

SUY NGHĨ VỀ CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC TRONG SỰ NGHIỆP ĐỔI MỚI

NGUYỄN HỒNG LIÊU (*)

1. NGƯỜI CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC TRONG SỰ NGHIỆP PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC - ĐÀO TẠO NHÌN TỪ KINH NGHIỆM THỰC TIỄN

Để tìm câu trả lời “Vì sao một số hệ thống giáo dục trên thế giới lại có thể liên tục phát triển và tiến nhanh hơn so với các hệ thống giáo dục khác?” McKinsey, (2007) đã nghiên cứu 25 hệ thống giáo dục trên thế giới, trong đó có 10 hệ thống giáo dục tốt nhất. Kết quả cho thấy có 03 điểm rất quan trọng đóng góp cho thành công của họ là:

- + Có hiệu trưởng giỏi;
- + Phát triển hiệu trưởng thành những nhà lãnh đạo và quản lý hiệu quả;
- + Đảm bảo rằng hệ thống giáo dục hỗ trợ đến từng cá thể người dạy và học.

Sau đó 03 năm, McKinsey, (2010) tiến hành một khảo sát nữa để tìm câu trả lời: tại sao những hệ thống giáo dục tốt nhất vẫn tiếp tục trở nên tốt hơn? Phân tích 20 hệ thống giáo dục có nhiều tiến bộ trên thế giới nhưng ở những mức độ tiến bộ khác nhau, nghiên cứu tập trung vào tìm hiểu những vấn đề gì đã tạo nên những kết quả học tập đáng kể, bền vững và lan rộng; kết quả cho ra 6 điểm chung của các hệ thống này trong quá trình nâng cao chất lượng của cả hệ thống là:

- + Xây dựng kỹ năng quản lý cho hiệu trưởng; kỹ năng giảng dạy cho giáo viên;
- + Cải tiến hệ thống quản lý thông tin, truyền thông;

- + Đánh giá học sinh;
- + Hệ thống văn bản, chính sách và Luật Giáo dục;
- + Điều chỉnh các chuẩn;
- + Duy trì hệ thống ưu đãi đối với giáo viên và hiệu trưởng;

Cả hai nghiên cứu đều có chung một điểm: người hiệu trưởng nói riêng, cán bộ quản lý giáo dục nói chung đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng của một nhà trường nói riêng, của cả hệ thống giáo dục nói chung.

Báo cáo “Đường cong giáo dục, bài học từ các hệ thống giáo dục” đã chỉ ra các yếu tố có ảnh hưởng quan trọng đến sự thành công của những nền giáo dục nổi bật có một yếu tố không thể thiếu đó là vai trò của người cán bộ quản lý giáo dục tốt (The Economist Intelligence Unit, the Learning curve, 2012).

Sự phát triển nhanh chóng và vượt bậc của “những con rồng châu Á” như Singapore, Hồng Kông, Đài Loan, Hàn Quốc, Nhật Bản... đều minh chứng về ưu thế vượt trội của một nền giáo dục tiên tiến. Trong số nhiều yếu tố quan trọng, không thể thiếu vai trò của những nhà quản lý tốt.

Ở Việt Nam những đơn vị cơ sở trường học tốt, những tỉnh thành có giáo dục phát triển đều có điểm chung là đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục ở đó vững về chuyên môn, giỏi về nghiệp vụ quản lý, năng lực lãnh đạo. Chưa có đơn vị, tổ chức nào thành công khi

(*) Thạc sĩ, Phó hiệu trưởng Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh.

không có sự cam kết và ủng hộ của những người lãnh đạo, quản lý. Chưa có một đơn vị tổ chức trường học nào thất bại khi ở đó có đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có tài năng, khát vọng đi đầu trong đổi mới. Bài học kinh nghiệm từ những đơn vị trường học có vấn đề cũng đều bắt đầu từ quản lý.

Như vậy, từ kết quả các nghiên cứu và thực tiễn trên đây cần khẳng định rằng cán bộ quản lý giáo dục là một trong những nhân tố quan trọng trong tiến trình của sự phát triển nhà trường.

2. NHỮNG YÊU CẦU CĂN BẢN VỀ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ NHÀ TRƯỜNG THEO TÌNH THẦN NGHỊ QUYẾT 29/NQ-TW NGÀY 04/11/2013

Nghị quyết 29/NQ-TW của Hội nghị lần thứ Tám Ban Chấp hành Trung ương Đảng, khóa XI chỉ rõ mục tiêu của giáo dục và đào tạo trong xu thế đổi mới là: “Chuyển nền giáo dục chú trọng mục tiêu truyền thụ kiến thức một chiều hiện nay sang nền giáo dục chú trọng hình thành phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2013).

Để đạt được mục tiêu trên, ngày 09/6/2014 Chính phủ ban hành Nghị quyết số 44/NQ-CP về Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết số 29/NQ-TW xác định 9 nhóm nhiệm vụ trọng tâm, giải pháp chủ yếu triển khai thực hiện (Chính phủ, 2015). Chương trình hành động tập trung vào việc đổi mới cách tiếp cận, cách tư duy, cách làm giáo dục (bao gồm: đổi mới mục tiêu, chương trình, cách dạy, cách học, cách quản lý giáo dục). Lấy đổi mới quản lý giáo dục là khâu đột phá; xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt với một số nội dung cụ thể sau:

Một là đổi mới trong việc tăng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của cơ sở giáo dục; tạo động lực để cơ sở giáo dục chủ động,

sáng tạo thực hiện nhiệm vụ nâng cao chất lượng giáo dục.

Hai là đổi mới mạnh mẽ mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng và đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng, trách nhiệm, đạo đức và năng lực nghề nghiệp.

Ba là sắp xếp, kiện toàn hệ thống và điều chỉnh nhiệm vụ các cơ sở đào tạo giáo viên, cơ sở bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục; tập trung chỉ đạo và triển khai đổi mới mục tiêu, nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục.

Bốn là xây dựng và triển khai chương trình bồi dưỡng giáo viên, giảng viên và cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, đào tạo và dạy nghề.

Năm là phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà giáo đầu ngành ở các cấp học và trình độ đào tạo phù hợp với điều kiện của Việt Nam và từng bước hội nhập quốc tế.

Như vậy, từ năm nội dung cơ bản về đổi mới quản lý giáo dục và xây dựng phát triển đội ngũ, cho ta thấy mặc dù Nghị quyết không đặt ra yêu cầu về phát triển năng lực cho người cán bộ quản lý giáo dục một cách trực tiếp nhưng ta có thể thấy để đạt được yêu cầu nội dung trên thì việc đào tạo, bồi dưỡng một số năng lực sau cho họ là rất cần thiết.

Đầu tiên là năng lực thích ứng và quản lý sự thay đổi để từ đó linh hoạt, sáng tạo từ khâu chủ động lập kế hoạch năm học đến khâu tổ chức thực hiện; đặt trọng tâm vào đổi mới chương trình, sách giáo khoa, phương pháp giảng dạy yêu cầu về đào tạo cán bộ quản lý giáo dục phải là những người có năng lực lãnh đạo quá trình dạy học, biết tập trung phát triển chương trình và hỗ trợ

các hoạt động nâng cao trình độ chuyên môn hướng đến chất lượng giảng dạy và phát triển năng lực cho giáo viên đứng lớp.

Thứ hai, họ phải có năng lực tự học, học suốt đời để gia tăng giá trị bản thân. Họ phải có kỹ năng xây dựng nên hình ảnh tương lai của nhà trường với một chiến lược phát triển bền vững. Không chỉ có kỹ năng quản lý tài chính, kỹ năng quản lý nhân sự họ còn phải có kỹ năng nghiên cứu khoa học, biết đánh giá và vận dụng tri thức khoa học vào thực tiễn...

Nói cách khác người cán bộ quản lý giáo dục phải là những nhà lãnh đạo và quản lý có tri thức và năng lực quản lý hướng đến tính chuyên nghiệp trên tinh thần tương tác và hợp tác.

3. VAI TRÒ, NHIỆM VỤ CỦA TRƯỜNG CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

3.1. Kết quả thực hiện nhiệm vụ

Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh là đơn vị trực thuộc Bộ Giáo dục - Đào tạo thực hiện chức năng chủ yếu bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục khu vực phía Nam. Tự hào với bề dày truyền thống của mình trong những năm qua Trường đã không ngừng phát triển góp phần to lớn vào sự nghiệp giáo dục cả nước.

Hàng năm, Trường đã mở được trên 100 lớp với hơn 26 chương trình bồi dưỡng cho khắp các tỉnh, thành phía Nam với trên 10.000 lượt cán bộ quản lý giáo dục tham gia học tập. Điểm nổi bật của nhà trường là bên cạnh những chương trình bồi dưỡng từ Bộ Giáo dục - Đào tạo chỉ đạo thực hiện, Trường đã chủ động nắm bắt nhu cầu địa phương để tự xây dựng nên các chương trình, tài liệu ngắn ngày mới đáp ứng yêu cầu từ thực tế của các tỉnh, thành phía Nam. Đây chính là một trong những thành công

lớn nhất của Trường trong việc nâng động, sáng tạo xây dựng, biên soạn tài liệu giảng dạy.

Bám sát tinh thần Nghị quyết, những chương trình bồi dưỡng của Trường tập trung vào nâng cao năng lực quản lý cho đội ngũ lãnh đạo trường phổ thông. Cụ thể là các chương trình như: Nâng cao năng lực quản lý nhân sự; Nâng cao năng lực quản lý tài chính, tài sản; Nâng cao năng lực quản lý nhà trường; Chương trình bồi dưỡng giáo viên chủ nhiệm; Tổ trưởng chuyên môn; Lập kế hoạch chiến lược; Chương trình Tư vấn du học...

Gần đây nhất, vào các ngày từ 9 đến 15/3/2015 Trường đã tổ chức mở lớp cộng tác viên thanh tra giáo dục đầu tiên với trên 100 học viên đến từ 6 tỉnh, thành khu vực phía Nam được Bộ Giáo dục - Đào tạo đánh giá cao về công tác tổ chức, tài liệu biên soạn, chất lượng giảng dạy... cùng với Chương trình bồi dưỡng cộng tác viên thanh tra nhà trường đã có thêm Chương trình bồi dưỡng kiến thức pháp luật cho giáo viên dạy Giáo dục công dân; Chương trình tư vấn học đường, Chương trình thanh tra nhân dân, Chương trình bồi dưỡng chuyên viên chính...

Điểm mạnh của Trường về công tác bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục phải kể đến trước hết là bề dày kinh nghiệm có tính chuyên sâu của trường về hoạt động giảng dạy. Đặc biệt, trong những năm gần đây, Trường đặc biệt chú trọng đến đổi mới phương pháp giảng dạy, tăng cường bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ quản lý. Tỷ trọng các giờ thực hành theo hướng phát huy những kinh nghiệm thực tế của học viên tại lớp học được các giảng viên quan tâm chú ý. Cùng với đó là những đợt tham quan, thực hành, thực tế cho học viên các lớp bồi dưỡng kết hợp "học đi đôi với hành" được học viên nhiệt tình ủng hộ.

Bài giảng của đội ngũ giảng viên nhà trường không nặng tính hàn lâm mà chú trọng phát huy năng lực thực tiễn của học viên để họ chia sẻ kinh nghiệm, phát huy sáng kiến, trao đổi học hỏi. Thiết kế giáo án của giảng viên tập trung về hướng thực hành, xử lý tình huống, đặt học viên vào cương vị quản lý, buộc họ đưa ra những quyết định quản lý phù hợp, đồng thời vận dụng, học hỏi những kinh nghiệm của đồng nghiệp để đưa vào thực tiễn cơ sở của mình.

Một trong những thách thức về đội ngũ giảng viên để đáp ứng tình hình mới, Trường đã có sự phối hợp với giảng viên là những cán bộ quản lý giỏi, có kinh nghiệm từ các đơn vị giáo dục (sở/phòng/ trường đại học) trong giảng dạy để đáp ứng tốt nhu cầu đào tạo và bồi dưỡng.

3.2. Phương hướng phát triển

Một chiến lược phát triển nhà trường lên Học viện quản lý giáo dục khu vực phía Nam là điều đầu tiên quyết định cho hình ảnh tương lai của Trường Cán bộ quản lý giáo dục. Mọi định hướng, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp của nhà trường sẽ được chiến lược hoạch định rõ ràng, thúc đẩy mọi người tiến về phía trước.

Một đội ngũ giảng viên không chỉ có kiến thức khoa học mà phải có những trải nghiệm trong quản lý nhà trường, quản lý hành chính... đủ bản lĩnh, vững vàng, kinh nghiệm thực tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Mc Kinsey (2007), *How the World's best performing school systems come out on top?*
2. Mc Kinsey (2010), *How the World's most improved school systems keep getting better?*
3. The Economist Intelligence Unit, the Learning curve. *Lessons in country performance in education*, London: Pearson, 2012.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), Nghị quyết số 29-NQ/TW về “*Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục - 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*”.
5. Chính phủ (2015), Nghị quyết 44/NQ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ về việc *Ban hành chương trình hành động* của Chính phủ thực hiện Nghị quyết 29/NQ - TW Hội nghị Ban chấp hành Trung ương Đảng lần thứ 8 khóa XI.

Họ không chỉ là những giảng viên mà còn là những nhà tư vấn trong công tác quản lý giáo dục sẵn sàng hỗ trợ các vấn đề trong thực tiễn đặt ra.

Một chương trình bồi dưỡng không mang nặng tính hàn lâm mà phải thấm đẫm hơi thở cuộc sống với những tình huống, những vấn đề của cuộc sống đặt ra yêu cầu giải quyết.

Tính mở của nhà trường trong việc mời các cán bộ quản lý giỏi trường học, sở, phòng lên lớp để giúp học viên có được những kinh nghiệm sống động, để học tập và chia sẻ. Kinh nghiệm học những người thành công, những quản lý giỏi sẽ mang lại những lợi ích không thể thay thế.

Một trường phổ thông trong Học viện quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh sẽ là nơi triển khai, thực nghiệm, áp dụng các nghiên cứu Khoa học sư phạm ứng dụng về quản lý. Một ý tưởng táo bạo nhưng không phải là không trở thành hiện thực.

Xin mượn lời phát biểu của Alvin Toffler - nhà tương lai học người Mỹ để kết thúc bài viết: “Những người được xem là mù chữ trong thế kỷ XXI không phải là những người không biết đọc, biết viết mà là những người không có khả năng từ bỏ cái đã học và học cái mới”. Điều đó cũng có thể hiểu là “Nếu bạn muốn cái chưa từng có thì bạn phải dám làm những việc chưa từng làm”.

Ngày nhận bài: 10/04/2015. Ngày biên tập xong: 26/06/2015. Duyệt đăng: 29/06/2015