

BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG TỈNH CÀ MAU TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

• Phùng Đình Mẫn^(*), Phan Hồng Phúc^(**)

Tóm tắt

Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý là một trong những giải pháp quan trọng trong việc nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục và đào tạo. Bài viết trình bày kết quả nghiên cứu thực trạng công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường trung học phổ thông tỉnh Cà Mau. Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và khảo sát, đánh giá thực trạng của vấn đề nghiên cứu, bài viết đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường trung học phổ thông tỉnh Cà Mau đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay.

Từ khóa: Biện pháp, phát triển, cán bộ quản lý, trung học phổ thông, Cà Mau.

1. Đặt vấn đề

Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý (CBQL) là một trong những nhiệm vụ, giải pháp quan trọng để thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo (GD&ĐT) theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 (khóa XI).

Trong những năm qua, ngành GD&ĐT Cà Mau đã có bước phát triển về quy mô học sinh, đội ngũ giáo viên, CBQL, mạng lưới trường lớp các ngành học, cấp học. Trong đó, đội ngũ CBQL các cấp học được ngành GD&ĐT quan tâm xây dựng, đào tạo bồi dưỡng; đặc biệt là đội ngũ CBQL các trường trung học phổ thông (THPT) của tỉnh. Xem xét, đánh giá về công tác phát triển đội ngũ CBQL các trường THPT tỉnh Cà Mau, cụ thể là đội ngũ hiệu trưởng, phó hiệu trưởng; từ đó có những giải pháp thiết thực, phù hợp nhằm thúc đẩy phát triển đội ngũ CBQL, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục của Tỉnh là một vấn đề nghiên cứu có ý nghĩa cấp thiết.

2. Thực trạng đội ngũ CBQL các trường THPT tỉnh Cà Mau

Sau 40 năm giải phóng miền Nam, thống nhất đất nước (1975-2015), đặc biệt sau hơn 18 năm tái lập tỉnh Cà Mau (1997-2015), cùng với cả nước, kinh tế - xã hội tỉnh Cà Mau đã thu được những thành tựu hết sức phấn khởi, trong đó, ngành giáo dục tỉnh Cà Mau đã không

ngừng vượt khó, vươn lên, khẳng định mình trong vùng Đồng bằng sông Cửu Long và trong hệ thống giáo dục cả nước. Mạng lưới trường lớp được giữ vững, củng cố và phát triển. Số trường mẫu giáo mầm non hiện nay là 132 trường, tăng 01 trường so với cùng kỳ năm trước. Số trẻ nhà trẻ, mẫu giáo tăng 802 trẻ so với cùng kỳ năm trước. Số lượng CBQL là 263 người (đạt chuẩn: 262, tỷ lệ 99,61%; trên chuẩn: 255, tỷ lệ 96,95%). Số lượng giáo viên là 1.710 (đạt chuẩn: 1.686, tỷ lệ 98,59%; trên chuẩn: 1.179, tỷ lệ 68,94%).

Bảng 1. Trình độ chuyên môn của CBQL các trường THPT tỉnh Cà Mau

| Đối tượng | Tổng số | Sau Đại học | Đại học Sư phạm | Đại học khác | Quản lý giáo dục |
|-----------------|---------|-------------|-----------------|--------------|------------------|
| Hiệu trưởng | 29 | 3 | 26 | 1 | 29 |
| Phó Hiệu trưởng | 55 | 6 | 45 | 4 | 55 |

Kết quả khảo sát bảng 1 cho thấy, 100 % đội ngũ CBQL các trường THPT tỉnh Cà Mau có trình độ đại học. Trình độ đào tạo sau đại học của hiệu trưởng, phó hiệu trưởng hiện còn thấp, có 9/84 người, chiếm tỷ lệ 10,7%, trong đó, hiệu trưởng đạt tỷ lệ 10,3%. Nhìn chung, trình độ chuyên môn của đội ngũ CBQL trường THPT chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

^(*) Trung tâm Đào tạo từ xa - Đại học Huế.

^(**) Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Cà Mau.

Bảng 2. Trình độ chính trị, tin học, ngoại ngữ của CBQL các trường THPT tỉnh Cà Mau

| Đối tượng | Số lượng | Lý luận chính trị | | | Tin học | | | Ngoại ngữ | | | |
|-----------------|----------|-------------------|---------|---------|---------|----|---------|-----------|----|---|---------|
| | | Trung cấp | Cao cấp | Cử nhân | A | B | Đại học | A | B | C | Đại học |
| Hiệu trưởng | 29 | 23 | 5 | 1 | 23 | 6 | 0 | 4 | 23 | 1 | 1 |
| Phó Hiệu trưởng | 55 | 53 | 0 | 2 | 43 | 12 | 0 | 6 | 42 | 3 | 4 |

Kết quả khảo sát bảng 2 cho thấy, trình độ chính trị, tin học, ngoại ngữ đội ngũ CBQL các trường THPT tỉnh Cà Mau chưa đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ mới. Số CBQL được đào tạo cao cấp và cử nhân chiếm tỷ lệ rất thấp 8/84 (9,5%), trong khi đa số CBQL có trình độ trung

cấp 76/84 (90,4%). Với trình độ chính trị còn hạn chế, CBQL có thể gặp khó khăn trong việc triển khai thực hiện nhiệm vụ chính trị của nhà trường và địa phương. Về trình độ tin học, ngoại ngữ, hầu hết đều đạt trình độ theo quy định chuẩn CBQL hiện nay.

Bảng 3. Cơ cấu độ tuổi, giới tính, đảng viên đội ngũ CBQL các trường THPT tỉnh Cà Mau

| Nội dung | Số lượng | Dưới 30 tuổi | Từ 30-35 tuổi | Từ 36-40 tuổi | Từ 41-45 tuổi | Từ 6-50 tuổi | Từ 51-55 tuổi | Từ 56 tuổi trở lên | Nữ | Đảng viên |
|-----------------|----------|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|--------------------|----|-----------|
| Hiệu trưởng | 29 | 0 | 0 | 3 | 1 | 7 | 8 | 10 | 0 | 28 |
| Phó Hiệu trưởng | 55 | 0 | 7 | 16 | 10 | 11 | 8 | 3 | 10 | 53 |
| Tổng số | 84 | 0 | 7 | 19 | 11 | 18 | 16 | 13 | 10 | 81 |

Qua bảng 3 cho thấy, cơ cấu độ tuổi của đội ngũ CBQL trường THPT tỉnh Cà Mau chủ yếu ở độ tuổi từ 40 đến trên 50 tuổi là 48/84, chiếm tỷ lệ rất cao (57,1%); CBQL có độ tuổi dưới 30 (0%); CBQL từ 50 tuổi trở lên chiếm tỷ lệ khá cao 34,5% (29/84). Số liệu này cho thấy, đội ngũ CBQL các trường THPT đang bị “già đi”, trong khi đó, việc “trẻ hóa” đội ngũ chưa được chú trọng. Ngành giáo dục Cà Mau cần sớm xây dựng quy hoạch phát triển để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBQL trẻ, đáp ứng yêu cầu phát triển đội ngũ trong thời gian tới.

Về giới tính, CBQL là nữ có 10/84 người, chiếm tỉ lệ 12,0%, (không có nữ là hiệu trưởng). Do đó, tỉ lệ nữ CBQL các trường THPT tỉnh Cà Mau còn rất thấp. Điều này cho thấy việc chăm lo, đào

trào, sử dụng và đề bạt cán bộ nữ chưa được quan tâm đúng mức; việc chỉ đạo công tác cán bộ nữ thiếu chặt chẽ, chưa thường xuyên. Vì vậy, trong công tác phát triển đội ngũ CBQL, cần xem xét và có kế hoạch bổ sung, điều chỉnh hợp lý để có sự đồng bộ về cơ cấu.

Về số lượng đảng viên, có 81 CBQL là đảng viên, chiếm tỉ lệ 96,4%, trong đó, có một hiệu trưởng và hai phó hiệu trưởng chưa là đảng viên, qua xác minh, tìm hiểu 3 trường hợp trên gặp khó khăn về lý lịch thân nhân, nguồn gốc khó xác minh. Do đó, trong thời gian tới, ngành giáo dục cần phối hợp với chính quyền địa phương, vận động CBQL tích cực hợp tác phấn đấu vào đảng để số đảng viên đạt 100%, đảm bảo tư tưởng, lập trường chính trị vững vàng cho đội ngũ CBQL các trường THPT tỉnh Cà Mau.

Bảng 4. Kết quả đánh giá, xếp loại CBQL

| Năm học | Đối tượng | Số lượng | Kết quả xếp loại | | | |
|-------------|-----------------|----------|------------------|-----|------------|-----|
| | | | Xuất sắc | Khá | Trung bình | Yếu |
| 2010 - 2011 | Hiệu trưởng | 28 | 17 | 11 | | |
| | Phó hiệu trưởng | 69 | 49 | 20 | | |
| 2011 - 2012 | Hiệu trưởng | 28 | 19 | 9 | | |
| | Phó hiệu trưởng | 69 | 47 | 22 | | |
| 2012 - 2013 | Hiệu trưởng | 28 | 19 | 9 | | |
| | Phó hiệu trưởng | 72 | 40 | 32 | | |
| 2013 - 2014 | Hiệu trưởng | 28 | 25 | 3 | | |
| | Phó hiệu trưởng | 85 | 47 | 38 | | |
| 2014 - 2015 | Hiệu trưởng | 29 | 24 | 5 | | |
| | Phó hiệu trưởng | 84 | 71 | 13 | | |

Công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá là nội dung quan trọng của cơ quan quản lý đối với các hoạt động giáo dục nói chung và đối với quản lý giáo dục các trường THPT nói riêng. Trong những năm qua, Sở GD&ĐT Cà Mau đã tiến hành thanh tra, kiểm tra định kỳ đối với công tác quản lý của hiệu trưởng về các hoạt động giáo dục trong nhà trường. Ngoài ra, còn tiến hành kiểm tra theo chuyên đề, hoặc kiểm tra đột xuất đối với từng mặt công tác quản lý của hiệu trưởng.

Năm học 2014 - 2015, số hiệu trưởng xếp loại xuất sắc 24/29 (82,7%); loại khá 5/29 (17,2%), tỉ lệ giảm so với năm học 2010 - 2011, điều này cho thấy ý chí phấn đấu vươn lên của CBQL chưa cao, chưa chủ động, sáng tạo trong công tác quản lý.

Bảng 5. Thống kê quy hoạch CBQL trường THPT

| Năm học | Tổng số trường | Kết quả thực hiện quy hoạch | | |
|-------------|----------------|-----------------------------|----------|-----------------|
| | | Đạt | Chưa đạt | Không thực hiện |
| 2010 - 2011 | 28 | x | | |
| 2011 - 2012 | 28 | x | | |
| 2012 - 2013 | 28 | x | | |
| 2013 - 2014 | 28 | x | | |
| 2014 - 2015 | 29 | x | | |

Bảng 5 cho thấy, trong những năm qua, việc quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL ngành GD&ĐT Cà Mau đã được chú trọng. Từ năm 2010 - 2015, tất cả các trường THPT đều có quy hoạch CBQL. CBQL quy hoạch phần lớn đảm bảo tiêu chuẩn, cơ cấu. Công tác quy hoạch đã có tác dụng trong việc lựa chọn bổ sung CBQL và đào tạo, bồi dưỡng.

Tuy nhiên, qua khảo sát chúng tôi nhận thấy, công tác quy hoạch chưa thật sự gắn với bổ nhiệm. Một số trường hợp quy hoạch là cán bộ kế cận nhưng do nhiều nguyên nhân khác nhau khi bổ nhiệm lại là đối tượng khác, làm giảm ý chí phấn đấu của cán bộ trong quy hoạch dự nguồn. Quy hoạch chưa gắn với đào tạo bồi dưỡng. Quy hoạch cán bộ chưa đồng thời với phân công giao việc cho cán bộ để thử thách, rèn luyện bồi dưỡng.

Ngành giáo dục Cà Mau cần chủ động phát huy vai trò tham mưu cho Ủy ban nhân dân Tỉnh trong việc lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng và bổ nhiệm CBQL trẻ có triển vọng yêu cầu nhiệm vụ của ngành.

3. Biện pháp phát triển đội ngũ CBQL các trường THPT tỉnh Cà Mau

Từ kết quả khảo sát và phân tích thực trạng phát triển đội ngũ CBQL các trường THPT tỉnh Cà Mau, để khắc phục những mặt hạn chế, bất cập trong đội ngũ CBQL các trường THPT, ngành giáo dục Cà Mau cần triển khai thực hiện một cách nhịp nhàng, đồng bộ, các biện pháp cụ thể sau đây:

3.1. Tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước, chính quyền địa phương đối với công tác phát triển đội ngũ CBQL các trường THPT

Làm cho các cấp ủy Đảng, chính quyền từ tỉnh đến cơ sở có nhận thức đúng đắn về ý nghĩa, vai trò lãnh đạo quy hoạch, xây dựng và phát triển đội ngũ CBQL các trường THPT; từ đó, tập trung chỉ đạo làm tốt công tác quy hoạch và phát triển đội ngũ CBQL các trường THPT tỉnh Cà Mau.

Các cấp ủy Đảng lãnh đạo công tác cán bộ, chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ thông qua đường lối, chủ trương, chính sách, thông qua các tổ chức Đảng và đội ngũ đảng viên. Kiểm tra, giám sát việc thực hiện nghị quyết, chủ trương, chính sách của Đảng về công tác cán bộ.

Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy Đảng đối với công tác phát triển đội ngũ CBQL các trường THPT là một yếu tố quan trọng, có ý nghĩa quyết định trong việc làm cho đội ngũ CBQL các trường THPT đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, mạnh về chất lượng, ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ, phù hợp với xu thế phát triển kinh tế - xã hội địa phương, góp phần tích cực vào nhiệm vụ đổi mới GD&ĐT và sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Triển khai thực hiện có hiệu quả Chương trình hành động số 31-CTr/TU ngày 7/01/2014 của Tỉnh ủy Cà Mau, triển khai Nghị quyết Trung ương VIII (Khóa XI) về đổi mới căn bản toàn diện GD&ĐT.

3.2. Đổi mới công tác quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL các trường THPT

Quy hoạch cán bộ là quá trình thực hiện đồng bộ các chủ trương, biện pháp để tạo nguồn và xây dựng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là cán bộ đứng đầu, trên cơ sở dự báo nhu cầu cán bộ nhằm đảm bảo hoàn thành thắng lợi nhiệm vụ chính trị của ngành và địa phương.

Xây dựng đội ngũ CBQL các trường THPT có

phẩm chất và năng lực, có bản lĩnh chính trị vững vàng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, tiêu chuẩn hóa về trình độ, bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục và vững vàng giữa các thế hệ CBQL của trường THPT nhằm kiện toàn tổ chức bộ máy, thực hiện tốt yêu cầu nhiệm vụ của nhà trường THPT nói riêng, mục tiêu chiến lược của ngành GD&ĐT nói chung.

Quy hoạch CBQL các trường THPT phải mang tính chiến lược về đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng (bố trí, điều động, đề bạt, nghỉ chế độ, miễn nhiệm...) nguồn cán bộ, trong đó mục tiêu, kế hoạch, dự kiến các điều kiện về nguồn lực (nhân lực, vật lực, tài lực), thời gian thực hiện và đề ra các phương án, biện pháp thực hiện quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường THPT của tỉnh.

Công tác quy hoạch cán bộ cần phải gắn với việc thực hiện tốt công tác kiểm tra, đánh giá, góp phần làm trong sạch bộ máy quản lý giáo dục, tạo niềm tin cho tập thể cán bộ, giáo viên, học sinh và nhân dân; tạo điều kiện thuận lợi để rèn luyện, bồi dưỡng, thử thách, giúp CBQL phấn đấu ngày càng tốt hơn.

3.3. Thực hiện tốt quy trình tuyển chọn, sử dụng, bổ nhiệm và bổ nhiệm lại, điều động, luân chuyển CBQL các trường THPT

Tuyển chọn, sử dụng, bổ nhiệm CBQL các trường THPT là khâu quan trọng để thu hút, phát hiện người có đức, có tài, đủ điều kiện đáp ứng yêu cầu chức trách nhiệm vụ đặt ra trong xu thế phát triển và hội nhập quốc tế, đòi hỏi người CBQL phải có trình độ chuyên môn vững vàng, có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt.

Bổ nhiệm CBQL các trường THPT là cơ hội để cán bộ thăng tiến hợp lý, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của nhà trường và sự phát triển GD&ĐT của ngành.

Tuyển chọn, sử dụng, bổ nhiệm CBQL các trường THPT đảm bảo số lượng, chất lượng, cơ cấu: giới tính, độ tuổi, dân tộc, thâm niên công tác và tính kế thừa.

Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại CBQL các trường THPT phải xuất phát từ mục tiêu, yêu cầu của tổ chức và công việc cần phải bổ nhiệm, căn cứ vào tiêu chuẩn CBQL; dựa trên cơ sở quy hoạch CBQL, đặc điểm tình hình thực tế địa phương, kinh tế - xã hội, vùng miền, tuyển dụng CBQL cho phù hợp.

Qua khảo sát thực tế và kinh nghiệm trong công tác quản lý, chúng tôi thấy việc bổ nhiệm

CBQL trường học nói chung và CBQL các trường THPT tỉnh Cà Mau nói riêng còn nhiều bất cập; có lúc, có nơi thiếu khách quan, thiếu dân chủ, thậm chí còn mang tính áp đặt. Đặc biệt hiện nay, thực hiện Nghị định số 115/2010/NĐ-CP, ngày 24/12/2010 của Chính phủ quy định trách nhiệm quản lý nhà nước về GD&ĐT giao cho Giám đốc (đối với các đơn vị trực thuộc Sở GD&ĐT), Trưởng phòng (đối với Phòng GD&ĐT) quyền bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển, điều động CBQL. Vì vậy, có thể áp dụng hình thức thi tuyển ở những nơi có điều kiện là hợp lý, công bằng và đảm bảo khách quan.

3.4. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL các trường THPT

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức, viên chức nói chung và đội ngũ CBQL các trường THPT nói riêng được xác định là nhiệm vụ thường xuyên của ngành giáo dục Cà Mau, có ý nghĩa quan trọng, góp phần tích cực trong việc nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực quản lý, chất lượng và hiệu quả công tác của đội ngũ CBQL trường THPT, hướng tới mục tiêu là tạo sự thay đổi trong quản lý giáo dục, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong tình hình mới.

Rà soát, sắp xếp lại đội ngũ CBQL để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đảm bảo đủ số lượng và cân đối về cơ cấu; nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức cho đội ngũ CBQL. Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng năng lực chuyên môn, nghiệp vụ theo hướng chuyên nghiệp hóa.

Đào tạo, bồi dưỡng phải căn cứ vào tiêu chuẩn CBQL đảm bảo nhiệm vụ chuyên môn của ngành, trên cơ sở đó, xác định kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng. Thực hiện quy hoạch CBQL và đào tạo, bồi dưỡng theo quy hoạch. Xác định công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL các trường THPT là biện pháp quan trọng hàng đầu để nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL trong giai đoạn hiện nay.

3.5. Nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá đội ngũ CBQL các trường THPT

Mục tiêu của công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá đội ngũ CBQL các trường THPT là nhằm làm trong sạch đội ngũ này, qua đó có kế hoạch đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển, miễn nhiệm, không ngừng nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực và

hiệu quả công tác cán bộ; làm căn cứ tuyển chọn, xây dựng quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chế độ chính sách đối với CBQL.

Nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá trước hết là nâng cao nhận thức cho CBQL về công tác đánh giá, xếp loại. Đánh giá, xếp loại CBQL nhằm phát triển chuyên môn và năng lực nghề nghiệp chứ không chỉ là hình thức để xét thi đua khen thưởng hằng năm. Mặt khác, khi tiến hành thanh tra, đánh giá cần chú trọng khả năng tự đánh giá của mỗi CBQL nhằm tạo sự đồng thuận cần thiết là điều kiện quan trọng thúc đẩy quá trình phấn đấu của CBQL sau thanh tra.

Đổi mới công tác đánh giá hiệu trưởng theo chuẩn, mục đích giúp hiệu trưởng tự đánh giá để từ đó hoàn thiện, nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý nhà trường. Chuẩn hiệu trưởng cũng là căn cứ để cơ quan QLGD đánh giá, xếp loại hiệu trưởng, phục vụ công tác sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng và đề xuất thực hiện chế độ, chính sách đối với hiệu trưởng.

3.6. Tăng cường các điều kiện hỗ trợ hoạt động cho đội ngũ CBQL các trường THPT

Việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL các trường THPT phải gắn liền với việc kết hợp vận dụng các chế độ, chính sách ngày càng hợp lý hơn, là động lực tâm lý kích thích tính tích cực, nhiệt tình và khơi dậy tiềm năng sáng tạo của mỗi người.

Rà soát, bổ sung, hoàn thiện các quy định, chính sách, chế độ về bổ nhiệm, đãi ngộ, kiểm tra, đánh giá đối với đội ngũ CBQL, cũng như các điều kiện bảo đảm cho việc thực hiện các chính sách, chế độ đó nhằm tạo động lực thu hút, động viên đội ngũ CBQL toàn tâm, toàn ý phục vụ sự nghiệp giáo dục.

Cần thay đổi chính sách tiền lương của đội ngũ công chức Sở GD&ĐT, Phòng GD&ĐT. Vì lý do, chính sách tiền lương hiện nay áp dụng cho đội ngũ công chức ở Sở GD&ĐT, Phòng GD&ĐT là chưa phù hợp và bất hợp lý nên không động viên, khuyến khích cán bộ làm việc và khó khăn trong việc điều động CBQL hoặc giáo viên có năng lực chuyên môn tốt về công tác tại các Sở GD&ĐT, Phòng GD&ĐT.

Ngoài những chính sách chung của Đảng và Nhà nước, Sở GD&ĐT cần tham mưu UBND

Tỉnh có chính sách khuyến khích CBQL công tác tại các vùng núi, vùng sâu, vùng xa... đặc biệt đối với CBQL nữ; có chính sách khuyến khích đãi ngộ CBQL, ưu tiên CBQL trẻ có năng lực, tự nâng cao trình độ.

3.7. Xây dựng môi trường sư phạm

Yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục hiện nay, đòi hỏi mỗi cá nhân CBQL không chỉ làm việc sáng tạo mà còn phải biết kết hợp và chia sẻ với đồng nghiệp và những thành viên khác trong nhà trường tham gia công việc chung, cùng nhau thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị của tập thể đảm nhận. Môi trường sư phạm được thể hiện ở tinh đồng thuận trong một tập thể sư phạm, đó là tinh đoàn kết, nhất trí, có chung tầm nhìn, quan điểm phát triển nhà trường.

Tạo mối quan hệ phối hợp chặt chẽ, thống nhất giữa các cấp lãnh đạo Đảng, chính quyền, của ngành, các tổ chức chính trị, xã hội và nhà trường, tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ CBQL nhà trường thực hiện tốt nhiệm vụ quản lý của mình.

Thực hiện phân công, phân cấp hợp lý giữa các cơ quan, đoàn thể về vai trò, trách nhiệm, quyền hạn của CBQL các trường THPT, tạo sự thống nhất và đồng bộ trong chỉ đạo, tổ chức thực hiện nhiệm vụ của nhà trường.

Đổi mới cơ chế, chính sách tài chính đối với GD&ĐT, thu hút mọi nguồn lực đầu tư cho giáo dục, đổi mới cơ chế đào tạo, sử dụng và đãi ngộ tri thức, trọng dụng nhân tài, tạo môi trường thuận lợi, tạo động lực cho đội ngũ CBQL phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL các trường THPT.

4. Kết luận

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và khảo sát, đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ CBQL các trường THPT tỉnh Cà Mau, chúng tôi đề xuất bảy biện pháp nhằm xây dựng, phát triển đội ngũ CBQL các trường THPT. Các biện pháp nêu trên có mối quan hệ chặt chẽ với nhau nhằm giải quyết vấn đề phát triển đội ngũ CBQL các trường THPT trên cả ba bình diện số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ, đáp ứng yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục phổ thông tỉnh Cà Mau trong giai đoạn hiện nay. Tuy nhiên, muốn phát triển đội ngũ CBQL trường THPT tỉnh Cà Mau, luôn phải xác định những nguyên tắc định hướng và có biện pháp cụ thể; mỗi biện pháp có tính độc lập tương đối còn

có quan hệ chi phối, ràng buộc và phụ thuộc vào nhau. Ở từng điều kiện và thời điểm khác nhau, vị trí của mỗi biện pháp có tầm quan trọng khác nhau, có khi biện pháp này là kết quả để thực hiện các biện pháp tiếp theo.

Các biện pháp đề xuất trên đây nếu được

triển khai một cách nhịp nhàng, đồng bộ, khả thi sẽ tạo được bước chuyển biến quan trọng, có tính đột phá đối với việc hoạch định chiến lược phát triển đội ngũ CBQL các trường THPT tỉnh Cà Mau, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay./.

Tài liệu tham khảo

- [1]. *Luật Giáo dục*, Hà Nội, 2005.
- [2]. Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XI (2013), *Nghị quyết 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*, Hà Nội.
- [3]. Bộ GD&ĐT (02/2015), *Kỷ yếu hội thảo Nâng cao năng lực đào tạo, bồi dưỡng giảng viên và CBQL giáo dục các trường sư phạm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông*, Đà Nẵng.
- [4]. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2012), *Chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020*, Hà Nội.
- [5]. Đảng bộ tỉnh Cà Mau (2010), *Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ XIV Đảng bộ tỉnh Cà Mau nhiệm kỳ 2010 - 2015*, Cà Mau.
- [6]. Phùng Đình Mẫn (2009), “Giải pháp phát triển đội ngũ CBQL trường THPT ở tỉnh Quảng Bình đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay”, *Tâm lý học*, số 6 (123).
- [7]. Sở GD&ĐT tỉnh Cà Mau (2011), *Quy hoạch tổng thể phát triển GD&ĐT tỉnh Cà Mau đến năm 2020*, Cà Mau.
- [8]. Sở GD&ĐT tỉnh Cà Mau (2013), *Quy hoạch phát triển nhân lực ngành GD&ĐT tỉnh Cà Mau giai đoạn 2013 đến năm 2020*, Cà Mau.

MEASURES TO DEVELOP THE MANAGERIAL STAFF IN HIGH SCHOOLS OF CA MAU PROVINCE IN THE CURRENT CIRCUMSTANCES

Summary

Developing managerial staff is one of the important factors to improve the education quality. This article presents the research result of developing high school managerial staff in Ca Mau Province. Basing on those results of investigation and evaluation, it suggests some measures to develop high school managerial staffs in Ca Mau Province, meeting current requirements of school education renovation.

Keywords: Measure, develop, managerial staff, high school, Ca Mau Province.

Ngày nhận bài: 11/6/2015; Ngày nhận lại: 20/7/2015; Ngày duyệt đăng: 3/8/2015.