

LÝ THUYẾT TỔ CHỨC VÀ QUẢN TRỊ NHÀ TRƯỜNG TRONG HỆ THỐNG GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP

TRẦN KHÁNH ĐỨC *

Email: kduc1954@yahoo.com

DƯƠNG THỊ THÙY MAI

Tóm tắt:

Bài viết phân tích những nội dung cơ bản của lý thuyết Tổ chức, các đặc trưng của Nhà trường và quản trị Nhà trường như là quản trị một Tổ chức giáo dục. Giới thiệu và phân tích các xu hướng và mô hình quản trị Nhà trường

Từ khóa: lý thuyết Tổ chức; Nhà trường; quản trị và quản trị Nhà trường; xu hướng; mô hình quản trị trường

Ngày nhận bài: 25/12/2019

Ngày phản biện: 10/03/2020

Ngày đăng: Tháng 03/2020

Mở đầu

Giáo dục nói chung và giáo dục nghề nghiệp nói riêng là một loại hình hoạt động cơ bản của đời sống xã hội ở mỗi quốc gia trên thế giới. Theo Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014: "*Giáo dục nghề nghiệp* là một bậc học của hệ thống giáo dục quốc dân nhằm đào tạo trình độ sơ cấp, trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng và các chương trình đào tạo nghề nghiệp khác cho người lao động, đáp ứng nhu cầu nhân lực trực tiếp trong sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, được thực hiện theo hai hình thức là đào tạo chính quy và đào tạo thường xuyên." [1].

Quá trình phát triển Nhà trường nói chung và Nhà trường trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp nói riêng luôn gắn liền với quá trình phát triển của một **Tổ chức** (trong lĩnh vực giáo dục & đào tạo) và quản trị Nhà trường theo các mô hình quản trị Tổ chức phù hợp với từng giai đoạn phát triển lịch sử cụ thể ở các quốc gia.

1. Tổ chức và các đặc trưng của một Tổ chức

1.1. Khái niệm về Tổ chức

Hiện có nhiều định nghĩa khác nhau về khái niệm Tổ chức. Tổ chức (chính trị, xã hội, giáo dục, kinh tế,...) là một loại hình thiết chế nhà nước – xã hội được hình thành, duy trì và phát triển trên cơ sở những mục tiêu và lợi ích chung của nhóm người tham gia Tổ chức (lãnh đạo, thành viên).

Theo Từ điển Tiếng Việt thông dụng, NXB Giáo dục 1998, khái niệm Tổ chức là: "Sắp xếp, bố trí thành các bộ phận để cùng thực hiện một nhiệm vụ, hoặc một chức năng chung" [5]. Định nghĩa này nghiên về khái niệm Tổ chức như là một động từ, một hoạt động

Theo Peter F. Drexler thì "Tổ chức là một nhóm người có chuyên môn sâu làm việc cùng nhau để thực hiện một nhiệm vụ chung". Theo quan niệm này, khái niệm Tổ chức được hiểu như là một danh từ.

Một trong những quan niệm mới nhất hiện nay là xây dựng và phát triển các Tổ chức biết học hỏi (Learning Organization), thường xuyên học tập, nghiên cứu, đổi mới tri thức và

* Trần Khánh Đức, Dương Thị Thùy Mai - Trường Đại học Bách Khoa HN

NGHIÊN CỨU, TRAO ĐỔI

sáng tạo, phát triển năng lực mới, thích ứng với sự biến đổi nhanh chóng của đời sống kinh tế – xã hội và khoa học & công nghệ.

1.2. Các đặc trưng của Tổ chức

a) *Sứ mệnh (Mission)*: Phản ánh vai trò, vị trí và lý do ra đời, tồn tại của một Tổ chức trong đời sống xã hội nói chung và trong từng lĩnh vực hoạt động nói riêng như chính trị, kinh tế, văn hoá, giáo dục,...). Tuỳ theo tính chất, loại hình Tổ chức mà sứ mệnh của Tổ chức có thể được áp đặt từ bên ngoài hoặc ở cấp trên (trong cơ chế quản lý tập trung, hành chính quan liêu), hoặc do chính Tổ chức xác định và thực hiện theo nhu cầu xã hội (cơ chế thị trường).

b) *Mục tiêu phát triển*: Sự hình thành và phát triển của một Tổ chức luôn luôn hướng đến các mục tiêu phát triển ngắn hạn – trung hạn và dài hạn (tầm nhìn – Vision). Mục tiêu phát triển chi phối mọi hoạt động của Tổ chức để thực hiện sứ mệnh của mình. Mục tiêu phát triển không chỉ là định hướng cho hoạt động của Tổ chức mà đồng thời còn tạo động lực hoạt động cho mọi thành viên của Tổ chức.

c) *Cơ cấu Tổ chức*: Bất kỳ một Tổ chức nào đều có một cơ cấu Tổ chức bao gồm các bộ phận có các chức năng, nhiệm vụ, quy mô, cơ cấu riêng biệt và giữa chúng có các mối quan hệ chi phối, ràng buộc lẫn nhau thông qua các định chế, luật lệ của Tổ chức. Cơ cấu Tổ chức tạo nên diện mạo và sức mạnh của Tổ chức (hơn hẳn các thành phần riêng rẽ) do các mối quan hệ chi phối, hỗ trợ lẫn nhau trong quá trình tác nghiệp thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của Tổ chức. Số lượng và cơ cấu nhân sự của Tổ chức luôn gắn liền với cơ cấu Tổ chức.

d) *Cơ chế vận hành*: Tổ chức như là một cơ thể sống với những hoạt động phong phú và đa dạng để thực hiện các chức năng, nhiệm vụ (sứ mệnh) và hướng tới mục tiêu của Tổ chức. Các hoạt động này được thực hiện trên cơ sở các luật lệ, quy tắc, chỉ dẫn,... của Tổ chức, hình thành các khuôn khổ (cơ chế) vận hành của Tổ chức. Tỳ thuộc vào tính chất,

đặc thù của Tổ chức (quản lý nhà nước, kinh doanh, trường học, nhà máy,...) mà chúng có các cơ chế vận hành đặc thù.

e) *Các nguồn lực của Tổ chức*: Bất cứ một Tổ chức nào đều hình thành và phát triển dựa trên các nguồn lực nhất định. Nguồn lực của Tổ chức bao gồm nhiều yếu tố như tài lực, vật lực, nhân lực, thông tin – tri thức, các mối quan hệ xã hội và cộng đồng. Nguồn lực vừa là điều kiện để tồn tại và phát triển của Tổ chức vừa là mục tiêu phát triển của Tổ chức trong quá trình hoạt động.

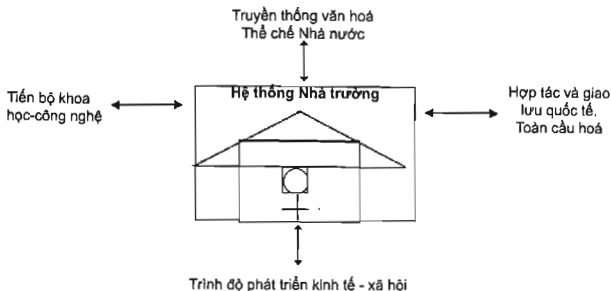
g) *Văn hoá Tổ chức*: Tổ chức là một cộng đồng xã hội thu nhỏ mang trong nó các thuộc tính riêng về văn hoá – văn hoá Tổ chức, triết lý hoạt động của nhà lãnh đạo, quản lý Tổ chức và tập hợp đội ngũ nhân viên. Các định hướng giá trị, niềm tin, ý thức, thái độ, phong cách sống và làm việc,... hình thành nên văn hoá Tổ chức. Văn hoá Tổ chức tạo nên sự khác biệt, sắc thái riêng – một nhân tố quan trọng để nâng cao tính cạnh tranh của Tổ chức, đồng thời tạo nền tảng cho quá trình phát triển của Tổ chức.

2. Hệ thống Nhà trường và các đặc trưng Nhà trường trong giáo dục nghề nghiệp

2.1. Hệ thống Nhà trường

Hệ thống giáo dục nói chung và Nhà trường nói riêng ở các nước được hình thành và phát triển trước hết xuất phát từ trình độ và nhu cầu phát triển kinh tế – xã hội (KT-XH) của các quốc gia. Thông qua quá trình Tổ chức giáo dục có hệ thống những thế hệ kế tiếp bằng nhiều hình thức, nhiều loại hình trường, hệ thống giáo dục góp phần mở mang dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế – xã hội của các quốc gia. Một mặt, trình độ và nhu cầu phát triển KT-XH tạo điều kiện, nguồn lực cho việc hình thành và phát triển hệ thống giáo dục, mặt khác trình độ phát triển KT-XH là nhân tố thúc đẩy sự hình thành và phát triển của các loại hình trường, lớp trong hệ thống giáo dục (hình 1).

Hình 1. Các nhân tố tác động đến hệ thống Nhà trường



Tiếp nối sự ra đời của giáo dục phổ thông, là sự ra đời và phát triển mạnh của giáo dục đại học ở châu Âu, từ thế kỷ 14-15, vừa là con đẻ của cuộc cách mạng khoa học thế kỷ 15, vừa là nhân tố quan trọng thúc đẩy sự hình thành và phát triển các cuộc cách mạng kỹ thuật thế kỷ 17-18 và cách mạng khoa học-công nghệ hiện đại ngày nay. Hệ thống giáo dục đại học và kỹ thuật - nghề nghiệp (Technical-Vocational Education) ra đời, do nhu cầu tăng nhanh qui mô đào tạo nhân lực kỹ thuật ở các nước tiến hành Cách mạng kỹ thuật và bước vào thời kỳ công nghiệp hoá, thế kỷ 18-19, như Anh, Đức, Pháp; và trở thành nhân tố quan trọng của quá trình phát triển theo hướng công nghiệp hoá của các nước như Hàn Quốc, Singapore,... Trong giai đoạn hiện nay, phần lớn các nước có hệ thống giáo dục được xem là tốt nhất trên thế giới đều là những nước có trình độ phát triển KT-XH và chỉ số phát triển con người HDI ở mức cao, như các nước: Mỹ, Anh, Na uy, Canada, Australia, Hàn Quốc,... Đây là những nước có trình độ phổ cập giáo dục cao và có hệ thống giáo dục đại học, cao đẳng, giáo dục nghề nghiệp phát triển mạnh. Sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế theo cơ chế thị trường dẫn đến xu hướng thị trường chi phối mạnh sự phát triển hệ thống giáo dục đại học,

như: Mỹ và một số nước khác. Định chế Nhà nước liên bang với sự phân quyền mạnh cho các bang của CHLB Đức đưa đến mô hình hệ thống Nhà trường đa dạng và có nhiều khác biệt ở từng bang trong đó có hệ thống đào tạo nghề kép (Dual System) nổi tiếng....

Hệ thống Nhà trường và các hoạt động giáo dục ở các nước đều dựa trên nền tảng văn hoá của mỗi quốc gia. Do đó, hệ thống giáo dục nói chung và hệ thống giáo dục nghề nghiệp nói riêng ở các nước chịu sự chi phối và cũng đồng thời phản ánh những đặc trưng, tính chất truyền thống và hiện đại của nền văn hoá các quốc gia - dân tộc. Đặc biệt là trong việc hình thành hệ thống các loại hình trường, trong mục tiêu, nội dung giáo dục và quản trị Nhà trường....

2.2. Các đặc trưng của Nhà trường và Nhà trường trong giáo dục nghề nghiệp

Nhà trường là một Tổ chức, một thiết chế đặc biệt của nhà nước - xã hội nhằm thực hiện các chức năng giáo dục và đào tạo cho một nhóm dân cư nhất định của xã hội. Nhà trường được hình thành nhằm đáp ứng yêu cầu thực hiện chức năng cơ bản nói trên và qua đó đạt được các mục tiêu và yêu cầu của xã hội trong từng giai đoạn lịch sử cụ thể.

Mô hình Nhà trường là sự phản ánh khái quát các chức năng cơ bản của Nhà trường và các yếu tố cấu thành Tổ chức và các hoạt động cơ bản Nhà trường (mô hình cấu trúc - chức năng)

Trong thực tế có nhiều loại hình Nhà trường khác nhau (phổ thông, đại học, nghề nghiệp) với các đặc thù riêng, nhưng nhìn chung Nhà trường có các đặc trưng cơ bản sau:

(1). **Sứ mệnh (Mission):** Phản ánh vai trò, vị trí và lý do ra đời, tồn tại của một Nhà trường trong đời sống xã hội nói chung và trong từ lĩnh vực hoạt động nói riêng như chính trị, kinh tế, văn hoá, giáo dục,...). Tuỳ theo lĩnh vực, loại hình Nhà trường (phổ thông, nghề nghiệp, đại học) mà sứ mệnh của Nhà trường có thể do được áp đặt từ bên ngoài hoặc ở cấp trên (trong cơ chế quản lý tập trung, hành chính quan liêu) hoặc do chính Tổ chức xác định và thực hiện theo nhu cầu xã hội (cơ chế thị trường).

(2). **Mục tiêu và chiến lược phát triển:** Sự hình thành và phát triển của Nhà trường luôn luôn hướng đến các mục tiêu và chiến lược phát triển (ngắn hạn-trung hạn và dài hạn). Mục tiêu phát triển chi phối mọi hoạt động của Nhà trường để thực hiện sứ mệnh của mình. Mục tiêu và chiến lược phát triển không chỉ là định hướng cho hoạt động của Nhà trường mà đồng thời còn tạo động lực hoạt động cho mọi thành viên của Nhà trường (cán bộ quản lý, giáo viên/giảng viên, học sinh/sinh viên,...).

(3). **Cơ cấu Tổ chức và cơ chế vận hành:** Bất kỳ một loại hình Nhà trường nào đều có một cơ cấu Tổ chức bao gồm các bộ phận có các chức năng, nhiệm vụ, quy mô, cơ cấu riêng biệt và giữa chúng có các mối quan hệ chi phối, ràng buộc lẫn nhau thông qua các định chế, luật lệ, quy chế,... của Nhà trường. Cơ cấu Tổ chức và cơ chế vận hành tạo nên diện mạo và sức mạnh của Nhà trường (hơn

hẳn các thành phần riêng rẽ) do các mối quan hệ chi phối, hỗ trợ lẫn nhau trong quá trình tác nghiệp thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của Nhà trường. Số lượng và cơ cấu nhân sự của Tổ chức luôn gắn liền với cơ cấu Tổ chức.

(4). **Văn hoá Tổ chức:** Nhà trường là một cộng đồng xã hội thu nhỏ mang trong nó các thuộc tính riêng về văn hoá - văn hoá Tổ chức. Triết lý hoạt động của nhà lãnh đạo, quản lý Tổ chức và tập hợp đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên,... (định hướng giá trị, niềm tin, ý thức, thái độ phong cách sống và làm việc,...) hình thành nên văn hoá Nhà trường.

Có thể nói hệ thống Nhà trường các nước trên thế giới vừa là sản phẩm của quá trình phát triển chính trị, kinh tế-xã hội, văn hoá của mỗi nước trong mối quan hệ, giao lưu hợp tác quốc tế, vừa là nhân tố quan trọng góp phần thúc đẩy và phát triển đời sống xã hội và trình độ phát triển KT - XH của các quốc gia.

3. Quản trị và quản trị Nhà trường trong giáo dục nghề nghiệp

3.1. Khái niệm "Quản trị"

Cùng với thuật ngữ "quản lý" còn có nhiều định nghĩa khái niệm về "Quản trị" và thường gắn với một Tổ chức cụ thể

Theo Từ điển Hán - Việt của Thiều Chửu, Nhà xuất bản Thành phố Hồ Chí Minh, 1999:

+ *Quản*: coi sóc, can thiệp vào công việc không cho vượt ra ngoài khuôn phép đã định [6, tr 60], [6, tr 461]; sửa sang cho tốt (ví dụ làm cho vàng ngọc bóng lên cũng là *quản*) [6, tr 392].

+ *Trị*: làm công việc thường nhật, thường nguyệt và thường niên đã định; đánh giá và so sánh công việc (ví dụ so sánh sự xứng đáng nhau giữa giá trị với đồ vật) [6, tr 29], [6, tr 335].

Như vậy, theo từ điển này, có thể hiểu: Quản trị là hoạt động coi sóc, can thiệp, sửa sang, đánh giá và so sánh giữa đầu tư với lợi

ích và mục đích của công việc đã định. Các hoạt động này gắn với một công việc hay một nhiệm vụ, chức năng cụ thể

Theo Từ điển Hán - Việt của Nguyễn Lân, nhà xuất bản Từ điển Bách khoa, Hà Nội, 2002:

+ *Quản*: phụ trách việc trông nom, sắp xếp công việc [7, tr 555].

+ *Trị*: sửa sang, chữa khỏi, răn đe và đánh giá [7, tr 759].

Như vậy, theo giải nghĩa trên, có thể hiểu *Quản trị là việc trông nom, sắp đặt, đánh giá công việc nội bộ trong một Tổ chức*.

Theo Từ điển Oxford: *Quản trị* có các nghĩa "cai trị, thi hành và thực hiện các chủ trương chính sách; trông nom, quản lý hoặc cai quản, cung cấp, phân phối, sắp xếp các nguồn lực cho các hoạt động của một Tổ chức và đánh giá giá trị của chúng".

3.2. Quản trị một Tổ chức

Khái niệm Quản trị có nhiều nghĩa và cấp độ. Đối với các Tổ chức quyền lực quốc gia như Nhà nước, Quản trị (Governance) có nghĩa rộng gắn với các chức năng, quyền lực, thẩm quyền của các cấp quản lý Nhà nước (hành pháp). Còn trong quản lý có các hoạt động tác nghiệp cụ thể của một Tổ chức nói chung (kinh tế, xã hội, văn hóa, giáo dục,...) thì được gọi là quản trị (Administration). Khái niệm Quản trị của một Tổ chức được hiểu là: "Những hoạt động phát sinh từ sự tập hợp của nhiều người một cách có ý thức để nhằm hoàn thành những mục tiêu chung". Sự tập hợp con người thành Tổ chức là môi trường và đối tượng của công việc Quản trị. Như vậy, bất kỳ một Tổ chức nào: văn hoá, xã hội, giáo dục, quân sự, hành chính,... đều cần có sự quản lý nói chung và quản trị cụ thể. Trong đó, có nhiều chức năng, nhiệm vụ cần được vạch ra cụ thể và có sự điều hành, phân công, phân nhiệm cho từng bộ phận, cho từng thành viên trong Tổ chức với những chuẩn mực, tiêu

chuẩn, quy trình cụ thể (ví dụ như Bản mô tả vị trí việc làm; Bộ chỉ số đánh giá KPI,...). Như vậy, khái niệm quản trị có thể hiểu là một khâu, một thành phần của quản lý gắn cụ thể với một Tổ chức và nặng về thừa hành, tác nghiệp, điều hành có hiệu quả các hoạt động cụ thể của một Tổ chức để đạt được các mục tiêu mong đợi.

Có thể hiểu: Quản trị một Tổ chức là quá trình điều hành Tổ chức dựa trên quyền lực và trách nhiệm của các nhân tố trong một Tổ chức và bằng phương thức hoạch định các hoạt động và mục tiêu phát triển; ban hành và thực thi các cơ chế, công cụ quản lý; huy động, cung ứng đầy đủ, kịp thời và có chất lượng các nguồn lực (nhân lực, tài lực và vật lực), các phương tiện và điều kiện tất yếu cho mọi hoạt động của Tổ chức để Tổ chức vận hành đạt được hiệu quả các mục tiêu đã định trong môi trường luôn luôn biến động và với phạm vi nguồn lực huy động được.

Trong Quản trị một Tổ chức còn có vai trò người đứng đầu (Thủ lĩnh/Chủ tịch Hội đồng quản trị) hoặc nhóm người có vai trò định hướng, chỉ đạo mọi hoạt động của Tổ chức (Hội đồng quản trị). Lãnh đạo (Leadership) một Tổ chức là việc người đứng đầu (Leader) hoặc nhóm người lãnh đạo đề ra chủ trương, đường lối, định hướng hoạt động và lôi kéo mọi người khác (trong đó có cả người quản trị và người quản lý) nhận thức được tầm nhìn, sứ mạng, các giá trị và những mục tiêu hoạt động của Tổ chức, qua đó thống nhất tư tưởng, phát huy tiềm năng của mọi nguồn lực làm cho Tổ chức luôn luôn thay đổi để phát triển..

2.3. Quản trị Nhà trường trong giáo dục nghề nghiệp

Quản trị Nhà trường là một bộ phận trong quản lý giáo dục. Do Nhà trường là Tổ chức giáo dục mang tính quyền lực nhà nước – xã hội, trực tiếp là công tác giáo dục và đào tạo, thực hiện việc giáo dục cho thế hệ trẻ và đội ngũ nhân lực xã hội. Nhà trường là tế bào

cơ sở, chủ chốt, là khách thể cơ bản của tất cả các cấp quản lý nói trên, lại vừa là một hệ thống độc lập, tự quản của xã hội, do đó quản trị Nhà trường nhất thiết vừa phải có tính Nhà nước, vừa có tính xã hội.

Quản trị Nhà trường chính là những công việc của Nhà trường mà người cán bộ quản lý thực hiện những chức năng quản lý để thực hiện các nhiệm vụ, công tác của mình. Đó chính là những hoạt động có ý thức, có kế hoạch của chủ thể quản lý nhằm thực hiện chức năng, nhiệm vụ của Nhà trường mà trọng tâm là quá trình dạy và học và các hoạt động giáo dục đa dạng trong và ngoài Nhà trường.

Bản chất của công tác quản trị Nhà trường là quá trình Tổ chức, chỉ huy, điều khiển sự vận động của các thành tố, đặc biệt là mối quan hệ giữa các thành tố. Mối quan hệ đó là do quá trình hành chính-sư phạm trong Nhà trường quy định.

Quản trị trực tiếp trường học bao gồm quản trị quá trình dạy học, giáo dục, tài chính, nhân lực, hành chính và môi trường giáo dục nói chung và giáo dục nghề nghiệp nói riêng. Trong đó quản trị dạy học – giáo dục là trọng tâm. Nhà quản lý ở mỗi loại hình Nhà trường, ở mỗi bậc học sẽ phải đảm bảo vận dụng khác nhau khi thực hiện nguyên lý giáo dục. Tuy vậy, nhà quản lý phải đảm bảo vấn đề cốt yếu đó là: xác định mục tiêu quản trị của Nhà trường, xác định cụ thể nội dung các mục tiêu quản trị.

Trong quản lý và thực tiễn quản trị Nhà trường gồm 2 mảng chính:

Một là: Quản lý của chủ thể bên trên và bên ngoài Nhà trường nhằm định hướng cho Nhà trường, tạo điều kiện cho Nhà trường hoạt động và phát triển (Các cấp quản lý nhà nước và sự hợp tác, giám sát của xã hội/cộng đồng).

Hai là: Quản trị của chính chủ thể bên trong Nhà trường, hoạt động Tổ chức các chủ trương, chính sách giáo dục thành các kế hoạch hoạt động, Tổ chức chỉ đạo và kiểm tra để đưa Nhà trường đạt tới những mục tiêu đã

đề ra (thực hiện các chức năng quản trị của một Tổ chức). Mục tiêu quản trị Nhà trường thường được cụ thể hoá trong kế hoạch năm học, những mục tiêu này là các nhiệm vụ chức năng mà tập thể Nhà trường thực hiện suốt năm học. Trên cơ sở hoạch định các mục tiêu một cách cụ thể, quản trị Nhà trường phải cụ thể hoá cho từng mục tiêu. Những nội dung này là sức sống cho mục tiêu, là điều kiện để mục tiêu trở thành hiện thực.

Tóm lại, Quản trị Nhà trường là quản lý giáo dục được thực hiện cụ thể, có hiệu lực, hiệu quả trong phạm vi xác định của một đơn vị giáo dục Nhà trường, nhằm thực hiện nhiệm vụ giáo dục thế hệ trẻ theo yêu cầu của xã hội. Quản trị Nhà trường nói chung và Nhà trường trong giáo dục nghề nghiệp nói riêng có những nội dung cơ bản sau đây:

1. Lãnh đạo (Leadership). Định hướng phát triển của Nhà trường thông qua các chủ trương định hướng, chính sách và chiến lược phát triển Nhà trường, hình thành văn hóa Tổ chức, văn hóa Nhà trường,...

2. Quản trị bộ máy Tổ chức và nhân sự, ban hành và thực thi các quy chế, luật lệ,...

3. Quản trị các lĩnh vực hoạt động của Nhà trường theo chức năng, nhiệm vụ được giao (giáo dục-đào tạo, nghiên cứu khoa học, dịch vụ xã hội; quan hệ quốc tế,...

4. Quản trị tài chính và các nguồn lực (cơ sở vật chất, trang thiết bị).

5. Quản trị dịch vụ người học và quan hệ với cộng đồng, xã hội

Như vậy, Quản trị Nhà trường có thể hiểu là một quá trình tác động hợp lý (có mục đích, tự giác, hệ thống, có kế hoạch) mang tính Tổ chức - sư phạm và dựa trên quyền lực và trách nhiệm của các cấp quản lý đến tập thể người dạy và người học, đến những lực lượng giáo dục trong và ngoài Nhà trường nhằm huy động, Tổ chức, điều hành các lực lượng giáo dục cùng cộng tác, phối hợp, tham gia vào mọi

hoạt động của Nhà trường nhằm làm cho quá trình này vận hành tối ưu, hiệu quả hướng tới hoàn thành những mục tiêu giáo dục của Nhà trường trong từng giai đoạn phát triển.

Kết luận

Quản lý giáo dục và Quản trị Nhà trường nói chung và Nhà trường trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp nói riêng ở các nước trên thế giới rất phong phú và đa dạng phụ thuộc vào bối cảnh kinh tế-xã hội, truyền thống văn hóa và trình độ phát triển của mỗi nước. Tuy nhiên, xu hướng chung là tăng cường quản lý nhà nước qua khung chính sách và thể chế đối với các loại hình trường nói chung và Nhà trường trong giáo dục nghề nghiệp nói riêng, đồng thời tăng tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của Nhà trường, của cơ sở đào tạo trong quản trị Nhà trường để có khả năng phát triển linh hoạt và đáp ứng kịp thời nhu cầu phát triển nguồn nhân lực xã hội và nhân lực của thị trường lao động, thực hiện có hiệu quả vai trò, sứ mạng của Nhà trường đối với xã hội □

Tài liệu tham khảo

- [1]. Quốc hội (2014), *Luật Giáo dục nghề nghiệp*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [2]. Trần Khánh Đức (2014), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, Nhà xuất bản giáo dục, Hà Nội
- [3]. Trần Khánh Đức (Chủ biên) (2019), *Quản lý đào tạo và quản trị Nhà trường*. Nhà xuất bản Đại học quốc gia, Hà Nội
- [4]. Harold Koonitz (2004), *Những vấn đề cốt yếu của quản lý*, Nhà xuất bản khoa học và kỹ thuật, Hà Nội.
- [5]. Nguyễn Như Ý (chủ biên) (1998), *Từ điển Tiếng Việt thông dụng*, Nhà xuất bản giáo dục, Hà Nội.
- [6]. Thiều Châu (1999), *Từ điển Hán - Việt*, Nhà xuất bản thành phố Hồ Chí Minh.
- [7]. Nguyễn Lân (2002), *Từ điển Hán - Việt*, Nhà xuất bản Từ điển Bách khoa, Hà Nội

ORGANIZATION THEORY AND SCHOOL ADMINISTRATION IN VET SYSTEM

Tran Khanh Duc *

Email: kduc1954@yahoo.com

Đương Thị Thủy Mai

Abstract:

This article is analyzing a basic content of the organization theory, all the characteristics of the school and scholastic administration such as an administration of the educational organization. To introducing and analysing a trends and models of a school administration.

KeyWords: *organization theory; school and characteristics of the school; administration and scholastic administration; trends; models of a school administration*

* Tran Khanh Duc , Duong Thi Thuy Mai - Hanoi University of Science and Technology