

ĐẶC TRƯNG LAO ĐỘNG CỦA CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG CHÍNH TRỊ TỈNH, THÀNH PHỐ TRỰC THUỘC TRUNG ƯƠNG

LƯƠNG TRỌNG THÀNH*

Ngày nhận bài: 10/05/2017; ngày sửa chữa: 26/06/2017; ngày duyệt đăng: 28/06/2017.

Abstract: The article points out working features of managerial staff in political schools of provinces and cities under central government. These features consist of close combination of science and art, combination of communication and interpersonal, proper and timely determination, value orientation, school culture building, theory and practice unification, etc.

Keywords: Working features, managers, schools of politics, cities under central government.

1. Đặt vấn đề

Nghị quyết số 32-NQ/TW ngày 26/5/2014 của Bộ Chính trị về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo (ĐT), bồi dưỡng (BD) lí luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lí đã xác định mục tiêu: “*Tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng, hiệu quả của công tác ĐT, BD lí luận chính trị, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lí các cấp có đủ phẩm chất chính trị, đạo đức và năng lực, phong cách làm việc hiệu quả đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa*” [1]. Thực hiện Nghị quyết này, công tác ĐT, BD tại trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có nhiều chuyển biến tích cực, góp phần nâng cao chất lượng ĐT, BD cán bộ, công chức, lãnh đạo, quản lí từ cấp xã đến cấp tỉnh, góp phần thúc đẩy phát triển KT-XH của các địa phương. Tuy nhiên, công tác này vẫn còn những hạn chế, chậm đổi mới. Do đó, vấn đề nghiên cứu cơ sở lí luận, thực tiễn và đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lí (CBQL) trường chính trị, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện công tác ĐT, BD cán bộ; xây dựng các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thành trung tâm ĐT, BD cán bộ có chất lượng cao của địa phương, đơn vị là việc làm có ý nghĩa thiết thực. Để thực hiện được mục tiêu đó, cần phải xác định công việc đặc thù hay đặc trưng lao động của đội ngũ CBQL tại các trường này.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Khái niệm “CBQL trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương”. CBQL trường chính trị là những người có chức vụ được cấp trên bổ nhiệm, được phân công lãnh đạo, chỉ đạo theo lĩnh vực, phạm vi nhất định nhằm thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ ĐT, BD cán bộ; nghiên cứu khoa học (NCKH), tổng kết thực tiễn (TKTT) theo chức năng của các nhà trường và các nhiệm vụ chính trị khác do cấp ủy, chính quyền địa phương giao. Theo đó, CBQL trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương bao gồm: Hiệu trưởng và các phó hiệu trưởng được Ban thường vụ tỉnh/thành ủy ra quyết định bổ nhiệm và

chịu sự quản lí của ban này; trưởng, phó khoa, phòng được hiệu trưởng ra quyết định bổ nhiệm và chịu sự quản lí của Ban Giám hiệu. CBQL trường chính trị là người giữ vai trò lãnh đạo, dẫn dắt, tác động, ra quyết định, kiểm tra đối với cán bộ, giảng viên và học viên trường chính trị; phối hợp chặt chẽ với các cơ quan trung ương; cấp ủy, chính quyền địa phương, đơn vị sử dụng cán bộ; các ban, sở ngành trong tỉnh; các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nhà trường để thực hiện có chất lượng, hiệu quả công tác ĐT, BD cán bộ; gắn ĐT, BD với sử dụng cán bộ; NCKH, TKTT ở các trường chính trị trên địa bàn tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Đồng thời, chịu sự chỉ đạo, quản lí của ban thường vụ tỉnh/thành ủy, Giám đốc Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh và tham mưu cho các cấp này.

Như vậy, CBQL trường chính trị có vai trò của người lãnh đạo, đồng thời thực thi các chính sách một cách đa dạng, mềm dẻo để giải quyết một cách chủ động và sáng tạo các vấn đề nảy sinh trong hoạt động như: phân cấp quản lí, thực thi trách nhiệm xã hội, huy động nguồn lực, dân chủ hóa hoạt động ĐT, BD... CBQL trường chính trị, đóng vai trò quyết định bảo đảm thực hiện thành công quan điểm, chính sách của Đảng, Nhà nước về công tác ĐT, BD cán bộ và nâng cao chất lượng, hiệu quả các hoạt động của nhà trường.

2.2. Đặc trưng lao động của CBQL trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương:

2.2.1. Kết hợp chặt chẽ giữa tính khoa học và tính nghệ thuật. Lao động của CBQL trường chính trị là loại lao động đặc biệt, có sự kết hợp chặt chẽ giữa tính khoa học và tính nghệ thuật. Hay nói cách khác, lao động của người CBQL trường chính trị phải vừa *đúng* vừa *khéo*, đúng với quy luật khách quan, mang tính kế hoạch, bài bản, sáng tạo và hiệu quả. Điều đó đòi hỏi CBQL trường chính trị phải đặt kế hoạch rõ ràng, tỉ mỉ, thiết thực, đồng thời phải có óc tổ chức, chia công, xếp việc rõ ràng, tổ chức

* Trường Chính trị Tỉnh Thanh Hóa

động viên cán bộ, giảng viên và học viên thực hiện thắng lợi mục tiêu của nhà trường. Đối lập với tính khoa học là thói tùy tiện, chủ quan, duy ý chí, thiếu kế hoạch, không có hiệu quả. Để có những tác động quản lý hợp quy luật, phát huy được hiệu quả và chất lượng của các nguồn lực giáo dục, đòi hỏi CBQL trường chính trị phải có tri thức quản lý, có quan điểm tiếp cận thực tiễn quản lý đúng đắn, có phương pháp quản lý cụ thể phù hợp với thực tiễn.

Đồng thời với tính khoa học, lao động của CBQL trường chính trị phải có tính nghệ thuật, phải *khéo* trong cách thức tổ chức, điều khiển các mối quan hệ trong tổ chức. Phải có nghệ thuật tổ chức giáo dục con người, khéo kết hợp giữa giáo dục, động viên với chính sách, kỉ luật. Quản lý không phải chỉ bằng mệnh lệnh hành chính mà phải bằng cả các phương pháp tâm lí, thuyết phục, động viên, chăm lo con người. Lao động quản lý đòi hỏi chủ thể phải có năng lực sáng tạo, tư duy linh hoạt, mềm dẻo; xử lí thích hợp, phù hợp với mọi tình huống nảy sinh trong thực tiễn quản lí nhà trường. Cán bộ quản lí trường chính trị muốn đạt được chất lượng và hiệu quả quản lí cao, luôn luôn phải trau dồi bản lĩnh, nhân cách, tài năng và trí tuệ, phong cách công tác chuẩn mực cùng với phong cách ứng xử linh hoạt, mềm dẻo với con người.

Tóm lại, quản lí một cách khoa học đòi hỏi ở CBQL trường chính trị phải có những hiểu biết khoa học về đối tượng quản lí, về môi trường, phải nắm chắc quy luật... Nhưng năng lực quản lí lại phụ thuộc vào khả năng vận dụng một cách khéo léo và hiệu quả các quy luật, sử dụng các phương pháp thích hợp vào tình huống cụ thể, vào đặc điểm, tình hình kinh tế, chính trị, văn hóa của địa phương, do đó, lao động của CBQL nói chung và lao động của CBQL trường chính trị nói riêng vừa là khoa học vừa là nghệ thuật; vừa *đúng* vừa *khéo*.

2.2.2. Thống nhất giữa nhận thức lí luận và hoạt động thực tiễn, lời nói đi đôi với việc làm. Để thực hiện được mục tiêu ĐT, BD cán bộ, nhất là từng bước góp phần nâng cao chất lượng CBQL trong hệ thống chính trị của địa phương, các trường chính trị phải tiếp tục đổi mới toàn diện và mạnh mẽ trên các mặt hoạt động, trong đó CBQL phải có kiến thức sâu sắc về lí luận, đồng thời phải am hiểu thực tiễn phong phú. Bởi vì, các trường chính trị ĐT, BD CBQL đã, đang và sẽ là cán bộ lãnh đạo, quản lí các cấp nên họ cần được trang bị về quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; về kĩ năng lãnh đạo, quản lí; về khoa học hành chính nhằm nâng cao năng lực tư duy lí luận, kiến định mục tiêu lí tưởng cách mạng dưới sự lãnh đạo của Đảng để vận dụng kiến thức lí luận vào hoạt động lãnh đạo, chỉ đạo ở địa phương, đơn vị. Người cán bộ lãnh đạo, quản lí của các trường chính trị phải có kiến thức sâu sắc về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; các quan điểm học thuyết về triết học, về chính

trị,... về chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước trong các lĩnh vực. Đồng thời, CBQL phải thực sự là những người am hiểu sâu sắc thực tiễn về phát triển KT-XH; về công tác xây dựng Đảng; về quốc phòng - an ninh; về văn hóa..., nhất là về các nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ sở; những kiến thức học viên cần, thực tiễn cần, nhân dân cần để vận dụng vào từng môn học, phần học nhằm tạo sự hứng thú cho học viên trong học tập, gắn kết chặt chẽ lí luận với thực tiễn, học đi đôi với hành.

Để xây dựng tầm nhìn chiến lược, xác định phương hướng cho sự phát triển của nhà trường, đòi hỏi CBQL trường chính trị phải là những người có trí tuệ, có hiểu biết sâu rộng, có năng lực tư duy khoa học, nắm bắt được quy luật vận động khách quan. Đồng thời, cũng là người có năng lực vận dụng tri thức khoa học vào tổ chức thực tiễn, là người am hiểu tình hình, có năng lực phân tích tình hình một cách cụ thể và toàn diện để từ đó đưa ra quyết định đúng đắn trong các hoạt động của nhà trường; thống nhất giữa nhận thức lí luận và hoạt động thực tiễn được thể hiện ở sự thống nhất trong lời nói và việc làm của CBQL trường chính trị. Sự thống nhất giữa lời nói và việc làm của đội ngũ này chính là mệnh lệnh đầy sức thuyết phục để cán bộ, giảng viên và học viên tin và thực hiện theo. *Nói và làm* là hành động tạo nên uy tín của CBQL, đồng thời cũng là "mẫu hình" để người học noi theo.

2.2.3. Thống nhất giữa giáo dục lí luận chính trị và thực hành chính trị. Xuất phát từ chức năng, nhiệm vụ của các trường chính trị là ĐT, BD cán bộ, công chức cho hệ thống chính trị của địa phương về lí luận chính trị - hành chính, nên đòi hỏi đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lí phải có năng lực giáo dục, tuyên truyền để trang bị cho học viên những kiến thức về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; chủ trương, quan điểm, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam, chính sách, pháp luật của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam để truyền giảng, phổ biến đến với học viên. Hơn nữa, để quản lí được mục tiêu ĐT, BD cán bộ, CBQL không chỉ giáo dục lí luận cho học viên mà còn phải thực hành, nêu gương về thực hành chính trị trong cách nghĩ, cách làm, cách giao tiếp, ứng xử và trong sinh hoạt hàng ngày. Từ đó, học viên được trang bị kiến thức lí luận về chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước nhằm nâng cao khả năng tư duy lí luận và kĩ năng tổ chức thực tiễn; vận dụng đúng, kịp thời lí luận vào hoạt động thực tiễn của địa phương, cơ sở. Đồng thời, thông qua cách nghĩ, cách làm của CBQL, qua thực tiễn tổ chức các hoạt động của nhà trường, giúp cho học viên học tập, vận dụng trong hoạt động lãnh đạo, quản lí ở địa phương, đơn vị mình.

CBQL trường chính trị phải thực sự là mẫu hình của sự thông tuệ về nhận thức lí luận, đồng thời cũng là mẫu

hình về thực hành lí luận thông qua hoạt động lãnh đạo, quản lí của mình. Từ đó, giúp người học thấu hiểu dần một cách chủ động từ cách nghĩ và cách làm (nói, viết và hành động), cách giao tiếp, ứng xử của người thầy sang người học. Thực tiễn cho thấy, việc giáo dục qua hình mẫu là phương thức giáo dục thực sự hiệu quả. Bởi vì, bất cứ hoạt động nào của CBQL trường chính trị đều được người học dõi theo và tạo dấu ấn vô cùng sâu đậm trong người học. CBQL trường chính trị phải thực sự gắn kết giữa công tác giáo dục chính trị với thực hành chính trị trong mọi hoạt động của mình, điều đó phải được thể hiện trong tất cả các khâu quản lí, trong quá trình tổ chức thực hiện các hoạt động của nhà trường.

2.2.4. Kết hợp giữa hoạt động giao tiếp và quan hệ liên nhân cách. CBQL trường chính trị có vị trí, vai trò hết sức quan trọng trong hoạt động của các nhà trường; là người điều hành, quản lí mục tiêu, nguồn lực, sự thay đổi, hoạt động dạy - học, nghiên cứu thực tế, tổng kết thực tiễn; là nhà sư phạm, khoa học giáo dục - chính trị, lãnh đạo - quản lí, hoạt động xã hội - thực tiễn..., đồng thời thực thi các chính sách đa dạng và mềm dẻo để giải quyết một cách chủ động và sáng tạo các vấn đề mới nảy sinh... Sản phẩm của hoạt động quản lí được đánh giá qua sự phát triển của từng cá nhân, tập thể, qua kết quả, hiệu quả hoạt động của tập thể do cá nhân phụ trách. Lao động quản lí là hoạt động tổ chức, điều khiển con người nên thường xuyên giao tiếp, quan hệ với con người. Thông qua hoạt động giao tiếp, CBQL động viên, chỉ dẫn, xử lí xung đột và làm việc cùng với mọi người, thúc đẩy cấp dưới tham gia vào quá trình ra quyết định. Do vậy, để thực hiện tốt vai trò, chức trách của mình, CBQL trường chính trị phải kết hợp một cách nhuần nhuyễn giữa hoạt động giao tiếp và liên nhân cách. Điều đó có nghĩa là, phải biết động viên, khuyến khích, thúc đẩy cán bộ, giảng viên, người lao động trong nhà trường; tạo sự đồng thuận trong việc thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về ĐT, BD cán bộ; tôn trọng, quý mến người khác và đồng nghiệp, thân thiện với mọi người để thu thập những thông tin về quản lí, từ đó xử lí thông tin để đưa ra các quyết định quản lí hoặc tham mưu với cấp có thẩm quyền để ra chính sách phù hợp với thực tiễn; là người đại diện của nhà trường, cần phải có kĩ năng giao tiếp tốt, có sức thuyết phục để có thể huy động nguồn lực cho sự nghiệp đổi mới, phát triển của nhà trường, của địa phương.

2.2.5. Ra quyết định đúng, kịp thời và phù hợp với thực tiễn nhà trường. Quá trình quản lí của CBQL có thể khái quát ở 3 hành động cơ bản (hay còn gọi là 3 yếu tố của quá trình quản lí), đó là: *thu thập và xử lí thông tin; ra quyết định và tổ chức thực hiện quyết định.* Trong đó, ra quyết định là hành động cơ bản nhất, đóng vai trò quyết định và giữ vị trí trung tâm trong hoạt động quản lí. Ra quyết định phản ánh quan điểm, cách tiếp cận của nhà

quản lí trong việc lựa chọn phương án tối ưu để giải quyết những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn quản lí. Trong thực tế, có nhiều khả năng khác nhau, nhà quản lí lựa chọn một khả năng trong số chúng, tức là ra quyết định. Các khả năng hay phương án được chọn có thể bắt nguồn từ những cách thức và con đường khác nhau để đi đến mục tiêu cần thực hiện, các điều kiện và phương tiện khác nhau đảm bảo cho việc đạt đến mục tiêu cuối cùng là các biện pháp và cách thức tác động cụ thể khác nhau.

Một trong những đặc trưng lao động của CBQL trường chính trị là phải thường xuyên đưa ra các quyết định và tổ chức thực hiện quyết định liên quan đến mục tiêu phát triển của nhà trường, đến việc đổi mới, nâng cao chất lượng ĐT, BD; NCKH, TKTT. Để hoạt động quản lí đạt hiệu quả cao, CBQL trường chính trị phải nhận thức đầy đủ tình huống ra quyết định, đòi hỏi phải có tính sáng tạo, năng động, quyết đoán và những kĩ năng cần thiết để quản lí cá nhân và tập thể. Có năng lực thu thập và xử lí thông tin, nhất là năng lực tổ chức thực hiện các quyết định một cách có hiệu quả, đó là quá trình biến các ý tưởng chứa đựng trong quyết định thành hiện thực. Quá trình này bao gồm những yếu tố cơ bản: xác định, sắp xếp, phối hợp, điều hòa các nguồn nhân lực, vật lực và các phương tiện tương ứng với việc thực hiện các nhiệm vụ nhất định, cung cấp và duy trì các nguồn năng lượng (vật chất hoặc tinh thần) để bộ máy vận hành một cách hiệu quả; can thiệp, điều chỉnh những lệch lạc có thể có trên con đường đi tới mục tiêu phát triển của các nhà trường. CBQL trường chính trị phải thực sự là hạt nhân của nhà trường khi ra các quyết định liên quan đến tất cả các hoạt động vì mục tiêu phát triển, xây dựng thương hiệu và hình ảnh của nhà trường; vì sự nghiệp ĐT, BD cán bộ đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH của các địa phương.

2.2.6. Định hướng giá trị, xây dựng văn hóa nhà trường. Xây dựng văn hóa tổ chức là xây dựng lối lối, nền nếp làm việc khoa học, có trật tự kỉ cương, tuân theo những nội quy, quy định chung nhưng vẫn đảm bảo tính dân chủ trong tổ chức. Như vậy, xây dựng văn hóa tổ chức chính là xây dựng môi trường làm việc hiện đại, chuyên nghiệp, thân thiện và hiệu quả. Bởi vậy, trước hết CBQL trường chính trị phải xây dựng văn hóa tổ chức trong nhà trường; phát huy vai trò lãnh đạo trong việc dẫn dắt thay đổi và phát triển văn hóa tổ chức; phải là người đề xướng, hướng dẫn các nỗ lực thay đổi; hoạch định sứ mệnh, tầm nhìn, truyền bá sứ mệnh và tầm nhìn đó để tạo niềm tin và nỗ lực cho việc thực hiện. Với chức năng, nhiệm vụ được giao, CBQL trường chính trị còn có trách nhiệm hướng dẫn, chỉ đạo nhà trường, cán bộ, giảng viên và học viên xây dựng văn hóa tổ chức. Họ cần có những biện pháp chỉ đạo như: tổ chức nghiên cứu, nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ, giảng viên

và học viên về văn hóa tổ chức; tham mưu, xây dựng, rà soát các văn bản quản lý hành chính, các quy trình, thủ tục làm việc, hệ thống thông tin quản lý,...; xây dựng, chỉ đạo thực hiện các tiêu chuẩn đạo đức, hành vi trong giao tiếp; xây dựng các mẫu điển hình về xây dựng văn hóa tổ chức trong nhà trường; xây dựng môi trường làm việc, tạo điều kiện tốt nhất để mọi người hợp tác, phối hợp với nhau cùng tham gia vào việc giải quyết những vấn đề liên quan đến hoạt động của nhà trường; hướng dẫn và chỉ đạo các tổ chức trong nhà trường xây dựng và phát triển các mối quan hệ với cộng đồng xã hội, với cấp ủy, chính quyền địa phương, đơn vị, liên kết, chia sẻ trách nhiệm phát triển nhà trường, cộng đồng, xây dựng xã hội học tập; thiết lập quan hệ gắn bó, đồng thuận của cấp ủy, chính quyền, các tổ chức chính trị - xã hội, các cá nhân, doanh nghiệp, các bên có lợi ích liên quan nhằm xây dựng văn hóa tổ chức và hỗ trợ phát triển công tác ĐT, BD cán bộ của địa phương.

3. Kết luận

CBQL trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương là những người trực tiếp tác động đến chất lượng lí luận chính trị của đội ngũ cán bộ các cấp, ngành trong phạm vi tỉnh, thành đó. Lao động của đội ngũ này là một dạng lao động phức tạp, có tính đặc thù. Chính vì vậy, việc

mô tả chi tiết những đặc trưng trên đây là cơ sở để đưa ra mô hình nhân cách và nội dung phát triển đội ngũ CBQL trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, nhằm thực hiện mục tiêu nâng cao chất lượng ĐT, BD lí luận chính trị cho cán bộ các cấp, ngành từ cấp tỉnh đến xã trong giai đoạn mới. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ Chính trị (2014). *Nghị quyết số 32-NQ/TW ngày 26/5/2014 về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng lí luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lí.*
- [2] Trần Văn Long (2015). *Nghệ thuật lãnh đạo.* NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [3] Bùi Minh Hiền - Vũ Ngọc Hải - Đặng Quốc Bảo (2009). *Quản lí giáo dục.* NXB Đại học Sư phạm.
- [4] Nguyễn Huy Hoàng (2011). *Phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường trung học cơ sở các tỉnh vùng tây Bắc theo hướng chuẩn hóa.* Luận án tiến sĩ Khoa học giáo dục. Viện Khoa học giáo dục Việt Nam.
- [5] John C. Maxwell (Đặng Oanh, Hà Phương dịch, 2014). *Nhà lãnh đạo 360°.* NXB Lao động - Xã hội.
- [6] Thái Văn Thành (2017). *Đặc trưng lao động quản lí của trường bộ môn trường đại học trong bối cảnh hiện nay.* Tạp chí Giáo dục, số 401, tr 6-10.

Sự phát triển các trường...

(Tiếp theo trang 9)

Theo quy định của ngành GD-ĐT, trong vòng 5 năm sau, các trường phải xây dựng cơ sở vật chất tương ứng với quy mô, ngành nghề đào tạo như đề án ban đầu. Thế nhưng trên thực tế, còn hơn 60 trường THPT NCL hoạt động đã hơn 5 năm nhưng cơ sở vật chất vẫn đang đi thuê. Đa số các trường đều thuê lại một cơ sở vật chất bỏ không của một cơ quan, đơn vị nào đó; vì thế, chuyện không có sân chơi, thư viện hay phòng chức năng là... đương nhiên. Từ đó, các điều kiện tối thiểu để bảo đảm chất lượng dạy và học như dụng cụ, trang thiết bị giảng dạy, học tập đều bị các trường bỏ qua. Đến thời điểm này, trong tổng số hơn 105 trường THPT NCL ở TP. Hà Nội chỉ có một số trường như: THPT Phương Nam, THPT Nguyễn Bình Khiêm, THPT Nguyễn Siêu, THPT Lomonoxop, THPT Lương Thế Vinh, THPT Trí Đức, THPT Việt Úc, THPT Marie Curie, THPT Lý Thái Tổ... đã được xây dựng đồng bộ. Vấn đề mà bất cứ hiệu trưởng trường NCL nào cũng biết và mong muốn đó là: những trường tuyển sinh tốt thì muốn xin đất xây trường theo ý tưởng của mình để tiếp nhận nhiều HS hơn, những trường đang khó khăn trong việc tuyển sinh thì muốn được Nhà nước xây trường để cho học thuê với giá ưu đãi.

4. Hệ thống trường THPT NCL ở TP. Hà Nội đã góp phần không nhỏ trong sự nghiệp GD-ĐT cho ngành giáo dục của thành phố. Tuy nhiên, cơ sở vật chất của các trường cần tiếp tục được quan tâm, được đầu tư thêm để đảm bảo điều kiện cơ sở vật chất an toàn, ổn định cho HS. Mặt khác, các trường THPT NCL cần có những giải pháp nâng cao chất lượng dạy và học để khẳng định được niềm tin của xã hội đối với hệ thống trường THPT NCL. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2006). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X.* NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [2] Nguyễn Văn Đản (2001). *Thực trạng quản lí hệ thống giáo dục ngoài công lập ở Hà Nội.* NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [3] *Giáo dục Việt Nam 1945-2005* (2005). NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [4] Vũ Ngọc Hải - Trần Khánh Đức (2003). *Hệ thống giáo dục hiện tại trong những năm đầu thế kỉ XXI (Việt Nam và thế giới)*. NXB Giáo dục.
- [5] Đặng Thành Hưng (2007). *Quản lí thị trường giáo dục sau khi Việt Nam gia nhập WTO.* Tạp chí Khoa học giáo dục, số 18/2007, tr 24-27.
- [6] Vương Thanh Hương (2007). *Phát triển giáo dục ngoài công lập ở Hàn Quốc.* Tạp chí Khoa học giáo dục, số 19/2007, tr 45-49.