

QUẢN LÝ ĐÀO TẠO Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐỊA PHƯƠNG THỰC HIỆN QUYỀN TỰ CHỦ VÀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI – CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG

Nguyễn Thị Ngọc Anh¹ và Nguyễn Tiến Dũng²

¹*Trung tâm Hợp tác Đào tạo, Truyền thông và Hỗ trợ sinh viên,*

Trường Đại học Hùng Vương

²*Văn phòng Ủy ban nhân dân Tỉnh Phú Thọ*

Tóm tắt. Quản lý đào tạo của các trường đại học địa phương thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội cần gắn chặt với đặc điểm, điều kiện nguồn lực của nhà trường, phù hợp với nhu cầu nhân lực và tình hình phát triển kinh tế - xã hội địa phương. Bài viết này tập trung vào phân tích những nội dung quản lý đào tạo cũng như làm rõ các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý đào tạo thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội ở các trường đại học địa phương.

Từ khóa: Tự chủ, trách nhiệm xã hội, quản lý đào tạo, đại học địa phương.

1. Mở đầu

Giáo dục nói chung và giáo dục đại học nói riêng thời gian qua đã có những đổi mới mạnh mẽ trong phân cấp, giao quyền tự chủ cho các trường trên nhiều mặt. Nhiều văn bản chỉ đạo của Nhà nước về vấn đề này đã được ban hành, tạo bước đột phá trong cách thức quản lý, tiến gần với xu thế phát triển giáo dục của các nước tiên tiến trên thế giới.

Tự chủ gắn với trách nhiệm xã hội là xu thế tất yếu của các trường đại học trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay. Tuy nhiên, quản lý đào tạo thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội trong các trường đại học địa phương còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu cơ bản của tự chủ đại học.

Nội dung quản lý đào tạo của các trường đại học nói chung là việc tuân theo đặc điểm, yêu cầu cơ bản và các văn bản hướng dẫn đào tạo của cơ quan quản lý Nhà nước về giáo dục được phân cấp theo quy định của văn bản pháp luật hiện hành.

Nội dung quản lý đào tạo của các trường đại học địa phương thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội cũng là nội dung quản lý đào tạo đại học nhưng việc áp dụng các giải pháp quản lý đào tạo cần phải gắn chặt với đặc điểm, điều kiện nguồn lực của nhà trường, phù hợp với nhu cầu nhân lực và tình hình phát triển kinh tế, xã hội địa phương.

Tự chủ gắn với trách nhiệm xã hội là xu thế tất yếu của các trường đại học trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay. Tuy nhiên, quản lý đào tạo thực hiện quyền tự chủ và trách

Ngày nhận bài: 19/11/2018. Ngày sửa bài: 19/12/2018. Ngày nhận đăng: 2/1/2019.

Tác giả liên hệ: Nguyễn Thị Ngọc Anh. Địa chỉ e-mail: ngocanh@hvu.edu.vn

nhiệm xã hội trong các trường đại học địa phương còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu cơ bản của tự chủ đại học. Các kết quả nghiên cứu trước đây chủ yếu tập trung về các giải pháp tăng quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm của các trường, những khó khăn và thách thức trong tự chủ đại học và cao đẳng ở Việt Nam hiện nay [2, 3, 5, 7, 8, 9].

Trên cơ sở tổng quan nghiên cứu vấn đề và lý luận, nghiên cứu đã hệ thống hóa, bổ sung, làm rõ những vấn đề lý luận về quản lý đào tạo thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các trường Đại học địa phương ở Việt Nam. Bên cạnh đó đã hệ thống được các nội dung trong quản lý đào tạo của các trường đại học địa phương từ đó đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý đào tạo ở các trường đại học địa phương thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội đưa ra giải pháp hữu ích là rất cần thiết.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Nội dung quản lý đào tạo ở các trường đại học địa phương thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội

Quản lý đào tạo thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội là quá trình nhà quản lý thực hiện các chức năng quản lý để quản trị đại học dựa trên quy định của Quy chế đào tạo đại học hiện hành. Mặc dù vậy, do đặc điểm của các trường Đại học địa phương nên trong quá trình triển khai cần đặc biệt chú ý đến tính chất đặc thù, đó là mối quan hệ với hai đơn vị chủ quản là Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) và ủy ban nhân dân (UBND) các tỉnh, thành phố. Trong quá trình đào tạo các nội dung quản lý của hai cơ quan này không thể tách biệt, liên quan chặt chẽ với nhau xuyên suốt chu trình đào tạo người học.

Quản lý đào tạo thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội là quá trình nhà quản lý thực hiện các chức năng quản lý để quản trị đại học dựa trên quy định của Quy chế đào tạo đại học hiện hành. Nội dung quản lý đào tạo trong trường đại học địa phương (ĐHDP) bao gồm: Thực trạng mở ngành đào tạo, quản lý phát triển chương trình đào tạo và chuẩn đầu ra; Quản lý tuyển sinh; Tổ chức và nhân sự; Quản lý tài chính, cơ sở vật chất và phương tiện dạy học; Quản lý quá trình dạy học; Quản lý đánh giá kết quả học tập của sinh viên và quản lý đầu ra; Quản lý hợp tác và liên kết đào tạo.

2.1.2. Mở ngành đào tạo, quản lý phát triển chương trình đào tạo và chuẩn đầu ra

Tự chủ trong việc mở ngành đào tạo là một nội dung quan trọng trong hoạt động tự chủ. Khi tự chủ, thủ tục hành chính được giảm bớt, thời gian mở ngành nhanh chóng hơn giúp các trường chủ động trong đào tạo, tận dụng cơ hội mở ngành đào tạo để đáp ứng kịp thời nhu cầu phát triển nguồn nhân lực của địa phương và khu vực. Cơ chế giao tự chủ đã cho phép các trường đại học địa phương (ĐHDP) chủ động trong việc nghiên cứu, đề xuất mở mới các chương trình đào tạo cả trong và ngoài danh mục theo quy hoạch ban đầu. Trên cơ sở nghiên cứu, khảo sát nhu cầu của thị trường lao động, các trường ĐHP được khảo sát đã mở thêm một số ngành mới gắn với đặc thù của địa phương.

Nội dung đào tạo bị chi phối bởi mục tiêu và nhiệm vụ đào tạo, đồng thời lại phục vụ cho việc thực hiện tốt mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo, quy định việc lựa chọn phương pháp, phương tiện dạy học (Đặng Vũ Hoạt, 2004). Quản lý xây dựng và phát triển chương trình đào tạo (CTĐT) và chuẩn đầu ra phải gắn với yêu cầu phát triển năng lực người học theo nhu cầu xã hội. Đối với trường Đại học địa phương, cần xem xét thêm một số yếu tố sau đây:

- Mục tiêu cụ thể của các trường trong đào tạo các ngành phải gắn chặt với chuẩn đầu ra của các ngành đào tạo tương ứng đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp xã hội, đồng thời phải phù hợp với hoàn cảnh, điều kiện của trường và của địa phương thành lập trường.

- Ngoài những nhiệm vụ đào tạo chung, trường ĐHDP phải xây dựng các yêu cầu riêng về hệ thống tri thức, kỹ năng, kỹ xảo, năng lực nghề nghiệp nhằm đáp ứng thiết thực nhu cầu nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội địa phương và các tỉnh lân cận.

- Quá trình xây dựng và phát triển chương trình đào tạo cần có sự tham gia của đại diện các cơ quan Nhà nước, đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp sử dụng sinh viên tốt nghiệp trên địa bàn tỉnh. CTĐT phải bảo đảm yêu cầu về chuẩn kiến thức, kỹ năng, thái độ đáp ứng nhu cầu nhân lực các ngành, nghề của địa phương.

- Đối với các trường đại học địa phương có quy mô đào tạo nhỏ, trong thiết kế xây dựng, phát triển CTĐT, chuẩn đầu ra cần xây dựng các học phần chung, liên thông cho một số ngành.

2.2.2. Quản lý tuyển sinh

Chỉ tiêu tuyển sinh các hệ được trường ĐHDP tự xác định dựa trên năng lực thực tế của từng trường. Cụ thể, các trường thống kê các điều kiện xác định chỉ tiêu tuyển sinh theo mẫu biểu của Bộ GD&ĐT (bao gồm: các điều kiện về cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên cơ hữu, quy mô đào tạo), đăng ký chỉ tiêu tuyển sinh với Bộ. Sau khi được Bộ phê duyệt, các thông tin về đối tượng tuyển sinh, phạm vi tuyển sinh, phương thức tuyển sinh, chỉ tiêu tuyển sinh, chính sách ưu tiên, học phí, thông tin về các điều kiện đảm bảo chất lượng... được các trường công bố đầy đủ trong Đề án tuyển sinh và được đăng tải đầy đủ trên Cổng thông tin điện tử của trường trước khi tuyển sinh đại học.

Việc lập phương án tuyển sinh đối với các trường đại học địa phương, cần xem xét thêm một số yếu tố sau đây:

- Xây dựng kế hoạch tuyển sinh: Việc xác định quy mô tuyển sinh phải trên cơ sở các ngành được Bộ GD&ĐT cho phép đào tạo và khảo sát nhu cầu nhân lực địa phương và các tỉnh lân cận; Xây dựng phương án tuyển sinh, địa bàn tuyển sinh phù hợp với đặc điểm, điều kiện, năng lực đào tạo, mức độ uy tín của nhà trường.

- Trong công tác quảng bá và tư vấn tuyển sinh, bên cạnh việc sử dụng các viên chức của nhà trường, cần hợp đồng với các viên chức quản lý và giáo viên ở các cơ sở giáo dục trong tỉnh có học sinh dự thi tốt nghiệp THPT để trực tiếp quảng bá, tư vấn tuyển sinh cho học sinh.

2.2.3. Tổ chức và nhân sự

Cơ cấu tổ chức của các trường ĐHDP được thực hiện theo quy định Điều lệ Trường đại học và các quy định khác của pháp luật có liên quan, được cụ thể hóa trong quy chế về tổ chức và hoạt động của các trường.

Đối với các trường đại học địa phương, tổ chức và nhân sự cần xem xét thêm một số yếu tố như: Tuyển dụng ưu tiên người địa phương có trình độ cao để tuyển dụng làm giảng viên đại học theo các vị trí việc làm đã xác định. Chú trọng bồi dưỡng và đào tạo nâng cao năng lực, trình độ và kỹ năng cho đội ngũ giảng viên.

- Có chế độ ưu đãi thỏa đáng thu hút người có trình độ cao về làm việc tại trường. Mở rộng liên kết thông qua hình thức thỉnh giảng, hợp tác trao đổi giảng viên để phát huy thế mạnh của đội ngũ giảng viên trình độ cao (chuyên gia) của các cơ sở giáo dục đại học và

viện nghiên cứu nhằm nâng cao CLĐT, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên của trường đại học địa phương.

2.2.4. Quản lý tài chính, cơ sở vật chất và phương tiện dạy học

Các nội dung liên quan đến quản lý tài chính, cơ sở vật chất và phương tiện dạy học đều được thực hiện theo quy định của pháp luật, đảm bảo tính minh bạch, công khai.

Về nguồn thu, cơ cấu nguồn thu của các trường ĐHĐP (ngoài ngân sách Nhà nước cấp) chủ yếu từ học phí, các chương trình liên kết đào tạo và một phần nhỏ từ thu dịch vụ. Thực hiện đổi mới cơ chế hoạt động theo hướng tự chủ, khoản thu của các trường được gửi ở ngân hàng. Toàn bộ lãi tiền gửi được chuyển bổ sung vào nguồn kinh phí hoạt động của nhà trường để thực hiện chi trả học bổng, khen thưởng, hoạt động phong trào cho sinh viên...

Quản lý CSVC và phương tiện dạy học gồm các nội dung chính: Xây dựng Quy hoạch tổng thể về sử dụng và phát triển CSVC trong Kế hoạch chiến lược của trường; Đầu tư bảo đảm CSVC đầy đủ, đồng bộ, chuẩn hóa và hiện đại (diện tích đất sử dụng, hệ thống phòng làm việc, phòng học, giảng đường lớn, phòng học trang bị CNTT, phòng bộ môn, cơ sở thí nghiệm - thực hành, thực tập, sản xuất; giáo trình, tài liệu tham khảo, thư viện điện tử; thể dục thể thao, sinh hoạt văn hóa, nghệ thuật, kí túc xá ...) và hạ tầng CNTT đáp ứng yêu cầu ĐT; Có các văn bản và biện pháp hữu hiệu bảo vệ tài sản phục vụ hiệu quả hoạt động ĐT, NCKH và các hoạt động khác trong trường.

2.2.5. Quản lý quá trình dạy học

Quy trình tổ chức đào tạo của các trường ĐHĐP được xây dựng và quản lý chặt chẽ dựa trên cơ sở hệ thống văn bản quản lý dạy học. Ngoài ra, các trường đã chủ động, sáng tạo trong quá trình tổ chức thực hiện, phù hợp với bối cảnh.

Về hoạt động dạy học, bên cạnh việc tổ chức thực hiện đúng theo quy chế đào tạo của Bộ GD&ĐT ban hành, các trường ĐHĐP đã chủ động trong việc biên soạn đề cương chi tiết, chương trình chi tiết các học phần cho phù hợp với tình hình kinh tế - xã hội của địa phương cũng như sát với trình độ của người học. Hoạt động rèn luyện nghiệp vụ, trải nghiệm, sáng tạo được các trường chủ động xây dựng, thiết kế một cách khoa học, thường xuyên. Chính sách hỗ trợ và tổ chức cho sinh viên tham gia nghiên cứu khoa học, sáng tạo kĩ thuật được các trường chủ động đưa vào kế hoạch hoạt động khoa học và công nghệ hàng năm. Từ đó, tạo điều kiện cho người học được đào sâu kiến thức, vận dụng vào thực tiễn, đáp ứng tốt cho việc học tập ở những bậc cao hơn cũng như trong công việc sau khi tốt nghiệp.

Có thể thấy để quản lý quá trình dạy học hiệu quả cần có công cụ quản lý phù hợp đó là các khâu của quy trình tổ chức đào tạo như: Quy trình đăng kí học phần, đăng kí học lại, đăng kí học cải thiện; Quy trình lập thời khóa biểu cho học kì chính, học kì phụ; Quy trình đăng kí học chương trình 2; Quy trình xét và công nhận tốt nghiệp... Trong mỗi khâu của quy trình quy định rõ ràng nội dung các bước, thời gian hoàn thành, cá nhân/đơn vị chịu trách nhiệm thực hiện và hồ sơ lưu trữ.

2.2.6. Quản lý đánh giá kết quả học tập của sinh viên và quản lý đầu ra

Quản lý đánh giá kết quả học tập bao gồm các nội dung: Thống nhất toàn hệ thống từ lãnh đạo, viên chức quản lí đến giảng viên quan điểm kiểm tra đánh giá theo hướng tiếp cận năng lực; Đa dạng hóa hình thức kiểm tra, đánh giá thường xuyên, định kì của giảng

viên trong từng học phần; Tổ chức thi kết thúc học phần và đánh giá báo cáo thực tập, đồ án, khóa luận tốt nghiệp; Tổ chức đánh giá kết quả học tập từng học kì có cảnh báo kết quả học tập đối với các sinh viên không đạt yêu cầu; Xét và công nhận tốt nghiệp, cấp bằng tốt nghiệp theo đúng Quy chế đào tạo của Bộ GD&ĐT. Đối với các trường ĐHĐP, cần xem xét thêm yếu tố tính đặc thù của đối tượng người học trong kinh tế - đánh giá nhằm đảm bảo tính hiệu quả, tính vừa sức mà vẫn phân loại được các đối tượng khác nhau.

2.2.7. Quản lý hợp tác và liên kết đào tạo

Quản lý hợp tác và liên kết đào tạo được thể hiện ở 3 bình diện: Hợp tác quốc tế trong đào tạo; Liên kết với các cơ sở đào tạo trong nước; Hợp tác với các đơn vị sử dụng nhân lực.

Đối với Hợp tác quốc tế trong đào tạo, các trường ĐHĐP đã chủ động xây dựng và ban hành Quy định về việc tổ chức liên kết đào tạo quốc tế, chọn lọc các đối tác chiến lược và phát triển quan hệ hợp tác toàn diện với các đối tác này.

Liên kết đào tạo trong nước, hiện nay các trường ĐHĐP triển khai đào tạo chủ yếu đối với 3 hệ: hệ vừa làm vừa học, hệ liên thông và hệ sau đại học.

Hợp tác với các đơn vị sử dụng nhân lực trong việc xây dựng chương trình đào tạo, triển khai kế hoạch đào tạo.

Đối với các trường đại học địa phương, cần xem xét một số yếu tố như:

- Việc lựa chọn đối tác trong và ngoài nước cũng như xác định nội dung hợp tác, liên kết cần bám sát vào bối cảnh kinh tế - xã hội của từng địa phương và đặc thù của mỗi trường đại học địa phương.

- Phối hợp, tranh thủ mối quan hệ của các đối tác trong nước để mở rộng mối quan hệ quốc tế cũng như việc tổ chức các hội nghị, hội thảo, diễn đàn khoa học quốc tế.

- Tập dụng đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học là hướng dẫn của các cán bộ mà trường ĐHĐP cử đi học tập tại nước ngoài, qua đó góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học.

2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý đào tạo ở các trường đại học địa phương thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội

2.2.1. Yếu tố chủ quan

Phẩm chất, năng lực của cán bộ quản lý, giảng viên

Hiệu quả quản lý nói chung, quản lý đào tạo nói riêng phần lớn phụ thuộc vào phẩm chất, năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên trong nhà trường. Điều này đã được khẳng định trong lý luận và thực tiễn quản lý ở tất cả các cơ sở giáo dục (Nguyễn Thị Ngọc Anh, 2018). Trong đó:

- Các phẩm chất cần thiết: (1) *Phẩm chất chính trị*: quan điểm, niềm tin vào đường lối, chủ trương của Đảng và Nhà nước, trong có cần nắm vững đường lối, chủ trương về GD-ĐT (giáo dục toàn diện, định hướng xã hội chủ nghĩa, công bằng,...), bản lĩnh chính trị vững vàng... (2) *Phẩm chất đạo đức*: niềm tin, thái độ đạo đức phù hợp chuẩn mực xã hội, gương mẫu, trung thực, liêm khiết, kỷ cương nề nếp... (3) *Phẩm chất nghề nghiệp*: tận tụy, năng động, sáng tạo, tích cực với cái mới, chống bảo thủ, trì trệ ...

- Năng lực chủ yếu cần thiết: năng lực nhạy cảm trước những thay đổi của môi trường; năng lực ứng xử phù hợp hoàn cảnh; năng lực tạo sự đồng thuận, hừng khởi, giải quyết xung đột; năng lực nhận thức và dành công sức ưu tiên cho các vấn đề trọng tâm.

Biểu hiện của năng lực quản lý đó là sự thành thạo trong sử dụng các kỹ năng quản lý, có thể chia làm ba nhóm: (1) Kỹ năng nhận thức, gồm các kỹ năng hỗ trợ như: Nắm bắt nội dung cơ bản chủ trương của cấp trên, Giao tiếp, Dự báo, Thu thập thông tin... (2) Kỹ năng kỹ thuật, gồm các kỹ năng hỗ trợ như: Lập kế hoạch; Tổ chức thực hiện; Điều chỉnh; KT-ĐG; Sử dụng công cụ, phương tiện quản lý... (3) Kỹ năng tổ chức nhân sự, gồm các kỹ năng hỗ trợ như: Sắp xếp cán bộ, Đánh giá cán bộ; Khen ngợi, khiển trách cán bộ...

Phong cách lãnh đạo, quản lý của Hiệu trưởng và cán bộ quản lý

Phong cách lãnh đạo (kiểu lãnh đạo/ lối làm việc) được xem như là “tổng thể các nguyên tắc, phương pháp và cách thức thể hiện trong thực hiện các nhiệm vụ quản lý nhằm đạt mục tiêu quản lý” (Nguyễn Thị Ngọc Anh, 2018). Với ý nghĩa đó, để thực hiện có hiệu quả công tác quản lý nhà trường, ngoài các phẩm chất, năng lực của người lãnh đạo, sự thành công trong công tác quản lý phụ thuộc phần lớn vào phong cách lãnh đạo của người hiệu trưởng.

Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo và hội nhập quốc tế, vai trò phong cách lãnh đạo của hiệu trưởng và các viên chức quản lý là rất quan trọng trong quản lý nhà trường. Đội ngũ viên chức quản lý cần thiết phải nỗ lực hoàn thiện phong cách khoa học, cách mạng, năng động, thích ứng với yêu cầu nêu trên.

2.2.2. Yếu tố khách quan

Các cơ chế, chính sách trong giáo dục đại học

Địa vị pháp lý của trường đại học địa phương được thể hiện trong Luật Giáo dục đại học (GDĐH) và rất nhiều những văn bản dưới luật với tư cách là những cơ sở GDĐH trong hệ thống GDĐH và Điều lệ trường đại học xác định cơ quan được giao quản lý là UBND cấp tỉnh theo quy định của pháp luật. Địa vị pháp lý của trường đại học địa phương bảo đảm tư cách pháp nhân trong hoạt động đào tạo, thực hiện mục tiêu và nhiệm vụ của cơ sở GDĐH.

Chính sách đầu tư, phát triển của Nhà nước cho hệ thống GDĐH nói chung và các trường ĐHĐP nói riêng ảnh hưởng lớn đến điều kiện nguồn lực vật chất, nhân lực bảo đảm cho hệ thống GDĐH thực hiện mục tiêu GDĐH đáp ứng nhu cầu nhân lực chất lượng cao phục vụ công nghiệp hóa – hiện đại hóa nước nhà.

Bối cảnh kinh tế - xã hội và nhu cầu nhân lực của địa phương

Tình hình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương thành lập trường đại học, trong đó khả năng thu ngân sách sẽ ảnh hưởng đến mức độ đầu tư các nguồn lực cơ sở vật chất, tài chính, đội ngũ... cho nhà trường để bảo đảm chất lượng đào tạo và phát triển đào tạo bền vững đáp ứng nhu cầu nhân lực địa phương. Sự phát triển về kinh tế, văn hóa - xã hội của địa phương cũng sẽ tác động thuận lợi đến nhận thức, mối quan tâm của nhân dân và huy động tài chính của nhân dân cho GD-ĐT nói chung và cho trường đại học địa phương, thể hiện ở việc tạo cho con em tiếp tục học tiếp sau tốt nghiệp THPT và đóng góp học phí, hỗ trợ vật chất, tinh thần cho quá trình đào tạo của nhà trường.

Bối cảnh đổi mới giáo dục đại học và sự phát triển của khoa học - công nghệ

Sự phát triển khoa học - công nghệ gắn với bối cảnh đổi mới GDĐH hiện nay, nhất là các lĩnh vực công nghệ thông tin và truyền thông, các phương tiện dạy học, làm việc hiện đại; các lĩnh vực công nghệ cao và quy trình công nghệ trong quản lý... sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho các trường đại học ứng dụng, chuyên giao, giúp cho hoạt động đào tạo và

quản lý đào tạo nâng cao chất lượng, hiệu quả đáp ứng yêu cầu đào tạo nhân lực phục vụ công nghiệp hóa – hiện đại hóa địa phương.

3. Kết luận

Tự chủ và tự chịu trách nhiệm là xu thế tất yếu trong quá trình hội nhập, cạnh tranh, phát triển của các nhà trường trong bối cảnh toàn cầu hóa. Quản lý đào tạo thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội ở các trường ĐHĐP vẫn dựa trên quy định của Quy chế đào tạo đại học hiện hành nhưng cần gắn chặt với đặc điểm, điều kiện nguồn lực của từng trường, phù hợp với nhu cầu nhân lực và tình hình phát triển kinh tế - xã hội địa phương.

Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến Quản lý đào tạo thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội ở các trường ĐHĐP như: Phẩm chất, năng lực của cán bộ quản lý, giảng viên; Phong cách lãnh đạo, quản lý của Hiệu trưởng và cán bộ quản lý; cơ chế, chính sách trong giáo dục đại học; bối cảnh kinh tế - xã hội và nhu cầu nhân lực của địa phương... Vì vậy các trường ĐHĐP cần đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố này đến quản lý đào tạo thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội làm cơ sở đưa ra các giải pháp quản lý đào tạo hiệu quả trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Nguyễn Thị Ngọc Anh, 2018. *Quản lý đào tạo thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các trường đại học địa phương trong bối cảnh đổi mới giáo dục*. Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục.
- [2] Nguyễn Tiến Hùng, 2006. “*Vai trò của các cấp quản lý trong xu thế phân cấp quản lý giáo dục đại học*”, Tạp chí Phát triển Giáo dục, Số 6, tháng 3 năm 2006, tr.46-49.
- [3] Trần Minh Hùng, 2014. *Một số vấn đề tự chủ cho giáo dục đại học và cao đẳng ở Việt Nam hiện nay*, Kỷ yếu Hội thảo: *Vấn đề tự chủ - tự chịu trách nhiệm ở các trường đại học và cao đẳng Việt Nam*.
- [4] Đặng Vũ Hoạt, Hà Thị Đức, 2004. *Lí luận dạy học đại học*. Nxb Đại học Sư Phạm, Hà Nội.
- [5] Phan Văn Kha, 2017. *Phân cấp quản lý dịch vụ giáo dục theo hướng tăng quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các cơ sở giáo dục*, Bài in trong *Kỷ yếu Hội thảo quốc tế Phát triển năng lực cán bộ quản lý giáo dục Việt Nam trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0*.
- [6] Nguyễn Thị Mỹ Lộc, 2009. *Quản lý, lãnh đạo nhà trường thế kỉ XXI*. Nxb Đại học Quốc gia, Hà Nội.
- [7] Lê Đức Ngọc, 2009. “*Bàn về quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các cơ sở giáo dục đại học Trung tâm Đánh giá, Đo lường và Kiểm định chất lượng*”. Bài viết tại Hội thảo Khoa học *Vấn đề tự chủ - Tự chịu trách nhiệm ở các trường đại học và cao đẳng Việt Nam*.

- [8] Ngô Thị Minh, 2014. *Hoàn thiện chính sách đối với trường đại học thuộc tỉnh ở Việt Nam trong bối cảnh hiện nay*. Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia, Hà Nội.
- [9] Lâm Quang Thiệp, 2006. “*Suy nghĩ về quản lý trường đại học trong nền kinh tế thị trường*”. Kì yếu Hội thảo *Đổi mới quản lý giáo dục: Thành tựu, thách thức và các giải pháp*.

ABSTRACT

The influencing factors on training management at local universities implementing autonomy and social responsibility

Nguyen Thi Ngoc¹ Anh and Nguyen Tien Dung²

¹*Center for International Training Cooperation, Media, and Student Assistance,
Hung Vuong University*

²*People's Committee Office of Phu Tho Province*

The training management of local universities implementing autonomy and social responsibility should be closely linked to the features and conditions at schools, in accordance with the needs of human resource and socio-economic development. This article focuses on the content of training management at local universities implementing autonomy and social responsibility, then analyses the factors affecting training management at local universities in implementing autonomy and social responsibility.

Keywords: Autonomy, social responsibility, training management, local universities