐÀO TẠO KỸ THUẬT THỰC HÀNH THEO MÔ HÌNH NGƯỜI GIÁO VIÊN DẠY NGHỀ

Nguyễn Ngọc Hùng¹

Năng lực về chuyên môn của người Giáo viên dạy nghề (GVĐN) chính là điều kiện cần thiết để hoạt động dạy nghề đạt hiệu quả. Sự hiểu biết về nghiệp vụ sư phạm kỹ thuật (SPKT) của họ có cấu trúc liên kết và năng động. Về cấu trúc, năng lực chuyên môn của nhà SPKT có các thành tố như các tổ hợp kiến thức, kỹ năng, SPKT, kinh nghiệm cá nhân, nghệ thuật sư phạm, năng lực chuyên môn, năng lực thiết kế - thi công bài học và giao tiếp... Cơ sở tâm lý để hình thành và phát triển năng lực GVĐN là sự sẵn sàng, năng động trong thực hiện các chức năng nghề nghiệp.

Với những biến đổi mạnh mẽ trong khu vực và trên thế giới, với yêu cầu chất lượng nguồn nhân lực ngày càng cao để đáp ứng thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đòi hỏi đào tạo GVKT-DN không những cần tăng quy mô, mở rộng và điều chỉnh cơ cấu ngành nghề cho phù hợp mà còn phải đặc biệt quan tâm tới nâng cao chất lượng đào tạo.

Do đó, cần phải đổi mới cơ bản về chất các thành tố có ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo, đặc biệt chú trọng xây dựng và phát triển đội ngũ GVKT-DN, nhân tố quyết định chất lượng đào tạo. Xác định những vấn đề cơ bản để xây dựng và phát triển quy mô đào tạo đội ngũ GVKT-DN đến năm 2020 là một vấn đề cấp bách, quan trọng.

1. Giáo viên dạy nghề

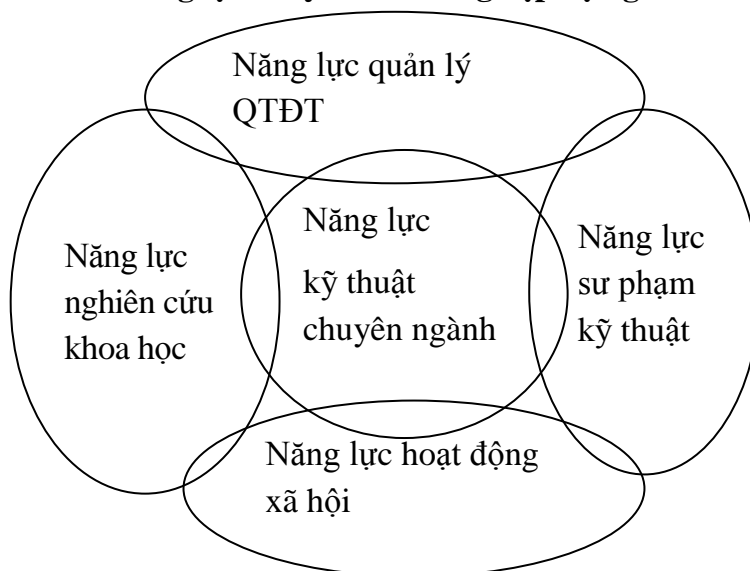
- + GVĐN không chỉ có thiên chức dạy chữ, dạy người mà còn dạy nghề.
- + Đặc điểm trên đòi hỏi người GVĐN không chỉ có kiến thức chuyên môn vững vàng, kỹ năng giao tiếp mà còn có kỹ năng nghề thành thạo.
- + Kiến thức chung và chuyên sâu bậc Đại học: Cấp trình độ CD/ĐH.

¹ TS – Phó Hiệu trưởng, Trường ĐH Sư phạm Kỹ thuật Nam Định

+ Kiến thức, kỹ năng SPKT: Có khả năng tổ chức và thực hiện quá trình dạy lý thuyết và thực hành.

+ Kỹ năng nghề đào tạo: Tương đương bậc 4/7 (cũ)/CĐ; Tương đương bậc 5/7 (cũ)/ĐH.

2. Những phẩm chất năng lực chuyên môn – nghiệp vụ người GVĐN



3. Các thành tố của năng lực chuyên môn, nghiệp vụ trong đào tạo GVĐN

Trong đào tạo GVĐN các nhà SPKT cần chú ý đến ba loại năng lực:

3.1. Năng lực dạy nghề là nhóm năng lực cốt yếu nhất mà ở người GVĐN nhất thiết phải có để thực hiện tốt nhiệm vụ chính là dạy nghề. Đó là tập hợp của nhiều năng lực cụ thể, bao gồm năng lực chuẩn bị soạn giáo án, chuẩn bị, phương tiện dạy học, làm mẫu, quan sát SV, quản lý thời gian, xử lý tình huống sư phạm, quản lý thực tập, sản xuất...; năng lực kiểm tra - đánh giá kết quả bài (buổi) dạy nghề (hỏi đáp, thông tin phản hồi, sử dụng các công cụ kiểm tra đánh giá)...

3.2. Năng lực giáo dục nghề nghiệp cho SV bao gồm nhiều năng lực cụ thể như năng lực cảm hoá, thuyết phục SV, năng lực tổ chức hoạt động giáo dục, năng lực khai thác tiềm năng giáo dục trong bài giảng...

3.3. Năng lực tham gia hoạt động KH - CN trong lĩnh vực SPKT cũng bao gồm nhiều phẩm chất cụ thể như năng lực phát hiện vấn đề SPKT, khả năng điều tra xã hội học, năng lực vận dụng các phương pháp NCKH, kỹ năng viết báo cáo khoa học, năng lực ứng dụng công nghệ dạy học mới, năng lực viết giáo trình, năng lực trình bày báo cáo

khoa học SPKT tại hội thảo, hội nghị... Năng lực SPKT của đội ngũ GVĐN được coi là những phẩm chất cần thiết để thực hiện các nhiệm vụ, công việc rất đa dạng, phức tạp trong các trường SPKT với những nội dung cơ bản sau:

Thực hiện nhiệm vụ giảng dạy. Đây là nhiệm vụ chủ yếu cơ bản nhất của GV. Nhiệm vụ này bao gồm việc dạy lý thuyết và thực hành trong lớp, ở xưởng thực hành, phòng thí nghiệm, cơ sở sản xuất cũng như hàng loạt các công việc khác có liên quan tới dạy học. Trong quá trình dạy học, GV cần biết xác định mục tiêu, nội dung, hiểu rõ đối tượng, chuẩn bị mô hình, thiết bị, nguyên vật liệu, lựa chọn phương pháp... nhằm nâng cao năng lực thực hành cho SV SPKT.

Để hoàn thành các nhiệm vụ và công việc trên, GV cần có những kiến thức sâu - rộng về chuyên môn nghề, kỹ năng SPKT. Đặc biệt là kỹ năng thực hành nghề tức khả năng chủ thể biết vận dụng kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo và kinh nghiệm đã có vào giải quyết thành công mọi nhiệm vụ thực tế trong hoạt động nghề nghiệp. Đây là đặc trưng cơ bản của việc đào tạo GVĐN tại các trường SPKT so với đào tạo cán bộ kỹ thuật và GV các ngành học khác.

Thực hiện nhiệm vụ sản xuất dịch vụ. Nhiệm vụ của người GV không chỉ bó hẹp trong xưởng trường mà còn mở rộng ra các cơ sở sản xuất. Tại đó, SV học tập kết hợp với lao động sản xuất. Người GV hướng dẫn tay nghề cho SV tại hiện trường, các cơ sở sản xuất, dịch vụ và ở xưởng trường, đưa SV đi thăm quan, kiến tập tại các doanh nghiệp, nhà máy, xí nghiệp... Thông qua nhiệm vụ này, người GV được tôi luyện trong thực tiễn sản xuất. Qua đó, họ có điều kiện thực tế để tiếp cận với công cụ, phương tiện và công nghệ hiện đại.

Thực hiện nhiệm vụ NCKH, học tập và tự bồi dưỡng. Trong điều kiện biến đổi nhanh chóng của khoa học, công nghệ và tổ chức sản xuất trong cơ chế thị trường, người GV các trường SPKT phải không ngừng nâng cao trình độ nghiên cứu khoa học để ứng dụng kết quả nghiên cứu vào thực tế sản xuất nhằm nâng cao chất lượng giáo dục, phục vụ xã hội góp phần thực hiện vai trò là trung tâm khoa học, công nghệ của địa phương và cả nước.

Nhiệm vụ đó bao gồm: 1/ Tìm hiểu thực tế, vận dụng kinh nghiệm sản xuất tiên tiến từ thực tiễn vào công tác giảng dạy, 2/ Tìm hiểu, học tập công nghệ mới, ngoại ngữ, tin học để vận dụng vào giảng dạy và nâng cao trình độ, 3/ Tìm hiểu và áp dụng những lý luận và thực tiễn sư phạm, các công nghệ dạy học hiện đại vào công tác giảng dạy của mình, 4/

Nghiên cứu, đổi mới nội dung chương trình môn học, 5/ Nghiên cứu, đổi mới phương pháp, phương tiện giảng dạy.

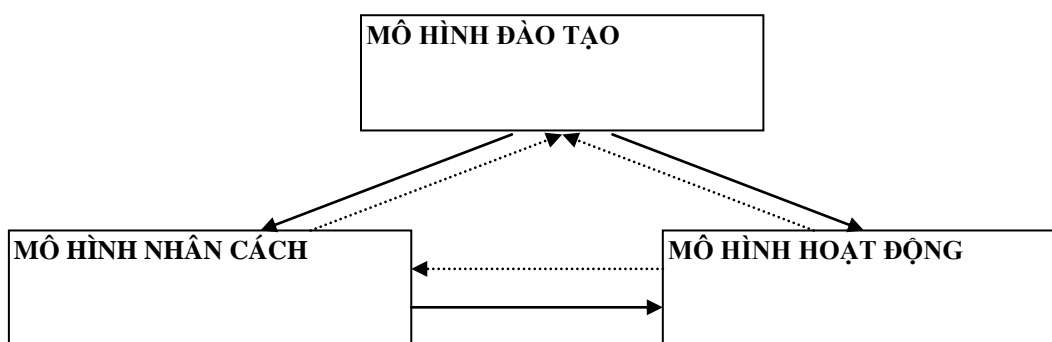
Thực hiện nhiệm vụ xã hội. Cùng với sự phát triển của xã hội, vị trí và mối quan hệ của GV cũng được mở rộng. Người GV cần phải tự rèn luyện trong các mối quan hệ này. Những kiến thức và kinh nghiệm xã hội đã trở thành nhân tố quan trọng trong quá trình nâng cao chất lượng và hiệu quả nghề nghiệp của người GV.

4. Các loại mô hình đào tạo GVDN

Nhiệm vụ đặt ra là mô hình đào tạo GVDN phải phù hợp với điều kiện cụ thể ở nước ta và có định hướng chiến lược cho việc đào tạo để đáp ứng yêu cầu của hệ thống đào tạo kỹ thuật thực hành trong giai đoạn từ nay đến năm 2010.

Về mặt lý luận, khi nói đến mô hình người GVDN, người ta thường đề cập đến 3 loại mô hình. Đó là mô hình hoạt động (MHHD), mô hình nhân cách (MHNC) và mô hình đào tạo (MHĐT).

Các loại mô hình này đều có mối liên hệ qua lại chặt chẽ với nhau, được thể hiện ở Hình 1.



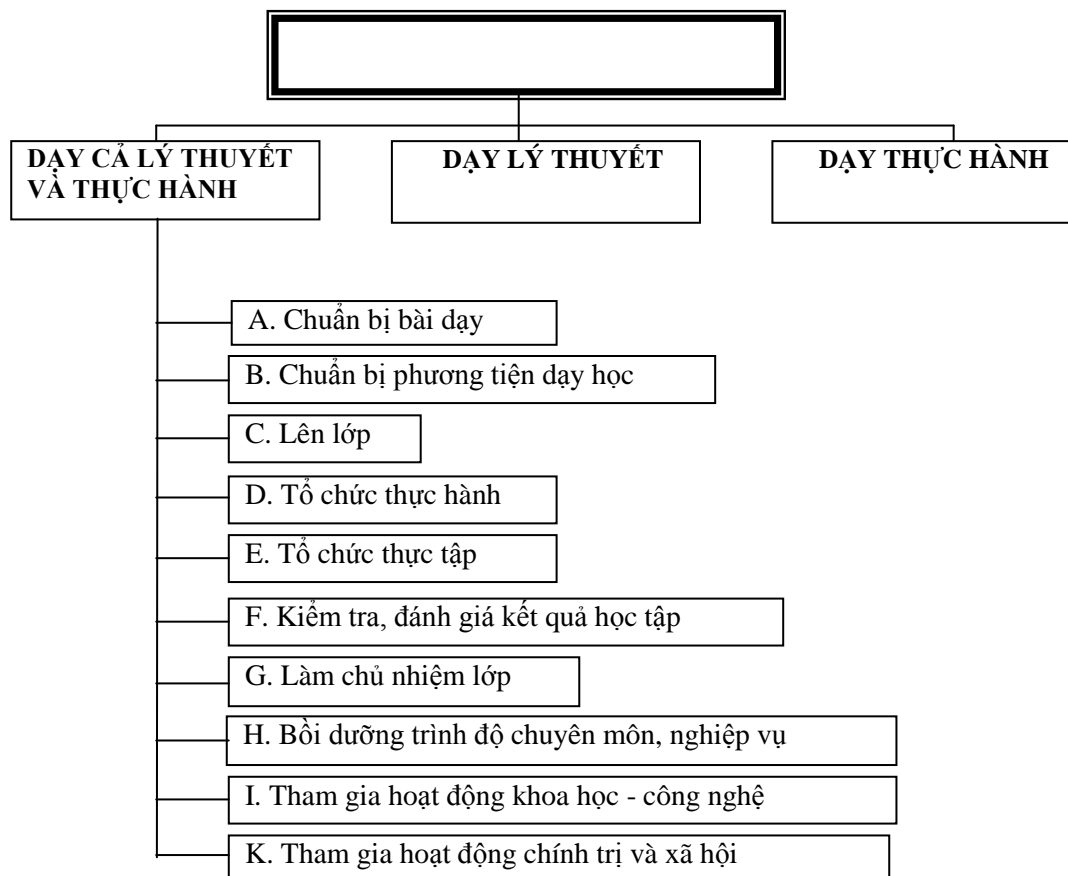
Hình 1: Các loại mô hình đào tạo giáo viên dạy nghề.

4.1. Mô hình hoạt động của GVDN

Phân tích thực tế hoạt động nghề nghiệp, chúng ta sẽ xác định được cấu trúc của MHHD. MHHD được coi là bức tranh khái quát, chân thực về hoạt động nghề nghiệp của người giáo viên dạy nghề được trình bày theo cấu trúc của các nhiệm vụ và công việc mà người lao động phải thực hiện tại vị trí lao động hàng ngày.

Nội dung của các hoạt động nghề nghiệp đó đã được xác định chủ yếu bằng phương pháp DACUM kết hợp với phương pháp chuyên gia.

Hình 2 dưới đây là biểu hiện cụ thể của **MHHĐ** của GVĐN khi thực hiện nhiệm vụ giảng dạy kết hợp cả lý thuyết và thực hành.



Hình 2: Mô hình hoạt động của GVĐN.

MHHĐ của GVĐN được coi là cơ sở cũng như căn cứ cho việc xác định nội dung đào tạo mà dựa vào đó, các nhà SPKT tiến hành xây dựng chương trình và kế hoạch đào tạo. Nội dung của MHHĐ được hiện thực hóa trong MHNC của GVĐN.

Các nhiệm vụ và công việc của GV được xác định chủ yếu bằng phương pháp DACUM kết hợp với phương pháp chuyên gia được thể hiện ở bảng 1.2.

CÁC NHIỆM VỤ VÀ CÔNG VIỆC CỦA GVĐN	
Các nhiệm vụ	Các công việc
Chuẩn bị bài dạy	1. Tham gia biên soạn chương trình môn học 2. Tham gia viết giáo trình môn học 3. Nghiên cứu giáo trình và nội dung bài dạy 4. Viết mục tiêu và nội dung bài dạy

		<p>5. Thiết kế buổi dạy, bài học</p> <p>6. Biên soạn đề cương bài giảng</p> <p>7. Soạn giáo án</p> <p>8. Nắm tình hình SV của lớp dạy</p> <p>9. Dự đoán tình huống sự phạm có thể xảy ra</p>
	Chuẩn bị phương tiện dạy học	<p>10. Lựa chọn đồ dùng dạy học liên quan</p> <p>11. Làm đồ dùng dạy học đơn giản</p> <p>12. Tổ chức cho SV làm đồ dùng dạy học</p> <p>13. Soạn tài liệu để phát bổ sung</p> <p>14. Thử phương tiện trước buổi học</p> <p>15. Thiết kế trình tự sử dụng phương tiện</p>
	Lên lớp	<p>16. Ổn định lớp,</p> <p>17. Kiểm tra bài cũ</p> <p>18. Giảng bài mới</p> <p>19. Tổ chức hoạt động học tập của SV</p> <p>20. Thu nhận thông tin phản hồi của SV</p> <p>21. Xử lý các tình huống sự phạm</p> <p>22. Hệ thống hoá bài, hướng dẫn câu hỏi, bài tập về nhà</p> <p>23. Giúp đỡ SV yếu</p> <p>24. Bồi dưỡng SV giỏi</p>
	Tổ chức thực hành	<p>25. Soạn bài tập thực hành</p> <p>26. Xây dựng quy trình DHTH</p> <p>27. Bố trí trang, thiết bị, phương tiện thực hành</p> <p>28. Trình diễn thực hành mẫu</p> <p>29. Hướng dẫn SV thực hành</p> <p>30. Tổ chức hoạt động thực hành cho SV</p> <p>31. Xử lý các tình huống SPKT khi thực hành</p>
	Tổ chức thực tập ngoài trường	<p>32. Liên hệ cơ sở thực tập cho SV</p> <p>33. Phổ biến mục đích, yêu cầu và nội quy thực tập</p> <p>34. Hướng dẫn nội dung đề cương thực tập</p> <p>35. Giao nhiệm vụ cho các nhóm thực tập</p> <p>36. Triển khai thực tập ở cơ sở</p> <p>37. Xử lý các tình huống SPKT</p> <p>38. Hướng dẫn ghi nhật ký và báo cáo thực tập</p> <p>39. Kiểm tra thực tập</p>

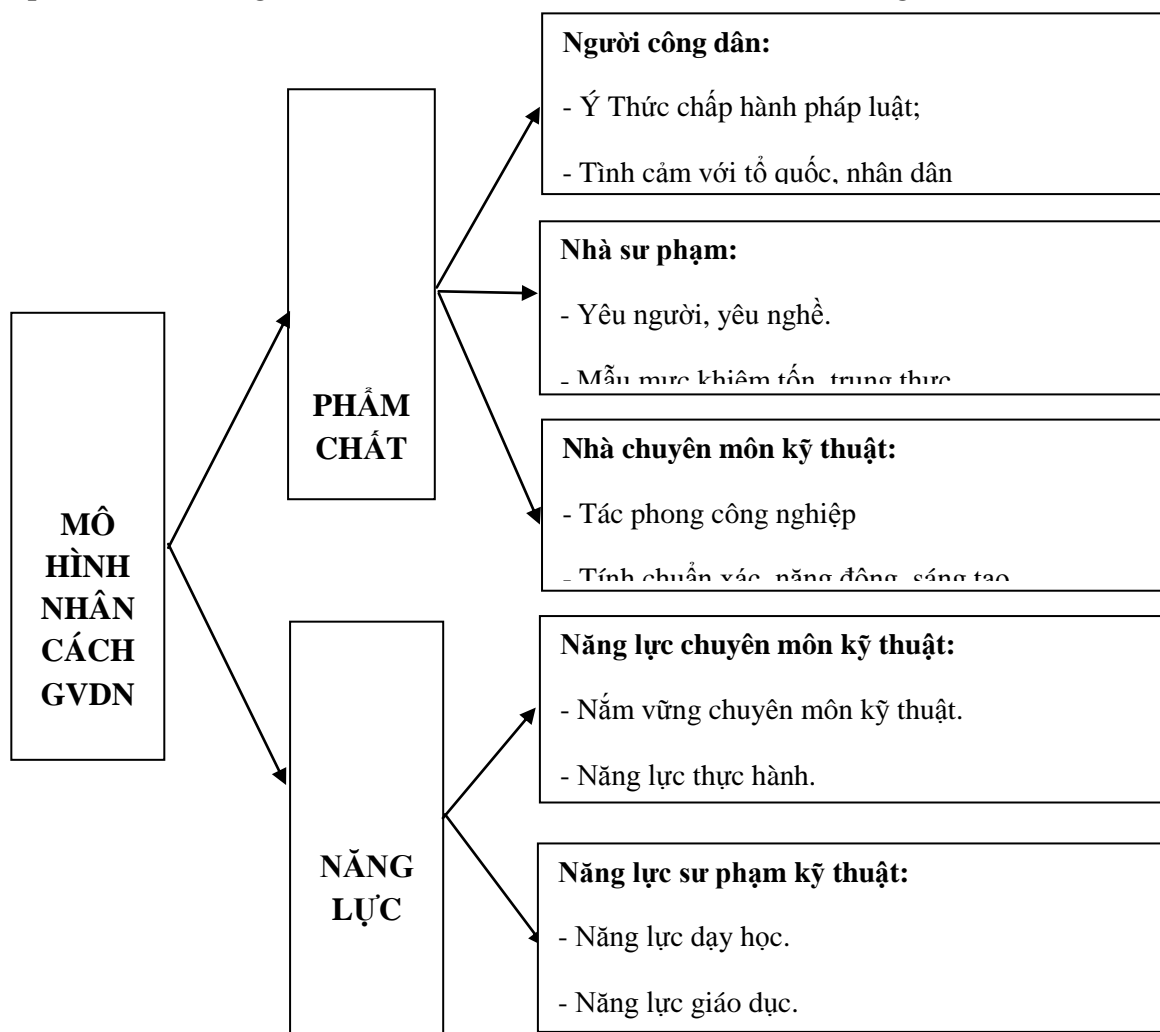
		<p>40. Tổng kết thực tập</p> <p>41. Chấm báo cáo thực tập</p> <p>42. Tổ chức thực tập kết hợp sản xuất/ kinh doanh</p>
	Kiểm tra, đánh giá kết quả học tập.	<p>43. Kiểm tra, đánh giá kiến thức của SV</p> <p>44. Kiểm tra, đánh giá KNTH của SV</p> <p>45. Đánh giá phẩm chất NL nghề nghiệp của SV</p> <p>46. Tổ chức thi SV giỏi</p> <p>47. Phân loại SV</p> <p>48. Tổng hợp kết quả thi/ kiểm tra</p>
	Làm chủ nhiệm lớp	<p>49. Tổ chức lớp thành tổ, nhóm học tập và bầu ban cán sự lớp</p> <p>50. Tổ chức hoạt động ngoại khoá</p> <p>51. Giải quyết các sự vụ</p> <p>52. Tư vấn nghề nghiệp</p> <p>53. Dự giờ lớp mình chủ nhiệm</p> <p>54. Giúp đỡ SV cá biệt</p> <p>55. Trao đổi với gia đình SV</p> <p>56. Tổ chức sinh hoạt lớp</p> <p>57. Xét thi đua khen thưởng, kỷ luật</p> <p>58. Xét lên lớp cuối năm</p> <p>59. Sơ kết, tổng kết học kỳ, năm học và cuối khoá học</p>
	Nâng cao nghiệp vụ, chuyên môn	<p>60. Dự giờ đồng nghiệp</p> <p>61. Nghiên cứu tài liệu chuyên môn/ SPKT</p> <p>62. Tham gia sinh hoạt nghiệp vụ</p> <p>63. Tham quan, đi thực tế cơ sở</p> <p>64. Tham gia hội giảng</p> <p>65. Tham gia các khoá bồi dưỡng chuyên đề</p> <p>66. Bồi dưỡng GV mới</p>
	Nghiên cứu khoa học	<p>67. Xác định đề tài nghiên cứu</p> <p>68. Lập kế hoạch nghiên cứu</p> <p>69. Tổ chức nghiên cứu</p> <p>70. Điều tra khảo sát</p> <p>71. Xử lý thông tin</p> <p>72. Viết kết quả nghiên cứu</p> <p>73. Tổ chức hội thảo khoa học theo đề tài</p>

		74. Quyết toán kinh phí 75. Bảo vệ nghiêm thu đề tài
	Tham gia hoạt động chính trị và xã hội	76. Tham gia hội đồng sư phạm 77. Tham gia hoạt động đoàn thể 78. Tham gia hoạt động nghề nghiệp 79. Tham gia hoạt động cộng đồng 80. Tham gia tuyển sinh

Bảng 1.2. Các nhiệm vụ và công việc của GVĐN

4.2. Mô hình nhân cách của GVĐN

MHNC được coi là bức tranh khái quát về các thuộc tính tâm lý của nhân cách mà người GVĐN cần phải có để có thể đảm nhiệm được các nhiệm vụ của các hoạt động nghề nghiệp cũng như đào tạo kỹ thuật (nhiệm vụ và công việc) như thực tế đã nêu trên. MHNC GVĐN bao gồm hai mặt phẩm chất và năng lực, được thể hiện một cách khái quát ở Hình 3. Người ta có thể coi **MHNC** như là MHĐT chung.



Hình 3: Mô hình nhân cách của GVĐN

* Đào tạo GVĐN cho tương hợp với yêu cầu thực tế đã là mối quan tâm thường xuyên của các nhà lãnh đạo và nhà khoa học Việt Nam. Năm 1992 Bộ Giáo dục và Đào tạo đã có quyết định chính thức về vấn đề này. Theo Quyết định số 1395/TH-CN ngày 13/07/1992 về đào tạo GVĐN và Thông tư Quy định chuẩn nghề nghiệp giảng viên, giáo viên dạy nghề trên cơ sở Luật Giáo dục sửa đổi, bổ sung ngày 25/11/2009; Nghị định 70/2009/NĐ - CP ngày 21/8/2009 của Chính phủ quy định trách nhiệm quản lý nhà nước về dạy nghề; Thông tư Quy định chuẩn nghề nghiệp giảng viên, giáo viên dạy nghề năm 2010; sinh viên tốt nghiệp GVĐN tại các trường SPKT phải có những phẩm chất nhân cách sau: 1/ Có phẩm chất đạo đức tốt, yêu nghề, có hiểu biết về khoa học giáo dục nghề nghiệp và khoa học xã hội. 2/ Có kiến thức chuyên môn kỹ thuật nghề nghiệp tương ứng với nghề được đào tạo đạt trình độ CĐ/ĐH. 3/ Trình độ thực hành nghề phải đạt tiêu chuẩn bậc thợ 4/7(CĐ); 5/7(ĐH) hoặc tương đương. Có thao - động tác cơ bản của hoạt động lao động nghề nghiệp chuẩn xác. Có kỹ năng tổ chức lao động sản xuất theo nghề một cách khoa học trong phạm vi một tổ sản xuất. 4/ Có kiến thức và kỹ năng sư phạm dạy nghề như kỹ năng tổ chức và thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục học sinh. 5/ Có khả năng tự học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ mọi mặt. 6/ Có đủ sức khỏe để làm GVĐN, phục vụ lâu dài trong ngành dạy nghề và thực hiện nghĩa vụ bảo vệ tổ quốc. Ở đây có một điều đáng lưu ý rằng năng lực của MHNC trên phải được xem xét trong hệ quy chiếu là người GVĐN có trình độ Cao đẳng hay Đại học thể hiện thông qua ba yếu tố đặc trưng của mô hình: chuyên môn kỹ thuật (bao hàm cả tay nghề thực hành): SPKT; trình độ CĐ/ĐH. Trong đó, yếu tố CMKT có sự khác nhau cả bề rộng lẫn bề sâu giữa GVĐN ở cả hai trình độ CĐ/ĐH.

Kết luận

Đào tạo GVKT-DN là một lĩnh vực quan trọng của giáo dục và đào tạo, một chủ trương chiến lược, một khả năng có thể và to lớn của đất nước ta từ 2010 đến năm 2015 và dự báo đến năm 2020; đây cũng là mục tiêu quan trọng của chiến lược phát triển kinh tế và chiến lược việc làm của thời kỳ 2010- 2020 với nhu cầu đào tạo từ 10.000 – 12.000 GVĐN có chất lượng và cơ cấu hợp lý, đảm bảo cung cấp đủ GVĐN cho các cơ sở dạy nghề.

Điều kiện cần thiết về cấu trúc, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ SPKT – nhân tố quan trọng quyết định chất lượng đào tạo và đặt nền móng cho công tác xây dựng chuẩn đầu ra cho các ngành đào tạo GVĐN một cách đồng bộ, khả thi.

Đào tạo GVKT - DN là một lĩnh vực quan trọng của giáo dục và đào tạo, một chủ thể chiến lược, một khả năng có thể và to lớn của việc phát triển quy mô và ngành nghề đào tạo từ nay đến năm 2020. Đây cũng là mục tiêu quan trọng của Trường ĐH SPKT Nam

Định trong đào tạo GVĐN góp phần quan trọng đào tạo nguồn nhân lực và giải quyết việc làm cho lao động, làm tăng trưởng kinh tế xã hội.

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Ngọc Hùng (2008); Nghiên cứu ứng dụng phương pháp dạy nghề theo năng lực thực hiện trong đào tạo giáo viên dạy nghề ở trường ĐH SPKT ND; Báo cáo đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ; Mã số: CB 2007 – 03 – 10

2. Nguyễn Ngọc Hùng (2009); Đào tạo liên thông từ cao đẳng lên Đại học theo hệ thống tín chỉ; trang 46 – 53; Hội thảo khoa học các trường Đại học & Cao đẳng Việt Nam (VUN); Đà Nẵng – tháng 4 /2009.

3. Trần Khánh Đức (2002), Sư phạm kỹ thuật, NXB Giáo dục, Hà Nội.

4. Nguyễn Đức Trí (2003); Khái quát về hệ thống tiêu chuẩn nghề, đánh giá và cấp văn bằng chứng chỉ trong GDKT&DN; Tài liệu tập huấn; Dự án GDKT&DN – Bộ LĐ, TB&XH, Hà Nội.

HOÀN THIỆN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO THEO XƯỞNG NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO KIẾN TRÚC SƯ TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC KIẾN TRÚC HÀ NỘI

Phạm Trọng Thuật¹

1. Sự cần thiết mô hình Xưởng trong đào tạo Kiến trúc sư:

Mô hình đào tạo Kiến trúc sư theo hệ thống xưởng được ra đời tại từ những năm đầu thế kỷ XX(Khoảng năm 1919) tại trường Bauhaus do Kiến trúc sư nổi tiếng W Gropius sáng lập trên cơ sở những quan điểm đào tạo:

- Có tôn chỉ, mục đích, triết lý đào tạo rõ ràng: Phủ định các xu hướng quá khứ lỗi thời; đề cao chương trình nghệ thuật đổi mới, tiên phong, vì nhân sinh, có quan hệ hữu cơ với xã hội, tư tưởng tiến bộ và các thành tựu khoa học kỹ thuật của thời đại, nhằm thoát lý khỏi chủ nghĩa Triết chung, chủ nghĩa lịch sử và chủ nghĩa Hàn lâm ở Châu Âu lúc đương thời.

- Gắn kết tất cả các lĩnh vực nghệ thuật tạo hình, tạo điều kiện cho nghệ thuật tiếp cận với sản xuất xây dựng; lý thuyết gắn với thực hành, từ đó xây dựng một ngành “Design” mới.

- Khẳng định quan điểm kiến trúc là “ Mẹ của các nghệ thuật” Nghệ thuật mẹ nhằm phối hợp tổng thể các nghệ thuật vì nó trong mối quan hệ thống nhất, thông qua quá trình nhận thức được cái đẹp, trên các nguyên tắc công năng, duy lý và đơn giản.

- Áp dụng mô hình nghiên cứu, đào tạo toàn diện và khoa học, Bauhaus là trường cao đẳng nghệ thuật kết hợp “ học tập-thực hành- sản xuất” tại các xưởng; giáo dục và đào tạo nghệ thuật theo những mục tiêu, phương pháp đã định đồng thời thử nghiệm được các kết quả sáng tạo.

Mô hình đào tạo Kiến trúc sư của Bauhaus có một sức lan tỏa lớn, có sức ảnh hưởng rộng rãi đến các hệ thống các trường đào tạo Kiến trúc sư trên toàn cầu. Cho đến nay, mô hình này được ứng dụng và phát triển tại hầu hết các cơ sở đào tạo Kiến trúc sư hàng đầu trên thế giới.

¹ TS – Phòng Đào tạo, Trường Đại học Kiến trúc Hà Nội

Với mô hình đào tạo Kiến trúc sư theo Xưởng , quá trình đào tạo được phân chia tương đối thành hai hệ thống:

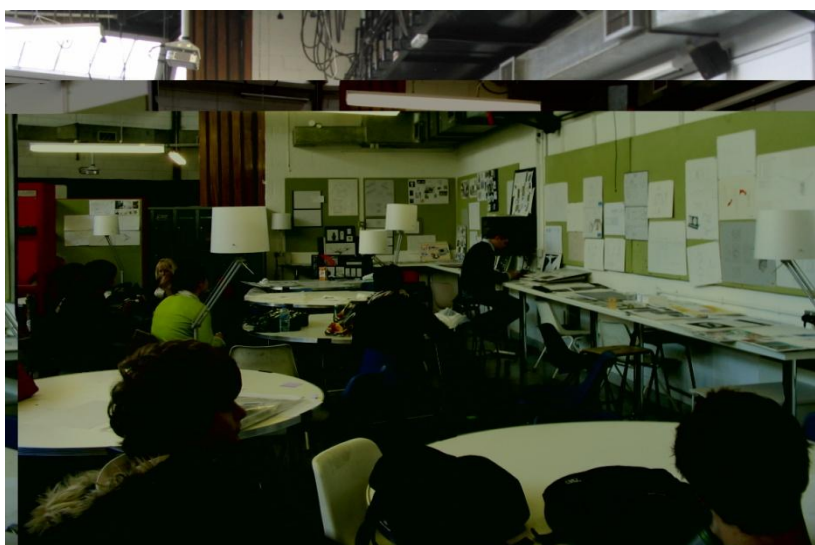
Hệ thống lý thuyết chung, Lý thuyết chuyên ngành

Hệ thống Lý thuyết ứng dụng và Đồ án thiết kế Kiến trúc

Trong đó , Hệ thống lý thuyết chung và lý thuyết chuyên ngành được giảng dạy trên các giảng đường lớn với sự tham gia đầy đủ các sinh viên của các khoá đào tạo. Hệ thống lý thuyết này có vai trò quan trọng trong quá trình đào tạo nhằm cung cấp cho sinh viên những sự hiểu biết chung về văn hoá, khoa học kỹ thuật, lý thuyết phát triển và những lý thuyết chuyên ngành sâu. Hệ thống này gắn bó chặt chẽ với cấu trúc các Bộ môn chuyên ngành .

Hệ thống lý thuyết ứng dụng và Đồ án Kiến trúc được giảng dạy trong các hệ thống Xưởng Kiến trúc, Trong đó khi trang bị lý thuyết ứng dụng học tập trung và sau đó được phân chia thành những nhóm nhỏ để thực hiện các đồ án Kiến trúc. Những đồ án kiến trúc luôn là một quá trình thể hiện một cách tổng hợp sự hiểu biết chuyên môn của sinh viên và khả năng ứng dụng hệ thống lý thuyết cùng sự vận dụng sáng tạo vào một hoàn cảnh cụ thể. Từ đó sinh viên có môi trường giao lưu, tự học để hoàn thiện và phát triển khả năng tư duy sáng tạo kiến trúc của mình.

Hai hệ thống này có mối quan hệ chặt chẽ với nhau song đồng thời cũng có sự độc lập tương đối nhờ đặc trưng của từng hệ thống trong mô hình đào tạo.



Xưởng học đồ án kiến trúc tại đại học Kingston University

Hai hệ thống này luôn cùng hỗ trợ tương tác với nhau trong mô hình đào tạo chung. Thời lượng sinh viên làm việc tại các xưởng càng ngày càng lớn theo các năm học sau. Tại các trường đại học tiên tiến trên thế giới thời lượng làm việc của sinh viên tại Xưởng chiếm khoảng 50-65 % thời gian học tập tại Trường.

Với những kinh nghiệm đào tạo ở nước ngoài, đặc biệt trong văn cảnh của môi trường giáo dục đào tạo đại học ở Việt nam đang hướng đến mục tiêu hội nhập khu vực và quốc tế, thì mô hình đào tạo Kiến trúc sư theo Xưởng luôn là một mô hình cần được quan tâm và phát triển .



Xưởng đào tạo kiến trúc tại Nottingham University

2. Xưởng đào tạo Kiến trúc tổ chức như thế nào?

Trong thời gian qua , sau hơn 10 năm tổ chức đào tạo Kiến trúc theo mô hình Xưởng và đã chuyển đổi qua 2 lần về phương thức tổ chức song ở mỗi lần Khoa Kiến trúc đều có những vướng mắc nhất định dẫn đến những hiệu quả chưa cao chưa tiệm cận đến những mục tiêu ban đầu thật sự rất tốt của mô hình đào tạo này. Mặc dù với rất nhiều lý do khách quan và chủ quan khác nhau, song tựu chung lại chưa đề xuất được một hướng đi và phát triển hoàn chỉnh cho mô hình này.

Trải qua một quá trình phát triển lâu dài gần một thế kỷ, mô hình đào tạo Kiến trúc theo xưởng trên thế giới cũng có nhiều biến động khác nhau ở các quốc gia khác nhau, song nhìn chung cần phải đạt được những tiêu chí cụ thể:

- Xưởng đào tạo Kiến trúc là nơi để học tập và thể nghiệm sáng tạo cho sinh viên Kiến trúc, ở đó sinh viên có cơ hội giao lưu, học tập và biểu hiện những tìm tòi của mình trong một hoàn cảnh cụ thể gắn với chương trình học tập và tiệm cận đến những kỹ năng hành nghề cần thiết gắn với thực tiễn sinh động.

- Xưởng đào tạo Kiến trúc được sinh ra vì yêu cầu học tập của sinh viên và do sinh viên làm chủ được tổ chức theo hướng mở nhằm khai thác tốt thời gian học tập của sinh viên và khuyến khích họ chia sẻ những thể nghiệm sáng tạo với thầy, với bạn và qua đó hoàn thiện mình trong một tổng thể đa dạng có sự đối chứng, so sánh để có thể tạo ra những những định hướng phát triển sau khi tốt nghiệp.

- Xưởng đào tạo Kiến trúc và mô hình Xưởng thiết kế sản xuất có những đặc điểm tương đồng song cũng có những đặc điểm khác nhau, đặc biệt trong môi trường hành nghề tại Việt Nam hiện nay.

+ Xưởng thiết kế sản xuất là nơi tác nghiệp với mô hình tầng bậc với nhiều thể hệ kiến trúc sư và các hệ thống kỹ thuật viên thuộc các chuyên ngành khác nhau được phân công theo mô hình chuyên môn hoá nhằm khai thác năng lực cá nhân một cách có hiệu quả thực hiện các dự án gắn với yêu cầu thực tế.

+ Xưởng đào tạo Kiến trúc ít áp lực về kinh tế hơn rất nhiều song lại nhiều áp lực sáng tạo hơn với môi trường tương đối đồng đẳng với các sinh viên có mặt bằng nhận thức tương đồng hoạt động theo mô hình hướng tâm, thực hiện các mục tiêu đào tạo giúp cho sinh viên hoàn thiện mình chuẩn bị bước vào thực tiễn cuộc sống với nhiều mục tiêu đa dạng.

3. Giải pháp thực hiện đào tạo kiến trúc sư theo mô hình Xưởng:

Trên cơ sở nghiên cứu, rút kinh nghiệm từ những mô hình thực tại mà những ưu và khuyết điểm của nó đã thể hiện qua nhiều báo cáo qua nhiều hội thảo, đối chứng với mô hình đào tạo ở nước ngoài và vận dụng nó một cách phù hợp trong điều kiện hoàn cảnh cụ thể tại Trường đại học Kiến trúc Hà Nội tiến tới phù hợp với học chế Tín Chỉ, Mô hình được đề xuất như sau:

- Xưởng đào tạo Kiến trúc là của sinh viên Kiến trúc: Xưởng là nơi học tập của Sinh viên, Trước mắt lực lượng sinh viên ở các xưởng được phân chia theo lớp như hiện nay để tránh sự xáo trộn, song lâu dài nó sẽ là mô hình được đăng ký học của sinh viên

theo học chế tín chỉ. Truyền thống của một Xưởng đào tạo Kiến trúc được các thế hệ sinh viên tạo lập.

- Bộ môn là tổ chức được biên chế của các Thầy cô giáo có cùng chuyên ngành nghiên cứu chuyên sâu, là nơi cung cấp lực lượng giáo viên tác nghiệp theo các mục tiêu đào tạo đa dạng. Bộ môn là nơi cung cấp giảng viên cho các Xưởng đào tạo Kiến trúc theo mục tiêu của từng đồ án Kiến trúc thuộc các chuyên ngành khác nhau. Xưởng đào tạo Kiến trúc cần có sự độc lập tương đối với bộ môn do đặc điểm tính chất hoạt động khác nhau. Xưởng không phải là mô hình nằm trong Bộ môn và không biên chế hệ thống cách thầy cô giáo cố định thuộc một bộ môn nhất định.

Xưởng có bộ phận quản lý gọn nhẹ gồm các thầy Chủ Nhiệm Xưởng, Phó Chủ nhiệm Xưởng và thư ký Xưởng hoạt động theo chế độ kiêm nhiệm hiện hành có trách nhiệm quản lý việc thực hiện hệ thống đồ án Kiến trúc của sinh viên trong Xưởng, hỗ trợ cho sinh viên để tạo được truyền thống của Xưởng .

Các thầy cô giảng viên sẽ có kế hoạch giảng dạy từ đầu năm do Bộ môn chịu trách nhiệm phân công để đảm bảo sự cân đối giữa giờ lý thuyết và hệ thống đồ án Kiến trúc trên cơ sở lịch giảng dạy, thời khoá biểu do phòng Đào tạo cung cấp (Không khác so với hiện nay). Danh sách phân công được gửi về Văn phòng Khoa để Quản lý, theo dõi đồng thời là cơ sở cho Hội đồng Khoa học Khoa xem xét và phân công lực lượng cán bộ giảng dạy về các Xưởng cho phù hợp với chuyên ngành của Đồ án, đảm bảo tính đa dạng, khách quan và đồng thời cân đối lại khối lượng giảng dạy của các bộ môn nhằm tránh tình trạng thừa thiếu cục bộ như hiện nay. Theo đó, các thầy cô giáo dạy các đồ án tại các Xưởng cho các đồ án là một tổ hợp không cố định từ các bộ môn và do các thầy, cô từ các Bộ môn chuyên ngành của đồ án đó làm chủ trì.

Để nâng cao tính tự chủ của sinh viên, ở mỗi xưởng sẽ tiến tới tổ chức mô hình cho sinh viên tự quản và chịu trách nhiệm trước Khoa và Nhà trường về môi trường học tập của mình.

Để tạo sự thống nhất trong việc triển khai Hệ thống đồ án tại các Xưởng, các nhiệm vụ thiết kế sẽ được nghiên cứu hoàn chỉnh lại cho phù hợp với năng lực của sinh viên và phát huy tính đa dạng trong nghiên cứu đề tài đồng thời có tính thực tiễn cao hơn (Trong hội thảo này chưa đề cập sâu về vấn đề này). Song việc giao nhiệm vụ thiết kế sẽ được tiến hành tập trung toàn khoá có sự tham gia đầy đủ của các thầy giáo hướng dẫn và sinh viên.



Giờ học toàn khoá của sinh viên Kiến trúc tại Nottingham University

Thời gian học tập của sinh viên theo Xưởng cần được điều tiết để tạo môi trường giao lưu giữa học sinh của các khoá trong Xưởng và hình thành những nhóm nghiên cứu chung từ tổng thể đến chi tiết cho một đề án của sinh viên trong các khoá của Xưởng. Khắc phục việc triển khai theo nhóm của sinh viên cùng khoá sẽ dẫn đến tình trạng ì trệ thiếu tính chủ động của sinh viên.

Từng bước lồng ghép những môn học chuyên ngành có tính ứng dụng cao vào học tại các xưởng nhằm tạo sự liên kết chặt chẽ, hữu cơ giữa hệ thống đề án Kiến trúc với hệ thống lý thuyết chuyên ngành. đây là một trong những nội dung bắt buộc đối với mô hình đào tạo tiên tiến ở nước ngoài.

(Tham khảo mô hình lồng ghép của các trường đại học trên thế giới)

Với mô hình điều tiết này, Hệ thống xưởng đào tạo Kiến trúc đã khắc phục được những yếu điểm cơ bản của mô hình hiện nay:

- Xoá bỏ tính cục bộ của các xưởng trong việc giảng dạy và đánh giá kết quả đề án của sinh viên. Từ đó, môi trường giảng dạy có tính khách quan hơn.
- Các Xưởng đào tạo kiến trúc không còn mang tên của các bộ môn như hiện nay, tạo điều kiện cho việc khai thác chuyên môn sâu của các thầy thuộc các bộ môn chuyên ngành trong giảng dạy các đề án tại tất cả các xưởng.

- Tạo một môi trường đa dạng trong học tập của sinh viên các Xưởng. Các sinh viên có cơ hội tiếp xúc với nhiều giáo viên thuộc các Bộ môn chuyên ngành.

- Tạo môi trường cọ xát các giảng viên trong Khoa, đặc biệt là các giảng viên trẻ theo từng đề án Kiến trúc. Đây chính là cơ hội giao lưu của các thầy thuộc nhiều thế hệ và các Bộ môn khác nhau trong quá trình giảng dạy đề án kiến trúc.

- Từ mô hình này, việc đăng ký tốt nghiệp cho sinh viên không còn đóng kín trong một xưởng của Bộ môn mà được mở rộng trong toàn Khoa. Từ đó Sinh viên có thể lựa chọn được đúng chuyên ngành của đề án tốt nghiệp của mình và được các giảng viên có kinh nghiệm chuyên ngành đó hướng dẫn. Chấm dứt tình trạng các tiểu ban tốt nghiệp “Hoàng gia” trong việc đánh giá đề án tốt nghiệp.

- Mô hình đào tạo theo Xưởng như vậy đòi hỏi các thầy cô giáo cần cố gắng và nỗ lực hơn trong hướng dẫn đề án của sinh viên và qua đó kích thích được khả năng của sinh viên. Tránh được tình trạng ỳ trệ, chán nản của các thầy và sinh viên trong quá trình học tập và giảng dạy. Môi trường học tập và giảng dạy sẽ linh hoạt hơn phù hợp với khả năng phát triển.

- Phát huy được tính tích cực chủ động của các thầy chủ nhiệm, phó chủ nhiệm xưởng trong mô hình đào tạo nhờ sự độc lập tương đối giữa mô hình Bộ môn và Mô hình Xưởng.

- Mô hình này có ít sự thay đổi về mô hình tổ chức quản lý so với hiện nay mà tính hiệu quả cao.

Để thực hiện được sự đổi mới việc đào tạo Kiến trúc sư theo mô hình Xưởng đặt ra những thách thức trước mắt và lâu dài mà chúng ta cùng phải giải quyết:

- Hệ thống cơ sở vật chất cần được nghiên cứu và nâng cấp kịp thời. Nhà trường cần có sự hỗ trợ để tạo điều kiện cho các xưởng có môi trường học tập tốt hơn.

Cụ thể: Cần phải đổi mới hệ thống bàn ghế học tập đảm bảo đủ cho sinh viên thuộc 2 khoá có thể cùng làm việc tại Xưởng (Khoảng 86 sinh viên).

Hoàn thiện lại mặt tường của các xưởng để đảm bảo không gian sư phạm phù hợp. Để tạo môi trường giao lưu và trao đổi cần có những bề mặt được khai thác để triển lãm cho các xưởng kể cả hệ thống hành lang bên ngoài.

Các Xưởng cần được đầu tư hệ thống quạt về mùa hè tốt hơn đặc biệt cho các Xưởng tại tầng 3.

Nhà trường cần quan tâm đầu tư một vị trí có diện tích phù hợp để khai thác Xưởng mô hình cho sinh viên Kiến trúc học tập, đồng thời cho phép có những cơ chế để sinh viên sử dụng và trả kinh phí cho việc làm các mô hình nghiên cứu tại Xưởng mô hình.

Thời gian học tập tại các Xưởng cần được nghiên cứu phù hợp với khả năng giao lưu, học tập và trao đổi của các sinh viên trong Xưởng. Việc điều tiết thời gian học tập là một yếu tố khá cốt lõi để nâng cao hiệu quả làm việc của các thầy cô giáo và thời gian học tập của sinh viên

Bên cạnh sự đổi mới về mô hình đào tạo theo Xưởng cần có một hội thảo với nội dung và phương pháp giảng dạy hệ thống đồ án Kiến trúc. Nội dung và phương pháp giảng dạy cần được nghiên cứu và nhanh chóng đổi mới để phù hợp với yêu cầu phát triển và nâng cao chất lượng đào tạo của chúng ta.

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Đào Duy Huân¹

Những năm gần đây, nhất là từ năm 2006, Chính phủ, Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT), nhà giáo, nhà khoa học và cả xã hội thông qua các hội thảo, đóng góp ý kiến để tìm kiếm các giải pháp nhằm từng bước nâng cao hiệu quả chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ĐH (ĐH) ở Việt Nam. Bài viết này là sự tổng hợp, kế thừa rất nhiều bài viết của các nhà quản lý, nhà khoa học của các trường ĐH đã được đăng trên các tạp chí, báo Giáo dục và Thời đại, trên báo điện tử... mà tôi đánh giá cao, có tác giả được tôi trích dẫn nhiều trong bài viết. Xin cảm ơn các nhà quản lý, nhà khoa học đã cho tôi sử dụng thông tin để tổng hợp thành nội dung bài viết này.

Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ĐH luôn là vấn đề cấp bách, bởi vì chất lượng đào tạo là một phạm trù rộng lớn, luôn luôn động theo sự phát triển của khoa học kỹ thuật, theo sự phát triển kinh tế - xã hội. Do đó không có phạm trù chất lượng bất biến, chỉ có chất lượng đào tạo phù hợp với từng thời kỳ, từng thời đại, từng quốc gia.

Từ thực tế cho thấy, mặc dù hơn 90% sinh viên tốt nghiệp các trường ĐH, CĐ có việc làm, nhưng làm việc đúng ngành nghề đào tạo, phù hợp với kiến thức đã học còn rất khiêm tốn, tỷ lệ khoảng 60%. Nguyên nhân trực tiếp của tình trạng này là: Trong đào tạo còn nhiều bất cập về chương trình giảng dạy, phương pháp giảng dạy, đội ngũ và chất lượng giáo viên, cơ sở vật chất, qui mô và chất lượng đào tạo. Sự bất cập về các yếu tố tạo nên chất lượng đào tạo như chuẩn đầu ra; chương trình đào tạo; tổ chức quy trình đào tạo; phát triển đội ngũ giảng viên; hệ thống giáo trình, sách tham khảo; tình hình các phòng thí nghiệm, thực hành; thư viện, Internet; đánh giá chất lượng đào tạo; nghiên cứu khoa học.

Theo số liệu của Bộ GD&ĐT, cho thấy từ năm 1987 đến năm 2009, quy mô sinh viên ĐH, CĐ tăng 13 lần, nhưng số giảng viên chỉ tăng 3 lần. Tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ sau 23 năm vẫn không đổi chỉ đạt 11%. Chi phí đào tạo một sinh viên một năm ở nước ta từ 6 triệu đến 10 triệu đồng, tương đương 300 đến 500 USD, trong khi ở các

¹ PGS.TS – Trưởng phòng QLKH&NCPT, Trường ĐH Tài chính Marketing

nước tiên tiền từ 10.000 đến 15.000 USD, gấp ta 30 lần. Tức là chi phí để họ đào tạo ra một kỹ sư, cử nhân thì ở ta phải đào tạo ra 30 kỹ sư, cử nhân.

Mặc dù Bộ GD&ĐT đã yêu cầu các trường ĐH, CĐ xây dựng và công bố chuẩn năng lực người tốt nghiệp - chuẩn đầu ra: sinh viên ra trường phải có tri thức gì, kỹ năng gì, có năng lực đạo đức và hành vi thế nào, có thể giải quyết được những việc gì và làm việc ở những vị trí nào, có triển vọng phát triển nghề nghiệp ra sao, song để thực hiện được yêu cầu này đòi hỏi phải có thời gian dài, phải được các thầy cô giáo nhận thức đầy đủ và hành động hiệu quả. Mặc khác phải có cơ chế giám sát và chế tài chất lượng đào tạo.

Thực tế cho thấy, các hoạt động đào tạo của nhà trường còn thấp so với yêu cầu của sự phát triển kinh tế xã hội, nhất là trong nền kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế ngày càng mạnh mẽ như hiện nay. Suy nghĩ của cán bộ quản lý và nhà giáo chưa theo kịp với sự chuyển biến về chất lượng đào tạo trong điều kiện quốc tế hóa và sự cạnh tranh trong giáo dục và đào tạo

Thực trạng của hệ thống giáo dục ĐH cũng cho thấy hoạt động chưa theo các quy luật, nguyên tắc của đào tạo, chưa có phối hợp của nhiều loại quy luật như các nguyên tắc quản lý hệ thống xã hội, các quy luật kinh tế, nguyên tắc hài hòa lợi ích và khuyến khích sáng tạo, các nguyên tắc quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học.

Nguyên nhân căn bản, sâu xa của các yếu kém của hệ thống giáo dục ĐH như Bộ Giáo dục và Đào tạo đã xác định, chính là sự yếu kém trong quản lý nhà nước về giáo dục ĐH và yếu kém trong quản lý của bản thân các trường ĐH, CĐ. Để khắc phục yếu kém trên, chúng tôi cho rằng cần tiếp tục thực hiện các giải pháp sau:

Triển khai thực hiện tốt Nghị quyết về đổi mới quản lý giáo dục ĐH giai đoạn 2010 – 2012 của Ban cán sự Đảng Bộ GD&ĐT. Tổ chức thực hiện hiệu quả Chương trình hành động đổi mới quản lý giáo dục ĐH giai đoạn 2010 – 2012 của Bộ GD&ĐT. Và quán triệt thực hiện nghiêm túc chỉ thị về đổi mới quản lý giáo dục ĐH giai đoạn 2010 – 2012 của Thủ tướng Chính phủ, cụ thể:

- Phát triển quy mô giáo dục ĐH phải đi đôi với bảo đảm và nâng cao chất lượng đào tạo. Kiên quyết chấm dứt tình trạng không kiểm soát được chất lượng đào tạo. Cần tạo ra cơ chế và động lực trong quản lý nhà nước và quản lý của các cơ sở đào tạo để thực hiện mục tiêu bảo đảm và nâng cao chất lượng đào tạo.

- Coi việc đổi mới quản lý giáo dục ĐH, bao gồm quản lý nhà nước về giáo dục ĐH và quản lý của các cơ sở đào tạo là khâu đột phá để tạo ra sự đổi mới toàn diện của giáo dục ĐH, từ đó bảo đảm và nâng cao chất lượng đào tạo, nâng cao hiệu quả nghiên cứu khoa học một cách bền vững.

Chỉ thị của Thủ tướng Chính phủ đã xác định 15 giải pháp phải được triển khai trong ba năm tới, trong đó Bộ Giáo dục và Đào tạo có trách nhiệm thực hiện các nhiệm vụ như:

- Tổ chức thảo luận trong tất cả các trường ĐH, CĐ về: Vì sao phải nâng cao chất lượng đào tạo, làm gì để bảo đảm và nâng cao chất lượng đào tạo trong giai đoạn hiện nay.

- Ban hành các văn bản quy phạm pháp luật mới về thành lập trường, tuyển sinh tổ chức đào tạo, quản lý tài chính, quản lý chất lượng... tạo cơ sở để các trường ĐH, CĐ thực hiện quyền tự chủ và nghĩa vụ tự chịu trách nhiệm trước xã hội và nhà nước theo quy định của Luật Giáo dục.

- Triển khai Nghị quyết 35 của Quốc hội về đổi mới cơ chế tài chính trong giáo dục và đào tạo, trong đó việc tăng học phí phải đi đôi với các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, thực hiện tốt các chính sách tín dụng cho sinh viên, chính sách miễn giảm học phí.

- Tham mưu cho chính phủ phân công, phân cấp quản lý các trường ĐH, CĐ giữa Bộ Giáo dục và Đào tạo, các bộ, ngành và ủy ban nhân dân các tỉnh.

- Kiểm tra, xử lý nghiêm khắc với các trường sau ba năm thành lập vẫn không đáp ứng đủ các tiêu chí, điều kiện thành lập trường ĐH, CĐ như đã cam kết.

Chương trình hành động của Bộ GD&ĐT thực hiện đổi mới quản lý giáo dục ĐH 2010 – 2012 còn xác định:

- Các trường ĐH, CĐ phải xây dựng và công bố chuẩn đầu ra cho tất cả các ngành đào tạo trước 12-2010, thực hiện ba công khai, gắn với chỉ tiêu tuyển sinh từ năm 2010.

- Tại cơ quan Bộ GD&ĐT triển khai quy trình “một cửa, một dấu” mới đối với việc thành lập trường ĐH, CĐ, mở ngành đào tạo.

- Thực hiện việc các Sở GD&ĐT và các trường ĐH, CĐ tham gia đánh giá sự lãnh đạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo và hoạt động của các Vụ, Cục ở Bộ GD&ĐT từ năm 2010.

Quá trình làm việc và giảng dạy trong trường ĐH cho thấy, 3 yếu tố tác động đến chất lượng trong giáo dục ĐH: Con người, hạ tầng cơ sở, trang thiết bị phục vụ cho đào tạo và năng lực hội nhập quốc tế. Trong đó con người luôn là trung tâm quyết định số một, tác động trực tiếp vào quá trình đào tạo trong trường ĐH. Tôi đồng tình với các nhà quản lý cho rằng, yếu tố con người không chỉ nói đến đội ngũ thầy cô giáo mà bao gồm cả đội ngũ cán bộ quản lý chủ chốt. Xét đến cùng thì thành công của chất lượng đào tạo phụ thuộc rất nhiều vào cán bộ chủ chốt của các trường ĐH. Bên cạnh đó đội ngũ phục vụ từ khâu lên chương trình, thời khóa biểu, chuẩn bị cơ sở vật chất, thiết bị giảng dạy... Trình độ chuyên môn của người thầy, năng lực nghiệp vụ của cán bộ phục vụ là then chốt.

Để có chất lượng đào tạo ĐH, cần thiết phải nghiên cứu và vận dụng vào điều kiện cụ thể Việt Nam. Tuy nhiên việc lấy một chương trình quốc tế rất dễ nhưng thực hiện được thì lại là cả một vấn đề lớn nếu không có những con người có đủ năng lực triển khai. Việc thiết kế được chương trình chuẩn, nội dung tiếp cận được với các chương trình giáo dục của những nước tiên tiến với đúng nghĩa của nó đã là một vấn đề không dễ làm nếu không chủ động hội nhập giáo dục quốc tế. Nhưng khi có chương trình rồi thì đội ngũ có khả năng, năng lực tiếp cận với thực tế đó không. Làm tốt được những điều đó chính là nền tảng làm nên chất lượng.

Chương trình hay, chuẩn, nhưng không có đội ngũ thầy chuẩn thì việc giảng dạy sẽ không thành công. Mỗi giảng viên cần phải biết được trình độ, năng lực mình thế nào, đang đứng ở đâu, từ đó nỗ lực phấn đấu nâng cao trình độ, cập nhật kiến thức mới, lấy chương trình đào tạo chuẩn của quốc tế làm thước đo cho chính mình để học hỏi, xây dựng và nâng cao chất lượng bài giảng.

Khi nói tới chất lượng thì không thể không đề cập tới những điều kiện đi kèm như trang thiết bị thực hành, giảng đường, cần tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, hiện nay nhiều trường cơ sở vật chất quá yếu.

Cần có cơ chế hiệu quả, tạo động lực để khuyến khích các trường ĐH tăng cường hợp tác quốc tế. Coi đó như một tiêu chí, thước đo về chất lượng, thương hiệu của trường ĐH. Việc đánh giá dựa vào: 1) Số lượng chương trình hợp tác, liên kết đào tạo có

hiệu quả với các trường đối tác nước ngoài, 2) Số lượng sinh viên nước ngoài đang theo học ở tại trường.

Mô hình hợp tác của các trường rất đa dạng, mỗi trường với thế mạnh riêng của mình đã tìm được các đối tác phù hợp. Các trường khi tiến hành thiết lập quan hệ đối tác, sẽ phải tự tìm hiểu đối tác của mình có thế mạnh gì, lợi thế gì để hợp tác. Không có trường nào lại chọn đối tác hợp tác thấp kém hơn mình.

Việc đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý đào tạo (quản lý học, thi, quản lý SV, đóng học phí, tra cứu điểm thi được thực hiện qua website, tin nhắn điện thoại di động; việc nhận đơn, thư của SV có thể qua email, giải quyết các công việc quy về một đầu mối) đã làm cho công tác quản lý được khoa học hơn, có tính hệ thống, tính chính xác cao, minh bạch, nhanh chóng, thuận lợi cho người học, tiết kiệm thời gian và kinh phí cho nhà trường. Việc tổ chức lớp học hợp lý góp phần giảm được áp lực về giảng viên và tình trạng đôi giờ, dồn giờ. Các buổi đối thoại trực tiếp với SV, học viên cao học, kể cả với SV tại các trạm xa, góp phần nhanh chóng nắm bắt được tâm tư nguyện vọng của sinh viên, từ đó điều chỉnh lại công tác quản lý cho phù hợp với tình hình.

Để giải quyết mâu thuẫn giữa nâng cao chất lượng đào tạo trong khi nguồn ngân sách Nhà nước cấp có hạn, đồng thời để đáp ứng nguyện vọng của SV và các doanh nghiệp về cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng cao, các trường có thể thí điểm mở các lớp có sự chia sẻ nguồn kinh phí từ người học, nhất tiếng Anh, kinh tế, quản trị kinh doanh, tài chính – ngân hàng...

Các trường cần có chiến lược phát triển các mối quan hệ với các doanh nghiệp, cơ quan quản lý để thực hiện đề tài NCKH, chuyển giao công nghệ do Sở KH-CN và các doanh nghiệp, địa phương đặt hàng thực hiện. Chính các hoạt động hợp tác này bước đầu đã gắn kết các đề tài NCKH của giảng viên với các đề tài NCKH do các doanh nghiệp đặt hàng, tạo điều kiện nâng cao chất lượng giảng dạy, phục vụ tốt hơn cho đào tạo.

Tăng cường hoạt động tư vấn giúp nâng cao trình độ và nguồn thu nhập của các giảng viên, giúp SV có nơi thực tập tốt. Đẩy mạnh đào tạo theo nhu cầu xã hội, thông qua mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ ngắn hạn giúp SV khi ra trường nhanh chóng thích nghi môi trường làm việc, giảm thời gian đào tạo lại của các doanh nghiệp với sản phẩm đào tạo của nhà trường.

Có chế tài đủ mạnh để nâng cao hiệu quả công tác quản lý; Có cơ chế bắt buộc về số lượng các bài báo, công trình NCKH đối với các giảng viên có trình độ từ tiến sỹ trở lên; Có chế độ thưởng cao cho các công trình nghiên cứu được chấp nhận tại các hội nghị quốc tế hoặc được đăng trên các tạp chí quốc tế; Kết hợp chặt chẽ NCKH với đào tạo thông qua hội nghị khách hàng hàng năm, gắn kết các luận văn thạc sỹ, tiến sỹ, các đề tài NCKH của giảng viên, SV với các đơn đặt hàng của cơ quan quản lý, các doanh nghiệp trong và ngoài nước; tập trung nguồn lực thực hiện một số nghiên cứu mũi nhọn đang cần, bớt hình thức, không lãng phí kinh phí của Nhà nước và cả bản thân những người thực hiện, sau khi kết thúc đề tài sẽ đào tạo được nhiều tiến sỹ, thạc sỹ, các giảng viên trẻ được nâng cao trình độ và là chủ nhiệm đề tài của các năm tiếp theo.

Đẩy mạnh hợp tác với các doanh nghiệp sử dụng sản phẩm đào tạo của nhà trường để các doanh nghiệp chia sẻ một phần kinh phí đào tạo, tạo điều kiện cho các SV giỏi nhưng có hoàn cảnh khó khăn có thể học tập các lớp có chất lượng cao (các doanh nghiệp sẽ kiểm tra, giám sát, hỗ trợ chất lượng đào tạo trong suốt quá trình đào tạo của trường).

Bộ GD&ĐT cần mở rộng hơn để khuyến khích, hỗ trợ các trường liên kết với các trường ĐH nước ngoài đào tạo theo phương pháp tiên tiến, kể cả giảng dạy bằng tiếng Anh theo chương trình đào tạo của các trường đối tác nước ngoài, tăng quy mô đào tạo giảng viên các trường đạt trình độ thạc sỹ, tiến sỹ.

Cần kiên quyết đẩy mạnh trao quyền tự chủ cho các trường, nhấn mạnh tính tự chủ phải đi kèm với tự chịu trách nhiệm trước xã hội (trách nhiệm về tinh thần, pháp lý và trách nhiệm giải trình). Việc trao quyền tự chủ cho các trường tức là giảm thiểu sự can thiệp của Chính phủ về các mặt tài chính, nhân sự, chương trình giảng dạy đối với ĐH, đem quyền đưa ra những quyết sách giao cho trường học; đồng thời với tăng cường quản lý vĩ mô, kiên quyết thực hiện nói lời, giảm bớt các thủ tục hành chính, giảm bớt xin-cho, vì đang cản trở cho quyền tự chủ.

Cân bằng cung cầu trong giáo dục nên để cho thị trường điều tiết. Chính phủ cần xây dựng hành lang để giám sát và can thiệp khi cần thiết. Không can thiệp quá nhiều như hiện nay. Việc Quy định mở ngành và xác định chỉ tiêu tuyển sinh cho các trường ĐH-CD là một sự đổi mới cần được ghi nhận, theo đó, việc mở ngành hoặc tăng chỉ tiêu tuyển sinh của các trường chủ yếu dựa vào 3 yếu tố: chỉ tiêu phát triển của toàn hệ thống; năng lực tuyển sinh và đào tạo của nhà trường những năm trước đó và thực tế sự chuẩn bị về đội ngũ và cơ sở vật chất phục vụ đào tạo của trường trong năm học tới. Mặt

khác, chủ trương kiên quyết kiểm soát cho được chất lượng đào tạo của Chính phủ cũng không nằm ngoài xu thế đó.

Tóm lại: Việc nâng cao chất lượng đào tạo phụ thuộc vào nhiều yếu tố như: Chất lượng đầu vào của các đối tượng đào tạo, nội dung chương trình đào tạo, đội ngũ giáo viên, phương pháp giảng dạy, phương pháp kiểm tra sát hạch đánh giá chất lượng giảng dạy, cơ sở vật chất đảm bảo, nhưng trong đó yếu tố con người là quan trọng nhất. Đầu tư cho giáo dục là đầu tư có lãi nhất cho mọi quốc gia, và đầu tư cho con người chính là đầu tư cho giáo dục.

Thực tiễn cho thấy không thể tách giáo dục ĐH khỏi cơ chế thị trường bởi vì giáo dục ĐH đáp ứng nhu cầu nhân lực trình độ cao cho thị trường lao động và thị trường khoa học - công nghệ. Lao động có trình độ cao và khoa học công nghệ tiên tiến là bí quyết cất cánh của mọi nền kinh tế.

Nhà nước cần tiếp tục trợ giúp xu thế đổi mới giáo dục ĐH theo nhu cầu xã hội, chuyển từ kiểu Nhà nước định chế sang kiểu Nhà nước giám sát (state supervising model).

Tài liệu tham khảo

1. Thủ tướng, Chỉ thị số 296 về Đổi mới quản lý giáo dục ĐH giai đoạn 2010-2012
2. PGS.TSKH Nguyễn Đình Luận, ĐH Hà Nội
3. PGS.TS Trịnh Xuân Tráng Trường ĐH Y Dược GS.TSKH. NGND.
4. TS, NGND Nguyễn Thiện Minh, Bộ quốc phòng
5. GS.TS Trần Đắc Sĩ Trường ĐH GTVT.

MỘT VÀI SUY NGHĨ VỀ NHÂN LỰC QUẢN LÝ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TRONG THỜI KỲ HỘI NHẬP

Trần Mai Ước¹

Có thể nói rằng đổi mới quản lý giáo dục đại học ở nước ta trong giai đoạn hiện nay là một công tác vừa mang tầm chiến lược, vừa là khâu đột phá để nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục đại học. Đảng và Nhà nước ta đã nhận rõ tình hình đó, và đã đưa ra các Nghị quyết quan trọng về đổi mới giáo dục như Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khoá VIII khẳng định “Giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu”; “Quản lý giáo dục là khâu đột phá nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo”. Quan điểm này được cụ thể hoá trong Chỉ thị 40-CT/TW ngày 15 tháng 6 năm 2004 của Ban Bí thư TW Đảng: “Phát triển giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, là điều kiện để phát huy nguồn lực con người. Đây là trách nhiệm của toàn Đảng, toàn dân, trong đó nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt, có vai trò quan trọng. Tuy nhiên, trước những yêu cầu mới của sự phát triển giáo dục và đào tạo, đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục còn những hạn chế, bất cập... Năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục chưa ngang tầm với yêu cầu phát triển của sự nghiệp giáo dục”.

Mới đây nhất, ngày 27/2/2010, Thủ tướng Chính phủ đã ký ban hành chỉ thị số 296/CT-TTg về đổi mới quản lý giáo dục đại học giai đoạn 2010-2012, trong đó nhấn mạnh, cần xem việc đổi mới quản lý giáo dục đại học (GDDH) là khâu đột phá để tạo sự đổi mới toàn diện của GDDH.

Thế kỷ XXI, thế kỷ trí tuệ mà con người giữ vai trò quyết định sự phát triển với xu thế toàn cầu hóa, phát triển kinh tế tri thức, công nghệ cao, nhất là công nghệ thông tin, hình thành nền văn minh trí tuệ. Đây cũng là giai đoạn mà xu thế toàn cầu hoá và hội nhập kinh tế quốc tế vừa mở ra thời cơ vừa đặt các nước đang phát triển đứng trước những thách thức lớn của quá trình hợp tác mang tính cạnh tranh gay gắt. Trong bối cảnh chung đó, các nước trên thế giới dường như đều cùng chung một thách thức là phải xây dựng được một đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục (CBQLGD) có tay nghề cao. Cùng với giáo viên, kỳ vọng về một bộ máy giáo dục vận hành tốt đang được đặt lên

¹ ThS – Giảng viên Trường Đại học Ngân hàng Tp.HCM

vai các nhà quản lý giáo dục. Ngoài các yêu cầu chung của một công chức chuyên nghiệp, CBQLGD phải có kinh nghiệm giáo dục, có trình độ lý luận và năng lực quản lý để điều hành một hệ thống sự nghiệp được coi là lớn nhất trong bất kỳ quốc gia nào.

Chúng ta biết rằng, thời đại ngày nay, kinh tế tri thức đã khẳng định sự phát triển về chất của nguồn lực con người, trong đó tính chủ thể là một trong những biểu hiện phát triển cao nhất và tập trung nhất. Trong không gian giáo dục hội nhập, từ nhu cầu cấp thiết của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, CBQLGD phải đáp ứng những tiêu chuẩn do xã hội đặt ra và do những nhu cầu đổi mới tự thân của GDĐH. Theo quan điểm của chúng tôi, CBQLGD trước hết phải là một công dân mẫu mực, có nhân cách của người lao động sáng tạo, năng động, có kinh nghiệm giáo dục, có trình độ lý luận và năng lực quản lý.

Các cuộc nghiên cứu khoa học quản lý giáo dục (QLGD) mới đây đã cho thấy rằng, chính chất lượng của đội ngũ CBQLGD đóng vai trò quyết định tới hiệu quả của đổi mới giáo dục và có ảnh hưởng quan trọng đến sự phát triển cộng đồng; chất lượng quản lý quyết định tới chất lượng đào tạo trong các nhà trường. Trong thông báo kết luận của Bộ Chính trị về một số nội dung liên quan đến công tác giáo dục, giao Ban cán sự Đảng Chính phủ thực hiện nhằm tiếp tục thực hiện nghị quyết trung ương 2 (khóa VIII) và phương hướng phát triển giáo dục - đào tạo đến năm 2020, đã chỉ rõ những yếu kém của giáo dục - đào tạo hiện nay là mặc dù được tăng đầu tư tài chính nhưng hiệu quả sử dụng chưa cao, công tác tổ chức, cán bộ, chế độ, chính sách chậm đổi mới, chất lượng giáo dục còn thấp và không đồng đều giữa các vùng miền, quan tâm đến phát triển số lượng nhiều hơn chất lượng, chương trình, giáo trình, phương pháp giáo dục chậm đổi mới, chậm hiện đại hóa.

Bộ Chính trị nhận định “chính công tác quản lý giáo dục còn nhiều yếu kém là nguyên nhân chủ yếu của nhiều yếu kém khác”. Kết luận của Bộ Chính trị cũng đã khẳng định: để đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong bối cảnh hội nhập quốc tế, sự nghiệp giáo dục và đào tạo nước ta phải đổi mới căn bản, toàn diện, mạnh mẽ. Bảy nhóm nhiệm vụ, giải pháp cần thực hiện tốt để phát triển giáo dục và đào tạo đến năm 2020 đã được Bộ Chính trị nêu rõ: Thứ nhất, nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, coi trọng giáo dục nhân cách, đạo đức, lối sống cho HSSV, mở rộng quy mô giáo dục hợp lý. Bộ Chính trị yêu cầu phát triển quy mô hợp lý cả giáo dục đại trà và mũi nhọn, rà soát và bổ sung cơ chế, chính sách, tổ chức phát hiện, bồi dưỡng nhân tài ngay từ bậc học phổ thông... Nhóm giải pháp thứ hai là đổi mới mạnh mẽ quản lý nhà nước đối với giáo dục và đào tạo. Trong đó cần “chấn chỉnh, sắp xếp lại hệ thống các trường ĐH, CĐ, đội ngũ cán bộ giảng dạy, cơ sở vật chất, trang thiết bị và đầu

vào của SV, không duy trì các trường đào tạo có chất lượng kém”. Hai nhóm giải pháp tiếp theo là xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đủ về số lượng, chất lượng và tiếp tục đổi mới chương trình, tạo chuyển biến mạnh mẽ về phương pháp giáo dục. Trong đó, Bộ Chính trị yêu cầu rà soát toàn bộ chương trình và sách giáo khoa phổ thông, sớm khắc phục tình trạng quá tải, nặng về lý thuyết, nhẹ về thực hành, chưa khuyến khích đúng mức tính sáng tạo của người học; chuẩn bị kỹ việc xây dựng và triển khai thực hiện bộ chương trình giáo dục phổ thông mới theo hướng hiện đại, phù hợp và có hiệu quả. Trong nhóm giải pháp thứ năm, kết luận của Bộ Chính trị yêu cầu tăng đầu tư nhà nước cho giáo dục và đào tạo, đổi mới cơ chế tài chính trong giáo dục và đào tạo nhằm góp phần quan trọng nâng cao chất lượng. Hai nhóm giải pháp cuối cùng Bộ Chính trị yêu cầu Chính phủ, các cấp ủy, chính quyền... thực hiện để phát triển giáo dục và đào tạo đến năm 2020 là bảo đảm công bằng xã hội trong giáo dục và tăng cường hợp tác quốc tế về giáo dục và đào tạo.

Trong quá trình đổi mới và hội nhập hiện nay, giáo dục nói chung và giáo dục đại học nói riêng ở nước ta đã bắt đầu thực hiện các bước lộ trình hội nhập với thế giới. Trong điều kiện giáo dục đã trở thành đại chúng, giáo dục đã đáp ứng tốt hơn nhu cầu học tập của nhân dân và nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội, giáo dục cũng đã là một ngành lớn trong hệ thống kinh tế - xã hội, mạng lưới trường lớp và quy mô giáo dục đã phát triển rộng khắp trên phạm vi toàn quốc¹ thì việc điều hành hệ thống giáo dục quốc dân phải tuân thủ các nguyên tắc, các chức năng, các phương pháp quản lý mang tính đặc thù trong lĩnh vực giáo dục. Việc quản lý các hoạt động giáo dục từ các cơ sở giáo dục đến cấp hệ thống quốc gia đều cần đến những kiến thức, kỹ năng chuyên môn, mà những kiến thức và kỹ năng chuyên môn này phải được đào tạo một cách cơ bản, theo một chương trình được thiết kế dành riêng cho những người sau này làm việc ở vị trí quản lý giáo dục. Hay nói cách khác, quản lý giáo dục phải được xem là một nghề, những ai làm quản lý giáo dục phải qua đào tạo để có bằng cấp hoặc chứng chỉ hành nghề, để đạt được những điều đó, người quản lý phải có tri thức quản lý, phải có chuyên môn và nghiệp vụ quản lý, nhân lực quản lý giáo dục cần phải có tính chuyên nghiệp.

¹ Theo thống kê của Bộ GD-ĐT, tính đến tháng 9-2009, toàn quốc có 376 trường ĐH, CĐ, tăng gấp 3,7 lần so với 12 năm trước; phân bố ở 40 tỉnh thành. Trong số này có 295 trường công lập, đào tạo 87,3% tổng số sinh viên và giữ vai trò nòng cốt trong đào tạo nguồn nhân lực. Quy mô đào tạo từ CĐ lên đến tiến sĩ tăng hàng năm; đến năm 2009 là 1.719.499 sinh viên (SV), tăng 2,4 lần so với năm 1997, trong đó số tuyển mới tăng 4 lần; tỷ lệ SV/vạn dân là 195, có thể đạt 200 vào năm 2010. Từ năm 2000 đến nay, mỗi năm 159 cơ sở được giao nhiệm vụ đào tạo sau đại học đã đào tạo được 650 tiến sĩ; số lượng nghiên cứu sinh trong nước năm 2009 cao gấp 3,57 lần số đào tạo ở nước ngoài, học viên cao học cao gấp 15,3 lần.

Báo cáo của Chính phủ trước Quốc hội Khoá XI về công tác QLGD trong thời gian qua kém hiệu quả do nhiều nguyên nhân, nhưng nguyên nhân cơ bản là do năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ CBQLGD còn hạn chế, bất cập. Tình trạng này một phần là do tuyển chọn đội ngũ CBQLGD bằng con đường "chọn lọc tự nhiên trong thực tiễn", với phương pháp quản lý chủ yếu dựa trên kinh nghiệm là chính hoặc có được bồi dưỡng nhưng chỉ là các khoá ngắn ngày mà chưa được đào tạo, bồi dưỡng có hệ thống về kiến thức và kỹ năng quản lý giáo dục, do đó tính chuyên nghiệp của đội ngũ CBQLGD chưa cao, thể hiện trong việc thực thi công vụ, khả năng tham mưu, xây dựng chính sách, chỉ đạo, tổ chức thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật và đặc biệt là trong việc ứng dụng triển khai các phương pháp quản lý giáo dục trong xu thế phát triển của thời đại. Trước khi được bổ nhiệm, điều động, hầu hết các CBQLGD đều chưa được đào tạo qua kiến thức quản lý. Do vậy, họ còn lúng túng trong việc thực thi vai trò và các chức năng quản lý giáo dục, trong sự thể hiện trách nhiệm cá nhân; khả năng phối hợp trong tổ chức và giữa các bên liên quan trong và ngoài hệ thống của một số CBQLGD còn hạn chế. Một số CBQLGD ở các địa phương còn ỷ lại, thiếu chủ động, trông chờ vào sự "cầm tay chỉ việc" của cấp trên, chậm trễ và khó khăn trong việc phát hiện và giải quyết các vấn đề thực tiễn đặt ra từ cơ sở do thiếu kiến thức và kỹ năng quản lý giáo dục. Bên cạnh đó, chúng ta cũng dễ dàng nhận thấy rằng, trong quá trình đổi mới và hội nhập hiện nay, còn tồn tại nhiều vấn đề về khoa học QLGD, nhất là QLGD trong môi trường thay đổi, trong cơ chế thị trường, trong bối cảnh đổi mới và hội nhập, trong nền kinh tế tri thức chưa được nghiên cứu hệ thống. Tư duy giáo dục chậm đổi mới, cơ chế quản lý còn bị ảnh hưởng, chi phối những tư tưởng cũ trước đó. Bên cạnh đó, tính năng động, kỹ năng giao tiếp và khả năng xử lý thông tin của CBQLGD còn yếu và có khi còn gây cản trở đối với nhu cầu đổi mới và phát triển. Lý luận Khoa học QLGD phát triển chậm so với khu vực và thế giới, chưa có tác dụng định hướng cho hoạt động thực tiễn. Công tác tổng kết thực tiễn còn thiếu sâu sát và chưa thiết thực. Việc nghiên cứu hệ thống QLGD cũng như các chính sách công tương ứng chưa được quan tâm đúng mức và thiếu tính chuyên nghiệp. Giao lưu, chia sẻ, học hỏi và hội nhập quốc tế về Khoa học QLGD còn tự phát và thiếu tính chủ động.

Để khắc phục tình trạng này, phải có cách làm hệ thống hơn và mới hơn trong việc tuyển chọn người làm nghề QLGD và nhân viên GD, nên chăng, trong bối cảnh đổi mới và hội nhập hiện nay, để đáp ứng được nhu cầu của thực tiễn đặt ra, cách làm đúng là phải tạo ra môi trường để đào tạo hệ thống, có bài bản cho những người định tuyển chọn thành cán bộ QLGD hoặc nhân viên giáo dục.

Xuất phát từ yêu cầu của sự nghiệp phát triển giáo dục và đào tạo, thực trạng của công tác quản lý giáo dục, xu thế hội nhập quốc tế, đặc biệt từ yêu cầu đổi mới tư duy trong quản lý giáo dục mà Đảng, Quốc hội, Chính phủ đã có những Chỉ thị, Nghị quyết và các Quyết định quan trọng về công tác quản lý giáo dục và đào tạo, có thể khẳng định rằng, trong bối cảnh hiện nay, để thực hiện thành công việc đổi mới giáo dục, chúng ta trước hết phải đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, đổi mới cơ bản về tư duy và phương thức quản lý giáo dục, đồng thời phải có một đội ngũ CBQLGD mang tính chuyên nghiệp cao có phẩm chất chính trị vững vàng, đội ngũ CBQLGD phải được đào tạo và bồi dưỡng theo các chương trình thích hợp thể hiện đầy đủ các thành tựu của khoa học quản lý giáo dục và đáp ứng kịp thời các yêu cầu thực tiễn mà nền giáo dục nước nhà đặt ra. Để làm được điều này, theo chúng tôi thì cần phải tiến hành đồng bộ các giải pháp sau:

Thứ nhất, trong xu thế hội nhập và mở cửa như hiện nay thì cần phải tiến hành đổi mới mạnh mẽ hơn nữa cơ chế quản lý giáo dục theo hướng xây dựng và phát triển một nền giáo dục đại học hiện đại, có tính mở, phù hợp với khuynh hướng và xu thế vận động của các nước trong khu vực và trên thế giới.

Thứ hai, kết hợp tăng cường công tác phát hiện, bồi dưỡng, giáo dục và đào tạo cán bộ quản lý giáo dục với việc hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách trong các khâu tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ được hoàn thiện, tạo điều kiện cho việc ổn định, thu hút và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục. Đây là một trong những yếu tố quan trọng để hình thành đội ngũ nhân lực chất lượng cao của các trường đại học hiện nay.

Thứ ba, trong xu thế hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa nên cần xây dựng một triết lý giáo dục đại học mới, với những yêu cầu về mục tiêu đào tạo, nội dung chương trình, phương pháp đào tạo... phù hợp với nền giáo dục thời kỳ đổi mới và hội nhập.

XÂY DỰNG TÔN CHỈ HOẠT ĐỘNG PHÙ HỢP SẼ CÓ ĐƯỢC PHƯƠNG CÁCH QUẢN LÝ HIỆU QUẢ

Nguyễn Thị Thanh Huyền¹

1. Đặt vấn đề

Quản lý hiệu quả luôn đem lại lợi ích cho bất kỳ đơn vị, tổ chức nào trên mọi phương diện. Trước hết, nó giúp cho đơn vị tiết kiệm được chi phí, nguồn nhân lực, sau đó là giúp cho đơn vị nâng cao được uy tín và vị thế, dễ dàng thu hút các dự án hợp tác, đầu tư. Tuy nhiên, để thực hiện được quản lý một cách có hiệu quả không phải là điều đơn giản. Quản lý cơ sở vật chất, tài chính, công việc đã khó, quản trị nhân sự còn khó hơn. Vậy thì lời giải cho bài toán quản lý hiệu quả là gì? Đó chính là xác định được **tôn chỉ hoạt động** ngay từ đầu một cách đúng đắn và khoa học.

Về mặt học thuật, tôn chỉ hoạt động trước hết phải xác định được nét đặc trưng, định vị hình ảnh riêng biệt của đơn vị trên thương trường. Chẳng hạn, nói đến dầu gội Clear là nói đến tính năng trị gàu, nói đến bột giặt Omo là nói đến “chuyên gia” giặt tẩy chất bẩn. Đề cập đến trường Đại học kinh tế quốc dân là nói đến sự nghiên cứu chuyên sâu (hàn lâm) và đa dạng, trường Đại học ngoại thương là nói đến sự nổi trội về ngoại ngữ, các hoạt động ngoại giao (dancing, giao tiếp...). Khi có sự thay đổi tất yếu theo nhu cầu của toàn cầu hóa thương mại, của xã hội chẳng hạn như: các trường đại học, cao đẳng phải chuyển đổi đào tạo theo niên chế sang hệ thống tín chỉ, các trường phải tiến hành kiểm định chất lượng thông qua các hoạt động đánh giá trong và đánh giá ngoài... thì cũng chỉ là các hoạt động “hòa nhập chung cùng cộng đồng”, còn các trường vẫn phải hướng tới con đường riêng mà mình đã lựa chọn. Đây còn là phương cách mà đơn vị tạo dựng được lợi thế cạnh tranh rất hiệu quả. Trong bối cảnh thông tin có quá nhiều, con người chỉ có thể nhớ đến những gì đơn giản nhất, cô đọng nhất và mang tính chuyên biệt sâu nhất.

Sau khi xác định được đúng phù hợp tôn chỉ hoạt động cho đơn vị mình, bước tiếp theo là kế hoạch hành động tổng thể và chi tiết để triển khai thực hiện. Các nhánh kế hoạch nhỏ, cụ thể cho từng người, từng mốc thời gian và phân bổ ngân sách tương ứng sẽ giúp cho đơn vị bạn hoàn thành mục tiêu một cách dễ dàng hơn, đồng thời nó còn là

¹ ThS – Trường khoa QTKD – Trường CĐ Cộng đồng Hà Nội

công cụ kiểm tra, đánh giá hữu hiệu mức độ, năng lực và cường độ làm việc của mỗi nhân viên.

Vậy câu trả lời đầu tiên cần trả lời là: đơn vị của bạn sẽ định hình một vị trí, một hình ảnh như thế nào trong tương lai? Tôn chỉ hoạt động bao gồm tầm nhìn, sứ mạng, kế hoạch hành động cho phù hợp với mục tiêu đã đặt ra.

2. Tôn chỉ hoạt động và phong cách quản lý tại Cao đẳng Cộng đồng Hà Nội

Trường Cao đẳng Cộng đồng (CĐCĐ) Hà Nội có một lợi thế rất lớn là luôn cố gắng đáp ứng nhu cầu học của xã hội, nâng cao vị thế của trường trong cộng đồng dân cư. Điều này thể hiện trên 4 mảng lĩnh vực hoạt động chính:

- ***Thời gian nâng cấp trường nhanh nhất:*** xuất phát từ nhu cầu chung của xã hội là các học viên mong muốn được học ở bậc đại học. Do đó, trường đã nâng cấp từ bậc dạy nghề (năm 1997), lên trung học chuyên nghiệp (1998), lên cao đẳng (năm 2005) và mục tiêu hướng tới là đại học vào năm 2013.

- ***Tốc độ nâng cao trình độ chuyên môn của giáo viên nhanh nhất:*** Năm 2005, tỷ lệ cán bộ, giảng viên, giáo viên trong trường có trình độ sau đại học là 5%, năm 2010, tỷ lệ này là 60%.

- ***Là trường CĐ tiên phong trong lĩnh vực chuyển đổi hình thức đào tạo niên chế sang hệ thống tín chỉ:*** Bắt đầu từ năm học 2010-2011, trường đã tổ chức thực hiện sự chuyển đổi này, đi kèm với nội dung này là một loạt chương trình hành động để áp dụng hệ thống quản lý đồng bộ theo ISO kể từ đầu năm 2011.

- ***Lãnh đạo nhà trường khuyến khích “tính tự chủ” cho các khoa đào tạo chuyên ngành:*** Mọi thông tin được cập nhật thường xuyên, các khoa được chủ động xây dựng chương trình đào tạo tổng thể trên cơ sở chương trình khung, rà soát và quyết định thay đổi nội dung môn học được cập nhật đưa vào giảng dạy trong thời gian ngắn... Một vấn đề quan trọng hơn cả, lãnh đạo nhà trường khuyến khích các khoa nỗ lực định hình và phát triển theo một phong cách riêng, đặc thù từng ngành nghề.

Với cương vị là trưởng khoa Quản trị kinh doanh, trường CĐCĐ Hà Nội, tôi xin chia sẻ một số kinh nghiệm trong việc “hoạch định con đường đi cho khoa” trong lĩnh vực quản lý đào tạo của mình, rất mong sự đóng góp ý kiến của quý vị để tôi hoàn thiện công tác quản lý tốt hơn.

Xác định tôn chỉ đào tạo: *Tăng cường thực hành kỹ năng nghề nghiệp trên mô hình mô phỏng và doanh nghiệp thực tế*

- Tên khoa : Quản trị kinh doanh
- Chuyên ngành đào tạo : Quản trị Marketing
- Phương châm : Năng động trong đào tạo kỹ năng
- Slogan : **Cường thịnh kỹ năng, gia tăng phú quý**
- Tầm nhìn chiến lược : Hợp tác, liên kết cấp bằng quốc tế từ năm 2015
- Mục tiêu đào tạo: Sau khi học xong khóa học, học viên có khả năng:
 - ✓ Thuyết trình trước công chúng
 - ✓ Xác định mục tiêu, lập kế hoạch hành động
 - ✓ Phát triển thương hiệu
 - ✓ Tổ chức công việc, sự kiện
 - ✓ Phỏng vấn xin việc làm

- Để thực hiện được mục tiêu đào tạo như trên, kế hoạch hành động được thực hiện trên **6 mảng hoạt động chính**:

✚ Tích cực đổi mới phương pháp dạy học: thiên hướng về huấn luyện kỹ năng: học viên phải tự nghiên cứu tài liệu, giáo trình ở nhà, trên lớp sẽ thực hành kỹ năng và giải quyết các bài tập tình huống thực tế.

Các kỹ năng nghề bao gồm: giao tiếp, thuyết trình, tìm hiểu tâm lý khách hàng, xác định mục tiêu và kế hoạch, tổ chức sự kiện, khai thác thị trường, tiếp thị sản phẩm, giám sát bán hàng, làm việc theo nhóm.

✚ Biên soạn chương trình, giáo trình, ngân hàng câu hỏi thi (chủ yếu là trắc nghiệm), bài giảng điện tử.

✚ Tăng cường các hoạt động truyền thông quảng bá: tham gia các chương trình game show trên truyền hình, thành lập trang Web của khoa trong trang Web của trường (với các chuyên mục mang tính đặc thù chuyên ngành), thiết kế logo riêng mang phong cách chuyên ngành Marketing...

✚ Đề xuất với nhà trường kế hoạch huấn luyện cho các học viên thực hành kỹ năng tổ chức sự kiện, giao tiếp, dẫn chương trình bằng việc phối hợp với nhà trường cùng

tham gia tổ chức và triển khai các sự kiện trong trường (chẳng hạn như ngày khai giảng, miting 20/11, bế giảng năm học...).

✚ Tăng cường mối quan hệ với doanh nghiệp để tạo cơ hội việc làm bán thời gian cho học viên, đồng thời tạo điều kiện thực hành kỹ năng nghề nghiệp thực tế hơn. Đã triển khai từ năm 2009.

✚ Tăng cường các mối quan hệ với các tổ chức xã hội, tổ chức và tham gia các chương trình từ thiện, câu lạc bộ sở thích... nhằm thực hành các kỹ năng làm việc với cộng đồng. Đã triển khai từ năm 2009.

✚ Xây dựng mô hình căng tin trong trường do khoa Quản trị kinh doanh quản lý để học viên có cơ hội thực hành nghề. Dự kiến thực hiện vào năm 2014.

- Căn cứ vào 6 mảng hoạt động chính nêu trên khoa đã xây dựng các kế hoạch chi tiết cho từng phần, từng giai đoạn, tôi xin giới thiệu một số biểu mẫu giao kế hoạch:

✚ Biểu 1: kế hoạch công việc tổng thể

TT	Nội dung công việc	Thứ tự ưu tiên	Người chủ trì	Người phối hợp	Ngân sách	Thời gian	Yêu cầu về kết quả

Với mỗi một công việc cụ thể đều có bản mô tả công việc kèm theo người chủ trì cần phải làm, chịu trách nhiệm.

✚ Biểu 2: Bảng theo dõi tiến độ công việc

PHIẾU GIAO KẾ HOẠCH DỰ THI HỘI GIẢNG CẤP TRƯỜNG

Năm học: 2010 - 2011

Người thực hiện : Nguyễn Thị Bích Phượng
Số năm giảng dạy : < 3 năm
Số lần đã tham gia : chưa
Học phần/ môn :
Tên bài dự thi :

TT	Thời gian	T8	Tháng 9				Tháng 10				T11	
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
	Chọn và đăng ký bài thi	→										
	Soạn giáo án, thông qua tổ trưởng chuyên môn		→									
	Giáo án thông qua trưởng khoa				→							
	Trình bày ý tưởng và phương pháp cho tổ trưởng & trưởng khoa					→						
	Soạn bài giảng trên Powerpoint						→					
	Khoa duyệt và đóng góp ý kiến								→			
	Chỉnh sửa hoàn tất									→		
	Tham gia hội giảng											→

Hà Nội, ngày tháng năm 2010

Trưởng khoa (Đã ký)

Người thực hiện (Đã ký)

3. Tóm lại

Trên cơ sở xác định một “phong cách” đào tạo riêng cho chuyên ngành quản trị Marketing, khoa đã thiết kế các biểu mẫu giao kế hoạch cho từng tổ bộ môn, từng giáo viên, đồng thời sử dụng một số phần mềm để hỗ trợ cho công tác quản lý. Dựa trên quan điểm quản lý con người bằng hiệu quả công việc và các kế hoạch việc làm chi tiết được triển khai. Trong quá trình thực hiện, có những thay đổi, những sự kiện tác động đan xen sẽ được xem xét định hướng giải quyết ngay lập tức cho phù hợp. Đó chính là con đường mà khoa Quản trị kinh doanh trường CĐCDHN đã, đang và sẽ thực hiện và có hiệu quả.

PHẦN 5

CÁC VĂN BẢN PHÁP QUY

BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG
BAN CÁN SỰ ĐẢNG
BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

*

Số: 05- NQ/BCSD

Hà Nội, ngày 06 tháng 01 năm 2010

NGHỊ QUYẾT
CỦA BAN CÁN SỰ ĐẢNG BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
VỀ ĐỔI MỚI QUẢN LÝ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC GIAI ĐOẠN 2010-2012

Nhằm triển khai thực hiện Thông báo kết luận số 242-TB/TW ngày 15/4/2009 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 2 (khoá VIII), phương hướng phát triển giáo dục và đào tạo đến năm 2020, Nghị quyết số 35/2009/QH12 ngày 19/6/2009 của Quốc hội khoá XII về chủ trương, định hướng đổi mới một số cơ chế tài chính trong giáo dục và đào tạo từ năm học 2010 - 2011 đến năm học 2014 - 2015, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật giáo dục 2005 và tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP ngày 02/11/2005 của Chính phủ về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006 - 2020, sau khi đánh giá thực trạng giáo dục đại học trong những năm vừa qua và xác định các giải pháp quản lý cần triển khai trong thời gian tới, Ban Cán sự Đảng Bộ Giáo dục và Đào tạo đã thống nhất ban hành Nghị quyết về đổi mới quản lý giáo dục đại học giai đoạn 2010-2012 với các nội dung chính như sau:

1. Đánh giá thực trạng quản lý giáo dục đại học những năm qua

Sau 23 năm đổi mới và 9 năm thực hiện Chiến lược phát triển giáo dục 2001 - 2010, hệ thống giáo dục đại học đã phát triển rõ rệt về quy mô, đa dạng về loại hình trường và hình thức đào tạo; bước đầu điều chỉnh cơ cấu hệ thống, cải tiến chương trình, quy trình đào tạo; nguồn lực xã hội được huy động nhiều hơn và đạt được nhiều kết quả tích cực; chất lượng đào tạo ở một số ngành, một số lĩnh vực từng bước được cải thiện. Hệ thống giáo dục đại học đã cung cấp nguồn lao động chủ yếu có trình độ cao đẳng, đại học, thạc sĩ và tiến sĩ phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội, quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, bảo đảm an ninh quốc phòng và hội nhập kinh tế quốc tế. Hệ thống các văn bản quản lý nhà nước về giáo dục đại học đã được hoàn thiện đáng kể, đã có nhiều mô hình các trường đại học, cao đẳng quản lý tốt, đào tạo chất lượng ngày càng cao, trình độ quản lý của các cơ sở giáo dục và đào tạo cũng được nâng lên một bước.

Tuy nhiên, công tác quản lý của Bộ Giáo dục và Đào tạo đối với các trường chưa đổi mới đáng kể để phù hợp với các quy luật chi phối hoạt động của hệ thống giáo dục đại học và đòi hỏi của phát triển xã hội. Phương pháp quản lý nhà nước đối với các trường đại học, cao đẳng một mặt còn tập trung, chưa có quy chế phối hợp với các bộ, ngành, chưa phân cấp cho chính quyền địa phương, chưa tạo đủ điều kiện để các cơ sở đào tạo thực hiện quyền và trách nhiệm tự chủ, mặt khác không đủ khả năng đánh giá thực chất hoạt động và sự chấp hành luật pháp của tất cả các trường đại học, cao đẳng, không có khả năng đánh giá chất lượng giáo dục của toàn bộ hệ thống. Công tác quản lý ở các trường chưa phát huy được trách nhiệm và sự sáng tạo của đội ngũ nhà giáo, các nhà quản lý và sinh viên.

Các yếu kém về chất lượng đào tạo và hiệu lực quản lý nhà nước về giáo dục đại học những năm qua bắt nguồn từ sự vi phạm các quy luật chi phối hoạt động của hệ thống giáo dục đại học và các thiếu sót, khuyết điểm ở 5 mặt công tác sau:

a. Về hoạt động sư phạm: Các trường chưa xây dựng và công bố chuẩn đầu ra của các ngành đào tạo; chưa xây dựng và ban hành đầy đủ chương trình khung giáo dục đại học trình độ đại học và cao đẳng; chất lượng giảng viên đại học, cao đẳng chậm được nâng cao (tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ thấp, chỉ xấp xỉ 10% so với tổng số giảng viên đại học, cao đẳng trong 9 năm qua); phương pháp giảng dạy, kiểm tra đánh giá chậm được đổi mới; thư viện các trường còn nghèo, giáo trình, tài liệu chưa đáp ứng yêu cầu cả về số lượng và chất lượng; tỷ lệ thời gian thực hành còn ít và chất lượng thực hành của các ngành đào tạo nói chung còn hạn chế; chưa triển khai việc sinh viên đánh giá hoạt động giảng dạy của giảng viên, giảng viên đánh giá cán bộ quản lý.

b. Về hoạt động quản lý hệ thống giáo dục đại học: Trong các đơn vị chức năng của Bộ Giáo dục và Đào tạo chưa xác định rõ đơn vị đầu mối giúp Bộ trưởng quản lý toàn diện các trường đại học, cao đẳng; việc theo dõi, giám sát hoạt động của các cơ sở giáo dục đại học chưa thường xuyên, không đầy đủ, nhiều trường chưa thực hiện nghiêm túc chế độ báo cáo hàng năm về Bộ Giáo dục và Đào tạo; các cơ chế, chính sách được ban hành chưa tạo động lực và sự cạnh tranh lành mạnh giữa các cơ sở giáo dục đại học; sự phân công trách nhiệm giữa Bộ Giáo dục và Đào tạo với các Bộ, ngành và UBND các địa phương trong quản lý các trường đại học, cao đẳng chưa rõ; cơ sở dữ liệu để quản lý các trường chưa đầy đủ và đồng bộ; cơ chế phối hợp giữa Ban giám hiệu, Đảng uỷ và các Đoàn thể ở các trường chưa được quy định chính thức, rõ ràng bằng các văn bản hành chính, vì vậy việc vận dụng còn khác nhau ở các trường; việc thành lập Hội đồng trường theo yêu cầu của Luật Giáo dục 2005 không được triển khai ở hầu hết các trường đại học; đội ngũ cán bộ quản lý chậm được chuẩn hoá.

c. Về yêu cầu nâng cao trách nhiệm và khuyến khích sáng tạo của từng cá nhân: Chưa mạnh dạn chuyển chế độ biên chế sang chế độ hợp đồng có thời hạn đối với nhà giáo tại các trường công lập theo quy định của Chính phủ; chưa thực hiện cơ chế Hiệu trưởng quyết định trả lương cho giảng viên phù hợp với hiệu quả đóng góp của giảng viên; công tác đánh giá cán bộ hàng năm ở các trường còn nặng về hình thức, nể nang, kém thực chất; chưa thực hiện việc sinh viên đánh giá hoạt động giảng dạy của giảng viên.

d. Về cơ chế tài chính: Cơ chế tài chính của giáo dục, trong đó có học phí chậm được đổi mới, bất hợp lý kéo dài, chưa tạo được động lực đủ mạnh để phát triển quy mô gắn với yêu cầu chất lượng ngày một cao hơn; hệ thống thang bảng lương còn mang tính bình quân, do đó chưa khuyến khích được sự năng động, sáng tạo của đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục; định mức chi phí cho đào tạo giữa các ngành, nghề còn mang tính bình quân, không sát thực tiễn; cơ chế giao ngân sách cho các cơ sở giáo dục còn bất hợp lý, không kiểm soát được trên diện rộng chất lượng đầu tư từ ngân sách; chưa thực hiện công khai tài chính, công khai nguồn lực, thiếu giám sát của cơ quan quản lý nhà nước, của các Bộ chủ quản các trường và giám sát của xã hội; việc thu hút đầu tư từ các nguồn lực xã hội cho giáo dục đại học (kể cả các trường công lập) còn hạn chế.

e. Về tiếp thu, áp dụng và phát triển tri thức mới, công nghệ mới: Chưa có cơ chế và phương pháp giám sát tính hiện đại của tri thức và công nghệ được giảng dạy ở các trường đại học, cao đẳng. Chưa có cơ chế đánh giá và khuyến khích các trường giảng dạy và phát triển tri thức, công nghệ mới, cung cấp các giải pháp khoa học công nghệ cho nhu cầu phát triển các địa phương, các tổ chức, các địa bàn của đất nước. Chưa quan tâm đồng đều đến việc hình thành và phát huy năng lực nghiên cứu khoa học của các cơ sở giáo dục đại học. Việc quản lý nghiên cứu khoa học của các trường đại học, cao đẳng chưa gắn kết tốt với quản lý các trường đại học, cao đẳng.

Trong thời gian tới, trước nhu cầu đào tạo của xã hội tăng nhanh, số lượng các trường đại học sẽ tiếp tục tăng, nếu không có các giải pháp đổi mới quản lý toàn diện, quyết liệt, có tính đột phá thì không thể nâng cao được chất lượng đào tạo, hiệu quả đầu tư, hiệu lực quản lý của Nhà nước và nâng cao trách nhiệm của các cơ sở giáo dục đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực có chất lượng cao của đất nước, bảo vệ lợi ích chính đáng của người học và yêu cầu không ngừng đổi mới tri thức để phục vụ xã hội.

Vì vậy, ngành giáo dục và đào tạo xác định năm 2010 là năm mở đầu thực hiện đổi mới về chất quản lý giáo dục đại học trong 3 năm 2010 - 2012, coi đây là khâu đột phá đổi mới toàn diện, mạnh mẽ giáo dục đại học những năm tiếp theo và cần tập trung cao độ trí tuệ, công sức để thực hiện.

2. Nhiệm vụ đổi mới toàn diện, mạnh mẽ quản lý giáo dục đại học giai đoạn 2010 - 2012

2.1. Tổ chức thảo luận trong toàn ngành và xã hội: “Làm gì để đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo?”. Cần tổ chức cuộc thảo luận này để thống nhất nhận thức không thể tiếp tục phát triển quy mô giáo dục đại học mà lại buông lỏng quản lý chất lượng như thời gian qua. Các bên liên quan bao gồm quản lý nhà nước, quản lý nhà trường, giảng viên, sinh viên, người sử dụng lao động và xã hội đều có trách nhiệm về chất lượng đào tạo, trong đó đổi mới quản lý nhà nước về giáo dục đại học là khâu đột phá để đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo. Tổ chức công tác tuyên truyền để các cơ sở giáo dục đại học, các giảng viên, các Sở Giáo dục và Đào tạo và các cơ quan báo chí đều biết và thực hiện 11 giải pháp sẽ được triển khai và 23 văn bản quản lý nhà nước về giáo dục đại học sẽ được ban hành theo Nghị quyết này và chương trình hành động của Bộ Giáo dục và Đào tạo để đổi mới toàn diện, mạnh mẽ quản lý giáo dục đại học.

2.2. Rà soát lại các chỉ tiêu phát triển giáo dục đại học giai đoạn 2010-2020

Các mục tiêu và chỉ số phát triển giáo dục đại học đến năm 2020 đã được xác định trong Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP ngày 2/11/2005 của Chính phủ về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt nam giai đoạn 2006 - 2020 và Quyết định số 121/2007/QĐ-TTg ngày 27/7/2007 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt “Quy hoạch mạng lưới các trường đại học và cao đẳng giai đoạn 2006 - 2020”. Qua thực tế, việc phát triển quy mô đào tạo và mạng lưới các trường đã có nhiều thay đổi so với dự báo trước đây. Vì vậy, Bộ GDĐT cần rà soát, điều chỉnh cho phù hợp với thực tiễn, kinh nghiệm quốc tế báo cáo Thủ tướng Chính phủ, đồng thời tăng cường công tác dự báo để các mục tiêu và chỉ số phát triển giáo dục đại học có tính khả thi, làm cơ sở xây dựng Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2011 - 2020.

2.3. Đổi mới về chất công tác quản lý giáo dục đại học

2.3.1. Hoàn thiện và tổ chức thực hiện hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật về giáo dục đại học, trong đó đặc biệt lưu ý đến các văn bản quy định về trách nhiệm quản lý nhà nước về giáo dục, điều lệ và quy chế hoạt động của các loại hình trường,

quy chế đào tạo, quy định về kiểm định chất lượng đào tạo, về tổ chức và hoạt động của Hội đồng trường, các văn bản triển khai Nghị quyết số 35/2009/QH12 ngày 19/6/2009 của Quốc hội khoá XII về chủ trương, định hướng đổi mới một số cơ chế tài chính trong giáo dục và đào tạo từ năm học 2010 - 2011 đến năm học 2014 – 2015 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục 2005 vừa được Quốc hội thông qua.

2.3.2. Đổi mới quản lý nhà nước về giáo dục đại học trong cơ quan Bộ Giáo dục và Đào tạo theo hướng giao Vụ Giáo dục Đại học là đơn vị đầu mối giúp Bộ trưởng Bộ GDĐT quản lý các cơ sở giáo dục đại học trong cả nước, làm rõ trách nhiệm, cơ chế phối hợp của các đơn vị thuộc cơ quan Bộ. Tiếp tục thực hiện đơn giản hóa các thủ tục hành chính, triển khai các quy trình “một cửa, một dấu” trong việc xin thành lập trường đại học, cao đẳng, mở ngành và tuyển sinh. Tổ chức triển khai việc các Sở Giáo dục và Đào tạo, các cơ sở giáo dục đại học tham gia đánh giá hiệu quả quản lý nhà nước của lãnh đạo Bộ Giáo dục và Đào tạo và hoạt động của các Vụ, Cục liên quan trong cơ quan Bộ.

2.3.3. Phân công, phân cấp quản lý các trường đại học, cao đẳng theo hướng phân công rõ trách nhiệm quản lý nhà nước giữa Bộ Giáo dục và Đào tạo và các Bộ, ngành quản lý trường và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố. Tăng cường năng lực bộ máy giúp việc cho các Bộ, ngành để quản lý trường trực thuộc, bộ máy giúp việc cho UBND các tỉnh để thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn.

Phát huy cao độ tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm, tự kiểm soát bên trong của các trường, trên cơ sở các quy định của nhà nước và của các trường, tăng cường công tác giám sát và kiểm tra của nhà nước, của xã hội và của bản thân các cơ sở. Thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đối với đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo. Triển khai thực hiện Quy chế công khai đối với các cơ sở giáo dục ban hành theo Thông tư số 09/2009/TT-BGDĐT ngày 7/5/2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Đến 15/01/2010, cơ sở giáo dục đại học nào không công bố 3 nội dung cần công khai tại các nơi được quy định thì sẽ không được xem xét giao chỉ tiêu tuyển sinh 2010.

Kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện các cam kết trong đề án thành lập trường về cơ sở vật chất, đội ngũ nhà giáo, chương trình, giáo trình nhằm bảo đảm và từng bước nâng cao chất lượng đào tạo; có cơ chế xử lý nghiêm khắc đối với các trường sau 3 năm thành lập không đáp ứng đủ các tiêu chí, điều kiện của một trường đại học, cao đẳng như cam kết của các nhà đầu tư.

Đẩy mạnh thanh tra, kiểm tra hoạt động liên kết đào tạo, đào tạo theo hình thức vừa làm vừa học, đào tạo từ xa, đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ.

2.3.4. Đẩy mạnh đào tạo theo nhu cầu xã hội: Sơ kết 3 năm (2008-2010) việc triển khai thực hiện đào tạo theo nhu cầu xã hội và xây dựng kế hoạch đẩy mạnh việc đào tạo theo nhu cầu xã hội cấp quốc gia, tại mỗi địa phương và mỗi cơ sở đào tạo.

2.3.5. Quy hoạch xây dựng các đại học trong các tỉnh, thành phố; quy hoạch và xây dựng ký túc xá sinh viên. Triển khai thực hiện quy hoạch xây dựng hệ thống các trường đại học, cao đẳng tại vùng Thủ đô Hà Nội và vùng thành phố Hồ Chí Minh. Triển khai thực hiện đề án xây dựng ký túc xá sinh viên các trường đại học, cao đẳng với mục tiêu đến năm 2011 tạo thêm khoảng 200.000 chỗ ở cho sinh viên.

2.3.6. Nâng cao năng lực quản lý của đội ngũ Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng bao gồm xây dựng tiêu chuẩn cụ thể chức danh Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng, triển khai công tác Quy hoạch cán bộ lãnh đạo trường giai đoạn 2010 – 2015, tiếp tục triển khai các khoá bồi dưỡng Hiệu trưởng trường đại học, cao đẳng.

2.3.7. Đổi mới cơ chế tài chính cho giáo dục đại học

Kiên quyết thực hiện “3 công khai” từ năm học 2009-2010, gắn với trách nhiệm của người đứng đầu các cơ sở giáo dục và trách nhiệm xử lý của các cơ quan chức năng của Bộ.

Hướng dẫn và kiểm tra các trường áp dụng mức trần học phí mới theo hướng tăng học phí phải gắn liền với các giải pháp cụ thể để nâng cao chất lượng đào tạo. Thực hiện tốt các chính sách miễn giảm học phí, chính sách tín dụng sinh viên và việc cấp bù học phí được miễn giảm cho các trường.

2.3.8. Đẩy mạnh việc đánh giá và kiểm định chất lượng giáo dục đại học theo hướng đẩy nhanh tiến độ tự đánh giá của các trường đại học và cao đẳng, triển khai

từng bước việc kiểm định các trường đại học, cao đẳng; xây dựng tiêu chuẩn và hình thành một số cơ quan kiểm định chất lượng giáo dục đại học độc lập.

2.3.9. Đổi mới cơ quan quản lý và triển khai nghiên cứu khoa học ở các trường đại học, cao đẳng:

Hình thành cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa Vụ Giáo dục đại học và Vụ Khoa học, Công nghệ và Môi trường để hoạt động nghiên cứu khoa học phục vụ xã hội trở thành nhiệm vụ thường xuyên của các cơ sở đào tạo đại học, kinh phí nhà nước cho nghiên cứu khoa học được sử dụng có hiệu quả; các luận án tiến sĩ phải là các công trình nghiên cứu nghiêm túc, góp phần tạo ra tri thức mới và các giải pháp mới phục vụ phát triển đất nước.

Triển khai việc dạy về phương pháp nghiên cứu khoa học cho tất cả các sinh viên phù hợp với trình độ đại học và cao đẳng.

Có cơ chế khuyến khích công bố các kết quả nghiên cứu ở các tạp chí có uy tín ở nước ngoài, hình thành ở các cơ sở giáo dục đại học tổ chức chuyên trách về hướng dẫn bảo vệ và khai thác sở hữu trí tuệ của các giảng viên. Phối hợp với Bộ Khoa học và Công nghệ, các Hội nghề nghiệp và các địa phương để phát triển thị trường khoa học và công nghệ. Tôn vinh và tạo điều kiện ngày càng tốt hơn để các nhà giáo ở các đại học, cao đẳng nghiên cứu đạt kết quả xuất sắc.

3. Tổ chức thực hiện

3.1. Trên cơ sở Nghị quyết của Ban Cán sự Đảng, Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo xây dựng chương trình hành động triển khai thực hiện trong 3 năm 2010-2012.

3.2. Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo phân công một Thứ trưởng phụ trách trực tiếp chỉ đạo triển khai thực hiện chương trình hành động của Bộ để thực hiện Nghị quyết này; chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành liên quan và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương hoàn thiện và triển khai thực hiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về giáo dục đại học.

3.3. Hàng quý, Ban cán sự Đảng đánh giá tiến độ, kết quả thực hiện Nghị quyết, đánh giá kết quả thực hiện chương trình hành động để thực hiện Nghị quyết này hàng năm khi tổng kết năm học khối đại học.

Nghị quyết này được phổ biến cho Đảng bộ Bộ Giáo dục và Đào tạo để phối hợp thực hiện. Đồng chí Ủy viên Ban Cán sự Đảng, Bí thư Đảng ủy Bộ có trách nhiệm triển khai Nghị quyết trong Đảng bộ Bộ Giáo dục và Đào tạo một cách phù hợp.

Nơi nhận:

- Thường trực Ban Bí thư (để báo cáo);
- Văn phòng TW Đảng (để báo cáo);
- Ban Tuyên giáo TƯ (để báo cáo);
- Văn phòng Quốc hội (để báo cáo);
- Đảng bộ Bộ GD&ĐT (để phối hợp);
- Các đơn vị thuộc Bộ (để thực hiện)
- Lưu: VPBCS.

**TM. BAN CÁN SỰ ĐẢNG
BÍ THƯ**

(Đã ký)

Nguyễn Thiện Nhân

CHỊU TRÁCH NHIỆM NỘI DUNG

BIÊN TẬP

THIẾT KẾ BÌA VÀ TRÌNH BÀY

BAN TỔ CHỨC HỘI THẢO