

CHƯƠNG TRÌNH BỒI DƯỠNG CÁN BỘ QUẢN LÝ NHÀ TRƯỜNG Ở MỘT SỐ QUỐC GIA TRÊN THẾ GIỚI VÀ HƯỚNG VẬN DỤNG VÀO VIỆT NAM

Nhận bài:

30 – 09 – 2017

Chấp nhận đăng:

30 – 12 – 2017

<http://jshe.ued.udn.vn/>

Phạm Bích Thủy^{a*}, Phạm Đào Tiên^b

Tóm tắt: Bài viết trình bày nội dung cơ bản của các chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý nhà trường ở các quốc gia như: Mỹ, Úc, Hàn Quốc, Malaysia; đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý nhà trường hiện nay ở Việt Nam ở khía cạnh nội dung chương trình; đề xuất phương hướng vận dụng kinh nghiệm quốc tế, đổi mới chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý nhà trường tại Việt Nam.

Từ khóa: bồi dưỡng; cán bộ quản lý nhà trường; kinh nghiệm quốc tế.

1. Đặt vấn đề

Ban Chấp hành Trung ương khóa XI đã ban hành Nghị quyết Hội nghị lần thứ 8 (Nghị quyết số 29-NQ/TW) với nội dung: “*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*” [1]. Muốn đổi mới giáo dục, trước hết phải đổi mới công tác quản lý giáo dục (QLGD), đổi mới người cán bộ quản lý giáo dục (CBQLGD). Người cán bộ quản lý nhà trường (CBQLNT) cần phải có đầy đủ những phẩm chất và năng lực đáp ứng nhu cầu của xã hội hiện đại. Muốn vậy, chương trình bồi dưỡng (CTBD) đội ngũ CBQLTH cần được xây dựng theo hướng hiện đại hóa, tiếp cận các chương trình quốc tế, phù hợp với mục tiêu, nhu cầu của xã hội và bản thân người học. Đó chính là lí do, tác giả phân tích chương trình bồi dưỡng CBQLTH của một số quốc gia trên thế và bài học kinh nghiệm đối với Việt Nam.

2. Nội dung

2.1. Chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường học ở một số quốc gia trên thế giới

2.1.1. Chương trình của Mỹ

Các chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường học (CBQLTH) ở Mỹ mang tính toàn diện, chặt chẽ phù hợp với các tiêu chuẩn của nhà nước và chuẩn nghề nghiệp, đặc biệt là các tiêu chuẩn cấp giấy phép của liên bang dành cho các CBQLTH.

* Ở bang California, chương trình bồi dưỡng CBQLTH được chia thành 2 giai đoạn. Giai đoạn 1 dạy chương trình cấp Chứng chỉ Quản lý Dự bị dành những người có tiềm năng trở thành CBQLTH. Giai đoạn 2 dạy chương trình cấp Chứng chỉ Quản lý Chuyên nghiệp dành cho những người có ít nhất 2 năm làm việc trong vai trò CBQLTH.

Học viện quản lý thuộc Đại học California ở Los Angeles và ở Berkeley đã thiết kế một chương trình đào tạo 15 tháng vừa cấp Chứng chỉ Quản lý Dự bị, vừa cấp bằng Thạc sĩ QLGD cho người hoàn thành chương trình. Điều này có nghĩa là chương trình cấp Chứng chỉ Quản lý dự bị được liên thông với chương trình đào tạo Thạc sĩ QLGD.

Chương trình cấp Chứng chỉ Quản lý Dự bị (I) và cấp bằng Thạc sĩ QLGD của Đại học California ở Berkeley năm học 2015-2016 (40 đơn vị HT) [6] bao gồm:

^{a,b}Trường Cán bộ Quản lý Giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh

* Liên hệ tác giả

Phạm Bích Thủy

Email: thuyqlgd08@yahoo.com.vn

TT	Tên môn học	Số đơn vị HT
1	Lãnh đạo và quản lý trường học ở thành thị I	3
2	Lãnh đạo và quản lý trường học ở thành thị II	2
3	Vấn đề dạy và học đối với các nhà lãnh đạo giáo dục I	3
4	Vấn đề dạy và học đối với các nhà lãnh đạo giáo dục II	2
5	Giám sát trường học: Lí luận và thực tiễn	3
6	Chính sách tổ chức và việc làm của giáo viên	3
7	Dữ liệu cơ sở xây dựng chiến lược phát triển trường học 1	1
8	Thảo luận: Chính sách, Tổ chức, Đo lường và Đánh giá	2
9	Thực tập quản lý tại trường học	3
10	Quản lý nhân sự trong hệ thống trường học và các tổ chức xã hội	3
11	Vấn đề chính sách và pháp luật về lãnh đạo giáo dục ở thành thị	3
12	Các nguồn lực và tài chính nhà trường	1
13	Dữ liệu cơ sở xây dựng chiến lược phát triển trường học 2	2
14	Thực tập quản lý tại trường học	1
15	Thực tập nghiên cứu về quản lý	2
16	Các nguồn lực và tài chính nhà trường	2
17	Thực tập quản lý trường học (cần có hồ sơ)	3
18	Thực tập nghiên cứu về quản lý	1
19	Hoàn thành luận văn	
Tổng cộng		40

* Ở New York, các hiệu trưởng (HT) đương nhiệm có thể tham gia các khoá tập huấn về lãnh đạo trong 2 năm để có thêm kiến thức và hình thành kỹ năng lãnh đạo trường học. Chương trình gồm 4 khoá tập huấn mùa hè và 3 khoá tập huấn diễn ra trong năm học, cùng với cơ hội được hướng dẫn trực tiếp. Ngoài ra, còn có nhiều hội thảo, tập huấn do các trường đại học tổ chức. Mục tiêu là giúp cho các HT liên tục cập nhật những đổi mới đang thực hiện trong cả nước và trong tiểu bang hoặc trong thành phố và ảnh hưởng của những điều này đối với công việc của họ. Theo Darling - Hammon và Orphanos (2007), mặc dù ở tiểu bang California không có quy định bắt buộc các HT đương nhiệm phải tham gia các khoá bồi dưỡng nhưng thực tế họ vẫn tham gia nhiều hình thức bồi dưỡng khác nhau để phát triển nghề nghiệp: 1) được hướng dẫn bởi HT có kinh nghiệm; 2) tham gia các khoá học ở trường đại học; 3) tham gia các khoá huấn luyện hoặc quan sát đồng nghiệp; 4) tham gia trình bày các vấn đề quản lý tại hội thảo; 5) thực hiện các nghiên cứu cá nhân hoặc hợp tác nghiên cứu; 6) tham quan các trường khác; 7) tham gia vào mạng lưới các HT; và 8) tham gia các khoá tập huấn về quản lý [7].

2.1.2. Chương trình của Úc

Ở Bang Victoria của nước Úc, CTBD Hiệu trưởng được chia thành 2 nhóm đối tượng:

* Các HT tiềm năng (cán bộ nguồn) có thể tham gia các chương trình Lãnh đạo trường học Eleanor Davis hoặc Chương trình thực tập hiệu trưởng.

- Chương trình Lãnh đạo trường học Eleanor Davis dành cho nữ giáo viên hoặc trợ lý HT có mong muốn trở thành HT tại các trường công lập trong vòng 3 năm tới. Chương trình kéo dài khoảng nửa năm và gồm 4 hội thảo, hướng dẫn tập sự, theo dõi và làm việc trực tuyến.

- Chương trình thực tập HT kết hợp nghiên cứu lí thuyết và thực hành. Các giáo viên có mong muốn trở thành HT làm quen với việc lãnh đạo trường học bằng cách tham gia thực tập dưới sự hướng dẫn của các HT có kinh nghiệm. Chương trình 6 tháng chia thành 3 giai đoạn, mỗi giai đoạn có 1 diễn đàn học tập chuyên môn. Các diễn đàn kết hợp lí thuyết và quan sát thực hành. Có tổ chức hướng dẫn kèm cập trực tuyến. Khi bắt đầu chương trình, những người tham gia hoàn thành Khảo sát iLead 360° để xác định những lĩnh vực họ cần cải tiến.

* Các HT đã được bổ nhiệm có thể tham gia các chương trình:

- Chương trình Cố vấn cho các HT mới được bổ nhiệm lần đầu.

- Chương trình nâng cao năng lực làm việc của HT nhằm phát triển các năng lực của HT từ quan điểm lãnh đạo hệ thống đến khả năng thúc đẩy văn hoá hợp tác, chia sẻ thực tiễn tốt nhất và không ngừng học tập trong cộng đồng. Chương trình có thể phù hợp với tất cả HT, những người quan tâm đến lãnh đạo hệ thống. Các HT tham gia 4 hội thảo trong vòng 2 năm, thảo luận các chủ đề lãnh đạo và phát triển hệ thống trong mối quan hệ hợp tác. Ngoài ra, họ nghiên cứu một chủ đề liên quan đến sự phát triển nghề nghiệp để tăng cường năng lực lãnh đạo hệ thống. Họ cũng áp dụng những điều đã học vào công việc trong một dự án nghiên cứu/ phát triển thực tế và báo cáo với các nhà cung cấp đào tạo và các đồng nghiệp về sự tiến bộ của họ. Vào cuối chương trình cần thực hiện một báo cáo cuối khoá về dự án và các quan sát quan trọng từ thực tế.

- Chương trình huấn luyện chuyên nghiệp dành cho HT được thiết kế để hỗ trợ cho các HT, đội ngũ lãnh đạo và các nhóm trường đại học để phát triển năng lực lãnh đạo. Chương trình kéo dài trên một năm. Những người tham gia có thể lựa chọn 1 trong 3 phương cách: 1) huấn luyện cá nhân hiệu trưởng; 2) huấn luyện cá nhân hiệu trưởng và đội ngũ lãnh đạo trường học; 3) huấn luyện cá nhân hiệu trưởng và nhóm đại học (tối đa 6 người/nhóm).

2.1.3. Chương trình của Hàn Quốc

Chương trình đào tạo quản lý trường học ở Hàn Quốc cũng được chia cho 2 nhóm đối tượng:

- Những người là ứng cử viên hiệu trưởng. Chương trình đào tạo HT và trợ lý HT được quản lý theo các quy định dành cho việc đào tạo các đối tượng hiện đang là giáo viên, nó định hướng nội dung và phạm vi chương trình đào tạo. Chương trình đào tạo được tổ chức và thực hiện trong 180 giờ với khoảng 30 ngày. Chương trình bao gồm:

- + Giáo dục tổng quan (10 - 20%);
- + Môn học chính và các kỹ năng đặc biệt (10%);

+ Các khoá chuyên môn về quản lý trường học, quản lý giáo dục, quản lý tài chính và quản lý tổ chức (70-80%).

180 tiết nêu trên được chia thành 2 giai đoạn: đào tạo dự bị và đào tạo chính thức. Chương trình đào tạo dự bị gồm 30 giờ dạy trong vòng 1 tuần, được tổ chức bởi các cơ sở đào tạo thuộc các Phòng Giáo dục của tỉnh và thành phố. Chương trình đào tạo chính thức gồm 150 giờ được dạy trong hơn 5 tuần, được tổ chức bởi các cơ sở đào tạo của các trường đại học. Mỗi cơ sở được phép xây dựng và quản lý chương trình đào tạo riêng.

Ví dụ, chương trình đào tạo HT của Trung tâm Giáo dục tại chức thuộc Đại học Giáo dục Quốc gia Hàn Quốc có tổng cộng 198 giờ, dạy trong 6 tuần. Đầu tiên, đào tạo chương trình dự bị 30 giờ trong một tuần, học mỗi ngày tại các cơ sở đào tạo tại chức của Phòng Giáo dục tỉnh và thành phố. Trong 5 tuần còn lại, người học có 168 giờ tham gia chương trình đào tạo chính thức, học tại Đại học Giáo dục Quốc gia Hàn Quốc. Chương trình chính gồm 30 giờ học về giáo dục tổng quan, 12 giờ học giáo dục cơ bản, 94 giờ đào tạo các vấn đề liên quan đến quản lý trường học, 20 giờ tự học và 12 giờ hoạt động khác. Mỗi môn học trong 2 giờ, thảo luận theo nhóm nhỏ, và thực hành thường xuyên.

- Những HT mới bổ nhiệm. Bộ Giáo dục và Phát triển nguồn nhân lực ban hành kế hoạch tăng cường công tác đào tạo cùng với sự ra đời của hệ thống tuyển chọn HT mới. Cụ thể, đào tạo khoảng 10 tuần dành cho những người mới được giới thiệu, ưu tiên tuyển chọn và sau đó bổ nhiệm để các HT mới có khả năng lãnh đạo nhà trường đổi mới. Đặc biệt, Bộ cũng ban hành một chương trình đào tạo được thiết kế riêng để tra dồi các năng lực cơ bản cần thiết về quản lý nhà trường và giáo dục nói chung dành các HT đã làm việc mà chưa có chứng chỉ HT thông qua các biện pháp đánh giá đặc biệt để kiểm định HT.

- Những người đã có thâm niên là HT. Không có cơ chế mang tính hệ thống nào yêu cầu HT phải đầu tư thời gian và nỗ lực trong việc phát triển chuyên môn nghề nghiệp nên sự tham gia của HT các trường trong các CTBD sau khi được bổ nhiệm là rất ít. Việc có tham gia bồi dưỡng hay không bồi dưỡng đều không có ảnh hưởng gì đến quyền lợi, chức vụ của họ. Không có chương trình chuẩn và việc phát triển chương trình hệ

thống còn yếu, hầu hết các chương trình bồi dưỡng ngắn hạn trong thời gian 1-2 ngày, dưới 30 giờ. Các nội dung bồi dưỡng gồm: 1/ Đạo đức và các Giá trị đối với nhà quản lí giáo dục; 2/ Lãnh đạo sự thay đổi và quản lí thông tin; 3/ Các vấn đề hiện tại trong chính sách giáo dục; 4/ Thực tiễn trong quản lí giáo dục.

2.1.4. Chương trình của Malaysia

Chương trình đào tạo cấp chứng chỉ nghề nghiệp quốc gia dành cho HT ở Malaysia mang tên “National

Qualification for Education Leaders” (NQEL)

Chương trình NQEL ở Malaysia gồm 6 lĩnh vực chính nghiên cứu về lãnh đạo và QLGD, được chia thành 27 đơn vị học trình. Phần đầu của chương trình NQEL là phần Chứng chỉ Lãnh đạo và Quản lí trường học. Phần đầu tiên này người học được đào tạo tập trung trong 6 tháng. Phần thứ hai là chương trình tập sự 6 tháng tại một trường được chọn. Giai đoạn này người học phải thực hành những điều họ đã học được ở phần đầu tiên [8].

Bảng 1. Khung chương trình của NQEL

Giai đoạn	Thời lượng	Nội dung chương trình
Cơ bản	6 tuần	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quản lí chính sách công 2. Lịch sử giáo dục Malaysia 3. Luật Giáo dục 1996 4. Các chức năng cơ bản của hiệu trưởng 5. Quản lí trường học 6. Quản lí chương trình 7. Quản lí đào tạo sinh viên 8. Quản lí tài chính và hành chính 9. Quản lí việc dạy tiếng Anh
Trung gian	4 tuần	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lãnh đạo và quản lí trường học 2. Nguyên tắc ứng xử và cộng đồng 3. Quản lí công nghệ thông tin 4. Quản lí chương trình và đồng chương trình 5. Quản lí văn hoá chất lượng đặc biệt
Đặc biệt	4 tuần	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quản lí đánh giá 2. Thống kê và nghiên cứu trong giáo dục 3. Chất lượng dạy và học 4. Phát triển nguồn nhân lực và quản lí hoạt động
Duy trì	4 tuần	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lãnh đạo tự bồi dưỡng 2. Quản lí tư vấn và hướng dẫn nhà trường 3. Lập kế hoạch chiến lược trường học hiệu quả 4. Nghi thức giao tiếp xã hội
Chương trình thực tập	3 tuần	Người học sẽ được gửi đến một trường để học tập và quan sát việc cải tiến của nhà trường và so sánh đối chiếu với những các trường tiên tiến.
Chương trình tập sự	6 tháng	Người học sẽ được gửi đến một trường được chọn để tập sự những điều đã học về Lãnh đạo và quản lí trường học. Cuối chương trình, người học phải có hồ sơ báo cáo 3 việc làm thành công và 1 hồ sơ phát triển. Người học sẽ được các giảng viên và những người giám sát tạo điều kiện thuận lợi.

Úc, Hàn quốc, Malaysia, chúng ta có thể rút ra kết luận rằng: tại các quốc gia này, CTBD được chia cho các nhóm đối tượng, với những nội dung khác nhau: trước khi bổ nhiệm (cán bộ nguồn), mới bổ nhiệm và những

Tóm lại, từ phân tích về các CTBDCBQLTH ở Mỹ,

người CBQLTH đã có thâm niên. Việc bồi dưỡng có thể mang tính bắt buộc hoặc không, tùy thuộc vào từng chính quyền địa phương; thời lượng bồi dưỡng khá lớn. Nội dung chương trình luôn gắn liền với Chuẩn Hiệu trưởng mà các Chính phủ đã ban hành và đi theo thang bậc.

2.2. Chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục của Việt Nam

2.2.1. Nội dung chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục trường phổ thông đang thực hiện tại Việt Nam

Đội ngũ CBQLTH hiện nay được bồi dưỡng chủ yếu theo 2 chương trình:

1/ Chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành tại Quyết định số 382/2012/QĐ-BGD&ĐT (gọi tắt là chương trình 382). Việc phải có chứng chỉ tốt nghiệp 382 trước khi bổ nhiệm HT, Phó HT là không mang tính bắt buộc, việc thực thi phụ thuộc vào điều kiện của từng địa phương. Chương trình 382 được cấu trúc thành hai phần chính:

* Phần thứ nhất: Kiến thức, kỹ năng về lãnh đạo và quản lý nhà trường. Các nội dung này chủ yếu được thực hiện tại cơ sở đào tạo, bồi dưỡng CBQLGD, bao gồm các nội dung lý thuyết và kinh nghiệm thực tiễn được khái quát hóa phù hợp với đối tượng người học. Nội dung gồm 5 module: Đường lối phát triển GD&ĐT Việt Nam; Lãnh đạo và quản lý; Quản lý Nhà nước về GD&ĐT; Quản lý nhà trường; Các kỹ năng hỗ trợ quản lý trường phổ thông.

* Phần thứ hai: Nghiên cứu thực tế và viết tiểu luận cuối khóa. Người học hoàn thành một tiểu luận về vận dụng kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm từ khóa bồi dưỡng để thực hiện đổi mới quản lý trường học nơi mình đang công tác, dưới sự hỗ trợ, tư vấn, giám sát và đánh giá của các cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp của người học [3].

2/ Chương trình bồi dưỡng thường xuyên cho cán bộ quản lý các trường tiểu học, trung học cơ sở và trung học phổ thông tại TT 26/2015/TT-BGD&ĐT và TT 27/2015/TT-BGD&ĐT. Nội dung chương trình bồi dưỡng thường xuyên bao gồm 2 phần:

* Nội dung bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ năm học, bao gồm: các nội dung về đường lối, chính sách phát triển giáo dục và giáo dục các cấp; yêu cầu về công tác QLGD các cấp do Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định theo từng năm học.

* Nội dung bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ phát triển giáo dục theo từng thời kỳ của mỗi địa phương, bao gồm các nội dung về phát triển giáo dục các cấp của địa phương; về quản lý việc thực hiện chương trình, sách giáo khoa, kiến thức giáo dục địa phương; phối hợp với các chương trình, dự án (nếu có) do Sở GD&ĐT quy định cụ thể theo từng năm học [4].

2.2.2. Một số hạn chế của chương trình bồi dưỡng cán bộ trường học tại Việt Nam

Tại hội thảo khoa học về QLGD của giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo các tỉnh, thành phía Nam năm 2017 (tổ chức ngày 14/4/2017 tại Phú Quốc - Kiên Giang), nguyên Thứ trưởng Bộ GD-ĐT Nguyễn Vinh Hiền đã chỉ ra một số hạn chế trong công tác bồi dưỡng thường xuyên đội ngũ cán bộ QLGD như sau: Bên cạnh những nội dung bồi dưỡng mang tính mới, thiết thực, đáp ứng yêu cầu thực tiễn, vẫn còn những nội dung nặng tính hàn lâm, định hướng chung chung. Chương trình chủ yếu trang bị kiến thức lý thuyết, ít chú trọng rèn luyện kỹ năng, chưa gắn kết lý thuyết với thực tiễn. Có những nội dung còn mang tính thử nghiệm, ví dụ như “dạy học theo mô hình trường học mới THCS”. Việc chọn nội dung bồi dưỡng (nội dung 3) ở nhiều đơn vị do Ban Giám hiệu (hoặc tổ bộ môn) chọn, chứ chưa xuất phát từ nhu cầu của người học, nên chưa thực sự bù đắp những kiến thức và kỹ năng mà chính người học thiếu để nâng cao năng lực của họ [5].

Đối với CTBD 382 thì: một số yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, thái độ chưa tương thích với các yêu cầu theo Chuẩn Hiệu trưởng và thực tiễn triển khai Chương trình phổ thông tổng thể vừa ban hành ngày 27/8/2017 [2]. Đó là những nội dung: Bồi dưỡng về Đạo đức nghề nghiệp; Lối sống, tác phong, giao tiếp; Xử lý xung đột trong tổ chức; Xây dựng và phát triển chương trình; Tổ chức quản lý chương trình; Phân tích và dự báo. Các chuyên đề trong chương trình chưa chỉ ra được thao tác, quy trình, những việc cần làm, những kinh nghiệm xử lý... trong quá trình tổ chức, thực hiện. Nhiều nội dung trong các chuyên đề chưa cập nhật, chưa theo định hướng đổi mới của Đảng và Nhà nước. Ví dụ như vấn đề tự chủ, tự chịu trách nhiệm, phân công phân nhiệm trong chuyên đề quản lý nhân sự; vấn đề dạy học trải nghiệm, dạy học tích hợp trong chuyên đề quản lý hoạt động dạy học...

2.3. Đề xuất hướng vận dụng kinh nghiệm quốc tế vào công tác bồi dưỡng cán bộ quản lý

trường học tại Việt Nam

Từ những kinh nghiệm quốc tế và đánh giá khái quát về chương trình của Việt Nam, chúng tôi đề xuất một số hướng hoàn thiện CTBDCBQLTH ở Việt Nam như sau:

- Ban hành hệ thống văn bản pháp lí quy định tính bắt buộc có chứng chỉ tốt nghiệp lớp bồi dưỡng nghiệp vụ CBQLTH trước khi bổ nhiệm các vị trí chức danh quản lí trường học. Ban hành chế tài và tổ chức thực hiện nghiêm túc các quy định chế tài.

- Với nhu cầu về bồi dưỡng hiện nay của đội ngũ CBQLTH, áp lực thực hiện nhiệm vụ đối với các cơ sở bồi dưỡng không hề nhỏ trong việc tổ chức cũng như quản lí chất lượng. Bên cạnh quy hoạch, điều quan trọng hơn đó là nâng cao năng lực cho các cơ sở bồi dưỡng, để đạt được mục tiêu mỗi cơ sở bồi dưỡng trở thành một hình mẫu về quản lí giáo dục và quản trị nhà trường. Bộ GD-ĐT cần xây dựng chuẩn đánh giá, xếp hạng cơ sở bồi dưỡng; thay đổi cơ chế chính sách để thu hút giảng viên có trình độ cao; đầu tư cơ sở vật chất... Sự hợp tác, liên kết giữa các cơ sở bồi dưỡng để góp phần nâng vị thế của từng cơ sở bồi dưỡng CBQL, tạo ra tiếng nói chung trong việc đề xuất, tham mưu cho các cấp lãnh đạo, quản lí về cơ chế, chính sách liên quan đến lĩnh vực bồi dưỡng CBQLTH. Điều quan trọng đó là việc thống nhất nội dung bồi dưỡng, đảm bảo các cơ sở thực hiện theo đúng chương trình khung mà Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành, có tính đến sự chủ động, sáng tạo trong xây dựng tài liệu bồi dưỡng của từng cơ sở.

- Xây dựng chương trình bồi dưỡng theo các thang bậc với từng nhóm đối tượng: cán bộ nguồn, cán bộ mới bổ nhiệm, cán bộ đã từng học lớp bồi dưỡng sau 5 - 10 năm.

- Xây dựng những CTBD mới, phù hợp với yêu cầu của đổi mới giáo dục phổ thông. Phát triển chương trình theo xu hướng quản trị trường học. Chương trình bồi dưỡng cần đủ nội dung đáp ứng Chuẩn Hiệu trưởng mà Bộ GD-ĐT sắp ban hành với 5 tiêu chuẩn và 12 tiêu chí đánh giá. 5 Chuẩn Hiệu trưởng bao gồm:

- Có phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp;
- Có năng lực chuyên môn, nghiệp vụ;
- Có năng lực quản trị nhà trường;
- Xây dựng môi trường giáo dục dân chủ;
- Năng lực xây dựng quan hệ xã hội.

Như vậy, chương trình bồi dưỡng CBQLTH sẽ bao gồm các nội dung:

- Cập nhật những chủ trương, đường lối đổi mới giáo dục của Đảng và Nhà nước;
- Đạo đức nghề giáo, nghề quản lí nhà trường;
- Quản lí sự thay đổi;
- Quản trị nhà trường;
- Lập và tổ chức thực hiện kế hoạch, chiến lược phát triển Nhà trường;
- Quản lí nhân sự;
- Quản lí hoạt động dạy học và giáo dục trong Nhà trường;
- Quản lí tài chính, cơ sở vật chất - thiết bị trong Nhà trường;
- Quản lí chất lượng giáo dục;
- Xây dựng văn hóa nhà trường;
- Phát triển các mối quan hệ trong và ngoài Nhà trường.

3. Kết luận

Quản lí trường phổ thông đang có những bước đổi mới mạnh mẽ, tiến tới hội nhập quốc tế. Quản lí nhà trường bằng pháp luật; theo cơ chế phân cấp, dân chủ, tự chủ và trách nhiệm giải trình; hoạt động với phương thức tương tác, lấy nhà trường làm trung tâm. Mô hình quản lí nhà trường này thể hiện rõ hơn vai trò của CBQL, đặc biệt là vai trò của người HT. Chương trình bồi dưỡng CBQLTH cần tiệm cận với các chương trình quốc tế, đồng thời phù hợp với nội lực, yêu cầu của Việt Nam. Đó là các định hướng để hoàn thiện chương trình bồi dưỡng CBQLTH ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương, NQ số 29/NQ-TW ngày 4/11/2013 về “Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo”, Hà Nội.
- [2] Ban Chỉ đạo đổi mới chương trình sách giáo khoa phổ thông, Chương trình giáo dục phổ thông tổng thể ban hành ngày 28/7/2017, Hà Nội.
- [3] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2012), Chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lí trường phổ thông (Ban hành kèm theo QĐ số 382/QĐ-BGDĐT ngày 20/1/2012), Hà Nội.
- [4] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015), Chương trình bồi dưỡng thường xuyên cán bộ quản lí trường phổ thông (Ban hành kèm theo TT số 26, 27/2015/TT-BGDĐT), Hà Nội.
- [5] Trường Cán bộ Quản lí Giáo dục Tp.HCM (2017). *Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Công tác bồi dưỡng thường xuyên theo định hướng phát triển*

năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo". Phú Quốc, Kiên Giang.

[6] https://principals.berkeley.edu/sites/default/files/Course_of_Study_201516%20Final.pdf

[7] <https://learningforward.org/docs/pdf/nsdcstudy2009.pdf>

[8] <http://www.ascd.org/publications/educational-leadership/mar02/vol159/>

REFRESHER TRAINING PROGRAMS FOR SCHOOL MANAGERS OF SOME COUNTRIES IN THE WORLD AND HOW TO APPLY TO VIETNAM

Abstract: The paper presents the basic contents of refresher training courses for school managers in countries such as the USA, Australia, South Korea and Malaysia as well as provides an evaluation of refresher training courses for school managers in Vietnam in terms of contents, thereby suggesting ways to apply international experience to renovate the refresher training programs for school managers in Vietnam.

Key words: refresher training; school managers; international experience.