

THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐỀ XUẤT NHẪM XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC PHỔ THÔNG Ở TỈNH VINH PHÚC

Phan Thị Hằng Hải

Trường Phổ thông dân tộc nội trú cấp 2-3 Vinh Phúc
Email: *phanhanghai80@gmail.com*

Article history

Received: 02/02/2022

Accepted: 14/3/2022

Published: 05/4/2022

Keywords

Managers, education sector, principal, general education, Vinh Phuc province

ABSTRACT

Vinh Phuc's education sector has always been proactive, which helps to lay the foundation for success in the process of innovation and socio-economic development of the whole province. In particular, developing educational management personnel for general schools is emphasized as a breakthrough measure in effective response to the society's needs and requirements in the new context of international integration. This study reveals that, the school management staff in Vinh Phuc province is basically satisfactory according to the standards of principals. Yet, there are still challenges that the local education sector needs to overcome: limited management capacity; redundancies and/or shortages of managerial staff; lack of policies to develop managerial staff in responses to the general education program reform and international integration. Then, some solutions have been proposed to solve the problems and overcome the challenges. The proposed solutions such as developing a project of management staff planning, fostering management capacity, introducing policies and creating motivation for digital transformation activities in the school would further drive forward the development of educational administrators in Vinh Phuc province.

1. Mở đầu

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định: Muốn việc thành công hay thất bại đều do cán bộ quyết định (Ban Bí thư Trung ương Đảng, 2004; tr 240). Trong bối cảnh đất nước đang hội nhập ngày càng sâu rộng với khu vực và quốc tế thì việc nâng cao, phát triển chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp GD-ĐT là vấn đề cấp thiết. Đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục (GD) là nhân tố trung tâm của quá trình GD (Ban Chấp hành Trung ương, 2004; Ngô Văn Hà, 2014). CBQL các trường phổ thông là những người làm công tác QLGD ở bậc phổ thông, bao gồm hiệu trưởng, phó hiệu trưởng các trường tiểu học, THCS và THPT (Bộ GD-ĐT, 2018). CBQL các trường phổ thông có vai trò quan trọng, là nhân tố quyết định chất lượng GD nhà trường, là người tổ chức, quản trị, điều hành các hoạt động GD; tổ chức thực hiện thành công các chương trình GD; xây dựng môi trường GD; chịu trách nhiệm trong việc xây dựng kế hoạch GD; chiến lược phát triển GD nhà trường; chỉ đạo, tổ chức thực hiện kế hoạch GD và chiến lược phát triển GD trong nhà trường; Phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình, xã hội (Ngô Văn Hà, 2014; Nguyễn Chí Dương, 2020). Sự phát triển mạnh mẽ của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đã đặt ra những yêu cầu mới đối với ngành GD, trong đó có đội ngũ CBQL - ngoài tiêu chuẩn chung của nhà giáo phải là người có kiến thức quản trị hiện đại, tích cực thay đổi, không ngừng học hỏi, quyết đoán, dám nghĩ, dám làm, biết cách làm, làm có hiệu quả, vì lợi ích chung.

Quan tâm, xây dựng đội ngũ CBQL có chất lượng với đầy đủ phẩm chất, năng lực là một trong những nhiệm vụ và giải pháp chiến lược đề đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế (Ban Chấp hành Trung ương, 2013). Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII của Đảng đã đưa ra định hướng phát triển đất nước giai đoạn 2021-2030, trong đó nhấn mạnh mục tiêu tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021). Từ chủ trương của Đại hội XIII, ngành GD-ĐT cần xác định phương châm “lấy nhà trường làm nền tảng”, “lấy thầy giáo làm động lực”, trong đó đội ngũ CBQL GD được coi là lực lượng then chốt, giữ vai trò quan trọng trong quá trình tiếp tục đổi mới căn bản GD-ĐT (Bộ GD-ĐT, 2021).

Năm 2018, Bộ GD-ĐT đã ban hành Thông tư số 14/2018/TT-BGDĐT quy định Chuẩn hiệu trưởng cơ sở GD phổ thông (Bộ GD-ĐT, 2018), trong đó có các tiêu chuẩn về phẩm chất nghề nghiệp; quản trị nhà trường; xây dựng

môi trường GD; phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình, xã hội; sử dụng ngoại ngữ và công nghệ thông tin (CNTT). Tiếp đó, nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, GV và cũng là để góp phần thực hiện Chuẩn hiệu trưởng, Bộ GD-ĐT tiếp tục ban hành Thông tư số 19/2019/TT-BGDĐT về quy chế bồi dưỡng thường xuyên giáo viên, CBQL cơ sở GD mầm non, cơ sở GD phổ thông và GV trung tâm GD thường xuyên (Bộ GD-ĐT, 2019). Những văn bản quan trọng này góp phần tạo hành lang, hướng dẫn thực hiện công tác bồi dưỡng cán bộ, trong đó có CBQL, nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả quản lý, nâng cao chất lượng GD.

Vĩnh Phúc là tỉnh thuộc vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, có diện tích tự nhiên 1.235 km² với dân số 1.151.154 người (Cục Thống kê tỉnh Vĩnh Phúc, 2020). Sau 25 năm tái lập, tỉnh Vĩnh Phúc đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng về KT-XH: + Tốc độ tăng trưởng kinh tế luôn ở mức cao, bình quân giai đoạn 1997-2021 tăng 13,42%/năm; + Chất lượng tăng trưởng được nâng cao, năng suất lao động đạt 212 triệu đồng/lao động/năm, tăng 20,5 lần so với năm 1997 (10,3 triệu đồng/lao động); + Quy mô kinh tế ngày càng lớn, đến năm 2021 đạt 136,2 nghìn tỉ đồng tăng gấp 69,6 lần so với năm 1997 (năm 1997: 1,96 nghìn tỉ đồng). Tiếp đó, tỉnh Vĩnh Phúc cũng xác định các mục tiêu tăng trưởng quan trọng như: + Tốc độ tăng trưởng GRDP bình quân hàng năm giai đoạn 2021-2025 phấn đấu đạt khoảng 8,5-9%/năm (UBND tỉnh Vĩnh Phúc, 2020); + “Phấn đấu đến năm 2025, Vĩnh Phúc là tỉnh công nghiệp phát triển. Phấn đấu đến năm 2030: xây dựng Vĩnh Phúc thành tỉnh phát triển” (Tỉnh ủy Vĩnh Phúc, 2020). Trong bối cảnh đó, ngành GD tỉnh Vĩnh Phúc trong những năm qua đã đạt được những thành tựu đáng khích lệ và là một trong những tỉnh có chất lượng GD cao so với mặt bằng chung cả nước: + Quy mô và chất lượng liên tục phát triển (100% trường mầm non (MN) và phổ thông công lập của tỉnh đạt chuẩn quốc gia); + Là tỉnh thứ 5 toàn quốc được công nhận đạt chuẩn phổ cập mẫu giáo 5 tuổi vào năm 2013 và đạt phổ cập tiểu học mức độ 2 vào năm 2014; + Thuộc nhóm 10 tỉnh có thành tích cao nhất trong các kì thi tuyển sinh đại học, cao đẳng; + Nhiều HS đoạt giải trong các kì thi HS giỏi quốc gia và quốc tế...

Một trong những nguyên nhân dẫn tới sự phát triển nhanh của Vĩnh Phúc đó là chính sách quan tâm đến phát triển đội ngũ, thu hút nhân tài, đặc biệt là quan tâm đến đội ngũ cán bộ ngành GD-ĐT (UBND tỉnh Vĩnh Phúc, 2020). Năm 2019, Đảng bộ tỉnh Vĩnh Phúc xác định: “*Xây dựng đội ngũ trí thức luôn nâng cao nhận thức và phát huy vai trò của cán bộ, đảng viên, đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý, nhất là người đứng đầu về công tác xây dựng đội ngũ trí thức của tỉnh trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước và hội nhập quốc tế; tạo môi trường và điều kiện thuận lợi cho hoạt động của trí thức; thực hiện chính sách để xây dựng và tôn vinh trí thức; về đào tạo, bồi dưỡng trí thức...; Tập trung bồi dưỡng xây dựng đội ngũ cán bộ cả về bản lĩnh chính trị, kiến thức chuyên môn và năng lực thực tiễn trong đó đặc biệt quan tâm tới việc đào tạo, bồi dưỡng, thử thách qua môi trường thực tiễn. Phát huy tinh thần, ý thức trách nhiệm, đam mê khát vọng của đội ngũ cán bộ, công chức trong thực hiện nhiệm vụ*” (Tỉnh ủy Vĩnh Phúc, 2019). Tiếp đó, Đại hội Đảng bộ tỉnh Vĩnh Phúc lần thứ XVII nhiệm kì 2020-2025 tiếp tục khẳng định: “*Thực hiện tốt việc đổi mới căn bản và toàn diện GD-ĐT, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Quan tâm đầu tư, xây dựng cơ sở vật chất và đội ngũ cán bộ ngành GD; giữ vững và nâng cao chất lượng GD đại trà và GD mũi nhọn; tiếp tục thực hiện tốt phân luồng trong GD; tập trung đào tạo nghề, đào tạo lao động kỹ thuật chất lượng cao*” (Tỉnh ủy Vĩnh Phúc, 2020). Đây là sự tiếp tục với quyết tâm cao hơn, rõ ràng hơn của tỉnh Vĩnh Phúc trong giai đoạn mới.

Có nhiều nghiên cứu về vấn đề phát triển đội ngũ CBQL nhà trường phổ thông, nhằm đổi mới GD-ĐT như: các giải pháp xây dựng chương trình bồi dưỡng CBQL GD trường THPT đáp ứng chuẩn hiệu trưởng (Phạm Bích Thủy, 2018); vận dụng Chuẩn hiệu trưởng nhằm nâng cao hiệu quả GD, phù hợp với một địa phương (Nguyễn Huy Hoàng, 2017; Phạm Minh Giản, 2012). Biện pháp vận dụng chuẩn hiệu trưởng trường trung học cơ sở phù hợp với điều kiện thực tiễn tỉnh của Sơn La (Nguyễn Huy Hoàng, 2017). Trong bài báo này, tác giả trình bày về thực trạng đội ngũ CBQL các trường phổ thông ở Vĩnh Phúc, trên cơ sở đó đề xuất một số giải pháp xây dựng đội ngũ CBQL ở trường phổ thông thuộc tỉnh Vĩnh Phúc (sau đây gọi tắt là các CBQL) đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế, giai đoạn từ năm 2020 đến năm 2030. Trong nghiên cứu này, chúng tôi chỉ tập trung phân tích, đánh giá đội ngũ CBQL làm công tác lãnh đạo, quản lý ở bậc GD phổ thông - là đội ngũ hiệu trưởng, phó hiệu trưởng các trường từ tiểu học, THCS, THPT.

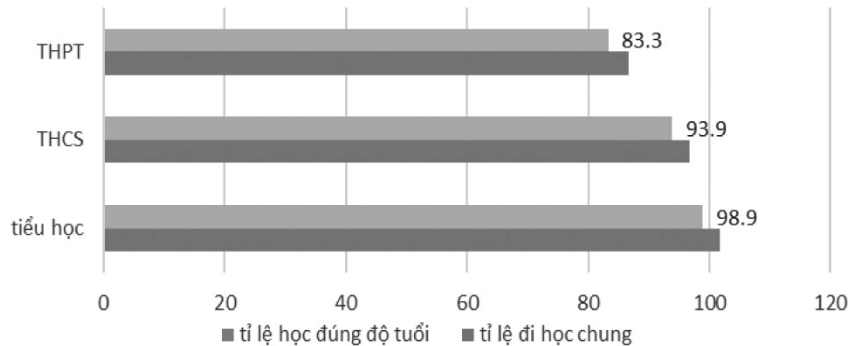
2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Về thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục ở Vĩnh Phúc hiện nay

Trên nền tảng chính sách phát triển nguồn nhân lực GD-ĐT thời gian qua, tỉnh Vĩnh Phúc đã xây dựng được đội ngũ nhà giáo và CBQL có phẩm chất đạo đức và bản lĩnh chính trị tốt, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Trong đó, về xây dựng đội ngũ CBQL, có thể thấy những điểm cơ bản sau:

- *Cơ cấu trường, tỉ lệ đi học*: Tính đến năm học 2021-2022, tỉnh Vĩnh Phúc có 323 cơ sở GD phổ thông. So với năm học 2015-2016, giảm 38 trường (trong đó giảm 21 trường tiểu học, 9 trường THPT). Trong toàn tỉnh, tỉ lệ HS phổ thông từ 6 đến 18 tuổi đi học đạt 97,1%, đứng thứ 3/63 tỉnh, thành trong cả nước. Tỉ lệ huy động HS đi học được thể hiện ở các chỉ số như sau: tỉ lệ đi học chung tiểu học 101,8%; THCS là 96,8%; THPT là 86,6%. Tỉ lệ huy động

HS đi học đúng tuổi ở cấp tiểu học đạt 98,9%; THCS đạt 93,9%; THPT 83,3%. Tỷ lệ này cao hơn trung bình của cả nước và vùng Đồng bằng sông Hồng (xem biểu đồ 1).



Biểu đồ 1. Tỷ lệ nhập học chung và đúng độ tuổi, năm học 2020-2021

(Nguồn: Sở GD-ĐT Vĩnh Phúc, 2021)

- Cơ cấu giới tính, bằng cấp của CBQL: Tỉnh Vĩnh Phúc có 1.256 CBQL các cấp học, trong đó có 589 cán bộ có trình độ thạc sĩ và 1.250 cán bộ có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên. Cấp phổ thông từ tiểu học lên THPT có 768 CBQL, trong đó có 313 hiệu trưởng, 445 phó hiệu trưởng; 100% CBQL là đảng viên (bảng 1). Trong đó CBQL có trình độ cao đẳng là 05 chiếm 0,006%; trình độ đại học là 603 chiếm 78,5%; trình độ thạc sĩ là 158 chiếm 20,5%; trình độ tiến sĩ có 02 chiếm 0,0026%. Đồng thời, 100% CBQL GD phổ thông được đào tạo các khóa ngắn hạn về bồi dưỡng CBQL ngành GD.

Bảng 1. Thống kê số liệu CBQL các trường phổ thông trên địa bàn tỉnh năm 2021

Cấp học	CBQL	Năm 2021								
		Hiện tại			Thừa (+); Thiếu (-)	Chưa đạt chuẩn		Đạt	Trên chuẩn	
		Tổng	Nam	Nữ		Trung cấp	Cao đẳng		Đại học	Thạc sĩ
TH	Hiệu trưởng	142	51	91	10	0	1	118	23	0
	Phó hiệu trưởng	230	69	161		0	1	216	13	0
THCS	Hiệu trưởng	144	99	45	1	0	1	116	27	0
	Phó hiệu trưởng	152	93	58		0	2	128	22	0
THPT	Hiệu trưởng	27	20	7	20	0	0	7	19	2
	Phó hiệu trưởng	73	50	23		0	0	19	54	0

- Cơ cấu giới tính và độ tuổi của CBQL: Đội ngũ CBQL công tác ở các cấp học đa số là các nhà giáo được bổ nhiệm, điều động sang làm quản lý, có kinh nghiệm trong công tác GD (một số được điều động từ các Phòng GD-ĐT, các phòng ban thuộc Sở GD-ĐT nhưng đều đã từng trực tiếp giảng dạy ở các trường phổ thông). Số CBQL trong độ tuổi từ 31 đến 40 tuổi có 26 chiếm 0,33%; từ 41 đến 45 tuổi có 213 chiếm 27,7%; từ 46 đến 50 tuổi có 318 chiếm 41,4%; từ 51 đến 55 tuổi có 171 chiếm 22,2%; từ 56 đến 60 tuổi có 38 chiếm 4,95% (bảng 2).

Bảng 2. Thống kê CBQL GD phổ thông ở Vĩnh Phúc theo độ tuổi - số liệu năm học 2020-2021

(Sở GD-ĐT Vĩnh Phúc, 2020; 2021)

Cấp học	CBQL	Tuổi											
		<30		31-40		41-45		46-50		51-55		56-60	
		Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ
TH	Hiệu trưởng	0	0	1	0	8	4	21	49	17	38	4	0
	Phó hiệu trưởng	0	0	4	7	17	20	30	88	11	44	7	2
THCS	Hiệu trưởng	0	0	1	2	40	9	27	26	16	8	15	0
	Phó hiệu trưởng	0	0	4	2	58	30	22	20	4	5	5	0
THPT	Hiệu trưởng	0	0	0	1	0	4	3	10	4	3	0	0
	Phó hiệu trưởng	0	0	0	4	1	22	5	19	12	4	4	1
Tổng		0	0	10	16	124	89	108	212	64	107	35	3

- *Về phẩm chất, năng lực CBQL*: + Về tư tưởng chính trị, phẩm chất đạo đức: phần lớn có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất chính trị tốt, đạo đức tốt, năng động, sáng tạo trong việc tổ chức thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, Nhà nước và sự chỉ đạo của Ngành; tham mưu cho cấp ủy đảng và chính quyền địa phương xây dựng các chính sách cán bộ, GV, HS phù hợp với điều kiện KT-XH của địa phương; + Về trình độ chuyên môn và năng lực quản lý: CBQL ở tỉnh Vĩnh Phúc đều có trình độ chuyên môn vững, đa số trưởng thành trực tiếp từ GV trong các nhà trường, có thâm niên công tác và chuyên môn giảng dạy tốt. Đa số CBQL có kinh nghiệm trong công tác quản lý; được đánh giá hoàn thành tốt, hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ được giao, đều khẳng định được vị trí và vai trò then chốt trong việc chỉ đạo nâng cao chất lượng GD toàn diện tại các cơ sở GD phổ thông, góp phần vào thành tích GD chung của tỉnh; + Về khả năng ứng dụng CNTT và năng lực ngoại ngữ: Đa số CBQL có khả năng ứng dụng CNTT cơ bản theo tiêu chuẩn; đa số CBQL có khả năng giao tiếp ngoại ngữ ở mức độ cơ bản theo Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT; + Về đáp ứng mục tiêu Chương trình GDPT 2018: đa số CBQL đều tích cực nghiên cứu, tìm hiểu về Chương trình GDPT 2018 thông qua các chương trình tập huấn của Bộ GD-ĐT, ngành GD tỉnh Vĩnh Phúc, các khóa tự bồi dưỡng do đó về cơ bản đáp ứng được mục tiêu Chương trình GDPT 2018.

Từ kết quả trên, có thể chỉ ra một số ưu điểm và tồn tại, thách thức như sau:

- *Về ưu điểm*: + Trong nhiều năm qua, ngành GD-ĐT đã tích cực tham mưu cho Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh Vĩnh Phúc ban hành nhiều cơ chế, chính sách đầu tư phát triển GD, trong đó đặc biệt quan tâm xây dựng đội ngũ CBQL của tỉnh vững vàng về tư tưởng chính trị, tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, Nhà nước và sự nghiệp đổi mới của ngành GD-ĐT. Ngành GD tỉnh Vĩnh Phúc có ý thức bồi dưỡng, đào tạo và khuyến khích tự đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực nghề nghiệp đáp ứng tốt nhất vị trí đảm nhiệm hoặc vị trí được quy hoạch. Đội ngũ CBQL ở Vĩnh Phúc có tỉ lệ đạt chuẩn trình độ đào tạo và trên chuẩn tương đối cao so với trung bình chung của cả nước. Đây là “điểm sáng” của ngành GD tỉnh Vĩnh Phúc, liên tục được ghi nhận, đánh giá cao của lãnh đạo tỉnh và của Bộ GD-ĐT trong nhiều năm qua; + Đội ngũ CBQL ngày càng đồng bộ, ổn định về cơ cấu đáp ứng yêu cầu GD của tỉnh. Công tác sắp xếp, quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm, miễn nhiệm CBQL được thực hiện đúng theo quy định, đảm bảo tính khách quan, khoa học, sử dụng đúng người, đúng việc.

- *Về tồn tại, thách thức*: + Năng lực và kỹ năng của CBQL Vĩnh Phúc còn nhiều bất cập, yếu nhất là việc xây dựng chiến lược ở tầm vĩ mô, chưa có tầm nhìn tổng thể. Các chương trình, kế hoạch GD chưa được thiết kế theo hướng tổng thể, đồng bộ; việc xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch GD dù ở cơ sở nhưng một số nơi chưa sát với thực tế; quản lý chuyên môn còn nặng về tính hành chính, ít chiều sâu chuyên môn, chỉ đạo theo kiểu phong trào, nặng tính hình thức. Đội ngũ CBQL công tác ở các nhà trường phổ thông các cấp hầu hết đều là các nhà giáo được bổ nhiệm, điều động sang làm quản lý nên tính chuyên nghiệp chưa cao, kỹ năng quản lý, quản trị trường học, năng lực phân tích tổng hợp và dự báo; năng lực sáng tạo; năng lực thu hút và tập hợp lực lượng còn hạn chế. Tính chuyên nghiệp của một bộ phận đội ngũ CBQL Vĩnh Phúc chưa cao, thể hiện trong việc thực thi công vụ, khả năng tham mưu, xây dựng chính sách, chỉ đạo, tổ chức thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật. Một bộ phận nhỏ thiếu động lực tự học và đổi mới, chưa bắt kịp yêu cầu về đổi mới quản lý, sử dụng CNTT và ngoại ngữ; + Một bộ phận CBQL thiếu nhiệt huyết, có tâm lý “an phận”, có biểu hiện sa sút về ý chí, sức chiến đấu, chưa thực sự công tâm, chưa đánh giá đúng thực chất cán bộ, GV, nhân viên dưới cấp mình phụ trách; còn nhiều tiêu cực, bệnh thành tích, làm giảm uy tín, ảnh hưởng đến niềm tin của GV, nhân viên, HS, phụ huynh và cộng đồng xã hội đối với đội ngũ nhà giáo; + Vẫn còn tồn tại tình trạng thừa, thiếu cục bộ, còn thiếu những CBQL có năng lực quản lý giỏi; + Việc thay đổi chương trình, sách giáo khoa phổ thông theo Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT đòi hỏi CBQL GD phải thay đổi một cách đồng bộ, có hệ thống, có lộ trình. Tuy nhiên, công tác bồi dưỡng, chuẩn hóa đội ngũ CBQL GD chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra. Nội dung bồi dưỡng chưa phong phú, chưa đáp ứng nhu cầu phát triển đội ngũ trong giai đoạn hiện nay cũng như chưa đáp ứng yêu cầu hội nhập và yêu cầu về nguồn nhân lực cho cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra mạnh mẽ trên toàn cầu; + Công tác đánh giá, nhận xét cán bộ tại các cơ sở GD, tại cơ quan quản lý còn tình trạng nể nang, né tránh trách nhiệm, ngại va chạm và còn hiện tượng thiếu dân chủ ở một số đơn vị. Chính sách ưu đãi, khuyến khích, khen thưởng; cơ chế, chính sách đối với CBQL GD còn nhiều bất cập nên chưa thực sự khuyến khích, phát huy được tinh thần sáng tạo, đổi mới, đột phá đối với nhiều CBQL, nhất là đối với những CBQL trẻ.

Trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT hiện nay, để theo kịp với xu hướng hội nhập quốc tế và cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, đòi hỏi đội ngũ toàn ngành GD, trước hết là CBQL GD phổ thông phải có sự thay đổi để đáp ứng được yêu cầu đặt ra, nhất là đáp ứng bối cảnh: (1) Quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH, kinh tế tỉnh tăng trưởng nhanh, chuyển dịch mạnh trong điều kiện hội nhập vùng, cả nước và quốc tế đòi hỏi GD-ĐT nhanh chóng đổi mới và nâng cao chất lượng để đáp ứng yêu cầu của người học và yêu cầu phát triển KT-XH của tỉnh; (2) Sự

phát triển và hiện đại hóa nhanh ở các tỉnh lân cận (nhất là thủ đô Hà Nội) về các ngành, các lĩnh vực KH-CN mũi nhọn có thể tạo nguy cơ tụt hậu so với các tỉnh trong vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ về những lĩnh vực trên (Ủy ban nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc, 2011); (3) Sự phát triển đa dạng của các nền giáo dục tiên tiến trên thế giới, trong khu vực và trước đòi hỏi của cuộc Cách mạng khoa học công nghệ lần thứ 4, nhiều tỉnh thành trong cả nước và khu vực Đồng bằng sông Hồng đã có sự quan tâm kịp thời của cấp ủy chính quyền các địa phương để đầu tư cho GD theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa và đã có tác động rất lớn đến chất lượng GD; (4) Để đáp ứng mục tiêu Chương trình GDPT 2018, đặc biệt khi số lượng HS Vĩnh Phúc tăng nhanh trong 05 năm tới (THCS tăng khoảng 30-32%, THPT tăng khoảng 20-25%) thì các điều kiện về cơ sở vật chất, đội ngũ hiện nay của tỉnh không đáp ứng được nhu cầu học tập chính đáng của HS (UBND tỉnh Vĩnh Phúc, 2022).

2.2. Một số phương hướng, giải pháp đề xuất

Trong phần này, dựa trên các kết quả phân tích thực trạng, chỉ ra một số ưu điểm và hạn chế, thách thức, nghiên cứu này sẽ đề xuất một số phương hướng, giải pháp nhằm góp phần xây dựng đội ngũ CBQL GD ở Vĩnh Phúc trong giai đoạn tới. Cụ thể:

- *Nâng cao nhận thức về vai trò và sự cần thiết phải xây dựng đội ngũ CBQL các trường phổ thông nhằm đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.* Tiếp tục quán triệt, nâng cao nhận thức đầy đủ, sâu sắc các quan điểm đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT trong CBQL. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giám sát, phản biện tạo sự đồng thuận trong toàn đội ngũ. Tổ chức nghiên cứu, thảo luận trong CBQL các trường phổ thông, CBQL Phòng GD-ĐT, CBQL Sở GD-ĐT về việc phát huy vai trò của CBQL các trường phổ thông. Nâng cao nhận thức cho đội ngũ CBQL về quan điểm: “Nhà giáo là yếu tố quyết định chất lượng, QLGD là khâu đột phá” và “lấy nhà trường làm nền tảng”, “lấy thầy giáo làm động lực” để bổ sung cho phương châm “lấy HS làm trung tâm”; quan điểm “đổi mới trong QLGD”. Cần xác định vai trò và trách nhiệm then chốt của Sở GD-ĐT, phòng GD-ĐT; UBND huyện, thành phố, UBND tỉnh Vĩnh Phúc trong việc xây dựng đội ngũ CBQL đáp ứng yêu cầu hội nhập (đây là các cơ quan trực tiếp tham mưu, bổ nhiệm, việc chọn chính xác, khách quan hay không do định hướng, quyết định của các cơ quan này).

- *Xây dựng đề án quy hoạch đội ngũ CBQL:* Xác lập cơ sở khoa học, xây dựng lộ trình quy hoạch; chủ động phát hiện, lựa chọn những giáo viên có năng lực quản lý để xây dựng đội ngũ kế cận CBQL đáp ứng yêu cầu mới. Từ đó, các cấp sẽ có cơ sở để triển khai các chính sách, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, bổ sung, thay thế, sắp xếp, điều chuyển CBQL một cách phù hợp và hiệu quả.

- *Bồi dưỡng, nâng cao năng lực quản trị nhà trường cho đội ngũ CBQL.* Một số hoạt động cần thực hiện là: Thường xuyên tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn để nâng cao năng lực quản trị trường học cho CBQL, tập trung vào các nội dung: phát triển chuyên môn, nghiệp vụ; tổ chức xây dựng kế hoạch GD; quản trị sự thay đổi; quản trị chất lượng GD; quản trị cơ sở vật chất; quản trị tài chính; xây dựng văn hóa nhà trường;... Có thể tổ chức các khóa bồi dưỡng hạn tại nước ngoài cho những CBQL trẻ, có đủ năng lực, sáng tạo và có tinh thần sáng tạo, học hỏi cao, khả năng ngoại ngữ tốt để đón bắt các xu hướng quản lý tiên tiến hoặc các mô hình quản trị sáng tạo trên thế giới.

- *Có chính sách đẩy mạnh chuyển đổi số và hợp tác quốc tế trong các trường phổ thông:* Đẩy mạnh chuyển đổi số, ứng dụng CNTT trong QLGD, quản lý các hoạt động dạy và học. Cùng với việc khuyến khích và tạo cơ chế tốt hơn cho các hoạt động hợp tác quốc tế (chẳng hạn trong dạy và học ngoại ngữ, tin học), các CBQL sẽ tự có nhu cầu và thực sự tự bồi dưỡng năng lực sử dụng ngoại ngữ, năng lực CNTT.

- *Xây dựng các chính sách tạo động lực cho CBQL:* Tinh ủy, HĐND, UBND tỉnh, huyện ủy, HĐND-UBND huyện đề ra những chính sách hỗ trợ ngành GD-ĐT về cơ sở vật chất, trang thiết bị, điều kiện làm việc, môi trường làm việc; những chính sách ưu đãi, khuyến khích vật chất, động viên tinh thần phù hợp với khả năng phát triển kinh tế của từng địa phương nhằm tạo động lực làm việc cho CBQL, phát huy tối đa tinh thần sáng tạo, quyết tâm thay đổi để đáp ứng yêu cầu hội nhập. Đồng thời, có thể tổ chức các phong trào thi đua tự bồi dưỡng trong CBQL nhằm đạt chuẩn và vượt chuẩn; có tổ chức sơ kết, tổng kết, khen thưởng, động viên kịp thời.

3. Kết luận

Đội ngũ CBQL các trường phổ thông là nhân tố then chốt, quyết định cho sự thay đổi về chất lượng GD tại các cơ sở GD phổ thông theo định hướng phát triển phẩm chất, năng lực người học; góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH của tỉnh Vĩnh Phúc, thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVII. Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH và yêu cầu hội nhập quốc tế của nước ta nói chung và tỉnh Vĩnh Phúc nói riêng thì việc xây dựng đội ngũ CBQL GD các cơ sở GD phổ thông đáp ứng yêu cầu có vai trò quan trọng và cấp thiết. Thực hiện các nhiệm vụ và giải pháp đề xuất trên sẽ giúp ngành GD tỉnh Vĩnh Phúc xây dựng được đội ngũ CBQL chuyên nghiệp có trình độ chuyên môn vững, năng

lực quản trị trường học tốt, có khả năng xây dựng và hoạch định chiến lược GD, khắc phục những hạn chế, tồn tại như đã phân tích ở trên, đáp ứng được yêu cầu và thực tiễn đổi mới GD phổ thông.

Tài liệu tham khảo

- Ban Bí thư Trung ương Đảng (2004). *Hồ Chí Minh toàn tập* (tập 5). NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- Ban Chấp hành Trung ương (2004). *Chỉ thị số 40/2004/CT-TW ngày 15/6/2004 về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*.
- Ban Chấp hành Trung ương (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 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*.
- Bộ GD-ĐT (2018). *Thông tư số 14/2018/TT-BGDĐT ngày 20/7/2018 ban hành quy định chuẩn hiệu trưởng cơ sở giáo dục phổ thông*. <https://moet.gov.vn/content/vanban/Lists/VBPQ/Attachments/1287/14%202018TT-BGD%20C4%90T.pdf>
- Bộ GD-ĐT (2019). *Thông tư số 19/2019/TT-BGDĐT ngày 12/11/2019 ban hành Quy chế bồi dưỡng thường xuyên giáo viên, cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, cơ sở giáo dục phổ thông và giáo viên trung tâm giáo dục thường xuyên*. https://moet.gov.vn/content/vanban/Lists/VBPQ/Attachments/1326/19_2019_TT_BGDĐT.signed.pdf
- Bộ GD-ĐT (2021). *Thủ tướng Phạm Minh Chính gặp mặt nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục tiêu biểu*. <https://moet.gov.vn/tintuc/Pages/tin-tong-hop.aspx?ItemID=7615>
- Cục Thống kê tỉnh Vĩnh Phúc (2020). *Niên giám thống kê*.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII* (tập 1, 2). NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- Ngô Văn Hà (2014). Nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục trong giai đoạn hiện nay. *Tạp chí Cộng sản*. <https://bitly.com.vn/4jg78u>
- Nguyễn Chí Dương (2020). Một số vấn đề về phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học phổ thông. *Tạp chí Giáo dục*, 472, 1-7.
- Nguyễn Huy Hoàng (2017). Biện pháp vận dụng chuẩn hiệu trưởng trường trung học cơ sở phù hợp với điều kiện thực tiễn tỉnh của Sơn La. *Tạp chí Giáo dục*, số đặc biệt tháng 8, 37-39; 53.
- Phạm Bích Thủy (2018). Xây dựng chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục trường trung học phổ thông đáp ứng chuẩn hiệu trưởng. *Tạp chí Giáo dục*, 431, 1-3; 10.
- Phạm Minh Giản (2012). Khảo sát và đề xuất biện pháp bồi dưỡng đội ngũ hiệu trưởng trường trung học phổ thông tại tỉnh Đồng Tháp theo chuẩn hiệu trưởng. *Tạp chí Giáo dục*, 291, 4-6.
- Phùng Thanh (2021). Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở nước ta trong giai đoạn hiện nay. *Tạp chí Giáo dục*, 499, 1-5.
- Sở GD-ĐT Vĩnh Phúc (2020). *Báo cáo đề xuất nhiệm vụ, giải pháp phát triển giáo dục, đào tạo giai đoạn 2020-2025*.
- Sở GD-ĐT Vĩnh Phúc (2021). *Báo cáo tổng kết năm học 2020-2021*.
- Tỉnh ủy Vĩnh Phúc (2020). *Nghị quyết số 01-NQ/ĐH XVII ngày 16/11/2020 nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh Vĩnh Phúc lần thứ XVII, nhiệm kỳ 2020-2025*. <https://bitly.com.vn/japd8r>
- Tỉnh ủy Vĩnh Phúc (2019). *Nghị quyết 10-NQ/TU ngày 20/11/2019 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về xây dựng đội ngũ tri thức và trọng dụng nhân tài tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2020-2025*. <https://bitly.com.vn/ay4tr4>
- Tỉnh ủy Vĩnh Phúc (2021). *Đề án số 05-ĐA/TU ngày 05/11/2021 về luân chuyển lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2021-2025*. <https://bitly.com.vn/a6bun4>
- UBND tỉnh Vĩnh Phúc (2011). *Đề án Quy hoạch phát triển giáo dục, đào tạo tỉnh Vĩnh Phúc đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030*. <https://bitly.com.vn/k7uj4j>
- UBND tỉnh Vĩnh Phúc (2020). *Đề án phát triển phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2021-2025 theo hướng bền vững nâng cao chất lượng tăng trưởng*. <https://bitly.com.vn/mmj6bm>
- UBND tỉnh Vĩnh Phúc (2022). *Đề án Phát triển giáo dục đào tạo tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2021-2025*.