

MỘT SỐ CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG PHỔ THÔNG

Tổng Văn On Em

Học viên cao học

Trường ĐH An Giang, ĐH Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

Email: onempgd@gmail.com

Tóm tắt: Với vai trò rất quan trọng của người cán bộ quản lý đối với sự tồn tại, phát triển của một nhà trường, quyết định đến chất lượng và hiệu quả các hoạt động của nhà trường; đã có nhiều quốc gia trên thế giới quan tâm đến việc nâng cao chất lượng hoạt động lãnh đạo và quản lý của người cán bộ quản lý. Vì vậy, đã có nhiều nghiên cứu về vấn đề chất lượng hoạt động lãnh đạo và quản lý để nâng cao chất lượng các hoạt động nhằm đảm bảo cho sự thành công và đạt tới mục tiêu chiến lược phát triển của các nhà trường phổ thông.

Từ khóa: phát triển, đội ngũ, cán bộ quản lý, trường phổ thông

Nhận bài: 02/02/2021; **Phản biện:** 10/02/2021; **Duyệt đăng:** 13/02/2021.

1. Đặt vấn đề

Trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo của hệ thống nhà trường, đội ngũ cán bộ quản lý là một trong những yếu tố giữ vai trò quan trọng quyết định đến chất lượng giáo dục và đào tạo. Chính vì vậy, phát triển đội ngũ cán bộ quản lý là nhiệm vụ quan trọng đối với các trường phổ thông. Sau đây, người nghiên cứu trình bày một số công trình trong và ngoài nước đã nghiên cứu về phát triển đội ngũ cán bộ quản lý.

2. Các công trình nghiên cứu

2.1. Các nghiên cứu ngoài nước

- Tác giả Jean Valérien, trong tác phẩm “*Quản lý hành chính và sự phạm trong các nhà trường Tiểu học*” (La Gestion administrative et Pédagogique des écoles) do UNESCO xuất bản năm 1991 [16], đã phân tích về vai trò, chức năng và nhiệm vụ của người Hiệu trưởng trường Tiểu học; qua đó tác giả đã có những gợi ý các yêu cầu về phẩm chất và năng lực của người Hiệu trưởng trường Tiểu học và *phương thức phát triển đội ngũ đó*.

Tại Pháp, Henri Fayol (1841 - 1925) đã đưa ra năm chức năng cơ bản của quản lý, mười sáu quy tắc về chức trách quản lý và mười bốn nguyên tắc quản lý hành chính (Nguyễn Thị Doan, tr.111-117). Theo ông, nếu người quản lý có đủ phẩm chất và năng lực, kết hợp nhuần nhuyễn với các chức năng, các quy tắc và nguyên tắc quản lý thì thực hiện được mục tiêu quản lý, từ đó dẫn đến thực hiện được mục tiêu của tổ chức. Vì vậy, ông nhấn mạnh vai trò của giáo dục và đào tạo, trước hết là đào tạo cán bộ quản lý một cách chính quy và có hệ thống, nhằm nâng cao chất lượng người cán bộ quản lý.

Vào những thập kỷ 60 - 80 của thế kỷ XX, theo trường phái quản lý của Nhật Bản, xuất hiện thuyết J của William Ouchi và lý thuyết Kaijen của Masaaki Imai. Các lý thuyết này ra đời với những đặc thù truyền thống văn hoá, tâm

lí dân tộc của Nhật. Trường phái này tiếp cận về quản lý trên cơ sở xem xét những yếu tố văn hoá, tính nhân đạo và mang tính hiện đại, trong đó có nêu lên những nét văn hoá của quản lý, nó vừa thể hiện ở phẩm chất vừa thể hiện ở năng lực của người quản lý. Cũng trong thời kỳ này, việc nghiên cứu quản lý dựa trên cơ sở xem xét tổng thể đã làm xuất hiện lý thuyết về sơ đồ 7S: Structure (cơ cấu), Strategy (chiến lược), Skills (các kỹ năng), Style (cách thức), System (hệ thống), Shared value (các giá trị chung) và đặc biệt là Staff (đội ngũ). Khi phân tích về đội ngũ quản lý, người đọc thấy được giá trị về chất lượng của đội ngũ cán bộ quản lý trong việc đạt tới mục tiêu của tổ chức (Nguyễn Thị Doan, tr.239-243).

*Nghiên cứu vấn đề chương trình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL giáo dục phải được phát triển và cập nhật như thế nào để đáp ứng với sự phát triển của KH&CN trong xu thế hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa trên cơ sở so sánh các chương trình bồi dưỡng Hiệu trưởng của nhiều quốc gia. Cụ thể, Đại học Nam Florida đã quy định Chuẩn chương trình đào tạo cho Hiệu trưởng và cho nhà quản lý trường học là chương trình tích hợp gồm mười một vùng kiến thức và kỹ năng theo bốn lĩnh vực lớn: *lãnh đạo chiến lược; lãnh đạo tổ chức; lãnh đạo giáo dục; lãnh đạo chính trị và cộng đồng*. Chương trình đào tạo nhà lãnh đạo trường học theo các nhóm năng lực: *năng lực sự phạm, giáo dục và thiết lập; năng lực kiểm soát; năng lực lãnh đạo; năng lực tổ chức; năng lực tư vấn*. Chương trình đào tạo nhà lãnh đạo, quản lý trường học theo các năng lực: *năng lực lãnh đạo, năng lực xã hội, năng lực cá nhân, năng lực giáo dục, năng lực phát triển trường học, năng lực tổ chức quản lý*; và chuẩn chương trình đào tạo CBQL trường học cung cấp cho những người chuẩn bị làm lãnh đạo trường học (kể cả) các năng lực lãnh đạo và quản lý.*

Tại Singapore, SEM - với *Mô hình quản lý trường*

học ưu việt, đề cập đến lãnh đạo nhà trường tài năng với các tiêu chí: “Người lãnh đạo phải nêu gương sáng, có khả năng lãnh đạo, hiểu rõ mục đích, tôn trọng, khuyến khích nhân viên. Một người lãnh đạo linh hoạt được sứ mệnh của trường học với các mục tiêu cụ thể, năng lực lãnh đạo tốt, và sự thông cảm cũng như tôn trọng đồng nghiệp sẽ là động lực cho những người khác noi theo. Với vai trò của mình, Hiệu trưởng phải vạch ra một tầm nhìn đối với những thành tích, kết quả dự định đạt được và tạo ra một môi trường học tập lí tưởng cho học sinh và cả giáo viên. Hiệu trưởng cần duy trì liên tục mục đích tăng cường năng lực cho giáo viên để đối mặt với thử thách hiện tại và tương lai và luôn phấn đấu vì sự phát triển để hướng tới nền giáo dục toàn diện cho học sinh và giáo viên” (Trần Hữu Hoan, 2017). Trong mô hình này, lãnh đạo nhà trường được xếp vào tiêu chí số một

2.2. Các nghiên cứu trong nước

Trong gần hai thập niên gần đây, ở trong nước đã có nhiều đề tài luận án tiến sĩ đã chọn lĩnh vực nghiên cứu vấn đề phát triển đội ngũ giáo viên và đội ngũ Hiệu trưởng các trường học của các ngành học hoặc bậc học ở các vùng miền hoặc địa phương trong cả nước. Một số công trình nghiên cứu điển hình như:

Khăm Keo Vòng Phila (1996) với đề tài “Nghiên cứu phẩm chất, nhân cách người Hiệu trưởng trường tiểu học” đã nghiên cứu 3 nhóm phẩm chất của Hiệu trưởng trường tiểu học (phẩm chất đạo đức, phẩm chất tư tưởng, phẩm chất công việc), đồng thời chỉ ra cách thức để hình thành và phát triển các phẩm chất đó.

Nguyễn Thị Ngọc Hoa (2017) với đề tài: “Phát triển đội ngũ Hiệu trưởng các trường Mầm non khu vực miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa” đã phân tích các năng lực cần có của người Hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa, phù hợp với tình hình thực tế tại vùng miền núi phía Bắc và đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

Nguyễn Văn Tuấn (2017) với đề tài “Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường Trung cấp kỹ thuật Hải quân”, trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn, đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý Trường Trung cấp kỹ thuật Hải quân, vừa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hiện tại, vừa tạo tiền đề cho sự phát triển lâu dài, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của Trường Trung cấp kỹ thuật Hải quân.

Nguyễn Thanh Tùng (2019) với đề tài: “Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường trung học cơ sở huyện Tri Tôn, tỉnh An Giang”, tác giả khẳng định để phát triển đội ngũ CBQL các trường THCS huyện Tri Tôn vững mạnh đủ về số lượng, hợp lí về cơ cấu, đảm bảo về chất lượng góp phần hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao. Tác giả đề xuất 06 biện pháp tạo sự chuyển biến tích cực về nhận thức; đề cao tinh thần trách nhiệm mỗi cá nhân; phát huy phẩm chất, năng lực của chủ thể, các lực lượng tham gia và đối tượng trong phát triển đội ngũ CBQL trường THCS.

Hồ Tấn Duy (2019) với đề tài: “Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thoại Sơn, tỉnh An Giang”, trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn của địa phương, tác giả đề xuất 6 biện pháp nhằm phát triển đội ngũ cán bộ quản lý đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu nhằm đáp ứng phát triển giáo dục huyện Thoại Sơn.

3. Kết luận

Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông là vấn đề rất quan trọng, đòi hỏi các địa phương cần có chiến lược quy hoạch, phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục đáp ứng đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu để đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục phổ thông ngày nay. □

Tài liệu tham khảo

- [1]. Nguyễn Thị Doan, Đỗ Minh Cương, Phương Kỳ Sơn (1996), *Các học thuyết quản lí*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [2]. Nguyễn Bách Thắng (2017). *Một số nghiên cứu về phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường Trung học trên thế giới*. Tạp chí Giáo chức Việt Nam, ISSN 1859 - 2902, (125) , tr.69-71.
- [3]. Nguyễn Bách Thắng (2019). *Lí luận về quản lí và quản lí giáo dục*. Hà Nội, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [4]. Nguyễn Thị Ngọc Hoa (2017). *Phát triển đội ngũ Hiệu trưởng các trường Mầm non khu vực miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa*, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- [5]. Nguyễn Văn Tuấn (2017). *Phát triển đội ngũ cán bộ quản lí trường Trung cấp kỹ thuật Hải quân*, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Sài Gòn, TP. HCM.

Some researches on the development of general school managers

Tong Van On Em

Postgraduate, An Giang University, Vietnam National University, Ho Chi Minh City

Email: onempgd@gmail.com

Abstract: The manager plays an important role in the existence and development of a school. They decide the quality and efficiency of the schools' activities. Many countries in the world pay attention to improving the quality of leadership and management activities of the schools' managers. Therefore, there have been many studies on the quality of leadership and management activities to improve the quality aimed at ensuring the success and reaching the goal of the schools' development strategy.

Keywords: Development, team, manager, general school.