

VẤN ĐỀ LỰA CHỌN VÀ BỒI DƯỠNG CÁN BỘ QUẢN LÝ CỐT CÁN TRƯỞNG PHỔ THÔNG VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

THÁI VĂN THÀNH - Email: thaivanthanhdhv@yahoo.com

HOÀNG SỸ HÙNG - Email: hoangsyhung@gmail.com

Trường Đại học Vinh

Tóm tắt: Hiện nay, trước bối cảnh toàn cầu hóa và sự phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là vấn đề đặt ra cho các nước trên thế giới trong đó có Việt Nam. Để đáp ứng ngày càng cao nhu cầu nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng, đòi hỏi Việt Nam phải đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Trong công cuộc đổi mới đó, việc đổi mới đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là vấn đề cần được quan tâm. Bài viết đề cập đến việc lựa chọn và bồi dưỡng cán bộ quản lý cốt cán trường phổ thông Việt Nam trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Theo đó, tác giả bài viết phân tích rõ về: Sự cần thiết phải lựa chọn cán bộ quản lý cốt cán tham gia bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông; Mục tiêu, nội dung bồi dưỡng cán bộ quản lý phổ thông cốt cán; Các tiêu chí và quy trình lựa chọn cán bộ quản lý phổ thông cốt cán tham gia hoạt động bồi dưỡng cán bộ quản lý phổ thông.

Từ khóa: Lựa chọn; bồi dưỡng; cán bộ quản lý; cán bộ quản lý cốt cán; trường phổ thông.

(Nhận bài ngày 13/10/2017; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 15/11/2017; Duyệt đăng ngày 25/12/2017).

1. Đặt vấn đề

Trước bối cảnh toàn cầu hóa, nền kinh tế tri thức và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, đòi hỏi Việt Nam phải tiến hành đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo (GD&ĐT) nhằm tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong bối cảnh mới. Thực hiện Nghị quyết số 29 - NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương khoá XI về Đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế và Nghị quyết Số 88/2014/QH13 của Quốc hội về Đổi mới chương trình (CT), sách giáo khoa (SGK) giáo dục phổ thông (GDPT), Bộ GD&ĐT đã tiến hành xây dựng CT GDPT mới. Từ năm 2019, sẽ bắt đầu triển khai áp dụng CT GDPT và SGK mới theo hình thức cuốn chiếu đối với mỗi cấp Tiểu học, Trung học cơ sở và Trung học phổ thông. Để triển khai thực hiện CT GDPT mới, cần phải bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) và giáo viên phổ thông. Trong bài viết này, chúng tôi đề cập đến việc lựa chọn và bồi dưỡng CBQL cốt cán trường phổ thông.

Từ trước đến nay, việc bồi dưỡng CBQL trường phổ thông thường được tiến hành theo hướng tiếp cận nội dung. Theo cách tiếp cận này, việc bồi dưỡng CBQL chỉ dựa chủ yếu trên một số mô đun, chuyên đề lí thuyết. Vì vậy, việc bồi dưỡng CBQL chỉ nhằm trả lời câu hỏi: *Họ cần biết cái gì? Bồi dưỡng cho họ cái gì?* Còn theo hướng tiếp cận mới (tiếp cận phát triển năng lực), việc bồi dưỡng CBQL nhằm phát triển ở họ các phẩm chất và năng lực

cần thiết của người CBQL để có thể lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện tốt CT GDPT mới. Đó là cách tiếp cận nêu rõ người CBQL sẽ *phải làm những gì và làm như thế nào?* Vì thế, bồi dưỡng CBQL theo tiếp cận mới quan tâm đến *chuẩn đầu ra*. Theo cách tiếp cận này, đòi hỏi CBQL không chỉ nắm vững kiến thức, kĩ năng lãnh đạo mà quan trọng hơn là phải biết vận dụng sáng tạo kiến thức, kĩ năng đó vào hoạt động quản lí nhà trường, vào việc giải quyết các tình huống quản lí giáo dục; phát triển các phẩm chất và năng lực của người CBQL theo *Chuẩn hiệu trưởng* mới.

Tuy nhiên, do điều kiện khách quan và nguồn lực hạn hẹp, chúng ta không có điều kiện để tổ chức bồi dưỡng trực tiếp cho tất cả CBQL trường phổ thông mà chỉ bồi dưỡng đội ngũ CBQL cốt cán và đội ngũ này có trách nhiệm bồi dưỡng CBQL đại trà. Từ đó, đặt ra vấn đề cần phải lựa chọn CBQL cốt cán phổ thông - người chịu trách nhiệm bồi dưỡng CBQL trường phổ thông đại trà.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Sự cần thiết phải lựa chọn cán bộ quản lý cốt cán tham gia bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông

2.1.1. Yêu cầu của đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo

Hiện nay, toàn cầu hóa và sự thúc ép của cuộc cách mạng 4.0, yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đặt ra gay gắt cho tất cả các nước. Nếu như các cuộc cách mạng công nghiệp trước đây chỉ phát triển nhờ một phát minh công nghệ và một sự tích hợp đơn giản, thì cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 bùng nổ nhờ sự tích hợp rất nhiều công nghệ đột phá với công nghệ số. Trong cuộc



cách mạng công nghiệp 4.0, sự xuất hiện và bị thay thế nhanh chóng của các loại công nghệ dẫn đến sự xuất hiện nhanh chóng của các loại hình nghề nghiệp phi truyền thống. Đây là đặc điểm quan trọng không những để định hướng cho việc thay đổi giáo dục mà còn định hướng “học tập suốt đời”, trở thành sợi chỉ đỏ xuyên suốt đối với mọi kĩ năng làm việc trong thời kì công nghiệp 4.0. Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF, 2016) [1] đưa ra một khung nhìn về ba nhóm năng lực và kĩ năng làm việc, đó là: 1/ Năng lực cơ bản (năng lực nhận thức và năng lực thể chất); 2/ Kĩ năng cơ bản (kĩ năng nội dung và kĩ năng xử lí); 3/ Kĩ năng liên chức năng (kĩ năng xã hội, kĩ năng quản lí nguồn nhân lực, kĩ năng kĩ thuật, kĩ năng hệ thống và kĩ năng giải quyết các vấn đề phức tạp).

Hecklau, Galeitzke, Flachs, Kohl (2016) [2] cũng giới thiệu bổ sung 4 nhóm năng lực cần cho người lao động 4.0, đó là: 1/ Nhóm năng lực kĩ thuật (kiến thức, kĩ năng kĩ thuật, thực hiện thao tác quy trình, lập trình, IT và đa phương tiện); 2/ Nhóm kĩ năng phương pháp (sáng tạo, sáng nghiệp, giải quyết vấn đề, mâu thuẫn, ra quyết định, phân tích, kĩ năng nghiên cứu và định hướng năng suất); 3/ Nhóm kĩ năng xã hội (giao tiếp, ngôn ngữ, mạng lưới hợp tác, chuyển giao kiến thức, lãnh đạo); 4/ Nhóm kĩ năng cá nhân (linh hoạt, kiên trì, vượt khó, động cơ làm việc, chịu đựng áp lực...).

Để đáp ứng ngày càng cao nhu cầu nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng trước bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0, đòi hỏi chúng ta phải đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT. Đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT là “Đổi mới những vấn đề lớn, cốt lõi, cấp thiết, từ quan điểm, tư tưởng chỉ đạo đến mục tiêu, nội dung, phương pháp, cơ chế, chính sách, điều kiện bảo đảm thực hiện; đổi mới từ sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lí của Nhà nước đến hoạt động quản trị của các cơ sở GD&ĐT và việc tham gia của gia đình, cộng đồng, xã hội và bản thân người học; đổi mới ở tất cả các bậc học, ngành học” [3].

Trong những vấn đề lớn, cốt lõi, cấp thiết nói trên, đổi mới đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và CBQL giáo dục phải đi trước một bước. Nghị quyết Hội nghị lần thứ tám, Ban Chấp hành Trung ương (khóa XI) đã nhấn mạnh: “Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo - bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và CBQL GD gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm an ninh, quốc phòng và hội nhập quốc tế...” [3].

2.1.2. Yêu cầu đổi mới chương trình và sách giáo khoa giáo dục phổ thông

Nghị quyết số 88/2014/QH13 của Quốc hội về *Đổi mới CT, SGK GDPT* đã nhấn mạnh: “Đổi mới CT, SGK GDPT nhằm tạo chuyển biến căn bản, toàn diện về chất lượng và hiệu quả GDPT; kết hợp dạy chữ, dạy người và định hướng nghề nghiệp; góp phần chuyển nền giáo dục nặng phẩm chất và năng lực sang nền giáo dục phát triển toàn diện cả về phẩm chất và năng lực, hài hòa đức, trí, thể, mỹ và phát huy tốt nhất tiềm năng của mỗi HS” [4]. Để thực hiện mục tiêu trên, CT GDPT cần được đổi

mới theo hướng “tinh giản, hiện đại, thiết thực, phù hợp với lứa tuổi, trình độ và định hướng nghề nghiệp; tăng thực hành, vận dụng kiến thức vào thực tiễn; tích hợp cao ở các lớp học dưới và phân hóa dần ở các lớp học trên” [4]. Bên cạnh đó, SGK cần “cụ thể hóa các yêu cầu của CT GDPT về nội dung giáo dục, yêu cầu về phẩm chất và năng lực HS; định hướng về phương pháp giáo dục và cách thức kiểm tra, đánh giá chất lượng giáo dục” [4]. CT phổ thông được xây dựng bảo đảm định hướng thống nhất và những nội dung giáo dục cốt lõi, bắt buộc đối với HS toàn quốc, đồng thời trao quyền chủ động và trách nhiệm cho địa phương và nhà trường trong việc lựa chọn, bổ sung một số nội dung giáo dục và triển khai kế hoạch giáo dục phù hợp với đối tượng giáo dục và điều kiện của địa phương, của cơ sở giáo dục, góp phần bảo đảm kết nối hoạt động của nhà trường với gia đình, chính quyền và xã hội. Vì vậy, đòi hỏi CBQL phải chủ động, linh hoạt, vận dụng sáng tạo CT quốc gia, CT địa phương cho phù hợp với đặc điểm HS và điều kiện, bản sắc riêng của từng nhà trường nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển các phẩm chất, năng lực của người học, thực hiện có hiệu quả mục tiêu giáo dục của cấp học, góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT.

Từ sự đổi mới đó, đòi hỏi phải đổi mới bồi dưỡng đội ngũ CBQL theo tiếp cận phát triển năng lực để họ có thể chỉ đạo thực hiện có hiệu quả CT, SGK GDPT mới.

2.1.3. Đáp ứng sự thay đổi vai trò của cán bộ quản lí trường phổ thông trong bối cảnh mới

Để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0, đội ngũ CBQL phải có cơ cấu hợp lí, đủ về số lượng và cần có những năng lực mới như năng lực sáng tạo, sáng nghiệp và học tập suốt đời. Vai trò của sáng tạo được nhấn mạnh trong báo cáo của diễn đàn kinh tế thế giới và trong nhiều nghiên cứu, khẳng định như là một năng lực quyết định sự thành công của mỗi cá nhân và tổ chức trong kỉ nguyên công nghiệp 4.0 (Erol, et al.; WEF, 2017) [5].

Trong CT GDPT mới, nhà trường được tự chủ về thực hiện CT giáo dục, người CBQL có cơ hội và cần phải linh hoạt, sáng tạo, tự chủ, tự chịu trách nhiệm về bảo đảm chất lượng theo yêu cầu cần đạt về kiến thức, kĩ năng, phẩm chất và năng lực cho HS. Từ những yêu cầu trên, đòi hỏi mỗi CBQL phải có năng lực mới như tâm thần, sáng tạo, lãnh đạo sự thay đổi, lời cuốn, thu hút, thúc đẩy giáo viên thực hiện sự nghiệp đổi mới giáo dục và xây dựng môi trường giáo dục sáng tạo...

2.2. Cán bộ quản lí phổ thông cốt cán

Theo Từ điển tiếng Việt, “cán bộ” là người làm việc trong cơ quan đoàn thể, đảm nhiệm công tác lãnh đạo, quản lí hoặc một công tác nghiệp vụ chuyên môn nhất định; Quản lí là chăm nom, sắp đặt công việc trong một tổ chức hoặc phụ trách việc chăm nom và sắp đặt công việc trong một tổ chức. CBQL là người làm công tác có chức vụ trong một cơ quan, một tổ chức [6].

Theo Nguyễn Lộc và các tác giả [7], người quản lí

giáo dục về thực chất là người quản lý làm việc trong môi trường giáo dục như nhà trường, cơ quan quản lý giáo dục. Phân tích vai trò của người quản lý, nhóm tác giả cho rằng người quản lý thực hiện công việc thông qua người khác, nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức đề ra. Xét theo góc độ khoa học tổ chức, nhà trường là một tổ chức, CBQL có trách nhiệm giám sát và chịu trách nhiệm về việc đạt được các mục tiêu của nhà trường.

Khái niệm “CBQL cốt cán” hiện nay đang được sử dụng khá phổ biến trong chính trị-xã hội thông qua ngôn ngữ nói và viết. Có thể thấy “Cốt” và “Cán” là những từ gốc Hán [8]. Bằng phương pháp chiết tự, có thể hiểu:

Cốt: là xương, là phần trong cùng làm chỗ dựa cho toàn khối, là nội dung chính và tạo nên bố cục khung của một vấn đề, là phần tinh túy nhất của một sự vật, hiện tượng.

Cán: là chỗ để cắm, nắm khi sử dụng, là phần chính hoặc phần quan trọng của một vật, người ta phải biết mới sử dụng được đúng, có hiệu quả.

Như vậy, “cốt” và “cán” có những điểm chung là chúng đều phản ánh phần chính, phần quan trọng, phần tinh túy của sự vật, hiện tượng. Khi sử dụng từ “cốt” và “cán” gắn với con người là nhằm chỉ người hoặc nhóm người làm nòng cốt cho một tổ chức, vừa có thể thực hiện được vai trò khởi xướng, dẫn dắt, vừa là điểm tựa, chỗ dựa, sự nâng đỡ với những thành viên khác trong tổ chức.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nói [9]: Cán bộ là gốc của mọi công việc. Trong đội ngũ CBQL nói chung, CBQL cốt cán là gốc của cái gốc đó, là lực lượng nòng cốt, là nhân tố quan trọng nhất trong bộ máy tổ chức của một tổ chức. CBQL cốt cán là những người đứng đầu một ngành, một địa phương, một đơn vị công tác, sản xuất kinh doanh, chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện đường lối, nhiệm vụ chính trị ở đó, phân công nhiệm vụ, chỉ đạo cán bộ công chức của mình hoàn thành nhiệm vụ được giao phó. Có CBQL cốt cán giỏi thì đội ngũ cán bộ chuyên viên, nhân viên kĩ thuật, chuyên môn nghiệp vụ được sử dụng phát huy được mọi khả năng. CBQL cốt cán giỏi thì tổ chức đó sẽ mạnh, nâng cao được hiệu quả, chất lượng công tác.

Cùng một tổ chức bộ máy tương tự, cùng một cơ chế chính sách giống nhau nhưng có trường phát triển nhanh, mọi nhiệm vụ đều thực hiện và hoàn thành xuất sắc, có trường thì trì trệ, mọi nhiệm vụ bê trễ, đời sống cán bộ, giáo viên, nhân viên nhà trường hết sức khó khăn, thế nhưng chỉ cần thay CBQL cốt cán, tình hình mọi mặt được cải thiện. Điều đó nói lên là vai trò quyết định của CBQL cốt cán.

CBQL cốt cán bao gồm cán bộ lãnh đạo từ cấp Trung ương đến cấp cơ sở, từ cấp vĩ mô cho tới vi mô. CBQL cốt cán ở mỗi cấp, mỗi khâu đều quan trọng, rất cần được xây dựng vững mạnh và đồng bộ. Đối với trường phổ thông, CBQL cốt cán bao gồm hiệu trưởng, phó hiệu trưởng nhà trường.

CBQL cốt cán của trường phổ thông là những CBQL có năng lực chuyên môn sâu và nghiệp vụ sự phạm lành

nhề, có khả năng nắm được tình hình tư tưởng, tâm tư của đội ngũ giáo viên và nhân viên nhà trường, có mối liên hệ chỉ đạo của các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục, chính quyền địa phương để làm nòng cốt trong công tác lãnh đạo, quản lý mọi hoạt động của nhà trường, đồng thời tư vấn, hỗ trợ CBQL khác lãnh đạo nhà trường thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Từ sự phân tích trên về cốt cán và CBQL cốt cán, có thể hiểu CBQL cốt cán trường phổ thông hay CBQL cốt cán phổ thông là những CBQL giỏi về lãnh đạo, quản lý, về chuyên môn, nghiệp vụ, có uy tín trong đồng nghiệp, trong ngành và được xem là những người nòng cốt trong hoạt động quản lý, lãnh đạo nhà trường, đưa nhà trường đi đến thành công trong bối cảnh mới. Là người đi đầu trong sự nghiệp đổi mới giáo dục, lèo cuốn, thúc đẩy, hỗ trợ CBQL phổ thông đại trà quản lý nhà trường hiệu quả, thực hiện thắng lợi sự nghiệp đổi mới giáo dục.

2.3. Mục tiêu, nội dung bồi dưỡng cán bộ quản lý phổ thông cốt cán

2.3.1. Mục tiêu bồi dưỡng cán bộ quản lý phổ thông cốt cán

Mục tiêu bồi dưỡng đội ngũ CBQL phổ thông cốt cán phải được đổi mới theo hướng đáp ứng đầy đủ các yêu cầu về phẩm chất và năng lực theo *Chuẩn hiệu trưởng mới*. Cụ thể là:

Hiệu trưởng được đào tạo về khoa học quản lý giáo dục; có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống tốt, là tấm gương tốt cho giáo viên, là trung tâm đoàn kết của nhà trường. Nhà trường được tự chủ về thực hiện CT giáo dục, từng bước thực hiện tự chủ, người hiệu trưởng có cơ hội và cần phải linh hoạt, sáng tạo, tự chủ, tự chịu trách nhiệm về bảo đảm chất lượng. Mỗi hiệu trưởng vừa là nhà giáo dục, vừa là nhà quản lý, lãnh đạo, nhà hoạt động xã hội, nhà nghiên cứu khoa học, nhà cung ứng dịch vụ giáo dục cho cộng đồng. Điều đó đòi hỏi hiệu trưởng phải có năng lực lập kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường; năng lực lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo thực hiện và kiểm tra, đánh giá mọi lĩnh vực hoạt động của nhà trường; năng lực quản lý, lãnh đạo sự thay đổi; năng lực lựa chọn ưu tiên; có bản lĩnh đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; năng lực khuyến khích, nuôi dưỡng sự sáng tạo của giáo viên, HS trong sự nghiệp đổi mới giáo dục; năng lực lèo cuốn, thúc đẩy tập thể giáo viên, các lực lượng xã hội, cộng đồng, cha mẹ HS tham gia vào quá trình giáo dục HS; năng lực huy động nguồn lực phục vụ cho sự nghiệp đổi mới giáo dục ở nhà trường; năng lực hợp tác quốc tế về GDPT; năng lực tư vấn, hỗ trợ đồng nghiệp quản lý nhà trường hiệu quả và thực hiện thành công CT GDPT mới.

2.3.2. Nội dung bồi dưỡng cán bộ quản lý phổ thông cốt cán

Nội dung bồi dưỡng đội ngũ CBQL phổ thông cốt cán phải được đổi mới, một mặt để đáp ứng sự thay đổi vai trò của người CBQL trong bối cảnh hiện nay, mặt



khác phải đáp ứng được các yêu cầu của *Chuẩn hiệu trưởng* phổ thông mới. Từ đó, theo chúng tôi, nội dung bồi dưỡng đội ngũ CBQL phổ thông cốt cán phải tập trung vào những vấn đề cơ bản sau đây:

Thứ nhất: Lập kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường phổ thông, bao gồm: Một số vấn đề chung về lập kế hoạch phát triển GD&ĐT; Phân tích bối cảnh; Xác định định hướng chiến lược phát triển nhà trường, triết lý, sứ mạng, tầm nhìn; Xác định các mục tiêu chiến lược phát triển nhà trường; Xác định các giải pháp chiến lược phát triển nhà trường; Trình bày bản kế hoạch, phê duyệt kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường.

Thứ hai: Quản lý phát triển CT GDPT, CT môn học theo định hướng phát triển năng lực HS, bao gồm: Một số vấn đề chung về CT, CT giáo dục, cấu trúc CT, kinh nghiệm quốc tế về phát triển CT giáo dục; Xây dựng CT GDPT, CT môn học theo định hướng phát triển năng lực HS; Mô hình, cơ chế, quy trình quản lý phát triển CT giáo dục, CT môn học theo định hướng phát triển năng lực HS; Tổ chức thực hiện và đánh giá CT GDPT, CT môn học.

Thứ ba: Quản lý, chỉ đạo hoạt động dạy học theo định hướng phát triển năng lực HS, bao gồm: Một số vấn đề chung về năng lực và phát triển năng lực HS, hoạt động dạy học ở trường phổ thông theo định hướng phát triển năng lực HS; Nội dung quản lý hoạt động dạy học ở trường THPT theo định hướng phát triển năng lực HS: Xây dựng kế hoạch dạy học, tổ chức hoạt động dạy học, chỉ đạo ứng dụng công nghệ thông tin, đảm bảo cơ sở vật chất, thiết bị dạy học và xây dựng cơ chế, tạo động lực để giáo viên, HS phát huy tốt vai trò của mình trong dạy học theo định hướng phát triển năng lực HS; Tổ chức bồi dưỡng cho giáo viên về thiết kế kế hoạch dạy học theo định hướng phát triển năng lực HS; Quản lý hoạt động đánh giá kết quả học tập của HS theo tiếp cận năng lực.

Thứ tư: Quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng và sáng kiến kinh nghiệm ở trường phổ thông, bao gồm: Khái quát về nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng và sáng kiến kinh nghiệm; Lập kế hoạch nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng và sáng kiến kinh nghiệm ở trường phổ thông; Quy trình tiến hành nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng và sáng kiến kinh nghiệm ở trường phổ thông; Xác định đề tài nghiên cứu; Lựa chọn thiết kế nghiên cứu; Thu thập dữ liệu nghiên cứu; Phân tích dữ liệu; Báo cáo đề tài nghiên cứu; Đánh giá đề tài nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng và sáng kiến kinh nghiệm ở trường phổ thông;

Thứ năm: Quản lý tài chính trường phổ thông, bao gồm: Các phạm trù cơ bản về tài chính (tài chính, ngân sách giáo dục, chi thường xuyên, chi xây dựng cơ bản...); Khái quát về Luật Kế toán, Luật Ngân sách; Xu hướng đầu tư cho giáo dục; Các nội dung chủ yếu về tự chủ, tự chịu trách nhiệm: Chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp; Quy chế chi tiêu nội bộ; Hoạt động quản lý tài chính trong trường phổ thông; Lập dự toán tài chính; Quản lý công

tác kế toán; Kiểm toán, kiểm tra tài chính nội bộ; Quy trình tổ chức mua sắm tài sản theo phương thức tập trung; Phương thức đấu thầu mua sắm, thanh lý tài sản; Huy động nguồn lực phục vụ sự nghiệp đổi mới giáo dục.

Thứ sáu: Mục tiêu, nội dung, phương pháp, hình thức bồi dưỡng cho CBQL phổ thông đại trà, bao gồm: Hình thành năng lực tư vấn, thúc đẩy, hỗ trợ đồng nghiệp; Tham mưu cho cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục tổ chức bồi dưỡng có hiệu quả đội ngũ giáo viên, CBQL phổ thông đại trà.

2.4. Tiêu chí và quy trình lựa chọn cán bộ quản lý phổ thông cốt cán tham gia hoạt động bồi dưỡng cán bộ quản lý phổ thông

2.4.1. Tiêu chí lựa chọn cán bộ quản lý phổ thông cốt cán

- *Nguồn lựa chọn*: CBQL phổ thông cốt cán cần tuyển từ hai đối tượng: Thứ nhất, cán bộ ở Sở, Phòng GD&ĐT; Thứ hai, CBQL của các trường tiểu học, THCS, THPT và các cơ sở GDPT.

- *Tiêu chí lựa chọn CBQL phổ thông cốt cán*:

Đối tượng là cán bộ ở Sở, Phòng GD&ĐT, đó là những người có phẩm chất đạo đức tốt, có uy tín, có khả năng lãnh đạo, chỉ đạo tốt, có bản lĩnh đổi mới.

Đối tượng thứ hai được lựa chọn dựa trên bộ tiêu chí quy định. Việc lựa chọn CBQL phổ thông cốt cán cần phải đáp ứng các tiêu chí sau đây: 1/Tâm huyết, trách nhiệm, có tinh thần hợp tác, có uy tín trong ngành và có bản lĩnh đổi mới; 2/ Có khả năng lôi cuốn, thu hút, thúc đẩy đồng nghiệp thực hiện sự nghiệp đổi mới giáo dục; 3/ Đạt chuẩn hiệu trưởng từ mức 3 trở lên, có trình độ thạc sĩ; 4/ Có khả năng chỉ đạo phát triển CT giáo dục, CT môn học và biết cách chuyển giao khả năng đó cho đối tượng bồi dưỡng; 5/ Có khả năng tư vấn cho đối tượng bồi dưỡng tiêu chí, quy trình lựa chọn SGK phù hợp với nhà trường; 6/ Có khả năng quản lý, chỉ đạo hoạt động dạy học theo định hướng phát triển năng lực HS và biết cách chuyển giao khả năng đó cho đối tượng bồi dưỡng; 7/ Có khả năng thiết kế, tổ chức các hoạt động trải nghiệm sáng tạo cho HS và biết cách chuyển giao khả năng đó cho đối tượng bồi dưỡng; 8/ Có khả năng chỉ đạo hoạt động nghiên cứu khoa học sư phạm, sáng kiến kinh nghiệm của giáo viên và biết cách chuyển giao khả năng đó cho đối tượng bồi dưỡng; 9/ Có khả năng tổ chức, làm việc nhóm, phát triển nhóm và xây dựng nhà trường thành tổ chức biết học hỏi và biết cách chuyển giao khả năng đó cho đối tượng bồi dưỡng; 10/ Có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong quản lý, bồi dưỡng GV, CBQL đại trà và biết cách chuyển giao khả năng đó cho đối tượng bồi dưỡng; 11/ Có khả năng nghiên cứu, vận dụng kinh nghiệm quốc tế về quản trị nhà trường và biết cách chuyển giao khả năng đó cho đối tượng bồi dưỡng; 12/ Có khả năng tham mưu cho cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục, chính quyền địa phương về nội dung, hình thức tổ chức bồi dưỡng, đánh giá kết quả bồi dưỡng và cải tiến CT

bồi dưỡng.

2.4.2. Quy trình lựa chọn cán bộ quản lý phổ thông cốt cán

Để lựa chọn được những CBQL phổ thông cốt cán đáp ứng yêu cầu bồi dưỡng CBQL phổ thông đại trà, cần theo quy trình sau đây:

Bước 1: Sở, Phòng GD&ĐT lập kế hoạch tuyển chọn; Thông báo mục đích, yêu cầu và tiêu chí lựa chọn CBQL phổ thông cốt cán và hồ sơ tuyển chọn.

Bước 2: Các cơ sở giáo dục, nhà trường tổ chức cho CBQL đăng kí làm CBQL phổ thông cốt cán.

Bước 3: Sở, Phòng GD&ĐT thành lập Hội đồng tổ chức xét hồ sơ và phỏng vấn theo các tiêu chí tuyển chọn CBQL.

Bước 4: Sở GD&ĐT ra quyết định công nhận các CBQL đạt tiêu chuẩn CBQL phổ thông cốt cán.

3. Kết luận

Để thực hiện có hiệu quả CT GDPT mới, chúng ta cần phải bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ CBQL và giáo viên phổ thông. Từ đó, lựa chọn và bồi dưỡng CBQL phổ thông cốt cán để họ bồi dưỡng cho CBQL phổ thông đại trà. Để thực hiện hoạt động này có hiệu quả, chúng ta cần lựa chọn cẩn thận đội ngũ CBQL phổ thông cốt cán dựa trên những tiêu chí khoa học, sát thực tiễn và tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực cho họ một cách bài bản. Trên cơ sở nghiên cứu, chúng tôi đề xuất như sau: Thứ nhất, Bộ GD&ĐT cần tiếp tục có sự rà soát, bổ sung, xây dựng Chuẩn hiệu trưởng phổ thông cho phù hợp với xu thế đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế hiện nay; Thứ hai, nghiên cứu ban hành tiêu chuẩn CBQL phổ thông cốt cán; Thứ ba, xây dựng CT bồi dưỡng, tổ chức bồi dưỡng và cấp chứng chỉ cho CBQL phổ thông cốt cán; Thứ tư, Bộ GD&ĐT cần xây dựng và ban hành chính sách, chế độ bồi dưỡng cho đội ngũ CBQL phổ thông cốt cán.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] WEF, (2016), *The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution Executive Summary*.
- [2] Hecklau, F., Galeitzke, M., Flachs, S., Kohl, H., (2016), *Holistic approach for human resource management in Industry 4.0. 6th CLF - 6th CIRP Conference on Learning Factories. Procedia CIRP 54 (2016) 1 - 6*. Available online at www.sciencedirect.com
- [3] Đảng Cộng sản Việt Nam, (2013), *Văn kiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ tám, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội*.
- [4] Quốc hội Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, (2014), *Nghị quyết số 88/2014/QH13 ngày 28/11/2014 của Quốc hội về Đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông*.
- [5] WEF(World Economic Forum), (2017), *Preparing for Fourth Industrial Revolution Requires Deeper Commitments to Education*.
- [6] Từ điển tiếng Việt, (2005), NXB Đà Nẵng.
- [7] Nguyễn Lộc (chủ biên), Mạc Văn Trang, Nguyễn Công Giáp, (2009), *Cơ sở lý luận quản lý trong tổ chức giáo dục*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
- [8] Đào Duy Anh, (2003), *Từ điển Hán Việt*, NXB Văn hóa Thông tin, Hà Nội.
- [9] Hồ Chí Minh (toàn tập), (1998), NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [10] Bộ Giáo dục và Đào tạo, Dự án ETEP, (2016), *Các tài liệu phục vụ Dự án*.
- [11] Chính phủ, (2015), *Quyết định số 404/QĐ-TTg ngày 27/3/2015 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông*.
- [12] Thái Văn Thành, (2017), *Quản lý nhà trường phổ thông trong bối cảnh hiện nay*, NXB Đại học Vinh.
- [13] WEF, (2015), *New Vision for Education Unlocking the Potential of Technology*, World Economic Forum.

SELECTING AND FOSTERING KEY MANAGERS AT VIETNAMESE GENERAL SCHOOLS IN THE CONTEXT OF THE 4.0 INDUSTRIAL REVOLUTION

THAI VAN THANH - Email: thaivanthanhdhv@yahoo.com
 HOANG SY HUNG - Email: hoangsyhung@gmail.com
 Vinh University

Abstract: At present, in the context of globalization and development of the 4.0 industrial revolution, the requirement of improving quality of human resources is an issue for all countries, including Vietnam. In order to meet the increasing demand for human resources in the context of industrialization, modernization and international integration, we need to fundamentally and comprehensively reform our education and training. In this renewal process, the renewal of training and fostering for teachers and educational administrators is a matter of concern. The article discusses about the selection and retraining of key managers at Vietnamese general schools in the context of the 4.0 industrial revolution. Accordingly, the author analyzes clearly: the need to select key managers to participate in fostering school managers; Objectives and contents of the fostering program; Criteria and procedures for selection of key managers to participate in this training.

Keywords: Selection; fostering; managers; key managers; general schools.