

# PHƯƠNG PHÁP LUẬN ĐỔI MỚI QUẢN LÝ GIÁO DỤC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU HỘI NHẬP

• PGS.TS. TRẦN KIỂM

## 1. Bối cảnh

- Năm 1986 đánh dấu bước ngoặt trong sự phát triển kinh tế - xã hội nước ta, đó là đường lối của Đảng và Nhà nước chuyển nền kinh tế từ cơ chế tập trung bao cấp sang cơ chế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Đường lối này đã thấm sâu vào tất cả các mặt của đời sống xã hội, trong đó có giáo dục. Từ đây, giáo dục nước ta phát triển trong bối cảnh kinh tế thị trường, mở cửa và hội nhập quốc tế. Sự kiện nước ta trở thành thành viên của tổ chức thương mại thế giới WTO (World Trade Organization) từ ngày 07 tháng 11 năm 2006 đã mở ra nhiều thời cơ nhưng cũng đối mặt với những thách thức mới. Và, giáo dục nước ta cũng không ngoại lệ. Giáo dục nước ta chắc chắn phải đương đầu với những thách thức mới, mà thách thức quan trọng hơn cả là việc cam kết giáo dục trở thành dịch vụ theo những quy định của WTO. Dịch vụ giáo dục là nội dung của Hiệp định chung về thương mại dịch vụ (GATS). WTO đã chia dịch vụ thành 12 nhóm lớn; giáo dục thuộc nhóm thứ năm bao gồm dịch vụ giáo dục tiểu học, dịch vụ giáo dục trung học, dịch vụ giáo dục đại học, v.v...<sup>1</sup>

Điều tất yếu là dịch vụ giáo dục hoàn toàn khác với các dịch vụ khác như dịch vụ thương mại chẳng hạn. Điều này do bản chất giáo dục, nhất là giáo dục trong chế độ XHCN quy định. Vả lại, sản phẩm của giáo dục là con người, khác hẳn với các loại sản phẩm khác như sản phẩm vật chất thuộc khu vực sản xuất.

Hiển nhiên là dịch vụ giáo dục phải tuân theo quy luật giáo dục, thích nghi với thị trường,

đáp ứng nhu cầu thị trường<sup>2</sup>. Do đó, cạnh tranh (lành mạnh) là hiện tượng sẽ được chấp nhận: cạnh tranh giữa các trường, giữa giáo viên vì chất lượng giáo dục. Muốn vậy, giáo dục nói chung và nhà trường nói riêng phải cung cấp cho xã hội và cho người học sản phẩm có chất lượng cao.

Một đội ngũ giáo viên vững vàng về phẩm chất và chuyên môn nghiệp vụ, một nội dung chương trình tốt, một cơ sở vật chất tốt, một cách quản lý tốt, một quan hệ tốt với người học, một môi trường sư phạm tốt, v.v... chính là sản phẩm của nhà trường cung ứng cho người học. Đây còn là điều kiện thiết yếu bảo đảm chất lượng giáo dục theo mục tiêu của xã hội và theo nhu cầu người học.

- Hơn bao giờ hết, tri thức trở thành ưu thế cạnh tranh của một quốc gia, của mỗi con người. Trong bối cảnh quốc tế hoá (Internationalization), toàn cầu hoá (Globalization) và từ những năm cuối thế kỷ XX, kinh tế tri thức (Knowledge – based economy) xuất hiện thì vai trò của tri thức trong cạnh tranh lại càng có tầm quan trọng đặc biệt. Chính giáo dục đảm nhận trọng trách trang bị tri thức cho mọi người. Ví vậy, Ngân hàng thế giới (WB) cho rằng: “*Giáo dục là chìa khoá để tạo ra, thích nghi và mở rộng kiến thức đối với các cá nhân và các nước*”<sup>3</sup>. Tri thức và nhất là chất lượng của tri thức làm nên sức mạnh của một quốc gia và của một con người. Chất lượng tri thức tạo cho con người có năng lực giải quyết một cách sáng tạo và hiệu quả những vấn đề nảy sinh trong cuộc sống. Đây là sức mạnh của trí tuệ mà ta thường gọi là trí lực. Cho dù sau này

<sup>1</sup> Trên thế giới, người ta chia dịch vụ giáo dục thành ba loại hình: dịch vụ giáo dục công ích xã hội, dịch vụ giáo dục phi lợi nhuận và dịch vụ giáo dục có lợi nhuận.

<sup>2</sup> Phạm Minh Hạc (2008): Vận dụng cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa vào quản lý giáo dục - đào tạo, tiếp tục đường lối không thương mại hóa giáo dục - đào tạo. Bài tham luận tại Hội thảo “Giáo dục trong cơ chế thị trường và hội nhập quốc tế: những vấn đề lí luận” do Hội đồng quốc gia giáo dục tổ chức 2/2008.

<sup>3</sup> Bộ Giáo dục và Đào tạo - Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục: Hội thảo khoa học “Đổi mới tư duy giáo dục”. 26/2/2005, tr.89.



người học làm việc trong lĩnh vực nào cũng cần có trí lực.

- Như ta biết, mục tiêu của hệ thống giáo dục có thể nói gọn trong ba từ: dân trí, nhân lực và nhân tài. Đây cũng chính là mục tiêu tối thượng của quản lý giáo dục (và cũng là mục tiêu của hệ thống giáo dục xét trên bình diện vĩ mô), mặc dù bên cạnh đó quản lý giáo dục còn nhiều mục tiêu khác nữa. Tuy nhiên, dân trí, nhân lực và nhân tài phải đặt trên nền của nhân cách. Về nhân cách, Tổng bí thư Đỗ Mười đã nói, đó là “Con người phát triển cao về trí tuệ, cường tráng về thể chất, phong phú về tinh thần, trong sáng về đạo đức”. Khi nước ta bước vào hội nhập quốc tế thì đây là vấn đề phải đặt ra cho giáo dục và quản lý giáo dục nhằm đào tạo con người vừa có phẩm chất, vừa có năng lực lại vừa vững vàng trước mọi thử thách của cuộc sống.

## 2. Nội dung của đổi mới quản lý giáo dục

Đổi mới quản lý là việc áp dụng một phương thức hay phương pháp quản lý mới đem lại hiệu quả hơn. Như ta thấy, giáo dục là một bộ phận của kinh tế - xã hội. Giáo dục gắn bó và quan hệ tương tác mạnh mẽ với xã hội xét về bản chất của nó. Trong bối cảnh nước ta đang xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, mở cửa, hội nhập quốc tế thì giáo dục phải đổi mới để đáp ứng với yêu cầu xã hội và người học. đương nhiên, quản lý giáo dục cũng phải đổi mới sao cho phù hợp với đổi mới giáo dục.

Nội dung của đổi mới quản lý giáo dục bao gồm:

- Đổi mới hệ thống giáo dục,
- Đổi mới quản lý tổ chức,
- Đổi mới phương pháp quản lý,
- Đổi mới mô thức quản lý,
- Đổi mới văn hoá quản lý.

Dưới đây sẽ phân tích từng vấn đề.

**2.1. Đổi mới hệ thống giáo dục.** Đây là đối tượng của quản lý giáo dục. Như ta biết, hệ thống giáo dục về nguyên tắc phải phục vụ sự phát triển kinh tế - xã hội. Hơn nữa, theo tinh thần Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ IX, nước ta phải xây dựng xã hội học tập. Nghĩa là mọi đối tượng, không phân biệt giới tính, không phân biệt tuổi

tác, không phân biệt vùng miền, không phân biệt địa vị xã hội,... đều được học với sự đa dạng về mục tiêu, về nội dung, về phương thức. Điều này đòi hỏi phải đổi mới hệ thống giáo dục nhằm tạo điều kiện cho mọi người được đi học sao cho vừa nâng cao năng lực sống và làm việc, vừa xứng đáng là động lực góp phần đắc lực phát triển kinh tế - xã hội. Phải chăng vì lẽ đó, hệ thống giáo dục thích hợp với chế độ khoa cử cứng nhắc không có chỗ đứng và phải nhường bước cho một hệ thống giáo dục linh hoạt, mềm dẻo nhằm tạo mọi cơ hội và điều kiện thuận lợi cho đông đảo người dân được đi học. Đây cũng là quan điểm của UNESCO khuyến cáo khi giáo dục thế giới đứng trước thêm của thế kỷ XXI, đó là: “Xoá bỏ hàng rào giữa các ngành, các cấp giáo dục, giữa giáo dục chính quy và không chính quy” và “Giáo dục thường xuyên phải là nét chủ đạo của mọi chính sách giáo dục”. Nếu như vậy thì lúc đó việc “chấn hưng giáo dục”, cả nước thành “xã hội học tập” sẽ trở thành hiện thực trên đất nước ta.

**2.2. Đổi mới quản lý tổ chức.** Về vấn đề này có ba khía cạnh: đổi mới kết cấu của tổ chức, đổi mới chức năng của tổ chức và đổi mới quản lý chính thể.

**2.2.1. Về khía cạnh thứ nhất, đổi mới kết cấu của tổ chức.** Trong hệ thống quản lý giáo dục nước ta, có ba cấp quản lý đó là Bộ Giáo dục và Đào tạo, Sở Giáo dục và Đào tạo và Phòng Giáo dục và Đào tạo. Ba cấp này đang thực hiện phân cấp quản lý. Cơ sở pháp lý của việc phân cấp dựa vào các văn bản có tính pháp quy của Nhà nước. Phân cấp quản lý giáo dục hiện nay đang là xu hướng mạnh của nhiều nước trên thế giới. Biểu hiện cụ thể nhất là quan điểm/phương thức “Quản lý dựa vào nhà trường” (School – based Management gọi tắt là SBM). Song, đổi mới quản lý tổ chức còn thể hiện ở các chức năng của một kiểu tổ chức (khía cạnh thứ hai) như dưới đây.

**2.2.2. Về khía cạnh thứ hai, đổi mới chức năng của tổ chức.** Nhà quản lý học Mỹ Peter M. Senge đã đưa ra “kiểu tổ chức học tập” (Learning Organization) vào năm 1990. Kiểu tổ chức học tập theo ông, có 5 chức năng: suy tư có hệ thống, vượt qua chính mình, cải thiện định kiến, xây dựng viễn cảnh chung và học tập đội

ngũ. Chức năng “xây dựng viễn cảnh chung” nhằm đạt tới một sự đồng thuận lâu dài của mọi thành viên trong tổ chức; chức năng “cải thiện định kiến” chuyên chú vào việc nhận thức những thiếu sót về phương diện nhận thức của con người với sự cởi mở; chức năng “học tập đội ngũ” là phát triển lực lượng của tổ chức, là kĩ thuật làm cho sức mạnh của tổ chức vượt qua tổng số sức mạnh của các cá nhân; chức năng “tự vượt qua chính mình” là không ngừng xem xét cá nhân qua những ảnh hưởng xung quanh để luôn luôn hoàn thiện mình. Peter đặc biệt suy tôn chức năng “suy tư có hệ thống”. Đây là sự suy tư một cách sâu sắc về tính chỉnh thể của sự vật, mà không phải là về bất cứ một bộ phận riêng lẻ nào, hoặc một khía cạnh nào.

Sự thực đây là kiểu tổ chức trong cơ sở sản xuất, nhưng cũng có thể tham khảo để vận dụng vào quản lí giáo dục. Nhìn chung, quản lí giáo dục nước ta còn nhiều yếu kém, bất cập. Cần nhìn thẳng vào sự thật để có được bức tranh chân thực về nền giáo dục của ta để suy tư trả lời và giải quyết các câu hỏi sau:

- Nền giáo dục đã thực sự đổi mới để ăn nhập và phục vụ đắc lực cho kinh tế - xã hội?
- Chất lượng giáo dục đã đáp ứng yêu cầu phát triển của xã hội và của bản thân người học?
- Những người làm công tác quản lí giáo dục đã có tầm nhìn và cách giải quyết khoa học và thực tiễn những thách thức đang đặt ra cho giáo dục nói chung và quản lí giáo dục nói riêng?

Ngoài ra, điều còn phải nói là sự phát triển vừa chậm, vừa yếu kém của khoa học giáo dục. Nhiều vấn đề có tầm chiến lược và hết sức cơ bản chưa được đặt ra và giải quyết. Do đó trong nhận thức của cán bộ quản lí giáo dục các cấp và giáo viên toàn ngành còn đang vướng mắc nhiều điều. Ví dụ:

- Những mặt tích cực và tiêu cực của kinh tế thị trường ảnh hưởng như thế nào đến giáo dục?
- Mô hình phát triển nhân cách người học trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa trong từng cấp học, từng ngành học thể hiện cụ thể ra sao?
- Mục tiêu “đân trí, nhân lực, nhân tài” thể hiện như thế nào và mối quan hệ với nhân cách trong giáo dục?

- Công tác dự báo giáo dục trong hoàn cảnh mới được đặt ra và giải quyết như thế nào?

- “Chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá” thể hiện ra sao trong sự nghiệp phát triển giáo dục?

- Phải chăng, để xây dựng xã hội học tập sẽ có một loạt vấn đề đặt ra như: đổi mới hệ thống giáo dục; đổi mới hệ thống quản lí giáo dục; đổi mới mục tiêu, nội dung, phương thức giáo dục đối với giáo dục chính quy và giáo dục không chính quy; đổi mới công tác đào tạo và bồi dưỡng giáo viên; v.v...?

- Để thúc đẩy giáo dục phát triển, cần phải đặt ra và giải quyết những bài toán. Nhưng đâu là bài toán riêng của ngành, đâu là bài toán liên ngành, thậm chí đâu là bài toán của Chính phủ?

Chẳng hạn, để phát triển giáo dục, Đảng ta đã đề ra định hướng “Coi trọng cả ba mặt, mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng và phát huy hiệu quả”. Các giải pháp nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục được đề cập trong báo cáo của Chính phủ. Có thể tóm tắt một số giải pháp trong số đó như sau:

- + Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lí giáo dục;
- + Đổi mới dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân;
- + Tăng cường đưa tin học vào nhà trường;
- + Thực hiện Chương trình kiên cố hoá trường học, lớp học.

*2.2.3. Về khía cạnh thứ ba, đổi mới quản lí chỉnh thể.* “Chỉnh thể” là tổng hoà các bộ phận của sự vật trong tính toàn thể của nó, đối sánh với các bộ phận riêng lẻ của sự vật. Ví dụ: xét theo khía cạnh tổ chức, hệ thống giáo dục quốc dân của ta chính là một chỉnh thể (tâm vĩ mô), nhà trường cũng là một chỉnh thể (tâm vi mô); xét theo khía cạnh quá trình thì quá trình giáo dục, quá trình dạy học,... xét ở mọi cấp độ cũng là một chỉnh thể, v.v... Đây chính là xuất phát điểm của quản lí chỉnh thể mà vai trò và tác dụng của nó đối với hoạt động nghiên cứu khoa học và hoạt động thực tiễn trên hầu hết các lĩnh vực là không thể phủ nhận.

Quan điểm chỉnh thể thực ra có từ thời xa xưa. Các sự vật, hiện tượng trong vũ trụ đều có quan hệ và tác động qua lại chặt chẽ. Sự vận



động của bất kì bộ phận nào đều đưa đến sự thay đổi của bộ phận khác và của toàn thể. Quan hệ giữa bộ phận và toàn thể là quan hệ triết học duy vật đã được thể hiện trong Kinh Dịch.

Tuy nhiên, *quan niệm chính thể* (ví dụ quan niệm về hệ thống giáo dục quốc dân) *bao hàm 5 nguyên tắc*:

*Thứ nhất* là nguyên tắc cùng một cội nguồn, cho rằng bất cứ sự vật nào trên thế giới đều nảy sinh từ một bản nguyên chung (ví dụ các quá trình giáo dục ở tất cả các cấp đều mang bản chất xã hội chủ nghĩa);

*Thứ hai* là nguyên tắc nương tựa ủng hộ lẫn nhau (ví dụ các ngành học, các cấp học đều tựa vào nhau, nương tựa nhau, ảnh hưởng lẫn nhau);

*Thứ ba* là nguyên tắc vận động phát triển (ví dụ các ngành học, cấp học phát triển theo mục tiêu nhất định và đều hướng vào mục tiêu chung);

*Thứ tư* là nguyên tắc hài hoà coi sự vật phát triển lấy hài hoà và cân bằng làm mục tiêu (ví dụ phát triển toàn diện nhân cách người học);

*Thứ năm* là nguyên tắc hồi quy tuần hoàn coi sự phát triển của sự vật là quay trở về cội nguồn nguyên thủy, sau đó lại triển khai, lại sáng tạo, tuần hoàn trở đi trở lại không ngừng phát triển (ví dụ mô hình nhân cách, sản phẩm của giáo dục thay đổi qua các thời kì, nhưng phải luôn luôn dựa vào bản chất xã hội chủ nghĩa của nền giáo dục để xác định; vì thế mô hình nhân cách thời kinh tế thị trường tuy khác thời cơ chế bao cấp, nhưng vẫn giữ nguyên bản chất xã hội chủ nghĩa của nó).

Đặc điểm triết học của Kinh Dịch là xem chính thể như một kiểu quan hệ chứa đựng tính đối lập, liên hệ giữa hai cực "âm dương". "Âm" là tĩnh, nhu, vô hình còn "dương" là động, cương, hữu hình. Chẳng hạn, nếu coi các tổ chức xã hội làm thành lực lượng xã hội chứa đựng nhiều tiềm năng xây dựng giáo dục ở trạng thái tĩnh, "âm"; còn tác động của các lực lượng này đến giáo dục và làm cho giáo dục phát triển trong hiện thực thuộc trạng thái động, "dương". Như vậy là có sự gắn bó, phối hợp hai mặt âm dương.

Tiến xa hơn, quan điểm chính thể còn được Aristote phát triển thành "lí luận hệ thống chung", trong đó ông coi "chính thể lớn hơn tổng hoà các

bộ phận". Điều này đã được Ludwig von Bertalanffy (1901 - 1971) khẳng định là rất cơ bản và hoàn toàn chính xác. Hệ thống giáo dục quốc dân là một chính thể. Sức mạnh của hệ thống giáo dục quốc dân phải lớn hơn sức mạnh cộng lại của các ngành học, cấp học. Bởi thế, khi xem xét và đánh giá chất lượng của cả hệ thống giáo dục (tâm vĩ mô) không được nhìn hạn hẹp vào từng ngành học hoặc từng cấp học. Điều này cũng áp dụng cả cho việc đánh giá một nhà trường (một chính thể tâm vi mô) cụ thể.

Việc quản lí một hệ thống chính là quản lí đối với một chính thể. Có thể coi quản lí chính thể bao gồm: nhận thức về hệ thống, thiết kế hệ thống và thực thi hệ thống. Chẳng hạn, nếu xem quá trình dạy học là chính thể bao gồm mục tiêu dạy học, nội dung dạy học, phương pháp dạy học, hình thức tổ chức dạy học, cơ sở vật chất (bao gồm cả thiết bị) phục vụ dạy học và kết quả dạy học, thì quản lí quá trình dạy học phải bao gồm việc quản lí tất cả các thành tố vừa nêu.

**2.3. Đối mới phương pháp quản lí.** Phương pháp quản lí là công cụ để triển khai hoạt động quản lí. Thuật ngữ "phương pháp" ở đây xin hiểu theo nghĩa rộng và do đó nó có nhiều cấp độ khác nhau, ít nhất có 4 cấp độ sau đây:

- Phương pháp biện chứng duy vật, cấp độ chung nhất;
- Cách tiếp cận/quan điểm nhìn nhận, xem xét, giải quyết vấn đề;
- Phương pháp cụ thể (trong dạy học có phương pháp thuyết trình, phương pháp đàm thoại,... trong toán có phương pháp quy nạp,... trong vật lí có phương pháp thực nghiệm, trong quản lí có phương pháp tổ chức – hành chính, phương pháp tâm lí – giáo dục, phương pháp kích thích, v.v...);
- Biện pháp/thủ thuật, cấp thấp nhất trong phạm trù phương pháp.

Gần đây xuất hiện một số tiếp cận hiện đại trong sản xuất, kinh tế cũng như trong giáo dục. Chẳng hạn như: "tiếp cận hệ thống", "tiếp cận quản lí chất lượng tổng thể", "tiếp cận quản lí theo lí thuyết hành vi", "tiếp cận quản lí theo mục tiêu", "tiếp cận quản lí dựa vào nhà trường"nh ư trên đã nói, v.v... Sự hình thành và mở rộng của

mỗi cách tiếp cận mới trong quản lý chính là quá trình đổi mới từ lý luận, phương pháp đến kỹ thuật.

**2.4. Đổi mới mô thức quản lý.** Mô thức quản lý là loại mô hình quản lý có tính tổng hợp. Đổi mới mô thức quản lý chịu ảnh hưởng của ba nhân tố: bối cảnh văn hoá, sự biến đổi của thời đại và đặc điểm cá nhân nhà quản lý.

- *Nhân tố văn hoá.* Quản lý hiện đại có hai mô thức văn hoá lớn: mô thức quản lý phương Tây và mô thức quản lý phương Đông. Mô thức phương Tây đề cao cá thể, nhấn mạnh tư duy phân tích, chú trọng phương pháp thực chứng, đề cao giá trị vật chất. Trong khi đó, mô thức phương Đông coi trọng khuynh hướng tập thể, nhấn mạnh tư duy tổng hợp, đề cao giá trị tinh thần. Trong quản lý giáo dục, việc vận dụng mô thức nào hoặc kết hợp cả hai là điều cần tính toán, bởi nó phụ thuộc vào hoàn cảnh cụ thể và đặc điểm của chủ thể quản lý.

- *Nhân tố thời đại.* Mô thức quản lý thời kinh tế thị trường, mở cửa và hội nhập sẽ phải thay đổi nhiều so với mô thức quản lý thời bao cấp. Quản lý giáo dục trước xu thế toàn cầu hoá, khoa học - kỹ thuật phát triển như vũ bão, kinh tế tri thức đang xuất hiện, xu thế dân chủ hoá giáo dục, v.v... sẽ chịu sự thách thức và đối diện với một quá trình đổi mới.

- *Nhân tố người quản lý.* Có thể nói đặc điểm của người lãnh đạo tổ chức có ảnh hưởng cực kỳ lớn đến sự hình thành mô thức quản lý cụ thể. Mô thức thứ nhất coi trọng kiểm soát bên ngoài, lấy con số, tiêu chuẩn làm chuẩn mực; ngược lại, mô thức thứ hai lấy kiểm soát bên trong, lấy tinh thần và giá trị chung của tổ chức làm chuẩn mực. Và, mô thức thứ ba là sự kết hợp của hai mô thức trên. Trong một nhà trường, người hiệu trưởng kết hợp kiểm tra nội bộ (tổ, nhóm chuyên môn,...) với kiểm tra chéo, kiểm tra nội bộ nhà trường, kiểm tra thanh tra của cấp trên, v.v... để luôn luôn hoàn thiện hoạt động giáo dục và hoạt động quản lý nhằm mục tiêu bảo đảm và nâng cao chất lượng giáo dục của nhà trường.

**2.5. Đổi mới văn hoá quản lý.** Về "văn hoá quản lý", điều mà gần đây người ta hay nói đến và trở thành một tiếp cận/quan điểm khi xem xét hoạt động của chủ thể quản lý. Nhưng trước tiên

phải khẳng định: không có "cái gọi là văn hoá quản lý" trong một tổ chức phi văn hoá, ngược lại văn hoá tổ chức là cái nôi của văn hoá quản lý. Và, có thể coi văn hoá quản lý là một thành phần trong nhân cách của nhà quản lý, trong đó có nhà quản lý giáo dục.

Văn hoá quản lý được xem là tổng thể những nét đặc trưng về tư tưởng và tình cảm, nhận thức và hành vi, niềm tin và thái độ, phẩm chất và năng lực, phong cách và cá tính, khoa học và nghệ thuật, trí tuệ và tài năng, v.v... của chủ thể quản lý. Cũng như văn hoá quản lý thuộc các lĩnh vực khác, văn hoá quản lý giáo dục vừa là mục tiêu, vừa là phương tiện của người lãnh đạo tổ chức giáo dục. Trước hết nó là hành trang của chủ thể quản lý để từ đó lôi cuốn các thành viên trong tổ chức đem tâm sức và trí tuệ thực hiện có hiệu quả mục tiêu của tổ chức.

### 3. Kết luận

Chưa bao giờ giáo dục nước ta lại đứng trước vận hội với bao thời cơ và cũng vô vàn thách thức như bây giờ. Và, không gì khác là phải thực hiện một cuộc cách mạng sâu sắc, toàn diện và triệt để giáo dục nước ta. Để làm được việc đó, điều trước hết và trên hết đòi hỏi người quản lý các cấp, đặc biệt là cấp cao nhất phải thay đổi tư duy, mà trước hết là tư duy về phương pháp luận làm giáo dục và quản lý giáo dục.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phạm Minh Hạc, *Giáo dục Việt Nam trước ngưỡng cửa thế kỷ XXI*. NXB Chính trị Quốc gia, 1999.
2. Trần Kiểm, *Tiếp cận hiện đại trong quản lý giáo dục*. NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội, 2006.
3. Lê Hồng Lôi, *Đạo của quản lý*. NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội, 2004.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương VIII*. NXB Chính trị Quốc gia, 1997.

### SUMMARY

*Within the context of Vietnam's internationalization, commitments to education services regulated by WTO, the article discusses the innovation of education management by 5 topics: innovation of education system, innovation of organizational management (structure, functions, management) innovation of management methods, forms and culture.*