

Nâng cao năng lực của cán bộ quản lý các trường trung học phổ thông trong bối cảnh hiện nay

Huyền Công Vương

Hiệu trưởng Trường THPT Nam Kỳ Khởi Nghĩa- Châu Thành- Tiền Giang

Received: 25/10/2024; Accepted: 29/10/2024; Published: 1/11/2024

Keywords: *The effectiveness of educational reform relies heavily on the capabilities of management personnel. Consequently, developing and enhancing the competencies of these leaders is essential to achieving successful outcomes in this transformative process.*

Keywords: *Educational reform, Capacity building, educational administrator, develop and improve, comprehensive innovation.*

1. Đặt vấn đề

Nghị quyết 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về việc thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Nghị quyết 88/2014/QH13 ngày 28.11.2014 của Quốc hội nêu rõ: Đổi mới chương trình - sách giáo khoa (SGK) giáo dục phổ thông (GDPT) nhằm tạo chuyên môn căn bản, toàn diện về chất lượng và hiệu quả GDPT.

Chương trình Trung học phổ thông (THPT) ban hành kèm theo Thông tư 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26 tháng 12 năm 2018 có nhiều điểm mới nổi bật: các trường chủ động xây dựng tổ hợp môn học, lựa chọn SGK theo môn học, xây dựng kế hoạch giáo dục phù hợp đặc điểm tình hình của đơn vị...

Những năm qua Bộ GD & ĐT đã có những chiến lược và các giải pháp để tăng cường hiệu quả công tác quản lý dạy- học; đội ngũ CBQL giáo dục hoạt động có chất lượng và hiệu quả hơn, đặc biệt là công tác xây dựng và quản lý đã đạt kết quả khả quan. Nhờ đó, hoạt động của các trường THPT từng bước thực hiện theo đúng nguyên lý giáo dục của Đảng, sự nghiệp GD-ĐT phát triển, đáp ứng yêu cầu công cuộc đổi mới đất nước và đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục theo Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện GD & ĐT.

Tuy nhiên việc đổi mới công tác lãnh đạo điều hành của một số CBQL các trường THPT trong thời gian qua còn gặp nhiều khó khăn và thách thức, chất lượng, hiệu quả có bước phát triển nhưng chưa đồng đều giữa các trường với nhau, năng lực chuyên môn của một vài GV còn hạn chế, chưa ý thức được đầy đủ vai trò, vị trí, nhiệm vụ của người GV trong giai đoạn hiện nay. Việc xây dựng tổ hợp, chọn SGK,

xây dựng kế hoạch giáo dục của nhà trường còn bộc lộ những hạn chế; Một số CBQL thiếu chủ động trong công việc, chưa theo kịp yêu cầu đổi mới của ngành giáo dục; Tổ chức thực hiện kiểm tra đánh giá các hoạt động chuyên môn còn lúng túng ... Những nguyên nhân trên ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả giảng dạy hiện nay.

Từ các lí do trên, cần có giải pháp để nâng cao năng lực của CBQL các trường THPT hiện nay để đáp ứng nhu cầu đổi mới căn bản GD & ĐT.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Các khái niệm

Quản lý là tác động có chủ hướng, có chủ đích của chủ thể quản lý (người quản lý) đến khách thể quản lý (người bị quản lý) trong một tổ chức, nhằm làm cho tổ chức vận hành và đạt được mục đích của tổ chức

CBQL là chủ thể quản lý, là người có chức vụ trong tổ chức được cấp trên ra quyết định bổ nhiệm; người có vai trò dẫn dắt, tác động, ra lệnh, kiểm tra đối tượng quản lý nhằm thực hiện các mục tiêu của đơn vị.

Quản lý giáo dục là tập hợp những biện pháp (tổ chức, cán bộ, kế hoạch hoá...) nhằm đảm bảo sự vận hành bình thường của các cơ quan trong hệ thống cả về số lượng cũng như chất lượng

Năng lực được hiểu là kiến thức, kỹ năng, khả năng và hành vi mà người lao động cần phải có để đáp ứng yêu cầu công việc, và là yếu tố giúp một cá nhân làm việc hiệu quả hơn so với những người khác.

Năng lực của CBQL giáo dục là khả năng của người lãnh đạo tác động đến các chủ thể trong đơn vị giáo dục để đạt được các mục tiêu kế hoạch đề ra.

2.2. *Bối cảnh hiện nay*

Năm học 2024-2025 tất cả các trường THPT đã thực hiện chương trình GDPT 2018 ban hành kèm theo Thông tư 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26 tháng 12 năm 2018. Chương trình mới đáp ứng nhu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục. Thực hiện Chương trình GDPT mới đồng nghĩa với việc học sinh được phát triển phẩm chất năng lực một cách toàn diện. Bên cạnh đội ngũ GV, thì CBQL cũng cần có sự thay đổi, nâng chất... để đáp ứng nhiệm vụ trong bối cảnh mới.

Đội ngũ CBQLGD công tác ở các cơ quan QLGD các cấp đều là các nhà giáo được bổ nhiệm, điều động làm quản lý. Phần lớn có bản lĩnh chính trị vững vàng, có trình độ chuyên môn cao, có kinh nghiệm trong công tác giáo dục... Tuy nhiên vẫn có không ít cán bộ quản lý ở một số đơn vị chưa thay đổi tư duy, chậm cập nhật văn bản, xử lý công việc còn theo chương trình phổ thông 2006. Do đó để đáp ứng được nhu cầu đổi mới cần phải nâng cao trình độ, năng lực CBQL đáp ứng xu thế đổi mới giáo dục hội nhập quốc tế đang diễn ra.

2.3. *Nâng cao năng lực của CBQL cơ sở giáo dục trong bối cảnh hiện nay*

Thứ nhất, người CBQL giáo dục phải có bản lĩnh chính trị luôn kiên định với chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước. Biết giữ gìn kế thừa và phát triển những truyền thống tốt đẹp, hiếu học của dân tộc; luôn cẩn thận, liêm chính, chí công, vô tư.

Thứ hai, phải có tầm nhìn xây dựng chiến lược, chính sách giáo dục: Người CBQL giáo dục cần phải được trang bị về kiến thức, kỹ năng và thái độ để xác định vị trí, vai trò, tầm nhìn, sứ mệnh của giáo dục và của cơ sở giáo dục, từ đó có thể xây dựng được các chiến lược, chính sách phát triển giáo dục và cơ sở giáo dục.

Thứ ba, phải có năng lực quản lý nguồn nhân lực giáo dục: CBQL giáo dục cần phải thay đổi trong tư duy về vai trò và nội dung của các chính sách phát triển và quản lý nguồn nhân lực giáo dục và cơ sở giáo dục.

Vấn đề đặt ra cho cán bộ quản lý giáo dục là biết vận dụng lý luận, cơ sở pháp lý để triển khai các nội dung quản lý nguồn nhân lực ở cơ sở mình từ tuyển dụng, bố trí công việc, phân công nhiệm vụ, đánh giá, khen thưởng kỷ luật, chính sách đãi ngộ...

Thứ tư, phải có năng lực chuyên môn thể hiện ở: Khả năng phân tích và giải quyết các vấn đề tình

huống, phát hiện thách thức, cơ hội, nguy cơ, đề xuất các giải pháp tận dụng cơ hội và tập trung nguồn lực để giải quyết các vấn đề xung yếu, đột phá của hệ thống hoặc tổ chức; Khả năng xác định đúng phương hướng phát triển hệ thống hoặc tổ chức.

Phải có năng lực đổi mới tư duy; năng lực thích ứng hoà nhập và hội nhập; năng lực hợp tác; năng lực kiểm tra đánh giá; nắm vững luật giáo dục và hiểu biết pháp luật có liên quan; có kỹ năng phân tích tổng hợp; có lòng nhân ái, tính trung thực và khiêm tốn; có tác phong công nghiệp; có tính quyết đoán; biết ứng dụng ngoại ngữ, tin học giúp cho việc quản lý.

Thứ năm, phải có năng lực lãnh đạo ưu việt, vận dụng các phương pháp chuyên đổi để đáp ứng vai trò và trách nhiệm của người lãnh đạo nhà trường ngày càng lớn hơn, theo kịp các mục tiêu đổi mới của nhà trường.

Biết cách làm việc với mọi người, hợp tác và tạo ra môi trường phát huy khuyến khích mọi người làm việc phát huy sáng tạo cá nhân; Biết kiểm tra, đánh giá và sử dụng đúng năng lực của từng người; Phát hiện được vấn đề tổng quát và chi tiết, nhận biết nhân tố động lực.

Thứ sáu, phải có khả năng phát triển nhà trường lấy người học làm trung tâm, trong đó tạo điều kiện để người học luôn nỗ lực đạt được kết quả cao nhất và không ngừng đổi mới đến cùng. Cần có tầm nhìn toàn cảnh và hệ thống để đảm bảo các chương trình chuyển đổi của nhà trường phải bám sát mục tiêu phát triển quốc gia ở cấp độ cao hơn.

Người CBQL giáo dục phải bền bỉ, kiên trì và quyết tâm trên con đường giáo dục toàn diện HS, tạo điều kiện để các em phát huy được năng lực giải quyết các vấn đề trong đời sống, có kỹ năng sống tích cực, có kỹ năng định hướng nghề nghiệp tương lai, nhằm tham gia vào nguồn nhân lực chất lượng cao của đất nước trong giai đoạn hội nhập quốc tế.

Thứ bảy, phải có năng lực liên hệ giữa tầm nhìn quốc gia với trường học và quá trình thay đổi. Bối cảnh xã hội hiện nay là vạn vật kết nối internet, mọi sự vật, hiện tượng hay con người đều dễ dàng kết nối, liên hệ với nhau.

Vì vậy, người cán bộ quản lý giáo dục phải có một cái nhìn tổng quan, khách quan và so sánh giữa hệ thống giáo dục Việt Nam với giáo dục của thế giới, từ đó có những định hướng phát triển hợp lý cho giáo dục nước ta.

(Xem tiếp trang 343)

dụ, đối với các bài kiểm tra trực tuyến, hệ thống có thể cung cấp kết quả ngay sau khi hoàn thành, kèm theo gợi ý về các tài liệu hoặc bài tập bồi dưỡng để SV tự cải thiện.

Nicol và Macfarlane-Dick (2006) cho rằng phân hồi học tập không chỉ là công cụ đánh giá kết quả, mà còn là phương pháp giúp SV tự điều chỉnh quá trình học tập của mình. Điều này có thể áp dụng hiệu quả trong đào tạo SV ngành kế toán, nơi phân hồi đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng lực chuyên môn [4].

Theo Phạm, M. H., & Nguyễn, V. C. (2022), áp dụng PPDG dựa trên CDR tại các trường ĐHNCL ở TP.HCM đã gặp phải nhiều thách thức, đặc biệt là trong việc đảm bảo tính nhất quán và minh bạch trong quá trình đánh giá. Tuy nhiên, phương pháp này đã giúp nâng cao CLĐT và cải thiện đáng kể KQHT của SV.

iv. Phản hồi và cải tiến liên tục: Thường xuyên lấy ý kiến phản hồi của cựu SV và doanh nghiệp về CTĐT, CDR để đổi mới hoạt động đào tạo, hoàn thiện CDR và đổi mới đánh giá theo CDR.

3. Kết luận

Quản lý đánh giá học tập SVNKT tại các trường ĐHNCL theo CDR đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao CLĐT, đảm bảo rằng SV không chỉ đạt được kiến thức và kỹ năng cần thiết mà còn phát triển toàn diện về năng lực chuyên môn và các kỹ năng

mềm. Tuy nhiên, để đạt được điều này, các trường cần xây dựng một hệ thống đánh giá linh hoạt, khoa học và phù hợp với thực tiễn, đồng thời tăng cường liên kết giữa giảng viên và SV, cũng như áp dụng CNTT trong quản lý đánh giá. Cải thiện quy trình đánh giá học tập không chỉ giúp nâng cao KQHT của SV, mà còn góp phần giảm tỷ lệ SV bỏ học thông qua việc tạo điều kiện cho họ tiếp nhận phản hồi tích cực và hiệu quả từ giảng viên. Cải tiến quản lý đánh giá không chỉ giúp nâng cao chất lượng giảng dạy mà còn đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động, đảm bảo SV tốt nghiệp ngành Kế toán từ các trường ĐHNCL có đủ khả năng cạnh tranh và phát triển trong môi trường công việc hiện đại.

Tài liệu tham khảo

1. Biggs, J. B., & Tang, C. (2011) Teaching for Quality Learning at University: What the Student Does (4th ed.). McGraw-Hill Education.
2. Brown, S., & Knight, P. (2012) Assessing Learners in Higher Education. Routledge.
3. Creswell, J. W. (2014) Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th ed.). Sage Publications.
4. Nicol, D. J., & Macfarlane-Dick, D. (2006). Formative assessment and self-regulated learning: A model and seven principles of good feedback practice. *Studies in Higher Education*, 31(2), 199-218.

Nâng cao năng lực của cán bộ..... (tiếp theo trang 339)

Thứ tám, phải có các kỹ năng khác nhau trong điều hành, giải quyết công việc như: Tổ chức công việc của bản thân, các phương pháp, quá trình, quy trình làm việc hàng ngày, kết hợp công việc trước mắt và lâu dài

Thứ chín, phải có khả năng ứng dụng CNTT, khoa học kỹ thuật vào quản lý. CBQL phải là người tiên phong đi đầu trong việc ứng dụng công nghệ vào công việc, tạo động lực cho GV và HS cùng thực hiện. Chủ động phương pháp giáo dục trải nghiệm thực tế phát triển năng lực người học.

Thứ mười, CBQL phải là người đi đầu trong bồi dưỡng thường xuyên, cập nhật các văn bản mới kịp thời; Tạo điều kiện cho Hội đồng sư phạm học tập bồi dưỡng thường xuyên và các văn bản mới để thực hiện tốt kế hoạch nhà trường cũng như hoàn thành mục tiêu chung của ngành.

3. Kết luận

Năng lực của CBQL sẽ quyết định thành bại trong cuộc đổi mới giáo dục hiện nay. Do đó nâng cao năng lực CBQL là việc hết sức quan trọng, cần phải được quan tâm đúng mức, tạo tiền đề cho sự thành công đổi mới giáo dục trong bối cảnh hiện nay.

Tài liệu tham khảo

1. Ban Chấp hành Trung ương (2014), *Nghị quyết 29 về Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam*. Hà Nội
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018). *Thông tư 32/2018/TT-BGDĐT* ngày 26 tháng 12 năm 2018. Hà Nội
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020). *Thông tư 32/2020/TT-BGDĐT*, ngày 15/9/2020. Hà Nội
4. Trần Kiểm (2016) *Quản lý và lãnh đạo nhà trường hiệu quả*, NXB ĐHSHPH.
5. Từ điển tiếng Việt (2005), NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội.