

ĐỀ XUẤT PROPOSAL CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO
NÂNG CAO NĂNG LỰC QUẢN TRỊ CHO ĐỘI NGŨ LÃNH ĐẠO QUẢN LÝ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC

=====

I. SỰ CẦN THIẾT

Trong bối cảnh giáo dục đại học đang chuyển dịch mạnh theo hướng tự chủ, số hóa, quốc tế hóa và cạnh tranh ngày càng cao, yêu cầu đối với đội ngũ lãnh đạo, quản lý tại các cơ sở giáo dục đại học không còn dừng ở năng lực chuyên môn mà đã chuyển sang năng lực điều hành, phối hợp và vận hành hệ thống một cách hiệu quả. Đối với nhiều trường đại học hiện nay, đặc biệt là các đơn vị đào tạo đa ngành, đa phương thức và quy mô lớn, áp lực quản trị tập trung chủ yếu vào việc tổ chức triển khai công việc, phối hợp liên đơn vị, xử lý các tình huống phát sinh và đảm bảo hiệu quả vận hành trong môi trường giáo dục linh hoạt, liên tục thay đổi. Trong thực tiễn, nhiều “điểm nghẽn” quản trị không nằm ở định hướng chiến lược mà nằm ở khoảng cách giữa chủ trương và năng lực triển khai thực tế, như:

- (i) Việc xác định và xử lý vấn đề chưa đi vào nguyên nhân cốt lõi;
- (ii) Kế hoạch triển khai thiếu KPI và cơ chế giám sát hiệu quả;
- (iii) Sự phối hợp giữa các phòng, ban, khoa, đơn vị còn thiếu đồng bộ;
- (iv) Công tác điều hành còn phụ thuộc nhiều vào kinh nghiệm cá nhân thay vì quy trình quản trị thống nhất.

Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết trong việc nâng cao đồng bộ các năng lực quản trị cốt lõi cho đội ngũ quản lý, bao gồm:

- (i) Xác định vấn đề và ra quyết định;
- (ii) Lập kế hoạch và tổ chức thực hiện;
- (iii) Điều hành, phối hợp và xử lý xung đột.

Vì vậy, việc triển khai các chương trình đào tạo quản trị mang tính thực tiễn, gắn với các bài toán vận hành thực tế của cơ sở giáo dục đại học là cần thiết nhằm nâng cao hiệu quả quản trị, tăng cường năng lực phối hợp và hỗ trợ nhà trường phát triển bền vững trong giai đoạn mới..

II. MỤC TIÊU KHÓA HỌC

2.1. Mục tiêu tổng thể

Nâng cao năng lực quản trị thực tiễn cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý thông qua việc xây dựng và áp dụng khung quản trị tích hợp, bao gồm: (i) Xác định vấn đề và ra quyết định; (ii) Lập kế hoạch và tổ chức thực hiện; và (iii) Điều hành và xử lý xung đột.

2.2. Mục tiêu cụ thể

a. Chuyên đề 01 – Xác định vấn đề & ra quyết định: Kỹ năng này giúp đội ngũ lãnh đạo, quản lý phân biệt rõ hiện tượng – vấn đề – nguyên nhân gốc rễ, áp dụng khung ra quyết định bài bản và thống nhất cách tiếp cận giữa các cấp quản lý.

Sản phẩm đầu ra: 01 bài toán quản trị hoàn chỉnh và 01 quyết định cụ thể

Vai trò: “Xác định đúng – quyết định đúng”

b. Chuyên đề 02 – Lập kế hoạch & tổ chức thực hiện: Kỹ năng này giúp đội ngũ lãnh đạo, quản lý xây dựng kế hoạch theo SMART, chuyển kế hoạch thành hành động cụ thể và thiết lập KPI và cơ chế theo dõi.

Sản phẩm đầu ra: 01 kế hoạch hoàn chỉnh (SMART + KPI + Action Plan)

Vai trò: “Chuyển quyết định thành hành động”

c. Chuyên đề 03 – Điều hành & xử lý xung đột: Kỹ năng này giúp cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý nhận diện và phân tích xung đột, lựa chọn chiến lược xử lý phù hợp và nâng cao kỹ năng giao tiếp, đàm phán.

Sản phẩm đầu ra: 01 phương án xử lý xung đột thực tế

Vai trò: “Đảm bảo hệ thống vận hành hiệu quả”

III. NỘI DUNG CHƯƠNG TRÌNH

Lộ trình	Nội dung khóa học	Quy trình	KPI	Output
Chuyên đề 01. Xác định vấn đề và ra quyết định				
Buổi 1	Nhận diện hiện tượng – xác định vấn đề – phân tích nguyên nhân	Hiện tượng → Vấn đề → Nguyên nhân → Kiểm tra	% xác định đúng vấn đề	01 vấn đề thực tế
Buổi 2	Ra quyết định – xây dựng phương án – Decision Matrix	Vấn đề → PA → Đánh giá → Quyết định → Theo dõi	% quyết định rõ trách nhiệm	01 quyết định hoàn chỉnh
Chuyên đề 02. Lập kế hoạch & tổ chức thực hiện				
Buổi 3	SMART – xây dựng kế hoạch – Action Plan	Mục tiêu → Kế hoạch → KPI	% kế hoạch có KPI	01 kế hoạch sơ bộ
Buổi 4	Triển khai – giao việc – kiểm soát – điều chỉnh	Giao việc → Theo dõi → Điều chỉnh	% tiến độ kiểm soát	01 kế hoạch hoàn chỉnh
Chuyên đề 03. Giải quyết xung đột				
Buổi 5	Nhận diện xung đột – nguyên nhân – phân tích	Nhận diện → Phân tích → Mục tiêu	% xác định đúng nguyên nhân	01 case xung đột
Buổi 6	Chiến lược xử lý – đàm phán – triển khai	PA → Đàm phán → Thống nhất → Theo dõi	% xử lý hiệu quả	01 phương án xử lý

IV. PHƯƠNG PHÁP ĐÀO TẠO

4.1 Phương pháp

Chương trình được triển khai theo mô hình Blended Consulting – Training Model, kết hợp giữa đào tạo và tư vấn thực tiễn nhằm đảm bảo học viên không chỉ nắm được phương pháp mà còn có thể áp dụng trực tiếp vào công việc quản lý tại đơn vị.

4.2 Phương pháp chính

Phương pháp giảng dạy của các chuyên gia/giảng viên tại VECI giúp các học viên không chỉ “hiểu” mà làm được – áp dụng được – cải thiện được, bao gồm:

- (i) Workshop-based learning
- (ii) Co-creation (đồng kiến tạo)
- (iii) Case study thực tế của nhà trường
- (iv) Coaching trực tiếp
- (v) Review & cải tiến

V. THỜI GIAN

- (i) Chương trình gồm 03 chuyên đề, mỗi chuyên đề triển khai trong 01 ngày (02 buổi).
- (ii) Có thể tổ chức theo hình thức đào tạo tập trung trong 03 ngày liên tục hoặc chia theo từng giai đoạn, tùy theo nhu cầu và điều kiện thực tế của nhà trường nhằm đảm bảo hiệu quả áp dụng sau đào tạo.

VI. ĐỐI TƯỢNG THAM GIA

Chương trình dành cho đội ngũ cán bộ quản lý của nhà trường, bao gồm: (i) Ban Giám hiệu; (ii) Trường/phó các đơn vị và (iii) Cán bộ quản lý cấp trung.

VII. GIẢNG VIÊN

Đội ngũ giảng viên là các chuyên gia của VECI trong lĩnh vực: (i) quản trị đại học; (ii) đào tạo lãnh đạo; và (iii) vận hành tổ chức & QA, được triển khai theo kịch bản thống nhất và đồng thời đóng vai trò coaching trong suốt quá trình đào tạo.

VIII. KẾT LUẬN

Đề xuất của VECI không chỉ là chương trình đào tạo kỹ năng, mà là một giải pháp nâng cao năng lực quản trị tổng thể cho Nhà trường. Ba hợp phần tạo thành một chuỗi logic:

- (i) Xác định đúng vấn đề – Ra quyết định đúng
- (ii) Chuyển quyết định thành kế hoạch và hành động
- (iii) Điều hành hệ thống và xử lý xung đột hiệu quả

Kết quả hướng tới là nâng cao chất lượng ra quyết định, tăng hiệu quả vận hành, cải thiện phối hợp nội bộ và tạo nền tảng cho sự phát triển bền vững của Nhà trường.

“Chất lượng quản trị không nằm ở số lần họp, mà nằm ở chất lượng các quyết định và khả năng triển khai đến cùng.”

==== The End =====