

**THEORETICAL ISSUES IN THE MASTER
PROGRAM OF EDUCATIONAL
MANAGEMENT TO MEET THE
REQUIREMENTS FOR DEVELOPING HIGH-
QUALITY AND HIGHLY QUALIFIED
HUMAN RESOURCES**

Nguyen Dang Trung

*Department of Postgraduate and International
Education, Hanoi Metropolitan University,
Hanoi city, Vietnam*

Corresponding author Nguyen Dang Trung,
e-mail: nguyendangtrunghnue@gmail.com

Received February 11, 2024.

Revised March 12, 2024.

Accepted April 2, 2024.

Abstract. In recent years, the training of the master's program in educational management in our country has developed strongly, making an important contribution to improving the quality of educational management staff. However, the training courses today still face various limitations and inadequacies that affect the quality of training. Using the theoretical research method, the article has pointed out several characteristics in the training of master's in educational management to meet the requirements of developing high-quality and highly qualified human resources in our country today such as characteristics of students; High requirements for quality, ethics, and capacity of training products; The continuous, systematic and intensive nature of the training process; complexity in designing and implementing training programs to meet the needs of students, and so on. Research results are an important scientific basis for building several specific criteria in training master's in management. Educational principles need to meet the requirements of developing high-quality and highly qualified human resources.

Keywords: training, educational management, master's degree in educational management, high-quality human resources, highly qualified human resources.

**MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN TRONG
ĐÀO TẠO THẠC SĨ QUẢN LÝ GIÁO
DỤC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN
NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG
CAO, TRÌNH ĐỘ CAO**

Nguyễn Đăng Trung

*Phòng Sau đại học và Đào tạo quốc tế,
Trường Đại học Thủ đô Hà Nội,
Tp. Hà Nội, Việt Nam*

Tác giả liên hệ: Nguyễn Đăng Trung,
e-mail: nguyendangtrunghnue@gmail.com

Ngày nhận bài: 11/2/2024.

Ngày sửa bài: 12/3/2024.

Ngày nhận đăng: 2/4/2024.

Tóm tắt. Trong những năm gần đây, công tác đào tạo thạc sĩ quản lý giáo dục của nước ta phát triển mạnh mẽ, góp phần quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục. Tuy nhiên, việc đào tạo thạc sĩ quản lý giáo dục ở nước ta hiện nay vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập làm ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo. Bằng phương pháp nghiên cứu lý luận, bài viết đã chỉ ra một số đặc trưng trong công tác đào tạo thạc sĩ quản lý giáo dục đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao ở nước ta hiện nay như: đặc điểm của học viên; yêu cầu cao về phẩm chất, đạo đức, năng lực của sản phẩm đào tạo; tính chất liên hoàn, hệ thống và chuyên sâu trong quá trình đào tạo; tính phức tạp trong việc thiết kế và thực thi các chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu của học viên... Kết quả nghiên cứu là cơ sở khoa học quan trọng để xây dựng một số tiêu chí cụ thể trong việc đào tạo thạc sĩ quản lý giáo dục đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao.

Từ khóa: đào tạo, quản lý giáo dục, thạc sĩ quản lý giáo dục, nhân lực chất lượng cao, nhân lực trình độ cao.

1. Mở đầu

Nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao có vị trí, vai trò quan trọng trong bối cảnh hội nhập kinh tế thế giới, là nguồn lực chủ yếu để phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế gắn với phát triển kinh tế tri thức [1; 90], là điều kiện tiên quyết bảo đảm thành công cho quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Đảng và Nhà nước ta khẳng định “Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững” [2; 130] đặc biệt “ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt [3; 203]. Nhờ đó, việc phát triển, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao trong những năm gần đây đã được quan tâm và đạt được một số kết quả nhất định. Tuy nhiên, “chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao chưa đáp ứng yêu cầu phát triển; còn nặng về lý thuyết, nhẹ về thực hành, chưa quan tâm đúng mức đến kỹ năng xã hội, kỹ năng sống và khả năng tự học, kỹ năng sáng tạo” [3; 70]. Đặc biệt, chúng ta còn thiếu những nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành trong các lĩnh vực quản lý, khoa học - công nghệ; việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao chưa đáp ứng yêu cầu của xã hội.

Thực tế cho thấy, gần đây, công tác đào tạo thạc sĩ QLGD của nước ta phát triển mạnh mẽ, góp phần quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục và đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT ở nước ta. Tuy nhiên, việc đào tạo thạc sĩ quản lý giáo dục ở nước ta hiện nay vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập như: Phát triển chương trình đào tạo chưa đảm bảo tính hiện đại; đội ngũ GV chưa tương xứng với yêu cầu đảm bảo chất lượng đào tạo; đánh giá kết quả đào tạo chưa thật khách quan; phân công, bố trí giảng viên tham gia đào tạo, hướng dẫn luận văn, hội đồng đánh giá có nơi, có lúc chưa xem xét kỹ về năng lực chuyên môn của GV, nhà khoa học để bố trí phù hợp; quản lý hoạt động học tập của học viên thiếu chế tài và các biện pháp thúc đẩy; chưa giải quyết được triệt để vấn nạn đạo văn trong luận văn tốt nghiệp... [4]. Để khắc phục những tồn tại và hạn chế trên, các cơ sở đào tạo đã tổ chức nhiều hội thảo khoa học, các nhà khoa học đã có nhiều nghiên cứu nhằm nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo trình độ thạc sĩ QLGD. Tuy nhiên, các nghiên cứu đa số chỉ mới đề cập đến việc nâng cao chất lượng đào tạo thạc sĩ quản lý giáo dục nói chung chứ chưa đề cập đến đào tạo thạc sĩ quản lý giáo dục đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao.

Bài viết cung cấp một số vấn đề lý luận về đào tạo thạc sĩ quản lý giáo dục đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao. Kết quả nghiên cứu là cơ sở khoa học quan trọng để xây dựng một số tiêu chí cụ thể trong việc đào tạo thạc sĩ QLGD đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận về “Nguồn nhân lực chất lượng cao” và “nguồn nhân lực trình độ cao”

2.1.1. Nguồn nhân lực chất lượng cao

Theo VanDevender Tiona (2001), nhân lực chất lượng cao là “những người có sức khỏe, năng lực thực hành nghề nghiệp tốt, có khả năng đáp ứng được với công việc của tổ chức trong cả hiện tại và tương lai” [5; 38] hoặc “Nguồn nhân lực chất lượng cao là đội ngũ nhân lực có thể lực tốt, có trình độ và năng lực cao, là lực lượng xung kích tiếp nhận chuyển giao công nghệ tiên tiến, thực hiện có kết quả việc ứng dụng công nghệ vào điều kiện nước ta” [6; 14].

Tác giả Ngô Sỹ Trung cho rằng: Nguồn nhân lực chất lượng cao “là một bộ phận của nguồn nhân lực xã hội, bao gồm những người có sức khỏe, có trình độ nhận thức, có hoặc sẽ có kỹ năng

thực hành nghề nghiệp cao thể hiện thông qua kết quả thực hiện công việc, có khả năng sáng tạo và thích ứng nhanh với những thay đổi của môi trường công việc” [5; 38].

Từ các khái niệm trên, tác giả bài viết cho rằng: *Nguồn nhân lực chất lượng cao là lực lượng lao động có sức khỏe, có tri thức, trình độ chuyên môn cao, có khả năng thực hành nghề tốt, có tinh thần làm việc hăng say, hiệu quả lao động cao, là lực lượng nòng cốt trong mọi hoạt động phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, vùng, địa phương và lĩnh vực cụ thể.*

Như vậy, nguồn nhân lực chất lượng cao được đánh giá bởi nhiều yếu tố: sức khỏe (thể chất và tinh thần), trí tuệ, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, khả năng lao động, tính tích cực chính trị – xã hội, đạo đức, tình cảm... Các yếu tố này có sự tương tác, hỗ trợ lẫn nhau nhằm giúp chủ thể phát huy hết giá trị của mình.

Tiêu chí xác định nguồn nhân lực chất lượng cao gồm:

- Là những người có trình độ học vấn từ đại học, hoặc người lao động lành nghề có trình độ từ trung học trở lên. Trình độ học vấn được xác định bởi mặt bằng chung của khu vực và thế giới; được đánh giá theo lứa tuổi hoặc ngành nghề, thậm chí theo cấp học.

- Là người có trình độ nghiệp vụ chuyên môn kỹ thuật chuyên ngành cao hơn mức trung bình nguồn nhân lực của một quốc gia, vùng, lãnh thổ.

- Là người có phẩm chất năng lực thực tế, có tính sáng tạo, giải quyết mọi vấn đề nhanh chóng và có hiệu quả; là lực lượng nòng cốt có khả năng tổ chức trong hoạt động tập thể nhằm tạo ra nhiều sản phẩm có ích cho xã hội.

- Là người có yếu tố sức khỏe để đáp ứng các hoạt động trong lĩnh vực kinh tế xã hội, bao gồm các trạng thái thể chất và tinh thần.

2.1.2. Nguồn nhân lực trình độ cao

Nguồn nhân lực trình độ cao là một bộ phận của nguồn nhân lực đang làm việc ở những vị trí lãnh đạo, chuyên môn kỹ thuật bậc cao và chuyên môn kỹ thuật bậc trung. Nhân lực trình độ cao có đặc điểm là thường được đào tạo ở trình độ cao đẳng trở lên; có kiến thức và kỹ năng để làm các công việc phức tạp; có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi của công nghệ và vận dụng sáng tạo những kiến thức, những kỹ năng đã được đào tạo trong quá trình lao động sản xuất.

Nguồn nhân lực trình độ cao có đặc điểm: Có vai trò đi đầu và thích ứng nhanh với sự biến đổi của khoa học công nghệ hiện đại của nền kinh tế hội nhập; Chuyển nhanh sang hoạt động tri thức, sáng tạo nhiều hơn so với lao động thể lực; Ứng dụng máy tính, công nghệ thông tin nên nâng cao khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động trong và ngoài nước, tạo khả năng mới cho lao động trí óc; Có xu hướng phát triển kiến thức trong nhiều lĩnh vực khác nhau và có khả năng tham gia vào các chương trình đào tạo liên thông để đáp ứng yêu cầu mới của sản xuất, kinh doanh, công tác.

2.2. Đào tạo cán bộ quản lý giáo dục có trình độ thạc sĩ đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao

2.2.1. Khái niệm cán bộ quản lý giáo dục và đào tạo cán bộ quản lý giáo dục có trình độ thạc sĩ

Cán bộ quản lý giáo dục: là những cán bộ thuộc các cơ quan quản lý giáo dục có trách nhiệm quản lý các hoạt động của hệ thống giáo dục hoặc Là người thực hiện một hay toàn bộ các chức năng của quản lý giáo dục để làm cho hệ thống giáo dục vận hành, đào tạo, đạt các mục tiêu giáo dục đề ra.

Như vậy, *cán bộ quản lý giáo dục (CBQLGD) có vai trò của người điều hành một hệ thống lớn và phức tạp, đồng thời thực thi các chính sách giáo dục đa dạng và mềm dẻo để giải quyết một cách chủ động và sáng tạo các vấn đề mới nảy sinh như: Phân cấp quản lý, trách nhiệm xã hội, huy động nguồn lực, dân chủ hoá giáo dục, tin học hoá quản lý* [7; 5].

Đào tạo đội ngũ CBQLGD đạt trình độ thạc sĩ là quá trình tác động đến đội ngũ CBQLGD góp phần làm thay đổi về số lượng, cơ cấu và chất lượng của đội ngũ CBQLGD và làm cho mỗi

CBQLGD hình thành và hoàn thiện từng bước về kiến thức, kỹ năng, thái độ, nhân cách của người CBQLGD đáp ứng những nhu cầu hoạt động, lao động của công tác quản lý và sự đào tạo của ngành giáo dục ở một trình độ cao [8].

Quá trình đào tạo, bồi dưỡng CBQLGD là một trong những khâu quyết định chất lượng của người CBQLGD, cung cấp cho họ những kiến thức, kỹ năng quản lý, lãnh đạo cần thiết và hình thành thái độ đúng đắn của người cán bộ quản lý và lãnh đạo giáo dục. Để phát huy tốt năng lực của người CBQLGD việc sử dụng cần phải đúng đắn, có các chính sách sử dụng có hiệu quả, tạo môi trường làm việc tốt... [9]

2.2.2. Một số đặc trưng trong công tác đào tạo thạc sĩ QLGD đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao ở nước ta hiện nay

Do đặc điểm của nghề nghiệp và đối tượng người học nên việc đào tạo thạc sĩ QLGD có một số đặc trưng nổi bật:

- *Thứ nhất, về đặc điểm của học viên:* Hầu hết học viên là những người đang giữ các chức vụ quản lý và lãnh đạo trong ngành giáo dục, trưởng thành về tâm lý, có nhiều kinh nghiệm cuộc sống, công tác [10] do đó, tính thực tế trong công việc và trong học tập của họ rất cao. Động cơ học tập của họ có mục đích cụ thể liên quan đến việc làm, thu nhập hoặc sự thành đạt cá nhân. Do hạn chế về trí nhớ nên nếu chỉ dùng lời nói và ghi chép trong quá trình học thì kết quả học tập của học viên thường không cao. Vì vậy, để giúp học viên học tập đạt kết quả cao cần tạo điều kiện cho học viên được hành động, được phát hiện và giải quyết vấn đề và gắn với những ứng dụng thực tiễn [11]. Trong giảng dạy, giảng viên cần kết hợp lời nói với các hình ảnh, sơ đồ, các đoạn phim, tổ chức học tập theo nhóm... Bên cạnh đó, trong quá trình học tập họ thích được khẳng định năng lực và giá trị của bản thân mình, muốn được khen ngợi động viên và không thích bộc lộ các yếu kém, hay bị người khác xúc phạm [12].

Như vậy, để quá trình đào tạo thạc sĩ QLGD hiệu quả cần phải cung cấp cho họ những kiến thức thiết thực bổ ích cho công việc của họ, giảng ít lý thuyết, nhiều thực hành, sử dụng đa dạng các phương pháp, tạo mọi điều kiện để họ tham gia vào giờ học, bộc lộ ý kiến và khả năng của mình, thường xuyên cung cấp các thông tin phản hồi về kết quả học tập và thường xuyên động viên khen thưởng họ.

- *Thứ hai, yêu cầu cao về sản phẩm đào tạo:*

+ *Về phẩm chất, đạo đức:* Tuân thủ Hiến pháp, Pháp luật của Nhà nước, kỉ luật lao động; Có ý thức trách nhiệm cao với tập thể, với cộng đồng và với xã hội; Có phẩm chất đạo đức, ý thức chính trị và ý thức xã hội của công dân; Ứng xử và giao tiếp theo những tiêu chuẩn quy định của ngành; Có tác phong làm việc khoa học, tính chuyên nghiệp trong giải quyết vấn đề về quản lý nhà trường và nghiên cứu khoa học; Trung thực trong công tác và nghiên cứu khoa học; Tích cực tham gia vào các hoạt động xã hội; Có trách nhiệm cao với đơn vị nơi công tác và với sự nghiệp phát triển giáo dục của nước nhà [13].

+ *Về năng lực:* Xét theo phương diện các chức năng quản lý thì thạc sĩ QLGD cần có các năng lực sau:

Năng lực lập kế hoạch: Thạc sĩ QLGD cần có kiến thức và kỹ năng lập các loại kế hoạch: Chiến lược; Trung hạn; Ngắn hạn. Để lập được kế hoạch đòi hỏi cán bộ QLGD phải có năng lực dự báo, sáng tạo, tư duy logic, tầm nhìn xa và rộng...

Năng lực tổ chức và quản lý nhân sự: Biết xây dựng cơ cấu tổ chức linh hoạt, hợp lý để thực hiện các mục tiêu nhiệm vụ đề ra; Xây dựng các mối quan hệ trong tổ chức; Phân công công việc khoa học cho cá nhân và tập thể; Quản lý, đào tạo đội ngũ.

Năng lực chỉ đạo, lãnh đạo: Người quản lý và lãnh đạo chỉ đạo và lãnh đạo thông qua: văn bản, phát biểu, họp, làm việc trực tiếp với cán bộ nhân viên. Trong quá trình đó họ gặp rất nhiều vấn đề, họ cần giải quyết vấn đề và ra quyết định. Vì vậy thạc sĩ QLGD cần có các kỹ năng giao tiếp, kỹ năng soạn thảo, trình bày văn bản, phát biểu, tổ chức hội họp...

Năng lực kiểm tra đánh giá: Thạc sĩ QLGD phải có kiến thức, kỹ năng và trình độ về: Quy trình kiểm tra, đánh giá; Giao tiếp ứng xử; Chuyên môn; Tâm lý lứa tuổi; Lập kế hoạch kiểm tra; Tiến hành kiểm tra và đánh giá; Kiểm tra công việc cá nhân; Kiểm tra công việc của tập thể; Kiểm tra tài chính; Kiểm tra cơ sở vật chất và thiết bị; Mềm dẻo, khéo léo, quyết đoán.

Xét theo phương diện nội dung quản lý các mặt hoạt động tại cơ sở giáo dục thì thạc sĩ QLGD cần có các năng lực: Năng lực quản lý chất lượng dạy học, giáo dục; Năng lực quản lý hoạt động của cá nhân; Năng lực quản lý hoạt động của nhóm; Năng lực quản lý thông tin; Năng lực quản lý ngân sách, tài chính; Năng lực hoạt động xã hội.

Theo phương diện của các kỹ năng quản lý gồm:

Nhóm kỹ năng kỹ thuật: kỹ năng sử dụng các phương tiện kỹ thuật (máy móc, dụng cụ), các thành tựu khoa học công nghệ vào công tác quản lý và lãnh đạo; hiểu sâu về giáo dục và thành thạo các phương pháp sư phạm, thành thạo về phương pháp, qui trình, nguyên tắc hoạt động của công tác quản lý giáo dục và ứng dụng chúng vào thực tiễn [14].

Nhóm kỹ năng nhận thức: gồm các kỹ năng tư duy, phát hiện vấn đề, thu thập và xử lý thông tin để đưa ra các quyết định đúng đắn, xác định các mục tiêu, kế hoạch hành động cho tổ chức trước mắt và lâu dài. Kỹ năng này phải dựa trên tầm nhìn xa trông rộng của người quản lý, lãnh đạo, biết nhìn nhận tổ chức trong mối quan hệ đa chiều, phức tạp trong bức tranh toàn diện và tổng thể và đặc biệt trong môi trường thường xuyên biến đổi [14].

Nhóm kỹ năng giao tiếp và làm việc với con người: nhóm kỹ năng này được xem đặc biệt quan trọng đối với cán bộ quản lý và lãnh đạo ở tất cả các cấp bởi vì nó liên quan đến năng lực nhìn nhận, hiểu biết và biết cách sử dụng con người, kích thích động viên và phối hợp họ cùng nhau để đạt được mục tiêu đề ra của tổ chức [14].

- Thứ ba, tính chất liên hoàn, hệ thống và chuyên sâu trong quá trình đào tạo.

Quá trình đào tạo ThS QLGD có đầy đủ các thành tố của một quá trình đào tạo nói chung: gồm mục đích, nội dung, chương trình, phương pháp, phương tiện đào tạo, kết quả học tập, người dạy - người học và toàn bộ các thành tố này nằm trong một chỉnh thể liên hoàn thống nhất, quan hệ qua lại với nhau, ảnh hưởng và quyết định chất lượng của quá trình đào tạo.

Mục đích đào tạo thạc sĩ QLGD nhằm cung cấp lực lượng cán bộ quản lý giáo dục có chất lượng và trình độ cao, có năng lực quản lý ngành giáo dục, có các kỹ năng thực hành, nghiên cứu khoa học quản lý giáo dục, sáng tạo, năng động. Để đạt các mục tiêu này, cần có nội dung chương trình và phương pháp giảng dạy phù hợp.

Nội dung đào tạo ThS QLGD phải tuân thủ điều 36 của Luật giáo dục yêu cầu về nội dung, phương pháp của giáo dục đại học và sau đại học. Nội dung đào tạo thạc sĩ QLGD giúp cho người học đào tạo và hoàn thiện kiến thức khoa học cơ bản, kiến thức chuyên ngành, các bộ môn khoa học Mac- Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh; phát huy năng lực sáng tạo, phát hiện và giải quyết vấn đề thuộc chuyên ngành đào tạo; có khả năng đóng góp vào sự đào tạo khoa học, công nghệ và kinh tế- xã hội của đất nước. Đào tạo trình độ thạc sĩ phải bảo đảm cho học viên được bổ sung và nâng cao những kiến thức đã học ở trình độ đại học; tăng cường kiến thức liên ngành, có đủ năng lực thực hiện công tác chuyên môn và nghiên cứu khoa học trong chuyên ngành của mình [15].

Như vậy, đào tạo thạc sĩ QLGD cần hết sức lưu tâm đến các kiến thức và kỹ năng chuyên ngành cũng như kiến thức, kỹ năng nghiên cứu khoa học trong lĩnh vực khoa học QLGD, hướng sâu vào việc hình thành những năng lực cần thiết để họ làm việc có hiệu quả, đóng góp vào sự nghiệp CNH-HĐH, bồi dưỡng năng lực tự học. Nội dung đào tạo phải mang tính chuyên sâu về quản lý và lãnh đạo giáo dục, cung cấp kiến thức và kỹ năng phục vụ công tác thực tế của người lãnh đạo giáo dục. Các kiến thức cung cấp cho người học phải có tính hệ thống, rộng và sâu.

Về phương pháp đào tạo thạc sĩ, theo quy định của Luật giáo dục và các văn bản của nhà nước, cần được thực hiện bằng cách phối hợp các hình thức học tập trên lớp với hình thức tự học, tự nghiên cứu; coi trọng việc phát huy năng lực thực hành, năng lực phát hiện, giải quyết những

vấn đề chuyên môn, giảng dạy phù hợp với đặc điểm tâm lí học tập của người lớn, phát huy tính tích cực, sáng tạo của người học, phát huy đặc điểm của từng loại phương pháp, chú trọng các phương pháp thực hành [15].

Một yếu tố hết sức quan trọng quyết định chất lượng của quá trình đào tạo là đội ngũ giảng viên. Đội ngũ giảng viên cần được chuẩn hoá, được đào tạo chuyên sâu về quản lí giáo dục, có năng lực giảng dạy, nghiên cứu khoa học, có hiểu biết và kinh nghiệm quản lí giáo dục, quản lí nhà trường nhằm đáp ứng được với các yêu cầu của học viên và của mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo

- Thứ tư, tính phức tạp trong việc thiết kế và thực thi các chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu của học viên

Do tính phức tạp của đối tượng người học, việc thiết kế và thực thi những chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu của người học với các cơ sở đào tạo thạc sĩ QLGD ở nước ta gặp rất nhiều khó khăn. Điều này được thể hiện ở các phương diện sau:

Một là, do đối tượng nhập học là những cán bộ QLGD giữ những cương vị và thực hiện những vai trò khác nhau trong bộ máy quản lí giáo dục các cấp và ở các cơ sở giáo dục vì thế nhu cầu của họ đa dạng theo tính chất và yêu cầu của họ. Với các chuyên viên thuộc bộ máy QLGD họ mong muốn trở thành những chuyên gia thuộc lĩnh vực công việc của họ (ví dụ chuyên gia lập kế hoạch, chuyên gia về tài chính trong giáo dục...). Với học viên là lãnh đạo bộ máy QLGD hoặc cơ sở giáo dục học lại mong muốn có được những kĩ năng lãnh đạo một cách thuần thục... [16]

Hai là, đối tượng học viên không chỉ là các cán bộ QLGD mà họ còn là các giảng viên của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ QLGD ở các địa phương hoặc cán bộ nghiên cứu khoa học về lĩnh vực QLGD. Những học viên này lại mong muốn được tiếp cận và nghiên cứu một cách có hệ thống những lí thuyết khác nhau về QLGD... [16]

Vì những lí do đó, trong điều kiện hạn hẹp về các nguồn lực của các cơ sở đào tạo thạc sĩ QLGD việc thiết kế các chương trình mềm dẻo, linh hoạt có khả năng lắp ghép phát triển (chương trình môđun) để hướng dẫn người học lựa chọn chương trình theo nhu cầu của bản thân là rất khó khăn.

Đã có những ý tưởng về thiết kế chương trình theo các mô hình như: mô hình đào tạo thạc sĩ QLGD chuyên sâu về lí luận (chương trình hàn lâm), giỏi về lí thuyết nhưng cũng có những am hiểu nhất định về thực tiễn QLGD. Đối tượng này, sau khi được đào tạo sẽ đảm nhiệm chức năng giảng dạy tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ QLGD hoặc là nhà nghiên cứu tại các cơ quan nghiên cứu về giáo dục và QLGD. Mô hình thứ hai là mô hình đào tạo các thạc sĩ QLGD giỏi về thực tiễn, kĩ năng thực hành trong QLGD đạt trình độ cao và có một nền tảng vững chắc về lí luận QLGD. Đây là những cán bộ QLGD của bộ máy QLGD các cấp và ở cơ sở giáo dục, là những người lãnh đạo các cơ sở giáo dục và bộ máy giáo dục các cấp.

Trên thực tế, việc triển khai các chương trình đào tạo theo cả hai mô hình này cũng gặp nhiều khó khăn. Vì thế xu hướng thiết kế và thực thi các chương trình đào tạo hiện nay ở các cơ sở đào tạo thạc sĩ QLGD thường được thực hiện theo hướng tích hợp hai mô hình trên bởi một chương trình trong đó có những nội dung bắt buộc và mở rộng phạm vi các môn học tự chọn cho học viên trong khuôn khổ năng lực đào tạo của cơ sở đào tạo.

3. Kết luận

Nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao là lực lượng có trình độ chuyên môn cao, có năng lực nghề nghiệp, có kĩ năng lao động giỏi, có khả năng giải quyết các nhiệm vụ phức tạp mang tính sáng tạo, độc lập và hiệu quả cao, có khả năng thích ứng nhanh, đáp ứng được những yêu cầu của thực tiễn, biết vận dụng tri thức, kĩ năng đã được đào tạo nhằm đem lại năng suất, chất lượng và hiệu quả trong quá trình lao động sản xuất.

Đào tạo thạc sĩ QLGD của nước ta đã và đang phát triển mạnh mẽ, góp phần quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBQLGD. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập

trong công tác đào tạo. Để đào tạo được đội ngũ CBQLGD có chất lượng cao, trình độ cao cần xác định đúng những đặc trưng trong công tác đào tạo nhằm hướng tới việc cung cấp cho nền giáo dục nước nhà đội ngũ CBQLGD có chất lượng cao, trình độ cao, có khả năng nghiên cứu, hợp tác với các chuyên gia quản lý giáo dục của thế giới. Để thực hiện mục tiêu đó, trên cơ sở đúc rút kinh nghiệm quốc tế, cần xây dựng chương trình đào tạo thạc sĩ QLGD đáp ứng các tiêu chí của nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, (2016). Văn phòng Trung ương Đảng, tr.90.
- [2] Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, (2011). NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, tr.130.
- [3] Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập 1, 2021. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật; 203 – 204.
- [4] NT Hà, (2019). *Quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành quản lý giáo dục ở các trường đại học Việt Nam hiện nay*. Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục. Học viện quản lý giáo dục.
- [5] NS Trung, (2014). *Chính sách nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh của thành phố Đà Nẵng*. Luận án tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế quốc dân; 38.
- [6] PM Hạc, (2003). “Đi vào thế kỉ XXI phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”. *Tạp chí Lao động và Xã hội*, 215, 14-17.
- [7] NX Hòa, (2019). “Phát triển năng lực cán bộ quản lý giáo dục Việt Nam đáp ứng yêu cầu cách mạng công nghiệp 4.0”. *Tạp chí Giáo dục*, 451 (1), 5-9.
- [8] VN Hải, (2003). *Đào tạo nhân lực trình độ sau đại học phục vụ sự nghiệp CNH-HĐH. Kì yếu hội thảo khoa học “Đào tạo nhân lực phục vụ CNH-HĐH đất nước”*. Chương trình KHCN cấp Nhà nước KX05. Đề tài KX05 – 10.
- [9] HB Thâm, (2003). *Khoa học con người và phát triển nguồn nhân lực*. NXB Tổng hợp.
- [10] Trường Cán bộ quản lý Giáo dục và Đào tạo Trung ương I, Hà Nội, 2000. *Cải tiến phương pháp huấn luyện các lớp bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục tại Trường Cán bộ quản lý GD-ĐT và các trường trong hệ thống*. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, mã số: B98 – 53 – 07, Hà Nội (TS. Phạm Viết Nhụ - chủ nhiệm đề tài).
- [11] HT Dũng, (2012). Đặc điểm học tập của học viên người lớn. *Tạp chí Giáo dục*, 291(1), 25-26; 29.
- [12] Pretty JN, Guut I, Ianscoones, Thomson J, (1995). *A Trainer’s Guide for Participatory Learning and Action*. London, UK.
- [13] Đại học Quốc gia Hà Nội, (2015). Chương trình đào tạo chuẩn Đại học quốc gia Hà Nội trình độ thạc sĩ định hướng nghiên cứu chuyên ngành quản lý giáo dục (Ban hành theo quyết định số 4245/QĐ-ĐHQGHN, ngày 29/10/2015).
- [14] David A, Whetten, Kim S. Cameron, (1995). *Developing management Skills*. Harper Collins College Publishers.
- [15] *Luật Giáo dục*, (2019). NXB Chính trị Quốc gia.
- [16] VT Hương, (2011). *Một số xu hướng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo nhà trường trong bối cảnh hội nhập quốc tế*. *Tạp chí Khoa học giáo dục*, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, (71), 61-63.