

Nghiên cứu về vấn đề bồi dưỡng cán bộ quản lý ở các trường đại học trong định hướng phát triển hình thức đào tạo trực tuyến

Phạm Hữu Thành Hội

Email: hoitccb@gmail.com
 Bộ Công Thương
 54 Hai Bà Trưng, Hoàn Kiếm,
 Hà Nội, Việt Nam

TÓM TẮT: Đào tạo trực tuyến đang trở thành xu hướng dạy và học mới trên thế giới và ở Việt Nam bởi tính năng ưu việt của nó. Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm về sự dễ dàng trong tiếp cận tri thức, đào tạo trực tuyến có những trở ngại khiến cho chất lượng giảng dạy bị ảnh hưởng. Chính vì vậy, để phát triển hình thức đào tạo này, đòi hỏi cần có sự phối hợp làm tốt các giải pháp đồng bộ giữa các cơ quan chức năng, các trường đại học, đội ngũ giảng viên và ý thức, trách nhiệm của người học. Trong đó, vai trò của các cán bộ quản lý là vô cùng quan trọng. Vì vậy, các trường đại học cần đầu tư nhiều hơn cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ lao động này, qua đó, tạo nền tảng vững chắc để cung cấp các sản phẩm giáo dục chất lượng qua nền tảng trực tuyến.

TỪ KHÓA: Đào tạo trực tuyến, đội ngũ quản lý, giáo dục đại học.

→ Nhận bài 22/11/2022 → Nhận bài đã chỉnh sửa 06/12/2022 → Duyệt đăng 30/12/2022.

DOI: <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12220305>

1. Đặt vấn đề

Đào tạo trực tuyến đang trở thành xu hướng lan rộng ra tất cả các trường học bởi tính năng ưu việt của nó như: Linh hoạt, dễ tiếp cận; nội dung phong phú; tiết kiệm chi phí, thời gian; mang tính toàn cầu; đáp ứng rất tốt nhu cầu học tập đa dạng của người học. Phương pháp giáo dục này đặc biệt phát huy những thế mạnh của nó khi xảy ra những tình huống đặc biệt, gây cản trở cho hoạt động dạy và học trực tiếp như dịch bệnh, chiến tranh,... Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm về sự dễ dàng trong tiếp cận giáo dục, đào tạo trực tuyến có những trở ngại, khiến cho chất lượng giảng dạy bị ảnh hưởng. Để giải quyết vấn đề, chất lượng nguồn nhân lực cần được cải thiện nhanh chóng để phù hợp với phương thức dạy học mới mẻ này. Chưa bao giờ chất lượng nguồn nhân lực giáo dục được coi trọng như bây giờ. Điều đó cũng có thể dễ dàng hiểu được khi mà bối cảnh của cuộc sống và công việc đã có quá nhiều thay đổi và khác xa so với những gì mà Việt Nam trải qua hơn 15 năm hay 20 năm trước. Chất lượng nguồn nhân lực phụ thuộc vào chất lượng nền giáo dục, trong đó chất lượng nền giáo dục thì được quyết định phần lớn bởi chất lượng của đội ngũ giáo viên và các nhà quản lý giáo dục. Để đáp ứng các mục tiêu đặt ra từ các chủ trương của Đảng và Nhà nước về đổi mới giáo dục đại học đáp ứng được nhu cầu học tập thường xuyên, học suốt đời của mọi tầng lớp trong xã hội, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, thì trình độ quản lý là khâu quyết định để thực hiện các mục tiêu và đảm bảo chất lượng đào tạo trực tuyến. Trong thế giới ngày

nay, mọi thứ đều tồn tại, phụ thuộc và là kết quả của nhau tạo nên một vòng tròn luân chuyển. Chất lượng của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục lại phụ thuộc rất nhiều vào chất lượng đào tạo, bồi dưỡng mà trước tiên là chất lượng chương trình đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục. Chương trình đào tạo đặt ra các chuẩn kiến thức, kỹ năng và yêu cầu về phẩm chất đạo đức đối với người học. Trong lĩnh vực giáo dục, đổi mới quản lý giáo dục nhằm phát triển và nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đã và đang là một nhiệm vụ có tính chiến lược trong quá trình đổi mới giáo dục theo định hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa và xã hội hóa ở nước ta hiện nay. Ở Việt Nam, đào tạo trực tuyến mới chỉ thật sự bắt đầu phát triển trong vài năm gần đây nhằm kết hợp với phương pháp dạy học truyền thống và hiện đại. Dù nhận thức được vai trò của quản lý trong quá trình phát triển đào tạo trực tuyến, nhưng chất lượng quản lý đào tạo trực tuyến ở Việt Nam còn nhiều hạn chế. Vấn đề này đang ngày càng trở nên cấp bách hơn khi xu hướng giáo dục từ xa qua các nền tảng công nghệ thông tin đang ngày càng trở nên phổ biến. Vì vậy, để đạt được chất lượng trong hoạt động đào tạo trực tuyến, việc nghiên cứu và phát triển đội ngũ quản lý trong các trường là thực sự cần thiết.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Tổng quan nghiên cứu

2.1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu về quản lý đào tạo trực tuyến trong các trường đại học

a. Trên thế giới

Theo Annemieke và cộng sự (2008), việc cam kết nâng cao chất lượng giảng dạy và học tập là một mục tiêu thường xuyên trong chiến lược quản lý đào tạo trực tuyến của các trường đại học. Tuy nhiên, các trường đại học muốn có chiến lược quản lý đào tạo trực tuyến thành công thì phải đảm bảo rằng, họ đã được chuẩn bị đầy đủ về văn hóa và công nghệ [1]. Wheelen và Hunger (2008) đưa ra mục đích của quản lý đào tạo trực tuyến thành công là nhằm thỏa mãn những kì vọng về trải nghiệm học tập của sinh viên tại trường đại học, làm cho họ hiểu được vai trò của mình cũng như những gì họ có thể mong đợi thực tế từ các giảng viên và nhà trường [2]. Do đó, để quản lý đào tạo trực tuyến hiệu quả, theo Uvasara và Heshan (2010), cần phải xác định rõ tầm nhìn và sứ mệnh, phân tích tình hình hiện tại thông qua một loạt các phân tích như mô hình năm lực lượng của Porter hoặc phân tích SWOT để xác định điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức của nhà trường [3].

Bàn về các yếu tố tạo nên sự thành công của đào tạo trực tuyến, Bussakorn và cộng sự (2012) cho rằng, có năm nhân tố chính đó là: Cơ chế quản lý, môi trường học tập, thiết kế bài giảng, dịch vụ hỗ trợ và việc đánh giá khóa học [4]. Trong đó, yếu tố đầu tiên được nhấn mạnh chính là cơ chế quản lý, bởi các khóa học trực tuyến cần phải được ban lãnh đạo lập kế hoạch một cách thận trọng, với các hoạt động sau: 1) Nghiên cứu thị trường: Phân tích về các yêu cầu mục tiêu giáo dục với các dữ liệu nghiên cứu thị trường phải được cập nhật; 2) Khung chương trình: Lãnh đạo tổ chức phải xác định khuôn khổ và phạm vi của chương trình liên quan đến các chính sách và thủ tục về triết lý, tầm nhìn, vấn đề bản quyền, sở hữu trí tuệ...; 3) Kế hoạch hoạt động: Yếu tố này chính là phong cách quản lý của tổ chức nhằm tích hợp đào tạo trực tuyến vào toàn bộ chương trình giảng dạy; 4) Hiệu quả chi phí: Để thực hiện thành công, đào tạo trực tuyến cần một khoản ngân sách đủ lớn và dài hạn cho các khóa học cũng như để phát triển dịch vụ hỗ trợ người học. Theo các tác giả, cơ chế quản lý hiệu quả sẽ giúp ban lãnh đạo và toàn thể nhân viên biết được họ sẽ phải làm gì để triển khai đào tạo trực tuyến thành công trong tổ chức.

b. Ở Việt Nam

Trên thực tế, đào tạo trực tuyến không còn mới mẻ ở các trường đại học trên thế giới. Nhưng ở Việt Nam, nó được biết đến như một phương pháp giáo dục mới chỉ thật sự bắt đầu phát triển vài năm gần đây nên có rất ít các công trình nghiên cứu về vấn đề này và đa số các nghiên cứu đó còn nhiều hạn chế. Theo Nguyen (2017), trước cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, hệ thống Giáo dục Việt Nam nói chung và giáo dục nghề nghiệp nói riêng sẽ bị tác động mạnh mẽ và toàn diện, các khái niệm về phòng học ảo, thầy giáo ảo, thiết bị ảo sẽ trở

thành xu hướng trong hoạt động đào tạo [5]. Do đó, hệ thống giáo dục phải đối mặt với nhiều vấn đề thách thức về phương thức và phương pháp đào tạo với sự ứng dụng mạnh mẽ của công nghệ thông tin, sự thay đổi trong quản trị nhà trường với xu hướng đào tạo ảo, mô phỏng, số hóa bài giảng trở thành xu hướng đào tạo tương lai, đổi mới mô hình nhà trường, đổi mới quản lý cả ở cấp vĩ mô và cấp cơ sở.

2.1.2. Tổng quan những công trình nghiên cứu về bồi dưỡng cán bộ quản lý ở các nhà trường

a. Những công trình nghiên cứu ở ngoài nước

Trong công trình Higher education staff development: Direction for the 21st century - Phát triển đội ngũ nhân viên giáo dục đại học: Định hướng cho thế kỉ XXI, tác giả Marco Antonio R. Diaz (1994) bàn về những thay đổi trong quản lý nguồn nhân lực, các tác giả cho rằng: Các trường đại học cần có đề án, chương trình phối kết hợp để trao đổi nhiều thông tin, lập kế hoạch và thực hiện phát triển các tổ chức và nguồn nhân lực ở trường đại học. Các tổ chức cần phải đánh giá đầy đủ tình hình của tổ chức mình; từ đó phân tích đầy đủ về nguồn lực, điểm mạnh và điểm yếu, tài sản và thiếu sót còn tồn tại. Tăng cường đề xuất và nghiên cứu xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển nguồn nhân lực và ngân sách. Đảm bảo về chính sách, ngân sách, thời gian và việc phân bổ các nguồn lực cho sự phát triển.

Tác giả Mary Louise Kearney (2006) cho rằng, đây là vấn đề rất cần thiết cho nhân viên giáo dục đại học, nhằm mở rộng và phát triển kĩ năng chuyên nghiệp của họ, đáp ứng các nhu cầu phát sinh trong quá trình làm việc. Phát triển đội ngũ nhân viên giáo dục đại học có thể bao gồm các vấn đề như: Phong cách truyền thông trong giáo dục; kĩ năng giao tiếp; quản lý hợp tác quốc tế các hoạt động giáo dục trong nhà trường...

Các tác giả Thẩm Vinh Hoa và Ngô Quốc Diệu (2008) trong cuốn sách "*Tôn trọng trí thức, tôn trọng nhân tài kể lớn trăm năm chấn hưng đất nước*", đã tổng hợp, khái quát những quan điểm, tư tưởng của các nhà lãnh đạo quốc gia về nhân lực, nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực cho đất nước. Đồng thời, các tác giả khẳng định, giáo dục và đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao có vai trò đặc biệt quan trọng, là cơ sở cho Trung Quốc thực hiện đường lối, chính sách cán bộ, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, góp phần xây dựng đất nước hiện nay [6].

b. Những công trình nghiên cứu ở trong nước

Trong công trình nghiên cứu Quy hoạch cán bộ lãnh đạo quản lý, tác giả Đỗ Minh Cường (2009) đã tập trung làm rõ những cơ sở lí luận và thực tiễn về công tác quy hoạch cán bộ, nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, đáp ứng yêu cầu thời kì đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước hiện nay [7].

Tác giả Phạm Văn Thuận (2010) cho rằng: “Muốn làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên phải gắn với công tác quy hoạch và chuẩn hóa đội ngũ giảng viên”, tác giả đã đưa ra một số giải pháp về bồi dưỡng giảng viên như nâng cao khả năng tự đào tạo, tự bồi dưỡng, cử giảng viên đi học tập nâng cao trình độ, khai thác triệt để các chương trình liên kết, mở các lớp bồi dưỡng ngắn hạn [8]...

Tài liệu Bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục ở trung tâm giáo dục thường xuyên do Bộ Giáo dục và Đào tạo biên soạn (2013) nêu rõ người cán bộ quản lý giáo dục cần có các kỹ năng: Các kỹ năng chuyên môn, các kỹ năng liên nhân cách, các kỹ năng khái quát hóa, các kỹ năng giao tiếp [9]. Từ đó, mục tiêu của tài liệu xác định mục tiêu của bồi dưỡng: Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cơ bản về quản lý trung tâm giáo dục thường xuyên, phát triển năng lực cho cán bộ quản lý giáo dục trung tâm giáo dục thường xuyên về lãnh đạo và quản lý trung tâm giáo dục thường xuyên, chủ động đổi mới lãnh đạo, quản lý để phát triển trung tâm giáo dục thường xuyên trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục; Biết gắn tâm nhìn với hành động. Phát huy những giá trị của trung tâm là nâng cao chất lượng giáo dục phục vụ công cuộc đổi mới phát triển đất nước trong bối cảnh hội nhập quốc tế”.

Tác giả Nguyễn Duy Hưng (2014), đã đề cập đến những yêu cầu về người cán bộ quản lý giáo dục thời kỳ đổi mới. Trong nghiên cứu này, tác giả đề xuất năm giải pháp quản lý chất lượng bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay, bao gồm: Đổi mới công tác quản lý nhà trường; tổ chức xây dựng nội dung chương trình bồi dưỡng theo hướng tăng kỹ năng đáp ứng yêu cầu thực tiễn; tổ chức triển khai đổi mới phương pháp giảng dạy của giảng viên; quản lý hoạt động học tập của học viên; huy động nguồn lực cho hoạt động bồi dưỡng [10].

Tác giả Lưu Xuân Mới (2013), trong bài báo “Đào tạo - bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục trong xu thế đổi mới và hội nhập” cho rằng, sự thay đổi một cách căn bản về vai trò cán bộ quản lý giáo dục hiện nay đòi hỏi cán bộ quản lý giáo dục phải được chuẩn bị kỹ lưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ quản lý chủ yếu thông qua đào tạo bồi dưỡng trang bị kiến thức lý luận về quản lý hiện đại, nghiệp vụ quản lý thiết thực mang tính chuyên nghiệp, đặc biệt cần có kỹ năng quản lý của thế kỷ XXI [11].

Tác giả Trần Mai Ước (2013), trong bài báo “*Năng lực cán bộ quản lý giáo dục - chìa khóa quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo*” đã khẳng định, cán bộ quản lý giáo dục đóng vai trò quyết định trong đảm bảo thực hiện thành công chính sách giáo dục và nâng cao hiệu quả giáo dục. Cán bộ quản lý giáo dục là người điều hành một hệ thống lớn và phức tạp thực thi các

chính sách giáo dục đa dạng và mềm dẻo để giải quyết một cách chủ động và sáng tạo các vấn đề nảy sinh. Cán bộ quản lý giáo dục vừa đóng vai trò là nhà chính trị, vừa là “doanh nhân” và hoạch định chiến lược.

Tóm lại, hoạt động quản lý bồi dưỡng cán bộ quản lý trong lĩnh vực giáo dục đã được một số tác giả nghiên cứu trong các đề tài về phát triển đội ngũ cán bộ quản lý nói chung cũng như trong lĩnh vực nói riêng. Một trong những yếu tố quan trọng góp phần làm nên chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý trong nhà trường chính là hoạt động bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; năng lực quản lý của đội ngũ này. Trong các công trình nghiên cứu về phát triển đội ngũ cán bộ quản lý, mỗi tác giả có những cách tiếp cận nghiên cứu khác nhau nhưng đều cùng mục đích đem lại hiệu quả cao, có tính khoa học cho đề tài của mình.

2.2. Cơ sở lý luận về bồi dưỡng cán bộ quản lý đào tạo trực tuyến tại các trường đại học

2.2.1. Cơ sở lý luận về quản lý đào tạo trực tuyến tại các trường đại học

a. Đào tạo trực tuyến

Horton (2006) cho rằng, đào tạo trực tuyến là việc sử dụng các công nghệ thông tin và máy tính nhằm tạo ra các trải nghiệm học tập [12]. Theo Resta và Patru (2010), ngoài yếu tố công nghệ thì còn có một yếu tố nền tảng khác, đó chính là phương pháp dạy học được sử dụng trong quá trình thiết kế và triển khai các hoạt động dạy học qua đào tạo trực tuyến. Cụ thể hơn, Karl (2001) cho rằng, đào tạo trực tuyến là việc giảng dạy trong môi trường học tập mà người dạy và người học có sự cách biệt về thời gian hay không gian, hoặc cả hai [13]. Người dạy cung cấp nội dung khóa học thông qua các ứng dụng quản lý học tập (LMS, LCMS), các nguồn tài nguyên đa phương tiện, mạng Internet, hội thảo trực tuyến... còn người học nhận nội dung khóa học và tương tác với người dạy thông qua cùng các phương tiện kỹ thuật đó.

b. Quản lý đào tạo trực tuyến

Quản lý đào tạo là quản lý việc thực hiện mục tiêu, kế hoạch đào tạo, nội dung chương trình đào tạo, kết quả đào tạo, đồng thời cũng quản lý về cơ sở vật chất, trang thiết bị kỹ thuật phục vụ đào tạo và đội ngũ cán bộ phục vụ đào tạo. Tác giả Đặng Quốc Bảo cho rằng, quản lý đào tạo là quản lý các nhân tố tác động đến đào tạo bao gồm: Mục tiêu đào tạo; Nội dung đào tạo; Phương pháp đào tạo; Lực lượng đào tạo - giảng viên; Đối tượng đào tạo - người học; Hình thức tổ chức đào tạo; Điều kiện đào tạo; Môi trường đào tạo; Bộ máy tổ chức đào tạo; Quy chế đào tạo.

Như vậy, quản lý đào tạo trực tuyến là quá trình tác động có mục đích, có kế hoạch của chủ thể quản lý (gồm các cấp quản lý khác nhau từ ban giám hiệu, các phòng,

khoa, trung tâm đào tạo) lên các đối tượng quản lý (bao gồm giảng viên, sinh viên, cán bộ quản lý cấp dưới và cán bộ phục vụ đào tạo) để thực hiện các hoạt động đào tạo được ứng dụng các trang thiết bị điện tử, phần mềm, mạng viễn thông. Việc quản lý thông qua việc vận dụng các chức năng và phương tiện quản lý nhằm giúp quá trình đào tạo được vận hành một cách hiệu quả, nâng cao chất lượng công tác dạy và học trong giáo dục đào tạo.

2.2.2. Cơ sở lý luận về bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục ở các trường đại học

a. Khái niệm

Theo Từ điển Tiếng Việt: “Bồi dưỡng là làm cho tốt hơn, giỏi hơn”. Bồi dưỡng (fostering) là quá trình bổ sung những kiến thức mới cho những người đang giữ chức vụ, đang thực thi công vụ của một ngạch, bậc nhất định. Sau các khóa bồi dưỡng, sát hạch đạt yêu cầu, người học nhận được chứng chỉ (certificate) ghi nhận kết quả.

Như vậy, “Bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục tại các trường đại học” có thể được nhìn nhận là sự tác động của chủ thể quản lý giáo dục đến đối tượng quản lý để bổ sung, cập nhật những kiến thức, chuyên môn nghiệp vụ quản lý để cho họ được tăng thêm năng lực, phẩm chất và phát triển theo chiều hướng tốt hơn.

b. Vai trò hoạt động bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục ở các trường đại học

Đại hội XIII của Đảng nhấn mạnh: Tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Tiếp tục đổi mới đồng bộ mục tiêu, nội dung, chương trình, phương thức, phương pháp giáo dục và đào tạo theo hướng hiện đại, hội nhập quốc tế, phát triển con người toàn diện, đáp ứng những yêu cầu mới của phát triển kinh tế - xã hội, khoa học và công nghệ, thích ứng với cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Chú trọng hơn giáo dục đạo đức, năng lực sáng tạo và các giá trị cốt lõi, nhất là giáo dục tinh thần yêu nước, lòng tự hào, tự tôn dân tộc; khơi dậy khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc và bảo vệ vững chắc Tổ quốc Việt Nam Xã hội chủ nghĩa. Gắn giáo dục tri thức, đạo đức, thẩm mỹ, kỹ năng sống với giáo dục thể chất, nâng cao tầm vóc con người Việt Nam.

Trong đó, giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt có tính quyết định để thực hiện mục tiêu phát triển giáo dục: “Chú trọng đào tạo, đào tạo lại đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo”; “Đổi mới mạnh mẽ chính sách đãi ngộ, chăm lo xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt. Sắp xếp, đổi mới căn bản hệ thống các cơ sở đào tạo sư phạm, thực hiện đồng bộ các cơ chế, chính sách và giải pháp để cải thiện mức sống, nâng cao

trình độ và chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục”.

Trong bối cảnh thế giới ngày nay, cán bộ quản lý giáo dục đang đứng trước yêu cầu mới là nâng cao hiệu quả tương lai của nhà trường với ba định hướng: Toàn cầu hóa (phát huy nguồn tri thức toàn cầu), địa phương hóa (phát huy thế mạnh, bản sắc và truyền thống địa phương), cá biệt hóa (phát huy năng lực cá nhân người học).

Cán bộ quản lý giáo dục có vai trò của người điều hành một hệ thống lớn và phức tạp, đồng thời thực thi các chính sách giáo dục đa dạng và mềm dẻo để giải quyết một cách chủ động và sáng tạo các vấn đề mới nảy sinh như: Phân cấp quản lý, trách nhiệm xã hội, huy động nguồn lực, dân chủ hóa giáo dục, tin học hóa quản lý... Cán bộ quản lý giáo dục đóng vai trò quyết định trong việc đảm bảo thực hiện thành công chính sách giáo dục và nâng cao hiệu quả hoạt động giáo dục. Quản lý giáo dục hiện đại đã và đang có thêm nhiều nội dung mới, đòi hỏi cán bộ quản lý giáo dục phải tiếp nhận và biết vận dụng nhiều phương pháp và phương tiện quản lý hiện đại phù hợp và có hiệu quả. Do vậy, yêu cầu tất yếu cần làm hiện nay là nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục mà cách làm chủ yếu là thông qua đào tạo - bồi dưỡng.

c. Phương pháp bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục ở trường đại học

Để đạt được các mục tiêu giáo dục, lãnh đạo nhà trường cần phải xây dựng chiến lược giúp cho người quản lý nhận thức đúng đắn về thực trạng, vai trò và xu thế của đào tạo đại học trong hiện tại, qua đó họ có thể nắm bắt những yếu tố thuận lợi, hạn chế của những hình thức đào tạo, trong đó có đào tạo trực tuyến, nhằm quản lý, chỉ đạo, tổ chức các hoạt động phát huy được ưu điểm, hạn chế những nhược điểm, từ đó nâng cao hiệu quả của công tác quản lý. Bên cạnh đó, lãnh đạo nhà trường cần phải có giải pháp khiến cho người quản lý nhận thức đúng đắn, đầy đủ về vai trò, tầm quan trọng của hoạt động quản lý đào tạo để thực hiện các hoạt động điều hành, chỉ đạo theo đúng những yêu cầu, quy định của ngành giáo dục, đáp ứng nhu cầu của người học, của xã hội, nâng cao chất lượng đào tạo nói chung, và đào tạo trực tuyến nói riêng. Để đạt được mục tiêu này, các trường đại học có thể áp dụng một số các phương pháp sau:

- Tăng cường bồi dưỡng, tập huấn cho đội ngũ quản lý về kiến thức các loại hình giáo dục, về phương pháp quản lý công việc hiệu quả.

- Bồi dưỡng nâng cao kiến thức và khả năng ứng dụng công nghệ thông tin của đội ngũ cán bộ quản lý.

- Bồi dưỡng, tập huấn cho đội ngũ cán bộ quản lý về các yêu cầu, hình thức thực hiện hoạt động quản lý giáo dục có hiệu quả trong môi trường ứng dụng công nghệ.

2.3. Thực trạng bồi dưỡng cán bộ quản lý ở các trường đại học trong định hướng phát triển hình thức đào tạo trực tuyến

Trước những năm 2002, các tài liệu nghiên cứu, tìm hiểu về đào tạo trực tuyến và quản lý đào tạo trực tuyến không nhiều. Từ năm 2003-2004, việc nghiên cứu đào tạo trực tuyến được quan tâm hơn. Các hội nghị, hội thảo về công nghệ thông tin và giáo dục đều có đề cập nhiều đến đào tạo trực tuyến và khả năng áp dụng vào môi trường đào tạo ở Việt Nam như: Hội thảo khoa học quốc gia lần thứ nhất về nghiên cứu phát triển - ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông ICT/rda 2/2003, Hội thảo khoa học quốc gia lần II về nghiên cứu phát triển và ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông ICT/rda 9/2004, Hội thảo khoa học “Nghiên cứu và triển khai E- Learning” do Viện Công nghệ thông tin (Đại học Quốc gia Hà Nội) và Khoa Công nghệ thông tin (Đại học Bách khoa Hà Nội) phối hợp tổ chức đầu tháng 3 năm 2005, Hội thảo quốc tế về nghiên cứu khoa học trong lĩnh vực đào tạo từ xa do Trường Đại học Mở Hà Nội phối hợp với SEAMEO SEAMOLEC tổ chức đã đề xuất mô hình đào tạo trực tuyến cho Trường Đại học Mở Hà Nội. Đây là những hội thảo khoa học về đào tạo trực tuyến đầu tiên được tổ chức tại Việt Nam. Hiện nay, với việc ứng dụng công nghệ thông tin trong đào tạo, nhiều trường đại học nhất là các trường có loại hình đào tạo từ xa đã chuyển sang ứng dụng kết hợp đào tạo theo phương thức truyền thống cùng với phương thức trực tuyến, được gọi là mô hình học tập kết hợp (Blended learning). Nếu như trước đây, sinh viên học theo phương thức từ xa truyền thống thì với ứng dụng đào tạo trực tuyến, sinh viên có thể lựa chọn hình thức học tập phù hợp với nhu cầu và điều kiện của mình, một số học phần hay cả chương trình.

Tính đến năm 2021, Việt Nam có trên 17 trường đại học đang thực hiện chương trình đào tạo từ xa trình độ đại học trong tổng số 21 trường được Bộ Giáo dục và Đào tạo cấp phép. Đối tượng sinh viên theo học từ xa phần lớn là những người chưa có điều kiện học đại học chính quy; nhiều người ở các địa bàn vùng sâu, vùng xa; các địa phương có nhu cầu nâng cao trình độ, hoàn thiện văn bằng và đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động cho cán bộ, người dân. Tại các tỉnh, thành phố lớn, đối tượng tuyển sinh đào tạo từ xa đa số là những người đã có 1 bằng đại học chính quy muốn học văn bằng 2 hoặc những người đã có việc làm muốn học để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phục vụ cho công việc.

Mặc dù các trường đại học đều muốn phát triển hoạt động giảng dạy trực tuyến, nhưng mức độ ứng dụng công nghệ thông tin trong đào tạo từ xa ở các trường khác nhau tùy vào phương thức tổ chức đào tạo (phụ trợ kết hợp giữa trực tuyến và truyền thống hay đào tạo trực tuyến là chính yếu). Các hình thức về cơ bản gồm: 1) Đào tạo trực tuyến hỗ trợ một số học phần/môn học

cho chương trình đào tạo từ xa truyền thống; 2) Đào tạo trực tuyến hỗ trợ cho giảng dạy chương trình đào tạo từ xa truyền thống thông qua hệ thống bài giảng điện tử và bài tập trắc nghiệm luyện tập; 3) Đào tạo trực tuyến chiếm chủ yếu cho hoạt động dạy - học và tương tác giảng viên-sinh viên-sinh viên.

Tại Việt Nam, đào tạo trực tuyến đã được triển khai ở nhiều trường đại học. Giai đoạn 2013-2018, Việt Nam đứng thứ 4 thế giới về tốc độ phát triển E-learning. Hiện nay, có 16 cơ sở giáo dục đại học tại Việt Nam cung cấp các khóa học trực tuyến hoàn toàn, kết hợp hoặc một phần các môn học. Đào tạo trực tuyến đơn giản và dễ tiếp cận người học, linh hoạt, chủ động định hướng, tùy biến học tập,... Theo Vũ Hữu Đức, một trong những yếu tố dẫn đến tốc độ phát triển nhanh chóng này là mức chi cho giáo dục của Chính phủ và người dân cao, tỉ lệ người dùng Internet cao, Việt Nam đang ở thời kì dân số vàng. Báo cáo cho thấy, năm 2018, người dân Việt Nam chi 9 tỉ USD cho giáo dục. Chi tiêu cho giáo dục chiếm gần 1/2 tổng chi tiêu của gia đình. Theo khảo sát hơn 30 website E-learning tiêu biểu của Công ti More (www.idgvv.com.vn) cho thấy, hoạt động đào tạo trực tuyến tại Việt Nam cung cấp chủ yếu 4 nhóm dịch vụ sau: Cung cấp khóa học ngoại ngữ, các chương trình ôn thi/bài giảng kiến thức phổ thông (cấp 2, cấp 3) và khóa học kĩ năng. Do đó, mức độ áp dụng giảng dạy trực tuyến tại các trường đại học chưa là hoạt động chủ yếu. Hiện nay, mới chỉ có một số trường tổ chức đào tạo trực tuyến là phương thức chính cho hoạt động dạy-học và tương tác giảng viên-sinh viên-sinh viên gồm các trường: Đại học FPT, Đại học Trà Vinh, Đại học Kinh tế Quốc dân, Đại học Duy Tân, Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Thái Nguyên và Trường Đại học Mở Hà Nội. Học viện Bưu chính viễn thông tổ chức hoạt động đào tạo kết hợp giữa đào tạo trực tuyến với đào tạo từ xa ứng dụng công nghệ ở mức độ chuyên sâu theo đặc thù của ngành.

Mặc dù vậy, phương pháp giảng dạy - học tập trực tuyến là một hướng đi có nhiều triển vọng tại Việt Nam. Đây cũng là một vấn đề giáo dục nhận được nhiều sự quan tâm của các cấp lãnh đạo. Thực hiện Đề án đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong các hoạt động của ngành Giáo dục, Bộ Giáo dục và Đào tạo cho biết, hiện đã có hơn 7.000 bài giảng E-learning (đào tạo trực tuyến) và gần 200 đầu sách giáo khoa được số hóa và chia sẻ trên internet. Theo báo cáo của Edtech UK, London & Partners, năm 2020, mức đầu tư cho ngành công nghệ giáo dục toàn cầu dự kiến khoảng 129 tỉ Bảng Anh. Trong đó, khu vực Châu Á - Thái Bình Dương sẽ chiếm 54% thị trường công nghệ giáo dục (Edutech). Việt Nam được đánh giá nằm trong top 10 thị trường có tốc độ tăng trưởng E-learning lớn nhất thế giới với tỉ lệ tăng trưởng 44,3% trong năm 2018. Theo đánh giá của KEN RESEARCH, thị trường Edutech

của Việt Nam có thể đạt giá trị 3 tỉ USD vào năm 2023.

Với phương thức đào tạo trực tuyến, người học chủ yếu tự học trên môi trường học tập qua mạng với hệ thống học liệu điện tử, sử dụng các công cụ trên phần mềm để thao tác học tập, được sự hướng dẫn không trực tiếp của giảng viên. Do vậy, đội ngũ nhân lực hỗ trợ đào tạo trực tuyến có vai trò rất quan trọng để hỗ trợ cho giảng viên, sinh viên thực hiện các hoạt động biên soạn bài giảng, học liệu; các hoạt động giảng dạy, học tập trên môi trường trực tuyến. Các yêu cầu đối với đội ngũ nhân lực hỗ trợ đào tạo trực tuyến được các trường đặt ra như: Hiểu biết cơ bản về công nghệ thông tin, internet và đào tạo trực tuyến; nắm vững quy trình tổ chức đào tạo trực tuyến; có kỹ năng làm việc trên môi trường công nghệ và trực tuyến (như đăng nhập hệ thống, sử dụng các công cụ làm việc trực tuyến, tương tác với sinh viên qua diễn đàn và lớp học trực tuyến đồng bộ,...). Tùy theo cách thức tổ chức đào tạo trực tuyến, các trường đã xây dựng đội ngũ nhân lực hỗ trợ đào tạo trực tuyến gồm: Đội ngũ quản trị hệ thống, đội ngũ thiết kế học liệu, đội ngũ hỗ trợ kỹ thuật, đội ngũ cố vấn học tập/quản lý học tập, đội ngũ giáo vụ, đội ngũ quản lý lớp học phần online... Ở một số trường, triển khai đào tạo trực tuyến là phương thức chính, đội ngũ nhân sự hỗ trợ đào tạo trực tuyến được chú trọng tuyển dụng và phát triển hơn. Đối với những trường thuê dịch vụ hạ tầng công nghệ bên ngoài chủ yếu sử dụng đội ngũ hỗ trợ kỹ thuật, phục vụ đào tạo của đơn vị đối tác.

Tuy nhiên, cho đến thời điểm hiện tại, chất lượng nguồn nhân lực trong việc quản lý đào tạo trực tuyến tại Việt Nam vẫn còn nhiều bất cập. Những đòi hỏi về trình độ công nghệ thông tin cao cùng các phương pháp quản lý hiện đại đã khiến nhiều cán bộ chịu nhiều áp lực lớn trong quá trình chuyển đổi. Để giải quyết vấn đề này, nhiều trường đại học đã đưa ra các giải pháp nhằm đạt được hiệu quả cao hơn trong giảng dạy từ xa, nhưng vẫn còn nhiều tồn tại, gây ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng đào tạo trực tuyến. Cụ thể như sau:

- Căn cứ vào số lượng quy mô sinh viên, các trường đã và đang tiếp tục phát triển đội ngũ nhân lực hỗ trợ đào tạo trực tuyến về số lượng, chất lượng để đáp ứng yêu cầu đào tạo. Đội ngũ nhân lực hỗ trợ đào tạo trực tuyến tùy theo vị trí công việc được tập huấn về phương pháp và kỹ năng làm việc trên môi trường trực tuyến, quy trình tổ chức đào tạo trực tuyến và yêu cầu đối với hoạt động hỗ trợ đào tạo. Đây là một hướng đi đang được nhiều trường đại học chọn lựa, nhưng sự vướng mắc về chuyên môn, trình độ lao động và áp lực về tài chính đã tạo ra những rào cản, khiến cho giải pháp này chưa phát huy được hết những tác dụng như kì vọng.

- Việc lập kế hoạch tuyển dụng, tập huấn, bồi dưỡng đội ngũ nhân lực hỗ trợ đào tạo trực tuyến được các trường thực hiện hàng năm căn cứ vào quy mô sinh viên. Kế hoạch tập trung vào nhu cầu về số lượng nhân

sự hỗ trợ, các vị trí hỗ trợ đào tạo, các hoạt động tập huấn, bồi dưỡng đội ngũ nhân lực hỗ trợ đào tạo trực tuyến. Kế hoạch được xây dựng hướng đến giải pháp nhằm đảm bảo chất lượng dịch vụ đào tạo, giúp người học duy trì việc học tập đạt hiệu quả tốt; hỗ trợ giảng viên thực hiện hoạt động giảng dạy có chất lượng. Tuy nhiên, có một số trường tổ chức đào tạo trực tuyến hỗ trợ cho đào tạo từ xa nên việc lập kế hoạch tuyển dụng, tập huấn, bồi dưỡng đội ngũ nhân lực hỗ trợ đào tạo trực tuyến còn chưa được chú trọng.

- Việc tổ chức tuyển dụng đội ngũ nhân lực hỗ trợ đào tạo trực tuyến căn cứ vào nhu cầu sử dụng đáp ứng quy mô và yêu cầu công việc ở các vị trí cần thiết; tổ chức tập huấn về những quy định nhiệm vụ và quy trình tổ chức đào tạo trực tuyến, kiến thức cơ bản về công nghệ thông tin, về internet, về đào tạo trực tuyến, về phương pháp thiết kế học liệu điện tử; kỹ năng làm việc trên môi trường công nghệ và trực tuyến. Tuy nhiên, ở nhiều trường đại học, hoạt động bồi dưỡng, cập nhật kỹ năng mới cho đội ngũ nhân lực hỗ trợ đào tạo trực tuyến chưa được duy trì thường xuyên, khiến cho các cán bộ quản lý khó cập nhật bổ sung những nội mới để đáp ứng những yêu cầu trong sự thay đổi, phát triển nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ hỗ trợ đào tạo.

- Việc chỉ đạo công tác tuyển dụng, tập huấn đội ngũ nhân lực hỗ trợ đào tạo trực tuyến được triển khai nghiêm túc theo đúng qui định, công khai nhằm bảo đảm chất lượng đội ngũ nhân lực hỗ trợ đào tạo trực tuyến. Tuy nhiên, việc chỉ đạo về phát triển, đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ còn như chưa thực hiện thường xuyên, ít hiệu quả; các chính sách, chế độ đối với đội ngũ nhân lực hỗ trợ đào tạo trực tuyến ở một số nơi còn chưa phù hợp với năng lực, yêu cầu công việc và đặc thù công việc.

- Xác định vai trò của đội ngũ nhân lực hỗ trợ đào tạo trực tuyến trong việc vận hành các khóa học trực tuyến, hỗ trợ công tác dạy và học trên môi trường trực tuyến, các trường đã coi trọng quá trình kiểm tra, đánh giá hoạt động của đội ngũ nghiêm túc thông qua theo dõi trực tiếp và qua phản hồi của giảng viên, sinh viên. Tuy nhiên, quá trình kiểm tra, đánh giá chưa được thực hiện thường xuyên và chưa chặt chẽ, chưa có tiêu chí cụ thể dẫn đến chất lượng đội ngũ nhân lực hỗ trợ đào tạo trực tuyến ở các vị trí còn chưa đồng đều.

3. Kết luận

Đào tạo trực tuyến là một xu thế phát triển không chỉ ở Việt Nam mà trên toàn thế giới, hướng tới xã hội hóa học tập. Tuy nhiên, để phát triển hình thức đào tạo này, đòi hỏi cần có sự phối hợp làm tốt các giải pháp đồng bộ giữa các cơ quan chức năng, các trường đại học, đội ngũ giảng viên và ý thức, trách nhiệm của người học. Trong quá trình phát triển đào tạo trực tuyến, vai trò của các cán bộ quản lý là vô cùng quan trọng. Vì vậy,

các trường đại học cần đầu tư nhiều hơn cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ quản lý, thông qua các hoạt động như: Tăng cường bồi dưỡng, tập huấn cho đội ngũ quản lý về giáo dục từ xa, về đào tạo trực tuyến, về ứng dụng công nghệ thông tin trong đào tạo; Bồi dưỡng nâng cao kiến thức của đội ngũ cán bộ quản lý về công nghệ thông tin và ứng dụng công nghệ thông tin trong quản

lý đào tạo trực tuyến; Bồi dưỡng, tập huấn cho đội ngũ cán bộ quản lý về các yêu cầu, hình thức thực hiện hoạt động quản lý đào tạo trực tuyến có hiệu quả trong môi trường ứng dụng công nghệ. Đây chính là một trong những yếu tố quan trọng, giúp cho các trường đại học có thể tổ chức thành công hoạt động đào tạo trực tuyến trong tương lai.

Tài liệu tham khảo

- [1] Annemieke C., Annegret G., Jo Coldwell, Jamie M, (2008), *Perceptions of Roles and Responsibilities in Online Learning: A Case Study Deakin University, Victoria, Australia*, Interdisciplinary Journal of E-Learning and Learning Objects, Australia.
- [2] Wheelen T., Hunger D, (2008), *Strategic management and business policy*, Person International Edition, eleventh edition, USA.
- [3] Uvasara, D., Heshan, I, (2010), *E-Learning in Agriculture Higher Education: A Case Study*, Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies (JETERAPS), Scholarlink Research Institute Journals (2), p.80-83.
- [4] Bussakorn Cheawjindakarn - Praweenya Suwannatthachote - Anuchai Theeraroungchaisri, (2012), *Critical Success Factors for Online Distance Learning in Higher Education: A Review of the Literature*, Creative Education Vol.3, Supplement, p.61-66.
- [5] Nguyễn Hồng Minh, (17/8/2017), *Cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 và những vấn đề đặt ra đối với hệ thống giáo dục nghề nghiệp ở Việt Nam*, <http://caodangquany1.edu.vn/cuoc-cach-mang-cong-nghiep-4-0-va-nhung-van-de-dat-ra-doi-voi-he-thong-giao-duc-nghe-nghiep-viet-nam.htm>.
- [6] Thâm Vinh Hoa - Ngô Quốc Diệu (đồng chủ biên), (2008), *Tôn trọng trí thức, tôn trọng nhân tài - kể lớn trăm năm chấn hưng đất nước*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [7] Đỗ Minh Cường, (2009), *Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [8] Phạm Văn Thuần, (2010), *Quản lý đội ngũ giảng viên trong đại học đa ngành, đa lĩnh vực ở Việt Nam theo quan điểm tự chủ và trách nhiệm xã hội*, Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [9] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2013), *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về lãnh đạo và quản lý giáo dục trong thời kỳ đổi mới*, NXB Văn hoá - Thông tin, Hà Nội
- [10] Nguyễn Duy Hưng, (2014), *Quản lý chất lượng bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục, Trường Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [11] Lưu Xuân Mới, (2013), *Đào tạo - bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục trong xu thế đổi mới và hội nhập*, Tạp chí Quản lý Giáo dục, số 31, tr.32-35.
- [12] Horton, W, (2006), *E-learning by Design*, John Wiley & Sons, San Francisco.
- [13] Karl, K, (2001), *Virtuality on the Students' and on the Teachers' sides: A Multimedia and Internet based International Master Program*, Proceedings on the 7th International Conference on Technology Supported Learning and Training -- Online Educa, Berlin, pp.133-136.
- [14] Lê Quang Sơn, (2010), *Những vấn đề của quản lý đào tạo theo học chế tín chỉ ở Trường Đại học Sư phạm*, Tạp chí Khoa học và Công nghệ, 6(41), Trường Đại học Sư phạm - Đại học Đà Nẵng.
- [15] UNESCO, (1994), *Higher Education Staff Development: Directions for the 21st Century*.
- [16] UNESCO, (2006), *Higher Education Staff Development for the 21st Century*.

AN OVERVIEW OF RESEARCH ISSUES ON FOSTERING EDUCATIONAL MANAGERS AT UNIVERSITIES IN THE DIRECTION OF DEVELOPING THE FORM OF ONLINE EDUCATION

Pham Huu Thanh Hoi

Email: hoitccb@gmail.com
Ministry of Industry and Trade
54 Hai Ba Trung, Hoan Kiem, Hanoi, Vietnam

ABSTRACT: *Online education is becoming a new teaching and learning trend in the world and in Vietnam because of its preeminent features. However, besides the advantages of easy access to knowledge, online education has obstacles which affects the quality of teaching. Therefore, in order to develop this form of training, it is necessary to have good coordination and synchronous solutions among authorities, universities, lecturers, and the awareness and responsibility of students. In particular, the role of managers is extremely important, so universities need to invest more in improving the quality of this workforce, thereby creating a solid foundation for providing quality educational products through an online platform.*

KEYWORDS: Online education, management team, higher education.