

CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG THÀNH PHỐ CẦN THƠ THEO CHUẨN HIỆU TRƯỞNG

**PHẠM VĂN
DŨNG^(*)PHẠM THẾ
SOẠN^(**)**

TÓM TẮT: *Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học phổ thông thành phố Cần Thơ theo chuẩn hiệu trưởng không chỉ nâng cao khả năng điều hành quản lý cho đội ngũ cán bộ quản lý mà còn góp phần phát triển giáo dục và đào tạo thành phố Cần Thơ đến năm 2020, định hướng đến năm 2030 theo quy hoạch đã được phê duyệt. Bài viết đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học phổ thông thành phố Cần Thơ theo chuẩn hiệu trưởng về các mặt ưu điểm và hạn chế, qua đó đề xuất một số giải pháp góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý trong tình hình mới.*

Từ khóa: *Đội ngũ cán bộ quản lý, thành phố Cần Thơ, chuẩn hiệu trưởng, phát triển đội ngũ quản lý.*

ABSTRACT: *Developing secondary school manager staff in can tho city, according to the standard principal not only enhance the executive management team of managers but also contribute to the development of education and training Can Tho city up to 2020 and orientations to 2030, according to the approved plan. Scope article we assess the status of secondary school manager staff in Can Tho city as standard principals of the advantages and limitations, which proposed a number of measures contributing to improving the quality management staff in the new situation.*

Key words: *The management staff, Can Tho city, the principal standards, development management team.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học phổ thông là những người chịu trách nhiệm quản lý các hoạt động của nhà trường nhằm giúp học sinh củng cố và phát triển những kết quả của giáo dục trung học cơ sở, hoàn thiện học vấn phổ thông và có những hiểu biết thông thường về kỹ thuật và hướng nghiệp, có điều kiện phát huy năng lực cá nhân để lựa chọn hướng phát triển, tiếp tục học đại học, cao đẳng, trung cấp, học nghề hoặc đi vào cuộc

sống lao động. Chính vì vậy, đội ngũ cán bộ quản lý cần phải đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có phẩm chất và năng lực đạt chuẩn nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo trong giai đoạn hiện nay.

Thành phố Cần Thơ trong những năm qua đã chú trọng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý theo chuẩn hiệu trưởng, bước đầu đã đạt được những thành tựu đáng ghi nhận. Tuy nhiên, để có thể đổi mới căn bản, toàn diện theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân

(*)Cử nhân. Sở Giáo dục và Đào tạo Cần Thơ.

(**)Cử nhân. Trường Trung học cơ sở thị trấn Vĩnh Thạnh, huyện Vĩnh Thạnh, Cần Thơ.

chủ hóa và hội nhập quốc tế thì việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý theo chuẩn hiệu trưởng cần phải có lộ trình và bước đi thích hợp.

2. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG THÀNH PHỐ CẦN THƠ

Trình độ chuyên môn của giáo viên:

Bậc học, cấp học	Tổng số giáo viên	Số giáo viên đạt chuẩn	Tỷ lệ (%)	Số GV trên chuẩn	Tỷ lệ (%)
Mầm non	2527	2527	100.0	1569	62.09
Tiểu học	5027	4986	99.18	4684	93.18
Trung học cơ sở	3478	3470	99.77	2361	67.88
Trung học phổ thông	1982	1978	99.80	297	14.98

(Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo thành phố Cần Thơ)

Tổng số trường đạt chuẩn quốc gia hiện có là 195/448 trường, tỷ lệ 43,53%, trong đó, mầm non: 70/169 trường, tỷ lệ 41,42%; tiểu học: 81/183 trường, tỷ lệ 44,26%; trung học cơ sở: 31/63 trường, tỷ lệ 49,21%; trung học phổ thông: 13/33 trường, tỷ lệ 39,39%.

Toàn thành phố Cần Thơ có 9/9 đơn vị quận, huyện đạt chuẩn chống mù chữ, phổ cập giáo dục tiểu học.

Kết quả phổ cập giáo dục trung học cơ sở: 100% trẻ 6 tuổi vào lớp 1; 97,99% trẻ 11 đến

2.1. Vài nét về giáo dục và đào tạo thành phố Cần Thơ

Toàn ngành hiện có 15.137 công chức, viên chức và người lao động (quản lý các cấp và giáo dục mầm non, phổ thông, thường xuyên). Tổng số có 5.537 đảng viên tỷ lệ 36,58%; trong đó cử nhân chính trị là 26, cao cấp chính trị là 40 và trung cấp chính trị là 1.265.

14 tuổi hoàn thành chương trình tiểu học; 99,71% trẻ hoàn thành chương trình tiểu học vào lớp 6 (tăng 0,07%); 99,12% học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở (2 hệ) (tăng 0,12%); 85,98% thanh, thiếu niên (15-18) tốt nghiệp trung học cơ sở (2 hệ). Thanh, thiếu niên tốt nghiệp trung học cơ sở vào trung học phổ thông đạt tỷ lệ 80,69% (Sở Giáo dục và Đào tạo thành phố Cần Thơ, 2016).

Thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học phổ thông:

Các tiêu chí	Đảng		Dân tộc		Độ tuổi				Chính trị			Ghi chú
	Nam	Nữ	Kinh	DT khác	Dưới 40	Từ 40-49	Từ 50-55	Từ 56-60	Cao cấp	Trung cấp	Sơ cấp	
Số lượng	50	27	73	4	27	28	16	6		55	22	

Các tiêu chí	Trình độ QLGD			Trình độ chuyên môn				Ngoại ngữ			Tin học		
	Ths	CN	BD	TS	Ths	ĐH	CĐ	ĐH	CĐ	CC	ĐH	CĐ	CC
SL	4	3	70		21	55	1	5	2	59	2	1	63

(Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo thành phố Cần Thơ, tính đến tháng 01 năm 2017)

Tính đến hết tháng 01 năm 2017, thành phố Cần Thơ có 28 trường trung học phổ thông, với 77 cán bộ quản lý giáo dục, trong đó:

Đảng viên: 77/77, tỉ lệ 100% đây là điều kiện thuận lợi để đội ngũ hiệu trưởng dễ tiếp nhận những chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, phát huy cao vai trò của mình trong điều hành, quản lý.

Cơ cấu dân tộc: có 73 người dân tộc kinh, chiếm 94,8%; 2 người dân tộc Khmer, chiếm 2,51%; 2 người dân tộc Hoa, chiếm 2,51%.

Về cơ cấu giới, đội ngũ cán bộ quản lý là nam giới 50/77 chiếm 64,9%, nữ 27 người chiếm 35,1%.

Về cơ cấu độ tuổi: dưới 40 tuổi có 27 người, chiếm 35,1%; từ 40 đến 55 tuổi có 44 người, chiếm 57,1%; từ 56 đến 60 có 6 người, chiếm 7,8%.

Về cơ cấu trình độ chuyên môn: 21 người có trình độ thạc sỹ, chiếm 27,3%; 55 người có trình độ đại học, chiếm 71,4%; 01 cao đẳng sư phạm, chiếm 1,3%.

Về cơ cấu trình độ quản lý giáo dục: 4 người có trình độ thạc sỹ, chiếm 5,2%; 03 người có trình độ cử nhân quản lý giáo dục, chiếm 3,8%; 70 người đã được bồi dưỡng nghiệp vụ cán bộ quản lý giáo dục, chiếm 91%.

Về cơ cấu trình độ chính trị: 55 người có trình độ trung cấp lý luận chính trị, chiếm 71,4%; 22 người có trình độ sơ cấp chính trị, chiếm 28,6%.

Về cơ cấu trình độ ngoại ngữ: 5 người có trình độ đại học, chiếm 6,4%; 2 người có trình độ cao đẳng, chiếm 2,5%; 55 người có chứng chỉ ngoại ngữ, chiếm 71,1%, 11 người chưa có chứng chỉ ngoại ngữ, chiếm 20%.

Về cơ cấu trình độ tin học: 2 người có trình độ cử nhân tin học, chiếm 2,5%; 01 người có trình độ cao đẳng tin học, chiếm 1,2%; 63 người có chứng chỉ tin học, chiếm 81,8%, 11 người chưa có chứng chỉ tin học, chiếm 14,2%.

Điểm qua về một số tiêu chí của đội ngũ cán bộ quản lý ở thành phố Cần Thơ, chúng ta

nhận thấy đa số được đào tạo bài bản, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học đáp ứng được nhu cầu quản lý giáo dục tại trường phổ thông.

2.2. Những ưu điểm và hạn chế

Về ưu điểm:

Thứ nhất, đội ngũ cán bộ quản lý nắm vững chủ trương, đường lối, chiến lược phát triển giáo dục của Đảng và nhà nước, của Ủy ban nhân dân thành phố Cần Thơ, Sở Giáo dục và Đào tạo thành phố Cần Thơ về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4 tháng 11 năm 2013.

Thứ hai, đội ngũ cán bộ quản lý được quy hoạch định kỳ và đột xuất bổ sung (khi cần). Trong quá trình quy hoạch được đào tạo, bồi dưỡng theo những tiêu chí chuẩn hiệu trưởng để có thể bổ nhiệm khi cần. Quy trình bổ nhiệm đầy đủ các bước theo quy định, trước khi bổ nhiệm có lấy phiếu tín nhiệm của công chức, viên chức tại đơn vị, ý kiến của Đảng ủy địa phương.

Thứ ba, đội ngũ cán bộ quản lý được quan tâm đào tạo về lý luận chính trị, Sở Giáo dục và Đào tạo thành phố Cần Thơ đã xác định được tầm quan trọng của công tác đào tạo lý luận chính trị đối với đội ngũ cán bộ quản lý. Việc học tập lý luận Chủ nghĩa Mác – Lênin và Tư tưởng Hồ Chí Minh không chỉ trang bị những kiến thức về lý luận chính trị mà còn tăng cường bản lĩnh chính trị, tư tưởng, đạo đức lối sống và năng lực hoạt động lý luận của đội ngũ cán bộ quản lý đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cách mạng trong tình hình mới. Vì thế đa số đội ngũ cán bộ quản lý có bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thành với Đảng, Tổ quốc và nhân dân, hết lòng phục vụ nhân dân, luôn có ý thức vươn lên khắc phục khó khăn, giữ vững phẩm chất, đạo đức. Bước vào thời kỳ đổi mới, đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục đã có những bước chuyển biến

tích cực, kiến thức và năng lực thực tiễn quản lý giáo dục, cũng như quản lý xã hội ngày một nâng lên, dần thích ứng với cơ chế thị trường và yêu cầu đòi hỏi của tình hình mới (Văn Tất Thu, 2012).

Thứ tư, trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ quản lý được nâng lên theo chuẩn và vượt chuẩn, số lượng đội ngũ cán bộ quản lý có trình độ thạc sỹ chuyên môn và đang đào tạo thạc sỹ chuyên môn cao, đáp ứng được nhu cầu công việc. Đội ngũ cán bộ quản lý thành phố Cần Thơ được quan tâm đào tạo bồi dưỡng nghiệp vụ cán bộ quản lý, Sở Giáo dục và Đào tạo đang liên kết với trường Đại học Đồng Tháp mở lớp thạc sỹ quản lý giáo dục, trong đó đội ngũ cán bộ quản lý tham gia học tập với số lượng đông.

Thứ năm, đội ngũ cán bộ quản lý đã tham mưu tích cực và hiệu quả cho cấp ủy Đảng và chính quyền các cấp trong việc ban hành chủ trương, chính sách phát triển giáo dục phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội địa phương. Đồng thời cũng tham mưu cho Sở Giáo dục và Đào tạo thành phố Cần Thơ những công việc cụ thể qua quá trình thực tiễn công tác để xây dựng chủ trương, đường lối, chiến lược phát triển giáo dục và đào tạo đạt nhiều kết quả quan trọng.

Về hạn chế:

Đối chiếu cơ bản với tiêu chuẩn về chuẩn hiệu trưởng theo Thông tư số 22/2009/TT-BGDĐT, ngày 22 tháng 10 năm 2009, quy định chuẩn hiệu trưởng trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học, qua quá trình thực tiễn công tác, chúng tôi nhận thấy đội ngũ cán bộ quản lý thành phố Cần Thơ còn những hạn chế như:

Thứ nhất, một số cán bộ quản lý chưa thật sự chủ động trong công tác, còn lúng túng khi xử lý những vấn đề mới phát sinh; khả năng định hướng, dẫn dắt hoạt động của nhà trường còn nhiều hạn chế. Đôi khi hiểu chưa đúng tinh

thần văn bản chỉ đạo của cấp trên, khả năng độc lập xử lý công việc còn yếu. Tâm nhìn chiến lược, tư duy sáng tạo của một số cán bộ quản lý còn hạn chế. Một số cán bộ quản lý chưa kết hợp được giữa phát huy dân chủ với tăng cường kỷ cương, chấp hành pháp luật.

Thứ hai, khả năng sử dụng thành thạo ngoại ngữ và tin học còn chiếm tỷ lệ thấp, do đó ảnh hưởng nhất định tới việc khai thác tài liệu nước ngoài, nghiên cứu khoa học. Năng lực và kỹ năng của cán bộ quản lý còn nhiều bất cập, yếu nhất là việc xây dựng chiến lược ở tầm vĩ mô chưa có tầm nhìn chiến lược, các chương trình, kế hoạch, đề án giáo dục chưa được thiết kế theo hướng tổng thể, đồng bộ; việc xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch giáo dục ở cơ sở cũng chưa sát với thực tế; quản lý chuyên môn còn nặng về tính hành chính, ít chiều sâu chuyên môn, chỉ đạo theo kiểu phong trào, nặng tính hình thức (Đào Nguyên Phúc, 2014). Làm việc chủ yếu dựa vào kinh nghiệm cá nhân nên chất lượng, hiệu quả công tác còn nhiều hạn chế.

Thứ ba, một số cán bộ quản lý ý thức tổ chức kỷ luật chưa cao, thể hiện qua việc chưa chấp hành nghiêm chỉnh chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, những quy định của cấp ủy, chính quyền địa phương, quy chế làm việc của ban giám hiệu. Một số trường còn tình trạng bắt ép học sinh học thêm, thu chi không đúng quy định. Một số cán bộ quản lý còn biểu hiện độc đoán, chuyên quyền, lợi dụng chức vụ và quyền hạn tiếp tay cho giáo viên chạy trường, chạy lớp.

Thứ tư, một bộ phận cán bộ quản lý còn thiếu công tâm trong đánh giá, xếp loại giáo viên, dẫn đến tình trạng bè phái, mất đoàn kết, ảnh hưởng không nhỏ tới chất lượng giáo dục trong nhà trường.

Thứ năm, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ cán bộ quản lý còn nhiều bất cập, khối lượng công việc, trách nhiệm trước cấp trên, trước chất lượng giáo dục của học sinh lớn nhưng phụ cấp chức vụ chưa thỏa đáng.

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ quản lý thành phố Cần Thơ còn nhiều hạn chế, bất cập, nhất là về số lượng, cơ cấu độ tuổi, cơ cấu giới tính, tư duy chiến lược; năng lực tổ chức thực tiễn, xử lý tình huống, nhất là các tình huống trong nhà trường.

3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG THÀNH PHỐ CẦN THƠ

Để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học phổ thông thành phố Cần Thơ một cách thực chất, chúng tôi xin đề xuất một số giải pháp cơ bản sau:

Nhóm giải pháp thứ nhất: tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI về 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 quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt; định hướng phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược (Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa XI, 2013). Thực hiện nghiêm Thông báo số 125/TB-BGDĐT ngày 28 tháng 02 năm 2017 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về kết luận của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo tại buổi làm việc về phát triển giáo dục và đào tạo tại thành phố Cần Thơ, cơ bản như: căn cứ vào chuẩn cán bộ quản lý (Chuẩn hiệu trưởng), thành phố Cần Thơ tiến hành rà soát đội ngũ cán bộ quản lý để tiến hành đào tạo, đào tạo lại cho phù hợp với nhiệm vụ trong tình hình mới.

Nhóm giải pháp thứ hai, cần đẩy nhanh tiến độ thực hiện Quyết định số 107/QĐ-UBND ngày 14 tháng 01 năm 2015 của Ủy ban nhân dân thành phố Cần Thơ về phê duyệt Quy hoạch phát triển giáo dục và đào tạo thành phố Cần Thơ đến năm 2020, định hướng đến năm 2030. Với mục tiêu tổng quát là nhằm tạo

chuyển biến mạnh mẽ trong việc mở rộng quy mô đào tạo nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa của thành phố Cần Thơ, góp phần quan trọng vào sự phát triển chung của cả vùng đồng bằng sông Cửu Long và cả nước (Ủy ban nhân dân thành phố Cần Thơ, 2015). Nội dung giải pháp này bao hàm đầy đủ những giải pháp về đào tạo chuyên môn, ngoại ngữ, tin học và nghiệp vụ quản lý giáo dục đối với đội ngũ cán bộ quản lý thành phố Cần Thơ.

Nhóm giải pháp thứ ba: trong khâu quy hoạch đội ngũ kế thừa, cần có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng lực lượng trẻ có năng lực để có sự cân bằng hài hòa giữa đội ngũ cán bộ quản lý trẻ, năng động, hội nhập tốt với đội ngũ cán bộ quản lý lớn tuổi nhiều kinh nghiệm. Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ và đồng bộ các khâu trong công tác cán bộ, nhất là khâu đánh giá, quy hoạch và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; chú trọng việc rèn luyện phẩm chất, đạo đức, lối sống với việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý đạt mức chuẩn theo quy định trở lên về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị, kỹ năng lãnh đạo, quản lý và điều hành theo vị trí công việc, chú ý đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý thông qua môi trường thực tiễn, có cơ chế và chính sách đủ mạnh để thu hút lực lượng trí thức trẻ, giỏi và lực lượng sinh viên ưu tú về cơ sở phục vụ nhằm bổ sung nguồn, đảm bảo tính kế thừa, phát triển và chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ đội ngũ cán bộ quản lý trong những năm tiếp theo.

4. KẾT LUẬN

Thành phố Cần Thơ có vị trí, vai trò rất quan trọng về kinh tế, chính trị, văn hoá, quốc phòng, an ninh đối với khu vực đồng bằng sông Cửu Long. Song, thế mạnh đó chưa được khai thác tốt và phát huy hiệu quả cao. Cho đến nay, trình độ học vấn của thành phố Cần Thơ vẫn còn thấp so với nhiều nơi trong cả nước. Nguyên nhân cơ bản là do chất lượng nguồn nhân lực còn nhiều hạn chế. Điều này lại phụ thuộc đáng kể vào chất lượng giáo dục trung học phổ thông. Chất lượng này lại phụ thuộc rất lớn vào chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý.

Sở Giáo dục và Đào tạo thành phố Cần Thơ đã và đang tập trung đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý về trình độ chính trị, trình độ chuyên môn, trình độ quản lý giáo dục, ngoại ngữ, tin học. Nhưng nhìn chung đội ngũ cán bộ quản lý này vẫn chưa đáp ứng một cách đầy đủ theo chuẩn hiệu trưởng do Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định, cần phải đào tạo nhiều tiêu chí, đồng bộ để nâng cao hơn nữa chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học phổ thông thành phố Cần Thơ hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa XI, Số 29-NQ/TW ngày 4 tháng 11 năm 2013.
2. Đào Nguyên Phúc (2014), *Nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục: thực trạng và giải pháp*, Tạp chí Tuyên giáo Trung ương online.
3. Ủy ban Nhân dân thành phố Cần Thơ (2013), Quyết định số 107/QĐ-UBND (2015), Về phê duyệt Quy hoạch phát triển giáo dục và đào tạo thành phố Cần Thơ đến năm 2020, định hướng đến năm 2030.
4. Sở Giáo dục và Đào tạo thành phố Cần Thơ (2016), *Báo cáo số 1074/BC-SGDĐT ngày 17/5/2016 về thực hiện công tác giáo dục và đào tạo 6 tháng đầu năm 2016*.
5. Văn Tất Thu (2012), *Nâng cao chất lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý nhà nước trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, Tạp chí Cộng sản Online.

Ngày nhận bài: 23/11/2017. Ngày biên tập xong: 20/12/2017. Duyệt đăng: 02/01/2018