



ĐỔI MỚI QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG THỰC HÀNH - THỰC TẬP CỦA SINH VIÊN NGÀNH QUẢN LÝ GIÁO DỤC

THS. NGUYỄN THỊ THU HẰNG

Trường Đại học Vinh

1. Đặt vấn đề

Đào tạo sinh viên (SV) chính quy ngành Quản lý giáo dục (QLGD) là vấn đề còn khá mới mẻ của giáo dục đại học tại Việt Nam. Để khẳng định chất lượng giáo dục, nhà trường cần làm tốt các khâu trong chương trình đào tạo, trong đó có hoạt động thực hành - thực tập (TH - TT) cho SV. Trong những năm qua, các cơ sở đào tạo đã xây dựng được kế hoạch rèn nghề cho SV và bước đầu cung cấp một nguồn lực cán bộ QLGD được đào tạo khá bài bản cho hệ thống giáo dục quốc dân. Tuy nhiên, bên cạnh những việc đã làm được, công tác quản lý hoạt động TH - TT (rèn nghề) cho SV ngành QLGD hiện nay còn có những hạn chế, bất cập do quan điểm truyền thống về người cán bộ QLGD, quy trình rèn nghề, xác định các kĩ năng nghề cần có cho SV, đội ngũ cán bộ giảng viên hướng dẫn thực hành, mạng lưới cơ sở thực hành, cơ chế quản lí... Để khắc phục những hạn chế nói trên, hoạt động TH - TT của SV ngành QLGD cần phải được đổi mới đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp và xu thế đổi mới giáo dục đại học trong bối cảnh hiện nay.

2. Định hướng tiếp cận theo quan điểm QLGD là một nghề

Theo cách nghĩ truyền thống, thông thường để có một vị trí công tác nào đó (thường là lãnh đạo) liên quan đến lĩnh vực QLGD đòi hỏi người cán bộ phải có kinh nghiệm thực tiễn. Có thể nói trước đây, xã hội chưa quen với một nhóm SV được tốt nghiệp từ chuyên ngành QLGD và đảm nhận công tác quản lí. Nhưng trong bối cảnh thế giới hiện nay, sự phát triển mạnh mẽ của khoa học kĩ thuật và cuộc cách mạng về công nghệ thông tin - truyền thông đã tạo ra những thay đổi vượt bậc trong mọi mặt của xã hội, cách nghĩ này đã thay đổi. Ngày nay, quản lí được xem là một nghề và có thể đi học nghề để tham gia quản lí [1]. Các cử nhân QLGD tham gia vào hoạt động nghề nghiệp với tư cách là lực lượng trợ giúp trong bộ máy quản lí (chuyên viên QLGD) bao gồm những người tư vấn, thu thập, hệ thống hóa, phân tích dữ liệu giúp cho việc ra quyết định và những người thực hiện những sự vụ, hành chính cần thiết cho hoạt động quản lí [2; tr. 243]. Tuy nhiên, có thể trở thành nhà quản lí hay không, có giỏi nghề hay không lại còn tùy thuộc vào nhiều yếu tố của nghề, cơ sở đào tạo, chương trình đào tạo, năng khiếu, ý chí của người học và trình độ, lương tâm của người dạy. Như vậy, muốn quản lí có kết quả, các nhà quản lí trong tương lai cần được phát hiện năng lực, được đào tạo nghề nghiệp, trang bị kiến thức, tay nghề, kinh nghiệm một cách thuận thực để họ có thể làm việc với tư cách là một nghề trong xã hội. Từ đó đặt ra những yêu cầu mới đối với công tác đào tạo, rèn nghề cho SV ngành QLGD, hình thành ở SV những năng lực phù hợp với đòi hỏi của công việc trong thực tiễn.

3. Đặc điểm hoạt động TH - TT của SV ngành QLGD

TH - TT nghề nghiệp là khâu quan trọng trong chương trình đào tạo cử nhân QLGD dành cho SV năm thứ ba, thứ tư. TH - TT thực chất là hoạt động rèn nghề cho SV bằng việc đưa SV đến với môi trường làm việc cụ

thể (cơ sở TH - TT) để quan sát, học hỏi, tiếp xúc với thực tiễn nghề nghiệp; thực hành các kĩ năng nghề dưới sự hướng dẫn của cán bộ tại cơ sở từ đó hình thành, củng cố, phát triển tri thức, kĩ năng nghề nghiệp; rèn luyện phẩm chất, đạo đức, ý thức trách nhiệm, bồi dưỡng lòng yêu nghề; giúp các cơ sở đào tạo tự kiểm tra, đánh giá chất lượng sản phẩm của mình theo yêu cầu phát triển của xã hội. Xuất phát từ đặc trưng của lao động quản lí, hoạt động TH - TT nghề nghiệp của SV ngành QLGD có những đặc điểm riêng phù hợp với mục đích đào tạo của các trường đại học:

- *Hoạt động TH - TT nghề nghiệp của sinh viên ngành QLGD gắn liền với chuẩn đầu ra của ngành học.* Mục tiêu đầu ra trong chương trình đào tạo cử nhân chính quy chuyên ngành QLGD ở Việt Nam là đào tạo người học trở thành chuyên viên hành chính giáo dục, tức là các chuyên viên làm quản lí hành chính trong các cơ quan quản lí nhà nước về giáo dục hoặc các chuyên viên hành chính trong các cơ sở giáo dục. Đây là cơ sở để các trường đại học xây dựng kế hoạch rèn nghề cho SV phù hợp với những đòi hỏi của công việc trong thực tiễn và góp phần tạo sự chuyển biến tích cực trong xã hội về một ngành nghề mới.

- *Chương trình, kế hoạch TH - TT nghề nghiệp cho SV ngành QLGD và hoạt động TH - TT của SV tại cơ sở hướng đến việc rèn luyện các kĩ năng nghề cần có của người chuyên viên hành chính giáo dục.* Khoa học quản trị hành chính dùng khái niệm "The school administrative officer" (SAO) để chỉ các nhân viên làm công tác hỗ trợ cho hiệu trưởng trong các nhà trường và giám sát các hoạt động trong nhà trường" [3; tr. 358]. Để có thể trở thành các chuyên viên hành chính giáo dục, trong khi xây dựng chương trình đào tạo, lập kế hoạch rèn nghề cho SV và trong quá trình tiến hành hoạt động TH - TT nghề nghiệp tại cơ sở, SV cần phải được trang bị và rèn luyện các kĩ năng, bồi dưỡng những phẩm chất phù hợp với yêu cầu của công tác quản trị hành chính giáo dục.

- *Mục tiêu, nội dung, thời gian, địa điểm, cơ sở triển khai hoạt động TH - TT nghề nghiệp cho SV ngành QLGD mang tính đặc thù của ngành học.* Hoạt động TH - TT của SV ngành QLGD không giới hạn ở các trường phổ thông, được triển khai ở các cơ sở giáo dục nói chung và các cơ quan quản lí hành chính nhà nước về giáo dục. Mục tiêu, nội dung TH - TT nhằm hướng đến việc hình thành các kiến thức, kĩ năng, phẩm chất đạo đức của người chuyên viên quản lí hành chính giáo dục cho SV nhằm đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp. Thời gian triển khai hoạt động TH - TT chủ động, linh hoạt căn cứ vào kế hoạch năm học của cơ sở đào tạo hoặc tiến độ học tập của sinh viên.

4. Một số vấn đề về đổi mới quản lý hoạt động TH - TT của SV ngành QLGD

4.1. Đổi mới tư duy về quản lý hoạt động rèn nghề cho SV ngành QLGD

Chuẩn hóa, hiện đại hóa là con đường để nâng cao chất lượng giáo dục ở Việt Nam hiện nay. Đổi mới quản lý hoạt động rèn nghề cho SV ngành QLGD theo tiếp cận chuẩn (chuẩn đầu ra) là việc làm cần thiết, có

ý nghĩa, phù hợp với xu thế thời đại. Quản lý hoạt động rèn nghề cho SV dựa vào chuẩn tức là quản lý trong đó sử dụng các chuẩn làm căn cứ chủ yếu để triển khai các hoạt động nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả quản lý. Khi đã xây dựng các văn bản chuẩn tức là các yêu cầu, mong muốn của chủ thể quản lý đã được thực hiện cụ thể bằng các tiêu chí rõ ràng, lúc đó các hoạt động quản lý sẽ tương đối thuận lợi vì sẽ được hoạch định, triển khai, kiểm tra, giám sát và đánh giá dựa trên những tiêu chí, chỉ số thực hiện (indicators) cụ thể. Các chỉ số này sẽ là công cụ để đo và đánh giá kết quả sản phẩm, hoạt động TH – TT của SV có đạt chuẩn hay không, đạt ở mức độ nào. Hoạt động TH – TT của SV nếu được đưa vào chuẩn sẽ đảm bảo chất lượng và hiệu quả đào tạo; là căn cứ để nhà trường công khai với xã hội về năng lực đào tạo, các điều kiện đảm bảo chất lượng của nhà trường, cũng như công khai với người học biết được họ sẽ đạt được tay nghề như thế nào trên cơ sở khoa học rõ ràng. Bởi vì, mục tiêu cuối cùng của nhà trường chính là sản phẩm đào tạo có chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu của xã hội.

4.2. **Đổi mới mục tiêu, nội dung chương trình TH – TT**

Mục tiêu của hoạt động TH – TT là những kĩ năng nghề người học làm được, những phẩm chất nghề nghiệp người học được hình thành sau quá trình rèn nghề. Trong bối cảnh hiện nay, đổi mới mục tiêu TH – TT cho SV ngành QLGD phải theo xu hướng tiếp cận năng lực cụ thể là người học “*sẽ làm được gì và làm như thế nào*” vào cuối mỗi giai đoạn học tập trong nhà trường kết hợp với việc đề cập đến và dựa vào tiêu chuẩn ngành nghề đào tạo. Như vậy, cần phải xác định hệ thống các mục tiêu rèn nghề cho SV phù hợp và đáp ứng được nhu cầu sử dụng nhân lực (chuyên viên hành chính giáo dục) ở các cơ sở giáo dục khác nhau nhưng mang tính chất điển hình, đại diện cho từng giai đoạn phát triển của giáo dục – đào tạo.

Việc đổi mới nội dung chương trình TH – TT cho SV ngành QLGD phải đảm bảo khả năng hành nghề của người học sau khi tốt nghiệp theo yêu cầu của vị trí làm việc, đồng thời phải đảm bảo chất lượng đào tạo kĩ năng nghề toàn diện với kiến thức cơ sở vững chắc để người học có thể thích ứng với sự thay đổi của ngành nghề và có thể học suốt đời, không ngừng nâng cao năng lực nghề nghiệp.

4.3. **Đổi mới phương thức tổ chức TH – TT, phương pháp kiểm tra, giám sát và đánh giá hoạt động TH – TT của SV**

Công tác tổ chức hoạt động TH – TT cho SV nên theo các hình thức linh hoạt phù hợp với đặc điểm của từng khóa học (số lượng SV, vùng miền, độ tuổi...) theo hai hình thức: tổ chức hoạt động TH – TT theo phương thức tập trung; tổ chức hoạt động TH – TT theo phương thức gửi thẳng, không tập trung. Để công tác kiểm tra đánh giá quá trình TH – TT của SV đảm bảo tính khách quan, công bằng cần xây dựng bộ tiêu chí đánh giá rõ ràng, khoa học với các thang điểm phù hợp; có cơ chế kiểm tra đánh giá chặt chẽ, đồng bộ, phân công rõ quyền hạn, trách nhiệm của cán bộ phụ trách. Công tác đánh giá sơ kết, tổng kết giữa và sau mỗi kì TH – TT của SV cần được tiến hành nghiêm túc, tránh hình thức nhằm được lại những thông tin hữu ích cho các kì tiếp theo.

4.4. **Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hướng dẫn TH – TT**

- Quy hoạch lại đội ngũ giảng viên chuyên ngành QLGD đảm bảo đủ về số lượng, đạt chuẩn về kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, kĩ năng nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu về quy mô của một ngành đào tạo;

- Tăng cường mối quan hệ giữa chuyên ngành QLGD với các cơ sở giáo dục thông qua hệ thống cơ sở thực hành vệ tinh, xây dựng mạng liên kết giữa cơ sở đào tạo với cơ sở thực hành trong việc bồi dưỡng cán bộ hướng dẫn thực hành phù hợp với chương trình đào tạo cử nhân QLGD.

4.5. **Đổi mới cơ chế quản lý hoạt động TH – TT**

Đổi mới cơ chế quản lý hoạt động TH – TT theo hướng phân cấp triệt để và giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho khoa phụ trách. Căn cứ để đổi mới cơ chế quản lý chính là dựa vào chuẩn. Khi quản lý dựa vào chuẩn, việc hoạch định các nguồn lực, công việc sẽ dễ dàng hơn, công khai dân chủ hơn. Mọi công việc, hoạt động đều có yêu cầu rõ ràng, có nguồn lực, điều kiện để thực hiện. Do đó, cả nhà quản lý và đối tượng quản lý TH – TT đều biết rõ mình phải làm gì và làm thế nào để đạt được các yêu cầu theo chuẩn. Trên cơ sở đối chiếu các tiêu chí trong văn bản chuẩn với thực tế công việc qua các chỉ số đánh giá, nhận định về kết quả công việc, công tác đánh giá hoạt động TH – TT sẽ đảm bảo khách quan và chính xác hơn. Kết quả đánh giá theo chuẩn đảm bảo tính khách quan và xác thực, vì vậy việc ra quyết định về khen thưởng, trách phạt sẽ đảm bảo công bằng, hợp lí, có tính thuyết phục cao.

5. **Kết luận**

Đổi mới quản lý hoạt động TH – TT cho SV ngành QLGD là cấp thiết, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học trong bối cảnh hiện nay. Đổi mới quản lý hoạt động TH – TT phải được tiến hành đồng bộ trên tất cả các phương diện từ mục tiêu, nội dung chương trình, hình thức tổ chức, phương pháp kiểm tra đánh giá đến cơ chế quản lý của các cấp liên quan.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Bùi Minh Hiền (chủ biên), (2006), *Quản lý giáo dục*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
- [2]. Đặng Bá Lâm, (2015), *Đào tạo, bồi dưỡng nhân lực quản lý giáo dục trong bối cảnh đổi mới giáo dục*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Đào tạo cán bộ quản lý trong bối cảnh đổi mới giáo dục”, NXB Đại học Sư phạm.
- [3]. Nguyễn Thị Yến Phương – Hứa Hoàng Anh, (2015), *Đào tạo chuyên viên hành chính giáo dục trong chương trình cử nhân chính quy chuyên ngành Quản lý giáo dục tại Trường Đại học Sư phạm Hà Nội*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Đào tạo cán bộ quản lý trong bối cảnh đổi mới giáo dục”, NXB Đại học Sư phạm.
- [4]. Trịnh Hồng Hà (2014), *Quản lý đào tạo dựa vào chuẩn trong các cơ sở giáo dục đại học*, Tạp chí Giáo dục, tháng 01 năm 2014.

SUMMARY

To confirm education quality, it is necessary for school to do well all phases of training program, that includes students' practical-internship activities (career practice). In this context, the innovation of students' practical-internship management in educational management department is urgent, derived from practical requirement. This innovation must be carried out synchronously in all aspects form objectives, program content, organizational forms, and methods of assessment to management mechanism of the related agencies. Therefore, the author analyzes the innovation of managing students' practical-internship activities in educational management department.

Keywords: Educational management; practice; internship; students.