

PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC QUẢN TRỊ NHÀ TRƯỜNG CỦA HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG TIỂU HỌC Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Văn Tứ - Trường Đại học Vinh

Trần Văn Dàng - Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp - Giáo dục thường xuyên quận 2, TP. Hồ Chí Minh

Ngày nhận bài: 10/08/2018; ngày sửa chữa: 14/08/2018; ngày duyệt đăng: 16/08/2018.

Abstract: Abstract : In order to meet the requirements of education reform, the principal of primary school must satisfy the criteria of quality and competence of the institution. Base on the theoretical and practical basis, development of the principal's administrative ability in primary school is not limited to organization, administration, personnel, finance, infrastructure, equipment, but also must stimulate the capacity of educational administration, the quality of educational activities, the governance of external cooperation and the change of the school. In line with ensuring the conditions for the administration function, the principal is entitled to administration and must have to ability administration education in primary school.

Keywords: Principal, education, capacity, development, governance, primary school.

1. Mở đầu

Giáo dục và đào tạo (GD-ĐT) đang hội nhập quốc tế và phát triển theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Những thay đổi nhanh chóng, toàn diện, sâu sắc của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đã tác động mạnh mẽ tới hoạt động giáo dục (GD). Đối với trường tiểu học (TTH) đang hoạt động dưới hình thức bán trú, được đảm bảo bằng nguồn lực đa phương (nhà nước, nhân dân, xã hội,...) thì việc quản lý theo mô hình hành chính, bao cấp đã không còn phát huy tác dụng một cách bền vững như trước đây. Chất lượng hoạt động GD toàn diện ở TTH được quan tâm và được đảm bảo bởi nhiều yếu tố: chương trình, nội dung GD, cơ sở vật chất, thiết bị GD, đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL), giáo viên (GV), nhân viên (NV), vai trò của xã hội hóa... Vì vậy, năng lực quản lý TTH cũng cần phải thay đổi, không dừng lại điều hành một cơ sở GD do nguồn ngân sách chi trả mà là quản lý, điều hành một hoạt động dịch vụ GD có tính chất tự chịu trách nhiệm. Khi nói đến vai trò lãnh đạo, quản lý của hiệu trưởng các trường học, các nghiên cứu đã tiếp cận từ nhiều cách khác nhau: quy trình quản lý, nội dung quản lý, chất lượng quản lý và đề xuất mô hình nhân cách, chuẩn hiệu trưởng trường phổ thông. Trong bối cảnh đổi mới hiện nay, với vị thế tự chủ, tự chịu trách nhiệm, hiệu trưởng các TTH trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh cần phải phát huy năng lực quản trị các hoạt động của nhà trường. Năng lực quản trị nhà trường được xem là một tiêu chí quan trọng của hiệu trưởng TTH được hoạt động dưới hình thức bán trú.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Sự cần thiết của việc phát triển năng lực quản trị cho hiệu trưởng trường tiểu học ở Thành phố Hồ Chí Minh

- Khái niệm “*quản trị*” được định nghĩa từ nhiều góc độ khác nhau, từ các cách tiếp cận khác nhau. Quản trị là một quá trình do một hoặc nhiều người thực hiện, nhằm phối hợp những hoạt động của những người khác để đạt được những kết quả mà một người hành động riêng rẽ không thể nào đạt được. Năng lực quản trị là một năng lực có tính khoa học và nghệ thuật, có tính toàn diện và liên quan đến nhiều lĩnh vực chứ không đơn thuần trong một lĩnh vực cụ thể. Trong lĩnh vực GD-ĐT, khái niệm quản trị được sử dụng nhiều trong hệ thống các cơ sở GD ngoài công lập. Trong các cơ sở GD đại học, khi vấn đề tự chủ, tự chịu trách nhiệm trở nên cấp thiết thì vấn đề quản trị trường đại học được tập trung nghiên cứu. Đối với các trường phổ thông công lập, đầu năm 2018, Bộ GD-ĐT đã ban hành dự thảo Chuẩn Hiệu trưởng trường phổ thông [1], trong đó đã đề cập đến tiêu chuẩn năng lực quản trị nhà trường của hiệu trưởng.

- Phát huy tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm là một trong những yêu cầu của việc tổ chức các hoạt động GD, thực hiện nguyên lý xã hội hóa GD, sự nghiệp phát triển GD là sự nghiệp của toàn xã hội. Tự chủ, tự chịu trách nhiệm sẽ làm cho TTH nâng cao chất lượng, hiệu suất, hiệu quả các nguồn lực (nhân lực, tài lực, vật lực) được nhà nước, xã hội, người học đã giao cho nhà trường quản lý. Nghị định 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ [2] đã quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập, về quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong việc thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, nhân sự và tài chính của đơn vị sự nghiệp công.

- Quản trị sẽ phù hợp với đặc trưng của việc phân hóa chất lượng, dịch vụ công ở TTH. Sự phân hóa ngày càng sâu sắc về mức sống, về thu nhập của người dân sẽ tác động tới việc lựa chọn chất lượng các loại dịch vụ sẽ tương thích với các điều kiện đảm bảo về tài chính của gia đình học sinh (HS). Thực tế, nhiều TTH ở TP. Hồ Chí Minh đã có sự phân hóa về chế độ nội trú, điều kiện học tập, hoạt động trải nghiệm, phát triển năng khiếu, ... theo các mức độ khác nhau, đáp ứng yêu cầu của phụ huynh HS. Việc đảm bảo quyền bình đẳng trong thụ hưởng các hoạt động GD phải đi đôi với việc tiếp nhận sự tác động của các quy luật của cơ chế thị trường trong GD, nếu không sẽ xảy ra hiện tượng trì trệ, đóng băng trong việc phát triển các hoạt động GD ở TTH.

- Công nghệ thông tin, thế giới phẳng, tự động hóa và những thành tựu của khoa học kỹ thuật của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 sẽ là điều kiện và cũng là năng lực của hiệu trưởng trong việc xử lý thông tin, tổ chức, quản lý, điều hành, kiểm tra giám sát. Sự năng động của hiệu trưởng trong việc quản trị hoạt động GD ở TTH sẽ không phụ thuộc vào “sự lãnh đạo tập thể” theo đúng quy trình, tốn thời gian, mất cơ hội tiếp cận với sự thay đổi nhanh chóng của khoa học kỹ thuật, của cuộc sống.

- TP. Hồ Chí Minh là một trung tâm kinh tế - văn hóa - chính trị lớn của cả nước, tập trung nguồn nhân lực có chất lượng cao, đang được thực hiện nhiều cơ chế tự chủ đặc biệt so với các tỉnh thành khác. Hệ thống GD-ĐT nói chung và các TTH ở TP. Hồ Chí Minh phát triển ở mức độ cao để phù hợp đặc điểm KT-XH của Thành phố và đáp ứng nhu cầu của phụ huynh. Năm 2017, Thành phố có 523 TTH (công lập, tư thục, quốc tế) [3]. Hoạt động GD của các TTH đã thực hiện hình thức bán trú với những mức độ khác nhau, tùy thuộc vào điều kiện của địa bàn và việc huy động các nguồn lực của nhà trường. Trong bối cảnh đổi mới hiện nay, việc phát triển năng lực quản trị cho đội ngũ hiệu trưởng các TTH trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh là vấn đề cấp thiết, quan trọng.

2.2. Các giải pháp phát triển năng lực quản trị nhà trường cho hiệu trưởng trường tiểu học ở Thành phố Hồ Chí Minh đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

2.2.1. Bồi dưỡng, chuẩn hóa hiệu trưởng trường tiểu học theo quy định hiện hành

Thay đổi là cần thiết, nhưng không phải là một sự thay đổi hoàn toàn mà phải từng bước “ôn định để phát triển”. Trong GD, sự thay đổi cuộn chiều là một xu thế tất yếu. Vì vậy, đội ngũ hiệu trưởng các TTH cần phải được đào tạo, bồi dưỡng các năng lực cơ bản, cần thiết theo quy định hiện nay, trước khi tiếp cận với những cái mới hoàn toàn. Đi tắt, đón đầu không phù hợp sẽ gây nên những hậu quả khó khắc phục. Hiệu trưởng TTH không chỉ vượt chuẩn với những phẩm chất, năng lực của một nhà giáo

(phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học và hiểu biết xã hội) mà còn phải đảm bảo những phẩm chất, năng lực của một người quản lý, một nhà quản trị. Cùng với việc bồi dưỡng năng lực quản trị, cần phải làm cho hiệu trưởng các TTH có năng lực quản lý nhà trường theo quy định hiện hành của ngành GD [4]. Đây là cơ sở để phát triển năng lực quản trị nhà trường, một yêu cầu được xem là khó khăn, phức tạp hơn so với năng lực quản lý hành chính hiện nay. Điều này đã được đề cập đến trong dự thảo Chuẩn hiệu trưởng trường phổ thông được Bộ GD-ĐT hoàn thiện, ban hành.

2.2.2. Phát triển năng lực quản trị cho hiệu trưởng trường tiểu học đối với các lĩnh vực có truyền thống tự chủ, tự chịu trách nhiệm

2.2.2.1. *Quản trị cơ cấu, tổ chức, hành chính* nhằm xây dựng tổ chức, bộ máy TTH để phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, mục tiêu, sứ mệnh của nhà trường trong môi trường địa bàn cụ thể. Đó cũng là quá trình thiết lập, tái cấu trúc các tổ chuyên môn phụ trách các khối lớp, các tổ văn phòng, phục vụ, bảo vệ, ... nhằm thực hiện và phối hợp thực hiện các hoạt động GD, dạy học, hoạt động trải nghiệm, chăm sóc nội trú, bảo vệ an toàn cho HS. Quản trị về cơ cấu, tổ chức cũng là xây dựng, hoàn thiện các quy chế về phối hợp giữa hiệu trưởng với các tổ chức, đoàn thể, nhằm đảm bảo nguyên tắc chung, nhưng không được lấn sân, làm ảnh hưởng đến quyền quyết định, chịu trách nhiệm của hiệu trưởng TTH.

“Tái cơ cấu” là một thuật ngữ được sử dụng nhiều không những trong lĩnh vực kinh tế mà cả trong lĩnh vực GD-ĐT. Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, quá trình hội nhập và toàn cầu hóa, mục tiêu phát triển phẩm chất, năng lực cho những công dân toàn cầu, xây dựng xã hội học tập và học suốt đời, ... đã làm cho cơ cấu, tổ chức và cách quản lý các cơ sở GD mang tính hành chính, bao cấp, thụ động không còn phù hợp, bắt buộc phải tiếp tục thay đổi. Hoạt động tái cấu trúc không phải là một “bộ đồng phục” cho tất cả các TTH khi có sự khác nhau về mục tiêu, vị trí, môi trường, điều kiện đảm bảo cho các hoạt động. Mỗi TTH phải có một cơ cấu tổ chức, hành chính để phù hợp với mục tiêu chiến lược phát triển của mình trong giai đoạn mới. Vì vậy, thực hiện quyền tự chủ, tự điều hành, tự chịu trách nhiệm, phát huy quyền quản trị là một yêu cầu của hiệu trưởng TTH.

Đối với các TTH, khi hoạt động GD toàn diện được tổ chức cả trong nhà trường và ngoài xã hội với thời gian lớn, nội dung GD không chỉ bó hẹp vào việc học kiến thức mà phải phát triển những phẩm chất, năng lực của HS thì việc thực hiện chức năng quản trị về cơ cấu tổ chức, hoạt động hành chính là điều cần thiết. HS TTH không chỉ có học mà còn được vui chơi, trải nghiệm, được chăm sóc sức khỏe, năng khiếu, nhu cầu hoạt động cá nhân, ... Vai trò của công

tác chăm sóc nội trú ở nên quan trọng, là yếu tố tạo nên thương hiệu của nhà trường. Khái niệm tổ chuyên môn không còn là tập hợp những người đi dạy mà phải là những người chuyên môn chăm sóc sức khỏe, bữa ăn, điều hành các hoạt động kết nối trong nhà trường. Chỉ có thể giao cho hiệu trưởng TTH quyền tự chủ, quyền quyết định việc điều hành, phối hợp các tập thể, cá nhân trong nhà trường phù hợp với điều kiện về chương trình, nội dung GD, cơ sở vật chất, đội ngũ nhân lực, các điều kiện đảm bảo và hoàn cảnh cụ thể khác, ... mới phát huy hiệu quả, tác dụng của nhà trường đối với HS, với phụ huynh, với xã hội trong bối cảnh hiện nay.

2.2.2.2. *Quản trị nhân sự* phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của hiệu trưởng, người nắm hiệu được tất cả các yêu cầu, nội dung các hoạt động GD ở TTH nên biết người, biết việc, sử dụng nhân lực một cách hiệu quả, hiệu suất cao nhất. Khi đã giao quyền tự chủ về mặt tài chính, việc lựa chọn nhân sự như thế nào sẽ ảnh hưởng đến việc thu chi nguồn lực tài chính đó. Vì vậy, căn cứ vào Chuẩn nghề nghiệp và yêu cầu của nhà trường, hiệu trưởng TTH cần phải được toàn quyền trong việc tuyển dụng đội ngũ trợ lý, GV, NV và các đối tượng lao động khác của đơn vị. Hiệu trưởng phải có quyền tự quyết, tự chịu trách nhiệm về việc tuyển dụng, thôi việc, luân chuyển GV, NV phù hợp với hoạt động của nhà trường, có quyền bố trí trợ lý, các phó hiệu trưởng trong việc phân công điều hành hoạt động. Các quyết định quản trị nhân sự theo vị trí việc sẽ phát triển phẩm chất, năng lực, nhân cách của đội ngũ CBQL, GV, NV, làm tăng năng suất, hiệu quả lao động, giảm bớt lao động dư dôi, tăng thu nhập chính đáng cho người lao động. Sự can thiệp chủ quan, áp đặt của các cấp chính quyền (phường xã), cấp trên (phòng GD-ĐT) nhiều lúc sẽ gây tác hại đến việc tuyển dụng, bố trí, đãi ngộ, bãi miễn nhân lực ở TTH.

2.2.2.3. *Quản trị tài chính, cơ sở vật chất - thiết bị GD* là lĩnh vực quản trị đã được xác lập từ lâu trong hoạt động của các TTH, khi ngân sách nhà nước không đủ chi phí cho các hoạt động GD ngày càng được nâng cao về quy mô, chất lượng. Căn cứ vào các quy định của nhà nước về quản lý cơ sở vật chất ở trường học, hiệu trưởng TTH có quyền thực hiện công tác thu chi, quản lý, sử dụng cơ sở vật chất, thiết bị dạy học phục vụ có hiệu quả nhất cho các hoạt động của nhà trường. Huy động sự đóng góp hợp lý của các doanh nghiệp, mạnh thường quân, sự ủng hộ hợp lý, minh bạch của phụ huynh nhằm mục đích nâng cao chất lượng GD, chăm sóc, phát triển phẩm chất, năng lực của HS. Không chỉ các nguồn lực do nhà trường huy động, ngay cả các khoản ngân sách nhà nước, cũng phải được sử dụng một cách linh hoạt, hiệu quả, phù hợp với điều kiện của mỗi TTH. Sự ràng buộc của các quy định không phù hợp nhiều lúc dẫn đến đối phó, hợp thức hóa, gây nên lãng

phí và thất thoát cho nhà nước, cho xã hội. Xây dựng kế hoạch dự toán, thực hiện thu chi, báo cáo, kiểm tra, công khai tài chính của TTH một cách minh bạch, đúng quy định; khai thác, sử dụng hiệu quả các nguồn lực tài chính hợp pháp phục vụ nâng cao chất lượng GD toàn diện, tăng cường sự giám sát của các thành viên trong nhà trường, của phụ huynh, của các cấp chính quyền, của xã hội, ... là điều kiện để hiệu trưởng thực hiện tốt chức năng quản trị tài chính, cơ sở vật chất thiết bị GD ở TTH.

2.2.3. *Phát triển năng lực quản trị về kế hoạch, chương trình, nội dung giáo dục của trường tiểu học*

2.2.3.1. *Quản trị kế hoạch phát triển của nhà trường* nhằm hoàn thiện năng lực xây dựng kế hoạch phát triển của một TTH trong một giai đoạn ở một địa bàn cụ thể là một yêu cầu quan trọng của hiệu trưởng. Ngoài những nguyên tắc, định hướng chung của ngành GD, của địa phương, hiệu trưởng phải nắm vững những yếu tố tác động, điều kiện KT-XH, dân cư, có năng lực phân tích, nhận định và dự báo chiều hướng phát triển quy mô, chất lượng của một TTH. Chính sự quá tải của nhiều TTH trên các địa bàn phát triển, các khu dân cư mới ở TP. Hồ Chí Minh chứng tỏ công tác quy hoạch, phát triển của nhà trường chưa bám sát, theo kịp với sự phát triển KT-XH, sự biến đổi cơ cấu dân cư ở các địa bàn. Nếu hiệu trưởng không có năng lực và không được giao quyền quản trị về lập kế hoạch phát triển lâu dài của nhà trường thì sẽ bị động, phụ thuộc và sa vào “tư duy nhiệm kỳ”. Năng lực quản trị chiến lược, kế hoạch phát triển TTH không chỉ phù hợp với sự phát triển của địa bàn, mà cần phải đón đầu sự phát triển của GD tiểu học thế giới hiện đại trong bối cảnh kinh tế tri thức và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

2.2.3.2. *Quản trị hoạt động dạy học, GD của TTH* là nội dung lớn nhất, bao trùm nhất, chi phối và tác động tới các nội dung quản trị khác. Hiệu trưởng có thể không hiểu biết cụ thể các kiến thức môn học, nội dung dạy học, nhưng phải có năng lực phân tích, so sánh, nhận định, đánh giá, kết luận những vấn đề liên quan đến hoạt động dạy học và GD ở các khối lớp, thời gian, điều kiện cụ thể. Căn cứ vào khung quy định chung, vận dụng linh hoạt vào mục tiêu và hoàn cảnh của nhà trường, hiệu trưởng có thể quyết định sử dụng, lựa chọn, điều chỉnh, đổi mới chương trình, nội dung, hình thức, phương pháp dạy học và GD cũng như hoạt động kiểm tra, đánh giá, hướng tới rèn luyện các em theo tiêu chí của “HS toàn cầu trong thế kỷ XXI”. Chịu trách nhiệm về chất lượng hoạt động dạy học và GD của TTH chính là một biểu hiện của năng lực quản trị của hiệu trưởng. Tất cả các hoạt động GD và dạy học đều hướng tới phát triển phẩm chất, năng lực chung của HS tiểu học và đáp ứng nhu cầu, nguyện vọng của phụ huynh, của xã hội.

2.2.3.3. *Quản trị chất lượng giáo dục* nhằm làm cho hiệu trưởng phải tổ chức kiểm tra, đánh giá, cải tiến, công khai và chịu trách nhiệm giải trình về chất lượng các hoạt động dạy học và GD; chịu trách nhiệm trước xã hội về việc không ngừng nâng cao chất lượng GD toàn diện của TTH. Quản trị hoạt động dịch vụ GD chất lượng cao là một trong những yêu cầu tất yếu trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường, sự phân hóa về mức sống trong xã hội. Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ về việc quy định cơ chế tự chủ của các đơn vị sự nghiệp công lập [3] cho phép các TTH hoạt động theo nguyên tắc tự chủ, tự chịu trách nhiệm, có quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong việc thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, nhân sự và tài chính. TTH được thực hiện các dịch vụ sự nghiệp công không sử dụng kinh phí ngân sách, dựa vào xã hội hóa, giá dịch vụ theo cơ chế thị trường. Điều này làm cho việc quản lý TTH hướng dần tới cơ chế quản trị cơ sở GD tự chủ, tự chịu trách nhiệm. Vì vậy, trong các TTH, việc huy động nguồn lực (nhân lực, vật lực, tài lực) để đảm bảo cho điều kiện bán trú cũng như việc quản lý hoạt động đó trở thành vấn đề quan trọng. Đối với địa bàn TP. Hồ Chí Minh, việc tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong tổ chức các hoạt động dịch vụ chất lượng cao để đáp ứng nhu cầu của gia đình HS đang được thực hiện theo quy định chung và quy định của địa phương. Quyết định số 3036/QĐ-UBND ngày 20/6/2014 về tiêu chí trường tiên tiến, theo xu thế hội nhập khu vực và quốc tế tại TP. Hồ Chí Minh cũng đã cho phép các TTH được thực hiện cơ chế quản lý tự chủ, thỏa thuận với cha mẹ HS khi cung cấp dịch vụ GD chất lượng cao [5].

2.2.3.4. *Quản trị đối ngoại và hợp tác* nhằm làm cho hoạt động này của TTH không chỉ giới hạn trong việc huy động nguồn lực tài chính - cơ sở vật chất trên địa bàn nhà trường hoạt động (phường, xã, thị trấn). Hiện nay, với các TTH có tầm ảnh hưởng rộng, thu hút HS trên một địa bàn rộng hơn, việc quản trị đối ngoại và hợp tác cũng thực hiện quy mô, phạm vi lớn hơn. Hoạt động này thực hiện đối ngoại và hợp tác cả về chương trình, nội dung GD (nhập khẩu các chương trình GD tiên tiến trong phạm vi cho phép), về nguồn nhân lực (đội ngũ GV, phục vụ,...), cơ sở vật chất, tài chính,... từ các cá nhân, tổ chức, đoàn thể,... trong và ngoài nước. Vì vậy, hiệu trưởng TTH phải có những năng lực về quản trị đối ngoại và hợp tác, phát triển quan hệ xã hội trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế hiện nay.

2.2.3.5. *Quản trị sự thay đổi* sẽ làm cho hiệu trưởng TTH phải có năng lực và quyền quyết định sự thay đổi của nhà trường cũng như chịu trách nhiệm giải quyết các tình huống GD, nhất là các tình huống có tính cấp bách, nhạy cảm. Có năng lực phân tích, phán đoán, chủ động trong việc sắp xếp các hoạt động, điều chỉnh và bổ sung các hoạt động của nhà trường, đáp ứng mục tiêu phát triển phẩm chất, năng lực HS

và phù hợp với địa bàn, điều kiện cụ thể của nhà trường. Trong bối cảnh đổi mới và sự phát triển không ngừng của nền KT-XH, nhu cầu của người học và phụ huynh, năng lực quản lý sự thay đổi là một năng lực quan trọng. Những tư duy đường mòn, có sẵn trong chỉ đạo, quản lý hoạt động GD ở TTH sẽ hạn chế chất lượng GD toàn diện, làm giảm niềm tin và uy tín của phụ huynh, của xã hội đối với nhà trường. Năng lực quản trị tự chủ, tự chịu trách nhiệm phải đi đôi với kiến tạo một môi trường dân chủ trong GD, thiện ý tiếp nhận khách quan sự phản biện của xã hội, ủng hộ các ý tưởng sáng tạo, đổi mới của GV, phụ huynh, của xã hội nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động GD của TTH.

2.2.4. *Đảm bảo các điều kiện* để phát huy vai trò, năng lực quản trị của hiệu trưởng TTH. Cho phép thực hiện quản trị các hoạt động GD ở TTH, nhưng đội ngũ hiệu trưởng phải có năng lực quản trị. Nếu không có năng lực quản trị nhưng được giao quyền quản trị, sẽ dẫn đến những hậu quả khó lường. Xây dựng một thể chế quy định chặt chẽ, minh bạch để kiểm soát việc thực hiện quyền quản trị đối với hoạt động GD ở TTH. Xử lý nghiêm các hành vi vi phạm, đủ sức răn đe và tạo động lực cho công tác quản trị. Xây dựng hình ảnh hiệu trưởng của TTH như là một biểu tượng về sự phát triển của TTH trong một giai đoạn cụ thể. Đây là kinh nghiệm của các quốc gia phát triển GD về xây dựng thương hiệu, giá trị truyền thống của nhà trường.

3. Kết luận

Trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và việc tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các cơ sở GD, hiệu trưởng TTH không phải chỉ là nhà giáo tốt, nhà quản lý và lãnh đạo tài năng, nhà hoạt động xã hội, hợp tác đối ngoại giỏi, mà còn phải có phẩm chất, năng lực của một nhà kinh tế có năng lực quản trị linh hoạt, sáng tạo, hiệu quả trong lĩnh vực GD-ĐT. Đào tạo, bồi dưỡng hiệu trưởng TTH phải tiếp cận với năng lực quản trị cơ sở GD. Cần tiếp tục phát triển, hoàn thiện hội đồng trường, hội đồng quản trị của các TTH theo hướng tăng cường tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong việc quản trị toàn diện các hoạt động của nhà trường, phù hợp với địa bàn TP. Hồ Chí Minh. Điều quan trọng là phải kết hợp giao quyền quản trị với việc tăng cường hiệu lực của công tác kiểm tra, giám sát, để ngăn ngừa những lệch lạc trong quá trình tổ chức các hoạt động GD ở TTH. Linh hoạt, cụ thể, biện chứng trong việc đánh giá năng lực quản trị của hiệu trưởng, không ảo tưởng về một năng lực quản trị tuyệt đối, toàn diện; đảm bảo chế độ đãi ngộ vượt trội đối với những hiệu trưởng phát huy năng lực quản trị đưa lại hiệu quả xuất sắc ở TTH. Tăng cường bồi dưỡng năng lực quản trị cho hiệu trưởng TTH không phải chỉ là trách nhiệm của các cơ quan quản lý GD, mà trước hết là sự tự vận động của hiệu trưởng để bồi dưỡng năng lực trong bối cảnh cạnh tranh chất lượng GD hiện nay.

(Xem tiếp trang 22)

ở nhiều nơi, điều này góp phần kích thích hứng thú nghiên cứu cho SV. Với những SV có thành tích trong NCKH, nhà trường có thể có những phần thưởng động viên, khuyến khích, tạo động lực cho các em cũng như những SV khác tiếp tục thực hiện những công trình nghiên cứu của mình.

Song song với việc tổ chức các phong trào nghiên cứu, cần tổ chức nhiều hội thảo trao đổi kinh nghiệm NCKH cho SV tham gia. Qua đó, SV không chỉ học hỏi thêm nhiều kiến thức, về cách thức thực hiện một đề tài nghiên cứu mà qua đó giúp các em hình thành được thái độ NCKH đúng đắn. Trong các hội thảo này, cần mời các nhà khoa học, các GV có kinh nghiệm, có tâm huyết trao đổi, giúp đỡ SV trong việc NCKH; mời những SV có khả năng NCKH tốt, tham gia trao đổi, thảo luận cùng các SV khác.

2.3.5. Thành lập “Câu lạc bộ nghiên cứu khoa học” cho sinh viên

Để hoạt động NCKH của SV được lâu dài và có tổ chức, việc thành lập những “Câu lạc bộ NCKH” là điều cần thiết. Các câu lạc bộ có thể được thành lập theo từng khoa, viện riêng để có thể nghiên cứu chuyên sâu những vấn đề thuộc chuyên ngành của SV. Đây là nơi để SV thỏa niềm đam mê nghiên cứu, sáng tạo, là nơi để SV có thể giao lưu, chia sẻ thông tin cho nhau, cùng trao đổi về học thuật, về phương pháp, quy trình NCKH, hỗ trợ về phương tiện, thiết bị kỹ thuật phục vụ cho quá trình nghiên cứu. Câu lạc bộ có thể xây dựng trang diễn đàn riêng để cập nhật về các hoạt động NCKH, giới thiệu những đề tài nghiên cứu, cập nhật thông tin, chia sẻ giữa SV với nhau... Tuy nhiên, để câu lạc bộ trở thành nơi thu hút các bạn SV thì cần có một đội ngũ quản trị viên nhiệt tình, năng động; có mục tiêu, quy định riêng của câu lạc bộ; có những hoạt động gây ảnh hưởng tới SV và đặc biệt cần có sự quan tâm của đội ngũ GV, các nhà khoa học của khoa, viện cùng tham gia và hỗ trợ.

3. Kết luận

Hứng thú là một thuộc tính tâm lý của cá nhân, nó có vai trò quan trọng trong cuộc sống và hoạt động của con người. Hứng thú có tác dụng làm nảy sinh khát vọng hành động, tăng sức làm việc, đặc biệt là tính tích cực, tự giác trong hoạt động. NCKH là một hoạt động đặc thù trong đào tạo đại học. Trong hoạt động NCKH khi có hứng thú, SV sẽ nghiên cứu một cách say mê, nhiệt tình, tích cực, sáng tạo hơn và đem lại kết quả cao trong nghiên cứu, qua đó cũng giúp các em phát triển năng lực nghề nghiệp bản thân đáp ứng yêu cầu của một nhà sư phạm trong tương lai. Vì vậy, tìm ra một số biện pháp nâng cao hứng thú NCKH cho SV là việc làm rất cần thiết để nâng cao chất lượng NCKH của SV ở các cơ sở đào tạo đại học sư phạm nói chung và Trường Đại học Vinh nói riêng.

Tài liệu tham khảo

- [1] Phạm Việt Vương (1997). *Phương pháp luận nghiên cứu khoa học*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [2] Vũ Cao Đàm (2008). *Phương pháp luận nghiên cứu khoa học*. NXB Thế giới
- [3] Nguyễn Quang Uẩn (chủ biên) - Trần Hữu Luyến - Trần Quốc Thành (2010). *Tâm lý học đại cương*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [4] Phạm Minh Hùng - Chu Trọng Tuấn (2010). *Phương pháp nghiên cứu khoa học giáo dục*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- [5] Nguyễn Ánh Tuyết (chủ biên, 2009). *Phương pháp nghiên cứu khoa học giáo dục mầm non*. NXB Đại học Sư phạm.
- [6] Đặng Thị Ngọc Phương (2016). *Nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học cho sinh viên khoa Giáo dục mầm non Trường Đại học Sư phạm - Đại học Huế*. Tạp chí Giáo dục, số 373, tr 20-23.
- [7] Lưu Xuân Mới (2003). *Phương pháp luận nghiên cứu khoa học*. NXB Đại học Sư phạm.

PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC QUẢN TRỊ...

(Tiếp theo trang 9)

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ GD-ĐT (2018). *Dự thảo Chuẩn hiệu trưởng trường phổ thông*.
- [2] Chính phủ (2015). *Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập*.
- [3] Trần Văn Dàng (2018). *Quản lý hoạt động giáo dục cho học sinh trường tiểu học bán trú theo định hướng phát triển năng lực tại Thành phố Hồ Chí Minh*. Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Học viện Quản lý Giáo dục.
- [4] Bộ GD-ĐT (2011). *Thông tư số 14/2011/TT-BGDĐT ngày 08/11/2011 của Bộ GD-ĐT về việc ban hành Quy định chuẩn hiệu trưởng trường tiểu học*.
- [5] Ủy ban Nhân dân TP. Hồ Chí Minh (2014). *Quyết định số 3036/QĐ-UBND ngày 20/6/2014 về tiêu chí trường tiên tiến, theo xu thế hội nhập khu vực và quốc tế tại Thành phố Hồ Chí Minh*.
- [6] Học viện Quản lý Giáo dục (2015). *Phát triển năng lực người học trong bối cảnh hiện nay*. Kì yếu Hội thảo khoa học quốc tế (tháng 4/2015).
- [7] Nguyễn Thị Hương (2018). *Quản trị trường học: cơ sở lý luận, thực trạng đào tạo ở Việt Nam và thế giới*. Tạp chí Giáo dục, số 424, tr 9-12.
- [8] Nguyễn Thị Hương (2018). *Chương trình cử nhân Quản trị trường học của Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội tiếp cận thực tiễn, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học trong bối cảnh hiện nay*. Tạp chí Giáo dục, số 430, tr 34-41.