

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG PHỔ THÔNG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI CĂN BẢN, TOÀN DIỆN GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

HUỲNH THỊ NGỌC MAI (*)

TÓM TẮT

Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục nói chung, cán bộ quản lý trường phổ thông nói riêng là một trong các nhiệm vụ, giải pháp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Để thực hiện tốt nhiệm vụ này, cần nâng cao nhận thức về vai trò quan trọng của công tác bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý; đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý; đồng thời phát huy tối đa các nguồn lực, huy động sự tham gia đồng đảo của các lực lượng nhằm nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ quản lý ở các trường phổ thông.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông có vai trò tiên phong và tác động tích cực đến tập thể giáo viên và học sinh nhà trường, góp phần quan trọng trong việc thực hiện mục tiêu giáo dục, nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài cho đất nước. Đó là tập hợp những người có đầy đủ phẩm chất và năng lực của người cán bộ quản lý, hiểu biết và nắm vững chủ trương đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, của ngành để vận dụng một cách phù hợp vào nhiệm vụ cụ thể của đơn vị; phát huy tiềm năng của mỗi cá nhân, cùng vận động mọi người và các tầng lớp nhân dân chăm lo, xây dựng sự nghiệp giáo dục.

Do vậy việc xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý là việc làm vừa có tính cấp thiết vừa mang tính chiến lược lâu dài, phải xem đây là khâu đột phá trong việc cải tiến cơ chế quản lý và nâng cao chất lượng giáo dục nhằm phát triển sự nghiệp giáo dục và đào tạo.

2. NỘI DUNG VÀ BIỆN PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG PHỔ THÔNG

2.1. Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông

Trong thời gian qua nhận thức của xã hội, của lãnh đạo các ngành, các cấp và đặc biệt là của bản thân mỗi cán bộ quản lý giáo dục về chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý đã được nâng cao rõ rệt, góp phần đáng kể vào việc phát triển chất lượng giáo dục nói chung. Đánh giá kết quả này, Nghị quyết 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Hội nghị Trung ương 8 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đã khẳng định: “Chất lượng giáo dục và đào tạo có tiến bộ. Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục phát triển cả về số lượng và chất lượng, với cơ cấu ngày càng hợp lý. Chi ngân sách cho giáo dục và đào tạo đạt mức 20% tổng chi ngân sách nhà nước. Xã hội hóa giáo dục được đẩy mạnh; hệ thống giáo dục và đào tạo ngoài công lập góp phần đáng kể vào phát triển giáo dục và đào tạo chung của

(*) Thạc sĩ. Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Hóc Môn, Thành phố Hồ Chí Minh.

toàn xã hội. Công tác quản lý giáo dục và đào tạo có bước chuyển biến nhất định”.

Quan điểm chỉ đạo của Nghị quyết 29/NQ/TW cũng cho thấy trong thời gian tới cần tiếp tục tăng cường sự lãnh đạo của Đảng trong xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, tập trung quan tâm công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý ở cơ sở, coi đây là một trong những nhiệm vụ trọng tâm trong hoạt động của các tổ chức đảng ở cơ sở. Chỉ đạo quán triệt cho đội ngũ cán bộ quản lý ý thức đầy đủ, hiểu rõ vai trò nhiệm vụ, trách nhiệm để phấn đấu đạt chuẩn và tiến đến trên chuẩn về các mặt, đồng thời phải thực hiện bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ quản lý để hoàn thành tốt nhiệm vụ trước yêu cầu phát triển giáo dục và hội nhập quốc tế.

2.2. Xây dựng chương trình, kế hoạch bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông

Để tiếp tục nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông, một nhiệm vụ quan trọng hàng đầu đó là phải có kế hoạch bồi dưỡng cán bộ quản lý phù hợp với tình hình mới. Nội dung bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông vẫn phải đáp ứng được các yêu cầu về năng lực quản lý, trình độ lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, ngoại ngữ, tin học... để đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập của đất nước. Tuy nhiên, trong giai đoạn hiện nay cần xác định rõ mục tiêu, nội dung lĩnh vực trọng tâm có tính thiết thực, phù hợp, thích ứng với từng giai đoạn phát triển của địa phương, đơn vị.

Kế hoạch cần chỉ rõ các nguồn lực (con người, phương tiện, kinh phí, thời gian...); phân công bộ phận phụ trách, thiết lập quy trình, chức năng và nhiệm vụ cho bộ phận và cá nhân thực hiện; phân bổ các nguồn lực cho việc thực hiện kế hoạch để các bộ phận

được giao nhiệm vụ chủ động thực hiện kế hoạch; chỉ đạo cụ thể việc thực hiện các yêu cầu, nội dung, biện pháp... kế hoạch đề ra. Kinh nghiệm cho thấy kế hoạch có vai trò rất quan trọng, đảm bảo phần lớn cho sự thành công của hoạt động.

Để làm tốt việc này, phải thường xuyên kiểm tra, đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý một cách khách quan, công bằng, dân chủ, công khai... trên cơ sở thu nhập các thông tin và kiểm tra trực tiếp; tiếp tục tăng cường công tác thanh tra nhằm đánh giá thực chất nghiệp vụ, năng lực của từng cán bộ quản lý để có kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo lại... Đồng thời thường xuyên nắm bắt nhu cầu, nguyện vọng của đội ngũ cán bộ quản lý, đánh giá đúng thực trạng giáo dục ở cơ sở để so sánh, điều chỉnh, định hướng, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý một cách phù hợp và hiệu quả.

2.3. Đổi mới hình thức, phương pháp bồi dưỡng

Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý phải được tổ chức dưới nhiều hình thức: bồi dưỡng, tập huấn, đào tạo, đào tạo lại... Các hình thức phải phong phú, đa dạng và khả thi, khuyến khích việc tự học, tự bồi dưỡng của cá nhân. Đặc biệt, cần tổ chức cho đội ngũ cán bộ quản lý đi học tập kinh nghiệm, giao lưu với các đơn vị điển hình tiên tiến, các đơn vị có phong trào giáo dục phát triển... Trên cơ sở đó, đội ngũ cán bộ quản lý có cái nhìn khái quát, biết vận dụng những kinh nghiệm vào thực tiễn công tác nhằm thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

Trong đào tạo, bồi dưỡng cần tăng cường công tác kiểm tra, giám sát đối với từng cá nhân, các bộ phận trong việc chỉ đạo và tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; lấy kết quả học tập, bồi dưỡng làm một trong các tiêu chuẩn đánh giá thi đua của đơn vị và cá nhân cán bộ quản lý.

Việc định kỳ sơ kết đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý và kịp thời đề xuất các giải pháp, bổ sung, điều chỉnh kế hoạch cũng có tác dụng nâng cao chất lượng bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý; mặt khác còn góp phần bổ sung, hoàn thiện những vấn đề lý luận về đào tạo, bồi dưỡng; đồng thời giúp các nhà lãnh đạo, quản lý ở cấp vĩ mô có những cơ chế, chính sách phù hợp đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.

2.4. Tăng cường sự phối hợp của các lực lượng

Một trong 9 nhiệm vụ, giải pháp để đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo theo Nghị quyết 29-NQ/TW đó là: “Đổi mới chính sách, cơ chế tài chính, huy động sự tham gia đóng góp của toàn xã hội; nâng cao hiệu quả đầu tư để phát triển giáo dục và đào tạo”. Như vậy, trong công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý cũng cần phát huy tối đa các nguồn lực, huy động sự tham gia đồng đảo của các lực lượng.

Trong kế hoạch hàng năm về phát triển giáo dục của địa phương phải luôn có sự chỉ đạo phối hợp giữa các phòng chức năng với chính quyền nhằm làm tốt công tác tuyên truyền để các ngành nhận thức một cách đúng đắn tầm quan trọng của việc xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý, đồng thời có những đóng góp tích cực, hỗ trợ mạnh mẽ các điều kiện, phương tiện cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục.

3. KẾT LUẬN

Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường phổ thông của địa phương, của đơn vị một cách đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng; từng bước nâng

cao trình độ trên chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ để có đủ phẩm chất và năng lực quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và phù hợp với thực tiễn địa phương, đơn vị là một công việc thường xuyên, liên tục, không bao giờ kết thúc nhằm thúc đẩy mỗi cán bộ quản lý không ngừng phát triển và tự hoàn thiện mình. Đây chính là con đường tối ưu để nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường, của địa phương góp phần đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương (2013), *Nghị quyết 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.

ABSTRACT

Setting up and developing educational managers in general and general school managers in particular is one of the comprehensive and fundamental innovation missions and solutions of education and training. To accomplish this mission, it is necessary to raise awareness about the important role of fostering managers; innovation of content, training methods, fostering training managers; simultaneously maximize the resources, mobilize crowded participation of resources in order to improve the quality of general school managers.