

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC GIÁO DỤC

NGUYỄN QUỐC MINH

QUẢN LÝ ĐÀO TẠO HỆ THẠC SĨ
TẠI KHOA ĐÀO TẠO SAU ĐẠI HỌC, TRƯỜNG ĐẠI HỌC HÀ NỘI

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Mã số: 60 14 05

HÀ NỘI - 2011

CÔNG TRÌNH ĐƯỢC HOÀN THÀNH TẠI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC GIÁO DỤC, ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI

Người hướng dẫn khoa học:

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ họp tại:

.....

Vào hồi giờ ngày tháng..... năm.....

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Trung tâm Thông tin – Thư viện, Đại học Quốc gia Hà Nội
- Phòng Tư liệu Trường Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Thế giới đã bước vào thế kỉ XXI – thế kỷ của nền kinh tế tri thức, tri thức là nguồn lực quyết định sự tăng trưởng và phát triển của một nền kinh tế. Trong thời kì đẩy mạnh công nghiệp hóa – hiện đại hóa của nước ta, chúng ta phải thực hiện đồng thời việc chuyển từ nền kinh tế nông nghiệp sang nền kinh tế công nghiệp và phải tận dụng cơ hội, “đi tắt đón đầu” để đi thẳng vào những ngành sử dụng những sản phẩm công nghệ cao của nền kinh tế tri thức. Hai nhiệm vụ này đặt ra những thách thức to lớn đối với sự nghiệp phát triển giáo dục và đào tạo của nước nhà.

Nhận diện được xu thế hội nhập quốc tế, cạnh tranh gay gắt và sự phát triển như vũ bão của khoa học – công nghệ của thế giới ngày nay, Đảng và Nhà nước ta đã xác định, giáo dục – đào tạo là “quốc sách hàng đầu” và “đầu tư cho giáo dục – đào tạo là đầu tư cho phát triển”. Điều 2, Luật Giáo dục năm 2005 có viết: “Mục tiêu của giáo dục là đào tạo con người Việt Nam phát triển toàn diện, có đạo đức, tri thức, sức khỏe, thẩm mỹ và nghề nghiệp, trung thành với lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; hình thành và bồi dưỡng nhân cách, phẩm chất, năng lực công dân, đáp ứng yêu cầu xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”.

Trải qua mỗi thời kỳ lịch sử, nền giáo dục Việt Nam đã có những đóng góp to lớn vào sự nghiệp trồng người, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Trong những năm gần đây, giáo dục nước ta đã phát triển cả về số lượng và chất lượng; tạo ra một hệ thống giáo dục có đủ tất cả các bậc học từ bậc mầm non đến bậc đại học và sau đại học. Trong đó, bậc đào tạo sau đại học ngày càng được quan tâm và không ngừng được đa dạng hóa cả về chuyên ngành đào tạo và hình thức đào tạo. Chính bậc đào tạo sau đại học đã tạo ra những nhà giáo, nhà nghiên cứu có khả năng làm việc và nghiên cứu độc lập góp phần nâng cao chất lượng đào tạo ở bậc cao đẳng, đại học và các bậc giáo dục khác.

Trường Đại học Hà Nội được thành lập từ năm 1959, là cái nôi đào tạo ngoại ngữ ở trình độ đại học và sau đại học của cả nước. Tháng 9 năm 2009, với việc đổi tên từ Trường Đại học Ngoại ngữ Hà Nội thành Trường Đại học Hà Nội, Nhà trường đã khẳng định xu thế đa ngành của mình. Hiện nay, quy mô đào tạo của Trường là hơn 14.000 sinh viên và học viên cao học với 11 ngành tiếng, 7 ngành dạy bằng ngoại ngữ đối với hệ đại học; 5 chuyên ngành ngoại ngữ đối với hệ thạc sĩ và 2 chuyên ngoại ngữ đối với hệ tiến sĩ.

Trường Đại học Hà Nội được giao nhiệm vụ đào tạo thạc sĩ từ năm 1993. Cũng ngay trong năm đó, Trường tiến hành thành lập Khoa Đào tạo Sau đại học nhằm tạo ra một đơn vị chuyên trách nhiệm vụ đào tạo sau đại học của Nhà trường. Lúc đầu thành lập, Khoa chỉ đảm nhận đào tạo một chuyên ngành thạc sĩ Ngôn ngữ Nga. Hiện nay đã có 5 chuyên ngành thạc sĩ là Ngôn ngữ Anh, Ngôn ngữ Nga, Ngôn ngữ Pháp, Ngôn ngữ Trung Quốc và Ngôn ngữ Nhật Bản; và 2 chuyên ngành tiến sĩ Ngôn ngữ Nga và Ngôn ngữ Pháp. Trải qua gần 20 năm trưởng thành và phát triển, Khoa Sau đại học không những cung cấp cho các khoa tiếng của Nhà trường mà còn cung cấp cho các trường Đại học, Cao đẳng, trung tâm nghiên cứu... trong cả nước hàng nghìn cán bộ giảng dạy và nghiên cứu có trình độ thạc sĩ và tiến sĩ về ngoại ngữ.

Trong một nhà trường, với bất kỳ quy mô đào tạo hay ở bất kỳ bậc học nào thì công tác quản lý đào tạo luôn là nhiệm vụ hàng đầu và quan trọng nhất. Công tác quản lý đào tạo hệ thạc sĩ tại Khoa Đào tạo Sau đại học của Trường Đại học Hà Nội cũng không nằm ngoài quy luật này. Mặc dù đã được quan tâm thích đáng nhưng đứng trước nhu cầu ngày càng cao của xã hội, nhu cầu hội nhập quốc tế mạnh mẽ và cạnh tranh gay gắt ngay trên “sân nhà” thì công tác quản lý đào tạo hệ thạc sĩ của Nhà trường phải càng được đặc biệt chú trọng.

Tuy đã có nhiều công trình, luận án, luận văn quản lý giáo dục đã nghiên cứu vấn đề quản lý đào tạo sau đại học ở các trường đại học song chưa có công trình, luận văn nào nghiên cứu sâu về quá lý đào tạo hệ cao học ở Trường đại học Hà Nội – một trường đại học có thế mạnh về đào tạo các chuyên ngành về ngôn ngữ và văn hóa nước ngoài.

Xuất phát từ việc nghiên cứu lí luận về khoa học quản lý giáo dục, từ thực tiễn công tác, tác giả nhận thấy sự cấp thiết phải nghiên cứu thực trạng công tác quản lý đào tạo hệ thạc sĩ của Trường Đại học Hà Nội nhằm đề ra một số biện pháp quản lý đào tạo đồng bộ, có tính khả thi cao, phù hợp với xu thế xã hội và điều kiện của Nhà trường.

Với việc lựa chọn đề tài **“Quản lý đào tạo hệ thạc sĩ tại Khoa Đào tạo Sau đại học của Trường Đại học Hà Nội”**, tác giả mong muốn đề xuất và đề xuất được một số biện pháp nhằm nâng cao hơn nữa hiệu quả quản lý, chất lượng đào tạo và uy tín, “thương hiệu” đào tạo sau đại học về ngoại ngữ của Nhà trường.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn công tác quản lý đào tạo hệ thạc sĩ tại Khoa Sau đại học - Trường Đại học Hà Nội, đề xuất một số biện pháp quản lý đào tạo hệ thạc sĩ nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

- Khách thể nghiên cứu: Công tác đào tạo hệ thạc sĩ tại Khoa Sau đại học, trường Đại học Hà Nội.
- Đối tượng nghiên cứu: Quản lý đào tạo hệ thạc sĩ của Khoa Sau đại học, trường Đại học Hà Nội.

4. Câu hỏi nghiên cứu

- Câu hỏi 1: Công tác quản lý đào tạo hệ thạc sĩ của Khoa Sau đại học, Đại học Hà Nội nảy sinh những vấn đề gì bất cập?
- Câu hỏi 2: Làm thế nào để giải quyết những vấn đề này nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác quản lý đào tạo hệ thạc sĩ của Khoa Sau đại học, Đại học Hà Nội?

5. Giả thuyết khoa học

Hiện nay, công tác quản lý đào tạo hệ thạc sĩ tại Khoa Sau đại học của Trường Đại học Hà Nội chưa được toàn diện và hiệu quả làm ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo và việc thực hiện mục tiêu phát triển của Nhà trường. Nếu đề xuất được những biện pháp quản lý đồng bộ, hợp lý và khả thi thì sẽ góp phần nâng cao hiệu quả và chất lượng đào tạo của Khoa Sau đại học - Đại học Hà Nội.

6. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi không gian và thời gian: Quá trình đào tạo hệ thạc sĩ tại Khoa Sau đại học - Đại học Hà Nội từ năm học 2004 - 2005 đến nay.
- Phạm vi nội dung: Các biện pháp quản lý đào tạo hệ thạc sĩ của Trường Đại học Hà Nội do Khoa Sau đại học trực tiếp thực hiện.

7. Phương pháp nghiên cứu

- * Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận: nghiên cứu, phân tích, tổng hợp và hệ thống các Văn kiện, Nghị quyết của Đảng, các văn bản quy định của Nhà nước; các tài liệu lý luận về quản lý, quản lý giáo dục và quản lý đào tạo hệ thạc sĩ.
- * Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn: Sử dụng các phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi, phỏng vấn cán bộ giảng dạy, học viên cao học, cán bộ quản lý tại Khoa Sau đại học để thu thập thông tin về thực trạng quản lý đào tạo hệ thạc sĩ.
- * Những phương pháp hỗ trợ khác:
 - Sử dụng phương pháp chuyên gia để trao đổi phỏng vấn và trưng cầu ý kiến cán bộ quản lý của Nhà trường và Khoa Sau đại học.
 - Sử dụng phần mềm Thống kê toán học, Excell để phân tích số liệu thu được.

8. Cấu trúc luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị, danh mục tài liệu tham khảo, các bảng biểu và phiếu hỏi, dự kiến nội dung luận văn gồm 3 chương:

Chương 1, Cơ sở lý luận và pháp lý về quản lý đào tạo sau đại học

Chương 2, Thực trạng công tác quản lý đào tạo hệ thạc sĩ tại Khoa Sau đại học, Đại học Hà Nội.

Chương 3, Một số biện pháp quản lý đào tạo hệ thạc sĩ tại Khoa Sau đại học, Đại học Hà Nội.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LÝ VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO SAU ĐẠI HỌC

1.1. Lịch sử nghiên cứu vấn đề

Quản lý nói chung có ý nghĩa rất quan trọng trong mỗi tổ chức. Quản lý đào tạo có ý nghĩa sống còn đối với mỗi nhà trường. Ở Việt Nam và trên thế giới đã có rất nhiều công trình nghiên cứu ứng dụng thực tiễn trong quản lý giáo dục.

Tác giả Nguyễn Quốc Chí và Nguyễn Thị Mỹ Lộc (1996) trong "*Đại cương về quản lý - Đề cương bài giảng cao học*" đã đề cập đến lịch sử tư tưởng quản lý và chức năng quản lý. Soi rọi lý thuyết về quản lý và nghiên cứu sâu hơn về quản lý giáo dục, tác giả Đặng Quốc Bảo – Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2006) trong *Bài giảng Quản lý Giáo dục và Quản lý Nhà trường* dành cho học viên cao học quản lý giáo dục đã đề cập đến khái niệm quản lý giáo dục, các chức năng quản lý giáo dục và một số vấn đề quản lý giáo dục trên cơ sở quản lý nhà trường.

Đề cập đến hoạt động đào tạo sau đại học, tác giả Trần Khánh Đức (2010) trong cuốn "*Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*" đã so sánh chương trình đào tạo giáo viên ở Nhật Bản và ở Việt Nam. Nếu như tại Nhật Bản, việc xây dựng chương trình được “độc lập, thiết kế theo các khóa đào tạo của giáo viên” thì ở Việt Nam phải “dựa trên chương trình khung của Bộ giáo dục và Đào tạo”. Từ đó cho thấy, công tác quản lý đào tạo ở Việt Nam nói chung đã làm mất đi tính độc, sáng tạo trong việc thiết kế các khóa đào tạo.

Một số học viên cao học chuyên ngành quản lý giáo dục cũng chọn quản lý đào tạo là mảng nghiên cứu của mình. Tác giả Lê Thị Thủy nghiên cứu “Một số biện pháp quản lý hoạt động đào tạo hệ cử nhân quản lý giáo dục tại Khoa Sư phạm – Đại học Quốc gia Hà Nội”; Tác giả Nguyễn Văn Thành nghiên cứu “Biện pháp tăng cường quản lý hoạt động đào tạo tại Khoa Tâm lý – Giáo dục học, Trường Đại học Hải Phòng”; Tác giả Ngô Thị Lua nghiên cứu “*Các biện pháp quản lý hoạt động đào tạo của trường Trung học Nông – Lâm – Nghiệp Yên Bái nhằm đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực nông – lâm – nghiệp của tỉnh trong giai đoạn hiện nay*”; Tác giả Vũ Văn Hiệp nghiên cứu “*Quản lý đào tạo tại trường Trung cấp Kinh tế – Kỹ thuật Bắc Thăng Long*”; Tác giả Nguyễn Minh Tú nghiên cứu “*Một số biện pháp quản lý công tác đào tạo tại Trường dạy nghề Quảng Nam*”; Tác giả Phùng Thế Nghị nghiên cứu “*Tổ chức đào tạo theo học chế tín chỉ đối với các môn học thuộc khối kiến thức chung trong chương trình đào tạo sau đại học ở Đại học Quốc gia Hà Nội*”; ...

Các tác giả đã nghiên cứu những lý luận cơ bản về quản lý, quản lý giáo dục và quản lý hoạt động đào tạo; phân tích và đánh giá sâu sắc về thực trạng công tác quản lý đào tạo; và đã đề xuất một số biện pháp quản lý phù hợp với đơn vị mình. Nhưng những biện pháp mà các tác giả đưa ra mang tính đặc thù, áp dụng cụ thể tại một đơn vị nhất định.

Nghiên cứu đề xuất các biện pháp quản lý đào tạo sau đại học nói chung và quản lý đào tạo hệ thạc sĩ nói riêng, nhất là đối với ngành đào tạo thạc sĩ về ngoại ngữ như Trường Đại học Hà Nội là một mảng đề tài ít được đề cập đến. Vì vậy, việc nghiên cứu thực trạng công tác quản lý đào tạo hệ thạc sĩ và đề xuất những biện pháp quản lý nhằm nâng cao hiệu quả quản lý và chất lượng đào tạo là một đòi hỏi cấp thiết.

Nghiên cứu đề tài này, tác giả mong muốn đề xuất được những biện pháp hữu hiệu góp phần nâng chất lượng đào tạo hệ thạc sĩ, củng cố uy tín và phát huy thương hiệu đào tạo ngoại ngữ trình độ sau đại học của Nhà trường.

1.2. Một số khái niệm cơ bản

1.2.1. Quản lý

1.2.1.1. Khái niệm

“Quản lý” bao giờ cũng gồm hai thành phần là *chủ thể* và *khách thể*. Chủ thể và khách thể quản lý có mối quan hệ tác động qua lại, tương hỗ nhau: chủ thể làm nảy sinh các tác động quản lý, còn khách thể thì nảy sinh các giá trị vật chất và tinh thần, có giá trị sử dụng, trực tiếp đáp ứng nhu cầu của con người, thỏa mãn được mục đích của chủ thể quản lý. “Quản lý” bao giờ cũng là một hoạt động có mục đích của con người. Xét quản lý với tư cách là một hành động, có thể định nghĩa: ***Quản lý là sự tác động có tổ chức, có***

hướng đích của chủ thể quản lý tới khách thể quản lý bằng cách vận dụng các hoạt động kế hoạch hóa, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra nhằm đạt được mục tiêu đề ra của tổ chức.

1.2.1.2. Chức năng của quản lý

* ***Lập kế hoạch (Planning):*** Đó là quá trình phán đoán trước toàn bộ quá trình và các hiện tượng mà tương lai có thể xảy ra mang tính định hướng, chuẩn bị các giải pháp thực hiện hoạt động mong muốn này bằng cách trả lời các câu hỏi:

- Hoạt động nào mà tổ chức muốn thực hiện?
- Cách thực hiện các hoạt động này như thế nào, khi nào thì thực hiện?
- Ai sẽ thực hiện, nguồn lực nào cần có để thực hiện các hoạt động đó (con người, vật chất, thiết bị...)?
- Các hoạt động này được thực hiện ở đâu và kết thúc khi nào?

* ***Tổ chức (Organizing):*** Đó là đảm bảo tất cả các hoạt động và các tiến trình được sắp xếp, giúp cho một tổ chức có thể đạt được mục tiêu đã đề ra. Việc quan trọng nhất của khâu tổ chức này là tìm được đúng người, giao đúng việc, xác định được trách nhiệm của họ, thiết kế một tổ chức và cơ cấu đảm bảo họ đều hiểu rõ họ phải làm việc gì, ở đâu và với ai hay báo cáo cho ai, phải rõ ràng về trách nhiệm, quyền hạn để tránh tình trạng xáo trộn. Người quản lý cũng cần đảm bảo một môi trường làm việc lành mạnh, tích cực và khuyến khích mọi người làm việc hiệu quả.

* ***Chỉ đạo – Lãnh đạo điều khiển (Leading):*** Sau khi kế hoạch đã được lập, cơ cấu tổ chức bộ máy đã hình thành, nhân sự đã được tuyển dụng thì phải có người đứng ra lãnh đạo, dẫn dắt tổ chức. Các nhà quản lý phải là những người lãnh đạo hiệu quả, họ phải học cách làm việc với người khác, cách chi phối và động viên người khác để đảm bảo công việc được thực hiện. Việc lãnh đạo không chỉ mới được hình thành sau khi đã lập được kế hoạch và hoàn tất việc tổ chức mà nó đã được hình thành ngay từ đầu và ảnh hưởng rất nhiều tới hai chức năng kia.

* ***Kiểm tra (Controlling):*** Kiểm tra là một chức năng quan trọng của quản lý. Thông qua kiểm tra, một cá nhân, một nhóm hoặc một tổ chức theo dõi, giám sát các thành quả hoạt động và tiến hành những sửa chữa, uốn nắn nếu cần thiết.

1.2.1.3. Vai trò của quản lý

- ***Vai trò đại diện:*** Gồm vai trò thủ lĩnh, vai trò liên hệ tập hợp tổ chức;
- ***Vai trò thông tin:*** Người quản lý vừa là người giữ vai trò của người hiệu trưởng vừa là người phát tin viên, đồng thời vừa là phát ngôn viên;
- ***Vai trò quyết định:*** gồm vai trò sáng nghiệp, vai trò dàn xếp, phân phối nguồn lực, vai trò thương thuyết.

1.2.1.4. Các thuộc tính của quản lý

1.2.1.5. Tính khoa học và tính nghệ thuật của quản lý

1.2.2. Quản lý giáo dục

1.2.2.1. Khái niệm

Giáo dục là một chức năng của xã hội loài người, nó được thực hiện một cách tự giác, nó tồn tại, vận động, phát triển với tư cách là một hệ thống.

Quản lý giáo dục (QLGD) là sự tác động có ý thức của bộ máy quản lý giáo dục đến hoạt động giáo dục nhằm đưa hoạt động giáo dục đạt được kết quả mong đợi. Quan hệ căn bản của hoạt động quản lý giáo dục là quan hệ của người quản lý với người dạy và người học trong hoạt động giáo dục. Các mối quan hệ khác biểu hiện trong mối quan hệ giữa các cấp bậc quản lý, giữa người với người (người dạy – người học), giữa con người với cơ sở vật chất và điều kiện phục vụ giáo dục.

1.2.2.2. Bản chất của QLGD

Xét về bản chất, QLGD là một khoa học và một nghệ thuật trong việc điều khiển, phối kết hợp các bộ phận, phân hệ và các nhân trong phần tử của hệ thống giáo dục nhằm đưa hệ thống đạt tới những trạng thái phát triển mới về chất, đáp ứng các yêu cầu mà xã hội đặt ra cho ngành giáo dục.

Ở cấp độ vĩ mô, trọng tâm của QLGD là quản lý nhà trường. Ở cấp độ vi mô, trọng tâm của QLGD là quản lý hoạt động dạy học và giáo dục trong nhà trường và cơ sở giáo dục.

Như vậy, QLGD về bản chất là quản lý nhà trường, quản lý các hoạt động giáo dục (nghĩa rộng) và các hoạt động khác diễn ra trong nhà trường.

1.2.2.3. Chức năng của QLGD

Khoa học giáo dục là một chuyên ngành của khoa học quản lý nói chung. Vì vậy, nó cũng có những chức năng cơ bản của quản lý là: Lập kế hoạch; Tổ chức; Chỉ đạo; Kiểm tra, đánh giá.

1.2.2.4. Nội dung của QLGD

Các thành tố trong nội dung QLGD bao gồm: Quản lý mục tiêu giáo dục; Quản lý nội dung giáo dục; Quản lý phương pháp giáo dục; Quản lý hình thức tổ chức giáo dục; Quản lý giáo viên, cán bộ; Quản lý học sinh – sinh viên; Quản lý cơ sở vật chất; Quản lý môi trường giáo dục; Quản lý kết quả giáo dục.

1.2.3. Quản lý nhà trường

1.2.3.1. Khái niệm quản lý nhà trường

QLNT bao gồm những tác động của những chủ thể quản lý bên trong và bên ngoài nhà trường:

- Tác động quản lý bên ngoài nhà trường là những tác động quản lý của các cơ quan QLGD cấp trên nhằm hướng dẫn, tạo điều kiện cho hoạt động giảng dạy, giáo dục, học tập của nhà trường và những chỉ dẫn, quyết định của các thực thể bên ngoài nhà trường nhưng có liên quan trực tiếp đến nhà trường (ví dụ: Hội đồng Giáo dục) nhằm định hướng phát triển của nhà trường, hỗ trợ, tạo điều kiện cho việc thực hiện phương hướng phát triển đó.
- Tác động quản lý bên ngoài nhà trường bao gồm quản lý từng thành tố: mục tiêu GD-ĐT, nội dung GD-ĐT, phương pháp và tổ chức dạy học, đội ngũ GV và các cán bộ-công nhân viên, tập thể HS-SV và cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học.

1.2.3.2. Mục tiêu quản lý trường học

1.2.4. Quản lý nhà nước về giáo dục

1.2.4.1. Khái niệm

Quản lý NN về GD được hiểu theo nghĩa rộng là hoạt động tổ chức, điều hành của cả bộ máy nhà nước trong lĩnh vực giáo dục, nghĩa là bao hàm cả sự tác động, tổ chức của quyền lực nhà nước trên các phương diện lập pháp, hành pháp và tư pháp đối với giáo dục. Theo cách hiểu này, quản lý NN về GD được đặt trong cơ chế Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý.

1.2.4.2. Nội dung quản lý NN về GD

1.2.5. Quản lý đào tạo

1.2.5.1. Khái niệm

Quản lý đào tạo là hoạt động của chủ thể tác động vào khách thể nhằm thực hiện mục tiêu đào tạo.

1.2.5.2. Đối tượng của công tác quản lý đào tạo

Đối tượng của công tác QLĐT là đội ngũ giáo viên, học sinh, các tổ chức sư phạm, các tổ chức khác của nhà trường và các hoạt động của họ trong việc thực hiện các kế hoạch và chương trình đào tạo nhằm đạt được mục tiêu đào tạo đã quy định với chất lượng cao.

1.2.5.3. Chức năng của quản lý đào tạo

Để đạt được mục tiêu đào tạo, chủ thể quản lý tác động vào khách thể quản lý thông qua các chức năng cơ bản của quản lý là: Lập kế hoạch; Tổ chức; Chỉ đạo; Kiểm tra.

1.2.5.4. Mục tiêu quản lý đào tạo

Mục tiêu của công tác quản lý đào tạo là đảm bảo hoàn thành các kế hoạch và chương trình giảng dạy đúng tiến độ quy định với chất lượng cao.

1.2.5.5. Nội dung của quản lý đào tạo

Các lĩnh vực đó có thể bao gồm: Quản lý mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo; Quản lý hoạt động dạy – học; Quản lý chất lượng đào tạo; Quản lý công tác nghiên cứu khoa học; Quản lý đội ngũ cán bộ; Quản lý cơ sở vật chất và dịch vụ đảm bảo chất lượng đào tạo; Quản lý tài chính phục vụ công tác đào tạo; Quản lý công tác kiểm tra – đánh giá.

1.2.6. Biện pháp

- Biện pháp là cách thức để tiến hành một công việc cụ thể.
- Biện pháp quản lý
- Biện pháp quản lý đào tạo

1.3. Cơ sở lý luận về quản lý đào tạo sau đại học

1.3.1. Đặc trưng cơ bản của đào tạo sau đại học

Đào tạo sau đại học dành cho những người đã tốt nghiệp đại học với mục tiêu trang bị những kiến thức sau đại học và nâng cao kỹ năng thực hành nhằm xây dựng đội ngũ những người làm khoa học có phẩm chất chính trị, đạo đức, có ý thức phục vụ nhân dân, có trình độ cao, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, khoa học - công nghệ của đất nước.

1.3.2. Đào tạo thạc sĩ

1.3.3. Những nội dung cơ bản của quản lý đào tạo thạc sĩ

Quản lý công tác lập kế hoạch đào tạo; Quản lý đầu vào (cụ thể là công tác tuyển sinh); Quản lý mục tiêu, nội dung và chương trình đào tạo; Quản lý việc xây dựng và phát triển nội dung đào tạo, kế hoạch đào tạo và nội dung giảng dạy; Quản lý hoạt động dạy – học; Quản lý phát triển đội ngũ giảng viên; Quản lý công tác nghiên cứu khoa học và sự gắn kết giữ hoạt động học tập của học viên cao học và nhiệm vụ nghiên cứu khoa học; Quản lý nguồn tài chính, cơ sở vật chất và các phương tiện phục vụ và đảm bảo chất lượng đào tạo; Quản lý công tác kiểm tra – đánh giá hoạt động đào tạo; Quản lý công tác ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động đào tạo sau đại học:

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐÀO TẠO HỆ THẠC SĨ TẠI KHOA SAU ĐẠI HỌC - ĐẠI HỌC HÀ NỘI

2.1. Giới thiệu chung về trường Đại học Hà Nội.

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển.

2.1.2. Vị trí, chức năng, nhiệm vụ và mục tiêu đào tạo của trường Đại học Hà Nội.

2.1.3. Đối tượng đào tạo và quy mô đào tạo.

2.1.3.1. Về các loại hình đào tạo

2.1.3.2. Về quy mô đào tạo (tính đến cuối tháng 8/2011)

2.1.4. Cơ cấu tổ chức của Trường Đại học Hà Nội

2.1.5. Đội ngũ cán bộ quản lý và cán bộ giảng dạy.

2.1.6. Công tác nghiên cứu khoa học và triển khai áp dụng công nghệ thông tin trong hoạt động quản lý, giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

2.1.6.1. Về công tác nghiên cứu khoa học

2.1.6.2. Về công tác triển khai áp dụng công nghệ thông tin trong hoạt động quản lý, giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

2.1.7. Công tác tài chính và cơ sở vật chất - trang thiết bị phục vụ đào tạo

2.1.7.1. Công tác tài chính

2.1.7.2. Công tác trang thiết bị kỹ thuật, xây dựng cơ sở vật chất

2.2. Đặc điểm của Hệ đào tạo trình độ thạc sĩ ở Khoa Đào tạo Sau đại học, Trường Đại học Hà Nội.

2.2.1. Đặc điểm của hệ đào tạo trình độ thạc sĩ ở Khoa Sau đại học, trường Đại học Hà Nội.

* Các chuyên ngành đào tạo:

Trường Đại học Hà Nội hiện đang triển khai 5 chuyên ngành đào tạo, đó là các ngành Ngôn ngữ Anh, Ngôn ngữ Nga, Ngôn ngữ Pháp, Ngôn ngữ Trung Quốc và Ngôn ngữ Nhật Bản. *Đặc điểm nổi bật của hệ đào tạo thạc sĩ tại Khoa là chuyên đào tạo ngành ngoại ngữ với các chuyên ngành ngôn ngữ khác nhau.* Đây chính là nơi cung cấp giáo viên ngoại ngữ trình độ thạc sĩ cho cả nước, đặc biệt là cho các Khoa tiếng Anh, tiếng Nga, tiếng Pháp, tiếng Trung Quốc và Khoa tiếng Nhật Bản của Nhà trường.

* Điều kiện dự tuyển về văn bằng và môn ngoại ngữ

Thí sinh muốn dự thi cao học tại Khoa Đào tạo Sau đại học của Trường Đại học Hà Nội thì bắt buộc *phải có bằng đại học chính quy về ngoại ngữ.* Điểm này là duy nhất và khác biệt với các ngành khác là *chỉ cần có bằng đại học đúng ngành hoặc phù hợp với ngành hoặc chuyên ngành dự thi.*

Ngoài điều kiện về văn bằng, *thí sinh dự thi phải thi môn ngoại ngữ thứ hai* theo Khung Châu Âu và do Hiệu trưởng quyế định.

2.2.2. Đặc điểm về quản lý đào tạo thạc sĩ ở Khoa Sau đại học, trường Đại học Hà Nội.

Khoa Đào tạo Sau đại học không có giáo viên cơ hữu trực thuộc Khoa mà chỉ có một *bộ khung quản lý* gồm một trưởng khoa, hai phó trưởng khoa và các chuyên viên. Các giáo viên đều là cộng tác viên đến từ Khoa Giáo dục Chính trị và các khoa tiếng Anh, Nga, Pháp, Trung Quốc và Nhật Bản của Nhà trường và các cơ sở đào tạo khác ở trong và ngoài nước.

Khi mới thành lập, Khoa Đào tạo Sau đại học chịu sự quản lý trực tiếp của Ban Giám hiệu nhưng hiện nay còn có sự tham gia quản lý của Phòng Đào tạo, Phòng Công tác sinh viên.

Về cơ bản, Khoa Đào tạo Sau đại học là đơn vị thực hiện nhiệm vụ chuyên môn và có nhiệm vụ phối hợp với các đơn vị liên quan trong toàn trường thực hiện nhiệm vụ đào tạo thạc sĩ; Phòng Đào tạo quản lý đầu

vào (tuyển sinh) và đầu ra (cấp Bằng, Bảng điểm...); Phòng Công tác sinh viên hỗ trợ và xác nhận học viên cao học; Phòng Tài chính - Kế toán quản lý tài chính phục vụ đào tạo sau đại học...

2.3. Thực trạng quản lý đào tạo hệ thạc sĩ tại Khoa Đào tạo Sau đại học, Trường Đại học Hà Nội.

2.3.1. Quản lý công tác tuyển sinh

Bảng 2. 1: Đánh giá của CBQL và GV về công tác tuyển sinh đào tạo trình độ thạc sĩ

TT	Nội dung đánh giá	Phản đánh giá				Điểm TB	Thứ bậc
		+4	+3	+2	+1		
1	Lập kế hoạch tuyển sinh	85	15	4	0	3.78	4
2	Thu nhận và xử lý hồ sơ ban đầu	90	10	4	0	3.83	1
3	Tổng hợp và xét duyệt hồ sơ tuyển sinh của HĐTS SDH	90	9	5	0	3.82	2
4	Tổ chức thi tuyển	90	8	6	0	3.81	3
5	Công bố kết quả thi	80	12	10	2	3.63	6
6	Xử lý phúc tra kết quả thi tuyển	86	13	4	1	3.77	5
7	Báo cáo kết quả tuyển sinh về Bộ GD-ĐT	80	5	15	4	3.55	8
8	Lưu trữ các tài liệu tuyển sinh	82	7	10	5	3.60	7

Công tác tuyển sinh được đánh giá là làm rất tốt thể hiện ở chỗ toàn bộ các nội dung đều có hơn 75% ý kiến đánh giá làm tốt. Đặc biệt nội dung *Lập kế hoạch tuyển sinh*, *Thu nhận và xử lý hồ sơ ban đầu*, *Tổng hợp và xét duyệt hồ sơ* và *Tổ chức thi tuyển* không có ý kiến đánh giá làm yếu.

Nội dung *Xử lý phúc tra kết quả thi tuyển* chỉ có một người được hỏi đánh giá làm yếu. Nội dung *Công bố kết quả thi tuyển* cũng có hai người được hỏi đánh giá làm yếu. Qua phỏng vấn, chúng tôi thấy đôi khi hai khâu này còn chậm, kết quả thi tuyển và kết quả phúc tra tuyển sinh chỉ được công bố vào ngày cuối cùng của dự kiến. Điều này đã không thỏa mãn được sự mong đợi của các thí sinh.

Công tác *Báo cáo kết quả tuyển sinh về Bộ GD-ĐT* có 76,92% ý kiến đánh giá làm tốt nhưng vẫn còn tồn tại 14,42% ý kiến đánh giá trung bình và 3,85 ý kiến đánh giá yếu là vì Khoa chưa báo cáo kịp thời về Bộ GD-ĐT và thường bị đơn vị quản lý của Bộ phản nản về việc nộp báo cáo muộn. Các lãnh đạo của Nhà trường cũng chưa sát sao trong việc kiểm tra tiến độ lập các báo cáo tuyển sinh.

Qua tìm hiểu, nội dung *Lưu trữ các tài liệu tuyển sinh* vẫn còn 9,62% ý kiến đánh giá trung bình và 4,81% ý kiến đánh giá yếu là do có sự chồng chéo trong việc quản lý công tác lưu trữ các tài liệu giữa Khoa Đào tạo Sau đại học và Phòng Đào tạo. Đôi khi, các tài liệu chưa được lưu trữ một cách khoa học và mỗi khi muốn tra cứu thì mất rất nhiều thời gian. Tuy nhiên, nội dung này vẫn được 78,85% ý kiến đánh giá làm tốt.

2.3.2. Quản lý công tác lập kế hoạch đào tạo

Bảng 2. 2: Đánh giá của CBQL và GV về công tác Lập kế hoạch đào tạo

TT	Nội dung đánh giá	Phản đánh giá				Điểm trung bình	Thứ bậc
		+4	+3	+2	+1		
1	Thu thập và xử lý thông tin về tình hình đào tạo SDH bên trong và ngoài ngoài Trường	50	35	14	5	3.25	4
2	Lập các Dự thảo Kế hoạch thực hiện các nhiệm vụ đào tạo (<i>có tính đến các yêu cầu về đào tạo theo học chế tín chỉ</i>)	25	31	42	6	2.72	6
3	Họp bàn về các Dự thảo kế hoạch trên	27	28	43	6	2.73	5
4	Lập Kế hoạch chi tiết cho năm học, học kỳ, tháng và tuần	80	15	8	1	3.67	2
5	Công khai kế hoạch và phổ biến tới các giảng viên, học viên cao học	95	8	1	0	3.90	1
6	Tổ chức thực hiện, kiểm tra – đánh giá, tiếp nhận thông tin phản hồi để có những điều chỉnh phù hợp	57	25	15	7	3.27	3

Bảng trên cho thấy:

Nội dung *Công khai kế hoạch và phổ biến tới các giảng viên, học viên cao học* được đánh giá là làm tốt 91, 35%, chỉ có 7,69% đánh giá là là khá, chưa đến 1% đánh giá là trung bình và không có người đánh giá

nội dung này được làm yếu. Nội dung này được làm tốt là do ngay từ khi khai giảng mỗi khoá học, đầu mỗi năm học, đầu mỗi học kỳ các kế hoạch đào tạo đều được phổ biến tới từng học viên, tới từng giảng viên. Ban Chủ nhiệm Khoa chỉ đạo và kiểm tra việc đưa các thông tin về kế hoạch đào tạo lên website và niêm yết tại bảng tin của Khoa.

Xếp thứ hai với 76,92 ý kiến đánh giá tốt là nội dung *Lập kế hoạch chi tiết theo năm học, học kỳ, tháng và tuần*. Vào đầu năm học, Khoa tiến hành lập kế hoạch sơ bộ cho cả năm và đến đầu mỗi kỳ học Khoa lập kế hoạch chi tiết cho từng chuyên ngành đào tạo. Mặc dù vậy, nội dung này vẫn còn 5,77% ý kiến đánh giá trung bình và có tới 2,88% đánh giá là làm yếu. Những con số này cho thấy là đôi khi công tác này còn lỏng lẻo, việc lập kế hoạch cho toàn năm học vẫn chưa được chú trọng, đôi khi việc lập kế hoạch chi tiết chỉ được thực hiện ở mức kế hoạch tháng và tuần.

Nội dung *Tổ chức thực hiện, kiểm tra – đánh giá, tiếp nhận thông tin phản hồi để có những điều chỉnh phù hợp* được đánh giá khá cao với 54,81% ý kiến đánh giá làm tốt. Tuy nhiên, vẫn còn 6,73% số người được hỏi đánh giá làm yếu. Qua tìm hiểu chúng tôi nhận thấy, đôi khi kế hoạch cứng nhắc và không có những sự điều chỉnh cần thiết, kịp thời nhằm tạo ra một kế hoạch linh hoạt hơn. Một số người được phỏng vấn cho là trong quá trình thực hiện, công tác tiếp nhận thông tin phản hồi còn kém.

Xếp thứ tư là nội dung *Thu thập và xử lý thông tin về tình hình đào tạo sau đại học bên trong và bên ngoài trường* với gần 48,08% số người được hỏi đánh giá tốt và gần 5% ý kiến đánh giá làm yếu.

Nội dung được xếp cuối cùng là công tác *Lập các Dự thảo Kế hoạch thực hiện các nhiệm vụ đào tạo (có tính đến các yêu cầu về đào tạo theo học chế tín chỉ)* với 40,38% ý kiến đánh giá là làm trung bình và 5,77% ý kiến đánh giá làm yếu.

Như vậy, công tác lập kế hoạch đào tạo tại Khoa Đào tạo sau đại học đã được thực hiện khá tốt. Tuy nhiên, với những yêu cầu khắt khe của đào tạo theo học chế tín chỉ thì đây là một hoạt động cần có giải pháp để thay đổi mới toàn diện từ niên chế sang tín chỉ. Qua tìm hiểu chúng tôi nhận thấy, Khoa Đào tạo Sau đại học bắt đầu triển khai đào tạo theo học chế tín chỉ từ năm học 2009 – 2010 nên công tác này không tránh khỏi những thiếu sót nhất định.

2.3.3. Quản lý công tác phát triển đội ngũ giảng viên

Bảng 2. 3: Đánh giá của CBQL và GV về công tác Phát triển đội ngũ giảng viên

TT	Nội dung đánh giá	Phản đánh giá				Điểm trung bình	Thứ bậc
		+4	+3	+2	+1		
1	Định kỳ khảo sát, đánh giá công tác phát triển đội ngũ giảng viên thỉnh giảng	21	30	45	8	2.62	6
2	Lập các Dự báo về đội ngũ giảng viên (về số lượng, trình độ...)	30	31	35	8	2.80	5
3	Sử dụng giảng viên phù hợp, đúng lĩnh vực chuyên môn được đào tạo	90	8	1	0	3.90	1
4	Tạo điều kiện để các giảng viên tham gia vào các Dự án, Hội thảo khoa học trong và ngoài nước	50	45	3	6	3.34	3
5	Xây dựng chính sách đối với giảng viên thỉnh giảng	46	40	14	4	3.23	4
6	Xây dựng chức trách, nhiệm vụ của giảng viên thỉnh giảng	85	9	10	0	3.72	2
7	Phát hiện và bồi dưỡng học viên tốt nghiệp xuất sắc trở thành giảng viên và cán bộ hướng dẫn khoa học (cộng tác viên)	20	30	41	13	2.55	7

Nội dung *Sử dụng giảng viên phù hợp, đúng lĩnh vực chuyên môn được đào tạo* được đánh giá rất tốt với 91,35% ý kiến đánh giá tốt, chỉ có 7,69% đánh giá khá và chưa đến 1% số người được hỏi đánh giá làm trung bình.

Qua phỏng vấn Ban Chủ nhiệm khoa chúng tôi nhận thấy họ rất cương quyết trong việc sử dụng giảng viên đúng lĩnh vực chuyên môn được đào tạo. Chẳng hạn, giảng viên được đào tạo chuyên sâu về tiếng Anh chuyên ngành sẽ được bố trí giảng dạy các môn như Tiếng Anh chuyên ngành (English for Specific Purposes), Phát triển tài liệu giảng dạy (ELT Material Development) hay giảng viên được đào tạo chuyên sâu về phương pháp giảng dạy sẽ được bố trí giảng dạy môn Phương pháp giảng dạy (TESOL Methodology) hoặc môn Phát triển các kỹ năng học tiếng (English Study Skills). Đặc biệt, trong các Hội

đồng chấm luận văn thạc sĩ, Khoa luôn đảm bảo nguyên tắc “Người phản biện phải là am hiểu đề tài luận văn” (Điều 26, Quy chế đào tạo trình độ thạc sĩ 2011).

Các giảng viên cũng khẳng định khi được bố trí giảng dạy các môn phù hợp với lĩnh vực chuyên môn được đào tạo thì họ sẽ phát huy được năng lực tốt nhất và truyền tải được nhiều kinh nghiệm của mình cho các học viên.

Có tới 81,73% ý kiến đánh giá tốt cho nội dung *Xây dựng chức trách, nhiệm vụ của giảng viên thỉnh giảng* nhưng chỉ có 44,23% ý kiến đánh giá tốt cho nội dung *Xây dựng chính sách đối với giảng viên thỉnh giảng*. Không có ý kiến nào đánh giá làm yếu ở công tác Xây dựng chức trách, nhiệm vụ của giảng viên thỉnh giảng nhưng vẫn còn 3,85% ý kiến đánh giá yếu con công tác Xây dựng chính sách đối với giảng viên thỉnh giảng. Điều này chứng tỏ, trách nhiệm của giảng viên thỉnh giảng rất lớn mà quyền lợi của họ chưa được thoả đáng. Với một đơn vị mà đại đa số chỉ có giáo viên thỉnh giảng như Khoa Đào tạo Sau đại học thì hai vấn đề này cần hết sức được quan tâm và phải cân bằng được trách nhiệm và quyền lợi của các cộng tác viên.

Nội dung Tạo điều kiện để các giảng viên tham gia vào các Dự án, Hội thảo khoa học trong và ngoài nước được 48,08 ý kiến đánh giá làm tốt nhưng vẫn tồn tại 5,77 ý kiến đánh giá làm yếu. Đây là một nội dung quản lý Khoa đã làm tương đối tốt nhưng vẫn còn nhiều vấn đề cần quan tâm.

Xếp thứ năm và thứ sáu là nội dung *Lập các Dự báo về đội ngũ giảng viên (về số lượng, trình độ...)* và *Định kỳ khảo sát, đánh giá công tác phát triển đội ngũ giảng viên thỉnh giảng* với số điểm trung bình lần lượt là 2.80 và 2.62. Cả hai nội dung đều có 7,69% ý kiến đánh giá làm yếu. Qua khảo sát chúng tôi được biết, hầu như Khoa chưa có một cuộc điều tra, khảo sát quy mô và cũng chưa có những dự báo hoàn chỉnh nào về công tác này.

Xếp cuối cùng là nội dung Phát hiện và bồi dưỡng học viên cao học tốt nghiệp xuất sắc trở thành giảng viên và cán bộ hướng dẫn khoa học (cộng tác viên) với 19,23% ý kiến đánh giá tốt, 28,85% ý kiến đánh giá khá, 39,42% ý kiến đánh giá trung bình và có tới 12,50% ý kiến đánh giá yếu.

Bộ GD-ĐT đã cho phép Khoa Đào tạo Sau đại học – Trường Đại học Hà Nội sử dụng giảng viên có trình độ thạc sĩ để đào tạo cao học nhưng nhiều năm trở lại đây công tác phát hiện và bồi dưỡng học viên cao học tốt nghiệp xuất sắc trở thành giảng viên và cán bộ hướng dẫn khoa học chưa được thực sự quan tâm đúng mức. Hàng năm có rất ít học viên được phát hiện và được bồi dưỡng để phục vụ công tác giảng dạy, nhất là các học viên chuyên ngành Ngôn ngữ Anh. Trong khi đó, chuyên ngành này luôn trong tình trạng quá tải, khó mời giảng viên và cán bộ hướng dẫn. Các giảng viên tiếng Anh có uy tín và kinh nghiệm không mấy mặn mà với công việc giảng dạy và hướng dẫn nghiên cứu cho Khoa vì cũng lượng thời gian và công sức bỏ ra họ có thể có được mức thu nhập cao hơn từ những công việc khác. Các giảng viên này nhận lời cộng tác với Khoa chủ yếu là vì lòng yêu nghề và vì mối quan hệ với các cán bộ quản lý của Khoa.

Tóm lại, công tác quản lý phát triển đội ngũ giảng viên của Khoa Đào tạo Sau đại học cần được quan tâm hơn nữa. Trước thực tế khó khăn là Khoa chỉ có giáo viên thỉnh giảng công việc duy trì và phát triển đội ngũ này là hết sức khó khăn. Việc xây dựng chức trách, nhiệm vụ của giảng viên thỉnh giảng phải phù hợp với việc xây dựng chính sách đãi ngộ đối với họ.

2.3.4. Quản lý công tác xây dựng, thực hiện và phát triển chương trình đào tạo

Bảng 2. 4: Đánh giá của CBQL và GV về công tác Quản lý xây dựng, thực hiện và phát triển chương trình

TT	Nội dung đánh giá	Phản đánh giá				Điểm trung bình	Thứ bậc
		+4	+3	+2	+1		
1	Quản lý xây dựng Khung chương trình đào tạo của từng chuyên ngành; Chương trình chi tiết môn học	60	35	9	0	3.49	1
2	Phổ biến tới các cán bộ quản lý, giảng viên, học viên nhằm giúp họ nắm vững yêu cầu và nội dung chương trình	58	15	30	1	3.25	4
3	Chỉ đạo, kiểm tra việc thực hiện chương trình đào tạo	61	27	15	1	3.42	2
4	Định kỳ điều chỉnh, sửa đổi chương trình nhằm cập nhật, sửa	55	30	19	0	3.35	3

	chữa những vấn đề phát sinh						
5	Phát triển chương trình đào tạo thạc sĩ chuyên ngành	19	31	39	15	2.52	5

Qua bảng trên ta thấy:

Nội dung *Quản lý xây dựng khung chương trình đào tạo của từng chuyên ngành; Chương trình chi tiết môn học* được đánh giá làm tốt nhất với 57,69% ý kiến đánh giá tốt, 33,65% ý kiến đánh giá khá. Công tác này được các cán bộ quản lý của Khoa quan tâm.

Tuy không có ý kiến đánh giá yếu nhưng vẫn còn 8,65% ý kiến đánh giá trung bình. Qua tìm hiểu, chúng tôi thấy có ý kiến cho rằng: quản lý việc xây dựng chương trình chi tiết cho từng môn học đôi khi chưa được quan tâm đúng mức, không có quá trình kiểm tra, thử nghiệm khiến cho công việc này nhiều khi trở nên là việc làm đối phó.

Nội dung tiếp theo được đánh giá làm khá tốt là *Chỉ đạo, kiểm tra việc thực hiện chương trình*. Nội dung này có điểm trung bình thấp hơn nội dung Quản lý xây dựng khung chương trình đào tạo của từng chuyên ngành; Chương trình chi tiết môn học nhưng lại có tới 58,65% ý kiến đánh giá làm tốt. Nội dung này luôn luôn được quan tâm, Ban Chủ nhiệm khoa thực hiện chức năng chỉ đạo và kiểm tra nhằm đảm bảo việc thực hiện đúng chương trình, đảm bảo các môn học được thực hiện đúng trình tự, đủ số buổi lý thuyết và thực hành.

Nội dung *Định kỳ điều chỉnh, sửa đổi chương trình nhằm cập nhật, sửa chữa những vấn đề phát sinh* được xếp thứ ba với điểm trung bình là 3.35 và nội dung Phổ biến tới các cán bộ quản lý, giảng viên, học viên nhằm giúp họ nắm vững yêu cầu và nội dung chương trình được xếp thứ tư với điểm trung bình 3.25.

Nội dung *Phát triển chương trình đào tạo thạc sĩ chuyên ngành* chỉ nhận được 18,27% ý kiến đánh giá làm tốt nhưng 37,50% ý kiến đánh giá trung bình và đặc biệt có 14,42% ý kiến đánh giá yếu. Qua tìm hiểu thực tế chúng tôi thấy một số vấn đề cần lưu tâm, đó là việc phát triển chương trình thạc sĩ chuyên ngành còn chậm, chưa đáp ứng được nhu cầu của người học. Chương trình thạc sĩ chuyên ngành ở Khoa mới chỉ dừng ở 5 chuyên ngành. Chuyên ngành Ngôn ngữ Anh, Ngôn ngữ Nga được triển khai năm 1993, tới năm 1999 chuyên ngành Ngôn ngữ Pháp mới được mở thêm, chuyên ngành Ngôn ngữ Trung Quốc được triển khai năm 2004 và chuyên ngành Ngôn ngữ Nhật Bản được triển khai năm 2010. Như vậy, cứ sau 5 đến 6 năm thì mới mở thêm được một mã ngành mới. Trước những yêu cầu như hiện nay thì việc phát triển chương trình đào tạo thạc sĩ chuyên ngành như thực trạng bị đánh giá là chưa theo kịp thời đại. Hiện nay Nhà trường đang triển khai 11 ngành tiếng và 7 chuyên ngành dạy bằng tiếng Anh thì việc mở thêm các mã ngành mới nhằm đáp ứng nhu cầu đào tạo ngày càng đa dạng của người học là hoàn toàn hợp lý.

2.3.5. Quản lý hoạt động dạy-học và nghiên cứu khoa học

Bảng 2. 5: Đánh giá của CBQL và GV về công tác Quản lý hoạt động dạy - học và NCKH

TT	Nội dung đánh giá	Phân đánh giá				Điểm trung bình	Thứ bậc
		+4	+3	+2	+1		
1	Quản lý việc thực hiện Chương trình chi tiết môn học; Chuẩn bị bài giảng	70	30	4	0	3.63	1
2	Quản lý việc đổi mới phương pháp dạy - học	55	41	7	1	3.44	3
3	Quản lý việc học tập trên lớp và hoạt động tự học, tự nghiên cứu của học viên	72	25	5	2	3.61	2
4	Quản lý hoạt động NCKH của học viên	25	18	52	9	2.57	4
5	Quản lý công tác tổ chức các giờ thực tập giảng dạy tại các lớp thực tế của Nhà trường	15	18	60	11	2.36	5
6	Gắn kết hoạt động dạy-học của giảng viên, học viên cao học với hoạt động NCKH	7	9	28	60	1.64	6

Qua bảng 2.8 ta thấy:

Nội dung *Quản lý việc thực hiện Chương trình chi tiết môn học; Chuẩn bị bài giảng* được đánh giá cao nhất có điểm trung bình 3.63 với 67,31 ý kiến đánh giá làm tốt, 28,85% ý kiến đánh giá khá, chỉ có 3,85 ý kiến đánh giá trung bình và không có ý kiến đánh giá làm yếu. Sở dĩ công tác này được đánh giá làm tốt là do ngay từ khi bắt đầu ký hợp đồng giảng dạy với giảng viên, Khoa đã yêu cầu nộp Chương trình chi

tiết môn học, Bài giảng để tiểu ban chuyên môn duyệt và luôn quản lý tốt quá trình thực hiện chương trình đó. Mỗi môn học, các chuyên viên của Khoa thường gặp lớp để trao đổi về và lắng nghe những ý kiến phản hồi của học viên để kịp thời điều chỉnh.

Xếp thứ hai là nội dung *Quản lý việc học tập trên lớp và hoạt động tự học, tự nghiên cứu của học viên* với điểm trung bình là 3.61 nhưng vẫn còn có 4,81% ý kiến đánh giá trung bình và đặc biệt còn có 1,92% ý kiến đánh giá yếu. Qua điều tra chúng tôi được biết: Công tác quản lý hoạt động học ở trên lớp đã các chuyên viên Khoa, giảng viên phụ trách môn quan tâm sâu sát và đảm bảo học viên phải dự đủ 80% số buổi lên lớp mới được thi hoặc làm tiểu luận hết môn. Tuy nhiên, việc quản lý hoạt động tự học, tự nghiên cứu của học viên còn chưa có phương pháp hữu hiệu và chưa đạt được hiệu quả như mong muốn.

Xếp thứ tự tiếp theo là nội dung *Quản lý việc đổi mới phương pháp dạy - học* với 52,88% ý kiến đánh giá làm tốt, 39,42% ý kiến đánh giá khá, 6,73% ý kiến đánh giá trung bình và một người được hỏi có ý kiến đánh giá làm yếu. Qua trao đổi với các giảng viên đang trực tiếp giảng dạy chúng tôi được biết: Công tác quản lý đổi mới phương pháp giảng dạy của giảng viên và học tập của học viên chưa thực sự được quan tâm mặc dù Khoa đã bước đầu triển khai đào tạo theo học chế tín chỉ. Điều này dẫn tới hoạt động tự học, tự nghiên cứu của học viên còn kém. Nếu không đổi mới phương pháp giảng dạy thì sẽ dẫn tới tình trạng học viên học một cách thụ động, không phát huy được năng lực tự học, tự nghiên cứu, giảng viên không kích thích được tư duy sáng tạo của người học. Nếu quản lý việc đổi mới phương pháp dạy - học không được quan tâm thích đáng và làm triệt để sẽ dẫn tới việc một số giảng viên vẫn cố hữu lối dạy cũ, học viên vẫn duy trì cách học cũ. Không đổi mới phương pháp dạy - học.

Quản lý hoạt động NCKH của học viên là nội dung nhận được 24,04% ý kiến đánh giá tốt, 17,31% ý kiến đánh giá khá nhưng có tới 50,00% ý kiến đánh giá trung bình và vẫn còn 8,65% ý kiến đánh giá yếu. Các cán bộ Phòng Quản lý Khoa học cho biết có rất ít đề tài nghiên cứu khoa học do học viên cao học tại Khoa thực hiện, mặc dù NCKH là một hoạt động cơ bản của học viên cao học. Điều này lý giải việc một nửa số ý kiến đánh giá đánh giá công tác quản lý hoạt động này chỉ đạt ở mức trung bình. Khoa Đào tạo Sau đại học chưa có những biện pháp hiệu quả thu hút học viên NCKH, chưa thúc đẩy được động cơ làm NCKH trong học viên. Đây là một vấn đề cần được quan tâm và cần có biện pháp giải quyết.

Nội dung *Quản lý công tác tổ chức các giờ thực tập giảng dạy tại các lớp thực tế của Nhà trường* có tới 57,69% ý kiến đánh giá trung bình và 10,58% ý kiến đánh giá yếu tuy vẫn có 14,42% ý kiến đánh giá tốt và 17,31 ý kiến đánh giá trung bình. Qua tìm hiểu, chúng tôi thấy có một số ý kiến đáng quan tâm: Trong những năm đầu mới thành lập, đặc biệt là trong khoảng năm 2001 đến năm 2005, công tác tổ chức các giờ thực tập giảng dạy được quản lý và thực hiện rất tốt, thậm chí có hẳn môn học (Kiến tập và thực tập giảng dạy) cho hoạt động này nhưng từ năm 2006 trở lại đây, công tác này chưa thực sự được quan tâm. Nguyên nhân là do, trong quá trình đổi mới, chỉnh sửa Khung chương trình đào tạo, môn học này đã bị cắt bỏ trong khi đó những môn học khác trong chương trình như môn Phương pháp giảng dạy ngoại ngữ (tiếng Anh, Nga, Pháp, Trung, Nhật) lại có quá nhiều nội dung cần truyền đạt nên hoạt động kiến tập và thực tập giảng dạy tại các lớp trong Nhà trường hầu như không được thực hiện.

Nội dung quản lý *Gắn kết hoạt động dạy - học của giảng viên, học viên cao học với hoạt động NCKH* thực sự là một vấn đề cần giải pháp khi chỉ có 6,73% ý kiến đánh giá tốt, 8,65% ý kiến đánh giá khá, 26,92% ý kiến đánh giá trung bình nhưng có tới 57,69% ý kiến đánh giá làm yếu. Qua tìm hiểu chúng tôi thấy, Khoa chưa có biện pháp cụ thể nào nhằm gắn kết hai hoạt động này. Có một số ý tưởng nhưng hầu như không thành hiện thực, hoặc chưa được thử nghiệm.

2.3.6. Quản lý nguồn tài chính và tăng cường cơ sở vật chất phục vụ đào tạo.

Bảng 2. 6: Đánh giá của CBQL và GV về công tác Quản lý nguồn tài chính và tăng cường cơ sở vật chất phục vụ đào tạo

TT	Nội dung đánh giá	Phản đánh giá				Điểm trung bình	Thứ bậc
		+4	+3	+2	+1		
1	Xây dựng Kế hoạch tăng cường nguồn tài chính cho đào tạo SDH	31	21	44	8	2.72	5
2	Tăng cường cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ đào tạo SDH	25	20	50	9	2.59	6

3	Xây dựng thư viện riêng phục vụ công tác đào tạo SDH	5	5	43	51	1.65	7
4	Tăng cường mua sắm sách, giáo trình, tạp chí chuyên ngành phục vụ đào tạo SDH	30	35	34	5	2.87	2
5	Trang bị máy móc, thiết bị	30	25	42	7	2.75	4
6	Mở rộng, tu bổ giảng đường, phòng học SDH	31	31	35	7	2.83	3
7	Định kỳ kiểm kê tài sản	80	22	2	0	3.75	1

Nội dung *Định kỳ kiểm kê tài sản* xếp thứ nhất với 76,92% ý kiến đánh giá tốt, 21,15 ý kiến đánh giá khá, chỉ có 1,92% ý kiến đánh giá trung bình và không có ý kiến đánh giá yếu. Đây là một nội dung quản lý mà Nhà trường đã làm tốt, mỗi năm một lần Khoa đã kết hợp với Phòng Quản trị kiểm kê tài sản.

Nội dung *Tăng cường mua sắm sách, giáo trình, tạp chí chuyên ngành phục vụ đào tạo SDH* xếp thứ hai nhưng chỉ nhận được 28,85% ý kiến đánh giá tốt, 33,65% ý kiến đánh giá khá, có tới 32,69% ý kiến đánh giá trung bình và đặc biệt còn có 4,81% ý kiến đánh giá làm yếu. Trên thực tế, hàng năm vào đầu năm học, Khoa đều trình nhà trường dự kiến những sách, tài liệu tạp chí chuyên ngành phục vụ công tác đào tạo SDH nhưng rất ít phần trong số đề nghị được đáp ứng.

Tiếp theo là nội dung *Mở rộng, tu bổ giảng đường, phòng học SDH* với điểm trung bình là 2.83 và nội dung *Tăng cường trang thiết bị máy móc* với điểm trung bình là 2.75. Được xếp thứ ba nhưng nội dung có Mở rộng, tu bổ giảng đường, phòng học SDH 33,65% ý kiến đánh giá trung bình và 6,73% ý kiến đánh giá làm yếu. Điều này thể hiện, công tác quản lý này chưa thực sự được quan tâm. Hiện nay Khoa Đào tạo Sau đại học vẫn phải sử dụng chung giảng đường, phòng học với hệ đại học. Khoa khai giảng muộn hơn (thường là vào tháng 11 hàng năm) trong khi đó hệ đại học chính quy thường khai giảng sớm hơn (vào tháng 9 hàng năm) nên chiếm hết các phòng học của sau đại học. Khoa thường bị động trong việc bố trí các hòng học, thường bị thiếu phòng học. Vì vậy, công tác mở rộng, tu bổ các phòng học phục vụ cho đào tạo trình độ thạc sĩ cần được quan tâm hơn nữa và cần có giải pháp để tháo gỡ khó khăn.

Xếp thứ năm là nội dung *Xây dựng kế hoạch tăng cường nguồn tài chính cho đào tạo SDH* với 29,81% ý kiến đánh giá tốt, 20,19% ý kiến đánh giá khá, 42,31% ý kiến đánh giá trung bình và 7,69% ý kiến đánh giá yếu. Trao đổi với lãnh đạo Khoa chúng tôi nhận được những góp ý rất thẳng thắn: Hiện nay Nhà trường và Khoa chưa có những kế hoạch mang tính chất chiến lược nhằm tăng cường nguồn tài chính cho hoạt động đào tạo SDH, những kế hoạch đặt ra chỉ mang tính chất chộp giật và giải pháp tình thế. Giảng viên thỉnh giảng từ chối nhận giảng cho Khoa nhiều lí do cũng là vì được trả quá thấp, không cân xứng với công sức họ bỏ ra. Khoa đã đề nghị Nhà trường tăng cường thù lao cho các các bộ giảng dạy và hướng dẫn khoa học nhưng các phương án đưa ra hầu như không được chấp nhận với lí do hạn hẹp về nguồn tài chính.

Nội dung *Tăng cường cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ đào tạo SDH* nhận được 24,04% ý kiến đánh giá làm tốt, 19,23% ý kiến đánh giá khá, 48,08% ý kiến đánh giá trung bình và 8,65% ý kiến đánh giá yếu. Đây là một nội dung cần được quan tâm thích đáng.

Xếp cuối cùng là nội dung *Xây dựng thư viện riêng phục vụ đào tạo SDH* với điểm trung bình ở mức rất thấp (1.65). Công tác này nhận được 49,04% ý kiến đánh giá làm yếu, 41,35% ý kiến đánh giá trung bình và chỉ có 4,81 ý kiến đánh giá tốt và 4,81 ý kiến đánh giá khá. Tìm hiểu vấn đề chúng tôi thấy: từ khi thành lập Khoa và nhất là khi nhận được sự tài trợ của Hội đồng Anh, Sứ quán Vương quốc Bỉ tại Việt Nam, công tác này được thực hiện rất bài bản và khá tốt. Nhưng từ năm 2006 trở lại đây, khi Nhà trường tu bổ và nâng cấp Thư viện thì Phòng đọc sau đại học được yêu cầu sát nhập vào thư viện trường. Nếu như trước đây, có nhân viên chuyên phục vụ tại phòng học sau đại học thì bây giờ phải phục vụ chung trong hệ thống thư viện trường. Các giảng viên, học viên thường phàn nàn về việc khó khăn tìm các tài liệu phục vụ học tập tại Thư viện trường.

2.3.7. Quản lý công tác ứng dụng công nghệ thông tin

Bảng 2. 7: Đánh giá của CBQL và GV về Quản lý công tác ứng dụng CNTT

TT	Nội dung đánh giá	Phân đánh giá				Điểm trung bình	Thứ bậc
		+4	+3	+2	+1		
1	Công tác triển khai ứng dụng phần mềm quản lý đào tạo	85	15	4	0	3.78	1

2	Quản trị và cung cấp các thông tin trên Website: Quy định về đào tạo thạc sĩ; Thông báo tuyển sinh; Kế hoạch đào tạo; Chương trình đào tạo.	85	14	5	0	3.77	2
3	Cung cấp các tài liệu phục vụ đào tạo thạc sĩ trên website như: Giáo trình điện tử; Bài giảng điện tử; Đề cương chi tiết môn học/học phần	5	9	30	60	1.61	6
4	Thông tin về kết quả đào tạo và NCKH trên website: Thời khoá biểu; Điểm thi; Lịch bảo vệ đề cương luận văn; Lịch bảo vệ luận văn thạc sĩ	81	15	8	0	3.70	4
5	Công bố toàn văn hoặc thông tin tóm tắt luận văn thạc sĩ trên website	5	7	27	65	1.54	7
6	Xây dựng Kế hoạch phát triển và ứng dụng CNTT trong hoạt động đào tạo thạc sĩ.	80	18	6	0	3.71	3
7	Kiểm tra-đánh giá công tác ứng dụng CNTT	75	20	9	0	3.63	5

Quản lý công tác ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý đào tạo sau đại học được đánh giá là nội dung được thực hiện rất bài bản và thành công. Vì vậy, nhiều nội dung có đạt tới hơn 70% ý kiến đánh giá làm tốt như *Công tác triển khai ứng dụng phần mềm quản lý đào tạo*, nội dung *Quản trị và cung cấp các thông tin trên Website: Quy định về đào tạo thạc sĩ; Thông báo tuyển sinh; Kế hoạch đào tạo; Chương trình đào tạo*; nội dung *Thông tin về kết quả đào tạo và NCKH trên website: Thời khoá biểu; Điểm thi; Lịch bảo vệ đề cương luận văn; Lịch bảo vệ luận văn thạc sĩ* hay nội dung *Xây dựng Kế hoạch phát triển và ứng dụng CNTT trong hoạt động đào tạo thạc sĩ*.

Nhà trường đã thành lập Trung tâm Công nghệ thông tin từ rất sớm và hiện nay Trung tâm do Hiệu trưởng làm giám đốc, trực tiếp điều hành, chỉ đạo, kiểm tra toàn bộ hoạt động ứng dụng công nghệ thông tin trong Nhà trường nói chung và trong quản lý đào tạo sau đại học nói riêng. Nhà trường đã tuyển dụng Phó Giám đốc Trung tâm và các chuyên viên, kỹ thuật viên đều là những người có trình độ công nghệ thông tin cao, được đào tạo ở những cơ sở có uy tín trong và ngoài nước.

Một số ý kiến cho rằng Nhà trường cần hoàn thiện việc xây dựng hệ thống các văn bản quy định về quản lý, khai thác và sử dụng, bảo quản mạng thông tin.

Tuy nhiên, nội dung *Cung cấp các tài liệu phục vụ đào tạo thạc sĩ trên website như: Giáo trình điện tử; Bài giảng điện tử; Đề cương chi tiết môn học/học phần* vẫn tồn tại 57,69% ý kiến đánh giá làm yếu và nội dung *Công bố toàn văn hoặc thông tin tóm tắt luận văn thạc sĩ trên website* có tới 62,50% ý kiến đánh giá làm yếu. Khoa Đào tạo Sau đại học cho biết: Đề cương chi tiết môn học của đa số các môn học đã được đăng tải trên mạng nhưng các giáo trình điện tử, Bài giảng điện tử chưa được đăng tải trên mạng là do đây còn là sản phẩm riêng, bản quyền của các giảng viên thỉnh giảng. Các giảng viên chỉ cung cấp bản cứng cho học viên và từ chối đề nghị đăng tải trên website của Khoa. Đây là một vấn đề mà các cán bộ làm công tác quản lý đào tạo sau đại học cần tìm ra giải pháp.

Việc cung cấp toàn bộ hoặc thông tin tóm tắt luận văn thạc sĩ chủ yếu do Thư viện thực hiện và hành nội bộ (chỉ có những máy tính ở Thư viện mới có thể xem được). Nội dung này đang được Khoa trình lãnh đạo Nhà trường xem xét vì việc đưa toàn bộ nội dung luận văn lên mạng có thể sẽ gây ra tình trạng sao chép, đạo văn trong chính học viên cao học của Khoa.

2.3.8. Quản lý kiểm tra & đánh giá hoạt động đào tạo

Bảng 2. 8: Đánh giá của CBQL và GV về công tác Kiểm tra – đánh giá hoạt động đào tạo trình độ thạc sĩ

TT	Nội dung đánh giá	Phản đánh giá				Điểm trung bình	Thứ bậc
		+4	+3	+2	+1		
1	Xây dựng kế hoạch kiểm tra cho năm học, học kỳ và môn học	51	41	11	1	3.37	7
2	Kiểm tra việc thực hiện nề nếp chuyên môn	45	43	13	3	3.25	8
3	Tổ chức thi, chấm thi, chấm tiểu luận hết môn đúng quy chế	80	18	6	0	3.71	2
4	Tổng hợp kết quả học tập cho từng học viên, toàn	65	31	8	0	3.55	6

	khoá theo học kỳ, năm học và toàn khoá học						
5	Xét điều kiện để được làm đề cương nghiên cứu, viết luận văn tốt nghiệp đúng Quy chế và Quy định	77	18	9	0	3.65	5
6	Xây dựng Quy định về trình tự làm việc và tiêu chí đánh giá của Hội đồng bảo vệ luận văn	80	17	7	0	3.70	3
7	Tổ chức các Hội đồng bảo vệ luận văn thạc sĩ đúng Quy chế, Quy định	81	20	3	0	3.75	1
8	Xét tốt nghiệp thạc sĩ và cấp bằng thạc sĩ đúng Quy chế	79	18	7	0	3.69	4
9	Công tác lưu trữ và báo cáo tình hình đào tạo thạc sĩ	42	44	15	3	3.20	9

Tìm hiểu những ý kiến đánh giá về công tác quản lý kiểm tra – đánh giá hoạt động đào tạo trình độ thạc sĩ chúng tôi nhận được những ý kiến rất tích cực. Các nội dung đều nhận được số điểm trung bình từ 3.20 trở lên. Khoa Đào tạo Sau đại học đã làm tốt đa số các nội dung trong hoạt động này: Nội dung *Tổ chức các Hội đồng bảo vệ luận văn thạc sĩ đúng Quy chế, Quy định* nhận được 77,88 ý kiến đánh giá tốt. Nội dung *Tổ chức thi, chấm thi, chấm tiểu luận hết môn đúng quy chế* và nội dung *Xây dựng Quy định về trình tự làm việc và tiêu chí đánh giá của Hội đồng bảo vệ luận văn* cùng nhận được 76,92% ý kiến đánh giá tốt. Nội dung *Xét tốt nghiệp thạc sĩ và cấp bằng thạc sĩ đúng Quy chế* nhận được 75,96% ý kiến đánh giá tốt. Nội dung *Xét điều kiện để được làm đề cương nghiên cứu, viết luận văn tốt nghiệp đúng Quy chế và Quy định* nhận được 74,04% ý kiến đánh giá tốt. Nội dung *Tổng hợp kết quả học tập cho từng học viên, toàn khoá theo học kỳ, năm học và toàn khoá học* nhận được 62,50% ý kiến đánh giá tốt.

Các nội dung còn lại đều nhận được trên 40% ý kiến đánh giá tốt nhưng Nội dung *Xây dựng kế hoạch kiểm tra cho năm học, học kỳ và môn học*, nội dung *Kiểm tra việc thực hiện nề nếp chuyên môn* và nội dung *Công tác lưu trữ và báo cáo tình hình đào tạo thạc sĩ* vẫn tồn tại một vài ý kiến đánh giá yếu. Tuy nhiên, những ý kiến này không nhiều và đáng lo ngại.

2.3.9. Quản lý công tác tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức của CBQL, GV về hoạt động đào tạo sau đại học

Bảng 2. 9: Đánh giá của CBQL và GV về công tác nâng cao nhận thức về hoạt động đào tạo sau đại học

TT	Nội dung đánh giá	Phản đánh giá				Điểm trung bình	Thứ bậc
		+4	+3	+2	+1		
1	Có kế hoạch phổ biến, tuyên truyền tới các CBQL, GV, học viên cao học về tầm quan trọng của hoạt động đào tạo sau đại học	15	21	50	18	2.32	1
2	Thường xuyên kiểm tra đánh giá công tác quản lý đào tạo SDH	12	11	65	16	2.18	3
3	Phân tích thời cơ và thách thức của các chuyên ngành đang đào tạo, của hoạt động đào tạo SDH	12	11	63	18	2.16	4
4	Dự báo những thành tích (điểm đến) cần đạt được trong tương lai	5	8	75	16	2.02	6
5	Xây dựng kế hoạch để tận dụng thời cơ và xử lý các thách thức đang đặt ra	6	10	68	20	2.02	5
6	Xây dựng chính sách đối với các cán bộ trực tiếp làm công tác quản lý đào tạo SDH	11	13	55	25	2.10	2

Các nội dung của công tác tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức của CBQL, GV và học viên về tầm quan trọng của hoạt động đào tạo sau đại học được đánh giá là làm chưa tốt. Nội dung *Có kế hoạch phổ biến, tuyên truyền tới các CBQL, GV, học viên cao học về tầm quan trọng của hoạt động đào tạo sau đại học* xếp thứ nhất nhưng cũng chỉ nhận được 15/104 ý kiến đánh giá làm tốt. Đặc biệt, nội dung *Dự báo những thành tích (điểm đến) cần đạt được trong tương lai* chỉ nhận được 5/104 ý kiến đánh giá làm tốt. Đây là một nội dung cần có giải pháp khắc phục.

2.4. Đánh giá mức độ thực hiện các nội dung quản lý đạo tạo hệ thạc sĩ tại Khoa Đào tạo Sau đại học – Trường Đại học Hà Nội

Ở phần trên, chúng tôi đã tiến hành tìm hiểu thực trạng quản lý đạo tạo thạc sĩ tại Khoa Đào tạo Sau đại học – Trường Đại học Hà Nội. Trong phần này chúng tôi tiến hành phát phiếu điều tra đánh giá của

CBQL và GV về mức độ thực hiện các nội dung quản lý đào tạo hệ thạc sĩ để kiểm chứng lại thực trạng trên.

Bảng 2. 10: Đánh giá của CBQL và GV về việc thực hiện các nội dung quản lý đào tạo hệ thạc sĩ

TT	Nội dung đánh giá	Phản đánh giá				Điểm trung bình	Thứ bậc
		+4	+3	+2	+1		
1	Công tác tuyển sinh	59	35	10	0	3.47	1
2	Công tác lập kế hoạch đào tạo	49	39	13	3	3.29	6
3	Công tác phát triển đội ngũ giảng viên	35	46	18	5	3.07	7
4	Quản lý việc xây dựng, thực hiện và phát triển chương trình đào tạo	54	35	14	1	3.37	4
5	Quản lý hoạt động dạy-học và hoạt động nghiên cứu khoa học	51	37	13	3	3.31	5
6	Quản lý nguồn tài chính và tăng cường cơ sở vật chất phục vụ đào tạo	31	40	29	4	2.94	8
7	Quản lý công tác ứng dụng công nghệ thông tin	54	38	11	1	3.39	3
8	Quản lý kiểm tra, đánh giá hoạt động đào tạo	57	38	8	1	3.45	2
9	Quản lý Công tác nâng cao nhận thức về hoạt động đào tạo SDH và Sự thay đổi trong hoạt động này	25	45	29	5	2.87	9

Nội dung *Công tác tuyển sinh* được đánh giá tương đối tốt với 56,73% ý kiến đánh giá tốt, 33,65% ý kiến đánh giá khá, chỉ có 9,62% ý kiến đánh giá trung bình và không có ý kiến đánh giá yếu. Công tác tuyển sinh được Khoa Đào tạo Sau đại học đặc biệt chú trọng. Kỳ thi tuyển sinh hệ đào tạo trình độ thạc sĩ được tổ chức một năm một lần, thường là vào cuối tháng 8. Ngay từ đầu tháng 3 hàng năm, Khoa đã trình nhà trường kế hoạch tuyển sinh, kết hợp với Phòng Đào tạo ra thông báo tuyển sinh, phát hành và thu nhận hồ sơ. Đảm bảo hồ sơ tuyển sinh khi nộp phải đầy đủ yêu cầu theo thông báo tuyển sinh. Công tác chuẩn bị các thủ tục cần thiết cho kỳ thi cũng được tiến hành từ rất sớm. Công tác tổ chức thi tuyển được thực hiện nghiêm túc, đúng Quy chế và chưa lần nào xảy ra sai phạm. Việc chấm thi tuyển sinh được làm theo trình tự quy định và đúng quy chế. Việc công bố kết quả tuyển sinh diễn ra theo đúng kế hoạch tuyển sinh và thường là sớm hơn dự định, quy định.

Nội dung được đánh giá có mức độ thực hiện tốt thứ hai là *Quản lý kiểm tra, đánh giá hoạt động đào tạo* với điểm trung bình đạt 3.45. Khoa Đào tạo Sau đại học đã thực hiện nghiêm túc nội dung này.

Quản lý công tác ứng dụng công nghệ thông tin được Khoa thực hiện tương đối tốt với 51,92% ý kiến đánh giá tốt, 36,54 ý kiến đánh giá khá, chỉ có 10,58% ý kiến đánh giá trung bình và một người được hỏi đánh giá yếu. Hiện nay, việc quản lý điểm, quản lý học viên, quản lý tài chính được thực hiện trên phần mềm EMS do Trung tâm Công nghệ - Thông tin phát triển từ phần mềm Quản lý đào tạo Union.

Quản lý công tác xây dựng, thực hiện và phát triển chương trình được xếp thứ tư về mức độ thực hiện với 51,92% ý kiến đánh giá tốt, 33,65% ý kiến đánh giá khá, 13,46% ý kiến đánh giá trung bình và 0,96% ý kiến đánh giá yếu. Tuy nhiên, ở nội dung này công tác phát triển chương trình đào tạo thạc sĩ chuyên ngành còn chưa phát triển. Các ý kiến đánh giá là tốc độ phát triển chưa theo kịp với nhu cầu của xã hội.

Nội dung *Quản lý hoạt động dạy - học và hoạt động NCKH* nhận được 49,04% ý kiến đánh giá tốt nhưng trong số 104 người được hỏi có 3 người đánh giá làm yếu và 13 người đánh giá làm trung bình. Các ý kiến cho rằng hoạt động dạy - học và hoạt động NCKH chưa được gắn kết và hỗ trợ cho nhau. Như vậy, việc tìm ra biện pháp để gắn kết hai hoạt động này là một yêu cầu cấp thiết.

Quản lý công tác lập kế hoạch đào tạo đạt số điểm trung bình 3.29 - một số điểm tương đối cao nhưng trong thực tế công tác lập kế hoạch về cơ bản chưa được thực hiện tốt và theo kịp yêu cầu của đào tạo học chế tín chỉ.

Nội dung được đánh giá được xếp thứ bảy là nội dung *Quản lý công tác xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên* với 33,65% ý kiến đánh giá làm tốt, 44,23% ý kiến đánh giá làm khá, 17,31% ý kiến đánh giá trung bình và 4,81% ý kiến cho là làm yếu. Thực tế cho thấy, công tác này của Khoa đang gặp rất nhiều khó khăn cần biện pháp tháo gỡ.

Tiếp theo là nội dung *Quản lý nguồn tài chính và tăng cường cơ sở vật chất phục vụ đào tạo* chỉ có 29,81% ý kiến đánh giá tốt, 38,46% ý kiến đánh giá khá nhưng có tới 27,88% ý kiến đánh giá trung bình và 4/104 số người được hỏi đánh giá công tác này yếu. Trước tình hình ngân sách nhà nước cấp cho đào tạo sau đại học của Nhà trường hoàn toàn bị cắt thì việc tìm ra giải pháp làm thế nào để quản lý hiệu quả nguồn tài chính và tìm kiếm nguồn tài chính để phát triển đào tạo sau đại học nói chung và đào tạo trình độ thạc sĩ nói riêng đang là thách thức với Khoa và Nhà trường.

Xếp cuối cùng là nội dung *Quản lý công tác nâng cao nhận thức về hoạt động đào tạo sau đại học và quản lý sự thay đổi trong hoạt động này* với 24,04% ý kiến đánh giá tốt, 43,27% ý kiến đánh giá khá, 27,88% ý kiến đánh giá trung bình và 4,81% ý kiến đánh giá yếu. Nội dung này đã được quan tâm nhưng việc thực hiện chưa được bài bản và cương quyết. Vì vậy, cần phải có giải pháp cho công tác này.

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ BIỆN PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO HỆ THẠC SĨ TẠI KHOA ĐÀO TẠO SAU ĐẠI HỌC - ĐẠI HỌC HÀ NỘI

3.1. Căn cứ đề xuất các biện pháp

3.1.1. Chiến lược phát triển giáo dục đào tạo nói chung

3.1.2. Chiến lược phát triển của Trường Đại học Hà Nội

3.2. Nguyên tắc lựa chọn các biện pháp

3.2.1. Nguyên tắc đồng bộ

3.2.2. Nguyên tắc kế thừa

3.2.3. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi

3.3. Một số biện pháp quản lý đào tạo hệ thạc sĩ tại Khoa Sau đại học, Đại học Hà Nội.

3.3.1. Nâng cao nhận thức về hoạt động đào tạo sau đại học

3.3.1.1. Mục tiêu của biện pháp

Mục tiêu của biện pháp này là làm cho toàn bộ đội ngũ cán bộ quản lý, đội ngũ giảng viên đặc biệt là đội ngũ cán bộ, giảng viên trực tiếp tham gia vào công tác đào tạo sau đại học nhận thức về tầm quan trọng của hoạt động đào tạo sau đại học của một nhà trường và hiểu đúng về bản chất của hoạt động đào tạo này.

3.3.1.2. Nội dung và tổ chức thực hiện

Việc phải làm trước hết là *tuyên truyền tới toàn thể cán bộ, giảng viên, học viên cao học trong Nhà trường về tầm quan trọng của hoạt động đào tạo sau đại học* để từ đó mỗi cán bộ, mỗi giảng viên, và từng học viên thấy được vị trí, trách nhiệm của mình trong công tác này.

Phối hợp với Phòng Quản lý Khoa học, thường xuyên *tổ chức Hội thảo về đào tạo sau đại học*, tổ chức các buổi toạ đàm trong cán bộ, giáo viên và trong các học viên cao học về bản chất của đào tạo sau đại học.

Ít nhất, mỗi năm một lần *tổ chức Ngày hội thông tin về đào tạo sau đại học* nhằm cung cấp thông tin như những cập nhật, sửa đổi trong Quy chế đào tạo sau đại học, xu hướng và kết quả đào tạo qua các năm. Đặc biệt trong Ngày hội thông tin này cần có sự tham gia đông đảo của các sinh viên đại học năm cuối các ngành tiếng để họ có thêm thông tin và quyết định lựa chọn Khoa Đào tạo Sau đại học của Trường là nơi tiếp tục với những bậc học cao hơn.

Công khai hoạt động đào tạo sau đại học của Nhà trường trên các phương tiện thông tin đại chúng, đặc biệt là trên website của Nhà trường như Kế hoạch tuyển sinh, Chương trình đào tạo, đội ngũ giảng viên, kết quả đào tạo...

Tổ chức các đợt *đánh giá nhận thức* của cán bộ, giảng viên, học viên cao học và thậm chí là sinh viên về bản chất, tầm quan trọng của công tác đào tạo sau đại học thông qua các cuộc điều tra, phiếu hỏi... Từ đó, xây dựng kế hoạch truyền truyền các chủ trương, chính sách, thông tin về Quy chế đào tạo sau đại học...

Kết quả mong đợi của biện pháp này là làm sao cho mỗi cán bộ, giảng viên và học viên cao học của Nhà trường nhận thức được công tác đào tạo sau đại học là hết sức cần thiết và quan trọng trong mỗi nhà trường; hiểu biết về Quy chế đào tạo Sau đại học, nắm bắt được quy trình đào tạo, nhận được thông tin về kết quả đào tạo. Từ đó, mỗi thành viên trong Nhà trường có thể là người tư vấn cho các thí sinh có nguyện vọng thi vào Khoa Đào tạo Sau đại học.

3.3.2. Hoàn thiện công tác lập kế hoạch đào tạo theo học chế tín chỉ

3.3.2.2. Mục tiêu của biện pháp

Mục tiêu của biện pháp này là hoàn thiện công tác lập kế hoạch sao cho đáp ứng được yêu cầu của đào tạo theo học chế tín chỉ.

3.3.2.3. Nội dung và tổ chức thực hiện

Trong công tác lập kế hoạch đào tạo theo học chế tín chỉ cần thực hiện các mảng công việc sau:

* Xây dựng hệ thống văn bản liên quan đến học chế tín chỉ:

- Xây dựng và hoàn chỉnh các văn bản như các quy định về trách nhiệm và quyền hạn các cấp trong quản lý đào tạo, quy chế học vụ, quy chế giảng dạy, quy định công tác học viên và cố vấn học tập. Đây là những thuận lợi để cho người học chủ động trong kế hoạch học tập của mình.

- Quy định đào tạo theo học chế tín chỉ, trong đó quy định trách nhiệm của giảng viên và học viên trong học chế tín chỉ; một trong những trách nhiệm của giảng viên là phải có đề cương môn học phát cho học viên trước khi bắt đầu môn học.

- Xây dựng và ban hành các văn bản hướng dẫn phương pháp dạy – học, kiểm tra – đánh giá tiên tiến phù hợp với phương thức đào tạo theo học chế tín chỉ.

- Xây dựng và ban hành quy chế về chế độ chính sách đối với cán bộ quản lý, tổ chức giảng dạy, giảng viên trong học chế tín chỉ; chế độ khen thưởng, khuyến khích bằng vật chất và tinh thần cho các cán bộ tích cực áp dụng phương pháp dạy – học, kiểm tra – đánh giá theo phương pháp tiên tiến, xứng đáng theo thành tích giảng dạy, học tập và NCKH của giảng viên cũng như của học viên.

* Tập huấn cho cán bộ, giảng viên về thực hiện giảng dạy và quản lý học viên theo học chế tín chỉ:

- Biên soạn tài liệu hướng dẫn tổ chức và quản lý đào tạo theo học chế tín chỉ.

- Tổ chức các đợt tập huấn cho đội ngũ giảng viên về các phương pháp dạy – học, kiểm tra – đánh giá tiên tiến. Cần thành lập bộ phận quản lý, hướng dẫn, cung cấp dịch vụ sử dụng các thiết bị dạy – học hiện đại cho giảng viên và học viên.

- Các chuyên viên quản lý sau đại học cần được trang bị kiến thức về phương thức quản lý theo học chế tín chỉ, về kỹ thuật xây dựng thời khóa biểu môn học theo đăng ký của người học và hướng dẫn sử dụng phần mềm công nghệ thông tin quản lý đào tạo.

- Xây dựng đội ngũ cố vấn am hiểu về chương trình đào tạo để hướng dẫn người học chọn môn học và xây dựng kế hoạch học tập.

* Xây dựng các điều kiện đảm bảo cho kế hoạch đào tạo theo học chế tín chỉ:

- Chuẩn bị cơ sở vật chất, thiết bị dạy học, phần mềm dạy học, ... đáp ứng được yêu cầu dạy – học theo học chế tín chỉ.

- Trang bị các phương tiện dạy học hiện đại và tăng cường cơ sở vật chất đáp ứng yêu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy – học tập, kiểm tra – đánh giá của kế hoạch đào tạo mới.

- Phải đảm bảo đủ phòng học, hội trường, phòng đọc sau đại học để bố trí lớp học đúng theo yêu cầu đăng ký của học viên và tạo điều kiện cho học viên tự nghiên cứu ngoài giờ lên lớp.

- Chuẩn bị phần mềm, cơ sở dữ liệu quản lý đào tạo và quản lý học viên đáp ứng được kế hoạch đào tạo theo hệ thống tín chỉ. Xây dựng phần mềm quản lý đào tạo gồm nhiều phân hệ như quản lý học viên, chương trình đào tạo, đăng ký học, thời khóa biểu, quản lý điểm, học phí, khen thưởng, kỉ luật... Phần mềm quản lý này phải được phát triển và hoàn thiện để học viên có thể theo dõi kết quả học tập của mình qua website của Khoa Đào tạo Sau đại học.

* Lập kế hoạch cho việc triển khai xây dựng và quản lý đề cương môn học nhằm:

- Định hướng cho hoạt động dạy – học theo học chế tín chỉ: một văn bản mục tiêu được cụ thể hóa đến từng phân trong đề cương môn học chính là chiếc la bàn để đưa cả người dạy và người học giữa biển cả kiến thức mênh mông đi được đến đích một cách nhanh chóng và hiệu quả nhất. Đối với người dạy, mặc dù có những cách truyền thụ kiến thức khác nhau, nhưng họ đều dẫn dắt người học của mình theo một mục tiêu chung, đáp ứng chất lượng quả quá trình đào tạo. Đối với người học, họ hoàn toàn chủ động trong việc tìm kiếm thông tin, nguồn hỗ trợ và tư vấn học tập cũng như lựa chọn phương pháp học tập và kế hoạch học tập cho từng môn học.

- Làm công cụ để lập kế hoạch tích lũy kiến thức của người học đối với các môn học. Theo mô hình đào tạo tín chỉ, người học được chủ động lựa chọn các môn học và thời gian học trong quá trình học tập. Do đó, người học không bị dập khuôn theo một chương trình cố định mà họ có nhưng lựa chọn riêng cho mình.

3.3.3. Phát triển đội ngũ giảng viên thỉnh giảng

3.3.3.1. Cơ sở xây dựng biện pháp

Việc xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên thỉnh giảng phải dựa trên cơ sở lý luận quy hoạch và phát triển đội ngũ, dựa trên các kết quả dự báo và quy hoạch của Nhà trường về đội ngũ cán bộ và số lượng học viên cao học trong tương lai, dựa trên định hướng phát triển đào tạo sau đại học của ngành giáo dục và của Nhà trường.

3.3.3.2. Mục tiêu của biện pháp

Mục tiêu của biện pháp này là xây dựng, duy trì và phát triển một đội ngũ giảng viên thỉnh giảng đáp ứng được các tiêu chuẩn theo Quy định của Bộ GD-ĐT, đủ về số lượng, đáp ứng được việc thực hiện nội dung chương trình đào tạo, đam mê nghiên cứu khoa học và có khả năng hướng dẫn các học viên cao học hoàn thành tốt luận văn tốt nghiệp thạc sĩ.

3.3.3.3. Nội dung và tổ chức thực hiện biện pháp

Để thực hiện được mục tiêu trên, thì việc phải làm ngay đó là *hoàn thiện xây dựng chính sách* đối với giảng viên thỉnh giảng, đối với cán bộ hướng dẫn khoa học:

- Đặc biệt quan tâm đến xây dựng chế độ thù lao cho giảng viên thỉnh giảng và đội ngũ cán bộ hướng dẫn khoa học. Phải đảm bảo trả công tương xứng với công sức và chất xám mà họ đã bỏ ra. Chỉ có như vậy mới đảm bảo sự cống hiến hết mình cho Khoa.

- Tìm kiếm và tạo điều kiện để các giảng viên tham gia vào các Dự án, Hội thảo, Hội nghị khoa học trong và ngoài nước nhằm giúp họ tăng thêm thu nhập, nâng cao được trình độ, tích lũy được kinh nghiệm phục vụ tốt hơn cho công tác giảng dạy và hướng dẫn nghiên cứu.

- Các biện pháp phi vật chất cũng cần được quan tâm: Tổ chức thường kỳ các buổi gặp mặt, giao lưu giữa các giảng viên; Gửi thiệp chúc mừng nhân các ngày Lễ, Tết, ngày Nhà giáo Việt Nam – 20/11; Thăm hỏi và động viên khi gia đình giảng viên có việc hiếu, việc hỉ. Đa số các giảng viên thỉnh giảng tại Khoa là các giáo viên đã nghỉ hưu, họ đi làm thêm vì tâm huyết với nghề chứ không hoàn toàn là vì kiếm thêm thu nhập nên những quan tâm về tinh thần là hết sức cần thiết.

Xây dựng chức trách, nhiệm vụ của giảng viên thỉnh giảng và cán bộ hướng dẫn khoa học. Để có cơ sở đánh giá giảng viên, dựa trên các quy định chung, cần xây dựng chi tiết trách nhiệm, nhiệm vụ của giảng viên thỉnh giảng theo chức danh, vị trí công tác. Các giảng viên thỉnh giảng cần thực hiện các nhiệm vụ như: giảng dạy theo đúng đề cương môn học đã được phê duyệt, đảm bảo tiến độ giảng dạy, tham gia quản lý học viên cao học trong giờ học và xét tư cách dự thi, làm tiểu luận hết môn theo đúng Quy chế.

Các công việc của giảng viên thỉnh giảng gồm:

- Cung cấp hồ sơ đăng ký giảng dạy: Lý lịch khoa học, minh chứng về quá trình đào tạo, quá trình giảng dạy và hướng dẫn nghiên cứu, các môn học có thể đảm nhận theo Khung chương trình được Khoa cung cấp. Cung cấp các giấy tờ, quyết định cần thiết để minh chứng học hàm, học vị.

- Ký hợp đồng giảng dạy và thực hiện đầy đủ và đúng các điều khoản đã ghi trong Hợp đồng giảng dạy.

- Trao đổi và thống nhất với Ban Chủ nhiệm Khoa, các giảng viên phụ trách môn về nội dung chi tiết của môn học đảm nhận, giáo trình, tài liệu tham khảo, hình thức kiểm tra... Với những môn học có giờ thực hành thì phải có kế hoạch chi tiết để được sắp xếp phòng máy, internet và các thiết bị khác phục vụ giờ thực hành.

Trước thực tế số lượng học viên cao học chuyên ngành Ngôn ngữ Anh ngày càng tăng, trong khi đó các thứ tiếng khác như tiếng Nga, tiếng Pháp ngày càng ít thì việc khuyến khích các giảng viên có học hàm, học vị cao của các ngành ít học viên tham gia hướng dẫn về mặt phương pháp luận NCKH cho ngành tiếng quá tải này là cần thiết.

Phát hiện và bồi dưỡng các học viên tốt nghiệp xuất sắc, có khả năng nghiên cứu khoa học làm cộng tác viên của Khoa sau khi ra trường. Đây là giải pháp hữu hiệu, nhất là đối với chuyên ngành Ngôn ngữ Anh mà lại không vi phạm quy định riêng của Bộ GD-ĐT cho chuyên ngành này ở Trường Đại học Hà Nội.

Hàng năm cần khảo sát, đánh giá về công tác quản lý và phát triển đội ngũ giảng viên thỉnh giảng nhằm lập những Dự báo để có những phương hướng phát triển, điều chỉnh cụ thể cho từng chuyên ngành đào tạo. Việc lập các dự báo sẽ chuyên ngành nào cần phát triển đội ngũ giảng viên thì cần được tập trung ưu tiên, chuyên ngành nào tạm thời đủ hoặc dư thừa trong tương lai thì chỉ cần duy trì.

3.3.4. Gắn kết hoạt động đào tạo và hoạt động nghiên cứu khoa học.

Hoạt động đào tạo và hoạt động NCKH là hai nhiệm vụ chủ yếu của mỗi nhà trường. Văn bản pháp quy về quản lý khoa học và công nghệ của Bộ GD-ĐT có nói: NCKH là nhiệm vụ bắt buộc của giảng viên. Giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ phải đi đầu trong công tác NCKH, có trách nhiệm định hướng nghiên cứu, tổ chức tập hợp giảng viên, nghiên cứu sinh cùng tham gia NCKH để xây dựng các tập thể khoa học.

3.3.4.1. Sự cần thiết phải gắn kết hoạt động đào tạo và NCKH

NCKH phải gắn liền với đào tạo vì:

- Triển khai NCKH sẽ tận dụng được tiềm năng chất xám của đội ngũ giảng viên có trình độ, có kinh nghiệm cũng như đội ngũ học viên cao học hăng hái và luôn có những ý tưởng sáng tạo và độc đáo;

- NCKH giúp cho học viên cao học thực hiện được từng bước nghiên cứu trong đề tài luận văn tốt nghiệp của mình;

- NCKH gắn kết với hoạt động đào tạo là con đường ngắn nhất, nhanh nhất để đào tạo một đội ngũ nghiên cứu có trình độ cao;

- NCKH gắn liền với hoạt động đào tạo giúp cho các kết quả của NCKH được phổ biến, áp dụng một cách trực tiếp và nhanh nhất.

Hoạt động đào tạo phải gắn kết với NCKH vì:

- Học tập cao học chính là quá trình NCKH, chỉ có gắn liền với NCKH thì trình độ của học viên mới ngày càng được nâng cao;

- Hoạt động đào tạo đi đôi với NCKH giúp học viên tìm ra được những kiến thức mới, những phương pháp mới, ứng dụng mới để bổ sung và nâng cao trình độ của mình;

- Khi gắn kết hoạt động đào tạo với NCKH sẽ tạo cơ hội để học viên cập nhật những kiến thức mới nhất, hiện đại nhất, phù hợp nhất tránh cho hoạt động đào tạo không bị lạc hậu so với cơ sở đào tạo khác, so với bên ngoài.

3.3.4.2. Mục tiêu của biện pháp

Biện pháp này nhằm tới mục tiêu là gắn kết được hoạt động đào tạo và hoạt động NCKH, làm cho hai hoạt động này không tách rời nhau mà phải chạy song song, hỗ trợ cho nhau cùng phát triển. Hoạt động dạy của giảng viên, hoạt động học của học viên cao học chính là từng bước nghiên cứu khoa học nhằm thực hiện tốt đề tài luận văn tốt nghiệp thạc sĩ.

3.3.4.3. Nội dung và tổ chức thực hiện

- Phát động phong trào NCKH tới toàn thể các giảng viên và học viên cao học. Vào đầu mỗi năm học, Khoa Đào tạo Sau đại học xây dựng kế hoạch NCKH, khích lệ học viên cao học đăng ký các đề tài phù hợp với Phòng Quản lý Khoa học. Những đề tài NCKH này có thể ở quy mô nhỏ và là một phần trong định hướng luận văn thạc sĩ của học viên. Song song với quá trình này, các giảng viên, cán bộ hướng dẫn khoa học sẽ là những người hướng dẫn học viên của mình từng bước thực hiện luận văn thạc sĩ.
- Kết hợp với các giảng viên sau đại học lập nên những nhóm học viên cao học tham gia vào các đề tài NCKH cấp Khoa, cấp Trường, cấp Bộ. Học viên sẽ được làm quen với công việc nghiên cứu ngay trong khi nghiên cứu các môn học trong chương trình đào tạo của mình. Những kiến thức thu được từ các môn học sẽ được áp dụng thực tế. Học đi đôi với hành sẽ làm cho việc học trở nên bớt nhàm chán, căng thẳng.
- Thường xuyên tổ chức Hội thảo khoa học cấp Khoa, cấp Trường nhằm tạo cơ hội cho các học viên được tham gia nghiên cứu. Những Hội thảo này có thể đi sâu vào việc tư vấn viết từng chương trong luận văn, tư vấn tìm tài liệu, tư vấn trình bày theo đúng văn phong khoa học. Tại những cuộc hội thảo như thế này, các cán bộ hướng dẫn khoa học sẽ có cơ hội trình bày những kinh nghiệm của mình tới toàn thể các học viên mà không dành riêng cho học viên mà họ hướng dẫn.
- Tăng cường đầu tư kinh phí, quản lý về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho hoạt động NCKH của học viên nhằm đảm bảo các sản phẩm nghiên cứu đạt chất lượng cao cũng là một nội dung quan trọng. Sẽ là thiếu thực tế nếu nhà quản lý chỉ biết động viên các giảng viên, học viên cao học về mặt tinh thần mà không có chế độ đãi ngộ, trả công xứng đáng cho những sản phẩm nghiên cứu của họ.

Khó khăn đặt ra với công tác này là kinh phí dành cho NCKH ở các trường đại học rất ít, chủ yếu trông chờ vào ngân sách nhà nước cấp. Trong khi đó, lao động chất xám khó có thể định mức được.

Vì vậy, trước hết cần khuyến khích học viên tìm kiếm các hợp đồng NCKH nhằm tạo ra kinh phí cho hoạt động nghiên cứu của họ. Các sản phẩm nghiên cứu có giá trị ứng dụng thực tế cao cần phải được đảm bảo bản quyền để bán lại cho các đơn vị cần mua nhằm đem lại thu nhập cho người nghiên cứu.

- Lưu trữ và phổ biến các sản phẩm NCKH: Những sản phẩm nghiên cứu của các giảng viên, học viên cao học phải được in thành kỷ yếu, phải được lưu trữ một cách khoa học và phải được phổ biến cho các khoá sau biết để họ có thêm tư liệu học tập và nghiên cứu. Đây sẽ là nguồn tư liệu thực tế nhất, sát sườn nhất dành cho các học viên.

3.3.5. Phát triển chương trình đào tạo thạc sĩ chuyên ngành

3.3.5.1. Mục tiêu của biện pháp

Mục tiêu của biện pháp này là nghiên cứu nhu cầu của xã hội để nhanh chóng phát triển các chương trình đào tạo thạc sĩ chuyên ngành một cách kịp thời nhằm đi tắt đón đầu và thảo mãn nhu cầu xã hội.

3.3.5.2. Nội dung và tổ chức thực hiện

- Quản lý phát triển chương trình đào tạo gắn kết, hợp tác giữa đào tạo với nhu cầu xã hội và nhà sử dụng trong phát triển chương trình đào tạo. Việc thiết kế, thực thi, đánh giá và phát triển chương trình đào tạo là một hoạt động thường xuyên, là công việc hàng ngày của nhà quản lý giáo dục, của các giảng viên sau đại học. Chương trình đào tạo thạc sĩ hiện tại không phải được thiết kế một lần và dùng cho mãi mãi.
- Trong quá trình cấu trúc lại chương trình đào tạo cả về nội dung và hình thức, cần chú ý tới truyền thống riêng của Khoa và bản sắc riêng về đào tạo sau đại học của Nhà trường. Bên cạnh đó cũng cần quan tâm tới yếu tố kinh nghiệm của cán bộ, giảng viên; tham khảo tài liệu khoa học về thiết kế chương trình đào tạo và các thông tin phản hồi từ nhiều nguồn khác nhau. Tuy nhiên, cần thực hiện đúng theo chương trình khung đào tạo hệ trình độ thạc sĩ của Bộ GD-ĐT.

- Tuyên truyền, quảng cáo các chương trình đào tạo sau đại học trên các phương tiện thông tin đại chúng, trên báo Giáo dục – Thời đại và đặc biệt trên website của Nhà trường.
- Tiến hành khảo sát tình hình xin việc của học viên sau khi tốt nghiệp, lấy ý kiến của các cơ sở sử dụng sản phẩm đào tạo sau đại học.
- Nghiên cứu, điều tra nhu cầu xã hội để phát triển thêm các chuyên ngành đào tạo khác như tiếng Hàn Quốc, Tây Ban Nha, Italia...

3.3.6. Quản lý hiệu quả nguồn tài chính, cơ sở vật chất phục vụ đào tạo

3.3.6.1. Mục tiêu của biện pháp

Mục tiêu của biện pháp này là đảm bảo cho các nguồn tài chính được khai thác tối đa, quản lý chặt chẽ, sử dụng có hiệu quả, phù hợp với chế độ, chính sách quy định của Nhà nước góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

3.3.6.2. Nội dung và tổ chức thực hiện

- Khoa cần phối hợp với Phòng Tài chính – Kế toán xây dựng Kế hoạch ngắn hạn, trung hạn và dài hạn tăng cường nguồn tài chính cho hoạt động đào tạo sau đại học.

- Việc làm thường xuyên là Khoa cần phối kết hợp với Phòng Tài chính – Kế toán lập kế hoạch chi tiết về tài chính để trình Ban Giám hiệu xem xét, khi lập kế hoạch cần lưu ý tới một số yếu tố ảnh hưởng tới quá trình thực hiện kế học như: Cơ chế chính sách, tỷ lệ lạm phát; Cân đối số thu và số chi; Ưu tiên vào việc chi cho con người, hoạt động dạy – học và NCKH; Tính các khoản dự phòng.

- Hiện nay, nguồn thu từ học phí của người học đang chiếm chủ yếu trong nguồn thu của hệ đào tạo thạc sĩ. Việc tăng mức thu từ học phí là vấn đề hết sức khó khăn và nhạy cảm, vì liên quan đến nhiều vấn đề như quy định của Bộ GD-ĐT, quyết định lựa chọn trường của người học... Đây là vấn đề cần được giải quyết theo hướng tăng mức học phí phù hợp với từng đối tượng người học, chuyên ngành học. Ví dụ như cùng với giải pháp tăng học phí là những chính sách hỗ trợ học bổng, tạo điều kiện để học viên cao học được ở ký túc xá của Nhà trường, sử dụng các tiện ích của Thư viện... Với việc làm này sẽ từng bước cải thiện được nguồn thu.

- Tăng cường hợp tác đào tạo với các cơ sở đào tạo ngoài nước để tăng thêm thu nhập và quay lại phục vụ đào tạo thạc sĩ trong nước. Có thể nói đây là giải pháp có tầm chiến lược nhằm tăng nguồn thu cho một đơn vị đào tạo. Hiện nay Khoa đã tiến hành hợp tác đào tạo thạc sĩ về Phương pháp giảng dạy tiếng Anh với Đại học Tổng hợp Victoria (Úc) và thạc sĩ về Ngôn ngữ Pháp với Đại học Lovain (Vương Quốc Bỉ). Đây là hai nguồn thu lớn bổ xung cho nguồn thu từ học phí thu được từ đào tạo thạc sĩ trong nước (do Bộ GD-ĐT cấp bằng).

Trong thời gian tới, Khoa cần tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo, thông qua mối quan hệ hợp tác với nước ngoài để thu hút tài trợ, viện trợ. Đây là một nguồn thu rất đáng kể giúp có nguồn kinh phí cho các chương trình và hoạt động nâng cao chất lượng.

- Tìm kiếm các hợp đồng đào tạo với các cơ sở đào tạo trong nước như tổ chức thi tuyển ngoại ngữ, ôn luyện ngoại ngữ, tổ chức thi cấp chứng chỉ cho các cơ sở không chuyên về ngoại ngữ khác. Khoa chủ động yêu cầu Nhà trường thương trực tiếp cho các cá nhân mang hợp đồng về cho Trường. Chỉ có như vậy mới khuyến khích, động viên được người lao động.

- Tiến tới xây dựng thư viện riêng phục vụ đào tạo sau đại học nói chung và đào tạo trình độ thạc sĩ nói riêng. Đây là công việc đã từng được làm ở Khoa nhưng đã bị lãng quên một thời gian khá dài, trước những bất cập trọng việc nhập thư viện Khoa về thư viện Trường như tìm hiểu thực trạng ở phần trên đây là việc làm hết sức cần thiết và cấp bách.

Song song với quá trình hình thành thư viện phục vụ công tác đào tạo sau đại học thì hàng quý, hàng kỳ và hàng năm cần bổ xung thêm đầu sách mới, sách tái bản và tạp chí chuyên ngành.

- Để sử dụng tối đa công suất của các phòng học đủ tiêu chuẩn (có máy chiếu, điều hòa, bảng thông minh...) thì cần bố trí hợp lý thời khóa biểu của các khóa. Bố trí các giờ học tại các phòng máy của

Trường nhằm khai thác tối đa lợi thế của công nghệ thông tin trong việc tìm kiếm tài liệu học tập, nghiên cứu.

3.4. Mối quan hệ giữa các biện pháp

Hệ thống các biện pháp trên có mối quan hệ mật thiết, đan xen, hỗ trợ lẫn nhau và nó sẽ đem lại hiệu quả cao khi chúng được thực hiện một cách đồng bộ, thống nhất, thường xuyên trong cùng một hệ với sự phấn đấu không ngừng của đội ngũ CBQL, giảng viên.

3.5. Khảo sát tính cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp.

3.5.1. Mức độ cần thiết của các biện pháp

Bảng 3. 1: Thống kê kết quả khảo sát tính cấp thiết của các biện pháp quản lý đã đề xuất

TT	Các biện pháp	Tính cấp thiết			Điểm trung bình	Thứ bậc
		+3	+2	+1		
1	Nâng cao nhận thức về hoạt động đào tạo sau đại học	71	16	1	2.80	1
2	Hoàn thiện công tác lập kế hoạch đào tạo theo tín chỉ	66	20	2	2.73	4
3	Phát triển đội ngũ giảng viên thỉnh giảng	69	18	1	2.77	2
4	Gắn kết hoạt động đào tạo và hoạt động NCKH	68	19	1	2.76	3
5	Phát triển chương trình đào tạo thạc sĩ chuyên ngành	65	20	3	2.70	6
6	Quản lý hiệu quả nguồn tài chính, cơ sở vật chất phục vụ đào tạo	65	21	2	2.72	5

Qua Bảng kết quả khảo sát ta có thể đánh giá mức độ cần thiết của 6 biện pháp đề xuất là tương đối cao vì 6/6 biện pháp đều có điểm trung bình từ 2.70 trở lên và điểm trung bình chung là 2.75 so với điểm trung bình cao nhất là 3.0.

3.5.2. Khảo sát tính khả thi của các biện pháp

Bảng 3. 2: Thống kê kết quả khảo sát tính khả thi của các biện pháp quản lý

TT	Các biện pháp	Tính khả thi			Điểm trung bình	Thứ bậc
		+3	+2	+1		
1	Nâng cao nhận thức về hoạt động đào tạo sau đại học	59	24	5	2.61	1
2	Hoàn thiện công tác lập kế hoạch đào tạo theo tín chỉ	56	27	5	2.58	3
3	Phát triển đội ngũ giảng viên thỉnh giảng	54	30	4	2.57	4
4	Gắn kết hoạt động đào tạo và hoạt động NCKH	58	25	5	2.60	2
5	Phát triển chương trình đào tạo thạc sĩ chuyên ngành	54	28	6	2.55	5
6	Quản lý hiệu quả nguồn tài chính, cơ sở vật chất phục vụ đào tạo	53	27	8	2.51	6

Kết quả khảo sát cho thấy điểm đánh giá các biện pháp đề xuất là tương đối cao, 6/6 biện pháp đều có điểm trung bình lớn hơn 2.50 và điểm trung bình chung là 2.57 so với điểm trung bình cao nhất là 3.0.

3.5.3. Tương quan giữa mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp

Bảng 3. 3: Tương quan giữa tính cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ cần thiết (X)		Tính khả thi (Y)	
		Điểm trung bình	Thứ bậc	Điểm trung bình	Thứ bậc
1	Nâng cao nhận thức về hoạt động đào tạo sau đại học	2.80	1	2.61	1
2	Hoàn thiện công tác lập kế hoạch đào tạo theo tín chỉ	2.73	4	2.58	3
3	Phát triển đội ngũ giảng viên thỉnh giảng	2.77	2	2.57	4
4	Gắn kết hoạt động đào tạo và hoạt động NCKH	2.76	3	2.60	2
5	Phát triển chương trình đào tạo thạc sĩ chuyên ngành	2.70	6	2.55	5
6	Quản lý hiệu quả nguồn tài chính, cơ sở vật chất phục vụ đào tạo	2.72	5	2.51	6

Tương quan thuận và tương đối chặt chẽ giữa mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đưa ra. Các biện pháp đưa ra không những cần thiết mà còn có mức độ khả thi tương đối cao.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Trên cơ sở hệ thống lý luận được trình bày ở Chương 1, cơ sở thực tiễn được trình bày ở chương 2, căn cứ định hướng phát triển giáo dục đào tạo của đất nước, mục tiêu phát triển của Trường Đại học Hà Nội, tác giả luận văn đã đề xuất 6 biện pháp quản lý chủ yếu nhằm nâng cao hiệu quả quản lý đào tạo thạc sĩ tại Khoa Đào tạo Sau đại học của Trường Đại học Hà Nội.

Kết quả khảo nghiệm cho thấy mức độ cần thiết và tính khả thi của hệ thống các biện pháp đưa ra tương đối cao. Sự tương quan giữa mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đưa ra là tương quan thuận, có nghĩa là biện pháp đưa ra không những cần thiết mà còn có tính khả thi cao.

Nếu hệ thống các biện pháp này được thí điểm triển khai, áp dụng một cách đồng bộ thì tin rằng sẽ phát huy hiệu quả. Các biện pháp này được lựa chọn và đưa ra phù hợp với hoàn cảnh thực tế của Khoa, của Nhà trường.

2. Khuyến nghị

2.1. Đối với Bộ GD-ĐT

- Xem xét việc cấp lại kinh phí đào tạo sau đại học cho Trường Đại học Hà Nội nhằm tăng cường nguồn tài chính cho hoạt động đào tạo, NCKH...
- Tạo điều kiện và cho phép nhà trường mở thêm các mã ngành đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu đào tạo của xã hội, tăng cường nguồn thu.
- Tạo điều kiện và cho phép Nhà trường liên kết đào tạo với các cơ sở đào tạo nước ngoài nhằm học hỏi kinh nghiệm, tăng thêm nguồn thu tài chính, cơ sở vật chất...
- Thường xuyên tổ chức các hội thảo trong nước và quốc tế về đào tạo trình độ thạc sĩ nhằm tạo điều kiện cho các cán bộ quản lý trực tiếp của Khoa Đào tạo Sau đại học, của Phòng Đào tạo tham gia học hỏi kinh nghiệm quản lý.
- Tạo điều kiện cho các giảng viên, CBQL đi đào tạo ở nước ngoài để nâng cao năng lực giảng dạy, năng lực quản lý đào tạo sau đại học.

2.2. Với Trường Đại học Hà Nội

- Quan tâm hơn nữa tới công tác tuyên truyền tầm quan trọng của hoạt động đào tạo sau đại học, sao cho tất cả các cán bộ giảng viên hiểu được mức độ quan trọng về đào tạo sau đại học của một trường đại học.
- Xây dựng chính sách đãi ngộ các giảng viên thỉnh giảng sao cho tương xứng với trách nhiệm và công sức họ bỏ ra nhằm thu hút các giảng viên có kinh nghiệm, các nhà khoa học giỏi tham gia vào công tác đào tạo sau đại học của Khoa Đào tạo Sau đại học.
- Giành nguồn kinh phí thích đáng, tăng cường cơ sở vật chất, mở thêm các phòng học đủ tiêu chuẩn cho hoạt động đào tạo sau đại học
- Tổ chức các hoạt động như chúc mừng các giảng viên thỉnh giảng nhân ngày Nhà giáo Việt Nam 20 – 11, tặng quà nhân dịp lễ, Tết...