

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
HỌC VIỆN QUẢN LÝ GIÁO DỤC**



NGUYỄN THU HÀ

**QUẢN LÝ ĐÀO TẠO TRÌNH ĐỘ THẠC SĨ
CHUYÊN NGÀNH QUẢN LÝ GIÁO DỤC
Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC
VIỆT NAM HIỆN NAY**

Chuyên ngành: Quản lý giáo dục

Mã số: 9 14 01 14

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

HÀ NỘI - 2019

Công trình được hoàn thành tại:
HỌC VIỆN QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Người hướng dẫn khoa học: **PGS.TS TRẦN THỊ MINH HẰNG**
PGS.TS NGUYỄN MINH ĐỨC

Phản biện 1: PGS.TS BÙI MINH HIỀN

Phản biện 2: PGS.TS NGUYỄN THỊ THANH HUYỀN

Phản biện 3: PGS.TS DƯƠNG THỊ HOÀNG YẾN

Luận án được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Học viện
Họp tại Học viện Quản lý Giáo dục
Vào hồi 8 giờ 30 ngày 29 tháng 6 năm 2019

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- **Thư viện Quốc gia Việt Nam**
- **Trung tâm Công nghệ thông tin - Thư viện Học viện Quản lý Giáo dục**

MỞ ĐẦU

1. Lí do chọn đề tài

1.1. Phát triển đội ngũ CBQLGD gồm các khâu có liên quan chặt chẽ, mật thiết với nhau như: Qui hoạch, tuyển chọn, bổ nhiệm; đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và đánh giá, trong đó đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý có tri thức khoa học, là tiền đề và là một trong những khâu quyết định chất lượng giáo dục. Cán bộ QLGD cần có tri thức chuyên sâu về khoa học quản lý, thành thạo các kĩ năng quản lý: nhận thức, giao tiếp làm việc với con người và kĩ năng kĩ thuật hay cụ thể hơn là kiến thức và kĩ năng của người lãnh đạo... Một trong những giải pháp nâng cao năng lực cho CBQL ngành giáo dục hiện nay là đào tạo CBQL giáo dục có trình độ thạc sĩ nâng cao trình độ để họ có năng lực phát hiện, giải quyết các vấn đề của thực tiễn đặt ra trong công cuộc đổi mới giáo dục.

1.2. Bối cảnh thực tiễn mới đòi hỏi đội ngũ CBQLGD cần phải được đào tạo ở trình độ chuyên nghiệp và chuyên sâu về khoa học quản lý, từ trình độ cử nhân đến thạc sĩ và tiến sĩ QLGD. Cũng do nhu cầu thực tiễn của đất nước mà có sự phát triển tương đối nhanh về quy mô đào tạo ở các cơ sở đào tạo thạc sĩ QLGD trong những năm qua, làm xuất hiện mâu thuẫn giữa tăng trưởng về số lượng với yêu cầu đảm bảo chất lượng. Sự phát triển nhanh về quy mô đào tạo cũng đang bộc lộ những bất cập, hạn chế ở một số thành tố của quá trình đào tạo và sự hạn chế về quản lý, việc quản lý đào tạo chưa phù hợp với bối cảnh chính trị, kinh tế - xã hội hiện nay của đất nước. Điều này cho thấy cần phải có những công trình nghiên cứu khoa học mới về quá trình đào tạo và quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành QLGD, giúp cho các cơ sở giáo dục có các giải pháp cần thiết để quản lý đào tạo đội ngũ ThS QLGD ngày một tốt hơn, có chất lượng và hiệu quả cao hơn.

Xuất phát từ những lí do trên, tác giả chọn nghiên cứu đề tài luận án: ***"Quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục tại các trường đại học Việt Nam hiện nay"***.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục ở các trường ĐH Việt Nam, đề xuất một số giải pháp quản lý nhằm nâng cao chất lượng đào tạo trình độ Thạc sĩ quản lý giáo dục, góp phần xây dựng đội ngũ CBQLGD trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. **Khách thể:** Quá trình đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành QLGD

3.2. **Đối tượng:** Quản lý đào tạo trình độ ThS QLGD tại các trường Đại học ở Việt Nam hiện nay.

4. Nhiệm vụ nghiên cứu

4.1. Nghiên cứu cơ sở lí luận về quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ và thạc sĩ QLGD trong các trường Đại học.

4.2. Phân tích, đánh giá thực trạng quản lý đào tạo trình độ ThS chuyên ngành Quản lý giáo dục tại các trường ĐH ở Việt Nam hiện nay

4.3. Đề xuất giải pháp quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục tại các trường Đại học ở Việt Nam nhằm nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng yêu cầu của đổi mới giáo dục.

5. Câu hỏi nghiên cứu

1. Đào tạo và quản lý đào tạo trình độ Thạc sĩ chuyên ngành Quản lý Giáo dục ở các trường đại học Việt Nam hiện nay đang đặt ra cho các nhà quản lý những vấn đề gì? Có thể phân tích quản lý quá trình đào tạo trình độ thạc sĩ QLGD theo tiếp cận quản lý các nội dung hoạt động đào tạo kết hợp với CIPO để làm cơ sở đánh giá thực trạng và xác định các giải pháp quản lý cho các vấn đề đó được không?

2. Thực trạng QL đào tạo trình độ ThS chuyên ngành QLGD ở các trường ĐH Việt Nam, nguyên nhân thực trạng và những yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng này thế nào?

3. Cần triển khai những giải pháp QL nào để quản lý đào tạo trình độ ThS chuyên ngành QLGD ở các trường đại học Việt Nam nhằm khắc phục các hạn chế hiện nay?

6. Giới hạn nghiên cứu của đề tài

Luận án đặt trọng tâm nghiên cứu lí luận, thực trạng và đề xuất các giải pháp về quản lý đào tạo ThS chuyên ngành QLGD về các khía cạnh: quản lý tuyển sinh, quản lý quá trình đào tạo và quản lý môi trường đào tạo với chủ thể chính là hiệu trưởng các trường đại học, thực hiện các tác động chỉ đạo, điều hành các chủ thể quản lý khác trong trường ĐH để triển khai quá trình đào tạo theo hướng đảm bảo chất lượng. Về phạm vi khách thể nghiên cứu: Nghiên cứu tập trung tại 4 trường ĐH có đào tạo trình độ ThS chuyên ngành QLGD tại Hà Nội bao gồm: Học viện Quản lý Giáo dục; Trường ĐHSP Hà Nội; Trường ĐHGD - ĐHQGHN; Học viện Khoa học xã hội - Viện Hàn lâm khoa học xã hội VN. Phạm vi đối tượng khảo sát: CBQL:50 người; Giảng viên: 250 người; Học viên: 300 người.

7. Giả thuyết khoa học

Ở các trường ĐH có đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục trong những năm qua đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành QLGD đã đạt được những kết quả nhất định như: số lượng học viên nhiều, kết quả đào tạo về cơ bản đáp ứng với yêu cầu phát triển của xã hội, các nội dung quản lý đào tạo thực hiện có hiệu quả... Song quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành QLGD vẫn còn nhiều bất cập như: Chỉ đạo xây dựng chương

trình đào tạo chưa đảm bảo yêu cầu về tính hiện đại; Tổ chức đào tạo chưa thống nhất cao; tồn tại mâu thuẫn giữa tăng trưởng nhanh chóng về số lượng với yêu cầu đảm bảo chất lượng đào tạo cần được giải quyết để đảm bảo yêu cầu phát triển nhân lực QLGD trình độ cao. Nếu đề xuất được các giải pháp quản lý đào tạo thạc sĩ chuyên ngành QLGD theo tiếp cận CIPO kết hợp với nội dung hoạt động đào tạo và triển khai đồng bộ sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo trình độ thạc sĩ quản lý giáo dục, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục của Việt Nam hiện nay.

8. Những luận điểm bảo vệ

8.1. Đào tạo và quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ ngành Quản lý giáo dục đã và đang được quan tâm và hoàn thiện trong tất cả các khâu của quá trình đào tạo do đó sản phẩm của đào tạo trong những năm gần đây đã được xã hội nói chung và ngành Giáo dục và Đào tạo khẳng định bởi các học viên đã được trang bị cơ sở nền tảng kiến thức và kỹ năng quản lý hiện đại, có khả năng nhận diện và giải quyết được các vấn đề trong thực tiễn để chỉ đạo, điều hành tốt hơn các hoạt động của nhà trường nói riêng, của ngành giáo dục nói chung; đồng thời đào tạo CBQLGD có trình độ thạc sĩ là phù hợp với đường lối, quan điểm của Đảng và Nhà nước về chuẩn hóa đội ngũ CBQLGD.

8.2. Việc quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành QLGD dựa trên quản lý các khâu của quá trình đào tạo theo tiếp cận nội dung hoạt động đào tạo kết hợp với CIPO, gắn với bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay sẽ là cách tiếp cận phù hợp và khả thi, tác động tích cực đến chất lượng đào tạo thạc sĩ QLGD.

8.3. Hệ thống giải pháp quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ ngành QLGD đề xuất đồng bộ, tác động đến các khâu của quá trình đào tạo, phân cấp rõ ràng và đảm bảo triệt để tính chịu trách nhiệm của các trường đại học trong đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục hiện nay góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực có trình độ cao cho ngành giáo dục.

9. Phương pháp luận và các phương pháp nghiên cứu

9.1. Cách tiếp cận nghiên cứu: 9.1.1. Tiếp cận hệ thống; 9.1.2. Tiếp cận quá trình quản lý theo các chức năng; 9.1.3. Tiếp cận phức hợp; 9.1.4. Tiếp cận theo CIPO; 9.1.5 Tiếp cận đảm bảo chất lượng

9.2. Phương pháp nghiên cứu: Trong quá trình nghiên cứu đề tài luận án, tác giả sử dụng phối hợp các nhóm phương pháp nghiên cứu sau:

9.2.1. *Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận:* phân tích, tổng hợp, khái quát hoá các văn bản, tài liệu khoa học về đào tạo, đào tạo thạc sĩ, đào tạo thạc sĩ chuyên ngành QLGD, quản lý đào tạo thạc sĩ trong trường ĐH và học viện;

9.2.2. *Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn, gồm:* 9.2.2.1. Phương pháp quan sát; 9.2.2.2. Phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi; 9.2.2.3. Phương pháp

phỏng vấn; 9.2.2.4. Phương pháp nghiên cứu sản phẩm hoạt động; ...Ngoài ra, còn tiến hành khảo nghiệm và thử nghiệm một số giải pháp để khẳng định tính khả thi của các nội dung đề xuất.

9.2.3. *Nhóm phương pháp xử lý số liệu bằng phần mềm SPSS*

10. Đóng góp mới của luận án

- Góp phần làm sáng tỏ và bổ sung thêm những vấn đề lý luận về quản lý đào tạo trình độ ThS nói chung và quản lý đào tạo trình độ ThS chuyên ngành QLGD ở trường ĐH Việt Nam;

- Phân tích và đánh giá thực trạng quá trình đào tạo và quản lý đào tạo trình độ ThS QLGD ở các trường ĐH Việt Nam một cách hệ thống; Chỉ ra được những ưu điểm và những hạn chế bất cập cần tháo gỡ trong tiến trình đào tạo ThSQLGD và quản lý đào tạo thạc sĩ QLGD ở các trường đại học Việt Nam.

- Đề xuất một số giải pháp về quản lý đào tạo trình độ ThS QLGD để nâng cao chất lượng đào tạo trong sự nghiệp đổi mới giáo dục hiện nay.

- Các giải pháp đề xuất của luận án còn là cơ sở khoa học để hoạch định một số chính sách và cơ chế quản lý mới, đồng thời cũng là những dữ liệu quan trọng để xây dựng chương trình, nội dung đào tạo trình độ thạc sĩ ở nước ta đáp ứng yêu cầu của thực tiễn giáo dục trong thời kì đổi mới.

11. Cấu trúc của luận án

Luận án trình bày gồm 3 phần: Phần mở đầu; Phần nội dung gồm 3 chương

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO TRÌNH ĐỘ THẠC SĨ CHUYÊN NGÀNH QUẢN LÝ GIÁO DỤC Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VIỆT NAM

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề: Luận án khái quát các nghiên cứu về đào tạo và quản lý đào tạo thạc sĩ QLGD trên hai hướng cơ bản.

1.1.1. *Nghiên cứu về đào tạo nhân lực quản lý giáo dục*

Các nghiên cứu về đào tạo nhân lực quản lý giáo dục được nhiều nước trên thế giới quan tâm. Trong đó các vấn đề tổ chức đào tạo, phương pháp đào tạo và đánh giá kết quả là các vấn đề được nhiều người nghiên cứu.

1.1.2. *Nghiên cứu quản lý đào tạo sau đại học về quản lý giáo dục*

Ở góc độ quản lý đào tạo về quản lý giáo dục, các tác giả nghiên cứu về quản lý công tác tuyển sinh, tổ chức xây dựng và phát triển chương trình đào tạo, phát triển đội ngũ giảng viên, quản lý quá trình đào tạo...

1.1.3. Đánh giá chung và hướng nghiên cứu tiếp theo

Qua tổng quan các công trình nghiên cứu trong nước và ngoài nước liên quan đến đề tài của luận án cho thấy những vấn đề được nghiên cứu nhiều nhất là:- Các khâu trong quản lý đào tạo ThS từ tuyển sinh đến quản lý quá trình đào tạo và cấp phát văn bằng trong đào tạo; - Hình thức và cách thức tuyển sinh trong đào tạo trình độ ThS nói chung và ThS QLGD nói riêng theo quy định;- Xác định bước đầu về các định hướng, các nguyên tắc, nội dung xây dựng chương trình đào tạo ThS QLGD; Giới thiệu và hệ thống hóa các phương pháp đào tạo tích cực có thể vận dụng vào đào tạo và bồi dưỡng CBQLGD nói chung và đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành QLGD.

Các công trình nghiên cứu cũng đã chỉ ra các nhược điểm của chương trình đào tạo, bồi dưỡng CBQLGD nói chung và đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành QLGD nói riêng, mà theo đó luận án cần tiếp tục đi sâu nghiên cứu và tìm giải pháp khắc phục. Tuy nhiên, qua các nghiên cứu cho thấy một số khía cạnh trong quản lý khâu tuyển sinh, phát triển chương trình, tổ chức đào tạo và đánh giá kết quả đào tạo cũng cần được tiếp tục nghiên cứu.

1.2. Một số khái niệm cơ bản của đề tài

1.2.1. Đào tạo: Có thể hiểu đào tạo là quá trình tác động đến một con người nhằm làm cho người đó lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kĩ năng, kĩ xảo... một cách có hệ thống để chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng nhận một sự phân công lao động nhất định, góp phần của mình vào việc phát triển xã hội, duy trì và phát triển nền văn minh của loài người

1.2.2. Đào tạo trình độ Thạc sĩ: Luật Giáo dục 2005 và sửa đổi năm 2009 quy định: đào tạo trình độ thạc sĩ là tổ chức quá trình đào tạo để người học 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.

1.2.3. Đào tạo trình độ thạc sĩ quản lý giáo dục: Đào tạo trình độ thạc sĩ QLGD là quá trình tác động đến người học nhằm thực hiện mục tiêu đào tạo trình độ ThS về kiến thức, kĩ 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 [4][33] [70].

1.2.4. Quản lý: Luận án sử dụng khái niệm: Quản lý là quá trình tác động có chủ đích của chủ thể quản lý đến đối tượng và khách thể quản lý nhằm đạt mục tiêu đề ra bằng cách vận dụng các hoạt động (chức năng) kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra.

1.2.5. Quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ: Quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ là quá trình tác động có chủ đích của chủ thể quản lý đến quá trình đào tạo thạc sĩ nhằm đạt mục tiêu đào tạo bằng cách vận dụng các hoạt động (chức năng) kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra.

1.3. Đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục

1.3.1. Quá trình đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành quản lý giáo dục

Trong phần này làm rõ quá trình đào tạo thạc sĩ chuyên ngành quản lý giáo dục với các nội dung cơ bản sau: 1.3.1.1. Tuyển sinh; 1.3.1.2. Chương trình đào tạo; 1.3.1.3. Quá trình đào tạo; 1.3.1.4 Kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo trình độ thạc sĩ 1.3.1.5. Cơ sở vật chất, tài chính phục vụ đào tạo; 1.3.1.6. Môi trường đào tạo

1.3.2. Đặc điểm của đào tạo thạc sĩ quản lý giáo dục ở Việt Nam, trong phần này tác giả làm rõ các đặc điểm theo các khía cạnh:

1.3.2.1. Đặc điểm về học viên: với việc phân tích đầy đủ các đặc điểm của người học là người lớn, có kinh nghiệm, có địa vị trong tổ chức

1.3.2.2. Đặc điểm về giảng viên

Về đội ngũ giảng viên tham gia đào tạo thạc sĩ chuyên ngành QLGD cũng có những đặc điểm rất riêng. Đội ngũ GV tham gia đào tạo thạc sĩ chuyên ngành QLGD có xuất phát điểm từ những chuyên môn khác nhau như tâm lý học, giáo dục học,... nhưng về yêu cầu các giảng viên này phải đã có kinh nghiệm quản lý trong lĩnh vực giáo dục, chủ trì nhiều công trình nghiên cứu về khoa học quản lý giáo dục.

1.3.2.3. Đặc điểm về nội dung đào tạo

Những nội dung trong chương trình đào tạo thạc sĩ quản lý giáo dục đòi hỏi phải gắn liền với thực tiễn, phải được cập nhật thường xuyên những vấn đề mới của giáo dục và QLGD vào nội dung đào tạo

1.3.2.4. Đặc điểm về thời gian đào tạo

Bố trí thời gian học là linh hoạt, tạo điều kiện tối đa cho học viên tham gia đào tạo được học tập và tham gia công tác tại các cơ sở giáo dục.

1.3.3. Yêu cầu đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành quản lý giáo dục

(i) Đảm bảo tuyển sinh đúng đối tượng;

(ii) Phải phát triển chương trình đào tạo thạc sĩ QLGD đảm bảo cập nhật về giáo dục Việt Nam và Thế giới trong thời kỳ 4.0;

(iii) Phải yêu cầu người học xác định được mục đích học của riêng họ.

(iv) Thông tin cần cho người học đang có sẵn rất nhiều ở khắp nơi (sách, bài báo, tạp chí, blogs, MOOCS ...). Trong đào tạo cần giúp người học sử dụng các khả năng mới này và biết cách để “học suốt đời” .

(v) Phân công, sử dụng đội ngũ giảng viên phải đảm bảo yêu cầu về năng lực chuyên môn phù hợp với yêu cầu đào tạo chuyên ngành QLGD;

(vi) Tổ chức đào tạo trình độ ThS về QLGD phải đổi mới cách giảng dạy và cách đánh giá kết quả học tập;

(vii) Việc quản lý đào tạo phải đảm bảo qui trình khoa học; thực hiện công khai về chương trình, về đội ngũ GV và các điều kiện đảm bảo khác;

1.4. Nội dung quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ Quản lý giáo dục

1.4.1. Một số tiếp cận quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ: Phần này tác giả làm rõ một số tiếp cận và khẳng định sự phù hợp của lựa chọn tiếp cận nội dung hoạt động đào tạo kết hợp với CIPO để xác định các thành tố mà chủ thể QL trường ĐH cần thực hiện trong quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ QLGD; giới hạn một số nội dung chính được nghiên cứu trong luận án

1.4.2. Phân tích nội dung quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành quản lý giáo dục

1.4.2.1. Quản lý công tác tuyển sinh, Hiệu trưởng trường đại học phải:

- Chỉ đạo đơn vị chức năng xây dựng kế hoạch tuyển sinh, phê duyệt kế hoạch và lãnh đạo tổ chức thực hiện theo đúng qui định; - Tổ chức lực lượng làm công tác tuyển sinh; - Tổ chức quảng bá tuyển sinh, coi thi tuyển sinh, chấm thi tuyển sinh nghiêm túc, đúng qui chế; Công bố kết quả; Chỉ đạo, giám sát việc tiếp nhận đơn phúc khảo của thí sinh; tổ chức chấm phúc khảo và công bố kết quả; - Tổ chức hội đồng xét công nhận trúng tuyển cho thí sinh.

1.4.2.2. Quản lý chương trình đào tạo

Đối với nội dung này, hiệu trưởng các trường ĐH phải: - Có kế hoạch rà soát chương trình định kỳ; - Tổ chức được các lực lượng tham gia phát triển CTĐT với các thành phần đúng qui định gồm các giảng viên, nhà khoa học có uy tín, nhà quản lý, đại diện các đơn vị sử dụng lao động sau tốt nghiệp, học viên đã tốt nghiệp; - Tổ chức khảo sát đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo nhân lực QLGD trình độ thạc sĩ; tham khảo các CTĐT tiên tiến của các nước; cập nhật chương trình đào tạo; - Phải tổ chức các hội đồng thẩm định, đánh giá chương trình đào tạo; - Chỉ đạo thực hiện các khâu của qui trình xây dựng, phát triển chương trình đào tạo thạc sĩ chuyên ngành QLGD nghiêm túc, khách quan, khoa học; - Kiểm tra, đánh giá quá trình thực hiện; ...

Trong quản lý xây dựng phát triển chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành QLGD, Hiệu trưởng trường ĐH cần chỉ đạo xây dựng chương trình đào tạo theo định hướng nghiên cứu hay theo định hướng thực hành ứng dụng.

1.4.2.3. Quản lý quá trình dạy học: Quản lý quá trình dạy học trong đào tạo trình độ ThS là thành tố quan trọng trong QLĐT bao gồm các nội dung như:

- Xây dựng và ban hành hệ thống văn bản QLĐT; - Lập kế hoạch đào tạo năm học, khoá học; - Tổ chức cho học viên đăng ký học phần và lập thời khóa biểu; - Quản lý hoạt động giảng dạy của GV và hoạt động học tập của học viên; - Tổ chức đánh giá và quản lý kết quả học tập; - Quản lý môi trường đào tạo.

1.4.2.4. Quản lý đội ngũ giảng viên, viên chức quản lý và viên chức hành chính

Hiệu trưởng trường ĐH cần thực hiện tốt các nội dung sau:- Xây dựng, hoàn thiện quy hoạch đội ngũ gắn với kế hoạch chiến lược của nhà trường về phát triển quy mô đào tạo TĐ ThS chuyên ngành QLGD; - Chỉ đạo các khoa phân công đội ngũ GV tham gia giảng dạy, hướng dẫn luận văn và đánh giá luận văn đảm bảo yêu cầu chuyên môn và qui định; - Chỉ đạo phòng chức năng phân công sử dụng đội ngũ chuyên viên đào tạo đảm bảo tính chuyên nghiệp trong quản lý đào tạo; - Triển khai đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nâng cao phẩm chất, trình độ đào tạo, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; - Bảo đảm chế độ chính sách đối với đội ngũ CB, GV, viên chức thực hiện nhiệm vụ đào tạo và quản lý đào tạo thạc sĩ chuyên ngành QLGD

1.4.2.5. Quản lý cơ sở vật chất và tài chính

Quản lý CSVC gồm các nội dung chính:- Xây dựng quy hoạch tổng thể về sử dụng và phát triển CSVC;- Đầu tư CSVC đầy đủ, đồng bộ, theo hướng chuẩn hóa và hiện đại hoá; - Có các văn bản và nội dung qui định việc khai thác, sử dụng, bảo trì, bảo dưỡng, nâng cấp, bảo vệ tài sản, đảm bảo phục vụ hiệu quả hoạt động ĐT, NCKH và các hoạt động khác trong trường ĐH.

Quản lý tài chính bao gồm các nội dung chủ yếu:- Lập kế hoạch tài chính và quản lý tài chính;- Phân bổ, sử dụng tài chính hợp lý, minh bạch và hiệu quả cho các bộ phận và các hoạt động đào tạo của trường ĐH; - Chỉ đạo và phê duyệt việc thu, nộp, thanh quyết toán các khoản tài chính phục vụ đào tạo thạc sĩ QLGD cũng như đào tạo các ngành khác trong trường đúng luật định; Kiểm tra việc thực hiện

1.4.2.6. Quản lý môi trường đào tạo

Để quản lý môi trường đào tạo, hiệu trưởng đại học cần:- Xây dựng cơ chế quản lý, làm rõ chức năng nhiệm vụ và cơ chế phối hợp giữa các khoa chuyên môn với phòng đào tạo sau đại học; - Xây dựng và triển khai cơ chế hỗ trợ học viên trong quá trình đào tạo; - Xây dựng và ban hành hệ thống các văn bản qui định qui trình đào tạo; - Chỉ đạo xây dựng văn hoá trong dạy, học; Ngoài ra, trong quản lý môi trường đào tạo cần chú ý tác động của bối cảnh đến hoạt động đào tạo thạc sĩ QLGD

1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ quản lý giáo dục ở trường đại học

1.5.1. Các yếu tố chủ quan (1) Phẩm chất, năng lực của CBQL nói chung và chuyên viên phụ trách đào tạo cao học; (2) Chiến lược phát triển của nhà trường; (3) Cơ sở vật chất và tài chính của nhà trường; (4) Năng lực đội ngũ giảng viên tham gia giảng dạy chương trình đào tạo thạc sĩ

1.5.2. Các yếu tố khách quan (1) Cơ chế chính sách của Đảng, nhà nước và của ngành; (2) Điều kiện kinh tế xã hội ;(3) Sự phát triển khoa học kỹ thuật công nghệ

Kết luận chương 1

Đào tạo trình độ ThS. QLGD là quá trình tổ chức đào tạo nhằm thực hiện mục tiêu đào tạo đã đặt ra. Quản lý đào tạo trình độ ThS quản lý giáo dục là quá trình nhà quản lý triển khai thực hiện các chức năng quản lý để quản lý các thành tố của QTĐT theo quy chế đào tạo trình độ ThS ban hành, nhằm đạt được mục tiêu đào tạo. Tiếp cận quản lý quá trình đào tạo kết hợp với tiếp cận CIPO để xác định nội dung quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành quản lý giáo dục là phù hợp. Theo đó, nội dung QLĐT TD ThS chuyên ngành QLGD ở trường ĐH bao gồm: (1) *Quản lý công tác tuyển sinh* (2) *Quản lý chương trình đào tạo* (3) *Quản lý quá trình dạy học* (4) *Quản lý đội ngũ giảng viên, viên chức quản lý và viên chức hành chính;* (5) *Quản lý cơ sở vật chất và tài chính* (6) *Quản lý môi trường đào tạo.*

Thực hiện quản lý đào tạo thạc sĩ chuyên ngành QLGD ở các trường ĐH Việt Nam chịu tác động của nhiều yếu tố cả chủ quan và khách quan. Hiệu trưởng trường ĐH cần chỉ đạo các CBQL các bộ phận chức năng thực hiện quản lý từng thành tố của quá trình đào tạo theo phân cấp, phát huy vai trò chủ động của cấp dưới, đảm bảo sự phối hợp giữa các bên liên quan và luôn tính đến các yếu tố ảnh hưởng để đảm bảo chất lượng đào tạo.

Chương 2

CƠ SỞ THỰC TIỄN CỦA QUẢN LÝ ĐÀO TẠO TRÌNH ĐỘ THẠC SĨ CHUYÊN NGÀNH QUẢN LÝ GIÁO DỤC Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VIỆT NAM

2.1. Khái quát về các trường đại học Việt Nam trong đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục

2.1.1. Mạng lưới các cơ sở giáo dục đại học có khoa/ngành quản lý giáo dục

2.1.2. Quy mô và chất lượng đào tạo

2.1.3. Phát triển số lượng giảng viên quản lý giáo dục và kết quả đào tạo, bồi dưỡng hàng năm

2.2. Giới thiệu tổ chức khảo sát thực trạng

2.2.1. Mục tiêu khảo sát

2.2.2. Đối tượng, địa bàn khảo sát

Bảng 2.2: Tổng hợp mẫu khảo sát

Đối tượng khảo sát Cơ sở đào tạo	Giảng viên	CBQL	Học viên	Tổng cộng
ĐHGD- ĐHQG Hà Nội	35	10	30	75
ĐHSP Hà Nội	65	10	40	115
Học viện KHXH	30	5	30	65
Học viện QLGD	120	25	200	345
Tổng cộng	250	50	300	600

2.2.3. Quy trình tổ chức khảo sát

- Xây dựng phiếu hỏi => Tham khảo ý kiến của một số lãnh đạo trường ĐH, các cán bộ quản lý các khoa, phòng của trường ĐH và HV; xin ý kiến của cán bộ hướng dẫn, sau đó hoàn chỉnh và gửi đến các đối tượng khảo sát=> Gửi các phiếu khảo sát và thu nhận lại các phiếu khảo sát=> Tổng hợp và xử lý số liệu, thông tin khảo sát=> Phân tích, đánh giá kết quả thu thập qua khảo sát => rút ra các nhận xét.

2.2.4. Nội dung khảo sát: - Thực trạng công tác tuyển sinh và quản lý công tác tuyển sinh; - Thực trạng phát triển Chương trình đào tạo; - Thực trạng quá trình dạy học và quản lý quá trình dạy học;- Thực trạng quản lý kết quả đào tạo;- Thực trạng CSVC, tài chính và quản lý CSVC, tài chính phục vụ đào tạo;- Thực trạng môi trường đào tạo và quản lý môi trường đào tạo.

2.2.5. Phương pháp khảo sát: Bằng phiếu hỏi, phỏng vấn, quan sát, nghiên cứu sản phẩm hoạt động

2.2.6. Xử lý số liệu khảo sát: tổng hợp và xử lý trên phần mềm thống kê SPSS

2.3. Thực trạng hoạt động đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục ở các trường đại học Việt Nam

2.3.1. Thực trạng công tác tuyển sinh

Luận án thu thập số liệu tuyển sinh trình độ ThS QLGD của 4 trường hàng năm từ 2014 đến 2017. Số liệu cho thấy có sự khác nhau trong các khâu từ xác định chỉ tiêu tuyển sinh hàng năm của các trường, và thực tế số lượng học viên tuyển sinh được. Các trường ĐH trong tuyển sinh đào tạo trình độ ThS đều thực hiện nghiêm túc các khâu tuyển sinh từ thông báo tuyển sinh đến tổ chức thi tuyển theo quy định của Bộ Giáo dục và đào tạo

2.3.2. Thực trạng chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành quản lý giáo dục

Chương trình đào tạo thạc sĩ QLGD tại các cơ sở giáo dục hiện nay đều chú trọng xác định hệ thống kiến thức, kỹ năng và thái độ cho người học đạt được khi tốt nghiệp. Tuy nhiên, chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo thạc sĩ

QLGD tại một số cơ sở đào tạo tập trung theo hướng “nâng cao” và “chuyên sâu” về chuyên ngành QLGD, chưa thể hiện rõ và nổi bật những kiến thức, kỹ năng và thái độ giúp người học thích ứng nhanh chóng với bối cảnh đổi mới giáo dục và QLGD hiện nay

2.3.3. Thực trạng quá trình đào tạo trình độ thạc sĩ Quản lý giáo dục

2.3.3.1. Thực trạng thực hiện quy trình tổ chức đào tạo TD ThSQLGD: Kết quả khảo sát ở bảng 2.4 cho thấy rằng ở các trường ĐH đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục thực hiện quy trình tổ chức đào tạo đều được đánh giá ở mức khá với điểm đánh giá trung bình cho tất cả nội dung là $\bar{X}_l = 2,845$, trừ nội dung *Lập kế hoạch đào tạo năm học* điểm đánh giá trung bình $\bar{X}_l = 2,404$. Khi trao đổi với PGS.TS T T M H một trong những người quản lý ĐT SĐH lâu năm cho thấy: Tham gia giảng dạy ThS QLGD đa số là nhà khoa học kiêm CBQL ở các trường ĐH, do tính chất công việc, vì vậy lịch đào tạo có thể thay đổi... Sự thay đổi về lịch trình đào tạo đã gây ít nhiều khó khăn cho công tác quản lý và đặc biệt là khó khăn đối với học viên, nên nhiều học viên đánh giá nội dung này ở các trường đại học là thấp.

2.3.3.2. Thực trạng hoạt động dạy của giảng viên và hoạt động học của học viên trình độ ThS.QLGD Được đánh giá trên ba mặt: thực hiện quy chế đào tạo, phương pháp và hình thức tổ chức dạy học, đánh giá kết quả học tập của học viên. Kết quả khảo sát đánh giá về các mặt này thể hiện ở bảng 2.5. Trong 5 nội dung được khảo sát thì tất cả các nội dung đều được đánh giá ở mức khá, trong đó nội dung *Thực hiện các quy định về giảng dạy của nhà trường* (điểm đánh giá trung bình $\bar{X}_l = 3,139$) và nội dung *Chuẩn bị tài liệu bài giảng thuộc học phần đảm nhiệm* (điểm đánh giá trung bình $\bar{X}_l = 3,044$) được xếp thứ bậc cao nhất. Còn các nội dung *Thường xuyên nâng cao trình độ, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ* (điểm đánh giá trung bình $\bar{X}_l = 2,953$ xếp thứ bậc 4) và nội dung *Tham gia xây dựng các quy định về đào tạo* (điểm đánh giá trung bình $\bar{X}_l = 2,715$ xếp thứ bậc 5) cũng được đánh giá ở mức khá nhưng xếp thứ bậc thấp hơn. Bên cạnh khảo sát bằng phiếu, qua quan sát quá trình dạy học cho thấy một bộ phận GV còn nghiêng về thuyết trình, chưa tổ chức cho học viên thảo luận, nghiên cứu tình huống nhiều. Về phương pháp và hình thức kiểm tra, đánh giá, kết quả khảo sát cho thấy: Tất cả các nội dung đều được đánh giá ở mức khá, không có nội dung nào được đánh giá ở mức trung bình hoặc mức tốt.

Thực trạng hoạt động học của học viên trình bày trong bảng 2.6. Trong đó, thực trạng hoạt động học được CBQL, GV và học viên đánh giá thấp hơn hoạt động dạy. Điểm đánh giá trung bình của hoạt động học của học viên là $\bar{X} = 2,755$.

2.3.3. Thực trạng đánh giá kết quả học tập của học viên đào tạo trình độ ThS QLGD

Kết quả khảo sát trong bảng 2.7, cho thấy công tác kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học viên ĐT Trình độ ThS chuyên ngành Quản lý giáo dục chưa được quan tâm đúng mức. Trong 4 nội dung, có 2 nội dung đạt mức khá là "Ứng dụng CNTT trong KT-ĐG và quản lý kết quả học tập" và "Thực hiện KT-ĐG hoạt động tự học của học viên", hai nội dung còn lại đạt trung bình.

2.3.4. Thực trạng cơ sở vật chất và tài chính

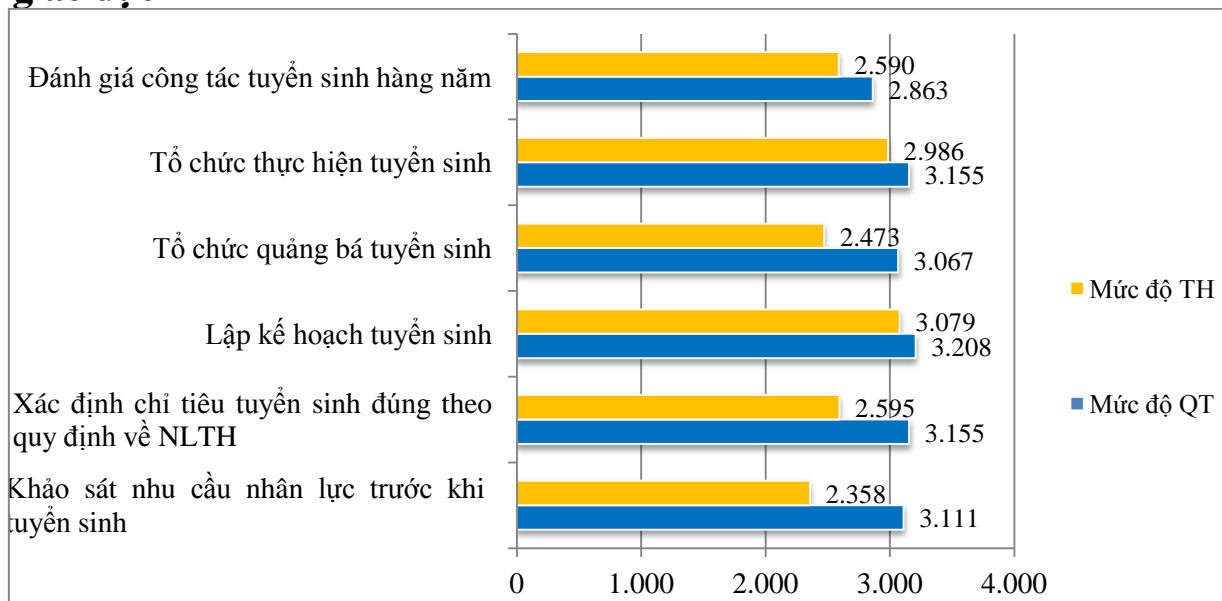
Do tiềm lực vật chất của nhà trường, do hình thức tổ chức đào tạo mà nhiều lúc, nhiều nơi vẫn chưa đảm bảo đầy đủ các yếu tố này, chưa đáp ứng yêu cầu của hoạt động đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành QLGD

2.3.5. Thực trạng môi trường đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục

Kết quả khảo sát trình bày ở bảng 2.9 cho thấy các đối tượng được khảo sát đánh giá môi trường đào tạo chỉ ở mức khá, với điểm đánh giá trung bình $\bar{X}_1 = 2,866$.

2.4. Thực trạng quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ Quản lý giáo dục trong các trường đại học ở Việt Nam

2.4.1. Thực trạng quản lý công tác tuyển sinh đào tạo trình độ thạc sĩ Quản lý giáo dục



Biểu đồ 2.1. Thực trạng quản lý công tác tuyển sinh

Nhận xét: hầu hết các ý kiến được khảo sát đều cho rằng các nội dung quản lý công tác tuyển sinh là quan trọng và rất quan trọng. Nhưng việc thực hiện công tác tuyển sinh vẫn chưa được đánh giá cao, điểm đánh giá trung bình chỉ đạt $\bar{Y}_1 = 2,680$ ở mức khá. Công tác tuyển sinh và quản lý tuyển sinh hầu như các trường ĐH đều thực hiện nghiêm túc theo Quy chế đào tạo hiện hành, song do nguồn tuyển sinh hạn chế, vì vậy có những trường chạy đua về

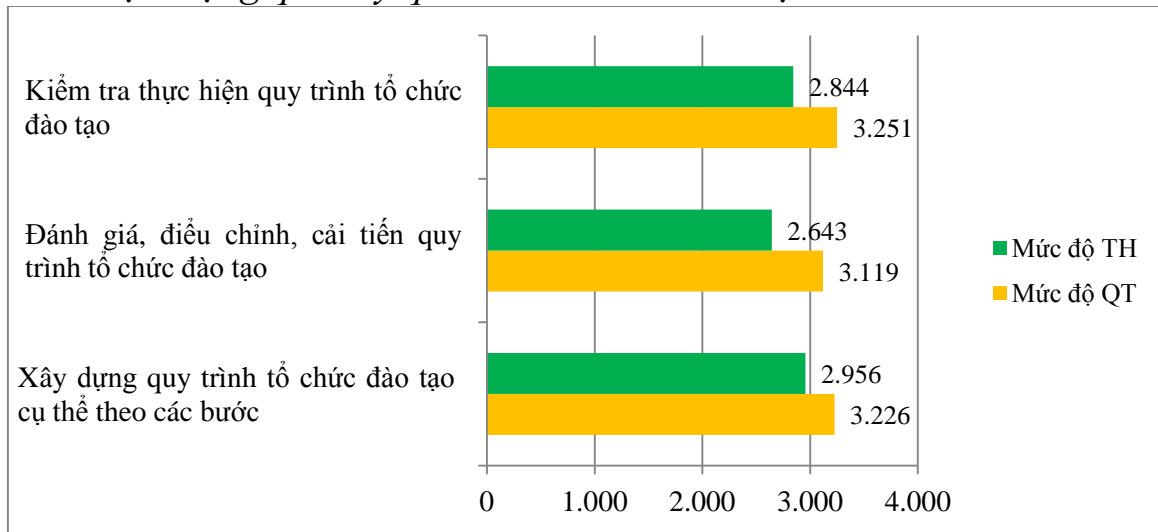
chỉ đào tạo đã hạ thấp yêu cầu tuyển sinh, dẫn đến sự cạnh tranh về tuyển sinh đào tạo trình độ ThS QLGD chưa lành mạnh.

2.4.2. *Thực trạng quản lý chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ quản lý giáo dục*

Nhận xét: Việc tổ chức thực hiện chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục nhìn chung được đánh giá thấp, điểm đánh giá trung bình chung của hoạt động này chỉ $\bar{Y} = 2,662$ đạt mức khá nhưng gần mức trung bình.

2.4.3. *Thực trạng quản lý quá trình đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục*

2.4.3.1. *Thực trạng quản lý qui trình tổ chức đào tạo*



Biểu đồ 2.3: Thực trạng quản lý quy trình tổ chức đào tạo

Kết quả khảo sát cho thấy rằng mức độ nhận thức tầm quan trọng của khâu quản lý quy trình tổ chức đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục đạt mức khá cao với điểm đánh giá trung bình $\bar{X} = 3,198$. Nhưng về mặt thực hiện trong thực tế của công tác này thì được đánh giá không cao. Điểm đánh giá trung bình chỉ đạt $\bar{Y} = 2,814$. Những ưu điểm ghi nhận được bao gồm: Bám sát Quy chế ĐT TĐThS của Bộ GD-ĐT, xây dựng được quy trình ĐT TĐThS tương đối hoàn chỉnh và thực hiện quản lý chặt chẽ quy trình này. Những hạn chế là: Quy trình tổ chức đào tạo được cho là chưa thật sự hoàn chỉnh và nhiều bất cập về kỹ thuật thực hiện; việc quản lý thực hiện kế hoạch đào tạo chưa thật khoa học và chặt chẽ...

2.4.3.2. *Thực trạng quản lý hoạt động dạy học*

a) *Về quản lý hoạt động dạy của giảng viên đào tạo trình độ thạc sĩ quản lý giáo dục*

Thực trạng quản lý hoạt động dạy được trình bày ở bảng 2.13 và biểu đồ 2.4. Theo đó, mức độ quan trọng của các nội dung quản lý hoạt động dạy được đa số đối tượng được khảo sát đánh giá tầm quan trọng với điểm trung bình $\bar{X} =$

3, 038. Đồng thời, đánh giá mức độ thực hiện các nội dung quản lý hoạt động dạy đạt mức khá với điểm đánh giá trung bình là $\bar{Y} = 2,717$, cho thấy mức độ thực hiện thấp hơn mức độ nhận thức.

b) Về quản lý hoạt động học của học viên trong đào tạo ĐT ThS QLGD

Kết quả ở bảng 2.14 và biểu đồ 2.5. cho thấy các ý kiến đánh giá các nội dung quản lý hoạt động học đạt ở mức khá cả về tầm quan trọng ($\bar{X} = 2,937$) và mức độ thực hiện các nội dung quản lý ($\bar{Y} = 2,345$).

c) Thực trạng quản lý đánh giá kết quả học tập ĐT ThS QLGD: Thực trạng quản lý đánh giá kết quả học tập của học viên cao học được trình bày ở bảng 2.15. Hiện nay, ở các trường ĐH việc quản lý đánh giá kết quả học tập của học viên đều được qui định cụ thể nội dung, phương thức đánh giá. Việc thực hiện đánh giá luận văn bằng điểm số trong đó có tính điểm công bố kết quả nghiên cứu trên tạp chí khoa học cũng được các trường ĐH thực hiện khá đồng bộ. Tuy nhiên quan điểm tiếp cận, thang đánh giá vẫn còn có sự chênh lệch nhất định giữa các cơ sở đào tạo khác nhau.

2.4.4. Thực trạng quản lý đội ngũ giảng viên, viên chức quản lý và viên chức hành chính

Từ số liệu khảo sát kết hợp với phỏng vấn sâu một số cán bộ QLGD; tác giả có nhận xét khái quát chung là: nhận thức của các cấp quản lý về quản lý đội ngũ GV, viên chức quản lý, viên chức hành chính ” được cho là quan trọng, cần thiết (*biểu hiện có \bar{X} là 3.001*)

2.4.5. Thực trạng quản lý cơ sở vật chất và tài chính

Quản lý CSVC và tài chính được đánh giá là quan trọng và rất quan trọng. Tuy nhiên, về mức độ thực hiện ở mức khá và trung bình, thậm chí có một số đối tượng được hỏi đánh giá công tác quản lý CSVC và tài chính đạt ở mức yếu.

2.4.6. Thực trạng quản lý môi trường đào tạo

Tất cả các nội dung quản lý môi trường đào tạo được đánh giá ở mức quan trọng trở lên với \bar{X}_i đạt từ 2,762 trở lên. Tuy nhiên, quản lý xây dựng môi trường đào tạo ở các cơ sở đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành QLGD có các hạn chế chủ yếu, đó là: Hệ thống văn bản pháp quy theo yêu cầu chuẩn hóa và hiện đại hóa quy trình QLĐT và các hoạt động quản lý khác trong nhà trường, thiết lập hệ thống thông tin quản lý chưa đầy đủ và đồng bộ; Hoạt động đảm bảo chất lượng và hình thành “văn hóa dạy học”, văn hóa chất lượng còn bất cập; Bầu không khí học thuật chưa rộng khắp trong các nhà trường; Hiệu quả hoạt động hỗ trợ học viên trong học tập, NCKH chưa cao.

2.5. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục

2.5.1. Thực trạng các yếu tố chủ quan

2.5.2. Thực trạng các yếu tố khách quan

2.6. Đánh giá chung về thực trạng đào tạo và quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục ở các trường đại học Việt Nam

2.6.1. Đánh giá chung: Thực trạng các thành tố của quá trình đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành QLGD đều thực hiện ở mức trung bình hay khá. Thực trạng quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục được nhận thức tất cả nội dung quản lý đều quan trọng và có mức độ thực hiện trung bình hoặc khá.

2.6.2. Ưu điểm trong đào tạo và quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ Quản lý giáo dục

Thực hiện công tác tuyển sinh đúng quy chế; CTĐT khá mềm dẻo và linh hoạt của; Hoạt động dạy của đa số GV đáp ứng yêu cầu; Phần lớn học viên nỗ lực học tập; Đội ngũ GV, viên chức hành chính thực hiện nhiệm vụ quản lý đào tạo được bổ sung và cố gắng nâng cao trình độ, năng lực; CSVC từng bước được đầu tư tăng cường; Xây dựng môi trường đào tạo bước đầu đạt kết quả khá. Về các nội dung quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành QLGD cho thấy: Các nội dung quản lý rất đa dạng, phù hợp với từng cơ sở đào tạo. Lãnh đạo các cơ sở đào tạo đều có nhận thức đúng đắn tầm quan trọng của QLĐT và quản lý được các thành tố của quá trình ĐTTĐThS; Nhận diện được khó khăn, thách thức trong quản lý đào tạo để vượt qua, đáp ứng yêu cầu cơ bản của quản lý ĐT trình độ ThS;

2.6.3. Những hạn chế, bất cập trong đào tạo và quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục

(1) Việc chỉ đạo tuyên truyền quảng bá trong tuyển sinh chưa thực sự hiệu quả. Quy định môn thi tuyển sinh ở một số cơ sở chưa thật phù hợp

(2) Các nội dung quản lý ĐT trình độ ThS hầu hết đều thực hiện đạt mức độ trung bình và khá, nhưng chủ yếu vẫn ở mức trung bình.

(3) Giữa nhận thức và kết quả thực hiện hoạt động quản lý có sự chênh lệch thứ bậc trong các nội dung của cùng một thành tố.

Có thể khái quát các hạn chế cơ bản trong quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ QLGD là:

- Việc tổ chức phát triển chương trình đào tạo thạc sĩ QLGD chưa tốt; - Quy trình tổ chức đào tạo chưa thật hoàn thiện; - 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. ; - Quản lý CSVC, tài chính phục vụ đào tạo chưa theo kịp yêu cầu;

- Một số trường ĐH đã xây dựng được phần mềm để chống đạo văn nhưng vẫn chưa giải quyết được triệt để vấn nạn đạo văn trong luận văn tốt nghiệp;- Cơ chế quản lý phối hợp giữa phòng phụ trách đào tạo trình độ thạc sĩ QLGD và khoa chuyên môn chưa thật rõ ràng và đồng bộ.

2.6.4. Nguyên nhân của hạn chế Nguyên nhân cơ bản do lãnh đạo các trường ĐH chưa xây dựng được các giải pháp QLĐT đồng bộ, vừa phù hợp với đặc điểm, điều kiện của trường ĐH, kể cả do ảnh hưởng của chủ thể lãnh đạo và ảnh hưởng của các yếu tố khách quan.

2.7. Kinh nghiệm quốc tế về quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục, phần này đề cập đến kinh nghiệm của Australia, Anh, Canada, Mỹ, và rút ra một số nhận xét, chỉ ra những điều Việt Nam có thể học được

Kết luận chương 2

Nghiên cứu thực tiễn tại 4 trường ĐH, Học viện. Mặc dù đã đạt được những thành tựu đáng kể nhưng công tác ĐT và quản lý ĐTTĐ ThS chuyên ngành QLGD còn bộc lộ nhiều hạn chế, tập trung ở các khía cạnh: Phát triển chương trình đào tạo chưa đảm bảo tính hiện đại, xây dựng và thực hiện các khâu của quy trình tổ chức đào tạo còn có những hạn chế nhất là tính kế hoạch chưa cao; phát triển đội ngũ GV chưa tương xứng với yêu cầu đảm bảo chất lượng đào tạo; đổi mới dạy học và kiểm tra đánh giá chưa đồng bộ, đánh giá kết quả đào tạo chưa thật khách quan, còn nể nang ... Thực hiện các nội dung quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành QLGD chưa thực sự hiệu quả. Theo đó cần phải có các giải pháp quản lý phù hợp tương ứng để khắc phục các hạn chế đó. Các kinh nghiệm quốc tế về phát triển chương trình đào tạo thạc sĩ QLGD và quản các khâu trong đào tạo thạc sĩ QLGD của một số nước được đề cập sẽ là bài học quý cho việc xác định, đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành QLGD ở các trường đại học Việt Nam.

Chương 3

GIẢI PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO TRÌNH ĐỘ THẠC SĨ CHUYÊN NGÀNH QUẢN LÝ GIÁO DỤC Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VIỆT NAM

3.1. Nguyên tắc đề xuất giải pháp quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành quản lý giáo dục trong các trường đại học Việt Nam

3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo mục tiêu đào tạo

3.1.2 Nguyên tắc đảm bảo Quy chế và qui định đào tạo trình độ thạc sĩ

3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống và đồng bộ

3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa

3.1.5. Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả và khả thi

3.2. Đề xuất giải pháp quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành quản lý giáo dục trong các trường đại học Việt Nam

3.2.1. Giải pháp 1: Đổi mới tuyển sinh trong đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành quản lý giáo dục

3.2.1.1. Mục tiêu giải pháp

3.2.1.2. Nội dung

* Nội dung 1: Xây dựng qui định cụ thể việc học bổ sung kiến thức và xác định các môn thi tuyển sinh đảm bảo tính chuyên ngành thống nhất giữa các trường đại học

* Nội dung 2: Xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch tuyển sinh; đẩy mạnh truyền thông về công tác tuyển sinh để nhiều người biết và tham gia học tập

3.2.1.3. Cách thức và điều kiện thực hiện

- Tổ chức rà soát qui định về đối tượng tuyển sinh, chương trình học chuyên đổi cho các đối tượng khác nhau, để tham mưu đề xuất các học phần chuyên đổi phù hợp; Đồng thời đề xuất tổ hợp các môn thi tuyển sinh có ít nhất một môn gắn với chuyên ngành QLGD.

- Tăng cường cơ chế mời các chuyên gia cao cấp và giảng viên cơ hữu để có cơ sở tăng số lượng tuyển sinh hàng năm theo quy định xác định chỉ tiêu tuyển sinh của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

- Thành lập Hội đồng tuyển sinh của trường để tư vấn cho lãnh đạo nhà trường. Tổ chức khảo sát nhu cầu xã hội, đánh giá thực trạng, thực lực của nhà trường để xây dựng kế hoạch tuyển sinh hằng năm.

- Tổ chức mạng lưới trực tiếp thực hiện quảng bá và tư vấn tuyển sinh

3.2.2. Giải pháp 2: Quản lý phát triển chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ quản lý giáo dục đáp ứng yêu cầu xã hội

3.2.2.1. Mục tiêu

3.2.2.2. Nội dung

* Nội dung 1: Chỉ đạo xác định mục đích chung, mục tiêu cụ thể của chương trình đào tạo phù hợp với tầm nhìn và sứ mạng của trường ĐH

* Nội dung 2: Chỉ đạo thiết kế chương trình đào tạo theo hướng hiện đại, cập nhật, đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực QL trình độ thạc sĩ phục vụ đổi mới GD

* Nội dung 3. Tổ chức thực hiện chương trình đào tạo đảm bảo qui chế và các yêu cầu đảm bảo chất lượng

* Nội dung 4: Tổ chức đánh giá chương trình đào tạo

3.2.2.3. Cách thực hiện và điều kiện thực hiện

- Các nhà trường trực tiếp chỉ đạo xây dựng, cập nhật mục tiêu, kế hoạch phát triển CTĐT trình độ thạc sĩ QLGD, gắn với kế hoạch chiến lược của trường ĐH.

- Thành lập Hội đồng phát triển CTĐT thạc sĩ QLGD của trường; Huy động sự tham gia của các bên liên quan trong phát triển CTĐT. Đồng thời, chỉ đạo nhóm nghiên cứu phát triển CT đổi chiều, so sánh với CTĐT thạc sĩ chuyên ngành QLGD của các cơ sở ĐT khác ở trong nước và nước ngoài để hoàn thiện CTĐT.

- Định kỳ đánh giá, rà soát, bổ sung, điều chỉnh CTĐT

- Bảo đảm kinh phí cần thiết để triển khai nhiệm vụ phát triển CTĐT

3.2.3. Giải pháp 3: Triển khai hệ thống đảm bảo chất lượng trong quản lý quá trình đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục

3.2.3.1. Mục tiêu

3.2.3.2. Nội dung

* Nội dung 1: Xây dựng và hoàn thiện quy trình tổ chức đào tạo

* Nội dung 2: Nâng cao chất lượng quản lý hoạt động dạy của giảng viên và hoạt động học của học viên

* Nội dung 3: Chỉ đạo đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá kết quả học tập theo hướng tiếp cận năng lực

* Nội dung 4: Tăng cường ứng dụng CNTT trong QL quá trình dạy học

3.2.3.3. Cách thực hiện và điều kiện thực hiện

- Ban hành đầy đủ các văn bản quản lý quá trình đào tạo; tổ chức quán triệt, nâng cao nhận thức cho các đối tượng liên quan đến tổ chức và phục vụ hoạt động ĐT TĐThS.

- Tổ chức bồi dưỡng cho đội ngũ GV, viên chức quản lý, viên chức kỹ thuật những tri thức, kỹ năng cần thiết về ĐT TĐThS; Nâng cao khả năng ứng dụng CNTT và truyền thông trong quá trình dạy học và quản lý đào tạo.

- Xây dựng và hoàn thiện quy trình tổ chức ĐT

- Bảo đảm điều kiện CSVC và huy động nguồn lực xã hội để phục vụ giảng dạy lý thuyết, thực hành, thực tập, NCKH đáp ứng yêu cầu của ĐT TĐThS QLGD

- Tổ chức thanh, kiểm tra, đánh giá định kỳ (từng học kỳ/ năm học) và đột xuất việc thực hiện các khâu của quá trình DH để kịp thời chấn chỉnh, khắc phục các nhược điểm nhằm đáp ứng yêu cầu của ĐT TĐThS.

3.2.4. Giải pháp 4: Xây dựng đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và đạt chuẩn về chất lượng đào tạo trình độ thạc sĩ quản lý giáo dục

3.2.4.1. Mục tiêu

3.2.4.2. Nội dung

* Nội dung 1: Rà soát, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch phát triển đội ngũ giảng viên chất lượng cao (TS, PGS.GS) ở các trường

* Nội dung 2: Kiểm định chất lượng, đánh giá, sử dụng hợp lý đội ngũ GV

* Nội dung 3: Chỉ đạo tăng cường đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên nâng

cao trình độ, năng lực đáp ứng yêu cầu ĐT TĐThS

** Nội dung 4: Tuyển dụng giảng viên mới, xây dựng lực lượng GV kiêm nhiệm bảo đảm quy trình, chất lượng đặc biệt là trình độ đào tạo theo quy định của Thông tư về đào tạo trình độ ThS*

** Nội dung 5: Mở rộng liên kết, hợp tác với các cơ sở GDDH và viện nghiên cứu trong xây dựng đội ngũ GV, các nhà khoa học theo hình thức hợp đồng*

3.2.4.3. Cách thực hiện và điều kiện thực hiện

- Thường xuyên tổ chức phổ biến, quán triệt về chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với GD-ĐT và GDDH, yêu cầu về nâng cao CLĐT TĐThS đáp ứng nhu cầu nhân lực xã hội trong trường ĐH

- Ban hành các văn bản pháp lý về công tác xây dựng đội ngũ; chỉ đạo thực hiện kịp thời, công khai, công bằng việc đánh giá, sử dụng, tuyển dụng, đào tạo bồi dưỡng...;

- Bảo đảm kinh phí và chế độ chính sách cho công tác xây dựng đội ngũ, đặc biệt là chế độ thu hút GV trình độ TS, học hàm PGS, GS về công tác tại trường; Xây dựng các chính sách và tạo động lực để thu hút nhân tài về công tác tại trường đại học và học viện.

3.2.5. Giải pháp 5: Chỉ đạo phát triển cơ sở vật chất và đầu tư tài chính phục vụ đào tạo trình độ thạc sĩ quản lý giáo dục

3.2.5.1. Mục tiêu

3.2.5.2. Nội dung

** Nội dung 1: Phát triển CSVC bảo đảm đầy đủ, đồng bộ và hiện đại*

** Nội dung 2: Tăng cường tự chủ tài chính, huy động các nguồn thu, cân đối thu - chi, bảo đảm kinh phí chi cho GV, cho hoạt động chuyên môn và quản lý đào tạo trình độ ThS QLGD*

3.2.5.3. Cách thực hiện và điều kiện thực hiện

- Ban hành các văn bản quản lý tài sản, quy chế thu chi nội bộ trên cơ sở các quy định của Nhà nước và điều kiện nhà trường, tạo cơ chế thông thoáng, thực hành tiết kiệm, hiệu quả trong phục vụ QLĐT.

- Xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển CSVC, tài chính đáp ứng yêu cầu ĐT TĐThS sát với Kế hoạch chiến lược của nhà trường.

- Tổ chức kiểm tra thường xuyên việc sử dụng CSVC để kịp thời tu bổ, mua sắm bổ sung. Kiểm tra, đánh giá tình hình huy động và sử dụng tài chính phục vụ ĐT và các hoạt động khác của nhà trường.

- Đẩy mạnh XHH huy động nguồn lực xã hội để tăng cường CSVC và TC

- Tích cực tham mưu với cấp trên mở rộng quyền tự chủ về TC, TS cho nhà trường

3.2.6. Giải pháp 6: Chỉ đạo xây dựng môi trường đào tạo đồng bộ, đảm bảo môi trường văn hóa trong đào tạo thạc sĩ QLGD

3.2.6.1. Mục tiêu

3.2.6.2. Nội dung

* Nội dung 1: Hoàn thiện các văn bản pháp quy và đổi mới cơ chế chính sách trong QLĐT TĐThS ở trường ĐH.

* Nội dung 2: Mở rộng dân chủ hóa nhà trường; xây dựng “văn hóa dạy học”, đảm bảo môi trường đào tạo lành mạnh, nề nếp, kỷ cương

* Nội dung 3: Đẩy mạnh xã hội hóa ĐT, gắn kết chặt chẽ QT ĐT giữa nhà trường với các cơ sở GD

3.2.6.3. Cách thực hiện và điều kiện thực hiện

- Ban hành các văn bản về QLĐT TĐThS ở trường ĐH

- Xây dựng mối quan hệ chặt chẽ, đồng bộ giữa Tổ chức cơ sở Đảng - Chính quyền - Đoàn thể trong nhà trường trong QLĐT TĐThS nói chung và trong mở rộng dân chủ hóa nhà trường, xây dựng văn hóa dạy học, văn hóa nhà trường lành mạnh,

- Chủ động, tích cực huy động nguồn lực xã hội nhằm gắn kết chặt chẽ quá trình ĐT giữa nhà trường với xã hội, với yêu cầu đổi mới GD

3.3. Khảo nghiệm mức độ cấp thiết và khả thi của các giải pháp quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ quản lý giáo dục ở trường đại học Việt Nam

3.3.1. Mục đích, nội dung và phương pháp khảo nghiệm

3.3.1.1. Mục đích khảo nghiệm: nhằm khẳng định tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp QLĐT TĐThS trong các trường ĐH đã đề xuất.

3.3.1.2. Nội dung khảo nghiệm: Luận án thực hiện khảo nghiệm toàn bộ các giải pháp QLĐT TĐThS trong các trường ĐH đã được đề xuất.

3.3.1.3. Phương pháp khảo nghiệm: Khảo nghiệm được thực hiện thông qua phiếu khảo sát dành cho 131 viên chức quản lý của 04 trường ĐH và trao đổi trực tiếp ý kiến với các chuyên gia.

3.3.2. Kết quả khảo nghiệm

3.3.2.1. Kết quả khảo nghiệm từ phiếu khảo sát

Bảng 3.4: Tổng hợp kết quả khảo nghiệm các giải pháp

TT	Giải pháp	Mức độ cấp thiết (CT)						Mức độ Khả thi (KT)						HS tương quan	
		Rất CT	CT	ít CT	Không CT	ĐT B \bar{X}_L	Thứ bậc d_{xi}	Rất KT	KT	ít KT	Không KT	ĐT B \bar{Y}_L	Thứ bậc d_{vi}	Pearson	Spearman
1	Giải pháp 1	59,5	38,2	2,33		3,57	4	16,6	57,6	25,3	0,5	2,90	5	0,860	0,711
2	Giải pháp 2	72,9	27,1			3,73	1	19,8	67,1	13,1		3,07	2	0,609	0,872
3	Giải pháp 3	70,4	29,3	0,36		3,70	2	33,6	52,9	12,9	0,6	3,19	1	0,548	0,700
4	Giải pháp 4	68,8	31,2			3,69	3	17,8	65,7	16,5		3,01	3	0,726	0,821
5	Giải pháp 5	58,6	37,6	3,82		3,55	5	27,1	35,3	37,6		2,90	5	0,941	0,800
6	Giải pháp 6	54,2	45,8			3,54	6	19,3	53,9	24,7	2,0	2,91	4	0,847	0,500
	Tổng	64,1	34,8	1,1	0,0	3,63		22,4	55,4	21,7	0,5	3,00		0,855	0,754

Kết quả ở bảng 3.4. cho thấy hoàn toàn có thể tin cậy vào các hệ thống các giải pháp đã đề xuất.

3.3.2.2. *Kết quả về ý kiến chuyên gia:* Hầu hết các ý kiến đồng thuận cao về đánh giá mức độ cấp thiết của các nội dung trong từng giải pháp.

3.3.2.3. *Đánh giá chung về kết quả khảo nghiệm*

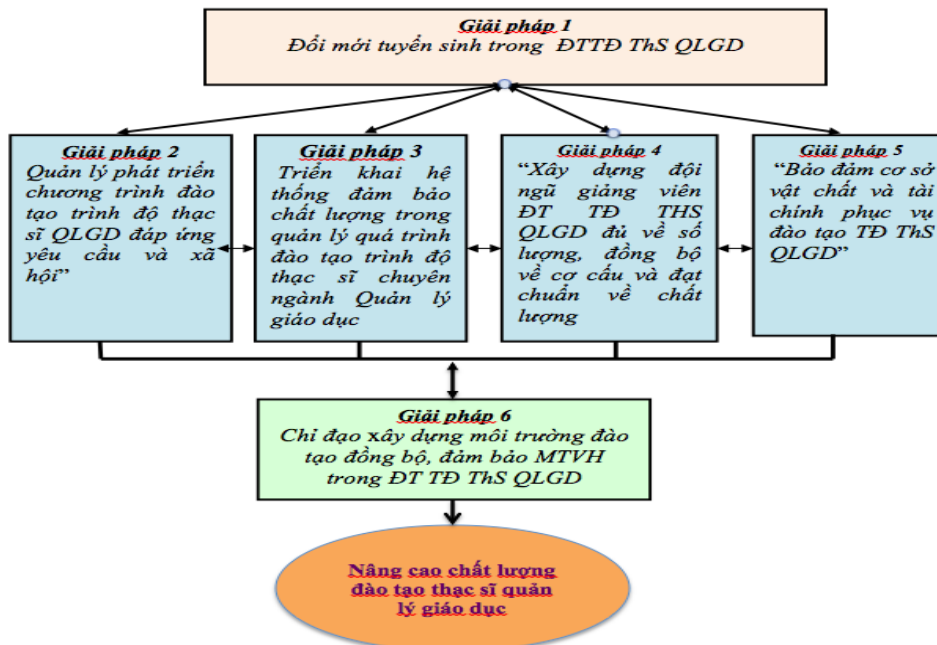
- Các giải pháp đề xuất thực sự rất cấp thiết đối với QLĐT TĐThS đối với các trường ĐH, thể hiện ở điểm trung bình rất cao (\bar{X} từ 3,54 đến 3,73).

- Các giải pháp đều khả thi (\bar{Y} từ 2,90 đến 3,19); không có giải pháp ít khả thi hoặc không khả thi.

- Đa số các giải pháp có hệ số tương quan Pearson giữa mức độ cấp thiết và khả thi của các nội dung trên 0,6 và của hệ thống 6 giải pháp là 0,855. Điều này chứng tỏ giữa tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp có mối tương quan tuyến tính thuận rất cao.

- Về hệ số tương quan Spearman giữa mức độ cấp thiết và khả thi của các nội dung trong các giải pháp đều có r_s lớn hơn 0,7 và của hệ thống 6 giải pháp là 0,754. Kết quả đánh giá mức độ cấp thiết và khả thi của các nội dung từ viên chức quản lý ở các trường ĐH và ý kiến các chuyên gia trong khảo nghiệm tương đồng nhau.

3.4. Mối quan hệ giữa các giải pháp Các giải pháp tạo thành một hệ thống, nếu thực hiện đồng bộ, có lựa chọn ưu tiên tại những thời điểm cụ thể, tập trung giải quyết khâu yếu sẽ nâng cao chất lượng đào tạo thạc sĩ chuyên ngành QLGD. Có thể hình dung qua sơ đồ sau



3.5. Kết quả thử nghiệm một giải pháp quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ Quản lý giáo dục ở các trường đại học Việt Nam

3.5.1. *Tổ chức và phương pháp thử nghiệm*

- *Mục đích thử nghiệm:* Thử nghiệm nhằm kiểm chứng tính hiệu quả của các giải pháp QLĐT TĐThS đã đề xuất

- *Nội dung thử nghiệm:* Trong 6 giải pháp đề xuất luận án tiến hành tổ chức nội dung 4 trong giải pháp số 2: Giải pháp 2: *Quản lý phát triển chương trình đào tạo trình độ ThS QLGD đáp ứng yêu cầu xã hội; Nội dung 4: Tổ chức đánh giá chương trình đào tạo* gồm: (i) Thành lập ban phát triển CTĐT; (ii) Xây dựng phiếu khảo sát đánh giá từ các khách thể như: CBQL; Giảng viên; Học viên; (iii) Tổ chức đánh giá mức độ đáp ứng của chương trình đào tạo thạc sĩ chuyên ngành QLGD hiện hành; Đánh giá mức độ đáp ứng nhu cầu của người học về chương trình đào tạo; (iv) Hướng bổ sung hoặc giảm bớt một số môn học trong chương trình theo nhu cầu người học

- *Khách thể thử nghiệm:* Học viện QLGD – năm học 2016-2017 : Học viên khóa 15: 50 ; Học viên khóa 17: 50 ; CBQL: 10

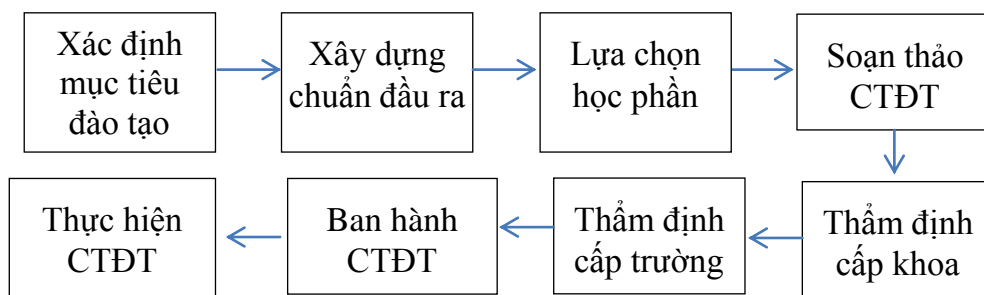
- *Địa điểm thử nghiệm:* Thử nghiệm tại Học viện QLGD

- *Phương pháp thử nghiệm:* Tiến hành thử nghiệm theo các giai đoạn: - Rà soát chương trình đào tạo ThS QLGD đã thực hiện từ năm 2010 ; - Phòng đào tạo SDH tham mưu cho GD Học viện ra quyết định thành lập Ban rà soát, bổ sung, điều chỉnh chương trình đào tạo ThS QLGD do Phó Giám đốc làm trưởng ban; Trưởng khoa QL làm phó trưởng ban và trưởng phòng ĐTSĐH làm ủy viên thư ký; - Xây dựng phiếu đánh giá CTĐT; - Tổ chức lấy ý kiến đánh giá chương trình đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành QLGD; - Hội đồng khoa Quản lý tổ chức Xemina, thảo luận và đánh giá chương trình hiện hành theo các tiêu chí như: Tính thực tiễn, tính thời sự; tính hiện đại; khả năng đáp ứng yêu cầu xã hội của chương trình...; - Khảo sát lấy ý kiến phản hồi từ phía người học về chương trình hiện hành; - Khảo sát nhu cầu người học và xã hội về định hướng đề cập nhật chương trình; - Tập hợp ý kiến của người học, của các nhà khoa học và dự thảo chương trình đào tạo tương đối hoàn chỉnh trình hội đồng khoa học và Đào tạo cấp Học viện; - Tiếp thu chỉnh sửa và trình Giám đốc học viện ra quyết định ban hành chương trình

3.5.2. Kết quả thử nghiệm: Những kết quả chính là:

- Hệ thống văn bản về xây dựng và phát triển CTĐT ban hành kịp thời, quy định chi tiết về mục tiêu đào tạo, chuẩn đầu ra, khối lượng tối thiểu, mã học phần, khung chương trình, mô tả học phần, đề cương chi tiết học phần.

- Có sự tham gia đầy đủ các bên liên quan trong xây dựng và phát triển CTĐT ngày. Trong quá trình phát triển CTĐT đã thực hiện so sánh với CTĐT cùng chuyên ngành của các cơ sở ĐT khác trong và ngoài nước.



Sơ đồ 3.2: Quy trình xây dựng và phát triển chương trình đào tạo

Bảng 3.5: So sánh về việc thực hiện đánh giá để cập nhật, bổ sung và phát triển chương trình đào tạo trước và sau thử nghiệm

Nội dung	Trước thử nghiệm	Sau thử nghiệm
<i>Công cụ quản lý</i>	Quy định xây dựng và phát triển CTĐT	Quy trình xây dựng và phát triển CTĐT
<i>Chuẩn đầu ra</i>	Xây dựng chuẩn đầu ra sau khi ban hành CTĐT	Phát triển CTĐT trên cơ sở chuẩn đầu ra
<i>Sự tham gia của các chuyên gia, nhà tuyển dụng</i>	Thiếu vắng nhà tuyển dụng, cựu học viên	Có sự tham gia của nhà tuyển dụng, cựu học viên
<i>Thẩm định CTĐT</i>	Học viện	Hội đồng khoa học đào tạo của khoa và học viên
<i>Chất lượng CTĐT</i>	Nhiều môn học trùng lặp, chưa cập nhật	Môn học tổng hợp hơn, số tín chỉ đáp ứng yêu cầu Quy chế và được học viên hào hứng đón nhận hơn

Kết luận chương 3

Kết quả khảo sát thực tiễn QLĐT TĐThS ở các trường ĐH Việt Nam, trong chương 3, luận án đã đề xuất 06 giải pháp QLĐT phù hợp và đồng bộ, đáp ứng yêu cầu cơ bản của ĐT TĐThS QLGD trong các trường ĐH ở Việt Nam nhằm nâng cao CLĐT nhân lực QLGD phục vụ nhu cầu xã hội.

Hệ thống các giải pháp QLĐT TĐThS trong các trường ĐH ở Việt Nam như luận án đề xuất được lãnh đạo các trường ĐH và các chuyên gia đánh giá rất cao, thể hiện ở kết quả khảo nghiệm: Tất cả các giải pháp đều rất cấp thiết, khả thi hoặc rất khả thi; Tính cấp thiết và tính khả thi trong đa số các giải pháp có mối tương quan tuyến tính thuận và mối tương quan thứ bậc cao. Kết quả thử nghiệm nội dung 4 của giải pháp 2 ở HV quản lý giáo dục với hình thức và quy trình thử nghiệm như nội dung trình bày ở mục 3.4.2 cho thấy độ tin cậy và tính khách quan của kết quả thử nghiệm. Để hoạt động QLĐT TĐThS QLGD trong các trường ĐH bảo đảm chất lượng, hiệu quả, cần thực hiện đầy đủ, đồng bộ các giải pháp QLĐT TĐThS như luận án đề xuất và phát huy đúng mức vai trò của từng giải pháp

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

1.1. Về lý luận: Nội dung quản lý ĐT ThS.QLGD kết hợp tiếp cận CIPO với tiếp cận nội dung hoạt động đào tạo bao gồm: Quản lý công tác tuyển sinh; Quản lý CTĐT; Quản lý quá trình đào tạo; Quản lý đội ngũ giảng viên, viên chức quản lý đào tạo và viên chức kỹ thuật; Quản lý cơ sở vật chất và tài chính; Quản lý môi trường đào tạo. Có nhiều yếu tố ảnh hưởng

đến quản lý đào tạo ThSQLGD ở các trường đại học, bao gồm những yếu tố chủ quan và yếu tố khách quan.

1.2. Về thực tiễn: Qua khảo sát 4 trường ĐH và học viện về thực trạng QLĐT TĐThS QLGD cho thấy các trường ĐH đã thực hiện khá nghiêm túc quy định trong đào tạo trình độ thạc sĩ. Tuy nhiên chất lượng đào tạo chưa đáp ứng với yêu cầu của xã hội. Việc thực hiện các nội dung QLĐT trình độ thạc sĩ chuyên ngành QLGD còn có những hạn chế. Một trong những hạn chế là khâu tuyển sinh đào tạo, chất lượng đội ngũ giảng viên cũng như cơ sở vật chất, tài chính phục vụ cho đào tạo thạc sĩ tại các trường chưa đáp ứng trong tổ chức quá trình đào tạo. Các giải pháp QLĐT TĐThS QLGD triển khai ở các trường ĐH chưa bảo đảm tính hệ thống, thiếu đồng bộ; một số nội dung của các giải pháp chưa phù hợp với đặc trưng, điều kiện nguồn lực của trường ĐH.

Xuất phát từ 4 nguyên tắc căn bản để đề xuất 06 giải pháp QLĐT trình độ ThS QLGD trong các trường ĐH ở Việt Nam nhằm giúp cho lãnh đạo các trường ĐH nghiên cứu, vận dụng triển khai phù hợp, hiệu quả. Kết quả nghiên cứu của luận án đã được khảo nghiệm ở cả 6 giải pháp QLĐT, thử nghiệm và kiểm chứng ở giải pháp 2 (Nội dung 4: Đánh giá chương trình đào tạo thạc sĩ QLGD hiện hành để phát triển chương trình đào tạo). Kết quả khảo nghiệm và thử nghiệm cho thấy độ tin cậy cao của các giải pháp QLĐT được tác giả luận án đề xuất.

Với các kết quả nghiên cứu có thể khẳng định các nhiệm vụ nghiên cứu đã hoàn thành; giả thuyết khoa học được chứng minh, đạt được mục đích nghiên cứu luận án.

2. Khuyến nghị

2.1. Với Bộ Giáo dục và Đào tạo: - Ban hành các văn bản chỉ đạo hoạt động đào tạo TĐThS QLGD trên cơ sở duy trì và phát triển mã ngành ĐT từ cử nhân Quản lý giáo dục. - rà soát để hạn chế những trường không đủ năng lực ĐT không được mở mã ngành ĐT TĐ ThS QLGD. - Tham mưu với Chính phủ ban hành Chính sách hỗ trợ đầu tư cho các trường ĐH nhằm nâng cao CLĐT nguồn nhân lực tại chỗ đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH.

2.2. Với trường Đại học: Nghiên cứu, vận dụng hệ thống các giải pháp như luận án đề xuất.

2.3. Với giảng viên, các nhà khoa học tham gia đào tạo trình độ thạc sĩ ngành QLGD: Để tham gia đào tạo thạc sĩ chuyên ngành QLGD, ngoài các quy định về bằng cấp và số năm giảng dạy theo quy định, thì giảng viên, các nhà khoa học phải là những người có kinh nghiệm trong quản lý của ngành Giáo dục và đào tạo, luôn cập nhật cái mới, vận dụng trong quản giáo dục hiện nay để đáp ứng yêu cầu đào tạo./.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. **Nguyễn Thu Hà** (2015) "*Quản lý đào tạo Thạc sĩ Quản lý giáo dục theo định hướng đảm bảo chất lượng*", Tạp chí Quản lý giáo dục, số 70, tháng 3/2015.
2. **Nguyễn Thu Hà** (2016) "*Đào tạo trình độ Thạc sĩ Quản lý giáo dục - Kinh nghiệm ở một số nước trên thế giới*", Tạp chí Quản lý giáo dục, số Đặc biệt tháng 11 năm 2016.
3. **Nguyễn Thu Hà** (2017) "*Đào tạo nhân lực Quản lý giáo dục trình độ cao trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0*", Kỷ yếu Hội thảo Khoa học Quốc tế, NXB Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội 2017.
4. **Nguyễn Thu Hà** (2018) "*Quản lý đào tạo trình độ Thạc sĩ chuyên ngành Quản lý Giáo dục ở các trường Đại học Việt Nam hiện nay*" Tạp Chí Thiết bị Giáo dục, số 176, kỳ 1, tháng 9/ 2018.
5. **Nguyễn Thu Hà** (2018) "*Một số giải pháp quản lý đào tạo trình độ thạc sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục tại các trường đại học và học viện tại Việt Nam*", Tạp chí Quản lý giáo dục, số 10, tháng 10/2018.