

## BIỆN PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ CÁC TRƯỜNG TIỂU HỌC HUYỆN LẠC DƯƠNG, TỈNH LÂM ĐỒNG

• CN. Nguyễn Anh Hùng<sup>(\*)</sup>; PGS,TS. Phùng Đình Mẫn<sup>(\*\*)</sup>

### Tóm tắt

*Giáo dục tiểu học là nền tảng của giáo dục phổ thông. Vì thế, việc xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục của bậc học này một cách khách quan, khoa học, phù hợp với điều kiện thực tế hiện nay trước bối cảnh, thời cơ và thách thức của giáo dục Việt Nam nói chung, của tỉnh Lâm Đồng và huyện Lạc Dương nói riêng từ nay đến năm 2020 là điều cấp thiết. Bài báo đề xuất 5 biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học của địa phương Lạc Dương góp phần thực hiện thành công đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục nước ta hiện nay.*

*Từ khóa: biện pháp xây dựng, đội ngũ cán bộ quản lý, trường tiểu học.*

### 1. Đặt vấn đề

Lạc Dương là một huyện miền núi, nằm ở phía Bắc tỉnh Lâm Đồng, có diện tích tự nhiên là 1.312,52 km<sup>2</sup>, dân số trên 21.000 người, chiếm 13,43% diện tích và 1,73% dân số toàn tỉnh. Trong những năm qua, kinh tế - xã hội của địa phương phát triển rõ rệt, tốc độ tăng trưởng GDP bình quân giai đoạn 2006 - 2010 đạt 22,6%, GDP bình quân đầu người tăng từ 3,71 triệu đồng (năm 2005) lên 17 triệu đồng (năm 2012), tỷ lệ hộ nghèo năm 2010 là 23,8% (trong đó, tỷ lệ hộ nghèo đồng bào dân tộc thiểu số còn dưới 20% - *chuẩn 2010 là 29,18%*). Theo đó, sự nghiệp giáo dục nói chung, giáo dục tiểu học nói riêng đạt nhiều kết quả: Quy mô trường lớp mở rộng đến các địa bàn dân cư, cơ sở vật chất của nhiều trường khang trang hơn; Kết quả huy động trẻ trong độ tuổi đến trường liên tục gia tăng, chất lượng giáo dục chuyển biến tích cực góp phần nâng cao trình độ dân trí, đào tạo nhân lực cho địa phương. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đã bộc lộ một số hạn chế như trước yêu cầu đổi mới giáo dục tiểu học hiện nay, sự đầu tư xây dựng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) chưa thỏa đáng, thể hiện thiếu hụt bèn trong công tác quy hoạch đội ngũ quản lý kế cận; công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ quản lý, lý luận chính trị cho CBQL đương nhiệm.

Để góp phần đáp ứng những yêu cầu thiết thực cho quá trình đổi mới giáo dục tiểu học trong giai đoạn hiện nay ở nước ta, đối với ngành giáo

dục huyện Lạc Dương, tỉnh Lâm Đồng, nhóm tác giả đánh giá thực trạng giáo dục của địa phương thời gian qua, phân tích nguyên nhân những mặt đạt được và hạn chế, qua đó đề xuất một số biện pháp xây dựng đội ngũ CBQL các trường tiểu học. Trong đó, nhóm tác giả trình bày 5 biện pháp vừa giúp khắc phục khiếm khuyết vừa thực hiện tốt quy hoạch xây dựng, phát triển đội ngũ CBQL các trường tiểu học đến năm 2020.

### 2. Thực trạng đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Lạc Dương, tỉnh Lâm Đồng

Trong những năm qua, sự nghiệp giáo dục huyện Lạc Dương được các cấp ủy đảng, chính quyền địa phương quan tâm đầu tư phát triển.

Về quy mô và chất lượng giáo dục tiểu học, hiện nay có 07 trường tiểu học, 02 trường tiểu học và trung học cơ sở, với tổng số 2.138 học sinh; toàn huyện có 05 trường với 50 lớp học hai buổi/ngày, trong đó 03 trường có 100% học sinh học hai buổi, tổng số học sinh học hai buổi/ngày là 848/2138 học sinh, chiếm tỷ lệ 39,7%. Kết quả năm học 2011-2012, học sinh đạt hạnh kiểm thực hiện đầy đủ 2134 em, chiếm tỷ lệ 99,8% (giảm 0,2% so với năm học trước), học sinh lên lớp thẳng đạt 95,3%, trong đó xếp loại giỏi chiếm 16% (so với năm học trước tăng 2,2%), xếp loại khá chiếm 27,3% (so với năm học trước tăng 7,7%). Nhìn chung, chất lượng giáo dục tiểu học ngày càng được phát triển ổn định, tạo tiền đề cho việc duy trì kết quả phổ cập giáo dục tiểu học đúng độ tuổi và tiến tới đạt chỉ tiêu về xây dựng trường đạt chuẩn.

Về thực trạng đội ngũ CBQL các trường tiểu học, hiện nay toàn huyện có 18 CBQL tiểu học,

<sup>(\*)</sup> Học viên cao học, Văn phòng UBND tỉnh Lâm Đồng.

<sup>(\*\*)</sup> Trung tâm Đào tạo Từ xa - Đại học Huế.

trong đó, có 9 Hiệu trưởng, 9 Phó Hiệu trưởng; số lượng CBQL được bố trí đủ, đáp ứng yêu cầu công tác quản lý nhà trường; 100% người là đảng viên Đảng Cộng sản Việt Nam và có 5/18 CBQL là người dân tộc thiểu số; số CBQL là nữ 11 người, chiếm tỷ lệ 61,1%. Điều này cho thấy đội ngũ CBQL nữ được chú trọng và quan tâm đúng mức; tỷ lệ CBQL là nam cũng hợp lý, khá phù hợp với mô hình quản lý bậc tiểu học. Về độ tuổi, số người trong độ tuổi từ 41-50 có 12 người (chiếm tỷ lệ cao nhất, với 66,7%), độ tuổi từ 30-40 có 2 người (tỷ lệ 11,1%), độ tuổi trên 50 có 4 người (tỷ lệ 22,2%) và đặc biệt dưới 30 tuổi không có người nào, điều này cho thấy sự trẻ hóa trong đội ngũ CBQL ở các trường tiểu học ở huyện Lạc Dương còn rất hạn chế.

Tác giả tiến hành khảo sát thực tế các trường tiểu học, kết quả cho thấy trình độ đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cho đội ngũ CBQL ở các trường tiểu học huyện Lạc Dương, năm học 2011-2012, chủ yếu là bồi dưỡng ngắn hạn, có 7 CBQL tham gia lớp bồi dưỡng nghiệp vụ do Sở Giáo dục - Đào tạo tổ chức, 9 CBQL tham gia lớp bồi dưỡng nghiệp vụ do Trường Cao đẳng sư phạm Đà Lạt tổ chức, 2 CBQL tham gia lớp bồi dưỡng nghiệp vụ do Trường CBQL tại thành phố Hồ Chí Minh tổ chức. Điều này cho thấy, đội ngũ CBQL trường tiểu học chỉ tiếp cận các lớp bồi dưỡng ngắn hạn về nghiệp vụ quản lý giáo dục nhằm tổ chức thực hiện công tác quản lý, điều hành nhà trường hiệu quả.

Bảng dưới đây cho thấy trình độ chuyên môn, lý luận chính trị của CBQL ở các trường tiểu học huyện Lạc Dương, năm học 2011-2012

**Bảng 1. Trình độ chuyên môn và lý luận chính trị của đội ngũ CBQL ở các trường tiểu học huyện Lạc Dương, năm học 2011-2012**

Số CBQL	Trình độ chuyên môn				Trình độ chính trị		
	Cao đẳng		Đại học		Sơ cấp	Trung cấp	Cao cấp/ Cử nhân
	CĐTH	CĐSP	ĐHTH	ĐHSP			
18	1	1	4	12	16	2	0

Các số liệu bảng trên đây cho thấy, trình độ chuyên môn và lý luận chính trị của đội ngũ CBQL huyện Lạc Dương khá tốt, nếu không nói là đạt và trên chuẩn. Mặt khác, qua thực tế khảo sát, thực trạng đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Lạc Dương thường xuyên được đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực và phẩm chất nhà giáo, hướng đến đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện. Song, trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục hiện nay và những biến đổi cực nhanh của khoa học, công nghệ, những yêu cầu chuyển đổi cơ cấu nền kinh tế quốc dân phát triển theo chiều sâu và quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa của địa phương tỉnh Lâm Đồng, công tác xây dựng và phát triển đội ngũ CBQL các trường tiểu học tỏ rõ nhiều yếu kém, bất cập, cụ thể như: Đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Lạc Dương còn yếu về năng lực và tư duy quản lý; một bộ phận CBQL tuy có kinh nghiệm nhưng thiếu năng động, sáng tạo, làm việc thiếu tính khoa học; chưa chú

trọng công tác dự báo, kỹ năng xây dựng chiến lược, kế hoạch hoạt động, tổ chức thực hiện và nhiều CBQL ngại va chạm, ít chú trọng công việc tự kiểm tra, đánh giá thường xuyên tại nhà trường.

### **3. Biện pháp xây dựng đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Lạc Dương, tỉnh Lâm Đồng**

Trên cơ sở vận dụng lý luận về quản lý nhân sự trong các nhà trường và kết quả khảo sát thực trạng đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Lạc Dương, tác giả đề xuất một số biện pháp như sau:

#### **3.1. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước, của chính quyền địa phương đối với công tác xây dựng đội ngũ CBQL các trường tiểu học**

Đảng và Nhà nước ta luôn khẳng định, phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu, đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho phát triển. Để thực hiện có hiệu quả biện pháp này, cần tiến hành tốt các nội dung sau:

- Kịp thời tổ chức học tập, quán triệt các Nghị quyết, quy định của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước đến mọi cán bộ, giáo viên, nhân viên và học sinh; nâng cao vai trò lãnh đạo của các cấp ủy Đảng đối với sự phát triển giáo dục; đồng thời, thường xuyên thực hiện công tác kiểm tra, giám sát theo quy định.

- Tiếp tục triển khai thực hiện chỉ thị của Bộ Chính trị về củng cố, xây dựng tổ chức Đảng trong nhà trường và phát triển đảng viên trong đội ngũ giáo viên, CBQL.

- Tăng cường quán triệt công tác tư tưởng chính trị, kiên quyết đấu tranh chống các quan điểm, việc làm sai trái với cương lĩnh chính trị, điều lệ của Đảng, các nghị quyết, chỉ thị, quy chế, quy định của Đảng; bồi dưỡng cho cán bộ, giáo viên, nhân viên và học sinh có nhận thức đúng đắn lý tưởng cách mạng, kiên định với mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, tuyệt đối trung thành với Đảng, mọi ý chí và hành động đều thực hiện đúng theo Cương lĩnh, Điều lệ, Nghị quyết của Đảng.

### **3.2. Thực hiện công tác quy hoạch xây dựng đội ngũ CBQL trường tiểu học huyện Lạc Dương cho từng giai đoạn, đảm bảo tính khả thi, khoa học**

Đây là vấn đề cốt lõi của công tác cán bộ, do đó, các giai đoạn và các bước của công tác quy hoạch được thực hiện theo quy trình và theo kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của huyện.

Muốn làm tốt công tác quy hoạch đội ngũ CBQL, phải dự báo tốt hướng phát triển sự nghiệp giáo dục - đào tạo của huyện và kế hoạch phát triển kinh tế, xã hội, an ninh, quốc phòng của địa phương, trên cơ sở mục tiêu, nhiệm vụ của ngành để quy hoạch cho phù hợp. Bên cạnh việc lập quy hoạch đội ngũ CBQL, cần tổ chức thực hiện tốt quy hoạch, đồng thời, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho những cá nhân trong dự nguồn, tránh bỏ nhiệm rồi mới đưa đi đào tạo, hoặc bỏ nhiệm người ngoài quy hoạch.

### **3.3. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng CBQL trường tiểu học huyện**

Năng lực lãnh đạo, quản lý của CBQL trường tiểu học là yếu tố quyết định đến chất lượng và hiệu quả giáo dục - đào tạo của nhà trường. Năng lực đó được hình thành do sự tác động của nhiều

nhân tố, trong đó, phần lớn là thông qua đào tạo và bồi dưỡng. Chính vì vậy, để nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác của CBQL, cần phải chăm lo công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ CBQL và cán bộ kế cận; lấy tiêu chuẩn cán bộ làm căn cứ xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng thống nhất trong các trường. Nội dung đào tạo phải thiết thực, phù hợp với yêu cầu đối với từng loại cán bộ; chú trọng cả phẩm chất đạo đức và kiến thức, cả lý luận và thực tiễn; bồi dưỡng kiến thức cơ bản và hướng dẫn kỹ năng thực hành. Chú trọng bồi dưỡng chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước. Bồi dưỡng kiến thức về quản lý Nhà nước, quản lý xã hội, quản lý kinh tế, khoa học, công nghệ, chuyên môn nghiệp vụ, phong cách lãnh đạo, tâm lý học quản lý, kinh tế học giáo dục, xã hội hóa giáo dục...

### **3.4. Đổi mới công tác thanh tra, kiểm tra và đánh giá đội ngũ CBQL trường tiểu học**

Công tác thanh tra, kiểm tra và đánh giá đội ngũ CBQL cần phải được tiến hành một cách thường xuyên, liên tục và có hệ thống nhằm phát hiện chính xác, kịp thời những yếu kém, bất cập, hạn chế để tìm kiếm các giải pháp khắc phục và điều chỉnh việc thực hiện kế hoạch của nhà trường một cách khoa học và có hiệu quả. Thanh tra, kiểm tra đúng sẽ tạo nên động lực, thúc đẩy phong trào và khuyến khích đội ngũ CBQL phát huy hết khả năng, trí tuệ của mình trong quản lý trường tiểu học.

Nội dung thanh tra, kiểm tra và đánh giá nên tập trung vào phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực chuyên môn nghiệp vụ, năng lực quản lý chỉ đạo, điều hành nhà trường của CBQL, trong đó quy trình thanh, kiểm tra và đánh giá phải được thực hiện chặt chẽ, công khai, minh bạch, khách quan và đem lại hiệu quả; tùy theo việc xây dựng kế hoạch công tác thanh tra, kiểm tra của Phòng Giáo dục và Đào tạo cho phù hợp với điều kiện thực tế của các trường tiểu học, như thông qua các hình thức và nội dung như: Thanh tra toàn diện trường học; Thanh tra theo chuyên đề; Thanh, kiểm tra đột xuất; Thanh, kiểm tra khi có đơn thư, khiếu nại, tố cáo.

Qua thanh tra, kiểm tra, đánh giá, kiên quyết

xử lý những sai phạm, có hình thức kỷ luật và bãi nhiệm những CBQL không còn uy tín, thoái hóa, biến chất ra khỏi cương vị lãnh đạo nhà trường.

### **3.5. Xây dựng môi trường, tạo động lực xây dựng đội ngũ CBQL các trường tiểu học**

Để thực hiện có hiệu quả biện pháp này, cần chú ý triển khai thực hiện tốt các nội dung sau:

- Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học;

- Xây dựng cơ chế, chính sách đáp ứng yêu cầu công tác quản lý theo hướng tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong hoạt động quản lý ở các trường tiểu học.

- Xây dựng mối quan hệ phối hợp tốt với các tổ chức chính trị, xã hội bên ngoài nhà trường.

- Tuyên truyền và tổ chức thực hiện sâu rộng trong các tầng lớp nhân dân, hiểu đầy đủ về chủ trương và nội dung xã hội hóa giáo dục.

### **4. Kết luận**

Từ kết quả nghiên cứu lý luận và khảo sát,

đánh giá thực trạng của vấn đề nghiên cứu, chúng tôi đề xuất 5 biện pháp xây dựng đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Lạc Dương, tỉnh Lâm Đồng từ nay đến năm 2020. Năm biện pháp này có mối liên hệ chặt chẽ với nhau, vừa là điều kiện, vừa là kết quả của nhau, tạo điều kiện cho công tác xây dựng đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Lạc Dương được triển khai và thực hiện có hiệu quả. Kết quả các biện pháp này là yếu tố thành công cho các biện pháp kia, do đó, không thể thực hiện từng biện pháp riêng lẻ, rời rạc, mà cần thực hiện một cách đồng bộ và có sự phối hợp chặt chẽ để phát huy tác dụng của từng biện pháp.

Các biện pháp đề xuất trên đây nếu được triển khai thực hiện một cách đồng bộ, nhịp nhàng, khả dĩ sẽ tạo được bước chuyển biến quan trọng, có tính đột phá đối với việc hoạch định chiến lược xây dựng và phát triển đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Lạc Dương, tỉnh Lâm Đồng, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục tiểu học hiện nay./.

### **Tài liệu tham khảo**

- [1]. Vũ Dũng, Phùng Đình Mẫn (2007), *Tâm lý học quản lý*, NXB Giáo dục Hà Nội.  
 [2]. 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).

## **MEASURES TO BUILD MANAGERIAL STAFFS OF THE PRIMARY SCHOOLS IN LAC DUONG DISTRICT, LAM DONG PROVINCE**

### **Summary**

Primary education is the foundation of general education. Hence, it is an urge to build managerial staffs of this stage responding to the current circumstances with opportunities and challenges to Vietnam's education in general, to the education of Lam Dong province and Lac Duong district from now to 2020 in particular. This article aims to proposes 5 measures to build managerial staffs of the primary schools in Lac Duong district to contribute towards the successful implementation of radically and comprehensively innovating Vietnam's education and training in the current circumstances.

Keywords: measure building, managerial staff, primary education.