

MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐỔI MỚI CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG TIỂU HỌC TỈNH ĐỒNG THÁP

• Lê Thanh Bình^(*)

Tóm tắt

Trong bối cảnh ngành giáo dục đang dốc sức cho công cuộc đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý càng phải được đặt lên hàng đầu. Bởi chính những nhà quản lý, lãnh đạo giáo dục sẽ là nhân tố quyết định cho sự thành công của công cuộc đổi mới. Để thực hiện có hiệu quả vấn đề đó, các cơ sở giáo dục cần thực hiện tốt công tác quy hoạch, tăng cường năng lực đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục, đồng thời kết hợp với việc đổi mới nội dung, hình thức và phương pháp bồi dưỡng nhằm ngày càng hoàn thiện mô hình năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục, đặc biệt là đối với bậc giáo dục tiểu học, vì đây là bậc học đầu tiên tiếp cận với nội dung, chương trình sách giáo khoa mới.

Từ khoá: đổi mới, bồi dưỡng, cán bộ quản lý, trường tiểu học.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh ngành Giáo dục đang thực hiện hai nhiệm vụ vô cùng quan trọng là “Chiến lược phát triển giáo dục và đào tạo (GD&ĐT) từ 2011- 2020” và thực hiện công cuộc “đổi mới căn bản và toàn diện GD&ĐT” theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW “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” đang đòi hỏi chất lượng của đội ngũ giáo viên và các nhà quản lý giáo dục (QLGD) phải thay đổi, vì đây là đội ngũ “quyết định chất lượng giáo dục” và “đóng vai trò quan trọng” như Luật Giáo dục 2005 (sửa đổi năm 2009) đã khẳng định. Chất lượng của đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) giáo dục phụ thuộc rất nhiều vào công tác đào tạo, bồi dưỡng. Trường tiểu học là bậc học cơ sở trong cơ cấu bậc phổ thông của hệ thống giáo dục quốc dân, vì vậy cần quan tâm đặc biệt trong việc bồi dưỡng năng lực quản lý nhà trường để họ hoàn thành nhiệm vụ của mình.

2. Thực trạng đội ngũ CBQL tỉnh Đồng Tháp

Theo số liệu thống kê PMIS (tháng 8/2016) của Sở GD&ĐT Đồng Tháp, tổng số CBQL các trường tiểu học ở tỉnh Đồng Tháp là 662 người; trong đó độ tuổi 41-50 (221 người, chiếm 33,4%) đây là độ tuổi CBQL đang sung sức, giàu trí tuệ và giàu kinh nghiệm. Tuổi từ 36-40 (115 người, chiếm 17,4%), tỷ lệ này không cao nhưng cũng thể hiện sự quan tâm của ngành trong việc trẻ hóa đội ngũ CBQL hiện tại. Tuy nhiên, cần lưu ý CBQL dưới

30 tuổi (03 người), chiếm tỉ lệ quá thấp trong cơ cấu, có lẽ đây là nguyên nhân của việc tuyển chọn và đề bạt cán bộ, giáo viên trẻ giữ chức vụ quản lý chưa được các cấp lãnh đạo quan tâm đúng mức.

Tỷ lệ đảng viên trong đội ngũ CBQL chiếm 97,58%, đây là tỷ lệ cao và là điều kiện thuận lợi để phát huy vai trò lãnh đạo của Đảng trong trường học.

Về trình độ chuyên môn - nghiệp vụ: trên chuẩn đạt 96,07%; đạt chuẩn 4,38%; dưới chuẩn 0,15%; 04 CBQL có trình độ thạc sĩ QLGD, 495 CBQL đã qua lớp bồi dưỡng kiến thức QLGD. Như vậy, số cán bộ QLGD ở trường tiểu học của tỉnh chưa qua bồi dưỡng các chương trình quản lý còn tương đối nhiều.

Từ thực trạng trên cho thấy, đội ngũ CBQL các trường tiểu học ở tỉnh Đồng Tháp đạt chuẩn về trình độ đào tạo chuyên môn. Song nhìn chung trình độ lý luận chính trị và chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ CBQL trường tiểu học trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp chưa đạt theo yêu cầu của tình hình giáo dục hiện nay, mới chỉ 47,2% đạt trình độ trung cấp về lý luận chính trị, số lượng cán bộ QLGD có trình độ thạc sĩ còn ít và đặc biệt vẫn còn 167/662 người (25,2%) chưa qua các lớp bồi dưỡng kiến thức QLGD.

3. Đánh giá chung về công tác bồi dưỡng đội ngũ CBQL các trường tiểu học ở Đồng Tháp

3.1. Ưu điểm

Nội dung chương trình dựa trên cơ sở Quyết định 382/QĐ-BGD&ĐT ngày 20/01/2012 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT. Nội dung chương trình này đã cơ bản giúp người quản lý nắm được các nguyên tắc trong quản lý, phù hợp với tình hình

^(*) Trường Đại học Đồng Tháp.

kinh tế - chính trị - xã hội của đất nước, trong đó có các kiến thức về QLGD, hình thành và nâng cao kỹ năng, nghiệp vụ quản lý, phát triển nhân cách người CBQL nhà trường...

Hình thức, phương pháp bồi dưỡng: bồi dưỡng tập trung tại Trung tâm Giáo dục thường xuyên tỉnh, đây là hình thức chủ yếu được thực hiện tại Trung tâm cho cả hệ đương chức và quy hoạch bổ nhiệm.

Lớp bồi dưỡng đặt tại các phòng giáo dục hoặc Trung tâm Giáo dục thường xuyên huyện, thị. Hình thức này chủ yếu dùng cho các lớp bồi dưỡng cập nhật kiến thức QLGD, có số học viên đông trong cùng một huyện.

Trong quá trình thực hiện chương trình các lớp bồi dưỡng đã được tiếp cận với một số chuyên đề có tính chất thời sự do các chuyên gia QLGD tại địa phương báo cáo, đồng thời tổ chức giải đáp thắc mắc, trao đổi, đáp ứng mọi nhu cầu từ phía học viên về tất cả những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn QLGD, có sự chuẩn bị chu đáo của tập thể cán bộ giáo dục và sự tham gia của các chuyên gia giáo dục, QLGD.

3.2. Hạn chế

Nội dung bồi dưỡng chưa linh hoạt cho từng đối tượng (đương chức, quy hoạch để bổ nhiệm, CBQL trên một nhiệm kì), đồng thời chương trình cần bổ sung thêm những nội dung theo Thông tư số 14/2011/TT-BGDĐT, ngày 08/4/2011 về Quy định Chuẩn hiệu trưởng trường tiểu học; chẳng hạn như bổ sung thêm các nội dung theo Điều 7 của Thông tư trên, đó là “Tiêu chuẩn 4: Năng lực tổ chức phối hợp với gia đình học sinh, cộng đồng và xã hội”. Vì vậy, hàng năm cần rà soát lại chương trình nhằm bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp với tình hình kinh tế - xã hội và thực tiễn giáo dục tại Đồng Tháp.

Các nội dung của chương trình còn cần được lồng ghép, bổ sung kịp thời trên cơ sở nắm bắt những thay đổi, những điều chỉnh của Bộ GD&ĐT về nội dung chương trình của các cấp học kể cả những tiêu chuẩn, những quy định mới của ngành trong công tác cán bộ, công tác chỉ đạo dạy và học.

Mỗi khóa học, Ban tổ chức chưa bố trí cho học viên đi tham quan thực tế, nghiên cứu QLGD tại một số cơ sở giáo dục trong và ngoài tỉnh.

Vì vậy, theo chúng tôi, nên tổ chức mỗi chuyến tham quan, thực tế đến ba trường tiểu học ở các cấp độ khác nhau: trường chưa đạt chuẩn, trường đạt

chuẩn quốc gia cấp độ 1, trường đạt chuẩn quốc gia cấp độ 2... để từ đó học viên có điều kiện trao đổi học tập kinh nghiệm quản lý nhà trường có hiệu quả và phong phú thêm loại hình bồi dưỡng (hình thức này trong các lớp học bồi dưỡng vừa qua chỉ tổ chức được một lớp CBQL ở huyện Tháp Mười đi Phú Quốc; một lớp cán bộ QLGD Mầm non đi thực tế ở Vĩnh Long, hai lớp đi Bà Rịa- Vũng Tàu).

4. Một số giải pháp đổi mới công tác bồi dưỡng đội ngũ CBQL trường tiểu học ở tỉnh Đồng Tháp

4.1. Các căn cứ để đề xuất giải pháp

4.1.1. Những yêu cầu đối với hiệu trưởng trường tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục trong giai đoạn hiện nay

Trong giai đoạn hiện nay, với chủ trương thực hiện đổi mới giáo dục theo tinh thần Nghị quyết 29-NQ/TW, người hiệu trưởng trường tiểu học phải phấn đấu nâng cao nghiệp vụ và phẩm chất một cách toàn diện nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới phát triển giáo dục của cấp học. Ngoài năng lực sư phạm, để điều hành nhà trường trong bối cảnh mới họ phải có năng lực quản lý hành chính nhà nước, người hoạt động xã hội, vận động cộng đồng, thực hiện dân chủ hoá giáo dục và phải là người có đầu óc cách tân sư phạm... cùng với các kỹ năng quản lý như kỹ năng kế hoạch hoá, kỹ năng tổ chức, kỹ năng ra quyết định - mệnh lệnh điều hành, kỹ năng thanh tra, kiểm tra nội bộ, người quản lý nhà trường còn phải biết phối hợp cả đức trị và pháp trị, phối hợp cả quyền uy và sự bao dung, phối hợp mệnh lệnh, sự thuyết phục và sự tư vấn. Cao hơn, họ còn phải là nhà chiến lược, từ chiến lược thực thi bài học đến chiến lược phát triển nhà trường, ở đó có sự phối hợp nội lực và ngoại lực, thực hiện bằng các mục tiêu ưu tiên.

4.1.2. Quan điểm của Đảng, Nhà nước về bồi dưỡng cán bộ QLGD trong giai đoạn hiện nay

Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VIII đã khẳng định: để tiến hành công nghiệp hoá, hiện đại hoá thắng lợi, phải phát triển GD&ĐT, phát huy nguồn lực con người - yếu tố cơ bản của việc phát triển nhanh và bền vững. Chính vì vậy, GD&ĐT được tiếp tục khẳng định là “Quốc sách hàng đầu”, là yếu tố then chốt trong tiến trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước... “Tuy nhiên, sứ mệnh vẻ vang này chỉ có thể được hoàn thành

nếu hệ thống các nhà trường có được một đội ngũ CBQL có đủ năng lực và phẩm chất, bao gồm: đạo đức, văn hoá quản lý, tầm nhìn lý luận, khả năng tác nghiệp và phong cách điều hành tiến trình đào tạo thích hợp cho từng nhà trường, từng cơ quan của hệ thống giáo dục quốc dân”[2].

Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ XI khẳng định: Cùng với đổi mới cơ chế quản lý, phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLGD là khâu then chốt của đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT. Nghị quyết Trung ương 8 (Khoá XI) yêu cầu: "Nâng cao nhận thức về vai trò quyết định chất lượng GD&ĐT của đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLGD" [1].

4.1.3. Yêu cầu của ngành GD&ĐT về bồi dưỡng đội ngũ cán bộ QLGD trong giai đoạn hiện nay

Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2011-2020 nêu: “Củng cố, hoàn thiện hệ thống đào tạo giáo viên, đổi mới căn bản và toàn diện nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng nhằm hình thành đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLGD đủ sức thực hiện đổi mới chương trình giáo dục phổ thông sau năm 2015. Tập trung đầu tư xây dựng các trường sư phạm và các khoa sư phạm tại các trường đại học để nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên” [3].

Tại Thông tư số 28/2014/TT-BGDĐT ngày 26 tháng 6 năm 2014: (1) Bồi dưỡng những kiến thức về nghiệp vụ quản lý, phương pháp, kỹ năng quản lý ban đầu, bắt buộc tối thiểu đối với CBQL đáp ứng tiêu chuẩn bổ nhiệm chức danh cán bộ QLGD; (2) Cập nhật kiến thức về chính trị, kinh tế - xã hội, chuyên môn, nghiệp vụ; bồi dưỡng, củng cố về kỹ năng, phương pháp lãnh đạo và QLGD nhằm nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, chất lượng, hiệu quả công tác QLGD đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục.

Về nội dung chương trình và hình thức bồi dưỡng: Thực hiện theo quy định tại Thông tư 28/2014/TT-BGDĐT, đó là: (1) Bồi dưỡng tập trung: học tập trung tại cơ sở bồi dưỡng trong 8 tuần (315 tiết); 4 tuần còn lại (45 tiết) thực hiện các công việc: đi thực tế và viết tiểu luận tại địa phương; đánh giá tiểu luận và tổng kết khóa học tại cơ sở bồi dưỡng; (2) Bồi dưỡng bán tập trung (vừa làm vừa học): học viên đảm bảo đủ các nội dung và thời lượng thực học như hình thức học tập trung, nhưng tổng thời gian bồi dưỡng không quá 20 tuần [3].

Định hướng phát triển giáo dục đến năm 2020 của Sở GD&ĐT Đồng Tháp nêu: “Triển khai thực hiện và đánh giá hiệu trưởng các trường phổ thông, chuẩn giám đốc trung tâm giáo dục thường xuyên; tiếp tục tổ chức các lớp bồi dưỡng hiệu trưởng các trường phổ thông theo yêu cầu năng cao năng lực, kỹ năng QLGD mới” [1].

4.2. Một số giải pháp đổi mới công tác bồi dưỡng đội ngũ CBQL các trường tiểu học ở tỉnh Đồng Tháp

4.2.1. Nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò đội ngũ CBQL

a. Mục đích, ý nghĩa

- “Tăng cường quán triệt để nâng cao nhận thức về chức năng, vai trò của công tác đào tạo, bồi dưỡng của lãnh đạo, nhằm nâng cao nhận thức của cán bộ, công chức, viên chức về trách nhiệm học và tự học để trang bị kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ, lãnh đạo, quản lý, phương pháp làm việc và xử lý công việc hiệu quả theo vị trí việc làm” [2].

- Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ QLGD trường tiểu học cho cấp ủy, chính quyền địa phương và các lực lượng xã hội tham gia công tác giáo dục.

- Đội ngũ CBQL phải nhận thức được quyền hạn và trách nhiệm của mình trong nhà trường theo tinh thần của Luật Giáo dục “đội ngũ cán bộ QLGD giữ vai trò quan trọng”.

b. Nội dung, cách thức thực hiện

- Tăng cường sự quan tâm của các ngành, các cấp về công tác xây dựng và phát triển đội ngũ CBQL các trường tiểu học.

- Xác định rõ mối quan hệ phối hợp giữa chính quyền địa phương với các phòng GD&ĐT trong việc xây dựng quy hoạch, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển CBQL các trường học.

- Ưu tiên hàng đầu và có biện pháp thích hợp trong việc xây dựng đội ngũ CBQL các trường tiểu học.

- Củng cố mối quan hệ phối hợp chặt chẽ, đồng bộ giữa các phòng, ban của phòng GD&ĐT nhằm tạo sự thống nhất trong công tác chỉ đạo các trường tiểu học.

- Xin ý kiến chỉ đạo của các cấp ủy, chính quyền, phòng GD&ĐT chủ động phối hợp tích cực với trung tâm giáo dục thường xuyên của tỉnh và

trung tâm bồi dưỡng chính trị giới thiệu một số nét cơ bản nhất trong lý luận về quản lý nói chung và QLGD nói riêng (qua các hội nghị) để mọi cán bộ đảng viên và các lực lượng xã hội thấy rõ nhiệm vụ nặng nề của đội ngũ cán bộ QLGD.

- Lập kế hoạch về nâng cao nhận thức tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ QLGD.

c. Điều kiện thực hiện giải pháp

- Trên phương diện quản lý: Từng CBQL phải xác định rõ vai trò và trách nhiệm của mình từ đó xây dựng phong cách, lề lối làm việc; có ý thức học tập và nghiên cứu nhằm đưa công tác quản lý trường học ngày một hiệu quả hơn.

- Cơ quan, cá nhân thực hiện: Tham gia vào ban quản lý nhà trường gồm CBQL nhà trường; tổ chức Đảng, đoàn thể. Vì vậy, việc xác định rõ trách nhiệm quyền hạn của từng tổ chức, từng người là hết sức quan trọng tránh sự chông chéo trong thực hiện công việc, đồng thời tránh rủi ro trách nhiệm khi có những biến cố xảy ra.

4.2.2. Tiếp tục hoàn thiện chính sách bồi dưỡng cán bộ QLGD

Chính sách bồi dưỡng nhằm hỗ trợ CBQL có điều kiện để học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ; thực hiện tốt chính sách bồi dưỡng là một trong những yêu cầu cấp thiết giúp xây dựng đội ngũ CBQL vững về chuyên môn, nghiệp vụ góp phần đưa công tác quản lý trường học đi vào nề nếp, khoa học. Công tác bồi dưỡng cần tập trung vào một số mặt sau:

- Đa dạng hóa các loại hình học tập nhằm giúp cho đội ngũ này có điều kiện tham gia học tập. Khuyến khích và biểu dương các CBQL tự học tập, tự bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ.

- Có kế hoạch theo dõi, động viên các cán bộ đang tham gia học tập, mạnh dạn xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm quy chế trong quá trình học tập.

- Có quy hoạch tổng thể và cụ thể về các chức danh, đối tượng sẽ được cử đi bồi dưỡng. Xác định rõ nội dung và thời gian bồi dưỡng. Điều 23 của Thông tư số 19/2014/TT-BNV ngày 04/12/2014 của Bộ Nội vụ quy định, hướng dẫn công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức, ghi: (a) Được đơn vị sự nghiệp công lập bố trí thời gian và kinh phí theo quy định; (c) Được hưởng nguyên lương, các chế độ phụ cấp khác được hưởng theo quy định của pháp luật [2].

- Tạo điều kiện hỗ trợ kinh phí cho CBQL đi học.

- Sau các khóa học cần tổ chức tham quan học tập rút kinh nghiệm về công tác quản lý.

Chính sách cho cán bộ dự các lớp bồi dưỡng:

Trước những yêu cầu đổi mới của công tác quản lý trường học, đòi hỏi từng CBQL phải tích cực học tập trên nhiều lĩnh vực nhằm mang lại hiệu quả thiết thực góp phần đưa chất lượng giáo dục của địa phương mình lên một tầm cao mới; song trong điều kiện vật chất còn nhiều khó khăn, chưa ổn định kinh tế gia đình, một số cán bộ chưa thật sự quan tâm đến công tác học tập để nâng cao trình độ. Do vậy, trong thời gian tới ngành GD&ĐT các huyện/thị cần sớm tham mưu UBND huyện/thị và Sở GD&ĐT có một số điều chỉnh các chế độ hiện hành đối với người được cử đi học tập, bồi dưỡng tương thích với điều kiện thị trường hiện nay.

Điều kiện thực hiện giải pháp: Triển khai thực hiện và vận dụng tốt quy định hiện hành của các cấp chính quyền về cơ chế, chính sách hỗ trợ bồi dưỡng CBQL; Phát huy tinh thần tự học tập, nghiên cứu và nêu gương CBQL giỏi để chia sẻ và học tập kinh nghiệm; Có chính sách khuyến khích cho những cán bộ tự học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ, tiến hành chuyển xếp ngạch, bậc lương đối với người có bằng cấp quản lý cao.

4.2.3. Đổi mới hình thức tổ chức, nội dung, phương pháp bồi dưỡng cán bộ QLGD

a. Yêu cầu

Công tác bồi dưỡng CBQL trong thời gian qua đã được Sở GD&ĐT cùng Trung tâm Giáo dục thường xuyên Tỉnh phối hợp với Trường Đại học Đồng Tháp thực hiện khá tốt, đảm bảo kế hoạch đề ra; tuy nhiên trước những yêu cầu về công tác quản lý trường học trong giai đoạn mới đòi hỏi việc bồi dưỡng cần tập trung vào một số nội dung sau đây: Nội dung bồi dưỡng phải trên tinh thần Thông tư số 14/2011/TT-BGDĐT về việc ban hành Chuẩn hiệu trưởng trường tiểu học; Những kiến thức nhằm nâng cao nhận thức tư tưởng, chính trị tăng cường nề nếp, kỷ cương trong quản lý trường học; Những kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ theo hướng cập nhật hóa, hiện đại hóa phục vụ cho yêu cầu nâng cao chất lượng dạy học theo yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục tiểu học (và phổ thông) hiện nay.

b. Về hình thức bồi dưỡng: Cần kết hợp giữa nhiều loại hình như tự học và tự học có hướng dẫn. Các lớp bồi dưỡng tập trung (nếu có) chủ yếu nên để báo cáo viên hướng dẫn thêm những nội dung mới hoặc khó, giải đáp thắc mắc, hướng dẫn tự học, rèn luyện kỹ năng lãnh đạo và quản lý nhà trường.

c. Về nội dung bồi dưỡng: Để thực hiện tốt nội dung chương trình bồi dưỡng, trước hết cần tuân thủ quy định Thông tư số 19/2014/TT-BNV ngày 04/12/2014 của Bộ Nội vụ quy định, hướng dẫn công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức, đó là: Tại Điều 3. Nội dung bồi dưỡng: (1) Lý luận chính trị; (2) Chuyên môn, nghiệp vụ; (3) Kiến thức quản lý hành chính nhà nước, pháp luật; năng lực, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, các nguyên tắc về hoạt động nghề nghiệp, đạo đức nghề nghiệp; (4) Kiến thức bổ trợ theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp; (5) Kiến thức hội nhập quốc tế [2]. Vì vậy, chúng ta cần biên soạn lại nội dung chương trình bồi dưỡng cán bộ QLGD trên nền tảng là chương trình 382 của Bộ GD&ĐT và bổ sung thêm những kiến thức theo quy định Chuẩn hiệu trưởng và những kiến thức về bối cảnh giáo dục khu vực, thế giới trong điều kiện hội nhập quốc tế hiện nay.

d. Về phương pháp bồi dưỡng: Phương pháp bồi dưỡng cán bộ QLGD trong thời gian tới cần tập trung theo các hướng sau:

- Sử dụng phương pháp tích cực, phát huy tính tự giác, chủ động và tư duy sáng tạo của người học, tăng cường trao đổi thông tin, kiến thức và kinh nghiệm giữa giảng viên với học viên và giữa các học viên.

- Phương pháp bồi dưỡng phải được lựa chọn hợp lý, phù hợp với thực tiễn và bám sát vào tâm lý của từng đối tượng nhằm nâng cao trình độ của CBQL, có hai nhóm phương pháp chính:

- + Nhóm thứ nhất: gồm các phương pháp cung cấp cho học viên một số kiến thức qua các buổi lên lớp, tọa đàm, phụ đạo.

- + Nhóm thứ hai: gồm các phương pháp bồi dưỡng tích cực, giúp cán bộ, học viên nắm bắt các kinh nghiệm tiên tiến và những tri thức mới nhất; hoàn thiện kỹ năng và hiểu biết của người cán bộ; giúp người cán bộ thực tập và thay thế tạm thời người lãnh đạo để giải quyết một số nhiệm vụ, chức năng; tranh luận theo đề tài, phân tích tình huống quản lý; cần phát triển các hình thức thảo luận,

đổi thoại và tham quan thực tiễn; các bài tiểu luận, kiểm tra phải đảm bảo lý thuyết và vận dụng thực tiễn thể hiện khả năng sáng tạo của từng CBQL.

4.2.4. Đổi mới quy hoạch, đào tạo giáo viên đạt yêu cầu năng lực về quản lý nhà trường

a. Mục đích, ý nghĩa

Quy hoạch là nội dung trọng yếu của công tác cán bộ, bảo đảm cho công tác này đi vào nề nếp, chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt, lâu dài và tính kế thừa trong đội ngũ.

b. Nội dung, cách thức thực hiện

- Căn cứ vào Chỉ thị số 09/2013/CT-UBND ngày 28 tháng 6 năm 2013 của Ủy ban nhân dân tỉnh Đồng Tháp về việc “Tăng cường công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp”

- Trong quá trình thực hiện kế hoạch xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ QLGD, phòng GD&ĐT nên phối hợp tốt với các ngành có liên quan khác trên địa bàn của mình nhằm huy động các lực lượng xã hội ngoài nhà trường, ngoài ngành giáo dục cùng tham gia đóng góp ý kiến cho công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ QLGD tại địa phương.

c. Xây dựng quy hoạch đội ngũ, tuyển chọn, bố trí sử dụng

- Xây dựng quy hoạch đội ngũ là nhiệm vụ chính trị của ngành, của đơn vị trong từng giai đoạn phát triển GD&ĐT.

- Xác định chính xác, rõ ràng và cụ thể thực trạng đội ngũ CBQL hiện có tại các trường tiểu học trên địa bàn Tỉnh và dự báo quy mô phát triển sắp tới.

- Triển khai tiêu chuẩn CBQL trường học trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đã được khẳng định trong Nghị quyết Hội nghị lần thứ 3 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII và theo Thông tư số 41/2010/TT-BGD&ĐT ngày 30/12/2010 về Điều lệ trường tiểu học và Thông tư số 14/2011/TT-BGDĐT về việc ban hành Chuẩn hiệu trưởng trường tiểu học cho đội ngũ CBQL biết.

d. Phương pháp tiến hành quy hoạch cán bộ

- Trên cơ sở quy mô phát triển trường lớp, kế hoạch phát triển giáo dục của tỉnh, các văn bản chỉ đạo của Bộ GD&ĐT, Bộ Nội vụ về công tác cán bộ để xây dựng dự báo nhu cầu đội ngũ từ nay đến năm 2020.

- Cụ thể hóa các tiêu chuẩn của CBQL trong

giai đoạn hiện nay và sắp tới theo Thông tư số 41/2010/TT-BGD&ĐT ngày 30/12/2010 về Điều lệ trường Tiểu học và Thông tư số 14/2011/TT-BGDĐT về việc ban hành Chuẩn hiệu trưởng trường tiểu học.

- Điều tra, khảo sát đánh giá thực trạng đội ngũ; nghiên cứu hiệu quả quản lý của CBQL trong những năm qua, đồng thời xác định các chức danh cần quy hoạch.

- Lựa chọn cán bộ dự bị, dự nguồn sao cho đảm bảo số lượng, chất lượng đồng thời hướng đến trẻ hóa đội ngũ.

- Tuân thủ quy trình lựa chọn cán bộ; định kỳ rà soát, bổ sung quy hoạch sau mỗi năm học. Mạnh dạn đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không có chiều hướng phát triển tốt.

e. Quy trình lựa chọn cán bộ và xây dựng quy hoạch

Trên cơ sở các tiêu chuẩn, yêu cầu chức danh cần quy hoạch, căn cứ vào kết quả công tác cụ thể của mỗi cán bộ, giáo viên, lãnh đạo nhà trường rà soát lại về phẩm chất, năng lực, trình độ đào tạo, tuổi tác, sức khỏe... để giới thiệu cán bộ vào quy hoạch theo tinh thần Kế hoạch số 92/BC-SGDĐT-KHTC, ngày 26 tháng 8 năm 2010 của Sở GD&ĐT Đồng Tháp; Căn cứ vào Chỉ thị số 09/2013/CT-UBND ngày 28 tháng 6 năm 2013 của UBND tỉnh Đồng Tháp về việc “Tăng cường công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp”.

Lãnh đạo các trường tiểu học cần tiến hành đánh giá mặt mạnh, mặt hạn chế về hiệu quả công tác của cán bộ, giáo viên trong thời gian qua, tối thiểu phải 03 năm công tác trong ngành, sau đó tiến hành phân loại cán bộ để quy hoạch bồi dưỡng.

Cán bộ, giáo viên được đưa vào quy hoạch cần có kế hoạch bồi dưỡng cụ thể theo phân kỳ từng năm về chuyên môn, nghiệp vụ quản lý và lý luận chính trị đảm bảo không còn tình trạng bỏ nhiệm trước, đi học sau; đồng thời cán bộ dự bị phải qua thử thách thực tiễn thể hiện ở việc đảm nhiệm một số công việc quản lý do lãnh đạo nhà trường phân công.

4.2.5. Xây dựng lực lượng giảng viên tham gia bồi dưỡng cán bộ QLGD

Giảng viên QLGD trong các cơ sở giáo dục nói chung và tại Trường Đại học Đồng Tháp nói riêng

với vai trò vừa là nhà giáo dục, nhà sư phạm, nhà khoa học, vừa là chuyên gia - thực hiện sứ mệnh đào tạo nguồn nhân lực khoa học QLGD, góp phần xây dựng hệ thống lý luận về khoa học QLGD; xác định phương pháp luận để tiếp cận giải quyết các vấn đề thực tiễn QLGD; trang bị cho cán bộ QLGD kiến thức, kỹ năng, giá trị cốt lõi nhằm thay đổi tư duy, phát triển tầm nhìn chiến lược... Trong bối cảnh hội nhập hiện nay, bài toán “đổi mới cơ chế QLGD, phát triển đội ngũ giảng viên và CBQL là khâu then chốt...” đang đặt ra những vấn đề thách thức về chất lượng của đội ngũ này.

Một giảng viên QLGD cần phải có các năng lực quản lý và kỹ năng tổ chức giải quyết các tình huống trong QLGD, điều này không thể có được ở người giảng viên nếu chưa hề làm quản lý, điều hành một cơ sở giáo dục cụ thể; năng lực nói chung và đặc biệt là năng lực quản lý không thể chỉ đo qua bằng cấp hay quá trình công tác; và thậm chí một giảng viên có trình độ học vấn cao hoặc có nhiều kinh nghiệm qua nhiều cương vị QLGD khác nhau nhưng vẫn có thể thiếu năng lực cần thiết.

Cần xác định lại năng lực giảng viên QLGD, không thể hiểu đơn giản bao gồm tri thức, kỹ năng và thái độ; “bởi vì năng lực là một chất khác với mọi thứ kia gộp lại, đó là điều kì diệu của năng lực, vừa có bản chất sinh học, vừa có bản chất tâm lý, vừa có bản chất xã hội” [4]. Vì vậy, đội ngũ giảng viên tham gia bồi dưỡng cho các lớp cán bộ QLGD cần được tuyển chọn những giảng viên đã và đang là CBQL nhà trường (hoặc các khoa), đồng thời mời thêm một số cán bộ QLGD có năng lực quản lý tốt tại các nhà trường phổ thông trong Tỉnh cùng tham gia.

5. Kết luận

Trong thời gian qua công tác bồi dưỡng cán bộ QLGD tỉnh Đồng Tháp đã có những đóng góp đáng kể trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ QLGD ở các nhà trường nói chung, trong đó có các nhà trường tiểu học. Tuy nhiên, qua thực tế khảo sát thì công tác bồi dưỡng đội ngũ cán bộ QLGD trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp vẫn chưa đạt được hiệu quả như mong muốn, mà một trong những nguyên nhân có lẽ xuất phát từ khâu quy hoạch đội ngũ cho đến nội dung, hình thức và phương pháp bồi dưỡng chưa đặt vào đúng vị trí của nó.

Chính vì lẽ đó, bài viết đã đề xuất một số giải

pháp về công tác bồi dưỡng đội ngũ cán bộ QLGD các trường tiểu học trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp. Và chúng tôi tin tưởng rằng, khi có sự phối hợp giữa Trường Đại học Đồng Tháp và các cấp QLGD trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp thực hiện tốt các giải pháp trên thì hiệu quả của công tác bồi dưỡng đội ngũ cán bộ QLGD các trường tiểu học trong Tỉnh sẽ đạt kết quả cao hơn./.

Tài liệu tham khảo

[1]. Ban Chấp hành Trung ương (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW 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]. Bộ Nội vụ (2014), Thông tư số 19/2014/TT-BNV ngày 04/12/2014 của Bộ Nội vụ về *Quy định, hướng dẫn công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức.*

[3]. Bộ GD&ĐT (2014), Thông tư số 28/2014/TT-BGDĐT ngày 26 tháng 6 năm 2014 *Quy định về việc bồi dưỡng và cấp chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ QLGD.*

[4]. Đặng Thành Hưng (2012), “Năng lực và giáo dục theo tiếp cận năng lực”, *Quản lý Giáo dục*, số 12/ 2012, tr. 14.

SOLUTIONS TO INNOVATING TASKS OF REFRESHING MANAGERIAL STAFFS AT DONG THAP PRIMARY SCHOOLS

Summary

While the education sector is doing its best for fundamental, comprehensive innovation in education and training, those tasks of training and refreshing managerial staffs are of first priority. This is because educational managers play a crucial role in the success of this innovation. To this end, educational institutions should do such tasks as making plans, fostering the training and refreshing educational managers, together with innovating contents, formats and methods of refreshment; as such to gradually perfect the competence model for educational managers, especially at primary education because it is the first educational level to practising the new coming program and textbooks.

Keywords: renovation, refreshment, managerial staff, primary school.

Ngày nhận bài: 23/4/2015; Ngày nhận lại: 20/5/2015; Ngày duyệt đăng: 12/6/2015.