

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ

Trần Thanh Tùng

Học viên cao học, Trường Đại học An Giang,

Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

Email: tung_c3nguyentrungtructtangiang.edu.vn

Tóm tắt: Bài viết đề cập một số khái niệm và các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động phát triển đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) trường trung học cơ sở (THCS) trong bối cảnh đổi mới giáo dục. Việc đi sâu tìm hiểu các yếu tố này và ảnh hưởng của chúng đến công tác phát triển đội ngũ CBQL trường THCS trong bối cảnh đổi mới giáo dục giúp nhà quản lý phát huy các yếu tố tích cực và hạn chế ảnh hưởng của các yếu tố tiêu cực đến công tác phát triển đội ngũ CBQL trường THCS, góp phần nâng cao hiệu quả công tác quy hoạch và phát triển đội ngũ CBQL trường THCS.

Từ khóa: Yếu tố ảnh hưởng; phát triển đội ngũ; CBQL trường THCS.

Nhận bài: 12/06/2021; **Phản biện:** 17/06/2021; **Duyệt đăng:** 19/06/2021.

1. Quản lý

Lịch sử phát triển của xã hội loài người từ xưa cho đến nay có 3 yếu tố cơ bản là: nền tảng tri thức, sức lao động và quản lý. Trong đó, quản lý là sự kết hợp giữa tri thức với sức lao động. Khái niệm quản lý đã xuất hiện từ lâu và ngày càng hoàn thiện cùng với lịch sử hình thành và phát triển của xã hội loài người. Hiện nay, các nhà khoa học đưa ra khái niệm quản lý theo nhiều cách tiếp cận và góc độ khác nhau, có thể điển hình một số khái niệm về quản lý như sau:

Theo *Từ điển tiếng Việt*, quản lý là “tổ chức điều khiển hoạt động của một đơn vị, một cơ quan” (Nguyễn Như Ý, 2000, tr.1363).

Các tác giả Harold Koontz, Cyril-Odonnel, và Heinz Weihriech (1994) cho rằng: Quản lý là thiết kế và duy trì một môi trường mà trong đó các cá nhân làm việc với nhau trong các nhóm có thể hoàn thành các nhiệm vụ và mục tiêu đã định. Tác giả người Pháp, Henri Fayol (1841-1925) là người đặt nền móng cho lý luận tổ chức cổ điển thì cho rằng: Quản lý tức là lập kế hoạch, tổ chức, chỉ huy, phối hợp và kiểm tra. Đây là khái niệm mang tính khái quát về chức năng quản lý.

Dưới góc độ là một hành động, “Quản lý là tác động có tổ chức, có hướng đích của chủ thể quản lý tới đối tượng quản lý nhằm đạt mục tiêu đề ra” (Bùi Minh Hiền, Vũ Ngọc Hải & Đặng Quốc Bảo, 2006, tr.12). Tác giả Trần Kiếm (2004) cho rằng: Quản lý là những tác động có định hướng, có kế hoạch của chủ thể quản lý đến

đối tượng bị quản lý trong tổ chức để vận hành tổ chức, nhằm đạt mục đích nhất định.

Mỗi tác giả có cách tiếp cận từ góc độ khác nhau như: góc độ tổ chức, quản lý, hành động... nên các khái niệm về quản lý của các tác giả trong và ngoài nước cũng có phần khác nhau. Tuy nhiên, tất cả các khái niệm đều có chung một số dấu hiệu cơ bản.

Tóm lại, có thể hiểu: Quản lý là tác động có định hướng, có chủ đích và hợp quy luật của chủ thể quản lý đến khách thể quản lý trong một tổ chức nhằm làm cho tổ chức vận hành và đạt được những mục đích của tổ chức.

2. Quản lý nhà trường

Trường học là một thiết chế xã hội trong đó diễn ra quá trình đào tạo giáo dục với sự hoạt động tương tác của hai nhân tố Thầy - Trò. Trường học là một bộ phận của cộng đồng và trong guồng máy của hệ thống giáo dục quốc dân, nó là đơn vị cơ sở (Đặng Quốc Bảo, 1996, tr.3).

Quản lý nhà trường là thực hiện đường lối giáo dục của Đảng trong phạm vi trách nhiệm của mình, tức là đưa nhà trường vận hành theo nguyên lý giáo dục để tiến tới mục tiêu giáo dục, mục tiêu đào tạo đối với ngành giáo dục, với thế hệ trẻ và với từng học sinh (Phạm Minh Hạc, 1996, tr.22).

Quản lý nhà trường là một trong những nội dung quan trọng của hệ thống quản lý giáo dục nói chung.

Quản lý nhà trường chính là những công việc của nhà trường mà người cán bộ quản lý thực hiện những chức năng quản lý để thực hiện các nhiệm vụ, công tác của mình. Đó chính là những hoạt động có ý thức, có kế hoạch của chủ thể quản lý nhằm thực hiện chức năng, nhiệm vụ của nhà trường mà trọng tâm là quá trình dạy và học. Bản chất của công tác quản lý nhà trường là quá trình chỉ huy, điều khiển sự vận động của các thành tố, đặc biệt là mối quan hệ giữa các thành tố. Mối quan hệ đó là do quá trình sư phạm trong nhà trường quy định. Quản lý nhà trường bao gồm các hoạt động quản lý giáo viên, học sinh; quản lý quá trình dạy - học; quản lý cơ sở vật chất, tài chính, quản lý mối quan hệ giữa nhà trường với cộng đồng...

Tóm lại, công tác quản lý nhà trường bao gồm quản lý các mối quan hệ nội bộ của nhà trường và các quan hệ giữa nhà trường với xã hội nhằm đảm bảo đạt được mục tiêu giáo dục của nhà trường.

3. Cán bộ quản lý và đội ngũ cán bộ quản lý

3.1. Cán bộ quản lý

Cán bộ quản lý là "Người làm công tác có chức vụ trong một cơ quan, một tổ chức, phân biệt với người không có chức vụ" (Nguyễn Như Ý, 2000, tr.185).

Tác giả Trần Kiêm (2004) cho rằng: CBQL là các cá nhân thực hiện những chức năng và nhiệm vụ quản lý nhất định của bộ máy quản lý. CBQL là chủ thể quản lý, gồm những người giữ vai trò tác động, ra lệnh, kiểm tra đối tượng quản lý. CBQL là người chỉ dẫn sự vận hành của một bộ phận hay toàn bộ tổ chức để tổ chức hoạt động có hiệu quả và đạt được mục đích. Người quản lý vừa là người lãnh đạo, quản lý cơ quan, đơn vị mình vừa chịu sự lãnh đạo, quản lý của cấp trên.

Tác giả Nguyễn Tấn Lợi (2008) cho rằng: CBQL là những người thực hiện các chức năng quản lý và nhiệm vụ quản lý nhất định trong bộ máy quản lý, nhằm đảm bảo cho tổ chức đạt được những mục đích của mình với kết quả và hiệu quả cao. Một CBQL được xác định bởi 3 yếu tố cơ bản: có vị trí trong tổ chức với những quyền hạn nhất định trong quá trình ra quyết định quản lý; có chức năng thực hiện những nhiệm vụ quản lý nhất định trong quản lý tổ chức; có nghiệp vụ để đáp ứng những đòi hỏi nhất định của công việc.

Như vậy, CBQL là người có chức vụ trong tổ chức, được cấp trên ra quyết định bổ nhiệm, giữ vị trí có vai trò lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý theo lĩnh vực, phạm vi được

phân công, phân cấp, góp phần quan trọng vào việc hoàn thành nhiệm vụ của tổ chức. CBQL có thể là cấp trưởng hay cấp phó của một tổ chức, được tổ chức cấp trên bổ nhiệm bằng quyết định hành chính nhà nước. Cấp trưởng chịu trách nhiệm trước cấp ủy Đảng cấp mình và cấp trên cũng như trước pháp luật về nội dung công việc theo chức năng nhiệm vụ được giao. Cấp phó giúp việc cho cấp trưởng, chịu trách nhiệm trước cấp trưởng và trước pháp luật về công việc được phân công phụ trách.

3.2. Đội ngũ cán bộ quản lý

Theo từ điển Bách khoa Việt Nam (2003, tr.339), "Đội ngũ là khối đông người được tổ chức và tập hợp thành", hoặc đội ngũ là tập hợp một số đông người, có cùng chức năng nghề nghiệp. Khái niệm đội ngũ được dùng rộng rãi trong các tổ chức xã hội như: Đội ngũ trí thức, đội ngũ giáo viên, đội ngũ thanh niên tình nguyện...

Đội ngũ cán bộ là tập hợp những cán bộ thành một lực lượng có số lượng, cơ cấu, chất lượng (nghề nghiệp, trình độ, tuổi đời, thâm niên công tác, giới tính) tương ứng với yêu cầu, nhiệm vụ chính trị, chức năng của một tổ chức, một lĩnh vực hoạt động nhất định.

Như vậy, Đội ngũ cán bộ quản lý là tập hợp những cán bộ làm công tác quản lý, bao gồm tất cả những người có chức vụ trong các tổ chức, đơn vị trong hệ thống chính trị - xã hội của đất nước. Đội ngũ CBQL được phân nhiều cấp: cấp trung ương, cấp địa phương, cấp cơ sở. Đội ngũ CBQL là lực lượng nòng cốt của hệ thống chính trị - xã hội của đất nước thực hiện nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý trong mọi lĩnh vực kinh tế - xã hội, an ninh chính trị của đất nước. Do đó, đội ngũ CBQL luôn được quan tâm xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng để đủ phẩm chất, trình độ và năng lực quản lý, góp phần thúc đẩy nền giáo dục, xã hội phát triển.

4. Phát triển và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý

4.1. Phát triển

Phát triển là một phạm trù của triết học, là quá trình vận động tiến lên từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp, từ kém hoàn thiện đến hoàn thiện hơn của một sự vật. Quá trình vận động đó diễn ra vừa dần dần, vừa nhảy vọt để đưa tới sự ra đời của cái mới thay thế cái cũ. Sự phát triển là kết quả của quá trình thay đổi dần về lượng dẫn đến sự thay đổi về chất, quá trình diễn ra theo đường xoắn ốc và hết mỗi chu kỳ sự vật lặp lại đường như sự vật ban đầu nhưng ở mức (cấp độ) cao hơn.

Như vậy, mọi sự vật, hiện tượng, con người, xã hội

biến đổi để tăng tiến về số lượng, chất lượng dưới tác động bên trong hoặc bên ngoài đều được coi là phát triển. Phát triển được hiểu là sự tăng trưởng, là sự chuyển biến theo chiều hướng tích cực, tiến lên. Phát triển có thể giữ nguyên số lượng nhưng biến đổi về chất lượng và cũng có thể bao hàm biến đổi cả về số lượng và chất lượng.

4.2. Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý

Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý thực chất là xây dựng và phát triển cả ba yếu tố: quy mô, chất lượng và cơ cấu của đội ngũ CBQL. Trong đó, quy mô được thể hiện bằng số lượng; cơ cấu thể hiện sự hợp lý trong bố trí về nhiệm vụ, độ tuổi, giới tính, chuyên môn, nghiệp vụ... hay nói cách khác là tạo ra một ê kíp đồng bộ, đồng tâm có khả năng hỗ trợ, bù đắp cho nhau về mọi mặt; Chất lượng là yếu tố quan trọng nhất trong việc xây dựng và phát triển đội ngũ CBQL.

Khi xem xét các yếu tố: quy mô, chất lượng, cơ cấu dưới góc nhìn về việc phát triển nguồn nhân lực của nền kinh tế tri thức thì nội dung phát triển đội ngũ cán bộ quản lý bao gồm: Quy hoạch; bồi dưỡng; kiểm tra, đánh giá; tuyển chọn, sử dụng và thực hiện chế độ chính sách đối với đội ngũ CBQL.

5. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ CBQL trường THCS

5.1. Yếu tố chủ quan

Công tác đào tạo, bồi dưỡng của các cơ sở có chức năng đào tạo, bồi dưỡng CBQL trường THCS: Muốn đạt chuẩn, trước hết trách nhiệm đào tạo và bồi dưỡng của các cơ sở giáo dục phải thể hiện rõ về chương trình nội dung, hình thức đào tạo, bồi dưỡng; uy tín, chất lượng của đội ngũ giảng viên, điều kiện cơ sở vật chất và trang thiết bị đào tạo... Do đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng của các cơ sở giáo dục có chức năng đào tạo, bồi dưỡng CBQL giáo dục nói chung và đội ngũ CBQL trường THCS nói riêng có ảnh hưởng rất lớn đến kết quả phát triển đội ngũ này.

Nhận thức và năng lực bản thân của đội ngũ CBQL trường THCS: Nhận thức và hành động có mối quan hệ biện chứng với nhau. Từ nhận thức đúng mới dẫn đến hành vi đúng và ngược lại. Nếu mỗi CBQL trường THCS có nhận thức đúng về trách nhiệm bản thân và tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ, thì chắc chắn mỗi người sẽ cố gắng phát huy năng lực bản thân và nêu cao tinh thần tự học, tự bồi dưỡng hoặc tham dự các khóa

đào tạo, bồi dưỡng một cách nghiêm túc góp phần quyết định đến phát triển bản thân.

Năng lực của đội ngũ CBQL nhân sự giáo dục của các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục: Chất lượng và hiệu quả phát triển đội ngũ CBQL nhân sự giáo dục của các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục phụ thuộc vào nhiều yếu tố, nhưng yếu tố năng lực quản lý nhân sự của đội ngũ CBQL mang tính quyết định. Như vậy, năng lực của đội ngũ đào tạo CBQL nhân sự giáo dục của các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục có tác động đến chất lượng và hiệu quả hoạt động phát triển CBQL trường THCS.

5.2. Yếu tố khách quan

Bối cảnh hội nhập quốc tế: Toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế trở thành xu thế tất yếu của thời đại, có ảnh hưởng sâu sắc đến mọi hoạt động xã hội, trong đó có GD&ĐT. Trước tình hình đó, giáo dục nói chung, giáo dục THCS nước ta nói riêng phải đặc biệt quan tâm đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực kịp thời và thích ứng nhanh yêu cầu phát triển KT-XH hiện nay. Từ đó dẫn đến yêu cầu mới về nâng cao chất lượng giáo dục mà trước hết là chất lượng giáo dục phổ thông (cấp học mang tính nền tảng cho sự phát triển của nguồn nhân lực), về phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục trong đó có đội ngũ CBQL trường THCS.

Yếu tố tự nhiên và KT-XH bao gồm: vị trí địa lý; dân số, cơ cấu dân số, sự phân bố dân cư; tổng sản phẩm xã hội và thu nhập của dân cư; việc làm và cơ cấu việc làm; các quan hệ kinh tế chính trị. Dân số tăng hay giảm đều ảnh hưởng đến việc phát triển quy mô trường lớp, đội ngũ giáo viên và CBQL trường học. Mặt khác, hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa đã và đang diễn ra hết sức mạnh mẽ và nhanh chóng, tạo ra những cơ hội và thách thức lớn đối với nhu cầu nguồn nhân lực phục vụ cho sự nghiệp phát triển KT-XH. Từ đó dẫn đến yêu cầu đổi mới giáo dục nói chung và đổi mới giáo dục THCS nói riêng. Các yêu cầu đổi mới giáo dục THCS dẫn đến các yêu cầu về chất lượng đội ngũ CBQL trường THCS. Từ đó dẫn đến các yêu cầu đổi mới hoạt động phát triển đội ngũ CBQL trường THCS. Chính vì vậy, điều kiện tự nhiên và KT-XH của mỗi quốc gia, vùng miền có tác động đến chất lượng và hiệu quả phát triển đội ngũ CBQL trường THCS.

Yếu tố phong tục tập quán: các phong tục tập quán của địa phương, của dân tộc mang nét bản sắc văn hóa riêng và có dấu ấn mạnh trong tư tưởng, ý chí quyết tâm

và hành động của mỗi người. Do đó, các yếu tố tâm lý, văn hóa và phong tục tập quán cũng ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ CBQL trường THCS.

Giáo dục là một hoạt động mang tính xã hội cao, diễn ra trong đời sống hàng ngày, chịu sự tác động trực tiếp của nhiều yếu tố như kinh tế, dân số, tâm lý, truyền thống văn hóa, phong tục tập quán của địa phương. Nhất là trong bối cảnh hiện nay, nền kinh tế thị trường làm cho sự phân hóa giàu, nghèo mạnh hơn, hố ngăn cách giàu nghèo cũng rộng hơn, những mặt trái của hệ giá trị do nền kinh tế thị trường đem lại như: tính hướng nội, đóng kín, “dĩ hòa vi quý”, “hòa cả làng”, cào bằng “cá mè một lứa”, dựa dẫm vào các quan hệ “một người làm quan cả họ được nhờ”, coi thường phép nước “phép vua thua lệ làng”, v.v. đã tác động tiêu cực đến công tác quy hoạch, tuyển chọn, sử dụng đội ngũ quản lý nói chung và đội ngũ CBQL trường THCS nói riêng, làm cho công tác này thiếu công tâm, thiếu khách quan và tạo môi trường giáo dục thiếu lành mạnh, bè phái...

Toàn cầu hóa dẫn đến sự xâm nhập các luồng văn hóa không phù hợp với thuần phong mỹ tục từ bên ngoài vào. Các hệ giá trị từ các nền văn hóa khác được không ít người xem như những hệ quy chiếu để phê phán hệ giá trị văn hóa truyền thống của dân tộc mà không nhìn nhận sự đa dạng của biểu đạt văn hóa và những chuẩn mực riêng phù hợp với dân tộc này nhưng chưa chắc đã phù hợp với dân tộc khác. Sự phát triển nhanh chóng của mạng xã hội với những tin thất thiệt, tin giả, bóp méo sự thật lan tràn trên mạng xã hội. Các yếu tố tiêu cực, mặt trái của giá trị văn hóa truyền thống tràn ngập trên các kênh thông tin gây không ít hoang mang, dao

động trong cộng đồng. Những tác động trái chiều đó gây mất niềm tin, tạo dư luận xấu trong xã hội, làm cho một bộ phận không nhỏ trong cộng đồng, trong đó có cả đội ngũ cán bộ, giáo viên thiếu lý tưởng, mục tiêu phấn đấu vì sự phát triển chung của cộng đồng, quốc gia, dân tộc, họ hướng đến cuộc sống đề cao cá nhân, ích kỷ hẹp hòi, tìm mọi cách làm giàu nhanh chóng, bất chấp pháp luật. Vì vậy, trong quá trình phát triển đội ngũ CBQL trường THCS, nhà trường cần quan tâm đến sự ảnh hưởng của các yếu tố trên đây và xem đó là một nhân tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ. □

Tài liệu tham khảo

- [1]. Bùi Minh Hiền (chủ biên, 2006), *Quản lý giáo dục*, NXB Đại học Sư phạm Hà Nội.
- [2]. Đặng Quốc Bảo (1998), *Tổng quan về Tổ chức và Quản lý*, NXB Thống kê, Hà Nội.
- [3]. Đỗ Đức Hạnh (2009), *Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường THCS theo quan điểm chuẩn hóa phục vụ yêu cầu giáo dục miền núi hiện nay*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học: Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý..., Sơn La.
- [4]. Harold Koontz, Cyril-Odonnel & Heinz Weihriech (1994), *Những vấn đề cốt yếu của quản lý* (Vũ Thiệu, Nguyễn Mạnh Quân, Nguyễn Đăng Mậu biên dịch), NXB Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
- [5]. 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 Quản lý giáo dục, Viện Khoa học giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
- [6]. Nguyễn Như Ý (2000), *Đại từ điển Tiếng Việt*, NXB Văn hóa - Thông tin, Hà Nội.
- [7]. Nguyễn Tấn Lợi (2008), *Khoa học quản lý*, NXB Tài chính, Hà Nội.
- [8]. Phạm Minh Hạc (2001), *Về phát triển con người thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

Theoretical basis for developing a contingent of junior high school administrators

Tran Thanh Tung

Postgraduate, An Giang University, Ho Chi Minh City National University

Email: tung_c3nguyentruongtructangiang.edu.vn

Abstract: The article mentions some concepts and factors affecting the development of managerial staff in junior high schools in the context of educational innovation. In-depth understanding of these factors and their influences can help the managers promote positive factors and limit the influences of negative ones over the development of managerial staff in junior high schools, which contributes to enhancing the effectiveness of managerial staff planning and development in junior high schools.

Keywords: Affecting factors, staff development, managerial staff in junior high schools.