



DEVELOPING CONTINGENT OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS ACCORDING TO THE STANDARD TITLE OF PRINCIPAL IN CAO BANG PROVINCE

La Viet Hung^{1,*}

¹Cao Bang Provincial Propaganda and Training Commission

*Email address: viethungtpcb@gmail.com

<http://doi.org/10.51453/2354-1431/2021/638>

Article info

Ngày nhận bài: 15/7/2021

Ngày duyệt đăng: 5/9/2021

Keywords:

*Standard title of Principal;
Developing a team of
managers; Develop standard
managers.*

Abstract:

The new Principal title standard has been issued, requiring management staff development activities to be based on the Standard in order to improve the quality of the management staff. The survey results show that the development of management staff in primary schools in Cao Bang city, Cao Bang province has achieved certain results. However, there are some shortcomings that need to be overcome, such as Evaluation of managers according to the standard title of Principal, planning, training, and retraining of staff; appointing, rotating managers, and implementing policies and incentives to motivate managers to develop.



PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG TIỂU HỌC THEO CHUẨN HIỆU TRƯỞNG Ở THÀNH PHỐ CAO BẰNG, TỈNH CAO BẰNG

La Việt Hùng^{1,*}

¹Ban Tuyên giáo Thành ủy Cao Bằng, Việt Nam

*Địa chỉ email: viethungpcb@gmail.com

<http://doi.org/10.51453/2354-1431/2021/638>

Thông tin bài viết

Ngày nhận bài: 10/6/2021

Ngày duyệt đăng: 5/9/2021

Từ khóa:

Chuẩn Hiệu trưởng; Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý; Phát triển đội ngũ CBQL theo Chuẩn

Tóm tắt

Chuẩn Hiệu trưởng mới ban hành đòi hỏi hoạt động phát triển đội ngũ cán bộ quản lý phải dựa theo Chuẩn nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL; Kết quả khảo sát cho thấy hoạt động phát triển đội ngũ CBQL trường tiểu học thành phố Cao Bằng, tỉnh Cao Bằng đã đạt được những kết quả nhất định, tuy nhiên còn bất cập ở một số nội dung cần khắc phục ở các nội dung: Đánh giá cán bộ quản lý theo Chuẩn Hiệu trưởng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; bổ nhiệm, luân chuyển và thực hiện các chế độ chính sách tạo động lực để cán bộ quản lý phát triển.

1. Đặt vấn đề

Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường học là nhiệm vụ quan trọng trong công tác xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo của các cấp quản lý nói chung và quản lý phòng GD - ĐT nói riêng nhằm giúp đội ngũ CBQL đủ về số lượng, đáp ứng yêu cầu về chất lượng, nâng cao chất lượng và hiệu quả quản lý trường học.

Phát triển đội ngũ CBQL theo Chuẩn giúp cơ quan quản lý cấp trên triển khai các hoạt động đánh giá CBQL theo Chuẩn, tổ chức quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng CBQL theo chuẩn và ban hành các chính sách tạo môi trường làm việc để cán bộ quản lý hoàn thiện phẩm chất, năng lực theo yêu cầu Chuẩn nghề nghiệp đặt ra và đáp ứng yêu cầu về năng lực để tổ chức quản lý nhà trường theo chương trình giáo dục phổ thông 2018[4].

2. Nội dung nghiên cứu

2.1 Cơ sở lý luận của vấn đề

Chuẩn hiệu trưởng: “*Chuẩn hiệu trưởng cơ sở giáo dục phổ thông là hệ thống phẩm chất, năng lực mà hiệu trưởng cần đạt được để lãnh đạo và quản trị nhà trường*” [1].

Theo thông tư số: 14/2018/TT-BGDĐT về Quy định chuẩn hiệu trưởng cơ sở phổ thông [1], thì CBQL trường tiểu học (bao gồm hiệu trưởng, phó hiệu trưởng) cần đáp ứng các năng lực sau đây: Phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp; Nhóm năng lực chuyên môn; Nhóm năng lực quản lý và nhóm năng lực phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình, xã hội; Năng lực sử dụng ngoại ngữ và tin học trong quản trị nhà trường

Nội dung phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học theo Chuẩn hiệu trưởng: *Quy hoạch*

và xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học dựa trên chuẩn Hiệu trưởng; Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, miễn nhiệm cán bộ quản lý trường tiểu học dựa vào chuẩn; Đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học theo Chuẩn; Sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học dựa trên năng lực; Xây dựng môi trường làm việc, tạo động lực để cán bộ quản lý phát triển.

2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý theo Chuẩn ở thành phố Cao Bằng, tỉnh Cao Bằng

Tác giả đã tiến hành khảo sát đánh giá trên 150 khách thể về nội dung sau: Thực trạng về phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học ở thành phố Cao Bằng, Tỉnh Cao Bằng của Trường phòng GD&ĐT thành phố.

Phương pháp khảo sát : Phương pháp phỏng vấn; Phương pháp quan sát; Phương pháp nghiên cứu hồ sơ hoạt động; Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi;

Thang đo và xử lý số liệu:

Ý nghĩa của thang đo

Mức	Khoảng điểm	Mức đánh giá
5	4.2 - 5.00	Tốt/Rất cần thiết/Rất khả thi /Rất ảnh hưởng
4	3.40 – cận 4.20	Khá/ cần thiết/khả thi/quan trọng/ảnh hưởng
3	2.60 – cận 3.40	Trung bình/Bình thường
2	1.80 – cận 2.60	Yếu/ không cần thiết/ không khả thi / không ảnh hưởng
1	1.00 – cận 1.80	Kém/ Rất không cần thiết/ Rất không khả thi /Rất không ảnh hưởng

Kết quả khảo sát:

i) Quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học ở thành phố Cao Bằng, Tỉnh Cao Bằng. Kết quả thu được ở bảng sau:

Bảng 2.1. Quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học theo chuẩn hiệu trưởng ở thành phố Cao Bằng, tỉnh Cao Bằng

Nội dung thực hiện	Mức độ thực hiện (n=150)					ĐTB	Thứ bậc
	1	2	3	4	5		
1.Đánh giá đúng thực trạng đội ngũ CBQL theo chuẩn	10	21	35	48	36	3,53	4
2.Xác định đúng mục tiêu phát triển đội ngũ CBQL theo chuẩn	11	15	39	50	35	3,55	3
3.Xây dựng được kế hoạch phát triển đội ngũ CBQL ở các trường Tiểu học theo chuẩn có tính khả thi	8	20	33	46	43	3,64	1
4.Xây dựng được tiêu chuẩn giáo viên trong diện quy hoạch CBQL ở các trường Tiểu học dựa trên chuẩn Hiệu trưởng	9	16	37	58	30	3,56	2
5.Dự kiến được các nguồn lực thực hiện quy hoạch đội ngũ CBQL theo chuẩn	19	32	35	54	10	3,03	6
6.Lựa chọn các giải pháp thực hiện quy hoạch đội ngũ CBQL theo chuẩn	17	35	32	61	5	3,01	7

Nội dung thực hiện	Mức độ thực hiện (n=150)					ĐTB	Thứ bậc
	1	2	3	4	5		
7.Thường xuyên rà soát, cập nhật, bổ sung	16	38	30	54	12	3,05	5
Điểm TBC						3,34	

Nhận xét và bàn luận: Các khách thể đánh giá công tác quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học ở thành phố Cao Bằng, Tỉnh Cao Bằng đạt 3,34 điểm, xếp mức trung bình. Tuy nhiên trong thực tiễn triển khai, mỗi nội dung mà Trường phòng GD&ĐT thành phố thực hiện khác nhau được các khách thể đánh giá cũng khác nhau, Các khách thể cho biết Trường phòng GD&ĐT thành phố đã đánh giá đúng thực trạng đội ngũ CBQL về cơ cấu tuổi, trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, trình độ ngoại ngữ, tin học; cơ cấu dân tộc; giới tính,... Thêm vào đó, các mục tiêu phát triển đội ngũ CBQL được bám sát văn bản chỉ đạo của Bộ GD&ĐT, Sở GD&ĐT, Tỉnh ủy. Trường phòng GD&ĐT thành phố đã biết cách xây dựng kế

hoạch phát triển đội ngũ CBQL ở các trường Tiểu học có tính khả thi gồm các nội dung như đánh giá thực trạng tình hình về quy mô, chất lượng, điểm mạnh, điểm hạn chế, các kế hoạch về quy mô, mục tiêu phát triển CBQL theo từng năm học cụ thể; các biện pháp đề xuất và tổ chức phân công thực hiện các biện pháp,... Tại thành phố, trường phòng đã xây dựng được tiêu chuẩn giáo viên trong diện quy hoạch CBQL ở các trường Tiểu học, Trường phòng đã chú ý đến quy hoạch “động” và quy hoạch “mở”.

ii) *Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm và luân chuyển cán bộ quản lý trường tiểu học ở phố Cao Bằng, Tỉnh Cao Bằng*; Kết quả khảo sát thu được như sau:

Bảng 2.2. Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm và luân chuyển cán bộ quản lý trường tiểu học ở phố Cao Bằng, Tỉnh Cao Bằng

Nội dung thực hiện	Mức độ thực hiện (n=150)					ĐTB	Thứ bậc
	1	2	3	4	5		
1.Xây dựng được tiêu chuẩn về phẩm chất và năng lực của đội ngũ CBQL ở các trường Tiểu học theo chuẩn HT	13	24	32	47	34	3,43	3
2.Thực hiện bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, bãi miễn CBQL ở các trường Tiểu học theo đúng quy định.	11	26	34	43	36	3,45	2
3.Thực hiện đúng quy trình bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, bãi miễn	9	25	33	46	37	3,51	1
4.Việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, bãi miễn thực sự động viên, khích lệ được đội ngũ CBQL.	14	31	47	36	22	3,14	4
5.Luân chuyển CBQL ở các trường Tiểu học hợp lý, tạo động lực cho CBQL phát triển năng lực	16	34	44	40	16	3,04	5
Điểm TBC						3,31	



Nhận xét: Các khách thể đánh giá công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm và luân chuyển cán bộ quản lý trường tiểu học ở phố Cao Bằng, Tỉnh Cao Bằng đạt 3,31 điểm, xếp mức trung bình. Tuy nhiên trong thực tiễn triển khai, mỗi nội dung mà Trường phòng GD&ĐT thành phố thực hiện khác nhau được các khách thể đánh giá cũng khác nhau, cụ thể:

Các nội dung được đánh giá ở mức khá gồm nội dung sau: Xây dựng được tiêu chuẩn về phẩm chất và năng lực của đội ngũ CBQ; Thực hiện bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, bãi miễn CBQL ở các trường Tiểu học; Thực hiện đúng quy trình bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, bãi miễn;

Trao đổi với lãnh đạo Phòng Giáo dục – Đào tạo Thành phố Cao Bằng, tác giả được biết trong những năm học qua, trường phòng GD&ĐT đã thực hiện nghiêm túc công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm và luân chuyển cán bộ quản lý trường tiểu học. Trong công tác bổ nhiệm mới đã quan tâm khá toàn diện về phẩm chất chính trị, năng lực công tác,

trình độ chuyên môn nghiệp vụ, sự tin nhiệm của đội ngũ. Đối với những cán bộ đảm nhiệm chức vụ hiệu trưởng tại một trường qua hai nhiệm kỳ đã có sự luân chuyển, CBQL vi phạm đạo đức, phẩm chất, năng lực quản lý hạn chế cũng đã miễn nhiệm.

Các nội dung còn lại được đánh giá ở mức trung bình. Công tác bổ nhiệm lại, miễn nhiệm và luân chuyển CBQL các trường học còn hạn chế: việc bổ nhiệm lại chưa được tiến hành thường xuyên, liên tục và kịp thời; việc miễn nhiệm, luân chuyển CBQL chưa được thực hiện nghiêm túc. Hiện nay, UBND thành phố chưa xây dựng được quy chế về việc luân chuyển CBQL và GV, do vậy việc việc luân chuyển đối với CBQL và GV giữa các trường học trong thành phố còn gặp nhiều khó khăn, chủ yếu thực hiện điều động theo nguyện vọng cá nhân, điều này cũng tác động đến quá trình quản lý của Trường phòng GD&ĐT.

iii) Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý trường tiểu học theo Chuẩn Hiệu trưởng ở thành phố Cao Bằng, Tỉnh Cao Bằng; Kết quả khảo sát:

Bảng 2.3. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý trường tiểu học theo chuẩn hiệu trưởng ở thành phố Cao Bằng, tỉnh Cao Bằng

Nội dung thực hiện	Mức độ thực hiện (n=150)					Điểm TB	Thứ bậc
	1	2	3	4	5		
1.Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn cho CBQL theo chuẩn HT	8	18	31	53	40	3,66	1
2.Đào tạo nâng cao trình độ quản lý nhà trường cho CBQL theo chuẩn HT	7	21	32	57	33	3,59	2
3.Đào tạo nâng cao trình độ chính trị cho cán bộ quản lý	9	23	29	54	35	3,55	3
4.Bồi dưỡng nâng cao phẩm chất và trình độ chính trị cho CBQL	13	21	33	55	28	3,43	5
5.Bồi dưỡng nâng cao năng lực quản hoạt động trị dạy học, giáo dục theo định hướng đổi mới cho CBQL	12	28	32	42	36	3,41	6

Nội dung thực hiện	Mức độ thực hiện (n=150)					Điểm TB	Thứ bậc
	1	2	3	4	5		
6. Bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ quản lý nhà trường	11	24	35	45	35	3,46	4
7. Bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng về phát triển các mối quan hệ xã hội và cộng đồng cho CBQL	18	23	43	49	17	3,16	7
8. Bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng về sử dụng ngoại ngữ, tiếng dân tộc	14	35	41	51	9	3,04	9
9. Bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng về sử dụng tin học trong quản lý	17	28	34	57	14	3,15	8
Điểm TBC						3,38	

Nhận xét: Các khách thể đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý trường tiểu học theo chuẩn hiệu trưởng ở thành phố Cao Bằng, tỉnh Cao Bằng đạt 3,38 điểm, xếp mức trung bình. Các nội dung được đánh giá ở mức khá gồm nội dung: Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn cho CBQL theo chuẩn; Đào tạo nâng cao trình độ quản lý nhà trường cho CBQL theo chuẩn; Đào tạo nâng cao trình độ chính trị cho cán bộ quản lý; Bồi dưỡng nâng cao phẩm chất và trình độ chính trị cho CBQL; Bồi dưỡng nâng cao năng lực quản hoạt động trị dạy học, giáo dục theo định hướng đổi mới cho CBQL; Bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ quản lý nhà trường đạt ĐTB là 3,46 điểm;

Qua nghiên cứu hồ sơ quản lý của Phòng Giáo dục – Đào tạo cho thấy, Trường phòng GD&ĐT đã có nhiều quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cho CBQL theo chuẩn hiệu trưởng như là: Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn cho CBQL; Đào tạo nâng cao trình độ quản lý nhà trường cho CBQL; Đào tạo nâng cao trình độ chính trị cho cán bộ quản lý; Bồi dưỡng nâng cao phẩm chất và trình độ chính trị cho CBQL; Bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn cho CBQL; Bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ quản lý nhà trường. Các nội dung được đánh giá ở mức trung bình gồm nội dung 7,8,9 (điểm TB lần lượt là 3,16; 3,04; 3,15).

iv) Xây dựng môi trường làm việc tạo động lực phát triển đội ngũ CBQL trường tiểu học theo Chuẩn Hiệu trưởng ở thành phố Cao Bằng, tỉnh Cao Bằng

Các khách thể đánh giá công tác xây dựng môi trường làm việc tạo động lực phát triển đội ngũ CBQL trường tiểu học theo Chuẩn Hiệu trưởng ở thành phố Cao Bằng, tỉnh Cao Bằng đạt 3,32 điểm, xếp mức trung bình. Các nội dung thực hiện đạt mức khá gồm các nội dung: UBND Thành phố, phòng GD&ĐT thực hiện nghiêm chế độ, chính sách của Nhà nước đối với đội ngũ CBQL; Có chính sách đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên đối với CBQL theo chuẩn;

Trao đổi với cán bộ tổ chức của Phòng Giáo dục – Đào tạo cho thấy trong những năm qua, UBND thành phố và lãnh đạo Phòng GD&ĐT thành phố đã chỉ đạo phòng GD - ĐT thực hiện đầy đủ các chế độ chính sách đối với GV và CBQL các trường tiểu học. Việc thực hiện các chế độ chính sách đã góp phần phát triển CBQL, biểu hiện qua việc ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng và tuyển chọn đội ngũ CBQL trước hết là những GV giỏi, được thành phố cấp ngân sách cho đi bồi dưỡng về kiến thức quản lí, lí luận chính trị, học tập nâng cao chuẩn. Việc đảm bảo lợi ích vật chất cũng được quan tâm như các chế độ khen thưởng, nâng lương trước thời hạn, chuyển ngạch lương GV cho CBQL đủ điều kiện; qua đó, đã tạo điều kiện thuận lợi cho việc phát triển đội ngũ, động viên, thu hút được sức lực và trí tuệ của đội ngũ CBQL của các trường tiểu học trên địa bàn thành phố. Còn một số nội dung thực hiện đạt mức trung bình. Trường phòng Giáo dục – Đào tạo cho biết: Các chế độ chính sách vẫn còn một số hạn chế: Chưa có những chính sách, quy định riêng của địa phương

hỗ trợ kinh phí cho CBQL đi tham quan, học tập, nâng cao trình độ; chính sách nhằm thu hút nhân tài vào ngành GD-ĐT và tuyển chọn, bổ nhiệm CBQL trường học; CBQL các trường chưa được thực sự tham gia vào việc xây dựng quy hoạch phát triển GD-ĐT của huyện; Việc phân cấp, giao quyền tự chủ về mặt tổ chức bộ máy, cán bộ và tài chính chưa được thực hiện triệt để. Cơ sở vật chất và trang thiết bị cho công tác quản lý được quan tâm, đầu tư nhưng chưa được đồng đều, trường có đủ các điều kiện hiện đại để cho CBQL làm việc mới có tỉ lệ gần 40%, còn có trường chưa có phòng làm việc riêng cho CBQL, phòng còn chật hẹp (các trường vùng ven thành phố),... Đây là những hạn chế trong việc đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho công tác quản lý chỉ đạo ở trường tiểu học mà UBND các cấp, Phòng Tài chính - Kế hoạch, Phòng GD-ĐT thành phố cần xem xét, ưu tiên trong thời gian sắp tới.

v) Các biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học theo Chuẩn Hiệu trưởng ở thành phố Cao Bằng, tỉnh Cao Bằng.: Dựa trên kết quả nghiên cứu lý luận và thực trạng, tác giả đề xuất các biện pháp sau đây: Tổ chức xây dựng, rà soát quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL theo chuẩn hiệu trưởng ở các trường tiểu học; Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý, cán bộ thuộc diện quy hoạch ở trường tiểu học theo chuẩn hiệu trưởng; Cải tiến công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, bãi miễn cán bộ quản lý trường tiểu học theo chuẩn hiệu trưởng; Tổ chức đánh giá thường xuyên, đánh giá theo chu kỳ năng lực, phẩm chất cán bộ quản lý và cán bộ thuộc diện quy hoạch ở các trường tiểu học theo Chuẩn Hiệu trưởng; Hoàn thiện chính sách, chế độ đãi ngộ, khen thưởng, thực hiện nghiêm minh các hình thức kỷ luật cho CBQL theo chuẩn hiệu trưởng ở các trường tiểu học.

3. Kết luận

Phát triển đội ngũ CBQL trường tiểu học theo Chuẩn Hiệu trưởng là lấy Chuẩn làm thước đo, đánh giá năng lực cán bộ và sử dụng kết quả đánh giá để triển khai các công tác quy hoạch, kế hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và luân chuyển, bổ nhiệm, miễn nhiệm, sử dụng cán bộ quản lý và tạo động lực cho cán bộ quản lý phát triển.

Thực tiễn phát triển đội ngũ CBQL trường tiểu học theo Chuẩn Hiệu ở thành phố Cao Bằng, tỉnh Cao Bằng cho thấy công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý đã đạt được một số kết quả nhất định tuy nhiên vẫn tồn tại một số những nội dung bất cập trong công tác đánh giá cán bộ quản lý theo Chuẩn Hiệu trưởng, trong quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; trong công tác bổ nhiệm, luân chuyển trong thực hiện các chế độ chính sách tạo động lực để cán bộ quản lý phát triển. Do đó Các cấp Ủy Đảng, lãnh đạo ngành Giáo dục của thành phố Cao Bằng cần quan tâm hơn đến công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ.

REFERENCES

- [1] Viet Nam Ministry of Education and Training (2018), Circular No: 14/2018/TT-BGDĐT date 20/7/2018 Standard regulations for principals of high schools
- [2] Viet Nam Ministry of Education and Training (2020), Circular No 28/2020/TT-BGD-ĐT date 04/9/2020 Elementary School Charter
- [3] Viet Nam Ministry of Education and Training (2020), Circular No 32/2018/TT-BGD-ĐT date 26/12/2018 Overall high school curriculum and subject program
- [4] Lua, Đ.T. (2020) Developing the contingent of high school administrators in the Northern provinces to meet the requirements of educational innovation, PhD Thesis, National Institute of Education Management