

Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường trung học cơ sở

Nguyễn Tuấn Tú*

*Trường Đại học Trà Vinh

Received: 2/4/2023; Accepted: 8/4/2023; Published: 14/4/2023

Abstract: On the basis of research on theoretical issues “Development of management staff of junior high schools”; This article presents some results on this issue.

Keywords: Management staff development, junior high school

1. Đặt vấn đề

Giáo dục trung học cơ sở (THCS) đóng vai trò rất quan trọng trong việc củng cố và phát triển những kết quả của giáo dục tiểu học; có trình độ học vấn phổ thông cơ sở và những hiểu biết ban đầu về kỹ thuật và hướng nghiệp để tiếp tục học THPT, trung học chuyên nghiệp, học nghề hoặc đi vào cuộc sống lao động. Do đó, phát triển chất lượng giáo dục THCS là một trong những vấn đề hết sức quan trọng, đòi hỏi phải xây dựng một đội ngũ CBQLGD theo hướng chuẩn hóa, nâng cao chất lượng, bảo đảm 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 nghề nghiệp và trình độ chuyên môn của nhà giáo, đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục của đất nước.

Ngày 20 tháng 07 năm 2018, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành Thông tư số 14/2018/TT-BGDĐT quy định chuẩn Hiệu trưởng cơ sở GDPT áp dụng đối với Hiệu trưởng trường tiểu học, trường THCS, trường THPT, trường phổ thông nhiều cấp học, trường chuyên, trường phổ thông dân tộc nội trú, trường phổ thông dân tộc bán trú. Quy định về chuẩn Hiệu trưởng, một mặt được sử dụng làm căn cứ để Hiệu trưởng tự đánh giá phẩm chất, năng lực; xây dựng và thực hiện kế hoạch rèn luyện phẩm chất, bồi dưỡng nâng cao năng lực lãnh đạo, quản trị nhà trường đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, mặt khác làm căn cứ để các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và CBQLGD xây dựng, phát triển chương trình và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng phát triển phẩm chất, năng lực lãnh đạo, quản trị nhà trường cho ĐNCBQL cơ sở GDPT.

Phát triển ĐN CBQLGD tại các trường THCS có vai trò quan trọng quyết định đến chất lượng và hiệu quả giáo dục trong các trường THCS, do đó ngành giáo dục các quận/ huyện đã tập trung chú trọng phát triển cả về quy mô lẫn chất lượng, việc phát triển đội ngũ giáo viên và CBQLGD luôn được quan tâm đầu tư đúng mức. Trong đó, chú trọng đến việc nâng cao

chất lượng, đảm bảo đủ số lượng, đồng bộ về cơ cấu, chú trọng nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống được thực hiện xuyên suốt qua nhiều năm.

Đứng trước những cơ hội, thách thức đối với yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay, ngành giáo dục địa phương cần nhìn nhận một cách khách quan những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của phát triển ĐN CBQLGD nói chung, CBQLGD tại các trường THCS nói riêng; đề ra những biện pháp phát triển ĐN CBQLGD trường THCS trên cơ sở các tiêu chuẩn về chức danh Hiệu trưởng theo quy định của Bộ GD&ĐT. Vì vậy, phát triển, ĐN CBQLGD tại các trường THCS theo chức danh Hiệu trưởng là vấn đề có tính cấp thiết hiện nay.

2. Nội dung và kết quả nghiên cứu

2.1. Phát triển đội ngũ CBQL trường THCS

Phát triển ĐN CBQL trường THCS là quá trình thực hiện hoạt động quy hoạch, tuyển chọn, đánh giá, đề bạt, chuyển chuyển, đào tạo, bồi dưỡng và tạo môi trường làm việc thuận lợi cho ĐN CBQL phát triển..

Phát triển ĐN CBQL trường THCS là hoạt động quản lý nhằm làm cho đội ngũ này biến đổi theo hướng tiến bộ về số lượng, cơ cấu và đặc biệt là chất lượng (phẩm chất và năng lực) để đáp ứng được các nhiệm vụ quản lý nhà trường THCS theo yêu cầu PTGD. Phát triển ĐN CBQL trường THCS nhằm mục tiêu đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt chuẩn về chất lượng (phẩm chất và năng lực) theo chuẩn mực mong muốn.

2.2. Vị trí và vai trò của CBQL trường THCS

Trong trường THCS, ĐN CBQL trường là chủ thể quản lý, tác động đến giáo viên, nhân viên và học sinh, đồng thời tác động đến các tổ chức, lực lượng trong xã hội. Từ góc độ chỉ đạo điều hành, ĐN CBQL trường THCS có trách nhiệm chính trong việc triển khai, thực hiện chủ trương, chính sách của nhà nước và chỉ đạo của cấp trên tại đơn vị mình. Đồng thời họ giữ vai trò quyết định trong việc đề ra nghị quyết, kế hoạch, chương trình hành động thực hiện trong phạm vi đơn

vị, là đại diện của nhà trường về mặt pháp lý, có trách nhiệm và quyền hạn cao nhất về mặt hành chính và chuyên môn, chịu trách nhiệm trước cơ quan quản lý về tổ chức và quản lý các hoạt động của nhà trường.

Do đó, ĐN CBQL trường THCS đóng vai trò quan trọng quyết định sự thành bại của quá trình giáo dục tại nhà trường nói riêng và sự nghiệp giáo dục nói chung. Ngoài nhiệm vụ theo quy định, ĐN CBQL trường THCS phải đồng thời thực hiện nhiều vai trò khác nhau: vừa là nhà lãnh đạo, quản trị, vừa là nhà giáo, nhà tham vấn. Trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay, CBQL trường THCS có nhiệm vụ tập trung lãnh đạo để phát triển nhà trường và cơ sở giáo dục trong cụm trường đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT.

Vai trò lãnh đạo, quản lý thể hiện trước hết ở các mặt sau đây:

Đại diện chính quyền về mặt thực thi pháp luật, chính sách, điều lệ, quy chế giáo dục và thực hiện các quy định về mục tiêu, nội dung, chương trình, phương pháp, đánh giá CLGD THCS.

Hạt nhân thiết lập bộ máy tổ chức, phát triển, điều hành đội ngũ giáo viên và nhân viên, hỗ trợ sự phạm và hỗ trợ quản lý cho đội ngũ nhân lực của nhà trường để mọi hoạt động của nhà trường thực hiện đúng tính chất, nguyên lý, mục tiêu, nội dung, phương pháp giáo dục.

Người chủ chốt trong việc tổ chức huy động và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực nhằm đáp ứng các hoạt động giáo dục và dạy học của nhà trường.

Tác nhân xây dựng mối quan hệ giữa giáo dục nhà trường với giáo dục gia đình và xã hội nhằm đảm bảo cho mọi hoạt động của nhà trường diễn ra trong một môi trường lành mạnh. Đồng thời tổ chức vận hành hệ thống thông tin quản lý giáo dục và ứng dụng CNTT trong các hoạt động của nhà trường.

Đưa ra tầm nhìn, sứ mạng, mục tiêu và các giá trị của nhà trường; xây dựng chiến lược phát triển nhà trường; tập hợp, thu hút, huy động các nguồn lực để tạo ra sự thay đổi toàn diện trong nhà trường; đánh giá đúng, khuyến khích, phát huy thành tích của tập thể và cá nhân, tạo các giá trị mới cho nhà trường.

Là người quan trọng trong trường, cụm trường, có vai trò kết nối hệ thống bồi dưỡng thường xuyên giữa Phòng GD&ĐT và đội ngũ CBQL thuộc cụm trường, liên trường. Là người hỗ trợ các CBQL khác trong việc nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý cho họ. Là người chuyển giao, truyền đạt những nội dung về bồi dưỡng thường xuyên cho các CBQL khác.

2.3. Những yêu cầu về ĐN CBQL trường trung học cơ sở

Thứ nhất, ĐN CBQL trường THCS phải đảm bảo đủ về số lượng, cơ cấu, độ tuổi hợp lý.

Thứ hai, ĐN CBQL trường THCS phải có phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp; có quan điểm rõ ràng, lập trường kiên định; có lý tưởng cao đẹp, trung thành với mục tiêu đã lựa chọn; hiểu biết và có khả năng ứng phó với bối cảnh xã hội rộng lớn hơn; coi trọng lợi ích tập thể; nói đi đôi với làm; chân thành, gần gũi và có lòng tin mọi người; tâm huyết, trách nhiệm cao trong công việc.

Thứ ba, ĐN CBQL trường THCS có trình độ đạt chuẩn trở lên; chuyên môn, nghiệp vụ vững vàng để đủ khả năng hỗ trợ đồng nghiệp; có bằng cấp hoặc chứng chỉ quản lý trường học, có năng lực lãnh đạo, quản lý; có sức khỏe; có uy tín, là nhà sư phạm mẫu mực, là tấm gương để tập thể noi theo.

Thứ tư, có trình độ lý luận chính trị theo quy định; có kiến thức về quản lý nhà nước, quản lý kinh tế; nắm vững hệ thống pháp luật, nhất là lĩnh vực giáo dục; có kiến thức lý luận và kỹ năng quản lý hiện đại.

Thứ năm, thường xuyên rèn luyện nâng cao năng lực lãnh đạo, nắm vững nguyên tắc quản lý, có khả năng vận dụng phương pháp thích hợp để đạt hiệu quả cao trong công việc; biết thu thập và phân tích thông tin quản lý, có tầm nhìn rộng lớn, có khả năng tổng hợp, dự báo được tình hình, có quyết định lãnh đạo quản lý đúng đắn.

Thứ sáu, là người lãnh đạo và quản lý. Với tư cách người lãnh đạo thì CBQL trường phải có khả năng, kỹ năng và phong cách quy định.

2.4. Những yêu cầu về phát triển ĐN CBQL các trường THCS

(i) *Phát triển ĐN CBQL trường THCS đảm bảo yêu cầu đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và chuẩn về chất lượng*

Thứ nhất, Yêu cầu về số lượng, quy mô, cơ cấu (giới, độ tuổi...)

- Đảm bảo đầy đủ về số lượng CBQL, mỗi trường THCS có một CBQL giữ chức vụ Hiệu trưởng và đủ số lượng CBQL giữ chức vụ Phó hiệu trưởng. Không để tình trạng quyền Hiệu trưởng hoặc thiếu Phó Hiệu trưởng, tình trạng này làm giảm hiệu quả quản lý rất lớn

- Quy mô: thể hiện bằng số lượng, mục tiêu của phát triển ĐN CBQL về quy mô là đảm bảo đủ số lượng CBQL theo quy định.

- Độ tuổi và thâm niên: Hải hoà về độ tuổi và thâm niên nhằm vừa phát huy được sức trẻ và vừa tận dụng được kinh nghiệm trong quá trình công tác.

- Giới: Cân đối nam và nữ, chú ý bồi dưỡng và bổ

nhệm cán bộ nữ trong quản lý để phù hợp với đặc điểm của ngành giáo dục có nhiều nữ.

- Chuyên môn được đào tạo: Có cơ cấu hợp lý về các chuyên ngành chuyên môn cơ bản được đào tạo (tự nhiên, xã hội,...); đồng thời đảm bảo chuẩn hoá và vượt chuẩn về chuyên môn được đào tạo.

Thứ hai, Yêu cầu về chất lượng: CBQL trường THCS phải đáp ứng được các yêu cầu, các tiêu chuẩn đối với Hiệu trưởng về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp; năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm; năng lực quản lý nhà trường; năng lực tổ chức phối hợp với gia đình và xã hội được quy định cụ thể tại Thông tư của Bộ GD&ĐT về ban hành quy định Chuẩn Hiệu trưởng cơ sở GDPT và đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn, quy định khác đối với CBQL trường THCS.

Quy định Chuẩn Hiệu trưởng cơ sở GDPT (bao gồm trường THCS) gồm có 5 tiêu chuẩn và 18 tiêu chí.

(ii) *Phát triển đội ngũ CBQL trường THCS đảm bảo yêu cầu phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của địa phương*

Giáo dục THCS luôn gắn chặt với sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, đồng thời phải phù hợp với tình hình kinh tế - xã hội của địa phương.

Phát triển ĐN CBQL trường THCS phải cụ thể hóa theo các đối tượng, gắn mục tiêu giáo dục với hoạt động thực tiễn địa phương, phân định rõ ràng thẩm quyền và trách nhiệm của Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng; có chính sách ưu đãi, tạo điều kiện thu hút những người được đào tạo chuyên môn và năng lực quản lý về công tác tại địa phương; làm tốt công tác luân chuyển CBQL hợp lý đảm bảo tính cân đối giữa các địa phương, chú ý quan tâm phát triển đối với người địa phương. Quan tâm phát hiện, quy hoạch cán bộ, tổ chức bồi dưỡng, sử dụng hợp lý đội ngũ CBQL nhà trường. Phối hợp chặt chẽ giữa các tổ chức đoàn thể, chính quyền địa phương và nhân dân để thực hiện tốt các hoạt động giảng dạy.

(iii) *Phát triển đội ngũ CBQL trường THCS đáp ứng xu hướng đổi mới và PTGD phổ thông*: Từ Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XI khẳng định: “Đổi mới quản lý là khâu đột phá, phát triển ĐNNG và CBQL giáo dục là khâu then chốt của đổi mới giáo dục”. Đổi mới GDPT hiện nay đang chuyển đổi từ mô hình quản lý bao cấp - nhà trường thụ động- cơ chế quản lý là xin cho; sang mô hình quản lý tự chủ, tự chịu trách nhiệm xã hội. Vai trò ĐN CBQL trong mô hình mới có nhiều thay đổi. Trong mô hình quản lý mới, vai trò lãnh đạo của CBQL thực hiện là giải quyết vấn đề và

xây dựng uy tín của nhà trường. CBQL trường học quan tâm đến tầm nhìn, sứ mạng, giá trị, xây dựng chương trình hành động cụ thể phát triển nhà trường, xây dựng kế hoạch giáo dục, tổ chức bộ máy và xây dựng đội ngũ, dạy học và giáo dục, tài chính và tài sản, huy động cộng đồng, tiếp nhận thông tin đa chiều nhiều luồng. Đổi mới quản lý giáo dục chuyển từ quản lý các trường THCS phải chuyển từ quản lý sang quản trị nhà trường.

3. Kết luận

Phát triển ĐN CBQL trường THCS là làm cho đội ngũ đảm bảo đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, nhanh chóng đầy đủ các tiêu chuẩn chức danh, chất lượng được nâng cao, đáp ứng với đổi mới giáo dục và sự thay đổi của xã hội. Nội dung phát triển ĐN CBQL trường THCS bao gồm: Xây dựng quy hoạch theo hướng chuẩn hóa về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, nâng cao chất lượng. Tuyển chọn và sử dụng những người đảm bảo đầy đủ tiêu chuẩn đặt ra trong công tác cán bộ nhất là CBQL. Đào tạo, bồi dưỡng phải làm tăng trình độ, kiến thức, kỹ năng để đội ngũ quản lý hướng tới chuẩn, đáp ứng đòi hỏi yêu cầu công việc. Tạo môi trường liên kết chặt chẽ giữa phát triển và sử dụng đội ngũ để cán bộ quản lý phát triển được phẩm chất và năng lực ở mức độ cao. Kiểm tra, đánh giá là chức năng của quản lý, thông qua đó phải xác định mức độ đạt được trong thực hiện nhiệm vụ của CBQL so với những yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp.

Tài liệu tham khảo

1. Ban Chấp hành TƯ Đảng (khoá XI) (2013), *Nghị quyết số 29- NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo...* Hà Nội
2. Ban Bí thư TƯ Đảng (2004), *Chỉ thị số 40- CT/TW ngày 15/6/2004 về Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQLGD*, Hà Nội
3. Bộ Giáo dục Đào tạo (2018), *Thông tư số 32/2018-TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 Ban hành chương trình GDPT mới*. Hà Nội
4. Bộ Giáo dục Đào tạo (2018), *Thông tư số 14/2018-TT- BGDĐT, ngày 20 tháng 7 năm 2018 về ban hành quy định chuẩn Hiệu trưởng cơ sở giáo dục phổ thông*. Hà Nội
5. Bộ Giáo dục Đào tạo (2019), *Thông tư số 19/2019-TT-BGDĐT ngày 12 tháng 11 năm 2019 về ban hành Quy chế bồi dưỡng thường xuyên giáo viên, CBQL cơ sở GDMN, cơ sở GDPT và giáo viên trung tâm GDTX*. Hà Nội
6. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2022), *Thông tư số 17/2022-TT-BGDĐT ngày 5 tháng 12 năm 2022 về sửa đổi, bổ sung Quy chế BDTXGV mầm non, phổ thông...theo Thông tư số 19/2019-TT-BGDĐT*. Hà Nội