

lỗi của VHCL là chất lượng phải được làm ra từ tất cả các thành viên trong tổ chức. Bất kì ai cũng phải quan tâm đến chất lượng, đến quản lí chất lượng ở những phần công việc mà mình phụ trách. Chính vì thế, để duy trì và nâng cao chất lượng đào tạo, đòi hỏi nhà trường phải làm cho mọi thành viên chủ động, sáng tạo trong công việc của mình để đem lại chất lượng tốt nhất. Nhà trường phải hình thành được ý thức tôn trọng sự bình đẳng giữa các thành viên trong trường; Xây dựng bầu không khí tâm lí thuận lợi, các thành viên trong nhà trường có sự giao tiếp cởi mở, trung thực; không bị giới hạn bởi "bức rào tâm lí" được dựng lên từ sự khác biệt về địa vị xã hội, trình độ, tuổi tác... Mọi người sẵn sàng chia sẻ, chấp nhận nhau, cùng hướng tới việc nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường; Các thành viên trong nhà trường đều được tiếp cận đầy đủ thông tin cần thiết từ sứ mạng, tầm nhìn, chiến lược phát triển của nhà trường đến chương trình đào tạo, hoạt động đào tạo, tổ chức và quản lí nhà trường; Làm cho các thành viên đều quan tâm đến quá trình phát triển của nhà trường, đơn vị và của bản thân. Các thành viên trong nhà trường đều có ý thức học hỏi, tích lũy kinh nghiệm cho công việc của mình.

5. Kết luận

Đổi mới QT trường ĐH là một yêu cầu cấp thiết, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT. Để đổi mới QT trường ĐH công lập ở nước ta hiện nay cần tập trung vào các vấn đề thiết yếu đã được chúng tôi đề cập trong các giải pháp nói trên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về Đổi mới căn bản toàn diện Giáo dục và Đào tạo.*
- [2]. Nguyễn Tấn Phước, (1995), *Quản trị học*, NXB Thống kê.
- [3]. Đảng Cộng sản Việt Nam, (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [4]. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, (2005), *Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020.*
- [5]. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, (2006), *Nghị định số 43/2006/NĐ-CP về Quy định quyền tự chủ tự chịu trách nhiệm về thực hiện bộ máy, biên chế và tài chính ở đơn vị sự nghiệp công lập.*
- [6]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2010), *Đổi mới hệ thống giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2010-2012*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [7]. Bộ Tài chính, (2012), *Đổi mới cơ chế tài chính đối với các cơ sở giáo dục đại học công lập theo kết luận số 37-TB/TW, hướng tới chất lượng, công bằng, hiệu quả, Đặc san.*
- [8]. Harold Koontz, Cyril Odonnell, Heinz Weihrich (Vũ Thiều, Nguyễn Mạnh Quân, Nguyễn Đăng Dậu dịch), (1993), *Những vấn đề cốt yếu của quản lí*, NXB Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.

PUBLIC UNIVERSITIES GOVERNANCE TO MEET REQUIREMENTS OF THE FUNDAMENTAL AND COMPREHENSIVE RENEWAL OF EDUCATION AND TRAINING

Dinh Xuan Khoa
Vinh University

Abstract: *Governance plays a very important role for universities, associated with the "destiny" of the university. Therefore, the success or failure of a university depends primarily on its governance regime. Governance become "leverage" to improve and enhance the quality of all aspects of higher education. This paper analyses the need for innovating governance and proposes its major solutions for public universities.*

Keywords: *Governance; universities; university governance; public universities.*



QUẢN LÝ VIỆC PHÁT TRIỂN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA XÃ HỘI

MỸ GIANG SƠN
Trường Đại học Sài Gòn

Tóm tắt: Để đào tạo người lao động có phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu xã hội, chương trình đào tạo đại học (ĐH) cần không ngừng phát triển. Công tác phát triển chương trình đào tạo (CTĐT) của trường ĐH cần được hiệu trưởng quản lý một cách bài bản, từ khâu xây dựng kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo thực hiện đến khâu kiểm tra, đánh giá. Bài viết phân tích việc thực hiện các chức năng quản lý này trong phát triển CTĐT. Nếu thực hiện tốt các chức năng này thì sẽ đảm bảo CTĐT được phát triển đồng bộ trong phạm vi toàn trường, kịp thời đáp ứng yêu cầu của xã hội, góp phần quan trọng trong việc xây dựng uy tín, thương hiệu của trường ĐH.

Từ khóa: Quản lý; phát triển chương trình đào tạo; trường đại học.

(Nhận bài ngày 10/4/2016; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 17/4/2016; Duyệt đăng ngày 24/6/2016)

1. Đặt vấn đề

CTĐT của các trường ĐH đóng vai trò quan trọng đối với việc đào tạo người lao động có phẩm chất chính trị, đạo đức; có kiến thức, kỹ năng thực hành nghề nghiệp, năng lực nghiên cứu và phát triển ứng dụng khoa học, công nghệ; có sức khỏe; có khả năng sáng tạo và trách nhiệm nghề nghiệp, thích nghi với môi trường làm việc. CTĐT của trường ĐH có ý nghĩa góp phần quyết định chất lượng đào tạo của trường. CTĐT "không phải được thiết kế một lần và dùng cho mãi mãi, mà được phát triển, bổ sung, hoàn thiện tùy theo sự thay đổi của trình độ phát triển kinh tế - xã hội, của thành tựu khoa học - kỹ thuật và công nghệ, và cũng là theo yêu cầu của thị trường sử dụng lao động" [1, tr. 50]. Vì lý do ấy, các trường ĐH luôn phải thực hiện nhiệm vụ phát triển CTĐT nhằm đáp ứng yêu cầu của xã hội.

Các vấn đề lý luận về phát triển CTĐT đáp ứng yêu cầu xã hội đã được nhiều tác giả quan tâm nghiên cứu, nhưng *quản lý* việc phát triển CTĐT đáp ứng yêu cầu xã hội trong các trường ĐH lại chưa được quan tâm nhiều. Vì vậy, quản lý việc phát triển CTĐT trở thành vấn đề cấp thiết, có ý nghĩa lý luận và thực tiễn trong lĩnh vực quản lý đào tạo của các trường ĐH. Quản lý tốt việc phát triển CTĐT sẽ đảm bảo CTĐT được phát triển kịp thời, đúng hướng, phù hợp mục tiêu đào tạo, đáp ứng yêu cầu xã hội, góp phần quan trọng trong việc tồn tại và phát triển bền vững của trường ĐH.

2. Khái niệm quản lý việc phát triển chương trình đào tạo

Theo Nguyễn Lộc (2010): "Quản lý là quá trình lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo, kiểm tra công việc của các thành viên trong tổ chức và sử dụng mọi nguồn lực sẵn có để đạt những mục tiêu của tổ chức" [2, tr. 16].

Bản chất của quản lý là phối hợp các nỗ lực của con người thông qua bốn chức năng lập kế hoạch, tổ chức,

lãnh đạo, kiểm tra, để đạt được các mục tiêu đề ra. Nói cách khác, các chức năng quản lý là bộ khung để các chủ thể quản lý tổ chức các tri thức quản lý trong nó.

Từ quan niệm trên về quản lý, có thể thấy, *quản lý việc phát triển CTĐT là tập hợp các tác động của chủ thể quản lý vào các hoạt động lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo và kiểm tra việc phát triển CTĐT, nhằm sử dụng các nguồn lực của tổ chức (nhân lực, vật lực, tài lực...) để đạt được mục tiêu phát triển CTĐT một cách hiệu quả nhất*. Nói cách khác, quản lý việc phát triển CTĐT là quá trình chủ thể quản lý tác động thông qua các chức năng quản lý (và các yếu tố ảnh hưởng), làm cho việc phát triển CTĐT đúng định hướng, đảm bảo các nguyên tắc, theo đúng quy trình và đáp ứng được yêu cầu xã hội.

3. Lập kế hoạch phát triển chương trình đào tạo

3.1. Khái niệm lập kế hoạch phát triển chương trình đào tạo

Quản lý bất cứ một hoạt động nào cũng cần bắt đầu từ khâu lập kế hoạch. Theo tác giả Phan Văn Kha (2007): Lập kế hoạch là chức năng cơ bản nhất trong số các chức năng quản lý, có ý nghĩa quyết định tới sự tồn tại và phát triển của mỗi hệ thống nói chung và các hoạt động cụ thể nói riêng [3, tr. 28]. Trần Khánh Đức (2014) quan niệm: Dự báo và lập kế hoạch là một chức năng cơ bản của quản lý, trong đó phải xác định những vấn đề như nhận dạng và phân tích tình hình, bối cảnh; dự báo các khả năng; lựa chọn và xác định các mục tiêu, mục đích và hoạch định con đường, cách thức, biện pháp để đạt được mục tiêu, mục đích của quá trình [4, tr. 401]. Trần Kiếm và Nguyễn Xuân Thúc (2012) cho rằng: "Kế hoạch hóa bao gồm việc xây dựng mục tiêu, chương trình hành động, xác định từng bước đi, những điều kiện nguồn lực, phương tiện cần thiết trong một thời gian nhất định của cả hệ thống quản lý và bị quản lý" [5, tr. 61]. Lập kế hoạch trong quản lý sẽ cho phép chủ thể quản lý tập trung các nguồn lực cho việc thực hiện mục tiêu, chủ động ứng

phó với các tình huống phát sinh trong quá trình quản lí, phối hợp tốt giữa các bộ phận và cá nhân, quản lí được thời gian và tạo điều kiện cho khâu kiểm tra cuối cùng.

Như vậy, quản lí việc phát triển CTĐT trong trường ĐH không thể không có kế hoạch. Căn cứ vào các quan niệm nêu trên về lập kế hoạch, có thể thấy *Lập kế hoạch phát triển CTĐT trong trường ĐH là quá trình mà chủ thể quản lí lập kế hoạch phát triển CTĐT theo chu kì; lập kế hoạch phát triển CTĐT thường xuyên; quản lí lập kế hoạch phát triển CTĐT của các bộ phận trong trường, nhằm phát triển chương trình, đạt được mục tiêu đào tạo, đáp ứng yêu cầu xã hội.*

3.2. Lập kế hoạch phát triển chương trình đào tạo theo chu kì

Sau một khóa đào tạo (thường là 04 năm) các trường ĐH cần thực hiện việc phát triển CTĐT. Kế hoạch phát triển CTĐT sau 04 năm (ứng với thời gian thực hiện xong CTĐT cho một khóa đào tạo) gọi là kế hoạch phát triển CTĐT theo chu kì (chu kì này thường kéo dài 04 năm đối với CTĐT trình độ ĐH), nhằm tổng kết, đánh giá CTĐT chu kì trước; chỉnh lí, cập nhật, bổ sung, phát triển CTĐT cho chu kì sau. Kế hoạch phát triển CTĐT theo chu kì có thể thực hiện theo 09 bước được mô tả ở bảng 1 dưới đây:

Bảng 1: Các bước phát triển CTĐT theo chu kì trong trường ĐH

Các bước	Nội dung công việc
1	Khảo sát thực trạng CTĐT và việc quản lí CTĐT với các đối tượng sau: giảng viên cơ hữu và thỉnh giảng; cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp sử dụng lao động/sinh viên thực tập; sinh viên đã tốt nghiệp và sinh viên năm cuối khóa đào tạo, nhằm đánh giá CTĐT và quản lí CTĐT chu kì trước.
2	Hoàn thiện mục tiêu chung, mục tiêu cụ thể và chuẩn đầu ra của CTĐT.
3	Chỉnh lí khung CTĐT đảm bảo mục tiêu đào tạo và chuẩn đầu ra.
4	Hoàn thiện khung CTĐT, so sánh với khung CTĐT của các cơ sở đào tạo khác ở trong nước và nước ngoài để tiếp tục chỉnh lí, hoàn thiện.
5	Thiết kế đề cương chi tiết các học phần theo khung CTĐT mới.
6	Hội thảo khoa học về CTĐT mới: tổ chức hội thảo lấy ý kiến của giảng viên, cán bộ quản lí trong và ngoài trường, các nhà khoa học, đại diện đơn vị sử dụng lao động liên quan, người đang học và người đã tốt nghiệp về CTĐT mới.
7	Hoàn thiện CTĐT mới trên cơ sở tiếp thu ý kiến sau hội thảo.
8	Tổ chức thẩm định và ban hành CTĐT mới.
9	Công bố CTĐT công khai trên trang thông tin điện tử của trường. Triển khai đào tạo theo CTĐT mới.

3.3. Lập kế hoạch phát triển chương trình đào tạo thường xuyên

Không phải sau mỗi chu kì, CTĐT mới được bổ sung, cập nhật. Hàng năm, trong quá trình thực hiện CTĐT, có thể chỉnh lí, cập nhật, bổ sung CTĐT hiện hành. Kế hoạch chỉnh lí, cập nhật, bổ sung CTĐT hiện hành hàng năm gọi là kế hoạch phát triển CTĐT thường xuyên.

Kế hoạch phát triển CTĐT thường xuyên (theo từng năm học) nhằm mục đích: cập nhật CTĐT mới cho các khóa đào tạo theo CTĐT của chu kì trước; chỉnh lí, khắc phục các sơ suất, bất cập của CTĐT mới được phát hiện trong quá trình thực hiện; cập nhật, bổ sung nhanh chóng đáp ứng yêu cầu xã hội. Phát triển CTĐT thường xuyên là cần thiết và quan trọng nhưng dễ gây ra một số vấn đề phức tạp trong quá trình thực hiện và quản lí thực hiện CTĐT. Do vậy, kế hoạch phát triển CTĐT thường xuyên cần được quan tâm xây dựng một cách cụ thể, khoa học.

3.4. Quản lí lập kế hoạch phát triển chương trình đào tạo của các khoa/ngành

Công tác kế hoạch hóa việc phát triển CTĐT trong trường ĐH không chỉ thể hiện ở phạm vi toàn trường mà còn thể hiện ở kế hoạch của các khoa/ngành và các bộ phận liên quan. Từ kế hoạch tổng thể của trường, hiệu trưởng chỉ đạo các khoa/ngành xây dựng kế hoạch phát triển CTĐT của khoa/ngành, bao gồm kế hoạch cho cả chu kì và kế hoạch trong từng năm học. Kế hoạch phát triển CTĐT của các khoa/ngành là sự cụ thể hóa các kế hoạch phát triển CTĐT của trường.

4. Tổ chức phát triển chương trình đào tạo

4.1. Khái niệm tổ chức phát triển chương trình đào tạo

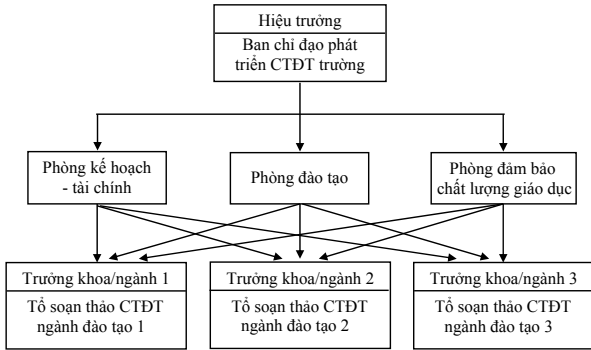
Tác giả Harold Koontz và các cộng sự (1998) định nghĩa: Tổ chức là để giúp cho mọi người cùng làm việc với nhau một cách có hiệu quả trong việc hoàn thành các mục tiêu, cần phải xây dựng và duy trì một cơ cấu nhất định về vai trò, nhiệm vụ và vị trí công tác [6, tr. 224]. Tương tự, tác giả Trần Khánh Đức (2014) cho rằng: Tổ chức là quá trình tạo lập các thành phần, cấu trúc, quan hệ giữa các thành viên, giữa các bộ phận trong một tổ chức nhằm làm cho họ thực hiện thành công các kế hoạch và đạt được mục tiêu tổng thể của tổ chức [4, tr. 402]. Tác giả Phan Văn Kha (2007) quan niệm: Tổ chức là quá trình xác định cấu trúc tổ chức của hệ thống theo các đơn vị trực thuộc với các chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị và cá nhân rõ ràng và cơ chế phối hợp nhằm đảm bảo thực thi các chức năng, nhiệm vụ hướng tới mục tiêu chung của toàn hệ thống; đồng thời tổ chức triển khai các công việc nhằm đạt được các mục tiêu của các hoạt động một cách có hiệu quả [3, tr. 33 - 34].

Từ các quan niệm trên về tổ chức, có thể thấy *thực hiện chức năng tổ chức trong quản lí việc phát triển CTĐT trong các trường ĐH bao gồm: xây dựng cơ cấu tổ chức phát triển CTĐT; xác định nhiệm vụ của từng bộ phận, cá nhân và mối quan hệ giữa các bộ phận, cá nhân trong cơ cấu; nhằm thực thi các công việc, đạt được mục tiêu của hoạt động phát triển CTĐT của trường.*



4.2. Xây dựng cơ cấu tổ chức phát triển chương trình đào tạo

Phát triển CTĐT trong trường ĐH là hoạt động thường xuyên, đòi hỏi sự tham gia đồng bộ của các bộ phận trong trường. Những bộ phận, những người tham gia gồm lãnh đạo trường, các phòng chức năng và các khoa/ngành đào tạo. Các bộ phận tham gia tương tác với nhau, hình thành một cơ cấu tổ chức phát triển CTĐT, có thể mô tả theo sơ đồ 1 dưới đây:



Sơ đồ 1: Cơ cấu tổ chức phát triển CTĐT trong trường ĐH

Cơ cấu tổ chức trong sơ đồ 1 là cơ cấu tổ chức theo kiểu cơ cấu chức năng. Hiệu trưởng/ban chỉ đạo phát triển CTĐT trường lãnh đạo các phòng/ban chức năng về hoạt động phát triển CTĐT. Các phòng chức năng trực tiếp triển khai thực hiện phát triển CTĐT cho các khoa/ngành. Các khoa/ngành, tổ soạn thảo CTĐT của các ngành tổ chức thực hiện phát triển CTĐT theo kế hoạch của trường.

4.3. Nhiệm vụ và quan hệ phối hợp giữa các bộ phận trong cơ cấu

- *Hiệu trưởng/ban chỉ đạo phát triển CTĐT trường có nhiệm vụ:* 1/ Lãnh đạo toàn diện hoạt động phát triển CTĐT của trường; 2/ Thành lập ban chỉ đạo phát triển CTĐT trường; 3/ Phân công nhiệm vụ cụ thể về phát triển CTĐT cho các thành viên trong ban giám hiệu, ban chỉ đạo phát triển CTĐT trường; 4/ Tổ chức thẩm định CTĐT của các ngành đào tạo theo đúng quy định.

- *Phòng đào tạo:* có vai trò thường trực trong hoạt động phát triển CTĐT của trường; xây dựng kế hoạch, tham mưu, giúp việc cho hiệu trưởng/ban chỉ đạo phát triển CTĐT trường trong quản lý phát triển CTĐT trường, đảm bảo thực hiện được mục tiêu đề ra. Cụ thể, phối hợp với các khoa/ngành thực hiện các nhiệm vụ: 1/ Tham mưu xây dựng và triển khai các văn bản chỉ đạo của trường về phát triển CTĐT (dựa trên văn bản chỉ đạo của cấp trên và tình hình thực tế của trường); 2/ Tập huấn, hướng dẫn các khoa/ngành về kiến thức, kĩ năng phát triển CTĐT (các khái niệm, thuật ngữ trong CTĐT; các cách tiếp cận, các định hướng, các nguyên tắc, quy trình phát triển CTĐT,...); 3/ Hướng dẫn, hỗ trợ các khoa/ngành thực hiện đúng kĩ thuật xây dựng và phát triển CTĐT (hình thức, cấu trúc nội dung,...); 4/ Tổ chức quy

trình thẩm định CTĐT của các ngành; 5/ Chính lí, cập nhật, bổ sung CTĐT hàng năm (lập kế hoạch và thực hiện phát triển CTĐT thường xuyên, quản lí việc lập kế hoạch phát triển chương trình đào tạo của các khoa/ngành).

- *Phòng đảm bảo chất lượng giáo dục:* phối hợp với các khoa/ngành xây dựng, hoàn thiện và công bố chuẩn đầu ra các ngành đào tạo.

- *Phòng kế hoạch - tài chính:* phối hợp với các bộ phận chuyên môn lập kế hoạch kinh phí cho các nội dung phát triển CTĐT (chủ yếu phát triển theo chu kì); hướng dẫn các khoa/ngành tạm ứng kinh phí, chi và quyết toán kinh phí theo quy định hiện hành.

- *Các khoa/ngành, dưới sự chỉ đạo của trường thực hiện các nhiệm vụ:* 1/ Thực hiện việc phát triển CTĐT theo chu kì (soạn thảo CTĐT của ngành đào tạo theo đúng quy trình (quy định ở bảng 1); 2/ Phối hợp với phòng đào tạo chính lí, cập nhật, bổ sung CTĐT hàng năm (lập kế hoạch và thực hiện phát triển CTĐT thường xuyên của khoa/ngành).

5. Lãnh đạo hoạt động phát triển chương trình đào tạo

5.1. Khái niệm lãnh đạo hoạt động phát triển chương trình đào tạo

Theo tác giả Phan Văn Kha (2007), lãnh đạo là “điều hành, điều khiển, tác động, huy động và giúp đỡ những cán bộ dưới quyền thực hiện những nhiệm vụ được phân công nhằm thực hiện được các mục tiêu của hệ thống” [3, tr. 35]. Tác giả Tô Xuân Dân và các cộng sự (2011) quan niệm rằng có 07 việc lãnh đạo cần làm đó là: thiết lập tầm nhìn cho tổ chức; tập hợp quần chúng; cổ vũ, động viên toàn bộ đội ngũ; xây dựng chiến lược; ra quyết định; tạo ra sự thay đổi; và tạo dựng môi trường làm việc lành mạnh [7, tr. 374]. Tác giả Trần Khánh Đức (2014) cho rằng: Lãnh đạo bao hàm việc định hướng và lôi cuốn mọi thành viên của tổ chức thông qua việc liên kết, liên hệ với người khác và khuyến khích, động viên họ hoàn thành những nhiệm vụ nhất định để đạt được mục tiêu của tổ chức [4, tr. 402]. Như vậy, lãnh đạo bao gồm định hướng; chỉ dẫn - điều khiển; lôi cuốn - tạo động lực cho cấp dưới.

Từ các định nghĩa, quan niệm trên về lãnh đạo, có thể xác định nội dung chính trong lãnh đạo hoạt động phát triển CTĐT của trường ĐH gồm: *Xác định định hướng phát triển CTĐT; chỉ dẫn - điều khiển hoạt động phát triển CTĐT; lôi cuốn - tạo động lực cho các bộ phận và cá nhân trong phát triển CTĐT.*

5.2. Xác định định hướng phát triển chương trình đào tạo

- *Định hướng loại hình CTĐT:* Căn cứ vị trí, vai trò của trường trong hệ thống giáo dục ĐH; quy mô, ngành nghề và các trình độ đào tạo; cơ cấu các hoạt động đào tạo và khoa học công nghệ; chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học; kết quả kiểm định chất lượng giáo dục ĐH của trường, hội đồng khoa học và đào tạo trường cần xác định định hướng phát triển CTĐT của trường; được thiết kế, phát triển theo định hướng nghiên cứu hay theo định hướng ứng dụng (khi Chính phủ, Bộ Giáo

dục và Đào tạo chưa thực hiện việc phân tầng và xếp hạng các trường ĐH):

+ Hướng nghiên cứu: Tập trung xây dựng và phát triển CTĐT nặng về lí thuyết chuyên sâu, tiếp cận với các tri thức mới đỉnh cao, đào tạo những người có khả năng, tiềm lực nghiên cứu;

+ Hướng ứng dụng: Tập trung xây dựng và phát triển CTĐT theo hướng khoa học ứng dụng, đào tạo ra những người thích ứng với các nghề nghiệp phổ biến trong xã hội.

- Định hướng cách tiếp cận trong phát triển CTĐT: Cùng với sự phát triển của khoa học kĩ thuật nói chung và khoa học giáo dục nói riêng, đến nay có 3 cách tiếp cận chính trong việc xây dựng và phát triển CTĐT là: tiếp cận nội dung, tiếp cận mục tiêu, tiếp cận phát triển. Thực tế hiện nay, khi xây dựng và phát triển CTĐT không có sự phân định rạch ròi giữa 3 cách tiếp cận này. Tùy theo bậc học, theo loại chương trình và theo tính chất môn học mà sử dụng các cách tiếp cận trên một cách linh hoạt.

5.3. Chỉ dẫn - điều khiển hoạt động phát triển chương trình đào tạo

Chỉ dẫn - điều khiển hoạt động phát triển CTĐT trong trường ĐH là việc triển khai các văn bản pháp lí của cấp trên về phát triển CTĐT; hướng dẫn cách thức thực hành, quy trình phát triển CTĐT; tổ chức thực hiện các quyết định về phát triển CTĐT.

5.4. Lôi cuốn - tạo động lực trong phát triển chương trình đào tạo

Lôi cuốn - tạo động lực trong phát triển CTĐT là việc chú trọng bồi dưỡng nhận thức cho cán bộ, giảng viên về tầm quan trọng của phát triển CTĐT đáp ứng yêu cầu xã hội; quan tâm các điều kiện vật chất và tinh thần cho các bộ phận và cá nhân trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

6. Kiểm tra, đánh giá hoạt động phát triển chương trình đào tạo

6.1. Khái niệm kiểm tra, đánh giá hoạt động phát triển chương trình đào tạo

Harold Koontz và các cộng sự (1998) cho rằng: Trong công tác quản lí, về cơ bản công việc kiểm tra bao gồm việc đo lường và chấn chỉnh sự hoạt động của các bộ phận cấp dưới để tin chắc rằng các mục tiêu và kế hoạch để đạt được các mục tiêu này đã và đang được hoàn thành [6, tr. 541]. Theo Phan Văn Kha (2007), có 03 yếu tố cơ bản của công tác kiểm tra đó là: 1/ Xây dựng hệ thống chuẩn thực hiện trên cơ sở các chỉ tiêu đạt được xác định trong kế hoạch. Các chuẩn thực hiện bao gồm chuẩn về quy trình, các hoạt động và chuẩn về các sản phẩm của hệ thống thông qua các mục tiêu của hệ thống; 2/ Kiểm tra, giám sát và đánh giá việc thực hiện và kết quả đạt được trên cơ sở so sánh với chuẩn; 3/ Trong quá trình tổ chức các hoạt động, nếu có sự chênh lệch thì cần điều chỉnh kế hoạch [3, tr. 37].

Căn cứ các định nghĩa, quan niệm nêu trên về kiểm tra, có thể xác định: Kiểm tra, đánh giá việc phát triển CTĐT là quá trình áp dụng các phương pháp, biện pháp

để đảm bảo hoạt động phát triển CTĐT được thực hiện khoa học, hiệu quả; thành quả phát triển CTĐT đạt được phù hợp với các mục tiêu đã định, đồng thời là cơ sở thông tin, phản hồi để thực hiện các điều chỉnh cần thiết về phát triển CTĐT. *Nội dung kiểm tra, đánh giá trong phát triển CTĐT trình độ ĐH trong các trường ĐH gồm: xây dựng tiêu chuẩn kiểm tra, đánh giá việc phát triển CTĐT; kiểm tra, đánh giá mức độ thực hiện phát triển CTĐT; phát hiện, điều chỉnh các sai lệch.*

6.2. Xây dựng tiêu chuẩn kiểm tra, đánh giá việc phát triển chương trình đào tạo

Xây dựng tiêu chuẩn kiểm tra, đánh giá việc phát triển CTĐT thực chất là *xác định các nội dung cần kiểm tra và các tiêu chuẩn đánh giá cụ thể từng nội dung*. Nội dung kiểm tra, đánh giá công tác phát triển CTĐT trình độ ĐH trong trường ĐH gồm:

- *Kiểm tra, đánh giá sản phẩm của hoạt động phát triển CTĐT*: Sản phẩm của hoạt động phát triển CTĐT chính là các CTĐT. Kiểm tra, đánh giá CTĐT của một ngành cần dựa vào các tiêu chuẩn sau: 1/ Tiêu chuẩn về chương trình tổng thể của ngành: mục tiêu đào tạo, chuẩn đầu ra của chương trình; khái quát về chương trình; khung chương trình; kế hoạch đào tạo theo tiến độ;... 2/ Tiêu chuẩn về đề cương chi tiết của các học phần trong CTĐT: thông tin về học phần; điều kiện để học học phần; bộ môn phụ trách; mô tả chung về học phần; mục tiêu của học phần; nội dung học phần; kế hoạch dạy học học phần; hình thức tổ chức, phương pháp dạy học; cách kiểm tra, đánh giá; giới thiệu tài liệu học tập; Việc kiểm tra, đánh giá cần được xem xét toàn diện về nội dung và hình thức.

- *Kiểm tra, đánh giá quá trình hoạt động phát triển CTĐT*: Quá trình hoạt động phát triển CTĐT (để tạo ra sản phẩm là CTĐT) được kiểm tra, đánh giá dựa vào các tiêu chuẩn sau: 1/ Tiêu chuẩn về hoạt động phát triển CTĐT ở cấp trường: kế hoạch phát triển CTĐT theo chu kì, phát triển CTĐT thường xuyên; các văn bản triển khai, hướng dẫn hoạt động phát triển CTĐT của trường; biên bản làm việc của ban chỉ đạo phát triển CTĐT trường; 2/ Tiêu chuẩn về hoạt động phát triển CTĐT ở khoa/ngành: kế hoạch thực hiện phát triển CTĐT của khoa/ngành; các biên bản làm việc, thảo luận của các tổ soạn thảo CTĐT; các bản giải trình của tổ soạn thảo CTĐT các ngành về cơ sở lí luận và thực tiễn của việc chỉnh lí CTĐT trong quá trình phát triển CTĐT thường xuyên; 3/ Hồ sơ thẩm định CTĐT của ngành.

Nội dung, tiêu chuẩn kiểm tra, đánh giá việc phát triển CTĐT cần được trường triển khai ngay từ khi triển khai kế hoạch phát triển CTĐT của trường. Điều này vừa giúp cho công tác kiểm tra của trường đối với các bộ phận được thực hiện thuận lợi, dễ dàng, vừa là một hình thức hướng dẫn cho các khoa/ngành, các bộ phận thực hiện phát triển CTĐT theo đúng định hướng, nhằm đạt được mục tiêu đề ra.

6.3. Kiểm tra, đánh giá mức độ thực hiện phát triển chương trình đào tạo

- *Cách thức*: Kiểm tra, đánh giá mức độ thực hiện



phát triển CTĐT của các khoa/ngành có thể được tiến hành qua hai cách: qua báo cáo của trường khoa/ngành; qua sản phẩm là CTĐT và các minh chứng đính kèm thể hiện quá trình làm việc, phát triển CTĐT của khoa/ngành (các biên bản làm việc, thảo luận, các giải trình,...).

- *Phân cấp kiểm tra:* Trường khoa/ngành (hoặc tổ trưởng tổ soạn thảo CTĐT) trực tiếp kiểm tra toàn diện, chi tiết về nội dung và hình thức của CTĐT. Phòng chức năng chuyên môn (phòng đào tạo) kiểm tra tổng thể về CTĐT, đặc biệt về hình thức, cấu trúc nội dung và các tiêu chuẩn mà CTĐT phải tuân thủ. Hiệu trưởng thông qua các cấp trung gian kiểm tra tổng thể các CTĐT hoặc có thể trực tiếp kiểm tra ngẫu nhiên một số CTĐT để bảo đảm việc phát triển CTĐT đang được thực hiện theo đúng quy định.

- *Thời điểm kiểm tra:* Việc kiểm tra có thể được tiến hành định kì theo kế hoạch (theo chu kì, theo năm học), cũng có thể được tiến hành đột xuất theo yêu cầu của tình hình thực tiễn, các tình huống phát sinh trong quá trình thực hiện phát triển CTĐT.

6.4. Phát hiện và điều chỉnh sai lệch trong phát triển chương trình đào tạo

Quá trình kiểm tra, đánh giá hoạt động phát triển CTĐT giúp phát hiện các sai lệch trong phát triển CTĐT, đồng thời quá trình thực hiện CTĐT cũng phát hiện các bất cập, khiếm khuyết của chương trình. Điều chỉnh các sai lệch là nhằm làm cho toàn bộ hoạt động phát triển CTĐT đạt được các mục tiêu đã định. Thực hiện kế hoạch phát triển CTĐT thường xuyên (theo năm học) thực chất là thực hiện điều chỉnh các sai lệch được phát hiện trong quá trình thực hiện CTĐT.

7. Kết luận

Trường ĐH là cơ sở giáo dục ĐH có nhiệm vụ đào tạo người lao động với kiến thức, kĩ năng và thái độ đáp ứng yêu cầu của xã hội. Những yêu cầu này không ngừng phát triển theo sự phát triển của kinh tế, xã hội, khoa

học và công nghệ. Vì thế, CTĐT của trường ĐH cũng phải được liên tục phát triển. Trong phạm vi một trường ĐH, việc phát triển CTĐT các ngành đào tạo không thể thực hiện một cách tự do, tùy tiện, ngẫu hứng và rải rác ở từng ngành, mà phải được quản lí đồng bộ từ cấp trường. Việc quản lí đồng bộ sẽ đảm bảo các CTĐT của các ngành đào tạo đi đúng quỹ đạo, hướng vào thực hiện sứ mạng và tầm nhìn mà trường đã xác định.

Hiệu trưởng là người chịu trách nhiệm cao nhất về quản lí công tác phát triển CTĐT trong trường ĐH. Để quản lí công tác này, hiệu trưởng cần thực hiện đầy đủ các chức năng quản lí, từ khâu xây dựng kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo thực hiện đến khâu kiểm tra, đánh giá việc phát triển chương trình. Quản lí tốt sẽ đảm bảo CTĐT được phát triển kịp thời, đáp ứng yêu cầu của xã hội, góp phần quan trọng trong việc xây dựng uy tín, thương hiệu của trường ĐH.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Nguyễn Đức Chính (chủ biên), (2015), *Phát triển chương trình giáo dục*, NXB Giáo dục Việt Nam.
 [2]. Nguyễn Lộc, (2010), *Lí luận về quản lí*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
 [3]. Phan Văn Kha, (2007), *Giáo trình quản lí nhà nước về giáo dục*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
 [4]. Trần Khánh Đức, (2014), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI*, NXB Giáo dục Việt Nam.
 [5]. Trần Kiêm, Nguyễn Xuân Thúc, (2012), *Đại cương khoa học quản lí và quản lí giáo dục*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
 [6]. Harold Koontz, Cyril ODonnell, Heinz Weirich, (1998), *Những vấn đề cốt yếu của quản lí*, NXB Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
 [7]. Tô Xuân Dân (Chủ biên), (2011), *Bối cảnh mới, ngôi trường mới, nhà quản lí giáo dục mới*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

MANAGING PROGRAM DEVELOPMENT AT UNIVERSITIES TO SATISFY REQUIREMENTS OF THE SOCIETY

**My Giang Son
Sai Gon University**

Abstract: *It is necessary to keep developing training programs at universities in order to train laborers with quality and competence meeting social requirements. This process should be strictly managed by university president from the planning, organization, leadership, testing and evaluation. The article analyzes the performance of management functions in developing training programs. Implementing these functions with good results will ensure synchronous training programs in the whole schools, meet the requirements of the society, contribute an important part in building universities' reputation and ranking.*

Keywords: *Management; development of training programs; universities.*