

QUẢN LÝ MINH TRIẾT VÀ NĂNG LỰC QUẢN LÝ MINH TRIẾT CỦA CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Đặng Quốc Bảo - Học viện Quản lý Giáo dục
Phạm Minh Giản - Trường Đại học Đồng Tháp

Ngày nhận bài: 21/12/2016; ngày sửa chữa: 22/12/2016; ngày duyệt đăng: 22/12/2016.

Abstract: The article points out some connotations of wise management as well as necessity for educational managers to manage effectively. Based on the reality of management and requirements of wise management, the article presents core competencies for educational managers with three layers and ten specific levels.

Keywords: educational managers, management competency, wise management.

1. Mở đầu

Trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT, các cơ sở giáo dục luôn không ngừng nâng cao năng lực (NL) đội ngũ giáo viên, giảng viên và cán bộ quản lý (CBQL) giáo dục đáp ứng mục tiêu đề ra và nhanh chóng thích ứng với tình hình mới. Trong đó, NL của đội ngũ CBQL giáo dục đóng vai trò quan trọng trong chương trình đổi mới giáo dục.

Ở nước ta, nhà trường nào cũng gắn vào đời sống cộng đồng. Cho dù ở trường mầm non hay đại học, CBQL đều vừa là nhà lãnh đạo vừa là nhà hoạt động xã hội của cộng đồng. Hai vai trò này phải bổ sung và hỗ trợ nhau. Là lãnh đạo tốt của nhà trường mà hoạt động xã hội trong đời sống cộng đồng không tốt thì cũng không giúp nhà trường phát triển bền vững được; tình hình cũng tương tự khi lãnh đạo vụng mà hoạt động xã hội tốt. Cả hai tư cách này đòi hỏi CBQL phải biết “quản lý minh triết (QLMT)”. “Quản lý” xét cho cùng là quá trình tạo dựng quyền lực và sử dụng quyền lực. Có minh triết thì quyền lực tạo dựng nên có tính chân chính đích thực. Thiếu minh triết vẫn có thể tạo nên quyền lực hình thức nhưng quyền lực đó dễ mang tính thủ đoạn hoặc được hình thành bởi các nhân tố phi nhân văn.

Nhà nghiên cứu Nguyễn Khắc Mai có dẫn ý kiến của LLoyd Bruce - chuyên gia về chiến lược điều hành (Anh quốc): “Các nhà quản lý (vĩ mô và vi mô) nếu không hiểu và không biết ứng dụng minh triết, họ sẽ trả giá đắt cho sự vô tâm”. Ngoài ra, học giả Hoàng Ngọc Hiến từng khẳng định: “Kinh tế tri thức rất hấp dẫn nhưng mang nguy cơ. Tri thức và ý thức một khi lộng hành sẽ gạt phăng các giá trị tinh thần, đạo đức. Do đó, mới có sự đề xuất kinh tế minh triết” [1; tr 29]. Xu thế càng ngày càng có tính chất áp đảo của giáo dục toàn thế giới là sự truyền đạt tri thức và kỹ năng hầu như trở thành mục tiêu duy nhất của giáo dục, làm lu mờ mục tiêu giáo dục những giá trị chi phối nguồn sử dụng tri thức đó như thế nào và làm gì.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Minh triết và quản lý minh triết

2.1.1. Phạm trù “minh triết”

Minh triết là thuật ngữ ngày càng được sử dụng nhiều trong đời sống và trên các ấn phẩm. Trong đó, tác phẩm gây hiệu ứng cao trong công luận như “Minh triết của sự bền vững” của Sulak Sivaraksa [2]. Sulak Sivaraksa là một trong những nhà tư tưởng và hành động xã hội hàng đầu của châu Á. Thiền sư Thích Nhất Hạnh (Việt Nam) nói về SuLak Sivaraksa: “Ông cống hiến một bức tranh sáng tỏ về những gì đang diễn tiến. Ông là một người thầy và là một người tổ chức, một vị Bồ tát đang hiển tất cả năng lượng để giúp đỡ những người khác”. Sulak Sivaraksa sinh năm 1933, là một nhà tri thức lớn Thái Lan. Ngoài ra, còn phải kể đến tác phẩm “Minh triết trong đời sống” của Darshani Deane [3]. Darshani Deane là nhà hoạt động xã hội nổi tiếng đã giúp nhiều người tìm được sự an lạc trong đời sống tinh thần, tập sách này tập hợp các bài nói chuyện của bà về “Minh triết đời thường”.

Ở nước ta, Trung tâm Nghiên cứu văn hóa Minh triết thuộc Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật Việt Nam được thành lập năm 2007. Trung tâm này đã xuất bản nhiều tác phẩm giá trị. Một trong các sách gây hiệu ứng mạnh về nhận thức là “Luận bàn minh triết và minh triết Việt” của học giả Hoàng Ngọc Hiến [1].

2.1.2. Câu đối trong Quốc tử giám Hà Nội

Nhà nghiên cứu Nguyễn Khắc Mai (giám đốc Trung tâm Nghiên cứu văn hóa Minh triết) cho biết, thế kỉ XVIII ở Hà Nội có thôn tên là *Thôn Minh Triết*, gần chợ Giám, nay thuộc phố Cát Linh. Trong Văn Miếu Quốc tử giám có đôi câu đối hàm chứa sâu sắc tinh thần giáo dục minh triết cho thế hệ trẻ: “Dục anh tài nhi sử năng, Quốc tử giám cao huyền mô khái” (Nuôi nâng anh tài để sử dụng NL của họ, Quốc tử giám nêu cao mẫu mực); “Dưỡng minh triết dĩ kế tri, Thăng Long kinh trường tụ tinh hoa” (Bồi dưỡng minh triết để có kế sách trị - bình,

Kinh đô Thăng Long mãi quy tụ tinh hoa).

Cụ Ngô Thời Nhậm - nhà văn hóa ngoại giao kiệt xuất thời Tây Sơn đề cập tới “minh triết” như là vật báu gìn giữ thân mệnh: “Minh triết dĩ bảo thân, vô cú vu lê, khôn vu thạch” (Có minh triết thì giữ gìn được thân mệnh, không bị quàng vào dây, không bị vấp vào đá).

2.1.3. Quản lí minh triết

“Minh triết” ghép với “Quản lí” trên tư cách tính động từ tạo nên phức hợp “Quản lí minh triết” có hàm ý: 1) Quản lí sáng khôn, khôn sáng; 2) Quản lí biết chừng mực, không bất cập cũng không thái quá; 3) Quản lí hần hoi.

Chủ tịch Hồ Chí Minh tuy không dùng từ “minh triết” trong các lời dạy và huấn thị, song trong tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc” (viết tại Chiến khu Việt Bắc năm 1947), Người đã nhấn nhủ cán bộ khi tác nghiệp phải sửa được ba thứ bệnh: 1) Bệnh chủ quan; 2) Bệnh hẹp hòi; 3) Bệnh ba hoa (Người chỉ huy sáng khôn trong tư duy thì tránh được “bệnh chủ quan”; Người chỉ huy chừng mực trong hành động thì tránh được “bệnh hẹp hòi”; Người chỉ huy hần hoi trong quan hệ thì tránh được “bệnh ba hoa”).

Nguyễn Khắc Mai tiếp thu ý tưởng của tiền nhân và tinh hoa đương đại khẳng định: “Ngày nay bất cứ cá nhân nào, hệ thống xã hội nào, kể cả những quốc gia dân tộc, chính đảng, một gia đình, một doanh nghiệp... nếu không có minh triết, chắc chắn sẽ không “Nguyên - Hạnh - Lợi - Trinh”, nghĩa là không rõ ràng, không thông suốt, không đem lại hiệu quả mà cũng không thể bền vững lâu dài”.

Ông thiết tha mong mỏi: “Minh triết - một giá trị văn hóa vừa cổ kính lại rất kim nhật kim thì. Minh triết Việt Nam đang như ngọc còn nằm trong đá, những hạt đã được phát hiện thì cũng chưa được trau chuốt mài giũa cho thật tinh tế” [4].

2.2. Năng lực quản lí minh triết của cán bộ quản lí giáo dục

2.2.1. Ba tầng năng lực và 10 năng lực cụ thể cán bộ quản lí cần tích lũy để quản lí minh triết:

- Tầng NL nghiệp vụ bao gồm 4 NL tác nghiệp: Công tác kế hoạch (sự bao quát); Công tác tổ chức (sự gắn kết); Công tác chỉ đạo (sự thúc đẩy); Công tác giám sát - kiểm tra (sự điều chỉnh).

- Tầng NL tổng hợp bao gồm 3 NL khái quát: Tư duy chung, đặc biệt là tư duy phản biện; Triển khai công việc, đặc biệt là NL ra quyết định; Quan hệ với con người, đặc biệt là NL cảm hóa con người.

- Tầng NL ứng biến bao gồm 3 NL xử lí tình huống: Xử lí tương thích trạng thái chủ quan và hoàn cảnh khách quan (diễn Nôm là biết “tùy” - nhập gia tùy tục, nhập

giang tùy khúc); Xử lí cân bằng mục tiêu và khả năng (diễn Nôm là biết “liệu” - liệu cơm gắp mắm); Xử lí hội tụ nội lực và ngoại lực (diễn Nôm là biết “lựa” - lựa gió phất cờ).

F (NL ứng biến) = f (tùy, liệu, lựa)

Ứng biến được diễn đạt qua châm ngôn nổi tiếng: “Đĩ bất biến - Ứng vạn biến”. Đây là lời trao gửi của nhà cách mạng Hồ Chí Minh tới vị tức nhỏ Huỳnh Thúc Kháng khi Bác vì nhiệm vụ đi Pháp (1946) trao cho cụ Huỳnh chức vụ Quyền Chủ tịch nước, với hàm ý: “Lấy cái bất biến - độc lập tự do của Tổ quốc, ứng với cái vạn biến của tình hình thực tế”.

“Đĩ bất biến - Ứng vạn biến” trong nhà trường là “Nhân cách, sự tiến bộ của học sinh”, còn dùng phương pháp quản lí, giáo dục nào là tùy theo tình hình thực tế. Cố Thủ tướng Phạm Văn Đồng từng nhắc lại châm ngôn này với cán bộ giảng viên Trường Cán bộ Quản lí giáo dục và đào tạo năm 1994.

2.2.2. Tri thức Phronesis và năng lực quản lí minh triết

Học giả Nhật Bản Ikujiro Nonaka (Người mà giới quản lí thực tiễn xếp ông vào cùng với Peter Drucker) đề ra “Tri thức Phronesis, tức là Tri thức minh triết trong quản lí và lãnh đạo”.

Nhà nghiên cứu Ngô Tự Lập có giới thiệu Tri thức Phronesis của Nonaka với công chúng Việt Nam trong một bài báo giá trị “Hồ Chí Minh là một nhà lãnh đạo minh triết” [5]. Phronesis bao gồm các đặc trưng chủ yếu sau: 1) Khả năng đánh giá được cái tốt; 2) Khả năng chia sẻ bối cảnh chung với người khác để tạo ra không gian tri thức chung; 3) Khả năng nắm bắt bản chất của hiện tượng/sự vật cụ thể; 4) Khả năng sử dụng ngôn ngữ/ khái niệm/ trường thuật để tái cấu trúc cái cụ thể vào cái tổng quát và ngược lại; 5) Khả năng sử dụng phương tiện chính trị cần thiết để hiện thực hóa các khái niệm vì lợi ích chung; 6) Khả năng khuyến khích phronesis của người khác để xây dựng một tổ chức linh hoạt.

2.2.3. “Mười hai bộ số hai” cán bộ quản lí giáo dục cần có để thực hiện “quản lí minh triết”

Mười hai bộ số hai sau đây, CBQL giáo dục cần có để rèn luyện NL tổng hợp và NL ứng biến:

- “Ba bộ số hai” cho NL tư duy phản biện: 1) Biết mình và biết người (tri kỉ/ tri bỉ); 2) Biết thế và biết thời (tri thế/ tri thời); 3) Biết đủ và biết dừng (tri túc/ tri chí).

- “Bốn bộ số hai” cho NL ra quyết định: 1) Sáng kiến và viễn kiến; 2) Làm “việc đúng” và “làm đúng” việc đã chọn; 3) Nguyên tắc và linh hoạt; 4) Toàn thể và cụ thể (tư duy thì toàn thể, hành động thì cụ thể).

(Xem tiếp trang 9)

- Lập kế hoạch kiểm tra, đánh giá; xây dựng các tiêu chí kiểm tra, đánh giá kết quả hoạt động NCKH của GV; các tiêu chí này phải phù hợp với nội dung, loại hình nghiên cứu và phải lượng hóa được thời gian cũng như nội dung nghiên cứu.

- Thành lập ban, tổ kiểm tra, đánh giá hoạt động NCKH của GV ở trường THPT gồm các thành phần có liên quan trong trường, có thể mời thêm các nhà khoa học có chuyên môn, đạo đức phẩm chất đảm bảo để tiến hành thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, đánh giá. Mỗi cán bộ thực hiện nhiệm vụ phải cam kết thực hiện đảm bảo chính xác, khách quan, minh bạch, đồng thời phải báo cáo đúng tiến độ.

- Cần tiến hành thực hiện bồi dưỡng về trình độ chuyên môn và nghiệp vụ kiểm tra, đánh giá cho từng thành viên có liên quan đến công tác kiểm tra, đánh giá kết quả hoạt động NCKH của GV.

- Thực hiện quá trình kiểm tra, đánh giá kết quả hoạt động NCKH của GV cần phải có sơ kết, tổng kết rút kinh nghiệm. Bản báo cáo phải rõ ràng thể hiện được kết quả, mặt mạnh, mặt yếu của từng nội dung kiểm tra.

3. Kết luận

Hoạt động NCKH là một trong những công việc thường xuyên của GV trong các trường THPT nhằm góp phần nâng cao chất lượng và đổi mới phương pháp dạy học, từ đó nâng cao chất lượng đào tạo của các trường. Chúng tôi cho rằng, khi đội ngũ GV có động cơ và biết vận dụng tốt phương pháp luận khoa học vào xem xét, giải quyết các vấn đề lí luận và thực tiễn; có phẩm chất trí tuệ tốt, tư duy độc lập, sáng tạo và thực sự gắn bó trong lao động sẽ là tiềm năng khoa học to lớn của các trường THPT ở huyện An Biên, tỉnh Kiên Giang.

Tài liệu tham khảo

- [1] Đặng Quốc Bảo - Nguyễn Đắc Hưng (2004). *Giáo dục Việt Nam hướng tới tương lai - Vấn đề và giải pháp*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [2] Nguyễn Văn Đệ - Phan Trọng Nam (2015). *Nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học của giáo viên ở các trường trung học phổ thông và trung cấp chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục*. Tạp chí Giáo dục, số 371, tr 5-7.
- [3] Bộ Khoa học và Công nghệ (1997). *Quản lí khoa học và công nghệ*. NXB Khoa học và Kỹ thuật.
- [4] Nguyễn Thị Như Quyên (2017). *Thực trạng nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng của giáo viên tiểu học ở thành phố Cao Lãnh tỉnh Đồng Tháp*. Tạp chí Giáo dục, số 420, tr 51-53.
- [5] Phan Trọng Nam - Danh Trung (2016). *Xây dựng*

câu lạc bộ sinh viên nghiên cứu khoa học - Biện pháp phát triển năng lực nghiên cứu khoa học cho sinh viên sư phạm Trường Đại học Đồng Tháp. Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt kì 3 tháng 6/2016, tr 46-48; 51.

- [6] Phạm Bích Thủy (2015). *Cán bộ quản lí giáo dục và công tác quản lí hoạt động nghiên cứu khoa học tại trường phổ thông*. Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt tháng 12/2015, tr 28-30.
- [7] Nguyễn Tiến Long (2016). *Phát triển năng lực nghiên cứu khoa học của học sinh Trường Trung học cơ sở và Trung học phổ thông Nguyễn Tất Thành thông qua hoạt động của câu lạc bộ khoa học*. Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt kì 1 tháng 6/2016, tr 165-167.

QUẢN LÝ MINH TRIẾT VÀ NĂNG LỰC...

(Tiếp theo trang 11)

- “Năm bộ số hai” quan hệ với con người: 1) Chấp hành và điều hành; 2) Cạnh tranh và nhường nhịn; 3) Lực hút và lực đẩy; 4) Quyền uy và bao dung; 5) Quyết đoán và dân chủ.

3. Kết luận

CBQL giáo dục là chiếc cầu nối giữa nhà trường và xã hội, đòi hỏi người quản lí phải biết “QLMT”. Khi đó, một CBQL giáo dục biết “QLMT” cần có các NL như: nghiệp vụ trong tác nghiệp, tổng hợp, ứng biến trong xử lí tình huống. Có như vậy, CBQL giáo dục mới có thể có đủ NL quản lí nhà trường, đủ bản lĩnh tham gia các hoạt động xã hội góp phần đổi mới giáo dục, phát triển đất nước trong thời kì hội nhập.

Tài liệu tham khảo

- [1] Hoàng Ngọc Hiến (2011). *Luận bàn minh triết và minh triết Việt*. NXB Tri thức.
- [2] Sulak Sivaraksa (2012). *Minh triết của sự bền vững*. NXB Tri thức.
- [3] Darshani Deane (2012). *Minh triết trong đời sống*. NXB Hồng Đức.
- [4] Minh triết Việt (2014). *Kỉ yếu “Mừng lên bầy” của Trung tâm Nghiên cứu văn hóa Minh Triết 2007-2014 ngày 13/12/2014*.
- [5] Ngô Tự Lập (2016). *Giáo sư Ikujiro Nonaka: “Hồ Chí Minh là một nhà lãnh đạo minh triết”*. An ninh Thủ đô, <http://antgct.cand.com.vn/So-tay/Giao-su-ikujiro-Nonaka-Ho-Chi-Minh-la-mot-nha-lanh-dao-minh-triet-379283/>