

# “CÂU LẠC BỘ HỖ TRỢ SINH VIÊN THỰC HÀNH - THỰC TẬP” BIỆN PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ RÈN NGHỀ CHO SINH VIÊN NGÀNH QUẢN LÝ GIÁO DỤC

ThS. NGUYỄN THỊ THU HẰNG\*

**Abstract:** The article points out the weaknesses of Educational Management students in practicing. The author proposed measures to help students improve their skills with aim to enhance quality of the workforce, meeting vocational training requirements.

**Keywords:** student; Practice; Educational Management.

Ngày nhận: 20/03/2016; ngày sửa chữa: 28/03/2016; ngày duyệt đăng: 28/03/2016.

1. Đào tạo cử nhân Quản lý giáo dục (QLGD) trình độ đại học là vấn đề khá mới mẻ của giáo dục (GD) đại học Việt Nam. Để khẳng định chất lượng, nhà trường cần làm tốt các khâu trong chương trình đào tạo, trong đó có hoạt động thực hành - thực tập (TH-TT) cho sinh viên (SV). Trong những năm qua, các cơ sở đào tạo đã xây dựng được kế hoạch rèn nghề cho SV và bước đầu cung cấp một nguồn lực cán bộ QLGD được đào tạo khá bài bản cho hệ thống GD quốc dân. Tuy nhiên, bên cạnh những việc đã làm được, chất lượng TH-TT cho SV ngành QLGD hiện nay còn có những hạn chế, bất cập, chưa như mong muốn của các cơ sở đào tạo và đòi hỏi của thực tiễn nghề nghiệp. Một trong những nguyên nhân của thực trạng này chính là những điểm yếu của SV bộc lộ trong quá trình rèn nghề tại các cơ sở TH-TT. Để khắc phục những hạn chế trong quá trình đào tạo, việc nhận dạng được những điểm yếu này và có những giải pháp phù hợp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp và xu thế đổi mới GD đại học trong bối cảnh hiện nay là vấn đề cần thiết.

## 2. Một số điểm yếu của SV ngành QLGD trong hoạt động TH-TT hiện nay

TH-TT là một khâu quan trọng trong chương trình đào tạo cử nhân QLGD dành cho SV năm thứ ba, thứ tư. TH-TT thực chất là hoạt động rèn nghề cho SV bằng việc đưa SV đến với môi trường làm việc cụ thể (cơ sở TH-TT) để quan sát, học hỏi, tiếp xúc với thực tiễn nghề nghiệp; thực hành các kĩ năng (KN) nghề dưới sự hướng dẫn của cán bộ tại cơ sở, từ đó hình thành, củng cố, phát triển tri thức, KN nghề nghiệp; rèn luyện phẩm chất, đạo đức, ý thức trách nhiệm, bồi dưỡng lòng yêu nghề; giúp các cơ sở đào tạo tự kiểm tra, đánh giá chất lượng sản phẩm của mình theo yêu

cầu phát triển của xã hội. Tuy nhiên, xuất phát từ đặc trưng của lao động quản lý (QL), đòi hỏi của thực tiễn công việc, quan niệm truyền thống của xã hội về người cán bộ QLGD, chất lượng hoạt động rèn nghề của SV ngành QLGD tại cơ sở chưa đáp ứng yêu cầu đào tạo trong đó có nguyên nhân chủ quan xuất phát từ phía SV.

**2.1. Ý thức chủ động TH-TT chưa cao.** Ngày nay, QL được xem là một nghề và có thể đi học nghề để tham gia QL [1]. Vì thế, một trong những mục tiêu đầu ra của chương trình đào tạo cử nhân chính quy ngành QLGD ở Việt Nam là đào tạo người học trở thành chuyên viên hành chính GD, tức là chuyên viên làm QL hành chính trong các cơ quan QL nhà nước về GD hoặc chuyên viên hành chính trong các cơ sở GD. Đây là cơ sở để các trường đại học xây dựng kế hoạch rèn nghề cho SV và là định hướng cho người học trong quá trình tự học, tự bồi dưỡng các KN nghề cho bản thân phù hợp với những đòi hỏi của công việc trong thực tiễn và góp phần tạo sự chuyển biến tích cực trong xã hội về một ngành nghề mới. Tuy nhiên trong thực tế, SV chưa nhận thức đúng tầm quan trọng của hoạt động rèn nghề (TH-TT) nên ý thức chủ động tự học, tự bồi dưỡng năng lực chuyên môn chưa cao; công tác chuẩn bị, sản phẩm TH-TT còn sơ sài, mang tính đối phó; chưa biết cách xây dựng kế hoạch TH-TT; chưa chủ động tiếp xúc với nghề nghiệp, trong khi TH-TT còn theo kiểu được cán bộ hướng dẫn “cầm tay chỉ việc” thì mới làm, chưa xác định được các KN nghề cần thiết cho công việc trong tương lai để rèn luyện. Vì thế, SV chưa biết cách giải quyết các tình huống nảy sinh trong QLGD theo như hệ thống kiến thức lí luận đã được trang bị ở

\* Trường Đại học Vinh

trường. Đây là điểm yếu cơ bản nhất của SV, làm cho chất lượng đào tạo bị hạn chế, khả năng thích ứng với thực tiễn nghề nghiệp chưa cao, dẫn đến hiện tượng đào tạo lại sau khi ra trường làm ảnh hưởng đến uy tín của cơ sở đào tạo và lãng phí nguồn lực xã hội.

**2.2. Thiếu kinh nghiệm thực tiễn và yếu KN nghề nghiệp.** QLGD là lĩnh vực liên ngành, cán bộ làm công tác QL trong lĩnh vực GD cần phải trang bị cho mình những KN nghề mang tính đặc trưng cùng vốn kiến thức thực tiễn phong phú để có thể giải quyết các hiện tượng nảy sinh trong lĩnh vực mình tham gia. Thực tế cho thấy, trong quá trình TH-TT cơ sở, SV ngành QLGD còn thiếu kinh nghiệm thực tiễn, yếu KN nghề nghiệp vì vậy còn lúng túng, rụt rè, e ngại, không biết thao tác trong khi xử lý các công việc được giao và tạo sự dè dặt khi giao việc của các cơ sở TH-TT, khiến cho SV càng ít có cơ hội tiếp xúc thực tiễn nghề nghiệp, thao tác cụ thể trên đối tượng. Điều này một phần xuất phát từ chương trình đào tạo của các nhà trường đại học. Đến năm thứ ba, SV mới được xuống cơ sở để tìm hiểu thực tế và có những hình dung ban đầu về ngành nghề đã chọn. Năm thứ tư, SV đi thực tập để thực hành các KN nghề đã được trang bị trong khi học. Như vậy, thời lượng dành cho SV TH-TT còn quá ít so với đòi hỏi của thực tế và đặc trưng nghề nghiệp, trong khi đó về phía cơ sở đào tạo, còn chưa chú trọng nhiều đến việc trang bị hệ thống các KN thực hành nghề cho SV (bao gồm KN chuyên môn kĩ thuật và KN mềm) dẫn đến chất lượng đào tạo khó đảm bảo, chưa đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực cho công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện GD hiện nay.

**2.3. Trình độ ngoại ngữ và công nghệ thông tin chưa đáp ứng đòi hỏi thực tế công việc.** Xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, thời đại của khoa học công nghệ đòi hỏi các chuyên viên QLGD phải có trình độ ngoại ngữ đạt chuẩn theo quy định và các KN ứng dụng công nghệ thông tin vào QLGD để giải quyết công việc nhanh chóng, hiệu quả. Thực tế cũng cho thấy rằng, những SV đi TH-TT tại cơ sở và nhiều SV tốt nghiệp khi ra làm việc vẫn còn yếu những KN này. Chẳng hạn, do trình độ ngoại ngữ hạn chế đặc biệt là ngoại ngữ chuyên ngành nên SV chưa tiếp cận được với các tài liệu liên quan đến lĩnh vực QL ở nước ngoài, chưa biết cách tìm kiếm và xử lý thông tin trên mạng phục vụ cho chuyên môn của mình; khả năng tin học văn phòng còn kém. Nguyên nhân chủ quan là do SV chưa chủ động trang bị các KN này cho bản thân, chưa biết lập kế hoạch tự học, vì vậy đến khi cần cho công việc thì mới bắt đầu học vội vàng và hiệu quả

không cao. Trong khi đó tại các cơ sở đào tạo, do hình thức đào tạo tín chỉ để cao tính chủ động, tự học của SV nên việc trang bị trình độ ngoại ngữ và KN công nghệ thông tin cho SV còn hạn chế. Số giờ lí thuyết đặc biệt là cơ hội để SV giao tiếp và sử dụng ngoại ngữ chưa nhiều, cơ hội để SV thực hành trên máy còn khiêm tốn. Điều này cũng dẫn đến tâm lí coi nhẹ môn học của SV, khiến họ chưa chủ động tích cực tự học, tự trang bị những KN cần thiết cho bản thân phục vụ cho hoạt động nghề trong tương lai.

Từ việc nhận dạng các điểm yếu của SV ngành QLGD trong quá trình TH-TT rèn nghề tại cơ sở và những trăn trở của giảng viên đang trực tiếp tham gia hướng dẫn SV thực hành, với mong muốn nâng cao chất lượng đào tạo và khả năng làm việc của SV sau khi ra trường, chúng tôi đề xuất xây dựng mô hình “*Câu lạc bộ (CLB) hỗ trợ SV TH-TT*”, nhằm hỗ trợ, tư vấn cho SV trước, trong và sau khi đi TH-TT góp phần nâng cao hiệu quả TH-TT theo hướng thực học, thực dụng trong bối cảnh đổi mới GD đại học hiện nay.

### **3. CLB hỗ trợ SV TH-TT - biện pháp nâng cao hiệu quả rèn nghề cho SV ngành QLGD**

**3.1. Mục đích hoạt động.** Tạo tiền đề và điều kiện thuận lợi nhất cho SV trong hoạt động TH-TT; giúp SV có tâm thế vững vàng, tự tin khi bước vào môi trường tác nghiệp thực tiễn, góp phần nâng cao hiệu quả đào tạo của nhà trường, đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp trong tương lai.

**3.2. Nội dung, tổ chức hoạt động và cơ chế QL.** “CLB hỗ trợ SV TH-TT” không phải là giải pháp thay thế vai trò của giảng viên hướng dẫn chuyên môn, khoa học mà là biện pháp mang tính hỗ trợ, chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn, động viên tinh thần, ổn định tâm lí cho SV trong quá trình TH-TT và những thông tin tư vấn của các SV khóa trên là một nguồn tham khảo cho SV khóa sau [2].

**3.2.1. Nội dung hoạt động của CLB tập trung vào các vấn đề sau:**

- *Tư vấn:* Các thành viên của CLB sẽ chia sẻ kinh nghiệm liên hệ địa điểm, lập kế hoạch TH-TT; các KN liên quan đến vấn đề quan sát tìm hiểu thực tế, cách viết thu hoạch, báo cáo, nhật kí có hiệu quả cho quá trình rèn nghề; đặc biệt các KN cần được chuẩn bị trong suốt quá trình học để đảm bảo cho việc TH-TT được tiến hành thuận lợi (tin học, ngoại ngữ, lợi thế về văn hóa - thể thao...);

- *Hỗ trợ:* Hỗ trợ giải quyết các vấn đề khó khăn vướng mắc của SV trong quá trình TH-TT (chỗ ở, hồ sơ, tài chính, các tình huống nảy sinh trong quá trình TH-TT...);

- *Rèn luyện KN mềm*: Là nơi để SV trao đổi, học hỏi và rèn luyện các KN mềm thông qua các sinh hoạt tập thể. SV có cơ hội thực hành các KN mềm như: giao tiếp, thuyết trình, làm việc nhóm, hợp tác; học ngoại ngữ đặc biệt là các thuật ngữ tiếng Anh chuyên ngành; tổ chức Đoàn - Hội - Đội;...

- *Tuyên truyền*: Thông qua các hoạt động của CLB, tuyên truyền nâng cao nhận thức của SV về vị trí ngành học, vai trò của hoạt động rèn nghề và các vấn đề khác liên quan đến hoạt động TH-TT trong chương trình đào tạo.

### 3.2.2. Cơ cấu tổ chức:

- *Ban Chủ nhiệm CLB*: là thường trực của CLB (gồm chủ nhiệm, 1 hoặc 2 phó chủ nhiệm, 1 thư kí) chịu trách nhiệm chính về sự vận hành của CLB; là những SV có năng lực, phẩm chất đạo đức tốt do Liên chi đoàn, Hội SV giới thiệu.

- *Các tiểu ban*: + *Ban hướng dẫn* (là những SV có kinh nghiệm trong hoạt động phong trào, có học lực khá giỏi, có trách nhiệm, nhiệm vụ tổ chức, hướng dẫn giúp đỡ SV khóa dưới trong phạm vi quyền hạn được giao; duy trì chế độ báo cáo với Ban chủ nhiệm, tham khảo ý kiến của GV khi các vấn đề vượt quá khả năng và thẩm quyền); + *Ban tuyên truyền* (tuyên truyền, giới thiệu các hoạt động của CLB...); *Ban nội dung* (xây dựng nội dung chi tiết cho các hoạt động của CLB); + *Ban cố vấn* (gồm các thầy cô trong Ban chủ nhiệm khoa, Bộ môn chuyên ngành và đại diện của đơn vị phối hợp thực hành, thực tập; có nhiệm vụ trợ giúp CLB trong các vấn đề về nội dung, chuyên môn, kĩ thuật và kinh nghiệm...).

- *Hội viên*: SV các khóa ngành QLGD tại cơ sở đào tạo: + *Hình thức tổ chức*: Định kì tổ chức các buổi tọa đàm, seminar chuyên đề kết hợp với các hình thức sân khấu hóa, giao lưu văn nghệ, trò chơi...; Tham quan dã ngoại, giao lưu với các CLB học thuật khác trong trường; Ra tập san chuyên đề (trên website, báo tường...); + *Cơ chế QL*: Ban chủ nhiệm khoa đào tạo QL chung, giao quyền phụ trách CLB cho Bộ môn chuyên ngành. Bộ môn phối kết hợp với các tổ chức chính trị như Đoàn Thanh niên, Hội SV xây dựng và vận hành hoạt động của CLB. Các chi đoàn SV, tập thể lớp đưa tiêu chí tham gia sinh hoạt rèn nghề vào việc đánh giá điểm rèn luyện của SV trong từng kì học, có cơ chế tuyên dương SV tích cực và có nhiều đóng góp cho hoạt động phong trào của ngành, Khoa.

**3.3. Điều kiện triển khai**: - Ban chủ nhiệm khoa, Bộ môn quan tâm chỉ đạo, thường xuyên nắm bắt tình hình, định hướng hoạt động cho CLB gắn với

từng học kì; động viên khuyến khích cả về vật chất và tinh thần cho SV tham gia tích cực, có nhiều sáng kiến trong việc xây dựng tập thể; - Các ban phụ trách CLB chủ động lập kế hoạch, xây dựng nội dung chương trình thiết thực với hoạt động rèn nghề; hình thức tổ chức phong phú, sinh động có sức lôi cuốn các thành viên tham gia; - Tinh thần nhiệt tình, hăng hái tham gia và ý thức trách nhiệm đối với việc rèn nghề của SV ngành QLGD.

\*\*\*

Rèn nghề là hoạt động quan trọng nằm trong chương trình đào tạo cử nhân QLGD trình độ đại học. Để hoạt động này đạt hiệu quả, các cơ sở đào tạo cần thực hiện đồng bộ các giải pháp trong quá trình thực hiện, trong đó chú ý tới các giải pháp mang tính hỗ trợ, tạo thuận lợi cho việc nâng cao chất lượng rèn nghề cho SV như bài viết đã đề xuất. □

### Tài liệu tham khảo

[1] Bùi Minh Hiền (chủ biên) - Vũ Ngọc Hải - Đặng Quốc Bảo (2006). *Quản lí giáo dục*. NXB Đại học Sư phạm.

[2] Nguyễn Thị Châu (chủ nhiệm, 2012). Đề tài khoa học và công nghệ “Nâng cao hiệu quả thực tập cơ sở của sinh viên Khoa Quản lí, Học viện Quản lí giáo dục thông qua học tập kinh nghiệm của sinh viên khóa trước”. Học viện Quản lí giáo dục.

[3] Nguyễn Thị Thu Hằng (2016). *Giải pháp nâng cao hiệu quả thực tập nghề nghiệp của sinh viên ngành Quản lí giáo dục Trường Đại học Vinh*. Tạp chí Khoa học Giáo dục, (125).

## KÍNH MỜI BẠN ĐỌC ĐẶT MUA TẠP CHÍ GIÁO DỤC NĂM 2016

Tạp chí Giáo dục ra 1 tháng 2 kì, đặt mua thuận tiện tại các bưu cục địa phương (Mã số C192) hoặc đặt mua trực tiếp tại Tòa soạn (số lượng lớn) theo địa chỉ: **TẠP CHÍ GIÁO DỤC, 4 Trinh Hoài Đức, quận Đống Đa, Hà Nội.**

Kính mời bạn đọc, các đơn vị giáo dục, trường học đặt mua **Tạp chí Giáo dục năm 2016**. Mọi liên hệ xin gửi về địa chỉ trên hoặc liên lạc qua số điện thoại: 04.37345363; Fax: 04.37345363.

Xin trân trọng cảm ơn.

TẠP CHÍ GIÁO DỤC