

MỘT SỐ YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HOẠT ĐỘNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG

Vũ Văn Hưng

Ủy ban nhân dân tỉnh Thanh Hóa

Ngày nhận bài 22/7/2019, ngày nhận đăng 18/9/2019

Tóm tắt: Bài viết đề cập đến một số yếu tố ảnh hưởng của đến hoạt động phát triển đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) trường trung học phổ thông (THPT) trong bối cảnh đổi mới giáo dục. Việc đi sâu tìm hiểu các yếu tố này và ảnh hưởng của chúng đến công tác phát triển đội ngũ CBQL trường THPT trong bối cảnh đổi mới giáo dục giúp nhà quản lý phát huy các yếu tố tích cực và hạn chế ảnh hưởng của các yếu tố tiêu cực đến công tác phát triển đội ngũ CBQL trường THPT, góp phần nâng cao hiệu quả công tác quy hoạch và phát triển đội ngũ CBQL trường THPT.

Từ khóa: Yếu tố ảnh hưởng; phát triển đội ngũ; CBQL trường THPT.

1. Đặt vấn đề

Đánh giá về thực trạng trong công tác quản lý giáo dục phổ thông hiện nay, Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013, Ban Chấp hành Trung ương Đảng CSVN đã chỉ rõ: *Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục (CBQLGD) còn nhiều bất cập về chất lượng, số lượng và cơ cấu; một bộ phận chưa theo kịp yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục, thiếu tâm huyết, thậm chí vi phạm đạo đức nghề nghiệp* (Đảng Cộng sản Việt Nam, Ban Chấp hành Trung ương, 2013). Sau ba năm thực hiện đề án *Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục giai đoạn 2005-2010* ban hành tại Quyết định số 09/2005/QĐ-TTg ngày 11/01/2005 của Thủ tướng Chính phủ, Bộ Giáo dục và Đào tạo khẳng định sự tiên bộ nhưng cũng chỉ ra những hạn chế, yếu kém của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục, thể hiện chủ yếu ở công tác tham mưu, dự báo, hoạch định, phương pháp làm việc, quản lý tài chính, trình độ ngoại ngữ và tin học, khả năng thu thập và xử lý thông tin. Công tác quản lý đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý đã có nhiều thay đổi song chưa đáp ứng được đòi hỏi của các cơ sở giáo dục, nhất là việc phân cấp trong công tác cán bộ và thực hiện chế độ chính sách vẫn chưa phân định cụ thể được chức năng nhiệm vụ giữa các cơ quan quản lý giáo dục. Nguồn kinh phí dành cho đào tạo bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý còn chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn đặt ra (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2007).

Về nguyên nhân của hạn chế trên, Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2001 - 2010 và giai đoạn 2011 - 2020 cũng đã chỉ rõ: Nguyên nhân của những yếu kém bất cập trước hết là do yếu tố chủ quan, trình độ quản lý giáo dục chưa theo kịp với thực tiễn và nhu cầu phát triển khi nền kinh tế đang chuyển từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, chưa phối hợp tốt và sử dụng có hiệu quả nguồn lực của nhà nước và xã hội; chậm đổi mới cả tư duy và phương thức quản lý... Năng lực của CBQLGD các cấp chưa được chú trọng nâng cao (Đảng Cộng sản Việt Nam, Ban Chấp hành Trung ương, 1996; Chính phủ, 2012).

Vì vậy, để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay, người CBQL phải đáp ứng yêu cầu về: năng lực, tầm nhìn và khả năng giao tiếp quốc tế; sử dụng thành thạo ngoại ngữ và các thiết bị công nghệ hiện đại; có tầm nhìn chiến lược; phong cách mềm dẻo và nhạy cảm với văn hóa quản lý; có khả năng sáng tạo một hệ thống quản lý, cơ cấu tổ chức hoạt động hiệu quả; biết phát huy nhân tố con người, quan tâm đến phát triển con người, coi trọng con người là tài nguyên của đất nước; biết liên hệ chặt chẽ và tạo sức mạnh; có trách nhiệm cộng đồng đối với hệ thống; không ngừng học hỏi để tự hoàn thiện... Muốn tạo ra bước đột phá này, cần tìm kiếm được những yếu tố ảnh hưởng tích cực đến công tác phát triển đội ngũ CBQLGD để tác động đến chúng, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục.

2. Nội dung nghiên cứu

Phát triển đội ngũ CBQL trường THPT là quá trình xây dựng đội ngũ này đáp ứng chuẩn nghề nghiệp, đảm bảo thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ và mục tiêu quản lý trường học. Để phát triển đội ngũ CBQL trường THPT cần tiến hành đồng bộ các giải pháp quản lý nhằm xây dựng đội ngũ CBQL đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có trình độ chuyên môn giỏi, kiến thức - kỹ năng quản lý vững vàng và thái độ nghề nghiệp tốt. Quá trình phát triển đội ngũ CBQL trường THPT cũng là quá trình làm cho đội ngũ ngày một thích ứng được với sự thay đổi mạnh mẽ của xã hội, có khả năng sáng tạo để thực hiện tốt nhất mục tiêu của nhà trường, tìm thấy sự gắn bó với nhà trường.

Thực chất của việc phát triển đội ngũ CBQL trường THPT là tạo ra sự gắn bó giữa chuẩn nghề nghiệp, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng với việc sử dụng hợp lý; đồng thời tạo môi trường thuận lợi cho đội ngũ CBQL trường THPT phát triển và đánh giá đội ngũ CBQL một cách khoa học, chính xác, khách quan, toàn diện.

Phát triển đội ngũ CBQL trường THPT trong bối cảnh hiện nay là công việc hết sức cần thiết, góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết của Ban Chấp hành Trung ương Khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo Việt Nam. Công tác phát triển đội ngũ CBQL trường THPT trong bối cảnh hiện nay chịu sự ảnh hưởng của nhiều yếu tố. Sau đây là một số yếu tố cơ bản:

2.1. Quan điểm của Đảng, Nhà nước về phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục

Đảng và Nhà nước đã và đang từng bước đổi mới trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo. Nghị quyết Hội nghị lần thứ II Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII của Đảng đã khẳng định: *Phải thực sự coi giáo dục - đào tạo là quốc sách hàng đầu. Nhận thức sâu sắc giáo dục - đào tạo cùng với khoa học và công nghệ là nhân tố quyết định sự tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội, đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho sự phát triển. Thực hiện chính sách ưu tiên ưu đãi đối với giáo dục - đào tạo, đặc biệt là chính sách đầu tư và tiền lương. Có giải pháp mạnh mẽ để phát triển giáo dục* (Đảng Cộng sản Việt Nam, Ban Chấp hành Trung ương, 1996). Chính sách thu hút, đãi ngộ của Nhà nước, của ngành, của địa phương cùng với chế độ đãi ngộ thích đáng đối với người có trình độ cao, có tâm huyết với nghề sẽ là cơ hội tốt cho các trường phổ thông trong việc thu hút nhân lực cho mục tiêu phát triển đội ngũ giáo viên và CBQL.

Đề cao vai trò của giáo dục và đào tạo là đề cao tư tưởng tiên bộ mang tính thời đại. Đây là tư tưởng chỉ đạo chủ đạo có tầm chiến lược của Đảng, đã từng bước được thể

chế hóa, đồng bộ và kịp thời trong cuộc sống.

Chỉ thị 40-CT/TW của Ban Bí thư TW Đảng đã nêu: tiến hành rà soát, sắp xếp lại đội ngũ nhà giáo, CBQLGD để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng bảo đảm đủ số lượng và cân đối về cơ cấu; nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức cho đội ngũ nhà giáo, CBQLGD; tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với giáo dục. Các cấp ủy Đảng từ trung ương đến địa phương thường xuyên lãnh đạo và kiểm tra việc thực hiện các chủ trương, chính sách giáo dục, đặc biệt là công tác xã hội hóa giáo dục, công tác chính trị tư tưởng, xây dựng nền nếp, kỷ cương; coi việc phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục là một chỉ tiêu phấn đấu xây dựng và củng cố tổ chức Đảng để thực sự thành hạt nhân lãnh đạo trong nhà trường (Ban Bí thư Trung ương Đảng, 2004).

Nghị quyết Hội nghị lần thứ 3 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước cũng đã nêu rõ: *Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của Đất nước và chế độ, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng và Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất và năng lực là yếu tố quyết định chất lượng bộ máy Nhà nước* (Đảng Cộng sản Việt Nam, 1997). Vì vậy, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, CBQLGD phải phấn đấu vươn lên hơn nữa để đáp ứng đòi hỏi của sự nghiệp cách mạng.

Ngày nay, giáo dục và đào tạo đang đứng trước những cơ hội phát triển, đồng thời cũng phải đương đầu với nhiều thách thức mới. Yêu cầu phát triển quy mô, nhưng phải đảm bảo chất lượng, nâng cao hiệu quả ở tất cả các bậc học, cấp học đang đặt ra nhiều vấn đề cần giải quyết từ mục tiêu, nội dung chương trình, phương pháp giáo dục, hệ thống chính sách, cơ chế quản lý, huy động nguồn lực để phát triển giáo dục. Để thực hiện tốt nhiệm vụ này, đòi hỏi ngành giáo dục phải xây dựng được đội ngũ CBQL trường học tâm huyết, vừa có phẩm chất, năng lực của một nhà giáo, nhà lãnh đạo - quản lý giáo dục, nhà hoạt động xã hội, nhà hợp tác quốc tế về giáo dục, vừa mang phẩm chất của một doanh nghiệp để lãnh đạo nhà trường vượt qua mọi thử thách, quyết tâm đổi mới để xây dựng nhà trường phát triển bền vững trong thời kỳ mới toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.

Tuy nhiên, so với yêu cầu phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường phổ thông đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo thì chính sách hiện hành của Nhà nước còn những hạn chế sau: (1) chưa đủ mạnh để tạo động lực khuyến khích người dạy, người học nhằm làm thay đổi căn bản tình hình, chính sách tiền lương và đãi ngộ cho đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên trong hệ thống các trường phổ thông chưa đạt được yêu cầu mà Nghị quyết TW2 khóa 8 đề ra; (2) chưa có chính sách thu hút được những người giỏi vào ngành sư phạm để tạo nguồn giáo viên giỏi, cán bộ quản lý giỏi cho các trường phổ thông; (3) chính sách về đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên, nghiên cứu khoa học chưa thực sự tạo động lực để cán bộ quản lý, giáo viên các trường phổ thông không ngừng phấn đấu nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2007). Đây là những yếu tố quan trọng ảnh hưởng trực tiếp đến công tác phát triển đội ngũ quản lý, giáo viên các trường phổ thông.

2.2. Yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo Việt Nam

Nghị quyết 29-NQ/TW, Hội nghị lần thứ VIII Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội

nhập quốc tế đã xác định mục tiêu: Tạo chuyển biến căn bản, mạnh mẽ về chất lượng, hiệu quả giáo dục, đào tạo; đáp ứng ngày càng tốt hơn công cuộc xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và nhu cầu học tập của nhân dân. Giáo dục con người Việt Nam phát triển toàn diện và phát huy tốt nhất tiềm năng, khả năng sáng tạo của mỗi cá nhân; yêu gia đình, yêu Tổ quốc, yêu đồng bào; sống tốt và làm việc hiệu quả. Xây dựng nền giáo dục mở, thực học, thực nghiệp, dạy tốt, học tốt, quản lý tốt; có cơ cấu và phương thức giáo dục hợp lý, gắn với xây dựng xã hội học tập; bảo đảm các điều kiện nâng cao chất lượng; chuẩn hóa, hiện đại hóa, dân chủ hóa, xã hội hóa và hội nhập quốc tế hệ thống giáo dục và đào tạo; giữ vững định hướng xã hội chủ nghĩa và bản sắc dân tộc. Phân đầu đến năm 2030, nền giáo dục Việt Nam đạt trình độ tiên tiến trong khu vực (Đảng Cộng sản Việt Nam, Ban Chấp hành Trung ương, 2013).

Nghị quyết cũng đã xác định mục tiêu cụ thể về đổi mới giáo dục phổ thông: tập trung phát triển trí tuệ, thể chất, hình thành phẩm chất, năng lực công dân, phát hiện và bồi dưỡng năng khiếu, định hướng nghề nghiệp cho học sinh. Nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, chú trọng giáo dục lý tưởng, truyền thống, đạo đức, lối sống, ngoại ngữ, tin học, năng lực và kỹ năng thực hành, vận dụng kiến thức vào thực tiễn. Phát triển khả năng sáng tạo, tự học, khuyến khích học tập suốt đời. Hoàn thành việc xây dựng chương trình giáo dục phổ thông giai đoạn sau năm 2015.

Đề chỉ đạo nhà trường thực hiện tốt mục tiêu này đòi hỏi CBQL các trường THPT cần có năng lực: chỉ đạo đổi mới mạnh mẽ phương pháp dạy và học theo hướng hiện đại; phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo và vận dụng kiến thức, kỹ năng của người học; khắc phục lối truyền thụ một chiều, máy móc; tăng cường chỉ đạo dạy cách học, cách nghĩ, khuyến khích tự học, tự sáng tạo, tạo cơ sở để người học tự cập nhật và đổi mới kiến thức, kỹ năng, phát triển năng lực; chỉ đạo nhà trường đổi mới phương thức, hình thức tổ chức dạy học, chuyển từ học trên lớp sang tổ chức hình thức học tập đa dạng, tăng cường các hoạt động xã hội, bồi dưỡng kỹ năng mềm, ngoại khóa, nghiên cứu khoa học; chỉ đạo giáo viên đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong dạy và học; triển khai thực hiện phương pháp người học tham gia đánh giá hoạt động giáo dục của nhà trường; nhà giáo tham gia đánh giá CBQLGD, đánh giá CBQL trường THPT; chỉ đạo, triển khai xây dựng văn hóa trong nhà trường, văn hóa chất lượng, văn hóa công sở.

Như vậy, trong bối cảnh hiện nay đòi hỏi người CBQL trường THPT phải có năng lực chỉ đạo, triển khai, kiểm tra việc dạy học theo hướng tích cực, tích hợp của giáo viên; chỉ đạo xây dựng các chương trình giáo dục phù hợp giúp học sinh phát triển theo hướng toàn diện. Đây cũng là những yếu tố quan trọng cần đạt được trong công tác phát triển đội ngũ CBQL trường THPT. Trước hết các cấp quản lý, các học viện, trường sư phạm cần đổi mới chương trình, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng CBQLGD nói chung, CBQL trường THPT nói riêng.

2.3. Chính sách phân cấp quản lý giáo dục

Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập (Chính phủ, 2015). Các nhân tố này cũng tác động mạnh đến đội ngũ CBQL trường THPT. Vì vậy, đòi hỏi đội ngũ này phải nỗ lực phấn đấu phát triển năng lực lãnh đạo, năng lực quản lý để lãnh đạo, chỉ đạo triển khai thực

hiện quyền tự chủ của nhà trường theo quy định pháp luật, góp phần phát triển sự nghiệp giáo dục của trường và địa phương.

Khi quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm được thực hiện, đòi hỏi CBQL trường THPT phải có kiến thức và kỹ năng quản lý chuyên nghiệp, điều hành linh hoạt các hoạt động một cách khoa học dựa trên nền tảng công cụ quản lý tiên tiến. Họ phải được đào tạo, bồi dưỡng để đạt được những tố chất của người quản lý, lãnh đạo; nắm bắt một cách hệ thống những kiến thức cơ bản, phương pháp quản lý hiện đại, phương pháp lãnh đạo và điều hành linh hoạt nhà trường đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra. Đây cũng là yếu tố quan trọng xuyên suốt trong quá trình phát triển, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục.

2.4. Môi trường giáo dục, uy tín, thương hiệu của trường

Môi trường giáo dục tốt với bầu không khí dân chủ cởi mở trong nhà trường là yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên. Nó tác động đến tâm tư, tình cảm, lý trí và hành vi của các thành viên nhà trường. Tinh thần đoàn kết, gắn bó, trách nhiệm vì sự phát triển của nhà trường của toàn thể cán bộ, giáo viên sẽ là động lực thúc đẩy mọi hoạt động trong nhà trường; đồng thời, tạo môi trường thuận lợi để mọi người đều có động lực và cơ hội phấn đấu để khẳng định cũng như phát triển sự nghiệp; đây chính là cơ sở vững chắc nhất cho công tác tạo nguồn cán bộ quản lý chất lượng, bền vững đáp ứng yêu cầu phát triển của nhà trường trước mắt cũng như dài lâu.

Uy tín, thương hiệu của nhà trường càng tốt thì càng thu hút được đội ngũ viên giỏi, cán bộ quản lý giỏi về công tác và công tác quy hoạch, tạo nguồn phát triển đội ngũ quản lý nhà trường càng tốt hơn. Trong xu thế giáo dục THPT hướng đến tự chủ thì việc xây dựng uy tín thương hiệu của nhà trường có tính quyết định đến sự tồn tại của nhà trường. Uy tín, thương hiệu nhà trường mạnh sẽ giúp trường thuận lợi trong công tác tuyển sinh, góp phần tăng thêm việc làm, thu nhập và các chính sách đãi ngộ đối với tập thể nhà trường đặc biệt là đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên tốt hơn, tạo động lực khiến họ tự giác gắn bó với nhà trường, tạo điều kiện thuận lợi cho công tác quản lý xây dựng đội ngũ của nhà trường.

2.5. Công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực lãnh đạo quản lý cho đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học phổ thông

Đánh giá về thực trạng trong công tác quản lý giáo dục phổ thông hiện nay, Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013, Ban Chấp hành Trung ương Đảng CSVN đã khẳng định quản lý giáo dục và đào tạo của nước ta hiện nay còn nhiều yếu kém: đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục bất cập về chất lượng, số lượng và cơ cấu; một bộ phận chưa theo kịp yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục, thiếu tâm huyết... (Chính phủ, 2012). Vì vậy, việc đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên cho đội ngũ quản lý giáo dục trường học là một trong những giải pháp quan trọng, thiết thực góp phần quan trọng khắc phục hạn chế yếu kém nêu trên, xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý trường phổ thông nói chung và trường THPT nói riêng có trình độ chuyên môn, đạo đức nghề nghiệp, kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, bồi thông qua đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên, chúng ta sẽ xây dựng được đội ngũ CBQL trường THPT:

- Thống nhất về nhận thức về vị trí, vai trò, trách nhiệm của mình đối với sự phát triển của nhà trường trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục;

- Có kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng, năng lực và tác phong làm việc đảm bảo đúng tiêu chuẩn của người CBQL giáo dục theo quy định để quản lý, lãnh đạo và xây dựng nhà trường phát triển đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.

- Tạo được nguồn cán bộ quản lý giáo dục chất lượng, bền vững đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trước mắt và lâu dài phục vụ cho sự phát triển liên tục và bền vững của nhà trường qua từng thời kỳ.

Tuy nhiên, để công tác đào tạo, bồi dưỡng đạt chất lượng, hiệu quả thiết thực, cần phân tích và phát huy tốt nhất những yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến công tác này như sau:

- Nội dung chương trình bồi dưỡng phải được xây dựng đảm bảo sát chuẩn CBQL theo quy định hiện hành của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018) và chương trình bồi dưỡng thường xuyên cán bộ quản lý trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2015).

- Hệ thống các cơ sở đào tạo bồi dưỡng: Phải bảo đảm các tiêu chuẩn tối thiểu của một trường/viện/trung tâm đào tạo công chức hiện đại, như: khuôn viên rộng rãi, có hội trường, các phòng học, ký túc xá, khu vui chơi giải trí thể thao; trang thiết bị giảng dạy hiện đại; cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin, phần mềm quản lý, phần mềm đào tạo hiện đại và chất lượng; đội ngũ giảng viên đảm bảo về số lượng và đủ năng lực giảng dạy; đội ngũ quản lý đào tạo chuyên nghiệp.

- Trình độ, kỹ năng của đội ngũ giảng viên: đây là yếu tố mang tính quyết định đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, vì vậy yêu cầu đội ngũ giảng viên phải có trình độ chuyên môn, kỹ năng sư phạm đạt chuẩn và kinh qua thực tế công tác bồi trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức, giảng viên là người hướng dẫn học viên học tập, rèn luyện kỹ năng làm việc. Một nguyên tắc của việc bồi dưỡng là cung cấp kiến thức ở mức cần thiết, rèn luyện kỹ năng đến mức có thể. Cho nên, giảng viên phải là người có kiến thức, có kỹ năng và kinh nghiệm thực tế đối với lĩnh vực chuyên môn đảm nhận, chỉ có như vậy công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức mới thu được kết quả như mong muốn.

- Cách thức tổ chức thực hiện: công tác đào tạo, bồi dưỡng phải được làm thường xuyên; dưới nhiều hình thức, đa dạng, thực hiện linh hoạt, đảm bảo phù hợp với từng nhóm đối tượng và điều kiện thực tế của địa phương; đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng theo hướng giảm lý luận, tăng cường trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm và thực hiện các bài tập tình huống thực tế; đánh giá kết quả dựa trên sự thay đổi thao tác quản lý trong thực tiễn.

2.6. Cách thức đánh giá cán bộ quản lý trường trung học phổ thông.

Kiểm tra, đánh giá cán bộ là khâu quan trọng trong quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ. Đánh giá, xếp loại cán bộ quản lý giáo dục trường học được thực hiện theo quy định về đánh giá công chức, viên chức và Chuẩn hiệu trưởng (Chính phủ, 2012; Quốc hội, 2008; Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018; Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2010).

Nghiên cứu về vấn đề này ở các góc độ khác nhau, các tác giả Trần Văn Độ (2012), Nguyễn Hồng Hải (2010), Phạm Ngọc Hải (2012), Nguyễn Huy Hoàng (2011), Trương Đình Mậu, Phạm Xuân Hùng (2012), Phạm Minh Giản (2012) thống nhất một số

quan điểm: (1) Cần phải xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá định kỳ, thường xuyên theo từng năm; (2) Kiểm tra đánh giá CBQL phải bám sát vào các tiêu chí của chuẩn theo quy định; (3) Việc đánh giá CBQL phải thực hiện đúng quy trình, phải phân tích và chỉ ra được những ưu điểm, khuyết điểm của CBQL trong quá trình công tác một cách thuyết phục, công khai, minh bạch tạo động lực phấn đấu của người bị đánh giá.

2.7. Yếu tố kinh tế, văn hóa, phong tục tập quán

Giáo dục là một hoạt động mang tính xã hội cao, diễn ra trong đời sống hàng ngày, chịu sự tác động trực tiếp của nhiều yếu tố như kinh tế, dân số, tâm lý, truyền thống văn hóa, phong tục tập quán của địa phương. Nhất là trong bối cảnh hiện nay, nền kinh tế thị trường làm cho sự phân hóa giàu, nghèo mạnh hơn, hố ngăn cách giàu nghèo cũng rộng hơn, những mặt trái của hệ giá trị do nền kinh tế thị trường đem lại như: tính hướng nội, đóng kín, “đĩ hòa vi quý” “hòa cả làng”, cào bằng “cá mè một lứa”, dựa dẫm vào các quan hệ “một người làm quan cả họ được nhờ”, coi thường phép nước “phép vua thua lệ làng”, thích làm sang “một miếng giữa làng bằng một sàng xó bếp”, hoặc “giàu ở làng, sang ở nước”, bon chen “con gà tức nhau tiếng gáy”, vọng ngoại v.v.. đã tác động tiêu cực đến công tác quy hoạch, tuyển chọn, sử dụng đội ngũ quản lý nói chung và đội ngũ CBQL trường THPT nói riêng, làm cho công tác này thiếu công tâm, thiếu khách quan và tạo môi trường giáo dục thiếu lành mạnh, bè phái...

Toàn cầu hóa dẫn đến sự xâm nhập các luồng văn hóa không phù hợp với thuần phong mỹ tục từ bên ngoài vào. Các hệ giá trị từ các nền văn hóa khác được không ít người xem như những hệ quy chiếu để phê phán hệ giá trị văn hóa truyền thống của dân tộc mà không nhìn nhận sự đa dạng của biểu đạt văn hóa và những chuẩn mực riêng phù hợp với dân tộc này nhưng chưa chắc đã phù hợp với dân tộc khác. Sự phát triển nhanh chóng của mạng xã hội với những tin thất thiệt, tin giả giật gân, bóp méo sự thật lan tràn. Các yếu tố tiêu cực, mặt trái của giá trị văn hóa truyền thống tràn ngập trên các kênh thông tin gây không ít hoang mang, dao động trong cộng đồng. Những tác động trái chiều đó gây mất niềm tin, tạo dư luận xấu trong xã hội, làm cho một bộ phận không nhỏ trong cộng đồng, trong đó có cả đội ngũ cán bộ, giáo viên thiếu lý tưởng, mục tiêu phấn đấu vì sự phát triển chung của cộng đồng, quốc gia, dân tộc, họ hướng đến cuộc sống đề cao cá nhân, ích kỷ hẹp hòi, thu vén, tìm mọi cách làm giàu nhanh chóng, bất chấp pháp luật.

Vì vậy, trong quá trình phát triển đội ngũ CBQL trường THPT, nhà trường cần quan tâm đến sự ảnh hưởng của các yếu tố trên đây và xem đó là một nhân tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ.

2.8. Yêu cầu hội nhập quốc tế trong giáo dục

Hội nhập quốc tế về giáo dục hay tự do hóa thương mại về dịch vụ giáo dục được xem là xu thế tất yếu trong phát triển giáo dục hiện nay. Nền giáo dục nước ta phải đối mặt với nhiều thách thức, trong đó có sự cam kết với WTO về thương mại dịch vụ giáo dục và nhu cầu khi thực hiện những quy định có liên quan đến đào tạo nguồn nhân lực và bồi dưỡng nhân tài. Đảng, Nhà nước ta xác định cần chủ động phát triển giáo dục trên con đường hội nhập với giáo dục khu vực và quốc tế trong xu thế toàn cầu hóa, song phải giữ được tính độc lập, dân tộc, tính tự chủ và định hướng xã hội chủ nghĩa. Hội nhập quốc tế về giáo dục là quá trình vừa hội nhập, vừa cạnh tranh và tuân thủ luật lệ quốc tế

trên cơ sở các bên đều có lợi. Vì vậy, đòi hỏi CBQL phải có những năng lực nhất định, đó là:

- Nắm được những nội dung về hợp tác quốc tế trong lĩnh vực giáo dục như: chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước, địa phương về hợp tác quốc tế trong lĩnh vực giáo dục; thấy được những cơ hội và thách thức của nhà trường trong quá trình hội nhập quốc tế.

- Hợp tác quốc tế về giáo dục đòi hỏi người CBQLGD cần có kỹ năng xây dựng và tư duy toàn cầu, vừa đảm bảo tính công bằng và tính cạnh tranh trong giáo dục; có kỹ năng ký kết, hợp tác với các cơ sở giáo dục có yếu tố nước ngoài tại địa phương nhằm phát triển chương trình giáo dục của nhà trường theo định hướng phát triển năng lực học sinh; kỹ năng đàm phán, ký kết hợp tác với các trường phổ thông của các nước trong khu vực, hợp tác quốc tế để trao đổi kinh nghiệm quản lý, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ giáo viên, học sinh; có kỹ năng xây dựng, cụ thể hóa tiêu chuẩn giáo viên để tuyển dụng, sử dụng phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ trong tiến trình phát triển và hội nhập.

3. Kết luận

CBQL trường THPT là những người đứng đầu nhà trường, có vai trò quan trọng trong việc lãnh đạo, quản lý nhà trường hoàn thành tốt mục tiêu giáo dục đặt ra, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông.

Phát triển đội ngũ CBQL trường THPT là một yêu cầu cấp thiết trong bối cảnh hiện nay, nhằm góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết 29-NQ/TW của BCH Trung ương Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo Việt Nam. Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ CBQL trường THPT như: (1) Quan điểm của Đảng, Nhà nước về phát triển đội ngũ CBQL giáo dục, (2) Yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, (3) Chính sách phân cấp quản lý giáo dục, (4) Môi trường giáo dục uy tín và thương hiệu, (5) Công tác đào tạo, bồi dưỡng, (6) Cách thức đánh giá CBQL nhà trường, (7) Điều kiện kinh tế, văn hóa, phong tục tập quán, (8) Yêu cầu hội nhập quốc tế trong giáo dục. Các yếu tố này vừa tạo thời cơ và thách thức cho công tác phát triển đội ngũ CBQL trường THPT. Vì vậy, cần phải chú ý đến các yếu tố này để phát triển đội ngũ CBQL trường THPT đáp ứng yêu cầu “Về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế” theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW Hội nghị lần thứ 8 của BCH Trung ương Đảng Khóa XI đề ra.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Đảng Cộng sản Việt Nam, Ban chấp hành Trung ương (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế.*

Đảng Cộng sản Việt Nam, Ban chấp hành Trung ương (1996). *Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 24/12/1996 về định hướng phát triển giáo dục và đào tạo trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và nhiệm vụ đến năm 2000.*

Chính phủ (2012). *Chiến lược Phát triển giáo dục giai đoạn 2001- 2010.*

- Chính phủ (2012). *Chiến lược Phát triển giáo dục giai đoạn 2011- 2020*.
- Ban Bí thư Trung ương Đảng (2004), *Chỉ thị số 40-CT/TW của Ban Bí thư về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (1997). *Văn kiện Hội nghị lần thứ III BCH TW Đảng khóa VIII*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- Chính phủ (2015). *Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/2/2015 về quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2007). *Nghiên cứu đánh giá thực trạng đội ngũ nhà giáo Việt Nam*.
- Chính phủ, (2012). *Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 về quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức*.
- Quốc hội (2008). *Luật cán bộ, công chức số 22/2008/QH12*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018). *Thông tư số 14/2018/TT-BGDĐT ngày 20/7/2018 quy định chuẩn hiệu trưởng cơ sở giáo dục phổ thông*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2010). *Hướng dẫn đánh giá, xếp loại hiệu trưởng trường trung học phổ thông, ban hành kèm theo công văn số 430/BGDĐT-NGCBQLGD ngày 26/01/2010*.
- Trần Văn Độ (2012). *Phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường THPT theo hướng chuẩn hóa. Tạp chí Quản lý giáo dục*.
- Nguyễn Hồng Hải (2010). *Giải pháp phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường trung học phổ thông Việt Nam. Tạp chí Khoa học giáo dục*.
- Phạm Ngọc Hải (2012). *Các biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học phổ thông tỉnh Tây Ninh. Tạp chí Giáo dục*.
- Nguyễn Huy Hoàng (2011). *Phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường trung học cơ sở các tỉnh vùng Tây Bắc theo hướng chuẩn hóa*. Hà Nội: Luận án Tiến sĩ.
- Trương Đình Mậu, Phạm Xuân Hùng (2012). *Thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học phổ thông các tỉnh miền núi phía Bắc. Tạp chí Quản lý giáo dục*.
- Phạm Minh Giản (2012). *Khảo sát đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học phổ thông tỉnh Đồng Tháp - Một số ý kiến đề xuất. Tạp chí Khoa học giáo dục*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015). *Thông tư số 27/2015/TT-BGDĐT ngày 30/10/2015 ban hành chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học*.

SUMMARY

A NUMBER OF FACTORS AFFECTING THE DEVELOPMENT OF MANAGERIAL STAFF IN HIGH SCHOOLS

The article mentions a number of factors affecting the development of managerial staff in high schools in the context of education reform. In-depth understanding of these factors and their influences on the development of managerial staff in high schools in the context of education reform helps the managers promote positive factors and limit the influences of negative ones over the development of managerial staff in high schools, which contributes to enhance the effectiveness of managerial staff planning and development in high schools.

Keywords: Factors; managerial staff in high schools; staff development.