

# PHÁT HUY VAI TRÒ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI CĂN BẢN VÀ TOÀN DIỆN GIÁO DỤC VIỆT NAM

TRƯƠNG VĂN TUẤN<sup>(\*)</sup>

**TÓM TẮT:** *Giáo dục Việt Nam đang thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện trong lúc thế giới đang diễn ra mạnh mẽ quá trình toàn cầu hóa, kinh tế tri thức và sự phát triển như vũ bão của khoa học - công nghệ đã đặt ra nhiều cơ hội và thách thức cho sự phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam nói chung, giáo dục Việt Nam nói riêng. Những tác động đó đặt ra cho giáo dục Việt Nam phải thực hiện đổi mới trên nhiều lĩnh vực. Trong đó, đổi mới về công tác quản lý giáo dục nói chung, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý nói riêng nhằm đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới là khâu đột phá, then chốt và có ý nghĩa quyết định.*

**Từ khoá:** *Cán bộ quản lý giáo dục, đổi mới công tác quản lý giáo dục, phát huy vai trò đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục.*

**ABSTRACT:** *Vietnamese education is renovating radically and comprehensively; meanwhile, in the world, the globalization process is stronger; the stormy development of the knowledge economy, science and technology creates challenges and opportunities for the growth of society and economy of Vietnam in general and for Vietnamese education in particular. With this effectiveness, Vietnam's education has to carry out renewal of many fields; and one of the most important, decisive factors is the reform of educational administration and especially fostering educational managers in order to respond to demands of today's era.*

**Keywords:** *Educational manager, reform of educational administration, promoting the role of educational managers.*

## 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nghị quyết 29-NQ/TW Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đã chỉ rõ mục tiêu tạo chuyển biến căn bản, mạnh mẽ về chất lượng, hiệu quả giáo dục, đào tạo; đáp ứng ngày càng tốt hơn công cuộc xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và nhu cầu học tập của nhân dân. Nghị quyết đề xuất 9 nhóm giải pháp, trong đó chỉ rõ hai khâu then chốt phải đổi mới là: 1) *Đổi mới căn bản công tác quản lý giáo dục*; 2) *Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý*. Cả hai nội dung trọng tâm này đều gắn bó mật thiết với phẩm chất và năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý giáo

dục. Do vậy, việc nghiên cứu các yếu tố và mức độ tác động của nó nhằm phát huy vai trò của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện của sự nghiệp giáo dục nước nhà có ý nghĩa hết sức quan trọng và cấp bách trong giai đoạn hiện nay.

## 2. NHỮNG YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC NƯỚC TA HIỆN NAY

Điều 16 - Luật Giáo dục (2005) đã xác định: “Cán bộ quản lý giáo dục giữ vai trò quan trọng trong việc tổ chức, quản lý, điều hành các hoạt động giáo dục”. Trong công cuộc đổi mới giáo dục - đào tạo nước ta lần này, nhìn dưới

<sup>(\*)</sup>Tiến sĩ. Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh.

góc độ quản lý đội ngũ giáo viên - những người trực tiếp thực hiện nhiệm vụ dạy học, quyết định chất lượng giáo dục của nhà trường, đòi hỏi người cán bộ quản lý giáo dục không chỉ đủ năng lực đáp ứng được những yêu cầu mới, mà còn phải gương mẫu, tiên phong trong học tập, nghiên cứu khoa học, phát huy được sức mạnh tổng hợp của tập thể sư phạm, xây dựng niềm tin và truyền cảm hứng làm việc cho mọi cá nhân đóng góp vào thành công chung của nhà trường, càng thấy rõ hơn vai trò quan trọng của người cán bộ quản lý giáo dục trong bối cảnh hiện nay.

Tuy nhiên, thực trạng giáo dục nước ta trong thời gian qua đã cho thấy, bên cạnh phần lớn cán bộ quản lý giáo dục có năng lực cơ bản đáp ứng được yêu cầu đã có những đóng góp quan trọng vào thành tựu của sự nghiệp giáo dục nước nhà thì theo Nghị quyết 29-NQ/TW Hội nghị Trung ương 8 khóa XI đánh giá vẫn còn “một bộ phận chưa theo kịp yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục, thiếu tâm huyết, thậm chí vi phạm đạo đức nghề nghiệp” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2013). Do vậy, cần có sự nghiên cứu sâu sắc, nhận diện đầy đủ những yếu tố và mức độ tác động của nó đến đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục về mặt tích cực lẫn tiêu cực, trực tiếp hay gián tiếp, để từ đó có thể xây dựng những giải pháp phù hợp nhằm phát huy tốt vai trò của đội ngũ này là việc làm có ý nghĩa quan trọng và cấp thiết. Có thể nêu ra một vài yếu tố quan trọng sau đây:

*Thứ nhất, tác động của kinh tế thị trường đối với người cán bộ quản lý giáo dục.* Kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa có nhiều tác động tích cực đối với mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, nhất là phát triển kinh tế. Nó đã tạo ra nhiều cơ hội, nhiều điều kiện để nâng cao năng suất lao động và hiệu quả kinh tế, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho con người và thúc đẩy tiến bộ xã hội. Tuy nhiên, kinh tế thị trường cũng đã bộc lộ khá nhiều mặt tiêu cực tác động đến tất cả lĩnh vực

của đời sống xã hội, đến mọi thành phần, giai tầng của xã hội, trong đó có đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục. Bởi lẽ, kinh tế thị trường xem *lợi ích*, nhất là lợi ích kinh tế, lợi ích cá nhân làm động lực của sự phát triển. Yếu tố này tự bộc lộ hai mặt: *Mặt tích cực*, khơi dậy tính sáng tạo của tư duy con người. Để thực thi lợi ích, mỗi cá nhân và tập thể phải tìm tòi, chủ động đổi mới cách tổ chức, quản lý của đơn vị nhằm đạt chất lượng, hiệu quả cao hơn. *Mặt khác*, lợi ích, nếu không được kiểm soát chặt chẽ sẽ tạo cơ hội, kích thích không ít người lợi dụng chức vụ, quyền hạn để làm giàu bất chính. Đây là một trong những nguyên nhân trực tiếp tác động mạnh mẽ đến đạo đức, lương tâm của cán bộ quản lý giáo dục, nó làm giảm sút niềm tin của xã hội, của nhân dân đối với sự nghiệp giáo dục nước nhà.

*Thứ hai, tác động của tàn dư đạo đức phong kiến đối với người cán bộ quản lý giáo dục.* Sự suy thoái về phẩm chất đạo đức, lối sống của một bộ phận cán bộ quản lý giáo dục hiện nay, một phần còn do ảnh hưởng của tàn dư đạo đức phong kiến, đó là: tâm lý hiếu danh, bệnh bảo thủ, bệnh hình thức, thói gia trưởng, đạo đức giả,... Trong bối cảnh kinh tế thị trường ở nước ta thì những biểu hiện tiêu cực của tàn dư xã hội phong kiến lại trở dậy mạnh mẽ, thôi thúc con người chạy theo lợi ích cá nhân. Điều này là một trong những nguyên nhân kích thích một số người có địa vị, lợi dụng chức quyền để mưu cầu lợi ích riêng. Vì thế, Nghị quyết 04-NQ/TW Hội nghị Trung ương 4 khóa XII đã thẳng thắn đánh giá, “trong phê bình thì nể nang, né tránh, ngại va chạm, thấy đúng không bảo vệ, thấy sai không đấu tranh” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2016). Đây cũng là một số biểu hiện giảm sút phẩm chất đạo đức, lối sống của một bộ phận cán bộ quản lý giáo dục hiện nay.

*Thứ ba, tác động của toàn cầu hóa và cách mạng khoa học - công nghệ.* Bên cạnh những tích cực thì toàn cầu hóa còn mang lại

những tiêu cực đối với đạo đức, lối sống của một bộ phận giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục như: tư tưởng sùng ngoại, lối sống hưởng thụ, văn hóa lai căng, đề cao cá nhân quá mức, thậm chí phai nhạt ý thức giai cấp, niềm tin vào lý tưởng cộng sản... đã và đang xuất hiện một cách báo động. Ngoài ra, lợi dụng những mặt còn yếu kém và những kẻ hở trong quản lý điều hành của các cơ quan nhà nước, sự thoái hóa, biến chất của một số cán bộ, lợi dụng sức mạnh của công nghệ thông tin các thế lực thù địch đã đăng tải, phát tán số lượng lớn những tài liệu có nội dung sai trái, thù địch trên nhiều trang điện tử tiếng Việt của các tổ chức phản động hải ngoại với mục đích xuyên tạc những thành tựu của cách mạng và sự nghiệp đổi mới của Việt Nam... Trong điều kiện hội nhập và toàn cầu hóa, đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục thường xuyên được tiếp cận với các phương tiện kỹ thuật, công nghệ hiện đại, nắm bắt được những thông tin mới, đa dạng, nhiều chiều và hết sức phức tạp. Nếu không trang bị nền tảng tư tưởng của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, nếu thiếu hiểu biết đầy đủ, sâu sắc về lịch sử đất nước và truyền thống văn hoá Việt Nam làm hệ quy chiếu để chất lọc, lựa chọn những thông tin có ích cho dân, cho nước thì họ khó tránh khỏi những ảnh hưởng tiêu cực do mặt trái của toàn cầu hóa gây ra, làm suy yếu tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục.

*Thứ tư, tác động của cơ chế chính sách cho giáo dục nói chung, cán bộ quản lý giáo dục nói riêng.* Cơ chế, chính sách là một trong những yếu tố tác động mạnh mẽ đối với đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục, vì nó mang tính pháp lý của quốc gia, liên quan trực tiếp đến đời sống và hoạt động nghiên cứu khoa học và giảng dạy của đội ngũ những người tham gia sự nghiệp trồng người.

Cơ chế, chính sách đối với nhà giáo và xây dựng, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục gồm nhiều nội dung: phát

hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ, tôn vinh nhà giáo... Nhưng quan trọng nhất của cơ chế, chính sách là phải thể thể hiện rõ quan điểm chủ đạo đúng đắn của Đảng và Nhà nước đối với nhà giáo là: *Tin dùng, tôn trọng, tạo điều kiện thuận lợi cho nhà giáo phát huy hết mọi khả năng sáng tạo và đãi ngộ nhân tài hợp lý.* Nhờ đó mà thời gian qua, giáo dục - đào tạo Việt Nam đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng.

Tuy nhiên, so với yêu cầu đổi mới của sự nghiệp giáo dục thì cơ chế, chính sách đối với giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục hiện nay vẫn chưa hoàn thiện, còn nhiều bất cập. Và có thể xem những bất cập này là một trong những rào cản, tác động tiêu cực đến quá trình xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục. Chẳng hạn, chính sách tuyển sinh hiện nay chưa thu hút được người giỏi vào sư phạm; những giáo viên có chuyên môn giỏi khi được chuyển công tác lên Sở, Phòng lại không được hưởng các loại phụ cấp thâm niên, ưu đãi...; điều kiện để xét các danh hiệu *Nhà giáo ưu tú, Nhà giáo nhân dân* của cán bộ quản lý giáo dục còn vướng nhiều bất cập...nên chưa động viên khuyến khích họ nỗ lực làm việc hoàn thành tốt nhiệm vụ. Như vậy, thời gian tới cần bổ sung, hoàn thiện các cơ chế chính sách cho đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục nhằm thúc đẩy, động viên, phát huy tối đa tiềm năng của đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục nhằm thực hiện thắng lợi nhiệm vụ đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục nước nhà.

### **3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT HUY VAI TRÒ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI CĂN BẢN VÀ TOÀN DIỆN GIÁO DỤC VIỆT NAM**

Tinh thần Nghị quyết 29 đã chỉ rõ, đổi mới về công tác quản lý giáo dục, phát huy vai trò của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục được xem là khâu đột phá, then chốt và quyết định của đổi

mới căn bản và toàn diện giáo dục Việt Nam. Trước mắt, cần quan tâm các yêu cầu sau đây:

**3.1. Chú trọng công tác giáo dục tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống cho đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu**

Như đã nói, dưới những tác động của kinh tế thị trường, của toàn cầu hóa và sự phát triển mạnh mẽ của khoa học-công nghệ,... đã tác động rất mạnh mẽ đến đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Thực tiễn giáo dục cho thấy, ngoài những yếu tố khách quan như cơ chế quản lý lỏng lẻo, thu nhập của phần lớn nhà giáo vẫn còn thấp so với mặt bằng chung của xã hội, sự kiểm tra, giám sát của các cấp quản lý chưa sâu sát, kịp thời... thì những tác trách, sai phạm của nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục phần lớn thường xuất phát từ sự chủ quan, vô cảm, thói ích kỷ và tham vọng cá nhân quá lớn. Trong đó, phải nhìn nhận rằng, một phần do công tác giáo dục tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống tại cơ sở chưa được quan tâm đúng mức, thực hiện qua loa, hình thức và thiếu sự học tập, rèn luyện, tu dưỡng của bản thân cán bộ quản lý giáo dục. Vì thế, mỗi cán bộ quản lý giáo dục không chỉ học tập, tu dưỡng, rèn luyện bản lĩnh chính trị, luôn kiên định với chủ trương, đường lối, chính sách và pháp luật của Đảng và Nhà nước mà còn phải nêu gương tốt trong tập thể sư phạm nhà trường.

Do vậy, nâng cao tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của nhà giáo là nhiệm vụ trọng tâm, bắt buộc, thường xuyên của ngành giáo dục và của mỗi nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.

**3.2. Gương mẫu, tiên phong trong học tập, nghiên cứu khoa học nâng cao năng lực quản lý nhà trường và thúc đẩy đội ngũ giáo viên bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ thực hiện chương trình giáo dục phổ thông mới là nhiệm vụ trực tiếp và cấp bách của người cán bộ quản lý giáo dục hiện nay**

Để nâng cao chất lượng dạy học của nhà trường yêu cầu phải nâng cao chất lượng của

đội ngũ nhà giáo là điều kiện tiên quyết. Điều này đòi hỏi bản thân mỗi nhà giáo dục phải luôn đầu tư, cập nhật kiến thức, kỹ năng trong hoạt động giáo dục, phát hiện điểm mạnh, điểm yếu của cá nhân để bản thân mọi lúc, mọi nơi.

Trước hết, cán bộ quản lý giáo dục phải nghiêm túc, gương mẫu, tiên phong trong việc tự học, tự bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ để trở thành tấm gương đủ sức thuyết phục giáo viên nghe và làm theo. Để bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục phải xây dựng cho nhà trường kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng không chỉ thể hiện được nội dung, hình thức, biện pháp, thời gian thực hiện, mà còn nêu rõ những phẩm chất, thái độ, đạo đức nghề nghiệp mà giáo viên cần hoàn thiện, những tri thức, kỹ năng sư phạm, phương pháp dạy học cần cập nhật, bổ sung.

Trách nhiệm của cán bộ quản lý giáo dục không chỉ yêu cầu, thuyết phục, động viên giáo viên mà còn tạo điều kiện thuận lợi để giáo viên có thể tham gia hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ một cách có hiệu quả, tránh hình thức. Do vậy, trong công tác bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên, người cán bộ quản lý giáo dục cần phân loại đối tượng người học, nội dung - phương pháp học tập, sắp xếp thời gian phù hợp, tài liệu, mời các chuyên gia... thực hiện phải bám sát chủ trương, chỉ đạo của các cấp quản lý giáo dục và thực tiễn địa phương.

Hiện nay, nhà trường cần phải thúc đẩy đội ngũ giáo viên đẩy mạnh thực hiện *Chương trình bồi dưỡng nhà giáo theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp (Quyết định số 2510/QĐ-BGDĐT)* nhằm nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, đáp ứng những yêu cầu ngày càng cao của chương trình giáo dục phổ thông mới đặt ra (những kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp cần được bổ sung như: quản lý hoạt động dạy học và phát triển chương trình giáo dục nhà trường; dạy học và phát triển năng lực học sinh);... Đánh giá giáo viên theo *Chuẩn nghề*

*nghiệp* nhằm giúp giáo viên nắm vững và vận dụng đúng đắn, sáng tạo đường lối, chính sách, pháp luật của Nhà nước, chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hóa một cách thiết thực, cụ thể. Do vậy, để giáo viên được *chuẩn hóa chức danh nghề nghiệp* đòi hỏi người cán bộ quản lý giáo dục cần phải tăng cường thúc đẩy, động viên, tạo điều kiện thuận lợi nhiều hơn nữa... cũng như nghiêm túc, chính xác, công khai, công bằng đánh giá năng lực và phẩm chất đội ngũ nhà giáo theo các tiêu chuẩn, tiêu chí đề ra.

### **3.3. *Đổi mới phương pháp quản lý nhà trường, lấy kết quả, hiệu quả công việc là một trong những thước đo đánh giá phẩm chất và năng lực và sức cống hiến của đội ngũ nhà giáo***

Một trong những năng lực quyết định thành bại của công tác lãnh đạo, quản lý, là năng lực quản lý nguồn nhân lực, trong đó, đội ngũ nhà giáo - lực lượng trực tiếp và quyết định chất lượng giáo dục của nhà trường. Điều này đòi hỏi cán bộ quản lý giáo dục phải thay đổi tư duy quản lý - xem nguồn lực trí tuệ là tài sản lớn nhất của nhà trường để biết khai thác, sử dụng một cách hiệu quả nhất cho mục tiêu phát triển nhà trường. Vì thế, cán bộ quản lý giáo dục cần bổ sung, hoàn thiện các chính sách xây dựng và phát triển nguồn nhân lực của đơn vị từ: tuyển dụng, bố trí, phân công, đánh giá, khen thưởng, đãi ngộ đội ngũ giáo viên của nhà trường, điều này vừa có ý nghĩa chiến lược, lâu dài vừa mang tính cấp bách, trước mắt nhằm góp phần vào thành công chương trình giáo dục phổ thông nói riêng, đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục Việt Nam nói chung.

Phân công sử dụng hợp lý giáo viên. Có thể nói đây là khâu quan trọng nhất trong chiến lược nhân sự của mỗi nhà trường. Bởi lẽ, đội ngũ giáo viên có đầy đủ về số lượng, mạnh mẽ về chất lượng, có nhiệt huyết đến đâu chẳng nữa cũng không thể phát huy hết vai trò và khả năng sáng tạo của họ cho sự nghiệp giáo dục nếu người cán bộ quản lý giáo dục không nhận

thức đúng đắn, đầy đủ và thực hiện có hiệu quả vai trò, trách nhiệm của mình.

Để phát huy sức mạnh trí tuệ của đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục cần tuân thủ nguyên tắc trong phân công đảm bảo tính pháp lý, dân chủ, đúng việc - đúng người, chính xác, công bằng để đảm bảo tính ổn định, tránh lãng phí nguồn lực con người, vừa tạo được sự đồng thuận cao nhất trong đơn vị. Và phải lấy kết quả, hiệu quả công việc là một trong những thước đo chính xác để đánh giá phẩm chất, năng lực, bản lĩnh, tâm huyết của mỗi nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục với trách nhiệm được giao.

### **3.4. *Phát huy sức mạnh tổng hợp của tập thể sư phạm, xây dựng văn hóa trong quản lý, xây dựng niềm tin và truyền cảm hứng làm việc cho mọi cá nhân được đóng góp vào thành công chung của nhà trường***

Người cán bộ quản lý giáo dục phải có khả năng tập hợp sức mạnh trí tuệ của cả tập thể sư phạm nhà trường. Muốn làm được những điều này, cán bộ quản lý giáo dục cần phải xây dựng được niềm tin và truyền cảm hứng làm việc cho đội ngũ giáo viên thể hiện qua những nội dung sau: 1) *Quyết tâm xây dựng môi trường văn hóa*. Cán bộ quản lý giáo dục cần nhận thức sự quan trọng của “văn hóa dùng người” trong nhà trường. Đội ngũ giáo viên là nguồn tài nguyên khai thác không bị cạn kiệt nếu biết khai thác, sử dụng một cách thông minh, có văn hóa; 2) *Chủ động xây dựng và phát triển văn hóa nhà trường theo hướng nhằm phát huy tối đa năng lực, đạo đức nhà giáo*. Cán bộ quản lý giáo dục cần hiểu rõ thực trạng đội ngũ giáo viên của nhà trường, hiểu rõ giáo viên mong muốn điều gì? Và cần phải làm gì để khơi thông các tiềm năng của họ... Từ đó, cán bộ quản lý giáo dục phải chủ động đưa ra các giải pháp phù hợp để phát huy tối đa năng lực và phẩm chất của đội ngũ giáo viên; 3) *Tích cực đem hết khả năng và tâm trí xây dựng và phát triển văn hóa nhà trường*. Người cán bộ quản lý giáo dục phải

toàn tâm, toàn ý xác lập sứ mệnh, tầm nhìn và giá trị cốt lõi của nhà trường; cán bộ quản lý giáo dục phải tận tụy, tận lực xây dựng các thiết chế văn hóa, những quy ước về ứng xử văn hóa nhằm phát triển các hành vi văn hóa trong nhà trường; 4) *Sáng tạo trong việc đổi mới các hoạt động văn hóa của nhà trường.* Người cán bộ quản lý giáo dục cần tìm kiếm và khuyến khích các hoạt động sáng tạo của giáo viên. Các ý tưởng sáng tạo luôn đem đến những giá trị mới, có ý nghĩa đặc biệt trước yêu cầu của chương trình mới hiện nay. Đổi mới các hình thức hoạt động, cải thiện các mối quan hệ, cải tiến phương pháp dạy và học, v.v. là những cách thức để đem lại nguồn cảm hứng cho đội ngũ giáo viên hăng say thực hiện nhiệm vụ; 5) *Mẫu mực trong đời sống và làm việc.* Người cán bộ quản lý giáo dục cần rèn luyện phong cách lời nói đi đôi với việc làm. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt lưu ý rằng, đối với nhân dân không thể lý luận suông, chính trị suông, nhân dân cần trông thấy lợi ích thiết thực từ những tấm gương sáng, những việc làm thiết thực của người cán bộ mới thuyết phục quần chúng nghe và làm theo.

#### 4. KẾT LUẬN

Giáo dục Việt Nam đang thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện trong lúc thế giới đang

điễn ra mạnh mẽ quá trình toàn cầu hóa, kinh tế tri thức và sự phát triển như vũ bão của khoa học - công nghệ đã đặt ra nhiều cơ hội và thách thức cho sự phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam nói chung, giáo dục Việt Nam nói riêng. Những tác động đó đặt ra cho giáo dục Việt Nam phải thực hiện đổi mới trên nhiều lĩnh vực, trong đó, đổi mới về công tác quản lý giáo dục nói chung, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý nói riêng đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới được xem là khâu đột phá, then chốt và quyết định. Nghị quyết 29 thẳng thắn nhìn nhận rằng, “Quản lý giáo dục và đào tạo còn nhiều yếu kém. Đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục bất cập về chất lượng, số lượng và cơ cấu; một bộ phận chưa theo kịp yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục, thiếu tâm huyết, thậm chí vi phạm đạo đức nghề nghiệp” (Đảng Cộng sản Việt Nam (2013). Chính vì vậy, cần có sự nghiên cứu sâu sắc, nhận diện đầy đủ những yếu tố và mức độ tác động của nó đến đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục, từ đó xây dựng những giải pháp nhằm phát huy vai trò của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục Việt Nam là việc làm có ý nghĩa quan trọng và cần thiết.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), Nghị quyết số 04-NQ/TW ngày 30/10/2016 Hội nghị Trung ương 4 khóa XII “Về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ”.
4. Nguyễn Bá Dương (2014), *Khoa học lãnh đạo - Lý thuyết và kỹ năng*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
5. Phạm Minh Hạc (2011), *Định hướng giá trị con người Việt Nam thời kỳ đổi mới và hội nhập*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

6. Trần Thanh Nguyễn (2015), *Hiệu trưởng với công tác xây dựng và phát triển văn hóa nhà trường trong tiến trình đổi mới giáo dục*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Người cán bộ quản lý trong sự nghiệp đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo”.
7. Phạm Ngọc Thanh (2013), *Đổi mới văn hóa lãnh đạo quản lý ở Việt Nam hiện nay*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
8. Nguyễn Thế Thắng (2010), *Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào xây dựng phong cách làm việc của cán bộ lãnh đạo, quản lý ở nước ta hiện nay*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
10. <https://laodong.vn/giao-duc/hieu-truong-quiet-dinh-su-thanh-bai-cua-doi-moi-665874.bld>, truy cập ngày 31/10/2017.
11. <http://www.daidoanket.vn/tin-tuc/xa-hoi/chuong-trinh-giao-duc-pho-thong-tong-the-chu-trong-nang-luc-doi-ngu-can-bo-quan-ly-366746>, truy cập ngày 31/10/2017.
12. <https://www.baomoi.com/doi-moi-boi-duong-cbql-truong-pho-thong-dap-ung-chuong-trinh-moi/c/22308673.epi>, truy cập ngày 31/10/2017.

Ngày nhận bài: 01/3/2018. Ngày biên tập xong: 15/3/2018. Duyệt đăng: 16/3/2018