

Một số giải pháp phát triển đội ngũ hiệu trưởng ở trường trung học cơ sở huyện Trảng Bom, tỉnh Đồng Nai theo tiếp cận năng lực

Lê Thị Thu Hà*

*Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Trảng Bom, Đồng Nai

Received: 28/7/2024; Accepted: 8/8/2024; Published: 18/8/2024

Abstract: Among the human resources, the role of school management personnel, particularly school principals, is a decisive factor in the success or failure of the education system. This paper presents several solutions for developing the team of secondary school principals in Trảng Bom District, Dong Nai Province, based on a competency-based approach.

Keywords: Solutions, principal development, secondary school, competency-based approach.

1. Đặt vấn đề

Chúng ta đang sống trong thế kỷ thứ XXI - thế kỷ của khoa học kỹ thuật phát triển như vũ bão. Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang ảnh hưởng đến mọi mặt của đời sống xã hội trong đó tác động trực tiếp đến hệ thống Giáo dục và Đào tạo. Điều này đặt ra cho Giáo dục và Đào tạo sứ mệnh to lớn là chuẩn bị đội ngũ nhân lực quản lý. Trong nguồn nhân lực, nhân tố quyết định sự thành bại của nền giáo dục phải kể đến vai trò của đội ngũ cán bộ quản lý nhà trường mà người đứng đầu, người chịu trách nhiệm là Hiệu trưởng nhà trường.

Đề đổi mới Giáo dục phổ thông (GDPT) theo chương trình GDPT 2018 Hiệu trưởng có trách nhiệm lớn trong việc tổ chức thực hiện dạy và học theo chương trình mới, đổi mới dạy học truyền thụ nội dung sang phát triển phẩm chất, năng lực học sinh, lấy học sinh làm trung tâm cho mọi hoạt động.

Trong những năm qua ở huyện Trảng Bom, tỉnh Đồng Nai, đội ngũ hiệu trưởng (ĐNHT) các trường phổ thông nói chung và ĐNHT trường THCS nói riêng không ngừng phát triển lớn mạnh cả về số lượng và chất lượng, có nhiều đóng góp quan trọng trong sự nghiệp phát triển Giáo dục và Đào tạo. Tuy vậy, ĐNHT trung học cơ sở vẫn còn nhiều bất cập, hạn chế chưa theo kịp yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực trạng ĐNHT các Trường THCS huyện Trảng Bom, tỉnh Đồng Nai

2.1.1. Mặt mạnh

Qua kết quả khảo sát thực trạng của ĐNHT trường THCS và thực trạng các hoạt động phát triển ĐNHT trường THCS huyện Trảng Bom, tỉnh Đồng Nai cho

thấy một số ưu điểm: Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ trong quy hoạch phát triển đội ngũ nhân lực giáo dục; Tuyển chọn, bổ nhiệm, sử dụng, luân chuyển, miễn nhiệm hiệu trưởng trường THCS theo qui định của các văn bản hiện hành; Tập trung vào việc cử một số hiệu trưởng trường THCS đi tham gia các lớp bồi dưỡng CBQLGD tại các cơ sở bồi dưỡng CBQLGD trong, và ngoài huyện do Sở GD&ĐT, các trường Đại học Sư phạm, trường CBQLGD tổ chức; Hằng năm đều có thực hiện đánh giá ĐNHT trường THCS theo chuẩn hiệu trưởng hiện hành và theo các văn bản, hướng dẫn của Bộ GD&ĐT.

2.1.2. Mặt hạn chế

ĐNHT các trường THCS huyện Trảng Bom, tỉnh Đồng Nai qua khảo sát cho thấy còn có trường hợp được xếp loại đạt chuẩn ở mức độ trung bình, năng lực thực thi về pháp luật, về công tác tổ chức, về quản lý công nghệ thông tin và trình độ ngoại ngữ chưa đạt ở mức độ cao, một số yếu tố đánh giá có mức độ trung bình rất cao, ngoài ra, một thực tế phải kể đến là trình độ và năng lực quản lý nhà trường của một bộ phận hiệu trưởng còn hạn chế

2.2. Một số giải pháp phát triển ĐNHT trường THCS huyện Trảng Bom, tỉnh Đồng Nai theo tiếp cận năng lực

2.2.1. Nâng cao nhận thức của cán bộ quản lý các cấp về sự cần thiết phải phát triển ĐNHT theo tiếp cận năng lực

Mục tiêu của giải pháp

Nhằm tạo ra sự thống nhất trong nhận thức của CBQL các cấp về sự cần thiết phải phát triển ĐNHT trường THCS theo tiếp cận năng lực trong sự nghiệp đổi mới, phát triển GD của địa phương

Nội dung và cách thức thực hiện giải pháp

Thứ 1. Tổ chức nghiên cứu, thảo luận với hiệu trưởng trường THCS, CBQL Phòng GD&ĐT, CBQL Sở GD&ĐT, UBND huyện về việc phát huy vai trò của hiệu trưởng trường THCS theo tiếp cận năng lực.

Thứ 2. Xác định trách nhiệm của CBQL các cấp đối với việc phát triển đội ngũ CBQL trường THCS theo tiếp cận năng lực.

Điều kiện thực hiện giải pháp

Chủ thể quản lý thực hiện giải pháp này là Chủ tịch UBND huyện và Phòng GD&ĐT. Vì vậy, để giải pháp này đạt hiệu quả cao, cần sớm ban hành quy định nhiệm vụ cụ thể, trách nhiệm của hiệu trưởng trường THCS theo tiếp cận năng lực; UBND huyện sớm đổi mới cơ chế quản lý, lãnh đạo trường THCS và ĐNHT trường THCS theo tiếp cận năng lực; Cần đẩy mạnh hoạt động bồi dưỡng nghiệp vụ cho hiệu trưởng trường THCS theo tiếp cận năng lực.

2.2.2. Xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển ĐNHT trường trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực

Mục tiêu của giải pháp

Hoàn thiện cơ chế tuyển chọn, bổ nhiệm và sử dụng hiệu trưởng trường THCS theo tiếp cận năng lực dựa vào chuẩn năng lực nhằm nâng cao chất lượng ĐNHT trường THCS theo tiếp cận năng lực;

Nội dung và cách thức thực hiện giải pháp

Thứ nhất. Xây dựng Đề án tuyển chọn, bổ nhiệm, sử dụng CBQL trường THCS theo tiếp cận năng lực trình các cấp có thẩm quyền phê duyệt

Thứ 2. Xây dựng Quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm, luân chuyển và sử dụng hiệu trưởng trường THCS theo tiếp cận năng lực một cách khoa học

Thứ 3. Thực hiện dân chủ trong tuyển chọn, bổ nhiệm và luân chuyển, sử dụng hiệu trưởng trường THCS theo tiếp cận năng lực theo một quy trình cụ thể

Điều kiện thực hiện giải pháp

Chủ thể quản lý thực hiện giải pháp là Chủ tịch UBND huyện. Vì vậy, để thực hiện giải pháp này có hiệu quả, đòi hỏi Đảng bộ huyện phải tăng cường sự chỉ đạo, UBND huyện xây dựng quy hoạch CBQL trường THCS theo tiếp cận năng lực đảm bảo khách quan, dân chủ và khả thi, đúng với hướng dẫn của Trung ương, tỉnh, gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương;

2.2.3. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng ĐNHT trường trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực

Mục tiêu của giải pháp

Mục tiêu của giải pháp này là nhằm trang bị kiến thức, truyền thụ kinh nghiệm, hình thành kỹ năng trong hoạt động, hình thành nên phẩm chất đạo đức

và tâm lý, tạo nên những mẫu hình cơ bản của hiệu trưởng trường THCS theo tiếp cận năng lực,

Nội dung và cách thức thực hiện giải pháp

Mục tiêu bồi dưỡng nâng cao năng lực cho hiệu trưởng trường THCS theo tiếp cận năng lực là trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ đối với hiệu trưởng trường THCS theo tiếp cận năng lực trong bối cảnh mới; nâng cao phẩm chất, năng lực lãnh đạo, quản trị nhà trường.

Việc bồi dưỡng đội ngũ CBQL trường THCS theo tiếp cận năng lực nên thực hiện theo quy trình chặt chẽ ở sơ đồ dưới đây:

Điều kiện thực hiện giải pháp

Chủ thể quản lý thực hiện giải pháp này là Trưởng phòng GD&ĐT. Vì vậy, để thực hiện giải pháp này có hiệu quả cần sự chỉ đạo Sở GD&ĐT làm cho ĐNHT trường THCS theo tiếp cận năng lực ý thức đầy đủ rằng, không đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ, năng lực thì không thể hoàn thành được nhiệm vụ của người hiệu trưởng trường THCS theo tiếp cận năng lực trước những yêu cầu đổi mới, phát triển GDPT. Sở GD&ĐT, UBND huyện phải quan tâm, tạo điều kiện về thời gian, kinh phí cho hiệu trưởng trường THCS theo tiếp cận năng lực tham gia bồi dưỡng phải căn cứ vào nhu cầu thực sự của hiệu trưởng trường THCS theo tiếp cận năng lực và yêu cầu của địa phương, được tổ chức có kế hoạch, có kiểm tra, đánh giá và sử dụng hiệu quả sau bồi dưỡng. Hiệu trưởng trường THCS theo tiếp cận năng lực phải tích cực tham gia bồi dưỡng, xem nhiệm vụ bồi dưỡng không chỉ là quyền lợi mà còn là nghĩa vụ thường xuyên của mình.

2.2.4. Tăng cường công tác đánh giá đội ngũ ĐNHT theo tiếp cận năng lực

Mục tiêu giải pháp

Mục tiêu của giải pháp là đánh giá chính xác, khách quan hiệu trưởng trường THCS theo tiếp cận năng lực.

Nội dung và cách thức thực hiện giải pháp

Để đánh giá chính xác, khách quan hiệu trưởng trường THCS theo tiếp cận năng lực, chúng ta phải xây dựng tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá, xác định lực lượng tham gia đánh giá và xây dựng quy trình đánh giá một cách bài bản.

Chính vì vậy, việc đánh giá hiệu trưởng trường THCS theo tiếp cận năng lực cần dựa trên các căn cứ: Công văn số 4375/BNV-CCVC ngày 02/12/2013 của Bộ Nội vụ về việc đánh giá, phân loại công chức, viên chức; Nghị định số: 56/2015/NĐ-CP của Chính

phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức; thông tư 14/2018/TT-BGDĐT ban hành quy định chuẩn hiệu trưởng cơ sở GDPT, Căn cứ nhiệm vụ của CBQL trường THCS theo tiếp cận năng lực; Công văn số 4375/BNVCCVC ngày 02/12/2013 của Bộ Nội vụ về việc đánh giá, phân loại công chức, viên chức; Nghị định số: 56/2015/NĐ-CP của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức; hướng dẫn nhiệm vụ năm học của Bộ, Sở GD&ĐT, tình hình đội ngũ CBQL trường THCS theo tiếp cận năng lực.

Điều kiện thực hiện giải pháp

Chủ thể quản lý thực hiện giải pháp là Phòng GD&ĐT. Vì vậy, để thực hiện giải pháp này có hiệu quả, đòi hỏi các địa phương tăng cường chỉ đạo các cơ sở giáo dục xây dựng tiêu chuẩn CBQL trường THCS theo tiếp cận năng lực.

Bộ tiêu chuẩn CBQL trường THCS theo tiếp cận năng lực phải phù hợp với đặc trưng lao động, mô hình nhân cách CBQL trường THCS theo tiếp cận năng lực, đặc thù của từng địa phương hướng tới mục tiêu phát triển đội ngũ này đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, đảm bảo chất lượng đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT.

UBND huyện xem bộ tiêu chuẩn này là căn cứ đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm, sử dụng, bồi dưỡng CBQL kế hoạch luân chuyển, sử dụng, khen thưởng kịp thời đối với CBQL trường THCS theo tiếp cận năng lực thực hiện tốt nhiệm vụ.

2.2.5. Thực hiện tốt chính sách, chế độ đãi ngộ đối với hiệu trưởng trường trung học cơ sở theo tiếp cận năng lực

Mục tiêu của giải pháp

Ngoài việc thực hiện tốt chính sách, chế độ, khen thưởng đối với hiệu trưởng ở các trường THCS, nhằm mục tiêu phát huy năng lực của mỗi cá nhân thì chính sách, chế độ ưu đãi có tính đặc thù riêng là động lực có sức hút lớn để đẩy mạnh hiệu quả công tác phát triển ĐNHT.

Nội dung và cách thức thực hiện giải pháp

Sở GD&ĐT, UBND huyện chỉ đạo các Phòng GD&ĐT thực hiện các chức năng quản lý theo đúng thẩm quyền việc giải quyết đầy đủ, kịp thời, đúng quy định về các chế độ chính sách đối với từng hiệu trưởng trường THCS theo các văn bản hiện hành.

Tham mưu để lãnh đạo huyện luôn đảm bảo mọi quyền lợi của đội ngũ CBQLGD, đặc biệt là ĐNHT các trường THCS được hưởng mức lương cạnh tranh so với mặt bằng chung của thị trường và nâng bậc lương theo đúng quy định của pháp luật, đảm bảo

công khai, công bằng, minh bạch, thể hiện được chính sách phát triển của huyện về GD.

Điều kiện thực hiện giải pháp

- Đội ngũ CBQL các trường THCS, lãnh đạo Phòng GD&ĐT, cán bộ tham mưu về công tác cán bộ phải thường xuyên được bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới về các chủ trương của Đảng, chính sách ưu đãi của Nhà nước đối với cán bộ. Phải nắm vững nguyên tắc về công tác cán bộ, các nguyên tắc tài chính, các quy định hiện hành về việc đãi ngộ đội ngũ để mạnh dạn tham mưu.

- Lãnh đạo huyện chủ động thực hiện chính sách ưu đãi, hỗ trợ phù hợp cho hiệu trưởng được điều động đến đơn vị có điều kiện, môi trường làm việc với tính chất khó khăn hơn để họ yên tâm công tác, đảm bảo hiệu quả công việc cao. Huyện ủy, HĐND, UBND phải xem đây là một trong những giải pháp để nhằm nâng cao chất lượng GD THCS trên địa bàn huyện một cách hiệu quả và toàn diện, mặt khác đây cũng chính là thể hiện sự quan tâm của cả hệ thống chính trị ở địa phương đối với ngành GD.

3. Kết luận

Từ đánh giá thực trạng ĐNHT các trường THCS trong địa bàn huyện Trảng Bom, tỉnh Đồng Nai, xuất phát từ điều kiện kinh tế - xã hội và yêu cầu đổi mới Giáo dục và Đào tạo chúng tôi đề xuất 5 giải pháp trên để phát triển đội ngũ Hiệu trưởng theo tiếp cận năng lực trường THCS huyện Trảng Bom, tỉnh Đồng Nai.

Căn cứ vào thực trạng của từng Trường mà có thể vận dụng các giải pháp một cách khoa học để có kế hoạch phát triển ĐNHT nhà trường có kết quả.

Tài liệu tham khảo

1. Ban Chấp hành TƯ (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013, Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*. Hà Nội.
2. Ban Tổ chức TƯ (2022), *Hướng dẫn số 16/HD-BTCTW, ngày 15 tháng 02 năm 2022 của về một số nội dung cụ thể công tác quy hoạch cán bộ*.
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2010), *Thông tư số 32/TT-BGDĐT ngày 15 tháng 9 năm 2010, Ban hành Điều lệ THCS, trường THPT và trường phổ thông có nhiều cấp học*, Hà Nội.
4. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2012), *Hội thảo: Đổi mới chương trình và sách giáo khoa GDPT - kinh nghiệm quốc tế và vận dụng vào Việt Nam*.
5. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư số 14/2018/TT-BGDĐT ngày 20/7/2018 về ban hành Quy định chuẩn Hiệu trưởng cơ sở GDPT*, Hà Nội.