



TIẾP CẬN CHUẨN HIỆU TRƯỞNG: CƠ SỞ ĐỂ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

PHẠM MINH GIẢN - Email: phamminhgian2004@gmail.com

PHẠM HỮU NGẢI - Email: phngaicc@gmail.com

Trường Đại học Đồng Tháp

Tóm tắt: Hiệu trưởng trường trung học phổ thông là người đứng đầu nhà trường, có vai trò quan trọng nhất trong quá trình thiết lập những định hướng, tổ chức các hoạt động dạy học, giáo dục học sinh, quản lý và thúc đẩy các hoạt động khác tạo sự thành công cho trường học. Quản lý trường trung học phổ thông trong giai đoạn hiện nay đòi hỏi ở hiệu trưởng những yêu cầu về hiểu biết, phẩm chất và năng lực hành động nhất định. Vì vậy, cán bộ quản lý trường trung học phổ thông cần được bồi dưỡng phát triển năng lực để thực hiện tốt các nhiệm vụ điều hành nhà trường trong bối cảnh đổi mới. Bài viết đề cập đến hướng tiếp cận chuẩn hiệu trưởng trường trung học phổ thông làm cơ sở để phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học phổ thông vùng Đồng bằng Sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Từ khóa: Tiếp cận; chuẩn hiệu trưởng; hiệu trưởng; trung học phổ thông.

(Nhận bài ngày 20/01/2017; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 10/03/2017; Duyệt đăng ngày 25/03/2017).

1. Đặt vấn đề

Hiệu trưởng (HT) trường trung học phổ thông (THPT) là người đứng đầu nhà trường có vai trò quan trọng nhất trong quá trình thiết lập những định hướng, tổ chức các hoạt động dạy học, giáo dục học sinh (HS), quản lý và thúc đẩy các hoạt động khác tạo sự thành công cho trường học. Quản lý trường THPT nói riêng trong giai đoạn hiện nay đòi hỏi ở HT những yêu cầu về hiểu biết, phẩm chất và năng lực hành động nhất định. HT trường THPT ở các vùng miền khác nhau có những nhiệm vụ cơ bản giống nhau, nhưng trong triển khai thực hiện cần phải có cách làm phù hợp với từng vùng, miền. Theo đó, trong phát triển đội ngũ HT trường THPT theo hướng chuẩn hóa cần xác định khung chuẩn chung và những yếu tố đặc thù vùng miền để làm cơ sở cho việc bồi dưỡng phát triển HT đáp ứng yêu cầu quản lý trường học trong bối cảnh mới. Tiếp cận Chuẩn HT là để: 1/HT tự đánh giá, từ đó xây dựng kế hoạch học tập, rèn luyện nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý nhà trường; 2/ Các cơ quan quản lý giáo dục có cơ sở đánh giá HT, công tác bổ nhiệm, miễn nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng và đề xuất chế độ, chính sách đối với HT; 3/ Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý (CBQL) giáo dục có cơ sở xây dựng, đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý của HT. Bài viết này được thực hiện từ đề tài cấp Bộ, mã số B2016.SPD.04, do Trường Đại học Đồng Tháp chủ trì.

2. Tiếp cận Chuẩn hiệu trưởng đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

- Năm 2009, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành Chuẩn HT trường trung học cơ sở, THPT và trường phổ thông có nhiều cấp học. Theo đó, quy định hệ thống các yêu cầu cơ bản đối với HT về phẩm chất chính trị, đạo

đức nghề nghiệp; năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm; năng lực lãnh đạo, quản lý nhà trường. Chuẩn này gồm 3 tiêu chuẩn sau:

+ Tiêu chuẩn 1: Phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp, có 5 tiêu chí;

+ Tiêu chuẩn 2: Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, có 5 tiêu chí;

+ Tiêu chuẩn 3: Năng lực quản lý nhà trường, có 13 tiêu chí.

Theo kinh nghiệm của một số nước trên thế giới như Mĩ, Singapore, các nước ASEAN... cho thấy các nước đều xây dựng Chuẩn HT theo định hướng năng lực, đề cập đến các tiêu chuẩn thuộc 3 nhóm chính là: Năng lực lãnh đạo trường học; Năng lực quản lý trường học; Năng lực cá nhân. Như vậy, có thể thấy Chuẩn HT trường học của Việt Nam là khá phù hợp. Tuy nhiên, trong số tiêu chuẩn này có tiêu chí đề cập đến yêu cầu về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo, vì HT cũng là một nhà giáo.

- Bước vào thế kỉ XXI, nhân loại dần dần tiến tới văn minh hậu công nghiệp (theo Alvin Toffler), thế giới đang diễn ra theo xu hướng toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế, cách mạng công nghiệp lần thứ tư (CN 4.0) trở thành hiện thực, nhiều nước phát triển đã và đang trên con đường phát triển nền kinh tế tri thức. Điều đó dẫn tới xu thế tất yếu hình thành, xác lập nền giáo dục vì con người phát triển toàn diện. Ở đó, nền giáo dục quốc dân nhằm phát triển toàn diện con người, có nghĩa hệ thống giáo dục quốc dân ấy phải là nền giáo dục mở, nhà trường mở - là hệ thống tổ chức giáo dục cho tất cả mọi người, tất cả mọi người có trách nhiệm chăm lo giáo dục để tiến tới xây dựng xã hội hội tập, xã hội nghề nghiệp.

- Theo xu thế trên đây, giải pháp cho Chiến lược Phát triển giáo dục nước ta đến năm 2020 và những năm tiếp

theo là: “Đổi mới quản lý giáo dục” là đột phá và “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục” là then chốt. Đặc trưng của việc đổi mới quản lý giáo dục thể hiện như sau: 1/Tư duy quản lý chuyển từ tư tưởng mệnh lệnh hành chính sang quản lý chủ yếu dựa vào pháp luật; 2/Cơ chế quản lý chuyển từ tập trung, quan liêu, bao cấp sang phân cấp, dân chủ, tự chủ và tự chịu trách nhiệm; 3/ Phương thức quản lý chuyển từ một chiều từ trên xuống, sang tương tác, lấy đơn vị cơ sở làm trung tâm, đòi hỏi HT phải thay đổi cách làm việc của mình [1].

- Để hiện thực hóa các đặc trưng trên, ngày nay có khá nhiều cách tiếp cận theo hướng đổi mới quản lý nhà trường, theo tác giả Đặng Quốc Bảo (Tổng thuật và giới thiệu: Hoạt động quản lý và sự vận dụng vào quản lý nhà trường phổ thông, Học viện Quản lý Giáo dục, 2006) và tác giả Trần Kiểm (Quản lý và lãnh đạo nhà trường hiệu quả, NXB Đại học Sư phạm Hà Nội, 2016) đòi hỏi phải lấy nhà trường làm cơ sở. Theo đó, vai trò của HT trường học ngày nay phải là “nhiều nhà trong một” (Hình 1).



Hình 1: Vai trò của HT

Dựa vào kết quả nghiên cứu của một số tác giả, kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn áp dụng Chuẩn HT những năm qua, dưới góc độ nghiên cứu, chúng tôi đề xuất khung Chuẩn HT cần tiếp cận [theo nội dung đề cập đến các chuẩn năng lực, chia làm 4 nhóm như sau [1], [2], [3]:

1/ Nhóm năng lực nền tảng, thể hiện qua tiêu chuẩn: Năng lực quản lý bản thân và thích ứng, gồm 3 tiêu chí như sau: 1/ Quản lý tốt bản thân; 2/ Có khả năng giao tiếp và kết nối; 3/ Có phẩm chất chính trị và đạo đức tốt. Những chỉ báo đối với 3 tiêu chí này là: Có khả năng tự nhận thức, điều chỉnh bản thân, biết tự tạo động lực, biết đồng cảm, kĩ năng xã hội và đạo đức nghề nghiệp, đạo đức công dân.

2/ Nhóm năng lực lãnh đạo nhà trường phát triển bền vững: Thể hiện qua 3 tiêu chuẩn sau: 1/Năng lực hoạch định chiến lược; 2/Năng lực định hướng và tập hợp lực lượng; 3/ Năng lực xây dựng môi trường trường học văn hóa, an ninh và an toàn, gồm 7 tiêu chí, đó là: 1/

Xác định tầm nhìn, sứ mạng và hệ giá trị cốt lõi của nhà trường; 2/ Xây dựng chiến lược phát triển nhà trường để hoàn thành mục tiêu và sứ mạng; 3/ Định hướng các hoạt động của nhà trường vì sự tiến bộ của tất cả HS; 4/ Định hướng, dẫn dắt, tạo động lực làm việc cho mọi thành viên trong thực hiện giáo dục toàn diện HS hướng tới chất lượng; 5/ Định hình và phát triển văn hóa nhà trường; 6/ Đảm bảo một môi trường học tập an ninh, an toàn; 7/ Xây dựng và duy trì một môi trường giáo dục theo định hướng phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học.

Có rất nhiều chỉ báo đối với 7 tiêu chí này, song tập trung một số vấn đề cơ bản sau: Có những văn bản biểu đạt về tầm nhìn, sứ mạng và hệ giá trị cốt lõi của nhà trường; Nhận thức rõ thuận lợi, khó khăn, thời cơ và thách thức của nhà trường; Phổ biến những thông tin liên quan đến người học, người dạy và nhà trường; Tiêu chí xây dựng văn hóa tổ chức nhà trường, môi trường an toàn, an ninh, quan cảnh xanh - sạch - đẹp trong nhà trường và các chỉ báo về môi trường giáo dục theo hướng phát triển toàn diện con người.

3/ Nhóm năng lực quản lý trường học: Thể hiện qua 5 tiêu chuẩn sau: 1/ Năng lực lập kế hoạch hành động và tổ chức thực hiện; 2/ Năng lực quản lý nguồn nhân lực; 3/Năng lực quản lý tài chính, tài sản; 4/ Năng lực quản lý hành chính; 5/Năng lực kiểm tra, giám sát và đảm bảo chất lượng giáo dục, gồm 11 tiêu chí sau: (1) Xây dựng và triển khai kế hoạch giáo dục và các kế hoạch hoạt động khác phù hợp; (2) Tuyển dụng, lựa chọn và duy trì tập thể cán bộ giáo viên có chất lượng; (3) Năng lực giám sát và đánh giá cán bộ viên chức của nhà trường; (4) Thúc đẩy và chỉ đạo việc phát triển chuyên môn của cán bộ, giáo viên; (5) Quản lý tài chính, cơ sở vật chất và trang thiết bị của nhà trường hiệu quả; (6) Quản lý và ứng dụng công nghệ trong quản lý nhà trường; (7) Hiểu biết về xã hội và pháp luật; (8) Quản lý hành chính chuyên nghiệp; (9) Năng lực giám sát điều hành hoạt động; (10) Năng lực kiểm tra đánh giá các hoạt động của nhà trường; (11) Năng lực đảm bảo chất lượng dạy học, giáo dục.

Có rất nhiều chỉ báo đối với 11 tiêu chí này, song tập trung một số vấn đề cơ bản: Xây dựng kế hoạch giáo dục, giảng dạy, hoạt động; Xây dựng bộ máy, phát triển đội ngũ cán bộ, giáo viên nhân viên đảm bảo số lượng, cơ cấu và chất lượng; Thực hiện chính sách đánh giá cán bộ, viên chức của nhà trường; Quản lý các nguồn tài chính, tài sản theo quy định pháp luật; Xây dựng kế hoạch ứng dụng công nghệ thôn tin và truyền thông vào các hoạt động của trường; Hiểu biết hệ thống chính trị ở nước ta, am hiểu hệ thống pháp luật, chủ trương, chính sách của Nhà nước về giáo dục - đào tạo; Năng lực thực hiện nhiệm vụ quản lý hành chính chuyên nghiệp; Có năng lực thực hiện chức năng chỉ đạo, kiểm tra, đánh giá và giám sát các hoạt động của nhà trường và năng lực huy động HS thực hiện đảm bảo chất lượng giáo dục.

4/ Nhóm năng lực phát triển mối quan hệ giữa nhà trường - gia đình và xã hội: Thể hiện qua tiêu chuẩn Năng lực xã hội hóa giáo dục, gồm 2 tiêu chí như sau: 1/ Làm tốt công tác huy động cộng đồng tham gia giáo dục



HS và phát triển nhà trường; 2/ Tổ chức và tham gia tích cực các hoạt động xã hội, đóng góp với cộng đồng. Biểu đạt cho 2 tiêu chí này là các chỉ báo: Có khả năng quan hệ quần chúng, huy động các nguồn lực và thu hút các thành viên trong nhà trường và bên ngoài nhà trường.

Tóm lại, Chuẩn HT đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục nói chung, đổi mới quản lí giáo dục nói riêng trong những năm đầu của thế kỉ XXI có 4 nhóm năng lực, bao gồm 10 tiêu chuẩn với 23 tiêu chí và rất nhiều chỉ báo thực hiện.

3. Phát triển đội ngũ cán bộ quản lí trường trung học phổ thông vùng Đồng bằng Sông Cửu Long theo hướng tiếp cận Chuẩn hiệu trưởng

Đồng bằng Sông Cửu Long (ĐBSCL) nằm ở vùng hạ lưu sông Mêkông gồm có thành phố Cần Thơ và các tỉnh: Long An, Tiền Giang, Bến Tre, Trà Vinh, Vĩnh Long, Đồng Tháp, An Giang, Kiên Giang, Hậu Giang, Sóc Trăng, Bạc Liêu, Cà Mau.

Vùng ĐBSCL có hệ thống sông rạch chằng chịt, diện tích tự nhiên 39.747 km²; dân số có hơn 17,5 triệu người (chiếm khoảng 12% diện tích đất và 22% dân số cả nước); có 9 thành phố trực thuộc tỉnh (thuộc đô thị loại 1, 2), 10 thị xã (thuộc đô thị loại 3, 4), 5 quận, 106 huyện, 182 phường, 124 thị trấn và 1.306 xã; có 53/54 dân tộc cư trú, trong đó người Kinh chiếm 91,54%, Khmer chiếm 6,85%, người Hoa chiếm 1,03%, Chăm chiếm 0,09%, còn lại là các dân tộc khác. Theo kết quả thống kê, ĐBSCL có 23% cư dân đô thị (khoảng 4 triệu người) và 77% (hơn 13 triệu) người dân sống ở nông thôn (thuộc 1306 xã hoặc thị tứ thuộc huyện), dự báo tương lai không xa với xu thế đô thị hóa gia tăng, sẽ tác động đến chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động ở các vùng nông thôn.

Năm 2015, ở ĐBSCL có 466 trường THPT trong đó có 57 trường đạt chuẩn quốc gia, chiếm tỉ lệ 12,23%, quy mô HS là 370.836 em (giảm 5,2% so với năm 2011-2012), giáo viên 25.153 người, tỉ lệ giáo viên/lớp 2,45, tỉ lệ đạt chuẩn trình độ là 99,33%; tỉ lệ huy động HS THPT trong độ tuổi đạt 46,9% (cả nước 59,4%, Tây Bắc 55,4%, Tây Nguyên 50,05%) và năm học 2015-2016 khoảng 48,5%, (trong khi bình quân chung cả nước là 60%). Do vậy, đến năm 2020, ở ĐBSCL rất khó đạt được mục tiêu 80% tỉ lệ thanh niên trong độ tuổi đạt trình độ học vấn THPT hoặc tương đương [4]. Theo Quyết định số 6639/QĐ-BGDĐT về Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Giáo dục giai đoạn 2011-2020, dự báo nhu cầu nhân lực giáo dục phổ thông vùng ĐBSCL đến năm 2020 cần có trên 1.400 cán bộ quản lí cấp trường (cả nước có 9.000 cán bộ quản lí). Đội ngũ này cần được quy hoạch, bổ nhiệm và bồi dưỡng để sử dụng một cách hợp lí. Trong việc thực hiện Chuẩn HT trường THPT cần chú ý đến những đặc điểm của vùng. Cả vùng có 30 trường phổ thông dân tộc nội trú, chủ yếu là dân tộc Khmer, song HT của một số trường THPT dân tộc nội trú là người dân tộc Kinh nên việc sử dụng tiếng dân tộc của họ còn nhiều hạn chế. Nhiều HT còn hạn chế về khả năng sử dụng ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin để phục vụ công việc. Các cơ quan, tổ chức hợp tác, đỡ đầu cho các trường THPT chủ yếu tập trung ở thị trấn, thị xã, thành phố. Vì vậy, các trường

ở nông thôn có những thiệt thòi nhất định, HT khó huy động các nguồn tài chính, tài sản phục vụ cho các hoạt động dạy học, giáo dục của nhà trường.

Xuất phát từ bất cập nêu trên và quan trọng hơn là làm thế nào để đưa giáo dục ĐBSCL phát triển và không còn là một “vùng trũng” của giáo dục cả nước. Một trong số giải pháp được Chiến lược Phát triển giáo dục và đào tạo nước ta giai đoạn 2011-2020 đưa ra đó là “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục”.

Phát triển đội ngũ cán bộ quản lí cán bộ quản lí trường học cần đảm bảo ba yêu cầu, đó là: số lượng, cơ cấu và chất lượng: Yêu cầu về số lượng nhằm đáp ứng đầy đủ đội ngũ HT, phó HT đảm trách nhiệm vụ đối với quy mô từng trường THPT; Yêu cầu về cơ cấu đội ngũ cán bộ quản lí trường THPT có tỉ lệ phù hợp chuẩn về trình độ đào tạo/bồi dưỡng (chuyên môn, nghiệp vụ quản lí, lí luận chính trị, ngoại ngữ, tin học...), cơ cấu tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, tỉ lệ nam/nữ, tỉ lệ theo độ tuổi, tỉ lệ dân tộc (người tại địa phương) trong đội ngũ cán bộ quản lí trường THPT; Yêu cầu về chất lượng nhằm đảm bảo không ngừng nâng cao chất lượng mọi mặt cho đội ngũ cán bộ quản lí trường THPT.

Chất lượng của đội ngũ cán bộ quản lí trường THPT không chỉ thể hiện ở trình độ đào tạo, năng lực và phẩm chất ban đầu mà quan trọng hơn là trình độ, năng lực và phẩm chất ấy tiếp tục được nâng lên như thế nào trong quá trình quản lí đơn vị. Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lí trường học phản ánh ở hai mặt cơ bản là phẩm chất và năng lực. Cán bộ quản lí trường THPT phải có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và chuyên môn, nghiệp vụ; có năng lực quản lí, đã được bồi dưỡng lí luận, nghiệp vụ quản lí giáo dục; có đủ sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp; được tập thể viên chức tín nhiệm, có năng lực hoàn thành trách nhiệm được giao theo vị trí công tác. Phát triển chất lượng đội ngũ cán bộ quản lí trường THPT phải chú ý phát triển trình độ chuyên môn kĩ thuật và kĩ năng nghề nghiệp.

Khung Chuẩn HT trường THPT có thể được các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và CBQL giáo dục nghiên cứu xây dựng, đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lí của HT. Tuy nhiên, việc bồi dưỡng phải theo hướng phát triển năng lực thực hiện nhiệm vụ của cán bộ quản lí trường học. Theo đó, phải chú ý các điểm đặc thù vùng miền, những yếu tố khách quan, chủ quan tác động đến công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lí để có những cách làm phù hợp.

Dưới đây, chúng tôi đề xuất một số nội dung tổ chức bồi dưỡng, góp phần làm cơ sở phát triển đội ngũ HT trường THPT vùng ĐBSCL theo tiếp cận Chuẩn HT như sau:

1/ Căn đa dạng hóa các hình thức bồi dưỡng

- Tổ chức bồi dưỡng tại cơ sở bồi dưỡng giáo dục (đối với các nội dung bồi dưỡng cần trang bị các thiết bị hiện đại) để có đầy đủ cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ tối đa công tác bồi dưỡng;

- Tổ chức bồi dưỡng tại các địa phương, nơi có nhu cầu bồi dưỡng để thuận tiện cho các cán bộ quản lí tham

gia học tập, tiết kiệm được chi phí đi lại và thời gian của cán bộ quản lý ở địa phương;

- Các cơ sở bồi dưỡng giáo dục có thể tổ chức bồi dưỡng trực tuyến: Với sự phát triển của công nghệ thông tin hiện nay, các cơ sở bồi dưỡng giáo dục có thể tận dụng phương tiện thông tin để thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng, giúp cho những người không có điều kiện đi đến cơ sở cũng có thể được tham gia học tập. Công tác đào tạo, bồi dưỡng trực tuyến có ưu điểm giúp cho cán bộ quản lý được bồi dưỡng kiến thức, kĩ năng mọi lúc, mọi nơi và giúp tiết kiệm được thời gian, chi phí cho công việc đào tạo, bồi dưỡng;

2/ Thời gian bồi dưỡng phù hợp

- Công tác bồi dưỡng có thể tổ chức thường xuyên, định kì hoặc đột xuất tùy thuộc và yêu cầu của nội dung cần bồi dưỡng;

- Để công tác bồi dưỡng đạt hiệu quả, để cán bộ quản lý tập trung sâu vào nội dung bồi dưỡng nên triển khai bồi dưỡng trong thời gian hè.

3/ Tăng cường hoạt động tự học của học viên

Học viên vừa là đối tượng vừa là chủ thể của hoạt động bồi dưỡng, kết quả việc học do người học quyết định. Ở đây, bồi dưỡng để tiếp thu tri thức làm quản lý, đòi hỏi người học tích cực hóa tự học mới đạt hiệu quả cao.

4/ Sử dụng hiệu quả nguồn lực vật chất cho hoạt động bồi dưỡng

Các cơ sở đào tạo bồi dưỡng cần phối hợp với các sở giáo dục và đào tạo vùng ĐBSCL và hiểu rõ vai trò của các nguồn lực này trong quá trình tổ chức thực hiện các khóa bồi dưỡng cho cán bộ quản lý giáo dục, đồng thời thể hiện sự quan tâm cũng như mối quan hệ trách nhiệm giữa nhà trường và cơ quan quản lý giáo dục địa phương vùng ĐBSCL.

4. Kết luận

Tiếp cận Chuẩn HT là một việc làm cần thiết. Bên cạnh việc bổ sung, cập nhật những yêu cầu mới đối với HT thì cần thực hiện đúng mục đích của việc ban hành

chuẩn, trong đó phải coi trọng mục đích sử dụng chuẩn làm căn cứ bồi dưỡng phát triển HT. Bồi dưỡng cán bộ quản lý trường THPT ở vùng ĐBSCL theo hướng chuẩn hóa sẽ lấy khung năng lực để cập trong chuẩn làm căn cứ để thực hiện các công việc như quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ quản lý trường học. Việc bồi dưỡng nâng cao năng lực thực hiện cho cán bộ quản lý các trường THPT vùng ĐBSCL cũng phải dựa trên các căn cứ này nhưng cần chú ý đến đặc thù vùng miền của địa phương để tổ chức bồi dưỡng cán bộ quản lý trường học đáp ứng những đòi hỏi của thực tiễn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Nguyễn Thị Tuyết Hạnh (2012), *Nghiên cứu chức năng của hiệu trưởng trường trung học phổ thông Việt Nam thời kì đổi mới phục vụ công tác bồi dưỡng hiệu trưởng đáp ứng yêu cầu xã hội*, Luận án tiến sĩ Quản lý Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội.

[2]. Trần Hữu Hoan, Nguyễn Thị Tuyết Hạnh, (2016), *Xác định khung năng lực của hiệu trưởng trường trung học phổ thông đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục*, Kỷ yếu Hội thảo về Chuẩn hiệu trưởng và phát triển chương trình, tài liệu tổ chức bồi dưỡng cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông (tr 43-57).

[3]. Fiore D. J. , (2004), *Introduction to Educational Administration Standards, Theories and Practice*, Virginia Commonwealth University, USA.

[4]. Ban chỉ đạo Tây Nam Bộ, (2015), *Thông tin Kinh tế xã hội năm 2015*.

[5]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2009), *Chuẩn hiệu trưởng trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học*, ban hành kèm theo Thông tư số 29/2009/TT- BGDĐT ngày 22/10/2009.

[6]. Liên Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Nội vụ, (2015), *Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên trung học phổ thông công lập*, ban hành kèm theo Thông tư số 23/2015/TTLT- BGDĐT- BNV.

PRINCIPAL STANDARD APPROACH: A BASIS FOR DEVELOPING HIGH SCHOOL MANAGERS IN THE MEKONG DELTA AREAS

Pham Minh Gian - Email: phamminhgian2004@gmail.com

Pham Huu Ngai - Email: phngaicc@gmail.com

Dong Thap University

Abstract: High school principals are head of schools, play the most important role in establishing directions, organizing teaching activities, educating students, managing and promoting other activities to create school success. School management in the current period requires principals with knowledge, qualities and certain action competencies. Therefore, high school managers need to be fostered to develop competencies to perform well school administration tasks in the context of innovation. The article mentions principal standard approach, being used as a basis for developing high school managers in the Mekong Delta areas to meet the requirements of educational reform.

Keywords: Approach; principal standard; principals; high schools.