

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG TỈNH ĐỒNG THÁP THEO CHUẨN HIỆU TRƯỞNG

• Phạm Minh Giản^(*), Đặng Thị Thu Liễu^(*), Huỳnh Thanh Hùng^(**)

Tóm tắt

Nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt quyết định chất lượng giáo dục. Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục nói chung, cán bộ quản lý trường trung học phổ thông nói riêng luôn là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu trong chiến lược phát triển giáo dục. Bài viết đề cập đến thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý theo Chuẩn hiệu trưởng trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp trong thời gian qua và đề xuất giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trong thời gian tới.

Từ khóa: Cán bộ quản lý trường trung học phổ thông, phát triển đội ngũ, Chuẩn hiệu trưởng trường trung học phổ thông.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng, giữa một thế giới đầy biến động với nhiều cơ hội và nhiều thách thức, từ đó đòi hỏi sự nghiệp giáo dục nước ta cần được đổi mới để đáp ứng những yêu cầu của xã hội hiện đại. Trong định hướng Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2011 - 2020 xác định “Đổi mới quản lý giáo dục (QLGD) là giải pháp đột phá”. Để đổi mới giáo dục cần thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp, trong đó “phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý (CBQL) giáo dục là giải pháp then chốt” [3].

Nhận thức rõ tầm quan trọng việc phát triển đội ngũ CBQL, ngày 22/10/2009, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành Thông tư số 29/2009/TT-BGDĐT Quy định Chuẩn hiệu trưởng trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông (THPT) và trường phổ thông có nhiều cấp học; ngày 16/02/2012, Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Công văn số 630/BGDĐT-NGCBQLGD về việc Hướng dẫn đánh giá, xếp loại phó hiệu trưởng các trường mầm non, phổ thông và phó giám đốc trung tâm giáo dục thường xuyên; ngày 06/10/2011 Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh Đồng Tháp ban hành Quyết định số 907/QĐ-UBND.HC phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Đồng Tháp giai đoạn 2011 - 2020.

Thông tư trên đã chỉ ra Chuẩn hiệu trưởng là hệ thống các yêu cầu cơ bản đối với hiệu trưởng về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp; năng

lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm; năng lực lãnh đạo, quản lý nhà trường [2]. Theo đó, từ năm học 2010 - 2011, tỉnh Đồng Tháp đã bắt đầu triển khai áp dụng Chuẩn hiệu trưởng trong đánh giá đội ngũ CBQL tại các trường phổ thông trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp.

Bài viết này, nhóm tác giả phân tích thực trạng đội ngũ CBQL trường THPT tiếp cận theo Chuẩn hiệu trưởng trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp thời gian qua, đồng thời đề xuất một số giải pháp phát triển đội ngũ CBQL đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản giáo dục và đào tạo trong thời gian tới.

2. Thực trạng đội ngũ CBQL trường THPT và công tác triển khai thực hiện theo Chuẩn hiệu trưởng trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp

2.1. Thực trạng đội ngũ CBQL trường THPT trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp

2.1.1. Quy mô đội ngũ

- Tổng số CBQL của 43 trường THPT trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp (tính đến 31/12/2015) có 138 người.

- Cơ cấu đội ngũ CBQL:

+ Cơ cấu giới: có 31 nữ CBQL, chiếm 22,5%.

+ Cơ cấu độ tuổi: Dưới 30 tuổi: 01 người, chiếm tỷ lệ 0,7%; từ 30 tuổi - dưới 40 tuổi: 57 người, chiếm tỷ lệ 41,3%; từ 40 tuổi - 50 tuổi: 53 người, chiếm tỷ lệ 38,4%; trên 50 tuổi: 27 người, chiếm tỷ lệ: 19,6%.

2.1.2. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

- Trình độ chuyên môn: đội ngũ CBQL có trình độ trên đại học chiếm 46,4%; đại học chiếm 53,6%.

- Trình độ lý luận chính trị: Những hiệu trưởng đã qua đào tạo trình độ cử nhân, cao cấp lý luận

^(*) Trường Đại học Đồng Tháp.

^(**) Sở Giáo dục và Đào tạo Đồng Tháp.

chính trị có 25 người, chiếm tỷ lệ 18,1%; trung cấp lý luận chính trị có 74 người, chiếm tỷ lệ 53,6%; và sơ cấp lý luận chính trị 39 người, chiếm 28,3%.

- Trình độ QLGD: Những hiệu trưởng có trình độ Thạc sỹ QLGD chiếm tỷ lệ 14,5%; hiệu trưởng đã qua lớp bồi dưỡng QLGD từ 6 tháng đến 1 năm chiếm tỷ lệ 85,5%.

- Trình độ tin học: Một bộ phận CBQL chưa qua bồi dưỡng chiếm tỷ lệ 10,1%.

- Trình độ ngoại ngữ: Còn nhiều CBQL chưa được đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ (tiếng Anh) chiếm 39,1 %.

2.1.3. Về năng lực, phẩm chất của đội ngũ CBQL

CBQL các trường THPT tỉnh Đồng Tháp có trên 90% trưởng thành từ lực lượng giáo viên dạy giỏi cấp Tỉnh. 100% CBQL đã tham gia đào tạo chương trình QLGD do các trường, học viện QLGD Trung ương tổ chức, cho nên hầu hết CBQL các trường THPT được trang bị tri thức khoa học quản lý hiện đại, kỹ năng quản lý trường học đã góp phần đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông.

Tuy nhiên, còn không ít CBQL còn bộc lộ hạn chế năng lực hoạt động quản lý nhà trường và vốn tri thức về quản lý hành chính, quản lý tài chính, tài sản và khả năng đàm phán và hợp tác. Tính chuyên nghiệp, khả năng tham mưu, đề xuất, chỉ đạo và tổ chức thực hiện tại các cơ sở giáo dục còn bất cập. Một trong những nguyên nhân là do các cơ sở giáo dục chưa quan tâm đến việc quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL; đội ngũ CBQL thiếu chủ động trong việc học tập, rèn luyện phẩm chất, năng lực theo chuẩn của người hiệu trưởng.

2.2. Công tác triển khai thực hiện Chuẩn hiệu trưởng các trường THPT tỉnh Đồng Tháp

Từ khi Thông tư số 29/2009/TT-BGDĐT có hiệu lực thi hành, hàng năm Sở Giáo dục và Đào tạo Đồng Tháp yêu cầu hiệu trưởng các trường trong xây dựng kế hoạch năm, kế hoạch chiến lược chú trọng tổ chức tuyên truyền, phổ biến những quy định về Chuẩn hiệu trưởng đến mọi thành viên trong và ngoài trường nhằm nâng cao nhận thức về phát triển CBQL. Ngoài ra, Sở Giáo dục và Đào tạo còn xây dựng kế hoạch liên tịch với Ban Thường vụ Công đoàn Giáo dục Tỉnh xây dựng kế hoạch liên tịch thực hiện nội dung này bằng nhiều hình thức linh hoạt, hiệu quả thông qua nội dung sinh

hoạt chính trị hè mỗi năm.

Trên cơ sở các văn bản hiện hành về Chuẩn hiệu trưởng, Sở Giáo dục và Đào tạo đã tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh Đồng Tháp ban hành Kế hoạch số 177/KH-UBND ngày 10/10/2012 về việc Nâng cao chuẩn năng lực giáo viên và cán bộ QLGD trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp giai đoạn 2012 - 2015. Căn cứ vào các tiêu chí về Chuẩn hiệu trưởng để rà soát, đánh giá năng lực quản lý, năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức, nếu không đạt yêu cầu theo chuẩn đã xác định thì phải thôi giữ chức vụ quản lý nhà trường.

Mục đích của Kế hoạch là giúp đội ngũ CBQL nâng cao nhận thức, tích cực nỗ lực phấn đấu để không ngừng nâng cao kiến thức, kỹ năng quản lý và luôn trau dồi đạo đức, nhân cách của người lãnh đạo. Đồng thời làm cơ sở xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL có được kiến thức, kỹ năng quản lý phục vụ yêu cầu phát triển giáo dục của địa phương. Kế hoạch này cũng nhằm tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức cho đội ngũ CBQL, qua đó từng bước góp phần nâng cao chất lượng giáo dục thông qua các kênh thông tin như:

- Triển khai trực tiếp đến giáo viên và CBQL của ngành giáo dục vào các đợt sinh hoạt chính trị hè từ năm 2012;

- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền về chủ trương, kế hoạch chiến lược phát triển giáo dục và cập nhật thông tin các hoạt động nâng cao chất lượng giáo dục trên cổng thông tin điện tử của Sở Giáo dục và Đào tạo;

- Thông qua các kênh thông tin nâng cao nhận thức cho xã hội hiểu biết rõ hơn về vai trò, trách nhiệm của người CBQL - nhân tố quyết định chất lượng dạy học, giáo dục.

2.3. Đánh giá chung về việc thực hiện Chuẩn hiệu trưởng đối với CBQL trường THPT

Việc ban hành Thông tư số 29/2009/TT-BGDĐT và Công văn số 630/BGDĐT-NGCBQLGD đã góp phần hiện thực hóa chủ trương đổi mới giáo dục phổ thông, là cơ sở pháp lý cho việc xem xét, đánh giá CBQL theo một chuẩn mực. Hai văn bản trên đây, đã chỉ ra quy trình đánh giá hiệu trưởng, phó hiệu trưởng. Tuy nhiên, qua thực tế khi triển khai không ít cơ sở

giáo dục chưa thực hiện đầy đủ, nghiêm túc tinh thần hướng dẫn của hai văn bản này.

Để việc đánh giá xếp loại đảm bảo theo yêu cầu, đòi hỏi hiệu trưởng cần lập kế hoạch cụ thể, huy động các nguồn lực, đặc biệt nguồn nhân lực trong nhà trường như Chi bộ, Công đoàn, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Ban Thanh tra nhân dân tham gia. Các lực lượng này có nhiệm vụ đánh giá, theo dõi và giám sát buổi đánh giá diễn ra đảm bảo đúng theo hướng dẫn của Thông tư số 29/2009/TT-BGDĐT và Công văn số 630/BGDĐT-NGCBQLGD.

Cũng theo hướng dẫn của hai văn bản trên, khi đánh giá hiệu trưởng bao gồm 3 tiêu chuẩn với 23 tiêu chí thì phó hiệu trưởng sẽ chủ trì, với các

bước thực hiện theo trình tự như sau:

- Bước đầu tiên, thông qua quy trình đánh giá, xếp loại hiệu trưởng;
- Bước tiếp theo, hiệu trưởng sẽ đọc bản tự đánh giá và tự cho điểm bản thân;
- Sau khi nghe hiệu trưởng tự đánh giá xong, tất cả giáo viên chính thức trong trường sẽ góp ý, cho điểm và xếp loại hiệu trưởng.

Đến phần phó hiệu trưởng thì hiệu trưởng sẽ chủ trì và cũng thực hiện theo quy trình như hiệu trưởng. Tuy nhiên, phiếu đánh giá, xếp loại phó hiệu trưởng sẽ không có một số tiêu chí như phát triển đội ngũ, quản lý tài chính...

Kết quả đánh giá, xếp loại Chuẩn hiệu trưởng được thể hiện ở bảng 1 dưới đây.

Bảng 1. Kết quả đánh giá, xếp loại Chuẩn hiệu trưởng đối với CBQL các trường THPT tỉnh Đồng Tháp

Năm học	Tổng số CBQL được đánh giá	Kết quả đánh giá, xếp loại							
		Xuất sắc	Tỷ lệ %	Khá	Tỷ lệ %	Trung bình	Tỷ lệ %	Chưa đạt chuẩn - Kém	Tỷ lệ %
2010 - 2011	132	102	89,5	12	10,5	0	0	0	0
2011 - 2012	137	136	99,3	01 trường hợp không đánh giá được (do đã qua đời)					
2012 - 2013	140	140	100	0	0	0	0	0	0
2013 - 2014	144	144	100	0	0	0	0	0	0
2014 - 2015	138	138	100	0	0	0	0	0	0
2015 - 2016	138	138	100	0	0	0	0	0	0

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo Đồng Tháp

Nhìn chung, quy trình đánh giá, xếp loại hiệu trưởng, phó hiệu trưởng theo quy định trên là khá chặt chẽ, nghiêm túc với bộ tiêu chuẩn đánh giá về phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp; năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm; năng lực quản lý nhà trường và được cụ thể thành hệ thống các tiêu chí khá bao quát và toàn diện. Theo đó, các trường THPT trong toàn Tỉnh tiến hành triển khai công tác đánh giá hiệu trưởng, phó hiệu trưởng đảm bảo đúng quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Qua công tác tự đánh giá và được đánh giá theo Chuẩn nghề nghiệp đã giúp cho đội ngũ CBQL cũng như giáo viên trong toàn ngành nhận thức được những ưu điểm, hạn chế, thiếu sót của bản thân trong năm học qua để từ đó có thể phát huy những ưu điểm và có kế hoạch bồi dưỡng, học tập, rèn luyện bản thân hoàn thiện hơn.

Từ kết quả đánh giá, xếp loại hiệu trưởng, phó hiệu trưởng ở trên cho thấy đa số hiệu trưởng và phó hiệu trưởng đều đáp ứng được yêu cầu của người CBQL theo chuẩn quy định. Điều đó cũng có nghĩa là công tác bổ nhiệm được thực hiện nghiêm túc, bổ nhiệm người có đủ năng lực, có đủ phẩm chất đạo đức nghề nghiệp tham gia quản lý các trường THPT trong toàn Tỉnh.

Tuy nhiên, cũng từ thực tế kết quả đánh giá, xếp loại trên ta thấy việc đánh giá CBQL còn mang tính hình thức (gần như 100% hiệu trưởng, phó hiệu trưởng được đánh giá đều đạt loại xuất sắc). Mặc dù trong phiếu đánh giá, xếp loại thì giáo viên có thể ghi hoặc không ghi tên của mình, nhưng đa số giáo viên còn e ngại khi góp ý, chưa thật sự mạnh dạn đánh giá đúng thực chất năng lực của hiệu trưởng, phó hiệu trưởng nên kết quả

bộc lộ hiện tượng cao hơn thực tế.

Bên cạnh đó, việc thu thập minh chứng phù hợp với nội dung của các tiêu chí, tiêu chuẩn, yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp gặp khó khăn. Minh chứng được hướng dẫn mang tính chất chung, chưa cụ thể hóa. Một số tiêu chí mang tính chất cảm tính nên khó có minh chứng cụ thể dẫn đến việc đánh giá, cho điểm chưa đồng bộ giữa các đơn vị và cá nhân khác nhau.

3. Một số giải pháp phát triển đội ngũ CBQL trường THPT theo Chuẩn hiệu trưởng trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp trong thời gian tới

3.1. Nâng cao nhận thức về Chuẩn hiệu trưởng cho CBQL, giáo viên các trường THPT

3.1.1. Mục tiêu giải pháp

Giúp cho CBQL, giáo viên hiểu được, nắm vững về chuẩn Chuẩn hiệu trưởng, là văn bản pháp quy qui định các yêu cầu cơ bản về phẩm chất và năng lực đối với CBQL nhà trường, nhằm hiện thực hóa giải pháp then chốt trong Chiến lược phát triển giáo dục và đào tạo ở nước ta giai đoạn 2011 - 2020.

Giúp cho CBQL tự đánh giá về phẩm chất đạo đức, kiến thức, kỹ năng quản lý của mình một cách cụ thể, chính xác, giúp người CBQL nhận thức đầy đủ hơn về Chuẩn hiệu trưởng, có ý thức tự xây dựng cho mình kế hoạch học tập, rèn luyện và phấn đấu để nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, không ngừng hoàn thiện mình, không ngừng phát triển kỹ năng quản lý theo Chuẩn.

3.1.2. Nội dung và cách thực hiện

Việc hướng dẫn rõ ràng cụ thể về Chuẩn đối với CBQL, giáo viên có ý nghĩa quan trọng, khi tiến hành đánh giá phải đúng, chính xác sẽ sử dụng cán bộ hiệu quả, tạo động lực phấn đấu cho cá nhân, tạo sự phấn khởi, đầu tư sâu trong công việc. Việc đánh giá cán bộ phải được xem xét thực hiện thống nhất trên nền tảng những quan điểm và phương pháp đúng đắn, khoa học, kết quả làm căn cứ để CBQL tự đánh giá, từ đó xây dựng kế hoạch học tập, rèn luyện, tự hoàn thiện bản thân; làm căn cứ để cơ quan quản lý đánh giá, xếp loại phục vụ cho công tác sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng và đề xuất, thực hiện chế độ, chính sách; làm căn cứ để cơ quan quản lý, cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và CBQL giáo dục

xây dựng, đổi mới nội dung đào tạo, bồi dưỡng.

Trước xu thế đổi mới và hội nhập giáo dục trong khu vực và thế giới, để có thể thực hiện tốt chức trách, nhiệm vụ của mình, ngoài việc đáp ứng các yêu cầu về phẩm chất, kỹ năng quản lý thì mỗi cán bộ QLGD cần có những kỹ năng về công nghệ thông tin và ngoại ngữ. Kỹ năng này sẽ là những trợ thủ đắc lực để họ hiện thực hóa khả năng lãnh đạo cũng như tiếp cận các vấn đề khoa học tiên tiến trong lĩnh vực QLGD.

Trong quá trình đổi mới thì người đứng đầu các cơ sở giáo dục cần phải thay đổi trước hết về tư duy nhận thức. Song song với việc thay đổi nhận thức, bên cạnh đó người hiệu trưởng cần phải biết khích lệ biểu dương, tạo điều kiện cho các cá nhân cùng phát huy năng lực nổi trội của mình. Từ thực tế cho thấy, trong QLGD cần tránh đi sâu vào công tác hành chính, sự vụ mà quan trọng là quản lý công việc, quản lý theo kế hoạch. Người hiệu trưởng cần đổi mới quan điểm, phải có cách nhìn mới, sâu rộng hơn để có thể cùng lan tỏa ý thức tự đổi mới trong mỗi giáo viên.

3.1.3. Điều kiện

Đánh giá chính xác cán bộ là cơ sở vững chắc để đào tạo và sử dụng hợp lý cán bộ, tạo ra động lực để cán bộ đảng viên cống hiến sức lực, tâm trí hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

3.2. Nâng cao chất lượng xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL theo Chuẩn hiệu trưởng gắn với yêu cầu phát triển sự nghiệp giáo dục của địa phương

3.2.1. Mục tiêu giải pháp

Mục tiêu của quy hoạch là phải chọn được những cán bộ thực sự có tâm, có tầm, đảm bảo có đức, có tài từ nguồn kế cận; có kế hoạch cụ thể về đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện để có đủ phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới, phát triển.

Quy hoạch đội ngũ cán bộ theo hướng quy hoạch “mở” và “động”.

Gắn công tác quy hoạch với công tác đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng và luân chuyển cán bộ.

3.2.2. Nội dung và cách thực hiện

Tiến hành thật sự dân chủ, công khai, không khép kín trong phạm vi một đơn vị mà phải mở rộng trong phạm vi ngành và địa phương. Quy hoạch một chức danh cho nhiều người và một người cho

nhiều chức danh. Thường xuyên nhận xét, đánh giá để điều chỉnh quy hoạch cho phù hợp.

Thông qua kết quả hoạt động thực tiễn, thông qua đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển mà nhận xét, đánh giá, phát hiện cán bộ có năng lực, từ đó chủ động bổ sung quy hoạch.

Trên cơ sở các văn bản quy định của Đảng, Nhà nước, ngành giáo dục và địa phương về quan điểm, mục tiêu, tiêu chuẩn, chiến lược cán bộ được cụ thể hóa bằng các văn bản, nhiệm vụ của ngành là từ cơ sở quy hoạch mạng lưới giáo dục, xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ QLGD phù hợp với phát triển kinh tế-xã hội và quy mô mạng lưới cơ sở giáo dục.

Hệ thống tổ chức các cơ quan quản lý Nhà nước cấp trên có nhiệm vụ dự báo về sự phát triển kinh tế-xã hội; những thay đổi trong hệ thống giáo dục nhằm điều chỉnh, bổ sung quy hoạch kịp thời.

Quy hoạch “mở” và quy hoạch “động”; một chức danh cần quy hoạch một số người (từ 2 - 3 người) và một người có thể quy hoạch một số chức danh mà họ có thể đảm nhận được; không khép kín ở từng cơ sở giáo dục. Quy hoạch phải đảm bảo kết hợp giữa ba độ tuổi và tỷ lệ cán bộ nữ. Công tác quy hoạch phải được công khai, dân chủ, đúng đối tượng có sự giám sát của các tổ chức. Sau khi quy hoạch phải tiến hành đào tạo, bồi dưỡng cho các đối tượng trong diện quy hoạch.

Đánh giá đội ngũ CBQL các cơ sở giáo dục theo chuẩn CBQL của từng loại hình cơ sở giáo dục. Phân loại đội ngũ CBQL cơ sở giáo dục theo yêu cầu quy hoạch.

Dự báo nhu cầu đội ngũ CBQL và số lượng cần quy hoạch các cơ sở giáo dục trực thuộc đến năm 2020.

3.2.3. Điều kiện

Công tác quy hoạch phải được công khai, dân chủ, đúng đối tượng có sự giám sát của các tổ chức.

Quy hoạch phải đảm bảo kết hợp giữa ba độ tuổi; tỷ lệ cán bộ nữ và yêu cầu về Chuẩn hiệu trưởng.

3.3. Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng CBQL và giáo viên theo hướng tiếp cận Chuẩn hiệu trưởng

3.3.1. Mục tiêu giải pháp

Khai thác tiềm lực sẵn có của địa phương

nhằm nhanh chóng triển khai thực hiện chuẩn hóa đội ngũ hiệu trưởng các trường THPT.

3.3.2. Nội dung và cách thực hiện

Cần thiết phải phân định rõ giữa đào tạo và bồi dưỡng kiến thức; giữa đào tạo đạt chuẩn và đào tạo bồi dưỡng phát triển. Huy động mọi nguồn lực và tăng cường đầu tư của Nhà nước trong việc đào tạo, đào tạo lại cán bộ QLGD. Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng và phương thức thực hiện:

- Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng là cán bộ QLGD đương chức và diện nằm trong quy hoạch.

- Phương thức thực hiện:

+ Với CBQL đương chức: đối với nhóm cán bộ QLGD có chiều hướng phát triển tốt, tuổi đời còn trẻ cần tập trung đào tạo chuyên môn trên chuẩn, đào tạo cơ bản.

+ Với cán bộ QLGD nói chung, có kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên theo chu kỳ. Có những chính sách khích lệ cán bộ QLGD tự học nâng cao trình độ.

+ Với cán bộ QLGD trong quy hoạch: xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn, dài hạn phù hợp với thời gian sẽ xem xét bổ nhiệm, độ tuổi bổ nhiệm.

- Phương thức đào tạo, bồi dưỡng: Ưu tiên đào tạo chính quy cho đối tượng trẻ tuổi, có chiều hướng phát triển tốt để tạo nguồn cán bộ có chất lượng cao trong tương lai.

3.3.3. Điều kiện

Định kỳ tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ hiệu trưởng trường THPT theo Chuẩn hiệu trưởng tại các cơ sở đào tạo của địa phương.

3.4. Hoàn thiện chế độ, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ CBQL

3.4.1. Mục tiêu giải pháp

Tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ CBQL tham gia các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý, đồng thời khuyến khích, động viên CBQL phấn đấu đạt chuẩn ngày càng cao hơn, ngày càng nắm vững kiến thức và kỹ năng quản lý, đặc biệt là nghiệp vụ quản lý hiện đại để nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác quản lý.

3.4.2. Nội dung và cách thực hiện

Chế độ, chính sách đối với đội ngũ cán bộ QLGD không chỉ là tạo hành lang pháp lý cho hoạt động lãnh đạo mà còn là động lực thúc

đầy tính sáng tạo, nhiệt tình, có trách nhiệm của đội ngũ.

Đầu tư thích đáng cho việc đào tạo, bồi dưỡng CBQL, giáo viên ưu tú thành CBQL giỏi.

Nghiên cứu xây dựng “Chương trình quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đáp ứng yêu cầu thời kỳ đẩy mạnh toàn diện công cuộc đổi mới, công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế”.

Thực hiện tốt chính sách lựa chọn, bố trí, sử dụng và quản lý cán bộ QLGD.

3.4.3. Điều kiện

Xây dựng và ban hành chính sách thể hiện bằng văn bản được cơ quan quản lý nhà nước phê duyệt mang tính pháp lý cao.

4. Kết luận và khuyến nghị

4.1. Kết luận

Nhìn chung, đại bộ phận CBQL các trường THPT tỉnh Đồng Tháp nhận thức sâu sắc ý nghĩa của việc đánh giá theo Chuẩn là việc làm cần thiết nhằm giúp cấp trường, cấp phó nhìn nhận, đánh giá bản thân một cách khách quan và toàn diện theo yêu cầu chung của mỗi chức danh, phù hợp với nhiệm vụ được phân công.

Chuẩn hiệu trưởng như là một thước đo giúp cho cấp trường, cấp phó biết được mình phải làm gì, đã làm được gì, những gì còn hạn chế, thiếu sót để có thể “tự soi”, “tự sửa”, không ngừng phấn đấu vươn lên, hoàn thiện mình. Chuẩn hiệu trưởng như là một công cụ để cơ quan quản lý trực tiếp đánh giá CBQL các đơn vị trực thuộc một cách khách quan.

Thực hiện đúng quy trình đánh giá CBQL theo Chuẩn sẽ giúp cho họ nâng cao tinh thần trách nhiệm bản lĩnh nghề nghiệp, thẳng thắn và trung thực trong nhận xét, đánh giá đồng nghiệp, phát huy tính dân chủ trong sinh hoạt tập thể, xây dựng được khối đoàn kết, thống nhất ý chí và hành động trong đơn vị.

Thực hiện tốt việc đánh giá CBQL và giáo viên theo Chuẩn sẽ góp phần tích cực vào việc củng cố kỷ cương, nề nếp trong trường học, chấp hành đúng chủ trương, chính sách của Đảng, tuân thủ nghiêm pháp luật Nhà nước.

Thực hiện tốt việc đánh giá CBQL theo Chuẩn sẽ góp phần tích cực vào nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện của các cơ sở giáo dục.

Tuy nhiên, vẫn còn một số giáo viên và nhân viên chưa hiểu đầy đủ chức năng, nhiệm vụ của hiệu trưởng, phó hiệu trưởng nên việc phân tích các minh chứng để đánh giá, cho điểm ở mỗi tiêu chí cho thật chính xác, khách quan là việc làm không dễ.

Tâm lý cán bộ, giáo viên, nhân viên thường e ngại khi góp ý, đánh giá cho cấp trường, cấp phó, nên việc đánh giá chưa thật sát (thường là cao hơn thực tế đạt được của cấp trường, cấp phó).

4.2. Khuyến nghị

Để công tác đánh giá đội ngũ CBQL trường THPT thực sự có hiệu quả trong thời gian tới, nhóm tác giả đề xuất một số giải pháp cho công tác này như sau:

Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo:

- Đề khai thác, phát huy tốt Chuẩn hiệu trưởng trường THPT, đồng thời tránh dàn trải, quá tải trong đánh giá CBQL hàng năm Bộ nên phối hợp các cơ quan liên quan đề nghị giảm bớt các hình thức đánh giá trên cùng một đối tượng. Nên đánh giá CBQL theo Chuẩn, từ kết quả đó, kết hợp với một số yêu cầu khác khi đánh giá cán bộ, công chức theo các quy định như Chỉ thị số 40-CT/TW của Ban Bí thư Trung ương Đảng; Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ; Quyết định số 16/2008/QĐ-BGDĐT ngày 16/4/2008 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo... vì nội dung đánh giá theo Chuẩn hiệu trưởng là toàn diện nhất, đầy đủ nhất và cách làm chặt chẽ, khách quan, tạo được động lực phấn đấu vươn lên cho CBQL.

- Đề nghị Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành văn bản hướng dẫn thu thập minh chứng cụ thể hơn ở từng tiêu chí.

- Sau khi đánh giá, xếp loại cần có chế tài phù hợp cho những đối tượng chưa đạt Chuẩn, nhằm nâng cao hiệu quả của việc đánh giá theo Chuẩn.

- Phát triển Chuẩn hiệu trưởng, triển khai kế hoạch bồi dưỡng Chuẩn hiệu trưởng.

Đối với Sở Giáo dục và Đào tạo Đồng Tháp:

- Tổ chức tập huấn cho cấp trường, cấp phó những đơn vị thực hiện đánh giá, xếp loại chưa tốt.

- Tổ chức hội thảo để nhân rộng những đơn vị thực hiện tốt. Đặc biệt quan tâm đến những kinh nghiệm trong việc tổ chức sinh hoạt đánh giá, xếp

loại; xây dựng minh chứng, nguồn minh chứng, vận dụng minh chứng để đánh giá, cho điểm ở mỗi tiêu chí...

- Các đơn vị (từ cấp trường đến cấp phòng, cấp sở) sử dụng một cách hiệu quả kết quả đánh giá, xếp loại (với những đơn vị thực hiện tốt) để xây dựng kế hoạch đào tạo lại, bồi dưỡng, quy hoạch, luân chuyển... đội ngũ cấp trường, cấp phó và giáo viên trong toàn ngành nhằm tăng hiệu quả giáo dục ở mỗi đơn vị.

- Phối hợp với các cơ sở đào tạo triển khai kế hoạch tập huấn bồi dưỡng Chuẩn hiệu trưởng.

Đối với các trường THPT:

- Tuân thủ nghiêm việc thực hiện quy trình đánh giá, xếp loại và công tác thông tin báo cáo.

- Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, tự bồi dưỡng theo Chuẩn hiệu trưởng.

Lời cảm ơn: Bài viết được thực hiện từ đề tài cấp Bộ, mã số B2016.SPD.04, do Trường Đại học Đồng Tháp chủ trì./.

Tài liệu tham khảo

[1]. Ban Chấp hành Trung ương (2013), Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, 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]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2009), Thông tư số 29/2009/TT-BGDĐT Quy định Chuẩn hiệu trưởng trường trung học cơ sở, trường THPT và trường phổ thông có nhiều cấp học.

[3]. Thủ tướng Chính phủ (2012), Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020.

[4]. Ủy ban nhân dân tỉnh Đồng Tháp (2011), Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Đồng Tháp giai đoạn 2011-2020 được ban hành theo Quyết định số 907/QĐ-UBND.HC.

REALITIES AND SOLUTIONS TO DEVELOPING MANAGERIAL STAFFS OF DONG THAP HIGH SCHOOLS SUBJECT TO PRINCIPALS STANDARD

Summary

Teachers and educational managers are the key force in making education quality. Hence, developing educational managers in general, and those of high schools in particular, is always the top-rank duty of education and training development strategy. This article discusses realities of developing the concerned staffs subject to the Principals Standard in Dong Thap province during the recent years, and proposes relevant improvements in the future.

Keywords: High school managers, develop staffs, High School Principals Standard.

Ngày nhận bài: 2/3/2017; Ngày nhận lại: 10/4/2017; Ngày duyệt đăng: 15/4/2017.