

# ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NHẪM PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

VŨ LAN HƯƠNG (\*)

## TÓM TẮT

*Trong quá trình đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế đòi hỏi sự nỗ lực không chỉ riêng ngành giáo dục mà của toàn xã hội. Trong đó, đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục có vai trò hết sức quan trọng bởi chính họ là lực lượng trực tiếp đóng góp vào công cuộc đổi mới này. Phát triển năng lực cho đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục, để mỗi cán bộ quản lý giáo dục phải là một nhà lãnh đạo thật sự đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục theo tinh thần Nghị quyết 29/NQ-TW, công tác đào tạo, bồi dưỡng phải được tiến hành thường xuyên, chuyên nghiệp. Đặc biệt, phải đổi mới chương trình đào tạo bồi dưỡng theo tiếp cận năng lực. Bài viết dưới đây trao đổi về yêu cầu đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và một số giải pháp.*

**Từ khóa:** năng lực, cán bộ quản lý giáo dục, đổi mới giáo dục.

## ABSTRACT

*During the renovation process and comprehensive basic education towards standardization, modernization and international integration efforts require not only education but also the entire society. In particular, teachers, education managers have important roles since they are the direct force to contribute to the renovation work. Developing capacity for staff education managers and turn them into leaders who truly meet the requirements of education reform in the spirit of Resolution 29. Training and retraining should be conducted regularly, professionally. In particular, to reform training program under the competence approach, the articles below discuss renewal requirements, enhance training quality for education managers and meet requirements of education reform and show some solutions.*

**Keywords:** competence, staff educational manager, education reform.

## 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Các quốc gia trên thế giới đều khẳng định muốn phát triển kinh tế, xã hội đều bắt đầu từ đổi mới giáo dục. Ngày nay, giáo dục vừa là chìa khóa, vừa là đòn bẩy để mở cửa, hội nhập và thúc đẩy sự phát triển toàn diện của quốc gia. Đổi mới giáo dục cũng là để nâng cao chất lượng giáo dục. Chất lượng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục là

nhân tố quan trọng, có tính quyết định đối với việc nâng cao chất lượng giáo dục quốc gia. Kinh nghiệm từ các quốc gia có nền giáo dục phát triển trong khu vực và trên thế giới cho thấy vấn đề phát triển chuyên môn, năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt trong việc nâng cao chất lượng giáo dục. Vai trò này

(\*) Giảng viên chính, Tiến sĩ, Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh.

trước hết thuộc về các trường, các khoa, học viện sư phạm trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục.

Trên thế giới hiện nay, hoạt động đào tạo bồi dưỡng đang nhấn mạnh đến vấn đề năng lực. Năng lực đã trở thành mục tiêu cụ thể của hoạt động đào tạo bồi dưỡng ở nhiều quốc gia. Trong thực tế, mọi hoạt động muốn đạt được kết quả, hiệu quả cao thì mỗi người cần phải có năng lực chung phát triển ở trình độ cần thiết và một số năng lực chuyên môn tương ứng với công việc đang thực hiện. Parry Scott (1998) định nghĩa: "Năng lực là một tập hợp các kiến thức, thái độ, kỹ năng ảnh hưởng đến phần lớn công việc nào đó; ảnh hưởng đến chất lượng thực thi công việc và có thể được cải thiện *thông qua đào tạo và phát triển*".

Trong đào tạo bồi dưỡng, người ta quan tâm đến năng lực thực hiện hoạt động chuyên môn (Professional Action Competency). Năng lực này được coi là tích hợp của 4 loại năng lực sau đây: năng lực cá nhân (Individual competency) - năng lực chuyên môn/kỹ thuật (Professional/Technical competency) - năng lực phương pháp luận (Methodical competency) và năng lực xã hội (Social competency)

## **2. ĐỔI MỚI VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ**

Trong những năm qua, Nhà nước đã quan tâm xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục theo hướng chuẩn hóa, bảo đảm đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, nâng cao chất lượng, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, lương tâm nghề nghiệp và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục trong hội nhập khu vực và thế giới. Tuy nhiên, thực trạng chất lượng đội

ngũ cán bộ quản lý ở cấp cơ sở vẫn còn hạn chế xét ở góc độ trình độ quản lý và tính chuyên nghiệp, cụ thể (Bộ Giáo dục - Đào tạo, 2015).

- *Tính chuyên nghiệp chưa cao*: thể hiện trong thực thi công vụ, khả năng tham mưu, xây dựng chính sách, chỉ đạo, tổ chức thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật. Việc ứng dụng các phương pháp, mô hình quản lý giáo dục theo xu thế chung của giáo dục khu vực và thế giới còn nhiều lúng túng. Nhiều địa phương, do kiến thức, kỹ năng quản lý giáo dục còn hạn chế nên cán bộ quản lý giáo dục thiếu chủ động, sáng tạo trong việc phát hiện và giải quyết các vấn đề thực tiễn.

- *Năng lực chỉ đạo, điều hành hoạt động giáo dục thiếu tính hệ thống, đôi khi xa rời thực tế mang tính đối phó, kém hiệu quả*: bệnh thành tích còn rất nặng nề qua các báo cáo, số liệu thiếu sự tin cậy. Trình độ ngoại ngữ, khả năng tin học còn hạn chế trong việc thu thập, xử lý thông tin liên quan đến giáo dục cả trong và ngoài nước.

- *Trình độ, năng lực điều hành trong quản lý còn nhiều bất cập*: trong công việc vẫn dựa vào kinh nghiệm cá nhân, các kiến thức khoa học Quản lý như dự báo, xây dựng chiến lược, kế hoạch và quy trình hoạt động... ít được vận dụng trong thực tiễn quản lý nhà trường. Kiến thức về pháp luật, tổ chức bộ máy, quản lý nhân sự, tài chính, tài sản còn nhiều hạn chế nên còn lúng túng trong thực thi trách nhiệm và thẩm quyền.

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến sự bất cập nêu trên nhưng một trong những nguyên nhân được xác định là do công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo chưa đáp ứng được những yêu cầu đổi mới giáo dục của đất nước và thế giới (Chính phủ Nước Cộng hòa XHCN Việt Nam). Nhằm phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục cần đổi mới và nâng cao chất lượng

đào tạo bồi dưỡng. Việc đào tạo bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục nhằm thực hiện Chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia nói chung và phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực giáo dục nói riêng. Chính đội ngũ nhân lực này sẽ quyết định sự thành công của Chiến lược phát triển giáo dục đến năm 2020. Đó phải là những con người thật sự có năng lực, thạo việc, biết giải quyết các vấn đề được giao trên nguyên tắc kết quả, hiệu quả và chất lượng. Do đó, việc đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục có vai trò và ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong công cuộc đổi mới giáo dục hiện nay.

Đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo bồi dưỡng nhằm:

- Nâng cao trình độ để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, tạo bước chuyển biến cơ bản trong việc nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về giáo dục.
- Thực hiện mục tiêu của Chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam, đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục được chuẩn hoá về chất lượng một cách đồng bộ theo các mục tiêu và định hướng của ngành.
- Nâng cao trình độ, năng lực quản lý của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục trên cơ sở đáp ứng Chuẩn theo chức danh ở các cấp, bậc học.
- Nâng cao chất lượng đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục đồng nghĩa với việc xây dựng nhân lực ngành giáo dục đủ về số lượng, có chất lượng cao, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có kiến thức và năng lực quản lý, năng lực chuyên môn, có khả năng tiếp thu được những kiến thức quản lý giáo dục mới của thế giới, biết cách áp dụng một cách sáng tạo vào hoàn cảnh cụ thể của địa phương mình. Đội ngũ này phải có khả năng đáp ứng được các yêu cầu của công cuộc đổi mới toàn diện nền giáo dục Việt Nam; có

khả năng phản ứng nhanh trước những ảnh hưởng của toàn cầu hoá, hội nhập khu vực và thế giới tác động vào giáo dục nước ta; thích ứng nhanh với những thay đổi của môi trường bên trong và môi trường bên ngoài tổ chức.

- Nâng cao chất lượng đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục cũng có nghĩa là phải nâng cao hiệu quả hoạt động thực tiễn. Cán bộ quản lý giáo dục phải là những người phục vụ, đóng góp trực tiếp cho sự thành công của Chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam không chỉ trong ngắn hạn mà cả trong dài hạn. Đảm bảo sự chuyển tiếp và kế thừa vững vàng giữa các thế hệ cán bộ quản lý giáo dục đồng thời tạo nguồn cán bộ quản lý giáo dục trong tương lai.

- Đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục phải hướng vào việc đào tạo cái mà người học cần và xã hội cần trong *xu thế phát triển của xã hội hiện nay*.

- Đào tạo bồi dưỡng theo nhu cầu thực tiễn sẽ giúp cơ quan quản lý, sử dụng chủ động lựa chọn nội dung, chương trình, cơ sở đào tạo và thời gian học tập phù hợp, sát với thực tế.

- Chương trình đào tạo bồi dưỡng dựa theo năng lực thực hiện công việc sẽ nâng cao tính tự giác và trách nhiệm trong học tập và thực thi nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục.

Chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam đến năm 2020 đề ra 8 nhóm giải pháp trong đó, phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục được xem là khâu then chốt. Nghị quyết 29-NQ/TW ngày 4 tháng 11 năm 2013 đề ra nhiệm vụ và giải pháp phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục - đào tạo. Trong quá trình đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế đòi hỏi sự nỗ lực

không chỉ riêng ngành giáo dục mà của toàn xã hội. Trong đó, đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục có vai trò hết sức quan trọng bởi chính họ là lực lượng trực tiếp đóng góp vào sự đổi mới này. Phát triển năng lực cho đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục trở thành những nhà lãnh đạo thật sự đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Để làm được điều này, công tác đào tạo bồi dưỡng phải được tiến hành thường xuyên, chuyên nghiệp, đặc biệt, phải đổi mới chương trình đào tạo bồi dưỡng theo tiếp cận năng lực.

### **3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐỔI MỚI VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ**

#### **3.1 Đối với các trường, học viện, cơ sở giáo dục được giao nhiệm vụ đào tạo bồi dưỡng**

- Tiếp tục nghiên cứu mở rộng đào tạo bồi dưỡng một số lĩnh vực mới đáp ứng nhu cầu thực tiễn đặt ra đối với giáo dục và đào tạo.
- Cần xây dựng thêm nhiều chương trình đào tạo bồi dưỡng dựa theo năng lực thực hiện công việc cho đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.
- Việc nghiên cứu xây dựng chương trình phải phù hợp, thiết thực hướng vào việc triển khai, tổ chức thực hiện chính sách, kỹ năng lãnh đạo quản lý, quản lý nguồn nhân lực theo các văn bản chỉ đạo của Ngành.
- Tiếp tục đổi mới nội dung, phương thức tổ chức, phương pháp giảng dạy, kiểm tra đánh giá trong đào tạo bồi dưỡng theo năng lực thực hiện, hướng đến hiệu quả, chất lượng.
- Cải tiến việc quản lý xây dựng các chương trình đào tạo bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu phát triển chung của xã hội. Cụ thể, tạo cơ chế thích hợp, kích thích sự tham gia xây dựng các chương trình mới với cán bộ giảng viên trong, ngoài trường, với các nhà khoa học, nhà quản lý .

- Tiếp tục hoàn thiện các quy định về hình thức tổ chức, triển khai kế hoạch đào tạo bồi dưỡng với các sở giáo dục - đào tạo ở các tỉnh, thành trong cả nước.

- Lựa chọn, thiết lập quan hệ ổn định, lâu dài với các học viện, viện nghiên cứu giáo dục có uy tín trong và ngoài nước để hỗ trợ, liên kết trong việc đào tạo bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục nhằm phát triển chuyên môn, năng lực giảng dạy.

- Thu thập các thông tin phản hồi từ cơ quan, đơn vị sử dụng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục sau đào tạo bồi dưỡng để kịp thời điều chỉnh những vấn đề bất cập về chương trình, nội dung.

- Nâng cao chất lượng chuyên môn và nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên trong công tác phát triển chuyên môn đồng bộ với việc đổi mới nội dung, chương trình, phương thức tổ chức, phương pháp giảng dạy.

- Cần có sự kết nối, trao đổi chia sẻ kinh nghiệm học thuật giữa các trường, học viện, cơ sở giáo dục được giao nhiệm vụ đào tạo bồi dưỡng.

#### **3.2 Đối với các cơ quan, đơn vị quản lý và sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục**

- Tiếp tục hoàn thiện các cơ chế, chính sách, văn bản hướng dẫn thực hiện đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục để thực hiện có kết quả.

- Với các lớp đào tạo bồi dưỡng tại địa phương cần tạo điều kiện tối ưu về thời gian trong thời gian học tập để người học “toàn tâm toàn ý” chú tâm vào học tập. Tránh cử người cùng một thời gian tham dự các lớp học khác nhau.

- Thực hiện có hiệu quả các qui định về quản lý và sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục. Phối hợp chặt chẽ với các cơ quan, đơn vị trong quản lý, bố trí, sử dụng có hiệu quả đội ngũ nhân lực sau đào tạo bồi dưỡng. Cụ

thể nên giảm khối lượng công việc, số giờ làm việc, hoạt động khác sao cho các giáo viên và cán bộ quản lý có thời gian được tự học, tự bồi dưỡng hay đầu tư sâu cho chuyên môn.

- Đánh giá việc sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục sau đào tạo bồi dưỡng theo định kỳ.

- Thường xuyên tổ chức hội thi cán bộ quản lý giỏi nhằm thúc đẩy cán bộ quản lý học hỏi, chia sẻ, tìm tòi có thêm kinh nghiệm để trở thành người quản lý giỏi góp phần thúc đẩy đổi mới công tác quản lý, nâng cao chất lượng dạy học trong các nhà trường.

- Tích cực tìm nguồn hỗ trợ của các tổ chức trong nước và quốc tế tạo điều kiện để đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục được đi tham quan, học hỏi, giao lưu trao đổi kinh nghiệm trong nước và quốc tế.

#### 4. KẾT LUẬN

Đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục quyết định việc hiện thực hoá mọi chủ trương đường lối giáo dục của Đảng và Nhà nước,

quyết định sự phát triển về quy mô cũng như chất lượng giáo dục. Có đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục tốt thì mới phát huy tác dụng tích cực của các điều kiện khác và đảm bảo chất lượng giáo dục. Muốn làm được điều này cần phải đổi mới và nâng cao chất lượng trong đào tạo bồi dưỡng và quản lý đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục theo chuẩn năng lực nghề nghiệp. Bên cạnh đó cần thay đổi tư duy và cơ chế quản lý trong chính sách tuyển dụng, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng, đánh giá và đãi ngộ, tôn vinh nhà giáo. Đối với các cán bộ quản lý giáo dục cần phải *trở thành một nhà lãnh đạo thật sự*, một điểm sáng có tầm ảnh hưởng, sức lan tỏa tới các đồng nghiệp, học sinh cũng như các lực lượng xã hội góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết số 29-NQ/TW.

Xin mượn lời của John Quincy Adams, vị Tổng thống thứ 6 của Hoa Kỳ để kết thúc bài viết *“Nếu hành động của bạn thôi thúc người khác ước mơ nhiều hơn, học tập nhiều hơn, hành động nhiều hơn, và trở nên tốt đẹp hơn, bạn chính là một nhà lãnh đạo thật sự”*.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chính phủ Nước Cộng hòa XHCN Việt Nam, *Chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020*.
2. Bộ Giáo dục - Đào tạo. Kỷ yếu hội thảo *“Nâng cao năng lực đào tạo, bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục các trường sư phạm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông”*. Đà Nẵng, tháng 02 năm 2015.

Ngày nhận bài: 10/5/2015. Ngày biên tập xong: 26/06/2015. Duyệt đăng: 29/06/2015