

BIỆN PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC CHO CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG KỸ THUẬT THÔNG TIN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

Trần Như Bắc
Hệ 5, Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng

Tóm tắt: Cán bộ quản lý giáo dục trong các nhà trường quân đội có vị trí, vai trò rất quan trọng trong lãnh đạo, chỉ huy, quản lý và tổ chức các hoạt động của cơ quan, khoa và đơn vị, là người thầy thứ hai của học viên, có nhiệm vụ trực tiếp quản lý, giáo dục, rèn luyện, xây dựng và phát triển nhân cách cho học viên. Do đó, nghiên cứu, đề xuất biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực cho cán bộ quản lý giáo dục ở Trường Cao đẳng Kỹ thuật Thông tin đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục là tất yếu khách quan.

Từ khóa: Cán bộ quản lý giáo dục, bồi dưỡng năng lực, quản lý hoạt động bồi dưỡng, đổi mới giáo dục, trường Cao đẳng Kỹ thuật Thông tin.

MANAGEMENT MEASURES FOR CAPACITY BUILDING ACTIVITIES FOR EDUCATIONAL ADMINISTRATORS AT THE COLLEGE OF INFORMATION TECHNOLOGY TO MEET THE REQUIREMENTS OF EDUCATIONAL REFORM

Tran Nhu Bac
System 5, Political Academy, Ministry of National Defence

Abstract: Educational administrators in military schools/academies hold a very important position and role in leading, commanding, managing, and organizing the activities of agencies, faculties, and units. They act as secondary teachers to cadets and are directly responsible for managing, educating, training, and developing their character. Therefore, researching and proposing management measures for capacity building activities for educational administrators at the College of Information Technology to meet the requirements of educational reform is an objective necessity.

Keywords: Education managers; Professional development; Management of capacity building activities; Educational reform, College of Information Technology

Nhận bài: 14/03/2025

Phản biện: 12/04/2025

Duyệt đăng: 17/04/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh hội nhập và Cách mạng công nghiệp 4.0, giáo dục nghề nghiệp (GDNN) đóng vai trò then chốt, đòi hỏi đổi mới căn bản, toàn diện theo Nghị quyết 29-NQ/TW. Cán bộ quản lý giáo dục (CBQLGD) là nhân tố quyết định, không chỉ vận hành mà còn phải dẫn dắt sự đổi mới, cần năng lực chiến lược, quản lý thay đổi, lãnh đạo và chuyển đổi số. Tại Trường Cao đẳng Kỹ thuật Thông tin, một cơ sở GDNN quan trọng, việc nâng cao chất lượng, đổi mới chương trình, gắn kết doanh nghiệp và tự chủ đặt ra yêu cầu cấp thiết về nâng cao năng lực CBQLGD. Mặc dù hoạt động bồi dưỡng đã được quan tâm, công tác quản lý còn bất cập, đã ảnh hưởng đến năng lực CBQLGD và khả năng đổi mới của Nhà trường. Bài viết nhằm hệ thống hóa lý luận, đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp quản lý khả thi, góp phần nâng cao hiệu quả bồi dưỡng, năng lực CBQLGD, thúc đẩy thành công đổi mới giáo dục tại TCIT và ngành GDNN.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực cho cán bộ quản lý giáo dục tại Trường Cao đẳng Kỹ thuật Thông tin

Trường Cao đẳng Kỹ thuật Thông tin tiền thân là Trường Trung cấp Kỹ thuật Thông tin, trực thuộc Bộ Tư lệnh Thông tin liên lạc, được thành lập ngày 24/3/1967 theo Quyết định số 020/QĐ-QP của Bộ trưởng Bộ Quốc phòng (do Đại tướng Võ Nguyên Giáp ký). Qua 58 năm xây dựng, phục vụ chiến đấu, trưởng thành, Trường Cao đẳng Kỹ thuật Thông tin không ngừng lớn mạnh cả về chính trị, tư tưởng và tổ chức, đạt được nhiều kết quả quan trọng trong sự nghiệp giáo dục, đào tạo, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ bảo đảm thông tin liên lạc, hiện đại hóa hệ thống thông tin liên lạc quân sự của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong các giai đoạn cách mạng. Đặc biệt, được sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng ủy, Bộ Tư lệnh Thông tin liên lạc, Nhà trường đã thường xuyên quan tâm đến hoạt động bồi dưỡng năng lực cho cán bộ quản lý giáo dục, xem đây là một nhiệm vụ quan trọng, là khâu then chốt ảnh hưởng trực tiếp đến toàn bộ hoạt động của Nhà trường.

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục và yêu cầu ngày càng cao về chất lượng nguồn nhân lực cho Quân đội, công tác bồi dưỡng năng lực cho đội ngũ CBQLGD tại Trường Cao đẳng Kỹ thuật

Thông tin giữ vai trò then chốt. Thời gian qua, Nhà trường đã có những nỗ lực đáng kể trong lĩnh vực này, tạo nền tảng quan trọng cho việc thực hiện nhiệm vụ chính trị trung tâm.

Quán triệt sâu sắc các nghị quyết, chỉ thị cấp trên, cùng với việc tuân thủ nghiêm ngặt điều lệnh quản lý bộ đội, điều lệ công tác nhà trường và quy chế đào tạo, Nhà trường đã xây dựng một hệ thống quản lý tương đối chặt chẽ. Hoạt động bồi dưỡng CBQLGD được gắn kết mật thiết với việc đánh giá, hoàn thành nhiệm vụ của đảng viên hàng năm. Đặc biệt, việc phát huy vai trò chủ động, trách nhiệm của cán bộ chủ trì các cấp đã tạo ra những chuyển biến tích cực rõ nét về tư tưởng và hành động trong toàn đội ngũ.

Những nỗ lực này đã mang lại kết quả cụ thể: Hiệu quả công tác được nâng cao, kỷ luật và tác phong chính quy được củng cố, môi trường văn hóa sư phạm ngày càng lành mạnh và chuẩn mực. Quan trọng hơn, Nhà trường đã khẳng định được vị thế là một trung tâm đào tạo uy tín, cung cấp hàng chục nghìn học viên chất lượng ở các bậc cao đẳng, trung cấp, sơ cấp, cùng các vị trí chuyên môn đặc thù như đài trưởng vô tuyến điện báo và nhân viên báo vụ. Nguồn nhân lực này đã đóng góp trực tiếp vào sức mạnh của Binh chủng Thông tin liên lạc, Cục Tác chiến điện tử, Bộ Tư lệnh Tác chiến không gian mạng và nhiều đơn vị khác trong toàn quân. Phần lớn đội ngũ CBQLGD thể hiện phẩm chất đạo đức cách mạng tốt, bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với Đảng và Tổ quốc, có trình độ chuyên môn và năng lực công tác đáp ứng yêu cầu, sẵn sàng nhận mọi nhiệm vụ được giao, góp phần tô thắm truyền thống “Kịp thời - Chính xác - Bí mật - An toàn” của Bộ đội Thông tin.

Tuy nhiên, khi đối chiếu với yêu cầu ngày càng cao của việc nâng cao chất lượng đào tạo toàn diện, đáp ứng mục tiêu đổi mới căn bản giáo dục và đào tạo trong Quân đội, công tác bồi dưỡng CBQLGD tại Trường Trường Cao đẳng Kỹ thuật Thông tin vẫn còn bộc lộ những hạn chế, bất cập cần khắc phục:

Về nội dung: Chương trình bồi dưỡng còn dàn trải, thiếu chiều sâu và chưa thực sự tập trung vào các năng lực cốt lõi, mang tính quyết định của người quản lý hiện đại. Các kỹ năng quan trọng như năng lực lãnh đạo chiến lược, năng lực xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch chi tiết, năng lực phân công, điều phối công việc hiệu quả, năng lực chỉ huy, điều hành linh hoạt các hoạt động đa dạng, và năng lực sư phạm (đặc biệt trong quản lý

giáo dục) chưa được đầu tư đúng mức. Một số nội dung còn lạc hậu, chưa cập nhật kịp thời với xu thế đổi mới giáo dục và sự phát triển của khoa học công nghệ quân sự.

Về hình thức và phương pháp: Các hình thức tổ chức bồi dưỡng còn đơn điệu, chủ yếu là tập trung trực tiếp theo mô hình truyền thống. Việc áp dụng mô hình “bậc thang” (giáo viên bồi dưỡng cán bộ chủ trì, sau đó cán bộ chủ trì bồi dưỡng cấp dưới) tiềm ẩn nguy cơ tam sao thất bản và giảm hiệu quả tiếp thu. Việc tập trung đông người học trong thời gian cố định gây khó khăn cho việc đảm bảo chất lượng sâu sát và dễ mang tính hình thức. Quan trọng hơn, phương pháp bồi dưỡng hiện tại chưa thực sự phát huy tính chủ động, sáng tạo, năng lực tự học, tự nghiên cứu của cán bộ - yếu tố then chốt trong phát triển năng lực bền vững.

Về kiểm tra, đánh giá và động viên: Công tác kiểm tra, đánh giá kết quả sau bồi dưỡng còn mang tính hình thức, chưa đo lường được sự chuyển biến thực chất về năng lực và hiệu quả áp dụng vào công việc. Việc thiếu cơ chế ghi nhận, động viên, hỗ trợ kịp thời những cán bộ có kết quả bồi dưỡng tốt đã vô hình trung tạo ra tâm lý thụ động, ỷ lại, trông chờ ở người học, khiến việc tiếp thu kiến thức chỉ mang tính một chiều.

Về ứng dụng công nghệ và ý thức tự giác: Mặc dù khoa học kỹ thuật và công nghệ thông tin đã phát triển mạnh mẽ, việc ứng dụng các nền tảng, công cụ hiện đại vào công tác bồi dưỡng (như e-learning, hệ thống quản lý học tập LMS, diễn đàn trao đổi trực tuyến) còn rất hạn chế. Bên cạnh đó, ý thức tự giác, chủ động tìm tòi, học hỏi để nâng cao năng lực của một bộ phận CBQLGD chưa cao, dẫn đến tâm lý tham gia bồi dưỡng chủ yếu để đối phó, hoàn thành chỉ tiêu.

Những hạn chế nêu trên đang ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng và hiệu quả tổng thể của hoạt động bồi dưỡng năng lực cho CBQLGD, từ đó tác động trực tiếp đến khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao của Nhà trường trong giai đoạn mới. Việc nhận diện rõ ràng các vấn đề này là cơ sở quan trọng để đề ra những giải pháp đổi mới căn cơ, toàn diện, nhằm xây dựng đội ngũ CBQLGD thực sự ngang tầm nhiệm vụ, góp phần đưa Trường Trường Cao đẳng Kỹ thuật Thông tin phát triển ngày càng vững mạnh.

2.2. Một số biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực cho cán bộ quản lý giáo dục tại Trường Cao đẳng Kỹ thuật Thông tin đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

Một là, nâng cao nhận thức và hoàn thiện cơ

chế quản lý hoạt động bồi dưỡng.

Mục tiêu: Tạo sự thống nhất về nhận thức và cam kết từ lãnh đạo đến từng CBQL về tầm quan trọng chiến lược của BDNL; xây dựng quy chế, quy định rõ ràng cho hoạt động này.

Nội dung:

Tổ chức quán triệt sâu sắc các văn bản chỉ đạo của Đảng, Nhà nước và của Ngành về đổi mới giáo dục và phát triển đội ngũ CBQL. Nhấn mạnh vai trò của BDNL trong chiến lược phát triển nhà trường.

Xây dựng và ban hành Quy chế về công tác đào tạo, bồi dưỡng CBQLGD của trường, trong đó quy định rõ mục tiêu, nguyên tắc, nội dung, hình thức, quy trình quản lý (từ xác định nhu cầu đến đánh giá hiệu quả), trách nhiệm của các đơn vị, cá nhân liên quan (Ban Giám hiệu, Phòng TCCB, các Khoa/Phòng, CBQL), cơ chế tài chính, chính sách khuyến khích và chế tài.

Đưa chỉ tiêu về BDNL và kết quả áp dụng vào thực tiễn thành một nội dung quan trọng trong đánh giá thi đua hàng năm của các đơn vị và đánh giá, xếp loại CBQL.

Hai là, đổi mới công tác xây dựng kế hoạch bồi dưỡng dựa trên khung năng lực và yêu cầu đổi mới.

Mục tiêu: Đảm bảo kế hoạch bồi dưỡng được xây dựng một cách khoa học, bài bản, sát với nhu cầu thực tế và yêu cầu đổi mới.

Nội dung:

Xây dựng Khung năng lực cho từng vị trí CBQLGD tại TCIT, trong đó mô tả rõ các kiến thức, kỹ năng, thái độ cần có, đặc biệt là các năng lực liên quan đến đổi mới (quản lý sự thay đổi, chuyển đổi số, phát triển chương trình theo hướng ứng dụng, quản lý dự án, hợp tác quốc tế...).

Thực hiện khảo sát, đánh giá nhu cầu bồi dưỡng định kỳ (hàng năm hoặc theo giai đoạn) một cách hệ thống, dựa trên Khung năng lực, kết quả đánh giá CBQL hàng năm, yêu cầu nhiệm vụ cụ thể và định hướng đổi mới của nhà trường. Thu hút sự tham gia của chính CBQL vào quá trình xác định nhu cầu.

Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng tổng thể (trung hạn 3-5 năm) và kế hoạch chi tiết hàng năm, xác định rõ mục tiêu, đối tượng, nội dung ưu tiên (tập trung vào các năng lực còn yếu và cần thiết cho đổi mới), hình thức, thời gian, địa điểm, dự kiến kinh phí, đơn vị phụ trách và tiêu chí đánh giá kết quả. Kế hoạch cần có tính linh hoạt để cập nhật khi có yêu cầu mới.

Ba là, đa dạng hóa hình thức, phương pháp tổ chức và tối ưu hóa nguồn lực bồi dưỡng.

Mục tiêu: Nâng cao tính hấp dẫn, linh hoạt và

hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng; sử dụng hiệu quả các nguồn lực.

Nội dung:

Kết hợp đa dạng các hình thức bồi dưỡng:

Bồi dưỡng tập trung: Các khóa học ngắn hạn, chuyên đề cập nhật kiến thức, kỹ năng mới (đặc biệt về quản lý giáo dục hiện đại, chuyển đổi số, kỹ năng lãnh đạo...).

Bồi dưỡng tại chỗ: Tổ chức seminar, workshop, sinh hoạt chuyên đề quản lý ngay tại trường, mời chuyên gia hoặc CBQL có kinh nghiệm chia sẻ.

Bồi dưỡng qua thực tiễn: Giao nhiệm vụ, dự án đổi mới cụ thể để CBQL học hỏi, rèn luyện năng lực; tổ chức tham quan học tập kinh nghiệm tại các cơ sở giáo dục, doanh nghiệp tiên tiến.

Bồi dưỡng từ xa/trực tuyến: Khai thác các khóa học online chất lượng (MOOCs, webinar...), xây dựng hệ thống học liệu số phục vụ tự bồi dưỡng.

Mentoring/Coaching: Xây dựng chương trình cố vấn, kèm cặp giữa CBQL có kinh nghiệm và CBQL mới hoặc cần phát triển năng lực cụ thể.

Đổi mới phương pháp bồi dưỡng: Chuyển mạnh từ truyền thụ một chiều sang các phương pháp tích cực, lấy người học làm trung tâm (thảo luận nhóm, nghiên cứu tình huống, giải quyết vấn đề, đóng vai, thực hành...).

Tối ưu hóa nguồn lực: Xây dựng kế hoạch ngân sách riêng, đủ đáp ứng cho hoạt động bồi dưỡng trọng tâm. Huy động các nguồn lực khác (tài trợ, hợp tác). Sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất, công nghệ thông tin của trường. Xây dựng đội ngũ báo cáo viên, giảng viên kiêm chức từ chính CBQL, giảng viên giỏi của trường và mời chuyên gia bên ngoài có uy tín.

Bốn là, tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá và sử dụng kết quả bồi dưỡng.

Mục tiêu: Đo lường chính xác hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng và sử dụng kết quả để cải tiến liên tục, đồng thời gắn với phát triển sự nghiệp của CBQL.

Nội dung:

Xây dựng bộ công cụ và quy trình đánh giá hiệu quả bồi dưỡng đa chiều, theo mô hình Kirkpatrick hoặc tương tự:

Cấp độ 1 (Phản ứng): Đánh giá sự hài lòng của học viên về khóa học (nội dung, giảng viên, tổ chức...).

Cấp độ 2 (Học tập): Đánh giá mức độ tiếp thu kiến thức, kỹ năng thông qua bài kiểm tra, thực hành, trình bày...

Cấp độ 3 (Hành vi): Đánh giá sự thay đổi trong hành vi, cách thức làm việc của CBQL sau bồi dưỡng thông qua quan sát, phỏng vấn đồng

nghiệp, cấp dưới, tự đánh giá (sau một khoảng thời gian nhất định, ví dụ 3-6 tháng).

Cấp độ 4 (Kết quả): Đánh giá tác động của việc áp dụng kiến thức, kỹ năng mới vào kết quả công việc của CBQL và hiệu quả hoạt động của đơn vị (dựa trên các chỉ số đo lường hiệu suất - KPIs).

Thu thập thông tin phản hồi thường xuyên từ CBQL về hoạt động bồi dưỡng. Tổ chức sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm sau mỗi khóa/chương trình bồi dưỡng.

Thiết lập cơ chế theo dõi, hỗ trợ CBQL áp dụng kiến thức, kỹ năng vào thực tiễn công việc.

Sử dụng kết quả đánh giá hiệu quả bồi dưỡng làm một kênh thông tin quan trọng trong việc đánh giá CBQL, xem xét quy hoạch, bổ nhiệm, khen thưởng; đồng thời để điều chỉnh, cải tiến kế hoạch và nội dung, phương pháp bồi dưỡng cho các năm tiếp theo.

Năm là, xây dựng môi trường học tập và phát triển nghề nghiệp tích cực cho CBQLGD.

Mục tiêu: Tạo dựng văn hóa học tập suốt đời, khuyến khích CBQL chủ động, tự giác học hỏi, chia sẻ kinh nghiệm và phát triển bản thân.

Nội dung:

Lãnh đạo nhà trường thể hiện sự cam kết mạnh mẽ và làm gương trong việc học tập, phát triển năng lực.

Khuyến khích và tạo điều kiện (thời gian, kinh phí, cơ hội) cho CBQL tự học, tự nghiên cứu, tham gia các diễn đàn khoa học, mạng lưới nghề nghiệp.

Tổ chức các hoạt động chia sẻ tri thức, kinh nghiệm quản lý giữa các CBQL trong trường (câu lạc bộ CBQL, bản tin nội bộ...).

Xây dựng lộ trình phát triển nghề nghiệp rõ ràng cho CBQL, gắn kết quả bồi dưỡng và phát triển năng lực với cơ hội thăng tiến.

Tôn vinh, khen thưởng kịp thời những CBQL có thành tích xuất sắc trong học tập, bồi dưỡng và

áp dụng hiệu quả vào công tác quản lý, góp phần vào sự đổi mới của nhà trường.

III. KẾT LUẬN

Việc bồi dưỡng và nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ quản lý tại Trường Cao đẳng Kỹ thuật Thông tin là một nhiệm vụ chiến lược, có ý nghĩa quyết định đến sự phát triển bền vững của Nhà trường. Đây không chỉ là yêu cầu nội tại mà còn là đòi hỏi cấp thiết trong bối cảnh giáo dục Việt Nam đang đổi mới mạnh mẽ. Để hoạt động này thực sự hiệu quả, cần có sự quan tâm đặc biệt, đầu tư nguồn lực và chỉ đạo xuyên suốt từ lãnh đạo chỉ huy các cấp. Nổi bật trong đó là vai trò định hướng, giám sát và tạo điều kiện thuận lợi của Thủ trưởng Ban Giám hiệu, đảm bảo công tác bồi dưỡng đi đúng trọng tâm, trọng điểm. Trong môi trường giáo dục nghề nghiệp hiện nay, khi xã hội phát triển không ngừng và khoa học công nghệ thay đổi từng ngày, đội ngũ cán bộ quản lý phải là những người tiên phong trong việc cập nhật kiến thức, nắm bắt xu thế mới. Họ không chỉ cần giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ mà còn phải liên tục trau dồi kỹ năng lãnh đạo, quản lý sự thay đổi, hoạch định chiến lược và ứng dụng công nghệ. Do đó, ý thức tự học, tự bồi dưỡng của mỗi cá nhân là yếu tố then chốt. Sự chủ động này không chỉ giúp nâng cao năng lực bản thân mà còn là đóng góp thiết thực vào hoàn thành tốt 3 khâu đột phá mà Đại hội đại biểu lần thứ XIX, nhiệm kỳ 2025 - 2030 đã xác định: “Nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, huấn luyện chiến đấu; phát triển khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và cải cách hành chính; nâng cao chất lượng xây dựng chính quy, chấp hành kỷ luật, bảo đảm an toàn”, góp phần xây dựng Đảng bộ vững mạnh về chính trị, tư tưởng, tổ chức, đạo đức và cán bộ; nhà trường “Cách mạng, chính quy, hiện đại, chuẩn hóa và hội nhập”.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Chính phủ (2018). Nghị định số 15/2019/NĐ-CP ngày 01/02/2019 quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Giáo dục nghề nghiệp.
- [2]. Đảng Cộng sản Việt Nam (2013). Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương khóa XI 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.
- [3]. Quốc hội (2019). Luật Giáo dục số 43/2019/QH14.
- [4]. Đảng bộ Trường Cao đẳng Kỹ thuật Thông tin (2025), Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ XIX, nhiệm kỳ 2025 - 2030, Hà Nội.