

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ PHÒNG GIÁO DỤC - ĐÀO TẠO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC PHỔ THÔNG

ThS. LÊ THỊ BÌNH*

Huyện, quận là một trong ba cấp tổ chức hành chính tại địa phương, có vị trí hết sức quan trọng trong quản lý (QL) nhà nước về giáo dục. Trong đó, Phòng Giáo dục và Đào tạo (GD-ĐT) là cơ quan chuyên môn có chức năng tham mưu, giúp UBND huyện, quận thực hiện chức năng QL nhà nước về GD-ĐT đồng thời có vai trò góp phần bảo đảm sự thống nhất trong chỉ đạo và quản lý giáo dục từ trung ương đến cơ sở. Hiện nay, nước ta có 751 Phòng GD-ĐT huyện, quận nên phạm vi tác động của cơ quan này đến các cơ sở giáo dục là rất lớn. Vì vậy, việc nghiên cứu và đề ra các giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) Phòng GD-ĐT là vấn đề cần thiết và cấp bách để phát triển cơ quan QL nhà nước về giáo dục, phát triển cơ sở giáo dục trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục Việt Nam.

Để phát triển đội ngũ CBQL Phòng GD-ĐT đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ mới, chúng tôi đề xuất một số giải pháp cơ bản sau:

1. Xây dựng tiêu chuẩn CBQL Phòng GD-ĐT phù hợp với nhiệm vụ phát triển của giáo dục trong thời kỳ đổi mới và hội nhập

Tiêu chuẩn là cơ sở quan trọng để đánh giá, lựa chọn, quy hoạch, đào tạo (ĐT), bồi dưỡng (BD), bố trí và sử dụng cán bộ đồng thời cũng là mục tiêu để mỗi cán bộ phấn đấu, rèn luyện.

Xây dựng tiêu chuẩn CBQL các phòng GD-ĐT phải căn cứ yêu cầu chung của CBQL trong thời kỳ mới theo đúng các quan điểm, đường lối của Đảng về công tác cán bộ và yêu cầu nhiệm vụ chức danh, đồng thời phải phù hợp với tình hình thực tế, mục tiêu, yêu cầu phát triển của ngành, của địa phương như: **Luật Giáo dục năm 2005** và **Luật Giáo dục** (sửa đổi, bổ sung năm 2009); Nghị định số 14/2008/NĐ-CP ngày 04/02/2008 của Chính phủ về Quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh; Nghị định số 115/2010/NĐ-CP ngày 24/12/2010 của Chính phủ về Quy định trách nhiệm QL Nhà nước về giáo dục; Thông tư liên tịch số 47/2011/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 19/10/2011 của Bộ GD-ĐT và Bộ Nội vụ về việc hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức và biên chế của Sở GD-ĐT thuộc

UBND cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Phòng GD-ĐT thuộc UBND cấp huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh; Tiêu chuẩn cán bộ, công chức (theo **Luật Cán bộ, công chức**); Nghị quyết Hội nghị lần thứ 3 BCHTW Đảng (khoá VIII) về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh CNH-HĐH đất nước; Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2010-2020; Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Giáo dục giai đoạn 2011-2020 của Bộ GD-ĐT,...

Tiêu chuẩn CBQL Phòng GD-ĐT phải cụ thể, đầy đủ và được lượng hóa; thể hiện được những yêu cầu về phẩm chất và năng lực của CBQL, về lao động người QL và hiệu quả công tác của người CBQL.

2. Đổi mới công tác quy hoạch phát triển đội ngũ

Quy hoạch cán bộ là một nội dung trọng yếu của công tác cán bộ, thể hiện chức năng lãnh đạo - chủ động - định hướng của Đảng và Nhà nước ta về đường lối tổ chức và chiến lược cán bộ. Đây là quá trình thực hiện đồng bộ các chủ trương, biện pháp giúp cho các Phòng GD-ĐT có đủ số lượng, đồng bộ về cơ cấu, tiêu chuẩn hoá về trình độ CBQL; đồng thời tạo được thể chủ động trong công tác cán bộ.

Xây dựng quy hoạch căn cứ vào nhiệm vụ chính trị của ngành giáo dục, của địa phương; tiêu chuẩn chức danh CBQL Phòng GD-ĐT theo quy định; thực trạng đội ngũ cán bộ hiện có.

Nội dung, phương pháp xây dựng quy hoạch gồm:
- Điều tra, đánh giá đội ngũ CBQL phòng GD-ĐT theo số lượng, cơ cấu, chất lượng; - Phân loại đội ngũ CBQL Phòng GD-ĐT theo yêu cầu cần quy hoạch; - Dự báo nhu cầu đội ngũ CBQL Phòng GD-ĐT (số lượng, cơ cấu theo từng loại chức danh trong từng giai đoạn); - Xác định nguồn đội ngũ CBQL Phòng GD-ĐT (tại chỗ, từ xa, trực tiếp, trước mắt, lâu dài); - Lập danh sách cán bộ dự nguồn đề nghị UBND huyện, quận phê duyệt.

Sau khi xây dựng quy hoạch cần tạo điều kiện cho cán bộ trong quy hoạch được ĐT, BD hoặc thực hiện điều chỉnh, luân chuyển để cán bộ được rèn luyện thực tiễn, tích lũy kinh nghiệm ở các vị trí công tác

* Phòng GD-ĐT Quận 1, TP. Hồ Chí Minh

khác nhau. Hàng năm, cần kiểm tra, đánh giá và có biện pháp bổ sung, hoàn chỉnh, nâng cao hiệu quả công tác quy hoạch.

Công tác quy hoạch phải được thực hiện thường xuyên, liên tục, lấy quy hoạch cấp dưới làm cơ sở cho quy hoạch cấp trên, thực hiện quy hoạch "mở" và "động"; luôn tuân thủ nguyên tắc: dân chủ, khách quan, khoa học và tập thể lãnh đạo.

3. Đổi mới công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm, sử dụng, luân chuyển, đánh giá CBQL

- *Tuyển chọn CBQL*: Đây là khâu quan trọng để thu hút, phát hiện người có tài, đức, đủ điều kiện đáp ứng yêu cầu chức trách của công việc đặt ra. Việc tuyển chọn phải dựa trên quy hoạch, tiêu chuẩn CBQL theo quy định và nhu cầu thực tế cùng thực trạng đặc điểm tình hình QL của cơ sở; đảm bảo nguyên tắc dân chủ và công khai, quán triệt quan điểm trọng dụng người có tài, có đức thật sự; áp dụng các biện pháp giao việc để thử thách, rèn luyện; Mạnh dạn áp dụng thí điểm mô hình thi tuyển trực tiếp chức danh CBQL.

- *Bổ nhiệm CBQL*: Phải tuân theo nguyên tắc dân chủ, công khai, phát huy trách nhiệm của cấp có thẩm quyền và trí tuệ của tập thể; Lựa chọn, bổ nhiệm CBQL trong diện quy hoạch đã được ĐT, BD, đủ tiêu chuẩn theo quy định của vị trí chức danh; Tăng cường chế độ bổ nhiệm trực tiếp; Người được bổ nhiệm cần trình bày đề án công tác trong nhiệm kỳ của mình để các cấp có thẩm quyền cùng cán bộ, công chức, viên chức ở cơ sở xem xét, tham khảo.

- *Miễn nhiệm CBQL*: Miễn nhiệm đúng đối tượng, đúng thời điểm làm cho đội ngũ CBQL luôn được sàng lọc, bổ sung; kịp thời củng cố, đảm bảo sự ổn định tích cực cho toàn bộ máy; tạo môi trường lành mạnh cho nhân tố mới phát triển; đem lại niềm tin cho CB-GV-CNV và nhân dân; Đồng thời còn có tác dụng giáo dục cán bộ, ngăn ngừa tiêu cực.

- *Luân chuyển CBQL*: Luân chuyển để rèn luyện, nâng cao năng lực, uy tín cán bộ qua thực tiễn công tác; phát huy tính tích cực chủ động, năng động sáng tạo trong việc điều hành QL. Để việc luân chuyển CBQL đạt hiệu quả, cần: xây dựng kế hoạch luân chuyển CBQL một cách cụ thể, rõ ràng, chặt chẽ, khách quan, chủ động; tăng cường nâng cao nhận thức cho CBQL để họ xem luân chuyển là một việc làm bình thường nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả QL, từ đó nghiêm túc chấp hành quyết định điều động, luân chuyển.

- *Sử dụng CBQL*: Để khai thác hết tiềm năng của CBQL, phải nắm vững sở trường, sở đoản của từng CBQL, từ đó thực hiện việc giao khoán công việc phù hợp cho họ, yêu cầu họ thường xuyên tổng kết và báo

cáo kinh nghiệm trước lãnh đạo, tập thể; Thường xuyên thực hiện tốt chế độ tự phê bình và phê bình, giám sát kiểm tra cán bộ về tư tưởng, công tác, quan hệ và sinh hoạt; thực hiện tốt công tác bảo vệ CBQL.

- *Đánh giá CBQL*: Đánh giá chính xác sẽ tạo ra động lực để cán bộ cống hiến sức lực, tâm trí hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, ngược lại sẽ dẫn đến sử dụng cán bộ một cách tùy tiện, làm mất đi động lực phấn đấu cá nhân thậm chí làm xáo trộn tâm lý của cả một tập thể, gây nên sự trầm lắng, trì trệ trong công việc. Bởi vậy, đánh giá cán bộ phải được xem xét thực hiện thống nhất trên nền tảng những quan điểm và phương pháp khoa học; phải căn cứ vào các tiêu chuẩn và đặt cán bộ vào trong các mối quan hệ cụ thể, tổ chức, cơ chế, chính sách, nhiệm vụ, hoàn cảnh, điều kiện sống và làm việc của cán bộ; sự phát triển của cá nhân; phải thật sự dân chủ, khoa học, khách quan, công tâm, tôn trọng sự thật, tôn trọng nhân cách, cá tính riêng của mỗi người.

+ *Đối với CBQL đương chức*: Căn cứ theo chuẩn chức danh, Chi uỷ Phòng GD-ĐT làm rõ các minh chứng trong quá trình CBQL tự đánh giá, ý kiến nhận xét của chi uỷ chi bộ nơi CBQL cư trú đồng thời cùng cán bộ Phòng GD-ĐT tham gia nhận xét góp ý kiến, bỏ phiếu kín đánh giá xếp loại CBQL và công bố kết quả trong hội nghị; Thủ trưởng cơ quan QL trực tiếp CBQL Phòng GD-ĐT tham khảo kết quả tự đánh giá, xếp loại của CBQL, kết quả đánh giá của tập thể cán bộ Phòng GD-ĐT và các nguồn thông tin xác thực khác để đánh giá, xếp loại CBQL Phòng GD-ĐT.

+ *Đối với cán bộ dự nguồn*: Trường tổ chức đánh giá theo Chuẩn hiệu trưởng, chuẩn nghề nghiệp giáo viên, đánh giá CBCC-VC; Phòng GD-ĐT thành lập Hội đồng đánh giá để xem xét kết quả tự đánh giá xếp loại của CBQL-GV, những ý kiến nhận xét, đóng góp và kết quả xếp loại của hội đồng nhà trường, chi uỷ chi bộ nơi CBQL-GV cư trú; kết quả thanh tra toàn diện, thanh tra chuyên đề hằng năm; Có thể tham khảo thông tin phản hồi từ HS, cha mẹ HS và cộng đồng địa phương; Phân tích, đánh giá những công việc, mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng CBQL-GV và những đóng góp của họ đối với ngành để đánh giá, xếp loại.

Công khai kết quả đánh giá, xếp loại CBQL đương chức và dự nguồn trước toàn ngành; Sử dụng kết quả đánh giá, phân loại CBQL để xây dựng kế hoạch BD, quy hoạch, luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ.

4. Đổi mới công tác ĐT, BD CBQL và cán bộ kế cận

Phòng GD-ĐT cần có một bộ phận chuyên trách để QL công tác này, chủ động lập kế hoạch ĐT BD bao gồm: khảo sát nhu cầu ĐT; xác định mục tiêu

cần đạt tới; xác định số lượng CBQL, cán bộ kế cận cần ĐT, BD; Nội dung cần ĐT, BD; Hình thức ĐT, BD; Tiến độ thực hiện; Các điều kiện đảm bảo (thời gian, kinh phí, CSVC); Đồng thời phối hợp với cơ sở ĐT, BD QL cán bộ và đo lường, nắm bắt được hiệu quả ĐT, BD; đánh giá kết quả thực hiện sau mỗi năm, sau mỗi giai đoạn hoặc yêu cầu mới để điều chỉnh, bổ sung. Hàng năm, căn cứ vào kế hoạch đã được duyệt, Sở GD-ĐT, Phòng GD-ĐT phối hợp Phòng Tài chính - Kế hoạch xây dựng dự toán kinh phí để trình UBND tỉnh, thành phố, UBND quận, huyện đưa vào ngân sách của ngành, của trường ngay từ đầu năm, tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ CBQL, GV yên tâm học tập và công tác.

Để giúp đội ngũ CBQL đương chức và kế cận thích ứng với sự thay đổi và phát triển của giáo dục và QLGD trong giai đoạn mới, cần tập trung BD những vấn đề sau: - ĐT về kiến thức chuyên môn: 100% CBQL phải được ĐT để đạt trình độ đại học về chuyên môn, tuổi dưới 45 có khả năng phát triển cần được cử đi ĐT sau đại học; - Kiến thức, kĩ năng cơ bản về QL cơ quan QL GD-ĐT; phát triển năng lực của CBQL về lãnh đạo và QL cơ quan QL GD-ĐT trong môi trường có nhiều thay đổi, chủ động trong đổi mới lãnh đạo, QL để phát triển cơ quan QL nhà nước về giáo dục, phát triển cơ sở giáo dục; - BD ngoại ngữ, tin học cơ bản và chuyên ngành cho CBQL đảm bảo cho CBQL có khả năng giao tiếp, tự học, nghiên cứu tài liệu tiếng nước ngoài; thông thạo kĩ năng máy tính, khả năng khai thác Internet và các thiết bị công nghệ phục vụ cho công tác QLGD; - BD về trình độ chính trị: đảm bảo 100% CBQL Phòng GD-ĐT đạt trình độ trung cấp chính trị trở lên để nâng cao nhận thức và bản lĩnh chính trị trong tình hình mới.

CBQL đương chức, kế cận cần được BD thường xuyên, định kì theo hình thức tập trung, tại chức, tự BD, trao đổi, phổ biến những kinh nghiệm, những điển hình QL giỏi. Mỗi CBQL phải có kế hoạch tự học để nâng cao trình độ đồng thời có những quy định bắt buộc CBQL phải tham gia các khóa ĐT, BD theo kế hoạch. Có những chính sách khích lệ, động viên CBQL tự nâng cao trình độ đáp ứng theo yêu cầu công việc.

5. Hoàn thiện các chính sách khuyến khích, đãi ngộ, tạo mọi điều kiện thuận lợi để phát triển đội ngũ CBQL Phòng GD-ĐT

Muốn tạo cho CBQL tính năng động sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám thực hiện những đổi mới liên tục và triệt để, cần tăng cường phân cấp QL, giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm nhiều hơn cho họ đồng thời phải tạo một hành lang pháp lí về chủ trương,

Xác định "QL giáo dục" là một nghề đặc biệt để

xây dựng chính sách thu hút nhân tài, khuyến khích tài năng; có chính sách đãi ngộ thỏa đáng đối với những CBQL giỏi gắn với chất lượng và hiệu quả hoạt động của ngành; đặc biệt phải có những chính sách, cơ chế riêng cho các vùng khó khăn. Xây dựng, hoàn thiện và đổi mới chế độ tiền lương để lương thực sự là thước đo giá trị sức lao động, trở thành đòn bẩy khuyến khích đội ngũ làm việc với tâm huyết nhiệt tình và tinh thần sáng tạo; cải tiến phụ cấp trách nhiệm của CBQL sao cho xứng đáng với chức danh và nhiệm vụ của người QL, tạo sự công bằng giữa cống hiến và hưởng thụ; Đảm bảo các chế độ phụ cấp thâm niên, phụ cấp ưu đãi cho CBQL từng làm công tác giảng dạy; Tăng cường công tác thi đua khen thưởng để tạo động lực phấn đấu, cạnh tranh lành mạnh.

Tạo mọi điều kiện để CBQL Phòng GD-ĐT được tham gia các chương trình ĐT chuyên sâu QLGD từ các quốc gia có nền giáo dục phát triển.

Hiện đại hoá cơ sở vật chất, trang thiết bị và các điều kiện làm việc cho Phòng GD-ĐT và các cơ sở giáo dục. □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ GD-ĐT. *Chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lí Sở, Phòng Giáo dục - Đào tạo* (ban hành kèm theo Quyết định số 382/QĐ-BGD-ĐT ngày 20/01/2012 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT)
2. Bộ GD-ĐT. *Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Giáo dục giai đoạn 2011-2020* (Phê duyệt kèm theo Quyết định số 6639/QĐ-BGD-ĐT ngày 29/12/2011 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT).
3. Ban Bí thư TW 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.*
4. Tô Xuân Dân *Bối cảnh mới - Ngôi trường mới - Nhà quản lí giáo dục mới*. NXB Đại học quốc gia Hà Nội, 2011.
5. Thái Văn Thành. *Quản lí giáo dục và quản lí nhà trường*. NXB Đại học Huế, 2007.

SUMMARY

This article refers to the need to develop management staff of Department of Education and Training to meet the requirements and tasks in the new period. Some fundamental solutions as follows: Building Standards of staff management of Department of Education & Training suit development tasks of education during the renewal and integration; Renewal of planning and development team; Innovation recruitment, appointment, dismissal, use, transfer, assessment management staff, innovation training, fostering management staff and subordinates; Complete preferential policies to encourage treatment, creating favorable conditions for the development of management staff of Department of Education and Training.