

VAI TRÒ CỦA NHÀ GIÁO TRONG NHÀ TRƯỜNG THÔNG MINH

Gv.Chế Vân Cẩm¹

¹Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng Tp.Hồ Chí Minh

Giáo dục thông minh là xu thế mới của giáo dục thế giới. Nhằm xây dựng quốc gia thông minh, nhiều quốc gia hướng đến xây dựng nền giáo dục thông minh để đào tạo thế hệ công dân thông minh. Là mô hình trường học tiên tiến, trường học thông minh tạo cơ hội và điều kiện để nhà trường tăng cường năng lực thích ứng, phát triển cân bằng trước những biến đổi nhanh chóng của xã hội.

Trường học thông minh sẽ hoạt động trên nền tảng ứng dụng CNTT và truyền thông trong việc quản lý, điều hành, tổ chức các hoạt động giáo dục; đồng thời xây dựng môi trường tương tác trên không gian mạng giữa nhà trường - gia đình - xã hội.

Tham gia trường học thông minh, giáo viên sẽ sử dụng bảng tương tác, thường xuyên áp dụng bài giảng e-Learning trong dạy học, ứng dụng phần mềm mô phỏng, phần mềm thực hành, thí nghiệm ảo trong dạy học. Việc tổ chức thi, kiểm tra được thực hiện trên máy tính hoặc thiết bị cầm tay cá nhân... Còn đối với HS, học trong môi trường trực tuyến, có SGK điện tử và tương tác, nhận được sự trợ giúp của giáo viên, bạn bè xung quanh. Đặc biệt, HS sẽ có thời gian hình thành, rèn luyện năng lực tự học, tự nghiên cứu, kỹ năng làm việc nhóm để trở thành công dân toàn cầu.

Xây dựng trường học thông minh không chỉ ở việc đầu tư đồng bộ cơ sở hạ tầng vật chất đáp ứng. Trường học thông minh sẽ chỉ thực sự hiệu quả khi có nền tảng hạ tầng con người phù hợp đi kèm với quản lý trường học thông minh, hệ thống giáo dục thông minh và đội ngũ giáo viên thông minh là yếu tố quyết định thành công của trường học thông minh.

Để dạy học trong lớp học thông minh, giáo viên cần phải có: Năng lực chuyên môn vững vàng, có năng lực sư phạm hiện đại, năng lực công nghệ để sử dụng, phối hợp với các thiết bị thông minh trong giảng dạy và hỗ trợ học tập phù hợp với từng đối tượng học sinh học tập. Giáo viên cần có phương pháp dạy học đa dạng, ưu tiên các phương pháp dạy học tang tính trải nghiệm, khám phá cho học sinh. Bên cạnh đó giáo viên cần có ý tưởng sáng tạo và luôn khuyến khích học sinh sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, có kỹ năng cộng tác và truyền thông tốt. Đặc biệt là có khả năng thúc đẩy và thu hút học sinh học hỏi, khám phá và sáng tạo.

Vai trò giáo viên trong thế kỉ XXI trở nên phức tạp ở một thế giới thay đổi nhanh chóng, nơi mà tri thức hầu như vô tận. Dạy học phân hóa phải được quan tâm đặc biệt. Người thầy phải quan tâm đến từng người, nhu cầu họ rất khác nhau

trong lớp học không đồng nhất. Nhiệm vụ chính của giáo viên là tạo môi trường học tập, tạo điều kiện để sinh viên có cơ hội học theo phương pháp tích cực và sáng tạo.

Nói một cách chính xác nhất, đặc điểm của giáo viên hiện nay đó là trở thành người “hướng dẫn” học sinh cách học. Điều giáo viên truyền đạt mỗi ngày không còn là kiến thức cụ thể, mà phải là phương pháp giúp học sinh nắm vững kiến thức. Phương pháp đó bao gồm cách phân tích, đánh giá vấn đề; tìm nguồn thông tin, chọn lọc và xử lý dữ liệu; biến dữ liệu thành kiến thức của mình. Như vậy, có thể thấy sự thay đổi lớn trong vai trò và đặc điểm của giáo viên. Sự thay đổi này là tất yếu và có lợi cho cả thầy và trò. Bởi học sinh sẽ tự chủ động việc học cá nhân còn thầy sẽ có thời gian dành cho nhiều dự định khác.

Giáo viên cần có ý thức tự bồi dưỡng khả năng của bản thân (năng lực ngoại ngữ, công nghệ thông tin). Thông qua các phương tiện hiện có, sử dụng nguồn thông tin khổng lồ để liên tục học hỏi điều mới. Hãy nhớ rằng, trở thành giáo viên không có nghĩa là ngừng học. Chỉ cần ngừng một ngày thôi, thế giới đã thay đổi. Luôn đặt mục tiêu học hỏi thêm kiến thức mới và ứng dụng kiến thức đó vào giảng dạy. Thầy giỏi chính là tiền đề cho học viên giỏi.

Vai trò của giáo trong nhà trường thông minh mang yếu tố quan trọng do đó giáo viên phải có ý thức không ngừng phát triển nghề nghiệp liên tục.

QUẢN TRỊ NHÀ TRƯỜNG THÔNG MINH TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

Ths.Nguyễn Bạch Cẩm Dung¹

¹Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng Tp.Hồ Chí Minh

Cách mạng công nghiệp 4.0 là cuộc cách mạng về sản xuất thông minh dựa trên những đột phá công nghệ mới trong các lĩnh vực như trí tuệ nhân tạo, Robot, Internet of things, In 3D, công nghệ nano, công nghệ sinh học, khoa học vật liệu, lưu trữ năng lượng và tin học lượng tử...trên nền tảng cách mạng số. Quản trị trường học, mô hình tổ chức lớp học, vai trò của thầy và trò sẽ thay đổi bởi sự xuất hiện của nhiều khái niệm mới như phòng học ảo, thầy giáo ảo, thiết bị ảo. Bối cảnh đó đòi hỏi công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở nước ta phải có tầm nhìn chiến lược để chuẩn bị cho những thay đổi lớn, đáp ứng yêu cầu của tình hình mới.

Cách mạng công nghiệp 4.0 sẽ tác động đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trên các phương diện như: mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; phương thức quản trị nhà trường; mô hình tổ chức hoạt động dạy - học trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; vai trò và phương pháp giảng dạy của người thầy; nội dung chương trình dạy học; cụ thể là:

I.Nền tảng xây dựng hệ thống quản trị thông minh trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0:

Trường học thông minh sẽ hoạt động trên nền tảng ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong việc quản lý, điều hành, tổ chức các hoạt động giáo dục, đồng thời xây dựng môi trường tương tác trên không gian mạng giữa nhà trường, gia đình và xã hội

Hệ thống giáo dục 4.0 hướng đến người học làm trọng tâm với các mô hình giảng dạy, học tập linh hoạt; còn với mô hình giáo dục thực tế ảo lại giúp người học cảm nhận không gian mô phỏng một cách chân thực nhờ kính nhìn 3 chiều (kính thực tế ảo). Môi trường 3D ảo được tạo ra và điều khiển bởi một hệ thống máy tính; đặc biệt một số hệ thống còn cho phép mô phỏng âm thanh, mùi vị chân thực, cho phép người học tiếp cận thông tin một cách trực quan, tập trung cao độ và có thể tương tác, sáng tạo.

Các hạng mục trường học thông minh bao gồm hạ tầng CNTT; phòng học tiên tiến, với đầy đủ trang thiết bị hiện đại như máy tính nối mạng, bảng tương tác...; phòng tin học, ngoại ngữ, thi trắc nghiệm; thiết bị thực hành thí nghiệm; phòng thư viện; phòng học theo phương pháp STEM; phòng họp và môi trường đào tạo trực tuyến; hệ thống camera giám sát; hệ thống thông tin giáo dục của nhà trường; hệ thống thông tin quản lý giáo dục...

Tham gia trường học thông minh, giảng viên sẽ sử dụng bảng tương tác, thường xuyên áp dụng bài giảng e-Learning trong dạy học, ứng dụng phần mềm mô phỏng, phần mềm thực hành, thí nghiệm ảo trong dạy học. Việc tổ chức thi, kiểm tra được thực hiện trên máy tính hoặc thiết bị cầm tay cá nhân... Còn đối với học sinh, học trong môi trường trực tuyến, có sách giáo khoa điện tử và tương tác, nhận được sự trợ giúp của giảng viên, bạn bè xung quanh. Đặc biệt, học sinh sẽ có thời gian hình thành, rèn luyện năng lực tự học, tự nghiên cứu, kỹ năng làm việc nhóm để trở thành công dân toàn cầu.

Trường học thông minh sẽ chỉ thực sự hiệu quả khi có nền tảng hạ tầng con người phù hợp đi kèm với quản lý trường học thông minh, hệ thống giáo dục thông minh, đồng bộ cho sự phát triển tổng thể chương trình giáo dục

Muốn xây dựng thành công nhà trường thông minh thì cán bộ chủ trì các cấp trong Học viện phải thay đổi tư duy, cách nghĩ, cách làm cũng như xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên theo hướng chuẩn hóa, gồm các tiêu chí: Phẩm chất đạo đức, bậc học, kiến thức, thực tiễn, kỹ năng, phương pháp và một số tiêu chí thuộc về tiêu chí mới như: Sức khỏe, ngoại ngữ...

Tập trung lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên đủ số lượng, đảm bảo chất lượng và cơ cấu hợp lý. Trọng tâm là xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, về bản lĩnh chính trị, đạo đức, lối sống; có năng lực lãnh đạo, chỉ huy cơ quan, đơn vị, hoàn thành tốt nhiệm vụ. Kết hợp chặt chẽ giữa xây dựng cán bộ chủ trì với xây dựng cán bộ quản lý giáo dục và đội ngũ giảng viên; trọng dụng cán bộ có chức danh khoa học, kinh nghiệm thực tiễn, kiến thức chuyên môn giỏi; đồng thời, tích cực trẻ hóa đội ngũ cán bộ, đảm bảo sự phát triển liên tục, vững chắc. Thực hiện tốt việc luân chuyển cán bộ, nhất là cán bộ trong quy hoạch; tiếp tục lựa chọn một số cán bộ cấp phòng, khoa và cán bộ trẻ có triển vọng đề nghị luân chuyển giữ cương vị chỉ huy, quản lý ở đơn vị cơ sở nhằm chuẩn bị nguồn cán bộ chủ trì trong tương lai.

1. Người học được hình thành nhiều kỹ năng:

Các hoạt động quản trị nhà trường thông minh sẽ hoạt động trên nền tảng ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong việc quản lý, điều hành, tổ chức các hoạt động giáo dục; đồng thời xây dựng môi trường tương tác trên không gian mạng giữa nhà trường - gia đình - xã hội. Giảng viên sẽ sử dụng bảng tương tác, thường xuyên áp dụng bài giảng e-learning trong dạy học, ứng dụng phần mềm mô phỏng, phần mềm thực hành, thí nghiệm ảo trong dạy học. Đối với học sinh, học trong môi trường trực tuyến, có sách giáo khoa điện tử và tương tác, nhận được sự trợ giúp của giảng viên, bạn bè xung quanh. Đặc biệt, học sinh sẽ có thời gian hình thành, rèn luyện năng lực tự học, tự nghiên cứu, kỹ năng làm việc nhóm để trở thành công dân toàn cầu.

2.Cần có lộ trình chuẩn bị:

- Không thể phủ nhận các hoạt động quản trị nhà trường thông minh mang đến môi trường học tập, tương tác hiện đại, phù hợp với xu thế, giúp học sinh hình thành các kỹ năng. Tuy nhiên, đại diện nhiều trường cho rằng có rất nhiều khó khăn, trở ngại trong việc triển khai thực hiện.
- Mô hình sử dụng nhiều thuật ngữ khoa học, tiếng Anh đòi hỏi giảng viên phải giỏi chuyên môn, kỹ năng mới sử dụng hiệu quả.
- Về phía cán bộ quản lý, phải tích cực xắn tay vào làm, có kế hoạch chuẩn bị cụ thể và làm tốt công tác tham mưu. Riêng đội ngũ giảng viên, cần được tập huấn kiến thức, kỹ năng ứng dụng để chủ động trong tiếp nhận, xây dựng chương trình. Và học sinh cũng cần được xây dựng tính chủ động, tích cực, chuẩn bị kỹ năng cơ bản về CNTT để có thể tương tác, chia sẻ kiến thức hiệu quả.



3.Giải pháp:

Để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và CMCN 4.0, cần thực hiện một số giải pháp sau:

3.1Đổi mới mạnh mẽ, hoàn thiện cơ chế, chính sách giáo dục đào tạo

Tiếp tục nghiên cứu hoàn thiện cơ chế, chính sách, phù hợp với thực tiễn đội ngũ giảng viên, cán bộ đi học, và thực tiễn cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Trong đó, đối với nhà giáo, cần xây dựng các chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng sư phạm, kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin (CNTT) vào thiết kế bài giảng, chuẩn về phẩm chất đạo đức, chính trị. Đổi mới mạnh mẽ công tác tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo trong các trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Đổi mới chính sách tiền lương đối với giáo viên trong các trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ để thu hút người có trình độ chuyên môn cao, có kỹ năng, phương pháp sư phạm làm việc trong hệ thống đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Đổi mới cơ chế, chính sách đối với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói chung, các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nói riêng; các trường chính trị cần được hưởng các chính sách như các Ban Đảng ở địa phương.

3.2Đổi mới quản lý nhà trường, đẩy mạnh việc ứng dụng CNTT trong quản lý

Cần hoàn thiện cơ chế, bộ máy quản lý trong các trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hướng xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, gắn với trách nhiệm; giảm sự can thiệp của các cơ quan chủ quản vào công tác quản trị nhà trường; chuẩn hóa, chuyên nghiệp hóa đội ngũ cán bộ quản lý.

Đẩy mạnh ứng dụng CNTT trong công tác quản lý, xây dựng cơ sở hạ tầng CNTT hiện đại, thống nhất trong toàn bộ hệ thống đào tạo, bồi dưỡng cán bộ từ

Trung ương đến địa phương, từng bước hình thành trung tâm tích hợp dữ liệu; trung tâm quản lý điều hành về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Xây dựng thư viện điện tử, phòng học đa phương tiện v.v., xây dựng môi trường đào tạo thân thiện, kỷ cương, giàu tính đảng ở các trường chính trị.

3.3 Đổi mới hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của người học (cán bộ), cơ quan, tổ chức sử dụng cán bộ (Đảng, Nhà nước, đoàn thể) và môi trường làm việc (cơ quan Đảng, cơ quan Nhà nước, các tổ chức đoàn thể chính trị - xã hội), các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải được đổi mới căn bản. Chương trình đào tạo cần thiết kế linh hoạt theo hướng định hình chuẩn đầu ra. Đồng thời, phải thường xuyên đánh giá tổng kết sau quá trình đào tạo, bồi dưỡng; thực hiện tốt công tác phối hợp giữa các trường đào tạo bồi dưỡng cán bộ với các cơ quan, đơn vị sử dụng cán bộ.

Tiến hành phân loại học viên theo chuyên môn, ngành, lĩnh vực công tác, chức danh, vị trí việc làm để bố trí lớp học và giảng viên cho phù hợp. Đội ngũ giảng viên phải thường xuyên đổi mới giáo án, thiết kế bài giảng phù hợp với trình độ của học viên, trong quá trình giảng dạy cần vận dụng, liên hệ thực tiễn một cách phù hợp.

Đổi mới công tác thi, kiểm tra, đánh giá theo hướng đa dạng các hình thức thi, kiểm tra; kết hợp đánh giá chất lượng bằng điểm số với đánh giá quá trình, coi trọng việc rèn luyện, tu dưỡng của học viên.

Tăng cường các hoạt động nghiên cứu thực tế theo hướng giáo viên hướng dẫn và học viên cùng nghiên cứu một vấn đề nào đó của địa phương, cơ sở gắn với môn học; giải quyết các tình huống giả lập có thể xuất hiện trong thực tiễn bằng kiến thức, kỹ năng đã được trang bị, qua đó nâng cao tính gắn kết giữa lý luận với thực tiễn trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

3.4 Nâng cao năng lực và chất lượng của đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý

Để đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong môi trường CMCN 4.0, đội ngũ giáo viên phải có những năng lực mới, sáng tạo, những phẩm chất mới thông qua hoạt động đào tạo, tự đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, sử dụng phương pháp giảng dạy hiện đại. Muốn vậy, phải thường xuyên tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm, phương pháp nghiên cứu khoa học, kỹ năng mềm cho đội ngũ giảng viên. Giảng viên phải tự nghiên cứu trau dồi tri thức, hình thành phong kiến thức đủ rộng và sâu, không chỉ đáp ứng lĩnh vực chuyên môn mình đảm trách mà còn có khả năng liên hệ, vận dụng cho các đối tượng học viên có kiến thức chuyên môn khác nhau. Điều này không có nghĩa là giảng viên “biết hết”, “cái gì cũng biết” mà chỉ là nền tảng, cơ sở kiến thức qua đó định hướng cho học viên biết cách liên hệ, vận dụng lý luận vào thực tiễn công tác của mình.

Đội ngũ cán bộ quản lý cũng cần được chuẩn hóa. Đội ngũ này phải có đủ năng lực làm việc trong môi trường sáng tạo cao và tự chịu trách nhiệm; dám đề xuất và thực hiện các giải pháp đổi mới.

Thường xuyên tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên đi nghiên cứu, học tập kinh nghiệm ở các địa phương trong nước và quốc tế để tăng cường kiến thức thực tiễn và kỹ năng công tác.

3.5 Đẩy mạnh nghiên cứu khoa học, nghiên cứu thực tế, tổng kết thực tiễn

Để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, đòi hỏi phải tăng cường gắn kết giữa giảng dạy và nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn.

Các viện nghiên cứu, học viện ở Trung ương có kinh nghiệm và phương pháp nghiên cứu khoa học nên xây dựng chương trình giúp đỡ các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thông qua các hình thức liên kết, phối hợp nghiên cứu, tổng kết. Sản phẩm nghiên cứu, tổng kết phải được ứng dụng vào công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, phục vụ cho công tác lãnh đạo, quản lý của cán bộ trong hệ thống chính trị cấp cơ sở.

Hiện nay, có rất nhiều các phần mềm quản lý nhà trường thông minh đã được ra mắt người dùng và được ứng dụng rộng rãi, nổi bật trong đó phải kể đến SMAS và vnEdu. Đây đều là những hệ thống giúp các giảng viên, phụ huynh học sinh có thể dễ dàng nắm bắt các thông tin về con em của mình khi ở trên ghế nhà trường cũng như lịch học,... và nhiều thứ khác.

II. Hệ thống phần mềm ứng dụng trong quản trị nhà trường thông minh:

Quản lý nhà trường thông minh phát triển và triển khai các phần mềm theo xu hướng SMAC.

1. Mạng xã hội: là một hệ thống tích hợp nhiều ứng dụng quản lý nhỏ liên quan tới việc quản lý trường học bao gồm: quản lý giáo viên, học sinh, thiết bị, thư viện... xoay quanh một cổng thông tin chung, cho phép kết nối nhà trường với học sinh, phụ huynh và nhà trường với Phòng Giáo dục, Sở Giáo dục một cách chặt chẽ. Giao diện chính của hệ thống gần giống như mạng Facebook giúp cho giảng viên, học sinh, phụ huynh... dễ dàng trao đổi thông tin với nhau như kiểu mạng xã hội. Đây chính là ưu điểm nổi bật nhất của phần mềm QLTH.VN so với các sản phẩm khác tại Việt Nam hiện nay

2. Di động: QLTH.VN được MISA cung cấp theo mô hình thuê ngoài dịch vụ nên các công tác quản lý giáo dục trước đây gặp khó khăn đều đã được phần mềm giải quyết. Đại diện đơn vị này cũng đơn cử như công tác Tuyển sinh tại trường, thay vì phụ huynh phải xếp hàng, nộp hồ sơ xin học, nhà trường mất thời gian sắp xếp và phân loại hồ sơ như trước kia thì với QLTH.VN phụ huynh chỉ cần ngồi nhà cũng

nộp hồ sơ xin học cho con, xem kết quả học tập của con... nhà trường cũng không mất thời gian ngồi lọc hồ sơ và lựa chọn hồ sơ hay các cơ quan quản lý giáo dục cấp trên như Phòng Giáo dục, Sở Giáo dục để đăng nắm bắt hoạt động tuyển sinh của từng trường thông qua hệ thống báo cáo của phần mềm trên thiết bị di động như máy tính bảng, smartphone.

3. Phân tích dữ liệu lớn:

Hệ thống QLTH.VN khi triển khai ở quy mô rộng, từ Bộ Giáo dục đến Sở Giáo dục, Phòng Giáo dục và các trường học, sẽ giúp các cơ quan quản lý cấp trên dễ dàng phân tích số liệu theo tất cả các tiêu chí của hệ thống thông tin giáo dục (EMIS) của toàn quận/huyện, toàn tỉnh/thành phố hoặc thậm chí là toàn quốc.

4. Điện toán đám mây: là giải pháp quản lý trường học được MISA phát triển trên nền tảng công nghệ điện toán đám mây. Các đơn vị sử dụng sẽ không mất nhiều chi phí đầu tư cơ sở hạ tầng, cũng không mất phí bảo trì, nâng cấp sản phẩm, khách hàng chỉ phải thanh toán chi phí thuê bao hàng năm là có thể sử dụng được sản phẩm. Có thể nói MISA đã rất thức thời để có ngay sản phẩm phù hợp với chủ trương của Chính phủ về việc khuyến khích thuê ngoài dịch vụ trong các cơ quan nhà nước.

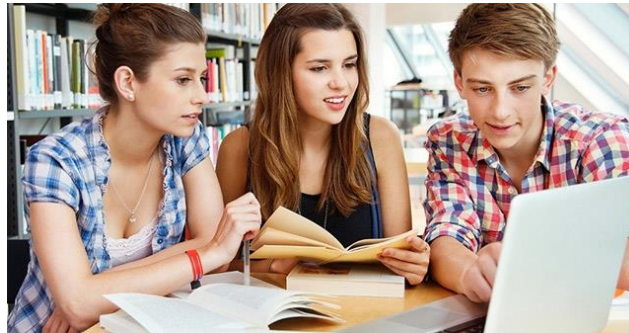
Để xây dựng thành công một tương lai giáo dục thông minh, hiện đại thì việc triển khai mạnh mẽ các giải pháp CNTT không chỉ cần xuất phát từ các xu hướng công nghệ hay ý tưởng của các nhà cung cấp dịch vụ, mà quan trọng phải bắt nguồn từ việc người trong ngành phải thay đổi tư duy, đón nhận các tiến bộ CNTT và đưa nó làm ưu thế cho việc dạy - học - quản lý giáo dục.

Hệ thống quản lý nhà trường viết tắt là SMAS – School Management System là một hệ thống tổng thể trong ngành giáo dục được Tập đoàn Viễn thông Quân đội Viettel triển khai áp dụng cho các đơn vị trường học. Phần mềm SMAS được xây dựng trên nền tảng điện toán đám mây, cho phép quản lý tập trung dữ liệu, xử lý linh hoạt, đáp ứng nhu cầu liên thông liên kết thông tin các trường các cấp.



5. Đối tượng nên sử dụng phần mềm quản lý nhà trường SMAS

- Các trường học: Bao gồm tất cả các trường thuộc các cấp học Mẫu giáo, Mầm non, Tiểu học, Trung học Cơ sở, Trung học Phổ thông, Trung tâm Giáo dục Thường xuyên.
- Các cơ quan quản lý trong ngành giáo dục: Phòng Giáo dục, Sở Giáo dục, Bộ Giáo dục & Đào tạo.



6. Những lợi ích khi sử dụng phần mềm quản lý trường học SMAS

- Là cầu nối giữa nhà trường và gia đình, giúp cho việc liên lạc dễ dàng hơn để theo sát được tình hình học tập của con em.
- Các đơn vị quản lý cấp Phòng/Sở có thể nhanh chóng tổng hợp số liệu báo cáo thống kê về tình hình dạy và học nhờ hệ thống tính toán có độ chính xác cao.
- Tính an toàn và bảo mật cao, tất cả dữ liệu nhà trường, học sinh, phụ huynh đều được đảm bảo. Các sự cố luôn được khắc phục trong thời gian nhanh nhất.
- Triển khai hoàn toàn miễn phí, không cần phải đầu tư thiết bị cấu hình cao cấp hay cài đặt, quản trị phần mềm phức tạp.
- Giao diện phần mềm hệ thống SMAS đơn giản, dễ sử dụng, mọi lúc mọi nơi.
- Viettel có thể hỗ trợ trực tiếp từng trường trong việc sử dụng phần mềm.

7. Các tính năng nổi bật của hệ thống phần mềm SMAS

7.1 Quản lý học sinh

SMAS giúp nhà trường quản lý hồ sơ học tập (con điểm, tổng kết điểm, kết quả học tập), quản lý về rèn luyện (điểm danh, khen thưởng, kỷ luật,...). Từ đó tiến hành đánh giá xếp loại học tập, hạnh kiểm hay danh hiệu thi đua và tổng hợp báo cáo gửi lãnh đạo, đơn vị quản lý cấp trên.

7.2 Tính năng quản lý giảng viên

Phần mềm quản lý hồ sơ giảng viên, phân công giảng dạy, quản lý các sáng kiến, đề tài, kinh nghiệm cũng như về việc khen thưởng, kỷ luật.

7.3 Tính năng quản lý thông tin kỳ thi

Tính năng này hỗ trợ nhà trường tổ chức thi như lên danh sách thí sinh, đánh số báo danh, chia phòng thi,... SMAS Viettel còn có thể quản lý kết quả kỳ thi: Vi phạm, điểm thi, chuyển danh sách kết quả vào sổ điểm, ...

7.4 Tiện ích tra cứu điểm

SMAS sẽ gửi thông báo nội bộ trên hệ thống, qua email. Đồng thời, gửi tin nhắn tới phụ huynh, cho phép phụ huynh nhắn tin tra cứu điểm, chuyên cần.

7.5 Quản lý danh mục

Cho phép tất cả các trường trong cả nước truy cập lấy thông tin nội bộ.

7.6 Tính năng quản lý người dùng

Cho phép phân quyền người dùng, khởi tạo dữ liệu đầu năm và khai báo thông tin (lớp, môn, giảng viên, thời gian năm học,...), kết chuyển dữ liệu từ năm học cũ.

7.7 Quản lý thông tin thống kê cấp phòng/sở

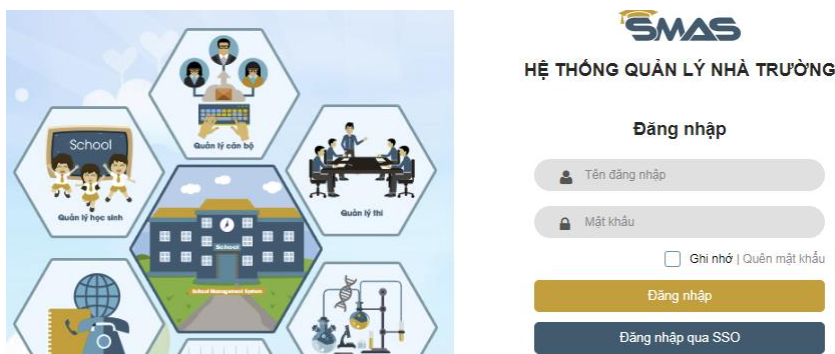
Không chỉ giúp tổng hợp báo cáo về tình hình dạy và học trên địa bàn, mà nó còn kết xuất dữ liệu đưa lên website/ cổng thông tin.

7.8 Website cho nhà trường

Hình ảnh nhà trường sẽ được quảng bá, hỗ trợ việc tra cứu kết quả học tập của học sinh nhanh nhất.

Trên đây là một số các thông tin cần biết về hệ thống quản lý nhà trường SMAS.





III. Những năng lực cần thiết của người quản trị trường cao đẳng đại học phải có:

1. Năng lực tri thức

Ngoài ra, người quản trị cao đẳng đại học nên mở rộng năng lực hợp tác với các doanh nghiệp lớn có liên quan đến ngành chủ lực mình đào tạo để hình thành mô hình cao đẳng đại học mới. Thay đổi từ chỗ “dạy những gì tri thức sẵn có” sang cách “dạy những gì thị trường và doanh nghiệp cần và sẽ cần”.

Có hai nhóm kiến thức mà mỗi nhà quản trị cao đẳng đại học cần phải có, đó là: Kiến thức, kỹ năng chuyên môn cụ thể về nghề nghiệp và cần có trình độ kiến văn tổng quát về tầm chiến lược dài hạn.

Học tập không nhất thiết từ nhà trường mà có thể từ tất cả mọi nơi như: tự học, học từ đồng nghiệp, học từ kinh nghiệm, học từ các khoá huấn luyện ngắn hạn, dài hạn. Đây là yếu tố thường khó đo lường cho người quản trị nói chung và ở trường cao đẳng đại học nói riêng để xác định tri thức người quản trị”.

2. Năng lực giao tiếp

Công nhận và chia sẻ các giá trị và thành tựu của người khác hoàn toàn không phải là việc đơn giản dù giá trị đó là của cấp dưới hay đồng nghiệp, hoặc cấp trên. Đây là cơ sở quan trọng của giao tiếp, xử lý mâu thuẫn và đàm phán thương lượng.

Mục tiêu của kỹ năng này là nâng cao sự hiểu biết và tôn trọng lẫn nhau trên cơ sở nhận diện và công nhận các giá trị và nhu cầu của các đối tượng giao tiếp.

Theo quan điểm của cách mạng 4.0, mạng lưới vạn vật kết nối Internet hoặc là mạng lưới thiết bị kết nối Internet viết tắt là IoT, là một kịch bản của thế giới, khi mà mỗi đồ vật, con người được cung cấp một định danh của riêng mình, và tất cả có khả năng truyền tải, trao đổi thông tin, dữ liệu qua một mạng duy nhất mà không cần đến sự tương tác trực tiếp giữa người với người, hay người với máy tính.

3. Năng lực tư duy

Đối với người quản trị cao đẳng đại học, đó là tầm nhìn chiến lược của nền giáo dục đại học trong sự nghiệp công nghiệp hoá và hiện đại hoá đất nước.

Tuy nhiên, theo quan điểm của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 (CMCN) về hiệu ứng và ứng dụng của mạng lưới vạn vật kết nối internet thì có bốn thành phần chính mà người quản trị đại học cần hình thành gồm: Kỹ năng phân tích vấn đề và ra quyết định. Nó bao gồm nhận dạng vấn đề, nguyên nhân và xử lý các thông tin để đưa ra giải pháp chính xác trong thời gian ngắn nhất.

Kỹ năng phân tích tài chính và định lượng. Các nhà quản trị có thể làm việc với các con số tài chính và có khả năng phân tích các con số này để phục vụ quản trị.

Người quản trị phải có khả năng phát triển và sáng tạo các phương pháp giải quyết vấn đề mới cho chính mình và nhà trường. Sáng tạo hay khai sáng là phẩm chất quan trọng, nhưng nó không tự nhiên đến mà là kết quả của một quá trình học hỏi, quan sát và tư duy liên tục.

Cuối cùng là khả năng xử lý các chi tiết. Thông tin rất nhiều và đa dạng, để xử lý hiệu quả, người quản trị phải biết chọn lọc các thông tin quan trọng, giữ được các xu hướng chính nhưng không mất đi các chi tiết cần thiết, cân đối giữa toàn cục và thành tố.

IV. Tài liệu tham khảo:

1. David J. Kirk, Terry L. Jones (2004). Effective Schools. Assessment Report. Pearson Education.
2. <https://quantrimang.com/>
3. <http://hvcsnd.edu.vn>
4. <http://bvuu.edu.vn/>
5. <https://solutions.viettel.vn>
6. <https://smas.edu.vn/>
7. <https://www.diginet.com.vn>
8. <http://kinhtedothi.vn>
9. <http://ierp.vn>
10. smartschool.edu.vn
11. <https://www.researchgate.net/publication>

NGUỒN GỐC, ĐẶC ĐIỂM VÀ NHỮNG BÀI HỌC PHÁT TRIỂN NHÀ TRƯỜNG THÔNG MINH

Gv. Nguyễn Thị Hiền¹

¹Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng Tp. Hồ Chí Minh

1. Mở đầu

Giáo dục thông minh là một xu thế mới của giáo dục thế giới. Nhằm xây dựng quốc gia thông minh, nhiều quốc gia đã hướng đến xây dựng nền giáo dục thông minh để đào tạo các thế hệ công dân thông minh. Là mô hình trường học tiên tiến, nhà trường thông minh tạo cơ hội và điều kiện để nhà trường tăng cường năng lực thích ứng, phát triển cân bằng trước những biến đổi nhanh chóng của xã hội nói chung; người học được khám phá và kiến tạo tri thức, phát triển năng lực tự chủ và thích ứng, tư duy sáng tạo thông qua những hướng dẫn sư phạm có tính cá biệt hóa, phù hợp với đặc điểm và nhu cầu cá nhân; tăng tầm quan trọng, độ tin cậy, tăng tính hữu ích, tính linh hoạt của nội dung chương trình giảng dạy. Việc ứng dụng công nghệ thông minh cho giáo dục nhà trường đã định hình lại cảnh quan giáo dục bằng cách chuyển đổi nội dung và phương thức tiếp nhận cung cấp học tập cũng như cách thức các hướng dẫn, hỗ trợ, tổ chức, quản lý nhà trường. Ở Việt Nam, những yếu tố của mô hình xuất hiện cách đây chưa lâu. Nghiên cứu để làm rõ ý nghĩa, bản chất và đặc điểm của mô hình nhà trường thông minh có ý nghĩa lý luận và thực tiễn nhằm nâng cao năng lực thích ứng và chất lượng giáo dục nhà trường. Từ đó, nghiên cứu rút ra bài học kinh nghiệm cho phát triển nhà trường thông minh hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Nguồn gốc

Khi xem xét nguồn gốc nhà trường thông minh, các nghiên cứu quốc tế thường đề cập đến những yêu cầu chuyển đổi mô hình nhà trường là yếu tố cần thiết để giáo dục nhà trường theo kịp những thay đổi mới nhất của kỉ nguyên tin học và công nghệ, đáp ứng yêu cầu đào tạo công dân cho thời đại mới. Sự ra đời của Internet và ứng dụng ngày càng rộng rãi của Internet, sự phát triển như vũ bão của khoa học và công nghệ, xu thế toàn cầu hóa và hội nhập nói chung đã làm thay đổi mọi mặt của đời sống xã hội. Cách mạng công nghiệp 4.0 với sự hợp nhất của các công nghệ, sự xuất hiện và ứng dụng mạnh mẽ của “trí tuệ nhân tạo”, Internet kết nối vạn vật, hệ thống kết hợp thực - ảo,... làm mọi vật trong thế giới trong đó có con người có thể kết nối, tác động với nhau bằng các tương tác thông minh. Bên cạnh đó, tiến trình hội nhập tất yếu về kinh tế, văn hóa, giáo dục,... giữa các quốc gia tạo ra một thế giới phẳng dần. Sự xâm nhập và ảnh hưởng của các tiến bộ công

nghệ, xu thế toàn cầu hóa và hội nhập làm thay đổi nhận thức và vai trò của giáo dục, của nhà trường. Giáo dục phải trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp, tạo ra các sản phẩm có hàm lượng chất xám, giá trị cao. Nhà trường phải tạo ra môi trường giáo dục mở, hiện đại để đào tạo các thế hệ công dân thông minh. Sự thay đổi nhu cầu, hứng thú, phong cách học tập và phương thức hoạt động của người học đặt ra yêu cầu tất yếu cho sự thay đổi của giáo dục nhà trường. Công nghệ thông tin và truyền thông ảnh hưởng, thay đổi phương thức giảng dạy và học tập thông qua tiềm năng của mình như là một nguồn tri thức, một phương tiện truyền tải nội dung, một phương tiện tương tác và đối thoại. Nhà trường thông minh bao gồm sự pha trộn của công nghệ thông tin và chương trình giảng dạy mang lại những thay đổi trong quá trình dạy học. Mục tiêu là chuẩn bị nền tảng cho học sinh, kích hoạt các năng lực cá nhân để tăng trải nghiệm của họ và mở rộng tính độc lập hơn là truyền dạy cho họ những kiến thức cụ thể.

Như vậy, yêu cầu đào tạo công dân thông minh đáp ứng yêu cầu mới của xã hội cùng với sự phát triển và ứng dụng mạnh mẽ của công nghệ, mà trước hết là công nghệ thông tin và truyền thông vào mọi mặt của đời sống xã hội tạo ra những thay đổi của nhà trường. Nhà trường thông minh được kì vọng sẽ đáp ứng mong muốn của xã hội và các quốc gia trong đào tạo công dân tương lai, xây dựng một môi trường giáo dục mở cho người học.

2.2. Định nghĩa và đặc điểm của thông minh

2.2.1. Định nghĩa nhà trường thông minh

Tính chất thông minh trong trường học hướng đến mục đích sử dụng hiệu quả các giải pháp học tập, thúc đẩy người học học tập liên tục và có hiệu quả. Khi coi nhà trường thông minh là thành phần của hệ thống giáo dục thông minh dựa trên nền tảng thành tựu ICT, “Nhà trường thông minh là một cơ sở giáo dục thông qua các quy trình giảng dạy và thực hành quản lý giáo dục nhằm thúc đẩy những thay đổi có tính hệ thống, giúp người học khắc phục được những thách thức đặt ra từ kỉ nguyên công nghệ thông tin”. Nhà trường thông minh được nhấn mạnh là mô hình mà các quá trình và hoạt động của nhà trường được tối ưu hóa nhờ sử dụng và khuyến khích, thúc đẩy việc sử dụng các thiết bị công nghệ hiện đại. Nhà trường bên cạnh việc tập trung kích thích suy nghĩ, sáng tạo và chăm sóc học sinh còn quan tâm đến việc xem xét những khác biệt cá nhân và phong cách học tập của cá nhân người học. Tuy nhiên, nội dung nổi bật được thống nhất cho thấy: nhà trường thông minh là nhà trường vận dụng linh hoạt, hiệu quả các nguồn lực trên nền tảng ứng dụng tiên bộ công nghệ kĩ thuật số nhằm nâng cao chất lượng giáo dục học sinh, đáp ứng yêu cầu của xã hội trong đào tạo thế hệ trẻ.

2.2.2. Đặc điểm trường học thông minh

- Cung cấp và mở rộng học tập trực tuyến;
- Sử dụng công nghệ biến đổi để cung cấp các hướng dẫn phù hợp với khả năng và nhu cầu cụ thể của từng học sinh;

- Kết nối mọi trường học với băng thông rộng, tốc độ cao bằng cách sử dụng các tiến bộ và ứng dụng công nghệ;
- Mở rộng kết nối lớp học với các nguồn mở ngoài nhà trường;
- Đảm bảo các thành viên của tập thể sư phạm hội nhập thành công công nghệ vào giảng dạy và học tập để phát triển liên tục nghề nghiệp;
- Lãnh đạo và quản lý hiệu quả dựa trên nền tảng công nghệ và năng lực công nghệ

2.3. Những bài học kinh nghiệm để phát triển nhà trường thông minh hiện nay.

2.3.1. Xây dựng chiến lược phát triển mô hình nhà trường thông minh. Chiến lược phát triển nhà trường là căn cứ quan trọng để định hướng hệ thống giáo dục và cộng đồng quan tâm tích cực đối với mô hình này. Đó là cơ sở để có sự đầu tư về tài chính, chuẩn bị các điều kiện sư phạm cần thiết. Từ đó, thống nhất ý chí, niềm tin, định hướng và thúc đẩy hành vi cho các nhà quản lý, giáo viên, học sinh, phụ huynh học sinh và cộng đồng đối với mô hình nhà trường thông minh.

2.3.2. Xây dựng và thiết kế chương trình giảng dạy thông minh nhằm tạo ra môi trường tương tác thông minh cho người học, nhà trường thông minh cần có chương trình giảng dạy thông minh có tính tổ hợp cao, linh hoạt và có tính mở. Nội dung chương trình đáp ứng yêu cầu cung cấp kiến thức nền tảng, phát triển năng lực người học đáp ứng yêu cầu của người lao động trong xã hội hiện đại với bối cảnh ứng dụng sâu rộng công nghệ hiện đại. Chương trình phải được xây dựng theo hướng làm tăng hứng thú học tập, tăng khả năng học tập cho người học, tăng tính hiệu quả của chương trình. Trên cơ sở đó, nhà trường thông minh tạo ra môi trường học tập tích cực, người học có thể học với các hình thức đa dạng, phong phú, phù hợp với nhu cầu và tốc độ cá nhân.

2.3.3. Chuẩn bị chu đáo đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu của nhà trường thông minh đội ngũ giáo viên thông minh là yếu tố quyết định thành công của nhà trường thông minh. Vấn đề đào tạo và phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu nhà trường thông minh được đặt ra một cách tất yếu. Để dạy học hiệu quả trong lớp học thông minh, giáo viên cần phải: có chuyên môn vững vàng, có năng lực sư phạm hiện đại, năng lực công nghệ để sử dụng, phối hợp các thiết bị thông minh trong giảng dạy và hỗ trợ học sinh học tập. Bên cạnh đó, giáo viên phải xây dựng các chiến lược giảng dạy và hỗ trợ học tập phù hợp với từng đối tượng học sinh để các em có thể được học theo tốc độ và nhu cầu phù hợp với các hình thức học tập rộng mở. Giáo viên cần có phương pháp giảng dạy đa dạng, ưu tiên các phương pháp dạy học tăng tính trải nghiệm, khám phá cho học sinh. Bên cạnh đó, giáo viên cần có ý tưởng sáng tạo và luôn khuyến khích học sinh sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, có kỹ năng cộng tác và truyền thông tốt. Đặc biệt là có khả năng thúc đẩy và

thu hút học sinh học hỏi, khám phá và sáng tạo. Và như thế, giáo viên phải có ý thức và không ngừng phát triển nghề nghiệp liên tục.

2.3.4. Phát triển lãnh đạo, quản lý nhà trường thông minh. Lãnh đạo và quản lý nhà trường có vai trò quan trọng trong việc truyền cảm hứng, thực hiện chia sẻ tầm nhìn và dẫn dắt, hỗ trợ cho các thành viên nhà trường chuyển đổi từ sự phạm truyền thống sang sự phạm thông minh. Thực hiện chuyển đổi mô hình trường học đòi hỏi lãnh đạo, quản lý nhà trường phải công nhận và sử dụng “sức mạnh của công nghệ” để nâng cao hiệu quả học tập của học sinh; đồng thời “sử dụng thời gian, tài chính và nhân viên hiệu quả hơn”.

2.3.5. Đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị công nghệ thông minh. Đây là các yếu tố điều kiện quan trọng, ảnh hưởng đến việc triển khai hoạt động sự phạm thông minh, ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả giảng dạy của giáo viên, học sinh cũng như công tác quản lý các nhà trường. Việc đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị công nghệ thông minh phục vụ hoạt động sự phạm thông minh của nhà trường cần được nghiên cứu, kế hoạch hóa hoạt động đầu tư, xác định và lựa chọn các hạng mục đầu tư để đảm bảo các yếu tố đồng bộ, chất lượng, hiệu quả, bền vững. Hệ thống máy tính có nối mạng Internet, bảng tương tác, bục giảng thông minh, máy tính bảng cá nhân cho học sinh, hệ thống băng thông rộng chất lượng cao, hệ thống các phần mềm dạy và học, hệ thống các phần mềm quản lý, hệ thống camera giám sát và điều khiển các hoạt động của nhà trường,... là những hạng mục cần được xem xét để đầu tư cho nhà trường.

2.3.6. Xây dựng các chính sách hỗ trợ phát triển nhà trường thông minh. Chính sách hỗ trợ phát triển nhà trường thông minh là hữu ích cho quá trình chuyển đổi, duy trì và phát triển bền vững các yếu tố của nhà trường thông minh. Sự chuyển đổi sang nhà trường thông minh là quá trình chuẩn bị về nhân lực, vật lực, tài lực để đáp ứng những yêu cầu mới. Do vậy, cần có những chính sách hỗ trợ về pháp lý, chính sách khuyến khích phát triển nhà trường thông minh; chính sách hỗ trợ phát triển công nghệ nhà trường thông minh, chính sách hỗ trợ phát triển nghề nghiệp cho giáo viên, chính sách huy động cộng đồng hỗ trợ và giám sát, chính sách phát triển quản lý thông minh trường học, ...

3. Kết luận

Nhà trường thông minh là mô hình trường học thích ứng với sự phát triển mạnh mẽ của mọi mặt của đời sống xã hội và đáp ứng những yêu cầu đào tạo công dân thông minh để xây dựng quốc gia thông minh, khởi nghiệp. Chuyển đổi sang nhà trường thông minh là quá trình chuẩn bị kỹ lưỡng và trải qua nhiều giai đoạn tương ứng với những đầu tư về cơ sở hạ tầng, trình độ cán bộ quản lý, trình độ giáo viên, chuẩn bị về tài chính của nhà trường

Tài liệu tham khảo

- [1] Hồ Chí Minh toàn tập (2011, tập 4). NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [2] Ban Chấp hành Trung ương (1994). Chỉ thị số 36- CT/TW, ngày 24/3/1994 về công tác thể dục thể thao trong giai đoạn mới.
- [3] Thủ tướng Chính phủ (2010). Quyết định số 2198/QĐ-TTg, ngày 03/12/2010 về chiến lược phát triển giáo dục thể chất và hoạt động thể thao trường học đến năm 2020.
- [4] Bộ Chính trị (2011). Nghị quyết số 08-NQ/TW, ngày 1/12/2011 về việc tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, tạo bước phát triển mạnh mẽ về thể dục thể thao đến năm 2020.
- [5] Bộ GD-ĐT (2011). Thông tư số 12/2011/TTBGDDT, ngày 28/3/2011 về việc ban hành Điều lệ trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học.

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRONG MÔ HÌNH NHÀ TRƯỜNG THÔNG MINH

Gv. *Bùi Thị Ngọc Sương*¹

¹*Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng Tp.Hồ Chí Minh*

I. Đặt vấn đề:

Đội ngũ giáo viên là một trong những yếu tố có ý nghĩa quyết định đến việc thực hiện thành công đổi mới giáo dục. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo Việt Nam hiện nay, vai trò của người giáo viên trong nhà trường lại càng có ý nghĩa quan trọng. Trong thực tiễn, đội ngũ giáo viên luôn là lực lượng nòng cốt của sự nghiệp giáo dục và đào tạo, là nhân tố chủ đạo quyết định việc nâng cao chất lượng giáo dục.

Trong bối cảnh đó, việc nghiên cứu đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0 trên cơ sở đánh giá một cách đầy đủ bối cảnh và thực trạng công tác đào tạo giáo viên trong và ngoài nước là việc làm hết sức cần thiết.

II. Phát triển đội ngũ giáo viên trong mô hình nhà trường thông minh

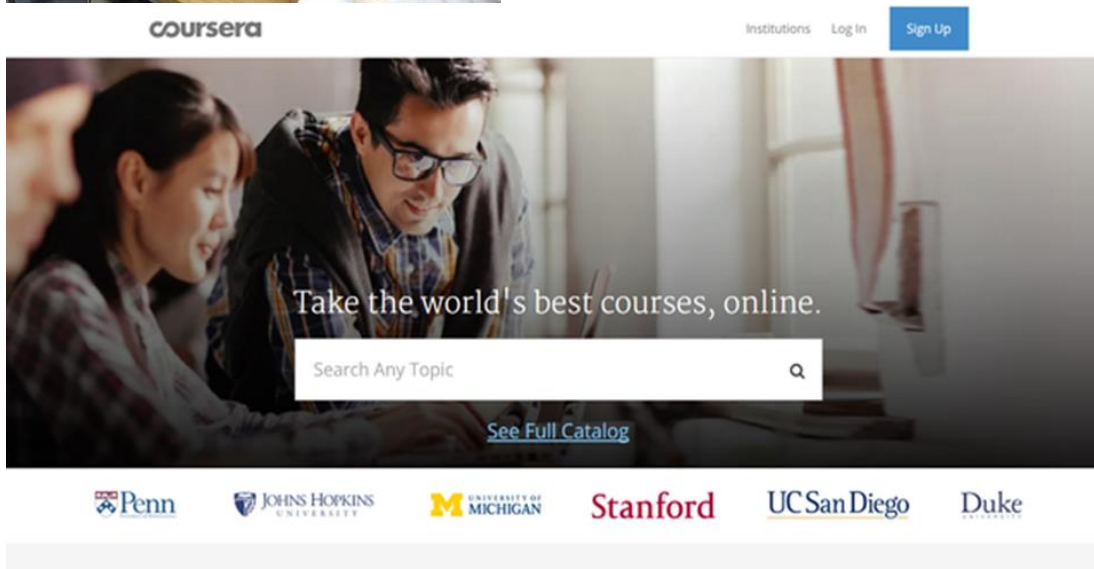
1. Khái niệm mô hình nhà trường thông minh:

Mô hình nhà trường thông minh hiện nay vẫn chưa xác định mặc dù nhiều nghiên cứu và thảo luận đang diễn ra trên thế giới và Việt Nam. Tuy nhiên, tổng quát thì mô hình nhà trường thông minh phải gồm 3 yếu tố: kết nối Internet (Internet vạn vật), thông minh (với công cụ tính toán thông minh phân cứng và phần mềm hỗ trợ đào tạo và học hỏi, quản lý trường và săn sóc sinh viên), và có yếu tố con người tham gia trong chu trình.



Trong thời đại kết nối Internet, với mục tiêu người học có thể học ở bất cứ lúc nào, bất cứ nơi đâu, không bị giới hạn thời gian hay không gian. Thầy và sinh viên có thể gặp gỡ trong lớp học và cũng có thể gặp trực tuyến. Sinh viên có thể làm việc cùng nhau, trao đổi trực tiếp với thầy hay trao đổi trực tuyến.

Và sinh viên được truy cập kho tài liệu học lớn được lưu trữ trên kho tài liệu cá nhân qua các công cụ lưu trữ như Google Drive,... hay tải trực tiếp từ các kho tài liệu của hệ thống trường nhà trường.



2. Một số thuận lợi của Nhà trường thông minh

- Sử dụng các dữ liệu thu thập được bởi những người khác để đạt được các ứng dụng hữu ích khác nhau. Cụ thể, các sinh viên được học trong môi trường mở và thoáng, do đó có cơ hội dễ tiếp cận được với nguồn kiến thức đa dạng và toàn cầu.
- Tạo ra một môi trường thuận lợi cho việc xã hội hóa ngày càng tăng giữa tất cả các thành viên của cộng đồng nhà trường.

Với sự phát triển của IoT tạo ra sự kết nối không chỉ giữa sinh viên với nhau, sinh viên với người thầy mà còn của các trường với nhau, tạo ra một hệ sinh thái học tập phát triển toàn diện.

- Dễ dàng đạt được sự kiểm kê của công nghệ và thiết bị. Điều này quan trọng trong việc nâng cao chất lượng học tập, tham gia của sinh viên ở trường nhà trường

3. *Thực trạng nền giáo dục ở nước ta hiện nay:*

Nền giáo dục của đất nước chúng ta hiện nay vẫn còn chứa đựng những bất cập, chưa vững chắc:

- Hiện nay giáo dục chú trọng quan tâm đến số lượng nhiều hơn chất lượng
- Nội dung, chương trình giảng dạy còn lạc hậu, lỗi thời, chưa đổi mới, cải tiến hiệu quả. Chưa áp dụng thực tiễn nhiều, chưa phát huy được tính sáng tạo, năng lực thực hành cho học sinh
- Giáo dục Việt Nam hiện nay chỉ quan tâm đến việc dạy “chữ” cho học sinh. Thế nhưng việc dạy “nhân” và “nghĩa” thì lại bị buông lỏng, giảm sút, nhất là các mặt đạo đức, lối sống. Việc cho học sinh có thể thực hành được các bài học vẫn chưa được đẩy mạnh, khiến cho kỹ năng thực hành, tư duy sáng tạo của học sinh sinh viên bị hạn chế rõ rệt
- Hệ thống giáo dục các cấp bậc từ đại học đến phổ thông còn thiếu đồng bộ, chưa có sự cân đối. Ở phổ thông, các học sinh được học các môn học khoa học mang tính lý thuyết rất nhiều, nhưng khi lên cấp bậc đại học thì những lý thuyết ở phổ thông không thể đem áp dụng ra được, khiến các sinh viên phải học lại từ đầu, như thế phải mất thêm một khoảng thời gian nữa
- Đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục và giáo viên còn rất nhiều bất cập, như việc phân phối cán bộ giảng dạy vẫn còn chưa hợp lý về các trường học. Bên cạnh đó còn có nhiều cán bộ giảng dạy không có tâm đối với học trò của mình
- Việc định hướng và liên kết với nước ngoài trong chương trình giáo dục còn lúng túng, mơ hồ, chưa có mục tiêu, phương hướng rõ ràng
- Tư duy của nền giáo dục còn chậm đổi mới, chưa theo kịp tốc độ phát triển, đổi mới của đất nước trong bối cảnh nền kinh tế thị trường, phát triển và hội nhập với thế giới. Việc thực hành cần được áp dụng từ ngay khi còn học phổ thông, để các em có thể phát triển tư duy, sáng tạo, chọn lựa cho mình những ngành nghề phù hợp nhất với bản thân mình

4. *Những giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên:***4.1. *Nâng cao năng lực nghiên cứu, ứng dụng khoa học giáo dục vào thực tiễn giáo dục và đào tạo bồi dưỡng giáo viên, cán bộ QLGD của Nhà trường.***

Trước hết cần phải tạo môi trường nghiên cứu để mỗi giảng viên, cán bộ quản lý có thể tự phát huy năng lực nghiên cứu của mình. Tạo ra nhiều diễn đàn cho giảng viên và cán bộ quản lý tham gia như tổ chức các nhóm nghiên cứu, tổ chức các buổi hội thảo khoa học,... để giảng viên và cán bộ quản lý có cơ hội thể hiện. Tạo cơ chế, khuyến khích giảng viên đưa ra hướng nghiên cứu riêng cho mình. Gắn nghiên cứu với giảng dạy, phối hợp nghiên cứu với đồng nghiệp trong và ngoài nước, giúp đỡ sinh viên, tạo cơ hội cho họ tham gia nghiên cứu. Sử dụng các kết quả nghiên cứu để đánh giá năng lực giảng viên.

Cần gắn kết hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học của giảng viên với thực tế ở các trường phổ thông; triển khai nghiên cứu, ứng dụng khoa học giáo dục tại các nhà trường; tham gia các hoạt động chuyên môn ở phổ thông (hướng dẫn sinh viên thực tập sư phạm, tham gia phát triển chương trình, biên soạn sách giáo khoa, các chuyên đề...), theo kế hoạch và yêu cầu của Bộ Giáo dục và Đào tạo và theo hợp đồng với các địa phương.

Trên cơ sở phát triển toàn diện các mặt nêu trên, từng bước hoàn thiện mô hình quản lý và đảm bảo chất lượng giúp nâng cao chất đào tạo giáo viên.

4.2. Tăng cường học tập doanh nghiệp:

Thực tập tại các doanh nghiệp may để cập nhật kiến thức, công nghệ, phương pháp tổ chức quản lý sản xuất và rèn luyện kỹ năng trong thực tiễn, sản xuất, kinh doanh, dịch vụ. Có va chạm với thực tế giảng viên mới tiếp cận được nhiều cái mới, công nghệ mới để *bổ sung, cập nhật kiến thức truyền đạt cho sinh viên*

4.3. Cải thiện chính sách cho đội ngũ các nhà giáo

Cải thiện chính sách giáo viên, thực chất là cải thiện cách quản lý và sử dụng lực lượng giáo viên một cách hợp lý, bao gồm các chính sách tuyển chọn, sử dụng và bổ nhiệm giáo viên; đào tạo và bồi dưỡng giáo viên; đổi mới chính sách tiền lương, ưu đãi đối với giáo viên, ... Cần lưu ý rằng, việc đãi ngộ về tiền lương, về các quyền lợi vật chất là điều rất quan trọng, nhưng chưa đủ để đội ngũ nhà giáo phát triển hết khả năng đóng góp của họ. Tạo điều kiện để ghi nhận thành tựu của họ; sử dụng những ý kiến đóng góp của họ, xây dựng một môi trường làm việc đầy cảm hứng, khích lệ sự đóng góp của họ vào công việc phục vụ nhà trường, phục vụ cộng đồng chính là động lực giúp đội ngũ giáo viên phát triển tình cảm nghề nghiệp, củng cố mối hệ gắn bó bền vững đầy tốt đẹp giữa giáo viên với học sinh, đồng nghiệp và nhà trường.

4.4. Tăng cường bồi dưỡng các năng lực còn hạn chế cho đội ngũ giảng viên

Xây dựng đội ngũ giảng viên cốt cán, chuyên gia đầu ngành để làm nòng cốt cho công tác bồi dưỡng thường xuyên tại chỗ cho giảng viên. Các trường sư phạm cần tiến hành nghiên cứu, phối hợp với cơ quan có thẩm quyền ban hành khung năng lực giảng viên sư phạm làm cơ sở để đánh giá đội ngũ, xây dựng chương trình, tài liệu bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên. Trên cơ sở đó, các trường sư phạm cần tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho giảng viên, trong đó chú trọng bồi dưỡng về năng lực phát triển chương trình đào tạo, giảng dạy theo phương pháp hiện đại, nghiên cứu khoa học và năng lực ngoại ngữ, công nghệ thông tin.

4.5. Thu hút người có trình độ tiến sĩ và các nhà khoa học đến công tác đến làm việc tại các trường sư phạm.

Các trường sư phạm cần tự chủ trong việc xây dựng đề án, đề ra các giải pháp cụ thể nhằm thu hút cá nhân có trình độ tiến sĩ đang công tác ở các trường đại học nước ngoài hoặc đang làm việc ngoài các trường sư phạm đến làm việc tại đơn vị

mình. Cần có sự ưu đãi, tạo điều kiện thuận lợi đối với các tiến sĩ đang công tác tại cơ sở về nhiều mặt như: Tăng thu nhập, ưu tiên về đề tài dự án, tạo điều kiện thuận cho các nhóm nghiên cứu tiến hành nghiên cứu khoa học, tạo điều kiện cho các tiến sĩ tham gia các hội thảo/hội nghị quốc tế, có thời nghiên cứu ở nước ngoài; có sự cân nhắc ưu tiên trong việc bổ nhiệm các chức danh nhà giáo (giáo sư, phó giáo sư...), vinh danh những cống hiến của các tiến sĩ.

4.6. Tăng cường hợp tác quốc tế

Xu hướng toàn cầu hóa và cách mạng công nghiệp 4.0 đã và đang thúc đẩy giáo dục nhà trường của mỗi quốc gia đổi mới không ngừng, đặc biệt là hội nhập quốc tế để cập nhật nhanh chóng những xu thế mới, tri thức, công nghệ mới. Vì vậy, nền giáo dục nhà trường mỗi quốc gia nói chung và các cơ sở giáo dục nhà trường đào tạo giáo viên nói riêng cần tích cực đẩy mạnh hội nhập quốc tế để giao lưu, học hỏi cũng như đổi mới phù hợp với xu thế chung của giáo dục nhà trường thế giới.

Hoạt động hợp tác quốc tế trong đào tạo giáo viên có vai trò quan trọng trong việc định hướng sự phát triển các trường theo hướng hiện đại, tiếp cận nền giáo dục nhà trường tiên tiến trong khu vực và trên thế giới; Hợp tác quốc tế trong đào tạo giáo viên giúp các trường mở rộng các hình thức hợp tác thông qua các chương trình, dự án, qua đó cập nhật, phát triển các tiến bộ khoa học công nghệ để từng bước hiện đại hoá các chương trình đào tạo, đổi mới phương pháp giảng dạy, nghiên cứu theo hướng tiếp cận các nền giáo dục tiên tiến trên thế giới; Hợp tác quốc tế trong đào tạo giáo viên còn mang lại cơ hội to lớn cho giảng viên trong việc tiếp cận nhanh chóng với nguồn tri thức giàu có của quốc tế. Các giảng viên có cơ hội giao lưu, học tập và trao đổi kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm trong giảng dạy.

Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong đào tạo giáo viên, chủ động mở rộng quan hệ hợp tác với các cơ sở đào tạo giáo viên các nước trên thế giới, đặc biệt là với các cơ sở đào tạo giáo viên trong khu vực Đông Nam Á và các nước có nền giáo dục tiên tiến, trong lĩnh vực đào tạo giáo viên thông qua các hoạt động trao đổi khoa học công nghệ, qua các dự án và các chương trình hợp tác về đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục, cán bộ nghiên cứu khoa học.

III. Kết luận

Trước thực trạng công tác đào tạo giáo viên hiện nay ở nước ta, nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0 là hết sức cấp thiết. Theo đó, việc nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên trong các trường phải gắn bó hữu cơ với công cuộc đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo trong một tổng thể thống nhất. Các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên vì vậy cũng cần được tiến hành theo một kế hoạch được tính toán một cách hợp lý và khoa học, từ những vấn đề cấp bách trước mắt đến những vấn đề căn bản lâu dài. Trong đó các vấn đề về quy hoạch mạnh lược các cơ sở đào tạo giáo viên; các giải pháp nâng cao năng lực các

trường, cải thiện chính sách nhà giáo; đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong đào tạo giáo viên cần được quan tâm triển khai một cách đồng bộ và hiệu quả.

**“ Người thầy trung bình chỉ biết nói
Người thầy giỏi biết giải thích
Người thầy xuất chúng biết minh họa
Người thầy vĩ đại biết truyền cảm hứng”**

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Workneh Abebe and Tassew Woldehanna, 2013, *Teacher Training and Development in Ethiopia: Improving Education Quality by Developing Teacher Skills, Attitudes and Work Conditions*, Published by Young Lives, UK.
- [2]. Võ Văn Thắng, Hồ Nhã Phong, Lê Hải Yến, *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư – cơ hội và thách thức đối với cơ sở giáo dục nhà trường Việt Nam*, Tạp chí Khoa học, Trường Nhà trường An Giang, Số 4 (16), 2017, trang 112 – 120.
- [3]. Bùi Kiên Trung, Nguyễn Đức Hòa, Lê Thu Thủy, *Giáo dục 4.0 – Tầm nhìn mới cho giáo dục tương lai*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học Quốc gia – Đào tạo trực tuyến trong thời kỳ Cách mạng công nghiệp 4.0, Nhà xuất bản Nhà trường Kinh tế Quốc dân, 2017, trang 51- 64.
- [4]. <http://www.moet.gov.vn/giaoducquocdan/nha-giao-va-can-bo-quan-ly-giao-duc/Pages/Default.aspx?ItemID=5986>
- [5]. <https://laodong.vn/archived/giao-vien-day-nghe-phai-thuc-tap-tai-doanh-nghiep-hoac-co-quan-chuyen-mon-674209.ldo>

CÁC GIÁ TRỊ CỐT LÕI CỦA CUỘC CÁCH MẠNG 4.0 ĐỐI VỚI GIÁO DỤC TRONG NHÀ TRƯỜNG THÔNG MINH

Ths.Lê Thị Phương Thảo¹

¹Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng Tp.Hồ Chí Minh

A. Mở đầu

Thời đại đòi hỏi những con người có năng lực tư duy và sáng tạo, đổi mới có kỹ năng phân tích và tổng hợp thông tin, có khả năng làm việc độc lập và ra quyết định dựa trên cơ sở phân tích các chứng cứ và dữ liệu. Đây cũng là những kỹ năng mà học sinh và sinh viên Việt Nam đang thiếu nhiều nhất.

Để giải quyết vấn đề này, giáo dục 4.0 sẽ là một trong những giải pháp hiệu quả mà các nhà trường cần triển khai. Đồng thời thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp của giáo viên, học sinh, sinh viên; tạo điều kiện cho hợp tác giữa trường học và công nghiệp; gắn kết cùng các nỗ lực phát triển kinh tế khu vực và địa phương,...

Trường học là nơi dẫn dắt tư duy và tạo động lực cho học sinh, sinh viên cùng kết nối với thị trường và doanh nghiệp. Ngược lại, một doanh nghiệp tích cực vừa là thị trường và cũng vừa là đối tác hợp tác trong đào tạo và nghiên cứu trong xu hướng cách mạng 4.0.

Mỗi trường học nên có một trung tâm hay một bản dự án về Giáo dục 4.0 nhằm chuẩn bị chủ động đối phó với thách thức và nắm bắt kịp thời cơ hội mà cách mạng công nghiệp 4.0 đưa đến, đặc biệt là cơ hội khởi nghiệp cho doanh nghiệp xã hội.

Người lao động lúc này phải có tư duy sáng tạo, có khả năng thích nghi với các thách thức và yêu cầu công việc thay đổi liên tục trong thị trường lao động trong nước, khu vực và quốc tế, tránh nguy cơ bị mất việc làm.

Để có được nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu thị trường, các nhà trường cần giảng dạy những kiến thức tích hợp giữa nhiều kiến thức, đồng thời rèn luyện kỹ năng làm việc nhóm, tự học, biết cách tìm hiểu và tra cứu tài liệu, biết cách xử lý thông tin để biến thành tri thức của mình.

Cụ thể, cần áp dụng mô hình giáo dục mới như: Phòng học ảo, thầy giáo ảo, thiết bị ảo, phòng thí nghiệm, thư viện ảo,... dưới sự hỗ trợ của các thiết bị thông minh; tạo điều kiện và yêu cầu học sinh, sinh viên phải tham gia các nhóm nghiên cứu, và các đề tài này phải gắn liền với giải quyết một vấn đề cụ thể trong chuyên môn, hoặc hoặc trong đời sống kinh tế, xã hội...

Trong những tháng năm trước mắt, các trường sẽ cần thiết kế lại hệ thống của họ cho chương trình, đánh giá, tính minh bạch và giải trình, những hoạt động hỗ trợ giáo viên, và hỗ trợ tài chính cho các trường để theo đuổi mô hình trường mới nhằm phổ biến rộng rãi hơn giáo dục 4.0 tới cộng đồng.

Các nhà làm chính sách cũng cần phát triển hệ thống đánh giá dựa trên những công việc mà các nhà trường cần đến và cũng cần cung cấp nhiều thông tin hơn về những kỹ năng cơ bản mà sinh viên cần có. Tất cả những việc làm này có thể mở rộng cơ hội học tập.

Những trường học thuộc vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo cần được tạo dựng những cơ hội học tập tích cực cho học sinh, để các em có thể có cơ hội tham gia vào kinh tế tri thức, giống như các học sinh ở những khu vực gia đình giàu có khác trên đất nước chúng ta.

Nhằm mục đích khơi gợi các bạn trẻ muốn dẫn thân vào con đường khởi nghiệp đầy thử thách và cả những người đang loay hoay tìm lối đi cho mình sẽ tìm thấy giải pháp qua những chia sẻ thực tế về vấn đề khởi nghiệp của sinh viên từ giảng đường thông qua chương trình mở một cửa hàng may thời trang tại trường.

B. Nội dung

I. Cuộc cách mạng công nghệ 4.0:

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư được cho là đã bắt đầu từ vài năm gần đây, đại thể là cuộc cách mạng về sản xuất thông minh dựa trên các thành tựu đột phá trong các lĩnh vực công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ nano,... với nền tảng là các đột phá của công nghệ số. Khái niệm "Công nghiệp 4.0" được đưa ra vào năm 2011 tại Hội chợ Hannover, giới thiệu các dự kiến của chương trình công nghiệp 4.0 của nước Đức, nhằm nâng cao nền công nghiệp cơ khí truyền thống của Đức.

Giáo dục 4.0: thay đổi hành vi của người học cùng với các năng lực song hành, kết nối và tưởng tượng

Tầm nhìn số hóa trong sản xuất; thay đổi cấu trúc kinh tế, xã hội trong đó có giáo dục và tổ chức mới chỉ đạo toàn bộ chuỗi giá trị hướng vào cầu của khách hàng đơn lẻ (thay vì hướng vào cung như trước đây).

Lúc này con người, sự vật, quá trình, dịch vụ và dữ liệu lớn, mọi thứ đều được "Kết nối".

Theo đó, giáo dục 4.0 được hiểu là một môi trường mà ở đó mọi người có thể cùng dạy học ở mọi nơi, mọi lúc với các thiết bị kết nối để tạo ra việc học tập được cá thể hóa. Môi trường mới này biến đổi tổ chức giáo dục thành một môi trường tạo sản phẩm sáng tạo mang tính cá thể với thành tựu lĩnh hội kiến thức và năng lực đổi mới, sáng tạo riêng của từng cá nhân trong môi trường này. Có thể nói sự sáng tạo, đổi mới chính là nền tảng của giáo dục 4.0. Các yếu tố trong môi trường mới này linh động và có mối liên quan mật thiết. Việc sắp xếp các yếu tố khác nhau trong hệ sinh thái hướng tới mục tiêu giáo dục là rất quan trọng.

II. Một số giá trị cốt lõi và tác động của cách mạng công nghệ 4.0 đối với giáo dục và đào tạo

2.1. Một số giá trị cốt lõi của cách mạng công nghệ 4.0 nhìn từ góc độ giáo dục:

- "Đổi mới mở" thay thế "Đổi mới đóng" tạo ra sự tương tác giữa các công ty, tổ chức, nhà trường - Trước đây "Hướng vào cung" cần High-Tech nay "Hướng vào cầu" - cách mạng công nghệ 4.0: cần cả ứng dụng công nghệ và Khách hàng
- Các mô hình kinh tế, xã hội đều đổi mới hướng tới sự kết nối - Tri thức có ở dạng thực tiễn - Học qua làm việc - Học qua sử dụng

2.2. Tác động của cách mạng công nghệ 4.0 đối với giáo dục và đào tạo:

- Sự thay đổi việc làm và nhân lực: Thay đổi trong yêu cầu đối với nhân lực 4.0, nhiều công việc, nhiều khi không cần nhiều đến trình độ đại học mà chỉ cần hiểu biết ở bậc trung học phổ thông

- Giáo dục hiện nay, cần thay đổi mục tiêu, nội dung, chương trình, phương pháp, phương tiện, hình thức tổ chức dạy học ở tất cả các bậc học để đáp ứng thời kỳ 4.0 - Giáo viên tương lai của nước ta sẽ phải dạy trẻ tự học, tự tiến bộ, tự tư duy... Đan Mạch đã đưa môn lập trình tự động vào ngay từ cấp tiểu học.

- Phần thưởng cuối cùng không còn là bằng cấp, mà là giá trị mỗi người tạo ra cho xã hội

- Thích nghi việc học suốt đời: Giáo dục hàn lâm bị tác động mạnh; Thay Elearning bằng WE-learning (cùng nhau học suốt đời) - Cần trang bị thêm các kỹ năng mới tùy theo từng ngành nghề, ví dụ: tư duy phi tuyến tính, liên môn Văn hóa và Xã hội, liên môn Tự nhiên và Xã hội; năng lực tự quản/tranh luận, đối thoại và phản biện,...

- Giáo dục 4.0 cần có những kỹ năng sáng tạo, đổi mới, kỹ năng giải quyết các vấn đề phức tạp, tư duy phản biện, sáng tạo, quản lý nhân sự, làm việc nhóm...

- Định hướng nghề nghiệp phải là trách nhiệm pháp lý của nhà trường/cơ sở đào tạo - Cuộc cách mạng mới bắt đầu trong lòng giáo dục và đào tạo: "Tài sản Icloud", "Đào tạo ngoài khuôn viên nhà trường": học trong quá trình đi làm, dẫn đến trong tương lai: xóa ranh giới không thể thấm thấu giữa giáo dục hàn lâm và đào tạo nghề ở khắp nơi bằng mạng. Có những mạng quốc tế (Edunet), CTE (giáo dục kỹ thuật)

- Tiếp cận mới về quản lý dạy - học: bố trí quá trình học như nó phải có trong đời sống thực tế/hay quá trình sản xuất ở nhà máy

- 4 cách tiếp cận dạy: Phê phán, Sáng tạo, Năng suất, Tính chịu trách nhiệm (Sinlarat, 2016).

- 9 cách tiếp cận học (3R, 3I, 3P): 3R (điều khiển việc hiểu): Reacalling, Relating, Refining (Gọi tên lại, Quan hệ lại và Xác định lại). 3I (Điều tra nghiên cứu): Hỏi (Inquiring), Tương tác (Interacting), Giải thích (Interpreting). 3P: Tham gia (Participating), Xử lý (Processing) và Trình bày (Presenting), (Gomaratat, 2005)

- Giáo dục 4.0 cần có tư duy phê phán, óc đổi mới, hiểu biết văn hóa, kỹ năng học để lập nghiệp; Tác nhân thông minh sử dụng thông tin hiện đại; công nghệ Mobile, Smartphone, dịch vụ Icloud (mây điện toán)
- Giáo dục 4.0 cần thiết kế mô hình dạy học mới
- Các trường đào tạo giáo viên và đào tạo quản lý cũng thay đổi
- Công nghệ 4.0-khoa học công nghệ, giáo dục 4.0 có giá trị huyền thoại, tức là ước mơ của chúng ta sẽ đến mà chẳng ai chỉ rõ được vào mốc thời gian nào
- Giáo dục 4.0: Khẳng định kết nối qua giáo dục, do đó cần có tiếp cận mới về dạy học và đào tạo
- Học cách chung sống với công nghệ 4.0 khi không có trường lớp huấn luyện, phải gắn chặt vào nhu cầu địa phương, nhu cầu khách hàng (hướng vào cầu)
- Giáo dục 4.0: cần thay đổi điều khiển cứng (của vài trăm người trong phòng lạnh) bằng tư duy sáng tạo của hàng triệu nhà giáo và nhân dân;
- Giáo dục 4.0: Tăng cường tự chủ/giải trình và trách nhiệm của nhà trường đối với xã hội
- Giáo dục 4.0: tăng cường xã hội hóa để phát triển giáo dục, mở rộng đối tác Công
- Giáo dục 4.0: công tác hướng nghiệp học sinh/ sinh viên vô cùng quan trọng và phải là trách nhiệm pháp lý của nhà trường/cơ sở đào tạo chủ động tham gia cách mạng công nghiệp 4.0
- Tìm hiểu, nhận thức đầy đủ, sâu sắc về cách mạng công nghiệp 4.0 và các giá trị cốt lõi
- Làm tốt việc rà soát, sắp xếp, xây dựng quy hoạch giáo dục phổ thông, mầm non (đã được thành phố giao, và đang thực hiện)
- Thực hiện tốt công tác bồi dưỡng đội ngũ (đội ngũ là yếu tố then chốt để giáo dục và đào tạo thắng lợi trong cuộc cách mạng giáo dục 4.0). Chú trọng bồi dưỡng giáo viên tin học, ngoại ngữ và công nghệ.
- Thực hiện đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo theo tinh thần Nghị quyết TW2 đổi mới các thành tố của quá trình dạy học theo hướng thông minh, đó là: mục tiêu, chương trình, nội dung, phương pháp, phương tiện, hình thức tổ chức... theo hướng tập trung vào người học Xây dựng khung chương trình giáo dục kết nối giữa trường học, doanh nghiệp và chính phủ - Đổi mới mô hình quản lý giáo dục thông minh
- Đổi mới mô hình nhà trường: Xây dựng mô hình nhà trường thông minh
- Tăng cường trao quyền tự chủ, trách nhiệm giải trình với xã hội
- Trang bị, sử dụng công nghệ hiện đại để hỗ trợ giáo dục các cơ quan quản lý và xã hội cần chăm lo hơn nữa đến sự nghiệp giáo dục và đào tạo như đúng vị thế sẵn có "cùng với khoa học và công nghệ, giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu" Trên đây là một số thông tin liên quan đến cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 và các ảnh hưởng, tác động của nó đến giáo dục và đào tạo. Chắc chắn giáo

dục đào tạo sẽ phải thay đổi để đón đầu mới có thể tận dụng thời cơ để phát triển song hành với sự phát triển của kinh tế xã hội.

C. Kết luận và kiến nghị:

Tiếp tục nghiên cứu hoàn thiện cơ chế, chính sách, phù hợp với thực tiễn đội ngũ giảng viên, cán bộ đi học, và thực tiễn cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Trong đó, đối với nhà giáo, cần xây dựng các chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng sư phạm, kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin vào thiết kế bài giảng, chuẩn về phẩm chất đạo đức, chính trị. Đổi mới mạnh mẽ công tác tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo trong các trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Đổi mới chính sách tiền lương đối với giáo viên trong các trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ để thu hút người có trình độ chuyên môn cao, có kỹ năng, phương pháp sư phạm làm việc trong hệ thống đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Đổi mới cơ chế, chính sách đối với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói chung, các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nói riêng; các trường chính trị cần được hưởng các chính sách như các Ban Đảng ở địa phương.

Cần hoàn thiện cơ chế, bộ máy quản lý trong các trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hướng xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, gắn với trách nhiệm; giảm sự can thiệp của các cơ quan chủ quản vào công tác quản trị nhà trường; chuẩn hóa, chuyên nghiệp hóa đội ngũ cán bộ quản lý.

Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý, xây dựng cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin hiện đại, thống nhất trong toàn bộ hệ thống đào tạo, bồi dưỡng cán bộ từ Trung ương đến địa phương, từng bước hình thành trung tâm tích hợp dữ liệu; trung tâm quản lý điều hành về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Xây dựng thư viện điện tử, phòng học đa phương tiện v.v., xây dựng môi trường đào tạo thân thiện, kỷ cương, giàu tính đảng ở các trường chính trị.

Đề đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của người học (cán bộ), cơ quan, tổ chức sử dụng cán bộ (Đảng, Nhà nước, đoàn thể) và môi trường làm việc (cơ quan Đảng, cơ quan Nhà nước, các tổ chức đoàn thể chính trị - xã hội), các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải được đổi mới căn bản. Chương trình đào tạo cần thiết kế linh hoạt theo hướng định hình chuẩn đầu ra. Đồng thời, phải thường xuyên đánh giá tổng kết sau quá trình đào tạo, bồi dưỡng; thực hiện tốt công tác phối hợp giữa các trường đào tạo bồi dưỡng cán bộ với các cơ quan, đơn vị sử dụng cán bộ.

Tiến hành phân loại học viên theo chuyên môn, ngành, lĩnh vực công tác, chức danh, vị trí việc làm để bố trí lớp học và giảng viên cho phù hợp. Đội ngũ giảng viên phải thường xuyên đổi mới giáo án, thiết kế bài giảng phù hợp với trình độ của học viên, trong quá trình giảng dạy cần vận dụng, liên hệ thực tiễn một cách phù hợp.

Đổi mới công tác thi, kiểm tra, đánh giá theo hướng đa dạng các hình thức thi, kiểm tra; kết hợp đánh giá chất lượng bằng điểm số với đánh giá quá trình, coi trọng việc rèn luyện, tu dưỡng của học viên.

Tăng cường các hoạt động nghiên cứu thực tế theo hướng giáo viên hướng dẫn và học viên cùng nghiên cứu một vấn đề nào đó của địa phương, cơ sở gắn với môn học; giải quyết các tình huống giả lập có thể xuất hiện trong thực tiễn bằng kiến thức, kỹ năng đã được trang bị, qua đó nâng cao tính gắn kết giữa lý luận với thực tiễn trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Để đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong môi trường cách mạng công nghệ 4.0, đội ngũ giáo viên phải có những năng lực mới, sáng tạo, những phẩm chất mới thông qua hoạt động đào tạo, tự đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, sử dụng phương pháp giảng dạy hiện đại. Muốn vậy, phải thường xuyên tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm, phương pháp nghiên cứu khoa học, kỹ năng mềm cho đội ngũ giảng viên. Giảng viên phải tự nghiên cứu trau dồi tri thức, hình thành phong kiến thức đủ rộng và sâu, không chỉ đáp ứng lĩnh vực chuyên môn mình đảm trách mà còn có khả năng liên hệ, vận dụng cho các đối tượng học viên có kiến thức chuyên môn khác nhau. Điều này không có nghĩa là giảng viên “biết hết”, “cái gì cũng biết” mà chỉ là nền tảng, cơ sở kiến thức qua đó định hướng cho học viên biết cách liên hệ, vận dụng lý luận vào thực tiễn công tác của mình.

Đội ngũ cán bộ quản lý cũng cần được chuẩn hóa. Đội ngũ này phải có đủ năng lực làm việc trong môi trường sáng tạo cao và tự chịu trách nhiệm; dám đề xuất và thực hiện các giải pháp đổi mới.

Thường xuyên tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên đi nghiên cứu, học tập kinh nghiệm ở các địa phương trong nước và quốc tế để tăng cường kiến thức thực tiễn và kỹ năng công tác.

Để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, đòi hỏi phải tăng cường gắn kết giữa giảng dạy và nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn.

Các viện nghiên cứu, học viện ở Trung ương có kinh nghiệm và phương pháp nghiên cứu khoa học nên xây dựng chương trình giúp đỡ các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thông qua các hình thức liên kết, phối hợp nghiên cứu, tổng kết. Sản phẩm nghiên cứu, tổng kết phải được ứng dụng vào công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, phục vụ cho công tác lãnh đạo, quản lý của cán bộ trong hệ thống chính trị cấp cơ sở.

Cần xây dựng cơ chế hợp tác giữa các Viện nghiên cứu, Học viện, các trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong cả nước về nghiên cứu khoa học để chia sẻ kinh nghiệm, phương pháp nghiên cứu, ứng dụng kết quả nghiên cứu vào công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Tài liệu tham khảo

1. Đàm Quang Minh - Phạm Hiệp: “*Cách mạng công nghiệp 4.0 và nguy cơ “thua trắng” của đại học truyền thống*”, Báo Tuổi trẻ điện tử, 7-9-2016.
2. Klaus Schwab: *Bài phát biểu “Cách mạng công nghiệp 4.0” tại Diễn đàn kinh tế thế giới, Davos Thụy Sĩ, 20-1-2016.*
3. Nguyễn Thái: “*Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư*”, Baotintuc.vn, 20-1-2016.
4. TS Nguyễn Hồng Minh: “CMCN 4.0 và những vấn đề đặt ra cho hệ thống giáo dục nghề nghiệp hiện nay”, *Tạp chí Khoa học dạy nghề*, số 40+41 tháng 1+2-2017.
5. Alvin Toffler: *Làn sóng thứ ba*, Nxb Thanh Niên, 1993.

QUẢN TRỊ NHÀ TRƯỜNG, HỆ THỐNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ TRONG CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

Ths. Trần Hồng Thảo¹

¹Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng Tp. Hồ Chí Minh

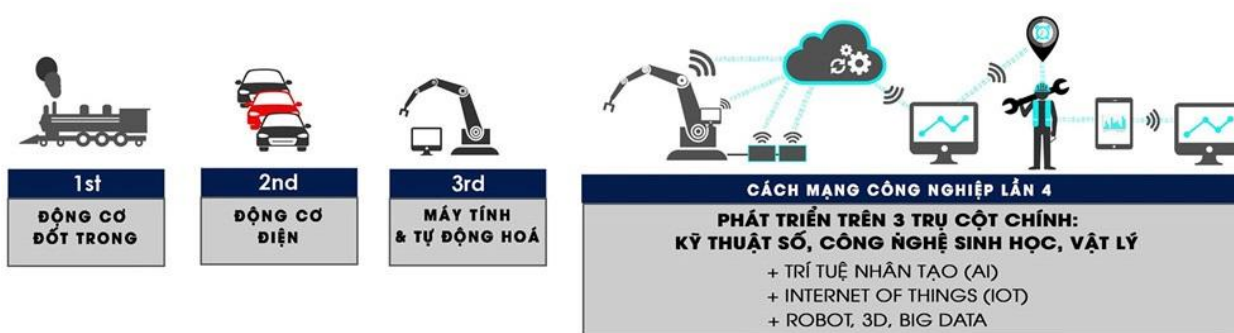
Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 nay đã và đang đặt ra nhiều cơ hội và thách thức cho quản trị nhà trường. Một nền quản trị nhà trường có hiệu quả sẽ góp phần phát huy các thế mạnh của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư như thúc đẩy sự phát triển của nhà trường ngược lại, có thể là trở lực kìm hãm sự phát triển chung. Do vậy, cần có những thay đổi từ cách nghĩ, cách làm trong quản trị nhà trường nhằm đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ mới.

1. Những cơ hội và thách thức của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã và đang đặt ra nhiều cơ hội và thách thức cho nền quản trị nhà trường ở mỗi quốc gia. Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư buộc mỗi nhà trường phải có những điều chỉnh trong chính sách của mình để đáp ứng yêu cầu xây dựng một nền quản trị nhà trường tốt và có chất lượng hơn.

Trải qua ba cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật lớn, để lại những dấu ấn trong thành tựu phát triển của nhân loại.

LỊCH SỬ 4 CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP



Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ nhất (từ năm 1784) phát minh ra động cơ hơi nước, tác động trực tiếp đến các ngành nghề như dệt may, chế tạo cơ khí, giao thông vận tải.

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ hai (từ năm 1870) phát minh ra động cơ điện, mang lại cuộc sống văn minh, năng suất lao động tăng nhiều lần so với động cơ hơi nước.

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ ba (từ năm 1969) phát minh ra bóng bán dẫn, điện tử, kết nối thế giới liên lạc được với nhau.

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra từ những năm 2000 được gọi là cuộc cách mạng số, thông qua sự phát triển của công nghệ tiên tiến hiện đại.

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đem đến việc ứng dụng các thành tựu công nghệ trong sản xuất. Nhiều ứng dụng hiện đại đã được sử dụng, phục vụ cho hoạt động sản xuất, góp phần nâng cao hiệu quả, hiệu suất lao động, từ đó góp phần tăng trưởng kinh tế, nâng cao chất lượng sống của nhân dân. Với cuộc cách mạng kỹ thuật số, người tiêu dùng được tiếp cận với các sản phẩm và dịch vụ mới được thực hiện từ xa của hàng ngàn các ứng dụng thông minh trên internet, điện thoại, làm cho cuộc sống trở nên dễ dàng và năng suất lao động cao hơn nhưng chi phí hầu như không tăng.

Về môi trường, nhờ các ứng dụng công nghệ tiết kiệm năng lượng, nguyên vật liệu thân thiện với môi trường và các công nghệ giám sát môi trường cũng đang phát triển nhanh được hỗ trợ bởi internet kết nối, giúp thu thập và xử lý thông tin liên tục cũng như cảnh báo sớm từ các thảm họa thiên nhiên.

Về an ninh mạng, sự xâm nhập các cơ sở dữ liệu để đánh cắp, làm thay đổi hoặc phá hoại các thông tin quan trọng trong hầu hết các lĩnh vực là nguy cơ thường trực của tất cả các tổ chức và cá nhân ở mọi cấp độ. Vấn đề bảo mật, đảm bảo an ninh mạng mang tính toàn cầu là thách thức lớn hiện nay.

Về an ninh kinh tế - xã hội, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 cho phép ứng dụng phổ biến công nghệ kỹ thuật số với hệ thống dữ liệu kết nối ở hầu hết các giao dịch kinh tế, tài chính, thương mại, nhưng lại chứa đựng các nguy cơ tiềm ẩn về an toàn, an ninh thông tin. Thực tế hàng ngày cho thấy, trong hàng triệu các giao dịch kinh tế, thương mại và đầu tư thông qua hệ thống số đã xảy ra vô số các cuộc tấn công đánh cắp thông tin ở mức độ này hay mức độ khác.

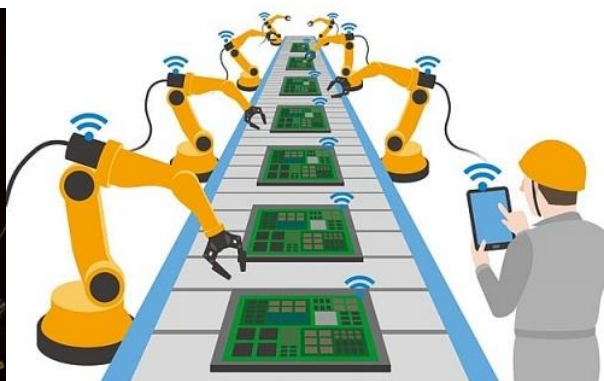
Trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 có nhiều yếu tố được xem là lợi thế lại trở thành bất lợi. Một trong những yếu tố mà các nước như Việt Nam đã và đang xem là có ưu thế như lực lượng lao động trẻ, dồi dào sẽ không còn là thế mạnh nữa, thậm chí bị đe dọa. Thiếu việc làm, mất việc làm sẽ là vấn đề gây nguy cơ bất ổn xã hội khi công nghệ robot có thể thay thế con người làm rất nhiều việc mà trước đây chỉ con người mới có thể làm được.

2. Những vấn đề đặt ra với quản trị nhà trường, hệ thống đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong cách mạng công nghiệp 4.0.

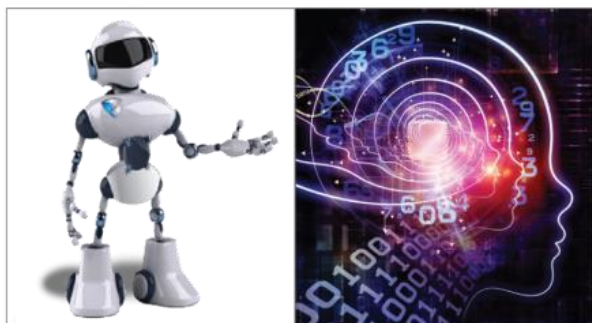
Cách mạng công nghiệp (CMCN) 4.0 tác động toàn diện, sâu rộng và nhanh chóng, trên mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó có giáo dục và đào tạo. Nhiều vấn đề đang đặt ra đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ như đổi mới

quản trị nhà trường, đổi mới phương thức và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.

Trước thực tế đó, bài viết nêu một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ như đổi mới cơ chế, chính sách; đổi mới quản trị; nâng cao chất lượng giảng viên; đổi mới công tác đào tạo; tăng cường hoạt động nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn.



CMCN 4.0 là cuộc cách mạng về sản xuất thông minh dựa trên những đột phá công nghệ mới trong các lĩnh vực như trí tuệ nhân tạo, Robot, Internet of things (IoT), In 3D, công nghệ nano, công nghệ sinh học, khoa học vật liệu, lưu trữ năng lượng và tin học lượng tử...trên nền tảng cách mạng số.



Trí tuệ nhân tạo (AI)



Thực tế ảo (VR), Thực tại ảo (AR)



Mạng xã hội, điện toán đám mây, di động, phân tích dữ liệu lớn (SMAC)



Internet vạn vật (IoT)

Mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó có hệ thống giáo dục, đào tạo sẽ chịu tác động mạnh mẽ và toàn diện của nó. Triết lý giáo dục của các quốc gia sẽ có nhiều biến chuyển. Quản trị trường học, mô hình tổ chức lớp học, vai trò của thầy và trò sẽ thay đổi bởi sự xuất hiện của nhiều khái niệm mới như phòng học ảo, thầy giáo ảo, thiết bị ảo.

Bối cảnh đó đòi hỏi công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở nước ta phải có tầm nhìn chiến lược để chuẩn bị cho những thay đổi lớn, đáp ứng yêu cầu của tình hình mới. Tại Hội nghị Trung ương 8 khóa XI, Đảng ta đã ban hành Nghị quyết số 29-NQ/TW “Về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”. Đây chính là cơ sở để hệ thống giáo dục đào tạo quốc dân nói chung, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói riêng tiến hành đổi mới toàn diện và triệt để.

CMCN 4.0 sẽ tác động đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trên các phương diện như: mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; phương thức quản trị nhà trường; mô hình tổ chức hoạt động dạy - học trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; vai trò và phương pháp giảng dạy của người thầy; nội dung chương trình dạy học; cụ thể là:

Thứ nhất, về mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, đặc biệt là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, chính là tạo ra được những người cán bộ có năng lực làm việc trong môi trường sáng tạo và cạnh tranh. Mọi sự thay đổi của nhà trường phải nhằm đào tạo được những cán bộ, người học có được những năng lực, kỹ năng mới như năng lực tổng kết thực tiễn; tổ chức thực hiện nhiệm vụ, tư duy phân tích và tổng hợp; xử lý thông tin đa chiều v.v..

Thứ hai, CMCN 4.0 đòi hỏi phải thay đổi phương thức đào tạo, bồi dưỡng, nhất là phương pháp đào tạo ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin.

Thứ ba, sự thay đổi trong quản trị nhà trường... Trong tương lai không xa, việc đẩy mạnh ứng dụng CNTT, công nghệ thực tế ảo trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ sẽ là xu hướng nổi bật. Thí dụ, học viên sẽ được giáo viên hướng dẫn đeo kính VR để trải nghiệm, hay có thể nhập các thông tin quản lý của lĩnh vực mình phụ trách vào hệ thống máy tính của nhà trường để thực hành phân tích thông tin, từ đó đề xuất giải pháp v.v.. Sự tác động này đòi hỏi phải thay đổi phương thức quản trị nhà trường, qua đó trực tiếp tác động đến việc bố trí cán bộ quản lý, phục vụ và đội ngũ giáo viên của nhà trường. Đội ngũ này cần được chuyên nghiệp hóa và có khả năng sáng tạo cao, có phương pháp đào tạo hiện đại với sự ứng dụng mạnh mẽ CNTT. Trong các nhà trường, sẽ có sự thay đổi về quy mô và cơ cấu giáo viên (cả về trình độ chuyên môn và kỹ năng); các môn học có tính hàn lâm, lý thuyết sẽ giảm dần thời lượng, thay vào đó sẽ hình thành những môn học về phát triển năng lực, kỹ năng.

Thứ tư, CMCN 4.0 đòi hỏi phải nâng cao chất lượng của đội ngũ giảng viên. Cho dù khoa học công nghệ có phát triển hiện đại đến đâu thì cũng không thể thay

thể được hoàn toàn vai trò của người thầy giáo. Trong những năm gần đây, đội ngũ giáo viên trong các trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đã được chuẩn hóa về bằng cấp chuyên môn, đa số có trình độ thạc sỹ, tiến sỹ. Tuy nhiên, kiến thức thực tiễn và năng lực nghiên cứu khoa học của một bộ phận giảng viên còn hạn chế. Trong điều kiện khoa học công nghệ phát triển như hiện nay, học viên có thể tự tìm kiếm tri thức, kỹ năng thông qua mạng Internet. Do đó, nếu giảng viên không thường xuyên trau dồi, nâng cao trình độ thì sự tác động này sẽ làm mất dần vai trò chủ đạo của thầy giáo. Đây chính là áp lực không nhỏ đối với đội ngũ giảng viên trong các trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.



3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong điều kiện cách mạng công nghiệp 4.0

Để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đáp ứng yêu cầu trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và CMCN 4.0, cần thực hiện một số giải pháp sau:

Một là, đổi mới mạnh mẽ, hoàn thiện cơ chế, chính sách giáo dục đào tạo
Tiếp tục nghiên cứu hoàn thiện cơ chế, chính sách, phù hợp với thực tiễn đội ngũ giảng viên, cán bộ đi học, và thực tiễn cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Trong đó, đối với nhà giáo, cần xây dựng các chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng sư phạm, kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin (CNTT) vào thiết kế bài giảng, chuẩn về phẩm chất đạo đức, chính trị. Đổi mới mạnh mẽ công tác tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo trong các trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Đổi mới chính sách tiền lương đối với giáo viên trong các trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ để thu hút người có trình độ chuyên môn cao, có kỹ năng, phương pháp sư phạm làm việc trong hệ thống đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Hai là, đổi mới quản lý nhà trường, đẩy mạnh việc ứng dụng CNTT trong quản lý

Cần hoàn thiện cơ chế, bộ máy quản lý trong các trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hướng xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, gắn với trách nhiệm; giảm sự can thiệp của các cơ quan chủ quản vào công tác quản trị nhà trường; chuẩn hóa, chuyên nghiệp hóa đội ngũ cán bộ quản lý.

Đẩy mạnh ứng dụng CNTT trong công tác quản lý, xây dựng cơ sở hạ tầng CNTT hiện đại, thống nhất trong toàn bộ hệ thống đào tạo, bồi dưỡng cán bộ từ Trung ương đến địa phương, từng bước hình thành trung tâm tích hợp dữ liệu; trung tâm quản lý điều hành về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Xây dựng thư viện điện tử, phòng học đa phương tiện v.v., xây dựng môi trường đào tạo thân thiện, kỷ cương, giàu tính đảng ở các trường chính trị.

Ba là, đổi mới hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của người học (cán bộ), cơ quan, tổ chức sử dụng cán bộ (Đảng, Nhà nước, đoàn thể) và môi trường làm việc (cơ quan Đảng, cơ quan Nhà nước, các tổ chức đoàn thể chính trị - xã hội), các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải được đổi mới căn bản. Chương trình đào tạo cần thiết kế linh hoạt theo hướng định hình chuẩn đầu ra. Đồng thời, phải thường xuyên đánh giá tổng kết sau quá trình đào tạo, bồi dưỡng; thực hiện tốt công tác phối hợp giữa các trường đào tạo bồi dưỡng cán bộ với các cơ quan, đơn vị sử dụng cán bộ.

Tiến hành phân loại học viên theo chuyên môn, ngành, lĩnh vực công tác, chức danh, vị trí việc làm để bố trí lớp học và giảng viên cho phù hợp. Đội ngũ giảng viên phải thường xuyên đổi mới giáo án, thiết kế bài giảng phù hợp với trình độ của học viên, trong quá trình giảng dạy cần vận dụng, liên hệ thực tiễn một cách phù hợp.

Đổi mới công tác thi, kiểm tra, đánh giá theo hướng đa dạng các hình thức thi, kiểm tra; kết hợp đánh giá chất lượng bằng điểm số với đánh giá quá trình, coi trọng việc rèn luyện, tu dưỡng của học viên.

Tăng cường các hoạt động nghiên cứu thực tế theo hướng giáo viên hướng dẫn và học viên cùng nghiên cứu một vấn đề nào đó của địa phương, cơ sở gắn với môn học; giải quyết các tình huống giả lập có thể xuất hiện trong thực tiễn bằng kiến thức, kỹ năng đã được trang bị, qua đó nâng cao tính gắn kết giữa lý luận với thực tiễn trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Bốn là, nâng cao năng lực và chất lượng của đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý

Để đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong môi trường CMCN 4.0, đội ngũ giáo viên phải có những năng lực mới, sáng tạo, những phẩm chất mới thông qua hoạt động đào tạo, tự đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, sử dụng phương pháp giảng dạy hiện đại. Muốn vậy, phải thường xuyên tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm, phương pháp nghiên cứu khoa học, kỹ năng mềm cho đội ngũ giảng viên. Giảng viên phải tự nghiên cứu trau dồi tri thức, hình thành phong kiến thức đủ rộng và sâu, không chỉ đáp ứng lĩnh vực chuyên

môn mình đảm trách mà còn có khả năng liên hệ, vận dụng cho các đối tượng học viên có kiến thức chuyên môn khác nhau. Điều này không có nghĩa là giảng viên “biết hết”, “cái gì cũng biết” mà chỉ là nền tảng, cơ sở kiến thức qua đó định hướng cho học viên biết cách liên hệ, vận dụng lý luận vào thực tiễn công tác của mình.

Đội ngũ cán bộ quản lý cũng cần được chuẩn hóa. Đội ngũ này phải có đủ năng lực làm việc trong môi trường sáng tạo cao và tự chịu trách nhiệm; dám đề xuất và thực hiện các giải pháp đổi mới.

Thường xuyên tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên đi nghiên cứu, học tập kinh nghiệm ở các địa phương trong nước và quốc tế để tăng cường kiến thức thực tiễn và kỹ năng công tác.

Năm là, đẩy mạnh nghiên cứu khoa học, nghiên cứu thực tế, tổng kết thực tiễn

Để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, đòi hỏi phải tăng cường gắn kết giữa giảng dạy và nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn.

Ghi chú: Nguồn internet

NGÀNH DỆT MAY HƯỚNG ĐẾN SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG TRONG NHÀ TRƯỜNG THÔNG MINH

Ths.Nguyễn Ngọc Thọ¹

¹Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng Tp.Hồ Chí Minh

Với sự phát triển của kinh tế Việt nam trong những năm gần đây, ngành dệt may đang đứng trước những vận hội cũng như rất nhiều thách thức. Vì thế đào tạo nhân lực cho ngành Dệt may cũng phải theo kịp những yêu cầu của thời đại.

I.Cơ hội:

Năm 2019, mục tiêu xuất khẩu của ngành dệt may là đạt kim ngạch 40 tỷ USD, trong đó, thị trường xuất khẩu lớn nhất vẫn là Mỹ (chiếm 42%), tiếp đến là thị trường EU (21%) và xếp sau đó là Nhật Bản (19%), Hàn Quốc (14%)...

Tin vui là trong vòng 3 năm trở lại đây, nhiều nhà máy nguyên phụ liệu đã được các DN nước ngoài đổ vốn vào đầu tư xây dựng tại nhiều địa phương trên cả nước, cho thấy, EVFTA đang tạo ra sức hút lớn thu hút các DN châu Âu đầu tư vào ngành dệt may. Theo ông Giang, điều này chưa từng có trước đây. Trước đây, chưa có một DN châu Âu nào đầu tư vào ngành may mặc, nhưng hiện nay các nhà đầu tư Pháp, Ý bắt đầu tìm đến Việt Nam xây dựng các nhà máy để sản xuất các nguyên phụ liệu cho lĩnh vực này. Mới nhất năm 2018 có một Tập đoàn của Pháp đã đầu tư xây dựng nhà máy dệt len tại Đà Lạt, hay hiện tại Isarel đầu tư nhà máy len ở Bình Định... “Rõ ràng, EVFTA đang tạo động lực cho các DN trong nước cũng như DN FDI đầu tư vào nguyên phụ liệu. Đây chính là cơ sở để chúng ta phát triển và chủ động nguồn nguyên phụ liệu”- Ông Vũ Đức Giang, Chủ tịch Hiệp hội Dệt may Việt Nam nhấn mạnh.

Chính phủ Mỹ vừa tuyên bố áp thuế 10% lên 300 tỷ USD hàng hóa nhập khẩu từ Trung Quốc. Diễn biến leo thang của cuộc chiến thương mại giữa hai nền kinh tế lớn nhất thế giới đang khiến cộng đồng doanh nghiệp toàn cầu lo lắng và doanh nghiệp Việt Nam cũng không là ngoại lệ.

Ông Vũ Đức Giang, Chủ tịch Hiệp hội Dệt may Việt Nam cho biết, xét về thị phần xuất khẩu dệt may vào thị trường Mỹ, Việt Nam đang đứng thứ ba sau Trung Quốc, Ấn Độ, nhưng một số nước đang bám đuổi sát phía sau. Nếu Việt Nam không đặt ra được một chiến lược tốt thì sẽ khó gia tăng cơ hội tăng trưởng.

Một vài năm trước, Việt Nam gặp khó khi phải đáp ứng quy tắc xuất xứ từ sợi trở đi, nhưng tình hình đang dần được cải thiện. Việt Nam hiện sản xuất hơn 10 triệu cọc sợi và 3 năm nay là nước xuất khẩu sợi. Năm 2018, Tập đoàn Sudwolle của Đức đã đầu tư nhà máy kéo sợi len lông cừu tại Đà Lạt, một doanh nghiệp

Isarel đầu tư 13 triệu USD xây dựng nhà máy dệt - nhuộm - may Delta Gali Việt Nam tại Phù Cát (Bình Định).

TNG đã đầu tư nhà máy bông. Mới đây, Nhà máy dệt Bảo Minh tại khu công nghiệp Bảo Minh (Nam Định) với giá trị đầu tư lên tới 75 triệu USD được đưa vào hoạt động phân nào giải quyết bài toán thiếu hụt nguồn cung nguyên liệu vải, giải quyết nút thắt về vấn đề quy tắc xuất xứ, tạo lợi thế cạnh tranh cho hàng may mặc Việt Nam.

II.Thách thức:

Theo ông Vũ Đức Giang, Chủ tịch Hiệp hội Dệt may Việt Nam (Vitas), EU vẫn là thị trường có tính chiến lược trọng điểm lâu dài, các mặt hàng vào thị trường này vẫn có xu hướng gia tăng cao hơn các thị trường khác. Đây cũng là thị trường đối tác lâu năm của Việt Nam, từ 1992 đến nay, nên có những thuận lợi nhất định đối với các DN Việt Nam đó là hiểu thị hiếu, văn hóa, sở thích tiêu dùng của người dân châu Âu trong lĩnh vực thời trang. Tuy nhiên, theo ông Giang, mặc dù có những lợi thế nhất định, song các sản phẩm dệt may của Việt Nam đang phải cạnh tranh khá gay gắt về giá của các sản phẩm đến từ thị trường khác như Ấn Độ, Trung Quốc. Đây là những thị trường xuất khẩu với số lượng cũng không hề nhỏ vào thị trường EU, và giá khá cạnh tranh. Chính bởi vậy, thách thức về giá cũng là một điểm mà các DN dệt may Việt Nam cần phải lưu ý, để từ đó cung ứng các sản phẩm có giá cạnh tranh hơn.

Một trong những vấn đề được quan tâm nhiều nhất chính là quy tắc xuất xứ. Mặc dù, quy tắc xuất xứ trong hiệp định EVFTA “dễ thở” hơn so với quy tắc của hiệp định Đối tác toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), đó là quy tắc từ vải trở đi, cho phép được cộng gộp nhập vải từ các quốc gia có ký kết FTA với châu Âu, tuy nhiên, theo Chủ tịch Vitas, vấn đề chủ động nguồn nguyên phụ liệu vẫn là một trong những thách thức lớn nhất của ngành dệt may nước nhà.

Đồng quan điểm, bà Nguyễn Thị Thu Trang- Giám đốc Trung tâm WTO và hội nhập (VCCI) cho hay, nguồn cung nguyên phụ liệu là bài toán khó hiện nay không chỉ đối với riêng ngành dệt may mà còn là thách thức với tất cả các ngành khi chúng ta thực thi các FTA. Theo bà Trang, đến 90% nguyên phụ liệu của chúng ta hiện nay đang nhập khẩu từ các nguồn không phải thành viên trong EVFTA, do đó nếu không tìm cách chủ động được nguồn nguyên liệu, giảm sự phụ thuộc vào nhập khẩu... sẽ không được ưu đãi, kể các ưu đãi trong quy định về cộng gộp. “Đây sẽ là yếu tố tạo động lực, thúc đẩy các ngành kinh tế của chúng ta trong việc xây dựng các nhà máy, vùng nguyên liệu để chủ động nguyên liệu, không riêng gì với ngành dệt may. Yếu tố này là rất quan trọng để chúng ta có thể tham gia vào các hiệp định song phương và đa phương”- bà Trang lưu ý.

Tuy nhiên, có một thực tế hiện nay, dù EVFTA đã ở ngay trước mắt, nhưng nhiều DN Việt Nam dường như vẫn còn đang khá thờ ơ với Hiệp định này. Theo bà

Trang, các DN có thể không quan tâm nhiều đến tác động của EVFTA đối với tăng trưởng GDP hay những vấn đề vĩ mô khác, cái họ cần quan tâm là cơ hội mà Hiệp định này mang lại, những rủi ro hay các vấn đề họ sẽ gặp phải khi tham gia vào thị trường 28 nước này... Do đó, vấn đề cốt lõi là các DN Việt Nam nói chung, DN dệt may nói riêng phải hiểu và nắm rất rõ về Hiệp định này. “Theo điều tra PCI 2018, khảo sát trên 8.600 DN với câu hỏi DN hiểu gì biết gì về các Hiệp định thương mại tự do? Tin mừng là EVFTA này có tỷ lệ cao nhất: 65% DN biết về Hiệp định này nhưng tin không mừng là số này chỉ nghe nói mà không tìm hiểu kỹ. Số tìm hiểu chỉ 21% và số nắm bắt rất rõ chỉ hơn 10%”- bà Trang thông tin và cho rằng, nếu DN Việt Nam vẫn thờ ơ, thiếu chủ động trong việc nắm bắt thông tin thì sẽ vô cùng thiệt thòi khi EVFTA được thực thi.

Một thách thức nữa, đó là hiện nay Việt Nam xuất khẩu 40 tỷ USD/năm, trong đó có đến 42% vào thị trường Mỹ nhưng khâu thanh toán hiện gặp nhiều áp lực. Ngoài ra, Mỹ cũng giám sát chặt chẽ hàng dệt may xuất khẩu vào Mỹ vì lo ngại việc chuyển tải hàng hóa từ Trung Quốc sang Việt Nam rồi xuất sang Mỹ.

Vì vậy, theo khuyến cáo của ông Vũ Đức Giang, có một số đối tác mua hàng ở Mỹ đưa ra đề nghị thanh toán 70% bằng hợp đồng chính thức, 30% còn lại yêu cầu chuyển qua tài khoản khác, mục đích là để họ đánh thuế chỉ 70% sản phẩm của đơn hàng đó. 30% chuyển qua tài khoản thì họ gộp với các nước khác để có mức thuế khác.

III. BÀI TOÁN ĐẶT RA CHO NHÀ TRƯỜNG THÔNG MINH

Với những cơ hội lẫn thách thức vừa nêu ở trên, một nhà trường thông minh trong đào tạo sẽ nắm bắt những yêu cầu từ thực tiễn như:

1. Nâng cao chất lượng đào tạo: đội ngũ giảng viên phải đạt chuẩn chuyên môn, ngoại ngữ, tin học, kỹ năng nghề nghiệp,... Ngoài ra, nâng cao chất lượng bài giảng, giáo trình,... Chương trình đào tạo cần biên soạn lại để phù hợp với yêu cầu thực tiễn.

2. Cơ sở vật chất đáp ứng đúng và đủ nhu cầu đào tạo: hiện nay với sự phát triển của khoa học kỹ thuật, máy móc dần thay thế con người ở rất nhiều công việc và rất nhiều công đoạn trong sản xuất. Nhà trường sẽ đầu các máy móc chuyên dùng điện tử phù hợp với thực tế, Khoa chuyên ngành quản lý máy móc luôn ở tình trạng vận hành tốt.

3. Cần có sự gắn kết giữa nhà trường với doanh nghiệp để quá trình đào tạo hiệu quả và phù hợp với yêu cầu thực tiễn hơn.

4. Cần xanh hóa môi trường giáo dục để người dạy, người học có thêm động lực và có trách nhiệm với môi trường hơn. Đây cũng là tiêu chí của một số nước tiên tiến yêu cầu khi ký kết hợp đồng gia công hàng dệt may.

❖ *Tài liệu tham khảo*

<http://cand.com.vn/Thi-truong/Nganh-det-may-truoc-nhieu-thach-thuc-554913/>
<https://tinnhanhchungkhoan.vn/thuong-truong/det-may-viet-nam-co-hoi-di-kem-thach-thuc-lon-266352.html>

QUẢN LÝ HỌC SINH - SINH VIÊN TRONG MÔ HÌNH TRƯỜNG THÔNG MINH ĐỂ RÈN LUYỆN TÁC PHONG CÔNG NGHIỆP

Ths. Phạm Thị Thanh Thúy¹

¹Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng Tp. Hồ Chí Minh

Tóm tắt

Để rèn luyện tác phong công nghiệp cho học sinh sinh viên thì trường học là nơi tạo điều kiện, môi trường, động lực cho học sinh sinh viên tự giáo dục, rèn luyện, trau dồi tác phong, trang bị những hành trang cơ bản để lập thân, lập nghiệp. Từ đó đề xuất một số giải pháp rèn luyện tác phong công nghiệp cho học sinh sinh viên trường Cao đẳng Lý Tự Trọng thành phố Hồ Chí Minh.

Abstract

School should provide necessary condition and environment for students to develop industrial manner. It also motivates students to study by themselves and to prepare for their future careers. I would like to give some solutions to help students of Ly Tu Trong College to again these goals.

1. Đặt vấn đề

Tác phong công nghiệp là gì?

“Tác phong công nghiệp” giúp các bạn một số định dạng ban đầu về thái độ và tinh thần làm việc, cách sắp xếp công việc, sử dụng thời gian hợp lý, khả năng liên kết làm việc nhóm, đặt mục tiêu cuộc đời, thái độ đúng mực trong giao tiếp ứng xử... Từ khái niệm trên, học sinh sinh viên đã nhận thức được tầm quan trọng của việc tạo lập “Tác Phong Công Nghiệp”. Qua đó, các em nhìn được cái nhìn tổng thể, thực tế và rất cần cho học sinh sinh viên trong thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0. Để trở thành người có tác phong công nghiệp các em học sinh sinh viên cần thực hiện được 13 nguyên tắc cơ bản:

1. Luôn làm việc có kế hoạch, mục tiêu rõ ràng.
2. Chuẩn bị và lựa chọn cho bản thân.
3. Quản lý và sử dụng thời gian một cách hiệu quả
4. Không ngừng sáng tạo và làm mới bản thân
5. Suy nghĩ theo hướng tích cực
6. Hãy là một người khôn ngoan
7. Gắn bó với tập thể của mình
8. Quan tâm đến bản thân nhiều hơn (làm đẹp, vệ bề ngoài cũng là một trong những yếu tố hàng đầu để tạo ấn tượng với người khác)
9. Biết thư giãn hợp lý

10. Nâng cao kỹ năng giao tiếp
11. Đầu tư vào các mối quan hệ xã hội
12. Sử dụng tiền tiết kiệm và hợp lý
13. Phát huy hết tiềm năng và khả năng của bản thân

Tác Phong Công Nghiệp là yếu tố giúp học sinh sinh viên có nhiều cơ hội tiếp cận nghề nghiệp sớm hơn và ổn định về tâm lý, đồng thời mang đến những thành công trong cuộc sống. Tuy nhiên, không phải bất kì học sinh sinh viên nào cũng có tác phong này.

Vì vậy, cần có quá trình rèn luyện, nỗ lực và phấn đấu vươn lên; đó là một quá trình học hỏi lâu dài của các bạn học sinh sinh viên để đến với “Tác Phong Công Nghiệp”, hòa cùng lực lượng lao động có kỹ thuật có tay nghề góp phần xây dựng công nghiệp hóa – hiện đại hóa nước nhà.

2. Nội dung

2.1 Thực trạng trong tác phong công nghiệp của học sinh sinh viên trường Cao đẳng Lý Tự Trọng thành phố Hồ Chí Minh.

Thành phố Hồ Chí Minh là địa bàn tập trung nhiều loại hình kinh doanh như các khu công nghiệp, nhà hàng, khách sạn, quán bar, lao động nhập cư, Karaoke và một số loại hình giải trí nhạy cảm làm ảnh hưởng không nhỏ đến thanh niên nói chung và học sinh sinh viên nói riêng.

Tuy nhiên, hiện nay vẫn còn tình trạng học sinh sinh viên nghỉ học bỏ tiết giữa giờ, một số học sinh sinh viên vẫn chưa thực hiện tốt nội quy của nhà trường, cụ thể như: nghỉ học, trốn tiết đặc biệt là lười học bài cũ, gian lận trong kiểm tra vi phạm ở mức độ nhất định... Nhiều học sinh sinh viên vi phạm các điều cấm như: hút thuốc, uống rượu, bia, trộm cắp, đánh bạc, đánh nhau, nói tục chửi thề thậm chí còn gây rối và bạo lực học đường, vi phạm luật giao thông đường bộ. Cá biệt là thi thoảng có những học sinh sinh viên vô lễ với giảng viên, giáo viên và người lớn tới mức mất đi giá trị và lòng tự trọng của một học sinh sinh viên, say rượu bia khi đi học hoặc đi thi và có những lời lẽ và hành động xúc phạm đến nhà giáo coi thi trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp...

Hoặc một bộ phận học sinh sinh viên thực dụng trong quan niệm đạo đức và hành vi ứng xử, muốn thể hiện vai trò cá nhân và đề cao các giá trị vật chất hơn những giá trị tinh thần; một số học sinh sinh viên có thái độ thờ ơ, vô cảm, thiếu trách nhiệm đạo đức đến bản thân, gia đình, xã hội; xa rời các giá trị đạo đức tốt đẹp của dân tộc, sống buông thả, tự đặt mình ra khỏi những nguyên tắc, có lối hành xử bạo lực phi nhân tính, lười học tập, lười lao động...

Khó khăn thực tại là quản lý học sinh sinh viên là hết sức quan trọng bởi các em đến từ nhiều vùng miền khác nhau trên cả nước và đều vừa rời ghế nhà trường phổ thông nhất là những học sinh vào học hệ trung cấp mới tốt nghiệp Trung học cơ sở tuổi còn rất trẻ, nhận thức xã hội chưa đầy đủ và đa số ở nhà trọ hoặc ở ký túc

xá, vì vậy thiếu quản lý, giám sát của gia đình. Với một số tồn tại nêu trên, việc thực hiện quy định quy chế của học sinh sinh viên ở trong trường, ngoài trường cũng như trong ký túc xá vẫn còn nhiều vấn đề cần được quan tâm sâu sát hơn.

Từ những thực trạng trên, để rèn luyện tác phong công nghiệp cho học sinh sinh viên thì trường học là nơi tạo điều kiện, môi trường, động lực cho học sinh sinh viên tự giáo dục rèn luyện, trau dồi tác phong, trang bị những hành trang cơ bản để lập thân, lập nghiệp.

2.2 Một số giải pháp rèn luyện tác phong công nghiệp cho học sinh sinh viên Cao đẳng Lý Tự Trọng thành phố Hồ Chí Minh.

Thứ nhất, để nâng cao chất lượng công tác quản lý học sinh sinh viên trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, theo TS Nguyễn Chí Trường, Vụ trưởng Vụ công tác học sinh sinh viên, Tổng Cục GDNN, việc tổ chức sinh hoạt chính trị đầu khóa, đầu năm học và cuối khóa cho học sinh sinh viên rất quan trọng nhằm định hướng cho học sinh sinh viên thấy được lợi ích của việc học và chỉ có một nhiệm vụ duy nhất bây giờ là phải học. Định kỳ hằng năm tổ chức đối thoại giữa học sinh sinh viên và Ban Giám hiệu Nhà trường để giải đáp những thắc mắc hay khó khăn xảy ra với học sinh sinh viên trong quá trình học tập cũng như hỗ trợ, động viên kịp thời của cấp lãnh đạo đối với các em. Tư vấn cho học sinh sinh viên xây dựng kế hoạch học tập, rèn luyện phù hợp với mục tiêu, năng lực, sức khỏe là rất cần thiết. Cần triển khai dịch vụ công tác xã hội trong Nhà trường; tạo điều kiện giúp đỡ học sinh sinh viên là người khuyết tật, người thuộc diện chính sách, học sinh sinh viên có hoàn cảnh khó khăn và học sinh sinh viên thuộc nhóm đối tượng cần sự hỗ trợ. Phòng công tác học sinh sinh viên cần giáo dục các em đi học với trang phục gọn gàng, sạch sẽ, lịch sự nơi công cộng thông qua các buổi sinh hoạt chủ nhiệm.

Thứ hai, tăng cường xây dựng kỷ cương, nề nếp trong học tập, sinh hoạt của đoàn viên học sinh sinh viên ngoại trú và nội trú. Các tổ chức Đoàn, Hội cần phát huy vai trò, tổ chức các hoạt động tập sinh hoạt tập thể ngoại khóa mang nhiều ý nghĩa giáo dục như hội diễn văn nghệ, thi tìm hiểu về các chủ đề phòng chống tai nạn thương tích, phòng chống [tê nạn](#) xã hội HIV AIDS, các giải thể dục, thể thao...

Tổ chức tọa đàm, hội thảo cho các bạn học sinh sinh viên mới biết về các cạm bẫy, rủi ro trong xã hội, trong khi ngồi ghế nhà trường.

Để hình thành thói quen, ý thức cho học sinh sinh viên, đồng chí Phạm Kiều Hưng, Phó chủ tịch Hội sinh viên TP Hồ Chí Minh cho rằng, cần thực hiện nhiều dự án tuyên truyền những hình ảnh văn hóa tốt đẹp cho học sinh sinh viên. Đồng chí Hưng cho biết, ở thành phố Hồ Chí Minh, một số nơi đặt máy chiếu màn hình rộng để tuyên truyền các hình ảnh về văn hóa xếp hàng, không hút thuốc lá, xả rác không đúng quy định... trong học sinh sinh viên đã góp phần cho nhiều học sinh sinh viên nâng cao nhận thức và thực hiện một cách văn minh, lịch sự.

Học sinh sinh viên ngoài việc nắm bắt những nội qui, qui chế nhà trường còn cần có những hiểu biết cơ bản về pháp luật, về an toàn giao thông, phòng chống ma túy

và các tệ nạn xã hội... Giáo dục cho học sinh sinh viên tác phong của con người trong xã hội hiện đại và pháp luật có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, giúp họ vừa có ý thức tự giác, chủ động vừa nhận thức được những giới hạn cụ thể trong thái độ và hành vi của mình.

Giáo dục cho học sinh sinh viên không thể chỉ ở việc tuân thủ thực hiện những qui tắc, chuẩn mực cứng nhắc. Nhà trường cũng có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc định hướng, giáo dục những kỹ năng “mềm” như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng quản lý thời gian,... để học sinh sinh viên có thể xử lý các tình huống nảy sinh trong cuộc sống một cách tích cực nhất. Để có thể đạt được mục tiêu như vậy thì nhà trường phải tạo môi trường cho học sinh sinh viên sinh hoạt, rèn luyện, phát triển toàn diện, có sức khỏe tốt và đời sống tinh thần phong phú lành mạnh. Bên cạnh đó, nhà trường cũng chú trọng bồi dưỡng thể lực tạo tiền đề vật chất để học sinh sinh viên có thể hoàn thành tốt những nhiệm vụ khác như học tập, nghiên cứu và tham gia các hoạt động xã hội.

Phải phát huy hơn nữa tính chủ động tích cực của mình, đặc biệt là trong việc tổ chức nhiều các hoạt động tập thể với hình thức phong phú, đa dạng thu hút được nhiều học sinh sinh viên tham gia nhằm làm cho họ có nhiều điều kiện tiếp cận với các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, tham gia vào các hoạt động, tổ chức xã hội tạo sự gắn kết giữa cá nhân với cộng đồng.

Bên cạnh những hoạt động tập thể, Đoàn và Hội cũng cần có những chủ trương hỗ trợ cho học sinh sinh viên trong học tập, tạo nhiều cơ hội cho học sinh sinh viên tìm hiểu thực tế, vừa mang tính giải trí, vừa là sự học hỏi lẫn nhau... giúp học sinh sinh viên ngày càng gắn bó, sống tình cảm và có trách nhiệm với mọi người hơn trong cuộc sống.

Thứ ba, đối với giáo viên bộ môn nói riêng hay khoa nói chung, trong lớp học giáo viên xây dựng thói quen tuân thủ quy định về thời gian làm việc, luôn nhắc nhở dù học lý thuyết hay thực hành cũng phải sắp xếp nơi học tập được gọn gàng. Làm việc theo tinh thần khi học phải tập trung chú ý lắng nghe thầy cô giảng bài và khi chơi thì chơi hết mình. Sắp xếp công việc theo khoa học, khi thực hành phải làm theo quy trình, xây dựng thói quen “Giờ nào việc nấy”. Nêu cao tinh thần tiết kiệm nguyên vật liệu, chỉ sử dụng vừa đủ không hoang phí, đèn điện, máy móc không sử dụng nhớ tắt cầu dao.

Học sinh sinh viên trong quá trình thực hành ở xưởng thì nhớ các biện pháp an toàn lao động như sử dụng đầy đủ các dụng cụ bảo hộ lao động khi vận hành máy móc như phải đeo găng tay sắt khi vận hành máy cắt vòng,... Vì an toàn lao động là trên hết và là bảo vệ tính mạng của chính mình.

Để đạt được hiệu quả cao trong giáo dục đạo đức cho học sinh sinh viên thì bản thân mỗi giảng viên phải là tấm gương về đạo đức. Những bài học đạo đức chỉ thực sự có giá trị, có tính thuyết phục khi người thuyết giảng bài học đó là tấm gương mẫu mực. Mỗi giảng viên cần nêu cao lòng yêu nghề, thái độ công bằng, tinh thần

trách nhiệm...nhằm tạo được niềm tin cho học sinh sinh viên. Thầy cô ngoài việc truyền đạt tri thức còn phải định hướng và kịp thời uốn nắn hành vi, thái độ của học sinh sinh viên, tạo cho học sinh sinh viên có điều kiện thuận lợi nhất để rèn luyện, tu dưỡng đạo đức, giữ gìn và phát huy các giá trị truyền thống và tiếp thu một cách có chọn lọc những giá trị văn hóa mới.

Đổi mới phương pháp dạy học nhằm phát huy tính sáng tạo của người học, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác giảng dạy hướng tới cuộc cách mạng 4.0,... Thu hút học sinh sinh viên tích cực học tập và nâng cao ý thức rèn luyện tay nghề cũng chính là một biện pháp hữu hiệu để nâng cao chất lượng quản lý công tác học sinh sinh viên.

Tổ chức buổi tọa đàm giới thiệu các bạn học sinh sinh viên từng đoạt giải thưởng cao trong các kỳ thi tay nghề chia sẻ kinh nghiệm trong học tập để giành chiến thắng và tự tin với nghề đã chọn.

Tất cả những điều đó giúp các bạn tự tin, phát huy hiệu quả cao nhất trong cuộc sống và học tập.

Thứ tư, tổ chức các hoạt động học tập ở doanh nghiệp, phối hợp với các doanh nghiệp quản lý học sinh sinh viên thực tập hiệu quả đảm bảo thực hiện nội quy của doanh nghiệp để rèn luyện tác phong công nghiệp. Hoặc tổ chức các tọa đàm, diễn đàn mời đại diện người sử dụng lao động để chia sẻ về những yêu cầu đặt ra từ góc nhìn của nhà tuyển dụng với các ứng viên cần phải có những tác phong công nghiệp như thế nào, đặc điểm của người công nhân thời đại cách mạng công nghiệp 4.0.

Thứ năm, ngoài ra cần gắn kết ba chủ thể gia đình, nhà trường và xã hội trong việc giáo dục đạo đức cho học sinh sinh viên. Gia đình chính là môi trường hình thành nhân cách bởi từ gia đình con người có những định hướng giá trị đầu tiên về cuộc sống. Đây cũng là nơi gắn bó suốt cuộc đời nên môi trường gia đình có ảnh hưởng lớn đến tâm lý, tình cảm, nếp sống của mỗi người.

3. Kết luận

Như vậy, có thể thấy rằng vai trò giáo dục rèn luyện tác phong công nghiệp của nhà trường đối với học sinh sinh viên là rất quan trọng. Giáo dục tác phong công nghiệp từ nhà trường là bước gắn kết giữa giáo dục nề nếp, hành vi ở gia đình và giáo dục nếp sống văn hóa ở xã hội.

Để đạt được hiệu quả trong việc phối hợp giữa ba chủ thể rèn luyện tác phong công nghiệp, chúng ta cần phải thường xuyên có sự tổng kết, rút kinh nghiệm; chính sách cho thanh niên phải có sự đóng góp tiếng nói của thanh niên, có sự góp ý, phản hồi; các chủ trương phải được phổ biến rộng rãi. Có như vậy, công tác giáo dục nghĩa vụ rèn luyện tác phong công nghiệp cho học sinh sinh viên từ phía gia đình, nhà trường và xã hội mới đạt được sự thống nhất và hiệu quả thiết thực.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Phạm Cường – dangcongsan.vn, Các đại biểu tham dự đại hội đại biểu toàn quốc Hội Sinh viên Việt Nam lần thứ IX đã thảo luận về chủ đề “Đạo đức, lối sống sinh viên Việt Nam thời đại mới”.
- [2] Phương Minh (2018), Nâng cao ý thức cho học sinh sinh viên trong các trường nghề đăng trên Báo Mới.com
- [3] Chuyên viên tâm lý Đỗ Văn Sự (2014), Hành trình trang bị kỹ năng “Tác phong công nghiệp” do Quận đoàn 12 tổ chức tại trường trung cấp Việt Khoa
- [4] Nguyễn Thị Tùng (2013), Một số giải pháp cơ bản để nâng cao văn hóa lối sống cho sinh viên trong giai đoạn hiện nay, đăng tại <http://www.dhktna.edu.vn/ngghien-cuu-khoa-hoc/nang-cao-cong-tac-giao-duc-dao-duc-loi-song-cho-hoc-sinh-sinh-vien-trong-giai-doan-hien-nay-1489.aspx>
- [5] Chính phủ (2005), Nghị quyết đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006 – 2020, Hà Nội.
- [6] Kế hoạch triển khai thực hiện Quyết định số 1501/QĐ-TTg, ngày 28/8/2015 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án “Tăng cường giáo dục lý tưởng cách mạng, đạo đức, lối sống cho thanh niên, thiếu niên và nhi đồng giai đoạn 2015 – 2020” ở trường Cao đẳng CNTT Hữu Nghị Việt – Hàn (2016).
- [7] Quyết định số 410/QĐ-BGDĐT, ngày 04/02/2016 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Kế hoạch triển khai Quyết định số 1501/QĐ-TTg, ngày 28/8/2015 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Tăng cường giáo dục lý tưởng cách mạng, đạo đức, lối sống cho thanh niên, thiếu niên và nhi đồng giai đoạn 2015 – 2020” của ngành Giáo dục.
- [8] Hướng dẫn triển khai thực hiện phong trào “Học sinh 3 rèn luyện” (2015), Trường Cao đẳng nghề Cần Thơ
- [9] “Tác phong công nghiệp” đến với sinh viên, học sinh (20/3/2014), tuổi trẻ. Online

MÔ HÌNH QUẢN TRỊ NHÀ TRƯỜNG THÔNG MINH TẠI VIỆT NAM – CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC

Ths.Lâm Thị Phương Thùy¹

¹Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng Tp.Hồ Chí Minh

I. Tổng quan

Mục đích cao nhất của Giáo dục và Đào tạo không dừng lại ở việc định hướng giáo dục và nghiên cứu mà còn phải định hướng khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo. Có thể hiểu, nếu đại học – cao đẳng 1.0 định hướng ứng dụng, đại học – cao đẳng 2.0 định hướng nghiên cứu thì đại học – cao đẳng 3.0 định hướng đổi mới sáng tạo. Trong cuộc cách mạng công nghệ 4.0, mô hình 3.0 đã được triển khai trên nền tảng công nghệ thông minh. Vì vậy có thể nói, đại học – cao đẳng thông minh là các trường định hướng đổi mới sáng tạo.

Theo GS. TS. Nguyễn Hữu Đức (ĐHQG Hà Nội) “Yếu tố đổi mới sáng tạo và khởi nghiệp là triết lý, mục tiêu và phương thức tạo ra giá trị gia tăng; còn yếu tố thông minh là nền tảng, phương thức và điều kiện tổ chức thực hiện dựa vào các tiến bộ của công nghệ 4.0.” Như vậy, 4.0 là một xu thế tất yếu của Giáo dục & Đào tạo. Xu thế này đòi hỏi những người làm công tác giáo dục phải có những đổi mới kịp thời để không bị lạc hậu so với thế giới. Trong đó, việc thay đổi mô hình quản trị nhà trường là một yêu cầu cấp thiết nhất vì đây chính là nơi dẫn dắt tư duy và tạo động lực cho sinh viên kết nối và hòa nhập với thị trường.

Mô hình quản trị nhà trường thông minh 4.0 trên thế giới hiện vẫn đang trong giai đoạn thử nghiệm và cải tiến. Chính vì thế, việc áp dụng mô hình này tại Việt Nam nói riêng và thế giới nói chung đang đối mặt với nhiều cơ hội lẫn thách thức.

II. Mô hình quản trị nhà trường thông minh tại Việt Nam – Cơ hội

Theo GS.TS Vương Thanh Sơn (Đại học British Columbia, Vancouver, Canada) thì “Mô hình đào tạo cho đại học 4.0 hiện tại chưa có xác định, mặc dù nhiều nghiên cứu và thảo luận đang diễn ra trên thế giới và tại Việt Nam. Tổng quát mà nói, nó phải gồm 3 yếu tố: Kết nối Internet (Internet Vạn vật), thông minh (với công cụ tính toán thông minh phân cứng và phần mềm hỗ trợ đào tạo và học hỏi, quản lý trường và săn sóc sinh viên) và có yếu tố con người tham gia trong chu trình.” Ông gọi đó là mô hình ICH (Internetworking, Computing tools, Humans). Như vậy, mô hình quản trị nhà trường thông minh nằm ở yếu tố thứ 2 – yếu tố thông minh nhờ vào những phần mềm hỗ trợ và công cụ tính toán.

Thật vậy, khi chuyển đổi từ mô hình quản trị nhà trường truyền thống sang mô hình quản trị nhà trường thông minh, hệ thống quản lý của từng trường sẽ hoàn thiện hơn. Nhờ đó mà việc quản lý trở nên dễ dàng và khoa học hơn. Thay vì sử dụng bản cứng, mọi văn bản hiện nay đều được chuyển sang bản mềm và được lưu trữ

trên máy tính. Nhờ đó mà việc lưu trữ hay tìm kiếm thông tin cũng trở nên đơn giản hơn. Công nghệ điện toán đám mây giúp phân phát tài nguyên theo yêu cầu. Điều này tạo điều kiện thuận lợi cho việc sử dụng tài nguyên của hệ thống. Việc quản trị nhà trường thông minh khi sử dụng công nghệ này cũng tạo điều kiện giúp tiết kiệm thời gian và đảm bảo tính minh bạch trong thông tin.

Thứ hai, mô hình quản trị nhà trường thông minh còn được áp dụng khi quản lý mà chăm sóc sinh viên. Dựa trên thẻ thông minh hay các phần mềm trí tuệ nhân tạo, việc đăng kí môn học, quản lí điểm số, thành tích học tập của mỗi sinh viên sẽ được cá nhân hóa một cách cụ thể. Điều đó giúp sinh viên tiết kiệm được thời gian, nhà trường quản lý hiệu quả.

Thứ ba, mô hình quản trị nhà trường thông minh giúp nhà quản lý phát hiện và điều chỉnh kịp thời những bất cập trong công tác quản lý nhờ vào những biểu đồ hay báo cáo trực tuyến. Từ những số liệu bất thường được thống kê định kỳ, ban quản lý có thể biết được những lỗ hổng trong công tác quản lý của mình. Việc trao đổi, hợp tác hay chuyển giao công việc với các trường đại học – cao đẳng thành viên cũng trở nên đơn giản hơn nhờ vào công nghệ 4.0.

III. Mô hình quản trị nhà trường thông minh tại Việt Nam – Thách thức

Tuy có rất nhiều Cơ hội nhưng việc quản trị nhà trường thông minh cũng gặp rất nhiều thách thức. Một trong những thách thức đầu tiên gắn liền với yếu tố toàn diện trong công nghệ 4.0. Một trường 4.0 phải có sự phát triển đồng bộ tất cả các yếu tố về tư duy, trang thiết bị và trình độ. Việc thiếu máy móc hay các phần mềm hỗ trợ quản lý gây khó khăn trong công tác quản trị nhà trường thông minh đang là thách thức lớn đối với giáo dục Việt Nam khi muốn hòa nhập giáo dục hiện đại.

Đội ngũ quản lý hiện vẫn chưa có kiến thức chuyên môn đồng bộ trong lĩnh vực quản trị nhà trường 4.0 cũng khiến cho việc thay đổi này trở nên vô cùng phức tạp. Những buổi tập huấn sử dụng công nghệ, thay đổi tư duy quản lý còn rất hạn chế do thiếu chuyên gia trong lĩnh vực này.

Bên cạnh đó, có một số vấn đề mà các công cụ và máy móc thông minh không thể nào giải quyết một cách thấu đáo được. Đặc biệt là những vấn đề liên quan đến văn hóa và tình cảm như giải quyết những vấn đề riêng tư, thực hiện hòa giải hợp tình hợp lý. Như vậy, cần có sự linh hoạt giữa hoạt động công nghệ và yếu tố con người trong công tác quản trị nhà trường thông minh để mang lại hiệu quả cao nhất.

IV. Tổng kết

Các trường Đại học – Cao đẳng trên thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng rất cần thay đổi theo hướng 4.0 để đảm bảo được tính cạnh tranh và đẩy mạnh hiệu quả giáo dục. Tuy nhiên, cần có một lộ trình phù hợp với những định hướng đúng đắn cho thực tiễn phát triển giáo dục nước nhà. Diễn biến của cuộc cách mạng công nghệ 4.0 rất nhanh chóng và phức tạp. Chính vì thế, các cá nhân và tập thể quản lý

nhà trường thông minh phải cập nhật nhanh những kiến thức mới để có thể nắm bắt tốt các cơ hội và chủ động đối phó với những thách thức mới.

❖ *Tài liệu tham khảo*

Hồng Hạnh, *Mô hình “Đại học thông minh nhất hiện nay”: Việt Nam có theo kịp?*, <https://dantri.com.vn/giao-duc-khuyen-hoc/mo-hinh-dai-hoc-thong-minh-nhat-hien-nay-viet-nam-co-theo-kip-20190302085036704.htm>, 05/07/2019

Anh tú, *Mô hình Đại học 4.0 tại Việt Nam: Khẩn trương, nhưng cần lộ trình để nghiên cứu kỹ*, <http://hvcsnd.edu.vn/nguyen-cuu-trao-doi/dai-hoc-40/mo-hinh-dai-hoc-4-0-tai-viet-nam-khan-truong-nhung-can-lo-trinh-de-nguyen-cuu-ky-4139>, 05/07/2019

QUẢN TRỊ NHÀ TRƯỜNG HƯỚNG TỚI MÔ HÌNH DOANH NGHIỆP

Ts. Trương Việt Khánh Trang¹

¹Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng Tp. Hồ Chí Minh

TÓM TẮT

Trên thế giới, mô hình này không phải là mới và cũng đang là xu hướng phát triển nhằm hình thành các hệ thống giáo dục liên ngành, tạo sức mạnh tổng hợp để giải quyết những nhiệm vụ, yêu cầu mới về phát triển khoa học và công nghệ trong thời đại công nghệ 4.0. Quản trị nhà trường hướng tới mô hình doanh nghiệp không chỉ đào tạo thực tiễn, giàu tính ứng dụng và kích thích tinh thần sáng tạo, mà còn là giải pháp phát triển kỹ năng mềm một cách toàn diện cho sinh viên.

1. Đặt vấn đề

Hiện nay nhà nước gần như bảo trợ toàn bộ mọi hoạt động cũng như chi phí cho các trường cao đẳng đại học, thực sự đang phải đối mặt với những thách thức và khó khăn đối với các mô hình quản trị nhà trường truyền thống có từ lâu đời.

Nhà trường cần được quyền chủ động và linh hoạt trong việc thu hút các nguồn tài chính và phát huy mọi tiềm năng của nhà trường, Ở Việt Nam, chi phí phục vụ cho giáo dục đào tạo tiếp tục tăng nhưng nguồn thu từ ngân sách và người học càng ngày càng giảm. Do đó, khi đưa tư duy doanh nghiệp vào quản trị nhà trường, Tự chủ là giải pháp căn cơ phát triển giáo dục hiện đại, việc thực hiện tự chủ nhà trường sẽ là giải pháp bản để phát triển giáo dục Việt Nam theo hướng bền vững và hội nhập.

Nhà trường tự chủ hoàn toàn không có nghĩa là Nhà trường nằm ngoài sự kiểm soát của Nhà nước. xu hướng mở rộng quyền tự chủ cho các trường và mở rộng các lĩnh vực được tự chủ, cùng với đó là việc đòi hỏi nhà trường phải tự chịu trách nhiệm về các mặt hoạt động.

Nhà trường thực hiện quyền tự chủ phải gắn với tự chịu trách nhiệm trước cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp trước pháp luật, trước cộng đồng xã hội, và với chính nhà trường về các mặt liên quan đến phạm vi được trao quyền tự chủ.

Chất lượng mọi mặt hoạt động của trường phải được cải tiến một cách tuyến tính so với mức độ tự chủ được trao nghĩa là mức độ tự chủ càng lớn thì nhà trường phải tự chịu trách nhiệm càng cao.

Trong mạng lưới, mỗi trường vẫn phải chủ động nghiên cứu thị trường, vì mỗi trường có phân khúc riêng, từ đó, có những điều chỉnh về nội dung, giáo trình, ngành nghề đào tạo cho phù hợp. Chủ trương giao tự chủ cho các trường cũng là một giải pháp quy hoạch mạng lưới một cách tự nhiên

Các trường tự chủ là chủ động kiểm soát được các hoạt động và sẽ phát triển tốt, nếu các trường không tìm kiếm được nguồn tuyển sinh, yếu kém trong quản lý sẽ phải tự giải thể. Trong quy hoạch lại mạng lưới, nếu các trường không tự chủ thì Nhà nước không thể có đủ nguồn tài chính đầu tư lâu dài cho bộ máy quá lớn như hiện nay.

2. Thực trạng Mối quan hệ Quản trị nhà trường và quản lý nhà nước

Hiện nay do nhiều nguyên nhân chủ quan và khách quan mà mô hình Nhà trường gắn kết với giới công nghiệp – doanh nghiệp – dịch vụ này vẫn chưa có những bước tiến rõ nét, trong đời sống xã hội, trong sản xuất cũng như tác động trở lại đến chất lượng đào tạo trong nhà trường. Mặc dù xu hướng gắn kết giữa Nhà trường với giới công nghiệp–doanh nghiệp – dịch vụ đều được xác định là nhiệm vụ chiến lược trong hệ thống giáo dục ở Việt Nam, song vì sao công tác nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ ở khu vực vẫn chưa mang lại hiệu quả thực sự về cả kinh tế lẫn đào tạo.

Một trong những nguyên nhân chính các trường ở Việt Nam có mức độ tự chủ thấp là sự can thiệp sâu của Nhà nước đối với giáo dục: phân bổ ngân sách, đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, quyết định mở và đóng ngành đào tạo, khung chương trình hay mức học phí và tổ chức nhân sự.

Nói đến tự chủ là nói đến Mối quan hệ giữa Nhà nước và cơ sở giáo dục đại học, tự chủ cao đồng nghĩa với mức độ Nhà nước can thiệp thấp vào các công việc của cơ sở giáo dục.

Trên cơ sở trao quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội, cho các trường, Bộ Giáo dục và Đào tạo sẽ xây dựng chính sách, hành lang pháp lý và trên hết là không can thiệp và làm thay vào công việc nội bộ của các trường, cần củng cố và xác lập vai trò chủ đạo của Nhà nước trong việc đầu tư và hỗ trợ cho các trường, Nhà nước đóng vai trò giám sát.

Cần có sự tin tưởng lẫn nhau giữa bộ phận lãnh đạo, quản trị và bộ máy điều hành, quản lý. Khi các bên hiểu rõ trách nhiệm của mình, hiểu biết và tôn trọng lẫn nhau thì quan hệ giữa các bên sẽ tốt đẹp và được tối ưu hóa, sức mạnh của các thiết chế này sẽ được cộng hưởng thành sức mạnh tổng hợp, mạnh mẽ và hiệu quả hơn rất nhiều so với từng thiết chế riêng rẽ.

3. Tư duy doanh nghiệp trong quản trị nhà trường

Hiện nay, các Nhà trường ở Việt Nam đang dần dần chuyển hướng từ giáo dục tinh hoa sang giáo dục đại chúng gắn kết với thực tiễn. Các trường

của Việt Nam cũng đang dần dần tìm cách dần thân vào thực tiễn với những mô hình gắn kết giữa trường với doanh nghiệp, công nghiệp, dịch vụ.

Nhiệm vụ của Nhà trường là xây dựng một môi trường giáo dục cởi mở, năng động, tạo nhiều sân chơi dành cho sinh viên, doanh nghiệp trở thành nơi kiểm tra để sinh viên biết mình cần gì, thiếu gì, sinh viên có kế hoạch xây dựng mục tiêu phấn đấu, mô hình Nhà trường được quan tâm việc quản lý thực hiện theo mô hình quản lý của doanh nghiệp không chỉ đào tạo thực tiễn, giàu tính ứng dụng và "kích thích" tinh thần sáng tạo, là giải pháp phát triển kỹ năng mềm một cách toàn diện.

Hướng đến mục tiêu cá nhân khởi nghiệp và quốc gia khởi nghiệp thì Nhà trường phải vận hành theo mô hình doanh nghiệp thì sẽ có những lợi ích sau: Giải quyết bài toán về chi phí đào tạo cho các trường, hỗ trợ công tác nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ ở trường, tạo cơ hội để Nhà trường liên kết và đảm bảo chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu xã hội nhập quốc tế; thực hiện trách nhiệm xã hội của trường.

4. Giải pháp vận hành quản trị nhà trường hướng tới mô hình doanh nghiệp

Quyền quản lý giáo dục đại học không thuộc về nhà nước, quản lý cấp nhà nước chủ yếu là vấn đề cấp ngân sách và thanh tra - kiểm tra chất lượng đào tạo của nhà trường, còn lại thuộc quyền quản lý của mỗi địa phương, mô hình Nhà trường doanh nghiệp được quyền tự chủ rất lớn, có tính thích nghi cao, rất mềm dẻo linh hoạt, gắn chặt với thực tiễn sản xuất và xã hội. Đây là cơ hội cho Nhà trường có toàn quyền quyết định mọi việc của mình, chủ động phát huy thế mạnh, gắn đào tạo với thực tiễn phát triển của địa phương, khu vực và quốc tế, gắn đào tạo với sản xuất kinh doanh đảm bảo đáp ứng yêu cầu của nhà tuyển dụng và tạo ra giá trị kinh tế

Nhà trường có thể thu hút doanh nghiệp đầu tư vào nhà trường, thành lập các cơ sở, trung tâm sản xuất chuyển giao công nghệ để tạo ra giá trị kinh tế ngay trong trường hoặc hợp tác với các doanh nghiệp, địa phương thực hiện các nhiệm vụ đào tạo và phi đào tạo.

Thành lập Hội đồng trường đối với Nhà trường công lập, Hội đồng quản trị đối với trường tư thực là tổ chức chịu trách nhiệm quyết định về phương hướng hoạt động của Nhà trường, huy động và giám sát việc sử dụng các nguồn lực dành cho trường, bảo đảm thực hiện mục tiêu giáo dục, gắn Nhà trường với cộng đồng và xã hội. Hội đồng trường trong Nhà trường đảm bảo tính minh bạch cao, đặc biệt là việc giám sát hoạt động của Ban giám hiệu, vì thế mà hoạt động điều hành trở nên hiệu quả hơn rất nhiều.

Phân quyền quản lý trong Nhà trường có thể khai thác hết thế mạnh của từng cá nhân, tổ chức trong các bộ phận của trường do việc phân tán nhiệm

vụ liên kết doanh nghiệp về cho từng khoa và bộ môn là giải pháp hiệu quả hơn là chỉ tập trung ở một bộ phận của Nhà trường hoặc ban giám hiệu. Các khoa và bộ môn có cơ hội chủ động mời các Doanh nghiệp tổ chức tuyển dụng liên quan đến từng chuyên ngành đào tạo về từng khoa bộ môn để cung cấp thông tin về các cơ hội việc làm cho sinh viên. Đồng thời, mối quan hệ thường xuyên giữa nhà tuyển dụng và Nhà trường đảm bảo gắn kết được thực tiễn với tri thức khoa học hàn lâm, phát huy và tận dụng được nguồn lực từ xã hội. Với cơ cấu tổ chức bao gồm các hội đồng tư vấn, hội đồng trường, Ban giám hiệu, các phòng ban, khoa,

Mô hình doanh nghiệp Nhà trường là ngoài cơ cấu tổ chức truyền thống, còn có các trung tâm, phòng, công ty không đào tạo. Các đơn vị này có nhiệm vụ thực hiện chuyển giao công nghệ, tạo ra các sản phẩm trí tuệ, sử dụng các thành tựu nghiên cứu của trường để tạo ra giá trị kinh tế cho Nhà trường và cho xã hội.

5. Kết luận

Hiện nay các trường trên thế giới đều vận hành theo mô hình doanh nghiệp hoặc mô hình dịch vụ công, do đó vấn đề xây dựng thương hiệu trường đại học trở thành vấn đề có tính thời sự và cấp thiết. Vận dụng mô hình doanh nghiệp vào quản trị thương hiệu Nhà trường cần đặt mục tiêu để một hoặc một số ngành đào tạo có thể xuất khẩu giáo dục nhằm quốc tế hóa giá trị giáo dục của Việt Nam, để thương hiệu giáo dục của Việt Nam có vị thế trong hệ thống giáo dục quốc tế. Đây là một sự đầu tư chiến lược cần có sự hỗ trợ mạnh mẽ của Nhà nước và sự quyết tâm của đơn vị được lựa chọn thực hiện

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Trần Khánh Đức. *Giáo Dục Đại Học Việt Nam Và Thế Giới*, Đại học Quốc gia Hà Nội, 2012
- [2]. Trần Khánh Đức, Nguyễn Mạnh Hùng, *Giáo dục đại học và quản trị đại học*, Đại học Quốc gia Hà Nội, 2012, 375tr.
- [3].Trịnh Thị Hoa Mai, *Liên kết đào tạo giữa nhà trường đại học với doanh nghiệp ở Việt Nam*.Tạp chí Khoa học ĐHQGHN, Kinh tế - Luật 24 (2008) 30-34
- [4]. Nguyễn Phan Hòa, (2013), *Đề xuất mô hình liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 96 (tháng 9/2013), tr.32-34
- [5]. Đỗ Thế Hưng, Phạm Thanh Tùng, Nguyễn Thị Thu Thủy (2016), *Mối quan hệ giữa nhà trường với DN ở một số nước trên thế giới và bài học kinh*

nghiệm cho Việt Nam, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 128 (tháng 5/2016), tr.63-64.

[6]. S. K. Chou, *Development of University – Industry Partnerships for the Promotion of Innovation and Transfer of Technology*: Singapore, WIPO, 2007, ISBN 9280516205.

[7]. Dosun Shin, *Design Collaboration University-Industry Partnerships in New Product Development*. International Association Societies of Design Research, 2009