

QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ HUYỆN BỐ TRẠCH, TỈNH QUẢNG BÌNH

HOÀNG ANH TUẤN*

Abstract: The article analyzes specifically the actual state of junior high school managers at Bo Trach district in Quang Binh province in term of the quantity, structure, training level. The article proposes the measures to make breakthrough in improving the quality of managers at secondary schools in Bo Trach district, Quang Binh province.

Keywords: secondary school managers, education managements.

Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) là một trong những nhiệm vụ được Đảng, Chính phủ, Bộ GD-ĐT đặc biệt quan tâm. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng khẳng định: “Giải pháp then chốt là đổi mới và nâng cao năng lực quản lý (QL) nhà nước trong GD-ĐT”.

Tuy đội ngũ CBQL giáo dục (GD) nói chung và đội ngũ CBQL trường trung học cơ sở (THCS) nói riêng có vai trò quan trọng, góp phần quyết định đến chất lượng GD của nhà trường nhưng hiện nay, đội ngũ CBQL GD chưa thực sự đáp ứng những yêu cầu về phẩm chất, năng lực trong bối cảnh GD đang đổi mới và hội nhập quốc tế. Trước yêu cầu phát triển GD và những thay đổi nhanh chóng của môi trường KT-XH, đội ngũ CBQL các trường THCS nói chung và đội ngũ CBQL các trường THCS huyện Bố Trạch nói riêng còn nhiều bất cập về trình độ đào tạo (ĐT), năng lực chuyên môn, nghiệp vụ QL, đặc biệt là khả năng thích ứng với việc đổi mới GD. Vì vậy, nâng cao chất lượng cho đội ngũ CBQL các trường THCS là một trong những nhiệm vụ then chốt của ngành GD-ĐT trong giai đoạn hiện nay.

1. Thực trạng đội ngũ CBQL trường THCS huyện Bố Trạch, tỉnh Quảng Bình

Bảng 1. Số lượng và cơ cấu đội ngũ CBQL trường THCS huyện Bố Trạch

CBQL	Tổng số		Nam		Nữ		Dân tộc thiểu số		Đảng viên	
	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL
Hiệu trưởng	34	46,6	34	100	0	0	0	0	34	100
Phó Hiệu trưởng	39	53,4	34	87,2	5	12,8	0	0	39	100

(Nguồn: Phòng GD-ĐT Bố Trạch, 6/2015)

Theo số liệu thống kê, đội ngũ CBQL ngành GD-ĐT Bố Trạch đảm bảo đủ về số lượng và đồng bộ về cơ cấu. Tuy nhiên, có sự bất cập trong việc kế thừa giữa các thế hệ. Tỷ lệ CBQL độ tuổi 30-40 chiếm 50%,

còn độ tuổi trên 50 vẫn chiếm tỉ lệ cao, điều này ảnh hưởng đến chất lượng QL. CBQL ở độ tuổi này thường có tư tưởng ngại đổi mới và bảo thủ...

Bảng 2. Trình độ chuyên môn, lí luận chính trị, QL GD của đội ngũ CBQL trường THCS huyện Bố Trạch

CBQL		Trình độ chuyên môn		Lí luận chính trị		QL GD		
		Cao đẳng	Đại học	Sơ cấp	Trung cấp	Chưa bồi dưỡng (BD)	BD nghiệp vụ	Cử nhân QL
Hiệu trưởng	SL	0	34	2	32	1	33	0
	TL		100	5,9	94,1	2,9	97,1	0
Phó hiệu trưởng	SL	0	39	12	27	12	27	0
	TL		100	30,8	69,2	30,8	69,2	0
Cộng	SL	0	73	14	59	13	60	0
	TL		100	19	81	17,8	82,2	0

(Nguồn: Phòng GD-ĐT Bố Trạch, 6/2015)

Trình độ A ngoại ngữ: 73 người, chiếm tỉ lệ 100%; biết sử dụng tin học văn phòng: 73 người, chiếm tỉ lệ 100% (trong đó biết sử dụng phần mềm QL GD: 56 người, chiếm tỉ lệ 77%; biết sử dụng Internet để cập nhật thông tin: 73 người, chiếm tỉ lệ 100%).

Để tiến hành nghiên cứu thực trạng chất lượng đội ngũ CBQL các trường THCS huyện Bố Trạch, tỉnh Quảng Bình, tháng 10/2015 chúng tôi đã tập trung khảo sát 13 cán bộ (CB) là lãnh đạo, chuyên viên Phòng GD-ĐT, 73 CBQL các trường THCS, 150 giáo viên (GV) tổ trưởng chuyên môn các trường THCS trên các nội dung có liên quan đến phẩm chất chính trị, đạo đức và các nội dung liên quan đến năng lực chuyên môn, nghiệp vụ QL, ở 4 mức độ: Tốt, Khá, Trung bình, Còn hạn chế. Kết quả thu được cho thấy, có chung nhận định là đa số đánh giá rất tốt về phẩm chất chính trị, đạo đức và chuyên môn nghiệp vụ QL

* Trưởng Trung học cơ sở Hưng Trạch, huyện Bố Trạch, tỉnh Quảng Bình

của CBQL. Có rất nhiều CBQL thể hiện tác phong gương mẫu trong công tác ở nhiều nhiệm kỳ, đồng thời đã thể hiện tốt vai trò trách nhiệm trong công tác QL điều hành, năng lực chuyên môn giỏi, công tâm với công việc, cần kiệm liêm chính, chí công vô tư,... luôn là tấm gương sáng cho GV và học sinh noi theo.

Tuy nhiên, có một số ít CBQL thiếu năng động, sáng tạo trong hành động, ỷ lại, trông chờ vào cấp trên, chưa làm tốt công tác xã hội hóa GD. Ngoài ra, một số ít trường tiểu học còn thiếu về cơ sở vật chất, cảnh quan nhà trường chưa Xanh - Sạch - Đẹp, chưa phối hợp tốt với các lực lượng đoàn thể trong và ngoài nhà trường về công tác duy trì sĩ số học sinh; năng lực QL chuyên môn nghiệp vụ của một số ít CBQL còn hạn chế như: thiếu biện pháp để nâng cao tay nghề cho GV; ít cải tiến trong công tác QL; hình thức và phương pháp kiểm tra, thanh tra 9 môn bắt buộc và các môn tự chọn còn nhiều bất cập. CBQL các trường THCS có trình độ trung cấp lý luận chính trị còn thấp, trình độ tin học, ngoại ngữ chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của xã hội...

2. Thực trạng QL phát triển đội ngũ CBQL trường THCS huyện Bố Trạch, tỉnh Quảng Bình

2.1. Về tổ chức

UBND huyện xây dựng và ban hành Quy chế số 54/2005 quy định cụ thể, tiêu chuẩn, quy trình bổ nhiệm CBQL các nhà trường, trách nhiệm của các cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện trong việc thực hiện quy trình bổ nhiệm CBQL các trường. Đồng thời giao cho Phòng Nội vụ phối hợp với Phòng GD-ĐT tham mưu cho UBND huyện thực hiện quy trình bổ nhiệm hàng năm theo quy định. Hàng năm, trên cơ sở quy hoạch đã được phê duyệt, Phòng GD-ĐT kết hợp với Phòng Nội vụ tiến hành rà soát, bổ sung quy hoạch đội ngũ CBQL các trường.

2.2. Về quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường THCS

Thực hiện chỉ đạo của UBND huyện Bố Trạch về phát triển đội ngũ CB lãnh đạo, Phòng GD-ĐT đã xây dựng quy hoạch CBQL cho toàn ngành giai đoạn 2015-2020. Chính có sự quy hoạch này bước đầu đã chủ động hơn trong công tác ĐT, BD, có tác dụng trong việc lựa chọn, bổ nhiệm CBQL GD. CB được quy hoạch phần lớn đảm bảo đúng theo tiêu chuẩn, sau khi bổ nhiệm có khả năng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao.

2.3. Công tác ĐT, BD

Phòng GD-ĐT triển khai ĐT, BD đội ngũ CBQL các trường trong huyện về các lĩnh vực: chuyên môn nghiệp vụ, QL, chính trị thông qua các đợt thi về chuyên môn như cuộc thi GV dạy giỏi cấp huyện, cấp

tỉnh,... do đó đã góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL các nhà trường. Năm 2010, huyện đã phối hợp với Trường Chính trị tỉnh Quảng Bình mở một lớp trung cấp chính trị cho 90 CBQL đương chức trong toàn huyện.

2.4. Về công tác chỉ đạo thực hiện

Các văn bản chỉ đạo của ngành, huyện, tỉnh được ngành GD tổ chức triển khai đầy đủ và kịp thời đến đội ngũ CBQL các trường trong huyện. Thường xuyên tổ chức chuyên đề, tổ chức học tập rút kinh nghiệm trong công tác chỉ đạo hoạt động của CBQL các trường trong cụm (có 7 cụm được chia theo vị trí địa lý từng vùng trong huyện), tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ CBQL các trường có điều kiện giao lưu, học tập kinh nghiệm lẫn nhau trong quá trình thực hiện nhiệm vụ tại đơn vị, nâng cao trình độ QL cho đội ngũ CBQL các trường.

2.5. Công tác thanh tra, kiểm tra

Thanh tra, kiểm tra, đánh giá là một nội dung quan trọng của cơ quan QL GD đối với các hoạt động GD nói chung và đối với hoạt động QL nhà trường THCS nói riêng. Trong những năm qua, Phòng GD-ĐT Bố Trạch đã tiến hành thanh tra, kiểm tra định kỳ đối với công tác QL của hiệu trưởng, phó hiệu trưởng 2 năm một lần, về các hoạt động tự kiểm tra, đánh giá của CBQL trường học. Ngoài ra, trong mỗi năm học, Phòng GD-ĐT còn tiến hành kiểm tra, thanh tra theo chuyên đề hoặc kiểm tra đột xuất để đánh giá từng mặt công tác QL của CBQL.

2.6. Về chính sách

Được trang bị đầy đủ hệ thống các văn bản của Đảng, Nhà nước, của ngành về chế độ chính sách nói chung và QLGD nói riêng. Thực hiện đầy đủ và kịp thời chế độ chính sách đối với đội ngũ CBQL các nhà trường. Thực hiện tốt công tác thi đua khen thưởng, động viên kịp thời những CBQL các trường hoàn thành tốt nhiệm vụ trong năm học.

3. Biện pháp QL phát triển đội ngũ CBQL trường THCS huyện Bố Trạch, tỉnh Quảng Bình

3.1. Lập quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL và thực hiện tốt quy hoạch CB

Quy hoạch CB phải quán triệt quan điểm Đảng thống nhất lãnh đạo và QL đội ngũ CB theo nguyên tắc tập trung dân chủ, đồng thời phải phát huy trách nhiệm của từng tổ chức, cá nhân trong quy hoạch. Phải xuất phát từ nhiệm vụ chính trị của tổ chức, cơ quan đơn vị, phải quán triệt sâu sắc yêu cầu, nhiệm vụ cách mạng trong thời kỳ mới.

Quy hoạch đội ngũ CBQL phải xây dựng được tiêu chuẩn, chức danh cụ thể, phải gắn chặt với việc đánh giá thực trạng đội ngũ CB, lựa chọn đúng CB,

phải có tầm nhìn, khách quan, công tâm. Việc đánh giá đúng CB, công chức, viên chức không chỉ là để khen, chê mà quan trọng hơn là nhằm phát hiện những nhân tố tích cực, có triển vọng để BD, tuyển chọn họ vào quy hoạch CB.

Quy hoạch đội ngũ CBQL trường THCS phải gắn với việc ĐT, BD CB. Nếu chỉ có quy hoạch mà không chú ý đến việc ĐT, BD thì CB khó định hướng phấn đấu, chậm trưởng thành và phát triển không vững chắc. Mặt khác, quy hoạch CB thực chất là để có kế hoạch chủ động ĐT, BD CB, giúp họ nhanh chóng trưởng thành theo mục đích, yêu cầu của nhiệm vụ lãnh đạo, QL. Vì vậy, công tác ĐT, BD CBQL phải có mục tiêu, kế hoạch rõ ràng và có chương trình thiết thực, nếu không sẽ không bảo đảm đáp ứng yêu cầu của công tác quy hoạch CB.

Quy hoạch CB phải gắn với việc mạnh dạn phân công, giao việc cho CB trong quy hoạch để thử thách, đồng thời cử người có trách nhiệm BD, dìu dắt, giúp đỡ họ.

Phải có kế hoạch định kỳ kiểm tra, đánh giá công tác quy hoạch CB để kịp thời bổ sung, điều chỉnh những thiếu sót, không còn phù hợp trong quy hoạch để quy hoạch thực hiện bảo đảm có chất lượng và hiệu quả.

3.2. Tổ chức tốt việc ĐT, BD CBQL

Phải xây dựng kế hoạch ĐT, BD CBQL phù hợp cho từng đối tượng và phù hợp với từng giai đoạn phát triển địa phương.

Đổi mới và nâng cao chất lượng công tác ĐT, BD CBQL GD: đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp ĐT, BD đội ngũ CBQL theo hướng hiện đại, chuyên nghiệp hoá, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp GD.

Tổ chức các hình thức, phương thức ĐT, BD CBQL GD phù hợp với từng đối tượng. Có cơ chế chính sách đãi ngộ phù hợp để khuyến khích, thu hút đội ngũ nhà giáo và CBQL GD tích cực học tập và tự học tập, tự BD cập nhật tri thức mới về CBQL.

3.3. Phát triển, đổi mới cơ chế bổ nhiệm, luân chuyển, đề bạt

Bổ nhiệm CBQL phải tuân thủ theo quy định tại Điều lệ trường trung học. Trường trung học có 1 hiệu trưởng và từ 1 đến 3 phó hiệu trưởng theo nhiệm kỳ 5 năm. Thời hạn đảm nhận chức vụ này không quá hai nhiệm kỳ ở một trường trung học.

Việc bổ nhiệm CBQL trường THCS phải xuất phát từ nhu cầu công tác của đơn vị, từ việc xác định chức năng, nhiệm vụ, tổ chức mới bổ nhiệm CB lãnh đạo. Số CBQL phải tương xứng với khối lượng công việc theo chức năng của nhà trường và số lượng CB, GV, nhân viên và học sinh theo quy định hiện hành.

Phải dựa vào quy hoạch CB, bảo đảm tiêu chuẩn theo chức danh quy định trong quá trình lựa chọn để tuyển được những người thực sự có đức, có tài để lãnh đạo, QL.

Tiến hành bổ nhiệm CBQL phải thực hiện đúng quy trình bổ nhiệm CB đã quy định và làm thủ tục đúng theo từng bước quy định trong quy chế bổ nhiệm CB.

Bổ nhiệm CBQL phải tuân thủ theo các nguyên tắc sau đây: - Đảng thống nhất lãnh đạo công tác CB và QL đội ngũ CB, công chức, viên chức; - Tập thể lãnh đạo ở cơ quan có thẩm quyền (theo phân cấp QL) xem xét, quyết định một cách dân chủ trên cơ sở phát huy dân chủ, trách nhiệm, quyền hạn của từng thành viên, nhất là người đứng đầu cơ quan đơn vị; - Phải xuất phát từ chức năng, nhiệm vụ của tổ chức, yêu cầu nhiệm vụ QL của đơn vị. Mặt khác phải căn cứ vào phẩm chất đạo đức, năng lực, trình độ, sở trường của CB GV; - Đảm bảo sự ổn định, kế thừa và phát triển của đội ngũ CB, GV trên cơ sở nâng cao chất lượng công tác, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của nhà trường.

Đảm bảo được các tiêu chuẩn chung của CB theo quy định tại Nghị quyết Hội nghị lần thứ 3 Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII, đảm bảo đủ các tiêu chuẩn, điều kiện theo quy chế bổ nhiệm CB, tiêu chuẩn cụ thể các chức danh quy định bổ nhiệm CBQL trường THCS.

Đối với việc điều động, luân chuyển CBQL: - Việc điều động và luân chuyển CBQL phải căn cứ vào yêu cầu công tác, nhiệm vụ chính trị, quy hoạch CB nhằm sử dụng có hiệu quả và tạo sự đồng bộ trong CB, tạo điều kiện cho CB trẻ có triển vọng, CB trong quy hoạch được BD toàn diện, rèn luyện trong thực tiễn, khắc phục tình trạng khép kín trong tổ chức, từng ngành, từng địa phương; - Việc điều động, luân chuyển CBQL cần được tuyển lựa kỹ lưỡng, nên chọn những CBQL có năng lực. Tiến hành điều động cũng phải trên cơ sở xây dựng kế hoạch chi tiết, được lãnh đạo đơn vị thông qua, bảo đảm triển khai thuận lợi và có hiệu quả; - Giai đoạn chuẩn bị để thực hiện điều động, luân chuyển CBQL rất quan trọng, quyết định tiến trình thực hiện, tạo động lực đối với CB đáp ứng yêu cầu công việc mà mục tiêu xây dựng, phát triển đội ngũ CBQL của đơn vị, của ngành và địa phương.

3.4. Tạo môi trường và động lực cho CBQL phát triển

Đầu tư xây dựng trường học, cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại phù hợp với yêu cầu đổi mới của sự nghiệp GD-ĐT để tạo điều kiện cho đội ngũ CBQL hoạt động thuận lợi. Cải tiến chế độ tiền lương đảm bảo tương xứng với vị trí "GD-ĐT là quốc sách hàng

đầu” để CBQL đảm bảo cuộc sống gia đình, yên tâm công tác.

Ngoài chế độ tiền lương, phụ cấp chức vụ, CBQL trường học phải được hưởng phụ cấp trách nhiệm đối với từng công việc cụ thể cho đội ngũ CBQL nhà trường để họ nâng cao tinh thần trách nhiệm trong công việc.

Bảo đảm chế độ, chính sách ĐT, BD CBQL nâng cao trình độ, có kinh phí chi thường xuyên cho tập huấn, hội thảo, trao đổi kinh nghiệm về công tác QL.

QL là một nghề. Chính vì vậy, phải có những chính sách đãi ngộ “đặc biệt”, hợp lí để thu hút nhân tài, GV giỏi làm nghề QL để phát huy tài năng, khả năng của họ. Có chế độ khuyến khích CBQL giỏi để họ tận tâm, hết lòng với công việc.

Có nguồn tài chính hàng năm dành riêng cho đội ngũ CBQL đi tham quan, học tập kinh nghiệm điển hình, các mô hình QL tiên tiến, hiện đại trong nước.

Ngoài chế độ, chính sách của Nhà nước, địa phương, cũng cần phải có chính sách đãi ngộ, khuyến khích GV giỏi, CBQL giỏi ở các địa phương khác đến công tác tại huyện Bố Trạch tỉnh Quảng Bình để tăng cường nguồn nhân lực có chất lượng cao, CBQL giỏi cho địa phương.

3.5. Thực hiện tốt công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá CBQL

Hoạt động thanh tra được thực hiện dưới hình thức thanh tra theo chương trình, kế hoạch và đột xuất. Thanh tra theo chương trình, kế hoạch được tiến hành theo chương trình đã được duyệt. Thanh tra đột xuất được tiến hành khi phát hiện cơ quan tổ chức, cá nhân có dấu hiệu vi phạm pháp luật, theo yêu cầu của việc giải quyết khiếu nại, tố cáo hoặc do thủ trưởng cơ quan QL nhà nước có thẩm quyền giao.

Thanh tra, kiểm tra công tác QL của thủ trưởng cơ sở GD nói chung và CB trường THCS nói riêng được thực hiện theo các nội dung chủ yếu sau: - Xây dựng kế hoạch GD và tổ chức thực hiện kế hoạch; - QL CB, GV, nhân viên và học sinh. Bố trí, sử dụng, xây dựng kế hoạch BD đội ngũ CB, GV, QL hồ sơ CB, GV, nhân viên và học sinh; - Thực hiện quy chế dân chủ, giải quyết khiếu nại, tố cáo trong nhà trường; - Công tác kiểm tra của hiệu trưởng nhà trường theo quy định; - Tổ chức cho CB GV, nhân viên và học sinh tham gia các hoạt động xã hội, thực hiện chế độ chính sách đối với GV và học sinh; - QL hành chính, tài chính, tài sản; hồ sơ, sổ sách, thu chi và sử dụng nguồn tài chính, đầu tư xây dựng, sử dụng cơ sở vật chất kĩ thuật, bảo quản tài sản công; - Công tác tham mưu với cơ quan QL cấp trên, với chính quyền địa phương và công tác xã hội hóa GD; - Phối hợp công tác giữa nhà trường

với các đoàn thể quần chúng, ban đại diện cha mẹ học sinh.

3.6. Xây dựng, thực hiện tốt các chính sách ưu đãi phù hợp cho đội ngũ GV và CBQL trường THCS

Trước hết, ngoài chế độ được hưởng theo quy định chung, đồng thời cần ban hành các chế độ phụ cấp trách nhiệm đối với từng công việc cụ thể cho đội ngũ CBQL. Phải coi QL là một nghề, một nghề đặc biệt. Vì vậy, cần phải có chính sách để thu hút nhân tài, các CB giỏi làm nghề QL để phát huy tài năng của họ. Đảm bảo chế độ chính sách để ĐT, BD đội ngũ CBQL, phải có kinh phí thường xuyên để BD nâng cao trình độ. Có nguồn kinh phí hàng năm cử CBQL đi tham quan, học tập các điển hình về GD trong và ngoài tỉnh.

Xây dựng bổ sung quy chế điều động, luân chuyển GV, CBQL lên công tác vùng cao, vùng khó khăn, đồng thời chuyển GV và CBQL công tác lâu năm ở các vùng đó về nơi thuận lợi hơn nhằm tạo mặt bằng chất lượng trong toàn huyện. Làm tốt công tác giải quyết chế độ thu hút, trợ cấp ban đầu.

Công tác thi đua khen thưởng là một chính sách tạo động lực mạnh mẽ cho GV, nên phải có chính sách khen thưởng, kỉ luật công minh, nghiêm túc, chính xác và kịp thời. Xây dựng và thực hiện tốt chính sách ưu đãi đối với CBQL trường THCS có quá trình công tác QL, có thành tích cao trong công tác QL, chính sách ưu tiên với CBQL là người dân tộc, CBQL nữ, CBQL công tác ở vùng sâu, vùng cao để họ yên tâm công tác như hỗ trợ về nhà ở, kinh phí di chuyển nếu cả gia đình đều đến công tác ở vùng sâu, vùng khó khăn...

Việc thực hiện các biện pháp QL nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL các trường THCS huyện Bố Trạch, tỉnh Quảng Bình là công việc hết sức quan trọng, có ý nghĩa quyết định trực tiếp đến chất lượng GD-ĐT nhằm góp phần thúc đẩy sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

Sự phát triển GD-ĐT trong thời gian qua có sự đóng góp không nhỏ của đội ngũ CBQL trường THCS huyện Bố Trạch. GD THCS là cấp học nền tảng trong bậc học GD phổ thông của hệ thống GD quốc dân, trang bị những cơ sở cơ bản giúp học sinh học lên cấp cao hơn, hình thành từng bước về nhân cách cho học sinh. Công tác nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL các trường THCS có ý nghĩa to lớn và hết sức quan trọng, quyết định đến chất lượng GD-ĐT ở cấp THCS huyện Bố Trạch, tỉnh Quảng Bình. Mỗi biện pháp có vị trí và chức năng khác nhau, song có mối quan hệ

(Xem tiếp trang 27)

tính khoa học, vừa là nghệ thuật trong quan hệ đối xử, trong phân công công việc và đánh giá GV.

3.5. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá ĐNGV THCS theo CNN. Công tác kiểm tra, đánh giá là hoạt động không thể thiếu của nhà QL nói chung và hiệu trưởng nói riêng. Kiểm tra nhằm đo lường thực hiện mục tiêu đã đề ra, nhằm đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch của từng GV để khẳng định những mặt mạnh, tìm ra những hạn chế, thiếu sót để điều chỉnh rút kinh nghiệm, tiếp tục BD để đáp ứng yêu cầu công việc được giao.

Đánh giá xếp loại GV theo CNN nhằm mục đích làm rõ năng lực, trình độ, kết quả công tác, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống làm căn cứ để các cấp QL GD bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, ĐT, BD và thực hiện chế độ chính sách đối với GV.

Phát hiện kịp thời những biểu hiện hay dấu hiệu vi phạm các quy định về quy chế chuyên môn để kịp thời uốn nắn, nhắc nhở, điều chỉnh và tìm ra những nguyên nhân và biện pháp khắc phục.

Khi kiểm tra, đánh giá GV cần phải thực hiện toàn diện trên cơ sở CNN. Nghĩa là cần kiểm tra, đánh giá ở cả 6 lĩnh vực của CNN theo trình tự sau: Tìm minh chứng → Xác định mức độ tiêu chí, tiêu chuẩn → Xác định mức độ yêu cầu → Xác định mức độ các lĩnh vực → Xác định mức độ xếp loại chung.

Cách đánh giá này sẽ đảm bảo tính khách quan, chính xác, phản ánh đúng năng lực nghề nghiệp của GV. Kết quả phân loại GV theo CNN sau khi đánh giá sẽ làm cơ sở để phát triển ĐNGV.

Tăng cường kiểm tra, đánh giá GV theo hai hình thức: kiểm tra đột xuất và kiểm tra định kì.

3.6. Xây dựng điều kiện hỗ trợ để phát triển ĐNGV THCS theo CNN. Việc xây dựng các điều kiện hỗ trợ như: chế độ chính sách, điều kiện làm việc, môi trường làm việc có tác động rất lớn đến sự phát triển của ĐNGV. Thực tiễn công tác GD cho thấy, các nhà trường điển hình, tiên tiến trong ngành GD là những tập thể được nhà trường quan tâm chăm lo đến đời sống vật chất, tinh thần một cách thiết thực nhất.

Điều kiện làm việc và cơ chế chính sách thuận lợi là động lực, điều kiện quan trọng để ĐN có cơ hội được học tập, rèn luyện, phát triển. Một số điều kiện cơ bản nhằm hỗ trợ để phát triển ĐNGV THCS theo CNN như: chăm lo đầu tư xây dựng ĐNGV; thực hiện tốt chính sách, chế độ đãi ngộ, lương thưởng, xét các danh hiệu thi đua và hình thức khen thưởng theo quy định; thực hiện tốt quy chế dân chủ; tạo điều kiện tốt về cơ sở vật chất, thiết bị dạy học, nghiên cứu khoa học cho GV; tạo cơ hội và điều kiện để GV phát triển.

Mỗi nhóm biện pháp nêu ra có ý nghĩa, vị trí, vai trò và chức năng khác nhau nhưng trên quan điểm của lí thuyết hệ thống, các biện pháp có quan hệ biện chứng, tạo thành một chỉnh thể, tác động, hỗ trợ lẫn nhau, kết quả của biện pháp này là động lực và kết quả của biện pháp kia. Có thể nói rằng biện pháp 1 là nền tảng, là trung tâm giữ vị trí quan trọng hàng đầu. Các biện pháp 2, 3, 4, 5, 6 là những biện pháp cơ sở, điều kiện để thực hiện thành công biện pháp phát triển ĐNGV các trường THCS theo CNN. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương. *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 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.*
- [2] Ban chấp hành Trung ương. *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 lí giáo dục.*
- [3] Bộ GD-ĐT. *Thông tư số 30/2009/TT-BGDĐT ngày 22/10/2009 ban hành Quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học cơ sở, giáo viên trung học phổ thông.*
- [4] Bộ GD-ĐT. *Chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam 2011-2020 ban hành kèm theo Quyết định số 1215/QĐ-BGDĐT ngày 04/4/2013 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT.*
- [5] *Quyết định số 449/QĐ-UBND ngày 02/7/2013 của UBND thị xã Quảng Trị về việc quy định công tác quy hoạch viên chức quản lí đơn vị sự nghiệp trực thuộc các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã.*

Quản lí phát triển đội ngũ...

(Tiếp theo trang 23)

chặt chẽ và tác động qua lại. Các biện pháp nêu trên nếu được thực hiện một cách đồng bộ, thống nhất sẽ tạo được bước đột phá trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL các trường THCS nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới sự nghiệp GD-ĐT hiện nay. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương Đảng. *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 lí giáo dục.*
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2006). *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X.* NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [3] Bùi Minh Hiền (chủ biên) (2011). *Quản lí giáo dục.* NXB Đại học Sư phạm.
- [4] Nguyễn Minh Đạo (1997). *Cơ sở khoa học quản lí.* NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [5] Trần Kiểm (1997). *Quản lí giáo dục và trường học.* Viện Khoa học Giáo dục.