

# NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

**TRƯƠNG THỊ BÍCH**

Viện Nghiên cứu Sư phạm - Trường Đại học Sư phạm Hà Nội  
Email: bichnxbgd@gmail.com

**Tóm tắt:** Từ việc khẳng định vai trò và những yêu cầu của người cán bộ quản lý giáo dục trong thời kì đổi mới, trên cơ sở nhìn nhận về thực trạng chất lượng cán bộ quản lý giáo dục trong nhà trường, bài viết đề xuất một số biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục, đó là: 1/ Tăng cường nhận thức vai trò, vị trí của cán bộ quản lý giáo dục trong sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo; 2/ Đổi mới căn bản công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục; 3/ Nâng cao trình độ các mặt cho đội ngũ giảng viên các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục.

**Từ khóa:** Chất lượng đào tạo; bồi dưỡng; cán bộ quản lý giáo dục.

(Nhận bài ngày 21/3/2016; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 27/5/2016; Duyệt đăng ngày 27/10/2016).

## 1. Đặt vấn đề

Để nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục và đào tạo thì đổi mới công tác quản lý là một khâu đột phá, có tính then chốt và quyết định. Vì vậy, việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý đặt ra như một yêu cầu cấp bách hàng đầu của việc tiếp tục đẩy mạnh đổi mới giáo dục, đào tạo hiện nay. Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI cũng đã khẳng định: “Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá, dân chủ hoá và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt”.

Chất lượng của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục (QLGD) phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó các yếu tố về chương trình, nội dung, cách thức tổ chức, các phương pháp dạy học... của cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ QLGD là rất quan trọng. Vì vậy, việc đầu tư xây dựng nội dung, chương trình, tích cực đổi mới phương pháp dạy học, thay đổi và đa dạng hóa các hình thức tổ chức dạy học... của cơ sở đào tạo và bồi dưỡng cán bộ QLGD là vô cùng cấp thiết. Trong bài viết này, chúng tôi tập trung vào các vấn đề: Vai trò và những yêu cầu của người cán bộ QLGD trong thời kì đổi mới; đòi nét về thực trạng chất lượng cán bộ QLGD hiện nay; một số ý kiến trao đổi góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ QLGD trong các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ QLGD.

## 2. Vai trò và những yêu cầu của người cán bộ quản lý giáo dục trong thời kì đổi mới

### 2.1. Vai trò của người cán bộ quản lý giáo dục đối với sự phát triển xã hội

Chỉ thị 40 - CT/TW của Ban Bí thư đã khẳng định: “Phát triển giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, trong đó nhà giáo và cán bộ QLGD là lực lượng nòng cốt, có vai trò quan trọng”[1]. Cán bộ QLGD có vai trò của người điều hành một hệ thống lớn và phức tạp, đồng thời thực

thi các chính sách đa dạng và mềm dẻo để thực hiện một cách chủ động các vấn đề nảy sinh. Nếu như cán bộ QLGD trước đây hướng tới sự ổn định và trật tự thì cán bộ QLGD hiện nay hướng tới đổi mới và phát triển.

Với việc thực hiện nguyên tắc dân chủ trong giáo dục, cán bộ QLGD ngày nay phải là nhà chính trị để tạo được sự đồng thuận trong đội ngũ mình quản lý như hướng dẫn, tư vấn, tạo điều kiện chứ không quản lý bằng mệnh lệnh, chỉ huy và kiểm soát như trước kia.

Sở dĩ vai trò của cán bộ QLGD có sự thay đổi căn bản như vậy cũng là do các đặc điểm của thời đại, của thế kỉ XXI: Toàn cầu hóa; quốc tế hóa; tốc độ phát triển nhanh của công nghệ thông tin; kinh tế thị trường, kinh tế tri thức và vấn đề dân tộc.

Tất cả những sự thay đổi trên đòi hỏi cán bộ QLGD phải được chuẩn bị chu đáo và thường xuyên về chuyên môn - nghiệp vụ quản lý, chủ yếu thông qua hoạt động đào tạo - bồi dưỡng của các cơ sở đào tạo cán bộ QLGD.

### 2.2. Những yêu cầu về người cán bộ quản lý giáo dục thời kì đổi mới

- **Về phẩm chất:** Người cán bộ QLGD 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 thông minh, hiếu học của dân tộc, luôn cần, kiệm, liêm chính, chí công, vô tư...

- **Về năng lực:** Người cán bộ QLGD cần có năng lực đổi mới tư duy; năng lực thích ứng hòa nhập và hội nhập; năng lực hợp tác; năng lực kiểm tra đánh giá; nắm vững Luật Giáo dục và hiểu biết luật pháp liên quan; có kĩ 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...

### 2.3. Chuẩn cán bộ quản lý giáo dục

Cùng với việc ban hành các Chuẩn nghề nghiệp giáo viên các cấp, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành Chuẩn cán bộ QLGD. Bộ Chuẩn này bao gồm 5 tiêu chuẩn:

**Tiêu chuẩn 1:** Phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp.



*Tiêu chuẩn 2:* Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm (với các tiêu chí: hiểu biết chương trình giáo dục, có trình độ chuyên môn vững về bộ môn đang giảng dạy, có kiến thức liên môn và tối thiểu đạt chuẩn cấp học, có năng lực sư phạm và khả năng tổ chức đổi mới phương pháp dạy học và giáo dục nhằm tác động tích cực tới sự phát triển trí tuệ và nhân cách học sinh, tự học, tự phát triển năng lực ngoại ngữ và công nghệ thông tin).

*Tiêu chuẩn 3:* Năng lực lãnh đạo nhà trường (với các tiêu chí: phân tích và dự báo tầm nhìn chiến lược, thiết kế và triển khai, quyết đoán, có bản lĩnh đổi mới, năng lực tập hợp lực lượng).

*Tiêu chuẩn 4:* Năng lực quản lý nhà trường (với các tiêu chí: lập kế hoạch hoạt động, tổ chức bộ máy và phát triển đội ngũ, quản lý hoạt động dạy học, quản lý hoạt động giáo dục, quản lý tài chính và tài sản nhà trường, xây dựng môi trường giáo dục, quản lý hành chính, quản lý công tác thi đua, khen thưởng, quản lý hệ thống thông tin, quản lý kiểm tra đánh giá).

*Tiêu chuẩn 5:* Năng lực xây dựng và phát triển mối quan hệ giữa nhà trường - gia đình - xã hội (với các tiêu chí: tuyên truyền giá trị nhà trường, phối hợp với gia đình, phối hợp với cộng đồng xã hội, hợp tác và chia sẻ kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý tham gia hoạt động xã hội).

Với 5 tiêu chuẩn trên, có thể thấy yêu cầu đạt chuẩn của cán bộ QLGD ở tầm cao hơn và rộng hơn so với yêu cầu đạt chuẩn của giáo viên. Chuẩn này cũng là căn cứ quan trọng để các cơ sở đào tạo cán bộ QLGD định hướng, thiết kế, xây dựng và triển khai các nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng phù hợp và hiệu quả cho các đối tượng cán bộ QLGD các cấp, bậc học.

### **3. Về thực trạng chất lượng của cán bộ quản lý giáo dục trong nhà trường**

Kết quả nghiên cứu của một số nhà khoa học về QLGD những năm gần đây cho thấy chất lượng đội ngũ cán bộ QLGD cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ, song vẫn còn nhiều bất cập:

- Khả năng sử dụng ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý còn hạn chế. Đa số chưa được đào tạo có hệ thống về công tác quản lý, trình độ và năng lực điều hành quản lý còn thấp, làm việc chủ yếu dựa vào kinh nghiệm cá nhân nên chất lượng, hiệu quả công tác chưa cao. Khả năng tham mưu, đề xuất, chỉ đạo và tổ chức thực hiện các lĩnh vực còn hạn chế.

- Kiến thức về pháp luật, về tổ chức bộ máy nhân sự và tài chính còn hạn chế.

- Chưa tích cực, chủ động học tập, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

- Công tác sử dụng và quản lý đội ngũ cán bộ QLGD cũng còn nhiều khó khăn, bất cập: chưa giải quyết thỏa đáng chế độ chính sách đối với những nhà giáo được điều động sang làm công tác quản lý; điều kiện làm việc còn hạn chế nên nhiều người chưa thực sự yên tâm công tác.

- Năng lực và kỹ năng của cán bộ quản lý còn nhiều bất cập: Chưa có tầm nhìn tổng thể trong việc xây dựng chiến lược; các chương trình, kế hoạch, đề án giáo dục chưa được thiết kế theo hướng 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 tính hành chính, ít chiều sâu chuyên môn, chỉ đạo theo kiểu phong trào, nặng tính hình thức.

*\*Nguyên nhân chủ yếu của những hạn chế trên:*

- Việc triển khai một số Nghị quyết, Chỉ thị của Đảng, một số chính sách của Nhà nước đối với cán bộ QLGD còn chậm, thiếu quyết liệt, chưa đưa chủ trương, chính sách đi vào cuộc sống, chưa phát huy tối ưu năng lực, phẩm chất cán bộ QLGD, chưa đủ sức xây dựng đội ngũ cán bộ QLGD thành nòng cốt của sự nghiệp giáo dục.

- Công tác dự báo và quy hoạch cán bộ QLGD các cấp chưa được chú trọng đúng mức, dẫn đến tình trạng thừa tổng thể, thiếu cục bộ, hụt hẫng giữa các thế hệ.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ QLGD còn nặng về số lượng, chưa được quan tâm nhiều đến chất lượng. Chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng còn nặng về lý thuyết, chưa sát thực tế, chưa trang bị cho người học những kỹ năng cần thiết cho công tác dạy học, giáo dục. Công tác đào tạo, bồi dưỡng về tư tưởng chính trị, đạo đức cho cán bộ QLGD tại các cơ sở đào tạo chưa được quan tâm đúng mức, đôi khi còn bị xem nhẹ, thả nổi. Hình thức và thời gian đào tạo, bồi dưỡng chưa phù hợp với thực tiễn hoạt động của cán bộ quản lý. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng chưa theo kịp với những đổi mới của giáo dục phổ thông.

- Nhu cầu được đào tạo, bồi dưỡng chưa trở thành nhu cầu tự thân của mỗi cán bộ quản lý. Một bộ phận không nhỏ cán bộ QLGD tham gia các khóa đào tạo với nhu cầu tiêu chuẩn hóa chứ chưa xuất phát từ nhu cầu công việc hàng ngày, chưa thực sự gắn kết việc đào tạo, bồi dưỡng trong trường lớp với việc tự bồi dưỡng, rèn luyện trong thực tiễn công tác.

### **4. Một số biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục**

#### **4.1. Tăng cường nhận thức vai trò, vị trí của cán bộ quản lý giáo dục trong sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo**

Để phát triển giáo dục, cần phải có sự tương hỗ của nhiều yếu tố: nguồn tài chính, nguồn lực con người, cơ sở vật chất, sự hỗ trợ của xã hội. Trong các yếu tố đó, nguồn lực giáo viên cũng như cán bộ quản lý là yếu tố không gì thay thế được, họ chính là điều kiện tiên quyết đảm bảo chất lượng giáo dục quốc gia. Mục tiêu chung của nền giáo dục nước ta là đào tạo con người Việt Nam phát triển toàn diện: có đạo đức, tri thức, sức khỏe, thẩm mỹ và nghề nghiệp, trung thành với lý tưởng độc lập dân tộc, hình thành và bồi dưỡng nhân cách, phẩm chất và năng lực công dân. Trong quá trình thực hiện mục tiêu chung, mỗi cấp bậc học, mỗi môn học đều có mục tiêu phù hợp.

Như đã phân tích, chức năng cơ bản của nhà quản lý là: Lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo, chỉ đạo, phối hợp và kiểm tra. Nhà quản lý đóng vai trò quan trọng, góp phần chủ yếu quyết định hiệu quả và sự phát triển bền vững của tập thể. Nhà quản lý là những người làm việc trong tổ chức, điều khiển công việc của người khác và *chịu trách nhiệm trước kết quả hoạt động của giáo viên*. Sức mạnh

của nhà trường, thành tích của một tập thể phụ thuộc rất nhiều vào chất lượng của cán bộ quản lí. Trong công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục, nhà quản lí là người tiếp thu các chủ trương, đường lối, các chỉ thị... *linh hoạt, sáng tạo* tổ chức triển khai các chủ trương đó phù hợp với đặc thù, hoàn cảnh đơn vị mình quản lí. Bản thân mỗi cán bộ QLGD phải tự nhận thức được sâu sắc vai trò quan trọng của vị trí mà mình đảm nhận, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm trước công việc mà mình triển khai cho đơn vị, phải gương mẫu trong các hoạt động và trong việc thực hiện nền nếp, kỉ luật của đơn vị.

Đưa ra vấn đề nhận thức cũng như tự nhận thức của cán bộ QLGD về vị trí, vai trò của mình đối với sự phát triển của đơn vị như vậy một mặt để cán bộ QLGD có thể tự hào về ý nghĩa của công việc mà bản thân đang gánh vác; mặt khác cũng ý thức được trách nhiệm nặng nề mà bản thân phải hoàn thành trước đơn vị, trước cấp trên. Và chỉ khi đó, nhà QLGD mới có kế hoạch nghiêm túc trong việc bồi dưỡng và tự bồi dưỡng năng lực chuyên môn, năng lực quản lí, lãnh đạo, trau dồi phẩm chất chính trị, tư tưởng đạo đức, đáp ứng Chuẩn cán bộ QLGD mà Bộ Giáo dục & Đào tạo đã ban hành.

#### **4.2. Đổi mới căn bản công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lí giáo dục**

Đào tạo giáo viên nói riêng, đào tạo cán bộ QLGD nói chung phải hướng tới mục tiêu cung ứng nguồn nhân lực chủ yếu cho sự nghiệp 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.

Cần tổng kết sâu sắc, toàn diện mô hình đào tạo trong các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ QLGD, đồng thời đánh giá, rút kinh nghiệm về một số mô hình đào tạo khác; kết hợp học tập mô hình đào tạo cán bộ QLGD từ các nước có nền giáo dục tiên tiến để xây dựng mô hình đào tạo phù hợp với điều kiện và yêu cầu hiện nay của đất nước. Đổi mới sâu sắc phương thức đào tạo theo hướng dạy cho cán bộ QLGD biết cách tự tìm kiếm kiến thức, không ngừng tu dưỡng phẩm chất đạo đức, có khả năng thích ứng thực tiễn giáo dục. Đổi mới nội dung, chương trình, phương thức bồi dưỡng cán bộ quản lí một cách khoa học, bảo đảm tính hiệu quả, thiết thực, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Công tác bồi dưỡng phải hướng tới sự khuyến khích tính tự giác, tích cực tự học, tự bồi dưỡng, khả năng thích ứng với những biến đổi của giáo dục trong nước và thế giới.

*a) Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ QLGD theo hướng giảm tính lí thuyết, hàn lâm; tăng cường các tình huống trong QLGD*

Xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng là một trong những nhiệm vụ cần đặc biệt quan tâm. Các chương trình này muốn thực hiện có hiệu quả cần xuất phát trên cơ sở nhu cầu của học viên.

Có hai mức độ xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ QLGD, đó là: Chương trình đào tạo để cấp văn bằng; chương trình đào tạo cử nhân, chương trình đào tạo thạc sĩ và chương trình đào tạo tiến sĩ.

Chương trình bồi dưỡng để cấp chứng chỉ: có thể

coi đây là quá trình cập nhật hóa kiến thức còn thiếu hoặc đã lạc hậu, bổ túc thêm về nghiệp vụ, bồi dưỡng thêm hoặc củng cố các kĩ năng nghề nghiệp cho cán bộ QLGD.

Thực tế, nội dung, chương trình bồi dưỡng cán bộ QLGD còn nghèo nàn, thiếu thực tế, thiếu Chuẩn cán bộ QLGD. Cần huy động các chuyên gia xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ QLGD không chỉ có vốn kiến thức lí luận hàn lâm về khoa học QLGD mà còn có sự am tường, trải nghiệm về kinh nghiệm, kĩ năng hoạt động QLGD thực tế tại nhà trường các cấp, bậc học.

Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần được thường xuyên cập nhật, bổ sung kiến thức mới phù hợp với xu thế phát triển của thời đại. Thực tế, chương trình đào tạo, bồi dưỡng của các cơ sở đào tạo cán bộ QLGD ít được cập nhật, bổ sung các thông tin về khoa học QLGD trừ khi có chủ trương lớn từ Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Nên xây dựng nhiều chuyên đề bồi dưỡng ngắn hạn cho cán bộ QLGD. Các chuyên đề ngắn hạn này sẽ bổ sung có hiệu quả những thiếu hụt về thông tin khoa học QLGD cho cán bộ quản lí một cách kịp thời. Ngoài chương trình bồi dưỡng lấy chứng chỉ 3 tháng, nên có những chuyên đề khoảng 3 ngày, 5 ngày và nên tổ chức vào đầu năm học hay vào dịp nghỉ hè.

Các nhà khoa học, các chuyên gia về QLGD nên nghiên cứu, xuất bản sách về nội dung bồi dưỡng dưới hình thức các cuốn cẩm nang về kĩ năng lãnh đạo, kĩ năng quản lí, chú trọng xây dựng các tình huống về QLGD thường xảy ra trong thực tiễn giáo dục. Việc hướng dẫn học viên QLGD xử lí các tình huống này là một biện pháp hiệu quả để học viên nắm vấn đề nhanh và bền vững.

#### *b) Đổi mới phương pháp dạy học*

Phương pháp giảng dạy là một trong những yếu tố quan trọng và ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng đào tạo. Một phương pháp giảng dạy khoa học, phù hợp sẽ tạo điều kiện để giảng viên và người học phát huy hết khả năng của mình trong việc truyền đạt, lĩnh hội kiến thức và phát triển tư duy. Một phương pháp giảng dạy khoa học sẽ làm thay đổi vai trò của người thầy đồng thời tạo nên sự hứng thú, say mê và sáng tạo của người học.

Có một thực tế là trong các cơ sở đào tạo đại học nói chung, vấn đề đổi mới phương pháp dạy học vẫn đi sau phổ thông. Và đương nhiên, cách để các nhà nghiên cứu, các nhà khoa học chuyển tải kiến thức đến với người học vẫn là phương pháp đọc - chép truyền thống.

Việc đổi mới phương pháp dạy học của giảng viên trong các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ QLGD rất cần được quan tâm và đầu tư thích đáng. Học viên QLGD hầu hết đã là những cán bộ quản lí cấp sở, phòng giáo dục, là hiệu trưởng, phó hiệu trưởng nhà trường các cấp. Họ là những người lập kế hoạch giáo dục (chủ yếu là hoạt động dạy và hoạt động học), triển khai thực hiện, giám sát và kiểm tra các hoạt động ấy trong đơn vị mình quản lí. Vì vậy, hơn ai hết, nhà quản lí phải nắm vững bản chất của đổi mới phương pháp dạy học để lập kế hoạch đúng nhất, sử dụng giáo viên đúng với năng lực và thể mạnh của họ, và kiểm tra, đánh giá người lao động một cách khách quan, công bằng nhất. Họ cũng là những người học lớn tuổi, nhiều kinh nghiệm trong lĩnh vực chuyên



môn cũng như quản lí; có khả năng quan sát, đánh giá và yêu cầu cao đối với các giảng viên trong các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức, về phong cách sư phạm, về phương pháp giảng dạy, về chuẩn mực đạo đức người thầy.

Bản chất của đổi mới phương pháp dạy học là tích cực hóa hoạt động của người học. Nếu như với phương pháp dạy học truyền thống, học là quá trình tiếp thu và lĩnh hội, qua đó hình thành kiến thức, kĩ năng, tư tưởng, tình cảm thì với phương pháp dạy học tích cực học là quá trình kiến tạo, học sinh tìm tòi, khám phá, phát hiện, luyện tập, khai thác và xử lí thông tin,... tự hình thành hiểu biết, năng lực và phẩm chất. Dạy học truyền thống truyền thụ tri thức, còn dạy học tích cực thì giáo viên tổ chức hoạt động nhận thức cho học sinh, dạy học sinh cách tìm ra chân lí. Về hình thức tổ chức dạy học, nếu như dạy học truyền thống chỉ cố định trong bốn bức tường thì dạy học tích cực cơ động, linh hoạt: học ở lớp, ở phòng thí nghiệm, ở hiện trường, trong thực tế, học cá nhân, học đôi bạn, học cả nhóm, cả lớp đối diện với giáo viên.

Một số phương pháp dạy học tích cực cần được vận dụng đó là: Phương pháp thuyết giảng tích cực, Giảng dạy dựa trên vấn đề (Problem- Based Teaching), Giảng dạy thông qua tình huống (Case - Study Teaching), Giảng dạy theo kiểu truy vấn (Inquiry - Based Teaching),...

Một số kĩ thuật dạy học cần vận dụng đó là: Làm việc nhóm, Đàm thoại, Thuyết trình, Động não, Mô phỏng,...

Thực tế, không có phương pháp giảng dạy nào có ưu điểm tuyệt đối cho mọi trường hợp. Mỗi phương pháp có ưu điểm và hạn chế riêng, phù hợp cho những trường hợp khác nhau về nội dung và đặc điểm môn học, mục tiêu đào tạo, thời lượng, số lượng học viên trong lớp,...

**4.3. Nâng cao trình độ các mặt cho đội ngũ giảng viên các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lí giáo dục**

Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là vấn đề có tính quyết định chất lượng đào tạo cán bộ QLGD. Thường xuyên tổ chức học tập nâng cao trình độ chuyên môn, cải tiến cách thức giảng dạy, cách thức truyền đạt kiến thức của cán bộ giảng dạy. Để động viên đội ngũ cán bộ, giảng viên đầu tư nâng cao chất lượng giảng dạy

cần thực hiện tốt các chế độ chính sách đối với giảng viên. Ngoài những tiêu chuẩn cán bộ chung, khi tuyển chọn cán bộ giảng dạy cần có tiêu chuẩn riêng phù hợp với yêu cầu giảng viên QLGD.

**5. Kết luận**

Trước công cuộc đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục, nguồn lực con người trong đó có nguồn lực cán bộ QLGD là yếu tố quyết định chất lượng giáo dục. Việc xây dựng các biện pháp nhằm nâng cao năng lực quản lí, năng lực lãnh đạo cho đội ngũ cán bộ này là vô cùng cấp thiết. Đổi mới nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng tại các cơ sở đào tạo cán bộ QLGD, đổi mới phương pháp dạy và học theo hướng tích cực và phát huy năng lực tiềm tàng của người học, nâng cao trình độ các mặt cho giảng viên tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng là các biện pháp cần phải quan tâm. Nếu các biện pháp trên được thực hiện một cách đồng bộ, linh hoạt, thì hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ QLGD cũng sẽ được nâng lên, đưa chất lượng đội ngũ cán bộ QLGD nước ta trong thời kì mới có thể hội nhập với khu vực và quốc tế.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- [1]. Đảng Cộng sản Việt Nam, (2004), *Chỉ thị 40-CT/TW của Ban Bí thư khóa IX về Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí.*
- [2]. Lưu Xuân Mới, (2009), *Đổi mới phương pháp dạy học nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lí*, Thông tin Quản lí giáo dục, số 4/2012.
- [3]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Thông tư số 29/2009/TT-BGDĐT ngày 22/10/2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy định Chuẩn hiệu trưởng trường trung học cơ sở, trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học.*
- [4]. Nguyễn Quốc Chí, Nguyễn Thị Mỹ Lộc, (1996), *Đại cương về quản lí*, Giáo trình cho các lớp cao học Quản lí giáo dục, Trường Đại học Sư phạm, Trường Cán bộ Quản lí Giáo dục, Hà Nội.
- [5]. *Luật Giáo dục*, (2005), *Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục 2005*, NXB Giáo dục, Hà Nội.

**IMPROVING THE QUALITY OF TRAINING AND RETRAINING EDUCATIONAL MANAGERS**

**Truong Thi Bich**  
**The Institute For Educational Research - Hanoi University of Education**  
**Email: bichnxbgd@gmail.com**

**Abstract:** *Basing on the role and requirements of educational managers in the context of renewal period and the recognition of their quality at schools, the article proposed some measures to improve the quality of training and retraining educational managers, as followed: 1/ Increase awareness their role and position in the cause of fundamental and comprehensive education renewal; 2/ Renew basic training and retraining of educational managers; 3/ Improve qualification of teaching staff at educational institutions, fostering educational managers.*

**Keywords:** *Training quality; development; educational managers.*