

MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ NGÀNH GIÁO DỤC HIỆN NAY

Nguyễn Công An

Khoa Lý luận chính trị, Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Vinh

Tóm tắt: Trước yêu cầu, nhiệm vụ khó khăn, phức tạp của thời đại mới, nhiều thách thức được đặt ra cho công tác lãnh đạo chỉ đạo phát triển đội ngũ, đòi hỏi Đảng và ngành Giáo dục phải xây dựng được một đội ngũ cán bộ ngang tầm, góp phần thực hiện hai nhiệm vụ chiến lược xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa, trong đó “tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, người đứng đầu các cấp đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”. Để đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước nói chung và của ngành Giáo dục nói riêng hiện nay, vấn đề nâng cao chất lượng công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành Giáo dục ngày càng được quan tâm nghiên cứu và có nhiều ý nghĩa thiết thực

Từ khóa: Lãnh đạo, Đào tạo bồi dưỡng, Quản lý giáo dục

SOME SOLUTIONS FOR TRAINING AND FOSTERING LEADERS AND MANAGERS IN THE EDUCATION SECTOR TODAY

Nguyen Cong An

Faculty of Political Theory, Vinh University of Technology Education

Abstract: In the face of the challenging and complex demands of the new era, many issues arise in the leadership and direction of workforce development, requiring the Party and the education sector to build a contingent of capable cadres who can meet the demands of the time. This contributes to accomplishing the two strategic tasks of building and defending the Socialist Republic of Viet Nam. Among these tasks is the directive to “focus on building a contingent of officials at all levels, especially at the strategic level and heads of agencies, who possess sufficient qualities, capabilities, and prestige to fulfill their responsibilities.” To meet the overall development needs of the country and the specific demands of the education sector, enhancing the quality of training and fostering leaders and managers in education has increasingly become a topic of concern and holds significant practical value.

Keywords: Leadership, Training and Fostering, Educational Management.

Nhận bài: 17/03/2025

Phản biện: 16/04/2025

Duyệt đăng: 20/04/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Công tác cán bộ nói chung, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói riêng luôn giữ vị trí hệ trọng trong hệ thống chính trị của mỗi quốc gia, vì thế việc nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nhằm đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ ở mỗi thời kỳ cách mạng có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với sự phát triển, bền vững của đất nước. Thực tế cho thấy, cán bộ là những người đem chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách của Nhà nước giải thích cho nhân dân hiểu rõ và thi hành. Đồng thời, cán bộ là người phải nắm rõ tình hình thực tiễn và nắm được yêu cầu, nguyện vọng của đông đảo quần chúng nhân dân để báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ, để từ đó xây dựng chủ trương, chính sách đúng đắn, phù hợp.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Vai trò của cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục (CBLĐQLGD)

CBLĐQLGD có vai trò của 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 mới nảy sinh như: Phân cấp quản lý, trách

nhiệm xã hội, huy động nguồn lực, dân chủ hóa giáo dục, tin học hóa quản lý... CBLĐQLGD đóng vai trò quyết định trong việc đảm bảo thực hiện thành công chính sách giáo dục và nâng cao hiệu quả hoạt động giáo dục.

Vai trò của CBLĐQLGD thay đổi một cách căn bản:

- Nếu CBLĐQLGD trước đây hướng tới ổn định và trật tự thì CBLĐQLGD ngày nay hướng tới đổi mới và phát triển.

- CBLĐQLGD trước đây quản lý bằng mệnh lệnh; còn CBLĐQLGD ngày nay phải đóng vai trò nhà chính trị để tạo được sự đồng thuận trong đội ngũ và tổ chức.

- CBLĐQLGD trước đây không biết đến sức ép tài chính, còn CBLĐQLGD ngày nay phải xoay xở như một doanh nhân...

- CBLĐQLGD trước đây: chỉ huy, ra lệnh và kiểm soát thì ngày nay: hướng dẫn, tư vấn, hỗ trợ, tạo điều kiện.

- CBLĐQLGD trước đây: thực hiện mệnh lệnh cấp trên trong mọi lĩnh vực: chuyên môn, tổ chức, nhân sự, tài chính thì ngày nay: quyết định,

tổ chức thực hiện, minh bạch hóa các hoạt động chuyên môn, tổ chức, nhân sự và kỹ năng chủ yếu của họ là giải quyết vấn đề.

Trong thời đại thông tin, vai trò của CBLĐQLGD không hề giảm mà có cơ hội tăng lên, đòi hỏi CBLĐQLGD phải có kỹ năng sử dụng CNTT&TT; làm chủ được môi trường CNTT&TT mới, vận dụng CNTT&TT vào quản lý có hiệu quả, đồng thời phải chuẩn bị về mặt tâm lý cho một sự thay đổi cơ bản của họ khi bổ sung và cập nhật kiến thức chuyên môn - nghiệp vụ quản lý và sẽ phải đối mặt với sự gia tăng về số lượng người học, do đó CBLĐQLGD phải chỉ đạo giáo viên, giảng viên dạy số lượng người học đông hơn, đa dạng hơn theo các cách thức khác nhau dùng các phương pháp và công nghệ mới. Tất cả những sự thay đổi trên đòi hỏi CBLĐQLGD phải được chuẩn bị chu đáo và thường xuyên về chuyên môn-nghiệp vụ quản lý chủ yếu thông qua đào tạo - bồi dưỡng.

CBLĐQLGD phải được trang bị những kiến thức về lý luận quản lý hiện đại, nghiệp vụ quản lý thiết thực mang tính chuyên nghiệp, đặc biệt cần có các kỹ năng quản lý của thế kỷ 21: kỹ năng giao tiếp và liên nhân cách; định hướng đạo đức và trí tuệ; kỹ năng quản lý sự thay đổi; khả năng khơi dậy và nuôi dưỡng động lực; có tầm nhìn chiến lược; kỹ năng phân tích và giải quyết vấn đề; kỹ năng xây dựng tư duy toàn cầu; dám nghĩ, dám làm; nhạy bén với các xu thế thị trường; sử dụng CNTT, có năng lực hoạt động thực tiễn, năng lực đối ngoại... để trở thành nhà quản lý có đủ bản lĩnh biến chủ trương, chính sách thành hiện thực; trở thành nhà quản lý trong sạch và thạo việc, thực hiện đúng chức trách một cách chuyên nghiệp, hoạt động theo nguyên tắc minh bạch và hiệu quả.

2.2. Thách thức lãnh đạo trong công tác đào tạo-bồi dưỡng CBLĐQLGD

Quá trình toàn cầu hóa, thế giới thành phẳng, trong đó: các nước là láng giềng của nhau; các nền kinh tế đan xen nhau trong hợp tác và cạnh tranh; các hệ thống giáo dục được quốc tế hóa.

Giáo dục cũng trở thành phẳng-tức là hình thành một sân chơi giáo dục bình đẳng, nơi mọi người có thể học tập, học tiếp, học lên cao vào bất cứ lúc nào, ở bất cứ đâu, với bất kỳ trình độ nào; nhà trường hiệu quả, nhà trường thông tuệ, nhà trường tương lai được đưa vào thực thi tại nhiều nơi nhằm đáp ứng nhu cầu, năng lực, lựa chọn khác nhau của người học. Điều đó đặt ra cho giáo dục nhiệm vụ chuyển trọng tâm đào tạo từ

chiều sâu sang diện rộng để người học không phải học chỉ để biết, để làm, để thành người mà còn học để chung sống, đủ sức đương đầu với cạnh tranh và hợp tác. Vì thế CBLĐQLGD đang đứng trước yêu cầu mới là nâng cao hiệu quả tương lai của nhà trường với 3 định hướng: toàn cầu hóa (phát huy nguồn tri thức toàn cầu), địa phương hóa (phát huy thế mạnh, bản sắc và truyền thống địa phương), cá biệt hóa (phát huy năng lực cá nhân người học).

Bước chuyển sang nền kinh tế tri thức: tri thức trở thành động lực của sự phát triển. Song, trong thời đại bùng nổ thông tin này, tri thức sinh sôi và cùng với nó là chết đi diễn ra hết sức nhanh chóng, nên cách học một lần để dùng cho suốt đời không còn phù hợp nữa. Điều đó đặt ra cho giáo dục nhiệm vụ chuyển phương thức từ giáo dục học đường sang giáo dục thường xuyên, suốt đời và kết hợp giữa chúng trong một xã hội học tập.

Trước yêu cầu mới của xã hội học tập, người CBLĐQLGD không chỉ hô hào mọi người học tập thường xuyên mà phải là tấm gương cho đội ngũ về học tập thường xuyên, suốt đời. CBLĐQLGD cần có kế hoạch chiến lược về nghiên cứu khoa học, tự học, tự bồi dưỡng về các kiến thức chính trị-xã hội, chuyên môn-nghiệp vụ quản lý, đo lường và đánh giá trong giáo dục, công nghệ thông tin, ngoại ngữ... để phát triển chính mình. Muốn trở thành CBLĐQLGD chất lượng cao phải có tính kiên nhẫn, sự khổ luyện, lòng can đảm, tự tin... trong học tập thường xuyên và phấn đấu suốt đời cho sự nghiệp.

Cuộc cách mạng về công nghệ thông tin và truyền thông đang tác động mạnh mẽ đến giáo dục trên mọi khía cạnh, buộc giáo dục phải tư duy lại những quan niệm về nhà trường, nhà quản lý, nhà giáo, người học, về quá trình dạy học, về tương lai của giáo dục... để nắm bắt, cập nhật, khai thác những lợi thế do tiến bộ CNTT&TT đem lại.

Hệ thống thông tin trong quản lý giáo dục là yêu cầu bắt buộc phải có đối với bất kỳ tổ chức, cơ sở giáo dục nào để giúp cho CBQL có cơ sở tin cậy và khách quan trong điều hành và ra quyết định quản lý chuẩn xác.

2.3. Một số giải pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục

2.3.1. Đảm bảo chất lượng tập trung và phân cấp trong thực hiện

Mô hình tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ QLGD là: cơ quan trung ương có trách nhiệm chỉ đạo, hướng dẫn, xây dựng chuẩn chương trình

đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ QLGD, 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 cán bộ QLGD cần có chọn lọc. Ở nhiều nước, chỉ có các cơ sở GDĐH 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 cán bộ QLGD 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 cán bộ QLGD 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 hoạt động cần phải tiến hành.

2.3.2. Tiến hành nhiều hình thức hợp tác mới trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục

Các cơ sở đào tạo cán bộ QLGD của trung ương, địa phương, khoa giáo dục của các trường đại học, các trường phổ thông liên kết chặt chẽ với nhau trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý cơ sở giáo dục từ khâu lập kế hoạch đến thực hiện và kiểm tra, đánh giá. Sự liên kết của các tổ chức này sẽ phát huy hiệu quả của những quan điểm khác nhau liên quan đến nội dung chương trình, chiến lược dạy học, phương pháp học tập trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ QLGD ở cấp vĩ mô và vi mô.

Sự hợp tác giữa các nhóm, đặc biệt là sự hợp tác giữa các trường đại học, các sở, phòng giáo dục và các trường phổ thông với sự hỗ trợ của các dự án đã tạo điều kiện, khả năng thực hiện các phương pháp tiếp cận đổi mới cho học viên là người lớn. Việc hợp tác đào tạo, bồi dưỡng cũng góp phần tạo lập môi trường chất lượng cao khi

cấp bằng, chứng chỉ cho học viên ở một số nước. Điều này rất quan trọng vì kiến thức của những người được đào tạo, bồi dưỡng, độ tin cậy của các chương trình đào tạo, bồi dưỡng luôn là vấn đề được tranh luận ở nhiều nước hiện nay.

2.3.3. Chú trọng phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục

Chương trình đào tạo, bồi dưỡng phải được thiết kế cân đối, phù hợp theo các định hướng sau:

- Phù hợp giữa lý thuyết và thực tiễn.

Kết quả khảo sát ở nhiều nước cho thấy các chương trình nhấn mạnh vào lý thuyết không thu hút được nhiều học viên tham gia hoặc không đáp ứng được mong đợi về việc nâng cao kiến thức, kỹ năng và năng lực quản lý. Xu hướng chung trong phát triển các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ QLGD là tăng cường kết hợp giữa lý thuyết và thực tiễn. Việc giảm bớt kiến thức lý thuyết chung, cung cấp cho học viên một khung lý luận và quan niệm làm trụ cột cho việc ra quyết định và giải quyết công việc. Lý thuyết và kinh nghiệm thực tiễn là hai khía cạnh độc lập và phải được phát triển cùng nhau. Việc kết hợp hài hòa giữa lý thuyết và kinh nghiệm thực tiễn đòi hỏi sự cộng tác chặt chẽ giữa giảng dạy và nghiên cứu khoa học, giữa các nhà sư phạm và các nhà lãnh đạo thực tiễn, các nhà nghiên cứu và QLGD, giữa cơ sở đào tạo và các cá nhân, các tổ chức trên cơ sở tôn trọng và hợp tác với nhau.

- Thiết kế chương trình theo nhiều giai đoạn và mô đun hóa

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ QLGD là một quá trình liên tục, gắn chặt với nghề nghiệp và nhu cầu riêng của người lãnh đạo, quản lý và nhà trường. Quá trình này có thể chia thành các giai đoạn sau:

- + Giai đoạn phát triển liên tục cho giáo viên: cung cấp đào tạo và bồi dưỡng cho giáo viên về một số lĩnh vực như phát triển trường học và quản lý trường học;

- + Giai đoạn định hướng: cung cấp cơ hội cho những giáo viên có thể thăng tiến vào các vị trí lãnh đạo suy ngẫm về vai trò, trách nhiệm và nhiệm vụ của lãnh đạo và quản lý nhà trường;

- + Giai đoạn chuẩn bị: được thực hiện ngay trước khi được bổ nhiệm vào vị trí lãnh đạo và quản lý nhà trường;

- + Giai đoạn bổ nhiệm: được thực hiện sau khi nhận trách nhiệm lãnh đạo, quản lý nhà trường để cung cấp cơ hội và hỗ trợ họ đảm nhận tốt nhất vai trò, trách nhiệm trong công việc mới;

- + Giai đoạn phát triển nghề nghiệp tiếp tục:

cung cấp những cơ hội đào tạo, bồi dưỡng khác nhau để phát triển chuyên môn lãnh đạo, quản lý trường học và đáp ứng tốt nhất những nhu cầu cá nhân và nhu cầu của nhà trường.

Thiết kế chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục theo nhiều giai đoạn là xu hướng nổi bật hiện nay, thay thế cho kiểu thiết kế một chương trình chuẩn hóa để dạy tất cả những kiến thức, kỹ năng ngay trong cùng một giai đoạn. Một xu hướng nữa là các chương trình được thiết kế theo mô đun hóa để đáp ứng nhu cầu cá nhân đối tượng theo học và của nhà trường trong các giai đoạn phát triển khác nhau. Thông qua kiến thức, kỹ năng học được từ những mô đun này học viên có thể thực hiện tốt hơn nhiệm vụ trong phát triển chuyên môn của mình.

- Điều chỉnh chương trình để bộc lộ rõ mục tiêu.

Mục tiêu đặt ra là đào tạo, bồi dưỡng những nhà lãnh đạo và quản lý cơ sở giáo dục chuyên nghiệp. Do vậy, thay vì nêu các mục tiêu chung chung, thiết kế chương trình cần chú trọng vào các mục tiêu rõ ràng, phản ánh các mức độ nhận thức, phát triển năng lực của học viên. Các nội dung trong chương trình định hướng theo nhiệm vụ cải tiến, hoàn thiện và phát triển cơ sở giáo dục trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. Nhiều chủ đề/khái niệm phản ánh tác động của phát triển kinh tế, xã hội đến phát triển cơ sở giáo dục cần được giới thiệu hoặc đưa vào chương trình giảng dạy, ví dụ như tầm nhìn, giá trị, chiến lược phát triển, quản lý thay đổi, quản lý thời gian, phát triển năng lực và tư duy sáng tạo...

3.4. Chú trọng giao tiếp và hợp tác

Trên bình diện quốc tế, giao tiếp và hợp tác là những chủ đề quan trọng, cần thiết cho các nhà lãnh đạo và quản lý thành công ở các cơ sở giáo dục. Những chủ đề/khái niệm như: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm, phát triển năng lực, hợp tác cùng phát triển... được quan tâm trong phát triển chương trình đào tạo và bồi dưỡng cán bộ QLGD. Phương pháp giảng dạy hướng vào giảng dạy tương tác theo nhóm lớn hoặc nhỏ, học tập thông qua hội thảo, tọa đàm... Như vậy, học viên sẽ năng động và sáng tạo hơn trong quá trình học tập; có cơ hội thể hiện, chia sẻ những kinh nghiệm lãnh đạo và quản lý, những bài học thành công và thất bại.

III. KẾT LUẬN

Trong xu thế hội nhập quốc tế, mô hình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành giáo dục đã và đang thay đổi, nhiều thách thức lãnh đạo đặt ra để có được đội ngũ lãnh đạo và cán bộ quản lý chuyên nghiệp, dẫn dắt cơ sở giáo dục tồn tại và phát triển liên tục trong bối cảnh thay đổi nhanh chóng của kinh tế - công nghệ, xã hội và văn hóa. Tư duy của người quản lý cũng dần thay đổi từ việc duy trì sang đổi mới và cải tiến liên tục. Các cơ sở giáo dục không phải là một tổ chức tĩnh tại mà phải được xem là một tổ chức giáo dục và đào tạo có bản sắc văn hóa riêng. Do vậy, các nhà lãnh đạo, quản lý cơ sở giáo dục phải có trách nhiệm phát triển một tổ chức giáo dục và đào tạo trong bối cảnh thay đổi liên tục và sau khi thực hiện thành công, chúng phải được thể chế hóa

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hồ Chí Minh: Toàn tập, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, H.2011, t.5
2. Nguyễn Thanh Nhã (2018), *Cơ hội và thách thức đối với GDDH Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế, Hội thảo giáo dục 2018: Giáo dục đại học - chuẩn hóa và hội nhập quốc tế*, Ủy ban Văn hóa, Giáo dục, Thanh niên, Thiếu niên và Nhi đồng Quốc hội.
3. Tạ Ngọc Tấn (2015): *Một số vấn đề cơ bản về lãnh đạo*, Tạp chí Thông tin khoa học lý luận chính trị, số 4
4. Vũ Khoan: *Lãnh đạo trong bối cảnh toàn cầu hóa*, Tạp chí Thông tin khoa học lý luận chính trị, số 4-2015
5. John Maxwell: *Nhà lãnh đạo 360°*, 21 nguyên tắc vàng của nghệ thuật lãnh đạo, 21 phẩm chất vàng của nhà lãnh đạo, Nxb. Lao động Xã hội và Alphabooks, H.2017