

VẤN ĐỀ TỰ CHỦ TẠI CÁC CƠ SỞ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

PHẠM BÍCH THỦY*

Ngày nhận bài: 22/02/2017; ngày sửa chữa: 23/02/2017; ngày duyệt đăng: 01/03/2017.

Abstract: *Autonomy in Institutions for training education managers is required in the context of fundamental and comprehensive education reform. However, these institutions are facing difficulties in personnel management, assigning duties and fund allocation. The article proposes solutions to improve efficiency of autonomy in Institutions for training education managers such as completing policies, building autonomy culture, disclosing expenditure, etc.*

Keywords: *Autonomy, school management, training institutions.*

1. Đặt vấn đề

Từ cuối những năm 60 của thế kỉ XX, xu hướng tự chủ hóa quản lí (QL) nhà trường đã diễn ra một cách mạnh mẽ ở các nước phát triển nhằm thích ứng với sự thay đổi của môi trường xã hội, đặc biệt là đáp ứng nhu cầu, năng lực và sự kì vọng ngày càng cao của người học. Dường như sự tự chủ hóa QL nhà trường là cơ chế QL phổ biến và mang tính tất yếu của xu hướng phi tập trung hóa trong giáo dục (GD) công của nhiều quốc gia. Tuy nhiên, mỗi quốc gia có một nền GD phù hợp với đặc điểm kinh tế, chính trị, văn hóa riêng. Vì vậy, quá trình xây dựng nhà trường tự chủ cũng có cách tiếp cận, nét đặc trưng riêng biệt. Hiện nay, trên thế giới có hơn 800 mô hình nhà trường tự chủ dựa trên các quan điểm và cách tiếp cận khác nhau.

Tại Việt Nam, vấn đề tự chủ của các đơn vị sự nghiệp công lập nói chung và tại các cơ sở GD công lập nói riêng đã được thể hiện trong nhiều văn bản chỉ đạo và tổ chức thực hiện. Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện GD và đào tạo (ĐT), đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế cũng nêu rõ: Việc tăng quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các cơ sở GD, ĐT là 1 trong 9 giải pháp để thực hiện đổi mới toàn diện GD và ĐT [1]. Từ định hướng trên ta càng khẳng định rằng: *tại Việt Nam, đổi mới cơ chế tự chủ của các đơn vị sự nghiệp công lập là điều tất yếu mang tính quy luật tự nhiên* trong một môi trường GD toàn cầu hóa có cạnh tranh lành mạnh, có định hướng rõ ràng của Nhà nước và được đảm bảo kiểm soát chặt chẽ về chất lượng.

Theo tác giả Phạm Phú, tự chủ đại học (ĐH) là nói đến quan hệ giữa Chính phủ và ĐH. Chính phủ có thẩm quyền pháp lí đến đâu và nên can thiệp đến mức độ nào vào những vấn đề khác nhau của trường ĐH. Về phía trường ĐH, họ có khả năng đến đâu trong việc hành động theo lựa chọn riêng để thực hiện sứ mệnh của mình [2]. Từ năm 2006 đến nay, các cơ sở GD công lập nói riêng và đơn vị sự nghiệp nói chung tại Việt Nam thực hiện cơ chế tự chủ theo quy định tại Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006. Nội dung Nghị định nêu rõ, các cơ sở GD công lập thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm trên 3 lĩnh vực: thực hiện nhiệm vụ; tổ chức bộ máy, biên chế và nhân sự; tài chính [3]. Đây cũng chính là 3 khía cạnh mà trong phạm vi bài viết này, tác giả muốn phân tích trong điều kiện thực tiễn của các cơ sở ĐT, bồi dưỡng (BD) cán bộ quản lí giáo dục (CBQLGD).

2. Vị trí của các cơ sở ĐT, BD CBQLGD trong hệ thống GD quốc dân

Theo Điều 4 Luật Giáo dục được Quốc hội khóa XI nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua (Luật số 38/2005/QH11 ngày 14/06/2005) đã nêu: 1) Hệ thống GD quốc dân gồm GD chính quy và GD thường xuyên; 2) Các cấp học và trình độ ĐT của hệ thống GD quốc dân bao gồm: a) GD mầm non có nhà trẻ và mẫu giáo; b) GD phổ thông có tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông; c) GD nghề nghiệp có trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề; d) Giáo dục đại học (GDĐH) và sau ĐH (sau đây gọi chung là GDĐH) ĐT trình độ cao đẳng, trình độ ĐH, trình độ thạc sĩ, trình độ tiến sĩ [4].

* Trưởng Cán bộ quản lí giáo dục TP. Hồ Chí Minh

Theo Điều 2 **Luật Giáo dục đại học** được Quốc hội khóa XIII thông qua ngày 18/06/2012 (Luật số 08/2012/QH13) nêu rõ: “Luật này áp dụng đối với trường cao đẳng, trường ĐH, học viện, ĐH vùng, ĐH quốc gia; viện nghiên cứu khoa học được phép ĐT trình độ tiến sĩ; tổ chức và cá nhân có liên quan đến GDĐH” [4].

Theo Điều 1 của Thông tư liên tịch số 06/2011/TTLT-BNV-BGDĐT ngày 06/06/2011 thì khái niệm cơ sở ĐT, BD được trình bày trong phạm vi bài viết này là các cơ sở ĐT, BD của Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Trường Chính trị tỉnh, thành phố thuộc Trung ương. Cụ thể là các cơ sở ĐT, BD CBQLGD [6].

Từ những ngày đầu thành lập nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Đảng và Nhà nước ta đã quan tâm xây dựng các trường/lớp BD cho đội ngũ giáo viên, CBQLGD các cấp. Trải qua quá trình hình thành và phát triển lâu dài, nhiều lần thay đổi tên gọi và chức năng hoạt động, đến nay, số trường BD CBQLGD tồn tại trên phạm vi cả nước, bao gồm: Học viện QL GD; Trường CBQLGD TP. Hồ Chí Minh; Trường BD cán bộ GD Hà Nội; Trường BD nhà giáo và CBQLGD tỉnh Phú Thọ. Trong đó, Học viện QL GD và Trường CBQLGD TP. Hồ Chí Minh chịu sự QL trực tiếp của Bộ GD-ĐT. Trường BD cán bộ GD Hà Nội và Trường BD nhà giáo và CBQLGD tỉnh Phú Thọ chịu sự QL của Ủy ban nhân dân TP. Hà Nội và tỉnh Phú Thọ. Bên cạnh đó, trong nhiều trường ĐH, cao đẳng có khoa GD hoặc khoa Sư phạm hoặc khoa QL GD cũng có chức năng BD đội ngũ CBQLGD các cấp.

Dù có tên gọi, chịu sự QL của các chủ thể, địa bàn hoạt động khác nhau nhưng các trường đều có cùng chung một số chức năng, nhiệm vụ liên quan đến công tác BD CBQLGD các cấp, bao gồm:

- Tổ chức các lớp học BD kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, giáo viên, nhân viên làm công tác QL, giảng dạy và phục vụ giảng dạy trong các cơ sở GD và ĐT thuộc ngành GD-ĐT của các tỉnh, thành phố theo các hình thức BD dài hạn, ngắn hạn hoặc theo chuyên đề.

- Tổ chức các hoạt động nghiên cứu khoa học về công tác QL GD, công tác BD kiến thức cho cán bộ QL, giáo viên và triển khai những tiến bộ về khoa học GD tới các cơ sở GD trên địa bàn tỉnh, thành phố.

- Liên kết với các cơ sở GD ở trong nước và ở nước ngoài để tổ chức các lớp BD, ĐT lại đội ngũ cán bộ, giáo viên và nhân viên.

- Thực hiện các nhiệm vụ khác theo quy định của cơ quan QL có thẩm quyền.

Như vậy, các cơ sở ĐT, BD CBQLGD thuộc mô hình GD thường xuyên, không phải là cơ sở GDĐH. Các cơ sở ĐT, BD CBQLGD có chức năng nhiệm vụ quan trọng nhằm rèn luyện, nâng cao năng lực cho đội ngũ CBQLGD các cấp - lực lượng chủ lực trong đổi mới căn bản và toàn diện nền GD Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

3. Thực tiễn vấn đề tự chủ của cơ sở ĐT, BD CBQLGD - chia sẻ từ Trường CBQLGD TP. Hồ Chí Minh

Sau 10 năm triển khai thực hiện cơ chế tự chủ theo Nghị định số 43/2006/NĐ-CP cho thấy, Trường CBQLGD TP. Hồ Chí Minh đã chủ động hơn trong việc thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, QL và sử dụng kinh phí; các nguồn lực đã được sử dụng hiệu quả hơn, khai thác nguồn thu để tăng thu, tiết kiệm chi góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động BD CBQLGD các cấp. Bên cạnh những kết quả đã đạt được, nhà trường đã gặp một số khó khăn và hạn chế.

Đối với tự chủ trong thực hiện nhiệm vụ: Bên cạnh những chương trình ĐT, BD CBQLGD các cấp do Bộ GD-ĐT giao như chương trình BD CBQLGD các trường phổ thông theo Quyết định số 382/QĐ-BGDĐT ngày 20/01/2012, cộng tác viên thanh tra, tư vấn du học..., Trường đã chủ động xây dựng các chương trình ngắn ngày, đáp ứng nhu cầu học tập BD của người học, đáp ứng nhu cầu đổi mới GD như chương trình nâng cao năng lực QL tài chính, tài sản; BD chủ nhiệm lớp... Nhà trường hoàn toàn chủ động trong các quyết định về số lượng lớp, số lượng học viên, địa điểm, kinh phí, nội dung chương trình... Có thể nói, đây là nội dung mà nhà trường được tự chủ nhất. Tuy nhiên, đối với các chương trình do Bộ GD-ĐT quy định thì việc tuân thủ nội dung chương trình, thời lượng là điều bắt buộc.

Đối với tự chủ trong xây dựng bộ máy, nhân sự: Về tổ chức và nhân sự, trường chịu sự QL của cơ quan chủ quản là Bộ GD-ĐT, tuân thủ theo các quy định hiện hành của Nhà nước đối với một đơn vị sự nghiệp công lập. Chế độ chính sách đối với đội ngũ giảng viên (GV) được quy định tại Thông tư liên tịch số 06/2011/TTLT-BNV-BGDĐT ngày 06/06/2011. Tuy nhiên, việc thực thi các tiêu chuẩn, các định mức giảng dạy và nghiên cứu khoa học còn chưa thống nhất. Điều 13 của Thông tư này quy định “GV thuộc các cơ sở ĐT, BD được hưởng chế độ... như đối với GV các trường ĐH” [6]. Nhưng trên thực tế, có hai vấn đề bất cập cho Trường trong việc thu hút, tuyển dụng GV có trình độ cao để phát triển đội ngũ, nâng cao tính tự chủ trong nhân sự, đó là: *thứ nhất*, quy

trình thủ tục hành chính kéo dài thời gian làm việc chuyên môn của GV có học vị tiến sĩ, học hàm phó giáo sư... sau khi nghỉ hưu khá phức tạp. Cấp quyết định không thuộc về hiệu trưởng nhà trường như các cơ sở GDĐH mà cần trình Bộ GD-ĐT; *thứ hai*, khi lập hồ sơ xét công nhận chức danh thì các GV các cơ sở ĐT, BD được xác định là GV thỉnh giảng. Định mức tiêu chuẩn xét phong có sự khác biệt cơ bản với GV cơ hữu. Những hạn chế trong tự chủ về nhân sự dẫn đến một vòng tròn luẩn quẩn trong QL nhân sự đối với những người có trình độ học vấn cao: không tuyển dụng được người thì không phát triển được đội ngũ GV, không phát triển được đội ngũ GV thì không trở thành cơ sở GDĐH, không trở thành cơ sở GDĐH thì không tuyển dụng được nhân sự; có số lượng chỉ tiêu biên chế nhưng không tuyển và không giữ được đúng người cần.

Tự chủ nhân sự còn liên quan đến vấn đề phân công GV giảng dạy, chế độ lương, thưởng... Nếu kinh phí cho một tiết thực dạy là 60.000đ (sau khi trừ giờ chuẩn và 200 tiết thừa giờ đầu tiên) thì các GV sẽ có thể thực hiện quyền không tham gia, dẫn đến sự “vỡ trận” trong QL hoạt động giảng dạy của nhà trường.

Đối với tự chủ về tài chính, điều cần quan tâm nhất nhằm nâng cao tính tự chủ đó là sự phân nguồn tài chính. Nguồn thu nào và nguồn chi nào được tự chủ. Các văn bản chính sách hướng dẫn vấn đề này rất rõ ràng, cụ thể nhưng dường như các cơ sở GD thường cố tình lờ đi, hòa đồng các nguồn thu nhằm sử dụng tối đa nguồn thu từ ngân sách nhà nước cho phép hoặc “lập lờ” trong việc sử dụng các quỹ.

4. Một số giải pháp nâng cao cơ chế tự chủ tại các cơ sở ĐT, BD CBQLGD

4.1. Hoàn thiện cơ chế chính sách. Điều đầu tiên cần phải quan tâm trong hệ thống chính sách của Đảng và Nhà nước, đó là *tính công bằng*. Sự công bằng bên ngoài và sự công bằng bên trong nội tại của mỗi cơ sở ĐT, BD. Sự công bằng bên ngoài thể hiện trong mối quan hệ giữa cơ sở ĐT, BD với nhau và với các cơ sở GDĐH. Quan điểm phát triển nhiều cơ sở cùng tham gia vào hoạt động ĐT, BD là đúng đắn nhưng cần phải có người làm “nhạc trưởng”, cần có sự phân cấp, phân quyền, cần có hệ thống tiêu chí kiểm tra, đánh giá và cần có hệ thống chế tài hiệu lực, hiệu quả. Tự chủ nhưng không phải tự do. Sự công bằng bên ngoài còn được thể hiện trong chính sách về tiêu chuẩn xét tuyển, quyền lợi và trách nhiệm của những GV ở các cơ sở GD ĐT, BD và các cơ sở GDĐH. Sự công bằng bên trong mỗi cơ sở liên quan đến sự phân công nhiệm vụ và phân phối quyền lợi

giữa các nhóm đối tượng như: chuyên viên phòng ban và GV hay giữa các thành viên trong cùng một nhóm. Tính công bằng tạo ra động lực để mọi thành viên cùng làm việc, cùng cống hiến.

4.2. Xây dựng văn hóa tự chủ. Sự thay đổi từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường, cơ chế QL tập trung, bao cấp sang cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm đòi hỏi xây dựng một nền văn hóa trong các cơ sở ĐT, BD, trong đó bao gồm văn hóa tự chủ. Văn hóa tự chủ là sự chia sẻ kinh nghiệm bên trong và bên ngoài, đảm bảo công khai, minh bạch, là sự thừa nhận về trách nhiệm đối với mọi hành động, mọi sản phẩm, mọi quyết định hay chính sách mà cơ sở ĐT, BD đưa ra trong việc lãnh đạo, QL và thực hiện công việc. Đây là mục đích, động lực, đồng thời là điều kiện tiên quyết, phương tiện để thực hiện thành công cơ chế tự chủ trong từng cơ sở.

Văn hóa tự chủ còn được thể hiện ở văn hóa QL sự thay đổi. Đội ngũ GV, chuyên viên và cán bộ QL trong cơ sở ĐT, BD cần có tâm lí vững vàng, tự tin, thích nghi nhanh chóng, chấp nhận và thích ứng với sự thay đổi, đồng thời hiểu rõ cần phải làm gì để thực hiện quá trình thay đổi. Đồng thời, văn hóa tự chủ thể hiện ở tính tự trọng của cả tập thể và từng thành viên: hưởng đúng, đủ quyền lợi mình được phép hưởng; có trách nhiệm cao với nhiệm vụ mình được giao.

Văn hóa tự chủ đòi hỏi các thành viên phát huy cao tính sáng tạo, tôn trọng sự khác biệt giữa các ý tưởng nhưng đều cùng chung một mục đích phát triển cơ sở ngày càng hoàn thiện, đáp ứng nhu cầu của xã hội.

Khi các cơ sở ĐT, BD đã xây dựng được một cơ chế, chính sách phù hợp thì cần có văn hóa thực thi cơ chế, chính sách. Bất kì một tiêu chí nào đều có ngưỡng giới hạn trên và dưới, việc xác định giới hạn nào là quyền của nhà QL. Tuy nhiên, các nhà QL cần xây dựng văn hóa trong khi ra quyết định, đó là tạo quyền lợi tối đa trong giới hạn cho phép cho tất cả các thành viên.

4.3. Thực hiện công khai. Nhằm tăng tính minh bạch, phát huy dân chủ để tăng tính tự chủ, các cơ sở ĐT, BD cần công khai các nội dung: - Cam kết chất lượng BD: đối tượng học viên, chương trình BD, chuẩn đầu ra của các chương trình...; - Chất lượng BD; Điều kiện đảm bảo chất lượng BD: cơ sở vật chất kĩ thuật, đội ngũ GV, cán bộ QL và chuyên viên...; - Công khai tài chính: các nguồn thu và các khoản chi tiêu; mức thu học phí và các nguồn thu hợp pháp; thực hiện niêm yết các biểu mẫu công khai dự toán, quyết toán thu chi tài chính, kết quả kiểm toán.

Mặc dù các hình thức công khai đã được quy định rõ trong các văn bản hướng dẫn của Nhà nước; tuy nhiên, nếu các cơ sở ĐT, BD làm đúng hoặc tốt hơn quy định sẽ tạo một môi trường thuận lợi cho vấn đề tự chủ.

5. Kết luận

Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện nền GD Việt Nam hiện nay, các cơ sở ĐT, BD có một vị trí quan trọng. Phát triển các cơ sở này theo định hướng nâng cao tính tự chủ là chủ trương đúng đắn của Đảng và Nhà nước. Hoàn thiện cơ chế chính sách, xây dựng văn hóa tự chủ, thực hiện công khai là những biện pháp chủ đạo góp phần nâng cao cơ chế tự chủ đối với loại hình các cơ sở ĐT, BD CBQLGD do Bộ GD-ĐT hay Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố QL. □

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] Phạm Phú (2011). *Đổi mới giáo dục đại học: Quyền tự chủ đại học và trách nhiệm xã hội, trong “Về khuôn mặt mới của giáo dục đại học Việt Nam”* (tập 2). NXB Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.

[3] Chính phủ. *Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập.*

[4] Quốc hội (2005). *Luật Giáo dục (số 38/2010/QH11 ngày 14/06/2005).*

[5] Quốc hội (2012). *Luật Giáo dục đại học (số 08/2012/QH13 ngày 18/06/2012).*

[6] Bộ Nội vụ - Bộ GD-ĐT (2011). *Thông tư liên tịch số 06/2011/TTLT-BNV-BGDĐT ngày 06/06/2011.*

Một số giải pháp quản lí...

(Tiếp theo trang 8)

trẻ theo hướng đổi mới, quan tâm đến việc dạy học bắt đầu từ trẻ, tạo môi trường học tập tích cực; giáo viên khi lên lớp phải có giáo án phù hợp với chương trình, đối tượng và thực tế của nhóm, lớp; chất lượng giáo dục phải đạt 90% trở lên ở các lĩnh vực phát triển của trẻ; - Tổ chức các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ nuôi dạy trẻ ngăn ngày cho những người nuôi dạy trẻ tại nhóm trẻ gia đình; - Đối với các ngày hội, lễ trong trường mầm non, cần được chuẩn bị, tổ chức đầy đủ và chu đáo; - Tổ chức cho giáo viên, nhân viên các cơ sở GDMNCL tham gia các hội thi như: thi giáo viên giỏi cơ sở, giáo viên giỏi chuyên đề, cô kể chuyện và đọc thơ hay và tham gia các hoạt động chuyên môn chung của Sở và Phòng GD-ĐT tổ chức; - Tiếp tục tổ chức tập huấn cho chủ cơ sở GDMNCL về nghiệp vụ quản lí và chuyên môn của ngành học mầm non, hướng dẫn chương trình công tác, tổ chức các hội nghị sơ kết, tổng kết năm học cho các cơ sở GDMNCL như các cơ sở GDMN công lập; - Sở và Phòng GD-ĐT cùng cán bộ quản lí các trường công lập trên địa bàn tăng cường dự giờ, thăm lớp để hướng dẫn chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên và xem đây là hoạt động thường xuyên; quản lí chặt chẽ quy chế chuyên môn, phát hiện và đề xuất UBND quận, huyện và xã, phường xử lí những cơ sở vi phạm việc thực hiện sai quy định nội dung chương trình CSGD trẻ.

* * *

Phát triển GDMNCL có ý nghĩa xã hội lớn, một mặt tránh lãng phí nguồn nhân lực, giúp phụ huynh yên tâm gửi con để hết lòng vì công việc, quan trọng hơn, trẻ đến lớp được CSGD chu đáo, khoa học. Nếu các cấp chính quyền tăng cường công tác quản lí cấp phép hoạt động, ngành Giáo dục được cung cấp thông tin một cách đầy đủ để có biện pháp hỗ trợ, tư vấn và quản lí về chuyên môn nghiệp vụ, thì đây là nền tảng quan trọng duy trì bền vững kết quả công tác phổ cập GDMN cho trẻ từ 3-5 tuổi trong giai đoạn mới. □

Tài liệu tham khảo

[1] Thủ tướng Chính phủ (2011). *Quyết định số 60/2011/QĐ-TTg ngày 26/10/2011 về Quy định một số chính sách phát triển Giáo dục mầm non giai đoạn 2011-2015.*

[2] Bộ GD-ĐT (2015). *Thông tư số 13/2015/TT-BGDĐT ngày 30/6/2015 về Ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động trường mầm non tư thục.*

[3] Trần Thị Ngọc Trâm (2012). *Một số mô hình quản lí cơ sở giáo dục mầm non ngoài công lập trên thế giới.* Tạp chí Giáo dục, số 295, tr 62-65.

[4] Trần Thị Ngọc Trâm (2010). *Đổi mới quản lí cơ sở giáo dục mầm non ngoài công lập trong quá trình hội nhập quốc tế.* Đề tài cấp Bộ, mã số B2010-37-88CT.

[5] Ủy ban nhân dân tỉnh Đắk Lắk (2016). *Chỉ thị số 04/CT-UBND ngày 01/4/2016 về việc tăng cường công tác quản lí, nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ trong các nhà trường, nhà trẻ, nhóm trẻ, lớp mẫu giáo độc lập tư thục trên địa bàn tỉnh Đắk Lắk.*