

CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC – NHÂN TỐ QUYẾT ĐỊNH ĐỔI MỚI CĂN BẢN, TOÀN DIỆN GIÁO DỤC

NGUYỄN THỊ KIM OANH (*)

TÓM TẮT

Giáo dục và đào tạo có vai trò quan trọng trong phát triển nguồn nhân lực. Hệ thống giáo dục nước ta hiện nay có nhiều cấp học và các cấp học này được quản lý một cách chặt chẽ và mang tính phát triển. Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục và đào tạo là đổi mới những vấn đề lớn, cốt lõi, cấp thiết, từ quan điểm, tư tưởng chỉ đạo đến mục tiêu, nội dung, phương pháp, cơ chế, chính sách, điều kiện đảm bảo thực hiện, trong đó, đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt góp phần thực hiện đổi mới giáo dục – đào tạo.

1. VAI TRÒ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

“Phát triển giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, là điều kiện phát huy nguồn lực con người. Đây là trách nhiệm của toàn Đảng, toàn dân, trong đó nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt, có vai trò quan trọng” (Chỉ thị số 40/2004/CT-TW ngày 15/6/2004 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng). Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013, Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đã đánh giá: Thực hiện Nghị quyết Trung ương 2 khóa VIII và các chủ trương của Đảng, Nhà nước về định hướng chiến lược phát triển giáo dục - đào tạo trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, lĩnh vực giáo dục và đào tạo nước

ta đã đạt được những thành tựu quan trọng, góp phần to lớn vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Hệ thống giáo dục và đào tạo tương đối hoàn chỉnh từ mầm non đến đại học. Cơ sở vật chất, thiết bị giáo dục, đào tạo được cải thiện rõ rệt và từng bước hiện đại hóa. Chất lượng giáo dục và đào tạo có tiến bộ. Đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục phát triển cả về số lượng và chất lượng, với cơ cấu ngày càng hợp lý...”. Để đạt được những thành quả đó, không thể không nói đến vai trò của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục các cấp.

Trước yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo trong giai đoạn hiện nay, vai trò quyết định của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục càng được khẳng định. Đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục phải đáp ứng được yêu cầu quản lý mới: sáng tạo, năng động và linh hoạt hơn; đồng thời, tổ chức thực hiện minh bạch hóa các hoạt động và hoàn thiện các kỹ năng chủ yếu của mình để lãnh đạo đội ngũ nhà giáo phát triển.

2. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Giáo dục là ngành có số lượng cán bộ quản lý lớn hơn so với các ngành khác. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của ngành giáo dục chiếm trên 80% tổng số cán bộ, công chức, viên chức trong cả nước. Hiện có khoảng trên 120.000 người tham gia công tác quản lý giáo dục (chiếm 10% tổng số cán bộ công chức, viên chức toàn ngành), trong đó, giáo dục mầm non: 18%, giáo dục phổ

(*) Thạc sĩ. Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh.

thông: 65%; giáo dục nghề nghiệp, giáo dục đại học: 6% và ở cơ quan quản lý giáo dục các cấp: 11% (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2011).

Mặc dù, đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục phát triển, đáp ứng chuẩn trình độ đào tạo nhưng chất lượng chưa đồng đều, chưa hợp lý về cơ cấu, vẫn còn tình trạng vừa thừa, vừa thiếu. Công tác bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ quản lý giáo dục, mặc dù đã được Bộ Giáo dục và Đào tạo quan tâm triển khai qua một số dự án (bồi dưỡng trong nước, tổ chức đi tham quan, học tập kinh nghiệm ở nước ngoài...) nhằm nâng cao năng lực quản lý cho cán bộ sở, phòng, cơ sở giáo dục nhưng đến nay năng lực và kỹ năng quản lý của cán bộ quản lý còn nhiều vấn đề bất cập; đặc biệt, trong việc xây dựng, hoạch định chính sách, kế hoạch phát triển giáo dục. Các chương trình, kế hoạch, đề án bồi dưỡng cán bộ quản lý 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. Công tác quản lý chuyên môn còn nặng về hành chính hóa, chưa chú trọng nhiều đến chuyên môn, chỉ đạo có lúc theo kiểu phong trào, mang tính hình thức. Nhiều cán bộ quản lý giáo dục được đào tạo cơ bản nhưng chưa tích lũy được kinh nghiệm trong hoạt động thực tiễn. Bên cạnh đó, khả năng sử dụng ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý của một bộ phận đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục còn hạn chế.

Mặt khác, công tác quản lý, giám sát đối với cán bộ quản lý đôi lúc thiếu chặt chẽ nên đã có những biểu hiện xuống cấp nghiêm trọng về phẩm chất đạo đức đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục: thiếu tính nhân văn, có những hành vi phi giáo dục, gây sự bất bình trong xã hội, làm giảm sự tôn vinh của xã

hội, tác động xấu đến giáo dục nhân cách học sinh, sinh viên.

Những hạn chế, bất cập trên có nhiều nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân về công tác giáo dục, bồi dưỡng nhận thức, lý luận nghiệp vụ quản lý cho đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục và việc quản lý, kiểm tra, bố trí, sử dụng, kỷ luật cán bộ chưa nghiêm. Việc phát hiện, tạo nguồn để đào tạo, chăm lo tốt cho đội ngũ cán bộ đương nhiệm và kế cận chậm đổi mới, còn “cào bằng”, thậm chí lạc hậu, thiếu động lực cho sự phát triển cán bộ. Khái niệm “cán bộ quản lý giáo dục” được sử dụng rộng rãi song chưa có quy định thống nhất để xác định đúng đối tượng điều chỉnh trong quá trình thực hiện các chế độ, chính sách có liên quan.

3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục phục vụ yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục cần thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp, trong đó, theo chúng tôi cần tập trung vào một số nội dung sau:

3.1. Tiếp tục quán triệt và thực hiện các quan điểm, chủ trương của Đảng và Nhà nước về xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục

Phẩm chất chính trị là yêu cầu quan trọng đối với mỗi cán bộ quản lý giáo dục. Để hoàn thành tốt nhiệm vụ, trước hết họ phải có nhận thức chính trị đúng đắn, bản lĩnh chính trị vững vàng, nhân quan chính trị sắc bén, kiên định với mục tiêu, lý tưởng của Đảng.

Do đó, các cấp, các ngành cần tập trung làm chuyển biến cả về nhận thức và hành động, mà trọng tâm là quán triệt và thực hiện tốt một số quan điểm, chủ trương của Đảng và Nhà nước như:

- Chỉ thị số 40-CT/TW, ngày 15/6/2004 của Ban Chấp hành Trung ương khóa IX về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.

- Thông báo số 242-TB/TW – Kết luận của Bộ Chính trị khóa X về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 2 khóa VIII, phương hướng phát triển giáo dục và đào tạo đến năm 2020.

- Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 Hội nghị Trung ương tám khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

3.2. Đổi mới công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục

- Tiến hành phân loại đội ngũ cán bộ quản lý theo yêu cầu quy hoạch và đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý theo chuẩn cán bộ quản lý của từng loại hình cơ sở giáo dục.

- Định kỳ tiến hành khảo sát, đánh giá đúng thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục, vì đó là căn cứ để xem xét, phát hiện những cán bộ tốt đưa vào diện quy hoạch.

- Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục gắn với yêu cầu phát triển giáo dục để công tác cán bộ đi vào nền nếp đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài về số lượng, về chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý; về nghiệp vụ quản lý; về trình độ chính trị; về trình độ tin học – ngoại ngữ; về cơ cấu đội ngũ cán bộ quản lý.

- Triển khai chuẩn cán bộ quản lý trong bổ nhiệm đánh giá về đào tạo, bồi dưỡng, lấy đó làm căn cứ để cán bộ quản lý tự đánh giá, từ đó xây dựng kế hoạch học tập, rèn luyện, tự hoàn thiện bản thân; đề cao ý thức trách nhiệm, tạo động lực sáng tạo cho cán bộ quản lý giáo dục thực thi nhiệm vụ và góp phần đổi mới công tác quản lý theo hướng hiện đại.

3.3. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục theo hướng chuẩn hóa và hiện đại hóa

- Đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục phải được xây dựng đảm bảo tính liên tục, kế thừa và phát triển. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý nhằm trẻ hóa đội ngũ, kết hợp tốt các độ tuổi.

- Coi trọng cả đào tạo, bồi dưỡng trong trường, lớp với việc tự học, tự đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện trong thực tiễn. Đối với cán bộ quản lý ở các trường học cần chú ý nhiều đến khả năng chuyên môn (tạo nguồn cán bộ quản lý từ đội ngũ giáo viên; chọn cán bộ quản lý để bồi dưỡng; khuyến khích tự học, tự bồi dưỡng; đa dạng hóa hình thức bồi dưỡng) và các kỹ năng nghiệp vụ quản lý.

- Phân định rõ giữa đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, giữa đào tạo đạt chuẩn và đào tạo, bồi dưỡng phát triển. Huy động mọi nguồn lực và tăng cường đầu tư của Nhà nước trong việc đào tạo, đào tạo lại cán bộ quản lý giáo dục. Đối tượng thực hiện đào tạo, bồi dưỡng là cán bộ quản lý giáo dục đương chức và diện nằm trong quy hoạch.

+ Đối với cán bộ quản lý đương chức: Có kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên theo định kỳ, đồng thời, có chính sách khuyến khích họ tự học nâng cao trình độ.

+ Đối với cán bộ quản lý trong quy hoạch: Đây là nhóm đội ngũ có chiều hướng phát triển tốt, tuổi đời còn trẻ nên tập trung vào việc đào tạo chuyên môn và đào tạo cơ bản về quản lý, về lý luận chính trị. Bên cạnh đó, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn, dài hạn phù hợp với thời gian sẽ xem xét bổ nhiệm, độ tuổi bổ nhiệm và ưu tiên cho đối tượng có chiều hướng phát triển tốt để tạo nguồn cán bộ có chất lượng cao trong tương lai.

3.4. Cải tiến việc lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ quản lý

Việc lựa chọn, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ quản lý có liên quan mật thiết với nhau. Chọn lựa đúng là cơ sở thuận lợi để bố trí, sử dụng cán bộ theo nhiệm vụ, chức trách được giao. Việc bổ nhiệm phải đảm bảo nguyên tắc “đúng người, đúng việc”. Bổ nhiệm đúng cán bộ quản lý sẽ là động lực làm tăng thêm sức mạnh cho đội ngũ, thiết thực góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong giai đoạn hiện nay.

“Hiền tài là nguyên khí quốc gia”. Ở bất cứ đất nước nào, thời kỳ nào, chế độ nào cũng cần có người tài, song không phải lúc nào, ở đâu người tài cũng được trọng dụng. Do đó, thực hiện đổi mới, thể chế hóa cách tuyển chọn cán bộ quản lý với từng tiêu chí quy định cụ thể, thu hút người tài bằng hình thức thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp là thực sự cần thiết.

Quy hoạch là sự định hướng và có sự chuẩn bị về nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý; do đó, cán bộ thi tuyển chức danh lãnh đạo nên nằm trong quy hoạch định kỳ nhưng không nhất thiết là nguồn nhân sự tại chỗ mà có thể nằm ở các đơn vị khác, tổ chức khác nếu cũng đang ở trong diện được quy hoạch vào các chức danh tương đương.

Tiến hành đổi mới việc bổ nhiệm cán bộ quản lý giáo dục phù hợp với đặc trưng từng cấp, bậc học, sát thực tế vùng miền.

Trường hợp cán bộ quản lý năng lực quản lý yếu kém, có biểu hiện suy thoái đạo đức cần phải xử lý kịp thời. Cán bộ quản lý vì sức khỏe yếu, hoàn cảnh khó khăn cần tạo điều kiện cho họ từ chức hoặc nghỉ theo chế độ quy định của Nhà nước.

3.5. Tiếp tục hoàn thiện chế độ chính sách và điều kiện làm việc cho cán bộ quản lý

Muốn phát triển giáo dục, huy động được tiềm lực của đội ngũ cán bộ làm công tác giáo dục, cần phải chăm lo phát triển đội ngũ với những chính sách đãi ngộ phù hợp và chế độ sử dụng hợp lý. Chế độ, chính sách đối với đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục không chỉ tạo hành lang pháp lý cho hoạt động lãnh đạo mà còn là động lực thúc đẩy tính sáng tạo, nhiệt tình, có trách nhiệm của đội ngũ. Việc đảm bảo và hoàn thiện chế độ chính sách là một nhu cầu cấp bách và thiết thực để đảm bảo chế độ học tập, công tác cho đội ngũ cán bộ quản lý. Chính sách đãi ngộ hợp lý thỏa đáng là cơ sở để họ được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng cả về lý luận chính trị, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tin học, ngoại ngữ và các kỹ năng về quản lý.

Bên cạnh đó, cần đảm bảo các điều kiện tối thiểu (tài liệu phục vụ tự học, tự nghiên cứu cho đội ngũ cán bộ quản lý nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; môi trường giáo dục...) để cán bộ quản lý hoàn thành nhiệm vụ và yên tâm công tác.

3.6. Đổi mới công tác đánh giá cán bộ quản lý giáo dục

Đánh giá cán bộ quản lý có ảnh hưởng đến tất cả các khâu khác và có ý nghĩa quyết định trong việc phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, đề bạt và thực hiện chế độ, chính sách.

Đánh giá cũng được xem là hoạt động quản lý thường xuyên của các cấp lãnh đạo; là một yêu cầu tất yếu của quá trình đổi mới quản lý hiện nay nhằm giúp các cấp lãnh đạo tìm ra những biện pháp nhằm đôn đốc, giúp đỡ và điều chỉnh đối tượng kiểm tra; góp phần hoàn thiện, củng cố và phát triển công tác quản lý giáo dục và phải đảm bảo tính toàn diện, trực tiếp các nội dung và đối tượng để họ tự kiểm tra và tự điều chỉnh quá

trình công tác... nhằm hoàn thành các mục tiêu, nhiệm vụ đề ra.

Do đó, việc đánh giá, phân loại cán bộ được gắn với các tiêu chí cụ thể cho từng đối tượng trong các loại hình tổ chức, cơ quan, đơn vị gắn với chất lượng, hiệu quả công việc và được định lượng trên phiếu đánh giá.

4. KẾT LUẬN

Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo là một nhiệm vụ cách mạng của toàn Đảng, toàn dân ta. Hoàn thành nhiệm vụ cách mạng này, trước hết phải phát huy vai trò chủ động sáng tạo của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục. Các giải pháp mà chúng tôi nêu trên như một điều kiện để xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục có chất lượng cao trong giai đoạn hiện nay. Vấn đề đặt ra cho ngành giáo dục và các cấp lãnh đạo là phải có sự chỉ đạo chặt chẽ, sự phối hợp giữa các ban, ngành có liên quan, tạo điều kiện thuận lợi nhất cho sự phát triển của nền giáo dục nước nhà; phấn đấu thực hiện đạt mục tiêu mà Ban Bí thư Trung ương Đảng đã đề ra trong Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/6/2004 về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục: “Xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục được chuẩn hóa, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, lương tâm, tay nghề của nhà giáo thông qua việc quản lý, phát triển đúng định hướng và có hiệu quả sự nghiệp giáo dục để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân

lực, đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Tuyên giáo Trung ương (2013), *Tài liệu học tập Nghị quyết Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XI*, Nxb. Chính trị quốc gia – Sự thật, Hà Nội.
2. Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo (13/12/2011), *Quyết định số 6290/QĐ-BGDĐT phê duyệt Chương trình phát triển ngành sư phạm và các trường sư phạm từ năm 2011 đến năm 2020*.
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Luật Giáo dục 2005*, Luật Giáo dục sửa đổi bổ sung 2009.
4. http://www.vvob.be/vietnam/files/m_03_luu_xuan_moi_hoc_vien_quan_ly_giao_duc.pdf.

ABSTRACT

Education and training play an important role in human resource development. The education system in our country now has many stages and these education stages are closely developmental managed. Radical comprehensive renovation of education and training is the renovation of the core imperative, big issues from the point of view, directional idea to the target, content, methods, mechanisms, policies, conditions to ensure the performance, in which the education management officers is the key force contributing to performance of the education, training renovation.