

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC VINH**

---

**NGUYỄN THỊ THU HẰNG**

**QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG THỰC HÀNH - THỰC TẬP  
CỦA SINH VIÊN NGÀNH QUẢN LÝ GIÁO DỤC  
THEO TIẾP CẬN CHUẨN ĐẦU RA**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC**

**NGHỆ AN - 2017**

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC VINH**

**NGUYỄN THỊ THU HẰNG**

**QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG THỰC HÀNH - THỰC TẬP  
CỦA SINH VIÊN NGÀNH QUẢN LÝ GIÁO DỤC  
THEO TIẾP CẬN CHUẨN ĐẦU RA**

**Chuyên ngành: Quản lý giáo dục**

**Mã số: 62. 14. 01. 14**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC**

*Người hướng dẫn khoa học*

**PGS.TS. PHẠM MINH HÙNG**

**PGS.TS. HOÀNG THỊ MINH PHƯƠNG**

**NGHỆ AN - 2017**

**LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu và kết quả nêu trong luận án chưa từng được công bố trong bất kì công trình của tác giả nào khác.

**Tác giả luận án**

**Nguyễn Thị Thu Hằng**

## DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

TT	Các chữ viết tắt	Các chữ viết đầy đủ
1	BCĐ	Ban chỉ đạo
2	CBHD	Cán bộ hướng dẫn
3	CSĐT	Cơ sở đào tạo
4	CSGD	Cơ sở giáo dục
5	CSTH	Cơ sở thực hành
6	CSVC	Cơ sở vật chất
7	CTQL	Chủ thể quản lí
8	CDR	Chuẩn đầu ra
9	ĐH, CĐ	Đại học, cao đẳng
10	ĐT, BD	Đào tạo, bồi dưỡng
11	GV	Giảng viên
12	GVHD	Giảng viên hướng dẫn
13	GD, GD-ĐT	Giáo dục, Giáo dục - đào tạo
14	GDDH	Giáo dục đại học
15	KN	Kĩ năng
16	KTĐG	Kiểm tra đánh giá
17	NL, NLTH	Năng lực, Năng lực thực hiện
18	PPDH	Phương pháp dạy học
19	PT	Phổ thông
20	QL	Quản lí
21	QLĐT	Quản lí đào tạo
22	QLGD	Quản lí giáo dục
23	QLNT	Quản lí nhà trường
24	SV	Sinh viên
25	%	Tỉ lệ phần trăm
26	TC	Tiêu chuẩn
27	TB	Trung bình
28	TN	Thử nghiệm
29	TH-TT	Thực hành - thực tập
30	TTTN	Thực tập tốt nghiệp

## MỤC LỤC

	Trang
LỜI CAM ĐOAN .....	i
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT .....	ii
DANH MỤC CÁC HÌNH.....	viii
DANH MỤC CÁC SƠ ĐỒ .....	viii
DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ.....	ix
MỞ ĐẦU.....	1
Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG THỰC HÀNH - THỰC TẬP CỦA SINH VIÊN NGÀNH QUẢN LÝ GIÁO DỤC THEO TIẾP CẬN CHUẨN ĐẦU RA .....	8
1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề .....	8
1.1.1. Nghiên cứu về hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra .....	8
1.1.2. Nghiên cứu về quản lý hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra .....	15
1.1.3. Đánh giá chung về tình hình nghiên cứu vấn đề.....	16
1.2. Các khái niệm cơ bản .....	18
1.2.1. Thực hành - thực tập .....	18
1.2.2. Hoạt động thực hành - thực tập.....	19
1.2.3. Chuẩn đầu ra và tiếp cận chuẩn đầu ra.....	20
1.2.4. Quản lý hoạt động thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra.....	22
1.2.5. Giải pháp quản lý hoạt động thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra	24
1.3. Hoạt động thực hành – thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra.....	25
1.3.1. Chuẩn đầu ra của sinh viên ngành Quản lý giáo dục.....	25
1.3.2. Vai trò của hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra .....	30

1.3.3. Đặc trưng hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra .....	30
1.3.4. Mục tiêu thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra.....	32
1.3.5. Nội dung thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra.....	32
1.3.6. Quy trình, hình thức thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra .....	34
1.3.7. Kiểm tra, đánh giá kết quả thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra .....	37
1.4. Vấn đề quản lí hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra .....	38
1.4.1. Ý nghĩa quản lí hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra .....	38
1.4.2. Mục đích, yêu cầu, định hướng quản lí hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra.....	39
1.4.3. Nội dung quản lí hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra .....	41
1.4.4. Chủ thể quản lí hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra .....	48
1.4.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lí hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra.....	49
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1.....	52
<b>Chương 2. THỰC TRẠNG QUẢN LÍ HOẠT ĐỘNG THỰC HÀNH - THỰC TẬP CỦA SINH VIÊN NGÀNH QUẢN LÍ GIÁO DỤC THEO TIẾP CẬN CHUẨN ĐẦU RA.....</b>	<b>53</b>
2.1. Tình hình đào tạo trình độ đại học ngành Quản lí giáo dục ở các cơ sở giáo dục đại học .....	53
2.2. Tổ chức khảo sát thực trạng .....	57

2.2.1. Mục tiêu khảo sát thực trạng .....	57
2.2.2. Nội dung khảo sát thực trạng .....	57
2.2.3. Đối tượng và địa bàn khảo sát.....	57
2.2.4. Phương pháp khảo sát .....	58
2.2.5. Cách thức xử lí số liệu.....	59
2.3. Thực trạng hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra .....	59
2.3.1. Thực trạng nhận thức về hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra .....	59
2.3.2. Thực trạng thực hiện mục tiêu thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra....	66
2.3.3. Thực trạng thực hiện các nội dung thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra .....	67
2.3.4. Thực trạng phương thức tổ chức thực hành - thực tập.....	69
2.3.5. Thực trạng kiểm tra, đánh giá kết quả thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra .....	71
2.3.6. Thực trạng mức độ hoạt động thực hành - thực tập đáp ứng yêu cầu đào tạo theo tiếp cận chuẩn đầu ra ngành học .....	73
2.4. Thực trạng quản lí hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra .....	74
2.4.1. Thực trạng xây dựng kế hoạch thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra ...	74
2.4.2. Thực trạng tổ chức thực hiện kế hoạch thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra .....	77
2.4.3. Thực trạng chỉ đạo hoạt động thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra ..	86
2.4.4. Thực trạng kiểm tra, đánh giá hoạt động thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra .....	88
2.4.5. Thực trạng đảm bảo các điều kiện thực hiện hoạt động thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra .....	93
2.5. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến quản lí hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra.....	95

2.6. Đánh giá chung về thực trạng quản lí hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục.....	97
2.6.1. Điểm mạnh (S).....	98
2.6.2. Điểm yếu (W).....	99
2.6.3. Cơ hội (O).....	100
2.6.4. Thách thức (T).....	101
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2.....	101
Chương 3. CÁC GIẢI PHÁP QUẢN Lí HOẠT ĐỘNG THỰC HÀNH - THỰC TẬP CỦA SINH VIÊN NGÀNH QUẢN Lí GIÁO DỤC THEO TIẾP CẬN CHUẨN ĐẦU RA .....	103
3.1. Nguyên tắc đề xuất giải pháp.....	103
3.1.1. Đảm bảo tính mục tiêu .....	103
3.1.2. Đảm bảo tính hệ thống .....	103
3.1.3. Đảm bảo tính khả thi .....	103
3.1.4. Đảm bảo tính hiệu quả .....	103
3.2. Các giải pháp quản lí hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra.....	104
3.2.1. Tổ chức quán triệt sự cần thiết phải quản lí hoạt động thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra cho các đối tượng tham gia đào tạo.....	104
3.2.2. Xây dựng kế hoạch hoạt động thực hành - thực tập đáp ứng chuẩn đầu ra..	107
3.2.3. Tổ chức, chỉ đạo hoạt động thực hành - thực tập theo một quy trình phù hợp với sự phát triển kĩ năng nghề nghiệp của sinh viên ngành Quản lí giáo dục .....	113
3.2.4. Xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá kết quả thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục .....	121
3.2.5. Đảm bảo các điều kiện để nâng cao hiệu quả quản lí hoạt động thực hành - thực tập.....	133
3.3. Khảo sát sự cần thiết và tính khả thi của các giải pháp đề xuất.....	142
3.3.1. Mục đích khảo sát .....	142
3.3.2. Nội dung và phương pháp khảo sát.....	142



3.3.3. Đối tượng khảo sát .....	142
3.3.4. Kết quả khảo sát về sự cần thiết và tính khả thi của các giải pháp đã đề xuất ....	143
3.4. Thử nghiệm .....	145
3.4.1. Tổ chức thử nghiệm .....	145
3.4.2. Phân tích kết quả thử nghiệm.....	148
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3.....	152
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ .....	153
1. KẾT LUẬN .....	153
2. KHUYẾN NGHỊ.....	154
CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ.....	156
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	157
PHỤ LỤC	

## **DANH MỤC CÁC HÌNH**

Hình 1.1. Mô hình học tập trải nghiệm của David A. Kolb.....	11
Hình 1.2. Các thành phần CDR trong mối tương quan với 4 trụ cột học tập đại học của UNESCO .....	22
Hình 1.3. Các bước cơ bản xây dựng chuẩn đầu ra .....	26
Hình 1.4. Mối quan hệ giữa CDR và các thành tố của quá trình đào tạo .....	27
Hình 1.5. Mối liên hệ giữa PPDH, PPĐG nhất quán với CDR.....	27
Hình 3.1. Các nguồn bằng chứng để đánh giá kết quả TH-TT theo CDR.....	127
Hình 3.2. Nội dung cơ bản về ĐT, BD đội ngũ GV, CBHD TH-TT.....	137

## **DANH MỤC CÁC SƠ ĐỒ**

Sơ đồ 1.1. Cấu trúc vĩ mô của hoạt động .....	19
Sơ đồ 1.2. Mối quan hệ giữa các chức năng quản lí .....	23
Sơ đồ 1.3. Cơ cấu tổ chức TH-TT nghề nghiệp .....	44
Sơ đồ 3.1. Sơ đồ thiết lập mục tiêu TH-TT theo tiếp cận CDR.....	109
Sơ đồ 3.2. Sơ đồ thiết lập nội dung TH-TT theo tiếp cận CDR.....	110
Sơ đồ 3.3. Quy trình TH-TT theo tiếp cận CDR.....	117
Sơ đồ 3.4. Quản lí hoạt động BD đội ngũ GV, CBHD TH-TT .....	141

## DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 2.1. Nhận thức về vai trò của hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR .....	60
Biểu đồ 2.2. Yếu tố ảnh hưởng đến việc lựa chọn địa điểm TT cuối khóa của SV .....	64
Biểu đồ 2.3. Mức độ thực hiện các nội dung TH-TT của SV theo tiếp cận CDR ....	68
Biểu đồ 2.4. Các hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả TH-TT theo tiếp cận CDR.....	72
Biểu đồ 2.5. Mức độ đáp ứng của các khâu trong TH-TT theo tiếp cận CDR .....	74
Biểu đồ 2.6. Mức độ thực hiện hoạt động xây dựng kế hoạch TH-TT theo tiếp cận CDR.....	75
Biểu đồ 2.7. Mức độ thực hiện các hoạt động tổ chức TH-TT theo tiếp cận CDR ..	78
Biểu đồ 2.8. Mức độ thực hiện các hoạt động chỉ đạo TH-TT theo tiếp cận CDR ..	87
Biểu đồ 2.9. Mức độ thực hiện các yêu cầu trong KTĐG kết quả TH-TT theo tiếp cận CDR (CBQL, GV).....	89
Biểu đồ 2.10. Mức độ thực hiện các yêu cầu trong KTĐG kết quả TH-TT theo tiếp cận CDR (CBQL, CBHD).....	89
Biểu đồ 2.11. Mức độ thực hiện các hoạt động xây dựng điều kiện đảm bảo TH-TT theo tiếp cận CDR .....	94
Biểu đồ 3.1. Biểu đồ đánh giá xếp loại KN nghề nghiệp của SV trước TN .....	149
Biểu đồ 3.2. Biểu đồ đánh giá xếp loại KN nghề nghiệp của SV sau TN .....	150
Biểu đồ 3.3. Biểu đồ so sánh kết quả về trình độ KN của SV trước và sau TN .....	151

## DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 1.1. Khung năng lực nghề nghiệp ngành Quản lý giáo dục .....	28
Bảng 1.2. Các phương thức tổ chức TH-TT nghề nghiệp.....	37
Bảng 2.1. Đào tạo trình độ ĐH, hệ chính quy ngành QLGD, Trường ĐHSP Hà Nội (giai đoạn 2008 - 2016) .....	54
Bảng 2.2. Đào tạo trình độ ĐH, hệ chính quy ngành QLGD, Học viện QLGD (giai đoạn 2007 - 2016) .....	55
Bảng 2.3. Đào tạo trình độ ĐH, hệ chính quy ngành QLGD Trường ĐH Vinh (giai đoạn 2011 - 2016) .....	56
Bảng 2.4. Các học phần TH-TT nghề nghiệp .....	56
Bảng 2.5. Nhận thức về vai trò của hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR.....	60
Bảng 2.6. Mức độ quan tâm của SV về các vấn đề liên quan đến kế hoạch TH-TT theo tiếp cận CDR .....	61
Bảng 2.7. Nhận thức về ý nghĩa của hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR.....	62
Bảng 2.8. Động cơ TH-TT của SV .....	63
Bảng 2.9. Yếu tố ảnh hưởng đến việc lựa chọn địa điểm TT cuối khóa của SV .....	64
Bảng 2.10. Ảnh hưởng của yếu tố thuận lợi, khó khăn đến hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR .....	65
Bảng 2.11. Đánh giá của CBQL, GV về các yếu tố trong kế hoạch TH-TT theo tiếp cận CDR.....	66
Bảng 2.12. Mức độ thực hiện các nội dung TH-TT của SV theo tiếp cận CDR .....	67
Bảng 2.13. Mức độ hợp lý của các phương thức tổ chức TH-TT.....	69
Bảng 2.14. Số lượng thành viên trong nhóm sinh viên TH-TT .....	71
Bảng 2.15. Các hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả TH-TT theo tiếp cận CDR....	72
Bảng 2.16. Mức độ đáp ứng của các khâu trong TH-TT theo tiếp cận CDR .....	73
Bảng 2.17. Mức độ thực hiện hoạt động xây dựng kế hoạch TH-TT theo tiếp cận CDR.....	75
Bảng 2.18. Mức độ thực hiện các hoạt động tổ chức TH-TT theo tiếp cận CDR ....	77
Bảng 2.19. Mức độ thực hiện các khâu trong tổ chức TH-TT theo tiếp cận CDR ...	81

Bảng 2.20. Thuận lợi, khó khăn trong tổ chức TH-TT theo tiếp cận CDR .....	83
Bảng 2.21. Phản hồi của CBHD cơ sở thông qua phiếu đánh giá TH-TT .....	85
Bảng 2.22. Mức độ thực hiện các hoạt động chỉ đạo TH-TT theo tiếp cận CDR.....	86
Bảng 2.23. Mức độ thực hiện các yêu cầu trong KTĐG kết quả TH-TT theo tiếp cận CDR.....	89
Bảng 2.24. Mức độ thực hiện các hoạt động kiểm tra, đánh giá TH-TT theo tiếp cận CDR.....	91
Bảng 2.25. Mức độ thực hiện các hoạt động xây dựng điều kiện đảm bảo TH-TT theo tiếp cận CDR .....	93
Bảng 2.26. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR .....	95
Bảng 2.27. Yếu tố thành công, hạn chế trong công tác quản lí hoạt động TH-TT ...	97
Bảng 3.1. Tiêu chuẩn KTĐG kết quả TH-TT của SV theo tiếp cận CDR (Dùng cho GV và CBHD).....	128
Bảng 3.2. Tiêu chuẩn đánh giá tổng hợp NL thực hành nghề của SV theo CDR (Dùng cho cơ sở đào tạo và tự đánh giá của SV).....	130
Bảng 3.3. Tổng hợp các đối tượng khảo sát.....	143
Bảng 3.4. Đánh giá sự cần thiết của các giải pháp đề xuất (n=216).....	143
Bảng 3.5. Đánh giá tính khả thi của các giải pháp đề xuất (n=216) .....	144
Bảng 3.6. Tổng hợp số lượng khách thể TN .....	147
Bảng 3.7. Kết quả khảo sát trình độ ban đầu về KN của nhóm TN.....	148
Bảng 3.8. Kết quả về trình độ KN của SV TH-TT sau TN.....	150

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

1.1. Quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đã mang lại nhiều cơ hội cho sự tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội của các quốc gia, nhưng toàn cầu hóa cũng đặt ra nhiều thách thức đối với vấn đề lao động, việc làm và đào tạo nguồn nhân lực trong đó có nguồn nhân lực QLGD đối với các nước đang phát triển nói chung và Việt Nam nói riêng. Trong bối cảnh mới, mỗi cá nhân muốn tồn tại và phát triển, phải tự học với quan điểm lấy “học thường xuyên, học suốt đời” làm nền móng, dựa trên “4 trụ cột” của giáo dục thế kỉ 21 “học để biết, học để làm, học để chung sống và học để làm người” (UNESCO), rèn luyện để thích nghi cao độ với những biến động của thị trường việc làm, chuẩn bị các tiền đề vững chắc về KN nghề để sẵn sàng thích ứng với đòi hỏi luôn thay đổi của lao động nghề nghiệp [28]. Điều này dẫn đến những thay đổi mạnh mẽ trong GDĐH thế giới với xu hướng biểu hiện rõ rệt mang tính “đại chúng hóa, thị trường hóa, đa dạng hóa và quốc tế hóa”. GDĐH nước ta cũng đang chuyển mình theo hướng hội nhập trên tinh thần “chuyển mạnh quá trình giáo dục từ chủ yếu trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất chính trị người học. Học đi đôi với hành; lí luận gắn với thực tiễn” [25], “chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó đổi mới cơ chế QLGD, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ QLGD là khâu then chốt” [25; tr.130-131]. Yêu cầu đổi mới tư duy và cơ chế quản lí đặt ra cho các CSĐT đại học đặc biệt là CSĐT nhân lực QLGD phải thay đổi phương thức đào tạo để cung cấp cho xã hội nguồn lao động chất lượng cao “được chuẩn hóa đảm bảo chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt là nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất lối sống, lương tâm, tay nghề... đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” [24]. Như vậy, đào tạo nhân lực QLGD chất lượng cao ở Việt Nam là yêu cầu cấp thiết trong giai đoạn hiện nay, trong đó đào tạo trình độ ĐH ngành QLGD là con đường khoa học nhất để hình thành tri thức và NL nghề nghiệp cần thiết đối với nhân lực quản lí có chất lượng cho hệ thống giáo dục quốc dân [20] [60].

1.2. Thực hành - thực tập là các học phần không thể thiếu trong chương trình rèn luyện KN nghề nghiệp đối với SV ngành QLGD bởi những lợi ích mà quá trình TH-TT mang lại: góp phần “thực hiện theo nguyên lí học đi đôi với hành, giáo dục kết hợp với lao động sản xuất, lí luận gắn liền với thực tiễn, giáo dục nhà trường kết hợp với giáo dục gia đình và giáo dục xã hội” [76]; hình thành, phát triển tri thức, KN

nghề nghiệp; rèn luyện phẩm chất, đạo đức, ý thức trách nhiệm, bồi dưỡng lòng yêu nghề cho SV; giúp các CSĐT tự kiểm tra, đánh giá chất lượng sản phẩm của mình theo yêu cầu phát triển của xã hội. Cha ông ta có câu “Nhất nghệ tinh, nhất thân vinh”, điều đó có nghĩa là với mỗi người nếu có nghề thành thạo, sống được bằng nghề, tay nghề giỏi sẽ được mọi người nể trọng, xã hội tôn vinh; muốn vậy, không có gì khác ngoài việc người học phải được thực hành, thực tập nhiều. Hoạt động TH-TT trong chương trình đào tạo trình độ ĐH ngành QLGD ở nước ta hiện nay cũng không nằm ngoài mong muốn đó.

Ngày nay, QL được xem là một nghề và nhiều nước trên thế giới đã mở các trường ĐH với các bậc chuyên đào tạo nghề quản lí. Điều đó có nghĩa là có thể đi học nghề để tham gia QL. Nhưng có trở thành nhà quản lí hay không, có giỏi nghề hay không lại còn tùy thuộc vào nhiều yếu tố của nghề và đặc trưng lĩnh vực hoạt động. Muốn QL có kết quả thì trước tiên nhà quản lí tương lai phải được phát hiện năng lực, được đào tạo nghề nghiệp, kiến thức, tay nghề, kinh nghiệm chu đáo, được trang bị các tiền đề tối thiểu về những điều kiện ban đầu cho sự hình thành nghề để phát hiện, nhận thức chuẩn xác và đầy đủ các quy luật khách quan; đồng thời, có phương pháp, nghệ thuật thích hợp nhằm tuân thủ đúng các đòi hỏi của các quy luật đó [36]. Do vậy, TH-TT là hoạt động không thể thiếu, giữ vai trò quan trọng trong chương trình đào tạo nghề cho SV ngành QLGD ở Việt Nam, đáp ứng yêu cầu của việc hành nghề trong thực tiễn. Tuy nhiên, hiện nay những vấn đề lí luận về TH-TT của SV ngành QLGD chưa được nghiên cứu một cách hệ thống.

1.3. Tuy có vai trò quan trọng như vậy, nhưng do đào tạo trình độ ĐH ngành QLGD là ngành mới ở Việt Nam, CĐR, chương trình đào tạo chưa được đầu tư xây dựng nên trong thời gian qua hoạt động TH-TT nghề nghiệp và quản lí hoạt động TH-TT của SV còn nhiều hạn chế, bất cập: CĐR ngành học, môn học chưa được xây dựng theo một quy trình khoa học; chưa xác định đầy đủ các KN nghề cần hình thành cho SV, do đó nội dung chương trình TH-TT chưa cân đối, còn nặng về lí thuyết, nhẹ phần thực hành, thiên về phần tìm hiểu, nhẹ về phần tập làm; quy trình chuẩn bị cho SV đi TH-TT chưa cụ thể; phương pháp đánh giá kết quả TH-TT còn nặng về quan điểm động viên, thiên về định tính, nhẹ về định lượng, chưa phản ánh đúng thực chất NL của mỗi SV cho nên chưa kích thích được sự nỗ lực, cố gắng rèn luyện của thực tập sinh..., có nhiều nguyên nhân dẫn đến điều này, trong đó nguyên nhân trực tiếp, chủ yếu là do khâu quản lí TH-TT chưa đáp ứng được yêu cầu đào tạo; bên cạnh đó các quy trình TH-TT nghề nghiệp của SV ngành QLGD theo tiếp

cận CĐR chưa có công trình nghiên cứu đầy đủ để các CSĐT có thể tham khảo, vận dụng trong thực tiễn của đơn vị mình. Trong khi đó, xu thế tất yếu của quá trình dạy học hiện đại là thiết kế và công bố CĐR ngành học, môn học với xã hội và là nhiệm vụ được quan tâm hàng đầu ở các trường ĐH hiện nay. Các CSĐT trình độ ĐH ngành QLGD cũng không nằm ngoài xu thế này.

Từ những lí do trên, chúng tôi chọn nghiên cứu vấn đề: ***“Quản lí hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra”***.

## **2. Mục đích nghiên cứu**

Trên cơ sở nghiên cứu lí luận và thực tiễn, luận án đề xuất các giải pháp quản lí hoạt động TH-TT theo tiếp cận CĐR, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo SV ngành QLGD có trình độ đại học.

## **3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu**

### ***3.1. Khách thể nghiên cứu***

Hoạt động đào tạo trình độ đại học ngành QLGD.

### ***3.2. Đối tượng nghiên cứu***

Quá trình quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR.

## **4. Giả thuyết khoa học**

Hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD hiện đang còn có những hạn chế nhất định mà nguyên nhân chính là do quản lí hoạt động này chưa tốt. Nếu đề xuất và thực hiện đồng bộ các giải pháp dựa trên các chức năng quản lí và CĐR ngành đào tạo được xây dựng theo tiếp cận NL thì có thể nâng cao hiệu quả quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD.

## **5. Nhiệm vụ và phạm vi nghiên cứu**

### ***5.1. Nhiệm vụ nghiên cứu***

**5.1.1.** Nghiên cứu cơ sở lí luận về quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR.

**5.1.2.** Nghiên cứu thực trạng quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR.

**5.1.3.** Đề xuất các giải pháp quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR; Đánh giá hiệu quả của các giải pháp đề xuất thông qua khảo sát sự cần thiết, tính khả thi và tổ chức thử nghiệm.



## **5.2. Phạm vi nghiên cứu**

- Chỉ tập trung nghiên cứu đào tạo trình độ đại học ngành QLGD hệ chính quy, không nghiên cứu đào tạo hệ vừa làm vừa học và đào tạo từ xa.

- Nghiên cứu hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD hệ chính quy tại các CSTH-TT ngoài trường. Do hoạt động TH-TT của SV ở CSTH-TT ngoài trường có cùng quy chế quản lí, vì vậy, các giải pháp chúng tôi đề xuất đều hướng tới điểm chung này.

- Nghiên cứu, khảo sát ở các CSĐT trình độ ĐH ngành QLGD, hệ chính quy: Trường ĐHSP Hà Nội, Trường ĐH Vinh, Học viện QLGD; tìm hiểu thêm các CSĐT trình độ ĐH ngành QLGD, gồm: Trường ĐHSP - ĐH Huế, Trường ĐHSP TPHCM, Trường ĐH Đồng Tháp và một số cơ sở tiếp nhận sinh viên TH-TT.

- Thử nghiệm một giải pháp đã đề xuất đối với hoạt động đánh giá kết quả TH-TT của SV tại Trường ĐH Vinh.

## **6. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

### **6.1. Phương pháp luận**

#### **6.1.1. Tiếp cận hệ thống**

Hoạt động TH-TT của SV nói chung và SV ngành QLGD nói riêng là một hệ thống, bao gồm các thành tố như mục tiêu, nội dung, phương pháp, hình thức, KTĐG kết quả TH-TT... Quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD phải được tiến hành đồng bộ trên tất cả các thành tố của nó; đồng thời đặt trong mối quan hệ với các hệ thống khác trong trường ĐH, đảm bảo tính chỉnh thể, toàn vẹn của hoạt động tạo nên sự cộng hưởng và sức mạnh tổng thể của hệ thống.

#### **6.1.2. Tiếp cận hoạt động**

TH-TT là hoạt động rèn luyện KN nghề nghiệp cơ bản cho SV trong trường ĐH, dựa trên chính hoạt động tự giác của SV và phương pháp, hình thức của người hướng dẫn. Quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR đòi hỏi các CTQL phải chủ động nắm bắt các đặc trưng cơ bản của hoạt động TH-TT của SV theo tiếp cận CĐR trong mối quan hệ biện chứng của các thành tố hoạt động và mối quan hệ với các hoạt động GD khác; từ đó, có những giải pháp quản lí nhằm thay đổi nhận thức và cách làm cụ thể trong việc xây dựng kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, KTĐG kết quả TH-TT nâng cao hiệu quả rèn luyện KN nghề cho SV.

#### **6.1.3. Tiếp cận chuẩn đầu ra**

Tiếp cận CĐR yêu cầu việc xây dựng kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra đánh giá hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD dựa trên CĐR ngành học (kiến

thức, KN, thái độ) mà cả SV và xã hội đều cần [37]. Từ đó, những câu hỏi theo tiếp cận CDR cần phải giải quyết bao gồm: Những kiến thức, KN, thái độ mà một SV ngành QLGD khi TH-TT sẽ thể hiện? Họ sẽ có khả năng thể hiện như thế nào? Kế hoạch TH-TT đã chuẩn bị những gì cho SV về nghề nghiệp, nghiên cứu chuyên nghiệp và học tập suốt đời? CSĐT sẽ tổ chức, chỉ đạo hoạt động TH-TT, sử dụng những đánh giá nào để chứng thực sự phát triển kiến thức, KN, thái độ của SV trong tiến trình TH-TT?...

#### *6.1.4. Tiếp cận chức năng quản lí*

Mục tiêu quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR được hiện thực hóa thông qua các chức năng quản lí như lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra và đánh giá hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR. Trong luận án, chúng tôi vận dụng tiếp cận này để xác định khung lí thuyết và đề xuất các giải pháp quản lí hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR.

### **6.2. Phương pháp nghiên cứu**

Trong quá trình nghiên cứu, chúng tôi đã sử dụng phối hợp các nhóm phương pháp nghiên cứu sau đây:

#### *6.2.1. Nhóm các phương pháp nghiên cứu lí luận*

##### *6.2.1.1. Phương pháp phân tích và tổng hợp tài liệu*

Phương pháp này được sử dụng để phân tích và tổng hợp tài liệu có liên quan nhằm hiểu biết sâu sắc, đầy đủ hơn bản chất cũng như dấu hiệu đặc thù của vấn đề nghiên cứu, từ đó xác lập cơ sở lí luận của đề tài.

##### *6.2.1.2. Phương pháp khái quát hóa các nhận định độc lập*

Phương pháp này được sử dụng để rút ra những luận điểm có tính khái quát về các vấn đề nghiên cứu, từ những quan điểm, quan niệm độc lập.

##### *6.2.1.3. Phương pháp mô hình hóa*

Phương pháp này được sử dụng để xây dựng mô hình (lí luận và thực tiễn) về đối tượng nghiên cứu, từ đó tìm ra bản chất vấn đề đề tài cần đạt được.

#### *6.2.2. Nhóm các phương pháp nghiên cứu thực tiễn*

##### *6.2.2.1. Phương pháp quan sát*

Thu thập thông tin thực tiễn quản lí TH-TT; kiểm chứng các lí thuyết đã có; so sánh các kết quả trong nghiên cứu với thử nghiệm, đối chiếu lí thuyết với thực tế.

##### *6.2.2.2. Phương pháp điều tra*

Dùng phương pháp này để thu thập ý kiến của SV, CBQL, GV, CBHD thực hành - thực tập về :

- Thực trạng hoạt động TH-TT và quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR;

- Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến công tác quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR.

- Khảo sát sự cần thiết, tính khả thi của các giải pháp đề xuất.

#### 6.2.2.3. Phương pháp nghiên cứu sản phẩm hoạt động

Phương pháp này được sử dụng để nghiên cứu Quy chế TH-TT của Bộ GD và ĐT, các quy chế/quy định/tài liệu hướng dẫn TH-TT của CSĐT và các CTQL khác; các sản phẩm TH-TT của SV để thu thập những thông tin cần thiết cho đề tài.

#### 6.2.2.4. Phương pháp trao đổi, phỏng vấn theo chủ đề

Phương pháp này được sử dụng để tìm hiểu sâu thêm các vấn đề về thực trạng TH-TT và quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR thông qua việc trao đổi trực tiếp với các đối tượng khảo sát.

#### 6.2.2.5. Phương pháp lấy ý kiến chuyên gia

Phương pháp này được sử dụng để thu thập các thông tin khoa học liên quan đến vấn đề nghiên cứu và thẩm định các giải pháp được đề xuất.

#### 6.2.2.6. Phương pháp tổng kết kinh nghiệm giáo dục

Phương pháp này được sử dụng để thu thập các thông tin thực tế, có ý nghĩa đối với đề tài nghiên cứu.

#### 6.2.2.7. Phương pháp thử nghiệm

Phương pháp này được sử dụng để đánh giá tính hiệu quả của các giải pháp quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR đã đề xuất.

#### 6.2.3. Phương pháp thống kê toán học

Sử dụng các công thức thống kê để xử lí số liệu thu được về mặt định lượng, so sánh và đưa ra kết quả nghiên cứu của luận án.

### 7. Những luận điểm cần bảo vệ

7.1. TH-TT là hoạt động có ý nghĩa quan trọng trong việc bồi dưỡng NL nghề nghiệp cho SV nói chung, SV ngành QLGD nói riêng. Quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD là một nội dung quản lí của công tác đào tạo trong trường đại học.

7.2. Hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD tuy đã được tổ chức thực hiện trong nhiều năm nay nhưng hiệu quả mang lại chưa cao, ảnh hưởng đến việc rèn

luyện KN nghề nghiệp của SV. Nguyên nhân cơ bản của hạn chế này là hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD chưa được quản lí chặt chẽ.

7.3. Việc lập kế hoạch (xây dựng mục tiêu, nội dung, quy trình, ...); tổ chức, chỉ đạo TH-TT; kiểm tra, đánh giá phù hợp với yêu cầu về khung NL nghề nghiệp, đặc trưng ngành học và vị trí việc làm sau tốt nghiệp; xây dựng điều kiện đảm bảo thực hiện hoạt động TH-TT là vấn đề thiết yếu trong quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR, đáp ứng yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp và yêu cầu của xã hội đang đặt ra đối với CSĐT.

### **8. Đóng góp của luận án**

8.1. Góp phần làm sáng tỏ thêm những vấn đề lí luận về hoạt động TH-TT và quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR.

8.2. Đưa ra được bức tranh đầy đủ, khách quan về thực trạng hoạt động TH-TT và quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR.

8.3. Đề xuất 5 giải pháp quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR và TN một giải pháp đem lại kết quả cao; Đề xuất được *Quy trình tổ chức hoạt động TH-TT phù hợp với sự phát triển KN nghề nghiệp của SV, Bộ tiêu chí đánh giá kết quả TH-TT của SV ngành QLGD theo khung năng lực nghề nghiệp và Chương trình bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ GV, CBHD thực hành - thực tập*; góp phần xây dựng quy chế TH-TT của SV ngành QLGD theo hướng chuẩn hóa ở các CSĐT trình độ ĐH ngành QLGD.

### **9. Cấu trúc luận án**

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận và kiến nghị, Tài liệu tham khảo và Phụ lục nghiên cứu; luận án gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lí luận về quản lí hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra.

Chương 2: Thực trạng quản lí hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra.

Chương 3: Các giải pháp quản lí hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra.

**Chương 1**  
**CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG THỰC HÀNH - THỰC TẬP**  
**CỦA SINH VIÊN NGÀNH QUẢN LÝ GIÁO DỤC**  
**THEO TIẾP CẬN CHUẨN ĐẦU RA**

**1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề**

**1.1.1. Nghiên cứu về hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra**

*1.1.1.1. Những nghiên cứu ở nước ngoài*

Những nghiên cứu ở nước ngoài tập trung vào một số vấn đề sau đây:

- *Nghiên cứu hoạt động TH-TT của SV nói chung, SV ngành QLGD nói riêng nhằm gắn kết chương trình giáo dục với đời sống và thực tiễn nghề nghiệp*

Các nghiên cứu của T.Wragg và L.Stenhouse chỉ ra yêu cầu chương trình giảng dạy phải đề cao tính thực tế, thực hành và khả năng vận dụng những ảnh hưởng đó vào thực tập và thực hiện nghề nghiệp của SV [125; tr.31], lấy phương pháp tiếp cận quá trình lý thuyết và thực hành làm cơ sở để xây dựng chương trình giáo dục: “tối thiểu một chương trình giảng dạy nên cung cấp một cơ sở (đơn vị thực tế để thực tập) cho việc lập kế hoạch một khóa học, nghiên cứu thực nghiệm và xem xét các căn cứ của một chương trình giáo dục” [123; tr.25].

- *Các hình thức TH-TT của SV trong đào tạo đại học*

S.I.Arkhangensky chỉ ra các loại (kiểu hình) thực hành ở trường ĐH: *Bài học thực hành* (hay bài tập); *Thực hành học tập* (hay TH bộ môn); *Thực hành sản xuất* (TT nghề) (loại này bao gồm: *thực tập làm quen* (kiến tập), *thực hành quy trình chuyên môn* (thực hành hình thành KN, thao tác cơ bản) và *thực hành cuối khóa* (TTTN) cần được triển khai cho SV trong quá trình học nhằm đảm bảo khả năng thích ứng với thực tiễn nghề nghiệp sau tốt nghiệp [104; tr.74].

Ở Liên Xô và các nước Đông Âu trước đây, nghiên cứu về hoạt động TH-TT của SV sớm được quan tâm (Gutsev, Ivanôv, Socôlôv, N.VKuzmina, O.A.Abdoullina...), theo thời gian được nghiên cứu chuyên sâu và trở thành hệ thống lý luận, kinh nghiệm vững chắc ở Đông Âu, Cộng hòa dân chủ Đức (N.M.Iacovalev, Iu.K.Babansky...), Ba Lan (C.Denhec, F.Januszkiewicz...) [104]. Các nghiên cứu đã khẳng định tầm quan trọng của hoạt động TH-TT, tuy nhiên chỉ gồm những bài viết tập hợp lại, những ý kiến ban đầu, những đề xuất sơ bộ và một số thử nghiệm trong thực tiễn như O.A. Abdoullina đã nhận xét: “cho tới nay, thiếu

hắn một cơ sở khoa học của nội dung TH-TT, thiếu hẳn những tiêu chuẩn đánh giá thống nhất. Điều đó dẫn đến chỗ một số người làm công tác chỉ đạo TH đã xác định một cách chủ quan về nội dung và phương pháp tổ chức TH-TT...” [1].

Ở phương Tây và Mỹ, ảnh hưởng của đường lối thực dụng (hành dụng) dựa trên cơ sở các thành tựu Tâm lí học hành vi và Tâm lí học chức năng (J.Watson, A.Pojoux, F.Skinner...) để lại những dấu ấn, hiệu quả rõ rệt trong việc nâng cao nhận thức và tổ chức huấn luyện các KN thực hành cho SV. Hệ thống đào tạo GD ở các nước phương Tây rất chú trọng đến hoạt động TH-TT của SV “chú ý hình thành vững chắc các KN cơ bản của các hành động... ngay trong khi SV học từng “đoạn” lí thuyết” [111], “thay vì học thuộc lòng một loạt khái niệm, phạm trù... rồi chờ đến kì thực tập mới “vận dụng”, SV được “tập” (hình thành) các thao tác... cơ bản ngay trong quá trình học lí luận” [104; tr.20]; “giáo dục chính là bản thân cuộc sống” (Education is life itself) nên nhà trường không thể tách khỏi hoạt động thực tiễn và kiến thức không thể áp đặt từ bên ngoài. Giáo dục phải là quá trình của người học chứ không phải của người dạy [92; tr.1].

*- Hoạt động TH-TT và việc tổ chức hoạt động TH-TT cho SV theo các lĩnh vực nghề nghiệp*

Dự án “*Sinh viên thực hành*” (được thành lập và tài trợ bởi Bộ Giáo dục, Tôn giáo quốc gia và Liên minh Châu Âu tại Đại học Aristotle) chỉ ra rằng, cần phải tổ chức tốt hoạt động TH-TT của SV trong các trường ĐH theo lĩnh vực chuyên môn được đào tạo để: 1) Đạt được phản hồi tương tác giữa GDĐH và nơi làm việc; 2) Xây dựng được các lớp học gắn kết kiến thức thu nhận được với nơi làm việc có liên quan đến nghề nghiệp hoặc vị trí ngay cả ở các đơn vị trong thời gian TT được thực hiện; 3) Tiếp thu kiến thức khoa học thông qua quá trình TH-TT khoa học chuyên nghiệp; 4) Thúc đẩy các KN thực hành và lương tâm nghề nghiệp của người học; 5) Để đạt được quá trình chuyển đổi tốt nhất của SV từ học ở nhà trường đến sản xuất của các tổ chức và các đơn vị; 6) Để SV quen với mối quan hệ giữa GDĐH với môi trường làm việc và nhu cầu làm việc, cũng như quan hệ lao động và thu nhập của họ; 7) Tạo điều kiện thuận lợi cho sự hợp tác sáng tạo của các lĩnh vực khoa học khác nhau và khuyến khích sáng kiến của SV thực hành và sáng tạo chuyên nghiệp; 8) Để tạo ra một kênh chuyên giao thông tin tương tác giữa các viện GDĐH và trên thế giới, do đó sự hợp tác giữa hai bên được tạo điều kiện thuận lợi...

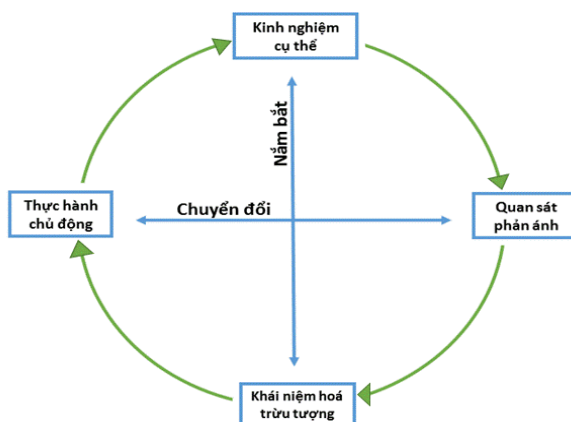
*- Quy trình tổ chức hoạt động TH-TT rèn luyện KN nghề cho SV*

1) Truyền thụ cho người học những tri thức chung cần thiết, sau đó cụ thể hóa thành những bài tập vận dụng tri thức đó trong thực tiễn (thông qua các yêu cầu trong hoạt động TH-TT). Đây là “*con đường khái quát hóa kinh nghiệm*” theo cách gọi của V.V. Davydov. Trong thực tế, đây là con đường phổ biến. Với quy trình tổ chức hoạt động TH-TT kiểu này, “người học được chuyển nhiều lần từ lí thuyết sang thực hành và ngược lại từ thực hành sang lí thuyết” (N.A. Mentshinskaja, I.X. Iakiamanskja) [104; tr.25]. Tuy nhiên, SV sẽ gặp khó khăn khi thường xuyên phải gọi nhớ lại hoặc “phải lãng quên cái chi tiết che đậy cái chung...” [104; tr.25], lại thiếu hẳn “khâu độc lập phân tích các điều kiện, cũng như thiếu sự tự kiểm tra kịp thời các cách thức sử dụng theo kinh nghiệm của bản thân” (T.V. Cudriaxev) [104; tr.25], vì thế các KN nghề nghiệp thu được thực chất và chủ yếu mới là biểu tượng về các công việc và các kinh nghiệm riêng lẻ trong khi thực hiện các hoạt động rèn luyện KN nghề, không phải là bản thân logic kĩ thuật của chính các hoạt động, KN nghề cần rèn luyện cho SV, do đó ít có sự liên hệ mật thiết với các cơ sở lí luận đã được trang bị từ trước.

2) Người dạy trang bị cho người học các dấu hiệu bản chất (hoặc đặc thù) và các thao tác cần thiết của phương thức thực hiện các hành động cần vận dụng, sau đó người học lần lượt thực hiện các chỉ dẫn nhằm đạt được kết quả định trước. Con đường này được coi là “*kiểu dạy học Angorit*” hay “*con đường dạy kĩ năng trên cơ sở định hướng đầy đủ*” (Itelson). X.I. Kixegof nhấn mạnh phải phân chia hệ thống TH-TT thành hai giai đoạn: thực hành tập luyện (rèn nghề thường xuyên, hình thành các KN “nguyên sinh” và khái quát) và thực tập tập sự (TTTN cuối khóa) vận dụng tổng hợp nhằm hình thành tổ hợp các KN “thứ sinh” [104; tr.27]. Hay O.Ag. Abdoullina chỉ rõ, trong khi lập kế hoạch TH-TT cho SV cần chú ý “trong thời kì thực hành, cần phải, thứ nhất đặt ra mục tiêu nắm vững các KN (chứ không phải tiến hành một số công việc riêng lẻ); thứ hai, chỉ ra được các giai đoạn hình thành KN (việc hình thành KN bắt đầu từ cái gì) và thứ ba, vạch ra một tổ hợp trình tự các hoạt động để thực hiện hình thành KN” [1; tr.224, 225].

3) Người dạy quan tâm đến vấn đề triển khai, vận dụng các triết lí, chiến lược, phương pháp và hình thức tổ chức quá trình TH-TT theo hướng tập trung vào người học, tạo mọi cơ hội và điều kiện để họ tự giác, tích cực, tự lực tham gia vào quá trình TH-TT có chất lượng. Có thể kể đến *Mô hình học tập trải nghiệm* (Experiential learning) của David A. Kolb đại diện cho con đường này (hình 1.1) [3;

tr.53]. Mô hình học tập trải nghiệm là xu hướng “*thực học, thực nghiệp*” trong các trường ĐH nhằm định hướng và phát triển NL nghề nghiệp cho SV.



Hình 1.1. Mô hình học tập trải nghiệm của David A. Kolb

- Hình thành KN nghề cho SV ngành QLGD thông qua việc tổ chức hoạt động TH-TT

Các nghiên cứu của Quỹ Carnegie, Annenberg và Ford ở Hoa Kỳ (2001) chỉ ra rằng: Khi xây dựng chương trình đào tạo cần tăng cường hơn nữa việc thực hành, thực tập và làm mẫu [114]. Hiện nay, trong hệ thống giáo dục Hoa Kỳ có nhiều mô hình hoạt động của các tổ chức giáo dục trong đó thực hiện nhiệm vụ chuyển đổi này trực tiếp hoặc gián tiếp. Hệ thống Trường phát triển nghiệp vụ - Professional Development School - là một mô hình hoạt động tương đối hiệu quả và đang nhân rộng trong phạm vi Hoa Kỳ cũng như một số quốc gia trên thế giới.

- Chương trình đào tạo phát triển nhân lực quản lý trong các cơ sở giáo dục

Boyatzis và các đồng sự khi nghiên cứu các chương trình đào tạo nguồn nhân lực QL đã chỉ ra 4 hạn chế của các chương trình đào tạo, nội dung TH-TT cho SV: (1) Quá nặng về phân tích, không định hướng thực tiễn và hành động; (2) Thiếu và yếu trong phát triển KN quan hệ qua lại giữa các cá nhân; (3) Thiển cận, hạn hẹp, không có tiếp cận toàn diện tổng thể trong những giá trị và tư duy của nó; (4) Không giúp người học làm việc tốt trong các nhóm và đội làm việc [112]. Trên cơ sở đó, nhiều trường ĐH trên thế giới (Mỹ, Anh, Úc, New Zealand, xứ Wales...) đã xây dựng chương trình đào tạo nhân lực QL và QL đào tạo theo hướng “tiếp cận dựa trên mô hình năng lực” hay “tiếp cận năng lực” (Kerka, 2001), chú trọng vào kết quả đầu ra (outcomes), tạo ra những linh hoạt trong việc đạt tới kết quả đào tạo, khả năng cho việc xác định một cách rõ ràng những gì cần đạt được và những tiêu chuẩn cho việc đo lường các thành quả. Mô hình NL đã được phát triển rộng khắp



trên thế giới với *Hệ thống chất lượng quốc gia về đào tạo nghề* (National Vocational Qualifications - NVQs) ở Anh và xứ Wales, *Khung chất lượng quốc gia* của New Zealand (New Zealand's National Qualifications Framework), *Các tiêu chuẩn năng lực đào tạo* được tán thành bởi Hội đồng đào tạo quốc gia Australia (National Training Board - NTB), và Hội đồng thư kí về *Những kĩ năng cần thiết phải đạt được* (SCANS) và *Những tiêu chuẩn kĩ năng quốc gia* (the National Skills Standards) ở Mỹ.

- *Khái niệm cử nhân quản lí giáo dục theo vị trí việc làm*

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” (các nhân viên hành chính giáo dục) [74; tr.358]. Nhiệm vụ của họ được xác định là thực hiện việc hỗ trợ giáo viên và học sinh trong các lĩnh vực thư viện trường học, các hoạt động điều hành và duy trì lớp học; thực hiện vai trò tiếp nhận và quản lí lĩnh vực văn phòng của nhà trường. Khi được bồi dưỡng thêm họ cũng có thể được thực hiện một số hoạt động y tế học đường.

- *Các nhóm KN nghề cần rèn luyện cho người học trong TH-TT dựa trên đặc trưng lao động của nhà quản lí*

Năm 1982, Boyatzis và các cộng sự đã đưa ra *Mô hình năng lực* của nhà quản lí, cụ thể: *Quản lí mục tiêu và hành động; Lãnh đạo; Quản lí nguồn nhân lực; Chỉ đạo hoạt động của cấp dưới; Quan tâm đến những người xung quanh* [112].

Năm 1987, các chuyên gia QLGD dựa trên 250 NL được đề xuất, xác định NL cần có của nhân lực quản lí. Kết quả có được khung NL sau: *Người điều khiển* (Xác định tầm nhìn, lập kế hoạch và đạt mục tiêu; Thiết kế và tổ chức thi công; Ủy quyền có hiệu quả), *Người thực hiện* (Làm việc có năng suất; củng cố môi trường làm việc tốt; QL được thời gian và sự sang chấn (stress); *Người theo dõi* (Theo dõi sự thực hiện của cá nhân; QL được sự thực hiện của tập thể; QL được sự thực hiện của tổ chức), *Người thúc đẩy* (Xây dựng các đội làm việc; Sử dụng cách ra quyết định tập thể; QL được xung đột), *Người đổi mới* (Tư duy sáng tạo; Sống với sự thay đổi; Tạo ra sự thay đổi), *Người môi giới* (Xây dựng và củng cố một nền tảng quyền lực; Thương thảo, thỏa thuận và cam kết; Trình bày các ý tưởng) [59; tr1].

Morley và Vilkinas đã tổng hợp được 16 đặc tính xác định NL cho những nhà quản lí trong lĩnh vực GD-ĐT, đó là: 1) Tầm nhìn và sứ mạng; 2) Thực hiện; 3) Chiến lược; 4) Quản lí con người; 5) Quan hệ công chúng, cộng đồng; 6) Sự phức tạp; 7)

Quan hệ với các quá trình chính trị; 8) Tính trách nhiệm; 9) Thành tựu; 10) Năng lực trí tuệ, tư duy; 11) Các đặc tính cá nhân, đặc biệt là tự quản; 12) Chính sách; 13) KN quan hệ qua lại giữa các cá nhân; 14) Thay đổi; 15) Truyền đạt; 16) Quản lý nguồn lực. Từ đó, theo các tác giả, muốn nâng cao hiệu quả QL, bản thân các nhà quản lí phải được phát triển các NL đặc trưng của hoạt động này [122].

#### *1.1.1.2. Những nghiên cứu ở trong nước*

Đào tạo trình độ ĐH ngành QLGD là việc làm khá mới ở nước ta. Hiện có 10 cơ sở tham gia đào tạo trong đó có 3 CSĐT trình độ ĐH, hệ chính quy, vì vậy các nghiên cứu về hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD chưa nhiều, bước đầu tạo được sự quan tâm của một số tác giả, tập trung vào các vấn đề:

##### *- Phương thức tổ chức TH-TT nghề nghiệp*

Lựa chọn phương thức tổ chức TH-TT nghề nghiệp là một quyết định QL có tính chất lãnh đạo của CTQL. Phần lớn các nghiên cứu tập trung vào phương thức tổ chức TH-TT như sau: Thực hành cơ sở (kiến tập) theo phương thức tập trung, có GV của trường ĐH phụ trách (trưởng đoàn) theo địa chỉ đã được BCD liên hệ sẵn; TTTN theo phương thức “gửi thẳng” không tập trung, SV tự liên hệ địa điểm thực tập, BCD của nhà trường phân công GV hướng dẫn từng SV, nhóm SV [98], [101]. Các tác giả của Học viện QLGD xác định phương thức tổ chức chủ yếu cho cả 2 đợt TH và TTTN là “gửi thẳng” “trước khi đợt thực tập cơ sở/ thực tập tốt nghiệp diễn ra SV tự liên hệ cơ sở thực tập và tổ chức đi thực tập theo nhóm từ 3-5 SV” [39]. Tác giả Nguyễn Văn Phú cho rằng: Để thực hiện tốt phương thức “gửi thẳng”, cần thực hiện tốt các biện pháp như xây dựng chi tiết các quy định cho SV, cho CSTH; xây dựng các tiêu chuẩn đánh giá từng mặt thực tập cụ thể; các biểu mẫu thông kê đầy đủ, khoa học [71]. Tác giả Trần Đình Thích đánh giá: Hình thức thực tập “gửi thẳng” như là một sự “khoán trắng” cho CSTH, làm cho mối liên hệ giữa CSĐT và CSTH gần như bị thủ tiêu, do vậy nên tổ chức TT theo hình thức có GV làm trưởng đoàn [dẫn theo 79; tr.16]. Trong khi đó các tác giả Trần Minh Đức [dẫn theo 79; tr.16], Mỹ Giang Sơn cho rằng: Để tăng cường vai trò, trách nhiệm, sự chủ động của trường PT; tăng tính độc lập của SV, không nên cử mỗi đoàn TT một GV làm trưởng đoàn [79; tr.16].

##### *- Kế hoạch thực hành - thực tập nghề nghiệp*

##### *+ Mục tiêu TH-TT nghề nghiệp*

Dựa trên góc độ, cách tiếp cận khác nhau các CSĐT trình độ ĐH ngành QLGD, hệ chính quy đã thiết lập mục tiêu TH-TT nghề nghiệp của SV khác nhau (thể hiện rõ trong các mục tiêu cụ thể) [39], [40], [97], [99], được trình bày theo cấu

trúc riêng nhưng đều nhằm trang bị cho người học các KN về QL, KN dạy học; và bồi dưỡng nâng cao tình cảm, đạo đức nghề nghiệp. Ngoài ra tác giả của các trường ĐHSP - ĐH Huế [102], ĐHSP TPHCM [103], ĐH Đồng Tháp... cũng đã có những thiết lập khác nhau về mục đích/mục tiêu TH-TT, tuy nhiên chưa được tập trung sâu (xuất phát từ đặc thù của đối tượng người học và hình thức đào tạo trình độ ĐH ngành QLGD, hệ vừa làm vừa học).

+ Nội dung TH-TT nghề nghiệp

Các tác giả của Trường ĐHSP Hà Nội [101] xác định nội dung TH-TT cho SV năm thứ 3 và thứ 4 gồm 02 hoạt động chính: 1) TH-TT chuyên ngành QLGD; 2) TH-TT giảng dạy; Trong khi đó, nhóm tác giả Nguyễn Thị Tuyết Hạnh [35], Học viện QLGD [39, 40] xác định TH-TT chuyên ngành QLGD với 03 nội dung: 1) Trải nghiệm thực tế về công việc trong tương lai; 2) Tìm hiểu hoạt động tác nghiệp của một chuyên viên/trợ lý QLGD; 3) Thực hành tác nghiệp ở 1 vị trí công tác mà SV lựa chọn; Nhóm tác giả Bùi Văn Hùng [47], Nguyễn Thị Hương, Nguyễn Thị Mỹ Trinh [52], [96], Trường ĐH Vinh xác định 02 nội dung TH-TT chuyên ngành QLGD: 1) Tìm hiểu thực tiễn nghề nghiệp; 2) Rèn luyện nghiệp vụ QL với tư cách là một chuyên viên/trợ lý QLGD; Các tác giả của Trường ĐHSP - ĐH Huế, ĐHSP TP.HCM, ĐH Đồng Tháp cũng tiếp cận nội dung TH-TT của SV (thể hiện trong CDR) gắn với hoạt động của chuyên viên QLGD [102], [103].

Các tác giả đã tiếp cận, phân chia ở nội dung TH-TT các góc độ khác nhau nên nội hàm của chúng có nét khác nhau, tuy nhiên vẫn tập trung vào xác định hai nội dung cơ bản của hoạt động TH-TT là tìm hiểu thực tiễn và thực hành các KN nghề của một chuyên viên QLGD; ít quan tâm đến hoạt động thực hành nghiệp vụ sư phạm cho SV ngành QLGD hoặc nếu có thì còn chưa cân đối giữa nội dung rèn luyện nghiệp vụ QL với nội dung nghiệp vụ sư phạm cho SV.

- Công tác tổ chức thực hành - thực tập nghề nghiệp

Các nghiên cứu hầu như không đề cập đến cơ cấu tổ chức TH-TT nghề nghiệp cho SV ngành QLGD, mới chỉ tập trung vào từng bộ phận riêng lẻ trong quá trình tổ chức hoạt động TH-TT. Tác giả Nguyễn Thị Thái Châu bước đầu đề cập đến các chức năng, nhiệm vụ của các phòng, ban trong quá trình triển khai TH-TT nhưng chưa chỉ rõ mối quan hệ giữa các thành phần trong cơ cấu tổ chức, vai trò của CTQL cũng như điều kiện ràng buộc giữa CSĐT với CSTH trong quy trình tổ chức hoạt động TH-TT cho SV [20].

*- Chỉ đạo thực hành - thực tập nghề nghiệp*

Các trường ĐH đã nghiên cứu và công bố các quyết định QL hoạt động TH-TT của SV hệ chính quy [9], [10], tuy nhiên chưa có quy định cụ thể cho từng lĩnh vực đào tạo, vì vậy mỗi trường tự xây dựng một quy chế riêng, dẫn đến hiện trạng kinh nghiệm chủ nghĩa, “lệch pha” giữa các trường và khó có thể kiểm soát chất lượng TH-TT. Tác giả Nguyễn Thị Hải Châu đề xuất: Bộ GD-ĐT cần sớm ban hành quy định cụ thể về hoạt động TT cơ sở, TTTN của SV ngành QLGD; cần có văn bản quy định cụ thể về việc tiếp nhận SV thực tập cho các CSTH-TT tạo nên sự thống nhất trong quản lí giữa các CSĐT [20; tr.51].

*- Kiểm tra, đánh giá hoạt động thực hành - thực tập nghề nghiệp*

Các nghiên cứu đã tập trung phản ánh thực trạng thiếu hụt bộ tiêu chuẩn, tiêu chí KTĐG kết quả TH-TT của SV. Tác giả Nguyễn Thị Hải Châu và cộng sự cho rằng: phải chú trọng xây dựng các tiêu chí kiểm tra và đánh giá, phải có sự so sánh kết quả của các đợt kiểm tra [20; tr.46]. Tác giả My Giang Sơn nhận định: việc kiểm tra, đánh giá TT hiện nay chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể, chưa có những tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá khoa học; việc KTĐG còn chủ quan, còn phụ thuộc vào cảm xúc, tình cảm của người đánh giá [79]. Do chưa có bộ tiêu chuẩn, tiêu chí KTĐG chi tiết, định lượng nên việc đo đạc kết quả thực hiện nhiệm vụ TH-TT thiếu định lượng, thiếu khách quan, chưa phản ánh đúng trình độ thực chất của SV. Tác giả Nguyễn Thị Tuyết Hạnh cho rằng cần có tăng cường tham gia đánh giá của GV và có sự kết hợp đánh giá giữa CSĐT với CSTH sao cho đảm bảo các mục tiêu đã đề ra [35; tr.64].

***1.1.2. Nghiên cứu về quản lí hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra***

Vấn đề quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR ở trong nước cũng như ở nước ngoài rất ít tác giả đi sâu nghiên cứu. Trong một số công trình ở nước ngoài được chúng tôi đề cập tới ở trên, khi đề cập đến vấn đề vị trí, vai trò của hoạt động TH-TT và quản lí hoạt động TH-TT của SV trong đào tạo nguồn nhân lực QLGD, các tác giả chỉ mới đưa ra những yêu cầu về những NL cần phải có của người làm công tác QLGD, chưa xác định phải hình thành và rèn luyện theo mô hình nào, quản lí theo cách thức nào?...

Ở trong nước, việc xây dựng và công bố CĐR dựa trên tiếp cận NL đang là xu thế được các CSĐT quan tâm thực hiện nhằm mục đích tổ chức đào tạo đáp ứng nhu cầu đơn vị tuyển dụng và xã hội (chuẩn nghề nghiệp) [31], [33], [37], [59]...

QLNT, QL đào tạo theo định hướng của CĐR được đề cập đến trong nhiều nghiên cứu. “Đào tạo nghề theo hướng CĐR có vai trò hết sức quan trọng... Đây là xu thế mà các cơ sở đào tạo nghề quan tâm thực hiện” (Hồ Ngọc Tiến) [91; tr.91]. “Chuẩn hóa, hiện đại hóa chính là con đường để nâng cao chất lượng GD... QL dựa vào chuẩn đã được chứng minh là có hiệu quả thông qua kinh nghiệm của một số nước trên thế giới. QL dựa vào chuẩn là QL phát triển” (Trịnh Thị Hồng Hà) [31; tr.10]. QL hoạt động TH-TT theo định hướng của Chuẩn được một số tác giả đề cập, nhưng mới chỉ dừng lại ở định hướng, ý tưởng. Các tác giả Nguyễn Thị Hương [52], Nguyễn Thị Mỹ Trinh [96], Nguyễn Thị Tuyết Hạnh [35], cùng các tác giả khác [79], [95], [108]... đã vận dụng Chuẩn, dùng Chuẩn làm “hệ quy chiếu” để xác định các KN nghề tức là xác định nội dung mà SV phải được học tập, hình thành, rèn luyện trong quá trình TH-TT.

Theo đó, việc đánh giá kết quả học tập của người học theo tiếp cận NL đầu ra đã được một số tác giả đề cập đến [83], [87], [88], [93]. Tác giả Phạm Đỗ Nhật Tiên cho rằng “bài toán đổi mới đánh giá người học trong giáo dục theo tiếp cận năng lực là một bài toán phức tạp và đa tầng” [94]. Tác giả Nguyễn Thu Hà lại cho rằng, hiệu quả đánh giá người học theo định hướng năng lực phụ thuộc chủ yếu vào các phương pháp đánh giá. Tuy nhiên theo tác giả “để các phương pháp đánh giá theo năng lực đạt chất lượng theo yêu cầu, giáo viên phải đánh giá bằng nhiều hình thức và thông qua nhiều công cụ. Nếu năng lực được coi như là khả năng sử dụng kiến thức, KN, kĩ xảo và thái độ để giải quyết vấn đề trong những bối cảnh cụ thể thì các chương trình giảng dạy và các phương pháp đánh giá phải kết hợp cả ba yếu tố này” [32]. Tuy nhiên chưa có những công trình đi sâu nghiên cứu cụ thể những vấn đề lí luận và vận dụng CĐR như thế nào trong QL hoạt động TH-TT cho SV ngành QLGD trên các phương diện: nội dung, cách thức, mô hình quản lí; cơ chế và giải pháp quản lí... Những vấn đề lí luận này, nếu không được nghiên cứu đầy đủ sẽ ảnh hưởng đến việc xây dựng kế hoạch, tổ chức và chỉ đạo hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR.

### ***1.1.3. Đánh giá chung về tình hình nghiên cứu vấn đề***

#### ***1.1.3.1. Những luận điểm có thể kế thừa***

Từ những vấn đề đã được nghiên cứu trong và ngoài nước về hoạt động TH-TT và quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD, luận án có thể kế thừa các luận điểm sau:

1) TH-TT là hoạt động giữ vai trò đặc biệt hình thành KN nghề cho SV nói chung, SV ngành QLGD nói riêng. Tổ chức hoạt động TH-TT cho SV là công đoạn rất cần thiết và quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo ĐH.

2) Công tác quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD cần phải đổi mới theo hướng tiếp cận hiện đại. Trong đó, quy trình tổ chức thực hiện, quá trình tập luyện, rèn luyện KN nghề, KTĐG giá hoạt động TH-TT của SV cần được tổ chức lại khoa học và có hiệu quả theo những tiêu chuẩn, tiêu chí nhất định.

3) Quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR cần được thực hiện đồng bộ từ các khâu: lựa chọn phương thức TH-TT; lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra đánh giá TH-TT phù hợp với đặc trưng nghề nghiệp và CĐR ngành học...

#### *1.1.3.2. Những vấn đề chưa được đề cập nghiên cứu*

1) Các vấn đề về hoạt động TH-TT của SV mới chỉ được nghiên cứu trong đào tạo ĐH nói chung. Rất ít các nghiên cứu cụ thể về hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD đặc biệt là theo tiếp cận CĐR nói riêng với đầy đủ các yếu tố cấu trúc của nó như mục tiêu, nội dung TH-TT; phương pháp, hình thức TH-TT; KTĐG kết quả TH-TT, môi trường TH-TT...

2) Quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR mới chỉ được đề cập dưới góc độ sự cần thiết phải đổi mới cách thức tổ chức hoạt động này cho SV. Còn nhiều vấn đề liên quan đến quản lý hoạt động TH-TT theo tiếp cận CĐR chưa được nghiên cứu: Mục đích, yêu cầu, nội dung quản lý; CTQL, các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động TH-TT theo CĐR; các giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động TH-TT theo tiếp cận CĐR...

#### *1.1.3.3. Những vấn đề luận án cần tập trung nghiên cứu giải quyết*

Từ kết quả nghiên cứu tổng quan, luận án của chúng tôi tập trung giải quyết các vấn đề chủ yếu sau đây:

1) Nghiên cứu giải quyết vấn đề lí luận về hoạt động TH-TT, quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR.

2) Nghiên cứu thực trạng hoạt động TH-TT, quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR.

3) Nghiên cứu đề xuất các giải pháp quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR dựa trên khung NL và vị trí việc làm sau tốt nghiệp.

Như vậy, nghiên cứu tìm kiếm giải pháp quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR trong bối cảnh đổi mới GDĐH và yêu cầu về

nguồn nhân lực chất lượng cao là vấn đề mang tính cấp thiết nhưng chưa được nghiên cứu sâu, toàn diện. Những kết quả nghiên cứu cũng như các vấn đề chưa được giải quyết của các nhà khoa học trong và ngoài nước làm chỗ dựa quan trọng để chúng tôi xây dựng cơ sở lí luận và nghiên cứu thực trạng cho việc thực hiện đề tài luận án.

## **1.2. Các khái niệm cơ bản**

### ***1.2.1. Thực hành - thực tập***

Theo từ điển tiếng Việt, thực hành là làm để áp dụng lí thuyết vào thực tế; Thực tập là tập làm (những điều đã học) trong thực tế để củng cố kiến thức lí thuyết, trau dồi thêm nghiệp vụ [75; tr.910].

Theo *Concise Oxford English Dictionary*, thực hành (practice) được hiểu là một hoạt động thường xuyên liên tục nhằm nâng cao kĩ năng. Thực tập (stage) là giai đoạn học tập, nghiên cứu qua thực tế, được yêu cầu đối với học viên theo học một số nghề; là giai đoạn mà người học phải tạm thời đến làm việc tại doanh nghiệp để hoàn tất chương trình đào tạo.

TH là làm để vận dụng lí thuyết vào thực tế. TT là hoạt động luyện tập để trau dồi KN, kĩ xảo nghề nghiệp, hiểu và nắm vững kiến thức lí thuyết.

*Hay nói cách khác, TH là hoạt động vận dụng lí thuyết vào thực tiễn để hình thành KN, kĩ xảo. TT là tập làm trong thực tế để vận dụng và củng cố kiến thức lí thuyết, trau dồi thêm về nghiệp vụ chuyên môn.*

Ở đây cần xác định: người ta chỉ phân biệt “lí thuyết” và “thực hành”; thực hành có nhiều hình thức trong đó “thực tập” chính là một hình thức “thực hành” đặc biệt với mục đích làm để áp dụng lí thuyết (đã học) vào thực tế, và là hình thức có vai trò quyết định trong việc hình thành KN nghề của người học. Xuất phát từ thực tiễn đào tạo, thực tập là hoạt động được tách riêng thành một học phần chiếm tỉ trọng lớn trong chương trình. Do đó, trong luận án, chúng tôi đưa thực tập thành tên gọi riêng ngang với thực hành nhằm nhấn mạnh điều này.

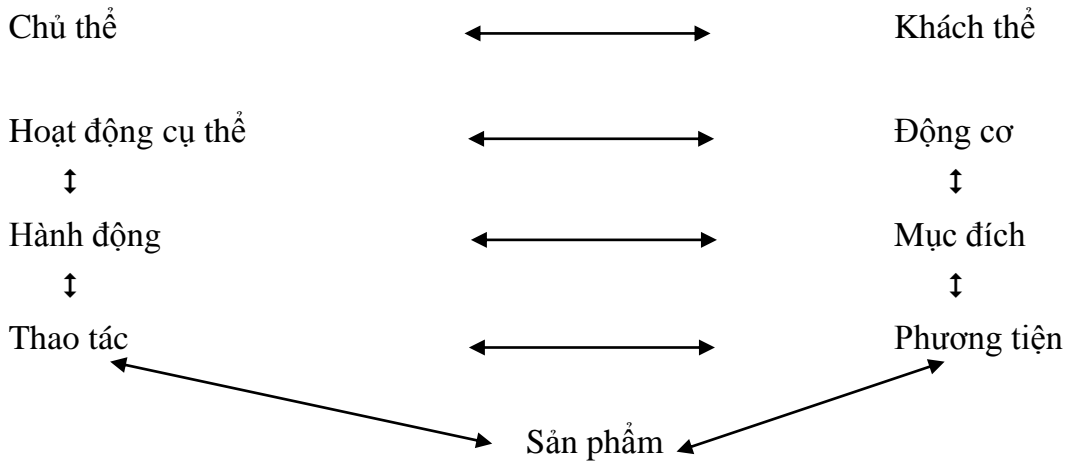
Vì vậy để tạo nên sự thống nhất trong quan niệm, luận án chúng tôi sử dụng khái niệm “*thực hành - thực tập*” hoặc “*thực hành - thực tập nghề nghiệp*” để chỉ hoạt động rèn luyện KN nghề nghiệp của SV trong chương trình đào tạo tại môi trường làm việc cụ thể (CSTH) sau khi được trang bị hệ thống kiến thức lí thuyết và chuyên môn nghiệp vụ ở trường đại học.

### 1.2.2. Hoạt động thực hành - thực tập

Theo từ điển tiếng Việt, “hoạt động là tiến hành những việc làm có quan hệ với nhau chặt chẽ nhằm một mục đích nhất định trong đời sống xã hội” [75; tr.431].

Dưới góc độ triết học, hoạt động là quan hệ biện chứng của chủ thể và khách thể. Trong quan hệ đó, chủ thể là con người, khách thể là hiện thực khách quan. Ở góc độ này, hoạt động được xem là quá trình mà trong đó có sự chuyển hóa lẫn nhau giữa hai cực “chủ thể - khách thể” [82].

Dưới góc độ tâm lí học, hoạt động là mối quan hệ tác động qua lại giữa con người và thế giới (khách thể) để tạo ra sản phẩm cả về phía thế giới và cả về phía con người (chủ thể). Hoạt động có đặc điểm: (1) Hoạt động bao giờ cũng là “hoạt động có đối tượng”; (2) có chủ thể; (3) có tính mục đích; (4) vận hành theo nguyên tắc gián tiếp [82]. Cấu trúc chung của hoạt động được khái quát qua sơ đồ sau:



Sơ đồ 1.1. Cấu trúc vĩ mô của hoạt động

Vận dụng vào giáo dục, ta thấy: hoạt động học của người học là hoạt động có tổ chức bắt đầu từ bên ngoài một cách vật chất có thể kiểm soát được; do vậy, giáo dục về bản chất là liên tục tổ chức, điều khiển, điều chỉnh các hoạt động của người học. Trong giáo dục, dạy học phải chú trọng phát huy tính chủ thể của người học mà đặc trưng là tính tích cực tự giác hoạt động.

Trong đào tạo ĐH, TH-TT là hoạt động trực tiếp hình thành hệ thống KN nghề cho SV, vận dụng linh hoạt kiến thức vào thực tế, có cơ hội tham gia vào hoạt động chuyên môn qua đó tiếp tục tăng cường ý thức, tình cảm nghề nghiệp.

Từ đó: *Hoạt động TH-TT là hệ thống việc làm của SV trong thực tế nhằm vận dụng và củng cố kiến thức lí thuyết, trao đổi chuyên môn nghiệp vụ; hình thành các KN nghề đã được học trong môi trường làm việc cụ thể dưới sự hướng dẫn của*



*cán bộ tại CSTH và giảng viên của CSĐT; từ đó hình thành, củng cố, phát triển tri thức, KN nghề nghiệp; rèn luyện phẩm chất, đạo đức, ý thức trách nhiệm, bồi dưỡng lòng yêu nghề cho SV. Thông qua đó, SV nắm được những thủ thuật, biện pháp, kĩ thuật nghề nghiệp. Quá trình này chính là quá trình biến tri thức, kinh nghiệm, KN cơ sở thành KN nghề nghiệp. Từ đó, hoạt động TH-TT của SV có đặc điểm:*

- *Hoạt động TH-TT của SV bao giờ cũng là hoạt động có đối tượng:* đó là các lĩnh vực chuyên môn nghề nghiệp được đào tạo, có khả năng thỏa mãn nhu cầu nhận thức - học tập của SV nên nó trở thành động cơ đích thực thúc đẩy SV học tập, rèn luyện KN nghề.

- *Hoạt động TH-TT của SV bao giờ cũng có chủ thể:* chủ thể là SV - con người có ý thức tác động vào khách thể (tri thức, KN, kĩ xảo nghề nghiệp...). Như vậy, hàm chứa trong hoạt động TH-TT là tính chủ thể mà đặc điểm nổi bật nhất của nó là tính tự giác và tính tích cực. Chủ thể của hoạt động TH-TT của SV có thể là cá nhân hoặc nhóm SV khi cùng nhau thực hiện hoạt động rèn luyện KN nghề với cùng một đối tượng, một động cơ chung.

- *Hoạt động TH-TT của SV bao giờ cũng có mục đích:* mục đích TH-TT là nắm vững, vận dụng, mở rộng các kiến thức đã được trang bị vào thực hành một số hoạt động nghề nghiệp; hình thành, rèn luyện, củng cố KN, kĩ xảo, thái độ nghề nghiệp trong tương lai nhanh chóng bền vững thông qua sự tự vận động tích cực của bản thân.

- *Hoạt động TH-TT của SV vận hành theo nguyên tắc gián tiếp,* thông qua công cụ, phương tiện hỗ trợ: giáo trình, tài liệu tham khảo, công cụ lao động, công nghệ thông tin... biến tri thức thành KN, kĩ xảo nghề nghiệp và ngược lại.

### **1.2.3. Chuẩn đầu ra và tiếp cận chuẩn đầu ra**

#### **1.2.3.1. Khái niệm chuẩn đầu ra (LOs)**

Đến nay có rất nhiều quan niệm khác nhau về CDR (Learning Outcomes) tùy thuộc vào góc độ tiếp cận của các nhà nghiên cứu.

CDR là sự cụ thể hóa những hành vi mới của SV sẽ có sau khi trải nghiệm học tập; bao hàm những kiến thức, KN và thái độ mà SV thu nhận được thông qua các khóa học; được bắt đầu bằng các động từ hành động và mô tả những hành động quan sát được hoặc đo được [15].

Theo Jenkins và Unwin: CDR là sự khẳng định của những điều kì vọng, mong muốn một người tốt nghiệp có khả năng làm được nhờ kết quả của quá trình đào tạo [15].

Kendall đã chỉ ra 3 đặc trưng phân biệt của CĐR, bao gồm: 1) Hoạt động chuyên môn của người học phải quan sát được; 2) Hoạt động chuyên môn của người học phải đo được; 3) Hoạt động chuyên môn phải được người học thực hiện [15; tr.40].

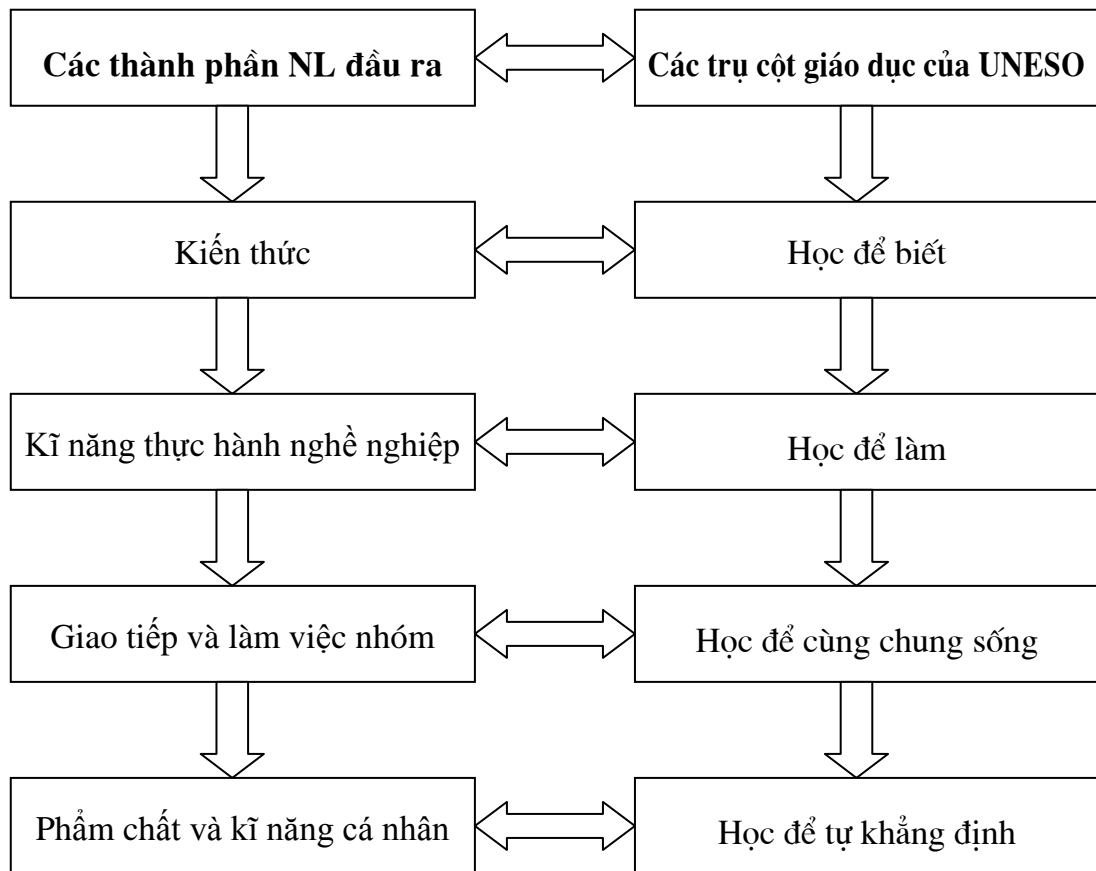
Như vậy, *CĐR là yêu cầu tối thiểu về kiến thức, KN, thái độ, trách nhiệm nghề nghiệp mà người học đạt được sau khi hoàn thành chương trình đào tạo, được CSĐT cam kết với người học, xã hội, khẳng định những NL lao động cụ thể mà SV sẽ thực hiện được và công bố công khai cùng với các điều kiện đảm bảo thực hiện.* Hay nói cách khác, *CĐR chính là thành quả học tập dự kiến mà chúng ta thấy nhìn thấy được trên đối tượng GD của mình và nó phải cụ thể đến mức thành những nội dung có thể giảng dạy được.*

CĐR được xây dựng dựa trên NLTH của người học theo vị trí việc làm sau tốt nghiệp. Nó trả lời câu hỏi: Ai phải thực hiện CĐR? Phải thực hiện những gì? Những kết quả phải có được từ hoạt động của họ? hay cụ thể hơn là trả lời 2 câu hỏi: SV tốt nghiệp cần đạt được những kiến thức, KN, thái độ gì? Làm thế nào để đạt được những kiến thức, KN, thái độ đó?

Cấu trúc nội dung của CĐR bao gồm thành tố: kiến thức (về chính trị, khoa học xã hội và nhân văn, cơ sở ngành, chuyên ngành, trình độ tin học...); KN (giao tiếp, làm việc nhóm, ngoại ngữ, sử dụng KN chuyên môn...), thái độ (có trách nhiệm, hoài bão về nghề nghiệp, đạo đức nghề nghiệp, ý thức tác phong, phẩm chất chính trị...); ngoài ra có thể thêm vị trí và khả năng làm việc sau khi tốt nghiệp, khả năng học tập nâng cao trình độ sau khi ra trường.

CĐR bao gồm 2 cấp độ: CĐR cấp chương trình và CĐR cấp môn học. Các chủ đề của CĐR theo từng cấp độ thường được xác định thông qua thang mức độ phân loại của Bloom, thể hiện quá trình phức tạp tăng dần điều mà nhà trường muốn SV đạt được (kiến thức, KN và thái độ), cụ thể: 1. Kiến thức (Mức độ 1: Biết; Mức độ 2: Hiểu; Mức độ 3: Áp dụng; Mức độ 4: Phân tích; Mức độ 5: Tổng hợp); 2. KN (Mức độ 1: Bất chước; Mức độ 2: Thao tác; Mức độ 3: Chuẩn hóa; Mức độ 4: Phối hợp; Mức độ 5: Tự nhiên); 3. Thái độ (Mức độ 1: Tiếp nhận; Mức độ 2: Đáp ứng; Mức độ 3: Nội tâm hóa; Mức độ 4: Tổ chức; Mức độ 5: Đặc trưng) [70], [90].

Trong xu thế đổi mới GDĐH, CĐR thường được xây dựng gắn liền với bốn trụ cột học tập đại học của UNESCO:



Hình 1.2. Các thành phần CDR trong mối tương quan với 4 trụ cột học tập đại học của UNESCO

#### 1.2.3.2. Tiếp cận chuẩn đầu ra

Thuật ngữ “tiếp cận” được hiểu là: “Cách chọn chỗ đứng của người nghiên cứu, từ đó nhìn nhận và dẫn đến đối tượng, phát hiện và giải quyết các vấn đề liên quan” [56; tr.56]. Phát triển NL đầu ra đang là xu thế toàn cầu và tất yếu của GDĐH. Tiếp cận CDR trong GD thực chất là tiếp cận NL, cụ thể là NL đầu ra của SV. Vì vậy, *đào tạo theo tiếp cận CDR là hướng vào việc hình thành ở người học hệ thống NL đáp ứng chuẩn nghề nghiệp theo yêu cầu của vị trí việc làm và xã hội.* Từ đó, quản lý hoạt động đào tạo nói chung và TH-TT nói riêng theo tiếp cận CDR đòi hỏi cơ sở GDĐH sử dụng CDR năng lực của SV khi ra trường vào việc xây dựng mục tiêu, nội dung, kế hoạch quản lý và phải chứng tỏ được việc làm thế nào để giúp SV đạt được những chủ đề CDR đã xác định.

#### 1.2.4. Quản lý hoạt động thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra

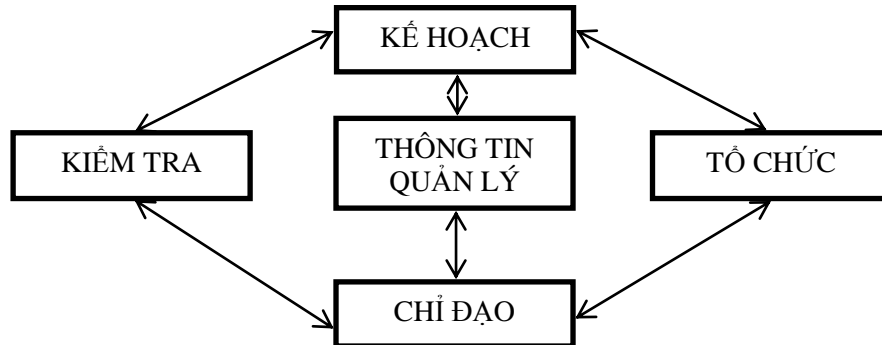
Theo F.Taylor “QL là biết được chính xác điều bạn muốn người khác làm, và sau đó hiểu rằng họ đã hoàn thành công việc một cách tốt nhất, rẻ nhất” [dẫn theo 36].

Với tư cách là một hành động, QL là sự tác động có tổ chức, có tính hướng đích của CTQL lên đối tượng quản lý nhằm đạt được mục tiêu đề ra [95].

Dưới góc độ chức năng, tác giả Nguyễn Lộc cho rằng: “QL 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 của tổ chức để đạt được những mục tiêu của tổ chức” [63; tr16].

QL vừa là một khoa học, dựa trên cơ sở vận dụng các quy luật phát triển (quy luật tự nhiên hay xã hội) của các đối tượng khác nhau, vừa là một nghệ thuật, đòi hỏi phải có sự tác động thích hợp với từng khách thể quản lý. Mọi hoạt động quản lý nói chung bao giờ cũng gắn liền với các chức năng QL. Theo quan điểm của tổ chức UNESCO, hệ thống chức năng QL bao gồm 8 vấn đề (xác định nhu cầu, thẩm định và phân tích dữ liệu, xác định mục tiêu, kế hoạch hóa, triển khai công việc, điều chỉnh, đánh giá, sử dụng liên hệ ngược và tái xác định các vấn đề cho quá trình QL tiếp theo); theo quan điểm hiện đại, QL có 4 chức năng cơ bản (kế hoạch hóa, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra).

Chúng ta có thể mô hình hóa mối quan hệ giữa các chức năng quản lý như sau:



Sơ đồ 1.2. Mối quan hệ giữa các chức năng quản lý

Trong luận án, khái niệm quản lý được hiểu là *quá trình lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ của các thành viên trong tổ chức nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức đã đề ra*.

Xét về phương diện đào tạo, quản lý hoạt động TH-TT là quản lý hoạt động rèn luyện KN nghề cho SV trong thực tế để vận dụng kiến thức lí thuyết, trau dồi củng cố nghiệp vụ chuyên môn trong những khoảng thời gian nhất định nhằm thích ứng với môi trường tâm lí và vật lí nơi làm việc. Tùy theo loại hình nghề khác nhau có những CSTH khác nhau, sản phẩm và hình thức TH-TT khác nhau.

Nói cách khác, *QL hoạt động TH-TT là quá trình nhà QL vận dụng các chức năng QL: lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra để tổ chức, điều hành toàn bộ các yếu tố liên quan đến hoạt động TH-TT của người học nhằm đạt hiệu quả cao nhất*. Việc quản lý hoạt động TH-TT có thể tiếp cận theo những định hướng khác nhau, tùy thuộc mục đích, yêu cầu của các CTQL. Quản lý hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR đòi hỏi từ xây dựng mục tiêu, nội dung TH-TT; phương pháp, hình thức TH-TT đến KTĐG kết quả TH-TT phải được tổ chức, điều khiển đạt được các CDR mong muốn.

QL hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR là đứng trên góc độ CDR để xây dựng kế hoạch, chỉ đạo, điều hành hoạt động tổ chức TH-TT, rèn luyện KN nghề cho SV với mục tiêu chương trình TH-TT phải có khả năng “hiện thực hóa NL dự kiến trong mục tiêu đào tạo” [66; tr.84] và phù hợp với yêu cầu thực tiễn.

Như vậy, khái niệm *quản lý hoạt động TH-TT của SV theo tiếp cận CDR là quá trình lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá hoạt động TH-TT, xây dựng điều kiện đảm bảo cho hoạt động của SV đạt được các NL đáp ứng các CDR (chương trình đào tạo, môn học) xác định*.

QL hoạt động TH-TT của SV theo tiếp cận CDR cũng bao hàm ý nghĩa tìm ra những giải pháp tốt nhất để chỉ đạo thực hiện có hiệu quả nội dung TH-TT nghề nghiệp theo CDR, trên cơ sở sử dụng nguồn lực của tổ chức, đảm bảo những điều kiện thuận lợi để SV có thể TH-TT tốt nhất, đạt mục tiêu đã xác định.

#### ***1.2.5. Giải pháp quản lý hoạt động thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra***

Theo từ điển tiếng Việt “giải pháp là phương pháp giải quyết một vấn đề cụ thể nào đó” [107, tr.337].

Như vậy, có thể hiểu giải pháp là những cách thức tác động nhằm thay đổi, chuyển biến một hệ thống, một quá trình, một trạng thái nhất định nhằm đạt được mục đích của hoạt động. Giải pháp càng thích hợp, tối ưu càng giúp con người nhanh chóng giải quyết vấn đề đặt ra, xuất phát từ cơ sở lý luận và thực tiễn tin cậy.

Gần nghĩa với khái niệm giải pháp là các khái niệm phương pháp, biện pháp. “Phương pháp là cách thức tiến hành để có hiệu quả cao” [109; tr.1351], “biện pháp là cách làm, cách giải quyết một vấn đề cụ thể” [107; tr.64]. Điểm giống nhau của các khái niệm trên là đều nói về cách làm, cách tiến hành, cách giải quyết một công việc, một vấn đề. Tuy nhiên, biện pháp chủ yếu nhấn mạnh đến cách làm, cách hành động cụ thể; phương pháp nhấn mạnh đến trình tự các bước có quan hệ với nhau để tiến hành một công việc có mục đích; trong khi đó giải pháp nhấn mạnh đến phương pháp giải quyết một vấn đề với sự khắc phục khó khăn nhất định. Như vậy, trong một giải pháp có thể có nhiều biện pháp thực hiện.

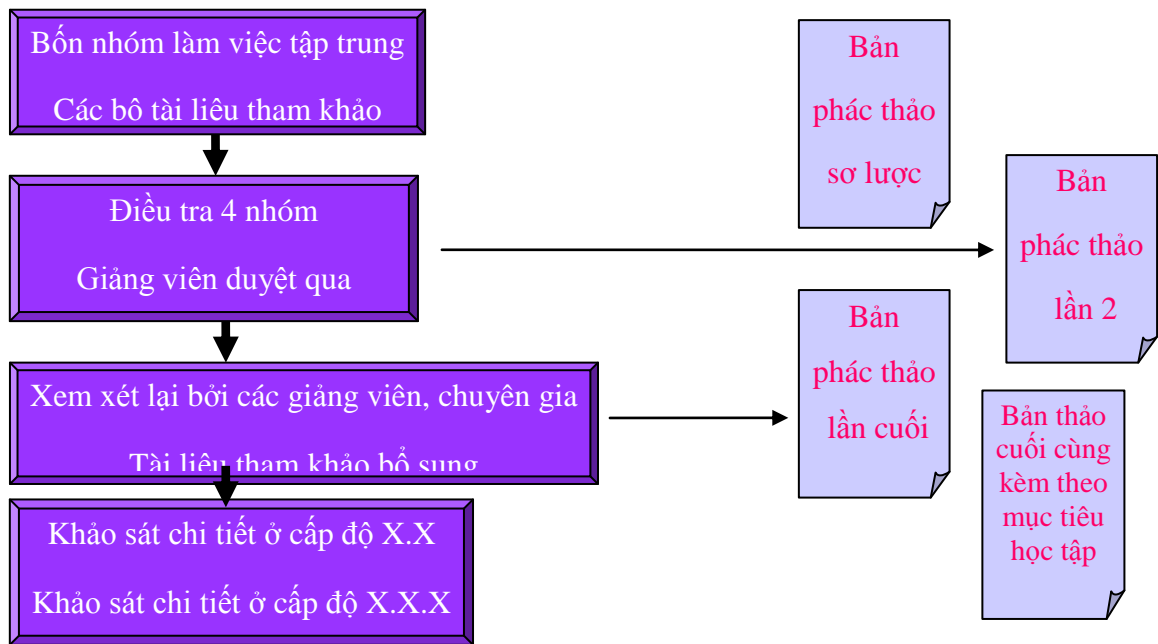
Giải pháp quản lý là tổ hợp các cách thức tiến hành của CTQL nhằm tác động đến đối tượng quản lý để giải quyết những vấn đề trong thực tiễn quản lý, làm cho hệ thống vận hành đạt được mục tiêu đề ra, phù hợp với quy luật khách quan.

*Từ đó, giải pháp quản lý hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR là hệ thống những cách thức tiến hành hoạt động TH-TT mà CTQL sử dụng để duy trì, cải thiện, nâng cao chất lượng rèn luyện KN nghề cho SV, làm cho hoạt động này vận hành và thực hiện được các mục tiêu, kết quả theo CDR xác định.*

### **1.3. Hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra**

#### ***1.3.1. Chuẩn đầu ra của sinh viên ngành Quản lý giáo dục***

Việc xây dựng CDR của SV ngành QLGD có trình độ ĐH dựa trên khung NL nghề nghiệp trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện GD-ĐT theo tiếp cận NL là yêu cầu cấp thiết, cần phải được tiến hành sớm. Khung NL và CDR được xây dựng theo quy trình chặt chẽ, đòi hỏi phải có sự thảo luận giữa các nhóm làm việc (GV, chuyên gia, nhà tuyển dụng, SV và cựu SV), nghiên cứu tài liệu, điều tra, tổ chức hội thảo và thu thập ý kiến của các GV. Quy trình xác định khung NL, xây dựng CDR có thể khái quát thành 4 bước cụ thể như sau:



Hình 1.3. Các bước cơ bản xây dựng chuẩn đầu ra

Nguồn: Crawley Edward, (2001)

Trong đó hoạt động điều tra, khảo sát bao gồm các bước:

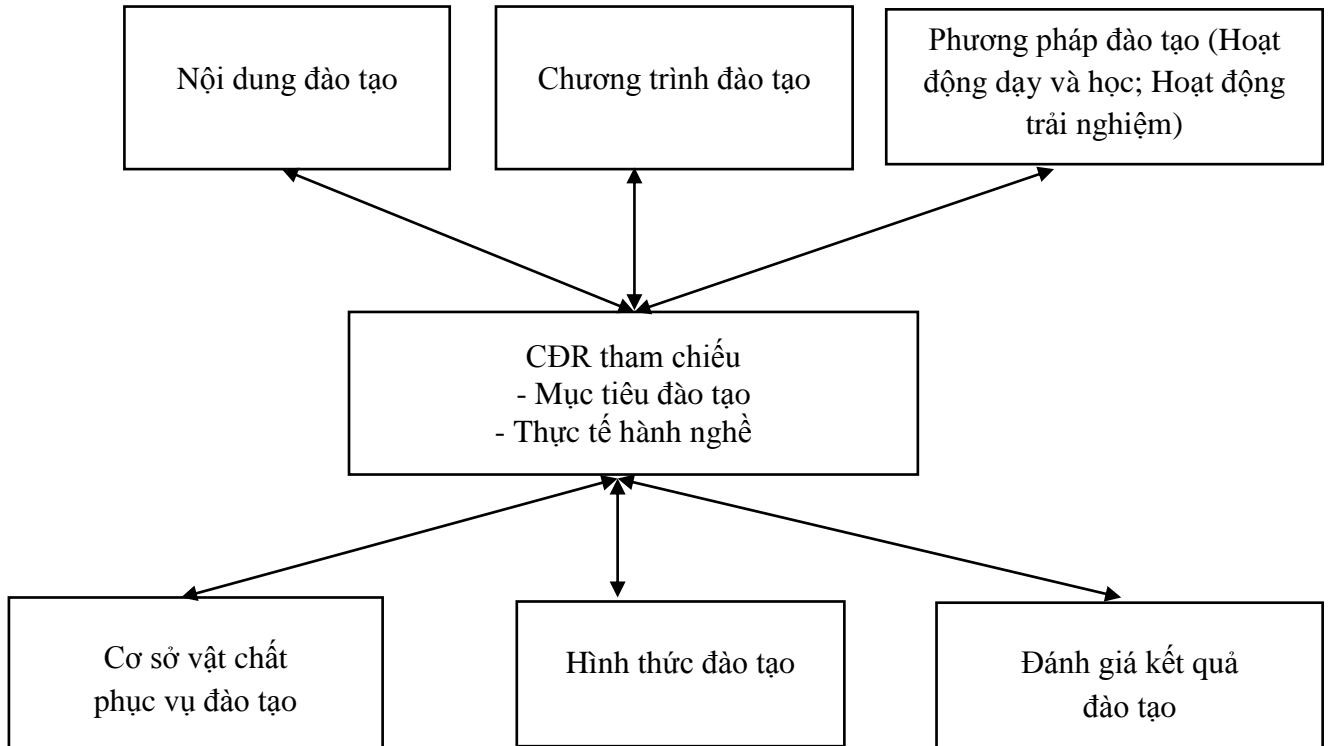
Bước 1: Nghiên cứu thị trường lao động

Bước 2: Xác định năng lực CĐR (Khung năng lực, Mô tả CĐR)

Bước 3: Xây dựng mô đun kiến thức (các lĩnh vực kiến thức, KN, thái độ cần cung cấp cho người học)

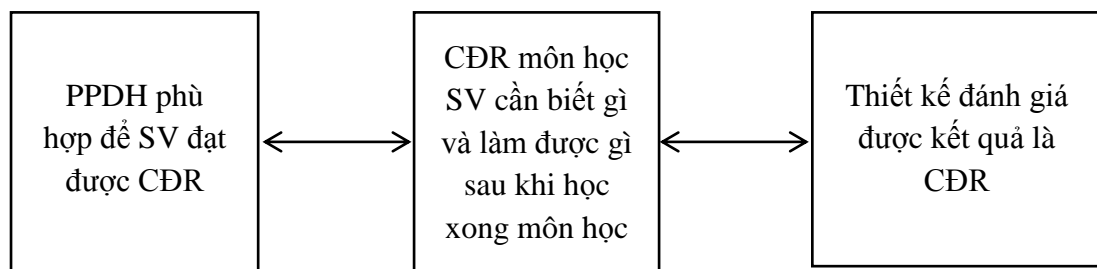
Bước 4: Xác định môn học, thiết kế CĐR môn học và hình thức đánh giá phù hợp với CĐR môn học.

Với quy trình này, CĐR là công cụ quan trọng để thiết kế chương trình đào tạo, xây dựng đề cương chi tiết môn học, chi phối các thành tố của quá trình đào tạo:



Hình 1.4. Mối quan hệ giữa CDR và các thành tố của quá trình đào tạo

Trong đó, các thành tố tạo nên quá trình đào tạo cũng có mối liên hệ qua lại, biện chứng với nhau, ví dụ giữa PPDH với đánh giá kết quả đào tạo có mối liên hệ:



Hình 1.5. Mối liên hệ giữa PPDH, PPDG nhất quán với CDR

Căn cứ vào cấu trúc của CDR và tham khảo kết quả nghiên cứu của các tác giả Hồ Tấn Nhật [70], Nguyễn Thị Minh Phương [72], Nguyễn Thị Yến Phương [74]..., xuất phát từ quy trình xây dựng CDR gắn với đặc trưng hoạt động nghề nghiệp của cử nhân QLGD... luận án đã xác định khung NL và xây dựng CDR của SV ngành QLGD (phụ lục 9). CDR này bao gồm các lĩnh vực kiến thức, KN và thái độ gắn với các KN cụ thể trong khung NL.



1.3.1.1. Khung năng lực nghề nghiệp ngành Quản lí giáo dục

Bảng 1.1. Khung năng lực nghề nghiệp ngành Quản lí giáo dục

<b>TT</b>	<b>Chủ đề năng lực</b>
<b>1.</b>	<b>Năng lực chung</b>
1.1	Khả năng giao tiếp
1.2	Khả năng làm việc nhóm
1.3	Khả năng tự học
1.4	Khả năng nghiên cứu và khám phá kiến thức khoa học xã hội
1.5	Khả năng phát hiện, giải quyết vấn đề
1.6	Khả năng tư duy hệ thống và dự báo
1.7	Khả năng khai thác, sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông
1.8	Khả năng sử dụng ngoại ngữ
1.9	Khả năng thích ứng với hoàn cảnh thực tế
1.10	Khả năng đánh giá, phản biện xã hội
<b>2.</b>	<b>Năng lực nghề nghiệp</b>
2.1	Phân tích bối cảnh xã hội và giáo dục
2.2	Xây dựng và quản lí môi trường giáo dục
2.3	Quản lí hành chính trong lĩnh vực giáo dục
2.4	Tham mưu, đề xuất, xây dựng các chính sách trong giáo dục, đào tạo
2.5	Tham gia quản lí phát triển chương trình giáo dục
2.6	Tham gia quản lí tài chính, tài sản, thiết bị giáo dục
2.7	Thực hiện hoạt động thanh tra, kiểm tra, đánh giá trong lĩnh vực giáo dục
2.8.	Tự học nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ
<b>3.</b>	<b>Năng lực hành vi</b>
3.1	Khả năng độc lập, tự tin trong môi trường nghề nghiệp
3.2	Tư duy hệ thống và giải quyết vấn đề
3.3	Tự đánh giá bản thân

3.4	Chủ động, sáng tạo, thích ứng với yêu cầu và môi trường nghề nghiệp
3.5	Ứng xử linh hoạt trong các tình huống nghề nghiệp
3.6	Nắm vững các nguyên tắc và tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp
3.7	Phát triển nghề nghiệp
3.8	Nắm vững các văn bản luật và quy định đối với ngành giáo dục
3.9	Vận dụng kinh nghiệm quốc tế về kinh tế, xã hội và giáo dục vào thực tiễn quản lí giáo dục
3.10	Làm việc hiệu quả trong tổ chức và các nền văn hóa khác nhau

*1.3.1.2. Chuẩn đầu ra chương trình đào tạo trình độ đại học ngành Quản lí giáo dục*

Mục tiêu CĐR chương trình đào tạo dựa vào khung NL nghề nghiệp ngành QLGD trình độ ĐH có thể xác định:

*a. Mục tiêu tổng quát*

SV tốt nghiệp ngành QLGD có kiến thức nền tảng về khoa học xã hội, nhân văn; có kiến thức chuyên sâu về khoa học QLGD; có khả năng hình thành ý tưởng, thiết kế, tổ chức và đánh giá các hoạt động giáo dục trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

*b. Mục tiêu cụ thể*

SV tốt nghiệp chương trình QLGD có kiến thức, KN và thái độ:

1. Kiến thức và lập luận ngành quản lí giáo dục
  - 1.1. Kiến thức nền tảng về khoa học xã hội, nhân văn
  - 1.2. Kiến thức cơ bản về tâm lý học quản lí và giáo dục học
  - 1.3. Kiến thức cơ bản về khoa học quản lí giáo dục
2. Các kĩ năng nghề nghiệp và phẩm chất cá nhân
  - 2.1. Kĩ năng lập luận, phân tích và giải quyết vấn đề trong QLGD
  - 2.2. Năng lực khám phá tri thức về khoa học quản lí giáo dục
  - 2.3. Thái độ, tư tưởng đúng đắn trong hoạt động nghề nghiệp
  - 2.4. Ý thức tự học và giáo dục suốt đời
  - 2.5. Cách hành xử đạo đức, công bằng, trách nhiệm trong công việc và xã hội
3. Có kĩ năng giao tiếp và làm việc nhóm
  - 3.1. Kĩ năng giao tiếp hiệu quả
  - 3.2. Kĩ năng giao tiếp bằng ngoại ngữ

### 3.3. Kỹ năng làm việc nhóm

#### 4. Có năng lực hình thành ý tưởng, thiết kế, tổ chức và đánh giá các hoạt động GD

##### 4.1. Nhận thức được bối cảnh xã hội và giáo dục

##### 4.2. Nhận thức được bối cảnh của hoạt động quản lý giáo dục

##### 4.3. Hình thành ý tưởng cho hoạt động quản lý giáo dục

##### 4.4. Thiết kế các hoạt động quản lý giáo dục

##### 4.5. Tổ chức và thực hiện các hoạt động quản lý giáo dục

##### 4.6. Đánh giá các hoạt động quản lý giáo dục

### ***1.3.2. Vai trò của hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành***

#### ***Quản lý giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra***

TH-TT là những học phần bắt buộc nằm trong chương trình đào tạo trình độ ĐH ngành QLGD có giá trị giống như các học phần khác. Điều đáng chú ý là những học phần này mang tính chất thực hành KN nghề, được thực hiện trong môi trường thực tiễn với sự chứng kiến, giám sát, đánh giá từ hai phía: GVHD của trường ĐH và CBHD ở CSTH.

TH-TT theo tiếp cận CĐR là khâu đào tạo thực hành góp phần thực hiện nguyên lý giáo dục, gắn lý thuyết với thực hành, lý luận với thực tiễn trong quá trình đào tạo trình độ ĐH ngành QLGD; Giúp SV vận dụng tri thức chuyên môn, nghiệp vụ về khoa học QLGD đã được học ở trường ĐH, tập làm các công việc của một chuyên viên QLGD theo yêu cầu CĐR, qua đó củng cố, trau dồi thêm về chuyên môn, nghiệp vụ; Bồi dưỡng phẩm chất đạo đức, nâng cao nhận thức và lòng yêu nghề cho SV; Giúp các CSĐT kiểm tra đánh giá chất lượng sản phẩm đào tạo.

Kết quả của việc học tập những học phần này là những KN nghề, thái độ, nhận thức cụ thể, thiết thực được hình thành ở SV theo NL đầu ra xác định. Do đó, hoàn thiện mục tiêu, nội dung TH-TT; phương pháp, hình thức TH-TT, KTĐG kết quả TH-TT và quy trình quản lý các học phần TH-TT theo CĐR xác định sẽ góp phần quan trọng vào việc nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội.

### ***1.3.3. Đặc trưng hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành***

#### ***Quản lý giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra***

- Thứ nhất, hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD là dạng hoạt động đảm nhận chức năng nghiệp vụ kỹ thuật, tác nghiệp cụ thể. Điều này xuất phát từ sự phân loại lao động quản lý.

+ Căn cứ vào chức năng nhiệm vụ, lao động QL được phân thành ba dạng: *Lao động QL thực hiện chức năng lãnh đạo; Lao động đảm nhận các chức năng chuyên gia; Lao động đảm nhận các chức năng nhân viên nghiệp vụ, kỹ thuật.*

+ Căn cứ vào phạm vi bao quát của chức năng, lao động QL được phân thành 3 dạng: 1) *Lao động QL tổng hợp; 2) Lao động QL chức năng; 3) Lao động tác nghiệp cụ thể.*

+ Căn cứ vào nội dung các chức năng chuyên môn, lao động QL được phân thành các dạng cụ thể: *Lao động đảm nhiệm công tác kế hoạch, Lao động đảm nhiệm công tác tài chính, Lao động đảm nhiệm công tác QL nhân sự, Lao động đảm nhiệm công tác QL kinh doanh, Lao động đảm nhận công tác xây dựng cơ bản, Lao động đảm nhiệm công tác QL khoa học - công nghệ.*

Đây là căn cứ để các CSĐT xây dựng CDR cho chương trình đào tạo trình độ ĐH ngành QLGD, xác định các KN nghề cần rèn luyện cho SV trong quá trình TH-TT.

- Thứ hai, diễn ra thường xuyên và gắn liền với các CSTH-TT, các cá nhân, tổ chức sử dụng nguồn nhân lực

Hoạt động TH-TT được dàn trải nhiều đợt trong suốt thời gian học thay vì tập trung thành những đợt ngắn tại một cơ sở ở những năm cuối. Trong quá trình này, SV thường xuyên được rèn luyện KN nghề từ cơ bản đến nâng cao tại các CSTH của nhà trường. SV các năm khác nhau sẽ được thực hành các công việc ở các mức độ khác nhau, trang bị cho SV những kiến thức và KN đáp ứng hầu hết yêu cầu mà thị trường lao động đòi hỏi, các đơn vị sử dụng lao động ít khi phải đào tạo lại theo yêu cầu thực tế công việc.

- Thứ ba, quy trình, hình thức TH-TT tập trung vào khả năng SV làm được việc gì đó sau khi TH-TT (không chỉ là kiến thức, KN, thái độ mà cao hơn là phẩm chất và NL nghề nghiệp), được giới hạn trong số lượng quản lý được hướng đến việc rèn luyện các KN nghề cần có của người chuyên viên hành chính giáo dục [74; tr.359].

- Thứ tư, mục tiêu, nội dung, thời gian, địa điểm, cơ sở triển khai hoạt động TH-TT nghề nghiệp mang tính đặc thù. Hoạt động TH-TT của được triển khai ở các cơ quan quản lý nhà nước về GD, các CSGD, các trung tâm đào tạo, phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp, các tổ chức khác...; hướng đến việc củng cố kiến thức, hình thành KN, phẩm chất đạo đức của người chuyên viên quản lý hành

chính giáo dục. Vì thế, thời gian triển khai chủ động linh hoạt không phụ thuộc vào hoạt động của CSGD, căn cứ vào kế hoạch năm học của CSĐT hoặc tiến độ học tập của SV với điều kiện tiên quyết là SV hoàn thành các học phần ràng buộc theo quy định như: rèn luyện nghiệp vụ quản lí, thực hành - thực tế chuyên môn...

***1.3.4. Mục tiêu thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra***

Mục tiêu TH-TT của SV là nhằm vận dụng, củng cố kiến thức lí thuyết, hình thành KN, kĩ xảo và phẩm chất nghề nghiệp. Mục tiêu TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR được xác định là tìm hiểu môi trường thực tế, tiếp cận, làm quen, tập làm các công việc liên quan đến chuyên môn đang học củng cố lí thuyết về khoa học QLGD, kiến thức thực tế; rèn luyện hệ thống KN, kĩ xảo nghề (KN thực hành nghề nghiệp; phẩm chất và KN cá nhân; giao tiếp và làm việc nhóm) đã được trang bị; hình thành thái độ, phẩm chất NL nghề nghiệp đảm bảo đạt được những kiến thức, KN và thái độ đã được xác định trong khung NL nghề nghiệp và các CDR liên quan (CDR chương trình đào tạo, CDR môn học).

***1.3.5. Nội dung thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra***

Hoạt động TH-TT chuyên ngành của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR tập trung vào những nội dung sau đây:

***1.3.5.1. Vận dụng các kiến thức lí thuyết cơ bản về khoa học quản lí giáo dục, quản lí nhà trường và quản lí hành chính nhà nước về giáo dục - đào tạo***

Hệ thống kiến thức liên quan đến lĩnh vực nghề được đào tạo, bao gồm:

- Hệ thống kiến thức cơ bản về QLNT, hành chính giáo dục (xuất phát từ những môn học trang bị kiến thức cơ bản);
- Hệ thống kiến thức cơ sở về QLNT, hành chính giáo dục, QL nhà nước về GD-ĐT (xuất phát từ những môn học trang bị kiến thức chuyên ngành);
- Hệ thống kiến thức chuyên ngành gắn với công việc cụ thể trong quản lí nhà trường (vị trí việc làm sau tốt nghiệp).

***1.3.5.2. Hình thành các kĩ năng nghề nghiệp theo khung năng lực nghề nghiệp, chuẩn đầu ra***

- Các KN quản lí chung: KN lập kế hoạch hoạt động; KN tổ chức thực hiện kế hoạch hoạt động; KN điều hành thực hiện và KN kiểm tra, đánh giá việc thực hiện kế hoạch hoạt động.

- *Các KN chuyên môn, kỹ thuật* (gắn với lĩnh vực tác nghiệp cụ thể): KN quản lý hoạt động dạy học; KN quản lý hành chính giáo dục; KN chuyên sâu (KN quản lý phát triển chương trình GD; KN quản lý các CSGD; KN xây dựng phát triển GD; KN quản lý tài chính, CSVC trong GD; KN thực hiện thanh tra, kiểm tra GD, KN quản lý các hoạt động GD chuyên biệt...).

- *Các KN mềm*: KN giao tiếp; KN tự chủ (tự học suốt đời, quản lý thời gian và tự chủ, thích ứng với biến đổi của thực tế, hiểu biết văn hóa...); KN làm việc nhóm (hình thành nhóm, duy trì hoạt động nhóm, phát triển nhóm và làm việc với các nhóm khác nhau...); KN đàm phán, giải quyết vấn đề; các KN cá nhân khác...

- *Các KN hỗ trợ khác*: KN ứng dụng công nghệ thông tin; KN giao tiếp bằng ngoại ngữ; KN nghiên cứu khoa học QLGD; KN hoạt động văn hóa nghệ thuật, thể dục thể thao...

#### *1.3.5.3. Bồi dưỡng thái độ nghề nghiệp và tác phong quản lý*

- Thái độ nghiêm túc đối với hoạt động TH-TT, rèn luyện KN nghề nghiệp
- Khả năng nhận biết được ưu, nhược điểm của bản thân về tính cách và kiến thức; linh hoạt, sáng tạo, thích ứng với yêu cầu và môi trường nghề nghiệp;
- Tinh thần trách nhiệm, yêu nghề; thương yêu, tôn trọng, đối xử công bằng trong công việc; lối sống lành mạnh, trung thực cầu tiến; tác phong khoa học, chuyên nghiệp, tích cực, tự giác làm việc; ý thức phấn đấu phát triển nghề nghiệp.

#### *1.3.5.4. Giải quyết các tình huống trong thực tiễn quản lý giáo*

- Khả năng phát hiện vấn đề nhằm hình thành các giải pháp trong QLGD; phát hiện đặc điểm môi trường GD và QLGD; phát hiện được các khả năng ứng dụng, liên hệ thực tế GD và QLGD;
- Thiết kế được hệ thống mục tiêu quản lý cụ thể, khả thi; Xây dựng được kế hoạch trong các hoạt động QL; Xây dựng được các phương án tổ chức, chỉ đạo các hoạt động trong công tác QL; Thiết kế được kế hoạch kiểm tra, giám sát, đánh giá các hoạt động GD; Xây dựng được chương trình NCKH quản lý ứng dụng trong thực tiễn QLGD...
- Khả năng ra quyết định và chịu trách nhiệm về quyết định quản lý; Tổ chức thực hiện để quyết định đi vào thực tiễn QLGD.

Tóm lại, các nội dung TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR đa dạng gắn với NL nghề nghiệp và vị trí việc làm của SV được xác định trong khung NL nghề nghiệp và CĐR ngành học, chỉ có thể thực hiện đầy đủ, hiệu quả trong các hoạt động cụ thể (Rèn luyện nghiệp vụ quản lý; thực hành, thực tế chuyên môn;

TTTN); được tổ chức và quản lí theo quy trình thống nhất, phù hợp với các khâu: xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo và kiểm tra đánh giá hoạt động.

### ***1.3.6. Quy trình, hình thức thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra***

#### ***1.3.6.1. Quy trình thực hành - thực tập***

Quy trình TH-TT chủ yếu được xây dựng dựa theo quan điểm của thuyết hành vi (lấy việc lặp đi lặp lại nhiều lần các động tác kết hợp quá trình tư duy để hoàn thiện dần các động tác, từ đó hình thành KN, kĩ xảo nghề nghiệp) và lí thuyết hoạt động tâm lí học (tính mục đích, chủ thể, kiểm tra, đánh giá kết quả...) để thực hiện mục đích, nhiệm vụ TH-TT [82].

Trong giai đoạn đầu của quá trình hình thành KN nghề cơ bản, cơ sở cho SV (rèn luyện nghiệp vụ QL), dựa theo quan điểm của thuyết hành vi với mục tiêu tạo cho SV sự hứng thú, kích thích trí tò mò khoa học, nắm vững kiến thức, hình thành các KN, kĩ xảo nghề nghiệp, rèn luyện ý thức tổ chức QL; và các phương pháp dạy học thực hành (phương pháp luyện tập, phương pháp ôn tập và phương pháp thực hành, thí nghiệm) trong đó đề cao vai trò của phương pháp thực hành với mục đích để người học tự khám phá tri thức thông qua quá trình thực hành, biến tri thức thành niềm tin, hình thành những KN, kĩ xảo thực hiện hành động trí tuệ - lao động, kích thích hứng thú học tập và bồi dưỡng những phẩm chất cần thiết của người lao động (óc quan sát, tính chính xác, tổ chức lao động khoa học...), làm quen với các phương pháp NCKH, quy trình thực hành của SV thường được diễn ra theo 4 bước:

**Bước 1:** *Định hướng nhiệm vụ, các KN nghề SV cần được trang bị.* Bước này khơi dậy động cơ học tập của SV, định hướng hoạt động thực hành cho SV.

**Bước 2:** *GVHD, CBHD hướng dẫn các hoạt động tác nghiệp.* SV tự quan sát, tự phân tích, đánh giá các KN nghề liên quan và từ đó phát triển được NL tư duy kĩ thuật nghề nghiệp.

**Bước 3:** *Sinh viên làm lại và giải thích.* SV có cơ hội triển khai sự tiếp thu của bản thân thành hoạt động KN nghề nghiệp ở giai đoạn đầu tiên có sự giúp đỡ, kiểm tra của GV, CBHD.

**Bước 4:** *SV luyện tập độc lập.* SV luyện tập các KN nghề đã được hướng dẫn. Sau khi SV đã nắm vững cách thức thực hành, hoạt động rèn luyện KN nghề của SV có thể được tiến hành theo nhóm, đoàn hay cá nhân và GV, CBHD tiếp tục theo dõi, kiểm tra, đôn đốc, hướng dẫn điều chỉnh, giải đáp thắc mắc của SV trong quá trình thực hành.

Sau khi SV đã hình thành được KN thực hành nghề cơ sở, cơ bản, trên cơ sở của lí thuyết hoạt động, hoạt động TH-TT của SV được tiến hành ở mức độ cao hơn (TTTN), gồm 6 bước:

**Bước 1:** *Thu thập thông tin.* SV chủ động, độc lập thu nhận thông tin để biết nội dung công việc cần làm.

**Bước 2:** *Lập kế hoạch làm việc.* SV độc lập hoặc hợp tác theo nhóm để tự lập kế hoạch làm việc cho công việc của cá nhân hay của nhóm.

**Bước 3:** *Trao đổi chuyên môn với người hướng dẫn (GV, CBHD).* SV trao đổi chuyên môn với GV, CBHD về việc xác định con đường hoàn thành nhiệm vụ, chuẩn bị các phương tiện hỗ trợ...

**Bước 4:** *Thực hiện nhiệm vụ.* SV tự tổ chức lao động để thực hiện nhiệm vụ của cá nhân hay nhóm trong phạm vi quy định.

**Bước 5:** *Kiểm tra, đánh giá.* SV tự KTĐG kết quả thực hiện công việc với nhiệm vụ đề ra ban đầu.

**Bước 6:** *Tổng kết, rút kinh nghiệm.* SV trao đổi chuyên môn với GV, CBHD để tổng kết kết quả đạt được, xác định những điểm cần phát huy, những điểm cần cải tiến để làm tốt hơn cho lần sau [61].

Quy trình TH-TT tạo điều kiện cho SV hoạt động độc lập, thực sự trở thành trung tâm của hoạt động TH-TT, có điều kiện phát huy tối đa tinh thần tự lực, nỗ lực của bản thân. Khi sử dụng quy trình 6 bước, GV, CBHD đóng vai trò người quan sát và tư vấn cho SV trong quá trình TH-TT [70], [110].

#### 1.3.6.2. Hình thức thực hành - thực tập

Từ quy trình TH-TT 4 bước và phương pháp TH-TT 6 bước phù hợp với từng giai đoạn hình thành KN nghề của SV, các hình thức TH-TT của SV ngành QLGD được xác định tương ứng.

##### a. Rèn luyện nghiệp vụ quản lí thường xuyên

Sau giai đoạn SV được học những tri thức khoa học cơ bản, cơ sở và nghiệp vụ - những tri thức cơ sở của sự hình thành KN nghề (trên lớp), SV bước vào giai đoạn hai (TH), là giai đoạn củng cố kiến thức lí thuyết, bắt đầu hình thành các KN thông qua các hoạt động khác nhau, quan trọng nhất là hoạt động thực hành rèn luyện nghiệp vụ QL thường xuyên. Hoạt động này được thực hiện liên tục trở thành một quy trình gần như đi song song với quy trình học tập lí thuyết, tạo điều kiện cho SV củng cố, vận dụng kiến thức đang học hoặc vừa học xong vào thực tế.



Ngoài ra, các KN nghề của SV ngành QLGD cũng được hình thành và rèn luyện trong quá trình SV tham gia các hoạt động khác như: hội thi rèn luyện nghiệp vụ quản lý thường niên, hoạt động đoàn thể (các câu lạc bộ học thuật, văn hóa văn nghệ - thể dục thể thao), hoạt động lao động... các hoạt động này có vai trò hỗ trợ cho quá trình rèn luyện nghiệp vụ quản lý thường xuyên cho SV về phương diện hình thành KN, thái độ nghề nghiệp.

Cuối đợt thực hành, SV phải hình thành được các KN nghề tối thiểu ở mức độ làm được, trong đó yêu cầu cơ bản của quá trình tổ chức rèn luyện nghiệp vụ QL thường xuyên là hoạt động thực hành của SV, luyện tập các KN nghề phải luôn luôn nằm dưới sự hướng dẫn, tổ chức đánh giá của GV, CBHD để kịp thời điều chỉnh những sai sót trong quá trình này, đồng thời nâng cao dần khả năng độc lập, tự điều khiển, tự KTĐG kết quả đạt được trong quá trình thực hành [61; tr.72].

#### b. Thực hành, thực tế chuyên môn

Thực hành, thực tế chuyên môn là hoạt động rèn luyện KN nghề cho SV thông qua việc tổ chức cho SV xuống CSGD ở các địa phương khác nhau, để quan sát, tìm hiểu hoạt động quản lý của các CSGD và hoạt động tác nghiệp của các CTQL trong tổ chức đó. Từ đó SV có điều kiện khẳng định và bổ sung thêm những kiến thức cơ bản về chuyên ngành được đào tạo cũng như KN nghề nghiệp trong tương lai; Có ý thức trách nhiệm trong các hoạt động thực tiễn, ý thức học tập, rèn luyện để chuẩn bị kiến thức và KN nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu công tác sau khi tốt nghiệp tại các vùng, miền khác nhau. Kết quả thực hiện các nội dung thực hành, thực tế được thể hiện trong nhật ký thực hành, thực tế của cá nhân SV và báo cáo thu hoạch thực hành, thực tế chuyên môn.

#### c. Thực tập nghề nghiệp

TTNN là hình thức thực hành nằm trong giai đoạn ba của quá trình rèn luyện KN nghề cho SV. Hoạt động thực hành trong quá trình thực tập góp phần: (1) làm bộc lộ những KN nghề đã được hình thành ở SV (giai đoạn rèn luyện nghiệp vụ QL thường xuyên) để đánh giá chúng một cách khách quan, khoa học; qua đó phát hiện những nhược điểm, sai sót có thể có trong quá trình hình thành để kịp thời sửa chữa đảm bảo cho vốn KN nghề nghiệp đã có của SV khi ra trường đáp ứng yêu cầu của công việc; (2) hoàn thiện quá trình hình thành KN nghề cho SV ở các giai đoạn thực hành trước để hình thành một cấu trúc chính thể của KN nghề ở SV; (3) nâng cao trình độ của các KN nghề đã được hình thành của SV lên trên mức tối thiểu, đảm bảo cho đa số SV khi tốt nghiệp có vốn KN tương ứng với trình độ đào tạo.

#### d. Phương thức tổ chức thực hành - thực tập

Dựa vào CDR của ngành học, hoạt động TH-TT cho SV được tổ chức theo phương thức kết hợp cả hai mô hình song song (cùng lúc tiến hành theo một logic khoa học nhất định giữa khối kiến thức chuyên môn: khối kiến thức đại cương, khối kiến thức cơ sở, khối kiến thức chuyên ngành và khối kiến thức nghiệp vụ chuyên môn, TH-TT nghề nghiệp) và nối tiếp (đào tạo trước khối kiến thức chuyên môn (khoảng 3 năm) sau đó đào tạo tiếp khối kiến thức nghiệp vụ chuyên môn, TH-TT nghề nghiệp (khoảng 1 năm)).

*Bảng 1.2. Các phương thức tổ chức TH-TT nghề nghiệp*

<b>Mô hình đào tạo</b>	<b>Phương thức tổ chức TH-TT</b>		<b>Hoạt động rèn luyện KN nghề tương ứng</b>	<b>Thời gian TH-TT</b>
Song song	1. Tập trung	a) Có giảng viên của CSĐT làm trưởng đoàn	Rèn luyện nghiệp vụ quản lí thường xuyên; Thực hành, thực tế chuyên môn	Năm thứ nhất, năm thứ 2, năm thứ 3
		b) Không có giảng viên của CSĐT làm trưởng đoàn (gửi thẳng)	Thực tập tốt nghiệp	Năm thứ tư
	2. Không tập trung		Thực tập tốt nghiệp	Năm thứ tư
Nối tiếp	3. Bán tập trung		Rèn luyện nghiệp vụ quản lí	Năm thứ ba, năm thứ tư
			Thực tập tốt nghiệp	

### ***1.3.7. Kiểm tra, đánh giá kết quả thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra***

Việc KTĐG kết quả TH-TT của SV được tiến hành trong toàn bộ thời gian SV rèn luyện KN nghề và hướng vào các NL đầu ra xác định (cụ thể, có thể đo được hoặc quan sát được) nhằm đảm bảo tiến độ, hiệu quả, chất lượng của hoạt động và xây dựng mối liên kết giữa CSĐT với CSTT thông qua các hoạt động trao đổi thông tin giữa GV và CBHD TH-TT. Các hình thức, phương pháp kiểm tra: tiếp xúc trực tiếp, gọi điện thoại, trao đổi qua email, họp sơ kết, tổng kết... được triển khai trong suốt quá trình TH-TT để kiểm soát kết quả TH-TT của SV, đảm bảo chất lượng đào tạo.

Trên cơ sở KTĐG kết quả, việc đánh giá tổng thể hoạt động TH-TT của SV cần được tiến hành. Đó là “quá trình thu thập và xử lí kịp thời, có hệ thống thông tin về hiện trạng, khả năng hay nguyên nhân của chất lượng và hiệu quả GD căn cứ vào

mục tiêu đào tạo làm cơ sở cho những chủ trương, biện pháp và hoạt động tiếp theo” [19; tr.120], có ý nghĩa: 1) Giúp nhà QL theo dõi, giám sát được các hoạt động TH-TT theo đúng kế hoạch; 2) Đảm bảo cho các khâu trong kế hoạch được thực hiện đúng tiến độ, đạt hiệu quả cao; 3) Là cơ sở, kênh thông tin phản hồi để CTQL có các điều chỉnh cần thiết về hoạt động TH-TT; bao gồm các nội dung:

- *Xác định nội dung đánh giá*: dựa vào các thành tố cơ bản tạo nên hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD và mức độ thực hiện các thành tố này trong thực tiễn tổ chức hoạt động TH-TT (mục tiêu, nội dung, phương pháp - hình thức TH-TT; CBQL, GV, CBHD, SV, hệ thống cơ chế tổ chức, điều kiện CSVC vận hành hoạt động trong môi trường giáo dục...).

- *Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD*: sử dụng CDR làm “hệ quy chiếu”, nghĩa là căn cứ vào hệ thống các tiêu chí, tiêu chuẩn của CDR, đặc trưng lao động nghề nghiệp của cử nhân QLGD để xác định phẩm chất, NL chuyên môn, nghiệp vụ tương ứng mà SV cần tập trung thực hiện, rèn luyện trong quá trình TH-TT.

- *Tổ chức đánh giá chất lượng thực hành - thực tập*: dựa trên Quy định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trường ĐH, ban hành theo Quyết định 65/2007/QĐ-BGDĐT và Thông tư số 37/2012/TT-BGDĐT của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT; CDR của ngành học và kế hoạch TH-TT của các CSĐT.

#### **1.4. Vấn đề quản lý hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra**

##### **1.4.1. Ý nghĩa quản lý hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra**

###### **1.4.1.1. Đối với nhà trường**

Tổ chức hoạt động TH-TT cho SV dựa vào CDR đã được xây dựng là tiền đề để nhà trường giới thiệu với xã hội NL hành nghề của SV, tạo được niềm tin cho người học, phụ huynh và người sử dụng lao động... tăng cường khả năng hợp tác giữa nhà trường và xã hội, là cầu nối giữa SV và đơn vị sử dụng lao động, mở ra nhiều cơ hội hợp tác trong các lĩnh vực khác nhau (chương trình học bổng cho SV, cam kết tuyển dụng sau tốt nghiệp, đào tạo theo địa chỉ...).

###### **1.4.1.2. Đối với giảng viên và sinh viên**

Quản lý hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR là cơ sở để GV thiết kế nội dung, lựa chọn phương pháp, hình thức hướng dẫn TH-TT phù hợp, lượng hóa rõ ràng về các tiêu chí đánh giá kết quả TH-TT của SV, thực hiện được tính tích cực

trong dạy học thực hành; là động lực, yếu tố ràng buộc, tạo áp lực thúc đẩy mỗi SV phải lượng hóa được mục đích TH-TT, xác định cụ thể các yêu cầu đối với bản thân, nỗ lực hoàn thành tốt nhiệm vụ, từ đó không ngừng học tập và rèn luyện các NL đầu ra, đáp ứng yêu cầu của nhà trường và xã hội, tăng cường cơ hội học tập và việc làm.

#### *1.4.1.3. Đối với đơn vị tiếp nhận sinh viên thực hành - thực tập, sử dụng lao động*

Đây là cơ sở để các đơn vị tiếp nhận SV TH-TT, sử dụng lao động đánh giá NL nghề nghiệp của SV, khả năng cung ứng nhân lực của các trường, xác định được nguồn cung cấp phù hợp với yêu cầu lao động; có thể lựa chọn chính xác nguồn nhân lực tiềm năng từ nguồn SV TH-TT, từ đó phối hợp với các trường thực hiện đào tạo theo địa chỉ, hỗ trợ hoạt động cho nhà trường, giảm chi phí và thời gian đào tạo lại, nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực theo phương châm “đào tạo những gì xã hội cần”.

#### *1.4.1.4. Đối với xã hội*

Tổ chức hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR ở môi trường thực tiễn có hiệu quả là việc làm để các CSĐT phát huy ảnh hưởng của mình đối với xã hội, tạo sự chuyển biến trong xã hội về một ngành nghề mới - chuyên viên làm công tác hành chính trong lĩnh vực GD. Qua đó, xã hội có cơ sở giám sát hoạt động đào tạo của các trường và có quyền đòi hỏi các trường điều chỉnh hoạt động để thực hiện đúng CDR công bố.

### ***1.4.2. Mục đích, yêu cầu, định hướng quản lý hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra***

#### *1.4.2.1. Mục đích quản lý hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra*

Đảm bảo cho quá trình rèn luyện KN nghề của SV hướng tới phát triển các NL chung và NL chuyên biệt theo lĩnh vực đào tạo; Tạo điều kiện tốt nhất để SV củng cố kiến thức, rèn luyện và phát triển KN nghề nghiệp, phẩm chất chính trị, thái độ trong môi trường thực tế; đáp ứng yêu cầu thực tiễn nghề nghiệp và đòi hỏi của

xã hội về nguồn nhân lực QL chất lượng cao, phục vụ công cuộc đổi mới GD, phát triển đất nước trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

*1.4.2.2. Yêu cầu quản lý hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra*

- *Thực hiện CDR chương trình đào tạo và môn học.* Mọi hoạt động QL được thực hiện phải làm phong phú thêm về mặt lí thuyết và giúp SV vận dụng những kiến thức đã học vào việc giải quyết những nhiệm vụ được giao, trên cơ sở đó hình thành những KN, kĩ xảo nghề nghiệp cơ bản cho SV theo CDR.

- *Hướng đến mục tiêu,* qua các hoạt động TH-TT, *nhân cách và các phẩm chất nghề nghiệp của SV sẽ được hình thành một cách tích cực và mạnh mẽ hơn;* là tiền đề giúp SV có thể phát triển và hoàn thiện trình độ nghề nghiệp của mình trong tương lai.

- *Mang tính dự báo.* CDR không phải là bất biến, thông qua QL hoạt động TH-TT của SV, CSĐT có điều kiện kiểm tra trình độ chuẩn bị nghề nghiệp và sự thích ứng nghề nghiệp của SV với ngành nghề đã chọn, từ đó có những điều chỉnh về khung NL nghề, CDR đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và phù hợp với sự phát triển của nhà trường, xã hội trong từng giai đoạn.

*1.4.2.3. Định hướng quản lý hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra*

- *Xuất phát từ bản chất của quá trình dạy học theo CDR để xác định đối tượng trung tâm của hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR:* “tập trung vào SV”, “tập trung vào khả năng hoạt động trong ngành đào tạo”, hướng vào việc hình thành, rèn luyện, củng cố kiến thức, KN nghề, thái độ cần thiết nhất cho SV đáp ứng chuẩn nghề nghiệp và mọi hoạt động hỗ trợ đều hướng đến mục tiêu này;

- *Đảm bảo tính nghề nghiệp trong đào tạo.* Hoạt động QL phải hướng đến việc xây dựng được quy trình TH-TT theo CDR chi tiết, cụ thể cho SV, trong đó cần chỉ ra một cách rõ ràng cấu trúc và nội dung tối ưu của các hoạt động GD. Nghĩa là xác định được những yêu cầu về NL, phẩm chất cần thiết của SV với nghề, đề ra những biện pháp, con đường tổ chức rèn luyện để đạt được những yêu cầu đó;

- *Đảm bảo tính hệ thống, liên tục, hợp lí, toàn diện.* Hoạt động QL phải được thực hiện liên tục, hợp lí, hệ thống và toàn diện từ năm này qua năm khác, khóa này qua khóa khác, đợt này qua đợt khác, từ hình thức này đến hình thức khác... với yêu

cầu nâng cao dần mức độ phức tạp của hoạt động rèn luyện KN nghề của SV, nhằm phát huy cao độ tinh thần tự giác, chủ động, sáng tạo của thực tập sinh;

Ngoài ra, quản lí hoạt động TH-TT theo tiếp cận CĐR còn gắn liền với một số nguyên tắc như: *Đảm bảo tính thống nhất trong đánh giá và tự đánh giá TH-TT nghề nghiệp; Gắn đào tạo với tự đào tạo; Làm việc, nghiên cứu trực tiếp với đối tượng mang đặc trưng nghề nghiệp...* [21; tr.16].

#### ***1.4.3. Nội dung quản lí hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra***

Nội dung quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR được xác định dựa trên các chức năng quản lí gắn với nội dung TH-TT của SV; đồng thời có tính đến các điều kiện khách quan và chủ quan ảnh hưởng đến hiệu quả quản lí hoạt động này.

##### ***1.4.3.1. Xây dựng kế hoạch thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra***

Kế hoạch TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR bao gồm: mục tiêu TH-TT; nội dung những việc, những hoạt động dự kiến sẽ tiến hành trong các đợt TH-TT theo CĐR, được sắp xếp có hệ thống và phân chia theo thời gian định trước phù hợp với mục đích, yêu cầu, nhiệm vụ của TH-TT và các điều kiện về nguồn lực đảm bảo cho việc đạt mục tiêu đào tạo theo CĐR ngành học.

Việc xây dựng kế hoạch TH-TT được bắt đầu ngay sau khi kết thúc một chu trình QL hoạt động TH-TT của khóa trước; và thông thường, trước khi bước vào năm học mới, công tác chuẩn bị TH-TT nghề nghiệp cho khóa mới đã được lên kế hoạch. Việc xây dựng kế hoạch được giao cho các phòng ban chức năng và khoa, bộ môn chuyên ngành với các nội dung cụ thể sau:

- Xây dựng kế hoạch rèn luyện KN nghề tổng thể theo CĐR để Ban lãnh đạo nhà trường xem xét và kí duyệt. Việc xây dựng kế hoạch phải dựa trên khung chương trình của Bộ GD-ĐT dành cho các trường ĐH và dựa trên đặc thù CĐR của môn học, ngành học; Sau khi soạn thảo kế hoạch, yêu cầu các đơn vị thảo luận, góp ý kiến để hoàn chỉnh.

- Trên cơ sở kế hoạch tổng thể đã được phê duyệt, hiệu trưởng chỉ đạo khoa đào tạo, bộ môn chuyên ngành xây dựng kế hoạch TH-TT theo CĐR phù hợp với ngành học.

QL việc xây dựng kế hoạch TH-TT của SV là việc làm cần thiết đảm bảo cho hoạt động mang tính hướng đích. Vì vậy, cùng với việc xây dựng kế hoạch, hiệu trưởng phải tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra để đảm bảo kế hoạch được tất cả các thành viên trong nhà trường thực hiện nghiêm túc và hiệu quả.

Khi xây dựng và QL kế hoạch TH-TT cho SV, nhà QL cần tập lưu ý:

(1) Thiết lập đúng yêu cầu, mục tiêu ngành QLGD trình độ ĐH theo CĐR tương ứng với NLTH và vị trí công việc cụ thể, thích ứng với biến động nghề của xã hội; từ đó xây dựng hệ thống KN nghề cần đạt đối với hoạt động TH-TT của SV;

(2) Xây dựng nội dung chương trình, xác định phương pháp, hình thức TH-TT linh hoạt, phù hợp với CĐR ngành học, thực tiễn đào tạo nghề, coi trọng việc rèn luyện KN nghề thường xuyên, đảm bảo tính thông suốt, liên tục trong quá trình đào tạo nghề ở trường ĐH;

(3) Xây dựng môi trường, hệ thống biện pháp tối ưu để thực hiện mục tiêu rèn luyện KN nghề cho SV có hiệu quả, sát với yêu cầu công việc và phù hợp với NL hiện tại của SV;

(4) Kế hoạch TH-TT phải được thông qua tập thể sư phạm, hội đồng khoa học trường, tạo được sự đồng thuận và được nhà trường phê duyệt;

(5) Phân cấp xây dựng kế hoạch TH-TT cho SV theo hướng tự chủ, tự chịu trách nhiệm.

(6) Xây dựng kế hoạch đảm bảo các điều kiện về CSVC, tài chính và môi liên kết với đơn vị phối hợp đào tạo trong khi triển khai TH-TT;

(7) Xây dựng lịch công tác TH-TT theo tiếp cận CĐR, bao gồm: lịch tập huấn, triển khai TH-TT; Lịch họp đoàn, nhóm TH-TT; Kế hoạch ra mắt các nhóm TH-TT tại CSTT; Lịch nộp báo cáo nhanh, định kỳ của các nhóm TH-TT cho GV, Ban chỉ đạo TH-TT; Kế hoạch tổng kết TH-TT; Dự toán kinh phí TH-TT...

Quản lý việc xây dựng kế hoạch TH-TT là bước khởi đầu quan trọng trong quy trình QL theo tiếp cận CĐR, giúp nhà QL đánh giá được môi trường đào tạo, điểm mạnh và điểm yếu, thời cơ và thách thức đối với ngành học, các nguồn lực và biện pháp huy động tối đa nguồn lực phục vụ tốt nhất cho mục tiêu TT-TT của SV. Nhà QL cần tập trung xây dựng kế hoạch hành động, cụ thể hóa thành thời gian

biểu cho từng công việc, phân công rõ trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của các bên tham gia.

Quản lý tốt kế hoạch TH-TT sẽ mang lại hiệu quả tích cực trong công tác đào tạo, tối ưu hóa những nguồn lực của nhà trường phục vụ cho công tác rèn luyện KN nghề cho SV; đồng thời, sẽ hạn chế, khắc phục những khó khăn, vướng mắc trong quá trình triển khai, tạo môi trường thuận lợi cho SV học tập, khẳng định thương hiệu của CSĐT.

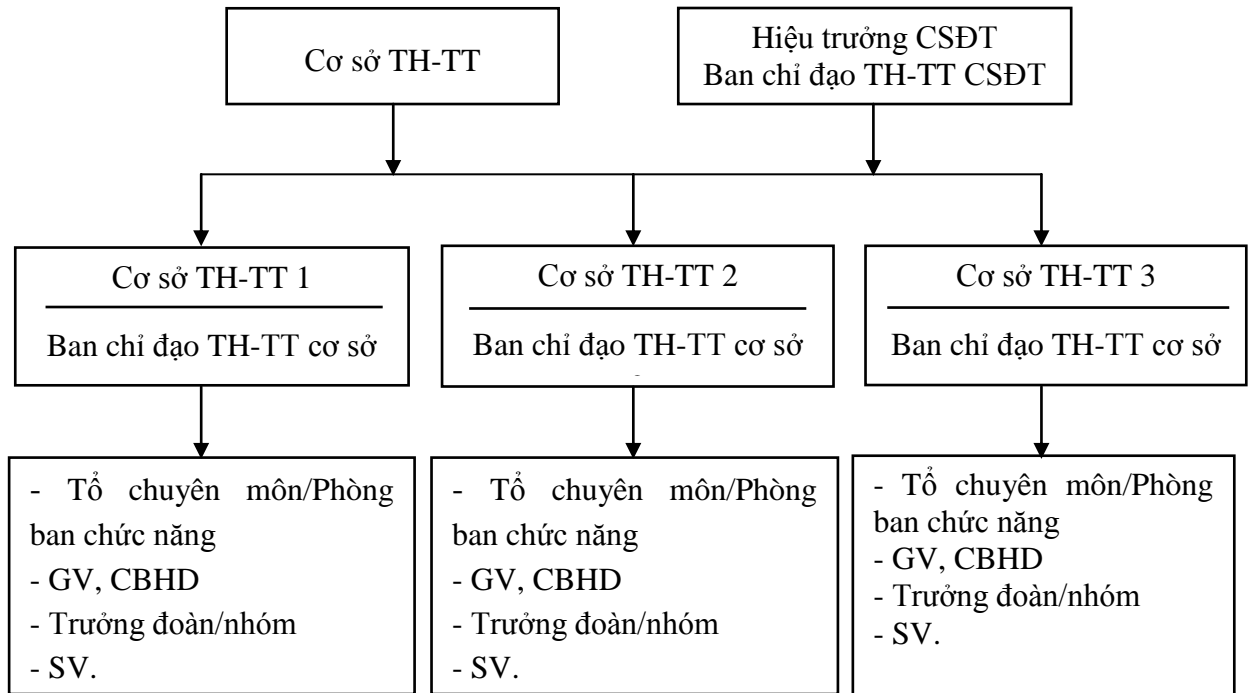
#### *1.4.3.2. Tổ chức thực hiện kế hoạch thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra*

Để hoạt động TH-TT theo tiếp cận CĐR được triển khai có hiệu quả, cần tổ chức bộ máy QL theo tiếp cận CĐR thực hiện chức năng quản lý với cơ cấu và cơ chế quản lý phù hợp, bao gồm các nội dung: Sắp xếp nhân sự, thành lập BCD cấp trường; Xác định nhiệm vụ của từng bộ phận, cá nhân và mối quan hệ của từng bộ phận, cá nhân trong cơ cấu; Phát triển nhân lực (bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ tham gia vào hoạt động TH-TT).

Trong đó, nhiệm vụ của BCD (bao gồm Ban Giám hiệu nhà trường, Trưởng các phòng ban liên quan, Khoa đào tạo chuyên ngành...) là chỉ đạo thống nhất mục đích, yêu cầu chỉ đạo hoạt động TH-TT theo tiếp cận CĐR; Phân công lao động hợp lý cho từng thành viên phụ trách từng lĩnh vực hoạt động; Chuẩn bị các cơ sở pháp lý để SV TH-TT (SV đủ điều kiện TH-TT, Giấy giới thiệu, Quyết định thành lập đoàn, Chương trình đã được phê duyệt); Triển khai, tập huấn cho cán bộ, GV, SV tham gia TH-TT; Phối hợp với phòng đào tạo bố trí các nhóm TH-TT hợp lý, chuẩn bị các điều kiện về kinh phí, CSVC, tài liệu... phục vụ cho hoạt động TH-TT; Theo dõi, giám sát, đánh giá định kỳ việc thực hiện hoạt động TH-TT theo tiếp cận CĐR.

Do đặc trưng của các học phần TH-TT là rèn luyện KN nghề cho SV ở CSTH; vì vậy, những bộ phận tham gia vào quá trình TH-TT ngoài SV, cán bộ, GV của CSĐT còn có một đội ngũ quan trọng là CBHD tại CSTH. Các bộ phận này tham gia tương tác với nhau, hình thành một cơ cấu tổ chức TH-TT của SV (cơ cấu trực tuyến), có thể mô tả theo sơ đồ:





Sơ đồ 1.3. Cơ cấu tổ chức TH-TT nghề nghiệp

Trong đó, nhiệm vụ của từng bộ phận được xác định: 1) Hiệu trưởng CSĐT: Ra quyết định thành lập BCD TH-TT theo tiếp cận CDR; 2) BCD TH-TT: Lập kế hoạch TH-TT và chuẩn bị các điều kiện liên quan để tiến hành hoạt động; 3) Các CSTH: thực hiện trách nhiệm xã hội đối với hoạt động GD (thành lập BCD TH-TT, tạo điều kiện, hỗ trợ SV TH-TT, phối hợp với CSĐT trong việc QL hoạt động TH-TT của SV...); 4) GV, CBHD: Nhận kế hoạch và nhiệm vụ cụ thể do BCD các cấp phân công; 5) Các SV là trưởng đoàn/nhóm và SV TH-TT: thực hiện nhiệm vụ và quyền hạn theo nội quy, quy chế TH-TT.

Để đạt hiệu quả trong quá trình tổ chức thực hiện kế hoạch TH-TT theo tiếp cận CDR, ban lãnh đạo Trường, Khoa phối hợp với Bộ môn chuyên ngành, CSTH cần lưu ý:

- Triển khai kế hoạch TH-TT, chương trình hành động đã được xây dựng đến từng bộ phận trong cơ cấu tổ chức của hoạt động (phòng ban, khoa đào tạo, bộ môn chuyên ngành, GV, trưởng nhóm, SV, lực lượng phối hợp đào tạo...) để các thành viên chủ động, tự giác chấp hành, đồng thuận, tự nguyện thực hiện kế hoạch;

- Xây dựng cơ cấu bộ máy QL hoạt động TH-TT cấp Trường, Khoa - Bộ môn - CSTH phù hợp với điều kiện, NLTH của từng cá nhân, tổ chức và phạm vi quyền hạn, nghĩa vụ được giao, đảm bảo đúng quy chế hiện hành;

- Tiếp nhận và phân bổ các nguồn lực theo cơ cấu bộ máy tổ chức đã xây dựng và kế hoạch TH-TT đã được phê duyệt đặc biệt chú trọng đến việc phân bổ nguồn tài chính và nhân lực cho các hoạt động cụ thể, đảm bảo cho việc vận hành hoạt động TH-TT theo tiếp cận CĐR thông suốt, có hiệu quả;

- Xác lập cơ chế liên kết, phối hợp hoạt động giữa các bộ phận, các thành viên trong tổ chức (cơ chế quản lí, trao đổi thông tin, kiểm tra đánh giá...) trong quy trình quản lí, đảm bảo tính khách quan, khoa học và hiệu quả.

*1.4.3.3. Chỉ đạo thực hiện hoạt động thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra*

TH-TT là một hoạt động cơ bản trong quá trình đào tạo nghề, tập hợp của nhiều hoạt động, khâu, bước và các lực lượng tham gia trong khoảng thời gian dài (4 năm đào tạo) tạo nên quy trình QL tương đối phức tạp; bao gồm 04 bước lớn: *Bước 1.* Chuẩn bị chung cho hoạt động TH-TT; *Bước 2.* Tổ chức và chỉ đạo thực hiện hoạt động TH-TT; *Bước 3.* Đánh giá hoạt động TH-TT; *Bước 4.* Tổng kết, rút kinh nghiệm tổ chức TH-TT.

Quy trình quản lí TH-TT theo CĐR là quản lí tất cả các bước, các khâu trong quá trình tổ chức, chỉ đạo thực hiện hoạt động TH-TT, để quá trình này diễn ra mang tính hướng đích và theo đúng quy trình đã định. *Hoạt động chỉ đạo trong quản lí TH-TT theo tiếp cận CĐR là quá trình tác động và ảnh hưởng của CTQL đến hành vi, thái độ của những người tham gia thực hiện hoạt động TH-TT nhằm thực hiện kế hoạch và đạt được CĐR mong muốn.*

Đối tượng chỉ đạo ở đây là những con người, tập thể con người trong một hoạt động GD nhằm trang bị phẩm chất, kiến thức, KN, đạo đức nghề nghiệp cho người học. Do vậy, nội dung chỉ đạo hoạt động TH-TT nghề nghiệp của SV sẽ bao gồm những hoạt động:

- Thực hiện quyền chỉ huy và hướng dẫn triển khai các nhiệm vụ TH-TT theo CĐR đảm bảo cho các bộ phận, cá nhân thực hiện theo đúng kế hoạch và đạt được mục tiêu mong muốn;

- Động viên, khích lệ thường xuyên và kịp thời, khen thưởng bằng vật chất khi cấp dưới hoàn thành tốt nhiệm vụ;

- Theo dõi, giám sát, điều hòa, phối hợp mọi hoạt động của tổ chức trong khi tiến hành TH-TT; Điều chỉnh kế hoạch khi cần thiết.

Từ đó, các nội dung chỉ đạo hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR được cụ thể hóa như sau: Lựa chọn và xác định phương thức tổ chức TH-TT; Xây dựng quy trình tổ chức thực hiện kế hoạch TH-TT; Ban hành các quyết định/quy định, văn bản tổ chức thực hiện kế hoạch TH-TT; Tổ chức phổ biến, triển khai, thực hiện các quyết định/quy định/tài liệu hướng dẫn TH-TT; Thực hiện cơ chế thi đua, khen thưởng, kỉ luật; Tuân thủ các yêu cầu về tính nghiêm túc, khuyến khích động viên và có sự giám sát thường xuyên của các cấp quản lí trong quá trình thực hiện...

Hoạt động giám sát và điều chỉnh của các cấp quản lí được thể hiện qua việc: Lãnh đạo nhà trường giám sát, điều chỉnh hoạt động của các phòng ban chức năng, khoa đào tạo; Lãnh đạo phòng đào tạo, khoa chuyên môn thực hiện giám sát và điều chỉnh (nếu cần thiết) các công việc, hoạt động của các chuyên viên, GV được giao nhiệm vụ thực hiện tổ chức, quản lí TH-TT; Lãnh đạo khoa, bộ môn chuyên ngành, GVHD thường xuyên chỉ đạo, giám sát hoạt động TH-TT của từng SV cụ thể để có những điều chỉnh kịp thời, hợp lí.

*1.4.3.4. Kiểm tra, đánh giá hoạt động thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra*

KTĐG hoạt động TH-TT của SV theo tiếp cận CDR thuộc về phạm trù kết quả và tồn tại ở thể xác định. Vì vậy, khi tiến hành KTĐG cần đảm bảo các nguyên tắc: 1) *KTĐG phải đảm bảo tính tổng hợp và toàn diện*. Toàn bộ kết quả thực hiện kế hoạch, kết quả TH-TT của SV phải là sự tổng hợp, thống nhất từ nhiều mặt (phẩm chất, NL của SV trong việc hoàn thành nhiệm vụ TH-TT theo CDR); 2) *KTĐG hoạt động TH-TT theo CDR là một vấn đề mang tính đặc thù*, vì vậy khi thực hiện phải đảm bảo nguyên tắc *kiểm tra, đánh giá nhiều chiều*, từ những kênh thông tin, những đơn vị, cá nhân khác nhau trong hệ thống; *song đánh giá chủ yếu vẫn là từ phía GV, CBHD thực hành - thực tập* [21; tr.29]; 3) *Đánh giá kết quả TH-TT cần đảm bảo các yêu cầu về tính khách quan, công khai, khoa học*; Thực hiện đánh giá đầy đủ các nội dung TH-TT; Kết quả đánh giá chính xác, công bằng, phản ánh đúng trình độ NL của SV; 4) *Chuyển trọng tâm từ đánh giá của GV, CBHD sang tự đánh giá của SV*, tăng cường hoạt động hướng dẫn, kiểm soát quá trình của GV, CBHD [70], [90].

Quá trình KTĐG hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR được xác định gồm 3 bước:

- Xây dựng các tiêu chuẩn phục vụ cho hoạt động KTĐG theo CĐR;
- Đo lường việc thực hiện nhiệm vụ TH-TT theo CĐR;
- Điều chỉnh những sai lệch (nếu có) so với mục tiêu, kế hoạch TH-TT đề ra.

Đồng thời, kiểm tra bao giờ cũng dẫn tới tổng kết đánh giá. Vì vậy, để kiểm tra đảm bảo là một hệ thống phản hồi, cung cấp những thông tin đáng tin cậy nhất về tình hình và kết quả công việc, giúp người QL uốn nắn kịp thời những sai lệch hoặc ra những quyết định mới phù hợp và có hiệu quả, công tác kiểm tra TH-TT theo tiếp cận CĐR phải đảm bảo những yêu cầu:

- Phải có kế hoạch kiểm tra: Mỗi cấp QL có những yêu cầu và nhiệm vụ khác nhau, vì vậy cần có kế hoạch và nội dung kiểm tra thích ứng với từng cấp;
- Kiểm tra phải khách quan, đánh giá phải công bằng;
- Hệ thống kiểm tra phải phù hợp với bầu không khí của tổ chức sao cho việc kiểm tra không cản trở công việc của các bộ phận trong hệ thống. KTĐG chỉ nhằm mục đích sao cho hoạt động TH-TT của SV đạt mục tiêu với hiệu quả cao.

Nghĩa là, KTĐG là hoạt động diễn ra thường xuyên trong suốt quy trình QL hoạt động TH-TT của SV với mục đích thu thập và xử lý thông tin để kịp thời điều chỉnh, bổ sung các tác động QL đồng thời đánh giá kết quả, bài học kinh nghiệm tạo tiền đề cho những chu trình tiếp theo. Để quản lý việc KTĐG kết quả thực hiện kế hoạch TH-TT chủ động, có trọng tâm, chủ thể QL cần tập trung thực hiện các nhiệm vụ quản lý:

- Kiểm tra việc xây dựng và thực hiện mục tiêu, nội dung TH-TT; xây dựng cơ cấu tổ chức, lựa chọn phương thức TH-TT;
- Kiểm tra công tác tổ chức, chỉ đạo các khâu trong quy trình TH-TT (Tổ chức theo dõi, kiểm soát kết quả đánh giá TH-TT của SV tại khoa đào tạo; Theo dõi, kiểm tra công tác báo cáo tiến độ TH-TT của SV và GVHD...);
- Xây dựng hệ thống tiêu chuẩn, tiêu chí kiểm tra và các chỉ báo (các minh chứng, các mô tả) đánh giá kết quả TH-TT theo CĐR (mức độ đạt được ở mỗi tiêu chí đã xây dựng);
- Phát hiện và điều chỉnh các sai lệch trong TH-TT; xây dựng các hình thức, phương án xử lý khi tiến độ thực hiện không đúng kế hoạch đề ra;
- Xây dựng quy định đối với việc đánh giá TH-TT và kế hoạch tổ chức sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm vào cuối mỗi đợt TH-TT;
- Tăng cường vai trò của GV đối với việc đánh giá NL nghề nghiệp của SV.

*1.4.3.5. Đảm bảo các điều kiện thực hiện hoạt động thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra*

Đảm bảo các điều kiện thực hiện hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR chính là việc CTQL (nhà trường, khoa đào tạo) thiết lập, tạo dựng, duy trì và phát triển các điều kiện về vật chất (CSVC, tài chính) và phi vật chất (cơ chế, chính sách, văn hóa tổ chức, hệ thống thông tin trong QL...), mối quan hệ với CSTH-TT đảm bảo cho hoạt động TH-TT theo CDR diễn ra thuận lợi, đạt mục tiêu [66; tr.53].

Nội dung đảm bảo các điều kiện thực hiện hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR bao gồm: Xây dựng hệ thống CSVC hỗ trợ quá trình tổ chức TH-TT; Tạo dựng cơ chế làm việc hiệu quả, thiết lập mối liên kết mật thiết giữa các thành viên (CBQL - GV, GV - SV, SV - CBHD, GV - CBHD; CSĐT - CSTH...) trong đó đặc biệt chú trọng mối quan hệ giữa CSĐT và CSTH-TT; Xây dựng bầu không khí tập thể lành mạnh, dân chủ tạo điều kiện để mỗi thành viên hướng tới việc hoàn thiện hoạt động TH-TT phục vụ mục đích đào tạo theo CDR; Xây dựng hệ thống thông tin và cơ chế phản hồi có hiệu quả; Kiến tạo các giá trị văn hóa trong tổ chức, tạo tiền đề cho SV tự tin TH-TT và khẳng định thương hiệu của CSĐT.

*1.4.4. Chủ thể quản lý hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra*

Tham gia quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR có nhiều chủ thể với vai trò và trách nhiệm khác nhau.

*1.4.4.1. Hiệu trưởng nhà trường*

- Ban hành các quy định về tổ chức về TH-TT; hướng dẫn xây dựng CDR ngành học, kế hoạch; thành lập Ban chỉ đạo TH-TT; Tổ chức thực hiện công tác KTĐG, tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm;
- Tổ chức thực hiện công tác bồi dưỡng nâng cao NL cho đội ngũ CBQL, GV, CBHD TH-TT; Đảm bảo các nguồn lực cho hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR; xây dựng mạng lưới CSTH-TT nghề nghiệp cho SV...

*1.4.4.2. Trưởng các phòng ban chức năng*

- Tham mưu và giúp Hiệu trưởng trong ban hành các quy định, chính sách về TH-TT; Tham mưu và giúp Hiệu trưởng trong việc giám sát, KTĐG chất lượng hoạt động TH-TT;
- Tham mưu và giúp Hiệu trưởng trong việc đào tạo bồi dưỡng nâng cao NL cho đội ngũ CBQL, GV, CBHD trong hoạt động TH-TT;

- Phân công thành viên tham gia vào Ban chỉ đạo TH-TT; Phối hợp với khoa đào tạo trong việc lập kế hoạch, triển khai, tổng kết, đánh giá rút kinh nghiệm về hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR...

#### *1.4.4.3. Trưởng Khoa/Bộ môn/Giảng viên chuyên ngành*

- Xây dựng khung NL, CDR ngành học, môn học; khung chương trình, đề cương chi tiết môn học (các học phần rèn luyện nghiệp vụ quản lý) theo CDR;

- Xây dựng kế hoạch, nội dung chương trình TH-TT; Tham gia trực tiếp vào BCD TH-TT; Triển khai kế hoạch TH-TT đã xây dựng; Tổ chức hoạt động TH-TT cho SV; Trực tiếp tham gia chỉ đạo, hướng dẫn SV TH-TT; Phối hợp với các CSTH trong triển khai hoạt động TH-TT; Tổ chức KTĐG sơ kết, tổng kết...;

- Tổ chức bồi dưỡng kiến thức, KN về hoạt động TH-TT cho GV, CBHD.

#### *1.4.4.4. Đơn vị phối hợp đào tạo (Cơ sở thực hành - thực tập)*

- Thành lập BCD, tổ chức triển khai hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR; Trực tiếp hướng dẫn, đánh giá, sơ kết, tổng kết TH-TT; Đảm bảo các điều kiện về CSVC, môi trường cho hoạt động TH-TT;

- Tham mưu cho CSĐT trong việc xây dựng khung NL nghề, các CDR; Tham mưu và giúp CSĐT trong việc bồi dưỡng kiến thức và NL cho CBHD cơ sở về hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR;

- Tham gia xây dựng cơ chế phối hợp giữa CSĐT và CSTH trong việc tổ chức TH-TT cho SV...

#### *1.4.4.5. Các tổ chức hỗ trợ khác (Đoàn, Hội sinh viên...)*

- Tham mưu và hỗ trợ cho Trường/Khoa trong việc triển khai hoạt động TH-TT; Tổ chức các câu lạc bộ học thuật, các hội thi nghiệp vụ, các hoạt động văn hóa xã hội hỗ trợ việc rèn luyện KN nghề cho SV;

- Tham mưu và giúp khoa đào tạo/bộ môn chuyên ngành trong việc đánh giá quá trình rèn luyện của SV (ý thức rèn luyện KN nghề)...

Như vậy, mỗi CTQL có vai trò khác nhau trong hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR. Hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD chỉ có hiệu quả khi vai trò của các CTQL được phát huy đầy đủ và có sự kết hợp chặt chẽ với nhau.

### ***1.4.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra***

#### *1.4.5.1. Các yếu tố chủ quan*

i) Chương trình đào tạo

Chương trình đào tạo quy định nội hàm các thành tố của hoạt động TH-TT; cách thức, hiệu quả quản lý hoạt động TH-TT. Đối với hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR ảnh hưởng của chương trình đào tạo càng lớn. Các thành tố của hoạt động được thiết kế gắn liền với CDR của chương trình đào tạo, bối cảnh đổi mới giáo dục, nhu cầu tuyển dụng của thị trường lao động trong và ngoài nước sẽ là yếu tố tác động tích cực đến hiệu quả triển khai hoạt động TH-TT cho SV ngành QLGD đạt các CDR xác định [34], [56].

ii) Chất lượng dạy học các học phần nghiệp vụ

Các học phần nghiệp vụ giữ vai trò là những kiến thức nền đảm bảo cho SV tham gia hiệu quả vào thực tiễn nghề nghiệp. TH-TT là sự cụ thể hóa những kiến thức, KN đã được trang bị từ các học phần nghiệp vụ. Đối với hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR, SV có đạt được mục tiêu TH-TT theo CDR hay không phụ thuộc nhiều vào chất lượng giảng dạy các học phần này. Vì vậy, quản lý nâng cao chất lượng đào tạo khối kiến thức nghiệp vụ là sự chuẩn bị hiệu quả, thiết thực nhất cho SV trong quá trình TH-TT theo tiếp cận CDR [43], [52], [88].

iii) Phương pháp và hình thức hướng dẫn, cách thức đánh giá kết quả thực hành - thực tập

Phương pháp, hình thức hướng dẫn, cách thức đánh giá kết quả TH-TT có vai trò hỗ trợ, thúc đẩy quá trình TH-TT của SV diễn ra đúng kế hoạch và đạt hiệu quả. Do đó, trong quá trình triển khai hoạt động TH-TT theo CDR, các yếu tố này cần được đảm bảo tính khoa học, sự linh hoạt, vừa sức với CDR ngành học; đồng thời các biện pháp quản lý phải khơi dậy động lực học tập, kích thích tư duy, sự say mê, năng động sáng tạo trong hoạt động rèn luyện KN nghề của SV.

iv) Đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, sinh viên (nhận thức, trình độ, phẩm chất, năng lực...)

Đội ngũ CBQL, GV, SV là lực lượng chính tham gia vào quá trình chỉ đạo, tổ chức, thực hiện hoạt động TH-TT. Nhận thức, trình độ, tâm sinh lý của lực lượng này tác động đến quá trình, chất lượng, hiệu quả của hoạt động TH-TT theo 2 hướng: nhận thức, trình độ, tâm sinh lý tích cực, phù hợp với kế hoạch đề ra sẽ là động lực thúc đẩy quá trình TH-TT đạt mục tiêu; ngược lại các yếu tố này sẽ là gây cản trở, tác động tiêu cực đến hoạt động TH-TT khi không thích ứng, phù hợp. Vì vậy, trong khi tổ chức hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR, nhà QL cần quan tâm đến các yếu tố này, đặc biệt có những giải pháp tạo ra cơ cấu phù hợp, tương thích,

NL chuyên biệt, tâm lí sẵn sàng tham gia cho các lực lượng chính để thực hiện được mục tiêu TH-TT theo CĐR xác định [50].

#### *1.4.5.2. Các yếu tố khách quan*

##### i) Các văn bản, quy chế quy định về thực hành - thực tập

Các văn bản, quy chế quy định, hướng dẫn của cơ quan QL nhà nước về TH-TT nghề nghiệp là tiền đề, căn cứ hành lang pháp lí để các trường tổ chức TH-TT. Vì vậy, quản lí hoạt động TH-TT theo tiếp cận CĐR phải xuất phát từ các văn bản khung, quy định những vấn đề cốt lõi của hoạt động TH-TT trong đào tạo ĐH tạo sự nhất quán, đồng bộ trong công tác QL; làm cơ sở quan trọng để kết hợp với đặc điểm, điều kiện cụ thể của nhà trường, ngành học, địa phương xây dựng quy chế TH-TT cho đơn vị, đảm bảo chất lượng rèn luyện KN nghề cho SV [9], [10] [11].

##### ii) Các điều kiện về cơ sở vật chất kĩ thuật, kinh phí đào tạo phục vụ cho hoạt động thực hành - thực tập

Không thể tiến hành hoạt động rèn luyện KN nghề cho SV nếu thiếu các điều kiện như kinh phí, tài liệu tham khảo, phòng học, phòng thực hành, CSTH, CBHD... Đối với hoạt động TH-TT theo tiếp cận CĐR, yêu cầu về CSVC, kinh phí đào tạo càng cao. Vì vậy, để đáp ứng đòi hỏi của hoạt động TH-TT theo tiếp cận CĐR, các yếu tố này cần có sự quan tâm đầu tư, sử dụng có hiệu quả, trở thành yếu tố vật chất thúc đẩy, tạo động lực cho quá trình TH-TT theo tiếp cận CĐR vận hành thuận lợi, đạt mục tiêu quản lí.

##### iii) Quan hệ, phối hợp giữa cơ sở đào tạo với cơ sở thực hành - thực tập

CSTH-TT không chỉ là nơi SV rèn luyện và thực hành nghề nghiệp mà còn tham gia vào quá trình quản lí hoạt động này, tạo ảnh hưởng không nhỏ vào việc hình thành và phát triển NL, cảm xúc nghề nghiệp cho SV. Quan hệ, phối hợp gắn kết giữa các CSĐT với CSTH-TT trong việc triển khai hoạt động TH-TT theo tiếp cận CĐR để có hiệu quả mong muốn không chỉ dừng lại ở nhận thức mà phải được thể chế hóa, cụ thể hóa thành quy chế/quy định, hợp đồng nguyên tắc nhằm ràng buộc có tính dài hạn, quy định quyền lợi và trách nhiệm của mỗi bên trong công tác đào tạo nghề cho SV, được thực hiện bởi các hợp đồng cụ thể được kí kết vào mỗi năm [78], [81].



## KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

1. TH-TT nghề nghiệp là các học phần rèn luyện KN nghề quan trọng, bắt buộc trong chương trình đào tạo đại học, thực hiện nguyên lí “học đi đôi với hành”, “đào tạo theo nhu cầu xã hội”; giúp SV chuẩn bị tâm thế và các điều kiện NL, phẩm chất đáp ứng yêu cầu chuẩn nghề nghiệp. Tuy nhiên, đào tạo trình độ ĐH ngành QLGD là một việc làm khá mới trong GDĐH Việt Nam, hoạt động TH-TT và quản lí hoạt động TH-TT của SV chưa được đầu tư xây dựng; do đó chưa có nhiều công trình nghiên cứu vấn đề này, đặc biệt là quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR.

2. Hoạt động TH-TT theo tiếp cận CĐR được xem là hoạt động đạt được CĐR, nhấn mạnh SV cần đạt được mức kiến thức, KN, thái độ như thế nào sau khi kết thúc quá trình rèn luyện KN nghề, đáp ứng CĐR ngành học. Nói cách khác, chất lượng đầu ra (kiến thức, KN, thái độ) của SV đóng vai trò quan trọng nhất đối với hoạt động TH-TT theo tiếp cận CĐR.

3. Quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR là quá trình lập kế hoạch, tổ chức chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá hoạt động TH-TT để đảm bảo đạt được mục tiêu CĐR ngành học, môn học; từ đó, nội dung quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR bao gồm: Xây dựng kế hoạch TH-TT; Tổ chức thực hiện kế hoạch TH-TT; Kiểm tra, đánh giá hoạt động TH-TT; Đảm bảo các điều kiện thực hiện hoạt động TH-TT theo tiếp cận CĐR; Tham gia quản lí hoạt động có nhiều chủ thể với vai trò, trách nhiệm khác nhau; Chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố chủ quan và khách quan. Khi đề xuất các giải pháp quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR cần quan tâm đến các yếu tố này.

## Chương 2

### THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG THỰC HÀNH - THỰC TẬP CỦA SINH VIÊN NGÀNH QUẢN LÝ GIÁO DỤC THEO TIẾP CẬN CHUẨN ĐẦU RA

#### 2.1. Tình hình đào tạo trình độ đại học ngành Quản lý giáo dục ở các cơ sở giáo dục đại học

Xuất phát từ nhu cầu về nguồn nhân lực quản lý đáp ứng yêu cầu đổi mới GD-ĐT nước nhà, nhiều trường ĐH, học viện... đã tham gia đào tạo ngành QLGD, ĐT-BD nguồn nhân lực QLGD ở nhiều trình độ và hình thức khác nhau trong đó có đào tạo nhân lực trình độ ĐH. Ngày 14/04/2005, Khoa QLGD - Trường ĐHSP Hà Nội được thành lập. Đây là mốc quan trọng trong sự hình thành các CSĐT trình độ ĐH ngành QLGD ở Việt Nam. Năm 2006, Học viện QLGD được thành lập trên cơ sở Trường Cán bộ QLGD và ĐT, có chức năng ĐT-BD nguồn cán bộ QLGD và bắt đầu đào tạo trình độ ĐH ngành QLGD từ năm học 2007-2008. Năm 2007, Bộ GD-ĐT cho phép Trường ĐH Vinh đào tạo trình độ ĐH ngành QLGD dưới sự quản lý trực tiếp của Khoa Giáo dục và bắt đầu tuyển sinh từ năm học 2011-2012 với chức năng cung cấp nguồn nhân lực cho hệ thống giáo dục quốc dân của cả nước.

Đến nay, trong số 421 cơ sở GDDH, đã có 93 cơ sở có khoa, ngành QLGD (17 cơ sở GDDH đào tạo giáo viên, Viện nghiên cứu có nhiệm vụ đào tạo chuyên ngành QLGD và 76 trường ĐH, CĐ địa phương có nhiệm vụ bồi dưỡng giáo viên và cán bộ QLGD); 10 cơ sở đào tạo trình độ ĐH; 16 cơ sở đào tạo trình độ thạc sĩ; 07 cơ sở đào tạo trình độ tiến sĩ. Trong đó có 13 đơn vị thuộc Khối các trường ĐH và 04 đơn vị thuộc Khối các Viện, Học viện [50; tr.64].

Hiện cả nước có 10 CSĐT trình độ ĐH ngành QLGD, bao gồm: Học viện QLGD, ĐHSP TP.HCM, ĐH Sài Gòn, ĐHSP - ĐH Huế, ĐHSP Hà Nội, ĐH Khoa học xã hội và nhân văn - ĐH Quốc Gia TP.HCM, ĐH Đồng Tháp, ĐH Vinh, ĐHSP - ĐH Đà Nẵng, ĐH Quy Nhơn; trong đó có 03 CSĐT trình độ ĐH ngành QLGD, hệ chính quy (Học viện QLGD, ĐHSP Hà Nội, ĐH Vinh).

Trong phạm vi khảo sát, luận án trình bày khái quát về hoạt động đào tạo trình độ ĐH, hệ chính quy ngành QLGD của 03 cơ sở sau:

*\* Hoạt động đào tạo trình độ ĐH, hệ chính quy ngành QLGD, Khoa QLGD Trường ĐHSP Hà Nội giai đoạn 2005 - 2016*

Trong những năm đầu tiên thành lập (2005 - 2007), Khoa QLGD - Trường ĐHSP Hà Nội chưa đào tạo trình độ ĐH, hệ chính quy ngành QLGD. Đến năm

2008, Khoa tuyển sinh hệ chính quy đầu tiên, đối tượng tuyển là học sinh tốt nghiệp THPT vào học với mục tiêu sau khi tốt nghiệp trở thành các chuyên viên hành chính QLGD tại các CSGD và GV dạy chuyên ngành QLGD, các nghiên cứu viên tại các CSĐT, bồi dưỡng cán bộ QLGD. Từ khóa SV đầu tiên k58 gồm 37 SV đến nay khoa đã và đang đào tạo 07 khóa với tổng số 365 SV, trong đó có 141 SV đã tốt nghiệp.

*Bảng 2.1. Đào tạo trình độ ĐH, hệ chính quy ngành QLGD, Trường ĐHSP Hà Nội  
(giai đoạn 2008 - 2016)*

<b>TT</b>	<b>Khóa (năm vào trường)</b>	<b>Số lượng SV</b>
1	K58 (2008)	37*
2	K59 (2009)	57*
3	K60 (2010)	47*
4	K61 (2011)	42*
5	K62 (2012)	46*
6	K63 (2013)	44
7	K64 (2014)	44
8	K65 (2015)	33
9	K66 (2016)	15
$\Sigma$		<b>365</b>

*\* Số lượng sinh viên đã tốt nghiệp*

Hiện nay, chương trình đào tạo trình độ ĐH, hệ chính quy ngành QLGD của Trường theo học chế tín chỉ có tổng số 135 tín chỉ, trong đó: khối kiến thức chung 20 tín chỉ; khối kiến thức chung của nhóm ngành 11 tín chỉ (bắt buộc 9 tín chỉ, tự chọn 2/6 tín chỉ); khối kiến thức chuyên ngành 70 tín chỉ (bắt buộc 50 tín chỉ, trong đó khóa luận tốt nghiệp 6 tín chỉ, tự chọn 20/30 tín chỉ); rèn luyện nghiệp vụ sư phạm 34 tín chỉ. Hoạt động TH-TT, chương trình thực tế xuống trường PT được triển khai cho SV năm thứ 2, chương trình TTSP và TT nghề được thực hiện ở năm thứ 3, 4 tại các trường cao đẳng, đại học. Về đội ngũ, tính đến năm 2017, Khoa có 19 CBGV, trong đó có 06 PGS.TS, 06 TS, 05 NCS.ThS và 01 cử nhân.

*\* Hoạt động đào tạo trình độ ĐH, hệ chính quy ngành QLGD, Khoa Quản lý Học viện QLGD giai đoạn 2006 - 2016*

Khoa Quản lí trực thuộc Học viện QLGD, phụ trách đào tạo chuyên ngành QLGD ở các trình độ. Bắt đầu tuyển sinh hệ chính quy trình độ ĐH từ năm học 2007 - 2008, sau 10 khóa tuyển sinh, quy mô đào tạo được mở rộng.

*Bảng 2.2. Đào tạo trình độ ĐH, hệ chính quy ngành QLGD, Học viện QLGD*

*(giai đoạn 2007 - 2016)*

<b>TT</b>	<b>Khóa (năm vào trường)</b>	<b>Số lượng SV</b>
1	K1 (2007)	218*
2	K2 (2008)	290*
3	K3 (2009)	328*
4	K4 (2010)	330*
5	K5 (2011)	294*
6	K6 (2012)	291*
7	K7 (2013)	258
8	K8 (2014)	180
9	K9 (2015)	135
10	K10 (2016)	98
<b><math>\Sigma</math></b>		<b>2422</b>

Chương trình đào tạo trình độ ĐH, hệ chính quy ngành QLGD của Học viện theo học chế tín chỉ có tổng số 136 tín chỉ, trong đó: khối kiến thức giáo dục đại cương 34 tín chỉ; khối kiến thức chung của nhóm ngành 36 tín chỉ (bắt buộc 24 tín chỉ, tự chọn 12 tín chỉ); khối kiến thức chuyên ngành 54 tín chỉ (bắt buộc 39 tín chỉ, tự chọn 15 tín chỉ); Khối kiến thức thực tập và tốt nghiệp 12 tín chỉ. Về hoạt động TH-TT, chương trình TT cơ sở được triển khai cho SV năm thứ 3, chương trình TTTN được thực hiện ở năm thứ 4. Tính đến đầu năm 2017, số lượng CBGV của Khoa là 32 người trong đó có 03 PGS.TS, 06 TS, 22 ThS (04 NCS), 01 cử nhân.

*\* Hoạt động đào tạo trình độ ĐH, hệ chính quy ngành QLGD, Khoa Giáo dục Trường ĐH Vinh giai đoạn 2011 - 2016*

Ngành QLGD Trường ĐH Vinh thuộc quản lí trực tiếp của Bộ môn QLGD, Khoa Giáo dục. Sau 5 năm đào tạo trình độ ĐH hệ chính quy, hiện nay Trường/Khoa đã có 03 khóa SV tốt nghiệp và có nhiều SV tìm được việc làm phù hợp với ngành đào tạo. Số lượng SV theo học ngành QLGD được duy trì theo các năm.

Bảng 2.3. Đào tạo trình độ ĐH, hệ chính quy ngành QLGD Trường ĐH Vinh  
(giai đoạn 2011 - 2016)

TT	Khóa (năm vào trường)	Số lượng SV
1	K52 (2011)	43*
2	K53 (2012)	62*
3	K54 (2013)	65
4	K55 (2014)	43
5	K56 (2015)	30
6	K57 (2016)	23
$\Sigma$		<b>266</b>

Chương trình đào tạo trình độ ĐH, hệ chính quy ngành QLGD của Trường theo học chế tín chỉ có tổng số 132 tín chỉ, trong đó: khối kiến thức giáo dục đại cương 34 tín chỉ; khối kiến thức chung của nhóm ngành 36 tín chỉ (bắt buộc 24 tín chỉ, tự chọn 12 tín chỉ); khối kiến thức chuyên ngành 54 tín chỉ (bắt buộc 39 tín chỉ, tự chọn 15 tín chỉ); Khối kiến thức thực tập và tốt nghiệp 12 tín chỉ. Chương trình rèn luyện nghiệp vụ quản lí, thực hành - thực tế chuyên môn được triển khai cho SV năm thứ 3, chương trình TTTN được thực hiện ở năm thứ 4. Tính đến đầu năm 2017, số lượng CBGV của Khoa là 37 người, trong đó có 03 PGS.TS, 14 TS, 08 NCS, 09 ThS, 03 cử nhân.

\* Tên gọi và thời lượng các học phần TH-TT của các CSĐT trình độ ĐH ngành QLGD

Bảng 2.4. Các học phần TH-TT nghề nghiệp

Cơ sở đào tạo	Tên gọi học phần	Thời lượng (tín chỉ)	Học kì thực hiện
Trường ĐHSP Hà Nội	Rèn luyện nghiệp vụ sư phạm thường xuyên	3	III
	Thực hành dạy học tại trường sư phạm	3	IV
	Thực tập sư phạm 1	3 (04 tuần)	VI
	Thực tập sư phạm 2	3 (06 tuần)	VIII
	<b>Tổng</b>	<b>12/135 tín chỉ</b>	
Học viện QLGD	Thực tập cơ sở	2 (2 tuần)	VI
	Thực tập tốt nghiệp	4 (7- 8 tuần)	VIII
	<b>Tổng</b>	<b>6/136 tín chỉ</b>	
Trường ĐH Vinh	Rèn luyện nghiệp vụ quản lí	1 (03 tuần)	V
	Thực hành, thực tế chuyên môn	2	VI
	Thực tập tốt nghiệp	5 (08 tuần)	VIII
	<b>Tổng</b>	<b>8/132 tín chỉ</b>	

Tên gọi và thời lượng dành cho TH-TT ở mỗi trường được xây dựng khác nhau phụ thuộc vào CDR của CSĐT; trung bình về thời lượng dành cho TH-TT trong toàn khóa đào tạo là 8.6 tín chỉ (chiếm tỉ lệ 6.5%) [98], [101], [40].

Trong những năm qua, nhiều khóa SV hệ chính quy của các CSĐT tốt nghiệp đã có việc làm phù hợp. Kết quả đó khẳng định bước đầu sản phẩm đào tạo loại hình chính quy trình độ ĐH ngành QLGD, tạo động lực để các Khoa/Trường điều chỉnh, đổi mới chương trình, phương thức đào tạo, rèn luyện KN nghề cho SV đáp ứng nhu cầu của nhà tuyển dụng và yêu cầu của xã hội về một ngành nghề mới.

## **2.2. Tổ chức khảo sát thực trạng**

### **2.2.1. Mục tiêu khảo sát thực trạng**

Mục tiêu khảo sát là nhằm đánh giá đúng, khách quan thực trạng quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR để xác lập cơ sở thực tiễn của đề tài.

### **2.2.2. Nội dung khảo sát thực trạng**

Nội dung khảo sát thực trạng tập trung vào các vấn đề chính:

- Khảo sát thực trạng hoạt động TH-TT của sinh viên ngành QLGD theo tiếp cận CDR.
- Khảo sát thực trạng quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR.
- Khảo sát thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR.

### **2.2.3. Đối tượng và địa bàn khảo sát**

#### **2.2.3.1. Đối tượng khảo sát**

- CBQL, GV của các cơ sở đào tạo (ĐHSP Hà Nội, Học viện QLGD, ĐH Vinh): 150 người
- CBQL, CBHD tại cơ sở thực hành (CĐSP Trung ương, CĐ Ngô Gia Tự, ĐH Hạ Long, ĐH Hồng Đức, Học viện Báo chí tuyên truyền, Trường THPT Nguyễn Văn Cừ - Hà Nội, ĐHSP Kỹ thuật Vinh, Phòng GD-ĐT huyện Nghi Xuân - Hà Tĩnh, Trường THPT Lê Viết Thuật - Nghệ An): 160 người.

- SV, cựu SV ngành QLGD (ĐHSP Hà Nội, Học viện QLGD, ĐH Vinh): 470 người.

Tổng cộng: **780** người (số phiếu thu về: **686** phiếu, gồm: 126 CBQL, GV; 140 CBQL, CBHD; 420 SV, cựu SV) (phụ lục 8).

#### 2.2.3.2. Địa bàn khảo sát

Các cơ sở đào tạo trình độ ĐH, hệ chính quy ngành QLGD như đã nêu cùng các cơ sở thực hành, thực tập đối tác, thường xuyên của nhà trường.

#### 2.2.4. Phương pháp khảo sát

- *Lập phiếu điều tra ý kiến của CBQL, GV, CBHD và SV*

Việc triển khai phiếu điều tra được tiến hành theo các bước sau đây:

+) Bước 1: Trao đổi với các đối tượng khảo sát và chuyên gia để hình thành phiếu điều tra lần thứ nhất.

+) Bước 2: Soạn phiếu điều tra, điều tra thử trên mẫu nhỏ, chỉnh sửa bộ phiếu và biên soạn bộ phiếu chính thức.

+) Bước 3: Chọn mẫu và tổ chức khảo sát chính ở 03 CSĐT trình độ ĐH, hệ chính quy ngành QLGD.

+) Bước 4: Tổ chức lấy ý kiến về những vấn đề cần nghiên cứu nhưng chưa được đề cập trong bảng hỏi thông qua các phương tiện thông tin liên lạc (điện thoại, email, website...).

+) Bước 5: Xử lý thông tin từ các phiếu điều tra theo phương pháp thống kê toán học.

Các phiếu điều tra, ý kiến của CBQL, GV, CBHD, SV, các chuyên gia và tài liệu liên quan được tập hợp lại theo phương pháp thống kê.

Các mức độ đánh giá nội dung khảo sát như sau:

+) Về nhận thức theo 4 mức độ: Rất cần thiết; Cần thiết; Tương đối cần thiết; Không cần thiết (Rất phù hợp; Phù hợp; Tương đối phù hợp; Không phù hợp)...

+) Về thực hiện các khâu trong quản lý hoạt động TH-TT theo 4 mức độ: Tốt; Khá; TB; Yếu.

Ở từng mức độ có tiêu chí/chỉ báo đánh giá cụ thể.

- *Trao đổi, phỏng vấn theo chủ đề*

Nội dung các chủ đề trao đổi tập trung vào các vấn đề sau đây:

- +) Thực trạng hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR hiện nay;
- +) Thực trạng quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR hiện nay;
- +) Những thuận lợi và khó khăn, những hoạt động đã thực hiện trong quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR;
- +) Đánh giá về thực trạng quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR;

- *Nghiên cứu các sản phẩm hoạt động của CBQL, GV, CBHD, SV*

Các sản phẩm hoạt động của SV bao gồm: Kế hoạch TH-TT, Báo cáo, Nhật kí TH-TT; của CBQL, GV, CBHD bao gồm: Chương trình TH-TT, Báo cáo kết quả hướng dẫn, Phiếu đánh giá... liên quan đến nội dung khảo sát thực trạng của đề tài.

### **2.2.5. Cách thức xử lí số liệu**

Sau khi thu thập số liệu từ các phiếu thô theo các mức độ khác nhau của từng tiêu chí, sử dụng phương pháp thống kê toán học và phần mềm Microsoft Office Excel để tính trị số trung bình ( $\bar{X} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^n x_i n_i$  trong đó  $N$  là số khách thể được khảo sát) hoặc xếp thứ bậc, từ đó phân tích và rút ra các kết luận về thực trạng. Tất cả các ý kiến, phiếu điều tra được gửi tới đối tượng khảo sát từ tháng 4/2016 đến tháng 7/2016 và thu hồi các ý kiến, phiếu điều tra trong tháng 8/2016.

## **2.3. Thực trạng hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra**

### **2.3.1. Thực trạng nhận thức về hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra**

#### **2.3.1.1. Nhận thức về vai trò, ý nghĩa của hoạt động thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra**

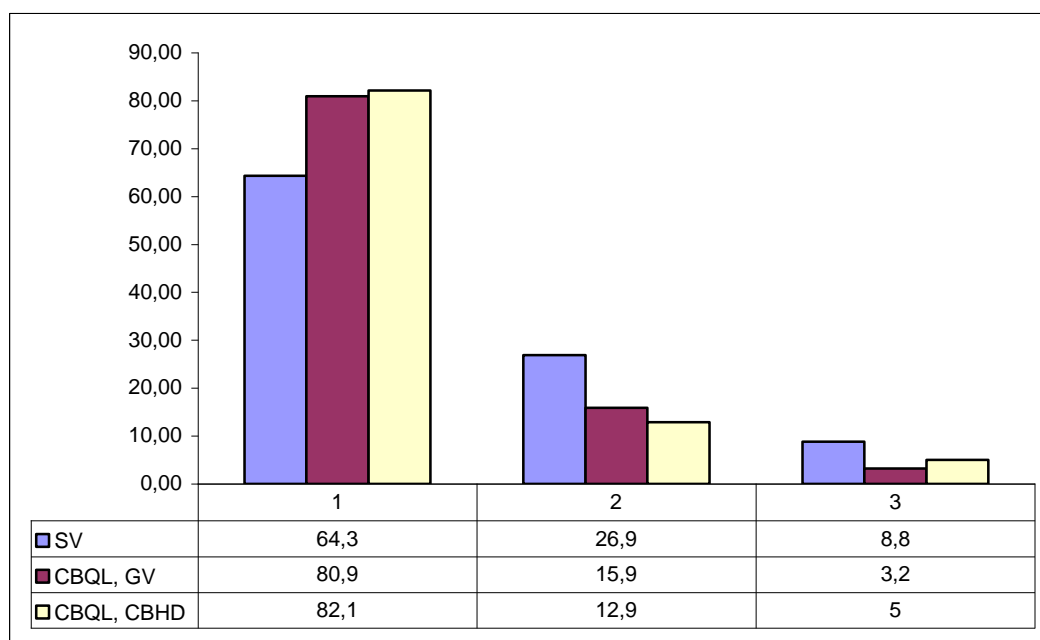
Trao đổi thông tin với các đối tượng khảo sát về vai trò, ý nghĩa của hoạt động TH-TT trong việc rèn luyện KN nghề cho SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR, kết quả được thể hiện ở bảng 2.5, 2.6 và 2.7.



Bảng 2.5. Nhận thức về vai trò của hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR

Vai trò của hoạt động TH-TT		Đối tượng khảo sát			
		SV	CBQL, GV	CBQL, CBHD	$\bar{X}$
1. Hoạt động chủ đạo rèn luyện KN nghề	SL	270	102	115	<b>487</b>
	%	64,3	80,9	82,1	<b>71,0</b>
2. Hoạt động tiền đề rèn luyện KN nghề	SL	113	20	18	<b>151</b>
	%	26,9	15,9	12,9	<b>22,0</b>
3. Hoạt động hỗ trợ rèn luyện KN nghề	SL	37	04	07	<b>48</b>
	%	8,8	3,2	5,0	<b>7,0</b>

Dựa vào bảng số liệu 2.5, chúng tôi lập biểu đồ 2.1.



Biểu đồ 2.1. Nhận thức về vai trò của hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR

Kết quả từ bảng 2.5 và biểu đồ 2.1 cho thấy:

- Tính trung bình chung các đối tượng khảo sát đều đề cao vai trò của hoạt động TH-TT, khẳng định hoạt động TH-TT đóng vai trò “*chủ đạo*” trong việc rèn luyện KN nghề cho SV theo CDR (chiếm 71,0% trong tổng số đối tượng khảo sát).

- Tuy nhiên, còn 22,0% đối tượng khảo sát chỉ xem đây là hoạt động mang tính chất “*tiền đề*” và vẫn còn không ít CBQL, GV (3,2%) và CBQL, CBHD

(5,0%) đặc biệt là SV (8,8%) chưa đánh giá đúng vai trò của hoạt động này, xem đây chỉ là yếu tố “hỗ trợ”. Đây là một trở ngại trong việc triển khai hoạt động TH-TT cho SV theo CDR và là sự lí giải cho việc vì sao còn nhiều SV chưa quan tâm đến các vấn đề liên quan đến kế hoạch TH-TT của Nhà trường (Bảng 2.6); sự không “mặn mà” của các CSTH khi tiếp nhận SV đến rèn luyện KN nghề.

*Bảng 2.6. Mức độ quan tâm của SV về các vấn đề liên quan đến kế hoạch TH-TT theo tiếp cận CDR*

Kế hoạch TH-TT		Các mức độ			
		Ít	Tương đối nhiều	Nhiều	Rất nhiều
1. Tâm quan trọng của hoạt động TH-TT	SL	86	92	127	115
	%	20,5	21,9	30,2	27,4
2. Mục tiêu TH-TT	SL	83	31	266	40
	%	19,8	7,4	63,3	9,5
3. Chương trình TH-TT	SL	132	234	31	23
	%	31,4	55,7	7,4	5,5
4. Sự chuẩn bị trước khi TH-TT	SL	205	117	53	45
	%	48,8	27,9	12,6	10,7

Trong 270 SV đánh giá cao vai trò chủ đạo của TH-TT, phần lớn là SV năm thứ 3, thứ 4, cựu SV; 8,8% SV chưa đánh giá đúng vai trò của TH-TT chủ yếu là SV năm thứ nhất, thứ 2. Điều này phản ánh đúng thực tế: SV những năm đầu chưa được tiếp xúc với thực tiễn nghề nghiệp vì vậy chưa thấy rõ ý nghĩa, vai trò của TH-TT, chưa chú trọng trang bị những kiến thức, KN cần thiết cho hoạt động (đặc biệt là KN mềm như tin học, ngoại ngữ, hoạt động nhóm). SV năm thứ 3, thứ tư, cựu SV đã và đang TH-TT tại cơ sở, từ thực tiễn đã nhận thức được sự cần thiết, vai trò chủ đạo của hoạt động trong quá trình rèn luyện KN nghề của bản thân.

Bảng 2.7. cho đối tượng khảo sát lựa chọn nhiều phương án trả lời về ý nghĩa của hoạt động TH-TT, kết quả thu được như sau:

Bảng 2.7. Nhận thức về ý nghĩa của hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR

Ý nghĩa của hoạt động TH-TT	Đối tượng khảo sát				
	SV	CBQL, GV	CBQL, CBHD	$\bar{X}$	
1. Góp phần thực hiện nguyên lí giáo dục lí thuyết gắn với thực hành, lí luận gắn với thực tiễn trong quá trình đào tạo nghề	SL	362	117	124	<b>603</b>
	%	86,1	92,8	88,5	<b>87,9</b>
2. Là quá trình SV vận dụng tri thức chuyên môn, nghiệp vụ vào thực tiễn tập làm các công việc chuyên môn, qua đó hình thành, rèn luyện, củng cố NL thực hành nghề nghiệp	SL	410	122	132	<b>664</b>
	%	97,6	96,8	94,2	<b>96,7</b>
3. Hình thành tính kỉ luật, tự giác, thói quen và nề nếp học tập, rèn luyện phẩm chất đạo đức, tình cảm nghề nghiệp cho SV	SL	350	104	120	<b>574</b>
	%	83,3	82,5	85,7	<b>83,6</b>
4. Giúp các CSĐT tự kiểm tra, đánh giá chất lượng sản phẩm đào tạo	SL	260	75	72	<b>407</b>
	%	61,9	59,5	51,4	<b>59,3</b>

Kết quả từ bảng 2.7 cho thấy:

- Tính trung bình chung các đối tượng được hỏi đều đánh giá cao nhất ý nghĩa: “Là quá trình SV vận dụng tri thức chuyên môn, nghiệp vụ vào thực tiễn tập làm các công việc chuyên môn; qua đó hình thành, rèn luyện, củng cố NL thực hành nghề nghiệp” (96,7%).

Đa số SV đã nhận thức đúng ý nghĩa của hoạt động TH-TT, 97,6% SV cho rằng các đợt TH-TT làm cho họ trưởng thành hơn rất nhiều trong việc rèn luyện KN nghề. Nhiều SV có thái độ tích cực hơn đối với nghề nghiệp sau đợt TH-TT, tuy nhiên còn có một số ít trường hợp sau khi TH-TT phát hiện ra NL của bản thân không đáp ứng được yêu cầu của ngành nghề đang chọn nên có thái độ đối phó, không còn chủ động rèn luyện KN nghề.

- Ý nghĩa: “Giúp các CSĐT tự kiểm tra, đánh giá chất lượng sản phẩm đào tạo” không được các thành viên đánh giá cao khi chỉ hơn nửa số người được hỏi lựa chọn (59,3%). Sở dĩ như vậy là do các CSĐT cũng như CSTH đều cho rằng, vì

nhiều lí do khách quan, chủ quan nên kết quả TH-TT hiện nay còn cao hơn nhiều so với trình độ thực của SV, nghĩa là chưa phản ánh đúng trình độ NL nghề thực chất của SV, chưa thật sự giúp các CSĐT trong việc tự KTĐG chất lượng sản phẩm đào tạo.

### 2.3.1.2. Động cơ thực hành - thực tập của sinh viên

Khảo sát động cơ TH-TT của 420 SV (lựa chọn từ 1→3 phương án là quan trọng nhất đối với bản thân), kết quả được thể hiện ở bảng 2.8.

Bảng 2.8. Động cơ TH-TT của SV

Nội dung khảo sát	Các mức độ	
	SL	%
1. Hoàn thành nhiệm vụ học tập (TH-TT là những học phần bắt buộc)	156	37,1
2. Củng cố kiến thức, hình thành KN, kĩ xảo liên quan đến nghiệp vụ QL; trưởng thành hơn trong học tập	360	85,7
3. Phục vụ cho ngành nghề đã chọn, đáp ứng nhu cầu của nhà sử dụng	215	51,1
4. Phát huy tích cực, chủ động, sáng tạo của cá nhân	270	64,2
5. Thích ứng với môi trường thực tiễn nghề nghiệp	357	85,0
6. Say mê học tập	220	52,3
7. Ý định khác	11	2,6

Kết quả từ bảng 2.8 cho thấy:

- Có ba nội dung được SV lựa chọn cao “*Củng cố kiến thức, hình thành KN, kĩ xảo liên quan đến nghiệp vụ QL; trưởng thành hơn trong học tập*” (85,7%), “*Thích ứng với môi trường thực tiễn nghề nghiệp*” (85%), “*Phát huy tích cực, chủ động, sáng tạo của cá nhân*” (64,2%). Điều này thể hiện nhiều SV đã xác định đúng nhiệm vụ và có ý thức chuẩn bị tốt cho hoạt động TH-TT.

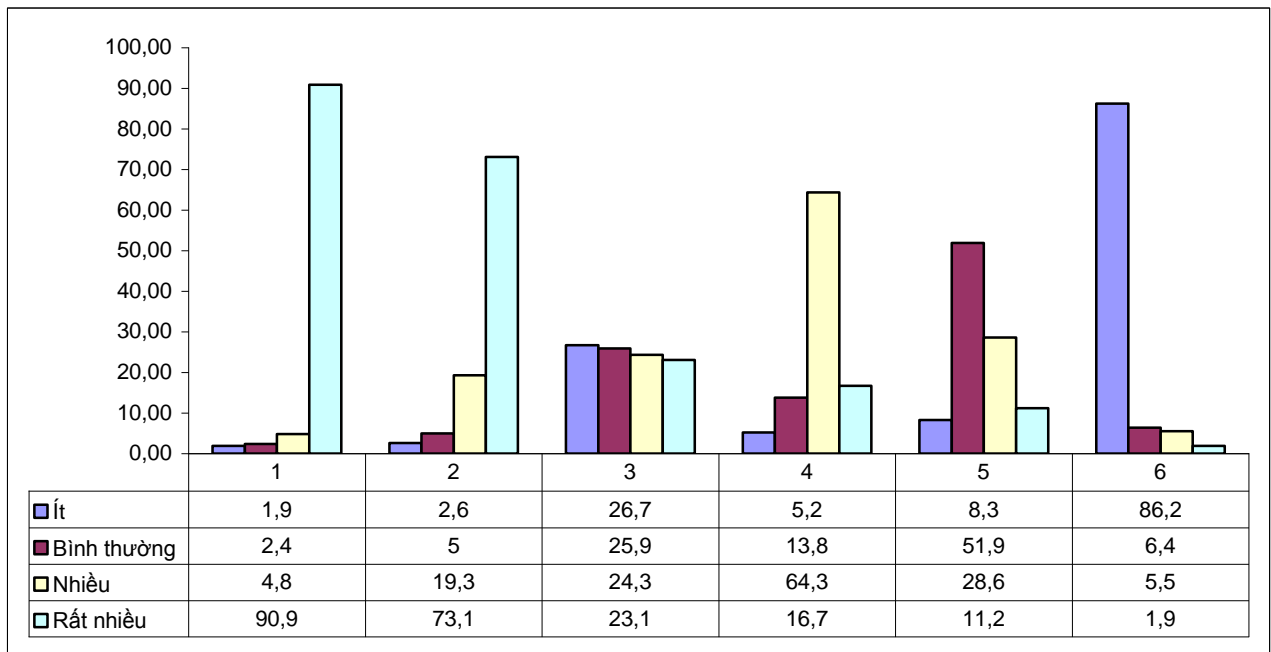
- Tuy nhiên, vẫn còn không ít SV chưa nhận thức được vị trí, tầm quan trọng của hoạt động TH-TT, nên còn xem nhẹ và mang tính đối phó (37,1%) hoặc chưa định hình được những việc cần làm khi TH-TT để phục vụ cho ngành nghề đã chọn (51,1%), còn thụ động trong các khâu của quy trình hoặc vì mục đích cá nhân (thể hiện trong việc lựa chọn địa điểm thực tập cuối khóa - một học phần rèn luyện KN nghề quan trọng nhất, có thời gian dài nhất trong chương trình TH-TT) chưa gắn với nhiệm vụ học tập chính (Bảng 2.9), từ đó tạo ra những yếu tố khó khăn ảnh hưởng đến hoạt động rèn luyện KN nghề của SV (Bảng 2.10). Những biểu hiện này đòi hỏi những người làm công tác tổ chức hoạt động TH-TT cho SV theo CĐR có những

biện pháp thích hợp để nâng cao nhận thức, định hướng cho SV đảm bảo chất lượng đầu ra đáp ứng yêu cầu của nhà tuyển dụng.

*Bảng 2.9. Yếu tố ảnh hưởng đến việc lựa chọn địa điểm TT cuối khóa của SV*

Các yếu tố		Mức độ ảnh hưởng			
		Ít	Bình thường	Nhiều	Rất nhiều
1. Môi quan hệ cá nhân	SL	08	10	20	382
	%	1,9	2,4	4,8	90,9
2. Khoảng cách so với chỗ ở của gia đình	SL	11	21	81	307
	%	2,6	5,0	19,3	73,1
3. Sở thích	SL	112	109	102	97
	%	26,7	25,9	24,3	23,1
4. Thuận lợi cho mục đích xin việc sau khi ra trường	SL	22	58	270	70
	%	5,2	13,8	64,3	16,7
5. Phục vụ cho hoạt động học tập, rèn nghề	SL	35	218	120	47
	%	8,3	51,9	28,6	11,2
6. Yếu tố khác	SL	362	27	23	08
	%	86,2	6,4	5,5	1,9

Từ bảng số liệu 2.9, chúng tôi lập biểu đồ 2.2.



*Biểu đồ 2.2. Yếu tố ảnh hưởng đến việc lựa chọn địa điểm TT cuối khóa của SV*

Bảng 2.9 cho SV lựa chọn nhiều phương án theo thứ tự ưu tiên (từ 1→3 yếu tố). Kết quả (bảng số liệu và biểu đồ 2.2) cho thấy:

- Phần lớn địa điểm TT cuối khóa là do SV tự tìm hiểu, liên hệ hoặc có người quen (90,9%). Đây là con số đáng kể chứng tỏ nhiều SV có khả năng tìm nơi TT, tự thiết lập mối quan hệ với các CSTT, có thể giúp ích cho SV trong quá trình tìm kiếm việc làm sau khi ra trường. Bên cạnh đó, việc SV tự liên hệ địa điểm TT cũng có những hạn chế nhất định: địa bàn TT rộng, dàn trải gây khó khăn cho công tác hướng dẫn, KTĐG; có những địa điểm chưa phù hợp cho việc rèn luyện nghiệp vụ QLGD; SV chưa chú trọng vào việc rèn KN nghề dẫn đến chất lượng TT chưa cao.

- Phỏng vấn và tìm hiểu sâu về thực trạng này cho thấy TTTN cuối khóa là nhiệm vụ học tập được thực hiện trong thời gian dài (7 - 8 tuần), lại có đơn vị học trình cao (5 tín chỉ), do đó SV cũng có xu chọn nơi TT gần nhà để tiện đi lại, sinh hoạt, đỡ tốn kém (73,1%); có người quen thì việc bố trí vị trí TT và đánh giá cũng thuận lợi hơn. Vì vậy, chất lượng TTTN và mục tiêu của các nhà QL đối với hiệu quả rèn luyện KN nghề cho SV chưa được như mong muốn.

Khảo sát 420 SV về mức độ ảnh hưởng của các yếu tố thuận lợi và khó khăn đến hoạt động TH-TT của SV theo tiếp cận CDR, kết quả được thể hiện ở bảng 2.10.

*Bảng 2.10. Ảnh hưởng của yếu tố thuận lợi, khó khăn đến hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR*

Yếu tố thuận lợi	Mức độ ảnh hưởng		Yếu tố khó khăn	Mức độ ảnh hưởng	
	SL	%		SL	%
1. Được chuẩn bị tâm lý vững vàng trước khi TH-TT	76	18,1	1. Thiếu kinh nghiệm thực tiễn	225	53,6
2. Sự quan tâm, nhiệt tình của GV, CBHD	85	20,2	2. Yếu KN nghề nghiệp	89	21,2
3. Năng lực của bản thân	214	51,0	4. Trình độ ngoại ngữ và công nghệ thông tin chưa đáp ứng yêu cầu công việc	15,9	67
4. Lựa chọn được CSTE-TT phù hợp	36	8,6	5. Những vấn đề liên quan đến KN mềm (giao tiếp, làm việc nhóm, năng khiếu...)	32	7,6
5. Yếu tố khác	09	2,1	6. Yếu tố khác	07	1,7

Kết quả từ bảng 2.10 cho thấy:

- 02 yếu tố tạo thuận lợi lớn nhất cho SV trong quá trình TH-TT là “*Năng lực của bản thân*” (51%), “*Sự quan tâm, nhiệt tình của GV, CBHD*” (20,2%).

- 02 yếu tố khó khăn ảnh hưởng lớn nhất đến hoạt động TH-TT của SV là “*Thiếu kinh nghiệm thực tiễn*” (53,6%) và “*Yếu KN nghề nghiệp*” (21,2%).

Kết quả khảo sát yếu tố thuận lợi và khó khăn không có sự mâu thuẫn. Thực tế cho thấy, NL của SV được cấu thành từ nhiều yếu tố, trong đó có yếu tố KN nghề nghiệp và NL cá nhân, đặc biệt là NL nghề phải được hình thành, rèn luyện, củng cố trong quá trình lâu dài. Điều này đặt ra vấn đề: CSĐT phải quan tâm, chú trọng rèn luyện KN nghề thường xuyên cho SV trong suốt quá trình đào tạo để có tâm thế vững vàng TH-TT; mặt khác, có biện pháp phù hợp để SV được tiếp xúc sớm với thực tiễn nghề nghiệp ngay trong những năm đầu tại trường đại học từ đó bồi dưỡng lòng yêu nghề, say mê rèn luyện KN nghề phục vụ cho ngành học đã chọn. Đội ngũ GV, CBHD cần gần gũi, nhiệt tình hướng dẫn SV TH-TT, thể hiện vai trò là động lực, củng cố niềm tin cho SV vào khả năng của bản thân và là yếu tố hỗ trợ quan trọng nhất, mang tính định hướng cho SV trong hoạt động TH-TT.

### **2.3.2. Thực trạng thực hiện mục tiêu thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra**

Trao đổi thông tin với các CBQL, GV về mục tiêu, thời lượng, nội dung gắn với đặc trưng ngành học trong kế hoạch TH-TT theo tiếp cận CDR, kết quả được thể hiện ở bảng 2.11.

*Bảng 2.11. Đánh giá của CBQL, GV về các yếu tố trong kế hoạch TH-TT theo tiếp cận CDR*

Yếu tố	Xác định đúng mục tiêu				Thời lượng TH-TT			Sự phù hợp giữa mục tiêu, nội dung, thời lượng TH-TT với đặc trưng, CDR ngành QLGD			
	Rất cần thiết	Cần thiết	Tương đối cần thiết	Không cần thiết	Vừa phải	Thừa	Thiếu	Rất phù hợp	Phù hợp	Tương đối phù hợp	Không phù hợp
SL	116	10	00	00	82	00	44	07	95	20	04
%	92,1	7,9	0,0	0,0	65,1	0,0	34,9	5,6	75,4	15,8	3,2

Kết quả từ bảng 2.11 cho thấy:

- Có 92,1% CBQL, GV cho rằng việc xác định đúng mục tiêu TH-TT theo CDR là “*rất cần thiết*”, cần đặc biệt lưu ý, quyết định kết quả TH-TT của SV.

- Theo đánh giá của nhiều CBQL, GV (65,1%), thời lượng TH-TT hiện nay là “*vừa phải*”, song vẫn có 34,9% cho rằng thời lượng như vậy là “*thiếu*”, chưa đủ để SV rèn luyện thành thạo các KN nghề nghiệp.

- Đánh giá về sự phù hợp giữa mục tiêu, nội dung, thời lượng TH-TT với đặc trưng, CDR ngành học, phần lớn những người được hỏi đánh giá là “*phù hợp*” (75,4%), tuy nhiên vẫn còn gần 20% cho rằng chưa phù hợp, cần làm rõ hơn các đặc trưng về các KN nghề, thang điểm đánh giá tương ứng để SV, GV và CBHD chủ động trong quá trình TH-TT. Điều này cho thấy các yếu tố này hiện đang áp dụng còn nhiều điều chưa phù hợp, cần sửa đổi, bổ sung mới và cần tăng thêm thời gian rèn luyện KN nghề cho SV theo hướng thường xuyên trong cả khóa học để thích ứng với việc đào tạo nghề theo tiếp cận CDR.

### ***2.3.3. Thực trạng thực hiện các nội dung thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra***

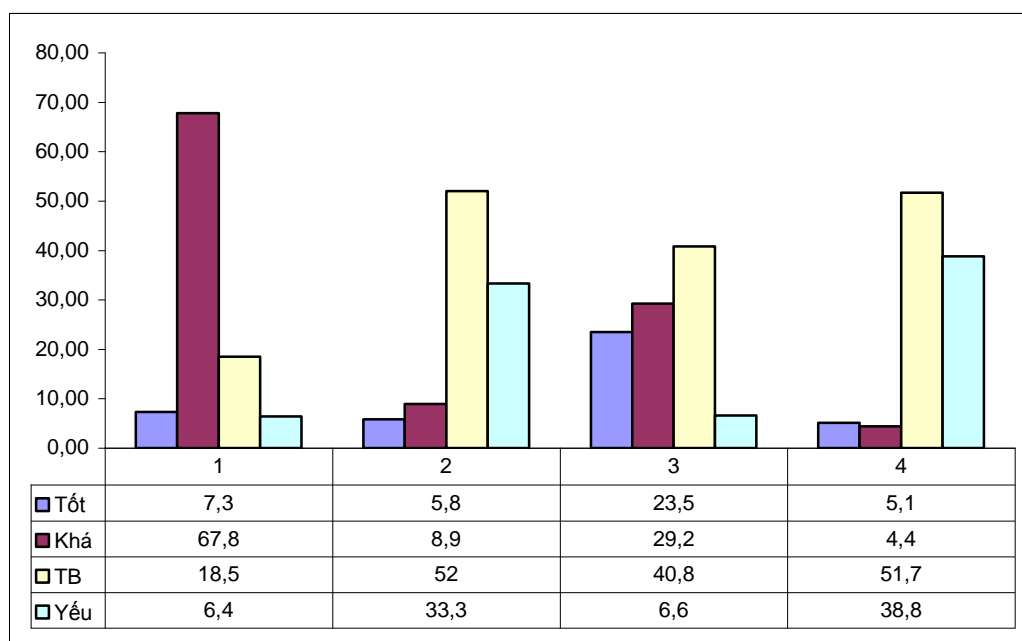
Khảo sát 126 CBQL, GV; 140 CBQL, CBHD; 420 SV, cựu SV về mức độ thực hiện các nội dung TH-TT của SV theo kế hoạch, kết quả được thể hiện ở bảng 2.12.

*Bảng 2.12. Mức độ thực hiện các nội dung TH-TT của SV theo tiếp cận CDR*

Nội dung TH-TT		Mức độ thực hiện			
		Tốt	Khá	TB	Yếu
1. Vận dụng các kiến thức lí thuyết cơ bản về khoa học QLGD, quản lí nhà trường, QL hành chính nhà nước về GD-ĐT	SL	50	465	127	44
	%	7,3	67,8	18,5	6,4
2. Hình thành các kĩ năng nghề nghiệp	SL	40	61	357	228
	%	5,8	8,9	52,0	33,3
3. Bồi dưỡng thái độ nghề nghiệp và tác phong quản lí	SL	161	200	280	45
	%	23,5	29,2	40,8	6,6
4. Giải quyết các tình huống trong thực tiễn QLGD	SL	35	30	355	266
	%	5,1	4,4	51,7	38,8
$\bar{X}$		<b>10,4</b>	<b>27,6</b>	<b>40,8</b>	<b>21,2</b>

Từ số liệu bảng 2.12, chúng tôi lập biểu đồ 2.3.





Biểu đồ 2.3. Mức độ thực hiện các nội dung TH-TT của SV theo tiếp cận CDR

Kết quả từ bảng 2.12 và biểu đồ 2.3 cho thấy:

- Các đối tượng khảo sát đều có sự thống nhất trong đánh giá việc thực hiện các nội dung TH-TT của SV ở mức trung bình khá (“Khá” 27,6%; “Trung bình” 40,8%).

- 02 nội dung TH-TT được đánh giá mức độ thực hiện tốt nhất là “Bồi dưỡng thái độ nghề nghiệp và tác phong quản lí” và “Vận dụng các kiến thức lí thuyết cơ bản về khoa học QLGD, quản lí nhà trường, QL hành chính nhà nước về GD-ĐT”, (tỉ lệ đánh giá “Tốt” và “Khá” cao nhất).

- 02 nội dung “Hình thành các KN nghề nghiệp” và “Giải quyết các tình huống trong thực tiễn quản lí giáo dục” được đánh giá ở mức độ thực hiện “trung bình” (52% và 51,7%), trong đó có 33,3 % và 38,8% đánh giá “yếu”.

Có thể thấy kết quả khảo sát trên khá phù hợp với thực tiễn TH-TT của SV ngành QLGD hiện nay. Theo phản hồi của SV, trong quá trình TH-TT, SV chủ yếu được giao nhiệm vụ, hướng dẫn tìm hiểu về CSTH và các hoạt động GD của địa phương; do SV được trang bị bài bản các kiến thức cơ bản nên dễ bắt nhịp và thực hiện tốt.

Tuy nhiên, các CSTH chưa quan tâm đúng mức việc hướng dẫn cho SV thực hành một số nội dung liên quan đến nghề nghiệp sau khi tốt nghiệp để rèn luyện các nhóm KN nghề; có nhiều nguyên nhân tác động trong đó có việc: SV chỉ xem TH-TT là một hoạt động bắt buộc, đối phó để có kết quả làm báo cáo, phiếu đánh giá, từ

đó dẫn đến tâm lý chưa quan tâm đến SV của các cơ sở; mặt khác do sự e ngại, thiếu tin tưởng khi giao việc cho thực tập sinh của một số CBHD, sợ làm xáo trộn hoạt động của đơn vị, một số CBHD chưa có kinh nghiệm trong việc hướng dẫn SV, SV khó tiếp cận với các số liệu thực của đơn vị... dẫn đến mức độ thực hiện nội dung đề ra chưa cao, chưa đạt yêu cầu của CSĐT và mong muốn rèn luyện KN nghề của SV. Đây là lí do giải thích vì sao các nội dung này được đánh giá mức độ thực hiện “yếu” tỉ lệ cao và cũng là bài toán đặt ra cho các CSĐT trong việc thiết lập mối quan hệ với CSTH để làm sao tận dụng, phát huy tốt đa mọi nguồn lực phục vụ cho việc thực hiện các nội dung TH-TT của SV đạt hiệu quả trong thời gian tới.

#### 2.3.4. Thực trạng phương thức tổ chức thực hành - thực tập

Khảo sát các đối tượng CBQL, GV, CBHD và SV về mức độ hợp lí, hiệu quả của các phương thức tổ chức TH-TT gắn với cơ cấu nhóm, kết quả được thể hiện ở bảng 2.13, 2.14.

Bảng 2.13. Mức độ hợp lí của các phương thức tổ chức TH-TT

Phương thức tổ chức TH-TT		Mức độ		
		Rất hợp lí	Hợp lí	Không hợp lí
1. TH-TT tập trung (có giảng viên cơ sở đào tạo làm trưởng đoàn)	SL	214	418	54
	%	31,2	60,9	7,9
2. TH-TT tập trung (không có giảng viên cơ sở đào tạo làm trưởng đoàn)	SL	199	385	102
	%	29,0	56,1	14,9
3. Không tập trung (gửi thẳng)	SL	274	370	42
	%	40,0	53,9	6,1

Kết quả từ bảng 2.13 cho thấy:

- Phương thức tổ chức TH-TT “không tập trung (gửi thẳng)” được đánh giá là phương thức hợp lí và mang lại hiệu quả nhất (với mức độ “rất hợp lí” 40%). Trong hai phương thức còn lại, phương thức “tập trung (có giảng viên cơ sở đào tạo làm trưởng đoàn)” được đánh giá cao hơn với 31,2 % cho là “rất hợp lí”.

Lí giải nguyên nhân của sự lựa chọn này qua phỏng vấn sâu cho thấy: Phương thức “tập trung” được đánh giá là phù hợp với hoạt động rèn luyện nghiệp vụ thường xuyên dành cho SV năm thứ nhất, thứ 2. Có thể nói, phương thức TH-TT có GV làm trưởng đoàn (theo đoàn, theo đợt) là phương thức được các CSĐT chọn để đưa SV ngành QLGD xuống cơ sở trong những năm đầu trong quá trình đào tạo

nghe. Phương thức này giúp các CSĐT quản lí, chỉ đạo trực tiếp, sát sao quá trình rèn luyện KN nghề của SV trong giai đoạn đầu khi các em còn chưa quen và chưa hình dung được các hoạt động liên quan đến ngành nghề đang theo học, cần có sự định hướng của GV chuyên ngành; GV đặc biệt là các GV trẻ được tham gia vào thực tiễn QLGD, tiếp xúc với thực tế các loại hình giáo dục khác nhau và dễ kiểm soát được chất lượng, kết quả đánh giá hoạt động TH-TT của SV. Tuy nhiên nó có hạn chế: tạo cho CSTH tâm lí chưa “mạnh mẽ” với hoạt động TH-TT của SV khi đã có GV của CSĐT chịu hoàn toàn trách nhiệm về đoàn TH-TT nên chỉ giữ vai trò hỗ trợ, phối hợp trên tinh thần giúp đỡ các trường ĐH trong việc rèn luyện KN nghề cho SV; mặt khác với số lượng SV trong một đoàn thường lớn, lại tập trung trong một khoảng thời gian nhất định nên GV không thể bao quát hết, sâu sát đến từng SV để có những điều chỉnh, hỗ trợ kịp thời.

- Phương thức “*không tập trung*” (gửi thẳng) được cho là hợp lí, mang lại hiệu quả nhất đối với hoạt động TTTN. Phương thức này có ưu điểm: giúp SV chủ động trong các vấn đề liên quan đến kế hoạch TH-TT cá nhân, có ý thức trách nhiệm hơn với sự lựa chọn của bản thân; tăng cường sự chủ động và trách nhiệm của CSTH đối với CSĐT; đề cao vai trò của hoạt động TH-TT, CSTH trong đào tạo nghề, các CSTH trở thành địa chỉ hỗ trợ SV đến làm việc, học tập, tạo động lực yêu nghề, theo nghề đã chọn. Phương thức này phù hợp với xu hướng hiện nay trên thế giới, đề cao vai trò, tầm quan trọng của thực hành trong đào tạo nghề. Trong chương trình đào tạo đại học ở Mĩ, Châu Âu... đều có khuynh hướng tăng thời lượng TH-TT, kéo dài khoảng 1-2 năm ở CSTH theo phương thức không tập trung trong suốt thời gian đào tạo và cả sau khi SV tốt nghiệp. Tuy nhiên phương thức này cũng có nhược điểm: địa bàn rộng nên chưa kiểm soát được chất lượng và kết quả đánh giá hoạt động TH-TT của SV, do đó tỉ lệ SV có kết quả TH-TT giỏi và xuất sắc cao, không phản ánh đúng trình độ NL thực chất của SV và chưa phát huy vai trò là kênh thông tin giúp nhà quản lí điều chỉnh chương trình đào tạo phù hợp. Tuy vậy, trong bối cảnh đào tạo theo hệ thống tín chỉ đây là phương thức được các CSĐT lựa chọn và áp dụng nhiều do tính linh hoạt về thời gian, địa điểm...

Số lượng thành viên trong một nhóm TH-TT có ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả triển khai các phương thức tổ chức và chất lượng TH-TT. Khảo sát ý kiến của các đối tượng về số lượng thành viên trong một nhóm TH-TT, kết quả thể hiện ở bảng 2.14.

Bảng 2.14. Số lượng thành viên trong nhóm sinh viên TH-TT

Các lựa chọn		Đối tượng khảo sát			
		SV	CBQL, GV	CBHD	$\bar{X}$
3 đến 5 SV	SL	295	94	109	<b>498</b>
	%	70,2	74,6	77,9	<b>72,6</b>
5 đến 10 SV	SL	42	12	16	<b>70</b>
	%	10,0	9,5	11,4	<b>10,2</b>
10 đến 15 SV	SL	20	07	06	<b>33</b>
	%	4,8	5,6	4,3	<b>4,8</b>
Số lượng khác	SL	63	13	09	<b>85</b>
	%	15,0	10,3	6,4	<b>12,4</b>

Kết quả từ bảng 2.14 cho thấy:

- Tính trung bình chung đối tượng khảo sát đều cho rằng một nhóm SV TH-TT nên từ 3-5 SV (72,6%). Số lượng này hợp lí, tạo điều kiện cho GV, CBHD bao quát hết SV; hình thành, rèn luyện KN làm việc nhóm, đảm bảo thực hiện nội dung TH-TT hiệu quả, SV có cơ hội tiếp xúc nhiều với thực tiễn nghề nghiệp; không làm ảnh hưởng nhiều tới hoạt động bình thường của đơn vị tiếp nhận SV TH-TT.

- Bên cạnh đó, CBHD cơ sở và SV đều cho rằng: số lượng SV trong một nhóm đông từ 5-10 SV chỉ thích hợp với hoạt động TH-TT ở năm thứ 2 và 3 với thời gian ngắn từ 1-2 tuần, phù hợp với nhiệm vụ học tập quan sát, làm quen, tìm hiểu môi trường thực tế và thuận lợi cho CSTH trong việc tổ chức các chương trình tham quan đơn vị, báo cáo chuyên đề, phân công CBHD. Ngoài ra, kết quả khảo sát còn cho thấy, một bộ phận không nhỏ SV (15%) bày tỏ mong muốn mỗi nhóm TH-TT chỉ nên có từ 1-2 SV. Điều này xuất phát từ nguyện vọng được tiếp xúc nhiều hơn với công việc thực tế của SV, được GV, CBHD chỉ bảo, quan tâm cụ thể, sát sao đến từng thành viên. Đây là nguyện vọng chính đáng của người học đòi hỏi mỗi GV, CBHD quan tâm để có các biện pháp hướng dẫn hiệu quả.

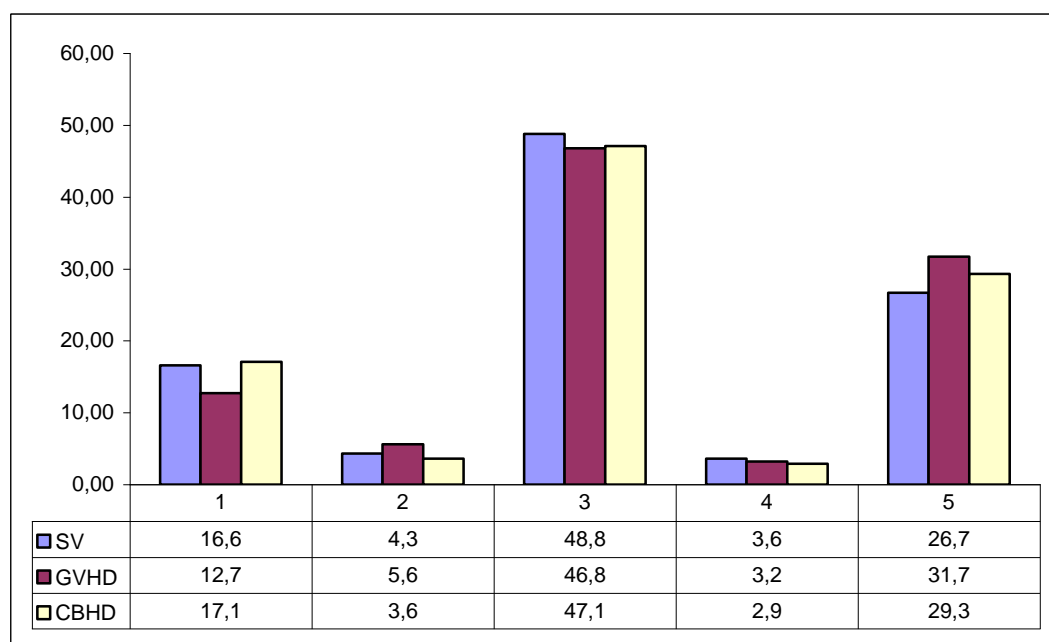
### **2.3.5. Thực trạng kiểm tra, đánh giá kết quả thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra**

Khảo sát các đối tượng về hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả TH-TT, kết quả được thể hiện ở bảng 2.15.

Bảng 2.15. Các hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả TH-TT theo tiếp cận CDR

Các hình thức		SV	GVHD	CBHD	$\bar{X}$
1. Tiếp xúc trực tiếp	SL	70	16	24	<b>110</b>
	%	16,6	12,7	17,1	<b>16,0</b>
2. Gọi điện thoại	SL	18	07	05	<b>30</b>
	%	4,3	5,6	3,6	<b>4,4</b>
3. Trao đổi qua email	SL	205	59	66	<b>330</b>
	%	48,8	46,8	47,1	<b>48,1</b>
4. Họp, sơ kết, tổng kết	SL	15	04	04	<b>23</b>
	%	3,6	3,2	2,9	<b>3,4</b>
5. Kết hợp các hình thức trên	SL	112	40	41	<b>193</b>
	%	26,7	31,7	29,3	<b>28,1</b>

Từ số liệu bảng 2.15, chúng tôi lập biểu đồ 2.4.



Biểu đồ 2.4. Các hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả TH-TT theo tiếp cận CDR

Kết quả từ bảng 2.15 và biểu đồ 2.4 cho thấy:

- Hình thức kiểm tra thông tin “qua email” làm cơ sở đánh giá kết quả TH-TT được lựa chọn cao nhất (48,1%), điều này cho thấy đây là hình thức giúp các bên tiết kiệm thời gian, chi phí và có hiệu quả nhanh chóng.

- Hình thức “*kết hợp*” cũng có tỉ lệ chọn khá cao (28,1%) vì đây là hình thức giúp kiểm tra dễ dàng thuận tiện, bao quát và cũng mang lại hiệu quả cao.

- Hình thức “*tiếp xúc trực tiếp*”, “*gọi điện thoại*” được lựa chọn ít hơn, điều này cũng phản ánh tình trạng thực tế: GV thường không có thời gian để gặp trực tiếp SV (một trong những nguyên nhân cơ bản là do trên thực tế một GV còn hướng dẫn quá nhiều SV); SV còn mang tâm lí e ngại, rụt rè trong khi liên lạc với GV, CBHD hoặc một số SV còn xem nhẹ việc trao đổi thông tin với GV, CBHD...

- Hình thức “*họp, sơ kết, tổng kết*” không được đánh giá cao (3,4%) vì trong thực tế còn mang tính hình thức, chưa thực sự có hiệu quả do nhiều yếu tố tác động: thời gian, địa điểm, kinh phí TH-TT...

Những vấn đề hạn chế trong công tác KTĐG kết quả TH-TT đặt ra cho chủ thể QL bài toán: có biện pháp phân công GV, CBHD hợp lí, tạo ra các mô hình tăng sự gắn kết giữa người học, người dạy (qua phỏng vấn sâu, ý kiến khác: phần lớn SV đều có đề xuất, nguyện vọng GV, CBHD gần gũi, quan tâm tới SV hơn), nâng cao nhận thức cho SV về trách nhiệm cá nhân đối với ngành nghề đã chọn.

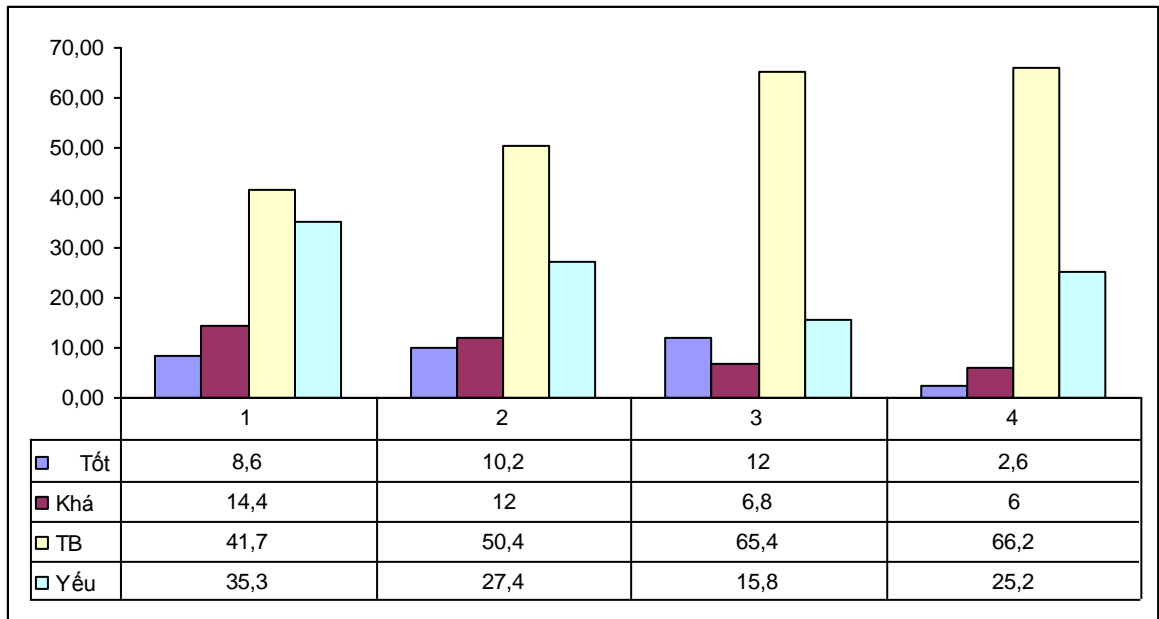
### 2.3.6. Thực trạng mức độ hoạt động thực hành - thực tập đáp ứng yêu cầu đào tạo theo tiếp cận chuẩn đầu ra ngành học

Tiến hành khảo sát 266 đối tượng CBQL, GV, CBHD về mức độ đáp ứng của các khâu trong TH-TT hiện nay theo tiếp cận CDR, kết quả tổng hợp thể hiện ở bảng 2.16.

Bảng 2.16. Mức độ đáp ứng của các khâu trong TH-TT theo tiếp cận CDR

Các yếu tố		Mức độ đáp ứng			
		Tốt	Khá	TB	Yếu
1. Mục tiêu TH-TT	SL	23	38	111	94
	%	8,6	14,4	41,7	35,3
2. Thực hiện nội dung TH-TT	SL	27	32	134	73
	%	10,2	12,0	50,4	27,4
3. Phương thức tổ chức TH-TT	SL	32	18	174	42
	%	12,0	6,8	65,4	15,8
4. Kiểm tra, đánh giá TH-TT	SL	07	16	176	67
	%	2,6	6,0	66,2	25,2
$\bar{X}$		<b>8,4</b>	<b>9,8</b>	<b>55,9</b>	<b>25,9</b>

Từ số liệu bảng 2.16, chúng tôi lập biểu đồ 2.5.



*Biểu đồ 2.5. Mức độ đáp ứng của các khâu trong TH-TT theo tiếp cận CDR*

Kết quả bảng 2.16 và biểu đồ 2.5 cho thấy:

- Mức độ đáp ứng yêu cầu đào tạo theo CDR của các yếu tố TH-TT còn thấp, tỉ lệ đánh giá mức độ đáp ứng “Yếu” cao (tỉ lệ trung bình 25,9%).

- Ba yếu tố có tỉ lệ lựa chọn “Yếu” cao nhất là: “Mục tiêu TH-TT” (35,3%), “Thực hiện nội dung TH-TT” (27,4%), “Kiểm tra TH-TT” (25,2%).

Kết quả này phù hợp với thực trạng khảo sát các yếu tố TH-TT ở trên. Hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR phần lớn được thực hiện theo chủ quan của các lực lượng liên quan và chưa theo một chuẩn mực chung nhất định, chưa có sự thống nhất giữa các bên trong việc tổ chức thực hiện nội dung, KTĐG hoạt động TH-TT của SV. Xây dựng kế hoạch hoạt động TH-TT đáp ứng CDR với quy trình khoa học, hiệu quả là giải pháp có thể nâng cao hiệu quả rèn luyện KN nghề cho SV gắn với nhu cầu của nhà tuyển dụng và vị trí việc làm trong tương lai.

#### **2.4. Thực trạng quản lý hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra**

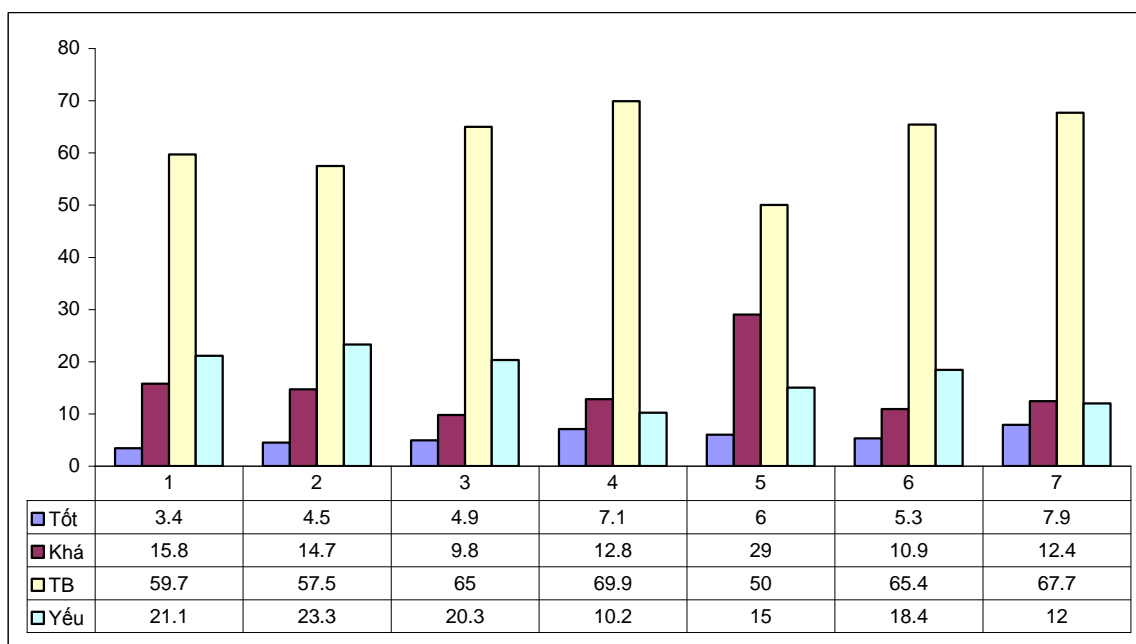
##### **2.4.1. Thực trạng xây dựng kế hoạch thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra**

Khảo sát 266 CBQL, GV và CBHD về mức độ thực hiện các hoạt động trong xây dựng kế hoạch TH-TT theo tiếp cận CDR, kết quả được thể hiện ở bảng 2.17.

Bảng 2.17. Mức độ thực hiện hoạt động xây dựng kế hoạch TH-TT theo tiếp cận CDR

Các hoạt động		Mức độ thực hiện			
		Tốt	Khá	TB	Yếu
1. Thiết lập mục tiêu TH-TT	SL	09	42	159	56
	%	3,4	15,8	59,7	21,1
2. Xây dựng nội dung TH-TT	SL	12	39	153	62
	%	4,5	14,7	57,5	23,3
3. Xây dựng hệ thống biện pháp tối ưu để thực hiện mục tiêu, nội dung TH-TT	SL	13	26	173	54
	%	4,9	9,8	65,0	20,3
4. Phân cấp xây dựng kế hoạch thực hiện các nội dung TH-TT theo hướng tự chủ, tự chịu trách nhiệm	SL	19	34	186	27
	%	7,1	12,8	69,9	10,2
5. Lập kế hoạch công tác tổ chức TH-TT	SL	16	77	133	40
	%	6,0	29,0	50,0	15,0
6. Lập kế hoạch về CSVC, tài chính cho TH-TT	SL	14	29	174	49
	%	5,3	10,9	65,4	18,4
7. Xây dựng lịch công tác TH-TT	SL	21	33	180	32
	%	7,9	12,4	67,7	12,0
$\bar{X}$		<b>5,6</b>	<b>15,0</b>	<b>62,2</b>	<b>17,2</b>

Từ số liệu bảng 2.17, chúng tôi lập biểu đồ 2.6.



Biểu đồ 2.6. Mức độ thực hiện hoạt động xây dựng kế hoạch TH-TT theo tiếp cận CDR



Kết quả từ bảng 2.17 và biểu đồ 2.6 cho thấy:

- Tính trung bình trên tổng số 266 đối tượng tham gia khảo sát, tỉ lệ đánh giá các hoạt động xây dựng kế hoạch TH-TT được thực hiện ở mức độ “*Tốt*” 5,6%; “*Khá*” 15% và “*Trung bình*” chiếm tỉ lệ cao nhất 62,2%; “*Yếu*” 17,2%.

- 03 hoạt động “*Thiết lập mục tiêu TH-TT*”, “*Xây dựng nội dung TH-TT*” và “*Xây dựng hệ thống biện pháp tối ưu để thực hiện mục tiêu, nội dung TH-TT*” chưa được thực hiện tốt, tỉ lệ đánh giá mức độ thực hiện “*Yếu*” cao (từ 20,3 - 23,3%).

Thiết lập mục tiêu và xây dựng nội dung TH-TT là hai hoạt động cốt lõi trong việc xây dựng kế hoạch TH-TT theo tiếp cận CDR. Tuy vậy, kết quả khảo sát thực trạng cho thấy, việc thực hiện chúng đang có “*vấn đề*”. Các CSĐT trong khi xây dựng mục tiêu TH-TT cho SV thường không xác định mục tiêu chung cho kế hoạch tổng thể (chưa có định hướng rõ ràng về các KN nghề cần rèn luyện theo vị trí việc làm của SV ngành QLGD), chỉ tập trung thiết lập mục tiêu riêng lẻ cho từng học phần (thực hành nghiệp vụ QL, thực tế chuyên môn, thực tập sư phạm, TTTN); từ đó nội dung TH-TT chưa đầy đủ, toàn diện, thiếu sự thống nhất, xuyên suốt cả quá trình, có những nội dung trùng lặp, thiếu sự cập nhật, dẫn đến việc hiệu quả TH-TT chưa cao. Trong khi đó, xuất phát từ yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GDĐH Việt Nam, đặc trưng lao động nghề nghiệp của chuyên viên QLGD, nhu cầu của nhà tuyển dụng và thị trường lao động, yêu cầu của hoạt động TH-TT không chỉ dừng lại ở việc rèn luyện các KN nghiệp vụ mà còn hướng đến tìm hiểu sâu về thực tiễn QL, môi trường giáo dục; rèn luyện và bồi dưỡng NL nghề nghiệp; rèn luyện phẩm chất đạo đức, lối sống cho người học theo CDR ngành học.

- 03 hoạt động được đánh giá mức độ thực hiện “*Trung bình*” gồm: “*Phân cấp xây dựng kế hoạch thực hiện các nội dung TH-TT theo hướng tự chủ, tự chịu trách nhiệm*”, “*Xây dựng lịch công tác TH-TT*”, “*Lập kế hoạch về CSVC, tài chính cho TH-TT*” (từ 65,4 - 69,9%). Hoạt động “*Lập kế hoạch cho công tác tổ chức TH-TT*” được đánh giá mức độ thực hiện tốt nhất với mức độ đánh giá “*Khá*” 29,0%. Nhìn chung, CBQL, GV của CSĐT và CBQL, CBHD của CSTH chấp nhận mức độ thực hiện các hoạt động này. Thực tế cho thấy, đây là những hoạt động thường có tính khuôn mẫu, quy định sẵn và các trường đã thực hiện thường xuyên theo định kì cho các năm học với các ngành đào tạo khác nhau, vì vậy việc thực hiện không khó.

Tuy nhiên, qua khảo sát mở và phỏng vấn sâu, nhiều ý kiến phản hồi hoạt động “*Lập kế hoạch về CSVC, tài chính cho TH-TT*” còn nhiều hạn chế, bất cập tạo

nên sự khó khăn nhất định cho cả SV và GV trong quá trình triển khai. Thực tế cho thấy, mức độ đáp ứng kinh phí TH-TT cả về thời gian và số lượng chưa cao. Kinh phí bồi dưỡng cho GV, CBHD mới chỉ dừng lại ở mức hỗ trợ, chưa tương xứng với số thời gian và công sức một người CBHD, CBQL giành cho hoạt động hướng dẫn TH-TT. Mặt khác, do thủ tục tài chính còn nhiều công đoạn dẫn đến việc cấp kinh phí còn chậm trễ, địa bàn thực tập của SV rộng dẫn đến việc trao kinh phí cho CBHD chưa kịp thời, không đúng lúc. Ngoài ra, mức độ đáp ứng các điều kiện về CSVC của các CSTH cho SV TH-TT chưa cao. Nhiều SV trao đổi trong quá trình TH-TT ít có điều kiện tiếp xúc với các hồ sơ, các phương tiện mang tính nghiệp vụ, không được bố trí vị trí việc làm cụ thể... dẫn đến tâm lí e ngại, thiếu tự tin trong khi TH-TT. Lí giải điều này, PGS.TS.PMC, Hiệu trưởng Trường ĐH X cho rằng: “Thực ra, giữa CSĐT và CSTH đang thiếu một quy chế chung trong việc phối hợp rèn nghề cho SV theo CDR. Nhiều CSTH vẫn xem đây chỉ là một việc làm mang tính thủ tục, giúp đỡ CSĐT nên không mặn mà trong việc hướng dẫn, tạo điều kiện về CSVC để SV TH-TT đúng nghĩa”. Như vậy, hoạt động TH-TT có hiệu quả cao cho SV khi các CSĐT xây dựng cơ chế phối hợp với CSTH, đáp ứng và đảm bảo các điều kiện tối đa về kinh phí trong khả năng của nhà trường; CSTH quan tâm, tạo điều kiện tốt nhất để SV có thể TH-TT theo đúng yêu cầu của kế hoạch xác định.

#### ***2.4.2. Thực trạng tổ chức thực hiện kế hoạch thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra***

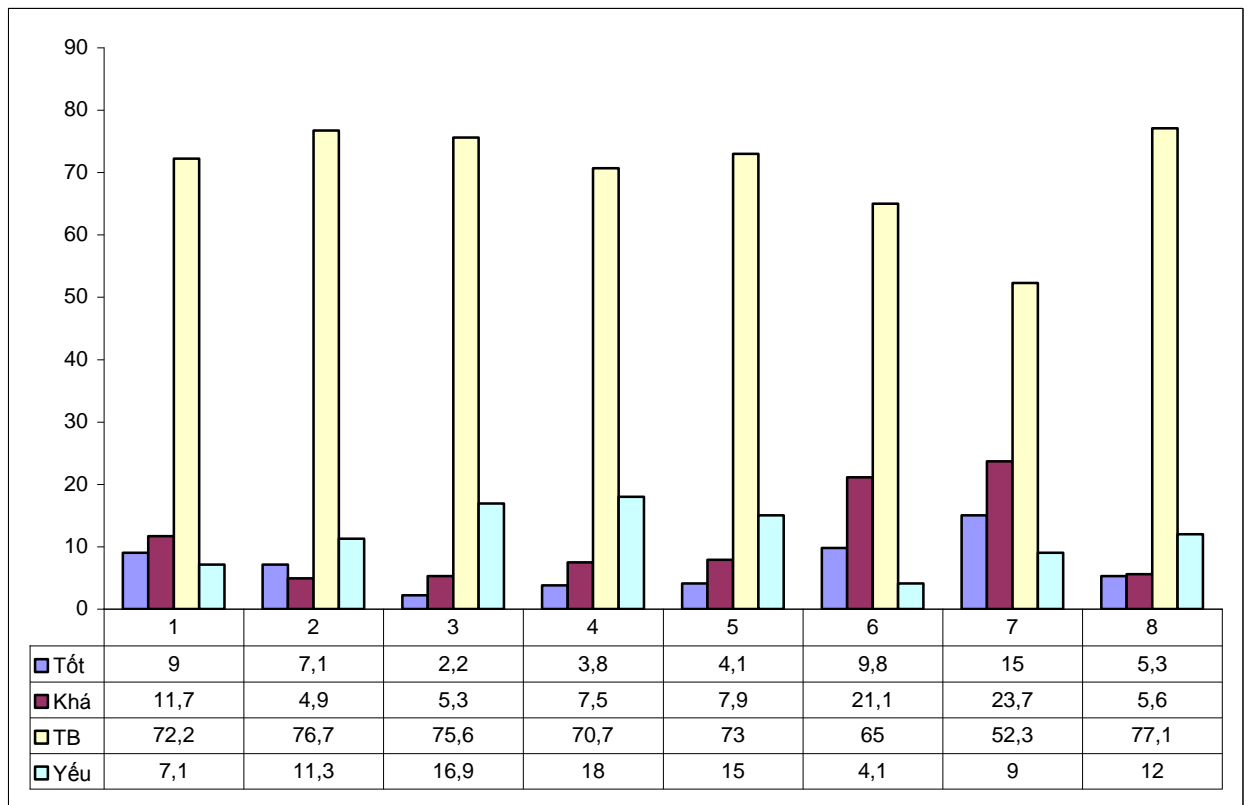
Khảo sát 266 CBQL, GV và CBHD về mức độ thực hiện các hoạt động tổ chức kế hoạch TH-TT theo tiếp cận CDR, kết quả được thể hiện ở bảng 2.18.

*Bảng 2.18. Mức độ thực hiện các hoạt động tổ chức TH-TT theo tiếp cận CDR*

Các hoạt động		Mức độ thực hiện			
		Tốt	Khá	TB	Yếu
1. Xây dựng quy định về nhiệm vụ của BCD TH-TT cơ sở đào tạo	SL	24	31	192	19
	%	9,0	11,7	72,2	7,1
2. Xây dựng quy định về nhiệm vụ của BCD, CBHD cơ sở thực hành	SL	19	13	204	30
	%	7,1	4,9	76,7	11,3
3. Xây dựng quy định về nhiệm vụ của Khoa/Bộ	SL	06	14	201	45

môn/GV chuyên ngành có SV TH-TT	%	2,2	5,3	75,6	16,9
4. Xây dựng quy định về hoạt động của trưởng đoàn/nhóm TH-TT	SL	10	20	188	48
	%	3,8	7,5	70,7	18,0
5. Xây dựng quy định về nhiệm vụ của SV TH-TT	SL	11	21	194	40
	%	4,1	7,9	73,0	15,0
6. Tiếp nhận và phân bổ các nguồn lực theo cơ cấu bộ máy tổ chức đã xây dựng	SL	26	56	173	11
	%	9,8	21,1	65,0	4,1
7. Triển khai kế hoạch TH-TT, chương trình hành động đến từng bộ phận trong cơ cấu tổ chức	SL	40	63	139	24
	%	15,0	23,7	52,3	9,0
8. Thực hiện cơ chế phối hợp giữa CSĐT và CSTH	SL	14	15	205	32
	%	5,3	5,6	77,1	12,0
$\bar{X}$		<b>7,0</b>	<b>11,0</b>	<b>70,3</b>	<b>11,7</b>

Từ số liệu bảng 2.18, chúng tôi lập biểu đồ 2.7.



Biểu đồ 2.7. Mức độ thực hiện các hoạt động tổ chức TH-TT theo tiếp cận CDR

Kết quả từ bảng 2.18 và biểu đồ 2.7 cho thấy:

- Tính trung bình chung, sự đánh giá của 02 đối tượng về mức độ thực hiện các hoạt động tổ chức thực hiện kế hoạch TH-TT có sự thống nhất, các ý kiến đều đánh giá mức độ đạt được là trung bình khá với tỉ lệ hơn 80%.

- Các hoạt động: “*Xây dựng quy định về nhiệm vụ của BCD TH-TT cơ sở đào tạo*”, “*Tiếp nhận và phân bổ các nguồn lực theo cơ cấu bộ máy tổ chức đã xây dựng*”, “*Triển khai kế hoạch TH-TT, chương trình hành động đến từng bộ phận trong cơ cấu tổ chức*” được đánh giá ở mức độ thực hiện khá tốt, tỉ lệ đánh giá “*Yếu*” thấp, tỉ lệ đánh giá từ mức “*Trung bình*” đến “*Tốt*” trên 90%.

Nhóm các hoạt động được đánh giá thực hiện khá tốt này thuộc về CSĐT. Thực tế cho thấy, tổ chức TH-TT là công việc của CSĐT, là một phần trong chương trình rèn luyện KN nghề cho SV ngành QLGD, do vậy BCD của CSĐT chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện. Việc xác định nhiệm vụ của các thành viên trong BCD, phân bổ các nguồn lực được thực hiện ngay trong các kế hoạch năm học và cụ thể hóa trong từng chương trình hành động, học phần thực hành từng kì, phân cấp quản lí đến từng thành viên trong cơ cấu tổ chức (Phòng/Ban, Khoa đào tạo, Bộ môn/GV chuyên ngành). Các thành viên trong tổ chức theo kế hoạch và sự phân công thực hiện các nhiệm vụ được giao, đảm bảo đúng tiến độ đề ra.

- Các hoạt động: “*Xây dựng quy định về nhiệm vụ của BCD, CBHD cơ sở thực hành*”, “*Thực hiện cơ chế phối hợp giữa cơ sở đào tạo và cơ sở thực hành*” được đánh giá mức độ thực hiện “*Trung bình*” (từ 76,7 - 77,1%). Đào tạo trình độ ĐH ngành QLGD là việc làm mới đối với nhiều CSĐT, thực tế hiện nay, nhiều trường chưa thiết lập mạng lưới CSTH phục vụ cho hoạt động TH-TT của SV. Địa điểm TH-TT thường phụ thuộc vào sự liên hệ của SV, chưa có sự định hướng của các cấp quản lí hoặc thường diễn ra tự phát theo từng học kì, môn học hoặc gần đến kì tổ chức cho SV TH-TT mới tính đến việc liên hệ địa điểm. Vì vậy, mối quan hệ giữa CSĐT và CSTH của ngành QLGD đang theo kiểu: CSĐT gửi SV đến TH-TT và trông cậy vào sự giúp đỡ của CSTH là chủ yếu; chưa có cơ chế, chiến lược lâu dài trong việc xây dựng mạng lưới CSTH để SV có thể rèn luyện nghiệp vụ thường

xuyên, TTTN. Trong khi đó, xét về mặt lí thuyết, các CSTH khi SV liên hệ TH-TT đều nhận thức họ có trách nhiệm tạo điều kiện, giúp đỡ SV, CSĐT thực hiện nhiệm vụ rèn luyện KN nghề nhưng đó không phải là công việc bắt buộc hay nghĩa vụ của đơn vị nên sự chuyên tâm, thời gian BCD TH-TT cơ sở giành cho hoạt động này chưa cao, chưa có chất lượng và còn mang tính hình thức. Như vậy, trong chiến lược phát triển lâu dài của ngành học, các cấp QL phải chú trọng xây dựng và thực hiện mối quan hệ giữa CSĐT và CSTH theo một “hệ quy chiếu mới”, thể chế hóa thành quy định trong đó xác định rõ trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của các bên trong sự nghiệp đào tạo nguồn nhân lực cho xã hội.

- Các hoạt động: “*Xây dựng quy định về nhiệm vụ của Khoa/Bộ môn/GV chuyên ngành có SV TH-TT*”, “*Xây dựng quy định về hoạt động của trưởng đoàn/nhóm TH-TT*”, “*Xây dựng quy định về nhiệm vụ của SV TH-TT*” được đánh giá mức độ thực hiện “*Yếu*” tương đối cao (từ 15 - 18%). Kết quả này phản ánh đúng thực trạng đang diễn ra: Khoa đào tạo/Bộ môn chuyên ngành, GVHD và SV là những đối tượng trực tiếp thực hiện hoạt động. Chất lượng TH-TT phụ thuộc một phần không nhỏ vào hiệu quả hoạt động của những đối tượng này. Tuy nhiên, trong Quy chế TH-TT của Bộ GD-ĐT (Quy chế 43), các quy chế/quy định/tài liệu hướng dẫn/kế hoạch TH-TT của các CSĐT, việc quy định nhiệm vụ cụ thể cho Khoa đào tạo/Bộ môn chuyên ngành, GVHD; trưởng đoàn/nhóm TH-TT; và SV TH-TT chưa được quan tâm đúng mức. Có trường có quy định, có trường không quy định; các quy định nếu có thường không đầy đủ và chưa quy chuẩn, còn chung chung. Điều này dẫn đến việc một số thành viên không biết việc để làm, không nắm rõ phạm vi và quyền hạn được thực hiện; gây không ít khó khăn cho các cấp QL trong việc hướng dẫn thực hiện nội dung công việc và KTĐG chất lượng, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ được giao của các thành viên.

Kết quả khảo sát mức độ thực hiện các khâu trong tổ chức TH-TT theo tiếp cận CDR ra được thể hiện ở bảng 2.19.

Bảng 2.19. Mức độ thực hiện các khâu trong tổ chức TH-TT theo tiếp cận CDR

Các khâu tổ chức TH-TT		Đối tượng khảo sát/ Mức độ thực hiện							
		CBQL, GV				CBQL, CBHD			
		Tốt	Khá	TB	Yếu	Tốt	Khá	TB	Yếu
1. Chuẩn bị địa điểm, quy định/tài liệu hướng dẫn; hồ sơ, biểu mẫu TH-TT cho các thành viên liên quan	SL	23	12	72	19	17	21	77	25
	%	18,3	9,5	57,1	15,1	12,1	15,0	55,0	17,9
2. Lập các nhóm/đoàn TH-TT (dựa trên danh sách SV đủ điều kiện TH-TT)	SL	29	08	75	14	22	18	80	20
	%	23,0	6,4	59,5	11,1	15,7	12,9	57,1	14,3
3. Chuẩn bị kế hoạch kinh phí, các định mức chi cho TH-TT	SL	06	07	91	22	05	08	100	27
	%	4,8	5,5	72,2	17,5	3,6	5,7	71,4	19,3
4. Tập huấn, phổ biến quy chế TH-TT cho GV, CBHD, SV	SL	11	13	86	16	09	12	94	25
	%	8,7	10,3	68,3	12,7	6,4	8,6	67,1	17,9
5. Chuyển giao hồ sơ, thủ tục; lập ban chỉ đạo tại các cơ sở TH-TT	SL	13	21	75	17	15	21	75	29
	%	10,3	16,7	59,5	13,5	10,7	15,0	53,6	20,7
6. Lựa chọn và phân công GV, CBHD	SL	32	11	69	14	30	19	76	15
	%	25,4	8,7	54,8	11,1	21,4	13,6	54,3	10,7
7. Hướng dẫn SV thực hiện các nội dung TH-TT	SL	14	18	68	26	26	15	71	28
	%	11,1	14,3	54,0	20,6	18,6	10,7	50,7	20,0
8. Tổ chức sơ kết TH-TT	SL	04	04	88	30	03	05	96	36
	%	3,2	3,2	69,8	23,8	2,1	3,6	68,6	25,7
9. Đánh giá kết quả TH-TT	SL	07	08	76	35	07	11	87	35
	%	5,6	6,3	60,3	27,8	5,0	7,9	62,1	25,0
10. Hoàn thiện hồ sơ TH-TT	SL	07	12	82	25	11	12	88	29
	%	5,6	9,5	65,1	19,8	7,9	8,5	62,9	20,7
11. Tổng kết, rút kinh nghiệm TH-TT	SL	04	05	79	38	04	05	85	46
	%	3,2	3,9	62,7	30,2	2,8	3,6	60,7	32,9

Kết quả từ bảng 2.19 cho thấy:

- Các khâu tổ chức TH-TT được các đối tượng khảo sát đánh giá thực hiện chủ yếu ở mức “*trung bình*”, với tỉ lệ từ (50,1 - 72,2) %.

- Ba khâu được CBQL, GV của CSĐT đánh giá mức cao nhất là “*Chuẩn bị địa điểm, quy định/tài liệu hướng dẫn; hồ sơ, biểu mẫu TH-TT cho các thành viên liên quan*” (18,3%), “*Lập các nhóm/đoàn TH-TT (dựa trên danh sách SV đủ điều kiện TH-TT)*” (23,0%), “*Lựa chọn và phân công GV, CBHD*” (25,4%). Theo TS.NTM - Phó trưởng phòng Đào tạo Trường ĐH X: “Điều này phản ánh đúng thực trạng: TH-TT là hoạt động thường xuyên, định kì, hàng năm của các trường ĐH, do vậy công tác chuẩn bị TH-TT của các trường nhìn chung đã trở nên quen thuộc, nề nếp. Việc chuẩn bị hồ sơ, lập nhóm, lựa chọn và phân công GVHD... được thực hiện tương đối chu đáo, cẩn thận”.

- Ba khâu được CBQL, CBHD cơ sở đánh giá cao nhất là “*Lập các nhóm/đoàn TH-TT (dựa trên danh sách SV đủ điều kiện TH-TT)*” (15,7%), “*Hướng dẫn SV thực hiện các nội dung TH-TT*” (18,6%), “*Lựa chọn và phân công GV, CB hướng dẫn*” (21,4%). Đây là các khâu được thực hiện “*tốt*” ở CSTH. Theo phản hồi, CSTH thường biết trước số lượng SV/nhóm SV sẽ đến thực hành do sự chủ động liên hệ trước của GV, SV nên công việc bố trí CBHD, vị trí thực hành được thực hiện nghiêm túc, phù hợp với nguyện vọng của thực tập sinh.

- Ba khâu được đánh giá thấp nhất (tỉ lệ lựa chọn mức độ thực hiện “*yếu*” cao) là “*Đánh giá kết quả TH-TT*” (GVHD: 27,8%; CBHD: 25%), “*Tổ chức sơ kết TH-TT*” (GVHD: 23,8%; CBHD: 25,7%), “*Tổng kết, rút kinh nghiệm TH-TT*” (GVHD: 30,2% và CBHD: 32,9%). Công tác đánh giá kết quả TH-TT, sơ kết, tổng kết hoạt động TH-TT nghề nghiệp của SV vẫn là vấn đề mà nhiều CBQL, GV, CBHD còn nhiều băn khoăn. ThS.NXD - Trưởng phòng GD-ĐT huyện X trao đổi: “Việc đánh giá kết quả TH-TT của SV vẫn còn chủ quan, dễ dãi, chủ yếu mang tính động viên các em là chính, với suy nghĩ để các em có hồ sơ đẹp, thuận lợi hơn trong việc liên hệ công tác sau này”, “Công tác sơ kết, tổng kết chưa có, hoặc nếu có cũng chỉ mang tính hình thức, thiếu sự phối hợp giữa CSĐT với CSTH. Hoạt động này chưa tập trung vào sự phân tích, rút kinh nghiệm sâu sắc về các hoạt động TH-TT và hướng dẫn TH-TT của cả hai phía, vì vậy hiệu quả phối hợp, triển khai chưa cao”.

- Trong 11 nội dung (bảng 2.19), 02 nội dung cơ bản của hoạt động TH-TT là “*Hướng dẫn SV thực hiện các nội dung TH-TT*” và “*Đánh giá kết quả TH-TT*” có sự chênh lệch giữa GVHD của CSĐT với CBHD của CSTH. Trong việc đánh

giá khâu “*Hướng dẫn SV thực hiện các nội dung TH-TT*”, CBHD cơ sở đánh giá cao hơn GVHD của CSĐT. Thực tế cho thấy, sự đánh giá này là hợp lí vì SV chủ yếu TH-TT dưới sự hướng dẫn trực tiếp của CBHD cơ sở, thực hiện các nội dung thông qua các hoạt động, nhiệm vụ được phân công theo vị trí tiếp cận thực hành. Trong khi đó, GVHD có xu hướng đánh giá kết quả TH-TT khắt khe hơn, yêu cầu cao hơn so với CBHD cơ sở. Lí giải điều này, TS.NNA - Trưởng bộ môn QLGD Trường ĐH X cho rằng: “Kết quả đánh giá của GVHD căn cứ vào nhiều thông số trong đó có kết quả của quá trình học của SV tại CSĐT, ý thức đối với hoạt động rèn nghề, chất lượng của các loại hồ sơ TH-TT”. Tuy nhiên, kết quả chênh lệch trên cũng cho thấy, chưa có sự thống nhất, tiêu chí chung giữa GVHD với CBHD dẫn đến việc kết quả TH-TT chưa mang lại nhiều thông tin phản hồi phục vụ cho công tác đào tạo; hoạt động hướng dẫn và đánh giá kết quả TH-TT còn có nhiều bất cập, là bài toán đặt ra cho các nhà QL để hoạt động này đạt hiệu quả mong muốn.

Để có thể đánh giá về hiệu quả của công tác tổ chức TH-TT, chúng tôi tham khảo thêm ý kiến của 266 đối tượng CBQL, GV, CBHD về các yếu tố thuận lợi, khó khăn trong tổ chức TH-TT cho SV và các thông tin phản hồi của 140 CBQL, CBHD TH-TT cơ sở về khâu tổ chức hoạt động này thông qua phỏng vấn, phiếu đánh giá kết quả TH-TT của SV (bảng 2.20).

*Bảng 2.20. Thuận lợi, khó khăn trong tổ chức TH-TT theo tiếp cận CDR*

Các yếu tố		Thuận lợi	Khó khăn	Không có ý kiến
1. Công tác chuẩn bị cho hoạt động TH-TT	SL	190	60	16
	%	71,4	22,6	6,0
2. Quan hệ giữa CSTH và CSĐT	SL	93	164	09
	%	34,9	61,7	3,4
3. Cán bộ lãnh đạo, quản lí ở các CSTH quan tâm tới hoạt động TH-TT của SV	SL	116	125	25
	%	43,6	47,0	9,4
4. Quỹ thời gian của GV và CBHD dành cho hoạt động TH-TT	SL	136	112	18
	%	51,2	42,1	6,7
5. Các nội dung TH-TT của SV ngành QLGD	SL	173	57	36
	%	65,0	21,4	13,6
6. Công tác kiểm tra, đánh giá kết quả TH-TT	SL	83	139	44



	%	31,2	52,3	16,5
7. Cơ sở vật chất dành cho TH-TT	SL	85	157	24
	%	32,0	59,0	9,0
8. Vấn đề tài chính trong TH-TT	SL	82	162	22
	%	30,8	60,9	8,3
9. Hoạt động tổng kết, rút kinh nghiệm	SL	114	124	28
	%	42,9	46,6	10,5
$\bar{X}$		<b>44,8</b>	<b>45,9</b>	<b>9,3</b>

Kết quả từ bảng 2.20 cho thấy:

- Cả 02 đối tượng khảo sát đều cho rằng các yếu tố “*Khó khăn*” chiếm tỉ lệ lớn (45,9%) hơn các yếu tố “*Thuận lợi*”, ảnh hưởng đến chất lượng TH-TT của SV.

- Các yếu tố được xem là thuận lợi gồm: “*Công tác chuẩn bị cho hoạt động TH-TT tại cơ sở đào tạo*”, “*Quyỹ thời gian của GV và CBHD dành cho hoạt động TH-TT*”, “*Các nội dung TH-TT của SV ngành QLGD*”. 03 yếu tố này đều có 2/3 số đối tượng được hỏi đánh giá là “*Thuận lợi*” cho tổ chức TH-TT. Trong thực tế, công tác chuẩn bị cho hoạt động TH-TT của SV đã được các CSĐT quan tâm ngay trong kế hoạch năm học; GV, CBHD phần lớn được lựa chọn và có trách nhiệm đối với công việc được giao; nội dung TH-TT tương đối phù hợp với chuyên môn, vị trí việc làm của CBHD cơ sở. Đây là những yếu tố tạo thuận lợi để hoạt động TH-TT đạt hiệu quả.

- Các yếu tố được xem là khó khăn trong tổ chức TH-TT gồm: “*Quan hệ giữa CSĐT và CSTH*”, “*Vấn đề tài chính trong TH-TT*”, “*CSVC dành cho TH-TT*”, “*Công tác KTĐG kết quả TH-TT*”. Đào tạo trình độ ĐH ngành QLGD là việc làm khá mới, nhiều trường lần đầu tiên tổ chức cho SV thực hành nghề, vì vậy trên thực tế có những CSĐT chưa thiết lập được mạng lưới CSTH. SV đến cơ sở chủ yếu theo liên hệ cá nhân, các cơ sở tiếp nhận SV phần lớn sẵn sàng cộng tác, đón nhận, giúp đỡ SV, CSĐT rèn luyện KN nghề. Tuy nhiên vẫn có một bộ phận đơn vị khi SV liên hệ TH-TT, CSĐT đặt mối quan hệ đã từ chối, có nhận thức hạn chế, coi TH-TT là nhiệm vụ của CSĐT, hoặc việc tiếp nhận và hướng dẫn SV thực hành nghề được thực hiện một cách miễn cưỡng. Hiện nay, quan hệ giữa CSĐT và CSTH trong tổ chức TH-TT cho SV nếu có về bản chất vẫn là quan hệ “*nhờ - giúp đỡ*”. Đây là thực trạng mà các CSĐT trình độ ĐH ngành QLGD cần quan tâm: đã đến lúc quan hệ này phải chuyển đổi về chất, sang mức quan hệ chặt chẽ, gắn bó và mang tính pháp lí hơn; các quyền và nghĩa vụ của các bên tham gia tổ chức hoạt

động TH-TT cho SV phải được thể chế hóa thành các quy định cụ thể dựa trên các văn bản quy phạm của Nhà nước và lợi ích của các bên trong việc ĐT, BD nguồn nhân lực cho đất nước. Từ đây, các khó khăn về CSVC dành cho TH-TT, vấn đề kinh phí dành cho TH-TT sẽ được cải thiện hơn bởi hiện tại, mặc dù các CSĐT đã quan tâm nhưng do điều kiện kinh tế - xã hội vấn đề này chưa đáp ứng được nhu cầu và mong muốn; Công tác KTĐG hoạt động TH-TT được tiến hành thường xuyên nhưng chưa mang lại hiệu quả, tỉ lệ đánh giá kết quả TH-TT chưa xuất phát từ những tiêu chí chung, chưa thật khách quan, vì vậy còn gây khó khăn cho các hoạt động đánh giá, rút kinh nghiệm cho những đợt rèn luyện KN nghề sau.

- Ngoài ra, một số đối tượng khảo sát “*không có ý kiến*” khi không xác định được đó là yếu tố “*thuận lợi*” hay “*khó khăn*”, một số đối tượng, trong phần câu trả lời mở đã nêu thêm một số yếu tố khác được xem là khó khăn đối với việc tổ chức TH-TT cho SV như: thời lượng TH-TT còn ít; KN thực hành của SV còn yếu, một bộ phận không nhỏ SV chưa thực sự yêu nghề; thang điểm đánh giá thiếu cụ thể, rõ ràng... Các CSĐT cần quan tâm có biện pháp khắc phục những vấn đề này.

*Bảng 2.21. Phản hồi của CBHD cơ sở thông qua phiếu đánh giá TH-TT*

Thông tin phản hồi	Mức độ đáp ứng	
	SL	%
1. Sự hài lòng về cơ chế phối hợp với CSĐT	109	77,9
2. Sự kịp thời, rõ ràng của các thủ tục, văn bản	84	60,0
3. Tính cụ thể, rõ ràng, mang tính phân loại, đặc trưng nghề nghiệp của mục tiêu, nội dung TH-TT, các tiêu chí trong phiếu đánh giá	71	50,7
4. Tính chủ động, sáng tạo, tự học của SV	91	65,0
5. Thông tin khác	102	72,9

Tổng hợp ý kiến đề xuất trong phiếu đánh giá TH-TT, khảo sát, phỏng vấn sâu CBQL, CBHD cơ sở, kết quả cho thấy:

- Có 77,9% CBHD cơ sở hài lòng về cơ chế phối hợp giữa CSĐT và CSTH. 60% CBQL, CBHD đánh giá các thủ tục, văn bản liên quan đến hoạt động TH-TT của SV đã được chuyển đến kịp thời. Tuy nhiên vẫn còn 40% CBHD phản hồi: nhận được các loại hồ sơ không đúng thời gian, sau khi SV đến TH-TT được 1 đến 2 tuần, điều này gây khó khăn trong việc nắm bắt tinh thần, chủ trương của CSĐT và định hướng hoạt động, phân công CBHD của CSTH.

- CBHD cơ sở (50,7%) phản hồi: khó đánh giá kết quả TH-TT của SV vì thang điểm và tiêu chí trong phiếu đánh giá chưa rõ ràng, chưa phản ánh đặc trưng

ngành nghiệp và khó phân loại SV. Bên cạnh đó, 65% đánh giá cao tinh thần tự học, chịu khó, chủ động tiếp xúc nghề nghiệp, sáng tạo của SV trong khi TH-TT, số còn lại cho rằng SV chưa biết cách khai thác thông tin, còn mơ hồ về nghề nghiệp và các việc cần làm khi rèn luyện KN nghề, yếu KN thực hành, trình độ tin học, ngoại ngữ chưa đáp ứng yêu cầu công việc được giao.

- Ngoài ra, có 72,9% ý kiến khác tập trung vào các vấn đề: cần quy định rõ các nhiệm vụ của nhóm trưởng/SV tại CSTH; tăng thời lượng TH-TT; cơ cấu số lượng các thành viên trong nhóm; thời điểm TH-TT... Đây là những vấn đề mà CSĐT cần quan tâm trong khi xây dựng kế hoạch và tổ chức hoạt động TH-TT cho SV phù hợp với điều kiện hoạt động của đơn vị tiếp nhận.

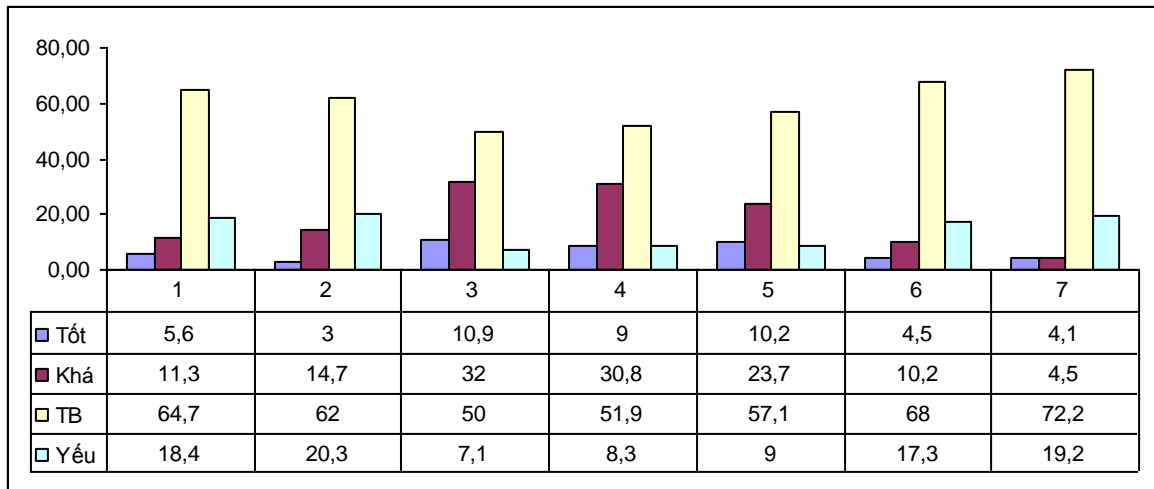
#### **2.4.3. Thực trạng chỉ đạo hoạt động thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra**

Khảo sát 126 CBQL, GV và 140 CBQL, CBHD cơ sở về mức độ thực hiện các hoạt động chỉ đạo TH-TT của SV theo tiếp cận CDR, kết quả tổng hợp được thể hiện ở bảng 2.22.

*Bảng 2.22. Mức độ thực hiện các hoạt động chỉ đạo TH-TT theo tiếp cận CDR*

Các hoạt động		Mức độ thực hiện			
		Tốt	Khá	TB	Yếu
1. Quyết định phương thức tổ chức TH-TT	SL	15	30	172	49
	%	5,6	11,3	64,7	18,4
2. Xây dựng quy trình tổ chức thực hiện TH-TT	SL	08	39	165	54
	%	3,0	14,7	62,0	20,3
3. Ban hành các quyết định, văn bản về TH-TT	SL	29	85	133	19
	%	10,9	32,0	50,0	7,1
4. Tổ chức phổ biến, triển khai các quyết định, quy định/tài liệu hướng dẫn TH-TT	SL	24	82	138	22
	%	9,0	30,8	51,9	8,3
5. Thực hiện các quyết định, quy định/tài liệu hướng dẫn TH-TT	SL	27	63	152	24
	%	10,2	23,7	57,1	9,0
6. Thực hiện chế độ thi đua khen thưởng, kỉ luật kịp thời	SL	12	27	181	46
	%	4,5	10,2	68,0	17,3
7. Động viên khuyến khích, có sự giám sát thường xuyên, nghiêm túc của các cấp quản lí	SL	11	12	192	51
	%	4,1	4,5	72,2	19,2
$\bar{X}$		<b>6,8</b>	<b>18,2</b>	<b>60,8</b>	<b>14,2</b>

Từ số liệu bảng 2.22, chúng tôi lập biểu đồ 2.8.



*Biểu đồ 2.8. Mức độ thực hiện các hoạt động chỉ đạo TH-TT theo tiếp cận CDR*

Kết quả từ bảng 2.22 và biểu đồ 2.8 cho thấy:

- Tính trung bình chung, tỉ lệ các đối tượng khảo sát đánh giá việc thực hiện các hoạt động chỉ đạo TH-TT ở mức độ “*Tốt*” là 6,8%; “*Khá*” là 18,2%; “*Trung bình*” là 60,8% và “*Yếu*” là 14,2%. Kết quả này phù hợp với thực tiễn tổ chức và chỉ đạo hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD hiện nay.

- Hoạt động “*Xây dựng quy trình tổ chức thực hiện TH-TT*” được đánh giá có mức độ thực hiện yếu nhất (tỉ lệ “*Yếu*” cao nhất với 20,3%; và tỉ lệ “*Tốt*” thấp nhất với 3,0%). Điều này phần nào phản ánh thực tế: cả CBQL, GV, CBHD của CSĐT và CSTH đều nhận thấy, quy trình tổ chức thực hiện hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD hiện nay đang có vấn đề, quy trình hiện hành chưa thể hiện rõ đặc trưng rèn luyện KN nghề của ngành học. TH-TT là hoạt động thường xuyên hàng năm của các CSĐT đại học cho tất cả các ngành nghề. Tổ chức TH-TT đã trở thành hoạt động quen thuộc của nhà trường; vì vậy, quy trình tổ chức thường được các trường thực hiện theo kinh nghiệm, thói quen, một mô hình chung cho tất cả các ngành, ít quan tâm đặt vấn đề xây dựng một quy trình tổ chức TH-TT khoa học, phản ánh đặc trưng và yêu cầu riêng của hoạt động rèn luyện KN nghề đối với SV của từng ngành học trong đó có ngành QLGD. Trong khi đó, thực tế TH-TT là một hoạt động đặc thù, đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ của nhiều bộ phận, đơn vị trong cơ cấu; các hoạt động được tổ chức theo một trình tự nhất định, thực hiện trong những khoảng thời gian xác định.

- Các hoạt động: “*Quyết định phương thức TH-TT*”, “*Thực hiện chế độ thi đua khen thưởng, kỉ luật kịp thời*”, “*Động viên khuyến khích, có sự giám sát thường xuyên, nghiêm túc của các cấp quản lí*” được đánh giá thực hiện trung bình (với tỉ

lệ đánh giá “*Trung bình*” cao từ 64,7 - 72,2%). Hiện nay, các trường đang tổ chức TH-TT theo hai phương thức tập trung và không tập trung cho các hoạt động tương ứng thực hành nghiệp vụ quản lí (kiến tập), thực hành - thực tế chuyên môn và TT. Về cơ bản, đây là những phương thức tương đối phù hợp với hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD, tuy nhiên vẫn được đánh giá hiệu quả thực hiện chưa cao bởi trong thực tế còn bộc lộ nhiều hạn chế, chủ yếu xuất phát từ khâu tổ chức, triển khai thực hiện. Hoạt động rèn luyện nghiệp vụ quản lí (kiến tập), thực hành - thực tế chuyên môn thường được diễn ra trong một khoảng thời gian ngắn, số lượng SV trong một đoàn đông, tập trung vào một CSTH, dẫn đến hoạt động hướng dẫn của cơ sở cấp tập, không cụ thể, sát sao theo yêu cầu đề ra. Trong khi đó, hoạt động TT theo phương thức không tập trung (gửi thẳng) diễn ra trong thời gian dài và thực tế đã diễn ra xu hướng: các CSĐT gần như “khoán trắng” công việc chỉ đạo, hướng dẫn thực tập cho các CSTH; CBQL, CBHD của CSTH do nhiều lí do chưa dành nhiều thời gian tiếp xúc, hướng dẫn với các nhóm, SV thực tập. Từ đó dẫn đến hệ quả: Hiệu quả hoạt động chỉ đạo mang tính động viên và sự giám thường xuyên, nghiêm túc của các cấp quản lí chưa cao; công tác thi đua khen thưởng, kỉ luật chưa kịp thời. Cải tiến, nâng cao hiệu quả công tác chỉ đạo, lựa chọn phương thức phù hợp trong thời gian triển khai hoạt động TH-TT là vấn đề cần được các CSĐT quan tâm hơn nữa trong thời gian tới.

- Các hoạt động: “*Ban hành các quyết định, văn bản về TH-TT*”, “*Tổ chức phổ biến, triển khai các quyết định, quy định/tài liệu hướng dẫn TH-TT*”, “*Thực hiện các quyết định, quy định/tài liệu hướng dẫn TH-TT*” được đánh giá thực hiện khá tốt với tổng tỉ lệ lựa chọn từ mức “*Trung bình*” đến “*Tốt*” hơn 90% cho mỗi biện pháp. Kết quả khảo sát phù hợp với thực tế triển khai hoạt động. Do nhận thức được vai trò của hoạt động TH-TT trong việc rèn luyện KN nghề cho SV, các công tác cơ bản trong khâu chuẩn bị cho hoạt động TH-TT như: ban hành các quyết định, văn bản về TH-TT; tổ chức phổ biến, triển khai các quyết định, quy định/tài liệu hướng dẫn TH-TT; thực hiện các quyết định, quy định/tài liệu hướng dẫn TH-TT được các trường chuẩn bị chu đáo và nhận được những phản hồi tích cực từ CSTH.

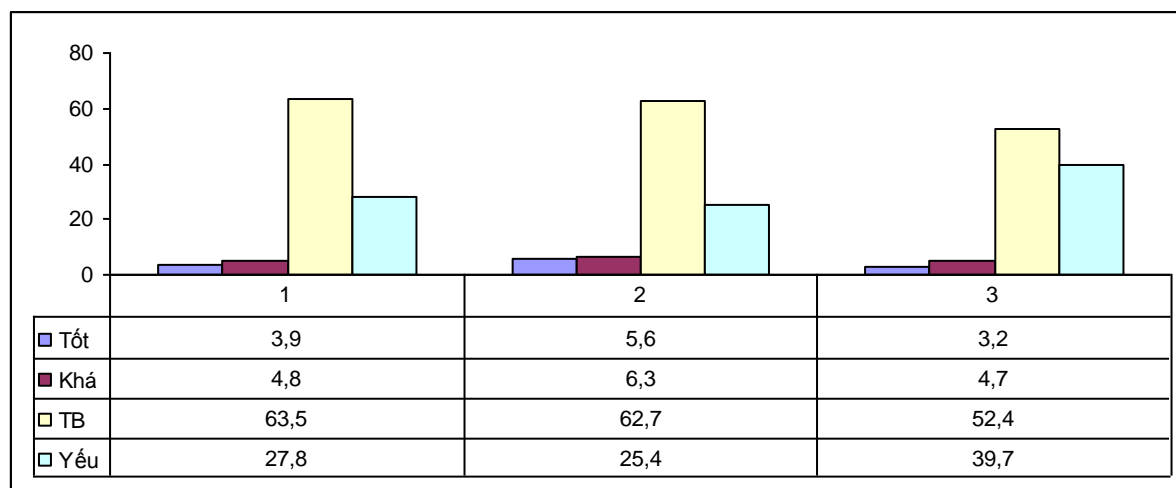
#### ***2.4.4. Thực trạng kiểm tra, đánh giá hoạt động thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra***

Khảo sát 126 CBQL, GV của CSĐT và 140 CBQL, CBHD của CSTH về mức độ thực hiện các yêu cầu trong kiểm tra, đánh giá kết quả TH-TT của SV, kết quả được thể hiện ở bảng 2.23.

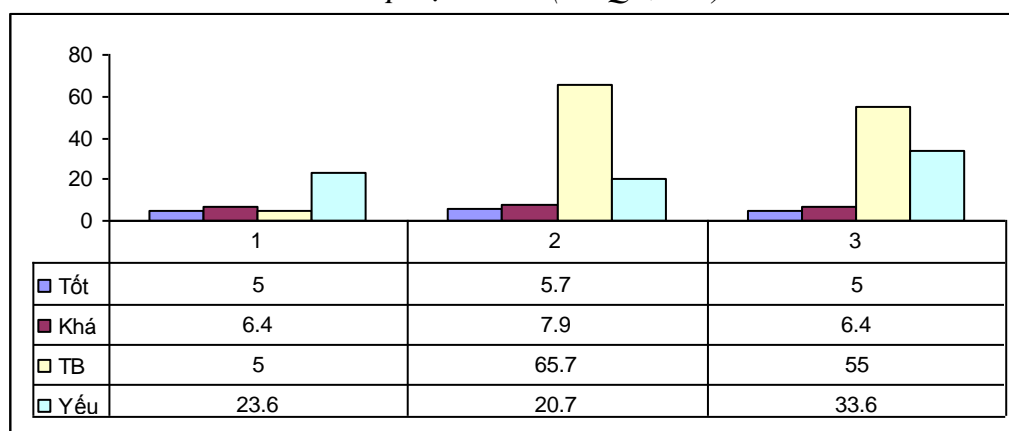
Bảng 2.23. Mức độ thực hiện các yêu cầu trong KTĐG kết quả TH-TT theo tiếp cận CĐR

Yêu cầu		Đối tượng khảo sát/Mức độ thực hiện							
		CBQL, GV				CBQL, CBHD			
		Tốt	Khá	TB	Yếu	Tốt	Khá	TB	Yếu
1. Đảm bảo tính khách quan, công khai, khoa học	SL	05	06	80	35	07	09	91	33
	%	3,9	4,8	63,5	27,8	5,0	6,4	5,0	23,6
2. Thực hiện đánh giá đầy đủ các nội dung TH-TT nghề nghiệp	SL	07	08	79	32	08	11	92	29
	%	5,6	6,3	62,7	25,4	5,7	7,9	65,7	20,7
3. Kết quả đánh giá đảm bảo sự chính xác, công bằng, phản ánh đúng trình độ NL của SV	SL	04	06	66	50	07	09	77	47
	%	3,2	4,7	52,4	39,7	5,0	6,4	55,0	33,6

Từ số liệu bảng 2.23, chúng tôi lập biểu đồ 2.9 và 2.10.



Biểu đồ 2.9. Mức độ thực hiện các yêu cầu trong KTĐG kết quả TH-TT theo tiếp cận CĐR (CBQL, GV)



Biểu đồ 2.10. Mức độ thực hiện các yêu cầu trong KTĐG kết quả TH-TT theo tiếp cận CĐR (CBQL, CBHD)

Kết quả từ bảng 2.23 và biểu đồ 2.9, 2.10 cho thấy:

- Có hơn 2/3 đối tượng khảo sát đánh giá mức độ thực hiện các yêu cầu trong kiểm tra, đánh giá kết quả TH-TT của SV từ “*Trung bình*” đến “*Tốt*” và có sự chênh lệch nhỏ trong đánh giá của các đối tượng khảo sát CBQL và CBHD cơ sở đánh giá hai mức thực hiện này cao hơn CBQL, GVHD của CSĐT. Điều này phù hợp với thực tiễn: CBHD là người gần gũi, trực tiếp hướng dẫn SV TH-TT tại cơ sở, vì vậy có thể bao quát được hoạt động của SV, nhận biết các điểm mạnh, điểm yếu của SV trong khoảng thời gian tương đối dài. Hoạt động đánh giá SV sát đối tượng và cụ thể hơn. GVHD chủ yếu đánh giá kết quả TH-TT của SV thông qua phiếu đánh giá của cơ sở và các hồ sơ, kế hoạch, báo cáo TH-TT, nhưng không theo tiêu chí chung vì vậy còn có độ lệch giữa các nhóm của các GVHD khác nhau.

- Bảng số liệu, biểu đồ cũng cho thấy: 1/3 tỉ lệ các đối tượng được hỏi đánh giá “*Yếu*” ở các lựa chọn, trong đó yêu cầu “*Kết quả đánh giá đảm bảo sự chính xác, công bằng, phản ánh đúng trình độ của sinh viên*” có tỉ lệ nhiều hơn (39,7% CBQL, GVHD và 33,6% CBQL, CBHD). Lựa chọn này phản ánh đúng thực tế, kết quả TH-TT của SV thường ở mức cao do CBHD cơ sở còn có tâm lý “*nhẹ tay*” với SV, do các mối quan hệ khi SV lựa chọn địa điểm TH-TT chi phối (Bảng 2.9); Bên cạnh đó, các tiêu chí, tiêu chuẩn đánh giá các CSĐT đưa ra còn chung chung, thiếu chi tiết, chưa mang tính hệ thống, chưa có các chỉ báo/minh chứng mô tả các mức đạt được trong các thang điểm đánh giá. Việc đánh giá còn phụ thuộc nhiều vào kinh nghiệm, cảm tính của người đánh giá. Như vậy, kết quả khảo sát phản ánh việc thực hiện các yêu cầu KTĐG trong TH-TT còn có những vấn đề, bất cập mà các CTQL cần quan tâm giải quyết.

Khảo sát các đối tượng CBQL, GV và CBHD về mức độ thực hiện các hoạt động KTĐG TH-TT, kết quả tổng hợp được thể hiện ở bảng 2.24.

Bảng 2.24. Mức độ thực hiện các hoạt động kiểm tra, đánh giá TH-TT  
theo tiếp cận CDR

Các hoạt động		Mức độ thực hiện			
		Tốt	Khá	TB	Yếu
1. Kiểm tra việc xây dựng và thực hiện mục tiêu TH-TT	SL	18	47	181	20
	%	6,8	17,7	68,0	7,5
2. Kiểm tra việc xây dựng và lập kế hoạch thực hiện nội dung TH-TT	SL	17	41	189	19
	%	6,4	15,4	71,1	7,1
3. Kiểm tra việc xây dựng cơ cấu tổ chức và quy định chức năng, nhiệm vụ	SL	16	30	196	24
	%	6,0	11,3	73,7	9,0
4. Kiểm tra việc tổ chức, chỉ đạo các khâu trong quy trình TH-TT	SL	14	18	188	46
	%	5,3	6,8	70,6	17,3
5. Xây dựng hệ thống tiêu chuẩn, tiêu chí, chỉ báo (các minh chứng, các mô tả, chỉ số) kiểm tra, đánh giá TH-TT	SL	08	12	171	75
	%	3,0	4,5	64,3	28,2
6. Kiểm tra hoạt động sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm thực hiện các nhiệm vụ TH-TT	SL	12	22	180	52
	%	4,5	8,3	67,7	19,5
7. Phát hiện, điều chỉnh các sai lệch trong TH-TT	SL	12	17	184	53
	%	4,5	6,4	69,2	19,9
8. Xác định vai trò của GV CSĐT đối với việc đánh giá NL nghề nghiệp của SV	SL	10	14	170	72
	%	3,8	5,3	63,9	27,0
$\bar{X}$		<b>5,0</b>	<b>9,5</b>	<b>68,6</b>	<b>16,9</b>

Kết quả từ bảng 2.24 cho thấy:

- Tính trung bình chung, tỉ lệ các đối tượng khảo sát đánh giá việc thực hiện các hoạt động KTĐG TH-TT ở mức độ “*Trung bình*” (68,6%) và “*Yếu*” (16,9%) cao; trong khi mức độ “*Tốt*” là 5,0%; “*Khá*” là 9,5%.

- Hoạt động: “*Xây dựng hệ thống tiêu chuẩn, tiêu chí, chỉ báo (các minh chứng, các mô tả, chỉ số) kiểm tra, đánh giá TH-TT*” và “*Xác định vai trò của GV CSĐT đối với việc đánh giá NL nghề nghiệp của SV*” được đánh giá không đạt yêu cầu khi có gần 30% đối tượng được hỏi lựa chọn mức độ thực hiện “*Yếu*”, số người lựa chọn mức độ thực hiện “*Tốt*” thấp (từ 3,0 - 3,8%). Sự lựa chọn này phù hợp với thực tế hiện nay. Quy chế TH-TT nghề nghiệp của Bộ GD-ĐT và các quy chế/quy định/tài liệu hướng dẫn TH-TT của các CSĐT đang thực hiện cho thấy hoạt động



kiểm tra, đánh giá còn chung chung, định tính, thiếu cụ thể và chưa mang đặc trưng ngành nghề đào tạo. Chẳng hạn đánh giá kết quả TH-TT của SV là hoạt động có ý nghĩa quan trọng trong việc đánh giá chất lượng TH-TT nhưng nhìn chung các tiêu chí CSĐT đưa ra (chủ yếu nằm trong phiếu đánh giá) chưa cụ thể rõ ràng, thường là những tiêu chí lớn, không bao quát và gắn liền với mục tiêu, nội dung TH-TT, vì vậy gây khó khăn cho người đánh giá và lượng hóa kết quả. Trong khi đó, vai trò của GVHD cơ sở đào tạo chưa được phát huy. Các GV chủ yếu làm công việc tổng hợp phiếu đánh giá và chấm điểm các hồ sơ TH-TT của SV để cho kết quả cuối cùng mà chưa có sự tham gia vào quá trình TH-TT của SV tại cơ sở. ThS.NNL, CBHD thực tập, Trường ĐH X nhận xét: “Nếu dựa vào các tiêu chí đánh giá trong phiếu, chúng tôi khó có thể phân hóa kết quả thực tập của SV và chưa thấy được đặc trưng nghề nghiệp trong đó. Vì vậy, để CSTH đánh giá đúng kết quả TH-TT của SV, các CSĐT cần tăng cường vai trò của GVHD trong việc trực tiếp tham gia hướng dẫn và đánh giá; xây dựng các tiêu chuẩn, tiêu chí kiểm tra, đánh giá cụ thể, khắt khe và bao quát các nội dung hơn, gắn với ngành QLGD”.

- Các hoạt động: “Kiểm tra việc tổ chức, chỉ đạo các khâu trong quy trình TH-TT”, “Kiểm tra hoạt động sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm thực hiện các nhiệm vụ TH-TT”, “Phát hiện, điều chỉnh các sai lệch trong TH-TT” được đánh giá mức độ thực hiện trung bình với tỉ lệ lựa chọn mức “Trung bình” trên 60% và “Yếu” gần 20%. Thực tế cho thấy: Khâu chuẩn bị cho hoạt động TH-TT được chuẩn bị chu đáo tại các CSĐT nhưng khâu tổ chức thực hiện, KTĐG việc thực hiện tại CSTH chưa hiệu quả. Các hoạt động KTĐG chưa thường xuyên, mang tính hình thức và thiếu sự phối hợp giữa CSĐT - CSTH, chưa theo sát tiến trình của hoạt động TH-TT. Điều này dẫn đến việc phát hiện và điều chỉnh các sai lệch trong TH-TT hầu như chưa có, chưa thực hiện. Có nhiều nguyên nhân của hiện tượng này: địa bàn TH-TT rộng, số lượng SV trong nhóm đông, số lượng GV chưa đáp ứng nhu cầu, chưa có cơ chế phối hợp giữa các bên liên quan...

- Các hoạt động: “Kiểm tra việc xây dựng và thực hiện mục tiêu TH-TT”, “Kiểm tra việc xây dựng và lập kế hoạch thực hiện nội dung TH-TT”, “Kiểm tra việc xây dựng cơ cấu tổ chức và quy định chức năng, nhiệm vụ” được đánh giá đạt yêu cầu với tỉ lệ đánh giá từ mức “Trung bình” đến “Tốt” hơn 90%. Các nội dung

kiểm tra nằm trong khâu chuẩn bị TH-TT của CSĐT và kế hoạch các khoa/bộ môn chuyên ngành, vì vậy hoạt động này diễn ra thuận lợi, thường xuyên và có sự giám sát của các cấp quản lí hơn.

Để hoạt động KTĐG TH-TT theo tiếp cận CDR mang lại hiệu quả cao, lãnh đạo nhà trường, khoa đào tạo, bộ môn chuyên ngành cần xây dựng chế độ kiểm tra, giám sát hiệu quả, làm tốt các khâu trong quy trình tổ chức TH-TT cho SV.

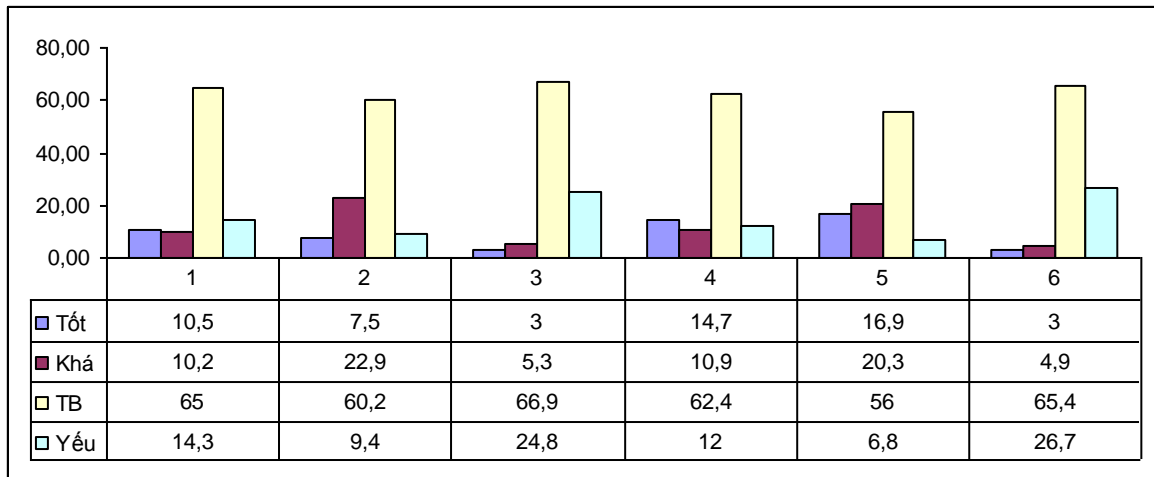
#### **2.4.5. Thực trạng đảm bảo các điều kiện thực hiện hoạt động thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra**

Khảo sát 126 CBQL, GVHD của CSĐT và 140 CBQL, CBHD của CSTH về mức độ thực hiện các hoạt động xây dựng điều kiện đảm bảo thực hiện hoạt động TH- TT theo tiếp cận CDR, kết quả được thể hiện ở bảng 2.25.

*Bảng 2.25. Mức độ thực hiện các hoạt động xây dựng điều kiện đảm bảo TH-TT theo tiếp cận CDR*

Các hoạt động		Mức độ thực hiện			
		Tốt	Khá	TB	Yếu
1. Hướng dẫn cán bộ xây dựng kế hoạch kinh phí cho TH-TT	SL	28	27	173	38
	%	10,5	10,2	65,0	14,3
2. Chuẩn bị cơ sở vật chất cho TH-TT (tài liệu, giáo trình, phương tiện dạy học...)	SL	20	61	160	25
	%	7,5	22,9	60,2	9,4
3. Phối hợp với CSTH trong việc hỗ trợ các điều kiện phục vụ thực hiện TH-TT	SL	08	14	178	66
	%	3,0	5,3	66,9	24,8
4. Xây dựng các nội dung chi, định mức chi cho TH-TT	SL	39	29	166	32
	%	14,7	10,9	62,4	12,0
5. Hoàn thiện quy chế chi tiêu nội bộ cho hoạt động rèn luyện KN nghề của SV	SL	45	54	149	18
	%	16,9	20,3	56,0	6,8
6. Xây dựng hệ thống thông tin phản hồi giữa CSĐT và CSTH	SL	08	13	174	71
	%	3,0	4,9	65,4	26,7
$\bar{X}$		<b>9,3</b>	<b>12,4</b>	<b>62,7</b>	<b>15,6</b>

Từ số liệu bảng 2.25, chúng tôi lập biểu đồ 2.11.



*Biểu đồ 2.11. Mức độ thực hiện các hoạt động xây dựng điều kiện đảm bảo TH-TT theo tiếp cận CDR*

Kết quả từ bảng 2.25 và biểu đồ 2.11 cho thấy:

- Tính trung bình chung, tỉ lệ các đối tượng khảo sát đánh giá việc thực hiện các hoạt động xây dựng điều kiện đảm bảo hoạt động TH-TT ở mức độ “*Trung bình*” (62,7%) và “*Yếu*” (15,6%) cao; trong khi mức độ “*Tốt*” là 9,3%; “*Khá*” là 12,4%.

- Các hoạt động: “*Phối hợp với CSTH trong việc hỗ trợ các điều kiện phục vụ thực hiện TH-TT*”, “*Xây dựng hệ thống thông tin phản hồi giữa CSĐT và CSTH*” được đánh giá mức độ thực hiện yếu với hơn 90% lựa chọn “*Trung bình*” và “*Yếu*”.

- Các hoạt động: “*Hướng dẫn cán bộ xây dựng kế hoạch kinh phí cho TH-TT*”, “*Chuẩn bị cơ sở vật chất cho TH-TT (tài liệu, giáo trình, phương tiện dạy học...)*”, “*Hoàn thiện quy chế chi tiêu nội bộ cho hoạt động rèn luyện KN nghề của SV*”, “*Xây dựng các nội dung chi, định mức chi cho TH-TT*” được đánh giá mức độ thực hiện trung bình khá với tỉ lệ từ 70 - 80%.

Công tác tài chính được đưa vào kế hoạch năm học của CSĐT vì vậy được thực hiện thuận lợi, chủ động. Trong khi đó, do chưa có cơ chế phối hợp, sự liên hệ giữa CSĐT và CSTH còn nhiều vướng mắc và mang tính thủ tục. Để hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR mang lại hiệu quả cao, lãnh đạo nhà trường, khoa đào tạo, bộ môn chuyên ngành cần chỉ đạo xây dựng mối quan hệ bền vững với các CSTH-TT theo quy trình phù hợp.

### 2.5. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến quản lí hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra

Khảo sát 266 đối tượng CBQL, GV và CBHD về mức độ các yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR, kết quả khảo sát tổng hợp được thể hiện ở bảng 2.26.

Bảng 2.26. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR

Các yếu tố		Mức độ ảnh hưởng			
		Ảnh hưởng lớn	Có ảnh hưởng	Ít ảnh hưởng	Không ảnh hưởng
1. Chương trình đào tạo	SL	199	67	00	00
	%	74,8	25,2	0,0	0,0
2. Chất lượng dạy học các học phần nghiệp vụ	SL	227	39	00	00
	%	85,3	14,7	0,0	0,0
3. Phương pháp và hình thức hướng dẫn, cách thức đánh giá kết quả TH-TT	SL	212	54	00	00
	%	79,7	20,3	0,0	0,0
4. Đội ngũ CBQL, GV, SV (Nhận thức, trình độ, phẩm chất, NL...)	SL	162	90	14	00
	%	60,9	33,8	5,3	0,0
5. Các văn bản, quy chế quy định về TH-TT	SL	149	108	09	00
	%	56,0	40,6	3,4	0,0
6. Các điều kiện về CSVC kĩ thuật, kinh phí đào tạo phục vụ cho hoạt động TH-TT	SL	170	88	08	00
	%	63,9	33,1	3,0	0,0
7. Quan hệ, phối hợp giữa CSDT với CSTH-TT	SL	168	80	18	00
	%	63,2	30,0	6,8	0,0
$\bar{X}$		<b>69,1</b>	<b>28,2</b>	<b>2,7</b>	<b>0,0</b>

Từ số liệu thu được ở bảng 2.26 có thể rút ra những nhận xét sau:

- Các yếu tố được đưa ra khảo sát đều được cho là có ảnh hưởng đến quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD (*ảnh hưởng lớn*: 69,1%; *có ảnh hưởng*: 28,2%; *ít ảnh hưởng*: 2,7%), không có ý kiến nào cho là không ảnh hưởng.

- Các yếu tố được đánh giá là ảnh hưởng lớn nhất đến quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD thuộc nhóm các yếu tố chủ quan, bao gồm: “*Chương trình*

đào tạo”, “*Chất lượng dạy học các học phần nghiệp vụ*”; “*Phương pháp và hình thức hướng dẫn, cách thức đánh giá kết quả TH-TT*” (tỉ lệ đánh giá từ 74,8 - 85,3%) trong đó yếu tố “*Chất lượng dạy học các học phần nghiệp vụ*” có tỉ lệ lựa chọn cao nhất.

- 03 yếu tố được đánh giá là ảnh hưởng hoặc ảnh hưởng ít hơn đến quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD thuộc nhóm các yếu tố khách quan, bao gồm: “*Các điều kiện về cơ sở vật chất kĩ thuật, kinh phí đào tạo phục vụ cho hoạt động TH-TT*”; “*Quan hệ, phối hợp giữa CSĐT với CSTH-TT*”; “*Các văn bản, quy chế quy định về TH-TT*” và 01 yếu tố chủ quan: “*Đội ngũ CBQL, GV, SV (Nhận thức, trình độ, phẩm chất, năng lực...)*”, trong đó yếu tố được cho là ảnh hưởng ít nhất là “*Các văn bản, quy chế quy định TH-TT*” (55%).

Xét theo điểm số ảnh hưởng có thể thấy, điểm tối đa về mức độ ảnh hưởng của một yếu tố là 1064 (266 nghiệm thử x 4 điểm cho mức ảnh hưởng lớn), điểm ảnh hưởng trung bình là 532.

Căn cứ vào cách tính trên, ta có thể tính điểm số mức độ ảnh hưởng và thứ bậc theo điểm của một yếu tố sẽ là tổng điểm 2 mức: ảnh hưởng lớn + có ảnh hưởng, cụ thể:

**Yếu tố 1.** Chương trình đào tạo: Điểm ảnh hưởng 1064/1064.

+) Mức độ ảnh hưởng lớn có 199 ý kiến x 5 điểm = 796 điểm

+) Mức độ có ảnh hưởng có 67 ý kiến x 4 điểm = 268 điểm

Tổng 2 mức cho kết quả ảnh hưởng: 1064 điểm/1064 điểm tối đa.

Tương tự: yếu tố 2 (1064 điểm), yếu tố 3 (1064 điểm), yếu tố 4 (848 điểm), yếu tố 5 (1028 điểm), yếu tố 6 (1032 điểm), yếu tố 7 (992 điểm).

Kết quả phân tích bảng số liệu cho thấy: 1/. Nhóm các yếu tố chủ quan ảnh hưởng lớn đến QL hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR, trong đó yếu tố nhận thức của con người và chất lượng giảng dạy các học phần nghiệp vụ làm tiền đề cho quá trình TH-TT của SV ảnh hưởng lớn nhất. Vì vậy, để nâng cao hiệu quả quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR, các CTQL cần chú ý trước hết tác động đến nhận thức của các thành viên liên quan để mọi thành viên đều có nhận thức đúng về vai trò, vị trí của mình trong quy trình và nhiệm vụ cần thực hiện. 2/. Các yếu tố khách quan cũng tác động không nhỏ đến quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD trong đó các điều kiện về CSVC kĩ thuật, kinh phí phục vụ cho hoạt động TH-TT được đánh giá là có ảnh hưởng lớn nhất đến hoạt động này. 3/. Trong khi đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng và hiệu quả quản lí

hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR cần phải quan tâm đến những yếu tố có ảnh hưởng lớn đến công tác quản lý và cần chú ý đến việc, còn một số yếu tố khác ngoài các yếu tố chủ quan, khách quan đã đưa ra khảo sát ảnh hưởng đến quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR.

## 2.6. Đánh giá chung về thực trạng quản lý hoạt động thực hành – thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục

Để kiểm tra độ tin cậy của các kết quả khảo sát về mức độ thực hiện các nội dung quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR làm căn cứ đánh giá chung về thực trạng và đề xuất giải pháp ở chương 3, chúng tôi tiến hành khảo sát 266 đối tượng CBQL, GV, CBHD về các yếu tố thành công và hạn chế trong quản lý TH-TT hiện nay. Kết quả tổng hợp được thể hiện ở bảng 2.27.

*Bảng 2.27. Yếu tố thành công, hạn chế trong công tác quản lý hoạt động TH-TT*

Các yếu tố		Các lựa chọn	
		Thành công	Hạn chế
1. Xây dựng kế hoạch tổng thể về TH-TT nghề nghiệp	SL	125	141
	%	47,0	53,0
2. Lựa chọn phương thức tổ chức TH-TT/Chỉ đạo thực hiện kế hoạch TH-TT	SL	171	95
	%	64,3	35,7
3. Kiểm tra, đánh giá trong TH-TT (tiêu chuẩn, tiêu chí, chỉ số đo, mức độ thực hiện...)	SL	104	162
	%	39,1	60,9
4. Kết quả TH-TT của SV	SL	90	176
	%	33,8	66,2
5. Tổ chức sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm TH-TT	SL	100	166
	%	37,6	62,4
6. Cập nhật, đổi mới trong quản lý TH-TT	SL	79	187
	%	29,7	70,3
$\bar{X}$		<b>41,9</b>	<b>58,1</b>

Kết quả từ bảng 2.27 cho thấy:

Xu hướng chung các yếu tố đưa ra khảo sát được đánh giá trung bình ở mức hạn chế (58,1%) nhiều hơn thành công (41,1%). Nghĩa là, các biện pháp quản lý hoạt động TH-TT chưa đáp ứng với yêu cầu, mong muốn của các bên liên quan. Điều này phù hợp với thực tế: Phần lớn các kết quả khảo sát ở các bảng trên đều phản ánh chất lượng và hiệu quả của công tác quản lý chưa cao, các biện pháp quản

lí mới chỉ thực hiện ở mức độ “*Trung bình*”, đạt yêu cầu là chủ yếu, mức độ “*Khá*” và “*Tốt*” còn thấp, có những biện pháp chưa đạt yêu cầu, tỉ lệ đánh giá mức độ thực hiện “*Yếu*” còn chiếm tỉ lệ cao.

Như vậy, kết quả khảo sát các yếu tố thành công và hạn chế phù hợp, nhất quán với những nhận định, đánh giá từ kết quả khảo sát thực trạng chất lượng TH-TT (mục 2.3) và thực trạng quản lí hoạt động TH-TT (mục 2.4). Các nội dung quản lí hoạt động TH-TT chưa đạt hiệu quả cao chủ yếu dựa vào trình độ, kinh nghiệm và thói quen của các trường; sự cập nhật đổi mới trong công tác quản lí còn chậm, chưa rõ nét; chất lượng TH-TT của SV chưa được như mục tiêu, mong muốn của các CSĐT và các đơn vị sử dụng lao động. Đổi mới quản lí hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR, nâng cao hiệu quả và chất lượng rèn luyện KN nghề cho SV ngành QLGD là vấn đề cấp thiết, xuất phát từ những hạn chế trong hoạt động và các yêu cầu của xã hội, thế giới việc làm hiện nay.

Để đánh giá khách quan hơn thực trạng quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD; làm cơ sở đề xuất các giải pháp ở chương 3 theo tiếp cận CDR, chúng tôi sử dụng mô hình SWOT để phân tích trong đó chỉ ra: Điểm mạnh (Strengths - S), Điểm yếu (Weaknesses - W), Cơ hội (Opportunities - O), Thách thức (Threats - T) của vấn đề nghiên cứu.

### **2.6.1. Điểm mạnh (S)**

Qua khảo sát thực trạng, chúng tôi nhận thấy, các CSĐT đã có sự đầu tư cho hoạt động TH-TT của SV: Xây dựng kế hoạch TH-TT tương đối chi tiết, đảm bảo nội dung chương trình, tạo điều kiện tốt nhất cho SV rèn luyện KN nghề; Nhiều hoạt động nhằm cải tiến và nâng cao chất lượng TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR đã được các khoa đào tạo/bộ môn chuyên ngành đẩy mạnh. Vì thế, công tác quản lí hoạt động TH-TT của SV theo tiếp cận CDR đã có những chuyển biến tích cực, bước đầu tạo sự gắn kết giữa CSĐT nguồn nhân lực QLGD trình độ ĐH với các cá nhân, tổ chức sử dụng lao động.

Có được những thành công bước đầu như vậy, theo chúng tôi xuất phát từ các nguyên nhân sau:

- Các CSĐT đã có nhiều biện pháp nâng cao nhận thức, tạo sự đồng thuận thực hiện hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD cho các thành viên tham gia.

- CTQL các cấp quan tâm, phối hợp chặt chẽ trong việc xây dựng kế hoạch, chỉ đạo, tổ chức hoạt động TH-TT cho SV trong và ngoài nhà trường, đặc biệt là sự chỉ đạo sát sao của lãnh đạo nhà trường, khoa đào tạo/bộ môn chuyên ngành.

- Đội ngũ GV chuyên ngành đạt trình độ trên chuẩn ngày càng cao, có tinh thần trách nhiệm đối với công việc được phân công.

- SV có nhận thức đúng về ý nghĩa của hoạt động TH-TT, chuẩn bị tốt cho hoạt động rèn luyện KN nghề.

- Cơ sở tiếp nhận TH-TT bước đầu giành sự quan tâm cho hoạt động TH-TT nghề nghiệp của SV ngành QLGD.

- Các CSĐT đã có sự đầu tư kinh phí, CSVC cho hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD...

### **2.6.2. Điểm yếu (W)**

Tuy được quan tâm nhưng việc triển khai quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR ở các CSĐT hiện nay còn nhiều hạn chế, chưa theo kịp so với sự phát triển của lí luận và thực tiễn, chưa đáp ứng được yêu cầu của đào tạo nguồn nhân lực quản lí cho hệ thống GD quốc dân theo chuẩn nghề nghiệp:

- Nhận thức của CBQL, GV, CBHD, SV và các lực lượng liên quan về hoạt động TH-TT, quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR chưa đầy đủ và chưa đồng đều.

- Việc kế hoạch, mục tiêu TH-TT còn chung chung, chưa thể hiện đặc trưng ngành đào tạo, thiếu toàn diện; nội dung TH-TT chưa hoàn thiện, còn mang tính chủ quan, chậm đổi mới; Phương thức TH-TT còn cứng nhắc, thời lượng TH-TT ít, thực hiện trong một thời gian ngắn, tập trung tại CSTH, không đáp ứng được xu thế coi trọng thực hành trong đào tạo nghề.

- Việc tổ chức thực hiện kế hoạch TH-TT theo CĐR chưa được các cấp quản lí quan tâm chỉ đạo thường xuyên, chặt chẽ theo đúng tiến trình.

- Công tác theo dõi, giám sát hoạt động TH-TT của các cấp quản lí chưa sát, việc kiểm soát và kịp thời hỗ trợ SV trong quá trình TH-TT còn nhiều hạn chế. Các hình thức báo cáo giữa đợt, sơ kết, tổng kết chưa được thực hiện nghiêm túc, còn mang tính hình thức.

- Kiểm tra, đánh giá kết quả TH-TT của SV, chất lượng TH-TT còn chủ quan, chung chung, định tính, độ tin cậy thấp, chưa có các chuẩn mực đánh giá cho từng nội dung TH-TT; Hình thức đánh giá không linh hoạt, chủ yếu dựa vào các sản phẩm viết, không mang tính phân loại, chưa thể hiện rõ đặc trưng của hoạt động thực hành, có sự chênh lệch nhất định trong đánh giá kết quả của các nhóm.

Những hạn chế trên xuất phát từ các nguyên nhân sau:



- Cơ cấu số lượng, chất lượng của đội ngũ GV chuyên ngành QLGD chưa đáp ứng đủ yêu cầu giảng dạy và hướng dẫn TH-TT [50].

- Đào tạo trình độ ĐH ngành QLGD là vấn đề mới, nhiều cơ sở tiếp nhận có sự lúng túng trong việc phân công CBHD, đánh giá kết quả TH-TT của SV, ngoài ra còn có một số cơ sở còn ngần ngại trong việc tiếp nhận SV TH-TT; mối liên hệ giữa SV, GV, CBHD cơ sở chưa mang tính bền vững và hiệu quả.

- SV ngành QLGD còn có một số điểm yếu bộc lộ trong quá trình TH-TT: ý thức chủ động TH-TT chưa cao; thiếu kinh nghiệm thực tiễn quản lí và yếu KN nghề nghiệp; trình độ ngoại ngữ và công nghệ thông tin chưa đáp ứng đòi hỏi thực tế công việc; hoạt động bề nổi của SV không đồng đều, đơn điệu; thiếu và yếu các KN làm việc nhóm, giải quyết vấn đề, giao tiếp công sở...

- Quy chế TH-TT do Bộ GD-ĐT ban hành dùng chung cho các CSĐT đại học trong cả nước chưa cụ thể cho từng nhóm ngành, chưa đáp ứng được yêu cầu của hoạt động rèn luyện KN nghề trong giai đoạn hiện nay.

- CSVC, trang thiết bị, kinh phí phục vụ cho hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD còn hạn chế, thiếu đồng bộ...

Như vậy, theo chúng tôi, nguyên nhân chủ yếu của những điểm yếu trên là do đào tạo trình độ ĐH ngành QLGD và tổ chức hoạt động TH-TT cho SV ngành QLGD là một hoạt động khá mới, nhiều trường quản lí thiếu các tiếp cận khoa học, chủ yếu dựa vào trình độ và kinh nghiệm của mỗi trường, không có sự thống nhất, đồng bộ, thiếu cơ sở pháp lí, khó đảm bảo chất lượng, các biện pháp quản lí được thực hiện vừa mang tính thăm dò, vừa tìm hiểu, rút kinh nghiệm; SV chưa thực sự chủ động, năng động trong nhiều khâu từ nhận thức đến tham gia TH-TT, rèn luyện KN nghề...

### **2.6.3. Cơ hội (O)**

- Quá trình hội nhập quốc tế mở ra cơ hội cho các CSĐT tiếp cận công nghệ đào tạo tiên tiến nói chung, mô hình đào tạo và việc làm cho nguồn nhân lực chất lượng cao trong đó có nhân lực QLGD.

- Phát triển nguồn nhân lực dựa trên tiếp cận CDR (bản chất là tiếp cận NL) đang là xu thế được nhiều trường ĐH trên thế giới thực hiện và mang lại hiệu quả cao.

- Xã hội đã có sự chuyển biến tích cực trong nhận thức về một ngành nghề mới và đón nhận các cử nhân QLGD tham gia vào thế giới việc làm với tư cách là những trợ lí thực hiện các hoạt động chuyên môn kĩ thuật trong QLGD.

#### **2.6.4. Thách thức (T)**

- Hội nhập quốc tế mở ra cơ hội việc làm đồng thời cũng yêu cầu cao về chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của đơn vị sử dụng trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt hiện nay. Đào tạo nguồn nhân lực QLGD trình độ ĐH ở Việt Nam là việc làm khá mới, tác động đến niềm tin của các cơ quan QLGD và đơn vị sử dụng lao động về chất lượng đào tạo và khả năng làm việc của SV sau tốt nghiệp.

- Yêu cầu công khai chất lượng đào tạo, CĐR, tính tự chịu trách nhiệm của các CSĐT trước người học, cơ quan QLGD và xã hội ngày càng cao.

- Kinh nghiệm đào tạo trình độ ĐH ngành QLGD của nhiều CSĐT còn hạn chế, thiếu các chuyên gia trong lĩnh vực đào tạo.

- Khi thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm, các trường phải xác định mức thu học phí phù hợp để đảm bảo nguồn kinh phí cho hoạt động đào tạo, đổi mới chương trình nâng cao chất lượng nhưng vẫn thu hút người học.

### **KẾT LUẬN CHƯƠNG 2**

Từ kết quả nghiên cứu ở chương 2, chúng tôi rút ra các kết luận sau:

1. Quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD là quản lý hoạt động đào tạo có tính đặc thù so với các ngành đào tạo khác trong trường ĐH. Nhận thức được tầm quan trọng, vị trí, vai trò của hoạt động TH-TT theo tiếp cận CĐR trong chương trình đào tạo trình độ ĐH ngành QLGD, các CSĐT bước đầu đã dành sự quan tâm cho hoạt động này. Do vậy, mặc dù là ngành đào tạo khá mới, hoạt động TH-TT trong các trường diễn ra tương đối nề nếp, ổn định, được tổ chức khá chặt chẽ và thực hiện nghiêm túc.

2. Trong những năm qua, các CSĐT đã triển khai nhiều hoạt động, biện pháp để nâng cao chất lượng quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR. Tuy nhiên, đứng trước yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện GDĐH, vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực quản lý được đào tạo trong bối cảnh mới, quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD ở các CSĐT hiện nay còn nhiều khó khăn, hạn chế: từ nhận thức của các thành viên liên quan về vai trò, vị trí, đặc trưng của hoạt động TH-TT trong đào tạo trình độ ĐH ngành QLGD, đến các khâu lập kế hoạch (thiết lập mục tiêu, xây dựng nội dung, xác định thời lượng, các kế hoạch thực hiện...); tổ chức, chỉ đạo thực hiện kế hoạch; kiểm tra đánh giá chất lượng TH-TT; cơ chế phối hợp giữa CSĐT và CSTH, đơn vị sử dụng nguồn nhân lực; các điều

kiện phục vụ cho công tác tổ chức hoạt động TH-TT cho SV... cần được khắc phục bằng những giải pháp có cơ sở khoa học và có tính khả thi.

3. Quản lý hoạt động TH-TT là quản lý hoạt động rèn luyện KN nghề đặc thù cho SV với nhiều mối quan hệ giữa các cơ quan, bộ phận, cá nhân trong và ngoài CSĐT; vì vậy, quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố. Trong quá trình triển khai các biện pháp/giải pháp quản lý hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR, các CTQL cần lưu ý đến tác động của các yếu tố này.

4. Đánh giá hoạt động TH-TT và quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD dựa trên mô hình SWOT đã chỉ ra những điểm mạnh, điểm yếu, nguyên nhân của điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội, thách thức đối với quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR. Đây là cơ sở để luận án đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR trong chương 3.

**Chương 3**  
**CÁC GIẢI PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG THỰC HÀNH - THỰC TẬP**  
**CỦA SINH VIÊN NGÀNH QUẢN LÝ GIÁO DỤC**  
**THEO TIẾP CẬN CHUẨN ĐẦU RA**

**3.1. Nguyên tắc đề xuất giải pháp**

Việc đề xuất giải pháp quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR cần dựa trên các nguyên tắc sau:

**3.1.1. Đảm bảo tính mục tiêu**

Nguyên tắc này đòi hỏi các giải pháp được đề xuất phải hướng vào việc quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo đúng bản chất của tiếp cận CDR; góp phần nâng cao hiệu quả rèn luyện KN nghề cho SV, đáp ứng yêu cầu về nguồn nhân lực QLGD chất lượng cao trong bối cảnh mới.

**3.1.2. Đảm bảo tính hệ thống**

Nguyên tắc này đòi hỏi việc đề xuất các giải pháp phải tính đến yếu tố đồng bộ và tác động đồng thời đến các khâu trong quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR; các giải pháp phải có mối liên hệ mật thiết với nhau, hỗ trợ và thúc đẩy lẫn nhau tạo ra sức mạnh tổng hợp của một chỉnh thể quản lý thống nhất.

**3.1.3. Đảm bảo tính khả thi**

Nguyên tắc này đòi hỏi các giải pháp được đề xuất phải xuất phát từ yêu cầu của thực tiễn (chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật Nhà nước, ngành GD và ĐT); có tính khoa học (dựa trên cơ sở lý luận và thực trạng quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD); có khả năng áp dụng một cách thuận lợi, nhanh chóng vào việc nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD phù hợp với đặc thù của các CSGD.

**3.1.4. Đảm bảo tính hiệu quả**

Nguyên tắc này đòi hỏi các giải pháp được đề xuất phải đem lại hiệu quả cao trong quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR; góp phần nâng cao chất lượng rèn luyện KN nghề cho SV theo hướng chuẩn hóa.

### **3.2. Các giải pháp quản lý hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra**

#### **3.2.1. Tổ chức quán triệt nhận thức về sự cần thiết phải quản lý hoạt động thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra cho các đối tượng tham gia đào tạo**

##### *3.2.1.1. Mục tiêu của giải pháp*

Mục tiêu của giải pháp là nhằm nâng cao nhận thức cho CBQL, GV, CBHD và SV về vị trí, vai trò của hoạt động TH-TT; sự cần thiết phải quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR để hoạt động này đạt hiệu quả mong muốn.

##### *3.2.1.2. Ý nghĩa của giải pháp*

- Giải quyết vấn đề tư tưởng, giúp các thành viên của CSĐT và CSTH thấy rõ vị trí, vai trò của hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR và sự cần thiết phải quản lý hoạt động này trong việc rèn luyện KN nghề cho SV, cùng nâng cao trách nhiệm, nhiệt tình, chủ động tham gia vào công tác tổ chức, thực hiện hoạt động theo kế hoạch.

- Có giá trị tiền đề quan trọng, quyết định làm thay đổi cách nhìn nhận của CBQL, GV, SV và CSTH về hoạt động rèn luyện KN nghề của SV ngành QLGD theo hướng tích cực; tạo điều kiện, động lực để các CSĐT thực hiện thành công những đổi mới về hoạt động TH-TT, làm cho hoạt động này đi vào nề nếp, nâng cao hiệu quả rèn luyện nghiệp vụ, đào tạo tay nghề cho SV.

##### *3.2.1.3. Nội dung và cách thức thực hiện giải pháp*

i) Nâng cao nhận thức, định hướng nghề nghiệp cho SV từ năm học đầu tiên

Theo quan điểm sư phạm tương tác, người học nếu có 3 tố chất quan trọng: động cơ học tập, trách nhiệm học tập và chủ động trong quá trình học, sẽ đạt hiệu quả cao. Để hoạt động TH-TT của SV theo tiếp cận CDR đạt hiệu quả, trước hết CSĐT cần bồi dưỡng 3 tố chất này cho SV, đặc biệt ngay từ năm học đầu tiên. Điều này đòi hỏi lãnh đạo nhà trường, các khoa đào tạo/bộ môn chuyên ngành cần thực hiện những nội dung sau:

- Về cơ chế quản lý, Hiệu trưởng nhà trường cần phân định rõ ràng trách nhiệm định hướng nghề nghiệp cho SV trong các văn bản điều hành quản lý chung của nhà trường và đặc biệt trong kế hoạch tổ chức rèn luyện KN nghề nghiệp cho SV được lãnh đạo nhà trường ban hành.

- Nhiệm vụ của Khoa đào tạo/bộ môn chuyên ngành là phân công GV trực tiếp tham gia giảng dạy xây dựng đề cương cho mỗi học phần đảm nhận cụ thể, chi tiết mang tính định hướng, trong đó chỉ rõ mục tiêu đào tạo của mỗi học phần với các cấp độ, yêu cầu khác nhau theo chuẩn NL đầu ra đặc biệt về những KN nghề cần thiết của SV ngành QLGD.

- Các phòng ban phối hợp với khoa đào tạo/bộ môn chuyên ngành tổ chức các buổi tập huấn, thảo luận, tìm hiểu nội dung chương trình giúp SV hiểu rõ về ngành học, CDR và vị trí việc làm để SV thấy rõ mục tiêu đào tạo trình độ ĐH ngành QLGD theo tiếp cận CDR, biết cách học ở bậc ĐH, bồi dưỡng động cơ tự học, niềm yêu thích nghề nghiệp, tích cực, chủ động trau dồi phẩm chất và NL nghề nghiệp ngay từ những năm học đầu tiên.

- Lãnh đạo nhà trường thường xuyên đôn đốc, nhắc nhở trách nhiệm của đội ngũ CBQL các phòng ban, khoa đào tạo/bộ môn chuyên ngành, các tổ chức đoàn thể trong các cuộc họp giao ban hàng tháng, trong các hội nghị sơ, tổng kết năm học để vấn đề nâng cao nhận thức nghề nghiệp cho SV được duy trì thường xuyên trong suốt quá trình đào tạo.

ii) Tăng cường, đa dạng hóa hoạt động tuyên truyền, giáo dục cho CBQL, GV, các tổ chức đoàn thể trong nhà trường và CSTDH về vai trò, trách nhiệm, nghĩa vụ của mình đối với hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR

- Lãnh đạo các CSĐT cần quán triệt cho đội ngũ CBQL, GV xem việc rèn luyện KN nghề cho SV vừa là nhiệm vụ chính trị của các đơn vị trong nhà trường, vừa là nhiệm vụ chuyên môn của các khoa đào tạo/bộ môn chuyên ngành. Khi xem việc rèn luyện KN nghề cho SV nói chung và SV ngành QLGD nói riêng là nhiệm vụ chính trị, đòi hỏi toàn bộ hệ thống chính trị của nhà trường phải vào cuộc, mỗi tổ chức đoàn thể trong nhà trường sẵn sàng tham gia vào hoạt động theo chức năng, nhiệm vụ được phân công; Khoa đào tạo/bộ môn chuyên ngành là đơn vị chuyên trách của trường có chức năng thực hiện công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học, trực tiếp quản lý viên chức của đơn vị, tham gia giáo dục rèn luyện SV. Khi xem quản lý hoạt động TH-TT của SV là nhiệm vụ chuyên môn đòi hỏi mỗi CBQL, GV của khoa phải trau dồi chuyên môn, PPDH, suy nghĩ đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động trên từng công việc được giao.

- Lãnh đạo Đảng ủy, Ban Giám hiệu nhà trường, Ban chủ nhiệm khoa thông qua các đại hội, hội nghị chuyên đề, tổng kết và triển khai nhiệm vụ hàng năm của tổ chức Đoàn Thành niên, Hội SV cần dành thời gian để nêu rõ trách nhiệm và nâng

cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ đoàn thể trong việc tổ chức các hoạt động phong trào phải hướng đến mục tiêu bồi dưỡng tình yêu nghề, định hướng rèn luyện KN nghề nghiệp cho SV.

- Ngoài ra, nhà trường phối hợp với CSTH thường xuyên mở các lớp tập huấn, bồi dưỡng, hội thảo khoa học cập nhật, bổ sung kiến thức cho CBQL, GV, CBHD về ngành đào tạo, các mô hình rèn luyện KN nghề cho SV; nghĩa vụ xã hội của các CSTH đối với hoạt động TH-TT của SV; các biện pháp tăng cường sự chủ động của CSTH trong việc tham gia đào tạo nguồn nhân lực QLGD.

- Hiệu trưởng nhà trường, trưởng các phòng ban, ban chủ nhiệm khoa đào tạo phối hợp với CSTH tổng kết công tác tổ chức TH-TT cho SV theo chu kì, nghiêm túc, sát thực trạng; phân cấp quản lí rõ ràng, cụ thể từ đó lập kế hoạch chỉ đạo quản lí phù hợp với nhà trường, tạo động lực, niềm tin cho CBQL, GV trong trường và CSTH về ngành đào tạo mới.

- Lãnh đạo Nhà trường phải xác định đội ngũ GV là khâu then chốt trong quá trình đào tạo theo tiếp cận CDR. Phát triển đội ngũ GV, CBHD nhằm tạo ra năng lực chuyên biệt là một nội dung trọng tâm trong tổ chức triển khai kế hoạch TH-TT theo tiếp cận CDR; có các biện pháp khuyến khích GV tham gia thực tế, tích lũy kinh nghiệm thực tiễn, làm phong phú nội dung dạy học, hướng dẫn TH-TT theo tiếp cận CDR...

iii) Khuyến khích SV tích cực TH-TT rèn luyện KN nghề gắn với nhu cầu của CSTH, đơn vị sử dụng nguồn nhân lực

Ở nước ngoài, thực tập sinh được xem là một nguồn lực, được trả lương, cấp chứng chỉ thực hành nghề, giấy khen; yếu tố nằm trong kế hoạch phát triển nhân sự của các đơn vị tiếp nhận. Đây là động lực để các thực tập sinh say mê học hỏi, rèn luyện tay nghề, chủ động áp dụng kiến thức từ giảng đường ĐH tiếp cận với môi trường làm việc thực tế chuyên nghiệp. Với mô hình này, các CSĐT phối hợp với CSTH thay đổi tư duy, nhận thức, có thái độ ủng hộ thực tập sinh, tạo điều kiện để SV rèn luyện KN nghề theo khung NL nghề, CDR, nâng cao lợi ích của các bên tham gia và thể hiện trách nhiệm cộng đồng trong việc đào tạo nguồn nhân lực cho xã hội.

iv) Khắc phục những nhận thức chưa đúng, chưa đầy đủ về hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR

Trong các CSĐT và CSTH vẫn còn tồn tại những nhận thức chưa đúng, chưa đầy đủ về vai trò, vị trí của TH-TT theo tiếp cận CDR (xây dựng CDR theo chương trình hiện hành, xem hoạt động TH-TT là trách nhiệm của CSĐT hay “khoán trắng” hoạt động TH-TT cho CSTH...), từ đó chưa được sự quan tâm của tất cả thành viên liên quan. Vì vậy, đồng thời với việc tổ chức quán triệt cho CBQL, GV-CBHD và SV về vị trí, vai trò của hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR, đội ngũ CBQL của CSĐT và CSTT-TT cùng phối hợp phát hiện những nhận thức chưa đúng, chưa đầy đủ về hoạt động TH-TT, có kế hoạch khắc phục, điều chỉnh và xem đây là nhiệm vụ là hết sức cần thiết để đào tạo theo tiếp cận CDR đạt hiệu quả.

#### *3.2.1.4. Điều kiện thực hiện giải pháp*

- Các CSĐT có văn bản thể chế hóa các quy định về nghĩa vụ của GV trong việc hướng dẫn SV TH-TT (quy định rõ số tiết hàng năm một GV phải tham gia hướng dẫn SV TH-TT); Nghĩa vụ tiếp nhận SV rèn luyện KN nghề của các cơ sở liên quan đến vị trí việc làm của SV; Nghĩa vụ và quyền lợi của CBHD thực hành - thực tập cơ sở.

- Hiệu trưởng các CSĐT cần chỉ đạo các cấp quản lý xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nâng cao nhận thức cho các thành viên tham gia đào tạo về tầm quan trọng của hoạt động TH-TT và sự cần thiết quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR; đồng thời phải kiểm tra, giám sát việc bồi dưỡng nâng cao nhận thức của các thành viên trong quá trình rèn luyện KN nghề của SV theo tiếp cận CDR.

- Tất cả đội ngũ CBQL, GV, cán bộ đoàn thể của CSĐT và CBQL, CBHD của CSTH phải xác định rõ sự cần thiết, phương châm, mục tiêu, nội dung quản lý hoạt động TH-TT cho SV theo tiếp cận CDR; mỗi đơn vị chức năng và các cá nhân trong tổ chức phải xác định rõ trách nhiệm, công việc cụ thể để cùng phối hợp thực hiện. Giải pháp này chỉ đạt hiệu quả khi có sự quyết tâm hành động của các thành viên trong hệ thống.

### ***3.2.2. Xây dựng kế hoạch hoạt động thực hành - thực tập đáp ứng chuẩn đầu ra***

#### *3.2.2.1. Mục tiêu của giải pháp*

Mục tiêu của giải pháp là nhằm xây dựng kế hoạch TH-TT (thiết lập mục tiêu, xác định nội dung, ...) cho SV ngành QLGD đáp ứng các CDR liên quan.



### 3.2.2.2. Ý nghĩa của giải pháp

- Thứ nhất: Định hướng công tác tổ chức hoạt động TH-TT cho SV ngành QLGD

Mục đích của CĐR không chỉ để đánh giá năng lực SV mà còn là cơ sở cho việc xây dựng, đổi mới nội dung chương trình đào tạo và rèn luyện KN nghề. Xây dựng kế hoạch TH-TT cho SV ngành QLGD đáp ứng CĐR dựa trên NL là việc làm quan trọng và cần thiết giúp các CSĐT hoạch định được những hoạt động phải tiến hành gắn với thời gian cụ thể, NL nghề cần có của SV đảm bảo chất lượng và hiệu quả theo mục tiêu xác định.

- Thứ hai: Xây dựng kế hoạch TH-TT đáp ứng CĐR khoa học, đồng bộ giúp CBQL và các thành viên liên quan chủ động thực hiện nhiệm vụ được giao với chất lượng tốt nhất

Xây dựng kế hoạch tổng thể định hướng hoạt động và các kế hoạch hành động chi tiết giúp các thành viên xác định mục tiêu, thống nhất trong công việc theo CĐR xác định; đồng thời là căn cứ để các cấp quản lý KTĐG kết quả hoạt động TH-TT, mức độ thực hiện mục tiêu đề ra.

- Thứ ba: Khuyến khích việc suy nghĩ tìm tòi, đổi mới quản lý hoạt động TH-TT đáp ứng CĐR trong các thành viên tham gia, nâng cao chất lượng đào tạo

Các cấp quản lý cần xây dựng môi trường hỗ trợ thực hiện trong đó chú trọng các chính sách, biện pháp khuyến khích các thành viên tham gia quản lý, tổ chức, hướng dẫn TH-TT, đưa thành tiêu chí thi đua hàng năm “*thường xuyên tham gia hướng dẫn SV TH-TT*” trong đánh giá cán bộ sẽ huy động được nguồn nhân lực có trình độ, kinh nghiệm tham gia, trở thành phong trào trong các khoa đào tạo.

### 3.2.2.3. Nội dung và cách thức thực hiện giải pháp

i) Thiết kế CĐR môn học dựa trên NLTH và vị trí việc làm

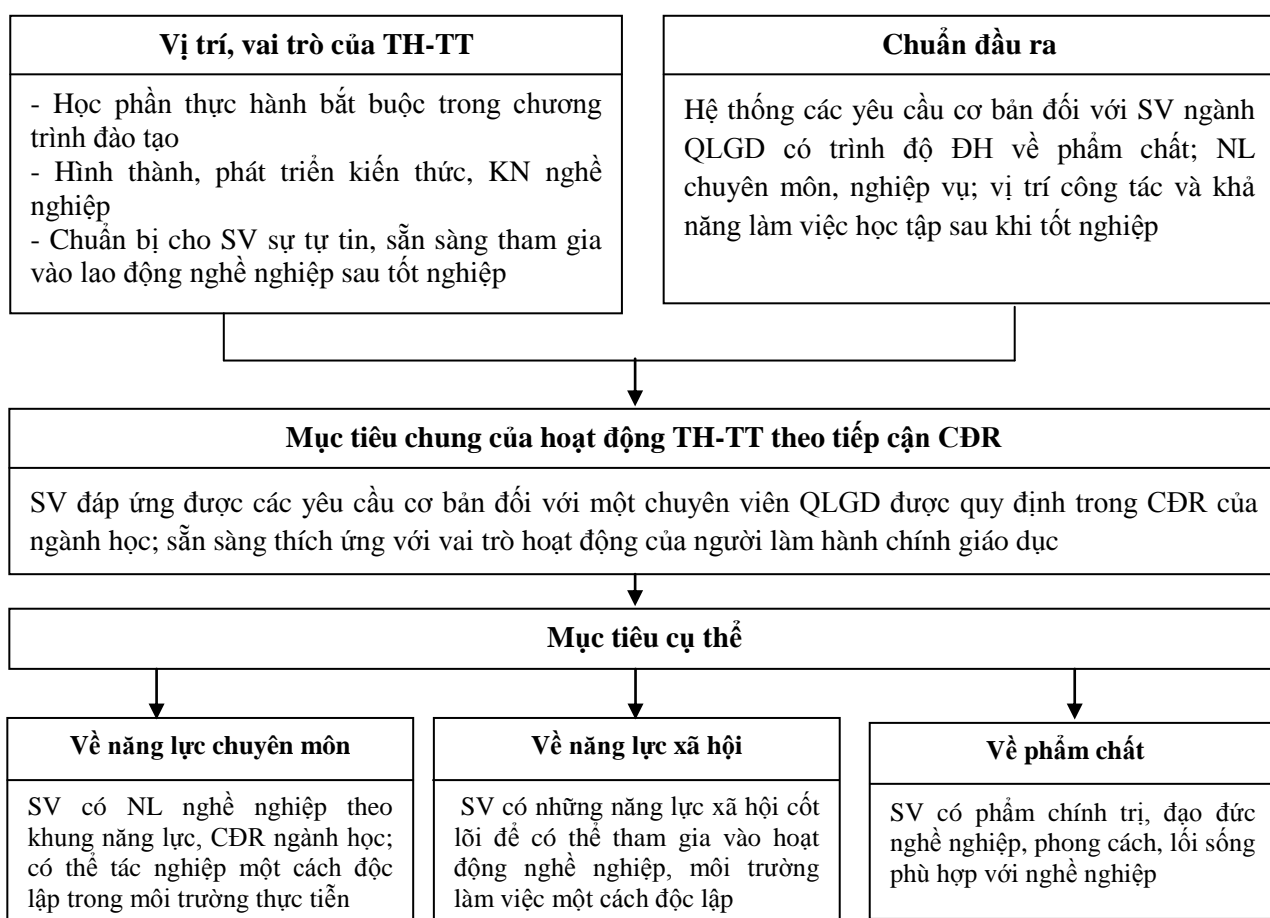
CĐR các môn học TH-TT được thiết kế dựa trên NLTH và vị trí việc làm là căn cứ để thiết lập mục tiêu, xác định nội dung TH-TT đáp ứng CĐR chương trình đào tạo.

Hiệu trưởng nhà trường chỉ đạo, tổ chức cho các khoa, bộ môn chuyên ngành xây dựng CĐR môn học theo yêu cầu mới. Xuất phát từ yêu cầu về NL nghề nghiệp và vị trí việc làm của SV ngành QLGD, chúng tôi xác định CĐR các môn học TH-TT mới gồm những yêu cầu cụ thể về kiến thức, KN, thái độ của SV (*Phụ lục 10*).

ii) Xây dựng mục tiêu, nội dung TH-TT cho SV ngành QLGD đáp ứng CĐR dựa trên khung NL nghề

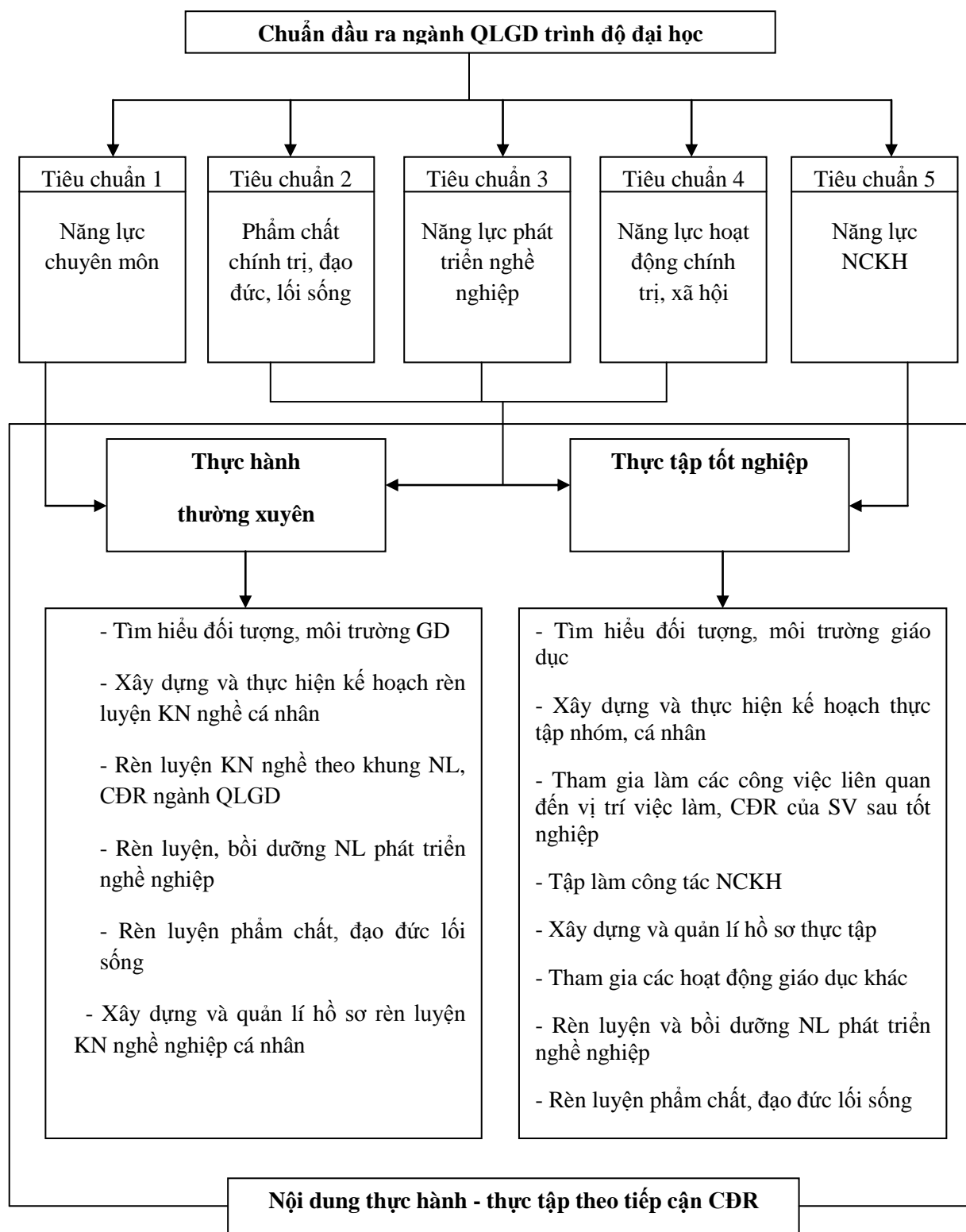
- Khoa đào tạo/bộ môn chuyên ngành chủ động xây dựng kế hoạch TH-TT cho SV, trong đó: Mục tiêu, nội dung TH-TT cho SV ngành QLGD đáp ứng CĐR cần dựa trên các cấp độ của yếu tố CĐR. Kế hoạch TH-TT theo CĐR có thể được xây dựng tổng thể cho cả khóa học với phạm vi rộng, thời gian cần thiết thực hiện trong một vài năm gắn với chương trình đào tạo; hoặc cụ thể chi tiết cho từng hoạt động rèn luyện KN nghề tương ứng trong một khóa học với phạm vi vừa phải, thời gian thực hiện cần thiết vài tuần hoặc vài tháng gắn với các đơn vị giảng dạy; hoặc trong phạm vi mô đun lớp học, môn học với thời gian cần thiết vài giờ hoặc vài ngày gắn với bài giảng, hoạt động hàng ngày, trải nghiệm và bài tập.

Dựa vào khung NL nghề, chúng ta có thể thiết lập mục tiêu TH-TT theo CĐR như sau:



Sơ đồ 3.1. Sơ đồ thiết lập mục tiêu TH-TT theo tiếp cận CĐR

- Từ mục tiêu TH-TT, nội dung TH-TT theo CĐR được xác định:



Sơ đồ 3.2. Sơ đồ thiết lập nội dung TH-TT theo tiếp cận CĐR

iii) Tăng thời lượng thực tập tốt nghiệp ở năm thứ tư; phối kết hợp giữa rèn luyện KN nghề thường xuyên với thực tập tốt nghiệp theo CDR đảm bảo tính liên thông trong kế hoạch

Hoạt động TTTN sẽ mang lại hiệu quả cao hơn nếu thời gian TT được tăng lên 12 - 14 tuần (so với một số CSĐT trên thế giới là 12 - 20 tuần) và hoạt động thực hành nghề cho SV sẽ thiết thực hơn khi được tiến hành một cách liên tục ngay từ năm thứ nhất và trong các năm tiếp theo cùng với thời gian mà SV được trang bị các kiến thức lí thuyết và học các học phần nghiệp vụ gắn với môi trường hoạt động nghề nghiệp cụ thể [42], [52].

Bộ môn chuyên ngành trong khi quản lí phát triển chương trình cần chú trọng cân đối tỉ lệ giữa kiến thức cần trang bị với thời lượng TH-TT rèn luyện KN nghề nghiệp cho SV phù hợp với đào tạo theo tiếp cận CDR.

CSTH-TT hợp tác với CSĐT trong việc trao đổi thông tin phản hồi về thời lượng TH-TT của SV đặc biệt là TTTN để SV có thể rèn luyện các KN nghề đáp ứng yêu cầu mà CSTH-TT, đơn vị sử dụng lao động đặt ra đối với ngành đào tạo từ đó giúp CSĐT có những điều chỉnh phù hợp góp phần tạo ra nguồn lao động QLGD có chất lượng.

iv) Tích hợp giáo dục KN nghề nghiệp cho SV khi nghiên cứu các học phần của các môn khoa học cơ bản trong 3 năm đầu. Chương trình đào tạo nên theo hướng chuyển một số học phần nghiệp vụ SV đang học ở năm thứ tư sang năm thứ ba để SV được tiếp cận sớm hơn với các KN nghề nghiệp đảm bảo tính liên tục trong đào tạo nghề theo tiếp cận NL đầu ra [42; tr.12].

Nhiệm vụ của Khoa đào tạo/bộ môn chuyên ngành là xác định những môn học có thể tích hợp giáo dục KN nghề nghiệp cho SV theo từng mức độ ít, nhiều, trên cơ sở đó định hướng cho GV dạy những môn có khối lượng tích hợp nhiều cần tập trung đầu tư phương pháp tích hợp phù hợp và đạt hiệu quả.

GV phải có ý thức nghiên cứu các biện pháp thực hiện tích hợp giáo dục KN nghề nghiệp cho SV vào bài giảng cho hiệu quả, sáng tạo trong việc thiết kế các mô đun giảng dạy để tích hợp các KN nghề nghiệp liên quan.

Bộ môn chuyên ngành cần tổ chức các seminar học thuật, sinh hoạt chuyên môn hướng đến việc tập huấn, bồi dưỡng, trang bị thường xuyên cho các GV về kĩ thuật giảng dạy tích hợp chuyên môn và giáo dục KN nghề nghiệp.

v) Tổ chức xây dựng kế hoạch TH-TT đáp ứng CDR cho SV ngành QLGD theo quy trình khoa học

Hiệu trưởng nhà trường chỉ đạo các phòng ban liên quan, khoa đào tạo/bộ môn chuyên ngành chủ động tổ chức xây dựng kế hoạch TH-TT cho SV đáp ứng CĐR, phù hợp với đặc thù nghề nghiệp, chương trình đào tạo và kế hoạch năm học của nhà trường.

Khoa đào tạo/bộ môn chuyên ngành là chủ thể quản lý trực tiếp, giữ vai trò chủ đạo trong việc tổ chức xây dựng kế hoạch TH-TT cho SV đáp ứng CĐR. Việc xây dựng kế hoạch TH-TT cho SV ngành QLGD cần được các khoa/bộ môn thực hiện theo quy trình sau đây:

**- Bước 1:** Đánh giá kế hoạch TH-TT hiện hành

1) Kế hoạch hiện hành có phù hợp với nhà trường và xu thế phát triển ngành nghề không, dựa trên tiêu chuẩn xác định về kết quả thực hiện kế hoạch hiện hành.

2) Phân tích cơ hội và thách thức đối với hoạt động TH-TT trong bối cảnh mới trên nguyên tắc tận dụng triệt để cơ hội và hạn chế tối đa, tránh tác động tiêu cực của các thách thức tới quản lý hoạt động TH-TT của SV theo tiếp cận CĐR.

3) Phân tích nguồn lực và NL của nhà trường nhằm đáp ứng hoạt động xây dựng và thực thi kế hoạch mới.

4) Phân tích khoảng bất cập giữa thực trạng về kết quả công tác quản lý hoạt động TH-TT cho SV, về nguồn nhân lực và đội ngũ cán bộ, về cơ chế quản lý... với mục tiêu quản lý của nhà trường được đưa ra trong kế hoạch trước đây.

**- Bước 2:** Sơ thảo kế hoạch TH-TT theo tiếp cận CĐR

Yếu tố mục tiêu TH-TT theo CĐR phải được xác định trước, chi phối, định hướng quá trình TH-TT của SV, từ đó xác định nội dung, phương pháp, phương tiện, hình thức tổ chức, KTĐG, cách thức quản lý, nguồn lực thực hiện... phù hợp với mục tiêu.

**- Bước 3:** Xin ý kiến thẩm định và hoàn thiện kế hoạch TH-TT theo tiếp cận CĐR đã hình thành

Kế hoạch sau khi đã hình thành cần được đánh giá, phân tích trên các mặt chính trị, kinh tế, kỹ thuật để tìm ra lợi thế, điểm yếu dựa trên việc sử dụng đội ngũ chuyên gia và lấy ý kiến của các nhà quản lý, đội ngũ GV tạo sự đồng thuận trong nội bộ đơn vị, từ đó điều chỉnh và hoàn thiện nội dung.

**- Bước 4:** Ban hành kế hoạch để sử dụng

Sau khi kế hoạch được hoàn chỉnh, CTQL ra quyết định thông qua kế hoạch đến từng bộ phận, cá nhân liên quan, tập hợp và động viên các thành viên hưởng ứng, tích cực tham gia thực hiện, đảm bảo hoàn thành các mục tiêu đề ra.

**- Bước 5:** Tổ chức thực hiện kế hoạch TH-TT theo tiếp cận CDR

Kế hoạch phải được tổ chức thực hiện hiệu quả, chặt chẽ và thống nhất trong toàn hệ thống, tổ chức và cá nhân liên quan trên cơ sở của các chỉ thị, nhiệm vụ năm học, văn bản chỉ đạo của ngành, kết quả thực hiện hoạt động năm học trước và điều kiện thực tế của năm học mới; bố trí các nguồn lực phù hợp để thực hiện kế hoạch; đồng thời phải có cơ chế kiểm soát việc thực hiện của từng bộ phận, cá nhân trong quy trình quản lí.

*3.2.2.4. Điều kiện thực hiện giải pháp*

- Để giải pháp này thực hiện đạt kết quả tốt, Hiệu trưởng nhà trường chỉ đạo xây dựng kế hoạch theo chủ trương đề ra cùng sự quyết tâm vào cuộc của cả hệ thống chính trị với tư duy và tầm nhìn chiến lược trong việc rèn luyện KN nghề cho SV đáp ứng yêu cầu của xã hội và đơn vị sử dụng nguồn lực.

- CSĐT phải phối hợp với CSTH-TT chuẩn bị nguồn nhân lực, vật lực cho quá trình triển khai thực hiện kế hoạch TH-TT cho SV ngành QLGD đáp ứng CDR.

- CSĐT phải phối hợp với CSTH-TT bồi dưỡng năng lực chuyên môn và tạo sự đồng thuận của các thành viên tham gia vào quá trình rèn luyện KN nghề cho SV đáp ứng CDR.

***3.2.3. Tổ chức, chỉ đạo hoạt động thực hành - thực tập theo một quy trình phù hợp với sự phát triển kĩ năng nghề nghiệp của sinh viên ngành Quản lí giáo dục***

*3.2.3.1. Mục tiêu của giải pháp*

Mục tiêu của giải pháp là nhằm xây dựng, tổ chức và chỉ đạo hoạt động TH-TT theo một quy trình phù hợp với sự hình thành, phát triển KN nghề nghiệp của SV ngành QLGD ở trường đại học.

*3.2.3.2. Ý nghĩa của giải pháp*

- Thứ nhất: Giúp CBQL và các thành viên tham gia đào tạo thấy rõ sự cần thiết phải xây dựng, tổ chức, chỉ đạo hoạt động TH-TT theo quy trình gắn liền với sự phát triển KN nghề của SV ngành QLGD qua từng năm học

Hiện nay, các hình thức TH-TT (*rèn luyện nghiệp vụ quản lí, TTTN, thực hành bộ môn*) dành cho SV theo từng năm học đang được tiến hành một cách độc lập. Nghĩa là cùng một mục tiêu rèn luyện KN nghề cho SV (với mức độ có khác nhau), cùng một môi trường hoạt động nhưng lại tổ chức riêng biệt, gây lãng phí thời gian; chưa có sự liên kết chuỗi trong việc hình thành NL nghề cho SV nên

không tạo được sự cộng hưởng để tăng hiệu quả. Vì vậy, xây dựng quy trình TH-TT cho SV phù hợp với sự phát triển KN nghề của SV qua từng giai đoạn, hình thức rèn luyện là hoạt động có ý nghĩa thiết thực xuất phát từ yêu cầu thực tiễn [31].

*- Thứ hai: Giúp CBQL và các thành viên tham gia xác định rõ vị trí, vai trò của mình trong quy trình*

Tổ chức, chỉ đạo hoạt động TH-TT theo quy trình mới sẽ là điều kiện cần thiết để mỗi thành viên xác định rõ vị trí, vai trò của mình, tham gia vào hoạt động trên những phần việc được giao với tinh thần tự giác, chủ động; làm sáng tỏ mối liên kết, phối hợp lẫn nhau giữa các bộ phận và cá nhân trong chuỗi hệ thống; làm cho hoạt động TH-TT của SV mang tính thống nhất, hướng đích và đạt hiệu quả.

*- Thứ ba: Nâng cao hiệu quả rèn luyện KN nghề cho SV ngành QLGD trong bối cảnh mới*

Tổ chức, chỉ đạo hoạt động rèn luyện KN nghề cho SV theo quy trình hoàn thiện gắn với các bước phát triển KN nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu của CDR, của xã hội và đơn vị sử dụng nhân lực sẽ tạo động lực thúc đẩy các thành viên tích cực tham gia, nhờ đó, chất lượng đào tạo của nhà trường được duy trì, ý thức của các thành viên được nâng lên, phát huy vai trò của các đơn vị chuyên trách...

*- Thứ tư, tận dụng tối đa các điều kiện, môi trường sẵn có ở trường ĐH tập trung vào mục tiêu rèn luyện KN nghề nghiệp cho SV*

Con đường hình thành KN nghề nghiệp của SV ở trường ĐH diễn ra theo một quá trình liên tục, có sự tác động, bổ trợ lẫn nhau giữa các yếu tố trong môi trường đáp ứng (CSĐT, CSTH). Vì vậy, triển khai hoạt động TH-TT của SV với các cách thức, biện pháp cụ thể theo quy trình xác định sẽ giúp nhà quản lý tận dụng tối đa các nguồn lực sẵn có phục vụ cho hoạt động đào tạo của nhà trường.

### *3.2.3.3. Nội dung và cách thức thực hiện giải pháp*

i) Xác định các KN nghề nghiệp cần hình thành và rèn luyện cho SV theo từng năm học gắn liền với hoạt động trang bị kiến thức trong nhà trường

Đây là nội dung có ý nghĩa lớn trong việc xây dựng quy trình tổ chức, chỉ đạo hoạt động TH-TT phù hợp với từng giai đoạn phát triển KN nghề nghiệp của SV, tạo điều kiện cho SV có môi trường rèn luyện. Các KN nghề nghiệp cần hình thành và rèn luyện cho SV trong từng năm học được xác định dựa trên khung NL và

CĐR của chương trình; được rèn luyện từ cơ bản đến nâng cao dần trong một quy trình thống nhất, liên tục từ năm thứ nhất đến năm cuối ở trường ĐH.

Bộ môn, GV chuyên ngành cần chỉ rõ hệ thống KN nghề nghiệp theo từng giai đoạn giúp SV nhận thức điểm mạnh, điểm yếu, những KN thiếu hụt của bản thân từ đó có kế hoạch học tập, trau dồi KN phục vụ cho ngành nghề được đào tạo.

Khoa đào tạo chỉ đạo bộ môn chuyên ngành tổ chức hoạt động TH-TT theo quy trình mới hướng tới việc tạo điều kiện tốt nhất để SV có thể rèn luyện KN nghề theo từng giai đoạn phát triển và đạt hiệu quả cao nhất.

ii) Đưa việc xây dựng quy trình TH-TT phù hợp với sự phát triển KN nghề nghiệp của SV ngành QLGD vào trong kế hoạch đào tạo của Khoa/Bộ môn chuyên ngành

Quy trình TH-TT mới không có sẵn mà phải được xây dựng theo kế hoạch của các khoa đào tạo/bộ môn chuyên ngành, được tập trung các điều kiện và nguồn lực để thực hiện có hiệu quả.

Ban Giám hiệu nhà trường chỉ đạo phòng ban liên quan, khoa đào tạo, bộ môn chuyên ngành xây dựng quy trình TH-TT phù hợp. Nhiệm vụ của khoa đào tạo, bộ môn chuyên ngành là cần chủ động triển khai hoạt động này trong kế hoạch năm học và bổ sung, hoàn chỉnh trong các kì tiếp theo để đạt được mục tiêu rèn luyện KN nghề cho SV theo tiếp cận CĐR, đáp ứng yêu cầu xã hội trong bối cảnh đổi mới GD-ĐT và hội nhập quốc tế.

Liên chi đoàn, Hội SV nghiên cứu, thiết kế và triển khai nhiều hoạt động phong trào gắn với quy trình rèn luyện KN nghề nghiệp cho SV song song với chương trình đào tạo chính khóa.

iii) Cải tiến, đổi mới nội dung chương trình và phương pháp dạy - học các học phần nghiệp vụ theo tiếp cận CĐR

Các học phần nghiệp vụ cần được xây dựng để đạt chuẩn NL đầu ra cho SV theo hướng chú trọng vào *kết quả* và *đầu ra* của quá trình đào tạo, điều đó có nghĩa là: từng người học có thể làm được cái gì trong một tình huống lao động nhất định theo tiêu chuẩn đề ra. Vì vậy, trong khi xây dựng chương trình, khoa đào tạo, bộ môn chuyên ngành cải tiến, đổi mới nội dung chương trình và phương pháp dạy - học các học phần nghiệp vụ theo hướng tiếp cận CĐR dựa trên NLTH và xem đây là biện pháp cơ bản, có ảnh hưởng lớn tới hiệu quả tổ chức hoạt động TH-TT của SV



theo quy trình mới phù hợp với sự phát triển KN nghề nghiệp của SV ngành QLGD trong từng giai đoạn học tập ở trường ĐH.

GV phụ trách các học phần nghiệp vụ tích cực nghiên cứu, thiết kế nội dung chương trình, đổi mới phương pháp dạy học theo hướng lấy SV làm trung tâm, tạo ra các hoạt động kích thích, hỗ trợ quá trình học tập và rèn luyện KN nghề của SV.

iv) Đề xuất quy trình TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR dựa trên NLTH của SV theo từng năm học

**\* Các yêu cầu của quy trình**

- *Tổ chức hoạt động TH-TT cho SV theo tiếp cận CDR là quá trình thường xuyên liên tục, gắn liền với chuẩn NL đầu ra: Cần tích hợp các nội dung thực hành bộ môn, rèn luyện nghiệp vụ quản lý và TTTN trong các kì học vào một quá trình; xây dựng cơ chế tổ chức, đánh giá các hoạt động sao cho quá trình trở thành thường xuyên, liên tục và có kết quả cụ thể cho từng giai đoạn.*

- *SV là chủ thể của quá trình TH-TT dựa trên ý thức nghề nghiệp, sự tự vận động, yếu tố bẩm sinh cùng sự trải nghiệm của mỗi cá nhân. Hoạt động TH-TT là của mỗi SV, vì vậy phải do chính họ quản lý và thực hiện. Quy trình TH-TT theo tiếp cận CDR tốt phải đảm bảo dựa trên cơ sở phát huy tốt nhất khả năng của mỗi cá nhân trong môi trường rèn luyện.*

- *Quá trình TH-TT của SV theo tiếp cận CDR gắn liền với sự phát triển KN nghề nghiệp phải được thực hiện trong môi trường đáp ứng gắn liền với CSTH-TT, là sự kết hợp hài hòa giữa các yếu tố: cá nhân SV và nhóm SV cùng rèn luyện; môi trường giả định và môi trường thực tế; thực hành thường xuyên và thực hành không thường xuyên; rèn luyện KN nghề tại CSĐT và CSTH.*

**\* Đề xuất quy trình**

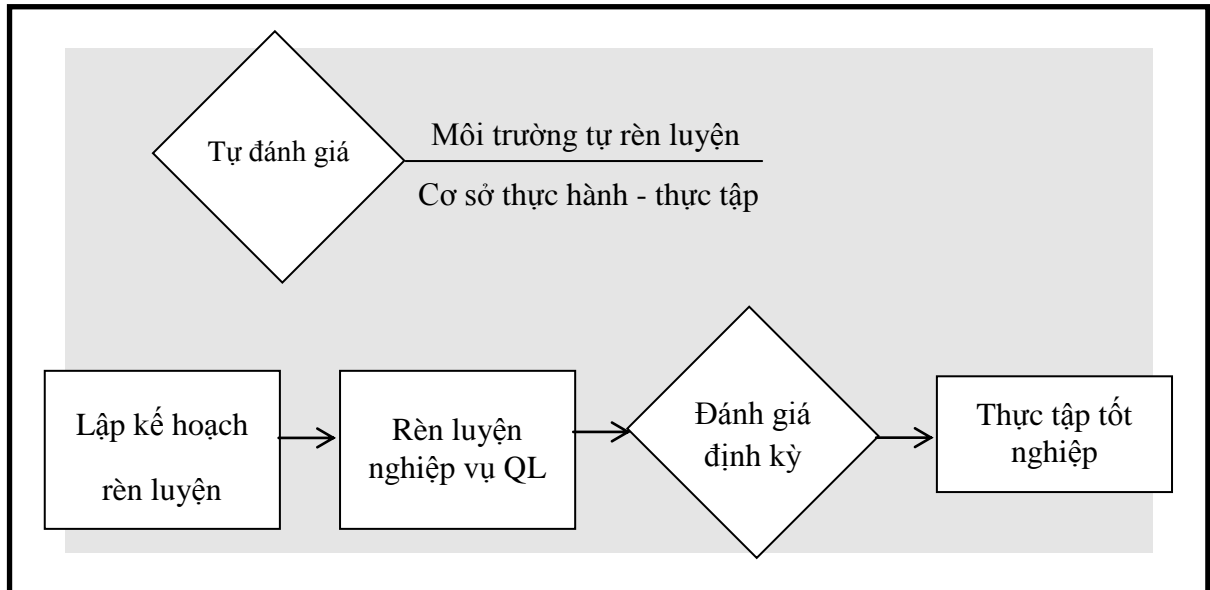
Theo các đặc trưng nêu trên, chúng tôi đề xuất quy trình TH-TT cho SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR dựa trên bản chất tiếp cận NL được biểu diễn trong sơ đồ 3.3. Trước khi thực hiện theo sơ đồ, SV phải đăng kí nhóm TH-TT (như đăng kí lớp môn học), mỗi nhóm được đặc trưng bởi số lượng SV, GV, CBHD, CSTH. Quy trình TH-TT sẽ được thực hiện qua 4 bước:

**Bước 1: Lập kế hoạch rèn luyện nghiệp vụ thường xuyên**

SV cùng nhóm tự đánh giá KN và NL nghề nghiệp làm cơ sở để xây dựng kế hoạch rèn luyện thường xuyên của mỗi SV. Ngành đào tạo phải xây dựng được bộ chuẩn KN nghề theo NLTH cụ thể đến mức SV có thể tự đo được khả năng của mình để tự giải quyết các vấn đề rèn luyện KN nghề tiếp theo.

**Bước 2:** Thực hiện kế hoạch rèn luyện nghiệp vụ thường xuyên

Quá trình này được đặt trong môi trường đáp ứng nhu cầu người học, trong đó vai trò của CSTH cần được chú trọng, không chỉ là cơ sở rèn luyện nghiệp vụ cho SV mà còn tham gia quản lí, tổ chức hoạt động, tham gia vào quá trình đào tạo. Trong bước này, căn cứ vào CĐR gắn với NLTH, SV cùng nhóm rèn luyện của mình thường xuyên tự đánh giá để điều chỉnh kế hoạch thực hiện.



Sơ đồ 3.3. Quy trình TH-TT theo tiếp cận CDR

**Bước 3:** Đánh giá kết quả rèn luyện nghiệp vụ thường xuyên

Đánh giá kết quả TH-TT của SV bao gồm kế hoạch đăng kí đánh giá và đánh giá của Hội đồng đánh giá (cấp khoa hoặc cấp trường). Ngành đào tạo cũng phải đưa ra phương thức KTĐG cho mỗi KN, nghiệp vụ. Việc đánh giá nhiều lần, làm nhiều đợt trong mỗi khóa đào tạo cho mỗi KN công cụ gắn với vị trí việc làm, với cách thức hợp lí là điểm mới trong quy trình TH-TT theo NL đầu ra.

**Bước 4:** Thực tập tốt nghiệp

Chỉ có các SV đã qua được các đợt kiểm tra, đánh giá của Hội đồng đánh giá mới được thực hiện bước này. SV đăng kí TTTN và có thể đăng kí theo các phương thức tổ chức của nhà trường trong đó ưu tiên chọn CSTH đã rèn luyện nghiệp vụ quản lí để thực tập nhằm đảm bảo tính liên tục trong quá trình đào tạo và tiếp xúc nghề nghiệp.

**\* Điều kiện thực hiện quy trình**

- Các cấp quản lí cần xây dựng quy chế chung quy định nội dung, phương thức TH-TT và những vấn đề khác có liên quan đến vai trò, trách nhiệm và quyền lợi của mỗi bên; đặc biệt quan tâm tới việc bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ GV, CBHD; trang bị đầy đủ các phương tiện thiết bị phục vụ cho hoạt động dạy và học thực hành.

- Điều chỉnh các môn học nghiệp vụ có liên quan, tập trung vào việc chuẩn bị cho SV tự rèn luyện các KN và nghiệp vụ QL dưới dạng quy trình nhằm giúp SV có thể tự rèn luyện nghiệp vụ QL thường xuyên;

- Xây dựng được bộ chuẩn nghề nghiệp theo CDR phù hợp với quy trình TH-TT mới;

- Hình thành đội ngũ cố vấn hoạt động rèn luyện KN nghề có NL, có uy tín nhằm hỗ trợ quá trình tự rèn luyện của SV. Đội ngũ cố vấn cần thiết phải có các thành viên của CSTH thành gia;

- Xây dựng được *Sổ tay rèn nghề* để có thể cá nhân hóa quá trình đào tạo; cụ thể hóa quy trình TH-TT trong giai đoạn rèn luyện nghiệp vụ quản lí thường xuyên và TTTN; theo dõi và ghi nhận kết quả rèn luyện của SV và tôn vinh các SV, GV, CBHD có đóng góp trong hoạt động.

v) *Thiết lập mối quan hệ giữa CSĐT trình độ đại học ngành QLGD với các CSTH-TT*

Tổ chức, chỉ đạo hoạt động TH-TT theo quy trình mới chỉ có thể mang lại hiệu quả khi được thực hiện gắn với CSTH-TT, gắn với nhu cầu của đơn vị sử dụng nguồn lao động. Để xây dựng mối quan hệ mang tính lâu dài, bền vững đáp ứng nhu cầu rèn luyện KN nghề cho SV, CSĐT cần thực hiện những hoạt động sau đây:

- *Thiết lập mạng lưới CSTH-TT vệ tinh có chất lượng và phong phú về lĩnh vực hoạt động; xây dựng quy chế phối hợp*, khắc phục hiện trạng manh mún, phân tán của mạng lưới CSTH-TT của SV ngành QLGD hiện nay [52], [68].

- *Tổ chức thực hiện hoạt động phối hợp giữa CSĐT với CSTH vệ tinh theo quy trình chặt chẽ, thống nhất*

Để nâng cao hiệu quả liên kết, phối hợp tạo ra sự nhất quán, đồng bộ trong suốt quá trình chúng tôi đề xuất quy trình triển khai thực hiện hoạt động phối hợp theo 6 bước sau:

**Bước 1. Xác định nguyên tắc phối hợp:** Các bên tham gia cần phải xác định phối hợp trong đào tạo nguồn nhân lực QLGD là nhiệm vụ ưu tiên, đáp ứng yêu cầu phát triển, hội nhập trên tinh thần đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT nước nhà; Tuân thủ theo nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, cùng có lợi, phù hợp với với các

quy định của pháp luật, tạo điều kiện thuận lợi và phát huy thế mạnh mỗi bên trong việc tham gia rèn luyện KN nghề cho SV;

**Bước 2. Xây dựng kế hoạch phối hợp:** Liên kết, phối hợp xác định nhu cầu đào tạo nhân lực QLGD; Lập kế hoạch phối hợp đào tạo, bồi dưỡng; Xây dựng kế hoạch phối hợp triển khai đào tạo nguồn nhân lực QLGD đáp ứng nhu cầu tuyển dụng trong bối cảnh mới; Xây dựng kế hoạch phối hợp đánh giá kết quả đào tạo cử nhân QLGD trình độ ĐH thông qua các hoạt động rèn luyện KN nghề cơ sở;

**Bước 3. Thống nhất các nội dung phối hợp** (tùy từng giai đoạn phát triển, phụ thuộc vào quy mô đào tạo của các cơ sở và nhu cầu của CSTH, nhà tuyển dụng để xác định các nội dung phù hợp): Phối hợp trong dự báo nhu cầu nguồn nhân lực; theo yêu cầu của CSTH, đơn vị tuyển dụng lao động; xây dựng chương trình; tổ chức đào tạo, rèn luyện KN nghề cho SV; đánh giá kết quả; tuyển dụng cán bộ...;

**Bước 4. Quy định trách nhiệm, nhiệm vụ và quyền lợi giữa các bên trong hoạt động phối hợp đào tạo:** - Đối với CSĐT, cần liên hệ với các CSTH để tiếp nhận phản hồi về chất lượng sản phẩm cũng như mong muốn của các nhà sử dụng đối với nguồn nhân lực này - sản phẩm đào tạo của nhà trường; Xây dựng chương trình đào tạo trình độ ĐH ngành QLGD phù hợp với nhu cầu xã hội, đáp ứng yêu cầu của đơn vị sử dụng; Bố trí đội ngũ giảng viên QLGD tiếp cận, nắm bắt tình hình hoạt động thực tế của CSTH, đơn vị sử dụng đặc biệt là GVHD; Tổ chức các hoạt động tập thể cho SV tiếp xúc, giao lưu, đối thoại với đơn vị nhằm chuẩn bị tốt cho công việc sau này; Giới thiệu các SV tốt nghiệp có tiêu chí phù hợp với nhà tuyển dụng; Mời các đơn vị sử dụng nhân lực tham gia vào các chương trình đào tạo và cung cấp các KN cần thiết cho SV ngành QLGD; Phối hợp thực hiện hoạt động NCKH có tính thực tiễn; - Đối với CSTH, đơn vị sử dụng nguồn nhân lực QLGD cần cung cấp thông tin, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực, nhu cầu đào tạo, chỉ tiêu, tiêu chí tuyển dụng, dự báo nhu cầu cụ thể hàng năm cho CSĐT; Tham gia góp ý về chương trình đào tạo; Tạo điều kiện thuận lợi cho SV đến tham quan, tìm hiểu thực tế, kiến tập, thực tập; Đặt hàng cho các CSĐT theo từng yêu cầu về kiến thức, KN cụ thể; Ưu tiên xét tuyển SV của các cơ sở có phối hợp, liên kết trong đào tạo;

**Bước 5. Tổ chức thực hiện:** Các bên tham gia cam kết thực hiện có hiệu quả các nội dung liên kết trong đào tạo cử nhân QLGD; Thành lập ban điều hành hoạt động phối hợp; Duy trì sự phối hợp thường xuyên, định kỳ giữa các bên tham gia trong quá trình phối hợp đào tạo, rèn luyện KN nghề cho SV;

**Bước 6. Đánh giá kết quả thực hiện phối hợp:** Đây là khâu quan trọng trong quá trình phối hợp đào tạo trình độ ĐH ngành QLGD nhằm phân tích sự phù hợp, hiệu lực, hiệu quả, tính bền vững của hoạt động. Đánh giá phục vụ cho việc thực hiện mục tiêu, nội dung và phương pháp thực hiện kế hoạch phối hợp, cung cấp thông tin làm tiền đề cho chu trình phối hợp mới. Khi tổ chức đánh giá cần tôn trọng nguyên tắc khách quan và công bằng để đảm bảo kết quả đánh giá chính xác, có ý nghĩa thúc đẩy tiến độ và hiệu quả của quá trình phối hợp đào tạo trình độ ĐH ngành QLGD đáp ứng yêu cầu của nhà sử dụng.

- *Đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ thực hiện quy chế phối hợp*

Để các hoạt động phối hợp có hiệu quả cao, việc ĐT, BD cán bộ để chuẩn bị những kiến thức và KN cho hoạt động này là rất cần thiết. Các kiến thức, KN cần được trang bị gồm: KN xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện kế hoạch, KTĐG kết quả hoạt động, KN đàm phán, KN xử lý văn bản, KN ứng dụng CNTT truyền thông vào các hoạt động...

- *Liên kết thực hiện các đề tài, dự án NCKH các cấp gắn liền với thực tiễn QLGD cơ sở*

Bằng việc liên kết với các CSTH, đơn vị sử dụng lao động trong việc thực hiện các đề tài NCKH gắn với thực tiễn QLGD, kết quả nghiên cứu có tính ứng dụng cao và sẽ được truyền thụ ngay cho SV đang học tập nghiên cứu, rèn luyện KN nghề tại cơ sở, nâng cao chất lượng đào tạo, chuyên giao công nghệ, kích thích GV tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ, tạo điều kiện cho SV cơ hội tiếp cận, làm quen với hoạt động NCKH.

- *Xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá hiệu quả phối hợp đào tạo giữa CSĐT và CSTH-TT*

Bộ tiêu chuẩn đánh giá hiệu quả phối hợp rèn luyện KN nghề cho SV bao gồm những tiêu chí và chỉ số bám sát, cụ thể hóa mục đích, nội dung trong phối hợp đào tạo đồng thời đảm bảo yêu cầu phù hợp thực tế, khoa học và khách quan. Bộ tiêu chuẩn được chúng tôi đề xuất gồm 03 tiêu chuẩn với 10 tiêu chí (TC) như sau:

***Tiêu chuẩn 1. Quá trình thực hiện phối hợp đào tạo***

TC1. Xác định nguyên tắc, mục tiêu, nội dung phối hợp và các KN nghề chủ yếu cần rèn luyện cho SV

TC2. Kế hoạch thực hiện chương trình phối hợp đào tạo giữa CSĐT và CSTH-TT

TC3. Tổ chức thực hiện quá trình phối hợp đào tạo tại CSTH-TT

TC4. Đánh giá quá trình người học.

***Tiêu chuẩn 2. Huy động nguồn lực cho hoạt động TH-TT***

TC5. Tăng cường đội ngũ giảng dạy, hướng dẫn TH-TT

TC6. Các điều kiện CSVC của CSTH-TT được huy động cho hoạt động rèn luyện KN nghề.

***Tiêu chuẩn 3. Hiệu quả phối hợp đào tạo***

TC7. Kiểm tra, đánh giá hoạt động phối hợp

TC8. Đối với sinh viên

TC9. Đối với CSTH-TT, đơn vị sử dụng lao động

TC10. Đối với các CSĐT trình độ đại học ngành QLGD.

*vi) Tổ chức thực hiện đồng bộ một số biện pháp khác tạo thuận lợi cho quản lí hoạt động thực hành - thực tập theo quy trình mới*

- Khoa đào tạo, bộ môn chuyên ngành phối hợp với tổ chức Đoàn, Hội SV, CSTH-TT xây dựng và phát triển mô hình **“Câu lạc bộ hỗ trợ sinh viên thực hành - thực tập”**; Tổ chức hiệu quả các hội thi gắn với chủ đề “Sinh viên ngành QLGD với việc rèn luyện kĩ năng nghề nghiệp” (theo định kì năm học, theo chủ điểm).

- Phòng nghiên cứu khoa học, phòng đào tạo phối hợp với khoa, bộ môn tăng cường hoạt động nghiên cứu khoa học cho SV thông qua các hội thảo chuyên đề, hội nghị SV NCKH...

- Bộ môn chuyên ngành đưa hoạt động tư vấn, hỗ trợ SV TH-TT thành một nội dung định kì trong sinh hoạt học thuật.

***3.2.3.4. Điều kiện thực hiện giải pháp***

Để giải pháp này đạt kết quả tốt, Hiệu trưởng các trường/khoa đào tạo, bộ môn chuyên ngành, GV cần quyết tâm thực hiện quy trình mới; bộ môn chuyên ngành, khoa đào tạo làm tốt công tác tham mưu, tuyên truyền về hiệu quả của quy trình, lôi cuốn sự tham gia của các thành viên, đặc biệt là sự chủ động tham gia trực tiếp của SV, GV và CBHD; chú trọng việc bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ GV, CBHD TH-TT, nhận thức đúng, hiểu sâu về quy trình, tích cực đổi mới phương pháp dạy học, hướng dẫn SV rèn luyện KN nghề; xây dựng các nguồn lực đáp ứng tốt cho yêu cầu triển khai quy trình mới.

***3.2.4. Xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá kết quả thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục***

***3.2.4.1. Mục tiêu của giải pháp***

Mục tiêu của giải pháp là nhằm xây dựng bộ công cụ đánh giá toàn diện kết quả TH-TT của SV ngành QLGD theo NL đầu ra góp phần đổi mới phương pháp

KTĐG hoạt động TH-TT, phù hợp với yêu cầu rèn luyện KN nghề cho SV trong bối cảnh hiện nay.

#### *3.2.4.2. Ý nghĩa của giải pháp*

*- Thứ nhất: Giúp mỗi SV tự chủ động xây dựng kế hoạch rèn luyện KN nghề, tự học, tự bồi dưỡng NL chuyên môn, nghiệp vụ (theo bộ tiêu chuẩn xác định)*

Bộ tiêu chuẩn gồm các tiêu chí xác định những thành tựu đạt được (các chuẩn mực về NL đầu ra: kiến thức, KN, thái độ) trong hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD khi đối chiếu với các mục tiêu trong kế hoạch và CĐR mong muốn; từ đó, định hướng cho SV trong việc rèn luyện KN nghề thường xuyên để đạt được các tiêu chí đề ra, đồng thời cung cấp cho các CTQL hệ thống thông tin phản hồi đảm bảo cho những quyết định liên quan đến quy trình rèn luyện KN nghề nghiệp của SV.

*- Thứ hai: Khắc phục được các hạn chế trong công tác KTĐG hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD hiện nay*

Công tác KTĐG hoạt động TH-TT hiện có nhiều bất cập so với lí luận về tiếp cận CĐR. Đổi mới phương pháp KTĐG kết quả TH-TT gắn liền với các tiêu chuẩn/tiêu chí/chỉ báo cụ thể là căn cứ khoa học giúp GV đánh giá, phân loại SV theo từng hình thức, giai đoạn phát triển NL nghề nghiệp, từng bước thay thế cho cách đánh giá kết quả TH-TT của SV theo cảm tính, hình thức, hạn chế động lực rèn luyện KN nghề của SV như hiện nay; là kênh phản hồi thông tin có độ tin cậy cao đối với các nhà QL trong việc hoạch định các nội dung liên quan (phân công, bố trí, sử dụng GV, CBHD, nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo; xếp loại SV, GV đảm bảo tính công khai, công bằng, dân chủ...) và khả năng phát triển ngành học trong thời gian tới.

*- Thứ ba: Tạo ra sự chuyển biến về đổi mới hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD, “chuẩn hóa” được phương pháp KTĐG trong TH-TT, phù hợp với xu thế đào tạo nghề hiện nay*

KTĐG có mối liên hệ mật thiết với các thành tố của quá trình dạy học, là đòn bẩy thúc đẩy các thành tố của quá trình dạy học trong một chu kì khép kín. Vì vậy, đổi mới phương pháp KTĐG theo CĐR sẽ kéo theo sự thay đổi của nội dung chương trình đào tạo trình độ ĐH ngành QLGD và xác định các quy trình rèn luyện KN nghề tương ứng [92], [100], [105].

### 3.2.4.3. Nội dung và cách thức thực hiện giải pháp

i) Tạo sự chuyên biến trong nhận thức của đội ngũ CBQL, GV, CBHD về ý nghĩa của việc xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá kết quả TH-TT gắn với CĐR trong quá trình hướng dẫn SV rèn luyện KN nghề

Trong các CSĐT và CSTH hiện nay vẫn còn tồn tại những nhận thức chưa đầy đủ về hoạt động KTĐG kết quả TH-TT của SV, một số thành viên chỉ xem đây là khâu mang tính thủ tục. Để hoạt động KTĐG không mất đi ý nghĩa đích thực của nó: là kênh thông tin quan trọng để nhà QL tham khảo, ra quyết định QL phù hợp và là cơ hội để SV nhận thức, hoàn thiện phẩm chất và NL nghề nghiệp; các CSTH cần đánh giá kết quả TH-TT của SV với tư cách và thái độ của đơn vị đang sử dụng sản phẩm đào tạo của các trường ĐH, thái độ và yêu cầu của nhà tuyển dụng lao động để có kết quả đánh giá thực chất và khách quan.

ii) Đa dạng hóa các phương pháp, hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả TH-TT của SV theo CĐR

- Khoa đào tạo, bộ môn chuyên ngành, GV, CBHD thực hiện kiểm tra, đánh giá kết quả hoạt động TH-TT của SV theo CĐR: 1) Đa dạng hóa các phương pháp, hình thức KTĐG tương ứng; 2) Xây dựng: các tiêu chuẩn thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ; đo đạc việc thực hiện số đo đầu ra (kiến thức, KN và thái độ), số đo hiệu quả, số đo kết quả, số đo năng suất, cuối cùng kết hợp bốn số đo này làm cơ sở để đánh giá; 3) Khi xây dựng kế hoạch KTĐG phải bám sát đặc trưng môn học thực hành và đối tượng được đánh giá, đảm bảo đúng nhu cầu của SV và mục tiêu của tổ chức.

- Ban Giám hiệu nhà trường chỉ đạo các phòng ban liên quan, khoa đào tạo/bộ môn chuyên ngành phối hợp với CSTH-TT tiến hành kiểm tra, đánh giá kết quả hoạt động TH-TT của SV trên cả ba hình thức: *Kiểm tra tức thời* là nội dung kiểm tra không mang tính chính thức để kiểm tra hàng ngày xem SV tiến bộ tới đâu trong quá trình rèn luyện KN nghề so với CĐR. Tiến hành kiểm tra tức thời yêu cầu đội ngũ CBQL các cấp phải phối hợp với các phòng ban chức năng, khoa đào tạo, bộ môn chuyên ngành và các GVHD để kịp thời uốn nắn điều chỉnh những lệch lạc. *Kiểm tra ngắn hạn* là phương pháp kiểm tra chất lượng so với mục tiêu nhằm ngăn ngừa mọi thất bại trong quản lý kết quả TH-TT theo CĐR. Thực hiện kiểm tra ngắn hạn đòi hỏi phải có kế hoạch cụ thể, với những phương pháp kiểm tra đặc biệt để đảm bảo rằng NL nghề nghiệp của SV đang phát triển đúng hướng và phát huy tốt nhất khả năng ứng dụng vào hoạt động thực tiễn. Phương pháp này sử dụng các dữ liệu thống kê và căn cứ vào quá trình TH-TT theo CĐR của SV để kiểm tra, đánh



giá. *Kiểm tra dài hạn* là công tác mang tính định hướng cho nhà trường trong đào tạo trình độ ĐH ngành QLGD, do vậy, khi tiến hành phải tìm hiểu trên phạm vi rộng; trên cả thái độ và quan điểm của người học cũng như hoạt động đào tạo của nhà trường phải đảm bảo khả năng ứng dụng phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh đặc thù của ngành [83] [87], [93].

- GV, CBHD TH-TT cần sử dụng kết hợp các phương pháp đánh giá truyền thống và đánh giá thực kết quả TH-TT của SV. *Các phương pháp đánh giá truyền thống* thường đánh giá kết quả TH-TT của SV thông qua các sản phẩm viết (hồ sơ TH-TT) dựa trên nội dung chương trình TH-TT (đánh giá tổng kết). Với cách đánh giá truyền thống, nội dung kiểm tra, đánh giá bị hạn chế, khó đánh giá được đầy đủ mục tiêu đề ra và quá trình tiến bộ của SV trong quá trình rèn luyện KN nghề nghiệp. *Đánh giá thực* chỉ nhiều phương pháp đánh giá khác nhau nhằm mô tả hoạt động TH-TT, kết quả TH-TT, động cơ thúc đẩy và thái độ của SV về các hoạt động rèn luyện KN nghề trong chương trình đào tạo. Đánh giá thực trong TH-TT của SV ngành QLGD theo CDR (NL đầu ra) đòi hỏi người học phải thể hiện được những NL của mình trong quá trình rèn luyện như: NL ngôn ngữ, NL chuyên môn, NL chiến lược, các KN mềm... trong quá trình kiến tạo một sản phẩm dưới dạng viết, nói hoặc khi giải quyết các nhiệm vụ/yêu cầu TH-TT cụ thể. Đánh giá thực giúp GV, CBHD đo lường thành tích học tập, rèn luyện cả quá trình và cho phép SV bộc lộ quá trình học tập, tư duy và cách giải quyết vấn đề, những gì SV biết và không biết trong quá trình tiếp xúc thực tiễn nghề nghiệp. Sử dụng đánh giá thực sẽ cho những minh chứng thực chất và trực tiếp về kết quả TH-TT của SV. Áp dụng đánh giá thực theo NL đầu ra trong quản lý TH-TT sẽ định hướng cho việc thiết kế và tổ chức triển khai chương trình TH-TT theo CDR hiệu quả nhằm đạt được mục tiêu là đảm bảo cho SV có NL nghề nghiệp giải quyết tốt các tình huống chuyên môn trong thực tiễn hoạt động diễn ra tại môi trường làm việc; gắn kết kết quả học tập của SV trong nhà trường với tình huống sử dụng NL chuyên môn trong bối cảnh thực của nghề nghiệp, do đó đây là biện pháp hữu hiệu giúp đào tạo nhân lực gắn với yêu cầu của nhà tuyển dụng. Đánh giá thực thường gắn với *chuẩn thể hiện* (performance standards). Một số phương pháp đánh giá thực có thể áp dụng trong đánh giá TH-TT như: *Đánh giá thực hiện* (performance assessment), *đánh giá qua hồ sơ học tập* (Portfolios), *người học tự đánh giá* (student self-assessment), *đánh giá đồng đẳng* (peer assessment), *nhật kí* (journal), *họp giữa GV, CBHD với SV* (conference)...

[70], [83], [116]. Với các phương pháp này, đánh giá thực góp phần chính xác mức độ đạt CDR của SV trong quá trình đào tạo.

- Các phòng ban chức năng, khoa đào tạo, bộ môn chuyên ngành, GV tăng cường sử dụng công nghệ thông tin - truyền thông trong kiểm tra, đánh giá TH-TT. Có thể sử dụng công nghệ thông tin - truyền thông trong tất cả các khâu của quá trình kiểm tra, giám sát, đánh giá TH-TT: khâu chuẩn bị, tổ chức thu thập minh chứng, phân tích minh chứng, sử dụng và lưu trữ kết quả kiểm tra, đánh giá; xây dựng hồ sơ TH-TT điện tử của mỗi SV; triển khai hoạt động tự đánh giá thường xuyên hoặc đánh giá kết thúc quá trình TH-TT của SV theo mô hình tự đánh giá trên máy tính cá nhân (sử dụng ngân hàng câu hỏi kiểm tra, đánh giá)...

iii) Phân cấp quản lý hoạt động TH-TT theo hướng tự chủ, tự chịu trách nhiệm; Chuẩn hóa các cấu phần và công đoạn của quá trình kiểm tra, đánh giá

- Ban Giám hiệu nhà trường cần phân cấp quản lý, quy định rõ chức năng nhiệm vụ, phối kết hợp đồng bộ hoạt động của các đơn vị liên quan trong và ngoài nhà trường trong quy trình quản lý TH-TT của SV theo hướng tự chủ, tự chịu trách nhiệm và xem đây là biện pháp then chốt, đảm bảo cho quá trình quản lý vận hành thông suốt, đảm bảo thống nhất về mục tiêu, quy tắc và chuẩn mực quản lý mang lại hiệu quả tốt nhất cho hoạt động TH-TT, rèn luyện KN nghề của SV ngành QLGD.

- Thống nhất và pháp chế hóa các cấu phần của hệ thống KTĐG toàn diện kết quả học tập của SV ở Việt Nam bao gồm các loại hình đánh giá: *Đánh giá đầu vào* (placement test), *đánh giá thường xuyên* (formative assessment), *đánh giá đối sánh* (benchmark assessment), *đánh giá kết thúc học kì, khóa học* (summative assessment).

Các phòng ban liên quan và khoa đào tạo chuẩn hóa ba công đoạn đánh giá kết quả hoạt động TH-TT của SV: 1) Chuẩn hóa quá trình thu thập thông tin đánh giá thông qua việc ban hành các quy định về yêu cầu, kỹ thuật đối với chuẩn đánh giá, hình thức đánh giá, các phương pháp, công cụ đánh giá và quá trình thu thập thông tin đánh giá; thực hiện thu thập thông tin theo đúng quy trình và đúng các quy định trong từng bước của quy trình; 2) Chuẩn hóa quá trình phân tích, xử lý thông tin đã thu thập thông qua việc ban hành quy định về xử lý thông tin định tính, định lượng, các dạng kết quả cần chú trọng, các phương pháp phân tích kết quả TH-TT; đảm bảo thực hiện các quy định về phân tích, xử lý thông tin đã quy định; 3) Chuẩn hóa quá trình sử dụng kết quả đánh giá thông qua việc ban hành các quy định về sử dụng kết quả đánh giá đã có để xác nhận trình độ NL nghề nghiệp của SV và đưa ra

những quyết định điều chỉnh đối với hoạt động dạy học, chương trình đào tạo, kế hoạch TH-TT, chính sách của nhà trường đối với hoạt động rèn luyện KN nghề của SV ngành QLGD.

iv) Sử dụng linh hoạt, hiệu quả các nguồn kiểm tra, đánh giá

- Các phòng ban chức năng, khoa đào tạo, bộ môn chuyên ngành kết hợp kiểm tra từ bên ngoài (cấp trên có trách nhiệm phụ trách tổ chức hoạt động) và kiểm tra của tổ chức (những quy tắc, chuẩn mực, cơ chế chính thức trong tổ chức, hoạt động); Kiểm tra theo bộ phận, đơn vị liên kết (theo nhóm, liên quan tới các chuẩn mực và giá trị mà các thành viên cùng chia sẻ, duy trì thông qua hoạt động khen thưởng và kỉ luật); Tự kiểm tra cá nhân (là cơ chế kiểm tra tự giác và không tự giác bên trong mỗi thành viên) [116].

- Khoa đào tạo, bộ môn chuyên ngành, GV chuyển trọng tâm từ đánh giá sang tự đánh giá: Kết hợp đánh giá của GV, CBHD và tự đánh giá của SV. Do đặc điểm của các học phần TH-TT là tạo cơ hội cho SV tiếp xúc nhiều với thực tiễn hoạt động nghề nghiệp nên mỗi SV có nhiều thời gian để tự học, tự rèn luyện. Nếu kết hợp tốt một số hình thức đánh giá của GV, CBHD với hoạt động tự đánh giá của SV (đánh giá mềm, không chấm điểm) sẽ giúp họ tích cực chủ động hơn trong quá trình học tập, rèn luyện KN nghề [79]. Cụ thể: SV tự đánh giá tại CSTH thông qua sự hướng dẫn của GV, CBHD; SV tự đánh giá kết quả TH-TT cá nhân thông qua sự hỗ trợ của ngân hàng câu hỏi đánh giá và trợ giúp của máy tính, phần mềm kiểm tra; SV tự đánh giá thông qua hồ sơ học tập, qua bảng tự đánh giá, phiếu đánh giá. Việc xây dựng các câu hỏi đánh giá, nhiệm vụ đánh giá, tiêu chí và hướng dẫn đánh giá cụ thể ở mỗi nội dung TH-TT, KN nghề nghiệp là khâu quan trọng đối với GVHD.

v) Xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá kết quả TH-TT của SV theo chuẩn NL đầu ra

- KTĐG phải dựa trên các tiêu chuẩn, tiêu chí rõ ràng cụ thể của từng KN, công việc có thể quan sát được theo NL đầu ra. Chúng phải được xây dựng trên kết quả đạt được CĐR; Các phiếu đánh giá kết quả TH-TT phải được thiết kế trình bày đơn giản, khoa học, đánh giá được mức độ hoàn thành, mức độ NL của mỗi SV sau quá trình TH-TT.

- Các tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá phải được khoa đào tạo, bộ môn chuyên ngành, GV công bố trước khi thực hiện để người học hiểu và định hướng được mục tiêu hoạt động TH-TT cùng sự mong đợi của nhà trường đối với mình; Thực hiện thay đổi từ đánh giá kết quả cuối cùng của SV thành đánh giá quá trình học tập, TH-

TT của người học, đánh giá dựa trên sự tiến bộ của SV trong cả quá trình rèn luyện KN nghề [90], [94], [108].

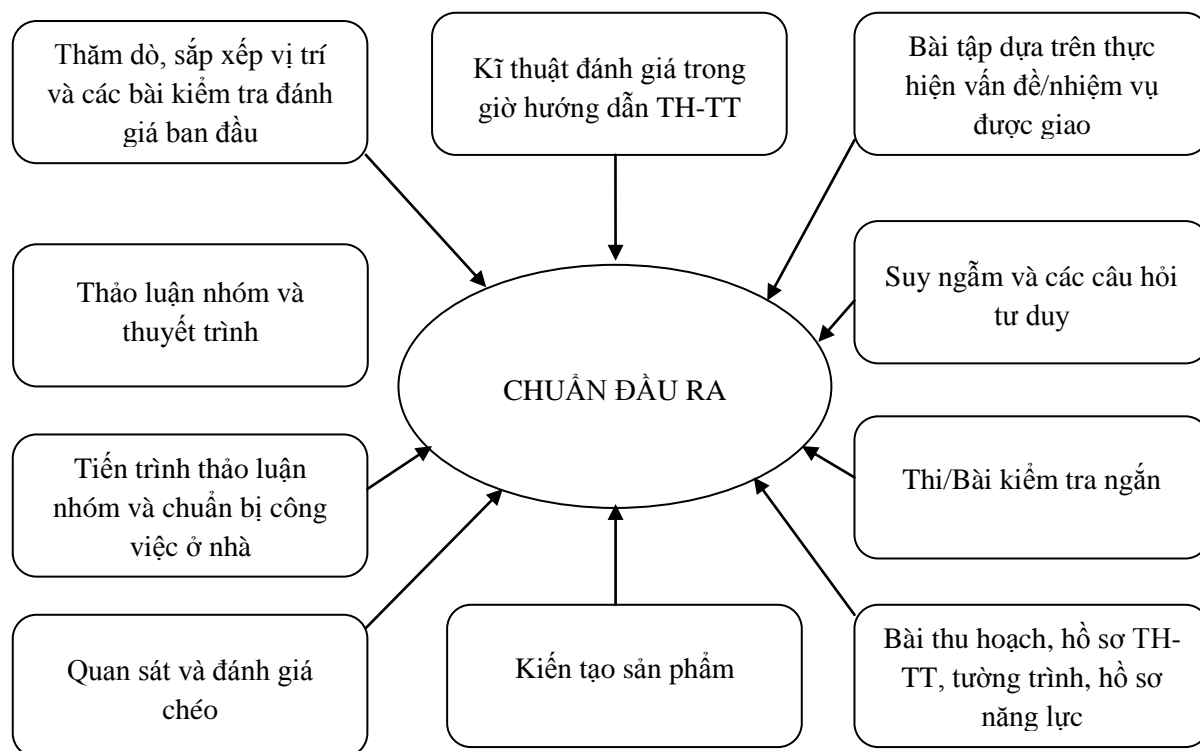
- Những nhiệm vụ trong hoạt động đánh giá bao gồm: Xác định CDR theo những động từ chủ động; Xác định các nguồn bằng chứng; Xác lập các tiêu chí để đánh giá bằng chứng; Thiết kế đáp án, hướng dẫn chấm điểm và thang đánh giá; Đặt ra các tiêu chuẩn (chất lượng và cấp độ, để minh họa bằng các bằng chứng) dùng để đánh giá bằng chứng học tập (kết quả TH-TT). Cụ thể:

+) Xác định CDR của hoạt động TH-TT và mục tiêu đánh giá hoạt động học tập của SV theo những động từ chủ động

Để xây dựng các tiêu chí đánh giá, cần căn cứ vào 6 mức độ nhận thức của B.J. Bloom [90; tr.12], [113] trong khi xây dựng CDR và mục tiêu đánh giá (được rút gọn lại thành 3 bậc theo xu thế đánh giá NL hiện nay: **Bậc 1. Tái nhận, tái hiện** - tương đương với *nhớ*; **Bậc 2. Tái tạo** - tương đương với *hiểu, áp dụng*; **Bậc 3. Lập luận sáng tạo** - tương đương với *phân tích, tổng hợp, đánh giá, vận dụng, sáng tạo*).

+) Các nguồn bằng chứng

Có nhiều bằng chứng xác định thành quả TH-TT của SV. Các nguồn bằng chứng để đánh giá kết quả TH-TT theo CDR được thể hiện:



Hình 3.1. Các nguồn bằng chứng để đánh giá kết quả TH-TT theo CDR

+) Tiêu chuẩn/tiêu chí để đánh giá bằng chứng

- Các tiêu chuẩn/tiêu chí này cần được xác định trước khi bắt đầu tiến hành việc đánh giá, nó xác định những gì SV cần làm để đạt được CDR. Nghĩa là cần mô tả những ứng xử mà người học thể hiện NL để minh họa cho những thành quả TH-TT. Các tiêu chuẩn/tiêu chí được sử dụng để KTĐG các mặt như: kiến thức, KN, thái độ của SV.

- Xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá kết quả TH-TT của SV theo CDR:

Căn cứ vào nội dung TH-TT, CDR ngành học, đặc điểm của yếu tố TH-TT nghề nghiệp, chúng tôi đề xuất các tiêu chuẩn và hệ thống các tiêu chí KTĐG cho từng nội dung TH-TT. Các tiêu chuẩn/tiêu chí được trình bày trong bảng 3.1 và bảng 3.2.

*Bảng 3.1. Tiêu chuẩn KTĐG kết quả TH-TT của SV theo tiếp cận CDR  
(Dùng cho GV và CBHD)*

Tiêu chuẩn	Mã số tiêu chí	Tiêu chí kiểm tra, đánh giá	Mức độ đánh giá			
			4	3	2	1
(1) Tìm hiểu đối tượng, môi trường giáo dục (06 TC)	TC1	Khái quát đặc điểm CSTH				
	TC2	Quy trình triển khai các hoạt động GD, hoạt động QL của CSTH				
	TC3	Chủ trương công tác của ngành, địa phương, CSTH trong các giai đoạn phát triển				
	TC4	Chức năng, nhiệm vụ, quy trình hoạt động của các lực lượng GD trong nhà trường				
	TC5	Mô tả các nhóm công việc đặc trưng, hoạt động tác nghiệp của một vị trí chuyên viên, trợ lí tại CSTH				
	TC6	Sử dụng kiến thức lí thuyết đã được trang bị trong chương trình đào tạo để đánh giá về các hoạt động đã tìm hiểu				
	TC7	Xây dựng và thực hiện kế hoạch TH-TT (nhóm, cá nhân)				
	TC8	Căn cứ vào vị trí chuyên viên đã				

2) Thực hành nghiệp vụ quản lí (12 TC)		lựa chọn để thực hành nghiệp vụ: tập làm (kiến tập) và tham gia làm (thực tập) theo sự bố trí của CSTH				
	TC9	Phương pháp làm việc				
	TC10	Khả năng thực hành				
	TC11	Khả năng làm việc cá nhân/nhóm				
	TC12	Mức độ hoàn thành công việc được phân công				
	TC13	Trình độ ngoại ngữ, khả năng ứng dụng CNTT				
	TC14	Vận dụng các phương pháp NCKH GD vào thực hiện các nhiệm vụ được giao				
	TC15	Làm quen với một đề tài nghiên cứu quy mô nhỏ; lựa chọn các phương pháp nghiên cứu thích hợp thực hiện đề tài (gắn với hoạt động TH-TT)				
	TC16	Khả năng xử lí số liệu thu thập làm sáng rõ bản chất vấn đề nghiên cứu				
	TC17	KN tra cứu tài liệu, tư duy độc lập, biết bảo vệ lập trường khoa học của mình				
TC18	Hoàn thành báo cáo kết quả TH-TT với tính chất là một công trình NCKH phù hợp với NL bản thân					
(3) Tham gia các hoạt động giáo dục khác (01 TC)	TC19	Tham gia tích cực các hoạt động GD khác được CSTH tổ chức trong phạm vi cho phép của thực tập sinh				
(4) Rèn luyện, bồi dưỡng năng lực phát triển nghề nghiệp (03 TC)	TC20	KN tự học, tự nghiên cứu trong các lĩnh vực chuyên môn nghiệp vụ				
	TC21	Khả năng linh hoạt, sáng tạo, thích ứng với yêu cầu và môi trường				

		nghề nghiệp;				
	TC22	Tác phong khoa học, chuyên nghiệp trong công việc; ý thức phấn đấu, phát triển nghề nghiệp.				
(5) Rèn luyện phẩm chất, đạo đức, lối sống (04 TC)	TC23	Ý thức kỉ luật, tinh thần trách nhiệm đối với công việc				
	TC24	KN giao tiếp, ứng xử trong môi trường làm việc				
	TC25	Ý thức phê bình, phản biện				
	TC26	Lối sống, tác phong phù hợp với môi trường sư phạm				

*Bảng 3.2. Tiêu chuẩn đánh giá tổng hợp NL thực hành nghề của SV theo CDR  
(Dùng cho cơ sở đào tạo và tự đánh giá của SV)*

Chủ đề năng lực	Mã số tiêu chí	Tiêu chí kiểm tra, đánh giá	Mức độ đánh giá			
			4	3	2	1
(1) Năng lực cốt lõi (10 TC)	TC1	Năng lực giao tiếp				
	TC2	Sử dụng ngoại ngữ trong môi trường quản lí				
	TC3	Làm việc nhóm				
	TC4	Năng lực khai thác, sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông				
	TC5	Quản lí thời gian và nguồn lực				
	TC6	Thích ứng với hoàn cảnh thực tế				
	TC7	Năng lực tự học				
	TC8	Phân tích và giải quyết vấn đề				
	TC9	Nghiên cứu và khám phá tri thức				
	TC10	Tư duy hệ thống/tư duy phê phán				
	TC11	Phân tích bối cảnh xã hội và dự báo				
	TC12	Phân tích bối cảnh tổ chức/ nhà trường				
	TC13	Phát hiện, phân tích, đánh giá các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn quản lý giáo dục				

(2) Năng lực nghề nghiệp (07 TC)	TC14	Xây dựng, đề xuất các giải pháp phù hợp và giải quyết các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn quản lý giáo dục				
	TC15	Vận dụng kiến thức, kỹ năng vào thực tiễn quản lý giáo dục				
	TC16	Sáng tạo, phát triển và dẫn dắt sự thay đổi trong nghề nghiệp				
	TC17	Xây dựng và quản lý môi trường giáo dục				
(3) Năng lực hành vi (10 TC)	TC18	Độc lập, tự tin trong môi trường nghề nghiệp				
	TC19	Khả năng tư duy hệ thống và giải quyết vấn đề				
	TC20	Khả năng tự đánh giá bản thân				
	TC21	Chủ động, sáng tạo, thích ứng với yêu cầu và môi trường nghề nghiệp				
	TC22	Làm việc hiệu quả trong tổ chức và các nền văn hóa khác nhau				
	TC23	Ứng xử linh hoạt trong các tình huống nghề nghiệp				
	TC24	Khả năng phát triển nghề nghiệp				
	TC25	Nắm vững các nguyên tắc và tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp				
	TC26	Nắm vững các văn bản pháp luật và quy định đối với ngành giáo dục				
	TC27	Vận dụng kinh nghiệm quốc tế về kinh tế, văn hóa và giáo dục vào thực tiễn quản lý giáo dục				

+) Thiết kế đáp án, hướng dẫn chấm điểm, thang đánh giá

- Các bằng chứng cần được đánh giá khách quan thông qua những chỉ dẫn cụ thể (chỉ báo). Đây là công việc cần thiết để thống nhất giữa GV và SV. Xây dựng



đáp án để làm cơ sở đánh giá kết quả TH-TT, SV cần được biết về cấu trúc và các tiêu chí đánh giá. Hướng dẫn đánh giá cần phải cung cấp những chỉ dẫn toàn diện để đánh giá các bằng chứng của SV thực hiện. Thang đánh giá cần phải được chi tiết và xác định theo các tiêu chí đánh giá. Các mức độ đánh giá có thể được phân thành 04 loại: *giỏi, khá, trung bình, yếu*; trong đó, *trung bình* là mức thấp nhất để đạt yêu cầu của CĐR.

- Ở mỗi tiêu chí KTĐG trong bảng 3.1 và 3.2 chúng tôi đề xuất xây dựng 04 chỉ báo tương ứng với các mô tả từ 1 đến 4 (tương ứng với các mức độ phân loại: *yếu, trung bình, khá, giỏi*), hình thành một thang đo. Người đánh giá sẽ lựa chọn mô tả đúng nhất về SV để đánh giá mức độ thực hiện tiêu chí tương ứng.

vi) Tổ chức chỉ đạo phối hợp thực hiện quy trình KTĐG kết quả TH-TT của SV ngành QLGD theo bộ tiêu chuẩn xác định

Xây dựng tiêu chuẩn đánh giá kết quả TH-TT của SV theo CĐR là việc làm cần thiết nhưng không khó. Khó khăn nằm ở khâu tổ chức thực hiện đổi mới hoạt động KTĐG theo bộ tiêu chuẩn được xây dựng. Vì vậy, Trường/Khoa phải tổ chức, chỉ đạo phối hợp các đơn vị, cá nhân liên quan (GV, CBHD, CSTH) thường xuyên cải tiến, đổi mới hoạt động của mình để đáp ứng yêu cầu đánh giá kết quả TH-TT của SV theo CĐR. Chúng tôi đề xuất quy trình tổ chức chỉ đạo thực hiện đánh giá kết quả TH-TT theo bộ tiêu chuẩn gồm các bước sau:

**Bước 1.** Xây dựng kế hoạch đánh giá (Công khai kế hoạch, mục đích, tiêu chuẩn đánh giá; SV đăng kí đánh giá theo từng giai đoạn rèn luyện KN nghề).

**Bước 2.** Tổ chức quá trình đánh giá, xếp loại (Sử dụng bộ tiêu chuẩn/tiêu chí, các hình thức đánh giá đa dạng, kết quả xếp loại phải dựa trên đánh giá quá trình).

**Bước 3.** Sử dụng kết quả đánh giá, phân loại SV với 2 mục đích: Đối với mỗi SV, kết quả đánh giá, phân loại theo bộ tiêu chuẩn giúp họ khắc phục những hạn chế về NL nghề nghiệp của bản thân để tự bồi dưỡng ngay trong các hoạt động rèn luyện tiếp theo; căn cứ trên kết quả đánh giá, GV, bộ môn/khoa/trường điều chỉnh, bổ sung các KN nghề cần thiết cho hoạt động nghề nghiệp của SV, bồi dưỡng khắc phục những hạn chế, yếu kém của SV trong quá trình TH-TT.

**Bước 4.** Quản lí hồ sơ đánh giá (Hồ sơ đánh giá kết quả TH-TT của SV cần được lưu giữ hệ thống, khoa học phục vụ cho việc đánh giá quá trình học tập của SV và quản lí chất lượng đào tạo của nhà trường).

#### *3.2.4.4. Điều kiện thực hiện giải pháp*

Để giải pháp này thực hiện đạt kết quả theo yêu cầu, Hiệu trưởng các CSĐT cần chỉ đạo các khoa/bộ môn chuyên ngành từng bước chuẩn hóa các yêu cầu về NLTH của SV trong CĐR, tiêu chuẩn/tiêu chí đánh giá NL thực hành nghề của ngành đào tạo theo yêu cầu vị trí việc làm; Các khoa đào tạo/bộ môn chuyên ngành đề xuất, tham mưu với phòng ban thiết kế được hệ thống kiểm tra hiệu quả, vận hành đồng bộ, đảm bảo tính công khai, minh bạch trong quá trình KTĐG; GV, CBHD đồng thuận, quyết tâm thực hiện đổi mới công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá hoạt động TH-TT của SV theo CĐR. CB, GV thực hiện KTĐG phải được tập huấn và nắm vững các phương pháp, hình thức KTĐG theo tiếp cận CĐR.

#### **3.2.5. Đảm bảo các điều kiện để nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động thực hành - thực tập**

##### *3.2.5.1. Mục tiêu của giải pháp*

Mục tiêu của giải pháp là nhằm xác định và đảm bảo các điều kiện nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR.

##### *3.2.5.2. Ý nghĩa của giải pháp*

- Thứ nhất: Là yếu tố thúc đẩy hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD đạt các CĐR liên quan

Đảm bảo các điều kiện về chương trình đào tạo, quy chế TH-TT, tài chính, CSVC, CSTH-TT, trang thiết bị, tài liệu hỗ trợ, hoạt động TH-TT là định hướng, động lực tạo thêm hứng thú, tính chủ động và tích cực của các thành viên tham gia đối với việc rèn luyện KN nghề cho SV theo CĐR xác định, giúp CSĐT nâng cao chất lượng dạy và học đáp ứng nhu cầu xã hội.

- Thứ hai: Đảm bảo cho việc tổ chức thực hiện hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR đúng kế hoạch

Các điều kiện về tài chính, CSVC, CSTH-TT, trang thiết bị, tài liệu hỗ trợ hoạt động TH-TT là yếu tố vật chất hỗ trợ xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch TH-TT theo CĐR hiệu quả; là tiền đề cho việc đổi mới, nâng cao chất lượng TH-TT của SV ngành QLGD theo quy trình tiếp cận CĐR.

##### *3.2.5.3. Nội dung và cách thức thực hiện giải pháp*

##### *i) Xây dựng chương trình đào tạo theo chuẩn đầu ra ngành học*

Chương trình đào tạo phải luôn có những điều chỉnh kịp thời đáp ứng yêu cầu CĐR ngành học trong từng giai đoạn, đặc biệt đối với các học phần TH-TT nghề nghiệp theo CĐR.

Hiệu trưởng cần chỉ đạo Khoa đào tạo, bộ môn chuyên ngành tập trung xây dựng CDR môn học theo từng môđun, trang bị cho SV kiến thức và KN hoàn chỉnh về từng mảng công việc; phương pháp tiếp cận hiện đại (xây dựng chương trình tiên tiến, từ nhu cầu tới danh mục nghề nghiệp và NL (kiến thức, KN và thái độ) nhằm đảm bảo khả năng làm việc của SV); phương pháp đánh giá linh hoạt theo đặc thù môn học, áp dụng nhiều tình huống thực tế vào giảng dạy; tăng cường quan tâm đến đào tạo nghiệp vụ quản lí (chỉnh lí khối kiến thức TH-TT, nghiệp vụ QL sát hợp với yêu cầu của CDR, cân đối giữa lí thuyết và thực hành) [34], [52]...

ii) Xây dựng, bổ sung, hoàn chỉnh và ban hành Quy chế/quy định hoạt động TT- TT theo tiếp cận chuẩn đầu ra

- Quy định về trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của GV trong việc tham gia hướng dẫn SV TH-TT định kì cùng với CSTH.

- Quy định về trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của các CSTH trong việc tiếp nhận và hướng dẫn SV TH-TT.

- Quy định về trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của CBQL, CBHD của CSTH trong việc hướng dẫn SV TH-TT định kì...

iii) Đảm bảo các điều kiện về tài chính, cơ sở vật chất, trang thiết bị kĩ thuật, tài liệu hỗ trợ hoạt động TH-TT theo tiếp cận chuẩn đầu ra

Các CSĐT cần ưu tiên các hoạt động tăng cường các nguồn lực về tài chính, CSVC hỗ trợ cho hoạt động rèn luyện KN nghề của SV; Xây dựng kế hoạch bổ sung và sử dụng có hiệu quả các trang thiết bị, phương tiện hỗ trợ TH-TT (phòng thực hành bộ môn, máy chiếu...); Phối hợp với trung tâm thư viện thường xuyên cập nhật giáo trình, tài liệu phù hợp với chuyên ngành...

iv) Xây dựng môi trường văn hóa sư phạm thân thiện gắn với điều kiện của CSTH-TT, khuyến khích tính trách nhiệm trong công việc của các thành viên tham gia tổ chức, thực hiện hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR; Đảm bảo sự công bằng, khách quan trong KTĐG, tạo động lực cho SV hoàn thiện các nội dung TH-TT, tiến tới hình thành phẩm chất, NL nghề nghiệp theo khung năng lực CDR; *xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích các GV, CB tham gia hướng dẫn SV TH-TT*, tạo động lực cho đội ngũ GV không ngừng học tập, nâng cao trình độ chuyên môn và trách nhiệm với cộng đồng, xã hội trong việc đào tạo nhân lực chất lượng cao.

v) Phối hợp với CSTH đảm bảo các điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị, chế độ chính sách phục vụ cho hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD

CSĐT có thể phối hợp với CSTH trong việc hỗ trợ chế độ bảo hiểm và các yếu tố đảm bảo an toàn cho SV trong quá trình TH-TT; xây dựng cơ chế thi đua khen thưởng (danh hiệu, giấy khen, tuyển dụng...) đối với các SV tiêu biểu, có thành tích cao, tạo động lực học tập cho SV...

vi) Bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên, cán bộ hướng dẫn thực hành - thực tập

Hiệu quả rèn luyện KN nghề của SV phụ thuộc vào nhiều yếu tố nhưng yếu tố quan trọng nhất vẫn là NL của GV, CBHD. Theo chúng tôi việc BD nâng cao NL cho đội ngũ GV, CBHD TH-TT có ý nghĩa then chốt, đảm bảo sự tồn tại và tính thống nhất để phát triển hoạt động TH-TT của SV theo tiếp cận CDR.

Bồi dưỡng nâng cao NL cho đội ngũ GV, CB làm công tác hướng dẫn TH-TT theo tiếp cận NL trên các lĩnh vực: NL giảng dạy, NL chuyên môn, NL sư phạm chuyên biệt, NL NCKH, NL hoạt động xã hội cộng đồng, khả năng tự phát triển (NL cá nhân) đáp ứng yêu cầu rèn luyện KN nghề cho SV, nhu cầu được ĐT, BD của đội ngũ GV, CBHD thực hành - thực tập.

Kết quả nghiên cứu ở chương 2 cho thấy, quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD vẫn còn nhiều hạn chế. Nguyên nhân chủ yếu của những hạn chế này một phần xuất phát từ việc đội ngũ GV, CBHD chưa được phát triển một cách đầy đủ, nhất là về NL chuyên môn, nghiệp vụ. Vì vậy, Hiệu trưởng CSĐT cần chỉ đạo các phòng ban chức năng, khoa đào tạo, bộ môn chuyên ngành phối hợp với CSTH-TT BD nâng cao NL cho đội ngũ GV, CBHD góp phần quan trọng trong việc cách tân, hoàn thiện đội ngũ nhất là đội ngũ GV chuyên ngành QLGD [36], [67].

Chúng tôi xác định quy trình tổ chức hoạt động BD nâng cao NL cho đội ngũ GV, CBHD do yêu cầu đổi mới quản lý hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR như sau:

***Bước 1. Xác định rõ mục tiêu, nhu cầu bồi dưỡng***

Mục tiêu BD nâng cao NL đội ngũ GV, CBHD là nhằm giúp cho đội ngũ này có phẩm chất đạo đức, kiến thức và KN theo yêu cầu công việc.

Nhu cầu được BD của GV, CBHD TH-TT đa dạng với những mức độ khác nhau, tùy theo vị trí của mỗi thành viên trong cơ cấu tổ chức. Xuất phát từ đặc trưng của hoạt động TH-TT có sự phối hợp đào tạo giữa các đơn vị trong và ngoài nhà trường, chúng tôi xác định sẽ có 03 loại nhu cầu bồi dưỡng GV, CBHD trong giai đoạn hiện nay:

- *Loại nhu cầu thứ nhất*, gọi là *nhu cầu đạt chuẩn trình độ*: cần ĐT, BD tiềm lực chuyên môn QLGD để đáp ứng việc giảng dạy, hướng dẫn TH-TT theo CDR và tiêu chuẩn chất lượng cán bộ theo chức danh GV, đạt tỉ lệ chuẩn của điều lệ trường ĐH.

- *Loại nhu cầu thứ hai*, gọi là *nhu cầu đạt chuẩn kỹ năng nghiệp vụ sư phạm*, đó là: bồi dưỡng NL sư phạm cho các GV mới, CBHD của CSTH để nâng cao KN sử dụng các PPDH thực hành, cũng như xử lí các tình huống sư phạm nói chung của đội ngũ GV, CBHD góp phần nâng cao chất lượng rèn luyện KN nghề của SV.

- *Loại nhu cầu thứ ba*, gọi là *nhu cầu đạt chuẩn GV, CBHD đầu đàn*, nhằm chủ động đào tạo nguồn GV và CBHD có chất lượng cao, củng cố hình ảnh, thương hiệu cho mỗi CSĐT.

### ***Bước 2. Xác định đối tượng bồi dưỡng***

- *BD nguồn giảng viên QLGD theo tiếp cận NL*: ĐT, BD nâng cao trình độ đã và đang trở thành nhu cầu của GV nói chung, GV QLGD nói riêng. Hiện nay nhiều bộ môn QLGD của các cơ sở GDDH có khoa/ngành QLGD còn đang thiếu GV có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ đúng chuyên ngành. Một số cơ sở GDDH có khoa/ngành vẫn còn thiếu GV chuyên ngành QLGD, có nơi GV mới có trình độ ĐH. Đào tạo nguồn GV QLGD thông qua các nội dung: Đào tạo phát triển nguồn GV QLGD cho các cơ sở GDDH gắn với quy hoạch phát triển nhân lực QLGD các địa phương; Thực hiện đề án đào tạo 20.000 tiến sĩ cho ngành giáo dục từ nay đến năm 2020; Hợp tác quốc tế đào tạo nguồn GV QLGD... nhằm nâng cao chất lượng, trình độ chuyên môn cho đội ngũ GV chuyên ngành QLGD đáp ứng yêu cầu mới.

- *BD nâng cao NL nghề nghiệp cho đội ngũ GV, CBHD TH-TT đáp ứng yêu cầu phát triển nhân lực QLGD*: Đối với GV, CBHD mới vào nghề, chưa có bề dày kinh nghiệm việc bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm gắn với trách nhiệm kèm cặp, hướng dẫn về chiến lược tổ chức lớp học (lập kế hoạch dạy học, soạn bài, quản lí thời gian, quản lí lớp học) và các chiến lược dạy học (phương pháp dạy học tích cực), KN đánh giá (đánh giá NL của SV); Đối với GV, CBHD đã có kinh nghiệm, bồi dưỡng thông qua mạng lưới tư vấn chuyên môn, các hội nghị chuyên môn và cách thức trình bày hồ sơ cá nhân.

**Bước 3. Xây dựng chương trình BD đáp ứng yêu cầu nâng cao NL cho đội ngũ GV, CBHD thực hành - thực tập**

Nội dung ĐT, BD nâng cao năng lực đội ngũ GV, CBHD TH-TT đa dạng và phong phú (Hình 3.2).



Hình 3.2. Nội dung cơ bản về ĐT, BD đội ngũ GV, CBHD TH-TT

Tuy nhiên, căn cứ vào mục tiêu nhu cầu BD và điều kiện thực tế của các CSĐT, chúng tôi đề xuất *Chương trình bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ GV, CBHD thực hành - thực tập ở các trường đào tạo trình độ ĐH ngành QLGD (Phụ lục 6)*. Chương trình này tập trung vào một số nội dung chủ yếu sau đây:

- *Bồi dưỡng phẩm chất đạo đức, thái độ nghề nghiệp và lòng say mê khoa học cho đội ngũ GV, CBHD thực hành - thực tập*

Chương trình xác định yêu cầu về phẩm chất và thái độ đối với GV, CBHD bao gồm: Thái độ, phẩm chất đối với tổ quốc, dân tộc; với chế độ, môi trường sống, xã hội, thời đại; với nghề nghiệp, người khác và bản thân; Lối sống, tác phong su phạm của người làm công tác giáo dục; hoài bão, tâm huyết với nghề nghiệp, lòng say mê khoa học, ý thức giữ gìn bảo vệ truyền thống, đạo đức nhà giáo; hòa nhập với cộng đồng, phù hợp với bản sắc dân tộc, thích ứng với sự tiến bộ của xã hội; ứng xử đúng mực với đồng nghiệp, người học.

- *Bồi dưỡng NL chuyên môn và kỹ năng sư phạm cho đội ngũ GV, CBHD thực hành - thực tập*

Từ mục tiêu, nhu cầu cần BD cho đội ngũ GV, CBHD chương trình sẽ tiến hành bồi dưỡng NL chuyên môn và KN sư phạm theo 3 cấp độ sau:

+ *Cấp độ 1*: BD kiến thức về tâm lí học, giáo dục học và lí luận dạy đại học để GV, CBHD biết kiến thức về đối tượng GD và quá trình dạy học, một số PPDH (cả dạy học thực hành) thông thường ở ĐH; các khái niệm cơ bản trong QLGD; các vấn đề mới trong GDDH ở Việt Nam, các xu hướng phát triển của GDDH trên thế giới và các lĩnh vực liên quan; cập nhật kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, NCKH, PP giảng dạy chuyên ngành QLGD đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD-DT và thay đổi của công việc theo yêu cầu tiếp cận CDR.

+ *Cấp độ 2*: BD kiến thức về PPDH tích cực. Công việc này không chỉ bồi dưỡng lí thuyết mà cả vấn đề hướng dẫn thực hành đối với GV, CBHD. Các GV, CBHD cần tổ chức dự giờ trao đổi, góp ý kiến, thông qua đánh giá sản phẩm hướng dẫn và tham dự giờ dạy thực hành tại cơ sở.

+ *Cấp độ 3*: Tổ chức trao đổi, tổng kết từ đơn vị đến hội thảo toàn trường

- *Bồi dưỡng tiềm lực NCKH cho đội ngũ GV, CBHD thực hành - thực tập*

Phần này có các nội dung: Sự cần thiết phải NCKH trong các CSĐT trình độ ĐH ngành QLGD; Những nội dung cần tập trung nghiên cứu trong khoa học quản lí; Tổ chức NCKH; Ứng dụng, chuyển giao và công bố các kết quả NCKH; Hướng dẫn người học NCKH; Tổ chức hội thảo khoa học cấp Bộ môn/Khoa/Trường.

- *Bồi dưỡng năng lực hoạt động xã hội cộng đồng và NL cá nhân cho đội ngũ GV, CBHD thực hành - thực tập*

Phần này có các nội dung: NL tham gia quản lí hoạt động đoàn thể, truyền thông thành tựu của GD với cộng đồng xã hội; Khả năng tư vấn hỗ trợ nghiệp vụ QLGD cho CBQL GD địa phương; giới thiệu việc làm cho SV; Định hướng mục tiêu phát triển nghề nghiệp; tự học, tự BD và học tập suốt đời; Hợp tác làm việc...

**Bước 4.** *Tổ chức bồi dưỡng nâng cao NL cho đội ngũ GV, CBHD TH-TT theo tiếp cận năng lực*

Việc triển khai các hoạt động BD được thực hiện qua các đợt tập huấn ngắn ngày về hướng dẫn TH-TT; qua tự học, tự nghiên cứu và trang bị kiến thức khi tiến hành hướng dẫn TH-TT với phương châm “*học trong làm*” (learning by doing), *ngay trong công việc*, xây dựng “*đội ngũ luôn luôn học hỏi*” và theo quy trình do chúng tôi đề xuất gồm các bước cụ thể sau:

+ *Bước 1*: Phân tích lỗ hổng (thiếu hụt) về NL, xác định nhu cầu BD của đội

ngũ GV, CBHD TH-TT;

+ *Bước 2:* Xây dựng chương trình và biên soạn tài liệu BD nâng cao NL cho đội ngũ GV, CBHD;

+ *Bước 3:* Phát tài liệu và triển khai các hoạt động để các đối tượng trao đổi về tài liệu BD theo khoa, phòng, bộ môn, CSTH;

+ *Bước 4:* Tập trung những nội dung các đối tượng được BD chưa rõ hoặc chưa thống nhất qua tự nghiên cứu và trao đổi, thảo luận;

+ *Bước 5:* Tổ chức giải đáp.

***Bước 5.*** *Đánh giá kết quả và cải tiến chương trình bồi dưỡng cho chu kỳ sau*  
- *Về đánh giá NL hình thành so với mục tiêu đề ra*

Thứ nhất, *về nội dung đánh giá*, cần phải đánh giá trên hai phương diện: Nhận thức của đối tượng BD về các vấn đề được bồi dưỡng; Khả năng vận dụng những kiến thức được bồi dưỡng vào thực tế hướng dẫn TH-TT.

Thứ hai, *về hình thức đánh giá*, để tổ chức tốt hoạt động này, các CSĐT có thể sử dụng các hình thức đánh giá như: tự đánh giá, đánh giá “chéo” giữa các nhóm đối tượng BD, nhờ đội ngũ chuyên gia và đánh giá của các cấp quản lí (Trường, khoa, phòng, bộ môn kết hợp với CSTH).

- *Về đánh giá và cải tiến chương trình BD cho chu kỳ sau*

Cuối mỗi khóa BD, Hiệu trưởng các CSĐT (hoặc chuyên gia) sử dụng bảng hỏi để đánh giá toàn bộ khóa học, cải tiến chương trình; Đồng thời giám sát, đánh giá tác động của khóa BD (về kiến thức, KN thu nhận được, thay đổi hành vi) cũng cần được thực hiện sau khi GV, CBHD đã vận dụng để nâng cao chất lượng và hiệu quả giảng dạy, hướng dẫn, phát triển chuyên môn, NCKH, cụ thể:

+ Chương trình BD có kết nối chặt chẽ với các tiêu chuẩn chuyên môn. Yêu cầu chỉ đạo hoạt động BD tập trung trọng tâm vào việc phát triển NL giảng dạy, phát triển chuyên môn về QLGD, NCKH...

Chương trình BD nhằm tạo cơ hội để GV thực hành các chiến lược dạy học mới và PPDH tích cực; tạo cơ hội cho GV, CB hợp tác làm việc, xử lí mối quan hệ từ thông tin phản hồi của đối tượng BD;

+ Việc đánh giá còn thực hiện để đo lường hiệu quả chi phí, các hỗ trợ quản lí của các bộ phận quản lí trong nhà trường, các hoạt động BD.

***Bước 6.*** *Xác định tài chính cho công tác bồi dưỡng*

Công tác BD nâng cao NL đội ngũ GV, CBHD TH-TT ở các trường ĐH phải



đảm bảo bằng các nguồn lực tài chính của nhà trường. Nói cách khác, nguồn lực tài chính có ý nghĩa quyết định đến sự thành công hay thất bại của việc thực hiện kế hoạch BD. Các cấp quản lí cần đầu tư thích đáng và đầu tư “trúng” cho hoạt động này. Hàng năm lãnh đạo các trường căn cứ vào quy hoạch đội ngũ GV, kế hoạch năm học để chỉ đạo Phòng Kế hoạch - Tài chính xây dựng dự toán tài chính đáp ứng yêu cầu triển khai hoạt động. Tài chính cho công tác BD phải đưa vào trong kế hoạch ngân sách của mỗi trường từ đầu năm học. Do đặc thù của hoạt động TH-TT, trong các hoạt động liên kết đào tạo, NCKH, nhà trường cần huy động sự hỗ trợ của các đơn vị liên kết, doanh nghiệp, các tổ chức trong và ngoài nước để giúp cho GV có điều kiện học tập nâng cao trình độ. Đối với những GV, CBHD tích cực tham gia công tác học tập nâng cao trình độ, NL, nhà trường cần phối hợp với các CSTH tiếp tục thực hiện chế độ khen thưởng khuyến khích vật chất (tiền thưởng, nâng lương...) và khuyến khích tinh thần (nêu gương, tặng danh hiệu thi đua).

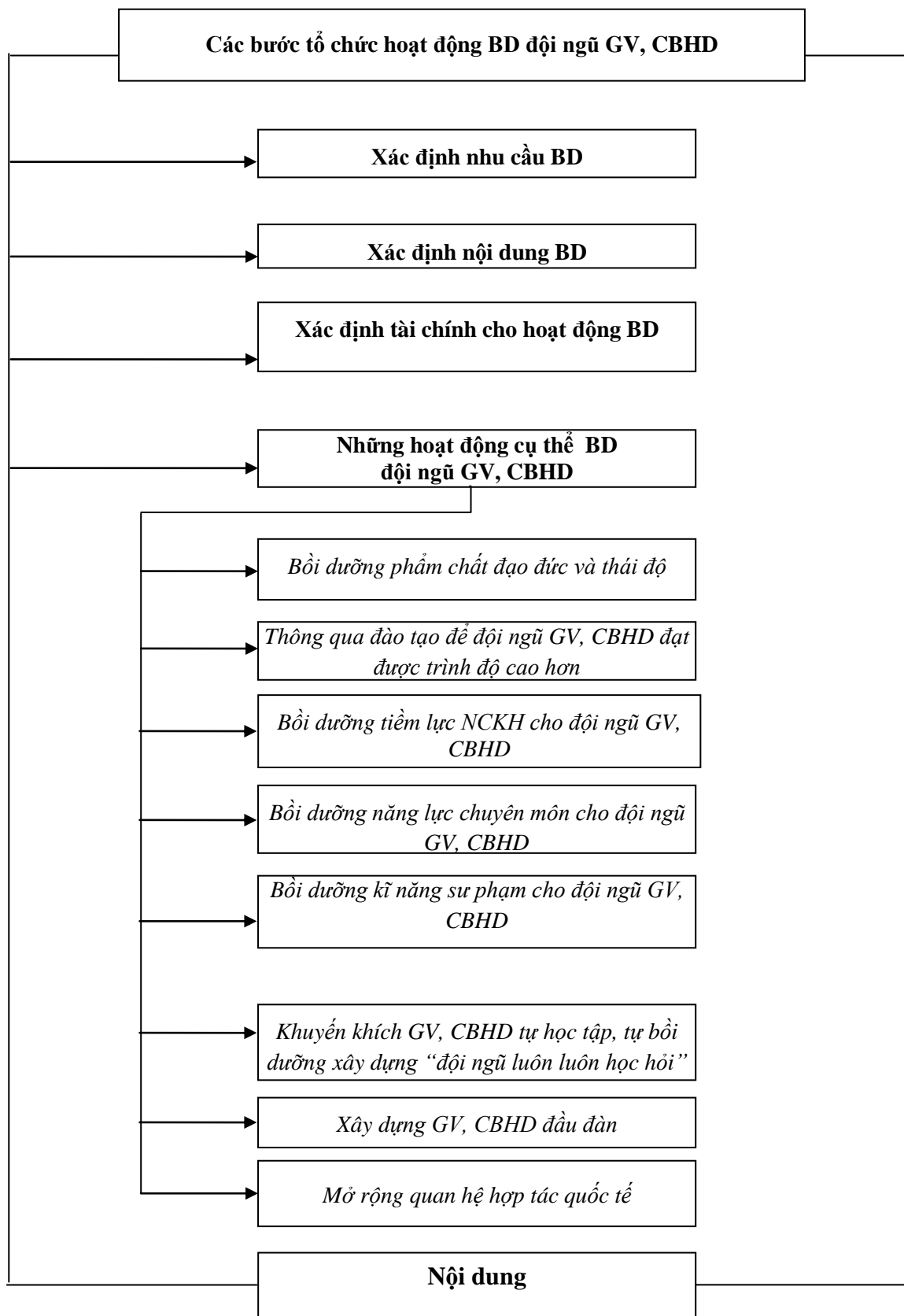
Tóm lại, nội dung BD nâng cao NL đội ngũ GV, CBHD TH-TT đã trình bày trên đây phải được sử dụng thường xuyên, đặt trong mối quan hệ chi phối, tác động và hỗ trợ lẫn nhau trong một hệ thống nhất. Toàn bộ chu trình đó, chúng tôi mô hình hóa theo sơ đồ 3.4.

#### *3.2.5.4. Điều kiện thực hiện giải pháp*

Đảm bảo các điều kiện nâng cao hiệu quả quản lí hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR là một quá trình lâu dài. Để thực hiện có hiệu quả giải pháp này, đòi hỏi sự quan tâm đầu tư của lãnh đạo nhà trường, khoa đào tạo/bộ môn chuyên ngành trong từng giai đoạn cụ thể. Đồng thời CTQL phải xác định đúng vị trí, vai trò của từng điều kiện để ưu tiên thực hiện đảm bảo tính bền vững, đồng bộ, tương hỗ giữa các điều kiện với nhau.

Tóm lại, để quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR dựa trên 4 nguyên tắc tính mục tiêu, tính hệ thống, tính khả thi, tính hiệu quả, đề tài đã đề xuất 5 giải pháp. Các giải pháp có mối quan hệ biện chứng, mật thiết với nhau, hỗ trợ cho nhau, thúc đẩy lẫn nhau thành một hệ thống giải pháp đồng bộ thống nhất.

Tuy nhiên, trong quá trình tổ chức thực hiện các giải pháp, các chủ thể có vai trò khác nhau, đặc biệt vai trò của Hiệu trưởng là chủ thể quản lí của các CSĐT trình độ ĐH ngành QLGD có tính quyết định trong việc chỉ đạo thực hiện, tham mưu và tổ chức thực hiện các giải pháp quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR.



Sơ đồ 3.4. Quản lý hoạt động BD đội ngũ GV, CBHD TH-TT

### **3.3. Khảo sát sự cần thiết và tính khả thi của các giải pháp đề xuất**

#### **3.3.1. Mục đích khảo sát**

Mục đích của việc khảo sát là nhằm thu thập thông tin đánh giá về sự cần thiết và tính khả thi của các giải pháp quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR đã được đề xuất, trên cơ sở đó điều chỉnh các giải pháp chưa phù hợp; khẳng định thêm độ tin cậy của các giải pháp được nhiều người đánh giá cao.

#### **3.3.2. Nội dung và phương pháp khảo sát**

##### **3.3.2.1. Nội dung khảo sát**

Nội dung khảo sát tập trung vào hai vấn đề chính:

*Thứ nhất:* Các giải pháp được đề xuất có thực sự cần thiết đối với việc quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR hiện nay không?

*Thứ hai:* Trong điều kiện hiện tại, các giải pháp được đề xuất có khả thi đối với việc quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR hiện nay không?

##### **3.3.2.2. Phương pháp khảo sát**

Trao đổi bằng bảng hỏi với 4 mức độ đánh giá, chúng tôi quy ước sử dụng điểm số để đánh giá các mức độ và xếp thứ bậc như sau:

- + ) Mức độ rất cần thiết, rất khả thi: 4 điểm.
- + ) Mức độ cần thiết, khả thi: 3 điểm.
- + ) Mức độ ít cần thiết, ít khả thi: 2 điểm.
- + ) Mức độ không cần thiết, không khả thi: 1 điểm

Sau khi thu thập dữ liệu từ các phiếu thô, được quy ra điểm ở các mức độ khác nhau của từng tiêu chí, sử dụng phương pháp thống kê toán học và phần mềm Microsoft Office Excel để tính trị số trung bình và xếp thứ bậc từng tiêu chí, từ đó phân tích và rút ra các kết luận về sự cần thiết và tính khả thi của các giải pháp đề xuất (công thức tính trị số trung bình xem ở mục 2.2.5).

##### **3.3.3. Đối tượng khảo sát**

Để tìm hiểu sự cần thiết và tính khả thi của các giải pháp đề xuất, chúng tôi đã khảo sát ý kiến của các nhà khoa học, chuyên gia về QLGD; CBQL (trường, khoa, phòng/ban, bộ môn), GV của CSĐT và CBQL, CBHD TH-TT của một số CSTH, cụ thể ở bảng 3.3.

Bảng 3.3. Tổng hợp các đối tượng khảo sát

Đối tượng	Số lượng
1. Các nhà khoa học, chuyên gia về QLGD	20
2. Hiệu trưởng/Phó Hiệu trưởng các CSĐT trình độ ĐH ngành QLGD	15
3. Trưởng phòng/ban chức năng các CSĐT trình độ ĐH ngành QLGD	30
4. Trưởng/Phó (khoa, bộ môn) QLGD	20
5. GV của các CSĐT trình độ ĐH ngành QLGD	78
6. Lãnh đạo một số CSTH-TT	23
7. CBHD thực hành - thực tập cơ sở	30
$\Sigma$	<b>216</b>

### 3.3.4. Kết quả khảo sát về sự cần thiết và tính khả thi của các giải pháp đã đề xuất

#### 3.3.4.1. Sự cần thiết của các giải pháp đã đề xuất

Kết quả thống kê ý kiến đánh giá của 216 nghiệm thể được khảo sát về mức độ cần thiết của các giải pháp quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR được tập hợp trong bảng 3.4.

Bảng 3.4. Đánh giá sự cần thiết của các giải pháp đề xuất (n=216)

Nội dung	Rất cần thiết		Cần thiết		Ít cần thiết		Không cần thiết		Tổng số khách thể	Tổng số điểm	$\bar{X}$	Thứ bậc
	SL	Điểm	SL	Điểm	SL	Điểm	SL	Điểm				
1. Tổ chức quán triệt nhận thức về sự cần thiết phải quản lý hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR cho các đối tượng tham gia đào tạo	81	324	104	312	31	62	00	00	216	698	3,23	5
2. Xây dựng kế hoạch hoạt động TH-TT đáp ứng CDR	95	380	100	300	21	42	00	00	216	722	3,34	2
3. Tổ chức, chỉ đạo hoạt động TH-TT theo một quy trình phù hợp với sự phát triển KN nghề nghiệp của SV ngành QLGD	106	424	97	291	13	26	00	00	216	741	3,43	1
4. Xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá kết quả TH-TT của SV ngành QLGD	91	364	103	309	22	44	00	00	216	717	3,31	3
5. Đảm bảo các điều kiện để nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động TH-TT	89	356	108	324	19	28	00	00	216	708	3,27	4

Kết quả khảo sát cho thấy những người được hỏi đánh giá cao về tính cần thiết của các giải pháp đề xuất. Trong đó số ý kiến đánh giá là “*rất cần thiết*” và “*cần thiết*” chiếm tỉ lệ cao. Không có ý kiến nào đánh giá là không cần thiết.

Sự đánh giá này chứng tỏ các giải pháp được đề xuất là cần thiết cho việc quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD hiện nay.

Những giải pháp có tỉ lệ đánh giá cao về sự cần thiết là: *Tổ chức, chỉ đạo hoạt động TH-TT theo một quy trình phù hợp với sự phát triển KN nghề nghiệp của SV ngành QLGD; Xây dựng kế hoạch hoạt động TH-TT đáp ứng CĐR; Xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá kết quả TH-TT của SV ngành QLGD.*

Những giải pháp có tỉ lệ đánh giá thấp hơn về sự cần thiết là: *Tổ chức quán triệt nhận thức về sự cần thiết phải quản lí hoạt động TH-TT theo tiếp cận CĐR cho các đối tượng tham gia đào tạo; Đảm bảo các điều kiện để nâng cao hiệu quả quản lí hoạt động TH-TT.*

Như vậy, sự đánh giá của các đối tượng khảo sát về mức độ cần thiết của các giải pháp được đề xuất về cơ bản là thống nhất.

#### 3.3.4.2. Tính khả thi của các giải pháp đã đề xuất

Kết quả thống kê ý kiến đánh giá của 216 nghiệm thể được khảo sát về tính khả thi của các giải pháp quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD được tập hợp trong bảng 3.5.

*Bảng 3.5. Đánh giá tính khả thi của các giải pháp đề xuất (n=216)*

Nội dung	Rất khả thi		Khả thi		Ít khả thi		Không khả thi		Tổng số khách thể	Tổng số điểm	$\bar{X}$	Thứ bậc
	SL	Điểm	SL	Điểm	SL	Điểm	SL	Điểm				
1. Tổ chức quán triệt nhận thức về sự cần thiết phải quản lí hoạt động TH-TT theo tiếp cận CĐR cho các đối tượng tham gia đào tạo	76	304	98	294	42	84	00	00	216	682	3,15	4
2. Xây dựng kế hoạch hoạt động TH-TT đáp ứng CĐR	93	372	94	282	29	58	00	00	216	770	3,56	2
3. Tổ chức, chỉ đạo hoạt động TH-TT theo một quy trình phù hợp với sự phát triển KN nghề nghiệp của SV ngành QLGD	89	356	88	264	39	78	00	00	216	776	3,59	1
4. Xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá kết quả TH-TT của SV ngành QLGD	74	296	97	291	45	90	00	00	216	677	3,13	5
5. Đảm bảo các điều kiện để nâng cao hiệu quả quản lí hoạt động TH-TT	86	344	91	273	39	78	00	00	216	695	3,21	3

Kết quả ở bảng 3.5. cho thấy:

So với đánh giá về sự cần thiết, đánh giá về tính khả thi của các giải pháp đề xuất thấp hơn. Số ý kiến đánh giá ở mức độ “*rất khả thi*” và “*khả thi*” chỉ chiếm tỉ lệ 82,5% (đánh giá về sự cần thiết là 89,4%).

Xét thứ bậc điểm số khả thi của các giải pháp được đề xuất, có thể thấy giải pháp “*Tổ chức, chỉ đạo hoạt động TH-TT theo một quy trình phù hợp với sự phát triển KN nghề nghiệp của SV ngành QLGD*” là giải pháp có tính khả thi cao nhất. Tiếp đến là các giải pháp “*Xây dựng kế hoạch hoạt động TH-TT đáp ứng CDR*”, “*Đảm bảo các điều kiện để nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động TH-TT*”.

Các giải pháp “*Tổ chức quán triệt nhận thức về sự cần thiết phải quản lý hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR cho các đối tượng tham gia đào tạo*”, “*Xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá kết quả TH-TT của SV ngành QLGD*” có điểm số (tỉ lệ đánh giá) khả thi thấp hơn so với các giải pháp được đề xuất. Điều này qua phỏng vấn có những người được hỏi ý kiến cho rằng nội dung, cách thức thực hiện của các giải pháp này khó thực hiện hơn các giải pháp khác. Tuy nhiên xét về mặt thống kê, sự khác biệt giữa các giải pháp này là không có ý nghĩa. Vì vậy, các giải pháp về cơ bản là tương đương nhau và có thể triển khai trong thực tiễn quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR ở các CSĐT.

### **3.4. Thử nghiệm**

#### **3.4.1. Tổ chức thử nghiệm**

##### *3.4.1.1. Mục đích thử nghiệm*

Mục đích thử nghiệm là nhằm xác định hiệu quả, tính khả thi và điều kiện cần thiết để triển khai một trong các giải pháp đã đề xuất.

##### *3.4.1.2. Giả thuyết thử nghiệm*

Có thể nâng cao KN nghề nghiệp của SV ngành QLGD nếu áp dụng giải pháp “*Tổ chức, chỉ đạo hoạt động TH-TT theo một quy trình phù hợp với sự phát triển KN nghề nghiệp của SV ngành QLGD*” do chúng tôi đề xuất.

##### *3.4.1.3. Nội dung và cách thức thử nghiệm*

###### **i) Nội dung thử nghiệm**

Sở dĩ chúng tôi chọn giải pháp này để TN vì đây là một trong những giải pháp được xác định có ý nghĩa then chốt trong các giải pháp đề xuất. Trong giải pháp này chúng tôi tập trung TN cách thức tổ chức hoạt động TH-TT cho SV theo một quy trình phù hợp với sự phát triển KN nghề nghiệp của SV ngành QLGD.

Thực hiện tốt giải pháp này là cơ sở để thực hiện tốt các giải pháp khác và là thước đo hiệu quả của quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR. Hơn nữa, việc TN giải pháp này còn đáp ứng được đầy đủ các yêu cầu đối với một TN.

Chủ thể thực hiện giải pháp là GV, CBHD TH-TT và SV dưới sự chỉ đạo của Hiệu trưởng/Trưởng khoa/Trưởng bộ môn các CSĐT trình độ ĐH ngành QLGD.

ii) Cách thức thực nghiệm

TN được tiến hành một lần, theo mô hình sau đây:

Kiểm tra trước tác động	Giải pháp hoặc tác động	Kiểm tra sau tác động
O1	X	O2

Kết quả được đo bằng so sánh chênh lệch giữa kết quả sau tác động (TN) với trước tác động (đầu vào).

Khi có sự chênh lệch (biểu thị qua  $|O2-O1|>0$ , chúng tôi sẽ rút ra kết luận giải pháp được chọn để TN mang lại hiệu quả đối với sự phát triển KN nghề nghiệp cho SV ngành QLGD từ thấp đến cao, từ chưa hoàn thiện đến hoàn thiện (sau khi TH-TT theo quy trình được chúng tôi đề xuất).

*3.4.1.4. Tiêu chuẩn và thang đánh giá thử nghiệm*

Kết quả TN được đánh giá dựa trên sự phát triển KN nghề nghiệp của SV sau khi tổ chức, chỉ đạo hoạt động TH-TT theo quy trình phù hợp với sự phát triển KN nghề nghiệp của SV ngành QLGD được công bố. Tuy nhiên, điều mà TN của chúng tôi quan tâm hơn là với KN nghề nghiệp của SV đã được cải thiện, hiệu quả quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR có được nâng cao hơn không?

Trong TN, chúng tôi đánh giá các KN sau đây của SV (theo các tiêu chí đánh giá kết quả TH-TT dùng cho CSĐT và tự đánh giá của SV):

- 1) KN giao tiếp;
- 2) KN làm việc nhóm;
- 3) KN khai thác, sử dụng công nghệ truyền thông và thông tin;
- 4) KN quản lý thời gian và nguồn lực;
- 5) KN nghiên cứu và khám phá tri thức;
- 6) KN thích ứng nhanh với hoàn cảnh thực tế;
- 7) KN phân tích bối cảnh nhà trường/tổ chức;

8) KN phát hiện, phân tích, đánh giá các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn QLGD;

9) KN xây dựng, đề xuất các giải pháp phù hợp và giải quyết các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn QLGD;

10) KN xây dựng và quản lí môi trường giáo dục.

Trong từng KN, chúng tôi đều xây dựng chuẩn và thang đánh giá theo 3 mức độ: *khá, trung bình, yếu* (Phụ lục 7). Mỗi KN được quy chuẩn đánh giá, chuẩn đánh giá có 4 yêu cầu để làm cơ sở cho đánh giá, xếp loại trình độ KN nghề nghiệp của SV.

Trên cơ sở 4 yêu cầu để đánh giá KN của SV, việc xếp loại trình độ KN được quy định phụ thuộc vào mức độ thực hiện các yêu cầu gắn với KN cụ thể. Dựa vào chuẩn và thang này, dưới sự hướng dẫn của chúng tôi, GV, CBHD đánh giá sự phát triển KN nghề nghiệp của SV.

#### 3.4.1.5. Địa bàn, thời gian và mẫu khách thể thử nghiệm

i) Địa bàn thử nghiệm

Được tiến hành ở 03 CSĐT trình độ ĐH ngành QLGD, hệ chính quy: Trường ĐH Vinh, Trường ĐHSP Hà Nội, Học viện QLGD và một số CSTDH đối tác thường xuyên của các trường.

ii) Thời gian thử nghiệm

Năm học 2016 - 2017: Khảo sát đầu vào (học kì 1) và triển khai TN (học kì 2).

iii) Mẫu khách thể thử nghiệm

Mẫu khách thể TN là các SV năm thứ 4 của 03 CSĐT, cụ thể: 45 SV Trường ĐH Vinh và 45 SV của Trường ĐHSP Hà Nội và 30 SV Học viện QLGD. Tổng cộng là 120 người.

*Bảng 3.6. Tổng hợp số lượng khách thể TN*

Tên cơ sở	Số lượng nghiệm thể
Trường ĐH Vinh	45
Trường ĐHSP Hà Nội	45
Học viện QLGD	30
<b>Tổng</b>	<b>120</b>

#### 3.4.1.6. Xử lí kết quả thử nghiệm

Đối với trình độ KN nghề nghiệp của SV, chúng tôi tính tỉ lệ % số người đạt các loại *khá, trung bình, yếu* ở từng mức độ của mỗi KN và quy ra các điểm số tương ứng



(*khá*: 3 điểm, *trung bình*: 2 điểm, *yếu*: 1 điểm).

### 3.4.2. Phân tích kết quả thử nghiệm

#### 3.4.2.1. Phân tích kết quả đầu vào

Chúng tôi tiến hành khảo sát trình độ đầu vào về các KN nghề nghiệp cần hình thành ở SV ngành QLGD. Kết quả thu được thể hiện bảng 3.7.

Bảng 3.7. Kết quả khảo sát trình độ ban đầu về KN của nhóm TN

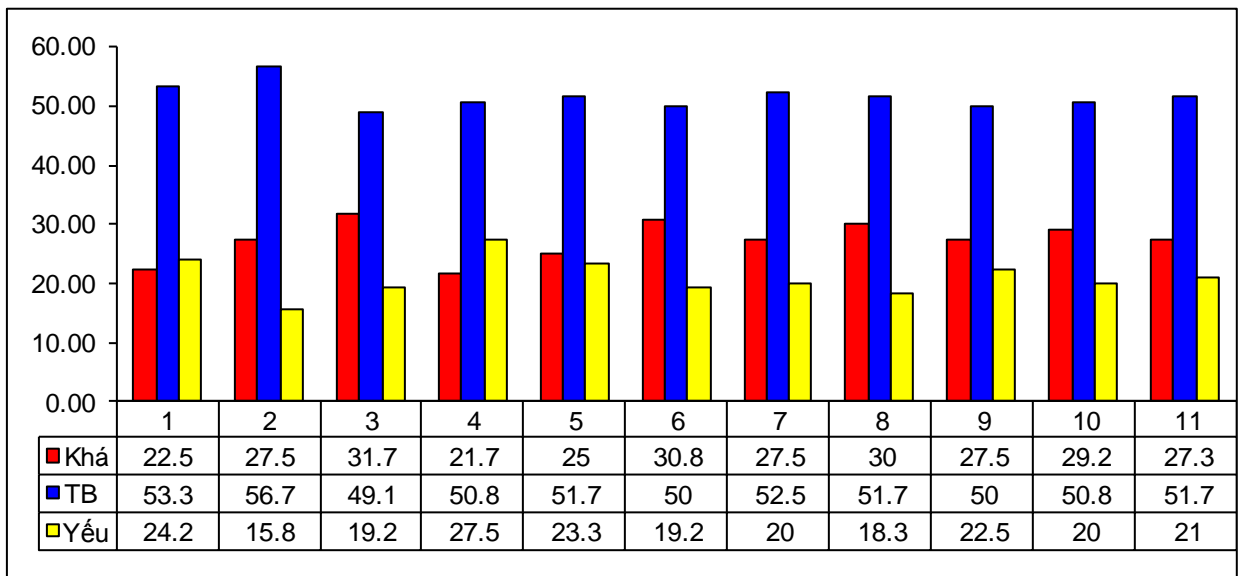
Các kỹ năng	Mức độ (%)		
	Khá	TB	Yếu
1. KN giao tiếp	22,5 (27)	53,3 (64)	24,2 (29)
2. KN làm việc nhóm	27,5 (33)	56,7 (68)	15,8 (19)
3. KN khai thác, sử dụng công nghệ truyền thông và thông tin	31,7 (38)	49,1 (59)	19,2 (23)
4. KN quản lí thời gian và nguồn lực	21,7 (26)	50,8 (61)	27,5 (33)
5. KN nghiên cứu và khám phá tri thức	25,0 (30)	51,7 (62)	23,3 (28)
6. KN thích ứng nhanh với hoàn cảnh thực tế	30,8 (37)	50,0 (60)	19,2 (23)
7. KN phân tích bối cảnh nhà trường/tổ chức	27,5 (33)	52,5 (63)	20,0 (24)
8. KN phát hiện, phân tích, đánh giá các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn QLGD	30,0 (36)	51,7 (62)	18,3 (22)
9. KN xây dựng, đề xuất các giải pháp phù hợp và giải quyết các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn QLGD	27,5 (33)	50,0 (60)	22,5 (27)
10. KN xây dựng và quản lí môi trường giáo dục	29,2 (35)	50,8 (61)	20,0 (24)
$\bar{X}$	<b>27,3</b>	<b>51,7</b>	<b>21,0</b>

Bảng 3.7 cho thấy trình độ đầu vào về các KN của nhóm TN mức *Trung bình* và *Yếu* chiếm hơn 70%, cụ thể:

- Mức *Khá* chiếm 27,3% trong đó nhóm KN: *KN thích ứng nhanh với hoàn cảnh thực tế; KN khai thác, sử dụng công nghệ truyền thông và thông tin* chiếm tỉ lệ khá cao (từ 30,8% đến 31,7%)

- Mức *Trung bình* chiếm 51,7% trong đó nhóm KN: *KN giao tiếp; KN làm việc nhóm* có tỉ lệ cao hơn (từ 53,3% đến 56,7%).

- Mức *Yếu* chiếm 21,0% trong đó nhóm KN: *KN giao tiếp, KN quản lí thời gian và nguồn lực* vẫn có tỉ lệ *Yếu* cao nhất (từ 24,2% đến 27,5%).



*Biểu đồ 3.1. Biểu đồ đánh giá xếp loại KN nghề nghiệp của SV trước TN*

#### **Nhận xét chung:**

Qua khảo sát trình độ đầu vào về KN nghề nghiệp của SV ngành QLGD trước khi rèn luyện theo quy trình TH-TT do chúng tôi đề xuất, trên cơ sở phân tích kết quả, có thể thấy: Trình độ đầu vào về KN nghề nghiệp của SV ngành QLGD ở các CSĐT được khảo sát còn thấp. Để có thể nâng cao KN nghề nghiệp cho SV hoạt động TH-TT phải được tổ chức, chỉ đạo theo một quy trình phù hợp với sự phát triển KN nghề nghiệp của SV.

#### *3.4.2.2. Phân tích kết quả thử nghiệm về mặt định lượng*

Sau thời gian tiến hành áp dụng quy trình quản lí hoạt động TH-TT và triển khai các biện pháp rèn luyện KN nghề nghiệp cho SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR, khi nhận thấy quá trình áp dụng giải pháp đã có hiệu quả, chúng tôi tiến hành chia nhóm SV và phân chia đều các nhóm SV này thực hành 10 KN mà chúng tôi cần khảo sát. Kết quả đánh giá về trình độ KN của SV TH-TT sau TN dựa trên chuẩn đánh giá do chúng tôi quy định, được thể hiện ở bảng 3.8.

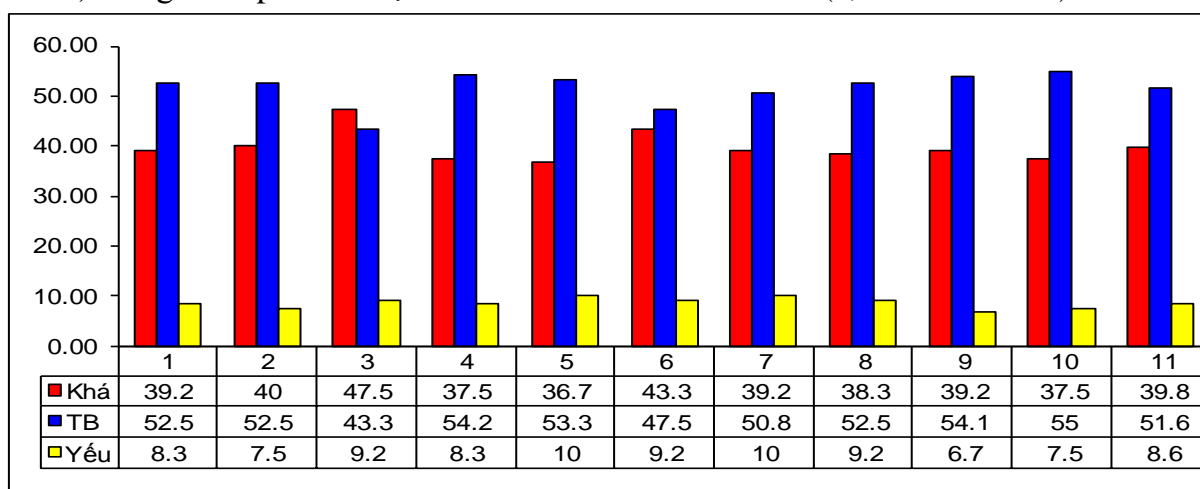
Bảng 3.8. Kết quả về trình độ KN của SV TH-TT sau TN

Các kĩ năng	Mức độ (%)		
	Khá	TB	Yếu
1. KN giao tiếp	39,2 (47)	52,5 (63)	8,3 (10)
2. KN làm việc nhóm	40,0 (48)	52,5 (63)	7,5 (09)
3. KN khai thác, sử dụng công nghệ truyền thông và thông tin	47,5 (57)	43,3 (52)	9,2 (11)
4. KN quản lí thời gian và nguồn lực	37,5 (45)	54,2 (65)	8,3 (10)
5. KN nghiên cứu và khám phá tri thức	36,7 (44)	53,3 (64)	10,0 (12)
6. KN thích ứng nhanh với hoàn cảnh thực tế	43,3 (52)	47,5 (57)	9,2 (11)
7. KN phân tích bối cảnh nhà trường/tổ chức	39,2 (47)	50,8 (61)	10,0 (12)
8. KN phát hiện, phân tích, đánh giá các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn QLGD	38,3 (46)	52,5 (63)	9,2 (11)
9. KN xây dựng, đề xuất các giải pháp phù hợp và giải quyết các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn QLGD	39,2 (47)	54,1 (65)	6,7 (08)
10. KN xây dựng và quản lí môi trường giáo dục	37,5 (45)	55,0 (66)	7,5 (09)
$\bar{X}$	<b>39,8</b>	<b>51,6</b>	<b>8,6</b>

Bảng 3.8 cho thấy kết quả về trình độ KN nghề nghiệp của SV TH-TT sau TN cao hơn trước TN. Cụ thể là:

+) Số người được xếp ở mức độ *Khá* sau TN cao hơn trước TN (39,8% so với 27,3%).

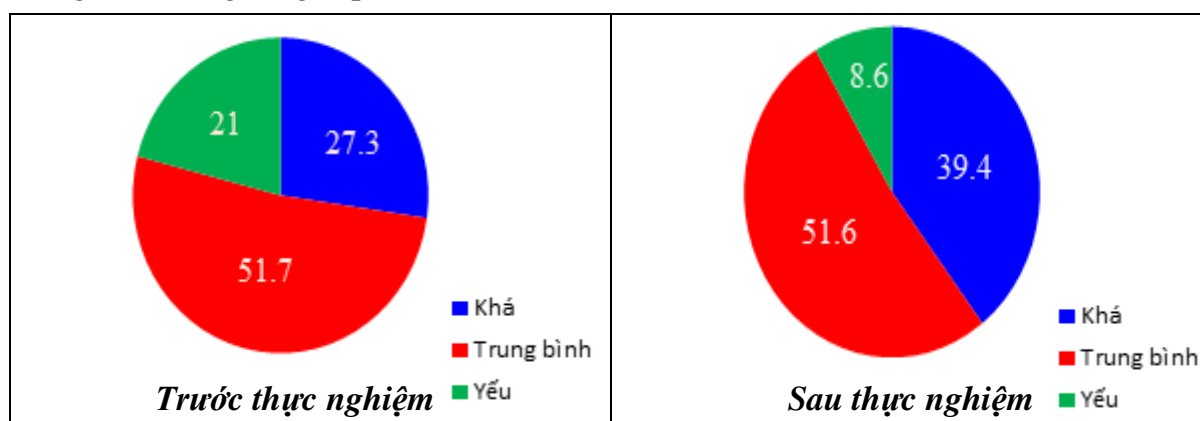
+) Số người xếp ở mức độ *Yếu* sau TN nhỏ hơn trước TN (8,6% so với 21%).



Biểu đồ 3.2. Biểu đồ đánh giá xếp loại KN nghề nghiệp của SV sau TN

Từ bảng tóm tắt trên, chúng ta thấy ở từng KN sau TN tỉ lệ khá được nâng lên và tỉ lệ trung bình, yếu giảm.

Để có cái nhìn trực quan của việc đối chiếu kết quả về trình độ KN nghề nghiệp của SV trước và sau TN, chúng tôi sử dụng biểu đồ dưới đây để so sánh và làm rõ mức độ nâng cao KN nghề nghiệp của SV.



*Biểu đồ 3.3. Biểu đồ so sánh kết quả về trình độ KN của SV trước và sau TN*

#### 3.4.2.3. Phân tích kết quả thử nghiệm về mặt định tính

Sau khi tiến hành TN và thông qua tìm hiểu thực tế ở các CSĐT trình độ ĐH ngành QLGD nói chung, Trường ĐH Vinh nói riêng, chúng tôi có thể đưa ra những đánh giá khái quát sau đây:

- Tổ chức, chỉ đạo hoạt động TH-TT của SV theo một quy trình phù hợp với sự phát triển KN nghề nghiệp của SV ngành QLGD làm cho hoạt động này đi vào nề nếp, khoa học, các cá nhân và đơn vị liên quan xác định rõ trách nhiệm của mình trong quy trình, từ đó hoạt động phối hợp đào tạo diễn ra thuận lợi, hiệu quả góp phần cải thiện KN nghề nghiệp của SV.

- SV, GV, CBHD sau khi được cung cấp các bước trong quá trình TH-TT đã có hiểu biết đúng đắn về những vấn đề cơ bản của hoạt động này theo tiếp cận CDR; cách thức triển khai, hướng dẫn TH-TT; những yêu cầu về phẩm chất và NL đối với SV rèn luyện... từ đó tạo nên sự thống nhất trong quy trình tổ chức thực hiện, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động TH-TT của SV.

SV được cải thiện các KN nghề nghiệp như: KN giao tiếp; KN làm việc nhóm; KN khai thác, sử dụng công nghệ truyền thông và thông tin; KN quản lý thời gian và nguồn lực; KN nghiên cứu và khám phá tri thức; KN thích ứng nhanh với hoàn cảnh thực tế; KN phân tích bối cảnh nhà trường/tổ chức; KN phát hiện, phân tích, đánh giá các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn QLGD; KN xây dựng, đề xuất các

giải pháp phù hợp và giải quyết các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn QLGD; KN xây dựng và quản lý môi trường giáo dục...

- Việc tổ chức, chỉ đạo hoạt động TH-TT của SV theo quy trình phù hợp với sự phát triển KN nghề nghiệp của SV đã có ảnh hưởng lớn đến hiệu quả quản lý nhà trường nói chung và quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD nói riêng. Các nội dung quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD đều được tổ chức bài bản, khoa học hơn. Nếu duy trì thực hiện tốt các giải pháp đề xuất, hệ thống KN nghề nghiệp của SV ngành QLGD sẽ liên tục được cải thiện, nâng cao và đáp ứng tốt mục đích, yêu cầu quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR.

### **KẾT LUẬN CHƯƠNG 3**

1. Để nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR cần thực hiện đồng bộ các giải pháp mà đề tài đề xuất. Các giải pháp này là:

- Tổ chức quán triệt nhận thức về sự cần thiết phải quản lý hoạt động TH-TT theo tiếp cận CDR ra cho các đối tượng tham gia đào tạo
- Xây dựng kế hoạch hoạt động TH-TT đáp ứng CDR
- Tổ chức, chỉ đạo hoạt động TH-TT theo một quy trình phù hợp với sự phát triển KN nghề nghiệp của SV ngành QLGD
- Xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá kết quả TH-TT của SV ngành QLGD
- Đảm bảo các điều kiện để nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động TH-TT

2. Các giải pháp mà đề tài đề xuất qua thăm dò đều được cho là rất cần thiết và có tính khả thi cao, có thể triển khai trong thực tiễn quản lý hoạt động TH-TT của các CSĐT trình độ ĐH ngành QLGD.

3. Đề tài tuy chỉ tổ chức TN một giải pháp nhưng đã khẳng định được hiệu quả của nó đối với việc cải thiện trình độ kiến thức và KN cho SV, có ý nghĩa tác động tích cực vào quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR trong bối cảnh hiện nay.

## **KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ**

### **1. KẾT LUẬN**

**1.1.** TH-TT là hoạt động giữ vai trò chủ đạo trong việc rèn luyện KN nghề nghiệp cho SV nói chung và SV ngành QLGD nói riêng. Tham gia vào quản lí hoạt động TH-TT của SV có nhiều chủ thể với các vai trò, chức năng và nhiệm vụ khác nhau. Có nhiều cách tiếp cận để nâng cao hiệu quả quản lí hoạt động TH-TT của SV ở trường ĐH trong đó tiếp cận CĐR (xét về bản chất là tiếp cận NL) đang là xu thế tất yếu của quá trình dạy học hiện đại và mang lại hiệu quả cao, được các CSĐT trình độ ĐH ngành QLGD vận dụng.

Luận án đã góp phần bổ sung và phát triển cơ sở lí luận của vấn đề quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR như xây dựng hệ thống các khái niệm công cụ, đặc biệt là khái niệm quản lí hoạt động TH-TT theo tiếp cận CĐR; đồng thời chỉ rõ quản lí hoạt động TH-TT của SV theo tiếp cận CĐR vừa là cơ hội để nâng cao chất lượng đào tạo, khẳng định thương hiệu của nhà trường, vừa là thách thức lớn đối với các thành viên tham gia vào hoạt động này. Cách tiếp cận CĐR về bản chất là tiếp cận NL đã được vận dụng xuyên suốt để nghiên cứu những nội dung của đề tài luận án.

**1.2.** Luận án đã khảo sát, phân tích một cách toàn diện thực trạng hoạt động TH-TT, quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR và mức độ tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến quản lí hoạt động TH-TT theo tiếp cận CĐR. Trên cơ sở đó chỉ rõ điểm mạnh, điểm yếu, nguyên nhân của điểm mạnh, điểm yếu; cơ hội, thách thức làm cơ sở thực tiễn để đề xuất các giải pháp quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR ở chương 3.

**1.3.** Trên cơ sở kết quả nghiên cứu lí luận và thực tiễn, tôn trọng các nguyên tắc về tính mục tiêu, tính hệ thống, tính khả thi, tính hiệu quả luận án đã đề xuất được 6 giải pháp để quản lí hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CĐR. Đó là các giải pháp:

- Tổ chức quán triệt nhận thức về sự cần thiết phải quản lí hoạt động TH-TT theo tiếp cận CĐR cho các đối tượng tham gia đào tạo
- Xây dựng kế hoạch hoạt động TH-TT đáp ứng CĐR
- Tổ chức, chỉ đạo hoạt động TH-TT theo một quy trình phù hợp với sự phát triển KN nghề nghiệp của SV ngành QLGD
- Xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá kết quả TH-TT của SV ngành QLGD
- Đảm bảo các điều kiện để nâng cao hiệu quả quản lí hoạt động TH-TT.

Qua thăm dò, các giải pháp đều được đánh giá là rất cần thiết và có tính khả thi, có thể triển khai trong thực tiễn quản lý hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực quản lý cho hệ thống giáo dục quốc dân. Điều đó đã được tiếp tục khẳng định qua kết quả TN giải pháp *“Tổ chức, chỉ đạo hoạt động TH-TT theo một quy trình phù hợp với sự phát triển KN nghề nghiệp của SV ngành QLGD”*.

## **2. KHUYẾN NGHỊ**

### **2.1. Đối với Bộ Giáo dục - Đào tạo**

**2.1.1.** Xây dựng và ban hành Quy chế mới về hoạt động TH-TT của SV bậc ĐH, đó là một quy chế khung, mở, đáp ứng được yêu cầu lí luận và thực tiễn hiện nay, làm cơ sở khoa học, cơ sở pháp lí để các trường vận dụng.

**2.1.2.** Xây dựng và ban hành văn bản quy định cơ chế phối hợp giữa CSĐT và CSTH trong hoạt động rèn luyện KN nghề cho SV.

**2.1.3.** Kiến nghị với các chủ thể quản lí cấp chính sách bổ sung quy định về mã số và phân hạng chức danh nghề nghiệp viên chức đối với cử nhân QLGD; hoàn thiện hệ thống các văn bản về chuẩn hóa công tác đào tạo nguồn nhân lực QLGD trình độ ĐH: chuẩn nghề nghiệp, CDR, chuẩn nghiệp vụ quản lí và các văn bản pháp quy hướng dẫn thực hiện chuẩn.

### **2.2. Đối với các trường đào tạo trình độ đại học ngành Quản lí giáo dục**

**2.2.1.** Tái cấu trúc chương trình đào tạo theo mô hình: 2 năm đầu trang bị kiến thức cơ bản cho SV tại CSĐT, năm tiếp theo xuống CSTH để tiếp xúc thực tế và rèn luyện nghiệp vụ quản lí thường xuyên, 1 năm sau quay lại trường tiếp tục học các môn chuyên ngành và thực tập tốt nghiệp.

**2.2.2.** Biên soạn mới quy chế/quy định/tài liệu hướng dẫn TH-TT theo chuẩn và tổ chức rèn luyện KN nghề theo quy trình tiếp cận CDR.

**2.2.3.** Xây dựng và hoàn thiện khung NL nghề nghiệp, CDR ngành QLGD trình độ ĐH.

**2.2.4.** Tạo cơ chế chính sách thuận lợi để GV chuyên ngành QLGD được học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ, nghiệp vụ chuyên môn đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ.

**2.2.5.** Hàng năm tổ chức các hội thảo, tập huấn về TH-TT cho CB, GV của nhà trường và CSTH nhằm cập nhật, tập huấn chuyên môn, nghiệp vụ; thống nhất mục tiêu, nội dung, cách thức thực hiện các nội dung TH-TT, phương pháp và các yêu cầu trong KTĐG kết quả TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR...

### **2.3. Đối với các cơ sở thực hành - thực tập**

**2.3.1.** Nâng cao nhận thức của thành viên tham gia đào tạo về vai trò, trách nhiệm, nghĩa vụ cộng đồng đối với hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD; về mối quan hệ giữa CSĐT - CSTH; phối hợp với CSĐT trong việc bồi dưỡng NL cho CBHD TH-TT.

**2.3.2.** Phối hợp với CSĐT thực hiện phương thức tổ chức TH-TT thường xuyên cho SV ngành QLGD.

**2.3.3.** Thực hiện các quy định của CSĐT về đổi mới quản lí TH-TT của SV ngành QLGD theo tiếp cận CDR.



## CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ

1. Nguyễn Thị Thu Hằng (2015), Influence of factor on practice activities of student specializing in education management, НАУЧНЫЙ АСПЕКТ, ISSN 2226 - 5694, H 34, Самара.
2. Nguyễn Thị Thu Hằng (2015), “Nâng cao hiệu quả thực hành - thực tập cơ sở của sinh viên ngành Quản lí giáo dục Trường Đại học Vinh” (Nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên và cán bộ quản lí giáo dục), Nxb Đại học Vinh.
3. Nguyễn Thị Thu Hằng, Chế Thị Hải Linh (2015), “Đào tạo, bồi dưỡng giảng viên trẻ chuyên ngành QLGD trong bối cảnh mới” (Bồi dưỡng năng lực cho giảng viên các trường sư phạm), Nxb Đại học Đà Nẵng.
4. Nguyễn Thị Thu Hằng (2015), “Đổi mới quản lí hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục”, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, (121).
5. Nguyễn Thị Thu Hằng (2016), “Giải pháp nâng cao hiệu quả thực tập nghề nghiệp của sinh viên ngành Quản lí giáo dục Trường Đại học Vinh”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, (125).
6. Nguyễn Thị Thu Hằng (2016), “Câu lạc bộ hỗ trợ sinh viên thực hành - thực tập, biện pháp nâng cao hiệu quả rèn nghề cho sinh viên ngành Quản lí giáo dục”, *Tạp chí Giáo dục*, (381).
7. Nguyễn Thị Thu Hằng (2017), “Hoạt động phối hợp giữa cơ sở đào tạo cử nhân Quản lí giáo dục và cơ sở thực hành - thực tập trong bối cảnh mới”, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, (138).
8. Nguyễn Thị Thu Hằng (2017), “Bàn về chuẩn đầu ra ngành Quản lí giáo dục trình độ đại học trong bối cảnh mới”, *Tạp chí Giáo dục*, (402 - kì 2).

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

### A. Tài liệu tiếng Việt

1. Adboullina. O.A (Piscounov chủ biên), (1976), *Về kỹ năng sư phạm* (Đình Loan Luyến, Lê Khánh Bằng dịch), Trường ĐHSPI Hà Nội.
2. Nguyễn Đình An (2014), “Sứ mệnh của nền giáo dục hiện đại trước xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế hiện nay”, *Tạp chí Giáo dục*, (339 - kì 1).
3. Doãn Ngọc Anh (2015), “Vận dụng mô hình học tập trải nghiệm của David A. Kolb vào dạy môn giáo dục học ở trường đại học sư phạm”, *Tạp chí Giáo dục*, (360 - kì 2).
4. Sử Ngọc Anh (2012), “Tìm hiểu về chất lượng giáo dục đại học”, *Tạp chí Quản lý giáo dục*, (36).
5. Đặng Quốc Bảo, Bùi Việt Phú (2012), *Một số góc nhìn về phát triển và quản lý giáo dục*, Nxb Giáo dục Việt Nam.
6. Đặng Quốc Bảo, Nguyễn Sỹ Thư (2014), “Tổ chức dạy học phát triển toàn diện năng lực cho thế hệ trẻ”, *Tạp chí Giáo dục*, (347 - kì 1).
7. Hoàng Hòa Bình (2015), “Năng lực và cấu trúc của năng lực”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, (117).
8. Bộ GD-ĐT (2005), *Đề án đổi mới giáo dục đại học Việt Nam, giai đoạn 2006 - 2020*, Hà Nội.
9. Bộ GD-ĐT (2006), *Quy chế đào tạo đại học và cao đẳng hệ chính quy ban hành theo Quyết định số 25/QĐ-BGD&ĐT ngày 26/6/2006*.
10. Bộ GD-ĐT (2007), *Quy chế đào tạo đại học và cao đẳng hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ ban hành theo Quyết định số 43/QĐ-BGD&ĐT ngày 15/8/2007*.
11. Bộ GD-ĐT (2010), *Hướng dẫn xây dựng và công bố chuẩn đầu ra ngành đào tạo ban hành theo Quyết định số 2196/BGDĐT-GDDH ngày 22/4/2010*.
12. Bộ GD-ĐT (2012), “Đổi mới quản lý nhà trường đại học Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế”, Kỉ yếu hội thảo, đề tài B2010-37-91CT.
13. Bộ GD-ĐT (2012), *Xây dựng hệ thống đảm bảo chất lượng và văn hóa chất lượng bên trong các trường đại học*, Dự án Giáo dục đại học 2.
14. Bộ GD-ĐT (2013), *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về lãnh đạo và quản lý giáo dục trong thời kì đổi mới*, Nxb Văn hóa - Thông tin.

15. Bộ GD-ĐT (2013), *Nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên trung học phổ thông đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục Việt Nam* (Tài liệu tập huấn), tháng 8, Hà Nội.
16. Bộ GD-ĐT (2014), Báo cáo nghiên cứu Chuẩn năng lực giảng viên GDDH định hướng nghề nghiệp, Dự án Phát triển GDDH định hướng nghề nghiệp ứng dụng ở Việt Nam giai đoạn 2.
17. Bộ GD-ĐT (2015), *Dự thảo Chương trình GDPT tổng thể*, Hà Nội.
18. Bộ Nội vụ (2011), *Tổng kết 5 năm (2006 - 2010) thực hiện Quyết định số 40/2006/QĐ-TTg và triển khai Quyết định 1374/QĐ-TTg về việc phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2011 - 2015*.
19. Nguyễn Hữu Châu (chủ biên) (2008), *Chất lượng giáo dục, những vấn đề lí luận và thực tiễn*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
20. Nguyễn Thị Hải Châu, Dương Thị Hào, Đào Thị Hiền (2012), *Nâng cao hiệu quả thực tập cơ sở của sinh viên Khoa Quản lí Học viện QLGD thông qua học tập kinh nghiệm của sinh viên khóa trước*, Đề tài KH-CN, MS: CSV2011.29.20, Học viện QLGD.
21. Nguyễn Đình Chinh, Phạm Trung Thanh (1999), *Kiến tập và thực tập sư phạm*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
22. Ngô Doãn Đãi (2008), *Kiểm định chương trình đào tạo ở Việt Nam*, Báo cáo tại Hội thảo “Kiểm định, đánh giá và quản lí chất lượng đào tạo đại học”, Trường ĐHKHXH&NV.
23. Nguyễn Văn Đạm (1999), *Từ điển tường giải và liên tưởng tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng.
24. Đảng Cộng sản Việt Nam (2004), Chỉ thị 40-CT/TW về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục.
25. Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), *Văn kiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.
26. Nguyễn Văn Đệ, Vũ Văn Đức (2012), “Bàn về mô hình rèn luyện nghiệp vụ sư phạm ở các trường đào tạo giáo viên”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, (79).
27. Nguyễn Văn Đệ, Phạm Minh Hùng (2012), *Phương pháp nghiên cứu khoa học Quản lí giáo dục*, Nxb Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
28. Trần Khánh Đức (2014), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.

29. Trần Ngọc Giao (chủ biên) (2013), *Quản lý trường phổ thông*, Nxb Giáo dục Việt Nam.
30. Trần Ngọc Giao (2013), “Năng lực và phát triển năng lực đối với cán bộ quản lý giáo dục” (Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về lãnh đạo và quản lý giáo dục trong thời kì đổi mới), Nxb Văn hóa - Thông tin.
31. Trịnh Thị Hồng Hà (2014), “Quản lý đào tạo dựa vào chuẩn trong các cơ sở giáo dục đại học”, *Tạp chí Quản lý giáo dục*, (56).
32. Nguyễn Thu Hà (2014), “Giảng dạy theo năng lực và đánh giá theo năng lực giáo dục: Một số vấn đề lý luận cơ bản”, *Tạp chí Khoa học ĐH Quốc gia Hà Nội: Nghiên cứu Giáo dục*, Tập 30, (2).
33. Đặng Xuân Hải, Nguyễn Sỹ Thư (2012), *Quản lý giáo dục, quản lý nhà trường trong bối cảnh thay đổi*, Nxb Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
34. Đỗ Thị Thúy Hằng (2014), “Đánh giá chương trình đào tạo theo chuẩn đầu ra áp dụng cho chương trình cử nhân quản lý giáo dục tại học viện quản lý giáo dục”, *Tạp chí Quản lý giáo dục*, (63).
35. Nguyễn Thị Tuyết Hạnh, Lê Thị Mai Phương, Lê Vũ Hà, Đậu Thị Hồng Thắm (2014), “Nâng cao hiệu quả hoạt động thực tập cho sinh viên chuyên ngành Quản lý giáo dục - Bài học kinh nghiệm từ Học viện Quản lý giáo dục”, *Tạp chí Quản lý giáo dục*, (63).
36. Bùi Minh Hiền (chủ biên) (2006), *Quản lý giáo dục*, Nxb ĐHSPT Hà Nội.
37. Nguyễn Vũ Bích Hiền (2015), *Tiếp cận năng lực trong giáo dục và áp dụng vào thiết kế chuyên đề đánh giá trong giáo dục ở các trường đại sư phạm*, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, (117).
38. Trần Đức Hiếu (2014), “Thực trạng quản lý đánh giá kết quả học tập của sinh viên trong đào tạo theo học chế tín chỉ ở các trường đại học hiện nay”, *Tạp chí Giáo dục*, (348 - kì 1).
39. Học viện QLGD (2015), *Đề cương học phần Thực tập cơ sở thuộc chương trình đào tạo cử nhân ngành QLGD* (Ban hành kèm theo Quyết định số 791/QĐ-HVQLGD ngày 17/10/2014 của Giám đốc Học viện QLGD).
40. Học viện QLGD (2015), *Đề cương học phần Thực tập tốt nghiệp thuộc chương trình đào tạo cử nhân ngành QLGD* (Ban hành kèm theo Quyết định số 791/QĐ-HVQLGD ngày 17/10/2014 của Giám đốc HV QLGD).
41. Trần Thị Hoài, Phạm Văn Phong (2015), “Quản lý hoạt động kiểm tra, đánh giá năng lực người học”, *Tạp chí Giáo dục*, (351 - kì 1).

42. Vũ Thị Thu Hoài (2015), “Biện pháp nâng cao hiệu quả thực tập sư phạm của sinh viên Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội”, *Tạp chí Giáo dục*, (353, kì 1).
43. Nguyễn Khải Hoàn (2014), “Xây dựng chương trình đào tạo nghiệp vụ sư phạm ở trường đại học, cao đẳng gắn với yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo”, *Tạp chí Giáo dục*, (341 - kì 1).
44. Đặng Vũ Hoạt (chủ biên) (2009), *Lí luận dạy đại học*, Nxb ĐHSP Hà Nội.
45. Nguyễn Thúy Hồng (2012), “Khung năng lực chủ chốt của chương trình đánh giá quốc tế PISA”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, (77).
46. Phạm Quang Huân (2010), *Đổi mới quản lí chất lượng trong nhà trường nhằm nâng cao chất lượng giáo dục*, ĐHSP Hà Nội.
47. Bùi Văn Hùng, Nguyễn Thị Thu Hằng (2013), *Xây dựng quy trình rèn luyện kỹ năng lập kế hoạch cho sinh viên ngành Quản lí giáo dục*, Đề tài KH&CN cấp Trường, MS: T2013 - 11, Trường ĐH Vinh.
48. Đặng Thành Hưng (2012), “Năng lực và giáo dục theo tiếp cận năng lực”, *Tạp chí Quản lí giáo dục*, (43).
49. Phạm Minh Hùng (2013), “Phát huy năng lực tự học, tự nghiên cứu của sinh viên trong đào tạo theo hệ thống tín chỉ”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, (98).
50. Phạm Xuân Hùng (2016), *Phát triển đội ngũ giảng viên quản lí giáo dục theo tiếp cận năng lực*, Luận án tiến sĩ, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
51. Trần Duy Hưng (2014), “Đổi mới đào tạo nghiệp vụ sư phạm ở Trường Cao đẳng Sư phạm Hà Tây theo định hướng hình thành năng lực”, *Tạp chí giáo dục*, (345 - kì 1).
52. Nguyễn Thị Hương (chủ nhiệm đề tài) (2014), *Nâng cao chất lượng dạy học các học phần nghiệp vụ cho sinh viên ngành Quản lí giáo dục ở Trường Đại học Vinh*, Đề tài KH&CN cấp Trường, Trường ĐH Vinh.
53. Nguyễn Công Khanh (2013), “Xây dựng khung năng lực trong chương trình giáo dục phổ thông sau năm 2015”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, (45).
54. Nguyễn Công Khanh, Đào Thị Oanh, Lê Mỹ Dung (2014), *Kiểm tra, đánh giá trong giáo dục*, Nxb ĐHSP Hà Nội.
55. Nguyễn Văn Khôi (2013), *Lí luận dạy học thực hành kỹ thuật*, Nxb ĐHSP Hà Nội.
56. Nguyễn Văn Khôi (2013), *Phát triển chương trình giáo dục*, Nxb ĐHSP Hà Nội.
57. Trần Kiểm (2009), “Phương pháp luận đổi mới quản lí giáo dục”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, (45), tháng 6.

58. Trần Kiểm (2013), *Tiếp cận hiện đại trong Quản lí giáo dục*, Nxb ĐHSP Hà Nội.
59. Đặng Bá Lãm (2014), “Phát triển năng lực quản lí giáo dục”, *Tạp chí Quản lí giáo dục*, (67), Học viện QLGD.
60. Đặng Bá Lãm (2015), “Đào tạo, bồi dưỡng nhân lực quản lí giáo dục trong bối cảnh đổi mới giáo dục”, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Đào tạo cán bộ quản lí giáo dục trong bối cảnh đổi mới giáo dục”*, Nxb ĐHSP Hà Nội.
61. Phan Quốc Lâm (chủ nhiệm đề tài) (2007), *Xây dựng nội dung, quy trình hình thành kĩ năng sư phạm theo chuẩn nghề nghiệp cho sinh viên ngành Giáo dục tiểu học qua hoạt động rèn luyện nghiệp vụ sư phạm thường xuyên*, Đề tài NCKH và CN trọng điểm cấp Bộ, MS: B 2006-27-19-TĐ.
62. Phạm Văn Lập (1998), *Phát triển chương trình đào tạo - Một số vấn đề lí luận và thực tiễn*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
63. Nguyễn Lộc (2010), *Lí luận về quản lí*, Nxb ĐHSP Hà Nội.
64. Nguyễn Thị Mỹ Lộc (chủ nhiệm đề tài) (2004), *Nghiên cứu xây dựng một quy trình đào tạo giáo viên phổ thông chất lượng cao trong trường đại học đa ngành, đa lĩnh vực*, Đề tài NCKH đặc biệt cấp Đại học Quốc gia Hà Nội.
65. Hồ Chí Minh (1971), *Về vấn đề học tập*, Nxb Sự thật, Hà Nội.
66. Lưu Xuân Mới (2002), “Đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lí giáo dục”, *Thông tin Khoa học giáo dục*, (4).
67. Phạm Thành Nghị (2001), *Quản lí chất lượng giáo dục đại học*, Nxb Đại học Quốc gia, Hà Nội.
68. Nhiều tác giả (2014), *Quản lí các cơ sở giáo dục trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*, *Kỷ yếu Hội thảo quốc gia*, Nxb ĐH Vinh.
69. Nhiều tác giả (2015), *Nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên và cán bộ quản lí*, Nxb Đại học Vinh.
70. Hồ Tấn Nhựt, Đoàn Thị Minh Trinh (Biên dịch) (2010), *Cải cách và xây dựng chương trình đào tạo kĩ thuật theo phương pháp tiếp cận CDIO*, Nxb Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.
71. Nguyễn Văn Phú (1997), “Về phương thức gửi thẳng sinh viên thực tập sư phạm ở các trường THPT”, *Tạp chí Nghiên cứu giáo dục*, (9).
72. Nguyễn Thị Minh Phương (2011), “Đề xuất những năng lực học sinh phổ thông Việt Nam cần đạt”, *Kỷ yếu “Hội thảo quốc gia về khoa học giáo dục Việt Nam”*, Tập 2, Bộ GD-ĐT, Hải Phòng.

73. Nguyễn Thị Yến Phương (2014), “Phát triển chương trình đào tạo cử nhân quản lí giáo dục hệ vừa làm vừa học ở Trường ĐHSP Hà Nội”, *Tạp chí Quản lí giáo dục*, (57).
74. Nguyễn Thị Yến Phương, Hứa Hoàng Anh (2014), “Đào tạo chuyên viên hành chính giáo dục trong chương trình cử nhân chính quy chuyên ngành Quản lí giáo dục tại Trường Đại học Sư phạm Hà Nội”, *Kỷ yếu hội thảo*, Nxb ĐHSP.
75. Nguyễn Quang, Minh Trí (2013), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb Hồng Đức.
76. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2005), *Luật Giáo dục*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
77. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2014), *Luật Giáo dục đại học*, Hà Nội.
78. Nguyễn Văn Quốc (2015), “Một vài ý kiến về nghề quản lí giáo dục và vấn đề đào tạo nghề quản lí giáo dục”, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Đào tạo cán bộ quản lí giáo dục trong bối cảnh đổi mới giáo dục”*, Nxb ĐHSP Hà Nội.
79. My Giang Sơn (2014), *Quản lí thực tập sư phạm trong đào tạo giáo viên THPT theo định hướng chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học*, Luận án tiến sĩ, ĐHSP Hà Nội.
80. Nguyễn Văn Sơn (2011), “Ảnh hưởng của nội dung, phương pháp dạy học đại học đến việc hình thành động cơ nghề nghiệp ở sinh viên”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, (71).
81. Đặng Cẩm Sương, Khổng Hữu Lực, Nguyễn Danh Nguyên (2015), “Mức độ ảnh hưởng của các nhân tố theo đánh giá của người sử dụng lao động đối với chất lượng đào tạo tại Trường Cao đẳng nghề công nghệ cao Hà Nội”, *Tạp chí Giáo dục*, (357 - kì 1).
82. Nguyễn Thạc (chủ biên), Phạm Thành Nghị (2008), *Tâm lí học sư phạm đại học*, Nxb ĐHSP Hà Nội.
83. Hoàng Văn Thái (2015), “Một số biện pháp đổi mới đánh giá kết quả học tập ngoại ngữ chuyên ngành của sinh viên các trường cao đẳng du lịch”, *Tạp chí Giáo dục*, (350 - kì 2).
84. Lưu Kiếm Thanh (Chủ biên) (2003), *Hành chính văn phòng trong cơ quan nhà nước*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.
85. Phạm Trung Thanh (2007), *Thực tập sư phạm (năm thứ II)*, Nxb ĐHSP Hà Nội.
86. Thái Văn Thành (2007), *Quản lí giáo dục và quản lí nhà trường*, Nxb Đại học Huế.
87. Đặng Lộc Thọ (2012), “Quản lí hoạt động đánh giá kết quả thực tập sư phạm của sinh viên theo yêu cầu đổi mới giáo dục”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, (82).

88. Nguyễn Thị Bích Thuận (2015), “Đổi mới hoạt động rèn luyện nghiệp vụ sư phạm cho sinh viên theo hướng tiếp cận năng lực”, *Tạp chí Giáo dục*, (349 - kì 1).
89. Trần Minh Thuyết (2014), “Yếu tố tạo nên động lực của sinh viên đại học”, *Tạp chí Giáo dục*, (82).
90. Hồ Ngọc Tiến (2015), “Đánh giá kết quả học tập dựa trên chuẩn đầu ra”, *Tạp chí Quản lý giáo dục*, (354).
91. Hồ Ngọc Tiến (2015), “Đào tạo nghề theo định hướng chuẩn đầu ra”, *Tạp chí Giáo dục*.
92. Nguyễn Thủy Tiên (2015), “Triết lý giáo dục của John Dewey: Nhu cầu tất yếu cho sự đổi mới giáo dục toàn diện ở Việt Nam”, *Tạp chí Giáo dục*, (35).
93. Phạm Đỗ Nhật Tiến (2015), “Đổi mới đánh giá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, (122).
94. Phạm Đỗ Nhật Tiến (2016), “Bài toán đổi mới đánh giá người học trong giáo dục theo tiếp cận năng lực”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, (126).
95. Nguyễn Đức Trí (chủ nhiệm) (1996), *Tiếp cận đào tạo nghề dựa trên năng lực thực hiện và việc xây dựng tiêu chuẩn nghề* (Đề tài cấp Bộ B93 - 38 - 24).
96. Nguyễn Thị Mỹ Trinh, Chế Thị Hải Linh (2013), *Nội dung rèn luyện kỹ năng nghề cho sinh viên ngành Quản lý giáo dục, Đại học Vinh*, Đề tài KH&CN cấp Trường, Trường ĐH Vinh.
97. Trường ĐH Vinh (2014), *Chuẩn đầu ra chương trình đào tạo cử nhân chính quy ngành QLGD* (Ban hành kèm theo Quyết định số 3242/QĐ-ĐHV ngày 29/9/2014 của Hiệu trưởng Trường Đại học Vinh).
98. Trường ĐH Vinh (2015), *Chương trình, kế hoạch thực tập ngành QLGD* (Ban hành kèm theo Quyết định số 4972/QĐ-ĐHV ngày 28/12/2015 của Hiệu trưởng Trường Đại học Vinh).
99. Trường ĐHSPT Hà Nội (2009), *Chuẩn đầu ra chương trình đào tạo cử nhân chính quy ngành QLGD* (Ban hành kèm theo Quyết định số 5340B/QĐ-ĐHSPTN ngày 18/12/2009 của Hiệu trưởng Trường ĐHSPT Hà Nội).
100. Trường ĐHSPT Hà Nội (2011), *Quy chế thực tập sư phạm* (Ban hành kèm theo Quyết định số 99/QĐ-ĐHSPTN-ĐT ngày 6/1/2011 của Hiệu trưởng Trường ĐHSPT HN).
101. Trường ĐHSPT Hà Nội (2015), *Chương trình thực tập sư phạm ngành QLGD* (theo Quy chế thực tập sư phạm của Hiệu trưởng Trường ĐHSPT Hà Nội, ban hành ngày 07/1/2013).



102. Trường ĐHSP - ĐH Huế (2009), *Chuẩn đầu ra trình độ đại học ngành QLGD* (Ban hành kèm theo Quyết định số 1403/QĐ-ĐHSP ngày 09 tháng 12 năm 2009 của Hiệu trưởng Trường đại học Sư phạm - Đại học Huế).
103. Trường ĐHSP TP.HCM (2010), *Chuẩn đầu ra ngành đào tạo QLGD* (Ban hành theo Quyết định số 1405/QĐ-ĐHSP ngày 20/9/2010 của Hiệu trưởng Trường ĐHSP TP.HCM).
104. Trần Anh Tuấn (1996), *Xây dựng quy trình tập luyện các kỹ năng giảng dạy cơ bản*, Luận án tiến sĩ, Thư viện quốc gia, Hà Nội.
105. Thái Duy Tuyên (2001), *Một số vấn đề của giáo dục học hiện đại*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
106. Viện Khoa học Giáo dục (2001), *Các lý thuyết và mô hình giáo dục hướng vào người học*, Hà Nội.
107. Viện ngôn ngữ (2007), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb Từ điển bách khoa.
108. Phan Thị Hồng Vinh, Nguyễn Đức Giang (2012), “Hệ thống tiêu chuẩn và tiêu chí đánh giá năng lực tự học theo tiếp cận năng lực thực hiện và quy trình tổ chức hoạt động tự học cho sinh viên sư phạm trong đào tạo theo hệ thống tín chỉ”, *Tạp chí Giáo dục*, (287 - kì 1).
109. Nguyễn Như Ý (1998), *Đại từ điển Tiếng Việt*, Nxb Văn hóa thông tin, Hà Nội.

#### **B. Tài liệu tiếng Anh**

110. Bankel, J. Berggren, F. Bloom, K.Crawley, E. F. Wiklund and Ostlund, S. (2003), “*The CDIO Syllabus - A Comparative Study of Expected Student Proficiency*”, *Euro Journal of Engineering Education*, Vol. 28, No.3, pp. 297-315.
111. Barry. K, King. L. (1997), *Begining teaching*, 2th ED “Socail science press” Australia.
112. Boyatzis, R.E (1982), *The Competent Manager*, John Wiley and Sons, New York, NY.
113. Bloom, B. S., Englehatt, M. D., Furst, E.J., Hill, W H., and Krathwohl, D. R (1956), *Taxonomy of Education Objectives: Handbook I - Cognitive Domian*, McKay, New York..
114. Carnegie Foundation (2001), *Teachers of a new Era*, New York, America.
115. David m. Kaplan (2000), *Skills in the job*, Miblih by the Ameerican job Assoc.
116. Edward Carawley, Johan Malmqvist, Soren Ostlund, Doris Broder (2007), *Rethinking Engineering Education: The CDIO Approach*.

117. James - C. Hansen (1998), *How to be success tho job*, Allyn - Bacon ine.
118. Kolb, D.A. *Experiential learning: experience as the source of learning and deverlopment*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1984.
119. Overtoom (2000), *Employability skills: An update*, Eric Clearinghouse on Adult Career and Vocational Education, Eric Digest No.220.
120. Program for Internationnal Student Assessment (2011), *Take the Test, Sample Question from OECD's PISA Assessment*, OEDC.
121. Robert E. Quinn and others, *Becoming a Master Manager-a Competency Framwork*, John Wiley & Sons, Inc.
122. Robert L. Brennan (2006), *Education Measurment, by American Council on Education and Praeger Publisher, USA*.
123. Stenhouse L. (1975), *Introduction to Research and Program*, London.
124. World Bank (2002), *Constructing Knowledge Societies: New Challenges for Tertiary Education*.
125. Wragg, T. (1997), *Cubic Curriculum*, London.
126. Whetten, D.A and Cameron, K.S (1995), *Developing Management Skills*, 3<sup>rd</sup> ed, Harper Collins, New York, NY.

## PHỤ LỤC

### Phụ lục 1

## PHIẾU KHẢO SÁT NHẬN THỨC VỀ HOẠT ĐỘNG THỰC HÀNH - THỰC TẬP VÀ QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG THỰC HÀNH THỰC TẬP CỦA SINH VIÊN NGÀNH QUẢN LÝ GIÁO DỤC

(Dùng cho Cán bộ quản lý, Chuyên viên, Giảng viên cơ sở đào tạo)

Để phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài “*Quản lý hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra*”, xin Quý Thầy/Cô cho biết ý kiến của mình về các vấn đề liên quan đến công tác quản lý hoạt động thực hành - thực tập (TH-TT) của sinh viên ngành Quản lý giáo dục ở Trường bằng cách đánh dấu (X) vào cột hoặc dòng phù hợp với ý kiến của Thầy/Cô (*tùy theo nội dung, Thầy/Cô vui lòng chọn một hoặc nhiều phương án hoặc theo thứ tự ưu tiên*). Tác giả cam đoan những thông tin trong phiếu khảo sát này chỉ dùng vào mục đích nghiên cứu khoa học và mọi thông tin cá nhân của Thầy/Cô sẽ được bảo mật tuyệt đối. Cảm ơn sự hợp tác của Quý Thầy/Cô.

### 1. Phần thông tin cá nhân (*không bắt buộc*)

Họ và tên: (*có thể không ghi*)

Chức vụ:

Thâm niên công tác:

Đơn vị công tác:

### 2. Nội dung khảo sát

#### A. Thực trạng hoạt động TH-TT của sinh viên ngành Quản lý giáo dục theo tiếp cận CDR

##### Câu 1. Theo thầy/cô, CDR ngành học hiện nay đang được xây dựng:

Nội dung khảo sát	Lựa chọn
Xây dựng trên cơ sở chương trình hiện hành	
Xuất phát từ nhu cầu xã hội	
Mô tả cụ thể năng lực cần đạt của người học	

##### Câu 2. Theo Thầy/Cô, hoạt động thực hành - thực tập có vai trò như thế nào trong việc rèn luyện KN nghề cho sinh viên ngành Quản lý giáo dục?

Chủ đạo

Tiền đề

Hỗ trợ

**Câu 3. Theo Thầy/Cô, hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục có ý nghĩa:**

Góp phần thực hiện nguyên lí giáo dục lí thuyết gắn với thực hành, lí luận gắn với thực tiễn trong quá trình đào tạo nghề

Là quá trình giúp SV vận dụng tri thức chuyên môn, nghiệp vụ vào thực tiễn, tập làm các công việc chuyên môn; qua đó hình thành, rèn luyện, củng cố năng lực thực hành nghề nghiệp

Hình thành tính kỉ luật, tự giác, thói quen và nề nếp học tập của SV, rèn luyện phẩm chất đạo đức, tình cảm nghề nghiệp cho SV

Giúp các cơ sở đào tạo tự kiểm tra, đánh giá chất lượng sản phẩm đào tạo

Ý kiến khác:

**Câu 4. Mức độ quan tâm của Thầy/Cô về các vấn đề liên quan đến kế hoạch thực hành - thực tập như thế nào?**

Kế hoạch TH-TT	Các mức độ			
	Ít	Tương đối đủ	Nhiều	Rất nhiều
Tầm quan trọng của hoạt động				
Mục tiêu TH-TT				
Chương trình TH-TT				
Sự chuẩn bị trước khi đi TH-TT				

**Câu 5. Thầy/Cô cho biết, trong quá trình xây dựng kế hoạch thực hành - thực tập nghề nghiệp cho sinh viên theo tiếp cận CDR, việc xác định đúng mục tiêu thực hành - thực tập là:**

Rất cần thiết  Cần thiết  Tương đối cần thiết  Không cần thiết

**Câu 6. Theo Thầy/Cô, mục tiêu thực hành - thực tập Nhà trường cung cấp cho người học là:**

- Cụ thể, rõ ràng, dễ hiểu, có tính khả thi
- Trừu tượng, khó hiểu, yêu cầu cao
- Không quan tâm
- Ý kiến khác

Nếu chọn phương án d. Ý kiến khác, thầy/cô vui lòng cho biết đó là gì?

**Câu 7. Thầy/Cô đánh giá như thế nào về mức độ đạt được các mục tiêu thực hành - thực tập của sinh viên theo chuẩn đầu ra ngành học**

Mục tiêu	Mức độ đạt được			
	Tốt	Khá	TB	Yếu
Có phẩm chất chính trị, tư tưởng vững vàng, có thể giới quan khoa học, kỉ luật, đạo đức nghề nghiệp, ý thức phục vụ tổ quốc, nhân dân				
Nắm vững kiến thức cơ bản về khoa học QLGD, thuần thục kĩ năng thực hành chuyên môn đáp ứng yêu cầu công việc				
Có năng lực nghiên cứu khoa học trong lĩnh vực chuyên môn được đào tạo				

**Câu 8. Thầy/Cô đánh giá thời lượng các học phần thực hành - thực tập trong chương trình đào tạo hiện nay là:**

Vừa phải

Thừa

Thiếu

**Câu 9. Thầy/Cô đánh giá như thế nào về mức độ thực hiện các nội dung thực hành - thực tập của SV theo kế hoạch của Nhà trường**

Nội dung TH-TT	Mức độ thực hiện			
	Tốt	Khá	TB	Yếu
Vận dụng kiến thức lí thuyết cơ bản về khoa học QLGD, QLNT, QL hành chính nhà nước về GD-ĐT				
Hình thành các KN nghề nghiệp				
Bồi dưỡng thái độ nghề nghiệp và tác phong quản lí				
Giải quyết các tình huống trong thực tiễn quản lí giáo dục				

**Câu 10. Đánh giá của Thầy/Cô về mức độ hoàn thành các nội dung thu hoạch/báo cáo TH-TT của SV?**

Tốt

Khá

Trung bình

Yếu - kém

**Câu 11. Theo Thầy/Cô, phương thức tổ chức thực hành - thực tập của Trường hiện nay là:**

Rất hợp lí

Hợp lí

Không hợp lí

Thầy/Cô cho biết Trường đang tổ chức thực hành - thực tập theo phương thức:

Tập trung

Bán tập trung

Gửi thẳng, không tập trung

**Câu 12. Thầy/Cô đánh giá như thế nào về mức độ thực hiện các yêu cầu trong kiểm tra, đánh giá hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên**

Yêu cầu trong kiểm tra, đánh giá	Mức độ thực hiện			
	Tốt	Khá	TB	Yếu
Đảm bảo tính khách quan, công khai, khoa học				
Thực hiện đánh giá đầy đủ các nội dung thực hành - thực tập nghề nghiệp				
Kết quả đánh giá đảm bảo sự chính xác, công bằng, phản ánh đúng trình độ của sinh viên				

**Câu 13. Thầy/Cô đánh giá như thế nào về mức độ thực hiện các khâu trong thực hành - thực tập nghề nghiệp cho sinh viên**

Các khâu tổ chức thực hành - thực tập	Mức độ thực hiện			
	Tốt	Khá	TB	Yếu
Chuẩn bị địa điểm, quy định/tài liệu hướng dẫn; hồ sơ, biểu mẫu TH-TT cho các thành viên liên quan				
Lập các nhóm/đoàn TH-TT (dựa trên danh sách SV đủ điều kiện TH-TT)				
Chuẩn bị kế hoạch kinh phí, các định mức chi cho TH-TT				
Tập huấn, phổ biến quy chế TH-TT cho GV, CBHD, SV				
Chuyển giao hồ sơ, thủ tục; lập ban chỉ đạo tại các CSTH-TT				
Lựa chọn và phân công GV, CB hướng dẫn				
Hướng dẫn SV thực hiện các nội dung TH-TT				
Tổ chức sơ kết TH-TT				
Đánh giá kết quả TH-TT				
Hoàn thiện hồ sơ TH-TT				
Tổng kết, rút kinh nghiệm TH-TT				

**Câu 14. Theo Thầy/Cô, yếu tố nào là thuận lợi, khó khăn khi tổ chức hoạt động thực hành - thực tập cho sinh viên ngành Quản lý giáo dục?**

Các yếu tố	Thuận lợi	Khó khăn	Không có ý kiến
Công tác chuẩn bị cho hoạt động TH-TT tại cơ sở đào tạo			
Quan hệ giữa CSĐT và CSTH			
Cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các CSTH quan tâm tới hoạt động TH-TT của SV			
Quy thời gian của GV và CBHD dành cho hoạt động TH-TT			
Các nội dung TH-TT của SV ngành Quản lý giáo dục			
Công tác KTĐG kết quả TH-TT			
Cơ sở vật chất dành cho TH-TT			
Vấn đề tài chính trong TH-TT			
Hoạt động tổng kết, rút kinh nghiệm trong TH-TT			

Nếu có ý kiến khác, xin vui lòng cho biết đó là những yếu tố thuận lợi và khó khăn nào?

**Câu 15.** Theo Thầy/Cô, hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên hiện nay có đáp ứng chuẩn đầu ra của ngành học không?

Các yếu tố	Mức độ			
	Tốt	Khá	TB	Yếu
Mục tiêu TH-TT				
Thực hiện nội dung TH-TT				
Phương thức tổ chức TH-TT				
Kiểm tra, đánh giá TH-TT				

**B. Thực trạng quản lý hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành**

**Quản lý giáo dục**

**Câu 1.** Thầy/Cô đánh giá như thế nào về tầm quan trọng của hoạt động quản lý thực hành - thực tập trong việc nâng cao chất lượng rèn nghề cho sinh viên?

Rất quan trọng  Quan trọng  Bình thường  Không quan trọng

**Câu 2.** Thầy/Cô đánh giá như thế nào về mức độ thực hiện các hoạt động trong xây dựng kế hoạch TH-TT của sinh viên

Hoạt động	Mức độ thực hiện			
	Tốt	Khá	TB	Yếu
Thiết lập mục tiêu TH-TT				
Xây dựng nội dung TH-TT				
Xây dựng hệ thống biện pháp tối ưu để thực hiện mục tiêu, nội dung TH-TT				
Phân cấp xây dựng kế hoạch thực hiện các nội dung TH-TT theo hướng tự chủ, tự chịu trách nhiệm				
Lập kế hoạch cho công tác tổ chức TH-TT				
Lập kế hoạch về CSVC, tài chính cho TH-TT				
Xây dựng lịch công tác TH-TT				

**Câu 3.** Theo Thầy/Cô, nội dung các hoạt động TH-TT có đáp ứng yêu cầu rèn luyện các kỹ năng nghề cho SV không?

Đáp ứng yêu cầu  Chưa đáp ứng yêu cầu  Đáp ứng một phần

Ý kiến khác:

**Câu 4.** Thầy/Cô cho biết, việc phổ biến chương trình, mục tiêu TH-TT cho SV trước khi rèn luyện kỹ năng nghề là:

Rất cần thiết  Cần thiết  Tương đối cần thiết  Không cần thiết

**Câu 5.** Thầy/Cô có phổ biến mục tiêu, kế hoạch cho SV trước khi đi TH-TT không?

Có  Không  Thỉnh thoảng

**Câu 6.** Xin Thầy/Cô cho biết việc phân công giảng viên hướng dẫn TH-TT hiện nay

Rất phù hợp  Phù hợp  Tương đối phù hợp  Không phù hợp

**Câu 7. Thầy/Cô đánh giá như thế nào về mức độ thực hiện các hoạt động tổ chức thực hành - thực tập cho sinh viên**

Hoạt động	Mức độ thực hiện			
	Tốt	Khá	TB	Yếu
Xây dựng quy định về nhiệm vụ của BCD TH-TT cơ sở đào tạo				
Xây dựng quy định về nhiệm vụ của BCD, CBHD cơ sở thực hành				
Xây dựng quy định về nhiệm vụ của Khoa/Bộ môn/GV chuyên ngành có SV TH-TT				
Xây dựng quy định về hoạt động của trường đoàn/nhóm TH-TT				
Xây dựng về nhiệm vụ của SV thực hành - thực tập				
Tiếp nhận và phân bổ các nguồn lực theo cơ cấu bộ máy tổ chức đã xây dựng				
Triển khai kế hoạch TH-TT, chương trình hành động đến từng bộ phận trong cơ cấu tổ chức				
Thực hiện cơ chế phối hợp giữa cơ sở đào tạo và cơ sở thực hành				

**Câu 8. Xin Thầy/Cô cho biết mức độ hài lòng của bản thân về việc tổ chức triển khai hoạt động TH-TT cho SV**

Rất hài lòng  Hài lòng  Tương đối hài lòng  Không hài lòng

**Câu 9. Ý kiến đánh giá của Thầy/Cô về mức độ thực hiện các hoạt động lãnh đạo/chỉ đạo thực hành - thực tập nghề nghiệp của sinh viên?**

Hoạt động	Mức độ thực hiện			
	Tốt	Khá	TB	Yếu
Quyết định phương thức tổ chức TH-TT				
Xây dựng quy trình tổ chức thực hiện TH-TT				
Ban hành các quyết định, văn bản về TH-TT				
Tổ chức phổ biến, triển khai các quyết định, quy định/tài liệu hướng dẫn TH-TT				
Thực hiện các quyết định, quy định/tài liệu hướng dẫn TH-TT				
Thực hiện chế độ thi đua khen thưởng, kỉ luật kịp thời				
Động viên khuyến khích, có sự giám sát thường xuyên, nghiêm túc của các cấp quản lí				

**Câu 10. Thầy/Cô thường sử dụng hình thức nào để trao đổi với sinh viên mình hướng dẫn trong quá trình thực hành - thực tập?**

Tiếp xúc trực tiếp  Gọi điện thoại  Trao đổi qua Email

Họp, sơ kết, tổng kết  Kết hợp các hình thức trên



**Câu 11. Mức độ tiến hành hoạt động trao đổi với sinh viên Thầy/Cô hướng dẫn trong quá trình thực hành - thực tập tại cơ sở là:**

Tiến hành thường xuyên  Chỉ tiếp xúc khi có vấn đề

Chỉ thực hiện như một thủ tục hành chính  Không cần thiết

**Câu 12. Thầy/Cô đánh giá như thế nào về mức độ thực hiện các hoạt động kiểm tra, đánh giá thực hành - thực tập nghề nghiệp của sinh viên?**

Các hoạt động	Mức độ thực hiện			
	Tốt	Khá	TB	Yếu
Kiểm tra việc xây dựng và thực hiện mục tiêu TH-TT				
Kiểm tra việc xây dựng và lập kế hoạch thực hiện nội dung TH-TT				
Kiểm tra việc xây dựng cơ cấu tổ chức và quy định chức năng, nhiệm vụ				
Xây dựng hệ thống tiêu chuẩn, tiêu chí, chỉ báo (các minh chứng, các mô tả, chỉ số) kiểm tra, đánh giá TH-TT				
Kiểm tra việc tổ chức, chỉ đạo các khâu trong quy trình TH-TT				
Kiểm tra hoạt động sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm thực hiện các nhiệm vụ TH-TT				
Phát hiện, điều chỉnh các sai lệch trong TH-TT				
Xác định vai trò của giảng viên cơ sở đào tạo đối với việc đánh giá năng lực nghề nghiệp của sinh viên				

**Câu 13. Thầy cô đánh giá như thế nào về mức độ đảm bảo các điều kiện thực hiện hoạt động TH-TT nghề nghiệp của sinh viên?**

Các hoạt động	Mức độ thực hiện			
	Tốt	Khá	TB	Yếu
Hướng dẫn cán bộ xây dựng kế hoạch kinh phí cho TH-TT				
Chuẩn bị cơ sở vật chất cho TH-TT (tài liệu, giáo trình, phương tiện dạy học...)				
Phối hợp với cơ sở thực hành trong việc hỗ trợ các điều kiện phục vụ thực hiện TH-TT				
Xây dựng các nội dung chi, định mức chi cho TH-TT				
Hoàn thiện quy chế chi tiêu nội bộ cho hoạt động rèn luyện KN nghề của SV				
Xây dựng hệ thống thông tin phân hồi giữa CSĐT và CSTH				

**Câu 14. Thầy/cô đánh giá như thế nào về mức độ ảnh hưởng của các yếu tố sau tới quản lý hoạt động thực hành - thực tập nghề nghiệp của sinh viên?**

Các yếu tố	Mức độ ảnh hưởng			
	Ảnh hưởng lớn	Có ảnh hưởng	Ít ảnh hưởng	Không ảnh hưởng
Chương trình đào tạo				
Chất lượng dạy học các học phần nghiệp vụ				
Các phương pháp và hình thức hướng dẫn, cách thức đánh giá kết quả TH-TT				
Đội ngũ CBQL, GV, SV (Nhận thức, trình độ, phẩm chất, năng lực)				
Các văn bản, quy chế quy định về TH-TT				
Các điều kiện về cơ sở vật chất kỹ thuật, kinh phí đào tạo phục vụ cho hoạt động TH-TT				
Quan hệ, phối hợp giữa CSĐT với CSTH				

**Câu 15. Thầy/Cô đánh giá như thế nào về sự thành công/ hạn chế trong quản lý hoạt động thực hành - thực tập hiện nay?**

Nội dung	Thành công	Hạn chế
Xây dựng kế hoạch tổng thể về TH-TT nghề nghiệp (thiết lập mục tiêu, xây dựng nội dung, phân bố thời lượng thời lượng...)		
Lựa chọn phương thức tổ chức TH-TT/Chỉ đạo thực hiện kế hoạch TH-TT		
Kiểm tra, đánh giá trong TH-TT (tiêu chuẩn, tiêu chí, chỉ số đo, mức độ thực hiện...)		
Kết quả TH-TT của SV		
Tổ chức sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm TH-TT		
Cập nhật, đổi mới trong quản lý TH-TT		

**Câu 16. Thầy/Cô đánh giá như thế nào về mức độ tiếp cận chuẩn đầu ra trong công tác quản lý hoạt động thực hành - thực tập nghề nghiệp của sinh viên hiện nay?**

Nội dung	Mức độ tiếp cận chuẩn đầu ra			
	Nhiều	TB	Ít	Không
Lập kế hoạch TH-TT				
Tổ chức thực hiện kế hoạch TH-TT				
Lãnh đạo, chỉ đạo TH-TT				
Kiểm tra, đánh giá TH-TT				

### **PHIẾU PHÒNG VẤN SÂU**

- Câu 1. Xin Thầy/Cô cho biết, bản thân đã đặt ra những yêu cầu gì để chuẩn bị hướng dẫn sinh viên thực hành - thực tập?
- Câu 2. Thầy/Cô có ý kiến gì trong việc xác định mục tiêu, nội dung thực hành - thực tập cho sinh viên ngành Quản lí giáo dục theo tiếp cận CĐR?
- Câu 3. Theo Thầy/Cô, điểm mạnh, điểm yếu trong hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục hiện nay là gì?
- Câu 4. Theo Thầy/Cô kết quả thực hành - thực tập của sinh viên đã phản ánh đúng chất lượng đào tạo chưa?
- Câu 5. Thầy/Cô có nhận xét gì về tình hình quản lí các loại hồ sơ thực hành - thực tập hiện nay?
- Câu 6. Thầy/Cô cho biết những thuận lợi và khó khăn trong quá trình hướng dẫn sinh viên thực hành - thực tập?
- Câu 7. Trong suốt quá trình tổ chức cho sinh viên thực hành - thực tập, thầy cô cho biết những điểm mạnh nào cần phát huy và những điểm yếu nào cần khắc phục?
- Câu 8. Thầy/Cô có biết/từng nghiên cứu về tiếp cận CĐR không? Theo Thầy/Cô, quản lí hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên theo tiếp cận CĐR là hướng đi như thế nào trong giai đoạn hiện nay?
- Câu 9. Để hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục đạt hiệu quả cao trong thời gian tới, theo Thầy/Cô trong công tác quản lí cần phải thực hiện những biện pháp gì?

*Cám ơn sự hợp tác của Quý Thầy/Cô!*

## Phụ lục 2

**PHIẾU KHẢO SÁT NHẬN THỨC VỀ HOẠT ĐỘNG THỰC HÀNH - THỰC TẬP VÀ THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG THỰC HÀNH - THỰC TẬP CỦA SINH VIÊN NGÀNH QUẢN LÝ GIÁO DỤC THEO TIẾP CẬN CHUẨN ĐẦU RA**

(Dùng cho sinh viên, cựu sinh viên ngành Quản lý giáo dục)

Để phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài *“Quản lý hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra”*, xin bạn cho biết ý kiến của mình về thực trạng hoạt động thực hành - thực tập (TH-TT) của sinh viên ngành Quản lý giáo dục ở Trường bằng cách đánh dấu (X) vào cột hoặc dòng phù hợp với ý kiến của bạn (*tùy theo nội dung, bạn vui lòng chọn một hoặc nhiều phương án hoặc theo thứ tự ưu tiên*). Cảm ơn sự hợp tác của bạn.

**I. Phần thông tin cá nhân**

Giới tính:

SV năm thứ:

Từng thực hành - thực tập ở loại hình cơ sở nào (trường, phòng ban...):

**II. Nội dung khảo sát thực trạng hoạt động thực hành - thực tập**

**Câu 1.** Theo bạn, hoạt động thực hành - thực tập có vai trò như thế nào trong việc rèn luyện KN nghề cho sinh viên ngành Quản lý giáo dục?

Chủ đạo Tiền đề Hỗ trợ 

**Câu 2.** Hoạt động thực hành - thực tập có ý nghĩa như thế nào đối với việc rèn luyện KN nghề của bạn:

Góp phần thực hiện nguyên lý giáo dục lí thuyết gắn với thực hành, lí luận gắn với thực tiễn trong quá trình đào tạo nghề

Là quá trình giúp SV vận dụng tri thức chuyên môn, nghiệp vụ vào thực tiễn, tập làm các công việc chuyên môn; qua đó hình thành, rèn luyện, củng cố năng lực thực hành nghề nghiệp

Hình thành tính kỉ luật, tự giác, thói quen và nề nếp học tập của SV, rèn luyện phẩm chất đạo đức, tình cảm nghề nghiệp cho SV

Giúp các cơ sở đào tạo tự kiểm tra, đánh giá chất lượng sản phẩm đào tạo

Ý kiến khác:

**Câu 3. Động cơ thực hành - thực tập của bạn là:**

(Bạn vui lòng lựa chọn từ 1 → 3 phương án là quan trọng nhất đối với bạn)

Động cơ TT-TT	Lựa chọn
Hoàn thành nhiệm vụ học tập (TH-TT là những học phần bắt buộc)	
Củng cố kiến thức, hình thành kỹ năng, kỹ xảo liên quan đến nghiệp vụ QL; trưởng thành hơn trong học tập	
Phục vụ cho ngành nghề đã chọn, đáp ứng nhu cầu của nhà sử dụng	
Phát huy tích cực, chủ động, sáng tạo của cá nhân	
Thích ứng với môi trường thực tiễn nghề nghiệp	
Say mê học tập	
Ý định khác	

Nếu không phiền, bạn có thể cho biết ý định khác đó là gì không?

**Câu 4. Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố sau đến việc lựa chọn địa điểm thực hành - thực tập của bạn là:**

(Bạn có thể lựa chọn nhiều phương án theo thứ tự ưu tiên)

Các yếu tố	Mức độ ảnh hưởng			
	Ít	Bình thường	Nhiều	Rất nhiều
Mối quan hệ cá nhân				
Khoảng cách so với chỗ ở của gia đình				
Sở thích				
Thuận lợi cho mục đích xin việc sau khi ra trường				
Phục vụ cho hoạt động học tập, rèn nghề				
Yếu tố khác				

**Câu 5. Mức độ quan tâm của bạn về các vấn đề liên quan đến kế hoạch thực hành - thực tập như thế nào?**

Kế hoạch TH-TT	Các mức độ			
	Ít	Tương đối nhiều	Nhiều	Rất nhiều
Tầm quan trọng của hoạt động				
Mục tiêu TH-TT				
Chương trình TH-TT				
Sự chuẩn bị trước khi TH-TT				

**Câu 6. Theo bạn, mục tiêu thực hành - thực tập Nhà trường cung cấp cho người học là:**

- a. Cụ thể, rõ ràng, dễ hiểu, có tính khả thi       b. Trừu tượng, khó hiểu, yêu cầu cao   
 c. Không quan tâm       d. Ý kiến khác

Nếu chọn phương án d. Ý kiến khác, bạn vui lòng cho biết đó là gì?

**Câu 7. Bạn đánh giá như thế nào về mức độ đạt được các mục tiêu thực hành - thực tập của bản thân theo chuẩn đầu ra ngành học**

Mục tiêu	Mức độ đạt được			
	Tốt	Khá	TB	Yếu
Có phẩm chất chính trị, tư tưởng vững vàng, có thể giới quan khoa học, kỉ luật, đạo đức nghề nghiệp, ý thức phục vụ tổ quốc, nhân dân				
Nắm vững kiến thức cơ bản về khoa học QLGD, thuần thực kĩ năng thực hành chuyên môn đáp ứng yêu cầu công việc				
Có năng lực nghiên cứu khoa học trong lĩnh vực chuyên môn được đào tạo				

**Câu 8. Bạn đánh giá như thế nào về mức độ thực hiện các nội dung thực hành - thực tập của bản thân theo kế hoạch của Nhà trường**

Nội dung TH-TT	Mức độ thực hiện			
	Tốt	Khá	TB	Yếu
Vận dụng kiến thức lí thuyết cơ bản về khoa học QLGD, QLNT, QL hành chính nhà nước về GD-ĐT				
Hình thành các KN nghề nghiệp				
Bồi dưỡng thái độ nghề nghiệp và tác phong quản lí				
Giải quyết các tình huống trong thực tiễn quản lí giáo dục				

**Câu 9. Theo bạn, phương thức tổ chức thực hành - thực tập của Trường hiện nay là:**

- a. Rất hợp lí                                  b. Hợp lí                                  c. Không hợp lí

Bạn cho biết đã thực hành - thực tập theo phương thức:

- Tập trung           Bán tập trung           Gửi thẳng, không tập trung

**Câu 10. Bạn đánh giá như thế nào về mức độ thực hiện các khâu trong hoạt động thực hành – thực tập nghề nghiệp của bản thân?**

Các khâu trong thực hành - thực tập	Mức độ thực hiện			
	Tốt	Khá	TB	Yếu
Chuẩn bị tâm lí, địa điểm, các kiến thức cần thiết cho thực hành - thực tập				
Tiến hành thực hành - thực tập rèn luyện kĩ năng nghề				
Hoàn thành các loại hồ sơ thực hành - thực tập: kế hoạch cá nhân/nhóm, nhật kí, báo cáo...				

**Câu 11. Khó khăn nào ảnh hưởng lớn nhất đến kết quả thực hành - thực tập của bạn?**

- a. Thiếu kinh nghiệm thực tiễn                                   b. Yếu kĩ năng nghề nghiệp   
c. Trình độ ngoại ngữ và công nghệ thông tin chưa đáp ứng yêu cầu công việc

- d. Những vấn đề liên quan đến kỹ năng mềm (giao tiếp, làm việc nhóm, năng khiếu...)
- e. Yếu tố khác

**Câu 12. Yếu tố thuận lợi nào tạo sự tự tin cho bạn trong quá trình thực hành - thực tập?**

- a. Được chuẩn bị tâm lý vững vàng trước khi thực hành - thực tập
- b. Sự quan tâm, nhiệt tình của giảng viên và cán bộ hướng dẫn
- c. Năng lực của bản thân
- d. Lựa chọn được cơ sở thực hành - thực tập phù hợp
- e. Yếu tố khác

Bạn cho biết Yếu tố khác là gì?

**Câu 13. Bạn đã từng nghe đến việc hoạt động thực hành - thực tập của bản thân gắn liền với chuẩn đầu ra ngành học?**

Có

Không

**Câu 14. Theo bạn, các kỹ năng nghề nào cần rèn luyện cho sinh viên ngành quản lý giáo dục trước, trong quá trình thực hành - thực tập theo mức độ ưu tiên?**

- a. Nhóm kỹ năng chuyên môn kỹ thuật

Kỹ năng chuyên môn kỹ thuật cần rèn luyện	Mức độ lựa chọn			
	Rất cần thiết	Cần thiết	Ít cần thiết	Không cần thiết
Kỹ năng lập kế hoạch				
Kỹ năng tổ chức				
Kỹ năng điều hành				
Kỹ năng kiểm tra, đánh giá				
Kỹ năng quản lý hoạt động dạy học				
Kỹ năng hành chính văn phòng				
Kỹ năng chuyên sâu (quản lý tài sản, cơ sở vật chất, thiết bị dạy học, học sinh - sinh viên...)				
Kỹ năng nghiên cứu khoa học Quản lý giáo dục				

- b. Nhóm kỹ năng mềm

TT	Kỹ năng mềm cần rèn luyện	Mức độ lựa chọn			
		Rất cần thiết	Cần thiết	Ít cần thiết	Không cần thiết
1	Kỹ năng giao tiếp				
2	Kỹ năng làm việc nhóm				
3	Kỹ năng giải quyết vấn đề				
4	Kỹ năng tự kiểm soát và cạnh tranh				

5	Kỹ năng ứng dụng CNTT				
6	Kỹ năng làm việc và học tập				
7	Kỹ năng tư duy sáng tạo				
8	Kỹ năng tổ chức sự kiện				
9	Kỹ năng thuyết trình				

c. Nhóm các kỹ năng hỗ trợ

Kỹ năng hỗ trợ	Mức độ lựa chọn			
	Rất cần thiết	Cần thiết	Ít cần thiết	Không cần thiết
Ngoại ngữ				
Tin học văn phòng				
Năng khiếu thể dục - thể thao				

**Câu 15. Mức độ quan trọng của việc xây dựng kế hoạch rèn luyện các kỹ năng nghề cần thiết của bạn trong quá trình học là:**

- Phụ thuộc vào kế hoạch học tập chung của toàn khóa học gắn với chương trình đào tạo (4 năm), đến đâu hay đó.
- Chủ động xác định rõ các kỹ năng, kiến thức cần bổ sung, các kỹ năng mềm, ngoại ngữ, tin học liên quan đến chuyên ngành đang học, từ đó dự tính rèn luyện, tự học tất cả những kỹ năng ấy vào học kỳ nào.
- Không quan tâm.

**Câu 16. Các phương pháp tiếp cận công việc trong quá trình thực hành - thực tập tại cơ sở của bạn là:**

- Tránh đi vào những vấn đề quá sâu, phức tạp
- Ưu tiên đặt câu hỏi hơn là tìm hiểu vấn đề
- Chủ yếu là quan sát, nghe, viết và suy ngẫm
- Chủ động tìm việc, tự học và học những nội dung cốt lõi

**Câu 17. Theo bạn, số lượng thành viên trong mỗi nhóm thực hành - thực tập nghề nghiệp như thế nào là hợp lý?**

- 3 đến 5 người
- 5 đến 10 người
- 10 đến 15 người
- Số lượng khác

Bạn có thể cho biết vì sao chọn phương án đó?

**Câu 18. Bạn đánh giá như thế nào về vai trò của trưởng nhóm trong quá trình thực hành - thực tập?**

- Rất quan trọng
- Quan trọng
- Bình thường
- Không cần thiết



**Câu 19. Bạn thường sử dụng hình thức nào để trao đổi với giảng viên hướng dẫn trong quá trình thực hành - thực tập?**

- Tiếp xúc trực tiếp  Gọi điện thoại  Trao đổi qua Email   
Họp, sơ kết, tổng kết  Kết hợp các hình thức trên

**Câu 20. Mức độ tiến hành trao đổi với giảng viên hướng dẫn của bạn trong quá trình thực hành - thực tập tại cơ sở là:**

- Tiến hành thường xuyên  Chỉ tiếp xúc khi có vấn đề   
Chỉ thực hiện như một thủ tục hành chính  Không cần thiết

**Câu 21. Bạn có được biết các tiêu chí đánh giá kết quả thực hành - thực tập không?**

- Có  Không

**Câu 22. Bạn có sẵn lòng tham gia hướng dẫn, hỗ trợ hoạt động thực hành - thực tập cho sinh viên ngành QLGD khóa sau?**

- Có  Không

Ý kiến khác:

### **III. Câu hỏi phỏng vấn sâu**

**Câu 23. Bạn có thể cho biết thêm về những điểm mạnh, điểm yếu của bản thân trong quá trình thực hành - thực tập?**

**Câu 24. Bạn có đề xuất ý kiến gì để nâng cao chất lượng hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục không?**

**Câu 25. Bạn cho biết thêm những mong muốn bản thân đối với cơ sở đào tạo trong quá trình tổ chức hoạt động thực hành - thực tập nghề nghiệp cho sinh viên?**

*Cám ơn sự hợp tác của bạn!*

**Phụ lục 3****PHIẾU KHẢO SÁT NHẬN THỨC VỀ HOẠT ĐỘNG THỰC HÀNH - THỰC TẬP VÀ QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG THỰC HÀNH - THỰC TẬP CỦA SINH VIÊN NGÀNH QUẢN LÝ GIÁO DỤC**

(Dùng cho Cán bộ quản lý, Cán bộ hướng dẫn tại cơ sở thực hành)

Để phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài “*Quản lý hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra*”, xin Ông/Bà cho biết ý kiến của mình về các vấn đề liên quan đến hoạt động thực hành - thực tập (TH-TT) của sinh viên ngành Quản lý giáo dục ở Đơn vị bằng cách đánh dấu (X) vào cột hoặc dòng phù hợp với ý kiến của Ông/Bà (*tùy theo nội dung, Ông/Bà vui lòng chọn một hoặc nhiều phương án hoặc theo thứ tự ưu tiên*). Tác giả cam đoan những thông tin của phiếu khảo sát này chỉ dùng vào mục đích nghiên cứu khoa học và mọi thông tin cá nhân của Ông/Bà sẽ được bảo mật tuyệt đối. Cảm ơn sự hợp tác của Quý Ông/Bà.

**1. Phần thông tin cá nhân**

Chức vụ:

Thâm niên công tác:

Đơn vị công tác:

**2. Nội dung khảo sát****A. Thực trạng chất lượng hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục theo tiếp cận CĐR****Câu 1. Theo Ông/Bà CĐR ngành học hiện nay đang được xây dựng:**

<b>Nội dung khảo sát</b>	<b>Lựa chọn</b>
Xây dựng trên cơ sở chương trình hiện hành	
Xuất phát từ nhu cầu xã hội	
Mô tả cụ thể năng lực cần đạt của người học	

**Câu 2. Theo Ông/Bà, hoạt động thực hành – thực tập có vai trò như thế nào trong việc rèn luyện KN nghề cho sinh viên ngành Quản lý giáo dục?**Chủ đạo Tiền đề Hỗ trợ **Câu 3. Theo Ông/Bà, hoạt động thực hành – thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục có ý nghĩa:**

Góp phần thực hiện nguyên lý giáo dục lí thuyết gắn với thực hành, lí luận gắn với thực tiễn trong quá trình đào tạo nghề

Là quá trình giúp SV vận dụng tri thức chuyên môn, nghiệp vụ vào thực tiễn, tập làm các công việc chuyên môn qua đó hình thành, rèn luyện, củng cố năng lực thực hành nghề nghiệp

Hình thành tính kỉ luật, tự giác, thói quen và nề nếp học tập của SV, rèn luyện phẩm chất đạo đức, tình cảm nghề nghiệp cho SV

Giúp các cơ sở đào tạo tự kiểm tra, đánh giá chất lượng sản phẩm đào tạo

Ý kiến khác:

**Câu 4. Mức độ quan tâm của Ông/Bà về các vấn đề liên quan đến kế hoạch thực hành – thực tập được cơ sở đào tạo gửi đến như thế nào?**

Kế hoạch TH-TT	Các mức độ			
	Ít	Tương đối đủ	Nhiều	Rất nhiều
Tầm quan trọng của hoạt động				
Mục tiêu TH-TT				
Chương trình TH-TT				
Sự chuẩn bị trước khi TH-TT				

**Câu 5. Ông/Bà cho biết, trong quá trình xây dựng kế hoạch thực hành - thực tập nghề nghiệp cho sinh viên, việc xác định đúng mục tiêu thực hành - thực tập là:**

Rất cần thiết  Cần thiết  Tương đối cần thiết  Không cần thiết

**Câu 6. Ông/Bà đánh giá mục tiêu thực hành - thực tập cơ sở đào tạo cung cấp là:**

Cụ thể, rõ ràng, dễ hiểu, có tính khả thi  Trừu tượng, khó hiểu, yêu cầu cao

Không quan tâm  Ý kiến khác

Nếu chọn phương án Ý kiến khác, Ông/Bà vui lòng cho biết đó là gì?

**Câu 7. Ông/Bà đánh giá như thế nào về mức độ đạt được các mục tiêu thực hành – thực tập của sinh viên theo chuẩn đầu ra ngành học**

Mục tiêu	Mức độ đạt được			
	Tốt	Khá	TB	Yếu
Có phẩm chất chính trị, tư tưởng vững vàng, có thể giới quan khoa học, kỉ luật, đạo đức nghề nghiệp, ý thức phục vụ tổ quốc, nhân dân				
Nắm vững kiến thức cơ bản về khoa học QLGD, thuần thực kĩ năng thực hành chuyên môn đáp ứng yêu cầu công việc				
Có năng lực nghiên cứu khoa học trong lĩnh vực chuyên môn được đào tạo				

**Câu 8.** Ông/Bà đánh giá thời lượng các học phần thực hành - thực tập trong chương trình đào tạo hiện nay là:

Vừa phải

Thừa

Thiếu

**Câu 9.** Ông/Bà đánh giá như thế nào về mức độ thực hiện các nội dung thực hành - thực tập của thực tập sinh theo kế hoạch của cơ sở đào tạo?

Nội dung TH-TT	Mức độ thực hiện			
	Tốt	Khá	TB	Yếu
Vận dụng kiến thức lí thuyết cơ bản về khoa học QLGD, QLNT, QL hành chính nhà nước về GD-ĐT				
Hình thành các KN nghề nghiệp				
Bồi dưỡng thái độ nghề nghiệp và tác phong quản lí				
Giải quyết các tình huống trong thực tiễn quản lí giáo dục				

**Câu 10.** Đánh giá của Ông/Bà về mức độ hoàn thành các nội dung thu hoạch/báo cáo TH-TT của SV?

Tốt

Khá

Trung bình

Yếu - kém

**Câu 11.** Theo Ông/Bà phương thức tổ chức thực hành - thực tập của cơ sở đào tạo hiện nay là:

Rất hợp lí

Hợp lí

Không hợp lí

Ông/Bà cho biết SV thực hành - thực tập ở đơn vị theo phương thức:

Tập trung

Bán tập trung

Gửi thẳng, không tập trung

**Câu 12.** Ông/Bà đánh giá như thế nào về mức độ thực hiện các yêu cầu trong kiểm tra, đánh giá hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên tại cơ sở

Yêu cầu trong kiểm tra, đánh giá	Mức độ thực hiện			
	Tốt	Khá	TB	Yếu
Đảm bảo tính khách quan, công khai, khoa học				
Thực hiện đánh giá đầy đủ các nội dung thực hành - thực tập nghề nghiệp				
Kết quả đánh giá đảm bảo sự chính xác, công bằng, phản ánh đúng trình độ của sinh viên				

**Câu 13.** Ông/Bà đánh giá như thế nào về mức độ thực hiện các khâu trong thực hành - thực tập nghề nghiệp cho sinh viên?

Các khâu tổ chức thực hành - thực tập	Mức độ thực hiện			
	Tốt	Khá	TB	Yếu
Chuẩn bị địa điểm, quy định/tài liệu hướng dẫn; hồ sơ, biểu mẫu TH-TT cho các thành viên liên quan				
Lập các nhóm/đoàn TH-TT (dựa trên danh sách SV đủ điều kiện TH-TT)				

Chuẩn bị kế hoạch kinh phí, các định mức chi cho TH-TT				
Tập huấn, phổ biến quy chế TH-TT cho GV, CBHD, SV				
Chuyên giao hồ sơ, thủ tục; lập ban chỉ đạo tại các cơ sở TH-TT				
Lựa chọn và phân công GV, CB hướng dẫn				
Hướng dẫn SV thực hiện các nội dung TH-TT				
Tổ chức sơ kết TH-TT				
Đánh giá kết quả TH-TT				
Hoàn thiện hồ sơ TH-TT				
Tổng kết, rút kinh nghiệm TH-TT				

**Câu 14.** Theo Ông/Bà, yếu tố nào là thuận lợi, khó khăn khi tổ chức hoạt động thực hành - thực tập cho sinh viên ngành Quản lý giáo dục tại cơ sở?

Các yếu tố	Thuận lợi	Khó khăn	Không có ý kiến
Công tác chuẩn bị cho hoạt động TH-TT tại cơ sở đào tạo			
Quan hệ giữa cơ sở đào tạo và cơ sở thực hành			
Cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cơ sở thực hành quan tâm tới hoạt động TH-TT của SV			
Quỹ thời gian của GVHD và CBHD dành cho hoạt động TH-TT			
Các nội dung TH-TT của SV ngành Quản lý giáo dục			
Công tác kiểm tra, đánh giá kết quả TH-TT			
Cơ sở vật chất dành cho TH-TT			
Vấn đề tài chính trong TH-TT			
Hoạt động tổng kết, rút kinh nghiệm trong TH-TT			

**Câu 15.** Theo Ông/Bà, hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên hiện nay có đáp ứng chuẩn đầu ra của ngành học?

Các yếu tố	Mức độ			
	Tốt	Khá	TB	Yếu
Mục tiêu TH-TT				
Thực hiện nội dung TH-TT				
Phương thức tổ chức TH-TT				
Kiểm tra, đánh giá TH-TT				

**B. Thực trạng quản lý hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục theo tiếp cận CDR**

**Câu 1.** Ông/Bà đánh giá như thế nào về tầm quan trọng của công tác quản lý thực hành - thực tập trong việc nâng cao chất lượng rèn nghề cho sinh viên?

Rất quan trọng  Quan trọng  Bình thường  Không quan trọng

**Câu 2.** Theo Ông/Bà, nội dung các hoạt động TH-TT có đáp ứng yêu cầu rèn luyện các kỹ năng nghề cho SV không?

Có  Không

Ý kiến khác:

**Câu 3.** Ông /Bà cho biết, việc phổ biến chương trình, mục tiêu TH-TT cho SV trước khi rèn luyện KN nghề là:

Rất cần thiết  Cần thiết

Tương đối cần thiết  Không cần thiết

**Câu 4.** Ông/Bà đánh giá như thế nào về mức độ thực hiện các hoạt động tổ chức thực hành - thực tập cho sinh viên của cơ sở đào tạo?

Hoạt động	Mức độ thực hiện			
	Tốt	Khá	TB	Yếu
Sự phối hợp giữa cơ sở đào tạo và cơ sở thực hành				
Xây dựng quy định về nhiệm vụ của BCD, CBHD TH-TT cơ sở thực hành				
Xây dựng quy định về nhiệm vụ của BCD TH-TT cơ sở đào tạo				
Xây dựng quy định về nhiệm vụ của Khoa/Bộ môn/GV chuyên ngành có SV TH-TT				
Xây dựng quy định về hoạt động của trưởng đoàn/nhóm TH-TT				
Xây dựng quy định về nhiệm vụ của SV thực hành - thực tập				

**Câu 5.** Ông/Bà cho biết mức độ hài lòng của bản thân về việc tổ chức triển khai hoạt động TH-TT cho SV tại cơ sở:

Rất hài lòng  Hài lòng

Tương đối hài lòng  Không hài lòng

**Câu 6.** Ông/Bà thường gặp những khó khăn nào trong việc tiếp nhận SV ngành QLGD thực hành - thực tập?

Quyết định, công văn giới thiệu, thủ tục không rõ ràng

- Hoạt động TH-TT của SV làm xáo trộn hoạt động của đơn vị
- Chưa có kinh nghiệm hướng dẫn TH-TT của SV ngành QLGD
- Kinh phí hỗ trợ thấp
- Các khó khăn, trở ngại khác (Xin ghi rõ)

**Câu 7. Theo Ông/Bà, số lượng thành viên trong một nhóm TH-TT như thế nào là hợp lí?**

- 1 - 3 SV       3 - 5 SV       5 - 10 SV       Số lượng khác

**Câu 8. Ông/Bà đánh giá các thông tin về mục đích, nội dung trong kế hoạch TH-TT, công văn giới thiệu là**

- Đầy đủ, rõ ràng, dễ nắm bắt       Chưa đầy đủ, thiếu rõ ràng, khó hiểu
- Chưa làm nổi bật đặc trưng hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD
- Ý kiến khác

**Câu 9. Ông/Bà vui lòng cho biết một số thông tin phản hồi về các vấn đề liên qua đến các khâu trong TH-TT?**

Thông tin phản hồi	Hài lòng	Chưa hài lòng
Mức độ hài lòng về cơ chế phối hợp giữa cơ sở đào tạo với cơ sở thực hành		
Sự kịp thời của các thủ tục, văn bản liên quan		
Tính cụ thể, rõ ràng, đặc trưng nghề nghiệp của các tiêu chí trong phiếu đánh giá		
Tính chủ động, sáng tạo, tự học của sinh viên		
Thông tin khác		

Xin cho biết thêm thông tin khác là:.....

**Câu 10. Ông/Bà có thể cho biết những thuận lợi và khó khăn của phương thức TH-TT mà SV đã thực hiện ở đơn vị?**

**Câu 11. Ông/Bà có tiếp tục ủng hộ việc tiếp nhận sinh viên về thực tập tại cơ sở không?**

- Có       Không       Ý kiến khác

**Câu 12. Ông/Bà có đề xuất biện pháp gì để nâng cao hiệu quả hoạt động TH-TT của SV ngành QLGD?**

.....  
 .....

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của Ông/Bà. Nếu Ông/Bà có muốn cung cấp thêm thông tin hoặc trao đổi về các nội dung liên quan đến đề tài, xin vui lòng liên hệ với tác giả theo địa chỉ: [ntthuhang81@gmail.com](mailto:ntthuhang81@gmail.com)

Chúc Ông/bà sức khỏe, thành đạt!



**Phụ lục 4****PHIẾU KHẢO SÁT****SỰ CẦN THIẾT CỦA CÁC GIẢI PHÁP ĐỀ XUẤT**

(Dùng cho chuyên gia, CBQL, GV, CBHD cơ sở đào tạo và cơ sở thực hành)

Để có cơ sở khảo nghiệm và đánh giá sự cần thiết của các giải pháp đã được đề xuất trong đề tài: ***“Quản lý hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục theo tiếp cận chuẩn đầu ra”***, Xin Quý Thầy/Cô, Ông/Bà cho biết ý kiến của mình về sự cần thiết của 5 giải pháp sau đây; nếu đồng ý ở mức nào, vui lòng đánh dấu “X” vào ô tương ứng. Tác giả cam đoan những thông tin của phiếu khảo sát này chỉ dùng vào mục đích nghiên cứu khoa học và mọi thông tin cá nhân của Thầy/Cô, Ông/Bà sẽ được bảo mật tuyệt đối. Cảm ơn sự hợp tác của Quý Thầy/Cô, Ông/Bà.

- Các giải pháp	Mức độ cần thiết của các giải pháp				
	Rất cần	Cần	Ít cần	Không cần	Không trả lời
Tổ chức quán triệt sự cần thiết phải quản lý hoạt động thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra cho các đối tượng tham gia đào tạo					
Tổ chức, chỉ đạo hoạt động thực hành - thực tập theo một quy trình phù hợp với sự phát triển kỹ năng nghề nghiệp của sinh viên ngành Quản lý giáo dục					
Xây dựng kế hoạch hoạt động thực hành - thực tập đáp ứng chuẩn đầu ra					
Xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá kết quả thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục					
Đảm bảo các điều kiện để nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động thực hành - thực tập					

**Phụ lục 5****PHIẾU KHẢO SÁT****TÍNH KHẢ THI CỦA CÁC GIẢI PHÁP ĐỀ XUẤT**

(Dùng cho chuyên gia, CBQL, GV, CBHD cơ sở đào tạo, cơ sở thực hành)

Để có cơ sở khảo nghiệm và đánh giá tính khả thi của các giải pháp đã được đề xuất trong đề tài: ***“Quản lý hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục”***, Xin Quý Thầy/Cô, Ông/Bà cho biết ý kiến của mình về tính khả thi của 5 giải pháp sau đây; nếu đồng ý ở mức nào, vui lòng đánh dấu “X” vào ô tương ứng. Tác giả cam đoan những thông tin của phiếu khảo sát này chỉ dùng vào mục đích nghiên cứu khoa học và mọi thông tin cá nhân của Thầy/Cô, Ông/Bà sẽ được bảo mật tuyệt đối. Cảm ơn sự hợp tác của Quý Thầy/Cô, Ông/Bà.

<b>Các giải pháp</b>	<b>Tính khả thi của các giải pháp</b>				
	<b>Rất khả thi</b>	<b>Khả thi</b>	<b>Ít khả thi</b>	<b>Không khả thi</b>	<b>Không trả lời</b>
Tổ chức quán triệt sự cần thiết phải quản lý hoạt động thực hành - thực tập theo tiếp cận chuẩn đầu ra cho các đối tượng tham gia đào tạo					
Tổ chức, chỉ đạo hoạt động thực hành - thực tập theo một quy trình phù hợp với sự phát triển kỹ năng nghề nghiệp của sinh viên ngành Quản lý giáo dục					
Xây dựng kế hoạch hoạt động thực hành - thực tập đáp ứng chuẩn đầu ra					
Xây dựng bộ tiêu chuẩn đánh giá kết quả thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lý giáo dục					
Đảm bảo các điều kiện để nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động thực hành - thực tập					

**Phụ lục 6****CHƯƠNG TRÌNH BỒI DƯỠNG****Nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên, cán bộ hướng dẫn thực hành - thực tập ngành Quản lý giáo dục trình độ đại học**

(Dùng cho giảng viên, cán bộ hướng dẫn sinh viên thực hành - thực tập)

**I. MỤC TIÊU****1. Mục tiêu chung**

Mục tiêu chung của chương trình là nhằm nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên, cán bộ hướng dẫn thực hành - thực tập, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo, đổi mới giáo dục đại học trong bối cảnh hiện nay.

**2. Mục tiêu cụ thể****2.1. Về kiến thức**

Người học được trang bị:

- Các kiến thức về Tâm lý học (Tâm lý học sư phạm đại học), Giáo dục học (Lí luận dạy đại học);
- Các kiến thức cơ bản về khoa học Quản lý giáo dục (các tiếp cận hiện đại trong quản lý giáo dục), quản lý nhà nước về giáo dục và quản lý nhà trường, các cơ sở giáo dục; các khái niệm liên quan đến hoạt động thực hành - thực tập trong đào tạo nghề;
- Yêu cầu về phẩm chất và năng lực đối với giảng viên, cán bộ hướng dẫn TH-TT;
- Nghiên cứu khoa học quản lý giáo dục.

**2.2. Về kỹ năng**

Người học được cung cấp các kỹ năng:

- KN sử dụng phương tiện, phương pháp và kỹ thuật dạy học tích cực;
- KN chuẩn bị cho hoạt động hướng dẫn thực hành - thực tập;
- KN thực hiện hoạt động hướng dẫn thực hành - thực tập;
- KN đo lường và đánh giá kết quả dạy học;
- KN quản lý môi trường dạy học;
- KN hợp tác, liên kết, hỗ trợ đồng nghiệp, sinh viên trong các hoạt động chuyên môn;
- KN cập nhật kiến thức liên ngành, vận dụng kiến thức hội nhập quốc tế vào hoạt động quản lý giáo dục và chuyên môn;
- KN lựa chọn vấn đề (tham gia) nghiên cứu khoa học quản lý giáo dục; xây dựng đề cương, tổ chức hợp tác, viết báo cáo, bảo vệ và công bố kết quả nghiên cứu;

- KN hướng dẫn người học nghiên cứu khoa học;
- KN tham gia quản lí các hoạt động đoàn thể;
- KN tự học, tự bồi dưỡng và học tập suốt đời...

### 2.3. Về thái độ

Giúp người học:

- Nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp và tác phong sư phạm mẫu mực của người giảng viên trường đại học và cán bộ tham gia vào quá trình đào tạo nhân lực.
- Tiếp tục bồi dưỡng lòng say mê, hứng thú và tâm huyết của đội ngũ làm công tác hướng dẫn sinh viên thực hành - thực tập.
- Thể hiện thái độ khách quan, khoa học trong công tác hướng dẫn sinh viên thực hành - thực tập (rèn luyện KN nghề).

## II. ĐỐI TƯỢNG BỒI DƯỠNG

1. Giảng viên ngành Quản lí giáo dục ở các cơ sở đào tạo trình độ đại học ngành Quản lí giáo dục ;
2. Cán bộ hướng dẫn thực hành - thực tập ở các đơn vị phối hợp đào tạo (cơ sở thực hành);
3. Giảng viên, cán bộ khác có nhu cầu.

## III. NỘI DUNG CHƯƠNG TRÌNH

### 1. Tổng khối lượng kiến thức tối thiểu: 45 tiết

Trong đó bao gồm:

- Lí thuyết: 15 tiết
- Thảo luận, thực hành: 20 tiết
- Tự nghiên cứu: 10 tiết

### 2. Phân phối chương trình bồi dưỡng

TT	Nội dung bồi dưỡng	Số tiết	Lí thuyết	Thảo luận, thực hành	Tự nghiên cứu
1	Các kiến thức về Tâm lí học sư phạm đại học, Lí luận dạy đại học		04	0	0
2	Các kiến thức cơ bản về khoa học quản lí giáo dục, hành chính giáo dục; thực hành - thực tập		03	05	02
3	Yêu cầu về phẩm chất và năng lực đối với giảng viên, cán bộ hướng dẫn thực hành - thực tập		03	05	03
4	Nghiên cứu khoa học giáo dục		05	10	05
<b>Tổng cộng</b>			<b>15</b>	<b>20</b>	<b>10</b>

#### **IV. MÔ TẢ NỘI DUNG PHẦN KIẾN THỨC BẮT BUỘC TỐI THIỂU**

##### **1. Các kiến thức về Tâm lí học sư phạm đại học, Lí luận dạy đại học**

Phần này có các nội dung:

- Khái quát chung về Tâm lí học sư phạm đại học, cơ sở tâm lí của công tác giáo dục sinh viên;
- Các hoạt động cơ bản của sinh viên;
- Cơ sở tâm lí học của hoạt động dạy học ở đại học;
- Nhân cách và hoạt động của người cán bộ giảng dạy đại học;
- Quá trình dạy học đại học;
- Quy luật, hệ thống các nguyên tắc dạy học đại học;
- Nội dung dạy học đại học;
- Phương pháp, hình thức dạy học đại học.

##### **2. Các kiến thức cơ bản về khoa học quản lí giáo dục, hành chính giáo dục; thực hành - thực tập ngành Quản lí giáo dục**

- Tổng quan về quản lí, các tiếp cận hiện đại trong quản lí giáo dục;
- Quản lí nhà nước về giáo dục;
- Hệ thống giáo dục quốc dân;
- Các nội dung quản lí nhà trường (hoạt động dạy học, đội ngũ, quản lí tài chính, cơ sở vật chất...);
- Hành chính giáo dục (đảm bảo các điều kiện thông tin trong công tác quản lí trường học: công tác văn thư, công tác lập sổ sách, lưu trữ...);
- Hoạt động thực hành - thực tập của sinh viên ngành Quản lí giáo dục.

##### **3. Yêu cầu về phẩm chất và năng lực đối với giảng viên, cán bộ hướng dẫn thực hành - thực tập**

- Yêu cầu về phẩm chất (ý thức, bản lĩnh chính trị; đạo đức nhà giáo; phẩm chất của người làm khoa học: trung thực, khách quan, cầu thị...);
- Yêu cầu về năng lực (năng lực giảng dạy, năng lực chuyên môn, năng lực nghiên cứu khoa học, năng lực hoạt động xã hội cộng đồng, năng lực cá nhân).

##### **4. Nghiên cứu khoa học**

- Sự cần thiết phải nghiên cứu khoa học quản lí giáo dục trong các cơ sở có đào tạo cử nhân Quản lí giáo dục;
- Những nội dung cần tập trung nghiên cứu trong lĩnh vực quản lí giáo dục, quản lí nhà trường;

- Tổ chức nghiên cứu khoa học; ứng dụng, chuyển giao và công bố kết quả nghiên cứu khoa học...

## **V. HƯỚNG DẪN THỰC HIỆN**

1. Chương trình bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên, cán bộ hướng dẫn thực hành - thực tập là công cụ giúp Hiệu trưởng các cơ sở có đào tạo cử nhân quản lý giáo dục quản lý công tác phát triển đội ngũ của nhà trường và nâng cao chất lượng đào tạo.
2. Căn cứ vào chương trình này, Hiệu trưởng các cơ sở đào tạo phối hợp với các đơn vị phối hợp đào tạo (cơ sở thực hành) chủ động bồi dưỡng năng lực cho đội ngũ giảng viên, cán bộ hướng dẫn thực hành - thực tập.
3. Phương pháp bồi dưỡng cần tinh giản về lí thuyết, dành thời gian hợp lí cho người học tự nghiên cứu, thảo luận, thực hành ứng dụng.
4. Hình thức tổ chức bồi dưỡng cần linh hoạt phù hợp với các loại đối tượng.
5. Sau mỗi phần học, người học cần được đánh giá nghiêm túc, khách quan thông qua các bài thi, tiểu luận.

## Phụ lục 7

### CHUẨN VÀ THANG ĐÁNH GIÁ TRÌNH ĐỘ KỸ NĂNG CỦA SINH VIÊN THỰC HÀNH - THỰC TẬP

#### **Phần 1: Quy định chuẩn và thang đánh giá trình độ kỹ năng sinh viên thực hành - thực tập**

Mỗi KN đều được quy định chuẩn đánh giá, chuẩn đánh giá có 4 yêu cầu để là cơ sở cho đánh giá, xếp loại trình độ KN của SV thực hành - thực tập.

Trên cơ sở 4 yêu cầu để đánh giá trình độ KN của SV, việc xếp loại trình độ KN được quy định phụ thuộc vào mức độ thực hiện các yêu cầu gắn với KN cụ thể.

#### **Phần 2: Các kỹ năng, chuẩn và thang đánh giá**

##### **1) KN giao tiếp**

KN này được đánh giá thông qua việc yêu cầu SV sử dụng linh hoạt, hiệu quả phương tiện, phương pháp và chiến lược giao tiếp tích cực trong hoạt động TH-TT.

##### **. Chuẩn đánh giá**

a. Xác định rõ các bước tiến hành sử dụng phương tiện, phương pháp và chiến lược giao tiếp tích cực trong hoạt động TH-TT.

b. Sử dụng các phương tiện, phương pháp và chiến lược giao tiếp tích cực trong hoạt động TH-TT một cách linh hoạt, bài bản, hiệu quả.

c. Xác định được các bước tiến hành sử dụng phương tiện, phương pháp và chiến lược giao tiếp tích cực trong hoạt động TH-TT. Sử dụng các phương tiện, phương pháp và chiến lược giao tiếp tích cực trong hoạt động TH-TT chưa linh hoạt, bài bản, hiệu quả.

d. Không xác định được các bước tiến hành sử dụng phương tiện, phương pháp và chiến lược giao tiếp tích cực trong hoạt động TH-TT. Khó khăn, lúng túng trong việc sử dụng các phương tiện, phương pháp và chiến lược giao tiếp tích cực trong hoạt động TH-TT.

##### **. Thang đánh giá**

a+b ở mức khá

a+c ở mức trung bình

d ở mức yếu.

##### **2) KN làm việc nhóm**

KN này được đánh giá thông qua việc yêu cầu SV đưa ra được các nội dung/bước hoạt động nhóm TH-TT hiệu quả.

. Chuẩn đánh giá

- a. Xác định rõ các nội dung/bước chuẩn bị cho hoạt động nhóm TH-TT.
- b. Thực hiện nội dung/bước hoạt động nhóm TH-TT một cách bài bản.
- c. Xác định được các nội dung/bước hoạt động nhóm TH-TT. Thực hiện nội dung/bước hoạt động nhóm TH-TT chưa bài bản.
- d. Không xác định được các nội dung/bước hoạt động nhóm TH-TT. Khó khăn, lúng túng trong việc thực hiện các nội dung/bước hoạt động nhóm TH-TT.

. Thang đánh giá

a+b ở mức khá

a+c ở mức trung bình

d ở mức yếu.

**3) KN khai thác, sử dụng công nghệ truyền thông và thông tin**

KN này được đánh giá thông qua việc yêu cầu SV biết khai thác, sử dụng công nghệ truyền thông và thông tin vào thực hiện các nội dung TH-TT.

. Chuẩn đánh giá

a. Xác định rõ các bước khai thác, sử dụng công nghệ truyền thông và thông tin vào thực hiện các nội dung TH-TT.

b. Triển khai thực hiện hoạt động khai thác, sử dụng công nghệ truyền thông và thông tin vào thực hiện các nội dung TH-TT một cách bài bản.

c. Xác định được các bước khai thác, sử dụng công nghệ truyền thông và thông tin vào thực hiện các nội dung TH-TT. Triển khai thực hiện hoạt động khai thác, sử dụng công nghệ truyền thông và thông tin vào thực hiện các nội dung TH-TT chưa bài bản.

d. Không xác định được các bước khai thác, sử dụng công nghệ truyền thông và thông tin vào thực hiện các nội dung TH-TT. Khó khăn, lúng túng trong việc triển khai thực hiện hoạt động khai thác, sử dụng công nghệ truyền thông và thông tin vào thực hiện các nội dung TH-TT.

. Thang đánh giá

a+b ở mức khá

a+c ở mức trung bình

d ở mức yếu.

**4) KN quản lí thời gian và nguồn lực**

KN này được đánh giá thông qua việc yêu cầu sinh viên biết cách sử dụng thời gian và nguồn lực hợp lí để tiến hành hoạt động TH-TT.



. Chuẩn đánh giá

a. Xác định rõ cách thức, quy trình sử dụng thời gian và nguồn lực hợp lí để tiến hành hoạt động TH-TT đạt mục tiêu đề ra.

b. Lựa chọn và vận dụng cách thức, quy trình sử dụng thời gian và nguồn lực hợp lí để tiến hành hoạt động TH-TT đạt mục tiêu đề ra bài bản, hiệu quả.

c. Xác định được cách thức, quy trình sử dụng thời gian và nguồn lực hợp lí để tiến hành hoạt động TH-TT đạt mục tiêu đề ra. Lựa chọn và vận dụng các cách thức, quy trình sử dụng thời gian và nguồn lực hợp lí để tiến hành hoạt động TH-TT đạt mục tiêu đề ra chưa bài bản.

d. Không xác định được cách thức, quy trình sử dụng thời gian và nguồn lực hợp lí để tiến hành hoạt động TH-TT đạt mục tiêu đề ra. Khó khăn, lúng túng trong việc lựa chọn và vận dụng cách thức, quy trình sử dụng thời gian và nguồn lực hợp lí để tiến hành hoạt động TH-TT đạt mục tiêu đề ra.

. Thang đánh giá

a+b ở mức khá

a+c ở mức trung bình

d ở mức yếu.

**5) KN nghiên cứu và khám phá tri thức**

KN này được đánh giá thông qua việc yêu cầu SV đưa ra được cách thức nghiên cứu và khám phá tri thức với những bước tiến hành cụ thể phục vụ cho hoạt động TH-TT.

. Chuẩn đánh giá

a. Xác định rõ các bước nghiên cứu và khám phá tri thức với những bước tiến hành cụ thể phục vụ cho hoạt động TH-TT.

b. Lựa chọn và vận dụng tri thức được nghiên cứu, khám phá phục vụ cho hoạt động TH-TT.

c. Xác định được các bước nghiên cứu và khám phá tri thức với những bước tiến hành cụ thể. Lựa chọn và vận dụng tri thức được nghiên cứu, khám phá phục vụ cho hoạt động TH-TT chưa bài bản.

d. Không xác định được các bước nghiên cứu và khám phá tri thức với những bước tiến hành cụ thể /khó khăn, lúng túng trong việc lựa chọn và vận dụng tri thức được nghiên cứu, khám phá phục vụ cho hoạt động TH-TT.

. Thang đánh giá

a+b ở mức khá

a+c ở mức trung bình

d ở mức yếu.

**6) KN thích ứng nhanh với hoàn cảnh thực tế**

KN này được đánh giá thông qua việc yêu cầu SV chủ động tìm hiểu môi trường, thiết lập nội dung, cách thức, hình thức hợp tác, liên kết, hỗ trợ nhóm, đồng nghiệp, hoạt động hiệu quả trong các hoàn cảnh.

. Chuẩn đánh giá

a. Chủ động tìm hiểu môi trường, thiết lập nội dung, cách thức, hình thức hợp tác, liên kết, hỗ trợ nhóm, đồng nghiệp, hoạt động hiệu quả trong các hoàn cảnh.

b. Triển khai thực hiện tìm hiểu môi trường, thiết lập nội dung, cách thức, hình thức hợp tác, liên kết, hỗ trợ nhóm, đồng nghiệp, hoạt động hiệu quả trong các hoàn cảnh.

c. Chủ động tìm hiểu môi trường, thiết lập nội dung, cách thức, hình thức hợp tác, liên kết, hỗ trợ nhóm, đồng nghiệp, hoạt động hiệu quả trong các hoàn cảnh nhưng chưa bài bản.

d. Không chủ động tìm hiểu môi trường. Khó khăn, lúng túng trong việc thiết lập nội dung, cách thức, hình thức hợp tác, liên kết, hỗ trợ nhóm, đồng nghiệp, hoạt động hiệu quả trong các hoàn cảnh.

. Thang đánh giá

a+b ở mức khá

a+c ở mức trung bình

d ở mức yếu.

**7) KN phân tích bối cảnh nhà trường/tổ chức**

KN này được đánh giá thông qua việc yêu cầu SV xác định mục đích, nội dung, cách thức tiếp cận bối cảnh nhà trường/tổ chức, vận dụng kết quả vào hoạt động quản lý giáo dục và chuyên môn.

. Chuẩn đánh giá

a. Xác định mục đích, nội dung, cách thức tiếp cận bối cảnh nhà trường/tổ chức, vận dụng kết quả vào hoạt động quản lý giáo dục và chuyên môn.

b. Triển khai thực hiện các bước/công việc tiếp cận bối cảnh nhà trường/tổ chức, vận dụng kết quả vào hoạt động quản lý giáo dục và chuyên môn.

c. Xác định được mục đích, nội dung, cách thức tiếp cận bối cảnh nhà trường/tổ chức, vận dụng kết quả vào hoạt động quản lí giáo dục và chuyên môn chưa bài bản.

d. Không xác định được mục đích, nội dung, cách thức tiếp cận bối cảnh nhà trường/tổ chức. Khó khăn, lúng túng trong việc triển khai thực hiện các bước/công việc vận dụng kết quả vào hoạt động quản lí giáo dục và chuyên môn.

. Thang đánh giá

a+b ở mức khá

a+c ở mức trung bình

d ở mức yếu.

**8) KN phát hiện, phân tích, đánh giá các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn**

### ***QLGD***

KN này được đánh giá thông qua việc yêu cầu SV đưa ra được cách thức phát hiện, phân tích, đánh giá các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn QLGD.

. Chuẩn đánh giá

a. Xác định rõ các bước phát hiện, phân tích, đánh giá các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn QLGD.

b. Triển khai các bước phát hiện, phân tích, đánh giá các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn QLGD một cách chủ động, bài bản.

c. Xác định được xác định rõ các bước phát hiện, phân tích, đánh giá các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn QLGD; Triển khai các bước phát hiện, phân tích, đánh giá các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn QLGD chưa chủ động, bài bản.

d. Không xác định được các bước phát hiện, phân tích, đánh giá các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn QLGD. Khó khăn, lúng túng trong việc triển khai các bước phát hiện, phân tích, đánh giá các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn QLGD .

. Thang đánh giá

a+b ở mức khá

a+c ở mức trung bình

d ở mức yếu.

**9) KN xây dựng, đề xuất các giải pháp phù hợp và giải quyết các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn QLGD**

KN này được đánh giá thông qua việc yêu cầu SV xác định mục đích, phạm vi, quy trình của các giải pháp đề xuất phù hợp với hoạt động thực tiễn QLGD, có khả năng giải quyết các vấn đề nảy sinh hiệu quả.

. Chuẩn đánh giá

a. Xác định rõ mục đích, phạm vi, quy trình các giải pháp đề xuất phù hợp với hoạt động thực tiễn QLGD, có khả năng giải quyết vấn đề nảy sinh hiệu quả.

b. Tổ chức triển khai quy trình của các giải pháp đề xuất phù hợp với hoạt động thực tiễn QLGD, có khả năng giải quyết các vấn đề nảy sinh hiệu quả.

c. Xác định được rõ mục đích, phạm vi, quy trình các giải pháp đề xuất phù hợp với hoạt động thực tiễn QLGD; Tổ chức triển khai quy trình của các giải pháp đề xuất phù hợp với hoạt động thực tiễn QLGD, có khả năng giải quyết vấn đề nảy sinh hiệu quả chưa bài bản.

d. Không xác định được mục đích, phạm vi, quy trình các giải pháp đề xuất phù hợp với hoạt động thực tiễn QLGD. Khó khăn, lúng túng trong việc tổ chức triển khai quy trình của các giải pháp đề xuất phù hợp với hoạt động thực tiễn QLGD, có khả năng giải quyết vấn đề nảy sinh hiệu quả.

. Thang đánh giá

a+b ở mức khá

a+c ở mức trung bình

d ở mức yếu.

**10) KN xây dựng và quản lý môi trường giáo dục**

KN này được đánh giá thông qua việc yêu cầu SV xác định mục đích, nội dung, cách thức xây dựng và tham gia quản lý môi trường giáo dục.

. Chuẩn đánh giá

a. Xác định rõ mục đích, nội dung, cách thức xây dựng và tham gia quản lý môi trường giáo dục.

b. Triển khai thực hiện các bước tham gia quản lý môi trường giáo dục một cách bài bản.

c. Xác định được mục đích, nội dung, cách thức xây dựng và tham gia quản lý môi trường giáo dục. Triển khai thực hiện các bước tham gia quản lý môi trường giáo dục chưa bài bản.

d. Không xác định được mục đích, nội dung, cách thức xây dựng và tham gia quản lý môi trường giáo dục. Khó khăn, lúng túng trong việc triển khai thực hiện các bước tham gia quản lý môi trường giáo dục.

. Thang đánh giá

a+b ở mức khá

a+c ở mức trung bình

d ở mức yếu.

**Phụ lục 8**  
**TỔNG HỢP SỐ LIỆU KHẢO SÁT TẠI CÁC CƠ SỞ ĐÀO TẠO**  
**CƠ SỞ THỰC HÀNH**

Cơ sở đào tạo	Số lượng phiếu phát ra/thu về		Cơ sở thực hành	Số lượng phiếu phát ra/thu về
	SV	CBQL, GV		CBQL, CBHD
Trường ĐH SP Hà Nội	110	45	Cao đẳng Sư phạm Trung ương	17
				15
	100	38	Cao đẳng Ngô Gia Tự (Bắc Giang)	22
				20
			ĐH Hạ Long (Quảng Ninh)	13
	10			
Học viện QLGD	130	46	ĐH Hồng Đức, Thanh Hóa	21
				20
	120	38	Học viện Báo chí - Tuyên truyền	24
				20
			Trường THPT Nguyễn Văn Cừ, Gia Lâm, Hà Nội	11
	10			
Trường ĐH Vinh	230	59	Trường ĐH SP kĩ thuật Vinh	23
				20
	200	50	Phòng GD-ĐT huyện Nghi Xuân, Hà Tĩnh	12
				10
			Trường THPT Lê Viết Thuật	17
	15			
$\Sigma$	470	150	$\Sigma$	160
	<b>420</b>	<b>126</b>		<b>140</b>

\*Số phiếu phát ra: 780; Số phiếu thu về: 686

**Phụ lục 9****DỰ THẢO****KHUNG NĂNG LỰC VÀ CHUẨN ĐẦU RA CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO  
NGÀNH QUẢN LÝ GIÁO DỤC****A. MỤC TIÊU VÀ CHUẨN ĐẦU RA CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO****1. Mục tiêu đào tạo****1.1. Mục tiêu tổng quát**

Đào tạo trình độ cử nhân có kiến thức nền tảng về khoa học xã hội nhân văn, và khoa học giáo dục, có năng lực quản lý các hoạt động giáo dục, thích ứng với thể giới việc làm trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo và hội nhập quốc tế.

**1.2. Mục tiêu cụ thể: Sinh viên sau khi tốt nghiệp****1.2.1. Phẩm chất**

Có bản lĩnh chính trị, phẩm chất cá nhân, đạo đức nghề nghiệp và có ý thức, trách nhiệm đối với xã hội.

**1.2.2. Kiến thức**

Có kiến thức cơ bản về triết học, tâm lý học, xã hội học, văn hóa, lịch sử và pháp luật; kiến thức về giáo dục và quản lý giáo dục.

**1.2.3. Kỹ năng**

Có kỹ năng phát hiện, phân tích, đánh giá và hệ thống hóa các vấn đề thuộc lĩnh vực khoa học giáo dục; kỹ năng giao tiếp và làm việc nhóm; khai thác, sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông; kỹ năng ngoại ngữ; kỹ năng thực hành nghề nghiệp trong lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra, đánh giá các hoạt động giáo dục, đào tạo.

**1.3. Vị trí việc làm, khả năng công tác của người học sau khi tốt nghiệp**

*Vị trí công tác:* Sinh viên tốt nghiệp ngành Quản lý giáo dục có thể công tác trong các lĩnh vực sau:

- Là chuyên viên quản lý hành chính giáo dục trong các cơ quan quản lý Nhà nước về giáo dục và đào tạo (Bộ Giáo dục và Đào tạo, Sở Giáo dục và Đào tạo; Phòng Giáo dục và Đào tạo) và các cơ sở giáo dục, đào tạo (các trường: mầm non, tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông, trung học dạy nghề, cao đẳng, đại học).

- Là chuyên viên quản lý hành chính giáo dục trong các trung tâm giáo dục thường xuyên cấp tỉnh, huyện, quận; các trung tâm học tập cộng đồng; các cơ sở

đào tạo bồi dưỡng, các cơ quan quản lý giáo dục của các tổ chức chính trị, văn hóa, xã hội, đoàn thể, doanh nghiệp, các tổ chức giáo dục ngoài công lập, các tổ chức quốc tế đang hoạt động và giáo dục ở Việt Nam,...

- Là chuyên viên phụ trách công tác văn hóa - giáo dục trong các cơ quan, chính quyền các cấp (Cơ quan trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã) và các tổ chức văn hóa - giáo dục.

- Là cán bộ nghiên cứu trong các cơ quan nghiên cứu về quản lý giáo dục (Các viện nghiên cứu, các trung tâm nghiên cứu của các trường đại học, cao đẳng,...).

- Là giảng viên ngành quản lý giáo dục trong các cơ sở đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục (Các học viện quản lý giáo dục, trường đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục cấp tỉnh, thành phố, các khoa/tổ bộ môn quản lý giáo dục trong trường đại học và cao đẳng).

*Khả năng công tác*

- Triển khai nghiệp vụ quản lý tại các cơ sở giáo dục trong và ngoài hệ thống giáo dục quốc dân.

- Tư vấn, trợ giúp công tác quản lý và phát triển giáo dục cho các cấp lãnh đạo và các tổ chức xã hội có liên quan đến công tác giáo dục trong và ngoài ngành giáo dục.

- Có khả năng đáp ứng các dịch vụ giáo dục cho các cá nhân và các tổ chức xã hội có nhu cầu về phát triển và quản lý giáo dục.

- Có khả năng giảng dạy và nghiên cứu về khoa học quản lý giáo dục trong các cơ quan nghiên cứu và đào tạo cán bộ quản lý giáo dục trong và ngoài hệ thống giáo dục quốc dân.

**1.4. Khả năng học tập nâng cao trình độ sau khi ra trường**

- Hình thành thói quen và khả năng tự học, học suốt đời, có khả năng cập nhật kiến thức để phục vụ cho công việc, học tập và nghiên cứu.

- Có đủ khả năng tiếp tục học tập và nghiên cứu chuyên môn ở trình độ thạc sĩ và tiến sĩ chuyên ngành tương ứng.

TT	Chủ đề năng lực
1.	Năng lực chung
1.1	Khả năng giao tiếp
1.2	Khả năng làm việc nhóm
1.3	Khả năng tự học

1.4	Khả năng nghiên cứu và khám phá kiến thức khoa học xã hội
1.5	Khả năng phát hiện, giải quyết vấn đề
1.6	Khả năng tư duy hệ thống và dự báo
1.7	Khả năng khai thác, sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông
1.8	Khả năng sử dụng ngoại ngữ
1.9	Khả năng thích ứng với hoàn cảnh thực tế
1.10	Khả năng đánh giá, phản biện xã hội
<b>2.</b>	<b>Năng lực nghề nghiệp</b>
2.1	Phân tích bối cảnh xã hội và giáo dục
2.2	Xây dựng và quản lý môi trường giáo dục
2.3	Quản lý hành chính trong lĩnh vực giáo dục
2.4	Tham mưu, đề xuất, xây dựng các chính sách trong giáo dục, đào tạo
2.5	Tham gia quản lý phát triển chương trình giáo dục
2.6	Tham gia quản lý tài chính, tài sản, thiết bị giáo dục
2.7	Thực hiện hoạt động thanh tra, kiểm tra, đánh giá trong lĩnh vực giáo dục
2.8.	Tự học nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ
<b>3.</b>	<b>Năng lực hành vi</b>
3.1	Khả năng độc lập, tự tin trong môi trường nghề nghiệp
3.2	Tư duy hệ thống và giải quyết vấn đề
3.3	Tự đánh giá bản thân
3.4	Chủ động, sáng tạo, thích ứng với yêu cầu và môi trường nghề nghiệp
3.5	Ứng xử linh hoạt trong các tình huống nghề nghiệp
3.6	Nắm vững các nguyên tắc và tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp
3.7	Phát triển nghề nghiệp
3.8	Nắm vững các văn bản luật và quy định đối với ngành giáo dục
3.9	Vận dụng kinh nghiệm quốc tế về kinh tế, xã hội và giáo dục vào thực tiễn quản lý giáo dục
3.10	Làm việc hiệu quả trong tổ chức và các nền văn hóa khác nhau



### 3. Chuẩn đầu ra Chương trình đào tạo

TT	Chủ đề chuẩn đầu ra	Môn học tương ứng
<b>1</b>	<b>Kiến thức và lập luận ngành</b>	
<b>1.1</b>	<b>Khối kiến thức chung</b>	
1.1.1	Kiến thức về triết học	
1.1.2	Kiến thức về đường lối của ĐCSVN, tư tưởng Hồ Chí Minh	
1.1.3	Kiến thức tâm lý học	
1.1.4	Kiến thức về xã hội học	
1.1.5	Kiến thức về lịch sử - văn hóa	
1.1.6	Kiến thức về pháp luật	
1.1.7	Phương pháp nghiên cứu liên ngành khoa học xã hội nhân văn	
1.1.8	Kỹ năng mềm (tự chọn)	
1.1.9	Kiến thức về ngoại ngữ	
1.1.10	Kiến thức về tin học	
<b>1.2</b>	<b>Kiến thức về cơ sở ngành</b>	
1.2.1	Có kiến thức cần yếu về giáo dục hiện đại để đáp ứng quá trình quản lý giáo dục;	Giáo dục học; Đại cương quản lý giáo dục.
1.2.2	Có kiến thức cần yếu về quản lý, quản lý giáo dục để đáp ứng quá trình quản lý giáo dục;	
1.2.3	Có kiến thức cơ bản chương trình giáo dục và phát triển chương trình giáo dục;	Quản lý phát triển chương trình giáo dục;
1.3.4	Có kiến thức cần yếu về nhân cách và lao động của người cán bộ quản lý;	Nhân cách và lao động của người cán bộ quản lý
1.2.5	Có kiến thức cần yếu về khoa học thống kê và thống kê giáo dục;	Xác suất thống kê C
1.2.6	Có kiến thức về Tâm lý học quản lý và bước đầu biết vận dụng các kiến thức này vào thực tiễn quản lý giáo dục;	Tâm lý học quản lý: Quản lý nhà nước về giáo dục; Thực hành thực tế chuyên môn
1.2.7	Có kiến thức về Phương pháp luận nghiên cứu KHGD để bước đầu biết vận dụng các kiến thức này vào thực tiễn nghiên cứu KH quản lý giáo dục;	Phương pháp nghiên cứu liên ngành KHXH; Thực hành thực tế chuyên môn
1.2.8	Có kiến thức về CNTT, phương tiện - kỹ thuật dạy học để bước đầu biết ứng dụng các kiến thức này vào thực tiễn xây dựng hệ thống thông tin quản lý.	Hệ thống thông tin trong QLGD; Thực hành thực tế chuyên môn
<b>1.3</b>	<b>Kiến thức chuyên ngành</b>	
1.3.1	Có kiến thức cơ bản về hệ thống giáo dục quốc dân để vận dụng những kiến thức này vào thực tiễn quản lý nhà nước về giáo dục;	Quản lý Nhà nước về giáo dục; Quản lý cơ sở giáo dục: Thực hành thực tế chuyên môn
1.3.2	Có kiến thức về nhà trường để vận dụng những kiến thức này vào quá trình quản lý trong nhà trường;	Quản lý cơ sở giáo dục;
1.3.3	Có kiến thức về lý luận hoạt động dạy học để	Quản lý hoạt động dạy học -

	vận dụng những kiến thức này vào quá trình quản lý hoạt động dạy học trong nhà trường;	giáo dục;
1.3.4	Có kiến thức về lý luận giáo dục để vận dụng những kiến thức này vào quá trình quản lý hoạt động giáo dục trong nhà trường;	
1.3.5	Có kiến thức về thanh tra, kiểm tra để vận dụng những kiến thức này vào quá trình thanh tra, kiểm tra trong giáo dục;	Thanh tra và kiểm tra trong giáo dục
1.3.6	Có kiến thức về quản lý tài chính, tài sản để vận dụng những kiến thức này vào quá trình quản lý tài chính, tài sản trong giáo dục;	Quản lý tài chính, cơ sở vật chất trong giáo dục
1.3.7	Có kiến thức về quản lý hành chính nhà nước để vận dụng những kiến thức này vào quá trình quản lý hành chính trong giáo dục;	Quản lý Nhà nước về giáo dục; Quản lý cơ sở giáo dục; Thực hành thực tế chuyên môn
1.3.8	Có kiến thức hiện đại về đánh giá trong giáo dục để áp dụng vào quá trình đánh giá trong quản lý giáo dục;	Thanh tra và kiểm tra trong giáo dục; Kinh tế học giáo dục
1.3.9	Có kiến thức về kỹ thuật soạn thảo văn bản để vận dụng những kiến thức này vào quá trình xây dựng và quản lý văn bản trong giáo dục;	Kỹ thuật xây dựng văn bản
1.3.10	Có kiến thức về kinh tế, xã hội cơ bản để vận dụng những kiến thức này vào quá trình quản lý giáo dục;	Kinh tế học giáo dục; Thực hành thực tế chuyên môn
<b>1.4</b>	<b>Kiến thức thực tập và tốt nghiệp</b>	
1.4.1	Có kiến thức thực tiễn về giáo dục và hệ thống giáo dục quốc dân để vận dụng những kiến thức này vào quá trình quản lý nhà nước về giáo dục;	Quản lý nhà nước về giáo dục; Thực hành thực tế chuyên môn; Thực tập tốt nghiệp
1.4.2	Có kiến thức thực tiễn về nhà trường và giáo dục nhà trường để vận dụng những kiến thức này vào thực tiễn quản lý các hoạt động trong nhà trường.	Quản lý cơ sở giáo dục; Thực hành thực tế chuyên môn; Thực tập tốt nghiệp
<b>2</b>	<b>Kỹ năng và phẩm chất cá nhân và nghề nghiệp</b>	
<b>2.1</b>	<b>Khả năng phát hiện và giải quyết vấn đề</b>	
2.1.1	Có năng lực phát hiện, phân tích, đánh giá các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn quản lý giáo dục	Xây dựng và kế hoạch hóa phát triển giáo dục; Quản lý nhà nước về giáo dục; Quản lý cơ sở giáo dục; Thực hành thực tế chuyên môn; Thực tập tốt nghiệp
2.1.2	Có năng lực đề xuất các giải pháp phù hợp và giải quyết các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn quản lý giáo dục	
<b>2.2</b>	<b>Khả năng nghiên cứu và khám phá kiến thức</b>	
2.2.1	Có khả năng tìm hiểu, phân tích, đề xuất ý tưởng trong quá trình quản lý giáo dục	Xây dựng và kế hoạch hóa phát triển giáo dục; Quản lý nhà nước về giáo dục; Quản lý cơ sở giáo dục; Thực hành thực tế chuyên môn; Thực tập
2.2.2	Có khả năng ứng dụng những đổi mới quản lý vào thực tiễn quản lý trong nhà trường	
2.2.3	Có khả năng tự học, tự nghiên cứu trong các	

	lĩnh vực chuyên môn, nghiệp vụ	tốt nghiệp
2.2.4		
<b>2.4</b>	<b>Kỹ năng và phẩm chất cá nhân</b>	
2.4.1	Có khả năng nhận biết được ưu điểm, nhược điểm của bản thân về kiến thức và tính cách;	Nhân cách và lao động của người CBQL; Xây dựng và kế hoạch hóa phát triển giáo dục; Quản lý nhà nước về giáo dục; Quản lý cơ sở giáo dục; Thực hành thực tế chuyên môn; Thực tập tốt nghiệp
2.4.2	Có khả năng tự học và học tập suốt đời;	
2.4.3	Có tính kiên trì, chịu khó, chịu đựng được áp lực công việc;	
2.4.4	Có khả năng linh hoạt, sáng tạo, thích ứng với yêu cầu và môi trường nghề nghiệp;	
2.4.5	Có tinh thần trách nhiệm trong công tác;	
2.4.6	Có lối sống lành mạnh;	
2.4.7	Có tính trung thực, cầu tiến;	
2.4.8	Có tính tích cực, tự giác, độc lập trong công việc.	
<b>2.5</b>	<b>Kỹ năng và phẩm chất đạo đức nghề nghiệp</b>	
2.5.1	Yêu nghề, thương yêu, tôn trọng, đối xử công bằng trong công tác	Tâm lý học quản lý; Nhân cách và lao động của người CBQL
2.5.2	Có tác phong khoa học, chuyên nghiệp trong công việc;	
2.5.3	Có ý thức phấn đấu, phát triển nghề nghiệp.	
<b>2.6</b>	<b>Kỹ năng và phẩm chất đạo đức xã hội</b>	
2.6.1	Yêu nước yêu chủ nghĩa xã hội, là công dân tốt, chấp hành mọi chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước và của ngành	Những nguyên lý của CN Mac-Lênin; Tư tưởng HCM; Đường lối cách mạng của ĐCSVN; Lí luận Nhà nước và pháp luật
2.6.2	Biết vận động cộng đồng xã hội và đồng nghiệp cùng chấp hành mọi chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước và của ngành.	
<b>3</b>	<b>Kỹ năng và phẩm chất giữa các cá nhân</b>	
3.1	Làm việc theo nhóm	Xây dựng kế hoạch phát triển giáo dục; Tâm lý học quản lý; Thực hành thực tế chuyên môn; Tư vấn giáo dục
3.1.1	Có khả năng hình thành nhóm hiệu quả;	
3.1.2	Có khả năng hoạt động nhóm hiệu quả;	
3.1.3	Có khả năng mở rộng và phát triển nhóm;	
3.1.4	Có khả năng điều hành, lãnh đạo nhóm;	
3.1.5	Có khả năng hợp tác các lực lượng giáo dục trong nhà trường, ngoài xã hội trong công tác.	
<b>3.2</b>	<b>Giao tiếp</b>	
3.2.1	Biết giao tiếp và ứng xử phù hợp với các bên tham gia trong công tác quản lý với đồng nghiệp và các tầng lớp nhân dân trong cộng đồng;	Tâm lý học quản lý; Nhân cách và lao động của người CBQL
3.2.2	Có khả năng thuyết trình trước đám đông;	
3.2.3	Có khả năng giao tiếp đa phương tiện.	
<b>3.3</b>	<b>Giao tiếp sử dụng ngoại ngữ</b>	Ngoại ngữ 1, 2
3.3.1	Có khả năng giao tiếp tiếng Anh nghe, nói, đọc, viết (trình độ B1);	

3.3.2	Biết phát huy năng lực tiếng Anh trong môi trường quản lý giáo dục hiệu quả.	
<b>4.</b>	<b>Năng lực thực hành nghề nghiệp (áp dụng kiến thức để đem lại lợi ích cho xã hội bằng các năng lực thực hiện)</b>	
<b>4.1</b>	<b>Hiểu bối cảnh xã hội và ngoại cảnh</b>	
4.1.1	Xác định được vai trò và trách nhiệm của người cán bộ quản lý giáo dục	Nhân cách và lao động của người CBQL; Tiếp cận hiện đại trong quản lý
4.1.2	Phân tích được ảnh hưởng của giáo dục và quản lý giáo dục đối với xã hội;	
4.1.3	Xác định được vai trò người cán bộ quản lý giáo dục trong bối cảnh toàn cầu hóa.	
<b>4.2</b>	<b>Hiểu bối cảnh tổ chức/ nhà trường</b>	
4.2.1	Nhận diện được bối cảnh giáo dục trong môi trường xã hội;	Tiếp cận hiện đại trong quản lý; Quản lý cơ sở giáo dục; Xây dựng kế hoạch phát triển giáo dục
4.1.2	Hiểu biết về vai trò, chức năng, hoạt động của nhà trường;	
4.1.3	Hiểu biết về đặc trưng văn hóa địa phương để phục vụ cho quá trình quản lý giáo dục;	
4.2.4	Xác định được các chiến lược, mục tiêu và giải pháp phát triển giáo dục	
<b>4.3</b>	<b>Hình thành ý tưởng (năng lực vận dụng kiến thức, kỹ năng vào thực tiễn)</b>	
4.3.1	Có khả năng phát hiện vấn đề nhằm hình thành các giải pháp trong công tác quản lý;	Quản lý nhà nước về giáo dục; Quản lý cơ sở giáo dục; Thực hành thực tế chuyên môn; thực tập tốt nghiệp
4.3.2	Có khả năng phát hiện đặc điểm môi trường giáo dục và QLGD	
4.3.3	Phát hiện được các khả năng ứng dụng, liên hệ thực tế giáo dục và QLGD.	
<b>4.4</b>	<b>Xây dựng phương án (năng lực vận dụng kiến thức, kỹ năng vào thực tiễn)</b>	
4.4.1	Thiết kế được hệ thống mục tiêu quản lý cụ thể, khả thi;	Quản lý nhà nước về giáo dục; Quản lý cơ sở giáo dục; Thực hành thực tế chuyên môn; thực tập tốt nghiệp
4.4.2	Xây dựng được kế hoạch trong các hoạt động quản lý	
4.4.3.	Xây dựng được phương án tổ chức, chỉ đạo các hoạt động trong công tác quản lý	
4.4.4	Thiết kế được kế hoạch kiểm tra, giám sát, đánh giá các hoạt động giáo dục	Quản lý nhà nước về giáo dục; Quản lý cơ sở giáo dục; Thực hành thực tế chuyên môn; thực tập tốt nghiệp
4.4.5	Xây dựng được chương trình nghiên cứu khoa học quản lý ứng dụng trong QLGD	
<b>4.5</b>	<b>Thực hiện phương án (năng lực sáng tạo, phát triển và dẫn dắt sự thay đổi trong nghề nghiệp)</b>	
4.5.1	Thiết kế được kế hoạch của quá trình thực hiện các hoạt động quản lý giáo dục;	Xây dựng kế hoạch phát triển giáo dục; thực hành thực tế

4.5.2	Thực hiện được kế hoạch tổ chức, quản lý trong giáo dục;	chuyên môn
4.5.3	Thực hiện được kế hoạch kiểm tra, giám sát, đánh giá trong giáo dục;	
4.5.4	Lập và lưu trữ được hồ sơ quản lý	
<b>4.6</b>	<b>Vận hành phương án (năng lực sáng tạo, phát triển và dẫn dắt sự thay đổi trong nghề nghiệp)/ đánh giá</b>	
4.6.1	Có khả năng đánh giá và quản lí trong hệ thống giáo dục quốc dân	Thực hành thực tế chuyên môn; thực tập tốt nghiệp
4.6.2	Có khả năng đánh giá và quản lí trong hệ thống các hoạt động của nhà trường	

**Phụ lục 10**  
**Chuẩn đầu ra môn học**

<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>Thực hành, thực tế chuyên môn</b>	
1	3	3	1	Xây dựng cơ chế phối hợp các lực lượng giáo dục trong nhà trường, ngoài xã hội trong công tác.
1	3	3	2	Áp dụng kiến thức thực tiễn về nhà trường và giáo dục nhà trường để vận dụng những kiến thức này vào thực tiễn quản lý các hoạt động trong nhà trường
1	3	3	3	Xây dựng được phương án tổ chức, chỉ đạo các hoạt động trong công tác quản lý giáo dục.
1	3	3	4	Xây dựng được kế hoạch trong các hoạt động quản lý
1	3	3	5	Lập và lưu trữ được hồ sơ quản lý

<b>1</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>Thực tập tốt nghiệp</b>	
1	3	10	1	Áp dụng kiến thức thực tiễn về nhà trường và giáo dục nhà trường để vận dụng những kiến thức này vào thực tiễn quản lý các hoạt động trong nhà trường
1	3	10	2	Xây dựng được chương trình nghiên cứu khoa học quản lý ứng dụng trong QLGD
1	3	10	3	Khả năng phát hiện đặc điểm môi trường giáo dục và QLGD
1	3	10	4	Xây dựng được kế hoạch trong các hoạt động quản lý
1	3	10	5	Khả năng ứng xử sự phạm phù hợp, hiệu quả.