



QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ GIÁO DỤC: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN NƯỚC TA

• PGS.TS. ĐẶNG BÁ LÂM

Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục

Quản lý giáo dục (QLGD) có hai bình diện lớn là quản lý nhà nước (QLNN) (bình diện vĩ mô) và quản lý nhà trường (bình diện vi mô). Trước thời kì đổi mới, khi tất cả các trường đều thuộc sở hữu của nhà nước thì ranh giới giữa hai bình diện này không rõ rệt lắm. Người hiệu trưởng công cũng chính là người đại diện của nhà nước tại trường mình. Nhưng sau khi đổi mới, nhất là từ lúc trong ngành Giáo dục (GD) xuất hiện nhiều loại hình trường, lớp, cơ sở GD không phải của nhà nước (như trong kinh tế xuất hiện nhiều doanh nghiệp không thuộc sở hữu của nhà nước) thì cần phân biệt rõ hai bình diện này. Bài này đặt trọng tâm ở bình diện QLNN về GD.

1. QLNN về GD - khái niệm và phạm vi

Theo Từ điển bách khoa về GD học, khái niệm QLNN về GD được giải nghĩa là việc "Thực hiện công quyền để quản lý các hoạt động GD trong phạm vi toàn xã hội". Có thể hiểu một cách tường minh hơn như sau :

Quản lý nhà nước về GD là việc nhà nước thực hiện quyền lực công để điều hành, điều chỉnh toàn bộ các hoạt động GD trong phạm vi toàn xã hội nhằm thực hiện mục tiêu GD của quốc gia.

Trong khái niệm QLNN về GD nổi lên 3 bộ phận chính, đó là chủ thể, đối tượng và mục tiêu QLNN về GD. Chủ thể QLNN về GD là các cơ quan quyền lực nhà nước (cơ quan lập pháp, cơ quan hành pháp, cơ quan tư pháp) được phân công theo quy định pháp luật. Chủ thể trực tiếp là bộ máy quản lý GD từ trung ương đến cơ sở được cụ thể hoá ở Điều 100 của Luật GD 2005. Đối tượng của QLNN về GD là hệ thống GD quốc dân, hoặc rộng hơn là mọi hoạt động GD trong phạm vi toàn xã hội. Như vậy, hiệu trưởng trường ngoài công lập không thực hiện chức năng QLNN mà ngược lại là đối tượng quản lý nhà nước về GD. Mục tiêu QLNN về GD bảo đảm tuân thủ các quy định pháp luật trong các hoạt động GD, để thực hiện được mục tiêu nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài cho xã hội, hoàn thiện và phát triển nhân cách

của công dân. Ở mỗi cấp học và trình độ đào tạo mục tiêu này được cụ thể hoá trong Luật GD và Điều lệ nhà trường.

Xuất phát từ khái niệm QLNN về GD cùng với việc phân tích các tính chất, đặc điểm và nguyên tắc QLNN về GD có thể rút ra :

QLNN về GD là việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền do nhà nước quy định, phân cấp trong các hoạt động quản lý GD các cấp. QLNN về GD thực chất là quản lý các hoạt động hành chính-GD, vì vậy nó có hai mặt thâm nhập vào nhau, đó là quản lý hành chính sự nghiệp GD và quản lý chuyên môn trong quá trình sư phạm. Cách xác định đó cho phép phân biệt rõ QLNN với quản lý của nhà trường, được hiểu là "thực hiện hoạt động QLGD trong tổ chức nhà trường và chịu sự tác động của những chủ thể quản lý bên trên nhà trường nhằm hướng dẫn và tạo điều kiện cho hoạt động của nhà trường và các mối liên hệ bên ngoài nhà trường, các thực thể trong cộng đồng, nhằm xây dựng những định hướng về sự phát triển của nhà trường và hỗ trợ, tạo điều kiện cho nhà trường phát triển.

Nếu xem QLNN như là một hệ thống thì QLNN về GD cũng là một hệ thống, bao gồm các cơ chế, tổ chức bộ máy quản lý và đội ngũ cán bộ - công chức quản lý GD ở các cấp. Ba bộ phận này có mối liên hệ và tác động qua lại với nhau rất chặt chẽ.

Cơ chế quản lý GD là tập hợp hệ thống các chính sách, nguyên tắc, quy chế, chế độ, v.v... quy định các mối quan hệ, cách thức vận hành các hoạt động quản lý ở các cấp, giữa chủ thể và đối tượng quản lý trong hoạt động GD. Cơ chế quản lý được thể hiện qua hệ thống các văn bản pháp luật điều tiết, điều chỉnh các quan hệ trong hoạt động GD. Nó có vai trò gắn kết các thành phần trong hệ thống quản lý, hướng các hoạt động quản lý vào các mục tiêu quản lý. Thiếu cơ chế quản lý thì hệ thống không thể vận hành được.

Tổ chức bộ máy QLNN về GD là hệ thống các cơ quan công quyền từ TW đến các địa phương do nhà nước thành lập để thực thi công

việc quản lý trong lĩnh vực GD. Bộ máy này được phân cấp, phân công trên cơ sở các định chế nhà nước và các cơ chế QLGD đã được thiết lập. Bộ máy ở mỗi cấp vừa là chủ thể quản lý của cấp đó vừa là đối tượng quản lý của các cấp cao hơn. Mỗi kiểu tổ chức bộ máy quản lý đều ứng với một kiểu thể chế nhà nước và cơ chế vận hành. Mỗi một thể chế nhà nước và cơ chế quản lý có bộ máy tổ chức quản lý tương ứng.

Đội ngũ cán bộ và công chức QLGD là những người đang làm việc trong các cơ quan quản lý nhà nước về GD các cấp. Đây là nhân tố có tác động quyết định trực tiếp đến chất lượng và hiệu quả của công tác QLNN về GD. Năng lực của người QLGD được hình thành và phát triển thông qua đào tạo, huấn luyện và tích lũy kinh nghiệm trong thực tiễn công tác. Quản lý nói chung và QLGD đang trở thành một nghề chuyên biệt. Người quản lý phải có các phẩm chất, năng lực phù hợp và phải có đào tạo hoặc bồi dưỡng về nghiệp vụ quản lý.

Nội dung QLNN về GD liên quan đến các thành tố tạo nên các hoạt động GD.

Hiến pháp nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam năm 1992 đã xác định: "Nhà nước thống nhất quản lý hệ thống GD quốc dân về mục tiêu, chương trình, nội dung, kế hoạch GD, tiêu chuẩn giáo viên, quy chế thi cử và hệ thống văn bằng" (Điều 36).

Luật GD năm 2005, tại Điều 99 đã chi tiết hoá nội dung QLNN về GD.

Đối chiếu với các lý thuyết về quản lý, những nội dung trên thuộc các chức năng của quản lý sau: kế hoạch (Khoản 1), pháp chế (Khoản 2, 3), tổ chức (Khoản 6, 7, 8, 9, 10), kiểm tra, đánh giá (Khoản 4,5, 11, 12). Về tổ chức hay chủ thể QLNN về GD, Luật GD đã ghi: Cơ quan QLNN về GD là:

1) Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về GD

2) Bộ GD-ĐT chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về GD.

3) Các Bộ, cơ quan ngang Bộ phối hợp với Bộ GD-ĐT thực hiện QLNN về GD theo quy định của Chính phủ.

4) Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện QLNN về GD theo sự phân cấp của Chính phủ và có trách nhiệm bảo đảm các điều kiện về tài chính, cơ sở vật chất, đội ngũ nhà giáo, thiết bị dạy học của các trường công lập thuộc phạm vi quản lý, đáp ứng yêu cầu mở rộng quy mô, nâng

cao chất lượng và hiệu quả GD tại địa phương (Luật GD sửa đổi - 2005).

2. Các mô hình QLGD

Điều khó khăn khi bàn về mô hình QLGD là đôi khi người ta dùng những từ khác nhau để chỉ các mô hình tương tự hoặc dùng cùng một từ để chỉ các cách tiếp cận khác nhau.

Cuthbert (1984) đã giải thích sự thiếu rõ ràng đó như sau: Nghiên cứu GD là một thứ chiết trung, người ta vay mượn các mô hình từ nhiều môn khoa học khác và đôi khi chỉ nhằm giải thích một số tính chất đơn nhất của cơ sở GD.

Để hoàn chỉnh các mô hình QLGD đang có cần sắp xếp và phân loại chúng. T. Bush chia ra làm 6 mô hình QLGD chính, với các mức độ áp dụng khác nhau tùy theo cấp bậc học. Đó là:

- 1) Mô hình chính thức (Formal)
- 2) Mô hình tập thể (Collegial)
- 3) Mô hình chính trị (Political)
- 4) Mô hình chủ quan (Subjective)
- 5) Mô hình mập mờ (Ambiguity)
- 6) Mô hình văn hoá (Cultural)

Mô hình chính thức chiếm vị trí áp đảo trong giai đoạn đầu của sự phát triển lý thuyết QLGD. Cấu trúc hình thức, cách ra quyết định từ trên xuống được coi là quan điểm trung tâm của cách quản lý có hiệu quả. Tuy nhiên từ những năm 1970 người ta nhận ra rằng đây là mô hình phiến diện và chỉ cho hiệu quả thô. Năm mô hình sau là những ý định bổ sung cho những khiếm khuyết của mô hình chính thức, đưa ra những cách nhìn đa dạng, có thể tạo ra những cơ sở trong quan niệm, nhưng lại giúp tạo ra sự cân bằng trong nhận thức và xử lý thực tiễn.

Mô hình tập thể quảng bá sự tham gia của giảng viên vào việc ra quyết định. Mô hình văn hoá nhấn mạnh các giá trị và niềm tin. Mô hình chủ quan nhấn mạnh ý nghĩa của nhận thức cá nhân. Những quan điểm này được công chúng hoan nghênh nhưng có thể làm cho các nhà lãnh đạo lúng túng, khi muốn áp đặt ý tưởng của riêng mình cho tổ chức. Sự phức tạp tăng lên của các tổ chức GD lại có thể dẫn người ta đến mô hình mập mờ, trong đó nhấn mạnh sự hỗn loạn, vô chính phủ, vì vậy nó ít trợ giúp cho những nhà QLGD tìm lối thoát trong lúc khó khăn.

Người ta còn có thể so sánh chi tiết hơn sáu mô hình trên các bình diện: mục đích, cấu trúc tổ chức, lãnh đạo trong sơ đồ sau:

Sơ đồ: So sánh các mô hình

Các yếu tố Quản lí	Kiểu mô hình					
	<i>Chính thức</i>	<i>Tập thể</i>	<i>Chính trị</i>	<i>Chủ quan</i>	<i>Mập mờ</i>	<i>Văn hoá</i>
Cấp độ xác định mục đích	Cơ sở GD (trường)	Trường	Bộ phận (dưới trường)	Cá thể	Không rõ	Trường hoặc bộ phận
Quá trình xác định mục đích	Do lãnh đạo	Thoả thuận	Xung đột	Có vấn đề. Có thể do lãnh đạo áp đặt	Không dự tính được	Dựa trên giá trị tập thể
Quan hệ giữa mục đích và quyết định	Quyết định dựa trên mục đích	Quyết định dựa trên mục đích được thoả thuận	Quyết định dựa trên mục đích của các liên minh áp đảo	Hành vi cá nhân dựa trên mục tiêu cá thể	Quyết định không liên quan đến mục đích	Quyết định dựa trên mục đích của cá chức và bộ phận
Bản chất của quá trình quyết định	Hợp lí	Tập thể	Chính trị	Cá thể	Mơ hồ lớn	Hợp lí trong khuôn khổ giá trị
Bản chất của cấu trúc	Thực tế khách quan thang bậc	Thực tế khách quan bên lề	Lập ra cho các xung đột đơn vị	Cấu trúc thông qua tương tác cá thể	Có vấn đề	Biểu thị vật chất văn hoá
Liên kết với môi trường	Có thể đóng hoặc mở. Trách nhiệm của lãnh đạo	Trách nhiệm bị che lấp do chia sẻ việc ra quyết định	Những thực tế bên ngoài không ổn định trợ giúp như các nhóm lợi ích	Nguồn gốc của những cách hiểu cá thể	Nguồn gốc của sự không xác định	Nguồn gốc của giá trị niềm tin
Phong cách lãnh đạo	Lãnh đạo xác định mục đích và đề xuất chính sách	Lãnh đạo tìm kiếm và thúc đẩy sự đồng thuận	Lãnh đạo vừa là người tham gia vừa là người trung gian	Có vấn đề. Có thể coi là một dạng kiểm tra	Có thể là khéo léo và không bị cản trở	Tượng trưng

Sáu mô hình là sáu cách nhìn khác nhau vào trường học. Chúng giống như sáu cửa sổ để nhìn vào nhà trường từ các phía khác nhau. Mỗi một góc nhìn cung cấp một bức tranh có giá trị về bản chất và cách quản lí nhà trường, nhưng không góc độ nào cung cấp được một bức tranh tổng thể. Sáu cách tiếp cận đều đưa ra những phân tích có giá trị, nhưng sự thích hợp của cách tiếp cận phụ thuộc vào hoàn cảnh. Không một cách tiếp cận nào là thích hợp với mọi hoàn cảnh. Tuy mỗi mô hình khác nhau về các cách xem xét, nhưng nếu phối hợp chúng lại với nhau, sẽ tạo được một bức tranh tổng hợp về bản chất của QLGD.

Thao tác để xây dựng cơ sở lí thuyết và mô hình là trừu tượng hoá. Nắm bắt một vài khía cạnh chính, tạm thời bỏ qua những khía cạnh khác để suy diễn đến tận cùng, làm bật ra một vài bản chất của sự vật và hiện tượng. Vì vậy, không thể kỳ vọng một mô hình nào đó nắm bắt mọi thực tiễn trong QLGD. Mỗi phương diện của

lí thuyết có thể biểu thị với một tỉ lệ nào đấy trong một tổ chức GD. Mức độ áp dụng của mỗi cách tiếp cận thay đổi theo sự việc, tình huống và người tham gia. Giá trị của cách tiếp cận phụ thuộc vào các yếu tố sau :

- a. Quy mô của tổ chức.
- b. Cấu trúc của tổ chức.
- c. Thời gian hiện hữu để quản lí.
- d. Sự hiện hữu của các nguồn lực.
- đ. Môi trường bên ngoài.

Sự không thích hợp của từng mô hình khi áp dụng vào thực tiễn làm nảy sinh ý định tìm một mô hình tổng hợp có thể tích hợp các quan điểm với nhau và đưa ra được một khuôn khổ phân tích hài hoà. Quá trình này đã trải qua nhiều giai đoạn đầy gian nan và hiện đang được tiếp tục.

Tuy các mô hình trình bày những cách tiếp cận khác nhau trong QLGD và ý đồ tổng hợp chúng lại mới chỉ ra được một ít quan hệ giữa chúng nhưng lúc nào thì thử thách cuối cùng của lí thuyết cũng là thực tiễn. Lí thuyết mà khô cứng

và tách rời thực tiễn thì không trợ giúp gì được cho việc cải tiến QLGD và nâng cao chất lượng hoạt động của nhà trường.

Ở đây, có một chút hoài nghi về tiềm năng của lí thuyết trong việc biến đổi thực tiễn. Thông thường những người quản lí một cách ngấm ngầm bị lôi cuốn vào quá trình lí thuyết khi quyết định chính sách hay đáp ứng các sự kiện. Bởi con người ta thường suy nghĩ trước mỗi hành động. Vấn đề là ở chỗ có ý thức suy nghĩ một cách khoa học hay không.

Lí thuyết cung cấp cơ sở phân tích để xác định cách đáp ứng các sự kiện và giúp cho việc phân tích thông tin quản lí. Không thể để bản thân sự kiện tự nói lên điều gì, chúng cần có một khung lí thuyết để phân tích và làm rõ ý nghĩa của chúng.

Sự đa dạng của các mô hình nói lên rằng không một lí thuyết nào đủ sức để hướng dẫn thực tiễn. Người quản lí cần phát triển quản lí đa chiều để có thể lựa chọn cách tiếp cận thích hợp nhất trong những vấn đề cụ thể và tránh cái nhìn phiến diện.

Có thể minh họa cách tiếp cận này bằng nhiệm vụ chủ toạ một cuộc họp: Mở đầu cuộc họp có thể theo mô hình tập thể, đặc biệt là trong cộng đồng GD. Nếu sau một thời gian thảo luận không đạt được sự nhất trí thì người chủ toạ có thể chuyển qua mô hình chính trị trong thương thảo để tiến tới sự thoả hiệp. Nếu kết quả thảo luận mâu thuẫn với chính sách đang điều hành thì có thể cần phải nhấn mạnh trách nhiệm là điểm trung tâm của mô hình chính thức. Cũng có thể trong quá trình thảo luận có người tham dự nói lên quan điểm và tâm trạng riêng của mình trước một sự kiện nào đấy, đó lại là hình ảnh của mô hình chủ quan. Cũng có thể có những sự mập mờ trong lúc phân tích: một sự kiện nhìn ở khía cạnh này thì thế này, nhưng nhìn ở một khía cạnh kia sẽ có thể khác. Người chủ toạ phải tìm cách đảm bảo không khí thảo luận các đề xuất theo hướng phù hợp với văn hoá tổ chức.

Vì vậy người quản lí cần rèn luyện kĩ năng kết hợp kinh nghiệm thực tiễn với sự hiểu biết các mô hình quản lí, đặc trưng và các hạn chế của chúng để vận dụng vào các tình huống cụ thể một cách thích hợp.

3. Đổi mới QLNN về GD ở nước ta

Theo quan điểm biện chứng, đổi mới là quá trình liên tục, có tính kế thừa và tiếp tục phát triển ở các tầng bậc cao hơn của các sự vật và hiện tượng trong đời sống tự nhiên và xã hội. GD là một loại hình hoạt động xã hội rộng lớn cũng luôn luôn biến đổi và phát triển theo quá trình phát triển của đời sống xã hội trong các hình thái

kinh tế - xã hội khác nhau; theo trình độ phát triển của các nền văn minh nông nghiệp, công nghiệp và tin học. Tuy nhiên do đặc thù về tính chất và nội dung nên GD có tính kế thừa và ổn định tương đối trong các giai đoạn phát triển của lịch sử.

Đổi mới QLNN về GD là quá trình chuyển đổi toàn diện từ nhận thức, tư duy quản lí cho đến các chính sách, cơ chế, nội dung, phương thức, biện pháp, công cụ QLNN về GD v.v... cho phù hợp với những chuyển đổi về phát triển kinh tế - xã hội, chính trị, văn hoá, v.v... trong giai đoạn phát triển của đất nước. Quá trình đổi mới QLNN về GD kế thừa những thành quả của giai đoạn trước và tiếp tục phát triển cho phù hợp với bối cảnh mới trong nước và quốc tế.

QLGD đang đứng trước những thách thức lớn. Là khâu quan trọng và khó khăn nhất, QLGD cần phải sớm đổi mới để khắc phục nhanh chóng những yếu kém hiện nay. Chiến lược PTGD 2001-2010 coi đây là khâu đột phá. Điều cốt lõi của QLGD là xây dựng được các chính sách quốc gia về GD đúng đắn nhằm giải quyết tốt mối quan hệ giữa nhà nước, nhà trường, xã hội và người học, đáp ứng lợi ích của cá nhân và gia đình người học, của cơ sở GD và rộng hơn là của xã hội, tạo động lực để GD phát triển đúng hướng, có chất lượng và hiệu quả.

Đổi mới QLGD nói chung và QLNN về GD nói riêng là một vấn đề cấp bách, quan trọng của GD nước ta để phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Nội dung quản lí nhà nước cần được tiếp tục bổ sung và hoàn thiện cho phù hợp với yêu cầu mới của sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội cũng như GD và đào tạo.

Đổi mới QLNN về GD cần được đặt trong bối cảnh chung, đổi mới toàn diện thể chế chính trị-xã hội, chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, hội nhập khu vực và quốc tế.

Kinh nghiệm quốc tế và những triết lí GD hiện đại, mô hình quản lí GD mới tương thích với giai đoạn phát triển mới của nền kinh tế - xã hội nước ta và xây dựng xã hội học tập là những cơ sở, luận cứ khoa học cơ bản để đề xuất các giải pháp đổi mới QLNN về GD ở nước ta trong quá trình CNH & HĐH.

Điều cốt lõi của QLNN về GD là xây dựng được một hệ thống các chính sách và thể chế quốc gia về GD đúng đắn (các luật về GD và các văn bản dưới luật) nhằm giải quyết tốt mối quan hệ giữa nhà nước, nhà trường, xã hội và người học, đáp ứng lợi ích của cá nhân người học, của gia đình họ, của cơ sở GD và rộng hơn là của xã hội, tạo động lực để GD phát triển đúng hướng, có chất lượng và hiệu quả.



Việc QLNN về GD theo mô hình tập trung quan liêu, bao cấp cần được thay bằng một hệ thống QLGD phân cấp hợp lý và chú trọng yêu cầu quản lý chất lượng. GD phải được xem như một hoạt động mà tất cả thành viên của các tổ chức GD và xã hội đều tham gia trên những cương vị và trách nhiệm khác nhau.

Trong giai đoạn mới, QLNN về GD cần bảo đảm đúng định hướng chính trị, định hướng XHCN của GD, xác định các ưu tiên và các biện pháp chiến lược, chuyển vai trò của cơ quan QLGD từ người cung cấp chủ yếu sang vai trò người điều phối và bảo đảm môi trường pháp lý cho phát triển GD.

Với các chức năng trên đây, trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, QLNN về GD tập trung vào các nhiệm vụ chính:

a. Quản lý mục tiêu, xây dựng chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển GD,

b. Hoàn thiện hệ thống luật pháp, chính sách phát triển GD,

c. Sử dụng nguồn ngân sách nhà nước như là công cụ để thu hút, cân đối các nguồn lực và điều chỉnh nhịp độ phát triển GD, bảo đảm công bằng xã hội,

d. Huy động và sử dụng các nguồn lực, tổ chức phát huy và phối hợp các lực lượng tham gia phát triển GD.

đ. Thực hiện hướng dẫn, kiểm tra, thanh tra và đánh giá GD.

Cần xác lập quan hệ tối ưu giữa quản lý vĩ mô và quản lý vi mô, giữa QLNN các cấp với quản lý nhà trường. Tăng sự tự chủ của cơ sở GD. Nâng cao hơn nữa vị trí chủ thể và trách nhiệm của đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLGD. Việc phân cấp quản lý GD phù hợp, đúng đắn và khoa học sẽ là một động lực quan trọng để phát triển GD, nâng cao chất lượng và hiệu quả GD.

Từng bước thực hiện việc trao quyền quyết định cho cơ sở, trước hết là cho chính quyền địa phương các cấp. Việc trao quyền cần phải đi kèm với trách nhiệm và điều kiện thực hiện. Cấp ra quyết định và người có thẩm quyền ra quyết định phải chịu trách nhiệm pháp lý về những quyết định đã ban hành. Với tinh thần đó, về nguyên tắc, QLGD được phân cấp như sau:

a. Chính phủ chịu trách nhiệm về chiến lược, chính sách, quy hoạch, kế hoạch phát triển GD ở tầm quốc gia; quyết định chính sách đầu tư từ ngân sách nhà nước và tổ chức đánh giá hệ thống và chất lượng GD ở tầm quốc gia.

b. Bộ GD & ĐT tham mưu giúp Chính phủ trong việc xây dựng chiến lược, chính sách, quy hoạch, kế hoạch phát triển GD ở tầm quốc gia; tổ chức chỉ đạo triển khai thực hiện chiến lược,

chính sách, quy hoạch, kế hoạch phát triển GD; tổ chức thanh tra, giám sát, đánh giá về GD; phối hợp hoạt động GD của các ngành các cấp, các địa phương.

c. Các bộ, ngành khác chịu trách nhiệm về QLGD trên các mặt theo chức năng nhiệm vụ và theo phân công của Chính phủ.

d. Chính quyền địa phương được trao quyền quyết định và chịu trách nhiệm về việc huy động nguồn lực, xây dựng hệ thống, đảm bảo chất lượng GD và cụ thể hoá các chính sách, quy hoạch, kế hoạch phát triển GD tại địa phương.

đ. Để có thể chịu trách nhiệm chính về sản phẩm đào tạo, các trường phải có quyền tự chủ về tài chính, về nhân lực, về tuyển sinh... Các địa phương cũng được tự quyết định một phần chương trình, nội dung GD phổ thông thích hợp với vùng miền, dân tộc, trừ phần cứng bắt buộc do Bộ GD & ĐT quy định. Các cơ sở đào tạo từ đại học đến dạy nghề, phải được tự quyết định phần lớn nội dung và chương trình đào tạo.

Cần tiếp tục tổ chức triển khai việc nghiên cứu xây dựng các quan niệm cơ bản về GD trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN; sớm hình thành hệ thống các quan niệm, triết lý, nghiên cứu phát hiện các quy luật của GD tác động trong thời đại và trong thực tiễn Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Khánh Đức. *Quản lý và kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực theo ISO-TQM*, NXB GD, Hà Nội, 2004.
2. Nguyễn Công Giáp, *Sự hình thành và phát triển thị trường trong lĩnh vực GD và đào tạo ở Việt Nam*, Tạp chí PTGD, tháng 3/2003.
3. GS.VS. Phạm Minh Hạc, PGS.TS. Trần Kiều, PGS.TS. Đặng Bá Lâm, PGS.TS. Nghiêm Đình Vi (Chủ biên). *GD thế giới đi vào thế kỷ XXI* (Sách tham khảo). NXB Chính trị quốc gia. Hà Nội, 2002.
4. Vũ Ngọc Hải, Trần Khánh Đức, *Hệ thống GD hiện đại trong những năm đầu thế kỷ XXI*, NXB GD, Hà Nội, 2003.
5. H. Koontz và các tác giả khác. *Những vấn đề cốt yếu của quản lý*. NXB Khoa học và kỹ thuật, Hà Nội, 1992.
6. Đặng Bá Lâm. *Một số vấn đề cơ bản đối với GD nước ta khi chuyển sang nền kinh tế thị trường*. Tạp chí Thông tin Khoa học GD Đại học và chuyên nghiệp số 4/1992.

SUMMARY

The article presents the concept and scope of state governance over education, models of educational management and proposes some contents in renewing state governance over education in our country nowadays.