

# ĐỔI MỚI CÔNG TÁC QUẢN LÝ GIÁO DỤC TRONG NHÀ TRƯỜNG

LÊ HẢI TÀI - PHAN THỊ THU THỦY\*

Ngày nhận bài: 14/06/2016; ngày sửa chữa: 15/06/2016; ngày duyệt đăng: 16/06/2016.

**Abstract:** The quality of education depends on four factors namely teaching staff, curricula, material facilities and infrastructure, and management in which management is the most important. However, education management in schools today is not up to expectation, therefore innovation of education management is required for educational institutions to enhance quality of education meeting requirements of education reform.

**Keywords:** management innovation, education.

Con người đang sống trong một thế giới đầy sự cạnh tranh về kinh tế giữa các quốc gia trong thời đại phát triển như vũ bão của khoa học và công nghệ hiện nay. Trong khi đó, Việt Nam đang nằm ở “vùng trũng” của thế giới về kinh tế, giáo dục (GD), khoa học và công nghệ. Mặc dù đã có những nỗ lực to lớn, tiến bộ nhiều so với trước đây, song chúng ta đang bị tụt hậu khá xa so với nhiều nước trong khu vực cũng như trên thế giới. Làm thế nào để đất nước sớm thoát ra khỏi tình trạng nghèo nàn và lạc hậu này? Câu trả lời duy nhất đúng là phải đi lên bằng GD. Sự lạc hậu về tư duy và phương thức quản lý giáo dục (QLGD) và về nội dung chương trình, phương pháp đào tạo là “thủ phạm” chính của sự lạc hậu, nghèo nàn về kinh tế. Một sự đổi mới căn bản, triệt để trong GD sẽ là một phương thuốc “màu nhiệm” để đưa đất nước phát triển, sánh vai được cùng các nước tiên tiến trong khu vực và thế giới. Ngày nay, ai cũng nhận thức được rằng GD và khoa học, công nghệ chính là động lực để phát triển xã hội, vươn lên giàu có, thịnh vượng. Rõ ràng, đã đến lúc phải đổi mới căn bản nền GD của nước nhà, đổi mới căn bản công tác QLGD.

## 1. Một số giải pháp cơ bản đổi mới công tác QLGD

**1.1. Đổi mới phương pháp dạy học:** Phương pháp dạy học bao gồm phương pháp dạy (của giáo viên (GV)) và phương pháp học (của học sinh) đều lấy “học sinh làm trung tâm”. Nhà trường cần có nhiều hình thức bồi dưỡng cho GV về đổi mới phương pháp dạy học thông qua hội thảo chuyên đề, sinh hoạt tổ chuyên môn, ở cụm, ở trường..., đặc biệt là việc chuẩn bị lên lớp như soạn giáo án...

**1.2. Đổi mới kiểm tra, đánh giá:** Coi trọng việc phân tích kết quả kiểm tra, qua đó giúp GV điều chỉnh hoạt động dạy, giúp học sinh biết tự đánh giá kết quả học tập để phát huy điểm mạnh, khắc phục điểm yếu trong học tập; các cấp quản lý điều chỉnh, bổ sung công tác chỉ đạo dạy học, kiểm tra, đánh giá một cách

kip thời. Bồi dưỡng GV về kĩ năng ra đề, soạn đáp án và chấm bài kiểm tra; kiểm tra bằng hình thức tự luận, trắc nghiệm, bám sát chuẩn kiến thức, kĩ năng của chương trình với 3 cấp độ: biết, thông hiểu, vận dụng sáng tạo. Kiểm tra - đánh giá không chỉ cho điểm mà phải có nhận xét, lời phê (liên quan đến kiến thức, đạo đức của học sinh)...

**1.3. Phân cấp trách nhiệm rõ ràng, cụ thể:** Hiệu trưởng cần phân cấp, giao nhiệm vụ để viên chức trong nhà trường tham gia vào quá trình đưa ra các quyết định liên quan đến nhà trường, tham gia điều hành các hoạt động trong trường. Theo thời gian, hiệu trưởng sẽ giảm dần vai trò hướng dẫn và mang lại cơ hội cho các thành viên khác phát huy tinh thần trách nhiệm và năng lực của mình. Như vậy, đổi mới QLGD không chỉ đổi mới cách làm của hiệu trưởng, phó hiệu trưởng mà còn đổi mới từ GV chủ nhiệm, GV bộ môn đến tổ trưởng chuyên môn. Sự phân cấp rất cần được thể hiện trong nhà trường, đặc biệt là nâng cao vai trò của tổ trưởng chuyên môn, làm sao cho tổ trưởng chuyên môn cũng thực hiện công tác quản lý tổ với đầy đủ các chức năng quản lý.

Trong QLGD cần tránh đi sâu vào công tác hành chính, sự vụ, càng không nhằm quản lý con người mà quan trọng là quản lý công việc, quản lý kế hoạch (của trường, của tổ). Chỉ có quản lý công việc thì người làm việc mới tự chủ, sáng tạo và mang lại hiệu quả thực sự, còn quản lý con người thì họ sẽ làm việc chỉ với mục đích đối phó.

**1.4. Đổi mới công tác thi đua, khen thưởng.** Nhà trường cần đổi mới công tác thi đua - khen thưởng, đảm bảo tính khoa học, công bằng, công khai từ khâu xây dựng các tiêu chí, triển khai thực hiện đến việc kiểm tra, đánh giá. Kiên quyết khắc phục bệnh thành tích, hình thức. Gắn liền việc khen và thưởng một cách hợp lý và xứng đáng, sao cho phong trào thi đua thực sự trở thành động lực mạnh mẽ thúc

\*Trưởng Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Vinh Phúc

đẩy mọi người đoàn kết, cùng nhau phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ.

**1.5. Nâng cao chất lượng các cuộc họp.** Tránh hội họp nhiều, phải có kế hoạch cho các cuộc họp trong tháng. Các cuộc họp cần chuẩn bị trước nội dung và gửi trước cho từng thành viên dự họp xem và chuẩn bị nội dung phát biểu trong cuộc họp nhằm giảm thời gian triển khai và tăng thời gian bàn bạc, thảo luận các giải pháp, biện pháp thực hiện, điều này góp phần nâng cao chất lượng các cuộc họp. Tăng cường chỉ đạo bằng văn bản, thông tin, thông báo, vừa tiết kiệm được thời gian, vừa tạo cơ sở pháp lý nhằm ràng buộc trách nhiệm đối với các thành viên trong hội đồng mà trước hết là các tổ trưởng.

**2. Công tác QLGD với việc đào tạo phát triển nguồn nhân lực theo nhu cầu thực tiễn**

**2.1. Đội ngũ GV, cán bộ quản lí.** Nhà trường tổ chức xây dựng quy hoạch, đào tạo đội ngũ cán bộ quản lí cho những năm trước mắt và lâu dài; tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chuyên môn nghiệp vụ, năng lực sư phạm đội ngũ cán bộ quản lí, GV từ tổ trưởng bộ môn trở lên; cử đi đào tạo, bồi dưỡng; tổ chức học tập kinh nghiệm quản lí, phương pháp giảng dạy của các trường đại học, cao đẳng có uy tín; xác định đội ngũ GV là yếu tố quyết định đến chất lượng đào tạo, nhà trường thường xuyên quan tâm cử GV đi học các lớp đào tạo sau đại học; thực hiện tốt cuộc vận động "*Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh*"; "*Nói không với tiêu cực trong thi cử và bệnh thành tích trong GD*"; "*Nói không với đào tạo không đạt chuẩn và không đáp ứng nhu cầu xã hội*"; "*Mỗi thầy giáo, cô giáo là tấm gương đạo đức, tự học và sáng tạo*".

- Thực hiện tốt quy chế dân chủ, xây dựng hệ thống quy chế hoạt động nhà trường. Phát huy truyền thống đoàn kết, vai trò tích cực của cán bộ, GV, công nhân viên, học sinh, sinh viên (HS-SV) trong việc tham gia các hoạt động của nhà trường, xây dựng các tổ chức chính trị xã hội vững mạnh.

- Chủ động xây dựng kế hoạch; cơ cấu GV, tuyển đủ GV theo đúng ngành nghề đào tạo. Ưu tiên tuyển dụng những người có trình độ sau đại học (đặc biệt là tiến sĩ); sinh viên tốt nghiệp loại giỏi; kĩ sư, cử nhân giỏi có kinh nghiệm sản xuất kinh doanh trên cơ sở đảm bảo tỉ lệ GV/sinh viên.

- Liên kết với Học viện QLGD tổ chức cho GV học tập, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học cập nhật tiến bộ khoa học công nghệ mới, chương trình bồi dưỡng quản lí, phương pháp dạy học tiên tiến.

- Thường xuyên cử GV đi tham quan học hỏi kinh nghiệm quản lí, tiếp cận công nghệ mới của các trường đại học có bề dày đào tạo và quản lí.

- Chú trọng đến tay nghề thực tiễn của GV: Hàng năm, nhà trường tổ chức hội giảng, hội thi tay nghề cho GV, mở lớp tập huấn, hội thảo về nâng cao năng lực thiết kế bài giảng và phương pháp dạy học.

- Thường xuyên dự giờ bình giảng, tổ chức sinh hoạt tổ chuyên môn nhằm củng cố nâng cao kiến thức chuyên môn, cải tiến phương pháp dạy học.

**2.2. Xây dựng nội dung chương trình môn học.** Trên cơ sở chương trình khung của bộ, ngành, quy định giảm dần tỉ trọng lí thuyết tăng dần tỉ trọng thực hành rèn luyện tay nghề, tăng cường GD ý thức tổ chức kỉ luật, tác phong công nghiệp, an toàn lao động cho HS-SV.

Nhà trường thường xuyên tổ chức cho GV đi thực tế xuống các doanh nghiệp sản xuất, đặc biệt là các doanh nghiệp liên doanh nước ngoài (lấy ý kiến của họ), đồng thời GV có điều kiện trực tiếp tiếp thu những kiến thức thực tế, công nghệ kĩ thuật tiên tiến, từ đó điều chỉnh nội dung chương trình, môn học, bổ sung kiến thức mới cho phù hợp sát thực tế sản xuất, kinh doanh.

**2.3. Giải pháp về thị trường lao động:** - Phát huy tính năng động tổ dịch vụ sản xuất và giới thiệu việc làm tập trung trọng tâm một số nhiệm vụ cụ thể: + Điều tra nhu cầu lao động xã hội để định hướng mở rộng ngành nghề xã hội đang có nhu cầu; + Điều tra yêu cầu của doanh nghiệp với người lao động để các khoa điều chỉnh chương trình môn học cho sát với thực tiễn; + Phối hợp với các công ti, doanh nghiệp cho HS - SV đến thực hành thực tập; + Nhận các sản phẩm về trường để HS - SV thực hành gắn với thực tiễn, đồng thời gây hứng thú học tập cho HS-SV; + Tổ chức hội thảo, giao lưu giữa các doanh nghiệp, công ti tuyển lao động là HS-SV sau khi tốt nghiệp; - Nhà trường đã liên kết với các công ti để đào tạo theo hợp đồng (công nghệ, chương trình của công ti). Khi kết thúc khoá học, công ti trực tiếp kiểm tra tay nghề của người học; - Gắn đào tạo với giới thiệu việc làm cho học sinh khi tốt nghiệp ra trường (các doanh nghiệp trong và ngoài nước); - Đào tạo theo đơn đặt hàng của các doanh nghiệp, đào tạo theo địa chỉ tiến tới đào tạo gắn với xuất khẩu lao động.

**2.4. Tăng cường cơ sở vật chất.** - Hàng năm tiến hành sửa chữa, điều chỉnh hệ thống giảng đường, các phòng thí nghiệm, thực hành, xưởng cơ khí, các phòng thực hành hiện có phù hợp với nhiệm vụ và công năng các công trình đồng thời đáp ứng nhiệm vụ đào tạo, mở rộng quy mô trong thời gian xây dựng các hạng mục theo quy hoạch mới. Ưu tiên đầu tư mua sắm trang thiết bị hiện đại đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đào tạo và nghiên cứu; - Phát động phong trào nghiên cứu khoa học; tập trung thiết kế,

(Xem tiếp trang 19)

mời các chuyên gia và tổ chức các lớp bồi dưỡng cho cán bộ và GV MN ở các địa phương; thường xuyên tổ chức các cuộc thi làm ĐC-HL (2-3 năm tổ chức một lần) cho các địa phương trong toàn quốc.

- Các cơ sở đào tạo GV MN, trong đó có Trường Cao đẳng Sư phạm Trung ương cần chú trọng đến phần hướng dẫn làm ĐC-HL; tăng thời lượng trong chương trình đào tạo tối thiểu là 60 tiết (hiện tại chỉ có 15 tiết). Bồi dưỡng và sử dụng giảng viên có năng lực và có tâm huyết giảng dạy học phần này.

- Đào tạo đội ngũ GV chuyên về kĩ thuật cho các trường MN có khả năng tổ chức các HĐ kĩ thuật trong trường MN. Các trường MN cần phải tuyển dụng GV đặc thù về kĩ thuật.

- Các trường MN cần xây dựng đội ngũ nòng cốt về làm ĐC-HL. Đội ngũ này là những GV có năng lực và tâm huyết với công việc; thường xuyên mời chuyên gia và tổ chức các lớp tập huấn cho các GV trong trường làm ĐC-HL. Tổ chức giao lưu giữa các lớp trong trường, giữa các trường để học hỏi, hỗ trợ lẫn nhau.

- Thường xuyên tổ chức cuộc thi làm ĐC-HL, có đánh giá và xếp loại, có động viên khen thưởng. Nhà trường quan tâm hỗ trợ về kinh phí, thời gian cho GV làm ĐC-HL.

- Các trường MN ở các địa phương có nghề truyền thống nên cho GV học hỏi kĩ thuật để sáng tạo ra ĐC-HL bằng các nguyên vật liệu đặc thù sẵn có ở địa phương mình.

- Chú trọng công tác xã hội hóa GD; phối hợp giữa nhà trường, gia đình và xã hội để đầu tư, hỗ trợ ĐC-HL cho trẻ MN.

\*\*\*

Vui chơi đóng vai trò quan trọng đối với sự phát triển của trẻ. Thông qua trò chơi, trẻ học được rất nhiều thứ từ môi trường xung quanh, phát triển các giác quan, tìm hiểu sở thích của bản thân và qua đó, tự hoàn thiện mình về mọi mặt. Với nguyên lí GDMN “Chơi mà học - Học bằng chơi”, với vai trò “ĐC là sách giáo khoa của trẻ”, việc tổ chức cho sinh viên, GV MN học và tự làm ĐC-HL là một yêu cầu cần được quan tâm và đầu tư đúng mức. □

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Nguyễn Thị Ánh Tuyết (2000). *Tổ chức hướng dẫn trẻ mẫu giáo chơi*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội
- [2] Nguyễn Thị Ánh Tuyết (2011). *Trò chơi và đồ chơi trong sự phát triển tâm lí mẫu giáo*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- [3] Trung tâm Nghiên cứu chiến lược và Phát triển chương trình Giáo dục mầm non (2011). *Hướng dẫn trẻ làm đồ chơi theo chủ đề*.

[4] Phạm Mai Chi - Phùng Thị Tường (2001). *Hướng dẫn làm đồ chơi cho trẻ*. NXB Giáo dục.

[5] Nguyễn Thị Hòa (2009). *Giáo trình Giáo dục học mầm non*. NXB Đại học Sư phạm.

## Đổi mới công tác quản lí...

(Tiếp theo trang 11)

chế tạo những thiết bị, mô hình học cụ. Hàng năm, phòng thực hành bổ sung nhiều mô hình có tính ứng dụng cao, khai thác hiệu quả phục vụ tốt cho giảng dạy và học tập; - Xây dựng xưởng trường theo hướng hiện đại gắn thực hành với thực tế sản xuất (nhận các đơn đặt hàng từ các doanh nghiệp để học sinh tiếp cận thực tế và nâng cao tay nghề); - Quan tâm nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho cán bộ, GV, viên chức và HS-SV; - Căn cứ các quy định, chế độ chính sách của nhà nước, của ngành xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ, thực hiện tăng thu tiết kiệm chi, từng bước nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho cán bộ, GV, viên chức và HS-SV trong nhà trường; làm tốt công tác thi đua; khen thưởng kịp thời các tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc đồng thời nhắc nhở, uốn nắn các trường hợp vi phạm; - Thực hiện tốt công tác xã hội hoá trong hoạt động GD và đào tạo của nhà trường, phát huy dân chủ, huy động các nguồn lực xây dựng nhà trường phát triển vững mạnh.

\*\*\*

Để thực hiện đổi mới QLGD trong toàn ngành GD nước ta, mỗi nhà trường cần tự vận động, đổi mới công tác quản lí; phát huy trí tuệ của cả đội ngũ các nhà giáo, các nhà khoa học và của toàn dân, chắc chắn GD nước ta sẽ theo kịp các nước tiên tiến, đáp ứng yêu cầu đào tạo nhân lực phục vụ phát triển KT-XH và hội nhập của đất nước. □

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Nguyễn Bá Dương (1999). *Tâm lí học quản lí dành cho người lãnh đạo*. NXB Chính trị Quốc gia Hà Nội.
- [2] Trần Khánh Đức (2014). *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- [3] Phạm Thành Nghị (2000). *Quản lí chất lượng giáo dục đại học*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [4] Hồ Tấn Nhựt - Đoàn Thị Minh Trinh (2010). *Cải cách và xây dựng chương trình đào tạo kĩ thuật theo phương pháp tiếp cận CDIO*. NXB Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.
- [5] Lê Đức Ngọc (2005). *Giáo dục đại học - Phương pháp dạy và học*. NXB Đại học quốc gia Hà Nội.
- [6] Phạm Việt Vương (1996). *Giáo dục học đại cương*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.