



KHẢO SÁT THỰC TRẠNG NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC Ở CÁC TỈNH MIỀN NÚI PHÍA BẮC

SÁI CÔNG HỒNG - Bộ Giáo dục và Đào tạo

Email: saiconghong75@mail.com

TẶNG THỊ THÙY - Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội

Email: thuyussh@gmail.com

Tóm tắt: Bài viết trình bày kết quả nghiên cứu về thực trạng năng lực hiệu trưởng các trường trung học các tỉnh miền núi phía Bắc. Khảo sát trên 8 khía cạnh của năng lực nghề nghiệp gồm có: (1) Năng lực Quản lý và phát triển bản thân; (2) Năng lực Thiết lập, vận hành bộ máy và cơ chế hoạt động của nhà trường; (3) Năng lực Phát triển đội ngũ; (4) Năng lực Phát triển kế hoạch giáo dục của nhà trường; (5) Năng lực Đảm bảo chất lượng sản phẩm giáo dục của nhà trường; (6) Năng lực Quản lý nguồn tài chính, tài sản của nhà trường; (7) Năng lực Huy động nguồn tài chính, tài sản cho phát triển nhà trường; (8) Năng lực Xây dựng và triển khai chiến lược phát triển nhà trường. Từ đó, tác giả đưa ra một số đề xuất để nâng cao năng lực nghề nghiệp của đội ngũ cán bộ giáo dục các tỉnh miền núi phía Bắc.

Từ khóa: Khảo sát; thực trạng; năng lực nghề nghiệp; cán bộ quản lý giáo dục; hiệu trưởng; các tỉnh miền núi phía Bắc.

(Nhận bài ngày 29/6/2017; Nhận kết quả phân biện và chỉnh sửa ngày 01/8/2017; Duyệt đăng ngày 25/8/2017).

1. Đặt vấn đề

Các tỉnh miền núi phía Bắc Việt Nam có vị trí chiến lược rất quan trọng đối với sự phát triển của đất nước cả về an ninh - quốc phòng, kinh tế, xã hội và văn hoá. Các tỉnh miền núi phía Bắc có chung đường biên giới với Lào và Trung Quốc với chiều dài trên 2500 km và với nhiều cửa khẩu quan trọng. Tuy nhiên, các tỉnh miền núi phía Bắc là vùng miền núi cao, bao gồm: Hà Giang, Lào Cai, Yên Bái, Lai Châu, Điện Biên, Sơn La, Hoà Bình, Cao Bằng, Bắc Kạn, Lạng Sơn, Phú Thọ, Tuyên Quang, là nơi sinh sống của nhiều đồng bào dân tộc, đặc biệt là đồng bào dân tộc thiểu số chiếm đa số. Theo số liệu tổng điều tra dân số năm 2009, dân số các dân tộc thiểu số khu vực miền núi phía Bắc chiếm tỉ lệ là 54,68% so với tổng dân số các dân tộc thiểu số Việt Nam; 7 tỉnh có tỉ lệ dân tộc thiểu số chiếm trên 80% là: Cao Bằng (94,25%), Hà Giang (86,75%), Bắc Kạn (86,63%), Lạng Sơn (83,01%), Sơn La (82,39%), Lai Châu (82,02%) và Điện Biên (81,58%). Dân trí các tỉnh miền núi phía Bắc còn thấp kém, các phong tục tập quán còn lạc hậu, vẫn tồn tại tình trạng đói nghèo và chưa tiếp cận được với công nghiệp hóa - hiện đại hóa... Hiện nay, các tỉnh miền núi phía Bắc vẫn được coi là "lõi nghèo" của cả nước, tỉ lệ hộ nghèo và hộ cận nghèo cao nhất trong cả nước đặc biệt là trình độ dân trí vẫn còn thấp, giáo dục kém phát triển. Cùng với quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá, giáo dục các tỉnh miền núi phía Bắc, đặc biệt là giáo dục phổ thông đang đứng trước những thách thức lớn, làm thế nào đảm bảo nâng cao trí lực cho đồng bào các dân tộc trong vùng tiệm cận mức trung bình của cả nước, giúp giáo dục các tỉnh miền núi phía Bắc tiến nhanh và tiến kịp tốc độ phát triển của giáo dục đất nước.

Trong sự nghiệp đổi mới hiện nay, Đảng và Nhà nước ta đã đưa ra nhiều chủ trương, chính sách nhằm thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội, giữ gìn và phát huy bản sắc văn hoá các dân tộc, tạo điều kiện để các

tỉnh miền núi phía Bắc phát triển đồng đều và vững chắc, đóng góp vào việc thực hiện mục tiêu chung của đất nước là phấn đấu đến năm 2020, nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Nhằm hoạch định và thực hiện các chính sách phát triển các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng phát triển bền vững, vấn đề phát triển giáo dục các tỉnh miền núi phía Bắc được đặt lên hàng đầu. Đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục đặc biệt là đội ngũ hiệu trưởng (HT) các trường trung học vùng các tỉnh miền núi phía Bắc, là lực lượng quan trọng để nâng cao chất lượng giáo dục. Do vậy, nâng cao năng lực (NL) nghề nghiệp của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục nói chung và hiệu trưởng các trường trung học nói riêng vùng các tỉnh miền núi phía Bắc trong bối cảnh đổi mới giáo dục là một nhiệm vụ cấp thiết.

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng, sử dụng bảng hỏi để điều tra khảo sát tại 7 tỉnh vùng các tỉnh miền núi phía Bắc là Hòa Bình, Yên Bái, Lào Cai, Sơn La, Lai Châu, Điện Biên, Hà Giang với mẫu nghiên cứu là 298 hiệu trưởng, hiệu phó đến từ các trường trung học cơ sở (THCS) và trung học phổ thông (THPT). Khảo sát trên 8 khía cạnh của NL nghề nghiệp của hiệu trưởng gồm có: NL Quản lý và phát triển bản thân; NL Thiết lập, vận hành bộ máy và cơ chế hoạt động của nhà trường; NL Phát triển đội ngũ; NL Phát triển kế hoạch giáo dục của nhà trường; NL Đảm bảo chất lượng sản phẩm giáo dục của nhà trường; NL Quản lý nguồn tài chính, tài sản của nhà trường; NL Huy động nguồn tài chính, tài sản cho phát triển nhà trường; NL Xây dựng và triển khai Chiến lược phát triển nhà trường. Từ đó có một số đề xuất để nâng cao NL nghề nghiệp của đội ngũ cán bộ giáo dục các tỉnh miền núi phía Bắc. **Kết quả nghiên cứu được tài trợ bởi đề tài nghiên cứu khoa học có mã số KHCN-TB.21X/13-18 của Trường Đại học Giáo dục.**

2. Nhiệm vụ của hiệu trưởng trong quy chế nhà trường

Trong nghiên cứu này, chúng tôi khảo sát trên đối tượng cán bộ quản lý giáo dục bao gồm các HT, phó HT các trường THCS và THPT. Sau đây chúng tôi gọi chung là HT.

Cán bộ quản lý giáo dục là cán bộ quản lý làm việc trong một cơ quan quản lý giáo dục hoặc trong một cơ sở giáo dục, nhằm điều hành, hướng dẫn và tổ chức thực hiện những quyết định của cán bộ lãnh đạo giáo dục của cơ quan hoặc cơ sở đó.

Theo Điều 54 Luật Giáo dục Việt Nam 2005, sửa đổi và bổ sung năm 2009: "HT là người chịu trách nhiệm quản lý các hoạt động của nhà trường, do cơ quan nhà nước có thẩm quyền bổ nhiệm, công nhận".

Kết hợp khái niệm cán bộ quản lý giáo dục với khái niệm HT, có thể hiểu: HT là cán bộ quản lý giáo dục, chịu trách nhiệm quản lý các hoạt động của một nhà trường, do cơ quan nhà nước có thẩm quyền bổ nhiệm, công nhận. Như vậy: HT trường trung học phổ thông là cán bộ quản lý giáo dục, chịu trách nhiệm quản lý các hoạt động của một nhà trường THPT do cơ quan nhà nước có thẩm quyền bổ nhiệm, công nhận.

HT trong trường học thế kỉ XXI có vai trò rất quan trọng. HT giúp tạo tương lai, HT chịu trách nhiệm về sự phát triển của học sinh để các em có thể trở thành người thành công, cá nhân sáng tạo, tự tin và công dân năng động, có hiểu biết.

HT là chuyên gia giáo dục hàng đầu trong trường. HT tạo cảm hứng cho học sinh, nhân viên và các thành viên trong cộng đồng để liên tục đề cao việc học tập cho tất cả mọi người.

HT là người liên kết và cộng tác với nhiều người nhằm đảm bảo kết quả học tập cũng như thể chất tốt nhất có thể của tất cả học sinh. HT là người có kĩ năng thiết lập và duy trì mối các quan hệ công việc/chuyên môn.

HT có thể đối mặt với các vấn đề khó khăn, không chắc chắn và đầy thách thức và làm việc với mọi người để tìm giải pháp sáng tạo nhằm đạt được kết quả tốt cho mọi vấn đề.

Từ vai trò và nhiệm vụ của người HT, một số tiêu chí kì vọng được đưa ra để HT biết, hiểu và làm gì để đạt hiệu quả cao trong công việc. Phải đánh giá đúng, đủ đóng góp của HT đối với:

- Nâng cao thành tích của học sinh ở tất cả các bậc học và các giai đoạn.
- Nâng cao tính công bằng và phát huy sở trường của học sinh.
- Tạo lập và duy trì điều kiện để nâng cao chất lượng giảng dạy và học tập.
- Tạo ảnh hưởng, xây dựng và đáp ứng kì vọng của cộng đồng cũng như chính sách của chính phủ.
- Góp phần phát triển hệ thống giáo dục thế kỉ XXI ở cấp địa phương, cấp quốc gia và quốc tế.

Các nghiên cứu cũng với lượng kiến thức ngày càng đa dạng đặt ra yêu cầu về năng lực lãnh đạo cũng như quy tắc nghề nghiệp:

- NL lãnh đạo phải đáp ứng tính đa dạng trong môi trường giáo dục ở Úc, lấy việc học và bối cảnh làm trung tâm.

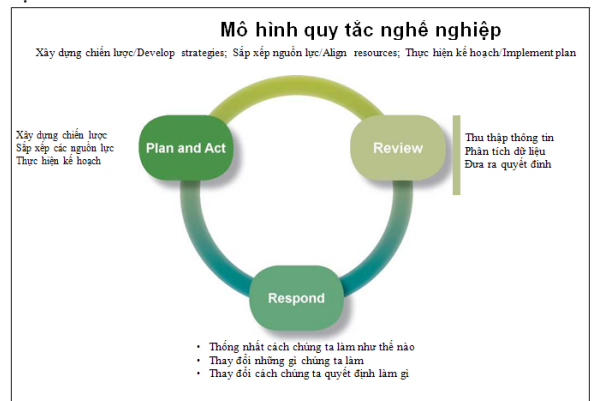
- Thực tiễn và khả năng của lãnh đạo nâng lên vì lãnh đạo đã kinh qua rất nhiều vị trí công tác (Sự hành nghề và NL của người lãnh đạo phát triển như là trải qua nhiều vị trí công tác).

- Khả năng lãnh đạo được phân phối và hợp tác với các nhóm làm việc cùng nhau nhằm hoàn thành tầm nhìn và mục tiêu của trường do HT đứng đầu. (NL lãnh đạo chính là việc biết phân phối và hợp tác với các nhóm việc cùng nhau nhằm hoàn thành tầm nhìn và mục tiêu chiến lược của trường mà người HT đã chỉ ra).

- Hầu hết tất cả các nhà lãnh đạo thành công đều dựa trên NL lãnh đạo thực tiễn và tư cách đạo đức. Một vài phẩm chất và NL cá nhân chủ yếu giải thích số lượng đáng kể biến thể trong NL lãnh đạo hiệu quả.

3. Mô hình quy tắc nghề nghiệp

Mô hình lãnh đạo về quy tắc nghề là mô hình tuần hoàn. Mô hình mô tả HT cộng tác với những người khác, lập kế hoạch và hành động, xem xét và phản ứng lại. Viện nghiên cứu giảng dạy và lãnh đạo trường học Úc (Australian Institute for Teaching and School Leadership) đưa ra mô hình quy tắc nghề nghiệp cho HT các trường học như sau:



Sơ đồ 1: Mô hình quy tắc nghề nghiệp

(Nguồn: www.aitsl.edu.au)

Lập kế hoạch và hành động - Đánh giá và chẩn đoán một tình huống nhất định, xây dựng một kế hoạch, phân bổ nguồn lực và thực hiện kế hoạch phù hợp với tầm nhìn và giá trị của trường.

Xem xét - Thu thập, phân tích dữ liệu và đưa ra quyết định.

Phản ứng lại - Xem xét làm thế nào để củng cố việc thực hiện hoặc xác định thay đổi cái gì, quyết định ra sao.

4. Thực trạng năng lực nghề nghiệp của cán bộ quản lý giáo dục các tỉnh miền núi phía Bắc

4.1. Năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý

4.1.1. Điểm trung bình các năng lực thành phần

Có 8 NL thành phần được khảo sát đối với cán bộ quản lý: NL1- Quản lý và phát triển bản thân; NL2- Thiết lập, vận hành bộ máy và cơ chế hoạt động của nhà trường; NL3- Phát triển đội ngũ; NL4- Phát triển kế hoạch giáo dục của nhà trường; NL5- Đảm bảo chất lượng sản phẩm giáo dục của nhà trường; NL6- Quản lý nguồn tài chính, tài sản của nhà trường; NL7- Huy động nguồn tài chính, tài sản cho phát triển nhà trường; NL8- Xây dựng



và triển khai Chiến lược phát triển nhà trường. Các năng lực được đánh giá khá cao, trong đó NL5 về đảm bảo chất lượng sản phẩm giáo dục của nhà trường được đánh giá cao nhất với TB=4.42 (ĐLC=.55), tuy nhiên NL6 về Quản lý nguồn tài chính, tài sản của nhà trường được đánh giá thấp nhất TB=3.08 (ĐLC=.81).

4.1.2. So sánh các nhóm năng lực thành phần

Về giới tính, trong nghiên cứu này chúng tôi làm khảo sát điều tra trên 298 cán bộ quản lý trong đó có 189 cán bộ nam và 109 cán bộ nữ. Kiểm định kết quả T-test cho thấy có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa cán bộ nam và cán bộ nữ trong NL quản lý tài chính và tài sản (sig<.05). Theo kết quả phân tích thống kê cho thấy cán bộ nữ có NL quản lý tài chính tốt hơn nam.

Về kinh nghiệm quản lý, chỉ có 0.4% số cán bộ quản lý dưới 5 năm kinh nghiệm, có 7,2% từ 6 đến 10 năm, có 30,9% từ 11 đến 15 năm, có 30,1% có 16 đến 20 năm, và 31,3% trên 20 năm. Như vậy, đa số các cán bộ khảo sát đều có nhiều năm kinh nghiệm trong công tác quản lý. Kiểm định ANOVA cho thấy có sự khác biệt giữa các nhóm năm kinh nghiệm quản lý về NL quản lý và phát triển bản thân (NL1, sig=.01); NL thiết lập, vận hành bộ máy và cơ chế hoạt động của nhà trường (NL2, sig=.48); NL phát triển đội ngũ (NL3, sig=.03); NL huy động nguồn tài chính, tài sản cho nhà trường (NL7, sig.02). Những cán bộ có số năm kinh nghiệm làm công tác quản lý càng cao

thì NL quản lý (NL1, NL2, NL3, NL7) càng tốt.

Về trình độ đào tạo, trong tổng số 298 cán bộ quản lý, có 3 người có trình độ tiến sĩ chiếm 1%, trình độ thạc sĩ có 77 cán bộ chiếm 25,8%, trình độ đại học có 207 cán bộ chiếm 69,5% và trình độ cao đẳng có 11 người chiếm 3,7%. Tuy nhiên khi kiểm định ANOVA thì không thấy có sự khác biệt về trình độ học vấn trong 8 NL thành phần.

4.2. Nhu cầu đào tạo bồi dưỡng

Từ thực trạng khảo sát NL quản lý của đội ngũ cán bộ, nghiên cứu có tập trung khảo sát tìm hiểu xem nhu cầu đội ngũ cán bộ mong muốn được bồi dưỡng những kỹ năng nào để nâng cao khả năng quản lý trong quá trình công tác. Kết quả Bảng 2 cho thấy các cán bộ quản lý giáo dục vùng các tỉnh miền núi phía Bắc mong muốn rất cao về việc được bồi dưỡng các kỹ năng về quản lý trường học, mong muốn cao nhất là được bồi dưỡng về kỹ năng huy động các nguồn lực từ ngoài trường (TB=4,37).

5. Một số đề xuất để nâng cao năng lực nghề nghiệp của cán bộ quản lý các tỉnh miền núi phía Bắc

Thứ nhất, người cán bộ quản lý giáo dục phải luôn thay đổi tư duy mới để phù hợp với đổi mới giáo dục hiện nay. Người quản lý có tư duy đổi mới thì nhà trường mới phát triển và chất lượng giáo dục được nâng cao. Đây cũng là những yếu tố để xây dựng nền tảng các năng lực nghề nghiệp.

Thứ hai, để nâng cao NL quản lý thì phải luôn trau dồi, tự đào tạo, bồi dưỡng phát triển chuyên môn nghiệp vụ. Người quản lý phải biết phân tích các điểm mạnh và hạn chế của mình để biết được cần phát huy và khắc phục để chọn cho mình những nội dung tự đào tạo bồi dưỡng.

Thứ ba, là người quản lý trong vùng địa lý khó khăn, đa dân tộc thì người quản lý cần trang bị cho ít nhất một ngôn ngữ dân tộc để dễ dàng trong việc quản lý giáo

Bảng 1: Điểm trung bình các NL thành phần của đội ngũ cán bộ quản lý các tỉnh miền núi phía Bắc

Mã hóa	Năng lực	Tần số	Trung bình (TB)	Độ lệch chuẩn (ĐLC)
NL1	Quản lý và phát triển bản thân	298	4,31	.53
NL2	Thiết lập, vận hành bộ máy và cơ chế hoạt động của nhà trường	297	4,05	.55
NL3	Phát triển đội ngũ	297	4,31	.48
NL4	Phát triển kế hoạch giáo dục của nhà trường	295	4,12	.50
NL5	Đảm bảo chất lượng sản phẩm giáo dục của nhà trường	296	4,42	.55
NL6	Quản lý nguồn tài chính, tài sản của nhà trường	283	3,08	.81
NL7	Huy động nguồn tài chính, tài sản cho phát triển nhà trường	281	4,30	.57
NL8	Xây dựng và triển khai chiến lược phát triển nhà trường	287	3,62	.43

Bảng 2: Một số NL/chuyên đề cần đào tạo bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ quản lý các tỉnh miền núi phía Bắc

Nội dung bồi dưỡng	Tần số	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Kỹ năng lập kế hoạch hoạt động của nhà trường	290	4,02	1,1
Kỹ năng tổ chức, giám sát và ra quyết định kịp thời	293	4,21	1,0
Kỹ năng quản lý sự thay đổi	291	4,20	1,0
Kỹ năng thuyết phục giáo viên, nhân viên, phụ huynh và học sinh	292	4,19	1,1
Năng lực dạy học và tổ chức các hoạt động giáo dục	291	4,20	1,0
Kỹ năng huy động các nguồn lực từ ngoài trường	291	4,37	0,9
Chia sẻ, tập huấn cho giáo viên về phương pháp giảng dạy và kiểm tra đánh giá	291	4,30	0,9
Xây dựng chiến lược phát triển nhân sự cụ thể, cùng các cơ chế hợp lý, tạo động lực cho giáo viên và nhân viên	292	4,33	0,9

viên và học sinh trong môi trường đa văn hóa.

Thứ tư, kết quả nghiên cứu này cho thấy có sự khác biệt giữa những người trẻ và người có nhiều năm kinh nghiệm trong công tác quản lý về các năng lực như quản lý và phát triển bản thân, vận hành cơ chế hoạt động của nhà trường, phát triển đội ngũ và huy động các nguồn lực cho giáo dục. Như vậy, chính phủ cần phải có những giải pháp để đào tạo và bồi dưỡng thêm những NL này cho đội ngũ cán bộ quản lý trẻ. Đặc biệt đối với cán bộ quản lý giáo dục các tỉnh miền núi phía Bắc, NL quản lý tài chính và tài sản, NL huy động các nguồn lực cho công tác giáo dục ở nhà trường rất khó khăn vì thế nhà nước cần phải có những hỗ trợ để đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục các tỉnh miền núi phía Bắc làm tốt công tác giáo dục, từ đó nâng cao chất lượng giáo dục vùng.

Song song với đó, cần phải chú ý đến đối tượng được đào tạo bồi dưỡng. Vì thế khi xây dựng chương trình đào tạo bồi dưỡng cần chú ý đến các đặc điểm của đối tượng.

Thứ năm, kết quả nghiên cứu cho thấy rằng không có sự khác biệt giữa trình độ đào tạo nhưng lại có sự khác biệt về kinh nghiệm quản lý của của đội ngũ quản lý, vì thế có vấn đề tập trung để nâng cao NL đội ngũ cán bộ các tỉnh miền núi phía Bắc là phải tập trung vào bồi dưỡng thường xuyên, mở các lớp ngắn hạn, chuyên đề... Đặc biệt, nhà nước cần quan tâm đến việc trang bị cho đội ngũ cán bộ các tỉnh miền núi phía Bắc năng lực quản lý trong môi trường đa văn hóa, đa dân tộc.

6. Kết luận

Từ kết quả nghiên cứu trên cho thấy NL đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục các tỉnh miền núi phía Bắc được đánh giá khá cao. Những NL rất tốt như đảm bảo chất lượng, quản lý và phát triển bản thân, phát triển đội ngũ giáo viên. Một số NL còn hạn chế như quản lý tài chính, tài sản của nhà trường, NL xây dựng và triển khai chiến lược phát triển của nhà trường.

Từ đó, những nội dung xác định cần được bồi dưỡng cho đội ngũ quản lý giáo dục các tỉnh miền núi phía Bắc như: Kỹ năng lập kế hoạch hoạt động của nhà trường; Kỹ năng tổ chức, giám sát và ra quyết định kịp thời; Kỹ năng

quản lý sự thay đổi; Kỹ năng thuyết phục giáo viên, nhân viên, phụ huynh và học sinh; NL dạy học và tổ chức các hoạt động giáo dục; Kỹ năng huy động các nguồn lực từ ngoài trường; Chia sẻ, tập huấn cho giáo viên về phương pháp giảng dạy và kiểm tra đánh giá; Xây dựng chiến lược phát triển nhân sự cụ thể, cùng các cơ chế hợp lý, tạo động lực cho giáo viên và nhân viên. Để các tỉnh miền núi phía Bắc phát triển nhanh và bền vững, hòa nhập với sự phát triển chung của kinh tế cả nước, đáp ứng được đổi mới trong giáo dục, việc phát triển nguồn nhân lực, trong đó công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ giáo dục ở các trường học, đặc biệt cán bộ người dân tộc thiểu số là nhiệm vụ quan trọng và cấp thiết, nhằm góp phần nâng cao chất lượng giáo dục các tỉnh miền núi phía Bắc.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Cao Anh Đô, *Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số nhằm phát triển bền vững vùng các tỉnh miền núi phía Bắc*, Tạp chí Tổ chức Nhà nước, năm 2016.
- [2]. Coutts, J. D., (1997), *Why Principals Fail: Are National Professional Standards Valid Measures of Principal Performance?*, ERS Spectrum, 15(4), 20-24.
- [3]. Gulcan, M. G., (2012), *Research on instructional leadership competencies of school principals*, Education, 132(3), 625-636.
- [4]. UNESCO, (2006), *Vai trò mới của hiệu trưởng các trường trung học phổ thông; Dạy học ở thế kỉ XXI*, Báo cáo tổng kết.
- [5]. Viện Nghiên cứu Giảng dạy và Lãnh đạo trường học Úc (Australian Institute for Teaching and School Leadership), (2011), *Chuẩn quốc gia về nghề nghiệp cho hiệu trưởng*, từ website www.aitsl.edu.au.
- [6]. Vũ Đình Hòe - Đoàn Minh Huấn, (2008), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số ở các tỉnh miền núi phía Bắc và Tây Nguyên hiện nay*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

SURVEYING THE CURRENT STATUS OF EDUCATION MANAGERS' PROFESSIONAL COMPETENCE IN THE NORTHERN MOUNTAINOUS PROVINCES

SAI CONG HONG - *Ministry of Education and Training*
Email: saiconghong75@mail.com

TANG THI THUY - *University of Education - VNU, Hanoi*
Email: thuyssh@gmail.com

Abstract: *This paper presents the research findings on the current status of principals at high schools in the Northern mountainous provinces. A survey of eight aspects in professional competence was carried out: (1) Competence of Management and Self-Development; (2) Competence of setting up, operating school's apparatus and school operation mechanism; (3) Competence of staff development; (4) Competence of developing the educational plan of school; (5) Competence of assuring quality of school educational products; (6) Competence of managing financial resources and assets of school; (7) Competence of mobilizing financial resources and assets for school development; (8) Competence of building and implementing school development strategy. Since then, the author has made some suggestions to improve the professional competence of education staff in the Northern mountainous provinces.*

Keywords: *Survey; real status; professional competence; education managers, principals; the Northern mountainous provinces.*