

THỰC TRẠNG VÀ BIỆN PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG Ở THÀNH PHỐ CẦN THƠ TRONG THỜI KỲ ĐỔI MỚI

• Phạm Văn Dũng^(*)

Tóm tắt

Trong những năm qua, đội ngũ cán bộ quản lý các trường trung học phổ thông ở thành phố Cần Thơ đã cùng với ngành giáo dục và đào tạo hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, trước yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông, đội ngũ này bộc lộ bất cập, hạn chế; bài báo phân tích thực trạng về đội ngũ và đề xuất biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý các trường trung học phổ thông ở thành phố Cần Thơ hiện nay.

Từ khóa: Cán bộ quản lý, nâng cao chất lượng, trung học phổ thông.

1. Đặt vấn đề

Trong nhiều thập kỷ qua, quan điểm và chủ trương nhất quán của Đảng, Nhà nước ta luôn chú trọng đến xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý (CBQL), khẳng định đội ngũ này là bộ phận lao động tinh hoa của đất nước, bộ phận quyết định chất lượng giáo dục và đặc biệt trong đào tạo nguồn nhân lực tích cực phục vụ quốc kế dân sinh.

Hiện thực hóa nội dung trên đây, ngành giáo dục và đào tạo (GD&ĐT) thành phố Cần Thơ thường xuyên rà soát quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng, thực hiện chính sách đãi ngộ, đánh giá và tạo môi trường làm việc cho đội ngũ CBQL các trường trung học phổ thông (THPT) nhằm giúp đội ngũ này phấn đấu, rèn luyện và qua đó giúp lãnh đạo ngành GD&ĐT, các cấp Ủy đảng, chính quyền địa phương có điều kiện tuyển chọn, sử dụng và

sàng lọc CBQL có đủ phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Với ý nghĩa đó, bằng ý thức trách nhiệm, tác giả nghiên cứu thực trạng về đội ngũ CBQL các trường THPT ở thành phố Cần Thơ, từ đó đề xuất biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ này trong thời kỳ đổi mới.

2. Nội dung

2.1. Thực trạng đội ngũ CBQL các trường THPT ở thành phố Cần Thơ

2.1.1. Về số lượng

Theo số liệu thống kê số lượng CBQL các trường THPT ở thành phố Cần Thơ từ năm học 2012 -2013 đến năm học 2016 - 2017 cho thấy, đội ngũ này tăng không nhiều (6 người), cụ thể năm học 2012 - 2013 CBQL là 102 (có 36 nữ, tỉ lệ 35,29%) và năm 2016 - 2017 CBQL là 108 (có 46 nữ, tỉ lệ 42,59%).

Bảng 1. Thống kê số lượng CBQL THPT ở thành phố Cần Thơ

Nội dung	Năm học 2012 - 2013			Năm học 2016 - 2017		
	Tổng số	Nữ		Tổng số	Nữ	
		Số lượng	Tỉ lệ (%)		Số lượng	Tỉ lệ (%)
Hiệu trưởng	30	7	23,33	33	5	15,15
Phó Hiệu trưởng	72	29	40,28	75	41	54,67
Tổng số	102	36	35,29	108	46	42,59

Nguồn: Sở GD&ĐT Thành phố Cần Thơ.

Số liệu từ bảng 1 cho thấy, năm học 2016 - 2017 thành phố Cần Thơ có 33 trường THPT, có

108 CBQL, trong đó gồm 33 hiệu trưởng và 75 phó hiệu trưởng. Xét về định mức biên chế, với đội ngũ CBQL như trên cơ bản đủ theo định mức quy định. Đảm bảo đủ nguồn lực trong công tác quản lý trường học.

^(*) Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Cần Thơ.

2.1.2. Về cơ cấu

Bảng 2. Thống kê về độ tuổi, giới tính, đảng viên

Đơn vị: người

Nội dung	Tổng số	Dưới 30 tuổi	Từ 30-35 tuổi	Từ 36-40 tuổi	Từ 41-45 tuổi	Từ 46-50 tuổi	Từ 51-55 tuổi	Từ 56 tuổi trở lên	Nữ	Đảng viên
Hiệu trưởng	33	0	2	8	14	5	3	1	5	33
Phó Hiệu trưởng	75	0	8	39	22	5	1	0	41	75
Tổng số	108	0	10	47	36	10	4	1	46	108

Nguồn: Sở GD&ĐT Thành phố Cần Thơ.

Bảng 2 cho thấy phần nhiều CBQL trường THPT có độ tuổi từ 32 đến 45 tuổi (chiếm 86,11%). Ưu điểm của đội ngũ này là được đào tạo, bồi dưỡng bài bản với tuổi đời như trên, đội ngũ này sẽ là lực lượng nòng cốt quản lý các trường THPT của Thành phố trong thời gian tới.

Cũng bảng 2 phản ánh, số lượng nữ giới tham gia quản lý chiếm tỷ trọng đáng kể, có 46/108 CBQL chiếm 35,29 %, trong đó nữ hiệu trưởng là 5/33 người, chiếm 15,15%. Điều này cho thấy lãnh đạo các cấp, các ngành ở địa phương quan tâm bình đẳng giới và chính các nữ CBQL đã tích cực cống hiến cho sự nghiệp giáo dục; một ưu điểm khác, có 100% CBQL các trường THPT là đảng viên Đảng Cộng sản Việt Nam, cho thấy công tác phát triển Đảng được tổ chức thực hiện rất tốt.

Số liệu khảo sát còn cho biết đội ngũ hiệu trưởng, phó hiệu trưởng có thời gian tham gia quản lý dao động ít nhất là 1 năm và nhiều nhất là 21

năm. Đội ngũ CBQL có thời gian tham gia quản lý nhà trường từ 10 năm trở lên là 92/108 CBQL chiếm tỉ lệ 85,19%. Thông qua nghiên cứu hồ sơ cán bộ, đội ngũ này có chuyên môn vững vàng, kỹ năng quản lý, kinh nghiệm phong phú, trong tương lai họ tiếp tục sẽ là lực lượng nòng cốt sự nghiệp phát triển giáo dục THPT.

Bảng 3. Cơ cấu thâm niên công tác quản lý

Đơn vị: người

Đối tượng	Tổng số	Thâm niên công tác quản lý			
		Dưới 5 năm	5-10 năm	11-15 năm	Trên 15 năm
Hiệu trưởng	33	0	3	11	19
Phó Hiệu trưởng	75	4	9	41	21
Tổng cộng	108	4	12	52	40

Nguồn: Sở GD&ĐT Thành phố Cần Thơ.

Bảng 4. Chuyên ngành đào tạo

Đơn vị: người

Nội dung	Tổng số	Toán	Lí	Hóa	Sinh	Văn	Sử	Địa	Ngoại ngữ	Giáo dục công dân	Thể dục
Hiệu trưởng	33	6	3	5	1	11	1	2	4	0	0
Phó Hiệu trưởng	75	17	8	6	4	20	3	5	11	0	1
Tổng cộng	108	23	11	11	5	31	4	7	15	0	1

Nguồn: Sở GD&ĐT Thành phố Cần Thơ.

Bảng 4 cho thấy đội ngũ CBQL các trường THPT ở thành phố Cần Thơ được đào tạo chuyên ngành khác nhau, chiếm 10/13 ngành học của bậc học. Trong đó, chuyên ngành Văn (31 người), Toán (23 người), Ngoại ngữ (15 người), Lí (11 người),

Hóa (11 người). Tuy nhiên, đối với một số chuyên ngành đặc thù như Thể dục, Giáo dục công dân, Công nghệ, Giáo dục quốc phòng thì CBQL có số lượng khá ít hoặc không có.

2.1.3. Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Bảng 5. Thống kê trình độ CBQL trường THPT

Đối tượng	Tổng số	Sau Đại học	Đại học Sư phạm	Đại học khác	Đã học Quản lý giáo dục	Lý luận chính trị	Tin học		Ngoại ngữ			
							A	B	A	B	C	Đại học
Hiệu trưởng	33	8	25	0	33	33	31	2	0	22	8	3
Phó Hiệu trưởng	75	21	53	1	75	75	69	6	0	46	21	8
Tổng cộng	108	29	78	1	108	108	100	8	0	68	29	11

Nguồn: Sở GD&ĐT Thành phố Cần Thơ.

CBQL có trình độ sau đại học 29/108 người, chiếm tỉ lệ 26,85%; trong đó, hiệu trưởng có 8/33 người, chiếm 24,24%.

Có 100% CBQL được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý giáo dục. Đặc biệt, tất cả CBQL đảm bảo yêu cầu về trình độ lý luận chính trị, tin học, ngoại ngữ theo quy định.

Nhận xét chung về đội ngũ CBQL các trường THPT ở thành phố Cần Thơ như sau:

Ưu điểm:

Đội ngũ CBQL cơ bản đủ về số lượng, cơ cấu hợp lý, phần lớn đã được bồi dưỡng lý luận chính trị, quản lý nhà nước, quản lý giáo dục cho nên đáp ứng nhiệm vụ trước yêu cầu đổi mới giáo dục.

Về phẩm chất chính trị, trong quá trình công tác tại các cơ sở giáo dục, đội ngũ này bộc lộ bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định mục tiêu xây dựng xã hội “Dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh”; ý thức chấp hành chủ trương, chính sách, pháp luật nhà nước và các quy định của ngành. Phần nhiều CBQL rất có uy tín đối với giáo viên, học sinh, chính quyền địa phương và cộng đồng xã hội và là tấm gương sáng cho đồng nghiệp và học sinh noi theo.

Những năm qua, đội ngũ này tham mưu tích cực và hiệu quả cho các cấp Ủy đảng, chính quyền ở địa phương về quản lý, phát triển đội ngũ CBQL cụ thể: giới thiệu giáo viên vào diện quy hoạch CBQL; đề xuất đối tượng tham dự các khóa/lớp đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, quản lý nhà nước, quản lý nhà trường... tham gia công tác kiểm tra, đánh giá giáo viên, CBQL để làm cơ sở đề bạt, bố trí những nhân tố tích cực trong từng đơn vị trường học.

Hạn chế:

Tuy nhiên, trước yêu cầu đổi mới và hội nhập giáo dục khu vực và thế giới, đội ngũ CBQL các trường THPT ở thành phố Cần Thơ thể hiện hạn chế như sau:

Dưới góc độ tổng thể toàn ngành giáo dục THPT, đội ngũ CBQL cơ bản đủ số lượng, đồng bộ cơ cấu và đáp ứng yêu cầu chất lượng; nhưng xét về lâu dài mức độ bền vững không đảm bảo, số CBQL có tuổi nhỏ hơn 35 chiếm tỷ trọng khiêm tốn (xem bảng 2 có 10 người) và dưới 30 tuổi không có.

Về trình độ CBQL, trước yêu cầu thời đại - cách mạng công nghiệp 4.0, số lượng hiệu trưởng, phó hiệu trưởng có trình độ sau đại học 29/108 chiếm tỷ trọng 26,85% khó có thể tiếp cận được những thành tựu mới của khoa học nói chung, khoa học quản lý giáo dục nói riêng

Mặt khác, theo dõi hoạt động quản lý nhà trường của đội ngũ này còn bộc lộ một bộ phận chưa thực hiện tốt các chức năng quản lý, phong cách quản lý bất cập và hàng loạt kỹ năng còn hạn chế, cụ thể kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng tiếp nhận và xử lý thông tin...

Nguyên nhân của hạn chế đó là trong thực tiễn phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQL, cho dù lãnh đạo Sở GD&ĐT Thành phố Cần Thơ và lãnh đạo các địa phương đã lập quy hoạch, hướng dẫn, chỉ đạo thực hiện, nhưng công việc kiểm tra đánh giá còn khoán trắng cho nhà trường.

Một nguyên nhân khác, có nhiều CBQL chỉ được bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý ngắn hạn, từ đó kiến thức, kỹ năng và thái độ về quản lý nhà trường khiêm khuyết; đồng thời tại một số cơ sở giáo dục chưa tạo điều kiện, môi trường giúp CBQL tích cực,

chủ động tự bồi dưỡng, cập nhật tri thức quản trị nhà trường, thời sự chính trị trong và ngoài nước, đặc biệt xu thế phát triển giáo dục thế giới ngày nay.

Ngoài ra, trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, chức năng nhiệm vụ quản lý nhà trường ngày càng phong phú, đa chiều đòi hỏi nhà quản trị đầu tư sức lực, trí tuệ, thời gian nhiều hơn trước đây. Qua tìm hiểu nhiều CBQL cho rằng cần có chính sách chế độ đãi ngộ và tạo môi trường làm việc để họ an tâm cống hiến cho sự nghiệp giáo dục.

2.2. Biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL các trường THPT ở thành phố Cần Thơ

Từ thực trạng nêu trên, tác giả đề xuất một số biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL các trường THPT thành phố Cần Thơ như sau:

Thứ nhất, tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, quản lý của chính quyền địa phương đối với công tác phát triển đội ngũ CBQL trường THPT.

Nhận thức công tác cán bộ là công tác của Đảng, các tổ chức cơ sở đảng cần coi đây là nhiệm vụ hàng đầu, cho nên phát triển đội ngũ CBQL các trường THPT cần đặt dưới sự lãnh đạo của Đảng bộ địa phương kết hợp quản lý của chính quyền nơi nhà trường tọa lạc. Thực hiện tốt biện pháp này có ý nghĩa quyết định đến phát triển nhà trường, vừa hiện thực hóa tinh thần Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư Trung ương, vừa đảm bảo yêu cầu thực hiện giải pháp then chốt “Phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục” của Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2011 - 2020.

Thứ hai, đổi mới công tác quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường THPT.

Khảo sát thực trạng đội ngũ CBQL giáo dục theo chu kỳ 3 - 5 năm làm cơ sở để điều chỉnh cơ cấu, bồi dưỡng, tuyển chọn và bổ nhiệm, luân chuyển. Dự báo nhu cầu phát triển đội ngũ CBQL các trường THPT ở thành phố Cần Thơ cần phải căn cứ vào thực trạng khảo sát đội ngũ, kết hợp với “Quy hoạch tổng thể phát triển GD&ĐT thành phố Cần Thơ đến năm 2020 và Quy hoạch phát triển nhân lực ngành GD&ĐT thành phố Cần Thơ giai đoạn 2013 đến năm 2020” đưa ra dự báo.

Đổi mới công tác quy hoạch phát triển đội ngũ đòi hỏi: Xác định mục tiêu chung, mục tiêu cụ thể phát triển đội ngũ CBQL, chỉ rõ các phương án triển khai thực hiện quy hoạch, gồm: tuyển chọn,

sử dụng, luân chuyển, miễn nhiệm cụ thể cho từng năm học, từng giai đoạn từ nay đến năm 2020. Đối tượng được đưa vào diện quy hoạch phải là những người đáp ứng cơ bản tiêu chuẩn chức danh CBQL giáo dục - Quy định Chuẩn Hiệu trưởng theo Thông tư số 29/2009/TT-BGDĐT của Bộ GD&ĐT.

Thứ ba, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ CBQL trường THPT.

Biện pháp tiếp theo đảm bảo cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL là xây dựng kế hoạch, tiêu chí đánh giá, xếp loại CBQL theo từng năm học.

Thực hiện phân loại CBQL là căn cứ để đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ này nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý nhà trường; quá trình kiểm tra, đánh giá cần đảm bảo tính công khai, minh bạch, dân chủ; cần quán triệt quan điểm toàn diện, lịch sử - cụ thể và phát triển, tuyệt đối tránh đối kỵ, bè phái và phiến diện.

Để nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ CBQL trường THPT, chủ thể quản lý nhà trường và các bên có liên quan cần tiến hành dưới hình thức khác nhau, chú trọng và phát huy hình thức tự kiểm tra, đánh giá; đẩy mạnh kiểm tra, đánh giá thường xuyên, định kỳ và đột xuất.

Thứ tư, tăng cường các điều kiện hỗ trợ hoạt động cho đội ngũ CBQL trường THPT.

Với quan điểm đầu tư cho giáo dục là đầu tư phát triển, suy cho cùng đầu tư cho giáo dục là đầu tư phát triển con người - người dạy và người học.

Trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, tư duy quản lý, phương thức quản lý và cơ chế quản lý thay đổi theo hướng tích cực hơn trước đây, vì thế để CBQL nói chung và CBQL giáo dục THPT nói riêng có thể đảm đương nhiệm vụ được giao đạt kỳ vọng của các cấp quản lý và của xã hội thì cần tăng cường các điều kiện hỗ trợ hoạt động cho đội ngũ này, cụ thể các điều kiện vật chất - tài lực, vật lực, tin lực và điều kiện tinh thần - bầu không khí thân thiện, cộng đồng trách nhiệm..

Thứ năm, thực hiện tốt quy trình tuyển chọn, sử dụng, bổ nhiệm và bổ nhiệm lại, điều động, luân chuyển CBQL trường THPT.

Hiệu trưởng nhà trường cần quán triệt đến toàn thể cán bộ, giáo viên, nhân viên về công tác phát triển đội ngũ CBQL, vì khi nhận thức đúng

sẽ có hành động đúng. Theo lý thuyết phát triển nguồn nhân lực, công tác phát triển nguồn nhân lực trong giáo dục bao gồm: Quy hoạch phát triển; Bổ nhiệm, miễn nhiệm; Đào tạo, bồi dưỡng; Chính sách đãi ngộ; Đánh giá và Xây dựng môi trường làm việc tích cực. Trong các công việc này thì quy trình tuyển chọn, sử dụng, bổ nhiệm và bổ nhiệm lại, điều động, luân chuyển CBQL là hết sức quan trọng, chi phối trí lực, thời gian và nguồn lực của nhà quản trị trường học cũng như các bên liên quan. Vì lẽ đó, biện pháp “Thực hiện tốt quy trình tuyển chọn, sử dụng, bổ nhiệm và bổ nhiệm lại, điều động, luân chuyển CBQL trường THPT” được đề xuất thực hiện.

Thứ sáu, đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL trường THPT.

Kết quả khảo sát thực trạng chi rõ thời gian vừa qua ngành GD&ĐT thành phố Cần Thơ đã tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL trường THPT đạt kết quả trân trọng. Song trước yêu cầu thời kỳ mới, nếu theo cách làm cũ sẽ rất khó đem lại hiệu quả và đảm bảo yêu cầu tiến kịp trình độ các

nền giáo dục các quốc gia trong khu vực và thế giới.

Vì vậy, để nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL trường THPT thành phố Cần Thơ, biện pháp đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL trường THPT là biện pháp bổ sung, không thể không có trong hệ thống biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo nói chung, đội ngũ CBQL nói riêng.

3. Kết luận

Đội ngũ CBQL đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và đảm bảo về chất lượng là yêu cầu hàng đầu nhằm đảm bảo hiệu quả quản lý các trường THPT ở thành phố Cần Thơ và góp phần nâng cao chất lượng giáo dục cho địa phương. Trước yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông, các biện pháp trên đây nếu được lãnh đạo Đảng, Chính quyền và ngành GD&ĐT các địa phương, lãnh đạo các cơ sở giáo dục THPT ở thành phố Cần Thơ nhận thức đầy đủ, thực hiện đồng bộ với ý thức trách nhiệm cao thì chất lượng đội ngũ CBQL các trường THPT sẽ được nâng lên, tạo động lực thúc đẩy sự nghiệp giáo dục Thành phố phát triển bền vững hơn./.

Tài liệu tham khảo

[1]. Ban Chấp hành Trung ương (2013), Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

[2]. Ban Chấp hành Trung ương (1998), Chỉ thị số 34-CT/TW ngày 30/5/1998 về tăng cường công tác chính trị tư tưởng, củng cố tổ chức Đảng, đoàn thể quần chúng và công tác phát triển Đảng viên trong các trường học.

[3]. Bộ GD&ĐT (2011), Thông tư Ban hành quy định chuẩn hiệu trưởng trường tiểu học, Ban hành kèm theo Thông tư số 14/2011/TT-BGDĐT ngày 08 tháng 4 năm 2011 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT.

[4]. Nguyễn Văn Đệ (2007), “Xây dựng đội ngũ CBQL nhà trường thời hội nhập kinh tế quốc tế - vấn đề và giải pháp”, *Tạp chí Giáo dục*, Số 153, tr. 8-10.

[5]. Trần Khánh Đức (chủ biên 2014), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, NXB Giáo dục Việt Nam.

[6]. Phạm Minh Giản (2013), *Quản lý phát triển đội ngũ giáo viên THPT các tỉnh Đồng bằng sông Cửu Long*, NXB Giáo dục Việt Nam.

REALITIES AND MEASURES TO IMPROVE MANAGERIAL STAFFS QUALITY OF CAN THO CITY HIGH SCHOOLS IN THE NEW PERIOD

Summary

Over the past years together with the education-training sector, managerial staffs at high schools in Can Tho city successfully completed their assigned tasks. However, under the general education renovation demand, their limitations were revealed. The article outlines the current situation and recommends measures to improve the managerial staffs of high schools in Can Tho city.

Keywords: Managerial cadre, quality improvement, high school.

Ngày nhận bài: 8/7/2018; Ngày nhận lại: 29/7/2018; Ngày duyệt đăng: 17/8/2018.