

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ CÁC TRƯỜNG TIỂU HỌC HUYỆN THỚI BÌNH, TỈNH CÀ MAU

• Nguyễn Văn Đệ^(*), Nguyễn Thanh Sang^(**)

Tóm tắt

Bài báo phân tích, đánh giá về thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thới Bình, tỉnh Cà Mau; từ đó, đề xuất giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục hiện nay.

Từ khóa: đội ngũ cán bộ quản lý, trường tiểu học, đào tạo, bồi dưỡng.

1. Đặt vấn đề

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) giáo dục nói chung, CBQL giáo dục tiểu học nói riêng là nhiệm vụ cần thiết và lâu dài, tạo nền tảng phát triển bền vững. Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI cũng đã khẳng định: “Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá, dân chủ hoá và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục (QLGD), phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt”. Bởi thế, để đáp ứng được yêu cầu này, đội ngũ CBQL tiểu học cần có năng lực, phẩm chất, tư duy nhạy bén và mạnh dạn đổi mới theo điều kiện thực tiễn của từng địa phương. Ở huyện Thới Bình, tỉnh Cà Mau, đội ngũ CBQL giáo dục tiểu học còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu giáo dục hiện đại. Trong khuôn khổ bài báo, chúng tôi tập trung bàn về vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL các trường tiểu học ở huyện Thới Bình, tỉnh Cà Mau, một trong những thành tố quan trọng góp phần thành công cho mỗi nhà trường nói riêng và phát triển sự nghiệp giáo dục - đào tạo của địa phương nói chung.

2. Thực trạng đội ngũ cán bộ QLGD tiểu học ở huyện Thới Bình

Huyện Thới Bình hiện có 25 trường tiểu học, với 547 lớp và 13.484 học sinh, phân bố đều khắp ở các xã, thị trấn trên địa bàn. Toàn huyện Thới Bình có 65 CBQL giáo dục tiểu học (25 hiệu trưởng và 40 phó hiệu trưởng). Từ thực tiễn quản lý và qua khảo sát điều tra, chúng tôi nhận thấy, đội ngũ CBQL các trường tiểu học của huyện có lập trường quan điểm, tư tưởng chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, tác phong gương mẫu, nhiệt tình, có tinh

thần trách nhiệm, tận tụy với công việc, luôn gắn gũi với mọi người, có uy tín với tập thể và luôn tạo lập các mối quan hệ tốt với quần chúng.

Bảng 1. Thống kê thực trạng đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Thới Bình, tỉnh Cà Mau

| Trình độ chuyên môn và lý luận chính trị | Số lượng | % |
|--|----------|------|
| Trung cấp chính trị | 62 | 95,4 |
| Chuyên môn trình độ thạc sĩ | 0 | 0 |
| Chuyên môn trình độ đại học | 64 | 98,5 |
| Chứng chỉ bồi dưỡng CBQL | 62 | 95,4 |
| Số lượng CBQL là người dân tộc ít người | 0 | 0 |
| Ngoại ngữ trình độ B hoặc tương đương | 36 | 53,4 |
| Tin học trình độ B hoặc tương đương | 9 | 13,8 |

Nguồn: Phòng GD&ĐT huyện Thới Bình, tỉnh Cà Mau năm 2014

Tuy nhiên, cũng từ thống kê ở bảng 1, có thể nhận thấy đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Thới Bình còn những bất cập, chưa đáp ứng kịp yêu cầu chuẩn hóa chức danh người CBQL giáo dục; đồng thời, về tổng thể đội ngũ CBQL tiểu học của huyện chưa tương xứng với yêu cầu nhiệm vụ được giao trước yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục hiện nay. Cho đến thời điểm hiện tại, toàn huyện chưa có CBQL tiểu học nào có trình độ chuyên môn trên đại học, cũng chưa có ai tham gia học chương trình cao cấp về lý luận chính trị; mặt khác, trình độ ngoại ngữ của CBQL còn rất hạn chế, nếu chỉ tính thuần túy về chứng chỉ thì mới có 36 CBQL có chứng chỉ B hoặc tương đương về ngoại ngữ và 9 người có chứng chỉ tin học B, đó sẽ là trở ngại lớn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ ứng dụng công nghệ thông tin vào quá trình chỉ đạo đổi mới phương pháp dạy học cũng như hoạt động quản lý. Đồng thời, số lượng CBQL các trường tiểu học của huyện đang thiếu 6 người, thực tiễn cũng chỉ ra rằng, năng lực của một số CBQL các trường

^(*) Trường Đại học Đồng Tháp.

^(**) Học viên cao học, Trường Đại học Đồng Tháp.

tiểu học ở huyện Thới Bình chưa ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ; nghiệp vụ quản lý nhà trường còn nhiều hạn chế, mỗi CBQL chưa thực sự chủ động trong việc tự học, tự bồi dưỡng kiến thức để nâng cao năng lực quản lý, chưa mạnh dạn trong cách nghĩ, cách làm, dẫn đến hiệu quả quản lý và chất lượng công tác chưa đáp ứng kịp yêu cầu đổi mới hiện nay.

Từ thực trạng trên, chúng tôi cho rằng, việc cần chú trọng ngay từ lúc này là triển khai hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao phẩm chất và năng lực của đội ngũ CBQL trên các lĩnh vực: đạo đức nhà giáo, trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm, năng lực QLGD và khả năng tự phát triển của người CBQL, coi đó là cơ sở nền tảng, là yếu tố quyết định, tác động trực tiếp đến chất lượng giáo dục ở các trường tiểu học huyện Thới Bình, tỉnh Cà Mau.

3. Đề xuất biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ QLGD tiểu học ở huyện Thới Bình

3.1. Hoàn thiện quy hoạch đội ngũ CBQL ở các trường tiểu học

Mục tiêu của việc hoàn thiện quy hoạch đội ngũ CBQL ở các trường tiểu học nhằm phát triển đội ngũ CBQL đảm bảo đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục tiểu học đáp ứng nhu cầu kinh tế - xã hội của địa phương.

Hoàn thiện quy hoạch đội ngũ CBQL ở các trường tiểu học sẽ tạo ra sự chủ động và có tính lâu dài trong công tác cán bộ, đảm bảo tính kế thừa và phát triển. Hoàn thiện quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL có ý nghĩa rất quan trọng, là khởi nguồn, là căn cứ giúp các cấp quản lý xây dựng được các bước tiếp theo của việc chọn lựa, bổ nhiệm CBQL, đảm bảo sự chuyên tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ CBQL, giữ được đoàn kết nội bộ.

Phát triển đội ngũ CBQL là tạo ra một cơ cấu đội ngũ hợp lý nhất để phát huy tối đa tiềm năng của CBQL, tạo điều kiện cho CBQL vươn lên học tập, bồi dưỡng, đóng góp công sức cho sự nghiệp giáo dục nước nhà; phát huy sức mạnh cá nhân cũng như sức mạnh tổng hợp của đội ngũ, thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ, mục tiêu giáo dục. Vì vậy, công tác xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL ở các trường tiểu học cần thực hiện tốt một số nội dung cơ bản sau:

- Dự báo nhu cầu CBQL ở các trường tiểu học và xác định nguồn bổ sung. Điều tra, khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ CBQL ở các trường tiểu học để xác định nguồn bổ sung, thay thế CBQL nghỉ hưu, CBQL không đủ tiêu chuẩn bổ nhiệm lại, hoặc CBQL bị bãi miễn, cách chức...

- Hoàn thiện xây dựng tiêu chí cho giáo viên nằm trong diện quy hoạch CBQL (nguồn CBQL).

- Tuyển chọn, sắp xếp đội ngũ trong quy hoạch và chuẩn y danh sách.

- Tổng kết, kiểm tra, điều chỉnh và đưa ra khuyến nghị (nếu có) đối với các cơ quan quản lý Nhà nước có liên quan nhằm nâng cao chất lượng quy hoạch.

+ Xác định số lượng dự nguồn cần có: *Một là*, xây dựng kế hoạch phát triển số lượng đội ngũ CBQL theo quy mô phát triển về học sinh, lớp học, số trường, hạng trường để xác định nguồn quy hoạch. *Hai là*, hàng năm Phòng Giáo dục và đào tạo thực hiện rà soát và nhận xét, đánh giá đội ngũ CBQL về độ tuổi, phẩm chất đạo đức, năng lực công tác, sức khoẻ để xác định nguồn bổ sung.

+ Xây dựng tiêu chuẩn giáo viên thuộc diện quy hoạch CBQL.

+ Tuyển chọn, sắp xếp đội ngũ quy hoạch và chuẩn y danh sách cán bộ trong diện qui hoạch.

Đây được coi là khâu then chốt nhằm tạo ra một lực lượng CBQL giáo dục tiểu học ở Thới Bình mạnh về chất và lượng trong thời gian tới. Vì vậy, việc tuyển chọn những giáo viên có “tâm”, “tầm”, lên kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo cần thực hiện với trách nhiệm cao nhất. Cần lựa chọn những giáo viên có trình độ chuyên môn vững vàng, nhiệt tình, tâm huyết với nghề nghiệp, có thâm niên công tác, có tinh thần cống hiến, uy tín. Công tác này phải được thực hiện công khai, minh bạch và dân chủ nhằm trọng dụng người có tài, có đức, có năng lực quản lý thực sự và tạo niềm tin, động lực phấn đấu cho giáo viên. Khi đã có đội ngũ CBQL trong diện quy hoạch, việc đào tạo, nâng cao trình độ cần thiết được triển khai liên tục.

3.2. Thực hiện công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, bãi miễn

Công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, bãi miễn CBQL ở các trường tiểu học nhằm đáp ứng nhu cầu của các trường tiểu học và sự phát triển cán bộ, giáo viên. Vì vậy, công tác này

phải đảm bảo các yêu cầu sau: *Một là*, đảm bảo nhu cầu số lượng và chất lượng CBQL của từng trường; *Hai là*, phải chọn được người tiêu biểu, có đủ năng lực, phẩm chất đảm nhận cương vị mới; *Ba là*, góp phần củng cố uy tín, niềm tin của cán bộ, giáo viên nhà trường; *Bốn là*, động viên, khuyến khích những người tốt, chọn lọc những cán bộ tốt từ đó tạo điều kiện bồi dưỡng cán bộ kế cận dự nguồn; *Năm là*, quán triệt chặt chẽ nguyên tắc tập trung dân chủ; *Sáu là*, cán bộ quản lý đã hết một nhiệm kỳ 5 năm nhất thiết phải có đánh giá để bổ nhiệm lại hoặc không bổ nhiệm lại.

Trên cơ sở đảm bảo các yêu cầu trên, giải pháp này giúp cho ngành giáo dục và đào tạo có được đội ngũ CBQL tốt, sàng lọc, đưa ra khỏi đội ngũ CBQL những người không có đủ phẩm chất đạo đức, trình độ và năng lực quản lý, bổ sung và hoàn thiện đội ngũ CBQL. Tuyển chọn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, bãi miễn có ý nghĩa quyết định đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL nhà trường, nâng cao hiệu quả giáo dục của nhà trường. Bởi vì, qua đây người CBQL có dịp nhìn lại chính mình để tiếp tục khẳng định và phát huy. Song cũng chính nhờ quy trình này người CBQL được đồng nghiệp, lãnh đạo, cán bộ địa phương chỉ ra những hạn chế cần khắc phục để từ đó rút kinh nghiệm và có kế hoạch hoàn thiện mình; làm cho mỗi CBQL phải luôn tích cực rèn luyện, phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ.

3.3. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng CBQL

Việc đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL ở các trường tiểu học. Quản lý là một nghề, để trở thành người quản lý giỏi, năng động, sáng tạo trong quá trình thực thi các nhiệm vụ quản lý, nhất thiết người quản lý phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, nắm chắc nghiệp vụ quản lý. Hay nói cách khác phải có trình độ khoa học về quản lý, bên cạnh đó cần phải có nghệ thuật quản lý. Trong tình hình bùng nổ khoa học công nghệ, sự phát triển mạnh mẽ của giáo dục các nước trên thế giới, đặt ra cho giáo dục nước ta một thách thức vô cùng to lớn đó là phải tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao, đào tạo ra những con người năng động, sáng tạo và có năng lực hội nhập với thế giới. Điều này đòi hỏi giáo dục cần phải có những quyết sách đúng đắn, đổi

mới về nhận thức, đổi mới quản lý Nhà nước về giáo dục từ chính sách, cơ chế, nội dung, phương thức... đến biện pháp, công cụ quản lý.

Đây là giải pháp nhằm khắc phục mặt hạn chế về nhân sự quản lý sẵn có. Cần chú trọng cho CBQL tham gia học nâng cao trình độ, nghiệp vụ, công tác quản lý ở các lớp học ngắn, trung và dài hạn. Qua đó, CBQL có điều kiện học hỏi, cọ sát kinh nghiệm, nâng cao tri thức và phương pháp làm việc, quản lý. Đối với cán bộ đương chức thì việc đào tạo, bồi dưỡng phải kết hợp hài hòa giữa tập trung và tự trau dồi. Trong đó, địa phương cần ưu tiên việc đào tạo, bồi dưỡng CBQL ở các lĩnh vực mũi nhọn hoặc có nhu cầu cấp bách.

3.4. Rèn luyện kỹ năng giao tiếp

Kỹ năng giao tiếp đối với CBQL cùng với kiến thức chuyên môn đa dạng là yêu cầu quan trọng của đội ngũ CBQL chuyên nghiệp, góp phần dẫn đến thành công của mọi nhà trường. CBQL cần ý thức rèn luyện kỹ năng giao tiếp, kỹ năng sống; xây dựng hình ảnh và hành vi trong giao tiếp với mọi người, trong học tập và làm việc hướng tới bầu không khí thân thiện, tích cực. Tinh chuyên nghiệp trong giao tiếp (qua lời nói, cử chỉ, hành động, cách ứng xử,...) của mỗi cá nhân, từ CBQL đến nhân viên thật sự cần thiết và quan trọng.

Kỹ năng giao tiếp là hoạt động thường xuyên, liên tục và không thể thiếu trong các kỹ năng cần thiết cho mỗi cá nhân, mỗi tổ chức và toàn bộ xã hội nói chung, đặc biệt đối với CBQL nói riêng. Sự thành công không chỉ phụ thuộc vào trình độ, tinh chuyên nghiệp và sự siêng năng làm việc mà còn phụ thuộc vào các mối quan hệ cá nhân và đặc biệt là kỹ năng giao tiếp tập trung vào việc giải quyết các mối quan hệ giữa cấp dưới với cấp trên, giữa cấp trên với cấp dưới, giữa các đồng nghiệp với nhau và đặc biệt là mối quan hệ giữa CBQL đối với giáo viên, nhân viên trong đơn vị. Qua đó, tạo mối quan hệ tốt đẹp trong toàn thể nhà trường, góp phần thi đua sôi nổi, hăng hái trong các hoạt động - đáp ứng được tầm nhìn, sứ mạng đào tạo nguồn nhân lực của nhà trường.

4. Kết luận

Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế QLGD, phát triển đội ngũ giáo viên và

cán bộ quản lý là khâu then chốt. Đội ngũ CBQL trường tiểu học có vai trò hết sức quan trọng, là người đại diện cho Nhà nước về mặt pháp lý, chịu trách nhiệm trước cơ quan quản lý cấp trên về tổ chức và quản lý toàn bộ hoạt động của nhà trường. Muốn nâng cao chất lượng giáo dục thì phải có đội ngũ CBQL có phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống trong sáng, có trình độ chuyên

môn và nghiệp vụ, công tác quản lý giỏi. Chính vì vậy, phát triển đội ngũ CBQL nói chung và CBQL trường tiểu học nói riêng là việc làm rất cần thiết và cần diễn ra thường xuyên, liên tục đối với CBQL trong toàn huyện nhằm đáp ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục và đáp ứng yêu cầu của sự phát triển kinh tế - xã hội của huyện Thới Bình, tỉnh Cà Mau giai đoạn hiện nay./.

Tài liệu tham khảo

[1]. Đặng Quốc Bảo, Nguyễn Đắc Hưng (2004), *Giáo dục Việt Nam, hướng tới tương lai, vấn đề và giải pháp*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

[2]. 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 153/2007, tr. 8-10.

[3]. Nguyễn Minh Đường, Phan Văn Kha (2006), *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa - hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

ENHANCING THE QUALITY OF PRIMARY SCHOOL MANAGERIAL STAFFS IN THOI BINH DISTRICT, CA MAU PROVINCE

Summary

This article aims to analyze and evaluate the reality of primary school managerial staffs in Thoi Binh district, Ca Mau province; thereby to propose solutions to enhancing the quality of those staffs meeting the requirements of radical and comprehensive innovations in current education.

Keywords: managerial staffs, primary school, training, retraining.

Ngày nhận bài: 10/6/2015; Ngày nhận lại: 20/7/2015; Ngày duyệt đăng: 28/7/2015.