

THỰC HIỆN ĐỔI MỚI CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG ĐỂ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

PHAN THỊ THÚY QUYÊN (*)

TÓM TẮT

Trong sự nghiệp đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đào tạo hiện nay, vấn đề bồi dưỡng có vai trò rất quan trọng trong việc phát triển và tăng cường năng lực công tác cho đội ngũ nhà giáo nói chung, cho cán bộ quản lý giáo dục nói riêng. Bài viết nêu bật một số vấn đề đổi mới công tác bồi dưỡng để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục thông qua một số thực trạng và các yêu cầu đổi mới công tác bồi dưỡng.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Đảng ta đã xác định: Trong sự nghiệp đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đào tạo khâu then chốt là nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Trong số các biện pháp đột phá để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục thì bồi dưỡng có ý nghĩa cực kỳ quan trọng vì nó mang lại hiệu quả nhanh nhất, với hình thức đa dạng, nội dung phong phú, thời gian ngắn và có tính khả thi cao.

1. TẦM QUAN TRỌNG CỦA CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG ĐỐI VỚI VIỆC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Trong xu thế phát triển của thời đại, hoạt động bồi dưỡng là một tất yếu, nhất là trong điều kiện kinh tế thị trường, sự phát triển như vũ bão của công nghệ thông tin, kinh tế tri thức... Bồi dưỡng để làm tốt hơn, bồi dưỡng để bổ sung kiến thức và những kỹ

năng còn thiếu, bồi dưỡng để đáp ứng nhu cầu thực tiễn.

Bồi dưỡng là một quá trình cập nhật kiến thức, thông tin và kỹ năng còn thiếu hay đã lạc hậu. Giáo viên được bồi dưỡng sẽ được nâng cao trình độ sẽ truyền thụ tri thức với nhiều hình thức và mức độ khác nhau, với hàm lượng “chất xám” được tăng lên rõ rệt. Trong xã hội nói chung, giáo dục nói riêng, việc bồi dưỡng là một đòi hỏi liên tục, suốt đời và được thực hiện với nhiều hình thức đa dạng, phong phú. Đó là: học tập trung ngắn ngày, học tại chỗ, học từ xa, tự học, làm các nghiên cứu khoa học...

Vì vậy, công tác bồi dưỡng để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý là vô cùng quan trọng, cán bộ quản lý giáo dục lãnh đạo, quản lý tốt sẽ đưa ngành giáo dục phát triển bền vững.

Trong điều kiện hiện nay, cán bộ quản lý giáo dục có vai trò là người điều hành một hệ thống lớn và phức tạp, đồng thời thực thi các chính sách giáo dục đa dạng và mềm dẻo để giải quyết một cách chủ động và sáng tạo các vấn đề nảy sinh trong thực tiễn như: phân cấp quản lý, trách nhiệm xã hội, huy động nguồn lực, dân chủ hóa giáo dục, tin học hóa quá trình quản lý... Nhìn chung, bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục đóng vai trò quan trọng và quyết định trong việc đảm bảo thực hiện thành công chính sách giáo dục và nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động giáo dục.

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

Bên cạnh vấn đề “bồi dưỡng” thì “đào tạo” vẫn luôn được các nhà khoa học đề cập. Đào tạo trong giáo dục là một quá trình với nhiều nội dung và cách thức, lâu dài và liên tục, từ chưa có gì thành có, từ sinh viên thành giáo viên, giáo viên chuyển sang làm cán bộ quản lý. Đào tạo có thời gian dài, độ kiến thức thu được chuyên sâu, bản thân người đi học phải được tính toán, cân nhắc kỹ.

Trong khi đó, bồi dưỡng là quá trình diễn ra với thời gian ngắn, dễ dàng và thuận lợi trong lựa chọn nội dung và phương pháp thực hiện. Tính ưu việt của hình thức bồi dưỡng được khẳng định ở các Trung tâm bồi dưỡng, Học viện Cán bộ quản lý, Trường Cán bộ quản lý Thành phố Hồ Chí Minh, v.v. Vấn đề quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các nhà trường sẽ là cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch để phát triển, bố trí, sắp xếp đội ngũ cán bộ quản lý để bồi dưỡng nâng cao chất lượng về chuyên môn, nghiệp vụ quản lý giáo dục và lý luận chính trị, đáp ứng với yêu cầu của sự phát triển giáo dục.

Bồi dưỡng có vai trò rất lớn trong việc phát triển và tăng cường năng lực công tác. Đây là hoạt động có chủ đích cụ thể, bao gồm cả kiến thức, kỹ năng, thái độ. Trong bất kỳ nội dung bồi dưỡng nào cũng thể hiện các tiêu chí đó. Đây cũng chính là các tiêu chí để các cơ sở bồi dưỡng xây dựng và phát triển các chương trình bồi dưỡng mới.

2. THỰC TRẠNG VỀ CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC HIỆN NAY

Trong chiến lược phát triển nền giáo dục quốc gia, Đảng và Nhà nước ta khẳng định vai trò nòng cốt của đội ngũ cán bộ quản lý các cấp và khẳng định: “Giải pháp đột phá để chấn chỉnh giáo dục là phải xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý có năng lực và phẩm chất tương xứng để có

thể quản lý hệ thống giáo dục đang ngày càng phát triển và mở rộng. Xây dựng lực lượng cán bộ quản lý tận tâm, thạo việc, có năng lực điều hành; xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý... là những vấn đề luôn được quan tâm chỉ đạo thực hiện” (Trần Viết Lưu, 2012).

Công tác bồi dưỡng hiệu trưởng nói riêng và cán bộ quản lý giáo dục nói chung đã được định hướng rõ ràng và quy định cụ thể trong nhiều văn bản. Tuy nhiên, việc bồi dưỡng chưa phân định rõ giữa bồi dưỡng trước và sau khi đã được bổ nhiệm, dẫn đến vấn đề cán bộ quản lý đã được bổ nhiệm nhưng chưa được bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý. Nhìn chung, họ phải tự học, tự làm, tự nghiên cứu và tự rút kinh nghiệm quản lý cho bản thân mình. Điều đó dẫn đến sự hạn chế, bất cập trong các cơ sở giáo dục.

Nhiều năm qua, ngành giáo dục nước ta đã thực hiện chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý theo Quyết định số 3481/QĐ-BGDĐT do Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành ngày 01/11/1997. Chương trình đã được triển khai ở các cơ sở đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục hơn 10 năm qua, đã góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ quản lý ngành giáo dục. Tuy nhiên, theo đánh giá của nhiều chuyên gia “các chức năng của Hiệu trưởng chưa được xác định rõ ở chương trình này và chức năng lãnh đạo chưa được chú ý nhiều, cần bổ sung các nội dung liên quan đến phát triển năng lực lãnh đạo trường học theo yêu cầu của chuẩn hiệu trưởng đã ban hành, cần tăng cường bồi dưỡng các kỹ năng, bổ sung vào chương trình các kỹ năng mềm, tăng thêm thời gian đi thực tế ở các cơ sở, thay đổi hình thức kiểm tra đánh giá...” (theo khảo sát của Nguyễn Thị Tuyết Hạnh, 2012).

Thời gian gần đây, công tác bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ quản lý đã được sự quan tâm rõ rệt. Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành Quyết định số 382/QĐ – BGDĐT, ngày 20/1/2012 với một Chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý phong phú mà mục tiêu “bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng cơ bản về quản lý nhà trường. Phát triển năng lực cán bộ quản lý về lãnh đạo và quản lý trường học, chủ động đổi mới lãnh đạo, quản lý phát triển nhà trường trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục”. Nhiều dự án của Bộ Giáo dục và Đào tạo đã tổ chức cho cán bộ quản lý đi tham quan, học tập kinh nghiệm ở các nước có trình độ giáo dục tiên tiến. Thực hiện sự chỉ đạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh và Học viện Quản lý giáo dục đã triển khai chương trình bồi dưỡng này rộng khắp trong 63 tỉnh thành, khối lượng cán bộ quản lý rất lớn. Bên cạnh Chương trình 382, các chương trình ngắn ngày cũng được Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh xây dựng đáp ứng yêu cầu thực tiễn như:

- Nâng cao năng lực quản lý tài chính, tài sản trong giáo dục;
- Nâng cao năng lực quản lý nhân sự trường phổ thông;
- Nâng cao năng lực lập kế hoạch chiến lược trường phổ thông;
- Nâng cao năng lực xử lý vi phạm pháp luật trong nhà trường;
- Bồi dưỡng công tác tư vấn học đường trường phổ thông;
- Bồi dưỡng ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học tích cực ở trường Tiểu học;
- Bồi dưỡng kiểm định chất lượng giáo dục;

- Bồi dưỡng hiệu trưởng trường phổ thông theo hình thức liên kết Việt Nam – Singapore, v.v.

Tuy vậy, trong thực tế, năng lực và kỹ năng của cán bộ quản lý vốn còn nhiều bất cập, nhất là việc xây dựng kế hoạch chiến lược và tầm nhìn dài hạn. Các chương trình, kế hoạch, đề án giáo dục chưa được thiết kế theo hướng tổng thể, đồng bộ; việc xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch giáo dục ở cơ sở cũng chưa sát với thực tế; quản lý chuyên môn còn nặng về hành chính, ít chiều sâu chuyên môn, chỉ đạo theo kiểu phong trào, mang nặng hình thức...

Chiến lược phát triển Giáo dục 2011 – 2020, ban hành kèm theo Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 12/6/2012 của Thủ tướng Chính phủ đã chỉ ra “ Một bộ phận nhà giáo và cán bộ quản lý chưa đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ giáo dục trong thời kỳ mới. Đội ngũ nhà giáo vừa thừa, vừa thiếu cục bộ, vừa không đồng bộ về cơ cấu chuyên môn. Tỷ lệ nhà giáo có trình độ sau đại học trong giáo dục đại học còn thấp; tỷ lệ sinh viên trên giảng viên chưa đạt mức chỉ tiêu đề ra trong Chiến lược phát triển giáo dục 2001 - 2010. Vẫn còn một bộ phận nhỏ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục có biểu hiện thiếu trách nhiệm và tâm huyết với nghề, vi phạm đạo đức và lối sống, ảnh hưởng không tốt tới uy tín của nhà giáo trong xã hội. Năng lực của một bộ phận nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục còn thấp. Các chế độ chính sách đối với nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, đặc biệt là chính sách lương và phụ cấp theo lương, chưa thỏa đáng, chưa thu hút được người giỏi vào ngành giáo dục, chưa tạo được động lực phấn đấu vươn lên trong hoạt động nghề nghiệp. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo chưa đáp ứng được các yêu cầu đổi mới giáo dục”.

Dựa vào tinh thần Chiến lược phát triển giáo dục 2011 – 2020, vấn đề đổi mới công tác bồi dưỡng cần được quan tâm sâu sắc để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục.

3. YÊU CẦU ĐỔI MỚI CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG ĐỂ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Quản lý giáo dục hiện đại, đòi hỏi người cán bộ quản lý giáo dục phải tiếp nhận và biết vận dụng nhiều phương pháp, phương tiện quản lý hiện đại phù hợp và có hiệu quả. Vì vậy, các chương trình bồi dưỡng phải tập trung vào những vấn đề quan trọng như: Xây dựng chiến lược; Quản lý nguồn nhân lực; Quản lý tài chính; Hệ thống thông tin quản lý giáo dục; Đánh giá trong giáo dục; Phân cấp quản lý; Dân chủ hóa giáo dục; Thị trường hóa giáo dục (Lưu Xuân Mới, 2011).

Vai trò cán bộ quản lý giáo dục sẽ thay đổi một cách căn bản bởi những lẽ sau:

- Cán bộ quản lý giáo dục thời kỳ trước hướng tới ổn định và trật tự thì ngày nay hướng tới đổi mới và phát triển.
- Cán bộ quản lý giáo dục thời kỳ trước quản lý bằng mệnh lệnh còn hiện nay phải mềm dẻo, linh hoạt, tạo được sự đồng thuận trong đội ngũ và tổ chức.
- Cán bộ quản lý giáo dục thời kỳ trước thực hiện cơ chế tài chính bao cấp, còn hiện nay phải tự chủ, tự xoay sở.

Với những thay đổi trên đòi hỏi cán bộ quản lý giáo dục phải được chuẩn bị chu đáo và thường xuyên về chuyên môn, nghiệp vụ quản lý thông qua bồi dưỡng bằng các giải pháp cụ thể.

3.1. Đổi mới chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục

- Đổi mới chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục phải căn cứ vào vai trò

ngày càng cao và mô hình đa chiều về phẩm chất, năng lực của cán bộ quản lý.

- Phát triển chương trình bồi dưỡng phải là căn cứ vào yêu cầu “đầu ra” để thiết kế mục tiêu, nội dung chương trình (giáo dục dựa vào năng lực thực hiện).
- Xây dựng thêm nhiều chương trình bồi dưỡng ngắn hạn đáp ứng yêu cầu phát triển của thực tiễn.

3.2. Đổi mới phương pháp, nội dung bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục

Định hướng đổi mới phương pháp, nội dung trong bồi dưỡng, phát huy tính độc lập, sáng tạo của học viên, giúp họ nắm được cách học, biết tự học, tự phát hiện vấn đề.

Với sự phát triển của công nghệ tin học, có thể tổ chức bồi dưỡng trực tiếp qua mạng một số nội dung trong chương trình, hạn chế thời gian lên lớp nhưng vẫn đảm bảo yêu cầu kiến thức và kỹ năng cần có trong chuỗi chương trình. Sử dụng các biện pháp đổi mới phương pháp dạy học trong bồi dưỡng:

- Thực hiện dạy học kiến tạo, tạo điều kiện cho học viên nâng cao năng lực tư duy, kỹ năng thực hành, thảo luận ở mỗi bài giảng với các biện pháp cụ thể.
- Đổi mới mục tiêu dạy học ở từng bài giảng, tập trung vào việc hình thành năng lực hoạt động, giúp học viên tự phát hiện và giải quyết vấn đề quản lý thực tế một cách chủ động, sáng tạo.
- Dựa vào trình độ thực tế của học viên, giảng viên có hướng điều khiển cách thức học tập và chuyển tải kinh nghiệm cho học viên.

3.3. Đổi mới hình thức tổ chức dạy học cán bộ quản lý giáo dục

- Cần xác định rõ công việc của giảng viên và học viên trong quá trình dạy học.

- Thực hiện các hình thức tổ chức giảng dạy phù hợp với nguyên tắc và phương pháp dạy học dành cho người cán bộ quản lý: tăng cường thực hành, thực tiễn, hoạt động tương tác nhóm, xêmina (một dạng hình thức học tập mà trong đó người học chủ động từ khâu chuẩn bị tài liệu, trình bày nội dung đưa dẫn chứng, trao đổi với các thành viên khác và cuối cùng là tự rút ra nội dung bài học)...

- Trong điều kiện cho phép, giảng viên có thể tổ chức lớp học tối ưu như: thảo luận nhóm, xêmina, tạo điều kiện và không khí tự do học thuật để học viên tranh luận, áp dụng các mô hình khác nhau trong học tập: mô hình học tập theo tình huống đưa học viên vào các tình huống giả định nhằm gắn nội dung chương trình dạy học với thực tiễn trong công tác quản lý; mô hình thực địa và tập sự cũng cần đưa vào áp dụng rộng rãi trong việc tổ chức dạy học cho cán bộ quản lý.

KẾT LUẬN

Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục có ý nghĩa quan trọng đặc biệt trong sự nghiệp phát triển giáo dục. Thực hiện đổi mới công tác bồi dưỡng để nâng cao chất lượng cán bộ quản lý giáo dục là việc làm hết sức quan trọng, cần thiết và chính là khâu đột phá để đổi mới thành công nền giáo dục nước nhà.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Tuyên giáo Trung ương (2013), *Tài liệu học tập Nghị quyết Hội nghị lần thứ tám Ban chấp hành TW Đảng Cộng sản Việt Nam khóa IX*, Nxb chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Nghị quyết 29 – NQ/TW Hội nghị Trung ương 8 (khoá XI) về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.
3. Nguyễn Thị Tuyết Hạnh (2012), *Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục 2012*.
4. Trần Việt Lưu (2012), “*Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục trong giai đoạn hiện nay*” Tạp chí Tuyên giáo số 8 – 2012.

ABSTRACT

In the current radical comprehensive education renovation, the matter of training plays an important role in the development and enhancement of working capability for teachers in general, for education managers in particular. The article highlights some issues of training renovation to improve the quality of education managers through a number of actual situations and requirements for training renovation.