

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ Ở CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ, THÀNH PHỐ THỦ DẦU MỘT, TỈNH BÌNH DƯƠNG

Phạm Văn Dũng

Học viên cao học lớp CH19QL01

Trường Đại học Thủ Dầu Một, Bình Dương

Email: phamvandung@tptdm.edu.vn

Tóm tắt: Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý là một trong những nhiệm vụ được Đảng, Chính phủ, Bộ Giáo dục & Đào tạo đặc biệt quan tâm. Bài viết phân tích một số yếu tố cơ bản ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ cán bộ quản lý ở các trường THCS. TP. Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương.

Từ khoá: Yếu tố ảnh hưởng, phát triển đội ngũ, cán bộ quản lý, trường trung học cơ sở
Nhận bài: 5/12/2021; Phản biện: 7/12/2021; Duyệt đăng: 10/12/2021

1. Đặt vấn đề:

Giáo dục Trung học cơ sở (THCS) TP. Thủ Dầu Một nói riêng và ở tỉnh Bình Dương nói chung, trong những năm gần đây đã có những bước phát triển cả về quy mô và chất lượng, đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) ở các trường THCS TP. Thủ Dầu Một đã đáp ứng được những yêu cầu cơ bản về công tác QLGD, nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo (GDĐT) ở địa phương, góp phần nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, thúc đẩy sự phát triển kinh tế xã hội của thành phố. Tuy nhiên, trước xu thế hội nhập của nước ta, thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá, thời kỳ phát triển công nghệ thông tin, kinh tế tri thức thì giáo dục ở TP. Thủ Dầu Một nói chung và giáo dục THCS nói riêng vẫn còn những hạn chế, bất cập: Đội ngũ CBQL chưa đồng bộ, còn hạn chế trong việc tiếp cận khoa học công nghệ hiện đại như ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý trường học. Công tác quy hoạch CBQL giáo dục ở trường THCS đã được xây dựng, bồi dưỡng và bổ nhiệm nhưng vẫn còn bộc lộ những thiếu sót: quy hoạch còn thụ động, chưa có tính kế thừa và phát triển, chưa có hiệu quả thiết thực, chất lượng thấp, chưa xác định rõ mục tiêu, yêu cầu về xây dựng quy hoạch cán bộ quản lý. Vì vậy việc phát triển đội ngũ CBQL đáp ứng yêu cầu quản lý nhà trường THCS trong giai đoạn hội nhập và phát triển hiện nay phải được coi là nhiệm vụ vừa có tính cấp bách vừa có tính chiến lược lâu dài.

2. Sự cần thiết phát triển đội ngũ CBQL trường THCS đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông

Cũng như nhiều quốc gia trên thế giới, Việt Nam đang đứng trước giai đoạn có nhiều cơ hội phát triển nhưng cũng không ít cam go, thách thức mới: hội nhập và toàn cầu hoá nền kinh tế từ nông nghiệp lạc hậu tiến lên nền kinh tế tri thức. Một trong những yêu cầu được đặt lên hàng đầu là phải đổi mới, đặc biệt với giáo dục, để phát triển, đổi mới một cách căn bản toàn diện. Với

vai trò là khâu then chốt, là một trong những yếu tố cơ bản góp phần thực hiện thành công sự nghiệp đổi mới giáo dục, đổi mới công tác QLGD và phát triển đội ngũ CBQL được đặt ra như một yêu cầu cấp bách hàng đầu. Thực tế, so với yêu cầu đổi mới QLGD và ĐT còn nhiều yếu kém. Đội ngũ nhà giáo và CBQL bất cập về chất lượng, số lượng và cơ cấu, một bộ phận GV chưa theo kịp yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục, thiếu tâm huyết, thậm chí còn vi phạm đạo đức nghề nghiệp. Nghị quyết hội nghị Ban chấp hành Trung ương lần 8, khóa XI đã nhận định: Chính công tác quản lý còn nhiều yếu kém là nguyên nhân dẫn tới nhiều yếu kém khác của giáo dục trong thời gian qua. Thực trạng này là hồi chuông cảnh báo đối với giáo dục Việt Nam những năm đầu thế kỷ XXI.

Cấp THCS là một trong những cấp học đáng được chú ý nhất. Đây là cấp học có vai trò đặc biệt quan trọng trong quá trình học tập và rèn luyện của thế hệ trẻ. Vừa tiếp tục phát triển những kiến thức mà học sinh (HS) đã tiếp thu được từ cấp tiểu học và hoàn thiện nó, vừa giúp các em hình thành, hoàn thiện nhân cách và định hướng cho tương lai, bước đầu hình thành cho HS những kỹ năng vận dụng kiến thức đã học vào thực tiễn cuộc sống. Do đó người GV và CBQL các trường THCS có vai trò hết sức quan trọng.

Chính vì vậy phát triển đội ngũ CBQL trường THCS là một yêu cầu cấp thiết trong bối cảnh hiện nay.

3. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ CBQL trường THCS TP. Thủ Dầu Một

3.1. Các yếu tố khách quan

3.1.1. Bối cảnh hội nhập quốc tế về giáo dục và đào tạo

Khái niệm về Toàn cầu hóa là một khái niệm dùng để chỉ các thay đổi trong xã hội và trong nền kinh tế thế giới, tạo ra bởi mối liên kết và trao đổi ngày càng tăng giữa các quốc gia, các tổ chức hay các cá nhân ở góc độ kinh

tế, văn hóa,... trên quy mô toàn cầu. Toàn cầu hóa là xu thế tất yếu của thời đại. “Dưới góc độ quản lý có thể hiểu toàn cầu hóa là quá trình hình thành hệ thống các quan hệ liên kết giữa các tổ chức trong nhiều lĩnh vực và trên phạm vi toàn cầu” (Bùi Minh Hiền, 2006). Toàn cầu hóa ảnh hưởng sâu sắc đến mọi hoạt động của xã hội, trong đó có GD&ĐT. Bối cảnh hội nhập quốc tế về GD&ĐT luôn mang lại thời cơ và thách thức đan xen. Trong thời gian qua, ngành GD&ĐT khá thành công trong sự nghiệp đổi mới nhưng chúng ta đã phải đối mặt với rất nhiều thách thức, khó khăn. Một trong những đặc điểm của hội nhập giáo dục khu vực và quốc tế đó là quá trình toàn cầu hóa đã đưa đến toàn cầu hóa về nguồn nhân lực. Việt Nam là thành viên của Tổ chức Thương mại thế giới (World Trade Organization - WTO). Các thành viên là các nước phát triển của tổ chức này luôn có yêu cầu cao với các quốc gia khác cũng mở rộng thị trường dịch vụ, trong đó có dịch vụ giáo dục. Dịch vụ giáo dục cũng là một nội dung trong Hiệp định chung về thương mại dịch vụ (GATS - General Agreement on Trade in Services) (Trần Kiếm, 2011). Việt Nam cũng là thành viên của Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (Association of Southeast Asian Nations - ASEAN) là tổ chức liên minh về chính trị, kinh tế, văn hóa và xã hội. Điều đó yêu cầu Việt Nam phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để tăng sức cạnh tranh với các nước trong khu vực. Theo Diễn đàn Hợp tác Kinh tế Châu Á - Thái Bình Dương (APEC) “trong kinh tế tri thức, khả năng sáng tạo và sử dụng tri thức là điều quyết định cho sự thành công của tất cả các lĩnh vực” (Bùi Minh Hiền, 2006). Ngoài ra, Việt Nam là thành viên của Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP), Hiệp định TPP sẽ củng cố và mở rộng các mối liên kết cùng có lợi giữa nhiều nền kinh tế thành viên, tăng cường năng lực cạnh tranh trong khu vực và trên toàn cầu.

Với những đặc điểm nêu trên, giáo dục nói chung, giáo dục THCS nói riêng ở TP. Thủ Dầu Một phải đặc biệt quan tâm đến chất lượng nguồn nhân lực, trước hết là phát triển đội ngũ CBQL giáo dục để đáp ứng yêu cầu của toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.

3.1.2. Sự phát triển kinh tế - xã hội:

Kinh tế - xã hội phát triển sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho ngành GD&ĐT, đặc biệt là công tác phát triển đội ngũ CBQL. Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011 - 2020 đã xác định rõ một trong ba đột phá là “phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục quốc dân”. Sự phát triển của đất nước trong giai đoạn mới sẽ tạo ra nhiều cơ hội và thuận lợi to lớn, đồng thời cũng phát sinh nhiều thách thức đối với sự nghiệp phát triển giáo dục.

Để đạt được mục tiêu chiến lược, cần thực hiện tốt 8 giải pháp, trong đó giải pháp 2 “Phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục” là giải pháp then chốt. Giải pháp xác định: cần chuẩn hóa trong đào tạo, tuyển chọn, sử

dụng và đánh giá nhà giáo và cán bộ QLGD; chú trọng nâng cao đạo đức nghề nghiệp, tác phong và tư cách của đội ngũ nhà giáo để làm gương cho HS, SV; thực hiện các chính sách ưu đãi về vật chất và tinh thần tạo động lực cho các nhà giáo và CBQL giáo dục, nhất là với GV mầm non; có chính sách đặc biệt nhằm thu hút các nhà giáo, nhà khoa học, chuyên gia có kinh nghiệm và uy tín trong và ngoài nước tham gia phát triển giáo dục (Thủ tướng Chính phủ, 2012).

3.1.3. Sự phát triển khoa học - công nghệ:

Trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011 - 2020 đã xác định phải “gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ”. Chúng ta đang sống trong kỷ nguyên khoa học - công nghệ và nền kinh tế tri thức. Khoa học và công nghệ đã thâm nhập vào mọi lĩnh vực, mọi quá trình và mọi mặt của đời sống xã hội. Cùng với khoa học tự nhiên và khoa học kỹ thuật, khoa học xã hội cũng có sự phát triển mạnh mẽ. Nhiều ngành khoa học xã hội như kinh tế học, xã hội học, luật học,... đã trở thành chỗ dựa cho việc quản lý kinh tế và xã hội.

Nếu như trước đây con người phải mất nhiều thời gian để truyền tải thông tin, thì ngày nay những tiến bộ trong lĩnh vực truyền thông và mạng thông tin toàn cầu khiến cho thông tin được trao đổi với tốc độ nhanh trong hầu hết các lĩnh vực. Khoa học - công nghệ cùng với khoa học quản lý phát triển đặt ra yêu cầu mới đối với người CBQL. Người CBQL không chỉ cần có kiến thức chuyên môn, kiến thức quản lý mà cần phải thay đổi tư duy quản lý và bổ sung kỹ năng mềm cần thiết.

3.1.4. Sự quan tâm, chỉ đạo, hướng dẫn của các cấp lãnh đạo về luật pháp, điều lệ, chính sách, quy chế, quy định của ngành GD&ĐT:

Về chuyên môn, Phòng GD&ĐT chịu sự quản lý trực tiếp của Sở GD&ĐT. Xét về phương diện quản lý nhà nước trên phạm vi lãnh thổ, Phòng GD&ĐT thành phố chịu sự quản lý trực tiếp của Ủy ban nhân dân thành phố.

Quán triệt quan điểm “Giáo dục là quốc sách hàng đầu” (Quốc hội, 2014), các cấp quản lý luôn có sự quan tâm đầu tư, chỉ đạo, hướng dẫn về luật pháp, điều lệ, chính sách, quy chế, quy định, đặc biệt là trong lĩnh vực tổ chức cán bộ mà cụ thể là phát triển đội ngũ CBQL trường THCS để công tác quản lý ngành GD&ĐT đạt kết quả tốt nhất.

3.2. Yếu tố chủ quan

3.2.1. Năng lực của đội ngũ CBQL nhân sự của các cơ quan quản lý Nhà nước về giáo dục.

Theo phân cấp quản lý, đội ngũ CBQL trường THCS chịu sự quản lý của Phòng Nội vụ và Phòng GD&ĐT thành phố trực thuộc thành phố, trực tiếp là bộ phận Tổ chức cán bộ - Phòng GD&ĐT. Công tác phát triển đội ngũ CBQL trường THCS chịu sự tác động rất lớn từ năng lực của đội ngũ CBQL nhân sự của các cơ quan quản lý Nhà nước về giáo dục. Bởi đội ngũ CBQL nhân

sự là những người tác nghiệp với trường THCS, đồng thời là người trực tiếp tham mưu lãnh đạo Phòng GD&ĐT về công tác quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng CBQL,...

3.2.2. Nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ CBQL Trường THCS

Công tác phát triển đội ngũ CBQL trường THCS không chỉ chịu sự tác động từ năng lực của đội ngũ CBQL nhân sự của các cơ quan quản lý Nhà nước về giáo dục mà còn chịu sự tác động của nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ CBQL trường THCS, của CBQL trường THCS bởi chính người CBQL trường THCS là người trực tiếp thực hiện công việc liên quan đến quản lý giáo dục phổ thông. Từ nhận thức của CBQL trường THCS và kết quả thực hiện công tác được giao, các cơ quan quản lý Nhà nước nhận định và có quyết định quản lý phù hợp.

3.2.3. Nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ CBQL của GV, VC không trực tiếp dạy lớp, nhân viên trường THCS.

Trong việc thực hiện chức trách được giao, người CBQL sẽ có được sự thuận lợi trong công tác nếu như nhận được sự ủng hộ nhiệt tình của đội ngũ VC, nhân viên của nhà trường. Như một dây chuyền trong sản xuất, khi người VC, nhân viên của nhà trường THCS có nhận thức đúng đắn về công tác phát triển đội ngũ CBQL trường THCS sẽ tạo hiệu ứng tích cực cho người cán bộ trực tiếp quản lý tại trường. Từ đó nâng cao chất lượng dạy và học của nhà trường đồng thời tạo nên thương hiệu cũng như văn hóa nhà trường. Xuất phát từ tiền đề đó, công tác phát triển đội ngũ CBQL trường THCS sẽ được nhận định đúng đắn từ các cấp quản lý và cũng chính vì vậy các cấp quản lý sẽ có cơ sở ban hành quyết định quản lý đúng đắn về nhân sự.

4. Kết luận

Trong bối cảnh hiện nay, đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT là một tất yếu khách quan nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực cho sự nghiệp phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Chất lượng giáo dục phổ thông phụ thuộc vào chất lượng nguồn nhân lực giáo dục trong đó có đội ngũ CBQL các trường THCS. Phát triển đội ngũ CBQL trường THCS được dựa trên quan điểm của triết

học về phát triển, dựa trên sự phối hợp giữa lý thuyết phát triển nguồn nhân lực với lý luận quản lý đội ngũ nhân sự trong một tổ chức. Từ đó chỉ ra các nội dung hoạt động phát triển đội ngũ CBQL trường THCS như: xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL; lựa chọn, bổ nhiệm, luân chuyển và miễn nhiệm CBQL; đào tạo và bồi dưỡng CBQL; đánh giá CBQL; tạo môi thuận lợi để phát triển đội ngũ CBQL. Phát triển đội ngũ CBQL trường THCS trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay phải nhằm mục tiêu đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt được chuẩn về phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục THCS. Phát triển đội ngũ CBQL trường THCS trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay phải dựa trên các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động phát triển đội ngũ đó. Với những yếu tố khách quan và chủ quan làm ảnh hưởng đến sự phát triển đội ngũ CBQL trường THCS đã nêu ở trên, chúng tôi nhận thấy đây là vấn đề rất cấp bách, cần phải có những biện pháp cụ thể để nâng cao chất lượng giáo dục, chất lượng đội ngũ CBQL trường THCS TP. Thủ Dầu Một tỉnh Bình Dương đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay. □

Tài liệu tham khảo

- [1]. Bộ GD&ĐT (2017). *Thông tư số 16/2017/TT-BGDĐT hướng dẫn danh mục khung vị trí việc làm và định mức số người làm việc trong các cơ sở giáo dục phổ thông công lập.*
- [2]. Bùi Minh Hiền (2006). *Quản lý giáo dục*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
- [3]. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020.*
- [4]. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2013). *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*, Quốc hội khóa XIII
- [5]. Hoàng Phê (chủ biên, 1992). *Từ điển tiếng Việt*, Hà Nội, NXB. Viện Khoa học xã hội Việt Nam. Trung tâm từ điển ngôn ngữ.
- [6]. Nguyễn Phú Trọng - Trần Xuân Sầm (2001). *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*. Hà Nội, NXB Chính trị quốc gia.
- [7]. Phan Văn Kha (2007). *Giáo trình quản lý nhà nước về giáo dục*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [8]. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2019). *Luật Giáo dục năm 2019.*
- [9]. Thủ tướng Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam (2012). *Chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020.*

Factors affecting the development of management staff in the junior high schools, Thu Dau Mot city, Binh Duong province

Pham Van Dung, Postgraduate, Class CH19QL01, Thu Dau Mot University, Binh Duong

Email: phamvandung@tptdm.edu.vn

Abstract: Developing management staff is one of the tasks that the Party, Government, and the Ministry of Education and Training pay special attention to. The article analyzes some basic factors affecting the development of management staff in the junior high schools, Thu Dau Mot city, Binh Duong province.

Keywords: Affecting factors, team development, manager, junior high school.