

QUY HOẠCH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ CỦA HUYỆN AN THI (HUNG YÊN) ĐẾN NĂM 2020

○ THS. PHẠM TRUNG KIẾN*

Quy hoạch cán bộ quản lý (CBQL) trường học là một nội dung trong quy hoạch phát triển giáo dục, nhằm tạo sự chủ động về nguồn CBQL, đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và có chất lượng cao để thực hiện công tác bổ nhiệm, luân chuyển CBQL trường học theo quy định; đồng thời, có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng (ĐT, BD) cho đội ngũ này nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp đổi mới GD-ĐT hiện nay.

1. Thực trạng giáo dục cấp trung học cơ sở (THCS) của huyện Ân Thi, tỉnh Hưng Yên

Ân Thi là huyện nằm ở phía Đông của tỉnh Hưng Yên, diện tích tự nhiên là 128,22 km², tổng dân số toàn huyện là 132.983 người. Toàn huyện có 21 trường THCS ở 21 xã, thị trấn và 1 trường THCS chất lượng cao. Về quy mô trường, lớp, học sinh (HS) ở cấp THCS thời gian qua số lượng HS THCS giảm, cao nhất vào năm học 2007-2008; sau đó giảm dần, đến năm học 2011-2012 số lượng HS THCS còn 9.233 HS với 235 lớp; hầu hết các trường THCS của huyện đều có quy mô nhỏ (4 trường có 8 lớp; 5 trường có 9 lớp; 3 trường có 10 lớp; 1 trường có 11 lớp; 4 trường có 12 lớp; 3 trường có 13 lớp; 2 trường có 15 lớp).

Được sự quan tâm lãnh đạo của các cấp ủy Đảng, chính quyền, sự chỉ đạo sâu sát của ngành GD-ĐT; giáo dục THCS của huyện Ân Thi đã có nhiều chuyển biến rõ rệt; chất lượng ngày càng được củng cố và nâng cao; tỉ lệ HS xếp loại học lực giỏi và khá năm sau cao hơn năm trước. Năm học 2007-2008 tỉ lệ HS giỏi là 3,1% thì đến năm học 2011-2012 tỉ lệ HS giỏi là 7%. Số HS giỏi cấp tỉnh năm học 2007-2008 chỉ có 34 em, đến năm học 2011-2012 tăng lên là 56 em. Tỉ lệ học bỏ học, lưu ban đã giảm xuống rõ rệt; tỉ lệ HS THCS tốt nghiệp ngày càng cao hơn và ổn định, phổ cập giáo dục (PCGD) THCS tiếp tục được duy trì và được củng cố vững chắc. Toàn huyện

có 8 trường THCS đạt chuẩn quốc gia, 100% số xã, thị trấn đạt chuẩn PCGD THCS, các tiêu chuẩn của phổ cập giáo dục THCS đều đạt khá.

2. Thực trạng đội ngũ CBQL các trường THCS của huyện Ân Thi

Trong những năm qua Huyện ủy, UBND huyện và ngành GD-ĐT Ân Thi đã quan tâm chú trọng cả về số lượng và chất lượng đội ngũ CBQLGD nói chung và CBQL trường THCS nói riêng. Ngành cũng đã tích cực đưa ra những biện pháp thiết thực nhằm khắc phục những khó khăn để xây dựng và phát triển đội ngũ CBQL trường THCS nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp phát triển giáo dục THCS của địa phương, tạo được sự chuyển biến tích cực trong công tác GD-ĐT.

1) Về số lượng và cơ cấu

Chức danh	Tổng số	Giới tính				Đảng viên		Thừa thiếu so với quy định	
		Nam		Nữ		SL	%	Thừa	Thiếu
		SL	%	SL	%				
HT	22	18	82	4	18	21	95,5	0	0
PHT	23	10	43,5	13	56,5	23	100	0	0
Cộng	45	28	62	17	38	44	97,8	0	0

Tỉ lệ CBQL là nam giới chiếm 62%, tỉ lệ CBQL là nữ chiếm 38% thể hiện sự quan tâm vì sự nghiệp tiến bộ của phụ nữ, thực hiện sự bình đẳng giới trong các chức vụ lãnh đạo của cơ quan.

Do quy mô số lớp, số HS các trường THCS của huyện đều là trường hạng 3, nên mỗi trường chỉ có 2 CBQL: 1 HT và 1 PHT, riêng trường THCS chất lượng cao Phạm Huy Thông có 1 HT và 2 PHT. Số CBQL các trường hiện nay đều đủ theo quy định và hầu hết là đảng viên.

2) Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Đội ngũ CBQL trường THCS huyện Ân Thi đều có trình độ chuyên môn đạt chuẩn theo đúng quy định của Điều lệ trường trung học; 100% có trình độ cao đẳng và đại học, trong đó CBQL có trình độ

* Phòng GD-ĐT huyện Ân Thi, tỉnh Hưng Yên

đại học là 25 người (55,6%). Tuy nhiên, về trình độ lí luận chính trị mới có 5/45 CBQL (11%) có trình độ lí luận chính trị trung cấp, 12/45 CBQL (27%) có trình độ lí luận chính trị sơ cấp.

Về nghiệp vụ quản lí (QL), có 34/45 CBQL (75,5%) được BD nghiệp vụ QLGD ngắn hạn còn lại 11/45 người (chiếm 24,5%) chưa qua lớp BD nghiệp vụ QLGD.

3) **Về độ tuổi, thâm niên công tác, thâm niên QL.** Tuổi đời của CBQL trường THCS trung bình ở độ tuổi từ 40-45. Hầu hết có thâm niên công tác khá cao, số CBQL có độ tuổi từ 45 tuổi trở lên là 24 người (53,3%); người có thâm niên công tác trên 20 năm chiếm 49% và số người có thâm niên QL trên 10 năm chiếm 58%. Đây cũng là những thuận lợi cho công tác QL, vì đội ngũ là những kinh nghiệm. Bên cạnh đó, những năm gần đây CBQL được trẻ hoá cần có sự giúp đỡ, bồi dưỡng về năng lực QL của những người có nhiều kinh nghiệm. Tuy nhiên đây cũng là điểm đáng lưu ý về đội ngũ CBQL vì số người có độ tuổi cao chiếm phần đông, do vậy cần thiết phải rà soát và có kế hoạch ĐT, BD những giáo viên (GV) có chuyên môn vững vàng có phẩm chất đạo đức tốt, tâm huyết và nhiệt tình trong công tác có năng lực QL để đưa và quy hoạch và ĐT kế cận, nhằm trẻ hoá đội ngũ CBQL.

4) **Về thực trạng tạo nguồn, ĐT và BD đội ngũ CBQL.** Trong những năm qua, việc thực hiện BD về chuyên môn cho GV THCS nói chung và CBQL trường THCS nói riêng được thực hiện tương đối tốt. Trình độ và năng lực CBQL được nâng lên đáng kể. 100% CBQL đạt chuẩn và trên chuẩn về trình độ chuyên môn, trong đó có 25/45 (55,6%) đạt trình độ trên chuẩn. Điều này thể hiện sự cố gắng nỗ lực rất lớn của ngành GD-ĐT Ân Thi và của đội ngũ CBQL trường THCS trong việc thực hiện chuẩn hoá về chuyên môn, không ngừng học tập nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của mình.

Tuy nhiên, công tác ĐT, BD đối với CBQL trường THCS của huyện Ân Thi cũng còn bộc lộ những hạn chế: - Về nội dung ĐT chủ yếu mới tập trung nhiều vào chuyên môn; các nội dung khác như BD về lí luận chính trị, về nghiệp vụ công tác QLGD, về chính sách phát triển kinh tế xã hội và phát triển GD-ĐT của quốc gia và của địa phương chưa được chú trọng. Đặc biệt là việc BD kiến thức về ngoại ngữ, tin học để phục vụ công tác còn nhiều hạn chế; -

Việc thực hiện công tác QL chủ yếu là kinh nghiệm, tự BD và học hỏi lẫn nhau. Về hình thức ĐT để nâng cao trình độ thì chủ yếu là học tại chức, còn việc tự học, học từ xa của CBQL còn yếu. Đối với CBQL đi học tập, BD nâng cao trình độ còn gặp nhiều khó khăn do kinh phí hỗ trợ có hạn.

5) **Việc bố nhiệm, bổ nhiệm lại, sử dụng và luân chuyển CBQL** các trường THCS được thực hiện đảm bảo nguyên tắc, đúng quy định. Việc bố trí CBQL ở các trường cơ bản đáp ứng yêu cầu công tác, phù hợp với trình độ năng lực chuyên môn, tạo điều kiện cho CBQL yên tâm công tác.

Tuy nhiên, trong những năm qua, việc bố trí CBQL có những trường cơ cấu CBQL theo môn học chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ chỉ đạo chuyên môn. Ví dụ: có trường cả HT, PHT cùng là GV toán hoặc GV văn dẫn đến chỉ đạo điều hành chuyên môn giữa các môn thuộc khối tự nhiên và khối xã hội cũng có những hạn chế nhất định.

Hiện nay huyện đã xây dựng quy chế và triển khai việc luân chuyển CBQL đảm bảo đúng quy định theo điều lệ trường trung học. Việc QL CB lãnh đạo trường THCS đảm bảo đúng thẩm quyền, đúng phân cấp về QL CB, hồ sơ CBQL được QL chặt chẽ.

6) **Việc thực hiện các chế độ, chính sách đối với CBQL** được thực hiện một cách nghiêm túc, đảm bảo đúng quy định đã tạo điều kiện cho CBQL và GV yên tâm công tác, phấn khởi thực hiện nhiệm vụ và tích cực học tập nâng cao trình độ chuyên môn, góp phần hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, xây dựng trường đạt danh hiệu trường tiên tiến và tiên tiến xuất sắc.

3. Dự báo, quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường THCS của huyện Ân Thi đến năm 2020

Năm học	2012 -2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
SL HS	7.915	7.499	6.932	6.781	6.549	6.315	6.386	6.231
Số lớp	226	214	198	194	187	180	183	177
Số trường	22	22	22	22	22	22	22	22

Căn cứ tình hình thực tế của huyện, trong giai đoạn 2012-2020 mạng lưới trường THCS huyện Ân Thi vẫn giữ ổn định với số lượng 22 trường như hiện nay. Kết quả dự báo như sau:

Theo dự báo, số lượng HS, số lớp cấp THCS của huyện Ân Thi giai đoạn 2012-2020 có xu hướng giảm dần. Nếu năm học 2012-2013 có 7.915 với 226 lớp thì đến năm học 2019-2020 chỉ còn 6.231 HS và 177 lớp. Như vậy,

trong vòng 8 năm số HS giảm là 1.684 em và số lớp học giảm là 49 lớp. Điều này cũng phù hợp với xu thế dự báo dân số của huyện Ân Thi và đây cũng là kết quả của việc thực hiện chính sách dân số kế hoạch hoá gia đình trong những năm qua.

Theo dự báo đến 2020, số trường THCS trên địa bàn huyện là 22 trường, trong đó cả 22 trường đều là trường hạng 3, có 1 trường chất lượng cao. Như vậy, số CBQL cần có 45 người. Hiện nay, số lượng CBQL các trường là 45 người (22 HT và 23 PHT). Ở độ tuổi 51-55, chuẩn bị nghỉ hưu theo chế độ là 12 người, trong đó có 6 HT (3 nam, 3 nữ); 6 PHT (1 nam, 5 nữ). Do đó, đến 2020, số CBQL còn lại để xem xét bổ nhiệm lại là 33 người, trong đó 16 HT và 17 PHT.

Theo quy định hiện hành, trong quy hoạch, mỗi chức danh lãnh đạo cần ít nhất 2-3 người; mỗi người có thể dự kiến quy hoạch đảm nhiệm 2-3 chức danh. Như vậy, để chuẩn bị cho đội ngũ CBQL trường THCS đến năm 2020, mỗi trường cần quy hoạch cho chức danh HT ít nhất là 2 người và chức danh PHT ít nhất là 3 người. Tổng cộng số người cần quy hoạch xây dựng đội ngũ CBQL trường THCS trên địa bàn huyện ít nhất là 110 người, trong đó quy hoạch chức danh HT ít nhất 44 người, quy hoạch chức danh PHT ít nhất 66 người.

Về độ tuổi: Cần kết hợp nhiều độ tuổi khác nhau, nhưng cần duy trì một tỉ lệ nhất định để mang tính kế thừa và để hỗ trợ cho nhau, vì ở mỗi độ tuổi đều có những ưu điểm và nhược điểm khác nhau.

Để đội ngũ CBQL vừa có tính kế thừa và trẻ hoá thì *tỉ lệ các độ tuổi cần quy hoạch* như sau:
 - Từ 30 đến dưới 35 tuổi chiếm 40% tổng số CBQL cần quy hoạch;
 - Từ 35 đến dưới 40 tuổi chiếm 35% tổng số CBQL cần quy hoạch;
 - Từ 40 đến dưới 45 tuổi chiếm 25% tổng số CBQL cần quy hoạch.

Về giới tính: Do đặc thù cấp THCS huyện Ân Thi chủ yếu là GV nữ (chiếm 70% tổng số GV) và thực tế CBQL hiện nay là nữ chiếm 38%; vì vậy, mỗi trường cần quy hoạch ít nhất 3 nữ để bổ nhiệm có ít nhất từ 1-2 nữ trong tổng số CBQL của từng trường để đảm bảo tỉ lệ nữ CBQL là 50%.

Từ phân tích trên, dự báo quy hoạch về số lượng, cơ cấu độ tuổi, giới tính của CBQL trường THCS huyện Ân Thi đến năm 2020 như sau:

Chức danh	SL quy hoạch	Độ tuổi						Giới tính			
		Dưới 35		36 - 40		41 - 45		Nam		Nữ	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
HT	44	18	41,0	15	34,0	11	25,0	26	59,0	18	41,0
PHT	66	26	39,0	24	36,0	16	25,0	29	45,0	37	55,0
Tổng	110	44	40,0	39	35,0	27	25,0	55	50,0	55	50,0

4. Một số giải pháp thực hiện quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường THCS huyện Ân Thi đến 2020

1) **Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp uỷ Đảng, chính quyền đối với việc quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường THCS:** Các cấp uỷ Đảng, chính quyền từ huyện đến cơ sở cần nhận thức đúng mức về ý nghĩa, vai trò của việc quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường THCS; từ đó tập trung chỉ đạo làm tốt công tác quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường THCS.

Huyện uỷ chỉ đạo và hướng dẫn thực hiện công tác quy hoạch, thường xuyên kiểm tra việc thực hiện quy hoạch, rà soát, bổ sung quy hoạch CBQL lãnh đạo, CBQL nói chung và việc quy hoạch CBQL các trường học nói riêng.

UBND huyện xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường học và chỉ đạo các ngành liên quan, chính quyền các xã, thị trấn và các nhà trường trong việc thực hiện quy hoạch đã được UBND huyện phê duyệt. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện công tác quy hoạch CBQL trường THCS để tiếp tục chỉ đạo thực hiện tốt hơn trong những năm tiếp theo.

2) **Đổi mới và nâng cao hiệu quả QL đội ngũ CBQL trường THCS:** QL đội ngũ CBQL trường THCS theo đúng thẩm quyền và phân cấp QL để nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL và thực hiện hiệu quả quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL các trường THCS. Xây dựng và tổ chức thực hiện quy chế QL CB, thực hiện việc đề bạt, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại và luân chuyển CBQL trường THCS theo đúng thẩm quyền, đúng quy định, đảm bảo chặt chẽ theo đúng quy chế bổ nhiệm CB được ban hành. QL, đánh giá, phân loại CBQL hàng năm theo đúng thực trạng, từ đó có kế hoạch ĐT, BD nâng cao trình độ cho CBQL và thực hiện việc luân chuyển, đề bạt, bổ nhiệm CBQL hợp lí.

3) **Tăng cường công tác ĐT, BD CBQL trường THCS nhằm đảm bảo về chất lượng, đủ về số lượng:** Xây dựng đội ngũ CBQL đảm

bảo về phẩm chất đạo đức và có trình độ năng lực, tâm huyết với nghề nghiệp. ĐT, BD nâng cao chất lượng CBQL, đồng thời tạo nguồn quy hoạch CBQL để chủ động về số lượng và chất lượng cho việc đề bạt, luân chuyển CBQL các trường THCS. Tích cực cử CBQL đi học tập để nâng cao trình độ chuyên môn và năng lực QL. Phấn đấu đến năm 2015 tất cả CBQL trường THCS đều có trình độ trên chuẩn, được học BD kiến thức QLGD; trình độ lý luận chính trị trung cấp.

4) Thực hiện tốt các chế độ chính sách của nhà nước và của địa phương đối với đội ngũ CBQL trường THCS: Triển khai thực hiện kịp thời các chế độ chính sách của Đảng và Nhà nước, của địa phương tới toàn thể CB, GV trong nhà trường. Thường xuyên kiểm tra giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách và xử lý nghiêm những trường hợp vi phạm chế độ chính sách đối với CBQL và GV.

Thực hiện tốt chính sách CB đối với GV và CBQL, cần có kế hoạch luân chuyển hợp lý để tạo điều kiện cho CBQL, GV hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

5) Tăng cường đầu tư cho phát triển giáo dục và nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL trường THCS: Đầu tư đúng mục đích, có trọng điểm và hiệu quả cho phát triển giáo dục nói chung, nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL trường THCS nói riêng từ các nguồn lực trong và ngoài ngân sách nhà nước. □

* Các số liệu trong bài từ nguồn: Phòng GD-ĐT huyện Ân Thi. *Thống kê EMIS từ năm 2007 đến năm 2011.*

Tài liệu tham khảo

1. Bộ GD-ĐT. *Dự báo chiến lược phát triển giáo dục - đào tạo đến năm 2020*, H 1998.
2. Đỗ Văn Chấn. *Dự báo, quy hoạch và kế hoạch phát triển giáo dục*. Trường CBQLGD, H 1998.
3. Bùi Minh Hiền. *Quản lý giáo dục*. NXB Đại học sư phạm Hà Nội, 2006.
4. Chi cục Thống kê tỉnh Hưng Yên. *Niên giám tỉnh Hưng Yên năm 2011*.

SUMMARY

The article addresses the issue of development planning for staff to manage school facilities in An Thi District (Hung Yen Province) up to 2020, on the basis of analyzing the situation, forecasting development plans and proposing some solutions for implementation. The initial results obtained may be the basis needed for the formulation of projects, programs for lower secondary education development at localities. From that to make training and fostering plans to raise the quality of management officials sources to meet the targets of staff planning work.

Đổi mới công tác tuyển chọn...

(Tiếp theo trang 6)

GD-ĐT và các cơ quan QL CB của tỉnh Lào Cai (UBND huyện, thành phố; Sở Nội vụ; Ban Tổ chức Tỉnh ủy).

Đổi mới công tác tuyển chọn với các nội dung cơ bản được trình bày ở trên đã giúp cho các trường THPT tỉnh Lào Cai chủ động lựa chọn được những người có phẩm chất tốt, có năng lực lãnh đạo QL, năng động, sáng tạo, có tinh thần trách nhiệm cao để quy hoạch cho trước mắt và lâu dài. □

Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Nghị quyết Hội nghị lần thứ 3 khoá VIII về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*. NXB Chính trị quốc gia, H 1997.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*. NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, H 2011.
3. Bộ GD-ĐT. *Thông tư số 29/2009/TT-BGDĐT ngày 22/10/2009 quy định chuẩn hiệu trưởng trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông, trường phổ thông có nhiều cấp học*.
4. Chính phủ. *Quyết định số 27/2003/QĐ-TTg ngày 19/2/2003 của Thủ tướng Chính phủ ban hành quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm cán bộ công chức lãnh đạo*.
5. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30/11/2004 về việc hướng dẫn công tác quy hoạch cán bộ*.
6. UBND tỉnh Lào Cai. *Quyết định số 43/QĐ-UBND ngày 08/12/2010 về việc ban hành quy định về phân cấp tổ chức, cán bộ, công chức, viên chức Nhà nước thuộc tỉnh Lào Cai*.
7. Nguyễn Xuân Thúc. *Nghiên cứu khoa học* (tập bài giảng dành cho K19 Cao học QLGD), Trường ĐHSPT Hà Nội, 2010.

SUMMARY

The author believes that planning succession managers needs renewal of evaluation, renewal of selecting criteria, renewal of method of selecting officers, renewal of the process of planning succession managers, which can provide more activeness in human resource management, overcome the shortage of managing staff, guarantee the continuous succession and development between generations and tackle current shortcomings of managing staff of upper secondary schools in Lao Cai province.