

VAI TRÒ CỦA CÁN BỘ QUẢN LÝ PHÒNG GIÁO DỤC - ĐÀO TẠO TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI CĂN BẢN, TOÀN DIỆN GIÁO DỤC

ThS. LÊ THỊ BÌNH*

Trong quá trình phát triển của mọi quốc gia, giáo dục - đào tạo (GD-ĐT) vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển, là con đường quan trọng nhất để phát huy nguồn lực con người. Chính vì vậy, phát triển giáo dục (GD) đã trở thành con đường tất yếu của thời đại. Trí tuệ của con người trở thành tài sản quý giá của mỗi quốc gia; nâng cao và phát triển dân trí là điều kiện tiên quyết để đưa đất nước tiến lên trong xu thế hội nhập hiện nay. Từ xu thế tất yếu của thời đại và yêu cầu phát triển đất nước, Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX khẳng định: "Phát triển GD-ĐT là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy CNH, HĐH, là điều kiện để phát huy nguồn lực con người, yếu tố cơ bản để phát triển xã hội, tăng trưởng nhanh và bền vững" (1). Hội nghị Ban chấp hành Trung ương 8 (khóa XI) đã ra Nghị quyết về đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT, gồm 7 định hướng với các nhiệm vụ, giải pháp sâu sắc và toàn diện, phù hợp với thực tiễn của đất nước trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế.

Cán bộ quản lý (CBQL) phòng GD-ĐT vừa là nhà quản lý, vừa là nhà lãnh đạo, nhà GD, thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình theo quy định của pháp luật. Để có thể góp phần thực hiện thắng lợi và hoàn thành được mục tiêu Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 (khóa XI) đã đề ra, CBQL phòng GD-ĐT có vai trò to lớn và hết sức quan trọng, tập trung vào các nội dung chủ yếu như sau:

1. Phòng GD-ĐT là cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân (UBND) quận/huyện giúp UBND quận/huyện quản lý nhà nước về GD-ĐT. Vì vậy, CBQL phòng GD-ĐT có nhiệm vụ **tham mưu cho UBND xây dựng kế hoạch, triển khai quán triệt sâu sắc và cụ thể hóa các quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT** trong hệ thống chính trị, ngành GD-ĐT và toàn xã hội, tạo sự đồng thuận cao, coi GD-ĐT là quốc sách hàng đầu. Nâng cao nhận thức về vai trò quyết định chất lượng GD-ĐT của đội ngũ nhà giáo và CBQLGD; người học là chủ thể trung tâm của quá trình GD; gia đình có trách nhiệm phối hợp với

nhà trường và xã hội trong việc GD nhân cách, lối sống cho con em mình. CBQL phòng GD-ĐT cần đổi mới công tác thông tin và truyền thông để thống nhất về nhận thức, tạo sự đồng thuận và huy động sự tham gia đánh giá, giám sát và phản biện của toàn xã hội đối với công cuộc đổi mới, phát triển GD. Tham mưu quận/huyện ủy, UBND quận/huyện xây dựng quy hoạch ngắn hạn, trung hạn và dài hạn phát triển nguồn nhân lực, dự báo nhu cầu về số lượng, chất lượng nhân lực, trình độ. Trên cơ sở đó chỉ đạo, phối hợp với các cơ sở GD tổ chức thực hiện.

Như vậy, ở đây, CBQL phòng GD-ĐT có thêm vai trò là nhà hoạt động xã hội. Để thực hiện được vai trò này, CBQL phòng GD-ĐT cần được nâng lên một tầm cao mới, phải có *Tâm*, có *Tầm* và có *Tài*. Trước hết, cần phấn đấu để đạt được 10 phẩm chất và năng lực như: 1) Sự nhanh trí, nhạy cảm, ngay thẳng, trung thành; 2) Óc phán đoán, quan sát, suy xét sâu sắc; 3) Óc sáng kiến, chủ động, quyết đoán; 4) Dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; 5) Năng động, linh hoạt, sự thích ứng; 6) Có đầu óc tổ chức, tính kỉ luật; 7) Tính kiên trì, bền bỉ; 8) Tính mềm mỏng, tự kiểm chế; 9) Tính tự lập, tự quyết; 10) Lòng nhân từ, nhân ái. Những yêu cầu đó đòi hỏi CBQL phải có kĩ năng xây dựng kế hoạch chiến lược; kĩ năng phân tích đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về phát triển GD-ĐT; xây dựng, ban hành chính sách, quy chế, quy định và quản lí hành chính về GD-ĐT, bảo đảm sự phát triển mang tính đặc thù của vùng miền và của địa phương.

2. **Lãnh đạo, chỉ đạo các đơn vị trực thuộc đổi mới mạnh mẽ và đồng bộ các yếu tố cơ bản của GD-ĐT** theo hướng coi trọng phát triển phẩm chất, năng lực của người học. Trên cơ sở mục tiêu đổi mới GD-ĐT, chỉ đạo các nhà trường xác định rõ và công khai mục tiêu, chuẩn đầu ra của cấp học, bậc học, môn học, coi đó là cam kết bảo đảm chất lượng của cả hệ thống và từng cơ sở GD-ĐT; là căn cứ giám sát, đánh giá chất lượng GD-ĐT. Chỉ đạo

* Phòng GD-ĐT quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh

các trường đổi mới chương trình nhằm phát triển năng lực và phẩm chất người học, hài hòa đức, trí, thể, mỹ, dạy chữ, dạy người; đổi mới nội dung GD theo hướng tinh giản, hiện đại, thiết thực, phù hợp với lứa tuổi, trình độ, tăng thực hành, vận dụng kiến thức vào thực tiễn; Chú trọng GD nhân cách, đạo đức, lối sống, tri thức pháp luật và ý thức công dân; tập trung vào những giá trị cơ bản của văn hóa, truyền thống và đạo lí dân tộc, truyền thống văn hóa tốt đẹp của địa phương, tinh hoa văn hóa nhân loại, giá trị cốt lõi và nhân văn của chủ nghĩa Mác-Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh; Tăng cường GD thể chất, kiến thức quốc phòng, an ninh và hướng nghiệp; Dạy ngoại ngữ và tin học theo hướng chuẩn hóa, thiết thực, bảo đảm năng lực sử dụng của người học phù hợp với độ tuổi và khả năng, điều kiện của địa phương. Chỉ đạo các nhà trường tiếp tục đổi mới mạnh mẽ phương pháp dạy học theo hướng hiện đại; phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo và vận dụng kiến thức, kĩ năng của người học; khắc phục lối truyền thụ áp đặt một chiều, ghi nhớ máy móc. Tập trung dạy cách học, cách nghĩ, khuyến khích tự học, tạo cơ sở để người học tự cập nhật và đổi mới tri thức, kĩ năng, phát triển năng lực. Chuyển từ học chủ yếu trên lớp sang tổ chức hình thức học tập đa dạng, chú ý các hoạt động xã hội, ngoại khóa, nghiên cứu khoa học. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong dạy và học. Điều này đòi hỏi CBQL phải có kĩ năng xây dựng và phát triển chương trình GD nhà trường theo định hướng phát triển năng lực học sinh; năng lực lãnh đạo dạy học; lãnh đạo và quản lí đổi mới phương pháp dạy học; năng lực lãnh đạo sự thay đổi...

3. Chỉ đạo các nhà trường đổi mới căn bản hình thức và phương pháp thi, kiểm tra và đánh giá kết quả GD-ĐT, bảo đảm trung thực, khách quan và cần thực hiện từng bước theo các tiêu chí tiên tiến được xã hội và cộng đồng GD thế giới tin cậy và công nhận. Chỉ đạo các nhà trường phối hợp sử dụng kết quả đánh giá trong quá trình học với đánh giá cuối kì, cuối năm học; đánh giá của người dạy với tự đánh giá của người học; đánh giá của nhà trường với đánh giá của gia đình và của xã hội. Ngoài ra, CBQL phòng GD-ĐT có trách nhiệm hoàn thiện hệ thống kiểm định chất lượng GD. Định kì kiểm định chất lượng các cơ sở GD, đào tạo; công khai kết quả kiểm định. Chú trọng kiểm tra, đánh giá, kiểm soát chất lượng GD-ĐT đối với các cơ sở ngoài công lập. Xây dựng phương thức kiểm tra, đánh giá phù hợp với các loại hình GD cộng đồng. Để thực hiện được vai trò này, đòi hỏi CBQL

phải có kĩ năng đánh giá, quản lí và kiểm định chất lượng; kĩ năng tổ chức các hoạt động; kĩ năng tiếp cận môi trường...

4. Tham mưu hoàn thiện hệ thống GD quốc dân trên địa bàn theo hướng hệ thống GD mở, học tập suốt đời và xây dựng xã hội học tập. Tham mưu UBND quy hoạch lại mạng lưới cơ sở GD gắn với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực. Như vậy, ở đây, CBQL phòng GD-ĐT có thêm vai trò là người cung cấp nguồn lực.

5. Chỉ đạo việc đổi mới căn bản công tác quản lí GD-ĐT, bảo đảm dân chủ, thống nhất; tăng quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các nhà trường, coi trọng quản lí chất lượng. Tăng cường hiệu lực quản lí nhà nước, nhất là về chương trình, nội dung và chất lượng GD-ĐT đối với các trường. Phát huy vai trò của công nghệ thông tin và các thành tựu khoa học - công nghệ hiện đại trong quản lí nhà nước về GD-ĐT. CBQL phòng GD-ĐT tham mưu để cấp có thẩm quyền quyết định về quản lí nhân sự, tài chính. Quản lí thực hiện nhiệm vụ chuyên môn của GD mầm non, GD phổ thông và GD nghề nghiệp. Tham mưu giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các trường; phát huy vai trò của hội đồng trường. Thực hiện giám sát của các chủ thể trong nhà trường và xã hội; tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra các nhà trường bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch.

6. Xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo, CBQL, đáp ứng yêu cầu đổi mới GD-ĐT. Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và CBQLGD gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm an ninh, quốc phòng và hội nhập quốc tế trên địa bàn. Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo, tiến tới tất cả các giáo viên tiểu học, trung học cơ sở phải có trình độ từ đại học trở lên, có năng lực sư phạm và đạt chuẩn nghề nghiệp. CBQLGD các cấp cần phải qua đào tạo về nghiệp vụ quản lí. Đổi mới mạnh mẽ mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng và đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của nhà giáo theo yêu cầu nâng cao chất lượng, trách nhiệm, đạo đức và năng lực nghề nghiệp. Như vậy, CBQL phòng GD-ĐT có thêm vai trò là người phát triển đội ngũ. Với vai trò này, đòi hỏi CBQL phải có ý tưởng và năng lực lãnh đạo phát triển đội ngũ; kĩ năng xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ; tạo động lực và xây dựng môi trường làm việc cho CBQL và giáo viên ở các cơ sở GD...

(Xem tiếp trang 12)

3) **Đối với SV các trường ĐH**, chương trình GDQP-AN trong mô hình được xây dựng hướng tới việc đáp ứng nhu cầu của người học, lấy người học làm trung tâm vì thế sẽ đem lại lợi ích cho SV khi tham gia. Với sự QL chặt chẽ hoạt động phát triển chương trình, chương trình GDQP-AN sẽ luôn được cập nhật, thay đổi cho phù hợp với sự phát triển của KT-XH đất nước, cũng như sự thay đổi của tình hình QP-AN trong nước, khu vực và trên thế giới, tạo hứng thú cho người học và đạt được mục đích mà Nhà nước yêu cầu đối với môn học.

GDQP-AN là môn học đặc thù được Đảng và Nhà nước đặt vị trí hết sức quan trọng trong chương trình giáo dục ĐH. Chính vì vậy, việc phát triển chương trình GDQP-AN cho SV các trường ĐH phải được thực hiện đầy đủ, thống nhất và QL phát triển chương trình đòi hỏi nghiêm ngặt. Mô hình QL phát triển chương trình GDQP-AN được xây dựng có ý nghĩa lớn trong việc nghiên cứu về hoạt động QL nói riêng cho môn học này đảm bảo hiệu quả thực thi và đạt được mục tiêu mà chương trình đặt ra. □

Tài liệu tham khảo

1. Đặng Đình Bôi. **Sổ tay phát triển chương trình đào tạo có sự tham gia**. NXB Nông nghiệp, H. 2006.
2. Bộ GD-ĐT. **Kỷ yếu hội thảo khoa học "50 năm giáo dục Quốc phòng an ninh học sinh, sinh viên (1961 - 2011)**, H. 2011.
3. Nguyễn Đức Chính. "Thiết kế và đánh giá chương trình giáo dục". Bài giảng cho hệ cao học chuyên ngành Quản lý giáo dục, Khoa Sư phạm - Đại học quốc gia Hà Nội, H. 2007.
4. Nguyễn Đức Chính. "Đánh giá trong giáo dục". Tài liệu giảng dạy các lớp cao học chuyên ngành Quản lý giáo dục, Đại học Giáo dục, H. 2009.
5. Nguyễn Trọng Hậu. "Một số vấn đề về lý luận quản lý giáo dục". Tài liệu giảng dạy các lớp cao học chuyên ngành Quản lý giáo dục, Đại học Giáo dục, H. 2009.
6. Nguyễn Văn Khôi. **Phát triển chương trình giáo dục**. NXB Đại học sư phạm, H. 2010.
7. Henson, Kenneth T. *Curriculum Development for Education Reform*. Harper Collins, New York, 1995.
8. Oliva, Peter F. *Developing the curriculum*. Pearson Education, Inc., 2005.

SUMMARY

Defense - Security Education Program for students at Universities of Viet Nam always set the goal to educate the young generation to become responsible citizens, train and improve the qualifications of each indi-

vidual. Nowadays, the instruction and study of this subject still encounter some limitations which require for the consistent management and development of these areas. Therefore, it is necessary to have one Defense - Security Education Program to ensure that the national protection target is met, but it must be in accordance with the current circumstances of the country in general and higher education in particular. In this article, the author introduces the theoretical model that is designed for the Defense - Security Education Program Development for the students at universities with the aim of making it use its full potential to achieve the best performance.

Vai trò của cán bộ quản lý...

(Tiếp theo trang 6)

7. Tham mưu cho UBND đổi mới chính sách, cơ chế tài chính, huy động xã hội hóa GD để phát triển GD-ĐT. Khuyến khích hình thành các quỹ học bổng, khuyến học, khuyến tài, giúp học sinh nghèo học giỏi. Tôn vinh, khen thưởng xứng đáng các cá nhân, tập thể có thành tích xuất sắc và đóng góp nổi bật cho sự nghiệp GD-ĐT. Phân định rõ ngân sách chi cho GD mầm non, GD phổ thông và giám sát chặt chẽ, công khai, minh bạch việc sử dụng kinh phí. □

(1) Đảng Cộng sản Việt Nam. **Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI**. NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, H. 2011.

Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. **Văn kiện Hội nghị lần thứ III Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII**. NXB Chính trị quốc gia, H. 1997.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam. **Văn kiện Hội nghị lần thứ VIII Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa X**. NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, H. 2013.
3. Phạm Minh Hạc. **Mười năm đổi mới giáo dục - đào tạo**. NXB Giáo dục, H. 1996.
4. Dự án phát triển giáo viên trung học phổ thông và trung cấp chuyên nghiệp. **Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về lãnh đạo và quản lý giáo dục trong thời kỳ đổi mới**. NXB Văn hóa thông tin, H. 2013.
5. Jennifer Banes. **Managerial staff development and human resource planing** (<http://www.unizg.hr>).

SUMMARY

The article discusses the role of education - training division in advising district people's committee on education - training in the local area; leading and directing subordinate units to vigorously and synchronously renew the basic elements of education - training; directing the radical renewal of education-training management; forming and developing the force of teachers, managers...