

BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ GIÁO DỤC: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

Cao Xuân Thu
Trường Đại học Sư phạm Nghệ thuật Trung ương
Email: caoxuanthu@spnttw.edu.vn

/Ngày nhận bài: **20/06/2025** /Ngày nhận bài sửa sau phân biên: **30/06/2025** /Ngày chấp nhận đăng: **04/07/2025**

TÓM TẮT

Bài viết này nghiên cứu thực trạng năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục ở Việt Nam trong bối cảnh đổi mới mạnh mẽ quản lý nhà nước về giáo dục. Qua việc, phân tích những thách thức, hạn chế và chỉ ra những điểm tích cực, bài viết đề xuất hệ thống các giải pháp đồng bộ nhằm bồi dưỡng và phát triển năng lực cho đội ngũ này, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế. Các giải pháp tập trung vào việc hoàn thiện thể chế, đổi mới nội dung, phương pháp bồi dưỡng, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và nâng cao vai trò của cơ sở giáo dục.

Từ khóa: Cán bộ quản lý giáo dục, bồi dưỡng năng lực, đổi mới quản lý nhà nước, giáo dục, Việt Nam

ENHANCEMENT OF THE CAPACITY OF EDUCATIONAL MANAGEMENT STAFF IN THE CONTEXT OF RENEWAL OF STATE MANAGEMENT IN EDUCATION: CURRENT SITUATION AND SOLUTIONS

ABSTRACT

This article studies the current status of the capacity of the educational management staff in Vietnam in the context of strong innovation in state management of education. Analyzing the challenges, limitations and pointing out the positive points, the article proposes a system of synchronous solutions to foster and develop the capacity of this team, meeting the requirements of educational innovation and international integration. The solutions focus on perfecting the institution, innovating the content and training methods, enhancing the application of information technology and enhancing the role of educational institutions.

Keywords: Educational management staff, capacity building, innovation in state management, education, Vietnam

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo là chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước Việt Nam, nhằm tạo ra những chuyên môn mạnh mẽ về chất lượng, hiệu quả giáo dục, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế (Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng). Cán bộ quản lý giáo dục (CBQLGD) là những người có trách nhiệm thực hiện thành công các chương trình giáo dục; chịu trách nhiệm trong lập kế hoạch, tổ chức và đưa ra các chiến lược giáo dục cũng như phát triển nguồn lực của một tổ chức. Họ làm việc trên cơ sở hợp tác với nhân viên, cán bộ, giảng viên, giáo viên và các nhà quản lý khác ở các trường đại học, cao đẳng, các cơ sở giáo dục phổ thông và các trung tâm giáo dục để hiện thực hóa các chương trình giáo dục đã đặt ra. Một CBQLGD thường đảm nhận các nhiệm vụ sau: thực hiện các chương trình

giáo dục; trang bị các nguồn lực cho trung tâm/khoa/phòng giáo dục; chuẩn bị các báo cáo tài chính; đảm bảo an toàn lao động và sức khỏe cho đội ngũ nhân viên; xây dựng chương trình; hỗ trợ đội ngũ nhân viên; tham dự/chủ trì các cuộc họp quản trị hành chính. Trong tiến trình đổi mới này, quản lý nhà nước về giáo dục đóng vai trò then chốt, định hướng và tạo môi trường thuận lợi cho sự phát triển của toàn ngành. Đội ngũ CBQLGD đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giáo dục, do đó việc bồi dưỡng năng lực cho họ là vô cùng cần thiết. Để thực hiện thành công các mục tiêu đổi mới, đội ngũ CBQLGD cần phải có năng lực vượt trội, đủ sức lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện các chính sách, chương trình, kế hoạch giáo dục. Tuy nhiên, bối cảnh đổi mới quản lý nhà nước về giáo dục cũng đặt ra nhiều thách thức đối với năng lực hiện có của đội ngũ CBQLGD. Thực trạng cho thấy vẫn còn những hạn

ché nhất định về kiến thức, kỹ năng, thái độ, chưa thực sự tương xứng với yêu cầu của một nền giáo dục hiện đại, năng động. Do đó, việc nghiên cứu, đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp bồi dưỡng năng lực cho đội ngũ này là hết sức cần thiết và cấp bách.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính với các kỹ thuật chủ yếu như: phân tích tài liệu thứ cấp thông qua việc thu thập, tổng hợp các văn bản pháp luật, chính sách, tài liệu nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến quản lý giáo dục và năng lực cán bộ quản lý giáo dục; khái quát và hệ thống hóa cơ sở lý luận về năng lực và các tiêu chuẩn năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý; phân tích thực trạng dựa trên các báo cáo, số liệu và nhận định hiện hành; từ đó, vận dụng phương pháp suy luận logic để đề xuất các giải pháp mang tính hệ thống, phù hợp với yêu cầu đổi mới quản lý nhà nước về giáo dục trong bối cảnh hội nhập.

3. NỘI DUNG

3.1. Bối cảnh đổi mới quản lý nhà nước về giáo dục và yêu cầu đối với năng lực cán bộ quản lý giáo dục

Đổi mới quản lý nhà nước về giáo dục ở Việt Nam đang diễn ra trên nhiều phương diện, từ việc hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật, phân cấp, phân quyền, tăng cường tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các cơ sở giáo dục, đến việc đổi mới công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát và đánh giá chất lượng giáo dục. Các xu hướng chính bao gồm:

Tăng cường phân cấp, phân quyền: Giảm sự can thiệp hành chính của các cơ quan quản lý cấp trên, tăng cường trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các cơ sở giáo dục trong việc xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện, quản lý tài chính, nhân sự, chương trình đào tạo.

Chuyển đổi từ quản lý “đầu vào” sang quản lý “đầu ra” và chất lượng: Tập trung vào việc đánh giá kết quả học tập, năng lực người học, chất lượng sản phẩm giáo dục thay vì chỉ tập trung vào các điều kiện đảm bảo.

Ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số: Đây mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong mọi hoạt động quản lý, dạy học, kiểm tra đánh giá, hướng tới xây dựng hệ sinh thái giáo dục số.

Hội nhập quốc tế: Tham khảo và áp dụng các chuẩn mực quốc tế về quản lý giáo dục, tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo, nghiên cứu và trao đổi kinh nghiệm.

Trong bối cảnh đó, năng lực của CBQLGD không chỉ dừng lại ở các kiến thức, kỹ năng truyền thống mà cần bổ sung các năng lực mới:

Năng lực lãnh đạo và quản lý chiến lược: Khả năng

định hướng, xây dựng tầm nhìn, hoạch định chiến lược phát triển cơ sở giáo dục.

Năng lực quản lý tài chính và tài sản công: Khả năng sử dụng hiệu quả nguồn lực tài chính, tài sản được giao, đảm bảo minh bạch, đúng quy định.

Năng lực quản lý nhân sự và phát triển đội ngũ: Khả năng tuyển dụng, bồi dưỡng, đánh giá, tạo động lực cho giáo viên và nhân viên.

Năng lực quản lý chất lượng và kiểm định giáo dục: Khả năng xây dựng và vận hành hệ thống đảm bảo chất lượng, tham gia vào quá trình kiểm định chất lượng giáo dục.

Năng lực ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số: Khả năng sử dụng và triển khai các ứng dụng công nghệ trong quản lý và dạy học.

Năng lực giao tiếp, hợp tác và giải quyết vấn đề: Khả năng làm việc nhóm, xây dựng mối quan hệ tốt đẹp với các bên liên quan, giải quyết xung đột, vấn đề phát sinh.

Năng lực tự học, tự bồi dưỡng: Khả năng cập nhật kiến thức, kỹ năng mới một cách liên tục.

3.2. Thực trạng năng lực đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục ở Việt Nam hiện nay

3.2.1. Năng lực

Năng lực là một khái niệm trừu tượng, đa nghĩa, do đó, có nhiều cách phát biểu về khái niệm năng lực. Tuy nhiên, các nhà nghiên cứu của Việt Nam và thế giới đã có cách hiểu tương tự nhau về khái niệm này. Điểm chung của các cách phát biểu về khái niệm năng lực chính là khả năng vận dụng kiến thức, kỹ năng và thái độ để giải quyết một tình huống có thực trong cuộc sống. Năng lực được coi là sự kết hợp của các khả năng, phẩm chất, thái độ của một cá nhân hoặc tổ chức để thực hiện một nhiệm vụ có hiệu quả.

3.2.2. Phân loại năng lực

Năng lực chung: là năng lực cơ bản, thiết yếu để con người có thể sống và làm việc bình thường trong xã hội. Năng lực này được hình thành và phát triển liên quan đến nhiều môn học. Đây là loại năng lực được hình thành xuyên chương trình. Năng lực chung là hết sức quan trọng, đó chính là kỹ năng tối thiểu mà một con người có thể sống hòa đồng và phát triển trong một cộng đồng.

Năng lực cụ thể, chuyên biệt: là năng lực riêng được hình thành và phát triển do một lĩnh vực/môn học nào đó. Đây là dạng năng lực chuyên sâu, góp phần giúp mọi người giải quyết các công việc chuyên môn trong lĩnh vực công tác hẹp của mình. Năng lực chỉ

GIÁO DỤC - EDUCATION

có thể thấy được khi quan sát hoạt động của học viên ở các tỉnh hưởng nhất định. Năng lực được hình thành không chỉ trong quá trình học tập tại trường mà cả ngoài trường và xã hội.

3.2.3. Tiêu chuẩn, năng lực, phẩm chất của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục

Xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đặt ra yêu cầu cấp thiết phải đào tạo, bồi dưỡng các nhà quản lý và lãnh đạo cơ sở giáo dục để có đủ kiến thức, kỹ năng và năng lực giải quyết những khó khăn nảy sinh trong thực tiễn như:

Các cơ sở giáo dục là tổ chức cần được làm mới liên tục để có thể đáp ứng nhu cầu hiện tại và tương lai. Các nhà lãnh đạo và quản lý cần phải có năng lực và bản lĩnh để dẫn dắt các cơ sở giáo dục tồn tại, đổi mới và phát triển.

Bối cảnh trong nước và quốc tế hiện đang có nhiều thay đổi trong hệ thống giáo dục, trong QLGD. Đây là những thách thức, khó khăn đặt ra cho các nhà lãnh đạo và quản lý cơ sở giáo dục phải thích nghi và nâng cao chất lượng các hoạt động để đáp ứng nhu cầu của người học, của cộng đồng và xã hội.

Vai trò và chức năng lãnh đạo, quản lý cơ sở giáo dục đang thay đổi. Bên cạnh những chức năng truyền thống, nhiều nhiệm vụ mới được bổ sung đối với người lãnh đạo, quản lý cơ sở giáo dục như quản lý nguồn nhân lực, quản lý tài chính, mở rộng mối quan hệ hợp tác nội bộ và với các đối tác bên ngoài, tự chủ và chịu trách nhiệm đối với quá trình phát triển của cơ sở giáo dục từ khi thành lập, đi vào hoạt động, thể chế hóa và tổ chức kiểm tra, đánh giá.

Trong giai đoạn hiện nay, CBQLGD phải đáp ứng các yêu cầu, tiêu chuẩn như:

Về phẩm chất: phải có bản lĩnh chính trị, kiên định với chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước. CBQLGD cần có tư duy sáng tạo, biết tiếp thu cái mới, biết giữ gìn và kế thừa truyền thống giáo dục tốt đẹp của dân tộc.

Về năng lực: trong công tác quản lý, CBQLGD phải là những người sẵn sàng đổi mới và có tầm nhìn chiến lược; có năng lực sáng tạo, năng lực thích ứng và hội nhập, năng lực tiếp thu nhanh trong lĩnh vực quản lý hiện đại, năng lực kiểm tra, đánh giá... Bên cạnh đó, CBQLGD cần được bổ sung và trau dồi các kỹ năng phục vụ công tác quản lý như: kỹ năng ngoại ngữ, tin học, kỹ năng quản lý dự án, phát triển chương trình, kỹ năng trình bày và giao tiếp, kỹ năng lãnh đạo, nghiên cứu, kết nối, xây dựng mạng lưới, khả năng cộng tác và thuyết phục.

3.2.4. Thực trạng năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục ở Việt Nam hiện nay

** Những điểm tích cực*

Tinh thần trách nhiệm và tâm huyết: Đại đa số CBQLGD có tinh thần trách nhiệm cao, tâm huyết với nghề, luôn cố gắng hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Nền tảng kiến thức chuyên môn: Đội ngũ này thường có nền tảng kiến thức chuyên môn vững vàng, xuất thân từ giáo viên có kinh nghiệm.

Khả năng thích ứng ban đầu: Nhiều CBQLGD đã có những nỗ lực tự thân để thích ứng với các yêu cầu đổi mới, đặc biệt là trong việc ứng dụng công nghệ thông tin cơ bản.

Được quan tâm bồi dưỡng: Các cấp quản lý đã quan tâm đến công tác bồi dưỡng CBQLGD thông qua các chương trình, lớp học do Bộ Giáo dục và Đào tạo, các sở, phòng giáo dục tổ chức.

** Những hạn chế và thách thức*

Mặc dù có những điểm tích cực, năng lực của đội ngũ CBQLGD vẫn còn những hạn chế nhất định, chưa thực sự đáp ứng đầy đủ yêu cầu của bối cảnh đổi mới: *Hạn chế về năng lực quản lý tổng hợp và chiến lược:* Nhiều CBQLGD vẫn còn lúng túng trong việc xây dựng và triển khai kế hoạch chiến lược, quản lý tổng thể các hoạt động của cơ sở giáo dục một cách khoa học, hiệu quả. Năng lực dự báo, phân tích và ra quyết định chiến lược còn yếu.

Thiếu hụt kỹ năng quản lý tài chính và tự chủ: Với việc tăng cường tự chủ, tự chịu trách nhiệm, yêu cầu về năng lực quản lý tài chính, sử dụng ngân sách hiệu quả, huy động nguồn lực xã hội còn là điểm yếu chung của nhiều CBQLGD.

Năng lực ứng dụng công nghệ thông tin chưa đồng đều và sâu rộng: Mặc dù đã có sự cải thiện, nhưng việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, điều hành, phân tích dữ liệu, hay triển khai chuyển đổi số vẫn còn ở mức độ cơ bản, chưa phát huy hết tiềm năng. Khoảng cách số giữa các vùng miền còn lớn.

Kỹ năng quản lý nhân sự và phát triển đội ngũ còn mang tính hành chính: Việc đánh giá, bồi dưỡng, phát triển đội ngũ giáo viên và nhân viên chưa thực sự dựa trên năng lực, thiếu các chiến lược phát triển cá nhân hóa.

Hạn chế về năng lực giao tiếp, hợp tác và giải quyết vấn đề phức tạp: Trong bối cảnh đổi mới, CBQLGD cần có khả năng giao tiếp, đàm phán, xây dựng mối quan hệ với cộng đồng, phụ huynh, các đối tác. Kỹ năng giải quyết các vấn đề phát sinh, xung đột một cách linh hoạt còn chưa được chú trọng.

Nội dung và phương pháp bồi dưỡng chưa theo yêu cầu: Các chương trình bồi dưỡng hiện nay đôi

khi còn nặng về lý thuyết, ít tính thực tiễn, chưa chú trọng bồi dưỡng các kỹ năng quản lý hiện đại và tư duy đổi mới. Phương pháp bồi dưỡng chủ yếu là truyền đạt một chiều, ít tương tác, chưa phát huy tính chủ động của người học.

Thiếu cơ chế đánh giá và phản hồi hiệu quả: Việc đánh giá hiệu quả bồi dưỡng và sự thay đổi năng lực của CBQLGD sau bồi dưỡng còn hạn chế, chưa có cơ chế phản hồi rõ ràng để điều chỉnh các chương trình bồi dưỡng.

Áp lực công việc và thiếu thời gian tự bồi dưỡng: Khối lượng công việc lớn, áp lực quản lý khiến CBQLGD ít có thời gian dành cho việc tự học, tự nghiên cứu nâng cao năng lực.

3.3. Giải pháp bồi dưỡng năng lực đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục

Mô hình tổ chức đào tạo, bồi dưỡng CBQLGD là: cơ quan trung ương có trách nhiệm chỉ đạo, hướng dẫn, xây dựng chuẩn chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho CBQLGD, sau đó phân cấp cho các cơ quan địa phương thực hiện. Việc ủy quyền hay phân cấp cho các cơ quan địa phương thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng CBQLGD cần có chọn lọc. Ở nhiều nước, chỉ có các cơ sở giáo dục đại học đã được kiểm định và công nhận chất lượng mới được thực hiện các chương trình này.

Trong xu thế hội nhập quốc tế, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng CBQLGD của Việt Nam nên chuyển từ mô hình truyền thống sang mô hình hệ thống mở - tức là “mô hình quản lý công mới” với việc đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong quản lý, giảng dạy và học tập. Quá trình chuyển từ mô hình truyền thống sang mô hình mở đòi hỏi phải tiến hành đồng bộ các nội dung như: xác lập cơ chế quản trị - đó là quá trình xây dựng và ra quyết định liên quan đến chiến lược phát triển, huy động, sử dụng nguồn lực, tổ chức bộ máy, phát triển đội ngũ... của một cơ sở giáo dục; phát huy quyền tự do học thuật - có thể hiểu là quyền tự do giảng dạy, học hỏi, nghiên cứu khoa học trong không khí dân chủ dựa trên nguyên tắc tôn trọng các chuẩn mực đạo đức và các quy tắc nghề nghiệp; phát triển các đơn vị hỗ trợ, ví dụ như marketing (tiếp thị), thông tin quảng bá hình ảnh; xây dựng nhà trường điện tử; tạo dựng nền tảng văn hóa mới của tổ chức - các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng CBQLGD cần xây dựng cho mình một triết lý giáo dục cụ thể gắn với tầm nhìn, sứ mệnh, các giá trị cần chia sẻ cho cộng đồng và các việc/hoạt động cần phải tiến hành.

Để khắc phục những hạn chế và đáp ứng yêu cầu của bối cảnh đổi mới quản lý nhà nước về giáo dục, cần triển khai đồng bộ các giải pháp sau:

3.3.1. Hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật, cơ chế, chính sách

Rà soát, bổ sung quy định về chuẩn CBQLGD: Xây dựng và ban hành chuẩn năng lực cụ thể, chi tiết cho từng vị trí CBQLGD ở các cấp học, bậc học, làm cơ sở cho việc tuyển dụng, đánh giá, bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ.

Xây dựng lộ trình phát triển nghề nghiệp: Xây dựng lộ trình phát triển nghề nghiệp rõ ràng cho CBQLGD, gắn liền với các tiêu chuẩn năng lực và yêu cầu bồi dưỡng theo từng giai đoạn.

Quy định về trách nhiệm và quyền hạn của cơ sở giáo dục trong công tác bồi dưỡng: Tăng cường phân cấp, giao quyền tự chủ cho các cơ sở giáo dục trong việc chủ động xây dựng kế hoạch, tổ chức bồi dưỡng cho đội ngũ CBQLGD của đơn vị mình.

Chính sách đãi ngộ, khuyến khích: Có chính sách đãi ngộ phù hợp, khuyến khích CBQLGD tham gia bồi dưỡng, tự bồi dưỡng và áp dụng các kiến thức, kỹ năng mới vào thực tiễn quản lý.

3.3.2. Đổi mới nội dung chương trình và phương pháp bồi dưỡng

Đổi mới nội dung theo hướng chuyên sâu và thực tiễn: Tập trung vào các chuyên đề về quản lý chiến lược, quản lý tài chính, quản lý nhân sự, quản lý chất lượng, quản lý dự án, quản lý rủi ro; Bồi dưỡng các kỹ năng mềm quan trọng như lãnh đạo, giao tiếp, đàm phán, giải quyết vấn đề, tư duy phản biện, tư duy đổi mới, sáng tạo; Đẩy mạnh bồi dưỡng về ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong quản lý giáo dục, khai thác và phân tích dữ liệu lớn; Cập nhật các xu hướng quản lý giáo dục quốc tế, kinh nghiệm quản lý giáo dục tiên tiến; Xây dựng các mô-đun bồi dưỡng linh hoạt, phù hợp với từng nhóm đối tượng CBQLGD và nhu cầu thực tiễn của địa phương.

Đa dạng hóa phương pháp bồi dưỡng: Kết hợp linh hoạt các hình thức: bồi dưỡng tập trung, bồi dưỡng trực tuyến (e-learning), bồi dưỡng tại chỗ (in-service training), tự học, trao đổi kinh nghiệm, hội thảo chuyên đề; tăng cường các phương pháp bồi dưỡng tích cực, phát huy tính chủ động của người học như: nghiên cứu tình huống (case study), làm việc nhóm, thảo luận, đóng vai, thực hành, dự án, tham quan học tập kinh nghiệm; Mời các chuyên gia có kinh nghiệm thực tiễn từ các cơ sở giáo dục, doanh nghiệp tham gia giảng dạy và chia sẻ kinh nghiệm; Xây dựng các cộng đồng học tập trực tuyến (PLC - Professional Learning Communities) cho CBQLGD để chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm và hỗ trợ lẫn nhau.

3.3.3. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác bồi dưỡng

GIÁO DỤC - EDUCATION

Xây dựng và phát triển nền tảng học tập trực tuyến (LMS): Cung cấp các khóa học, tài liệu, công cụ tương tác trực tuyến, cho phép CBQLGD chủ động học tập mọi lúc, mọi nơi.

Số hóa tài liệu và học liệu bồi dưỡng: Chuyển đổi các tài liệu bồi dưỡng sang định dạng số, phát triển các học liệu đa phương tiện (video, infographic, podcast) để tăng tính hấp dẫn và hiệu quả học tập.

Ứng dụng công nghệ AI và dữ liệu lớn: Nghiên cứu ứng dụng trí tuệ nhân tạo để cá nhân hóa lộ trình bồi dưỡng, phân tích dữ liệu học tập để đánh giá hiệu quả và điều chỉnh chương trình bồi dưỡng.

Tạo môi trường thực hành ảo: Phát triển các phần mềm mô phỏng, tình huống quản lý ảo để CBQLGD có thể thực hành các kỹ năng trong môi trường an toàn.

3.3.4. Nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên/giảng viên bồi dưỡng và cơ sở vật chất

Bồi dưỡng, tập huấn cho đội ngũ giáo viên/giảng viên: Đảm bảo giáo viên/giảng viên có kiến thức chuyên sâu, kỹ năng sư phạm hiện đại và kinh nghiệm thực tiễn về quản lý giáo dục.

Tăng cường hợp tác với các viện nghiên cứu, trường đại học: Khai thác đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học có uy tín để tham gia vào công tác bồi dưỡng.

Đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị: Đảm bảo đủ các phòng học, phòng thực hành, thư viện, hệ thống công nghệ thông tin phục vụ công tác bồi dưỡng.

3.3.5. Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá hiệu quả bồi dưỡng

Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá năng lực CBQLGD sau bồi dưỡng: Đánh giá sự thay đổi về kiến thức, kỹ năng và thái độ của người học, thay vì chỉ đánh giá số lượng người tham gia.

Kết hợp nhiều hình thức đánh giá: Đánh giá định kỳ, đánh giá đột xuất, đánh giá thông qua sản phẩm (kế hoạch, dự án), đánh giá đồng cấp, đánh giá từ cấp trên và từ cấp dưới.

Thực hiện đánh giá tác động của bồi dưỡng: Nghiên cứu, đánh giá mức độ ảnh hưởng của các chương trình bồi dưỡng đến hiệu quả hoạt động quản lý tại các cơ sở giáo dục.

Thiết lập cơ chế phản hồi liên tục: Thu thập ý kiến phản hồi từ người học, giảng viên và các bên liên quan để điều chỉnh, cải tiến chương trình bồi dưỡng.

4. KẾT LUẬN

Bồi dưỡng năng lực đội ngũ CBQLGD là một nhiệm vụ trọng tâm và cấp bách trong bối cảnh đổi mới quản lý nhà nước về giáo dục. Để nâng cao chất lượng giáo dục và thực hiện thành công các mục tiêu chiến lược, cần có sự đầu tư đồng bộ, toàn diện từ việc hoàn thiện thể chế, đổi mới nội dung và phương pháp bồi dưỡng, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin đến việc nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên và đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá.

Khi đội ngũ CBQLGD được trang bị đầy đủ năng lực, họ sẽ trở thành những động lực quan trọng, những người tiên phong trong việc triển khai các chính sách đổi mới, góp phần đưa nền giáo dục Việt Nam phát triển lên một tầm cao mới, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế sâu rộng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). Thông tư số 14/2018/TT-BGDĐT ban hành Quy định chuẩn hiệu trưởng cơ sở giáo dục phổ thông.

Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng 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.

Nguyễn Thị Hiền. (2020). Phát triển năng lực quản lý của hiệu trưởng trường trung học phổ thông đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay. **Tạp chí Khoa học Giáo dục.**

Luật Giáo dục năm 2019.

Phan Chính Thức. (2016). Nâng cao năng lực cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp trong hội nhập khu vực ASEAN. **Tạp chí "Nghề nghiệp & cuộc sống" Số 75, Tháng 01/2016.**

Phạm Quang Minh. (2021). Ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý giáo dục ở Việt Nam. **Tạp chí Quản lý Giáo dục.**

Vương Thanh Hương. (2009). Những thách thức trong phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục giai đoạn hiện nay. **Tạp chí KHGD (số 43, tr.48-51).**

Vương Thanh Hương. (2011). Một số xu hướng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo nhà trường trong bối cảnh hội nhập quốc tế. **Tạp chí KHGD (số 71, tr.61-63).**

World Bank. (2019). Vietnam Education Development Strategy to 2030. <http://oureverydaylife.com/competencies-effective-educational-manager-26934.html> and www.jobisjob.co.uk/education-manager/job-description.