

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC GIÁO DỤC

MAI HOÀNG SANG

**ĐÁNH GIÁ CHƯƠNG TRÌNH BỒI DƯỠNG
CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG PHỔ THÔNG Ở VIỆT NAM
THEO KHUNG NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP**

Chuyên ngành: Đo lường và đánh giá trong giáo dục

Mã số: 9 14 01 20

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ
ĐO LƯỜNG VÀ ĐÁNH GIÁ TRONG GIÁO DỤC

Hà Nội – 2019

CÔNG TRÌNH ĐƯỢC HOÀN THÀNH TẠI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC GIÁO DỤC, ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI

Người hướng dẫn khoa học:

Hướng dẫn 1 : GS.TS Nguyễn Quý Thanh

Hướng dẫn 2 : PGS. TS Nguyễn Vũ Bích Hiền

Phản biện 1:.....

Phản biện 2:.....

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án họp tại

.....

Vào hồi giờ ngày tháng năm

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia Việt Nam

- Trung tâm Thông tin – Thư viện , Đại học Quốc gia Hà Nội.

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Bối cảnh mới của thời đại đòi hỏi giáo dục của mỗi quốc gia phải đào tạo ra được các thế hệ tương lai, những công dân toàn cầu có năng lực thích ứng cao với mọi biến động của thời cuộc.

Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới giáo dục Việt Nam đã xác định những vai trò, nhiệm vụ mới của người hiệu trưởng. Người cán bộ quản lý nhà trường trong giai đoạn mới cần phải có những năng lực mới. Thực trạng năng lực của người cán bộ quản lý nhà trường hiện nay, Nghị quyết 29 cũng đã chỉ ra nhiều hạn chế. Vì vậy cần phát triển đội ngũ, đặc biệt là đội ngũ lãnh đạo. Tuy vậy, hiện nay hầu như không có các chương trình học tập chuyên nghiệp hiệu quả để chuẩn bị cho các hiệu trưởng hoàn thành trách nhiệm công việc theo các yêu cầu mới. Trong những năm qua, để đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ quản lý, lãnh đạo nhà trường, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành Chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục Chương trình này cho đến nay đã đem lại một số thành quả nhất định nhưng cũng đã bộc lộ một số hạn chế. Nguyên nhân của tình trạng này là mặc dù Chương trình 382 đã được ban hành và triển khai khá lâu nhưng cho đến nay vẫn chưa có những nghiên cứu thực hiện đánh giá kết quả chương trình một cách chặt chẽ, rõ ràng, gắn với thực tiễn năng lực nghề nghiệp

Do đó, để công tác bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục thật sự giúp nâng cao được năng lực quản lý, lãnh đạo nhà trường trong giai đoạn hiện nay, chúng tôi thiết nghĩ, trước hết cần phải đánh giá được chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông một cách khoa học, phù hợp theo khung năng lực nghề nghiệp; Qua đó làm căn cứ để đề xuất những điều chỉnh, bổ sung nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả của chương trình này. Đây là những lý do để nghiên cứu sinh lựa chọn đề tài luận án: **“Đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông ở Việt Nam theo khung năng lực nghề nghiệp”**.

2. Mục đích nghiên cứu

Xây dựng, thử nghiệm và đề xuất cách sử dụng khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông ở Việt Nam theo khung năng lực nghề nghiệp.

3. Nhiệm vụ nghiên cứu

– Nghiên cứu hệ thống hoá cơ sở lý luận liên quan về khung năng lực người cán bộ quản lý trường phổ thông trong bối cảnh hiện nay và đánh giá chương trình, đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông, tìm ra mối quan hệ giữa chương trình bồi dưỡng và khung năng lực, xác định cách tiếp cận nghiên cứu.

– Đề xuất khung đánh giá năng lực nghề nghiệp của cán bộ quản lý trường phổ thông trong bối cảnh hiện nay làm cơ sở để xây dựng khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông.

– Đề xuất khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung năng lực nghề nghiệp.

– Thử nghiệm và hoàn thiện khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo năng lực nghề nghiệp.

– Hướng dẫn sử dụng khung đánh giá đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung năng lực nghề nghiệp.

4. Câu hỏi nghiên cứu

1) Như thế nào là khung năng lực nghề nghiệp của cán bộ quản lý trường phổ thông trong bối cảnh hiện nay?

2) Như thế nào là khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung năng lực nghề nghiệp?

3) Khung này cần được thử nghiệm, hoàn chỉnh và áp dụng trong thực tế như thế nào?

5. Giả thuyết khoa học

Khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường trung học phổ thông ở Việt Nam theo khung năng lực nghề nghiệp cần được nghiên cứu, xây dựng, thử nghiệm và hoàn chỉnh trên cơ sở: (i) nghiên cứu xây dựng khung đánh giá năng lực nghề nghiệp cần được phát triển ở người cán bộ quản lý trường phổ thông, (ii) nghiên cứu xây dựng khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo năng lực nghề nghiệp và (iii) nghiên cứu xây dựng, thử nghiệm và hoàn chỉnh khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường trung học phổ thông ở Việt Nam theo khung năng lực nghề nghiệp.

6. Đối tượng và khách thể nghiên cứu

– Đối tượng nghiên cứu: Khung năng lực nghề nghiệp của cán bộ quản lý trường phổ thông; Khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông và Khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung năng lực nghề nghiệp.

– Khách thể nghiên cứu: Đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo năng lực nghề nghiệp.

7. Phạm vi giới hạn đề tài

– Về nội dung nghiên cứu: Luận án chỉ tập trung nghiên cứu chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông chưa nghiên cứu những chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý

khác. Bên cạnh đó, luận án chỉ nghiên cứu khung năng lực nghề nghiệp người Hiệu trưởng trường phổ thông chưa bàn đến những đối tượng cán bộ quản lý khác.

– Về khách thể điều tra: Học viên đã tham gia chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông; Cựu học viên là Hiệu trưởng, phó Hiệu trưởng tại các cơ sở giáo dục phổ thông đã tham gia chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông; giảng viên tham gia giảng dạy chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông; cán bộ quản lý tại các cơ bồi dưỡng.

– Về không gian: Nghiên cứu thực hiện tại một số cơ sở giáo dục phổ thông ở khu vực phía Nam, các cơ sở bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục gồm trường Cán bộ Quản lý Giáo dục Tp.HCM, Học viện Quản lý Giáo dục và học viên, cựu học viên đến từ các tỉnh thành: Tp.HCM, Tiền Giang, Trà Vinh, Bạc Liêu, Đồng Nai, Đắk Nông, KonTum.

–Về thời gian: Luận án được thực hiện trong toàn thời gian từ năm 2015 đến 2019.

–Về tổ chức thực nghiệm: Luận án giới hạn tổ chức thực nghiệm khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung năng lực nghề nghiệp trên 4 lớp bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông trong năm học 2017 - 2018, học viên của các lớp thuộc tỉnh TP. Hồ Chí Minh, Kon Tum, Bạc Liêu, Tiền Giang; Giảng viên giảng dạy các lớp nói trên và một số cựu học viên, cán bộ quản lý của cơ sở bồi dưỡng Trường Cán bộ quản lý Giáo dục TP. Hồ Chí Minh.

8. Phương pháp nghiên cứu

- Nhóm phương pháp nghiên cứu lý thuyết: luận án sử dụng các phương pháp như: phân tích và tổng hợp, so sánh - đối chiếu, mô hình hóa,... để tìm hiểu các công trình nghiên cứu về năng lực, khung năng lực lãnh đạo, khung năng lực cán bộ quản lý trường phổ thông, kinh nghiệm xây dựng khung năng lực người cán bộ quản lý giáo dục một số quốc gia tiên tiến trên thế giới; lý thuyết về chương trình, phương pháp tiếp cận đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý, nội dung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục...; từ đó rút ra kết luận khái quát làm cơ sở lý luận cho đề tài.

Nghiên cứu các chủ trương, quyết định của Nhà nước, bộ, ngành có liên quan đến công tác bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục. Nghiên cứu, kế thừa từ một số mô hình, công cụ đánh giá chương trình đào tạo của một số tác giả làm cơ sở xây dựng khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục trường phổ thông; đồng thời để đúc kết, đưa ra một số luận điểm của tác giả trong quá trình nghiên cứu đề tài.

- Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn: phương pháp tổng kết kinh nghiệm, phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi ankét, phương pháp phỏng vấn trực tiếp, phương pháp chuyên gia, phương pháp thống kê toán học.

Phương pháp tổng kết kinh nghiệm thực tiễn: tổng kết những kinh nghiệm thực tiễn về triển khai, đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông của các trường sư phạm, trường bồi dưỡng nhằm xây dựng khung đánh giá. Phương pháp này cũng dùng để tổng kết một số kinh nghiệm đánh giá chương trình ở các nước.

Phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi anket: tác giả tiến hành điều tra, khảo sát cán bộ quản lý trường phổ thông (học viên, cựu học viên), giảng viên, cán bộ quản lý nhằm tìm hiểu những năng lực cần thiết của người cán bộ quản lý trong bối cảnh hiện nay. Khảo sát những đối tượng có liên quan về mức độ đồng ý của các tiêu chí của khung năng lực nghề nghiệp và khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung năng lực nghề nghiệp. Khảo sát những năng lực của học viên trước và sau khi học xong chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung năng lực nghề nghiệp. Đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung đánh giá đã đề xuất qua việc khảo sát lấy số liệu nhằm hoàn thiện khung năng lực nghề nghiệp, khung đánh giá và đưa ra kết luận, kiến nghị.

Phương pháp phỏng vấn trực tiếp: phỏng vấn sâu đối tượng học viên, cựu học viên, giảng viên và lãnh đạo Sở Giáo dục và Đào tạo về những năng lực cần thiết người cán bộ quản lý trước bối cảnh hiện nay; ý kiến đánh giá về chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung năng lực nghề nghiệp.

Phương pháp lấy ý kiến chuyên gia: nhằm thu thập thông tin thông qua việc trao đổi, xin ý kiến trực tiếp của cán bộ quản lý trường phổ thông, giảng viên tham gia giảng dạy chương trình bồi dưỡng, cán bộ hướng dẫn và một số chuyên gia nghiên cứu về lĩnh vực giáo dục và đào tạo ở các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng về cấu trúc, tiêu chí của khung năng lực nghề nghiệp, khung đánh giá chương trình đề xuất.

- *Phương pháp thống kê toán học:* sử dụng phần mềm SPSS trong hỗ trợ phân tích độ tin cậy, độ giá trị của thang đo, thống kê mô tả, kiểm định giá trị trung bình tổng thể.

- *Phương pháp khảo nghiệm:* trong phạm vi có hạn của luận án, đề tài sử dụng phương pháp khảo nghiệm để thu thập các dữ liệu từ các học viên tham gia chương trình, giảng viên giảng dạy chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông để xây dựng khung đánh giá năng lực nghề nghiệp, khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông và khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung năng lực nghề nghiệp.

Ngoài ra, luận án còn sử dụng các phương pháp phân tích, tổng hợp, khái quát hóa, hệ thống hóa trong khi trình bày các nội dung của đề tài.

9. Đóng góp mới của luận án

Về lý luận:

- Hệ thống hoá các vấn đề lý luận cơ bản về năng lực, khung năng lực, khung năng lực người cán bộ quản lý trường phổ thông, đánh giá chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông.

- Đề xuất khung năng lực của cán bộ quản lý trường phổ thông làm cơ sở để xây dựng khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông.

- Đề xuất khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung năng lực nghề nghiệp bao gồm các tiêu chuẩn, tiêu chí góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông.

- Hướng dẫn thực hiện đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo năng lực nghề nghiệp

Về thực tiễn:

- Khảo sát thực trạng về năng lực người cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung năng lực nghề nghiệp, đưa ra định hướng đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông ở Việt Nam theo khung năng lực nghề nghiệp.

- Là tài liệu tham khảo giúp người cán bộ quản lý trường phổ thông tự đánh giá năng lực so với khung năng lực nghề nghiệp, Chuẩn Hiệu trưởng cơ sở giáo dục phổ thông để có kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng phát triển năng lực lãnh đạo và quản trị nhà trường trước bối cảnh hiện nay

- Là tài liệu tham khảo giúp các trường sư phạm, trường bồi dưỡng thực hiện công tác tự đánh giá chương trình bồi dưỡng nhằm đảm bảo chất lượng bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông.

- Góp phần sửa đổi, bổ sung, cải tiến Chương trình 382 hiện hành.

10. Cấu trúc của luận án

Mở đầu

Chương 1: Tổng quan các nghiên cứu liên quan

Chương 2: Cơ sở lý luận và thực tiễn nghiên cứu

Chương 3: Quy trình tổ chức và thiết kế nghiên cứu

Chương 4: Đề xuất khung năng lực nghề nghiệp và khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung năng lực nghề nghiệp

Chương 5: Khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông: Thử nghiệm, hoàn chỉnh và đề xuất sử dụng

Kết luận, kiến nghị

Chương 1.

TỔNG QUAN CÁC NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN

1.1. Nghiên cứu về năng lực và khung năng lực nghề nghiệp của người lãnh đạo

Nghiên cứu về năng lực nói chung và năng lực đáp ứng theo các lĩnh vực nghề nghiệp nói riêng tuy mới nở rộ trong vài thập niên gần đây trước nhu cầu của thực tiễn nhưng cũng đã đạt được nhiều thành tựu rõ nét: theo cách hiểu thông thường năng lực là “khả năng” (ability, capacity, possibility) nhằm giúp họ “thực hiện hiệu quả công việc đang đảm nhận” Boyatzis (1982), Dubois (1998), Phạm Văn Khanh (2014) hoặc “đáp ứng công việc một cách hiệu quả” Marrelli (1998) Selby, Roos và Wright (2000). Bên cạnh đó, rất nhiều tác giả quan điểm rằng năng lực là “sự huy động tổng hợp các kiến thức, kỹ năng và các thuộc tính cá nhân khác như hứng thú, niềm tin, ý chí... để thực hiện một loại công việc trong một bối cảnh nhất định”: Parry (1996), Jackson và Schuler (2003); Gardner group (2009); Forgues-Savage và Wong (2010); Bộ Giáo dục và Đào tạo (2017). Ngoài ra, có quan điểm cho rằng năng lực là “đặc điểm”, “phẩm chất”, “thuộc tính cá nhân” Đặng Thành Hưng (2012); Phạm Tất Dong (2014); Đặng Tự Ân (2015); Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015).

Trên cơ sở xác lập khái niệm về năng lực, nhiều tác giả cũng đã xây dựng khung năng lực của cá nhân và khung năng lực tương thích với các vị trí cụ thể theo yêu cầu cần có trong những lĩnh vực, ngành nghề khác nhau: David C. McClelland (1973), Northouse, P. (2004), OECD (2016), Bộ Lao động – Thương binh và xã hội (2015), Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2015), Ngô Quý Nhâm (2015), Lê Quân (2016), ...

Có thể nói các công trình nghiên cứu trên đã xác lập được khái niệm năng lực với các thành phần của nó; bước đầu phát họa được khung năng lực chung của một người để thực hiện các nhiệm vụ trong một vị trí, một công việc hay một ngành nghề. Qua đó có thể hình dung được một bộ khung năng lực cơ bản gồm kiến thức, kỹ năng, thái độ, giá trị và các đặc điểm cá nhân. Tuy nhiên, dễ nhận thấy có hai hạn chế, bất cập từ các nghiên cứu này: Một là, các tác giả mô tả một cách chung nhất khung năng lực theo các thành phần: năng lực cốt lõi, năng lực lãnh đạo, năng lực chuyên môn; hoặc năng lực cá nhân, năng lực xã hội, năng lực làm việc, ... và vì thế đã không thiết lập được cụ thể, rõ ràng một khung năng lực nghề nghiệp ứng với từng lĩnh vực cụ thể. Hai là, trong các khung năng lực đề xuất, hầu như không tác giả nào xem xét năng lực nghề nghiệp của một cá nhân gắn với hiệu quả làm việc của cá nhân đó.

1.2. Nghiên cứu về năng lực và khung năng lực nghề nghiệp của người cán bộ quản lý trường học

Trên cơ sở khung năng lực chung của cá nhân, nhiều công trình nghiên cứu gần đây bắt đầu phát thảo một mô hình năng lực nghề nghiệp của người cán bộ quản lý trường học. Nhiều nghiên cứu quan tâm đến vai trò của người Hiệu trưởng: Úc, Hoa Kỳ, Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), Nguyễn Lộc (2014), Đặng Thị Thanh Huyền và Ngô Thị Thùy Dương (2018), Robert E. Quinn (2002), ...

Một số công trình nghiên cứu kể trên cho thấy, căn cứ vào năng lực nói chung của người cán bộ quản lý, các tác giả đã đề xuất khung năng lực của người cán bộ quản lý giáo dục nói chung và của cán bộ quản lý nhà trường gắn với vai trò của người hiệu trưởng. Nhưng vì các mục tiêu nghiên cứu có khác, cho nên các kết quả này cho đến nay vẫn chưa trở thành định hướng cho việc đào tạo, bồi dưỡng người cán bộ quản lý nhà trường; nói cách khác là chưa được triển khai cụ thể, đầy đủ trong các module của chương trình bồi dưỡng.

1.3. Nghiên cứu đánh giá về chương trình và chương trình bồi dưỡng lãnh đạo nhà trường

Về đánh giá chương trình có nhiều công trình nghiên cứu: AUN-QA, Nguyễn Đức Chính (2008), Trần Bá Hoàn (2006), Sái Công Hồng (2013), Đinh Hồng Thái (2015), Trần Thị Hoài (2002), Phạm Ngọc Long (2010), Đỗ Thị Lệ Hà (2016),... Những công trình nghiên cứu về đánh giá chương trình đào tạo ở Việt Nam đã tập trung tiếp cận mục tiêu đào tạo, tiếp cận kiểm định chất lượng chương trình đào tạo với hướng tham khảo, vận dụng các mô hình đánh giá chương trình của các nước trên thế giới vào điều kiện cụ thể của Việt Nam. Song, các công trình mới chỉ dừng ở nghiên cứu về lý thuyết; các bộ tiêu chí được xây dựng trên cơ sở định tính; chưa đưa ra được những hướng dẫn sử dụng cụ thể, tài liệu chứng minh có cơ sở, câu hỏi và thông tin mang tính phân biệt hoặc khẳng định.

Về đánh giá chương trình bồi dưỡng lãnh đạo nhà trường cũng có nhiều nghiên cứu: Hoa Kỳ, Anh, Hàn Quốc, Vụ Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức Bộ Nội vụ, Học viện Quản lý giáo dục, Vũ Lan Hương, ...

1.4. Nghiên cứu đánh giá chương trình bồi dưỡng theo khung năng lực nghề nghiệp

Có nhiều công trình nghiên cứu của tác giả Williamson R. (2010), Davis S., Darling D., Hammond L., LaPointe M., Meyerson D. (2005), Đại học Nam Florida, Jensen, B, Hunter, A, Lambert, T and Clark, A (2015), Đặng Bá Lãm (2014), Đặng Thị Thanh Huyền – Ngô Thị Thùy Dương (2018),... Nghiên cứu về mối quan hệ chương trình bồi dưỡng cán bộ

quản lý và khung năng lực nghề nghiệp tác giả xác định trước hết đó là mối quan hệ thống nhất giữa lý luận và thực tiễn, đó là mối quan hệ hữu cơ của các yếu tố trong cùng hệ thống.

1.5. Thành tựu và những vấn đề đặt ra từ tổng quan các nghiên cứu

Các công trình nghiên cứu đều có đề cập đến những vấn đề luận án quan tâm như: nghiên cứu về khái niệm năng lực, khung năng lực, khung năng lực nghề nghiệp của người cán bộ quản lý trường phổ thông, nghiên cứu về đánh giá và đánh giá chương trình... dưới nhiều góc nhìn khác nhau. Tuy nhiên, có thể thấy ngay là chưa có nhiều thành tựu nghiên cứu về đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo định hướng năng lực nghề nghiệp. Vì vậy, cần xây dựng bộ tiêu chí đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung năng lực nghề nghiệp và làm rõ vai trò của bộ tiêu chí.

Tiểu kết chương 1

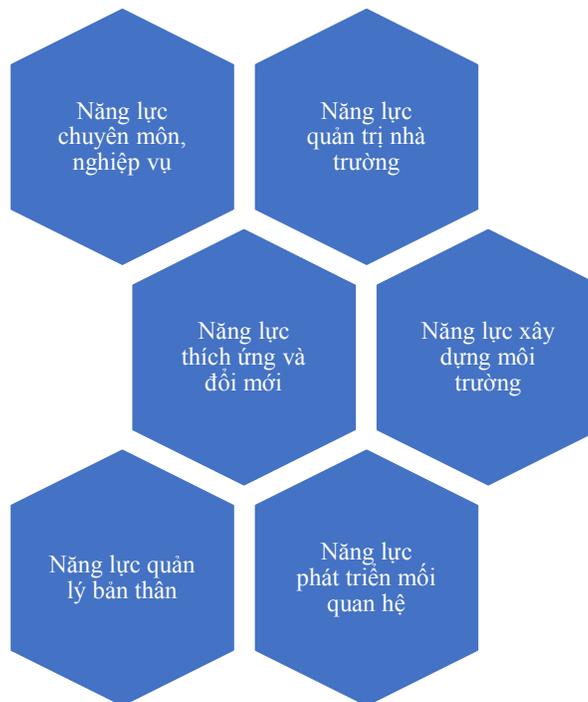
Chương 1 đã trình bày tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài: Những nghiên cứu về năng lực và khung năng lực nghề nghiệp người lãnh đạo; nghiên cứu về năng lực nghề nghiệp của người cán bộ quản lý trường học; Chương 1 cũng đã cố gắng trình bày một số thành tựu nghiên cứu về đánh giá chương trình và đánh giá chương trình bồi dưỡng lãnh đạo nhà trường. Có thể khẳng định rằng đánh giá chương trình là vấn đề đã được quan tâm rất sớm trên thế giới cũng như ở Việt Nam. Về cơ bản, các quan điểm đều nhất trí việc đánh giá chương trình phải hướng đến các tiêu chí đánh giá đầu vào, đánh giá quá trình thực hiện và đánh giá kết quả đầu ra.

Cho đến nay, việc đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông ở Việt Nam chủ yếu là xác định mức độ đáp ứng yêu cầu đầu ra so với mục tiêu của chương trình. Kết quả là không đánh giá được mức độ đáp ứng của chương trình so với yêu cầu nghề nghiệp. Do đó, ở chương này, chúng tôi cũng khẳng định mối liên hệ biện chứng, hữu cơ giữa chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông và khung năng lực nghề nghiệp của người hiệu trưởng trường phổ thông để cho thấy sự cần thiết phải đánh giá chương trình theo định hướng năng lực nghề nghiệp để có thể xác định được mức độ đáp ứng của chương trình so với mục tiêu của chương trình, so với chuẩn năng lực nghề nghiệp của cán bộ quản lý trường phổ thông và đồng thời đáp ứng được những yêu cầu của thực tiễn quản lý nhà trường trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay.

CHƯƠNG 2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN NGHIÊN CỨU

2.1. Khung năng lực nghề nghiệp của người cán bộ quản lý trường phổ thông ở Việt Nam hiện nay

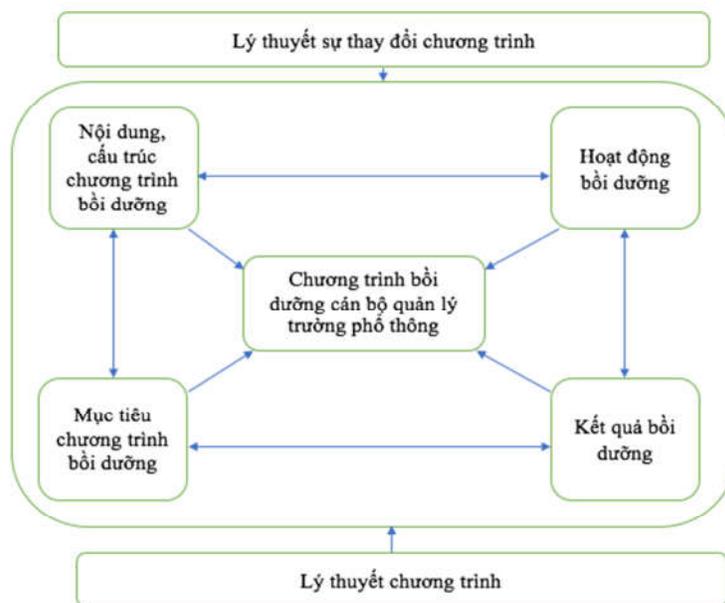
Tiếp cận quan điểm của Robert E. Quinn (2002), từ các vai trò của người lãnh đạo trong mô hình này, để phù hợp với thực tiễn Việt Nam, chúng tôi cho rằng khung năng lực nghề nghiệp của người cán bộ quản lý trường phổ thông ở Việt Nam hiện nay phải hội tụ được các tiêu chuẩn sau đây: Năng lực quản lý bản thân; Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; Năng lực quản trị nhà trường; Năng lực xây dựng môi trường; Năng lực phát triển quan hệ; Năng lực thích ứng sự thay đổi, đổi mới.



Hình 2.3. Khung lý thuyết năng lực của người cán bộ quản lý trường phổ thông

2.2. Đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông

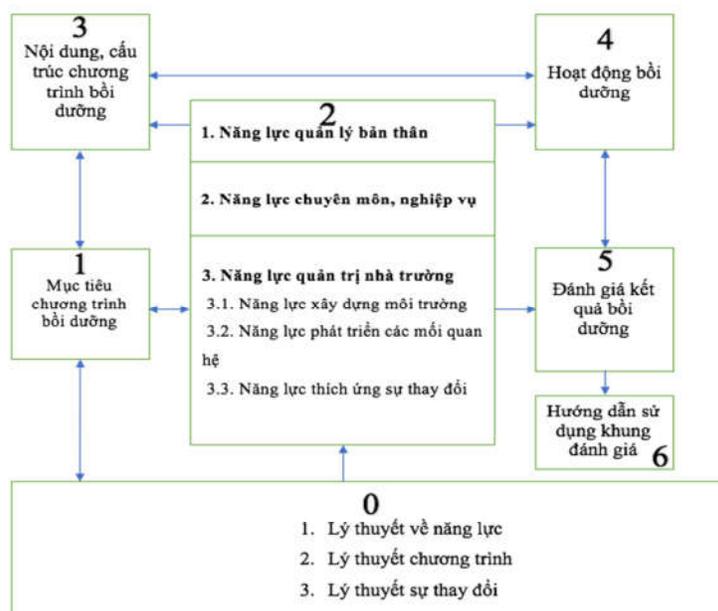
Qua việc xác định cách tiếp cận mô hình đánh giá chương trình, phương pháp tiếp cận đánh giá và nội dung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông kết hợp mô hình lý thuyết chương trình và mô hình lý thuyết sự thay đổi giúp tác giả xác định khung lý thuyết đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông như hình 2.10:



Hình 2.10. Khung lý thuyết đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông

2.3. Đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo năng lực nghề nghiệp

Kết hợp với nội dung nghiên cứu khung lý thuyết đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông và khung lý thuyết năng lực của người cán bộ quản lý trường phổ thông và kết quả phân tích mối quan hệ giữa chương trình bồi dưỡng và khung năng lực nghề nghiệp. Tác giả xác định khung lý thuyết đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung năng lực nghề nghiệp như hình 2.12



Hình 2.12. Khung lý thuyết nghiên cứu đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung năng lực nghề nghiệp

Tiểu kết chương 2

Chương 2 trình bày cơ sở lý luận và thực tiễn liên quan đến đề tài. Những nội dung chính của chương bao gồm: Những quy định chung về trường phổ thông và cán bộ quản lý trường phổ thông; Khung năng lực nghề nghiệp của người cán bộ quản lý trường phổ thông. Trước bối cảnh đổi mới hiện nay, để quản trị nhà trường hiệu quả có những yêu cầu đặt ra đối với người cán bộ quản lý cần phải đáp ứng. Trong đó, tác giả tiếp cận quan điểm của Robert E. Quinn (2002), từ các vai trò của người lãnh đạo trong mô hình này tác giả cho rằng khung năng lực nghề nghiệp của người cán bộ quản lý trường phổ thông ở Việt Nam hiện nay phải hội tụ được các tiêu chuẩn sau đây: Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; Năng lực quản trị nhà trường; Năng lực thích ứng sự thay đổi, đổi mới; Năng lực xây dựng môi trường; Năng lực phát triển quan hệ; Năng lực quản lý bản thân.

Chương 2 cũng đã trình bày về đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông với các mô hình đánh giá chương trình cũng như phương pháp tiếp cận đánh giá chương trình giáo dục; Về nội dung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông luận án cũng đã xác định được các lĩnh vực đánh giá chương trình bồi dưỡng gồm: mục tiêu chương trình bồi dưỡng; nội dung, cấu trúc chương trình bồi dưỡng; hoạt động bồi dưỡng; đánh giá kết quả bồi dưỡng đây là những cơ sở quan trọng giúp tác giả thiết kế được khung lý thuyết về đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông .

Về thực tiễn nghiên cứu tác giả đã trình bày thực trạng đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông ở Việt Nam hiện nay với một số kết luận chính thức được rút ra qua hai công trình nghiên cứu. Chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông ở Việt Nam hiện nay (Chương trình 382) tuy đã đạt một số kết quả nhất định nhưng đã bộc lộ một số hạn chế trên các phương diện trong đó nổi bật là chưa đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo năng lực nghề nghiệp... Để khắc phục những bất cập hạn chế trên, việc đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông phải được thực hiện đánh giá theo khung năng lực nghề nghiệp.

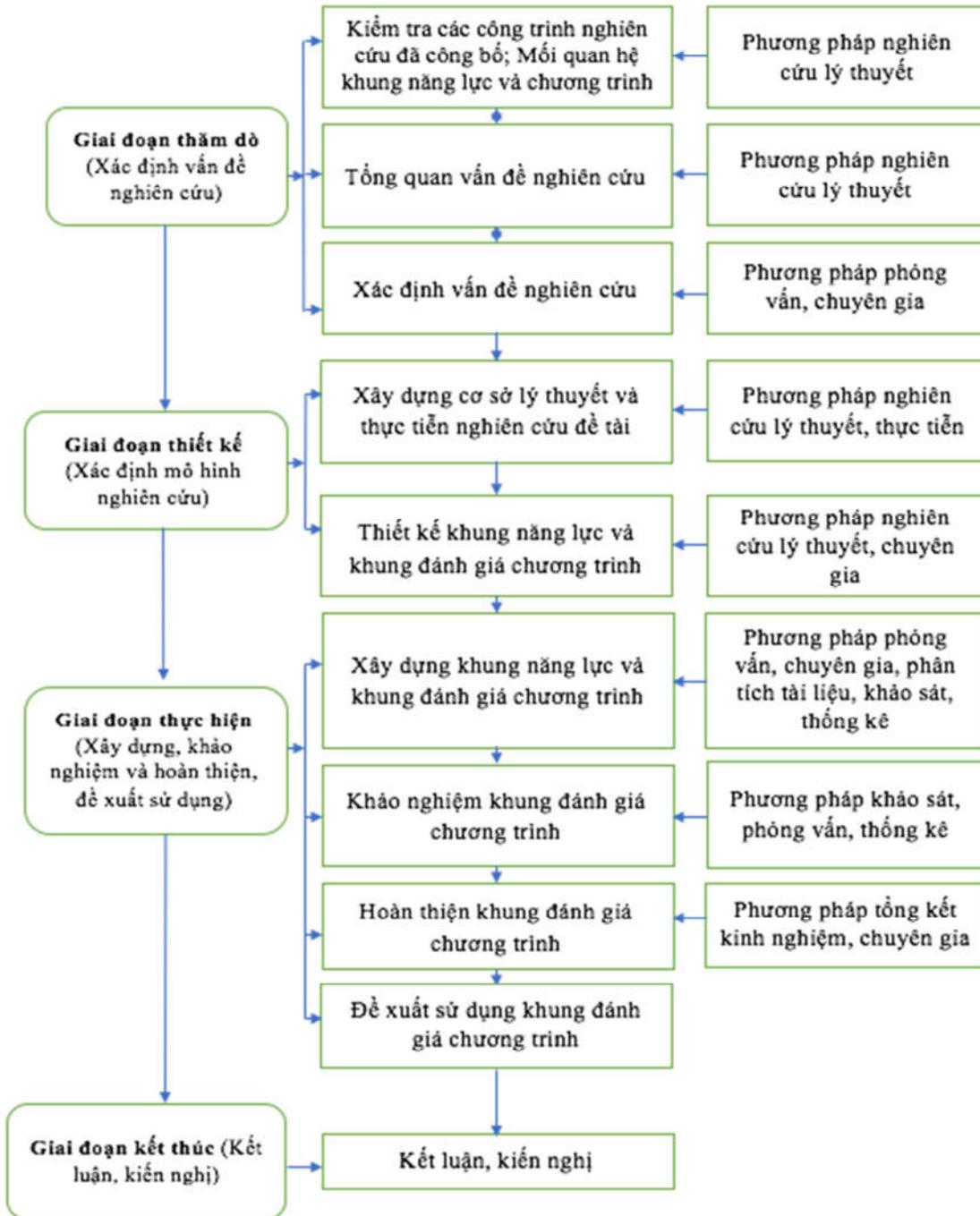
Bên cạnh đó, chương 2 cũng đã trình bày được khái niệm về đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo năng lực nghề nghiệp và xây dựng được khung lý

thuyết về đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung năng lực nghề nghiệp đây là cơ sở quan trọng để tác giả nghiên cứu các chương tiếp theo.

Chương 3.

QUY TRÌNH TỔ CHỨC VÀ THIẾT KẾ NGHIÊN CỨU

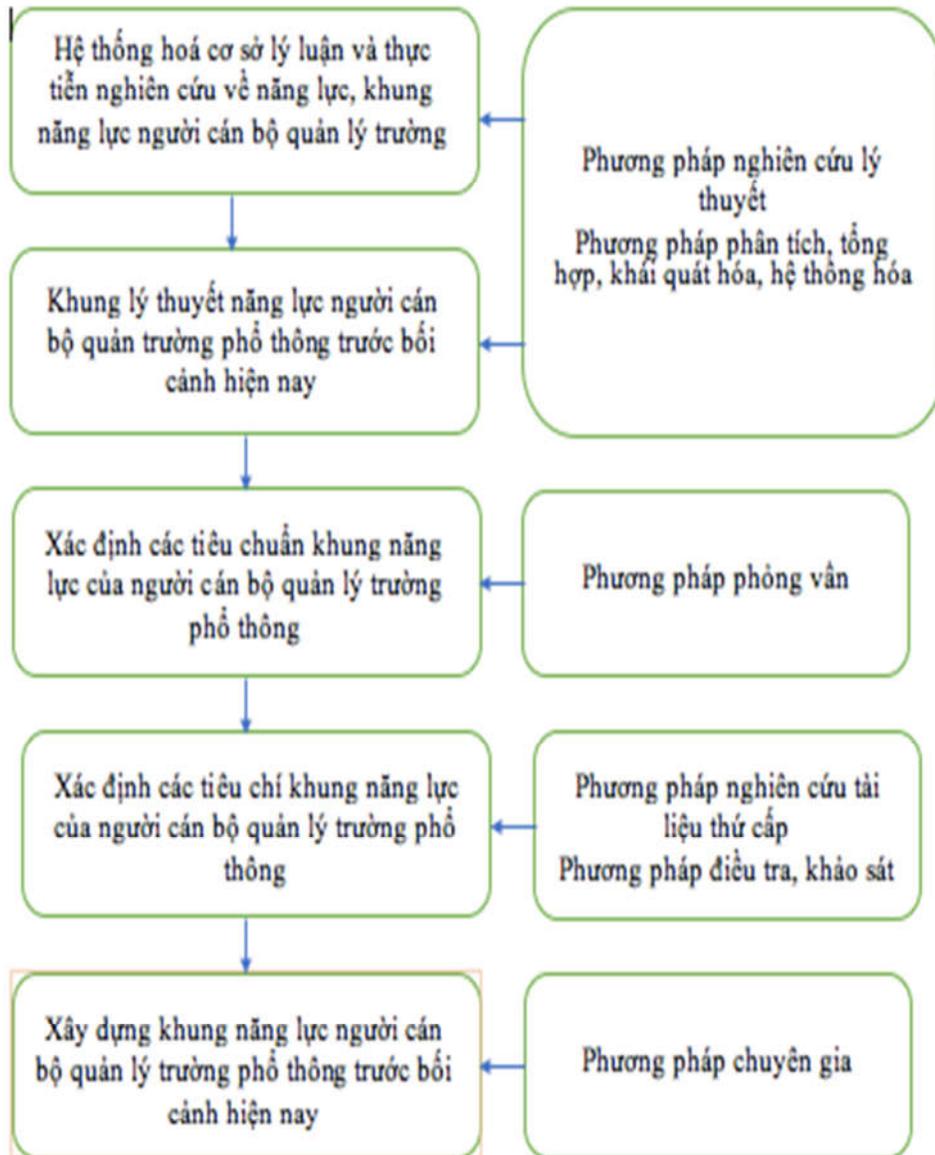
Quy trình này được mô hình hóa trong sơ đồ sau:



Hình 3.1. Sơ đồ quy trình tổ chức nghiên cứu đề tài

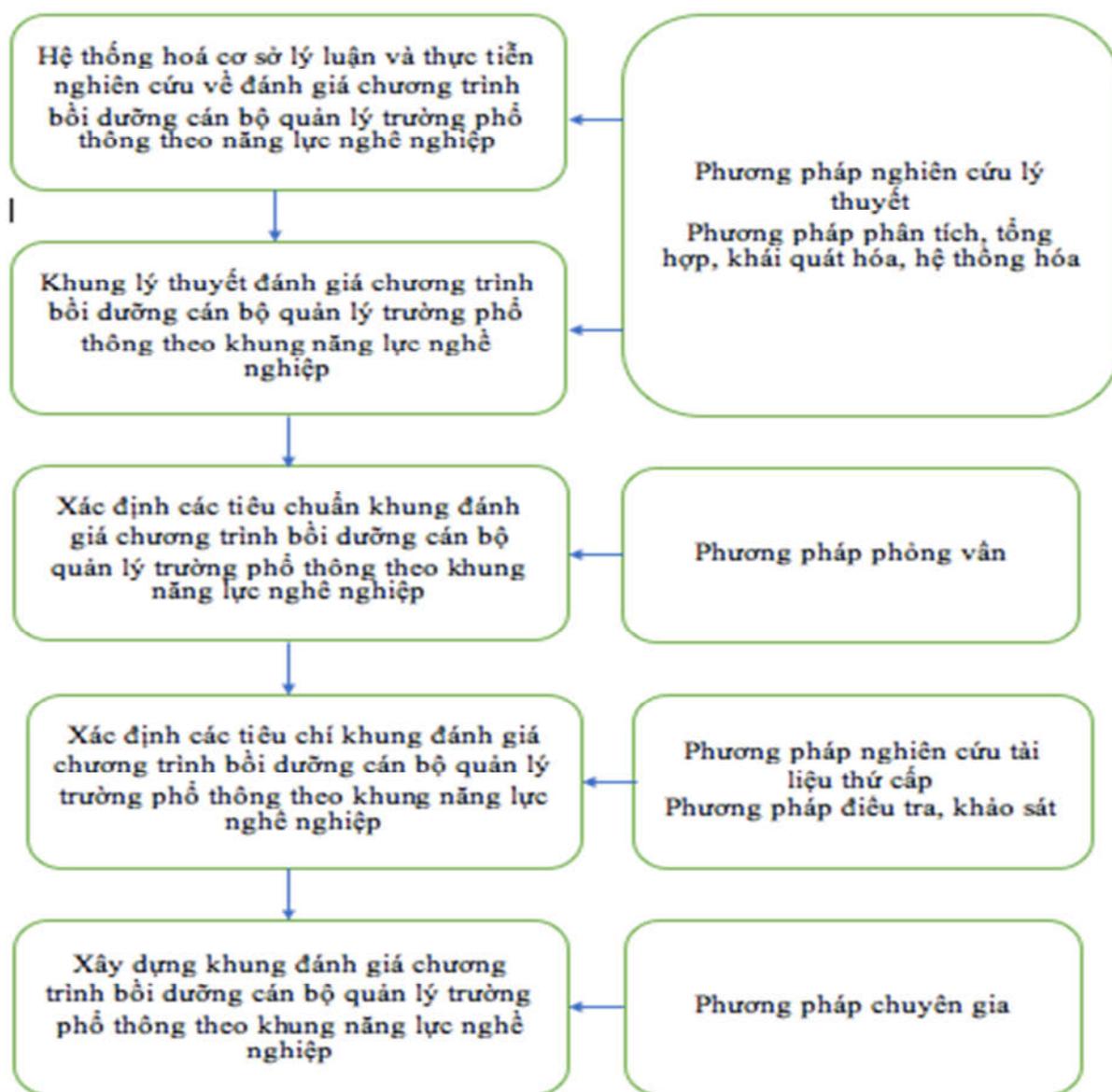
Quy trình thiết kế khung năng lực người cán bộ quản lý giáo dục trường phổ thông

trước bối cảnh hiện nay:



Hình 3.2. Quy trình thiết kế khung năng lực người cán bộ quản lý giáo dục trường phổ thông trước bối cảnh hiện nay

Quy trình thiết kế khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung năng lực nghề nghiệp



Hình 3.4. Quy trình thiết kế khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung năng lực nghề nghiệp

Tiểu kết chương 3

Chương 3 đã trình bày về quy trình và thiết kế nghiên cứu của đề tài. Để thực hiện nghiên cứu, chúng tôi đã thực hiện quy trình nghiên cứu gồm bốn bước: thăm dò, thiết kế, thực hiện nghiên cứu và báo cáo kết quả nghiên cứu. Phương pháp thực hiện chủ yếu là nghiên cứu lý thuyết, phương pháp tổng kết kinh nghiệm, phương pháp chuyên gia, phương pháp phỏng vấn sâu, phương pháp khảo sát điều tra bằng phiếu hỏi và phương pháp thống kê toán học...

Chương 3 cũng đã trình bày quy trình thiết kế khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung năng lực nghề nghiệp. Để thực hiện việc này, tác giả đã trình bày các nguyên tắc cần tuân thủ và quy trình thiết kế khung năng lực nghề nghiệp, khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông và kết nối khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông với khung năng lực nghề nghiệp. Nguyên tắc xây dựng khung năng lực nghề nghiệp cần: Tuân thủ văn bản quy phạm pháp luật liên quan; Tiếp thu, vận dụng những xu hướng thế giới và ý kiến các chuyên gia; Đảm bảo tính khoa học, thực tiễn, khả thi để vận dụng; Tiếp cận vai trò mới của người cán bộ quản lý đối với nhà trường trong bối cảnh hiện nay. Nguyên tắc xây dựng khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông tuân thủ theo một số nguyên tắc: Khung đánh giá phải nhắm đến mục tiêu của chương trình bồi dưỡng; Khung đánh giá phải phù hợp những quy định hiện hành về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; Khung đánh giá phải bám sát cấu trúc và nội dung của chương trình; Khung đánh giá phải dựa trên các thành tựu khoa học về đánh giá chương trình; Khung đánh giá phải chú ý đến tính thực tiễn. Nguyên tắc xây dựng khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo năng lực nghề nghiệp bên cạnh việc tuân thủ theo các nguyên tắc đánh giá chương trình bồi dưỡng nói chung, phải đảm bảo được tính định hướng, tính chính xác, tính khoa học và khả thi trong quá trình đánh giá.

Về quy trình thiết kế nghiên cứu, trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn nghiên cứu kết hợp với việc tuân thủ những nguyên tắc và những phương pháp nghiên cứu như nghiên cứu lý thuyết, phỏng vấn, khảo sát, chuyên gia... tác giả sẽ xây dựng khung năng lực nghề nghiệp, khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo năng lực nghề nghiệp trong chương 4.

Chương 4.

ĐỀ XUẤT KHUNG NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP VÀ KHUNG ĐÁNH GIÁ CHƯƠNG TRÌNH BỒI DƯỠNG CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG PHỔ THÔNG THEO KHUNG NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP

Triển khai quy trình và thiết kế nghiên cứu chương 3. Kết quả:

1. Khung năng lực nghề nghiệp người cán bộ quản lý trước bối cảnh hiện nay

Tiêu chuẩn	Tiêu chí
1. Năng lực quản lý bản thân	1.1. Có phẩm chất chính trị, chấp hành tốt chủ trương, chính sách, pháp luật và các quy định của ngành
	1.2. Có đạo đức, trách nhiệm, công bằng, bao dung, vị tha, tôn trọng người khác, khiêm tốn, trung thực; có lối sống lành mạnh, chân thành, giản dị, gần gũi, biết lắng nghe, giúp đỡ đồng nghiệp.
	1.3. Không ngừng tự học, tự rèn, phát triển thể chất và các kỹ năng cá nhân, kỹ năng quản lý và tích cực tham gia hoạt động xã hội
2. Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ	2.1. Đạt trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm theo chuẩn quy định
	2.2. Sử dụng được ngoại ngữ và tin học trong công việc
3. Năng lực quản trị nhà trường	3.1. Biết phân tích đặc điểm nhà trường, xác định mục tiêu, xây dựng kế hoạch phát triển chiến lược nhà trường
	3.2. Thực hiện tốt công tác quản trị nhân sự trong nhà trường: tuyển dụng, lựa chọn, bố trí, duy trì nhân sự hiệu quả...
	3.3. Quản lý tốt các hoạt động dạy học, giáo dục học sinh theo yêu cầu phát triển năng lực người học
	3.4. Quản trị tốt công tác hành chính trong nhà trường
	3.5. Quản lý tài chính công khai, minh bạch, hiệu quả theo quy chế chi tiêu nội bộ và theo các quy định tài chính hiện hành
	3.6. Quản trị hiệu quả cơ sở vật chất, thiết bị và công nghệ trong dạy học, giáo dục
	3.7. Đảm bảo chất lượng giáo dục nhà trường: tự đánh giá, lập kế hoạch cải tiến chất lượng...
	3.8. Kiểm soát được chất lượng các hoạt động của nhà trường
	3.9. Xây dựng được các môi trường giáo dục: môi trường văn hoá, môi trường dân chủ, môi trường an toàn
	3.10. Phát triển công tác truyền thông trong nhà trường
	3.11. Phát triển các mối quan hệ với cấp quản lý ngành, với chính quyền địa phương, với các cá nhân, tổ chức xã hội, với cha mẹ học sinh
	3.12. Có năng lực thích ứng, đổi mới, sáng tạo trong giải quyết các vấn đề thực tiễn quản lý

2. Khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung năng lực nghề nghiệp

Tiêu chuẩn	Tiêu chí
1. Mục tiêu chương trình bồi dưỡng hướng tới phát triển năng lực nghề nghiệp	1.1. Mục tiêu chương trình cụ thể, rõ ràng hướng đến giúp người học hình thành các năng lực phát triển chuyên môn nghiệp vụ, năng lực quản lý bản thân và quản trị nhà trường.
	1.2. Mục tiêu chương trình xác định các năng lực thích ứng, đổi mới, sáng tạo phù hợp với yêu cầu đổi mới và hội nhập giáo dục
	1.3. Mục tiêu chương trình đáp ứng nhu cầu học tập nhằm phát triển được năng lực nghề nghiệp của người học
2. Nội dung, cấu trúc chương trình bồi dưỡng đảm bảo phát triển được các năng lực thành phần theo khung năng lực nghề nghiệp	2.1. Nội dung chương trình giúp người học nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, chuyên môn nghiệp vụ và hình thành, phát triển các năng lực quản trị nhà trường
	2.2. Cấu trúc chương trình thiết kế các chuyên đề tích hợp lý thuyết và thực hành gắn kết với khung năng lực nghề nghiệp
	2.3. Số lượng các chuyên đề phù hợp, gắn kết với nhau và mức độ đóng góp vào việc hình thành các năng lực theo khung năng lực nghề nghiệp được xác định rõ ràng.
	2.4. Thời lượng học tập các chuyên đề cân đối, phù hợp giữa lý thuyết và thực hành, nghiên cứu, trải nghiệm gắn với tình huống quản trị nhà trường
3. Hoạt động bồi dưỡng tăng cường thực hành, thực tế	3.1. Tiêu chí và quy trình lựa chọn người học cụ thể, rõ ràng để chọn ra những người học có năng lực đáp ứng mục tiêu chương trình.
	3.2. Tổ chức hoạt động giảng dạy tạo cơ hội cho người học trải nghiệm, hình thành và phát triển các năng lực thành phần theo khung năng lực nghề nghiệp.
	3.3. Quy trình kiểm tra, đánh giá phù hợp với mục tiêu chương trình nhằm hình thành các năng lực thành phần theo khung năng lực nghề nghiệp.
	3.4. Nội dung, phương pháp kiểm tra, đánh giá đa dạng, gắn với vận dụng giải quyết tình huống thực tiễn nhằm xác định năng lực nghề nghiệp đạt được của người học
	3.5. Kết quả kiểm tra, đánh giá được công bố công khai, kịp thời, giúp người học điều chỉnh công tác quản lý trong thực tiễn.
4. Đánh giá kết quả bồi dưỡng dựa trên năng lực thực hiện của người được bồi dưỡng	4.1. Người học thay đổi cách suy nghĩ, hành vi, năng lực nghề nghiệp trong và sau khi hoàn thành chương trình.
	4.2. Người học hình thành được các năng lực nghề nghiệp hướng đến đạt Chuẩn Hiệu trưởng.
	4.3. Người học vận dụng được những năng lực vào thực tiễn quản trị nhà trường.
	4.4. Cơ sở giáo dục, địa phương hài lòng về năng lực của người học sau khi tốt nghiệp chương trình.

Tiểu kết chương 4

Nhiệm vụ của chương 4 là đề xuất khung năng lực của người cán bộ quản lý trường phổ thông và khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo năng lực nghề nghiệp. Để thực hiện việc này, tác giả đã tiến hành: kế thừa kết quả nghiên cứu từ chương 2, tác giả tiến hành phỏng vấn các chuyên gia về những năng lực cần thiết của người cán bộ quản lý và về đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo năng lực nghề nghiệp; Xây dựng tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp và tiêu chuẩn đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo năng lực nghề nghiệp; Xây dựng tiêu chí về năng lực nghề nghiệp và tiêu chí đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo năng lực nghề nghiệp dựa vào kết quả nghiên cứu trên tác giả tiến hành phân tích tài liệu thứ cấp; Khảo sát lấy ý kiến về mức độ đồng ý các tiêu chí năng lực nghề nghiệp và tiêu chí đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo năng lực nghề nghiệp. Sau đó, tác giả tiến hành phân tích độ tin cậy và độ giá trị của các tiêu chí.

Căn cứ vào kết quả khảo sát và căn cứ ý kiến đóng góp của các chuyên gia trong buổi sinh hoạt Seminar tại Bộ môn Quản trị chất lượng ngày 3/6/2019. Kết quả là tác giả đã đề xuất được khung năng lực nghề nghiệp người cán bộ quản lý trường phổ thông trước bối cảnh hiện nay, bao gồm 3 tiêu chuẩn về năng lực quản lý bản thân; năng chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực quản trị nhà trường với 17 tiêu chí; và đề xuất Khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo năng lực nghề nghiệp bao gồm 4 tiêu chuẩn và 16 tiêu chí gồm các tiêu chuẩn về mục tiêu chương trình bồi dưỡng hướng tới phát triển năng lực nghề nghiệp; nội dung, cấu trúc chương trình bồi dưỡng đảm bảo phát triển được các năng lực thành phần theo khung năng lực nghề nghiệp; hoạt động bồi dưỡng tăng cường thực hành, thực tế và đánh giá kết quả bồi dưỡng dựa trên năng lực thực hiện của người được bồi dưỡng.

Chương 5.

KHUNG ĐÁNH GIÁ CHƯƠNG TRÌNH BỒI DƯỠNG CÁN BỘ QUẢN LÝ: THỬ NGHIỆM, HOÀN CHỈNH VÀ ĐỀ XUẤT SỬ DỤNG

Kết quả khung đánh giá chương trình sau khi được thử nghiệm, hoàn chỉnh:

Tiêu chuẩn	Tiêu chí
1. Mục tiêu chương trình bồi dưỡng hướng tới phát triển năng lực nghề nghiệp	1.1. Mục tiêu chương trình cụ thể, rõ ràng, xác định được chuẩn đầu ra giúp người học hình thành các năng lực phát triển chuyên môn nghiệp vụ, năng lực quản lý bản thân và năng lực quản trị nhà trường.
	1.2. Mục tiêu chương trình xác định các năng lực thích ứng, đổi mới, sáng tạo phù hợp với yêu cầu thực hiện chương trình giáo dục phổ thông mới và hội nhập quốc tế
	1.3. Mục tiêu chương trình đáp ứng nhu cầu học tập nhằm phát triển được năng lực nghề nghiệp của người học.
2. Nội dung, cấu trúc chương trình bồi dưỡng đảm bảo phát triển được các năng lực thành phần theo khung năng lực nghề nghiệp	2.1. Nội dung chương trình giúp người học nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, các năng lực tự học, tự rèn, phát triển bản thân.
	2.2. Người học đạt được trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học
	2.3. Chương trình giúp người học hình thành, phát triển các năng lực quản trị nhà trường: lập kế hoạch, quản trị nhân sự, quản lý dạy học, quản lý hành chính, quản lý tài chính, tài sản, quản lý chất lượng, quản lý công tác truyền thông giáo dục, xây dựng các môi trường, các mối quan hệ
	2.4. Số lượng, thời lượng các chuyên đề cân đối, tích hợp giữa lý thuyết và nghiên cứu, thực hành nhằm hình thành, phát triển các năng lực nghề nghiệp đáp ứng chuẩn đầu ra
3. Hoạt động bồi dưỡng tăng cường thực hành, thực tế	3.1. Tiêu chí và quy trình lựa chọn người học cụ thể, rõ ràng để chọn ra những người học có năng lực đáp ứng mục tiêu chương trình.
	3.2. Hoạt động giảng dạy tạo cơ hội cho người học vận dụng kiến thức, thực hành kỹ năng để hình thành và phát triển các năng lực quản lý bản thân, năng lực chuyên môn nghiệp vụ và năng lực quản trị nhà trường.
	3.3. Quy trình kiểm tra, đánh giá phù hợp với mục tiêu chương trình và đáp ứng chuẩn đầu ra
	3.4. Nội dung, phương pháp kiểm tra, đánh giá đa dạng, gắn với vận dụng giải quyết tình huống thực tiễn nhằm xác định mức độ năng lực cần đạt của người học theo mục tiêu chuyên đề
	3.5. Kết quả kiểm tra, đánh giá được công bố công khai, kịp thời, giúp người học điều chỉnh nhận thức, hành vi trong thực tiễn quản lý
4. Đánh giá kết quả bồi dưỡng dựa trên năng lực thực hiện của người được bồi dưỡng	4.1. Người học thay đổi cách suy nghĩ, hành vi, năng lực nghề nghiệp trong và sau khi hoàn thành chương trình
	4.2. Người học hình thành được các năng lực nghề nghiệp hướng đến đạt mức độ cao hơn Chuẩn Hiệu trưởng
	4.3. Người học vận dụng được những năng lực vào thực tiễn quản trị nhà trường
	4.4. Cơ sở giáo dục, địa phương hài lòng về năng lực của người học sau khi tốt nghiệp chương trình

Đề xuất cách sử dụng khung đánh giá chương trình bồi dưỡng bao gồm quy trình, thời điểm đánh giá, cách sử dụng gồm: giải thích, nêu câu hỏi chẩn đoán, phương pháp đánh giá, gợi ý minh chứng thu thập.

Tiểu kết chương 5

Chương 5 đã tiến hành khảo nghiệm đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông hiện hành. Mục tiêu là để hoàn thiện khung đánh giá này. Kết quả khảo nghiệm cho thấy chương trình có nhiều ưu điểm trong việc bồi dưỡng phát triển năng lực cho người học, tuy vẫn chưa đầy đủ các yêu cầu năng lực. Các ý kiến khảo sát cũng đánh giá cao về chương trình trên nhiều mặt, đặc biệt trong việc nâng cao nhận thức, năng lực cho người học. Kết quả khảo sát cũng cho thấy một số hạn chế của bảng đánh giá chương trình như: nội hàm của một số tiêu chí còn mơ hồ, chưa rõ ràng; có tiêu chí quá nhiều chỉ báo dẫn đến khó đánh giá,... Bảng khảo sát tuy được thiết kế với các tiêu chí hợp lý trên nhiều phương diện: đánh giá đầu vào, đánh giá quá trình, đánh giá đầu ra nhưng cách thức đánh giá đầu ra chủ yếu là khảo sát ngắn hạn, chưa khảo sát trung hạn và dài hạn; vì vậy chưa xác định rõ những năng lực, hành vi được thay đổi thể hiện trong thực tiễn công việc. Trên cơ sở kết quả thử nghiệm, trong chương 5, tác giả cũng đã hoàn thiện Khung đánh giá chương trình bồi dưỡng theo năng lực nghề nghiệp. Bên cạnh đó, phần cuối chương 5 tác giả đã hướng dẫn sử dụng khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung năng lực nghề nghiệp với quy trình thực hiện được đề nghị theo bốn bước: Lập kế hoạch; Thu thập dữ liệu; Diễn giải và Sử dụng dữ liệu đánh giá. Thời điểm phù hợp để đánh giá được xác định trước, trong và sau khi người học tốt nghiệp tương ứng với các tiêu chuẩn cần xem xét (bảng...). Trong từng tiêu chuẩn, tác giả đã giải thích và gợi ý cách thức đánh giá cũng như cụ thể những câu hỏi chẩn đoán, phương pháp đánh giá và nguồn minh chứng. Kết quả đánh giá sử dụng thang đo 5 điểm. Điểm đánh giá tổng kết được tính dựa trên điểm trung bình của 4 tiêu chuẩn.

KẾT LUẬN – KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

Luận án *Đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông ở Việt Nam theo khung năng lực nghề nghiệp* được thực hiện với mục tiêu xây dựng, thử nghiệm và đề xuất cách sử dụng khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông ở Việt Nam theo khung năng lực nghề nghiệp. Để thực hiện được mục tiêu nghiên cứu trên:

Luận án đã làm rõ được câu hỏi nghiên cứu trên cơ sở đánh giá tổng quan về tình hình hình nghiên cứu đề tài, luận án đã xác định những vấn đề cơ bản về năng lực, khung năng lực của người cán bộ quản lý trường phổ thông, về đánh giá chương trình và đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; từ đó xác lập mối quan hệ giữa chương trình bồi dưỡng và khung năng lực của người cán bộ lãnh đạo đó là mối quan hệ thống nhất giữa lý luận và thực tiễn và đó là mối quan hệ hữu cơ của các yếu tố trong cùng hệ thống. Hiệu quả từ mối quan hệ này phải được đánh giá một cách khách quan, khoa học. Việc đánh giá chương trình thời gian qua đã có rất nhiều thành tựu nghiên cứu lý thuyết và khảo nghiệm thực tiễn, đặc biệt đối với chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông ở Việt Nam đã có hai công trình khảo nghiệm đánh giá về giá trị và sự đáp ứng của chương trình. Tuy nhiên, những đánh giá này chưa cho thấy chương trình bồi dưỡng này có đáp ứng được năng lực nghề nghiệp. Vì vậy, luận án đã thực hiện nghiên cứu qua bốn giai đoạn: thăm dò, thiết kế, thực hiện nghiên cứu và báo cáo kết quả nghiên cứu. Luận án cũng đã trình bày cơ sở thiết kế khung năng lực người cán bộ quản lý giáo dục trường phổ thông trước bối cảnh hiện nay; khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông; khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung năng lực nghề nghiệp.

Luận án đã kiểm chứng được giả thuyết nghiên cứu: Về năng lực người cán bộ quản lý trước bối cảnh hiện nay, tác giả cũng đã xác định những yêu cầu đặt ra đối với người cán bộ quản lý trường phổ thông. Để xác định rõ năng lực của người quản lý trong bối cảnh hiện nay, tác giả đã tiếp cận từ những vai trò của người quản lý để quản trị trường học hiệu quả để đề xuất năng lực cần thiết. Trong bối cảnh đổi mới hiện nay, người cán bộ quản lý trường phổ thông để quản trị nhà trường hiệu quả cần phải có thêm nhiều vai trò mới là người tiên phong, người cố vấn, người thúc đẩy, đổi mới... tương ứng với các vai trò mới cần có năng lực cụ thể như: năng lực quản trị nhà trường; năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; năng lực xây dựng môi trường; năng lực phát triển các quan hệ; năng lực quản lý bản thân, và năng lực thích

ứng, đổi mới, sáng tạo. Luận án, cũng đề xuất một số năng lực mới cần thiết so với Chuẩn Hiệu trưởng hiện nay như: đạt trình độ chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ sư phạm; phát triển công tác truyền thông học đường; phát triển mối quan hệ với các cấp quản lý ngành; năng lực đổi mới, sáng tạo trong quản lý...

Bên cạnh đó, luận án đã kiểm chứng giả thuyết chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông ở Việt Nam hiện nay chưa phù hợp với khung năng lực nghề nghiệp của người cán bộ quản lý giáo dục; việc đánh giá chương trình chưa có các tiêu chí phù hợp, phương pháp đánh giá chưa hiệu quả chưa có những nghiên cứu về đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung năng lực nghề nghiệp. Vì vậy, cần phải xây dựng được khung năng lực nghề nghiệp và khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung năng lực nghề nghiệp. Kết quả là luận án đã đề xuất khung năng lực nghề nghiệp của người cán bộ quản lý trường phổ thông gồm 3 tiêu chuẩn với 17 tiêu chí và khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo năng lực nghề nghiệp gồm 4 tiêu chuẩn với 16 tiêu chí. Khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung năng lực nghề nghiệp đã được sử dụng để khảo nghiệm đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông hiện hành. Đánh giá được thực hiện tại 4 lớp bồi dưỡng cán bộ quản lý (279 học viên) và 23 giảng viên ở địa bàn: TP. Hồ Chí Minh, KonTum, Bạc Liêu, Tiền Giang.

Kết quả khảo nghiệm cho thấy chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông có nhiều ưu điểm trong việc bồi dưỡng phát triển năng lực cho người học. Tuy nhiên nhiều vấn đề đặt ra cần cải tiến không chỉ đối với chương trình 382 mà còn với khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo năng lực nghề nghiệp do chúng tôi thiết kế. Kết quả khảo nghiệm cũng cho thấy một số hạn chế của bảng đánh giá chương trình như: nội hàm của một số tiêu chí còn mơ hồ, chưa rõ ràng; có tiêu chí quá nhiều chỉ báo dẫn đến khó đánh giá, một số tiêu chí đánh giá còn trùng lặp... Một hạn chế rất lớn là cách thức đánh giá đầu ra chủ yếu là khảo sát ngắn hạn, chưa khảo sát trung hạn và dài hạn; vì vậy chưa xác định rõ những năng lực, hành vi được thay đổi thể hiện trong thực tiễn công việc. Kết quả khảo nghiệm giúp tác giả hoàn chỉnh khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung năng lực nghề nghiệp.

Phần đóng góp quan trọng của luận án được tập trung đề xuất hướng dẫn cụ thể khung đánh giá chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông theo khung năng lực nghề nghiệp trên các mặt quy trình, thời điểm, phương pháp đánh giá, câu hỏi đánh giá, minh chứng đánh giá. Đây là những định hướng cho cách sử dụng bảng đánh giá này. Ở

đây, những giá trị đóng góp từ các phần của luận án được thể hiện bằng những công việc cụ thể; đồng thời góp phần khắc phục những hạn chế được đề cập như đã nói trên. Bên cạnh đó, phần phụ lục của luận án tác giả cũng đã đề xuất được chuẩn đầu ra chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông từ kết quả nghiên cứu đề tài cấp trường (Phụ lục 3) và phát triển chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông (Phụ lục 4).

2. Kiến nghị

Từ kết quả khảo sát và nghiên cứu của đề tài, luận án xin đề xuất một số kiến nghị như sau:

Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo:

- Chỉ đạo các cơ sở bồi dưỡng thường xuyên đánh giá rà soát chương trình, kịp thời bổ sung, cập nhật những vấn đề lý luận và thực tiễn giáo dục trong bối cảnh mới. Đặc biệt chỉ đạo các cơ sở bồi dưỡng cần xây dựng chuẩn đầu ra chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông nhằm giúp người học xác định các kiến thức, kỹ năng, thái độ đạt được sau khi học xong chương trình có thể tham khảo kết quả từ đề tài cấp trường của tác giả (Phụ lục 3). Về mục tiêu chương trình, cần hướng đến hình thành những năng lực đáp ứng được với những yêu cầu hội nhập, những yêu cầu đổi mới giáo dục, yêu cầu quản lý thực hiện chương trình giáo dục phổ thông mới. Về nội dung chương trình, nhiều năng lực của hiệu trưởng chưa được thiết kế thành các chuyên đề trong chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông hiện hành như: năng lực sử dụng ngoại ngữ, phát triển công tác truyền thông trong nhà trường; thực hiện tốt quy chế dân chủ, năng lực đổi mới, sáng tạo trong công tác quản lý,...

- Trước bối cảnh nhiều thay đổi như hiện nay: yêu cầu hội nhập, những yêu cầu đổi mới giáo dục, yêu cầu quản lý thực hiện chương trình giáo dục phổ thông mới, Chuẩn Hiệu trưởng đã thay đổi. Vì vậy, Bộ Giáo dục và Đào tạo cần phát triển chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông (Phụ lục 4).

- Rà soát bổ sung một số năng lực cần thiết trong Chuẩn Hiệu trưởng để phù hợp và đáp ứng được các yêu cầu quản trị nhà trường phổ thông trong giai đoạn mới như: năng lực thích ứng, đổi mới, sáng tạo, năng lực quản lý công tác truyền thông giáo dục, phát triển năng lực chuyên môn,...

- Xem xét các kết quả nghiên cứu của luận án như một kênh tham khảo để chỉ đạo việc cải tiến chương trình bồi dưỡng và đánh giá chương trình bồi dưỡng phù hợp với các yêu cầu thực tiễn giáo dục hiện nay.

Đối với các cơ sở bồi dưỡng:

Trong quá trình triển khai tổ chức thực hiện chương trình, cần chú ý những vấn đề sau:

- Để đáp ứng được mục tiêu của chương trình cần xem xét, phân loại, lựa chọn người học phù hợp theo các tiêu chuẩn đối tượng tham gia chương trình.

- Sắp xếp các chuyên đề học tập theo thứ tự cấu trúc chương trình, chú ý đến tính tiên quyết của một số chuyên đề.

- Bố trí hợp lý thời lượng học tập lý thuyết và thực hành năng lực nghề nghiệp qua các tình huống quản lý.

- Nội dung nghiên cứu thực tế nên đưa thành phần bắt buộc của chương trình.

- Việc kiểm tra đánh giá kết quả học tập cần đa dạng các hình thức (hiện nay chủ yếu là bài tự luận về một chủ đề nhỏ), công bố kết quả kiểm tra đánh giá kịp thời và có cách thức phản hồi với học viên, cải tiến cách đánh giá theo hướng xác định được kết quả việc làm trong thực tiễn quản lý của người học sau khi tốt nghiệp.

- Tham khảo các tiêu chí trong khung đánh giá chương trình mà luận án đề xuất để rà soát, bổ sung, phát triển chương trình hiện hành nhằm nâng cao chất lượng bồi dưỡng.

Đối với cán bộ quản lý trường phổ thông (người học):

- Tích cực học tập và rèn luyện theo nội dung chương trình quy định, từ đó có những ý kiến phản hồi giúp nâng cao chất lượng bồi dưỡng.

- Chủ động, sáng tạo vận dụng những kiến thức, kỹ năng được học vào thực tiễn công tác quản lý nhằm nâng cao chất lượng giáo dục trong nhà trường hiện nay.

- Sử dụng khung năng lực nghề nghiệp của luận án đề xuất để đánh giá năng lực nghề nghiệp bản thân, từ đó có kế hoạch học tập bồi dưỡng để nâng cao năng lực quản trị nhà trường.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ
LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

- 1) Mai Hoàng Sang (2014), *Xây dựng hệ thống đảm bảo chất lượng bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đáp ứng nhu cầu đổi mới giáo dục*, tạp chí Khoa học Quản lý giáo dục, số 02 06/2014, tr. 69-73, ISSN: 2354-0788
- 2) Mai Hoàng Sang (2016), *Xác định chuẩn đầu ra chương trình cán bộ quản lý trường phổ thông đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay*, tạp chí Khoa học Quản lý giáo dục, số 02 (10) 06/2016, tr. 88-91, ISSN: 2354-0788
- 3) Mai Hoàng Sang (2016), *Nghiên cứu xây dựng chuẩn đầu ra chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông và đánh giá thử nghiệm*, đề tài cấp trường (Chủ nhiệm) đã hoàn thành và nghiệm thu năm 2016 đạt loại Khá.
- 4) Mai Hoàng Sang (2018), *Đổi mới quản lý chất lượng giáo dục phổ thông nhìn từ góc độ quản trị nhà trường*, Hội thảo Câu lạc bộ Giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo tháng 4 năm 2018, tr. 418-423, NXB Đại Học Huế, ISBN:978-604-912-895-0
- 5) Mai Hoàng Sang (2018), *Khung năng lực người cán bộ quản lý trường phổ thông trong bối cảnh hiện nay*, *Tạp chí Khoa học quản lý giáo dục*, số 6 (2018), tr.30-35, ISSN: 2354-0788
- 6) Mai Hoàng Sang (2018), *Về quan hệ giữa năng lực nghề nghiệp của hiệu trưởng với chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường phổ thông*, *Tạp chí Giáo dục*, Số đặc biệt tháng 9/2018, tr. 20-24, ISSN 2354-0753