

# XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ HIỆU TRƯỞNG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

BÙI NGỌC HIỀN (\*)

PHẠM THỊ TUYẾT MINH (\*\*)

## TÓM TẮT

*Hiệu trưởng là người đứng đầu, đại diện cơ sở giáo dục trước pháp luật và chịu trách nhiệm quản lý các hoạt động của cơ sở giáo dục. Trước yêu cầu của công cuộc đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế, vai trò của người hiệu trưởng càng được khẳng định và có yêu cầu cao hơn. Do đó, để thực hiện thành công công cuộc đổi mới giáo dục không thể không quan tâm xây dựng đội ngũ nòng cốt này. Trên cơ sở nghiên cứu về quản lý nhà nước về giáo dục, quản lý giáo dục, các vai trò của người hiệu trưởng, tác giả bài viết đề xuất một số giải pháp xây dựng đội ngũ hiệu trưởng đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW.*

Trong bất cứ tổ chức nào, người đứng đầu tổ chức cũng luôn giữ vai trò đặc biệt quan trọng, quyết định sự ổn định và phát triển của tổ chức. Trong các cơ sở giáo dục, người đứng đầu là hiệu trưởng (đối với các loại hình trường: mầm non, phổ thông, trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học), giám đốc (đối với các đại học, học viện, trung tâm giáo dục thường xuyên) (sau đây gọi chung là hiệu trưởng). Theo quy định, hiệu trưởng là người đại diện cho cơ sở giáo dục trước pháp luật, chịu trách nhiệm quản lý các hoạt động của cơ sở giáo dục. Hiệu trưởng cơ sở giáo dục công lập do cơ quan nhà nước có thẩm quyền bổ nhiệm, hiệu trưởng các cơ sở

giáo dục ngoài công lập do cơ quan nhà nước có thẩm quyền công nhận.

## 1. MỘT SỐ VAI TRÒ CƠ BẢN CỦA NGƯỜI HIỆU TRƯỞNG TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

Với vai trò là người đứng đầu, hiệu trưởng đề ra mục tiêu, quản lý và tổ chức thực hiện các hoạt động giáo dục của cơ sở giáo dục theo quan điểm, định hướng của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước. Yêu cầu đối với hiệu trưởng được quy định cụ thể đối với từng cấp học trong hệ thống giáo dục quốc dân. Ngoài các tiêu chuẩn cụ thể về chính trị, đạo đức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực công tác được quy định trong các văn bản quản lý nhà nước, để hoàn thành tốt chức trách của mình, người hiệu trưởng còn phải thể hiện tốt một số vai trò cơ bản sau:

- *Vai trò là một nhà giáo dục.* Là người đứng đầu cơ sở giáo dục, hiệu trưởng phải luôn nắm vững mục tiêu, giải pháp phát triển giáo dục của quốc gia, của địa phương cũng như những tác động của môi trường đến các hoạt động giáo dục. Trên cơ sở nhiệm vụ, quyền hạn của mình, hiệu trưởng chịu trách nhiệm tổ chức, điều hành có hiệu quả các hoạt động giáo dục của cơ sở giáo dục theo đúng chức năng, nhiệm vụ, phục vụ yêu cầu bảo vệ và phát triển đất nước. Ngoài ra, trong giai đoạn hội nhập quốc tế hiện nay, người hiệu trưởng không thể không có hiểu

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

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

biết về giáo dục quốc tế. Với vai trò này, người hiệu trưởng cần có kiến thức toàn diện về giáo dục như một nhà nghiên cứu giáo dục.

- *Vai trò là một nhà sư phạm.* Hầu hết hiệu trưởng ở các cấp học của hệ thống giáo dục quốc dân của nước ta hiện nay đều trưởng thành từ giáo viên, giảng viên - nhà sư phạm. Đây là một trong những thuận lợi cho các hiệu trưởng trong hoạt động quản lý, điều hành đội ngũ nhà giáo của cơ sở giáo dục. Tuy nhiên, với cương vị là giáo viên, giảng viên, họ chỉ thực hiện nhiệm vụ trên lĩnh vực chuyên môn và trên một phạm vi tương đối hẹp. Còn với vai trò là hiệu trưởng, họ là thủ lĩnh, là “đầu đàn” của tập thể sư phạm, cần phải có tầm nhìn bao quát, toàn diện hơn. Hơn ai hết, người hiệu trưởng cần nắm vững các kiến thức cơ bản về quá trình dạy học và những điểm chú ý mang tính đặc thù đối với một số bộ môn chuyên ngành, một số nhóm người học cá biệt.

- *Vai trò là một nhà kinh tế.* Theo quy định, hiệu trưởng là người chịu trách nhiệm quản lý ngân sách, tài sản, là chủ tài khoản của cơ sở giáo dục. Với nguồn lực có hạn, hiệu trưởng cần phải có tư duy kinh tế để phân bổ, điều tiết, sử dụng một cách hiệu quả nhất các nguồn lực của cơ sở giáo dục. Bên cạnh đó, thực hiện chủ trương xã hội hóa của Đảng và Nhà nước, việc thực hiện có hiệu quả hay không xã hội hóa các hoạt động của cơ sở giáo dục cũng là thử thách rất lớn đối với mỗi hiệu trưởng. Do đó, để hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình, người hiệu trưởng ngày nay không thể không có tư duy, hành động như một nhà kinh tế.

- *Vai trò là một nhà tâm lý.* Cơ sở giáo dục là một tổ chức xã hội, trong đó, các công chức, viên chức, học sinh, sinh viên có độ tuổi, điều kiện, hoàn cảnh sống, tâm sinh lý khác nhau. Hiệu trưởng không thể tác động đến

mọi cá nhân theo cách thức nhất định mà phải linh hoạt, đa dạng, thích hợp với từng cá nhân cụ thể. Người hiệu trưởng cần phải có những kiến thức cơ bản về tâm lý học và biết sử dụng những kiến thức đó một cách khoa học, sáng tạo để tác động có hiệu quả nhất đến từng viên chức, từng học sinh, sinh viên.

- *Vai trò là một nhà quản lý.* Đây là vai trò chính của người hiệu trưởng bởi chức danh hiệu trưởng chính là chức danh quản lý. Việc hiệu trưởng thực hiện các vai trò trên cũng chính là thực hiện vai trò quản lý của mình. Với tư cách là nhà quản lý, hiệu trưởng cần có những kiến thức về quản lý, luôn là người biết rõ cơ sở giáo dục mình đang ở đâu, sẽ đi đến đâu với những điểm mạnh, điểm yếu; thời cơ, thách thức gì. Trên cơ sở đó, hiệu trưởng tổ chức hiện thực hóa các mục tiêu của nhà trường thành những bước đi thích hợp, khả thi và hiệu quả.

Là những “sĩ quan” chỉ huy trên những trận địa cụ thể của “trận đánh lớn” đổi mới giáo dục, vai trò của đội ngũ hiệu trưởng trong giai đoạn hiện nay và sắp tới càng được khẳng định, góp phần quyết định sự thành công của công cuộc đổi mới giáo dục. Chính vì vậy, xây dựng đội ngũ hiệu trưởng cần phải được quan tâm hàng đầu trong thực hiện công cuộc đổi mới giáo dục. Trên cơ sở nghiên cứu về quản lý nhà nước về giáo dục, quản lý giáo dục; nghiên cứu các vai trò của người hiệu trưởng, tác giả bài viết đề xuất một số giải pháp xây dựng đội ngũ hiệu trưởng đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW.

## **2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ HIỆU TRƯỞNG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC**

*Một là, trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục*

- *Quy định chuẩn hóa đội ngũ hiệu trưởng.* Theo thẩm quyền, Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành hoặc tham mưu ban hành quy định tiêu chuẩn cụ thể đối với hiệu trưởng các cấp thuộc hệ thống giáo dục quốc dân. Ngoài các tiêu chuẩn về chính trị, đạo đức, tuổi, trình độ chuyên môn cần bổ sung các tiêu chuẩn “mềm” như: tư duy, năng lực quản lý; tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; nhận thức, hành động về đổi mới giáo dục... Những tiêu chuẩn “mềm” này cũng cần được cụ thể hóa và được xem xét như các tiêu chuẩn khác khi bổ nhiệm hiệu trưởng. Hệ thống các tiêu chuẩn phải đảm bảo phác thảo cụ thể, sống động một người hiệu trưởng trên thực tế cũng như đảm bảo để người hiệu trưởng có thể thể hiện đầy đủ, hiệu quả các vai trò cơ bản nêu trên. Tuy nhiên, yêu cầu quan trọng trong quy định tiêu chuẩn hiệu trưởng là cụ thể, rõ ràng, hạn chế được yếu tố chủ quan, cảm tính trong lựa chọn, bổ nhiệm hiệu trưởng. Đồng thời, phải khắc phục được sự cứng nhắc, “cầu toàn” trong lựa chọn, bổ nhiệm hiệu trưởng mà bỏ qua những nhân tố trẻ, thực sự có triển vọng nhưng còn thiếu một số tiêu chuẩn cụ thể, có thể bổ sung sau khi được bổ nhiệm.

Triển khai thực hiện nghiêm quy định về chuẩn hóa đội ngũ hiệu trưởng trên phạm vi cả nước. Các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục tại địa phương cùng các đơn vị chức năng thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo theo dõi, kiểm tra và báo cáo cơ quan có thẩm quyền xử lý các trường hợp thực hiện không đúng quy định.

- *Quy hoạch đội ngũ hiệu trưởng.* Trên cơ sở quy định tiêu chuẩn của hiệu trưởng ở từng cấp học, nhu cầu thực tế, các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục tiến hành quy hoạch đội ngũ hiệu trưởng theo từng giai đoạn. Trước hết, công tác quy hoạch phải được thực hiện nghiêm túc, tránh hình thức.

Phát huy vai trò của các cơ sở giáo dục, các tổ chức chính trị - xã hội trong phát hiện giới thiệu nguồn quy hoạch hiệu trưởng. Đảm bảo tính “mở” và “động” trong quy hoạch đội ngũ hiệu trưởng để kịp thời lựa chọn đưa vào quy hoạch những nhân tố có triển vọng và đưa ra khỏi quy hoạch những nhân tố không còn đáp ứng yêu cầu. Trong phát hiện, giới thiệu quy hoạch hiệu trưởng cần quan tâm, chú ý đến tư duy, khả năng quản lý cùng với việc quan tâm, xem xét thành tích công tác chuyên môn. Chú ý đưa vào quy hoạch những nhân tố trẻ, đảm bảo các tiêu chuẩn về chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, có triển vọng, khả năng quản lý, lãnh đạo. Kết hợp quy hoạch hiệu trưởng từ nguồn tại chỗ và từ nguồn bên ngoài. Đảm bảo sự công tâm, trách nhiệm và loại bỏ tư tưởng cục bộ, thành kiến và các biểu hiện tiêu cực trong quy hoạch đội ngũ hiệu trưởng các cấp. Thực hiện điều chỉnh, bổ sung hàng năm và công khai quy hoạch đội ngũ hiệu trưởng.

- *Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ hiệu trưởng.* Đào tạo, bồi dưỡng có vai trò đặc biệt quan trọng nâng cao chất lượng đội ngũ hiệu trưởng. Điều 54 Luật Giáo dục quy định: “Hiệu trưởng các trường thuộc hệ thống giáo dục quốc dân phải được đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ quản lý trường học” (Quốc hội, 2005). Trước hết, Bộ Giáo dục và Đào tạo cần hoàn thiện hệ thống chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục (trong đó có hiệu trưởng) các cấp. Các chương trình cần được xây dựng khoa học, đảm bảo chuẩn về kiến thức lý luận; đúng với đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; sát hợp và thiết thực với thực tiễn. Bổ sung bồi dưỡng kiến thức về kinh tế học, tâm lý học để học viên được trang bị những kiến thức nền tảng, phục vụ công tác sau này. Nâng cao thời lượng đào tạo, bồi dưỡng các kỹ năng quản lý, kỹ năng “mềm”

cùng với xây dựng các tình huống quản lý để học viên được thực tập quản lý, quen dần với vai trò của nhà quản lý. Đồng thời, các chương trình này cần đảm bảo tính “mở” để luôn được cập nhật và kịp thời cung cấp cho người học những kiến thức cơ bản, bổ ích nhất. Thực hiện bồi dưỡng hàng năm để trang bị, cập nhật những thông tin, kiến thức mới cho các hiệu trưởng. Giao cho các cơ sở giáo dục xây dựng chương trình và đào tạo thạc sĩ quản lý giáo dục cho cán bộ quản lý cơ sở giáo dục theo định hướng ứng dụng quy định tại Thông tư số 15/2014/TT-BGDĐT.

Kết hợp đào tạo, bồi dưỡng kiến thức lý luận với việc bồi dưỡng, bổ sung kiến thức, kinh nghiệm quản lý trên thực tiễn. Đa số các hiệu trưởng trước khi được bổ nhiệm đều có thời gian trải qua cương vị quản lý cấp dưới như tổ trưởng, tổ phó, phó hiệu trưởng (đối với các cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông); trưởng khoa, phó trưởng khoa, trưởng phòng, phó trưởng phòng, phó hiệu trưởng (đối với các cơ sở giáo dục trung cấp chuyên nghiệp, đại học). Đây chính là thời gian tích lũy kiến thức, kinh nghiệm quản lý cho các hiệu trưởng sau này. Tuy nhiên, các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục, các cơ sở giáo dục cần quan tâm, tạo điều kiện để những viên chức được quy hoạch hiệu trưởng được “thể hiện” nhiều hơn, không có cơ hội “ẩn mình chờ thời”, trốn tránh trách nhiệm, ngại thử thách, ngại va chạm. Quy định cụ thể trách nhiệm phát hiện, giới thiệu, bồi dưỡng người kế cận cho hiệu trưởng đương nhiệm.

Bên cạnh đó, Bộ Giáo dục và Đào tạo cần quan tâm, tạo điều kiện để hai cơ sở có chức năng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục (Học viện Quản lý giáo dục, Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh) phát triển và nâng cao chất lượng giảng dạy. Tạo điều kiện để các cơ sở

này được liên kết với các cơ sở giáo dục quốc tế để nâng cao đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục các cấp, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

- *Sử dụng hiệu quả đội ngũ hiệu trưởng.* Trên cơ sở nhu cầu thực tế, các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục thực hiện quy trình bổ nhiệm hiệu trưởng các trường theo hình thức thích hợp. Hiện nay, một số cơ sở giáo dục đại học và một số địa phương đã tiến hành hình thức thi tuyển, bổ nhiệm hiệu trưởng. Hình thức này được xem là hình thức tiên tiến, khắc phục được những hạn chế, bất cập của hình thức quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm hiện nay. Tuy nhiên, nếu thực hiện triệt để hình thức này có thể phá vỡ hoặc vô hiệu hóa công tác quy hoạch. Đồng thời, để phát huy đầy đủ những ưu điểm của hình thức này đòi hỏi các cơ quan có thẩm quyền phải tổ chức thi tuyển đảm bảo dân chủ, công khai, công bằng, minh bạch và cạnh tranh lành mạnh. Do đó, các cơ quan cần nghiên cứu, lựa chọn, kết hợp sử dụng linh hoạt các hình thức. Mục đích của việc sử dụng kết hợp các hình thức này để đảm bảo tính cạnh tranh nâng cao chất lượng của các ứng viên được lựa chọn để bổ nhiệm, đảm bảo tính dân chủ, công khai, và quan trọng nhất là lựa chọn được ứng viên tốt nhất để bổ nhiệm.

Các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục thực hiện quản lý, đánh giá đội ngũ hiệu trưởng các cấp theo thẩm quyền. Tạo điều kiện để các hiệu trưởng phát huy vai trò, năng lực của mình. Đồng thời, kịp thời thay thế những hiệu trưởng không còn đáp ứng yêu cầu của chức vụ.

- *Quan tâm và có chế độ, chính sách hợp lý đối với đội ngũ hiệu trưởng.* Chế độ, chính sách thỏa đáng đối với nhà giáo luôn được xác định là một trong những giải pháp trung tâm để phát triển, nâng cao chất lượng giáo

dục. Nghị quyết Hội nghị Trung ương hai Khóa VIII đã xác định: “Lương giáo viên được xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm chế độ phụ cấp tùy theo tính chất công việc, theo vùng” (Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 1996). Nghị quyết Hội nghị Trung ương tám Khóa XI tiếp tục khẳng định: “Lương của nhà giáo được ưu tiên xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm phụ cấp tùy theo tính chất công việc, theo vùng” (Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 2013). Để đổi mới, phát triển giáo dục thành công, Nhà nước không thể không quan tâm, hoàn thiện chế độ, chính sách đối với nhà giáo, trong đó có đội ngũ hiệu trưởng các cơ sở giáo dục.

#### *Hai là, trách nhiệm của các cơ sở giáo dục*

Cơ sở giáo dục là môi trường đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện và công tác của người hiệu trưởng. Do đó, cơ sở giáo dục có ảnh hưởng rất lớn đến sự trưởng thành cũng như mức độ hoàn thành chức trách của các hiệu trưởng. Trước hết, với nhiều hiệu trưởng, cơ sở giáo dục chính là cơ quan phát hiện, giới thiệu quy hoạch và là môi trường tập sự quản lý. Thực tế này đòi hỏi các cơ sở giáo dục, mà nòng cốt là cấp ủy đảng, bộ máy quản lý và các tổ chức chính trị - xã hội cần xác định đúng tầm quan trọng của việc phát hiện, bồi dưỡng quy hoạch, bổ nhiệm hiệu trưởng; xác định được trách nhiệm của cá nhân mình, tổ chức mình đối với quá trình đó. Giới thiệu đúng người; tạo môi trường để những cá nhân được quy hoạch hiệu trưởng được tập sự quản lý, được thể hiện mình; công tâm trong đánh giá, tham gia đề bạt, bổ nhiệm hiệu trưởng là trách nhiệm của các cơ sở giáo dục. Quy trình này được thực hiện liên tục đối với từng cá nhân cụ thể, đồng thời cũng là công việc thường xuyên của mỗi cơ sở giáo dục. Để đáp ứng yêu cầu này đòi

hỏi vai trò lãnh đạo của cấp ủy đảng, vai trò quản lý, điều hành và trách nhiệm phát hiện, bồi dưỡng người kế nhiệm của hiệu trưởng đương nhiệm. Bên cạnh đó, cần phát huy vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội, các tổ chức khác và từng công chức, viên chức trong cơ sở giáo dục trong việc phát hiện, giới thiệu quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm hiệu trưởng.

#### *Ba là, trách nhiệm của người hiệu trưởng*

Cùng với các yếu tố khách quan, yếu tố chủ quan của từng hiệu trưởng, từng cá nhân được quy hoạch chức vụ hiệu trưởng có vai trò quyết định đối với việc xây dựng đội ngũ hiệu trưởng. Trước hết, từng hiệu trưởng, từng cá nhân được quy hoạch chức vụ hiệu trưởng cần nhận thức đúng vai trò, vị trí của người hiệu trưởng. Nhận thức đầy đủ, đúng đắn về vị trí, vai trò, quyền hạn, trách nhiệm, nghĩa vụ của chức vụ hiệu trưởng cũng như mối quan hệ giữa chúng trong quá trình xử lý, giải quyết các công việc của người hiệu trưởng. Ý thức được trách nhiệm xã hội của cơ sở giáo dục do mình quản lý, điều hành. Bên cạnh đó, từng hiệu trưởng, từng cá nhân được quy hoạch chức vụ hiệu trưởng phải thường xuyên tu dưỡng, rèn luyện, tự học tập để hoàn thiện bản thân cũng như năng lực quản lý. Rèn luyện các kỹ năng quản lý và thể hiện thành công các vai trò của nhà quản lý. Phát huy tinh thần tự học tập để không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ, kỹ năng quản lý. Đồng thời, mỗi hiệu trưởng phải luôn phát huy tinh thần trách nhiệm của mình đối với sự nghiệp giáo dục và sẵn sàng rời chức vụ khi tự nhận thấy mình không còn đáp ứng được yêu cầu, khi không còn được đồng nghiệp, học sinh, sinh viên tín nhiệm hoặc khi có người khác có thể đảm nhận chức vụ tốt hơn mình. Đây là một khó khăn lớn đối với bất kỳ cá nhân nào nhưng trước trách nhiệm với xã hội cùng

với lòng tự trọng của nhà giáo thì hành động này lại mang tính văn hóa, giáo dục cao cả.

Nghị quyết số 29-NQ/TW đã xác định đầy đủ, toàn diện quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục - đào tạo. Để thực hiện đổi mới giáo dục thành công, một trong những giải pháp cần đặc biệt quan tâm là xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục, trong đó, cần đặc biệt quan tâm xây dựng, phát triển đội ngũ hiệu trưởng các cấp. Hoạt động này cần được tiến hành thường xuyên, liên tục, trong đó, sự công tâm, trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục, của các cơ sở giáo dục cùng với tinh thần trách nhiệm, ý thức tự giác, tự học tập, rèn luyện của từng hiệu trưởng, từng cá nhân được quy hoạch chức vụ hiệu trưởng giữ vai trò quan trọng, quyết định.

#### **TÀI LIỆU THAM KHẢO:**

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (1996), *Nghị quyết Trung ương 2 khóa VIII*, Hà Nội.
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và 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*, Hà Nội.

3. Bộ Giáo dục và Đào tạo – Ngân hàng Phát triển Châu Á, *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về lãnh đạo và quản lý giáo dục trong thời kỳ đổi mới*, Hà Nội.

4. Quốc hội (2005), *Luật Giáo dục*, Hà Nội.

#### **ABSTRACT**

*A Principal is the head, representing the educational unit before the law and is responsible for the operational management of the educational unit. At the requirements of education renovation and international integration, the role of the principal has been confirmed and has higher requirements. Therefore, it is necessary to pay attention in building this core team for the successful implementation of the education renovation. On the basic of studying the state management on education, education management, the role of the principals, the author proposes some solutions to build the principal team in order to meet the requirements of radical, comprehensive education renovation in the spirit of Resolution No. 29-NQ/TW.*