

VỀ VẤN ĐỀ XÂY DỰNG CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC CÁC TRÌNH ĐỘ CỬ NHÂN VÀ THẠC SĨ Ở VIỆT NAM

- TS. TRẦN THỊ BÍCH LIÊU
- NGUYỄN THỊ THU HẰNG
- BÙI MINH HIỂN

Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

Chất lượng của cán bộ quản lý giáo dục (CBQLGD) phụ thuộc nhiều vào chất lượng của quá trình đào tạo (với các yếu tố chất lượng đầu vào của người học, năng lực người dạy, chương trình (CT), phương pháp, điều kiện giảng dạy và học tập, quá trình kiểm tra đánh giá...), trong đó CT đào tạo là một yếu tố quan trọng. *Khái niệm CT là một khái niệm rộng bao gồm việc xác định mục tiêu, yêu cầu đào tạo của chuyên ngành, cấu trúc CT đào tạo, tổng số đơn vị học trình, cấu trúc, nội dung cơ bản và phân bố học trình cho các môn học thuộc các kiến thức cơ sở, kiến thức chuyên ngành, phân bố thời gian đào tạo lí thuyết, thực hành, phương pháp, điều kiện tiến hành và cách đánh giá từng môn học, sắp xếp chúng theo một trình tự nhất định.* CT đào tạo cung cấp cho người học những kiến thức và kĩ năng giúp họ thực hiện tốt vai trò và công việc trong lĩnh vực chuyên môn của mình, vì vậy nó liên quan đến các đối tượng người học cụ thể. Trong lĩnh vực QLGD, nó là CT đào tạo cán bộ lãnh đạo (LĐ) hay cán bộ quản lí (QL), lãnh đạo nhà trường hay lãnh đạo các cơ quan chỉ đạo giáo dục... Bởi vì càng xác định rõ sự khác biệt giữa LĐ và QL, người ta càng nhận thức rõ vai trò và trách nhiệm nặng nề của người LĐ. Một người LĐ đòi hỏi thành thạo các kĩ năng QL và LĐ, trong khi một người QL chỉ cần thành thạo các kĩ năng QL. Người LĐ đòi hỏi có tầm nhìn chiến lược, biết cách quản lí công việc từ cấp độ vĩ mô, sáng tạo và đổi mới, người QL chỉ cần thi hành và thích ứng tổ chức với hoàn cảnh. Do vậy, xây dựng CT đào tạo như thế nào cho phù hợp với từng loại đối tượng là một vấn đề phức tạp.

Hiện nay ở các nước trên thế giới (châu Âu, Mĩ và châu Á) có rất nhiều loại CT đào tạo CBQL-LĐGD ở các trình độ cử nhân và thạc sĩ trong lĩnh vực QLGD. Người ta quan niệm, hiệu trưởng các trường học, những người đứng đầu các cơ quan chỉ đạo GD là

lãnh đạo, những người thực hiện một số chức năng QL như cán bộ dự án, lập kế hoạch, phụ trách tài chính hay nhân sự trong ngành GD... là CBQLGD. Vì vậy, CT đào tạo sẽ khác nhau. Một số nước đòi hỏi HT trường học phải có trình độ thạc sĩ (bắt buộc ở Canada), một số nước khác, HT trường tiểu học và THCS chỉ cần có chứng chỉ đào tạo về cử nhân QLGD là đủ. Đào tạo cử nhân thông thường có 15-16 chứng chỉ, tập trung vào cung cấp kiến thức và hình thành các kĩ năng QLGD cụ thể cho cấp học đó: Lập kế hoạch, quản lí chương trình và chất lượng dạy học, kĩ năng viết, nói, kĩ năng trợ giúp, quản lí tài chính, xây dựng môi trường văn hoá trong nhà trường, thu hồi thông tin và cải thiện tổ chức, giải quyết tình huống và ra quyết định, tổ chức các cuộc họp, kĩ năng giao tiếp, thương thuyết, thiết kế các mục tiêu, xây dựng nhóm làm việc, lí thuyết và thực hành lãnh đạo... Thời gian đào tạo cử nhân QL và LĐ GD như vậy không phải kéo dài như đào tạo cử nhân ở các loại hình khác vì thông thường CBQLGD đi học đã có một bằng cử nhân về GD. Tuy nhiên, ở trường đại học Botswana (Alberta- Canada) thì CT đào tạo cử nhân được xây dựng thành 4 mức độ, kéo dài 4 năm dành cho những ai chưa có bằng cử nhân về GD, người học đã có bằng cử nhân hay thạc sĩ GD thì bắt đầu chương trình học ở mức độ 2 hoặc 3 trong vòng 2 năm để lấy bằng cử nhân QLGD.

CT đào tạo thạc sĩ QL-LĐ GD thông thường kéo dài từ 1 năm rưỡi đến 2 năm, 14 hoặc 16 chứng chỉ bắt buộc gồm các môn nghiên cứu khoa học quản lí giáo dục và dự án phát triển giáo dục, triết học giáo dục, lí thuyết hệ thống và điều khiển, lí thuyết về quản lí và lãnh đạo GD, xây dựng chiến lược phát triển GD, giao tiếp có hiệu quả, phát triển đội ngũ, sử dụng tin học trong công tác QLGD, thanh - kiểm tra và đánh giá trường học... 4 môn người học tự chọn theo lĩnh vực chuyên sâu của mình.



Các chương trình cử nhân và thạc sĩ QL- L&GD của các nước châu Á thường có thêm môn giao tiếp bằng tiếng Anh. Nhật Bản và một số nước châu Á quan tâm đến việc đào tạo CBQL, CBL&GD có năng lực và trình độ hợp tác quốc tế trong nền kinh tế và giáo dục hội nhập, học các cách giao tiếp theo nghi thức giao tiếp phương Tây.

Để hình thành kĩ năng, người ta đặc biệt chú trọng phương pháp đào tạo thực hành (giải bài tập, dựng cảnh, trò chơi, các hoạt động thực địa, thực tập, nghiên cứu trường hợp...)

Ngoài những điểm chung vừa kể trên, CT của các nước, của các trường đại học của cùng một quốc gia cũng rất đa dạng, tùy thuộc vào yêu cầu về công tác QLGD của từng nơi.

Ở Việt Nam công tác đào tạo CBQLGD các trình độ cử nhân và thạc sĩ QLGD mới chỉ được thực hiện chưa đầy 10 năm lại đây và do vậy nhu cầu xây dựng, hoàn thiện để có những CT đào tạo tốt nhất luôn luôn được đặt ra cho các cơ sở ĐT các loại hình này. Trường Đại học Sư phạm Hà Nội là nơi thực hiện đào tạo CBQLGD trình độ cử nhân và thạc sĩ, liên kết với các trường Đại học sư phạm Huế, Vinh, trường CBQLGDĐT TW I, đào tạo theo nhu cầu của địa phương. Khoa sư phạm trường Đại học quốc gia đào tạo thạc sĩ và tiến sĩ QLGD. Viện Nghiên cứu Phát triển Giáo dục (cũ) đào tạo thạc sĩ QLGD. Các cơ sở đào tạo CBQLGD có trình độ thạc sĩ ở nước ta đã góp phần bổ sung lực lượng lãnh đạo giáo dục ở cả 3 cấp: Cấp cơ sở, cấp trung và cấp cao. Tất cả các học viên được đào tạo trong các khoá học này khi trở về địa phương đã được giao phó giữ các chức vụ quan trọng trong ngành giáo dục. Họ trở thành các nhà lãnh đạo trường học, các nhà lãnh đạo sở GD, phòng GD, các trường, phó phòng chức năng của sở, lãnh đạo các trung tâm giáo dục... và một bộ phận trở thành các nhà nghiên cứu về QLGD, góp phần đặc lực vào sự nghiệp đổi mới giáo dục. Nhìn chung các CT đã cung cấp những kiến thức cần thiết và cơ bản về công tác QLGD. CT được xây dựng từ các khối kiến thức cơ sở và chuyên ngành, bắt buộc và lựa chọn, cập nhật các kiến thức hiện đại (giáo dục so sánh, marketing trong GD...). Tuy nhiên, cũng còn những bất cập cần được hoàn thiện dần trong các CT này như vấn đề thực hành hình thành các kĩ năng QL và L&GD, xây dựng các khối kiến thức như thế nào để phù hợp hơn với từng loại đối tượng người học, thời lượng ĐT...

Từ kinh nghiệm đào tạo CBQL-L&GD của các nước, từ yêu cầu công việc của từng loại CBQL-L&

GD chúng tôi xin đề xuất một số hướng xây dựng và hoàn thiện chương trình đào tạo CBQL-L&GD các trình độ cử nhân, thạc sĩ ở Việt Nam như sau:

1. Quán triệt mục tiêu đào tạo người học có trình độ cử nhân và thạc sĩ của luật GD, các yêu cầu về công tác đào tạo cán bộ nói chung, CBQLGD nói riêng trong giai đoạn hiện nay trong các văn bản pháp lí của Đảng, Chính phủ và Bộ GD&ĐT ban hành, hết sức chú trọng các kĩ năng thực hành, kĩ năng nghiên cứu khoa học đối với người học có trình độ thạc sĩ và tiến sĩ. Những kiến thức và kĩ năng này cần:

- đáp ứng yêu cầu công việc của CBQL-L&GD trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN ở nước ta và môi trường thường xuyên thay đổi hiện nay ở trong nước và quốc tế.

- đáp ứng yêu cầu công việc của CBQL- L&GD thực hiện đổi mới công tác QLGD theo hướng phân cấp phân quyền.

- đạt chuẩn khu vực và quốc tế, chú trọng sự hài hoà giữa phong cách quản lí phương Đông và phương Tây.

2. Phân loại đối tượng người học và xây dựng CT phù hợp với công tác quản lí và lãnh đạo của từng đối tượng, xác định rõ đào tạo CBQL hay L&GD, ở cấp nào, như thế nào. Nên có các CT đào tạo CBQL-L&GD trẻ đón đầu tương lai, đào tạo năng lực sáng tạo, đổi mới, năng lực ra quyết định...

3. Cấu trúc chương trình cần có:

- khối kiến thức bắt buộc (chung và chuyên ngành) và khối kiến thức lựa chọn (chuyên đề theo nhu cầu công việc và sự lựa chọn của người học)

- kiến thức trọng tâm và kiến thức bổ trợ.

4. Tính chất của chương trình: Cần kết hợp lí thuyết và thực hành; dạy và học theo phương pháp tích cực. Đảm bảo các nguyên tắc: Phù hợp với mục tiêu đào tạo, phù hợp đặc điểm tâm lí người học, tính chất hệ thống và liên thông của các kiến thức, các môn học, phân phối chương trình và số tiết cho mỗi học trình phụ thuộc vào đối tượng và thời gian đào tạo, nguyên tắc hiệu quả, đảm bảo lợi ích của người học và hướng tới tương lai...

5. Chương trình cần có chuẩn đánh giá quá trình học tập của người học, có hệ thống hướng dẫn nghiên cứu và học tập, các tài liệu cần đọc và tham khảo.

6. Đa dạng hoá các loại hình và CT đào tạo: Tập trung, tại chức, từ xa và đào tạo qua mạng.

Để xây dựng những CT đào tạo có chất lượng chúng tôi cho rằng cần có các khảo sát nhằm xác định nhu cầu đào tạo trong thực tế, mời các chuyên gia tham gia biên soạn chương trình và giáo trình, chuẩn bị các điều kiện cần thiết về giảng viên, tài liệu, phương tiện thực hành để có thể triển khai có hiệu quả các chương trình này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo, Chương trình giáo trình đại học (1995), *Chương trình phần giáo dục cốt lõi chuyên nghiệp* (dành cho các trường ĐHSP và CĐSP theo quyết định số 2677 GD&ĐT.

2. Trần Thị Bích Liễu, Vài nét về công tác đào tạo cán bộ quản lý giáo dục của một số nước trên thế giới, *Tạp chí Giáo dục*, tháng 4, năm 2001.

3. Nguyễn Thị Thu Hằng, Chương trình đào tạo thạc sĩ quản lý giáo dục của một số nước trên thế giới., *Tạp chí Giáo dục*, tháng 1, năm 2004.

5. Botswana (alberta-Canada) BEd Educational Management .

6. Centre for Educational Leadership (McGill university-Canada), Certificate in Educational Leadership;

7. NASSP (Hiệp hội đào tạo hiệu trưởng THCS quốc gia) Learning Portal (Mĩ).

SUMMARY

The importance of curriculum for training of education managers of BA and MA levels. Experiences of developing these curricula in the world. Development of curricula in Vietnam: process of development and problems to be solved. Some recommendations are proposed for this task in Vietnam.