

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG TIỂU HỌC Ở TỈNH ĐẮK LẮK

THÁI VĂN TÀI*

Ngày nhận bài: 05/06/2017; ngày sửa chữa: 07/06/2017; ngày duyệt đăng: 19/06/2017.

Abstract: A comprehensive survey of situation of developing principals at primary schools in Dak Lak plays an important role in development of the education. On one hand, the survey points out achievements and shortcomings of the management of principal development in this province; on the other hand the situation also emphasizes key tasks to plan human resource development in current period, meeting requirements of comprehensive and fundamental education reform.

Keywords: Survey, situation, principals, primary school, evaluate.

Đặt vấn đề

Đắk Lắk là một tỉnh nằm ở trung tâm vùng Tây Nguyên, có vị trí rất quan trọng về chiến lược kinh tế, an ninh quốc phòng cũng như về văn hoá, giáo dục (GD) đối với khu vực và cả nước.

Theo số liệu thống kê năm 2016, tỉnh Đắk Lắk có 1.003 trường, 16.138 lớp với 454.116 học sinh (HS) (trong đó có 156.635 HS dân tộc thiểu số) từ mầm non đến trung học phổ thông. Về quy mô cấp tiểu học (TH), Đắk Lắk có 424 trường (trong đó có 22 trường dân lập, tư thục), 7.580 lớp, 179.182 HS (trong đó có 70.783 HS dân tộc thiểu số). Về đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên (GV) cấp TH, Đắk Lắk có 14.093 người, bao gồm 10.875 GV (9.025 GV trên chuẩn, đạt 76,07%), 989 cán bộ quản lý, 2.229 nhân viên). Về thực hiện thời lượng GD cấp TH, Đắk Lắk có 56 trường dạy học 01 buổi/ngày; 104 trường dạy học từ 6-8 buổi/tuần; 264 trường dạy học 02 buổi/ngày (nguồn: Báo cáo tổng kết năm học 2015-2016 của Sở GD-ĐT Đắk Lắk).

Như vậy, hệ thống GD nói chung và hệ thống GD TH của tỉnh Đắk Lắk nói riêng hiện đã tương đối hoàn chỉnh; quy mô trường, lớp và đội ngũ GV liên tục phát triển, cơ bản đáp ứng về nhu cầu học tập của HS trong tỉnh. Tuy nhiên, trong bối cảnh đổi mới GD hiện nay, nhằm đáp ứng những yêu cầu mới của chương trình GD phổ thông mới cấp TH (lộ trình thực hiện sau năm 2018), ngành GD-ĐT tỉnh Đắk Lắk trước hết cần khảo sát toàn diện thực trạng nguồn nhân lực của mình, xây dựng cơ sở thực tiễn để có định hướng chuẩn bị đội ngũ cán bộ quản lý, GV, nhân viên các trường TH một cách chủ động, tích cực. Khảo sát thực trạng phát triển đội ngũ hiệu trưởng (HT) các trường TH trong tỉnh là một nội dung quan trọng của nhiệm vụ trên.

1. Mô tả chung

Kế hoạch khảo sát được triển khai thực hiện từ tháng 01/2017 đến tháng 04/2017 tại 200/424 trường TH trên 15 huyện, thị xã, thành phố của tỉnh Đắk Lắk, đại diện cho ba vùng: thuận lợi, ít thuận lợi và khó khăn.

Đối tượng khảo sát là 1.350 người gồm ba nhóm: a) Giáo viên cốt cán các trường TH (500); b) HT, Phó HT các trường TH (500); c) Lãnh đạo UBND các xã, phường, thị trấn, huyện, thị xã, thành phố và lãnh đạo Phòng Nội vụ, Phòng GD-ĐT, Sở GD-ĐT (350).

Nội dung khảo sát là các vấn đề liên quan đến: Quy hoạch phát triển đội ngũ HT trường TH; Tuyển dụng, sử dụng đội ngũ HT trường TH; Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ HT trường TH; Đánh giá đội ngũ HT trường TH; Tạo môi trường làm việc, động lực làm việc cho đội ngũ HT trường TH.

Phương pháp khảo sát: - Điều tra bằng phiếu hỏi gồm hai nội dung: 1) Đánh giá mức độ thực hiện công tác phát triển đội ngũ HT trường TH; 2) Đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố (quản lý và tự quản lý bản thân) đến công tác phát triển đội ngũ HT trường TH; - Điều tra bằng phỏng vấn cả ba nhóm đối tượng về thực trạng đội ngũ HT trường TH và công tác phát triển đội ngũ HT trường TH; - Phương pháp thống kê toán học: Sử dụng các công thức toán thống kê như số trung vị, số trung bình cộng, hệ số tương quan,... để tổng kết số liệu điều tra và định lượng kết quả nghiên cứu; trên cơ sở đó rút ra các kết luận cần thiết.

Quy trình khảo sát gồm 3 bước:

- Bước 1: Thiết kế mẫu phiếu hỏi và nội dung phỏng vấn khảo sát công tác phát triển đội ngũ HT trường TH dựa theo khung lý luận về năng lực HT trường TH.

- Bước 2: Khảo sát tại các cơ quan quản lý, cơ sở

* Sở Giáo dục và Đào tạo Đắk Lắk

(Tháng 7/2017)

Tạp chí Giáo dục SỐ ĐẶC BIỆT 19

GD; chính xác hóa phiếu điều tra trên các nhóm đối tượng.

- Bước 3: Thu phiếu, định lượng kết quả bằng cách tính % và tính điểm trung bình, lập các bảng số liệu. Trong đó: + Thang đánh giá theo % gồm 4 mức: Mức 1: 90-100% ý kiến; Mức 2: 70-89% ý kiến; Mức 3: 50-69% ý kiến; Mức 4: dưới 50% ý kiến; + Thang đánh giá công tác phát triển đội ngũ HT trường TH gồm 05 mức độ: Rất tốt: 5 điểm; Tốt: 4 điểm; Khá: 3 điểm; Trung bình: 2 điểm; Yếu, kém: 1 điểm; + Thang đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ HT trường TH gồm 04 mức độ: Rất ảnh hưởng: 4 điểm; Ảnh hưởng: 3 điểm; Ít ảnh hưởng: 2 điểm; Không ảnh hưởng: 1 điểm; + Điểm trung bình được tính theo công thức: $Số\ lượng\ ý\ kiến\ x\ Điểm / Tổng\ số\ ý\ kiến$.

2. Kết quả khảo sát

Dựa trên các số liệu, chúng tôi đã xây dựng được các bảng kết quả khảo sát và những phân tích, đánh giá về thực trạng phát triển đội ngũ HT trường TH tỉnh Đắk Lắk. Cụ thể:

2.1. Thực trạng quy hoạch đội ngũ HT trường TH

Nội dung khảo sát: Nhận diện được cơ hội và thách thức đối với việc phát triển đội ngũ HT giai đoạn hiện nay; Xác định được khó khăn, thuận lợi về việc đảm bảo số lượng, cơ cấu, trình độ đào tạo, năng lực và phẩm chất của đội ngũ HT theo quy định hiện hành; Thực hiện dự báo đúng về quy mô phát triển trường TH của địa phương để xác định nhu cầu số lượng HT trong thời gian tới; Quy hoạch cán bộ quản lý dựa trên Chuẩn HT trường TH gắn với đặc điểm đặc thù của địa phương; Xác định mục tiêu phát triển đội ngũ HT đảm bảo về số lượng, cơ cấu, trình độ đào tạo, năng lực và phẩm chất; Xác định lộ trình thực hiện quy trình phát triển đội ngũ HT; Công khai quy hoạch, kiểm tra giám sát việc thực hiện quy hoạch; Định kỳ rà soát, điều chỉnh quy hoạch; Tổ chức đánh giá cán bộ thuộc diện quy hoạch; Cán bộ diện quy hoạch tự đánh giá kết hợp với đánh giá của cán bộ, GV nhà trường; Kịp thời điều chỉnh, bổ sung quy hoạch theo thực tiễn.

Kết quả: Thực trạng quy hoạch đội ngũ HT trường TH được đánh giá ở mức Khá với giá trị trung bình của các trung bình cộng $\bar{x} = 3,22$; trong đó các hoạt động được đánh giá cao nhất là “Cán bộ diện quy hoạch tự đánh giá kết hợp với đánh giá của cán bộ, GV nhà trường” và “Công khai quy hoạch, kiểm tra giám sát việc thực hiện quy hoạch”; các hoạt động bị đánh giá thấp nhất là “Nhận diện được cơ hội và thách thức đối với việc phát triển đội ngũ HT giai đoạn hiện nay” và “Xác định lộ trình thực hiện quy trình phát triển đội ngũ HT”.

2.2. Thực trạng tuyển chọn, bổ nhiệm, luân chuyển và miễn nhiệm HT trường TH

Nội dung khảo sát: Nâng cao nhận thức về ý nghĩa, tầm quan trọng của việc tuyển chọn, bổ nhiệm, luân chuyển và miễn nhiệm HT; Công khai tiêu chuẩn, nguyên tắc, quy trình, thủ tục bổ nhiệm, luân chuyển và miễn nhiệm HT; Tổ chức đánh giá HT đương chức theo Chuẩn; Lựa chọn cán bộ quản lý kế cận từ đội ngũ GV trong các trường TH; Tổ chức giới thiệu cán bộ dự nguồn để đưa vào quy hoạch HT; Công khai hồ sơ, lí lịch, nguyện vọng của người được giới thiệu bổ nhiệm; Tổ chức Hội đồng thi tuyển hoặc xét tuyển để lựa chọn ứng viên đủ điều kiện bổ nhiệm HT; Công khai kết quả thi tuyển hoặc xét tuyển để lấy ý kiến phản hồi trước khi bổ nhiệm chính thức; Xử lí các thông tin phản hồi (nếu có) để có sự đồng thuận trước khi bổ nhiệm; Ban hành quyết định bổ nhiệm mới, bổ nhiệm lại hoặc luân chuyển khi HT hết nhiệm kì; Tổ chức Hội nghị trao quyết định bổ nhiệm và giao nhiệm vụ cho HT; Thực hiện miễn nhiệm HT theo quy định.

Kết quả: Thực trạng tuyển chọn, bổ nhiệm, luân chuyển và miễn nhiệm HT trường TH được đánh giá ở mức Khá với giá trị trung bình của các trung bình $\bar{x} = 3,03$; trong đó các hoạt động được đánh giá cao nhất là “Ban hành quyết định bổ nhiệm mới, bổ nhiệm lại hoặc luân chuyển khi HT hết nhiệm kì” và “Tổ chức giới thiệu cán bộ dự nguồn để đưa vào quy hoạch HT”; các hoạt động bị đánh giá thấp nhất là “Tổ chức Hội đồng thi tuyển hoặc xét tuyển để lựa chọn ứng viên đủ điều kiện bổ nhiệm HT” và “Công khai kết quả thi tuyển hoặc xét tuyển để lấy ý kiến phản hồi trước khi bổ nhiệm chính thức”.

2.3. Thực trạng bồi dưỡng đội ngũ HT trường TH

Nội dung khảo sát: Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ HT và cán bộ nguồn trong quy hoạch; Đánh giá hàng năm năng lực HT theo Chuẩn Hiệu trưởng để xác định nhu cầu bồi dưỡng; Đánh giá cán bộ nguồn để xác định yêu cầu cần bồi dưỡng; Phân loại HT và cán bộ nguồn để xác định nhu cầu, hình thức bồi dưỡng; Tìm hiểu nguyện vọng, điều kiện, hoàn cảnh của HT để xác định hình thức bồi dưỡng phù hợp; Phối hợp với các cơ sở bồi dưỡng cán bộ quản lí GD để tổ chức bồi dưỡng HT và cán bộ nguồn; Phối hợp với các cơ sở bồi dưỡng cán bộ quản lí GD để góp ý về mục tiêu, chương trình và nội dung bồi dưỡng; Thực hiện các chính sách hỗ trợ thời gian, kinh phí và chế độ cho người tham gia bồi dưỡng hoặc tự bồi dưỡng; Gắn các kết quả bồi dưỡng, tự bồi dưỡng với việc tuyển chọn, bổ nhiệm mới, bổ nhiệm lại; Khuyến khích đội ngũ HT tự bồi dưỡng.

Kết quả: Thực trạng bồi dưỡng đội ngũ HT trường TH được đánh giá ở mức độ Khá với giá trị trung bình của các trung bình cộng $\bar{X}=3,25$; trong đó những hoạt động được đánh giá tốt nhất là “Thực hiện các chính sách hỗ trợ thời gian, kinh phí và chế độ cho người tham gia bồi dưỡng hoặc tự bồi dưỡng”, “Khuyến khích đội ngũ HT tự bồi dưỡng” và “Gắn các kết quả bồi dưỡng, tự bồi dưỡng với việc tuyển chọn, bổ nhiệm mới, bổ nhiệm lại”; những hoạt động bị đánh giá yếu nhất là “Đánh giá hàng năm năng lực HT theo Chuẩn HT để xác định nhu cầu bồi dưỡng” và “Tìm hiểu nguyện vọng, điều kiện, hoàn cảnh của HT để xác định hình thức bồi dưỡng phù hợp”.

2.4. Thực trạng đánh giá HT trường TH

Nội dung khảo sát: Công bố công khai và tổ chức thực hiện các tiêu chí đánh giá HT; Xây dựng kế hoạch đánh giá kết quả hoạt động của HT theo định kì, thường xuyên hoặc đột xuất; Đánh giá hoạt động của HT trên cơ sở trách nhiệm và quyền hạn của HT; Đánh giá hoạt động của HT theo Chuẩn HT; Kết hợp hoạt động đánh giá của nhiều lực lượng với tự đánh giá của HT; Đối chiếu kết quả hoạt động của HT với các tiêu chí của Chuẩn HT; Có các quy định quản lí HT thích hợp; Phối hợp hoạt động đánh giá HT với hoạt động nhân diện hình, thúc đẩy phong trào thi đua; Phối hợp hoạt động đánh giá HT với hoạt động bồi dưỡng, tự bồi dưỡng đội ngũ HT; Kết hợp kết quả đánh giá với việc bổ nhiệm lại, chuyển chuyển hoặc miễn nhiệm chức vụ HT.

Kết quả: Thực trạng đánh giá HT trường TH được đánh giá ở mức độ Khá với giá trị trung bình của các trung bình cộng $\bar{X}=3,22$; trong đó, những hoạt động được đánh giá tốt nhất là “Phối hợp hoạt động đánh giá HT với hoạt động bồi dưỡng, tự bồi dưỡng đội ngũ HT” và “Phối hợp hoạt động đánh giá HT với hoạt động nhân diện hình, thúc đẩy phong trào thi đua”; những hoạt động bị đánh giá yếu nhất là “Xây dựng kế hoạch đánh giá kết quả hoạt động của HT theo định kì, thường xuyên hoặc đột xuất” và “Kết hợp hoạt động đánh giá của nhiều lực lượng với tự đánh giá của HT”.

2.5. Thực trạng xây dựng môi trường làm việc, tạo động lực làm việc cho đội ngũ HT trường TH

Nội dung khảo sát: Phối hợp giữa các cơ quan quản lí nhà nước trong việc đánh giá định kì HT và cán bộ thuộc diện quy hoạch; Phối hợp giữa các cơ quan quản lí nhà nước trong việc đề xuất nhân sự và thực hiện các quy trình bổ nhiệm mới, luân chuyển, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm HT; Xây dựng môi trường làm việc đồng thuận, thân thiện cho đội ngũ HT; Xây dựng môi trường pháp lí, coi trọng luật pháp; Giám sát thực hiện chế độ tiền lương, các phụ cấp đối với HT; Đánh giá hiệu lực tác

động của chính sách, cơ chế quản lí HT; Gắn hoạt động thi đua, khen thưởng, đánh giá đội ngũ HT với thành tích của trường; Tổ chức tham quan các cơ sở GD trong và ngoài nước cho HT; Động viên, thăm hỏi, hỗ trợ vật chất đối với HT; Tạo điều kiện thăng tiến và nâng lương trước thời hạn cho HT; Thực hiện chính sách ưu tiên trong quy hoạch, bồi dưỡng cán bộ, GV là người dân tộc thiểu số; Coi trọng việc phong tặng các danh hiệu cho HT.

Kết quả: Thực trạng xây dựng môi trường làm việc, tạo động lực làm việc cho đội ngũ HT trường TH được đánh giá ở mức độ Khá với giá trị trung bình của các trung bình cộng $\bar{X}=3,12$; trong đó, những hoạt động được đánh giá tốt nhất là “Giám sát thực hiện chế độ tiền lương, các phụ cấp đối với HT” và “Đánh giá hiệu lực tác động của chính sách, cơ chế quản lí HT”; những hoạt động bị đánh giá yếu nhất là “Phối hợp giữa các cơ quan quản lí nhà nước trong việc đánh giá định kì HT và cán bộ thuộc diện quy hoạch” và “Phối hợp giữa các cơ quan quản lí nhà nước trong việc đề xuất nhân sự và thực hiện các quy trình bổ nhiệm mới, luân chuyển, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm HT”.

2.6. Thực trạng phân công, bố trí sử dụng và thực hiện chế độ chính sách đối với HT trường TH

Nội dung khảo sát: Bổ nhiệm, bố trí phân công HT theo đúng các tiêu chuẩn, cơ cấu, quy trình; Xây dựng và triển khai chính sách ưu tiên của địa phương đối với HT tại các vùng khó khăn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số; Động viên, khen thưởng cán bộ quản lí phù hợp và kịp thời; Xây dựng kế hoạch và lộ trình luân chuyển HT khi hết nhiệm kì từ vùng khó khăn sang vùng thuận lợi và ngược lại.

Kết quả: Thực trạng phân công, bố trí sử dụng và thực hiện chế độ chính sách đối với HT trường TH được đánh giá ở mức độ Khá với giá trị trung bình của các trung bình cộng $\bar{X}=3,23$; trong đó, những hoạt động được đánh giá tốt nhất là “Xây dựng kế hoạch và lộ trình luân chuyển HT khi hết nhiệm kì từ vùng khó khăn sang vùng thuận lợi và ngược lại” và “Động viên, khen thưởng cán bộ quản lí phù hợp và kịp thời”; hoạt động bị đánh giá yếu nhất là “Xây dựng và triển khai chính sách ưu tiên của địa phương đối với HT tại các vùng khó khăn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số”.

3. Bảng tổng hợp số liệu (bảng 1)

Với các số liệu có trên *bảng 1*, có thể nhận định: thực trạng phát triển đội ngũ HT trường TH ở tỉnh Đắk Lắk được đánh giá ở mức độ Khá với giá trị trung bình của các trung bình cộng $\bar{X}=3,18$; trong đó, những hoạt động được đánh giá tốt nhất là “phân công, bố trí sử dụng và thực hiện chế độ chính sách đối với HT trường TH” và “bồi dưỡng đội ngũ HT trường TH” với

Bảng 1

STT	Nội dung/Đối tượng	Nhóm 1			Nhóm 2			Nhóm 3			Chung		
		TỔNG	X	TB	TỔNG	X	TB	TỔNG	X	TB	TỔNG	X	TB
1	Thực trạng quy hoạch đội ngũ HT trường TH	1601,73	3,21	4	1619,74	3,22	3	1128,88	3,23	1	4350,35	3,22	2
2	Thực trạng tuyển chọn, bổ nhiệm, luân chuyển và miễn nhiệm HT trường TH	1544,29	3,09	6	1462,76	2,93	6	1080,45	3,09	4	4087,50	3,02	4
3	Thực trạng bồi dưỡng đội ngũ HT trường TH	1625,54	3,25	3	1630,14	3,26	1	1130,13	3,23	1	4385,81	3,24	1
4	Thực trạng đánh giá HT trường TH	1628,59	3,26	1	1621,06	3,24	2	1104,44	3,16	3	4354,09	3,22	2
5	Thực trạng xây dựng môi trường làm việc, tạo động lực làm việc cho đội ngũ HT trường TH	1554,00	3,11	5	1588,81	3,18	5	1071,36	3,06	5	4214,17	3,15	3
6	Thực trạng phân công, bố trí sử dụng và thực hiện chế độ chính sách đối với HT trường TH	1642,83	3,29	1	1604,46	3,21	4	1119,83	3,20	2	4367,12	3,24	1
	Trung bình	1599,50	3,20		1587,83	3,17		1105,85	3,16		4293,17	3,18	

giá trị $\bar{X}=3,24$; những hoạt động bị đánh giá yếu nhất là “tuyển chọn bổ nhiệm, luân chuyển và miễn nhiệm HT trường TH” và “xây dựng môi trường làm việc, tạo động lực làm việc cho đội ngũ HT trường TH” với giá trị $3,02 < \bar{X} > 3,15$.

4. Nhận xét chung

Quan triết quan điểm của Đảng về công tác quy hoạch cán bộ, Sở GD-ĐT Đắk Lắk đã chỉ đạo và thực hiện dự báo đúng về quy mô phát triển trường TH của địa phương để xác định nhu cầu, số lượng HT trường TH trong thời gian tới. Việc quy hoạch phát triển đội ngũ HT trường TH (kể cả các trường học thuộc huyện quản lý) đều nằm trong quy hoạch phát triển nguồn nhân lực chung của địa phương (do UBND huyện hoặc xã thực hiện), hoặc nằm trong quy hoạch phát triển nguồn nhân lực chung của ngành (do Phòng GD-ĐT thực hiện); không có quy hoạch riêng cho từng đơn vị hoặc từng cấp bậc học. Tuy nhiên, do những hạn chế từ công tác phân cấp quản lý về GD đối với cấp TH hiện nay, việc chỉ ra cơ hội, thách thức, nguồn lực đối với hoạt động phát triển đội ngũ HT, việc thực hiện các phương pháp, giải pháp quy hoạch trong từng giai đoạn cũng như đưa ra các quyết định để kịp thời điều chỉnh quy hoạch sát với thực tiễn vẫn còn một số bất cập. Đặc biệt, đến thời điểm này, Sở GD-ĐT, Sở Nội vụ, UBND các huyện, thị xã, thành phố trên địa bàn tỉnh chưa điều chỉnh quy hoạch phát triển đội ngũ nhân lực GD, trong đó có quy hoạch phát triển đội ngũ HT các trường phổ thông khiến cho trước mắt, hoạt động phát triển đội ngũ HT trường TH của tỉnh chưa có cơ sở khoa học, định hướng cụ thể.

Việc tổ chức các hoạt động nâng cao nhận thức, công khai tiêu chuẩn, quy trình, thủ tục; tổ chức giới thiệu nhân sự, thiết lập hồ sơ nhân sự; thành lập các

hội đồng, ban hành các quyết định bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, miễn nhiệm HT theo quy định... đã được tỉnh thực hiện khá tốt. Tuy nhiên, do hạn chế về công tác tham mưu quản lý nhân sự GD ở các cơ quan lãnh đạo cấp huyện (Ban Tổ chức Huyện ủy, UBND huyện, Phòng Nội vụ, Phòng GD-ĐT), việc công khai kết quả thi tuyển hoặc xét tuyển để lấy ý kiến phản hồi từ các tổ chức, cá nhân trước khi bổ nhiệm chính thức HT trường TH gần như chưa

được triển khai. Mặt khác, phương thức bổ nhiệm, luân chuyển, miễn nhiệm HT nói chung và HT trường TH nói riêng chưa được đổi mới kịp thời để phù hợp với yêu cầu GD trong giai đoạn mới cũng là một hạn chế rất lớn của địa phương.

Hoạt động bồi dưỡng đội ngũ HT trường TH của tỉnh nhìn chung đáp ứng yêu cầu, khuyến khích nhiều HT tham gia bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực quản lý trường học theo hướng “tự chủ, giải trình trách nhiệm xã hội”. Tuy nhiên, trong nội bộ ngành, việc tổ chức đánh giá năng lực, tìm hiểu nguyện vọng và điều kiện hoàn cảnh của HT để xác định nhu cầu và hình thức bồi dưỡng thích hợp chưa được thực hiện tốt. Bên cạnh đó, việc phân cấp quản lý nhân sự ở cấp huyện hiện nay chưa hợp lý (theo Thông tư liên tịch số 11/2015/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 29/05/2015, kế hoạch bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ quản lý GD do Phòng Nội vụ chứ không phải do Phòng GD-ĐT xây dựng), kinh phí cho công tác bồi dưỡng cũng do Phòng Tài chính - Kế hoạch quản lý chứ không giao về Phòng GD-ĐT... nên thời gian qua, công tác bồi dưỡng đội ngũ HT trường TH của tỉnh chưa thực sự chủ động, kịp thời, sát đối tượng.

Trên thực tế, hoạt động đánh giá đội ngũ HT trường TH của tỉnh còn gặp nhiều khó khăn, kĩ năng và chất lượng đánh giá còn hạn chế, việc đánh giá xếp loại HT trường TH đang được thực hiện theo các văn bản hướng dẫn khác nhau: đánh giá HT theo tiêu chí công chức, viên chức hay theo Chuẩn HT trường TH... nên kết quả đánh giá chưa phản ánh đúng năng lực của HT, giá trị đánh giá chưa thiết thực đối với công tác quản lý nhân sự. Mặt khác, Sở GD-ĐT cũng chưa cụ thể hoá được Chuẩn HT trường TH phù hợp với điều

(Xem tiếp trang 55)

Về hoạt động nghiên cứu khoa học, là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong nhà trường và đã được đa số GV thực hiện đạt mức độ tốt và khá (86,08%). Tuy nhiên, năng lực nghiên cứu khoa học của một số GV còn rất hạn chế do chưa nắm chắc cơ sở, phương pháp nghiên cứu khoa học, chưa có GV nào tham gia các đề tài khoa học cấp tỉnh.

Đội ngũ GVĐN ở các trường TCN tỉnh Đồng Tháp đã và đang từng bước đáp ứng tương đối tốt nhu cầu công tác giảng dạy cho học sinh các trường TCN trong tỉnh, có năng lực chuyên môn và phẩm chất đạo đức tốt, có lòng yêu nghề và trách nhiệm cao trong sự nghiệp giáo dục, góp phần tạo nên nhiều kết quả đáng ghi nhận trong công tác đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp, kịp thời cung ứng nguồn nhân lực phục vụ phát triển KT-XH ở địa phương, góp phần tạo công ăn, việc làm cho nhiều lao động. Tuy nhiên còn tồn tại một số những hạn chế sau: số lượng GV còn thừa, thiếu cục bộ so với quy mô đào tạo hiện tại; Cơ cấu về giới tính, độ tuổi trong đội ngũ GV chưa cân đối. Thiếu đội ngũ GV bề dày công tác và đặc biệt là GV có tay nghề thực hành cao; khả

năng nghiên cứu và tổ chức nghiên cứu khoa học ở GV còn thấp.

Để khắc phục những hạn chế trên, các nhà CBQL cần phối hợp rà soát lại đội ngũ GV các trường, thống kê lại số lượng thừa, thiếu của từng ngành nghề để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, cân đối bố trí cho phù hợp; tạo điều kiện để họ tiếp tục được đào tạo, bồi dưỡng nhằm không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và năng lực nghiên cứu khoa học phục vụ công tác GD-ĐT của nhà trường. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2010). *Thông tư số 30/2010/TT-LĐTĐ về quy định chuẩn giáo viên, giảng viên dạy nghề.*
- [2] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2011). *Thông tư số 29/2011/TT-LĐTĐ quy định về đăng kí hoạt động dạy nghề.*
- [3] Quốc hội (2014). *Luật Giáo dục nghề nghiệp.* Luật số 74/2014/QH13, ngày 27/11/2014.
- [4] Chính phủ (2006). *Luật Dạy nghề.*
- [5] Trần Hùng Lượng (2003). *Một số giải pháp bồi dưỡng năng lực sư phạm kĩ thuật cho đội ngũ giáo viên dạy nghề Việt Nam hiện nay.* Luận án tiến sĩ Giáo dục học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.

Thực trạng phát triển đội ngũ...

(Tiếp theo trang 22)

kiện phát triển kinh tế, văn hoá, xã hội, GD-ĐT của tỉnh nên việc các cơ quan quản lí GD đánh giá HT và các HT tự đánh giá chưa có căn cứ phù hợp để thực hiện đánh giá một cách hiệu quả nhất.

Theo số liệu thống kê, trong các hoạt động xây dựng môi trường làm việc, tạo động lực làm việc cho đội ngũ HT trường TH, hạn chế lớn nhất ở đây là sự phối hợp giữa các cơ quan quản lí nhà nước trong việc đánh giá định kì HT ($\bar{x} = 2,73$) và đề xuất nhận sự, thực hiện các quy trình bổ nhiệm mới, luân chuyển, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm HT ($\bar{x} = 2,96$). Ngoài ra, do UBND tỉnh chưa có các giải pháp tổng thể, UBND các huyện chưa có những giải pháp đặc trưng bằng các chính sách ưu đãi riêng nên trong thời gian tới, việc tạo môi trường thuận lợi, tạo động lực cho đội ngũ HT trường TH phát triển cần có sự tham gia đồng bộ, tích cực hơn nữa của các cơ quan quản lí nhà nước.

Kết luận

GD TH ngày càng khẳng định vị trí là cấp học nền tảng đặt cơ sở ban đầu cho việc hình thành phát triển toàn diện nhân cách con người, đặt nền móng vững chắc cho GD phổ thông và toàn bộ hệ thống GD quốc dân.

Phát triển đội ngũ HT trường TH là hoạt động quản lí nhằm làm cho đội ngũ này biến đổi tích cực về số lượng, cơ cấu và đặc biệt là chất lượng (phẩm chất và năng lực) để đáp ứng tốt các nhiệm vụ quản lí nhà trường theo yêu cầu phát triển GD. Kết quả khảo sát trên đây, về cơ bản đã cho thấy diện mạo tổng thể về thực trạng phát triển HT trường TH ở tỉnh Đắc Lắc trong thời gian qua; dựa vào kết quả này, ngành GD-ĐT tỉnh có thể một mặt nhìn nhận, đánh giá lại một cách toàn diện, sâu sắc hơn những ưu điểm, hạn chế về công tác quản lí đội ngũ của mình, mặt khác xác định được những nhiệm vụ trọng tâm cần tập trung giải quyết trước hết trong chiến lược phát triển nguồn nhân sự cho ngành trong giai đoạn tới. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ GD-ĐT (2010). *Thông tư số 41/2010/TT-BGDĐT ngày 30/12/2010 về ban hành Điều lệ trường tiểu học.*
- [2] Bộ GD-ĐT (2011). *Thông tư số 14/2011/TT-BGDĐT, ngày 08/04/2011 về ban hành Quy định Chuẩn hiệu trưởng trường tiểu học.*
- [3] Christian Batal (2002). *Quản lí nguồn nhân lực trong khu vực Nhà nước.* NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [4] Trịnh Thị Hồng Hà (2009). *Đánh giá hiệu trưởng trường tiểu học Việt Nam theo hướng chuẩn hóa.* Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- [5] Đặng Huỳnh Mai (chủ biên, 2007). *Một số vấn đề đổi mới quản lí giáo dục tiểu học vì sự phát triển bền vững.* NXB Giáo dục.