

MỘT SỐ BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG TIỂU HỌC Ở TỈNH ĐẮK NÔNG

ThS. TÔN THỊ NGỌC HẠNH*

Tỉnh Đắk Nông (được tái lập trên cơ sở chia tách từ tỉnh Đắk Lắk từ năm 2004) có điểm xuất phát thấp về KT-XH, địa bàn rộng lớn, mật độ dân cư thưa thớt, tình hình dân cư tự do di chuyển ngày càng phức tạp,... gây ra nhiều khó khăn cho ngành GD-ĐT của tỉnh.

Trong 10 năm qua, chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) ở các trường tiểu học (TH) tỉnh Đắk Nông ngày một nâng cao; công tác quản lý (QL) luôn được chú trọng..., góp phần hoàn thành phổ cập giáo dục tiểu học (GDTH) đúng độ tuổi năm 2010. Tuy nhiên, hiệu quả hoạt động của đội ngũ nhìn chung còn nhiều hạn chế - bắt nguồn từ những nguyên nhân khách quan (do điều kiện KT-XH của địa phương còn khó khăn; cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy và học tập thiếu và lạc hậu,...) và chủ quan như: phẩm chất, năng lực, đạo đức; nghiệp vụ QL; năng lực làm việc; phong cách QL,... của một bộ phận CBQL có những thiếu sót, bất cập.

1. Thực trạng về đội ngũ CBQL trường TH ở tỉnh Đắk Nông

1) Về quy mô trường, lớp, học sinh, giáo viên, CBQL trường TH từ năm 2004 đến năm 2013 (xem bảng 1)

Bảng 1. Quy mô trường, lớp, học sinh, giáo viên, CBQL trường TH từ năm 2004 đến năm 2013

Các chỉ tiêu	Niên khóa		Tăng, giảm (%)
	2004-2005	2012-2013	12-13/04-05
1. Số lượng trường	87	143	64,4
2. Số lượng lớp	2.014	2.318	15,1
3. Giáo viên TH	2.133	2.996	40,5
4. CBQL	167	313	87,4

(Nguồn: Sở GD-ĐT Đắk Nông)

2) Về đội ngũ CBQL (tính đến đầu năm học 2012-2013): hiệu trưởng: 132 (nữ: 50); phó hiệu trưởng: 181 (nữ: 102). Nhìn chung, số lượng CBQL tại các trường TH trong tỉnh đã đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay (tỉ lệ tăng từ 1,9 lên đến 2,2 CBQL/trường). Vì vậy, vấn đề đặt ra là cần nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL..

Phần lớn CBQL hiện nay được điều động, bổ nhiệm

từ GV đứng lớp. Họ chưa được trang bị nhiều về kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ cũng như kinh nghiệm QL nên gặp nhiều khó khăn trong công tác. Nguyên nhân: nguồn gốc đào tạo (ĐT) của CBQL rất đa dạng, lại không được ĐT chính quy, căn bản; một số CBQL chưa thật sự tâm huyết với nghề, chưa tập trung QL công tác chuyên môn dạy và học; thiếu hiểu biết chuyên sâu trên các lĩnh vực, thiếu nhạy bén và chưa tiếp cận tích cực trong đổi mới chương trình giáo dục phổ thông (nhất là trong đổi mới phương pháp dạy học),...

Phần lớn CBQL chưa có thói quen điều hành công việc theo kế hoạch, còn tùy tiện, chủ yếu dựa vào kinh nghiệm cá nhân. Do vậy, theo chúng tôi, cần tập trung bồi dưỡng, rèn luyện các kĩ năng sau đối với CBQL: tổ chức điều hành hoạt động nhà trường theo kế hoạch đã đề ra; kiểm tra, đánh giá trong quá trình thực hiện; tổng kết, rút kinh nghiệm ở mỗi hoạt động,...

Kĩ năng ứng dụng công nghệ thông tin và ngoại ngữ trong QL còn hạn chế. Đây thực sự là một thách thức lớn đối với CBQL trường TH tại địa phương, gây khó khăn trong việc kiểm tra, đánh giá... làm hạn chế đến chất lượng và hiệu quả công tác.

Một số CBQL chưa đạt yêu cầu về năng lực QL, chủ yếu ở một số CB lớn tuổi, ngại đổi mới, thay đổi lề lối làm việc cũ,... và một số CB là người dân tộc thiểu số (vì khó thích ứng với cái mới, không nhạy bén trong công việc). Nguyên nhân chính là họ chưa được ĐT, bồi dưỡng (BD) nghiệp vụ QL một cách chính quy; phong cách làm việc thụ động, không phát huy quyền lãnh đạo của CBQL; trình độ ngoại ngữ và tin học quá thấp; ít chịu khó đọc báo, nghiên cứu tài liệu nên hạn chế trong việc cập nhật kiến thức QL hiện đại; nắm bắt và xử lý thông tin chậm, thiếu nhạy bén,...

Hầu hết CBQL có lập trường chính trị, đạo đức gương mẫu; có tinh thần trách nhiệm, tự nguyện gắn bó lâu dài với sự nghiệp giáo dục miền núi; nhiều CB có năng lực trong QL, có ý thức tự học, tự BD về chuyên môn nghiệp vụ (100% CB có trình độ đạt chuẩn, trong đó có 18,43% trên chuẩn).

* Đoàn Đại biểu quốc hội tỉnh Đắk Nông

2. Một số biện pháp phát triển đội ngũ CBQL trường TH tỉnh Đắk Nông thời gian tới

1) **Quy hoạch đội ngũ CBQL có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ**, tạo ra sự chủ động, có tính "lâu dài, bền vững" trong công tác CB; khắc phục tình trạng hẫng hụt trong đội ngũ, bảo đảm tính kế thừa, phát triển và sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng, giữ vững đoàn kết nội bộ giữa các thế hệ CB. Cụ thể:

a) **Quy hoạch đội ngũ CBQL** theo các nhóm:
- Nhóm CB hiện đang làm tốt công việc: cần tiếp tục bố trí, củng cố; - Nhóm CB thuộc yêu cầu về đội ngũ CBQL ở các trường TH: đánh giá chất lượng, phân loại để quy hoạch cho phù hợp (đáp ứng được nhu cầu số lượng đang thiếu và bổ sung cho số CB nghỉ hưu, nghỉ công tác do sức khỏe; CB có trình độ năng lực phẩm chất yếu kém, không hoàn thành nhiệm vụ,...). **Đội ngũ kế cận** phải là những GV có triển vọng làm tốt công tác QL; - Nhóm CB có triển vọng nhưng còn hạn chế một số mặt: cần tiếp tục bồi dưỡng; - Nhóm CB hạn chế về phẩm chất, năng lực: cần được thay thế.

Công tác quy hoạch CB muốn đảm bảo chất lượng phải được tiến hành kiểm tra, đánh giá thường xuyên; lựa chọn phương pháp đánh giá phù hợp, căn cứ vào công việc đã giao và hiệu quả thực hiện; đảm bảo công khai, khách quan, mang ý nghĩa xây dựng đội ngũ.

b) **Căn cứ vào quy hoạch đội ngũ CBQL để xây dựng kế hoạch ĐT, BD** một cách đồng bộ. CBQL cần đảm bảo yêu cầu ở 3 nhóm kiến thức: đường lối chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước; chuyên môn nghiệp vụ; hành chính Nhà nước. Đồng thời phải thông qua thực tiễn trong giảng dạy, học tập, công tác - bởi đây là môi trường rèn luyện, thử thách và sàng lọc CB chính xác nhất.

2) **Tuyển chọn giáo viên có phẩm chất, năng lực, trình độ để bổ nhiệm, đảm bảo đủ số lượng CBQL**. Việc bổ nhiệm cần đáp ứng tốt các yêu cầu sau: CBQL là người trong diện quy hoạch; tiến hành ĐT đội ngũ kế cận trước khi bổ nhiệm; công tác kiểm tra - đánh giá luôn được coi trọng và tiến hành thường xuyên theo định kì; công tác bổ nhiệm thực hiện theo nhiệm kì như quy định của **Điều lệ trường tiểu học**; cần mạnh dạn thay thế những CBQL năng lực trình độ yếu kém; thực hiện chế độ bổ nhiệm có kì hạn và chú ý công tác luân chuyển CBQL một cách hợp lí; chú trọng để bạt, bổ nhiệm đội ngũ giáo viên trẻ được ĐT chính quy có phẩm chất tốt, nghiệp vụ chuyên môn giỏi và năng lực thực tiễn để ĐT, BD bổ sung cho đội ngũ CBQL nhằm bảo đảm tính kế thừa và phát

triển; đặc biệt cần quan tâm đến đội ngũ CB là người dân tộc thiểu số, CB nữ,...

3) **Chuẩn hóa về đội ngũ**, tập trung BD năng lực lập kế hoạch, kĩ năng và việc điều hành công tác lập kế hoạch giáo dục. Về chiến lược lâu dài, cần: - Có chính sách ưu tiên, động viên trong việc nâng cao trình độ cho những GV nằm trong diện quy hoạch. Khi bổ nhiệm CBQL, phải yêu cầu đạt trình độ tối thiểu về chuyên môn và QL theo tiêu chuẩn chức danh quy định; - Đổi mới nội dung, phương pháp và hình thức ĐT, BD; - Xây dựng và thực hiện kế hoạch ĐT thông qua các chương trình BD chính quy, tập trung, tổ chức BD ngắn hạn qua các đợt tập huấn; - Tổ chức tham quan, trao đổi kinh nghiệm, tự học tập rèn luyện, tự BD,...

4) **Tổ chức các lớp ĐT, BD**

a) **BD về chuyên môn**: CBQL cần được ĐT, BD kiến thức khoa học cơ bản của các môn học (như: *Tâm lí học, Giáo dục học,...*); yêu cầu về đổi mới phương pháp; đổi mới kiểm tra, đánh giá; sử dụng phương tiện,...); tăng cường BD những kiến thức nghiệp vụ sư phạm (nhất là về đổi mới phương pháp dạy học) để đáp ứng được yêu cầu GDTH trong quá trình thực hiện đổi mới chương trình giáo dục phổ thông.

b) **BD về nghiệp vụ QL**: CBQL cần phải được trang bị lí luận QL giáo dục, QL nhà trường, sử dụng tốt công nghệ thông tin cần thiết để ứng dụng trong QL, học hỏi những kinh nghiệm tiên tiến trong QL giáo dục... nhằm nâng cao năng lực cũng như phát huy vai trò, chức năng, nhiệm vụ của bản thân trong các hoạt động của nhà trường; mở các lớp BD chuyên đề theo chủ điểm hoạt động của TH; yêu cầu CBQL viết sáng kiến kinh nghiệm từ đó chọn ra những đề tài điển hình trình bày và thảo luận trong CBQL; mở các lớp tin học, ngoại ngữ, hướng dẫn sử dụng mạng Internet, lớp dạy tiếng dân tộc,... để khắc phục tình trạng thiếu hụt thông tin như hiện nay; nội dung BD cần sát thực tế, đảm bảo về chất lượng, tránh hình thức,...; BD về ngôn ngữ của đồng bào dân tộc M'Nông và các dân tộc khác đang sinh sống trên địa bàn (do yêu cầu, điều kiện đặc thù của địa phương).

Trong các giải pháp nêu trên, theo chúng tôi, **yếu cầu chuẩn hóa cho CBQL, xây dựng chuẩn CBQL trường TH của tỉnh Đắk Nông** là biện pháp chủ yếu tạo nên sức mạnh cho đội ngũ phát triển cả về số lượng lẫn chất lượng. Các biện pháp trên, cùng các biện pháp khác có quan hệ mật thiết với nhau và chỉ hiệu quả khi được tiến hành một cách đồng bộ, thống nhất; có sự quan tâm, phối hợp của các cấp lãnh đạo

(Xem tiếp trang 60)

lớp, khó hình thành và rèn luyện những phẩm chất cần thiết của một GV; do đó, việc tăng thời gian thực tập, kiến tập ở trường phổ thông là cần thiết, tuy nhiên, do hạn chế về chương trình đào tạo và nguồn kinh phí nên việc thực hiện còn nhiều khó khăn.

3) Cả SV và GV phải coi trọng công tác RLNVSP. Đối với SV, cần xem các học phần này là hết sức quan trọng, bởi, nếu SV có kiến thức chuyên môn nhưng không thường xuyên trau dồi NVSP, chắc chắn không thể có kĩ năng và nghệ thuật sư phạm tốt... Ngược lại, GV cũng cần tích cực theo dõi, phát hiện những tài năng sư phạm để bồi dưỡng, tạo điều kiện cho các em phát huy, đồng thời, tích cực giúp đỡ để những SV còn yếu về kĩ năng, phương pháp có được sự tự tin khi đứng trên bục giảng.

4) Duy trì sĩ số lớp học lí cũng như quan tâm đến việc cải thiện cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy và học. Một lớp học nên duy trì sĩ số lớp học lí là 40 SV thì mới có thể đáp ứng yêu cầu đổi mới dạy và học tập môn LS. Các phương tiện dù hiện đại nhưng sẽ xuống cấp theo thời gian nên nhà trường cần chú ý, quan tâm cải thiện cơ sở vật chất, trang thiết bị để đảm bảo chất lượng DH, đây là yếu tố không thể thiếu trong việc phát triển kĩ năng nghề nghiệp cho SVSP.

Tổ chức hoạt động RLNVSP cho SVSP là nhiệm vụ rất quan trọng, góp phần đào tạo ra những GV có chất lượng, có đạo đức về chuyên môn, nghiệp vụ. Hiện nay, trong bối cảnh GD có nhiều biến chuyển, công tác này cần được xem trọng và điều chỉnh cho phù hợp với tình hình mới. □

Tài liệu tham khảo

1. Phan Ngọc Liên. **Lịch sử và giáo dục lịch sử.** NXB Chính trị quốc gia, H. 2003.
2. Phan Ngọc Liên (chủ biên) - Trịnh Đình Tùng - Nguyễn Thị Côi. **Phương pháp dạy học Lịch sử.** NXB Đại học sư phạm, H. 2007.
3. Bộ GD-ĐT. **Quyết định số 43/2007/QĐ-BGDĐT về Quy chế đào tạo đại học và cao đẳng hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ,** H. 2007.

SUMMARY

Skills of training for students is an important task in the training of teachers. For Department of History - Faculty of Education - Can Tho University, skills of training for students is very important. Since the implementation of training programs in the credit system in 2007, the Department of History of efforts to build the curriculum to meet the training requirements towards renewing the quality of training, besides the achievements remain issues to consider, to discuss the completion of the training program.

Một số biện pháp phát triển...

(Tiếp theo trang 62)

Đảng, chính quyền cùng với nỗ lực phấn đấu vươn lên của mỗi CBQL..., chắc chắn sẽ mang lại những hiệu quả mong muốn. □

Tài liệu tham khảo

1. Đặng Quốc Bảo. **Quản lí giáo dục, một số khái niệm về luận đề.** NXB Giáo dục, H. 1997.
2. Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020, Hà Nội. 2012.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam. **Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI.** NXB Chính trị quốc gia, H. 2011.

SUMMARY

With practical, vivid database of primary schools' management staff in Daknong Province, a newly established mountain province in 2004, which still has socio-economics difficulties; by qualitative analysis method, this article points out inadequacies and appropriate solutions to develop primary school's management staff in Daknong Province.

Thực trạng và giải pháp trong...

(Tiếp theo trang 64)

5. Lê Huỳnh - Nguyễn Minh Tuệ. **Địa lí địa phương.** NXB Giáo dục, H. 2001.
6. Lê Thông (chủ biên) - Nguyễn Văn Phú - Nguyễn Minh Tuệ - Nguyễn Đăng Chúng - Phạm Xuân Hậu - Nguyễn Thị Sơn - Hoàng Văn Chức - Hoàng Phúc Lâm - Lê Huỳnh - Đào Ngọc Cảnh. **Địa lí các tỉnh và thành phố Việt Nam.** NXB Giáo dục, H. 2006.

SUMMARY

Geography generally has tremendous effects on the education of love for the Fatherland for the younger generation. Local geography, in particular, helps them understand the practice of where they live. From there love for Fatherland is promoted and developed into the spirit of self creation for all the actual actions in exploiting natural, cultural, economic, etc to pursue sustainable happiness for themselves and society. Therefore, in this article the Local Geography teaching is to aim at assessing the situations and providing some feasible solutions so that the teaching and learning of Local Geography will have the most practical sense.