HỌC TẬP KINH NGHIỆM TỪ MÔ HÌNH ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG QUẢN LÝ TRƯỜNG HỌC Ở HOA KỲ

LÊ THỊ NGỌC NHẪN (*)

TÓM TẮT

Việc nghiên cứu các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục ở các nước tiên tiến trên thế giới rất cần thiết cho quá trình đổi mới giáo dục và đào tạo ở nước ta hiện nay. Bài viết giới thiệu mô hình đào tạo, bồi dưỡng quản lý trường học ở Hoa Kỳ và từ đó, tác giả rút ra được một số bài học kinh nghiệm có thể áp dụng để cải tiến chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý ở Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng và ở Việt Nam nói chung.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Hoa Kỳ là một trong những quốc gia có nền giáo dục tiên tiến nhất trên thế giới. Đội ngũ các nhà quản lý trường học đóng vai trò quan trọng trong việc đem đến sự thành công cho một tổ chức trường học; vì thế, việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ này rất được nhà nước quan tâm đầu tư. Để biết được các yếu tố cần thiết nào góp phần tạo nên cho sự thành công của người hiệu trưởng; các chương trình đào tạo, bồi dưỡng quản lý trường học hiệu quả có những đặc điểm chung gì và các chính sách nào cần thiết để phát triển các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chất lượng cao, Học viện Quản lý Giáo dục Stanford (Hoa Kỳ) đã tiến hành nghiên cứu tám chương trình tiêu biểu về đào tạo, bồi dưỡng hiệu trưởng trên khắp cả nước với sự tài trợ của Dự án Tài chính và tổ chức The Wallace Foundation (Darling-Hammond, L., LaPointe, M., Meyerson, D., Orr. M. T., & Cohen, C., 2007); từ đó, đúc kết nên mô hình đào tạo, bồi dưỡng các nhà quản lý trường học xuất sắc ở Hoa Kỳ.

2. MÔ HÌNH ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG QUẢN LÝ TRƯỜNG HỌC Ở HOA KỲ

Theo kết quả nghiên cứu của Học viện Quản lý giáo dục Stanford *(2007),* mô hình đào tạo, bồi dưỡng quản lý nhà trường ở Hoa Kỳ có những điểm chung như sau:

- *Tuyển chọn đầu vào:* thực hiện tốt việc tuyển chọn đầu vào để tìm ra những giáo viên giỏi có tiềm năng quản lý tham gia khóa đào tạo, bồi dưỡng. Tiêu chí tuyển chọn các ứng viên là phải có tiềm năng về quản lý, có kiến thức chuyên môn sâu, có khả năng cải tiến kết quả học tập của học sinh và có tiềm năng lãnh đạo người lớn.

- *Đào tạo, bồi dưỡng:* sau khi được tuyển chọn, các học viên được tham gia khóa đào tạo, bồi dưỡng hiệu trưởng với chương trình giảng dạy trên lớp và thực tập tại các trường học.

- *Chương trình giảng dạy:* gắn liền với chuẩn nghề nghiệp của liên bang và nhu cầu thực tiễn của địa phương. Triết lý và chương trình nhấn mạnh đến công tác quản lý hoạt động dạy học và cải tiến trường học. Chương trình giảng dạy được chia thành hai giai đoạn: trước và sau khi được bổ nhiệm.

Ví dụ, chương trình bồi dưỡng cấp chứng chỉ cho các nhà quản lý trường học của Trường Đại học California State University, Fresno gồm hai giai đoạn như sau:

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

Giai đoạn 1: Preliminary Administrative Services Credential

Khóa bồi dưỡng ở giai đoạn này dành cho các giáo viên có tiềm năng trở thành các nhà quản lý trường học trong tương lai. Chương trình học gồm 24 đơn vị học trình nhằm cung cấp cho học viên những kiến thức cơ bản và rèn luyện những kỹ năng cần thiết trong công tác quản lý trường học.

Giai đoạn 2: Professional Administrative Services Credential

Chương trình bồi dưỡng ở giai đoạn 2 là chương trình nâng cao gồm 10 đơn vị học trình dành cho các học viên mới được bổ nhiệm làm quản lý trường học (California State University, Fresno (2014).

- *Phương pháp giảng dạy:* sử dụng phương pháp dạy học tích cực, lấy học viên làm trung tâm, gắn lý thuyết với thực tiễn và khuyến khích sự phản biện từ học viên. Các phương pháp dạy học bao gồm dạy học giải quyết vấn đề, nghiên cứu hành động, dạy học theo dự án, viết bài cho tạp chí, nghiên cứu hồ sơ học tập của học viên trong đó có nhận xét, đánh giá của đồng nghiệp, của khoa và tự nhận xét của chính học viên đó. Đối với chương trình nâng cao dành cho các nhà quản lý sau khi được bổ nhiệm, các phương pháp thường được sử dụng là thảo luận nhóm, báo cáo chuyên đề, nghiên cứu thực tế ở các trường học.

- *Đội ngũ giảng viên:* là những người có kiến thức sâu về các bộ môn giảng dạy, bao gồm các giáo sư đại học và những người có kinh nghiệm thực tiễn trong công tác quản lý trường học.

- *Chương trình thực tập*: được thiết kế tốt cùng với sự quản lý và giám sát chặt chẽ việc thực tập của học viên để họ có thể nắm vững các nhiệm vụ quản lý trường học trong thời gian đi thực tế dưới sự hướng dẫn của các nhà quản lý có nhiều kinh nghiệm.

- *Phát triển mạng lưới hỗ trợ:* thành lập một mạng lưới gồm các hiệu trưởng làm chuyên gia chia sẻ kinh nghiệm quản lý với các học viên trong lớp học, hướng dẫn cho các học viên thực tập và tư vấn cho các nhà quản lý mới được bổ nhiệm. Hiệp hội các hiệu trưởng này nhận được sự ủng hộ của tổ chức nghề nghiệp và cộng đồng xã hội.

- *Tính liên thông giữa các chương trình:* một điểm đáng chú ý khác trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng các nhà quản lý trường học ở Hoa Kỳ là tính liên thông giữa chương trình đào tạo thạc sĩ quản lý giáo dục với chương trình bồi dưỡng cấp chứng chỉ cho những người làm hiệu trưởng, phó hiệu trưởng hoặc các nhà quản lý giáo dục cấp quận.

Ví dụ, sau khi học viên hoàn thành chương trình bồi dưỡng cấp chứng chỉ quản lý trường học do Trường Đại học California State University, Fresno giảng dạy và đạt điểm trung bình các môn là từ điểm B trở lên thì họ có thể nộp hồ sơ đăng ký xét tuyển học tiếp chương trình đào tạo thạc sĩ quản lý giáo dục ở trường này. Nếu học viên được chấp nhận thì họ không phải học lại những môn giống nhau giữa hai chương trình. Họ chỉ học thêm một số môn học là có thể hoàn thành chương trình thạc sĩ. Nhờ thế, thời gian học của họ được rút ngắn (California State University, Fresno (2014).

3. MỘT SỐ BÀI HỌC KINH NGHIỆM

Qua nghiên cứu mô hình đào tạo, bồi dưỡng quản lý trường học ở Hoa Kỳ, chúng ta rút ra được một số bài học kinh nghiệm có thể áp dụng để nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý ở nước ta nói chung và ở Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng như sau:

- *Tuyển chọn đúng đối tượng*: để tuyển chọn được các học viên có tiềm năng quản lý, các

cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cần tổ chức kiểm tra đầu vào bằng các bài tập tình huống liên quan đến công tác quản lý nhà trường. Làm như thế, không những nâng cao chất lượng đầu vào mà còn tránh được sự lãng phí về thời gian và tiền bạc của nhà nước cũng như của bản thân học viên.

- *Cải tiến chương trình*: nội dung chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý cần được cải tiến sao cho đáp ứng được các yêu cầu của chuẩn hiệu trưởng. Đầu tư xây dựng các chương trình bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý nhà trường sao cho đúng tầm, có chất lượng và đáp ứng được nhu cầu của các địa phương.

- *Giảm sĩ số học viên trên lớp:* hạn chế mở những lớp quá đông để tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên tổ chức các hoạt động dạy học và quản lý lớp học tốt hơn.

- *Tổ chức báo cáo chuyên đề và đi thực tế:* đối với các chương trình nâng cao, ngoài những giờ lên lớp của giảng viên, cần mời thêm các cán bộ quản lý có nhiều kinh nghiệm thực tiễn báo cáo chuyên đề và tổ chức cho học viên đi thực tế ở các trường bạn.

- *Xây dựng mạng lưới các cán bộ quản lý trường học*: thành viên của mạng lưới này có thể là cựu học viên của trường và các cán bộ quản lý trên khắp cả nước. Nếu phát huy tốt, họ sẽ là lực lượng hỗ trợ công tác giảng dạy rất hiệu quả thông qua việc chia sẻ kinh nghiệm thực tế với các học viên trên diễn đàn online của trường hoặc trong các buổi báo cáo chuyên đề tại lớp.

- *Đảm bảo tính liên thông* giữa chương trình cấp chứng chỉ bồi dưỡng cán bộ quản lý với chương trình đào tạo thạc sĩ quản lý giáo dục để tránh tình trạng lãng phí thời gian do phải học lại những môn học giống nhau giữa hai chương trình và khuyến khích các cán bộ quản lý trường học không ngừng học tập nâng cao trình độ; từ đó, góp phần quản lý nhà trường ngày càng tốt hơn, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2011), *Chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông*, ban hành theo Quyết định số 382/QĐ-BGDĐT ngày 20/01/2012.

2. California State University, Fresno (2014), *Educational Leadership & Administration Programs*.

3. Darling-Hammond, L., LaPointe, M., Meyerson, D., Orr. M. T., & Cohen, C. (2007), *Preparing school leaders for a changing world: Lessons from exemplary leadership development programs*, Stanford Education Leadership Institute.

4. OECD (2012), *Preparing Teachers and Developing School Leaders for the 21st Century*, OECD.

ABSTRACT

The study of the training and retraining programs of educational managers in the advanced countries of the world is necessary for the education and training innovation process in our country today. The article introduces the training and retraining model of school administrators in the United States, and thence the author has experienced to apply an improvement of training and retraining programs for educational managers in Ho Chi Minh City in particular and Vietnam in general.