

VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC CẤP PHÒNG Ở PHÍA NAM HIỆN NAY

• ThS. VŨ LAN HƯƠNG

Trường Cán bộ Quản lý GD-ĐT II

1. Đặt vấn đề

Trong 7 nhóm giải pháp lớn của chiến lược phát triển giáo dục (GD) 2001-2010 thì giải pháp đổi mới quản lý giáo dục (QLGD) là khâu đột phá. Đổi mới QLGD là đổi mới về tư duy và phương thức quản lý theo hướng nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước (QLNN), giải quyết một cách có hiệu quả những vấn đề bức xúc đang đặt ra trong xã hội đồng thời từng bước đẩy lùi những vấn đề tiêu cực trong GD hiện nay. Để thực thi những vấn đề trên, đội ngũ cán bộ QLGD có vai trò rất quan trọng. Chính vì vậy, việc xây dựng và thực hiện chuẩn hóa đội ngũ cán bộ QLGD có ý nghĩa to lớn trong sự nghiệp phát triển GD của nước ta.

Đội ngũ cán bộ và công chức QLGD là những người đang làm việc trong các cơ quan QLNN về GD ở các cấp. Đây là thành phần, nhân tố cơ bản và quan trọng nhất của hệ thống QLNN về GD có tác động trực tiếp đến chất lượng và hiệu quả của công tác QLNN về GD.

Để có được đội ngũ cán bộ QLGD đáp ứng được những yêu cầu, đòi hỏi trong sự nghiệp đổi mới hiện nay cần đào tạo và bồi dưỡng thường xuyên đội ngũ đó về kiến thức, kỹ năng quản lý và rèn luyện phẩm chất đạo đức. Thực tế chỉ ra rằng năng lực của người QLGD được hình thành và phát triển thông qua đào tạo, huấn luyện và tích lũy kinh nghiệm trong thực tiễn công tác.

Trong phân cấp QLNN về GD, phòng GD-ĐT là cấp QLNN cơ sở tại địa phương. Tuy nhiên, số lượng cán bộ QL cấp phòng đã qua bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý còn rất hạn chế. Một số người được đề bạt vào các chức vụ quản lý do thâm niên công tác và chủ yếu điều hành công việc bằng kinh nghiệm. Một số địa phương có chú ý trẻ hóa đội ngũ nhưng những cán bộ quản lý trẻ này lại chưa qua đào tạo, bồi dưỡng nên thiếu cả kiến thức lẫn kinh nghiệm quản lý.

Tham gia đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ QLGD cho các tỉnh phía Nam hiện nay ngoài Trường cán bộ QLGD - ĐT II (hệ bồi dưỡng), Trường Đại học sư phạm thành phố Hồ Chí Minh (hệ đào tạo) còn có các đơn vị khác như Viện Chiến lược và Chương trình GD, Khoa Sư phạm

Đại học quốc gia Hà Nội, Trường Cán bộ QLGD - ĐT I... Bài viết này trình bày sơ lược về việc đào tạo-bồi dưỡng cán bộ QLGD của hai trường: Trường Cán bộ QLGD - ĐT II và Trường Đại học Sư phạm thành phố Hồ Chí Minh trong thời gian từ năm 2000 đến nay.

2. Vai trò của phòng GD-ĐT và đội ngũ cán bộ QLGD cấp quận/huyện

Phòng GD-ĐT là cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân huyện. Vai trò chủ yếu của phòng GD-ĐT là tham mưu giúp ủy ban nhân dân quận/huyện thực hiện chức năng QLNN về GD-ĐT (trừ đào tạo nghề) tại địa phương. Ngoài ra, phòng GD-ĐT còn thực hiện các dịch vụ công thuộc phạm vi quản lý của phòng theo quy định của pháp luật và thực hiện một số nhiệm vụ, quyền hạn theo sự uỷ quyền của Ủy ban nhân dân quận/huyện.

Phòng GD-ĐT chịu sự chỉ đạo quản lý về tổ chức, biên chế và công tác của Ủy ban nhân dân quận/huyện, đồng thời chịu sự chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra về chuyên môn, nghiệp vụ của Sở GD-ĐT.

Như vậy, phòng GD-ĐT là cấp QLNN về GD thấp nhất tại địa phương thực hiện mục tiêu chung của QLNN về GD là định hướng, tổ chức, điều hành, điều chỉnh và giám sát toàn bộ các hoạt động GD trong phạm vi quận/huyện nhằm thực hiện các mục tiêu GD của quốc gia.

Vai trò quản lý nhà nước về GD của Phòng GD-ĐT đối với sự phát triển GD trên địa bàn được xác định như sau:

1. Xây dựng và tổ chức thực hiện các văn bản hướng dẫn thực hiện cơ chế, chính sách, pháp luật, các quy định của cấp trên về hoạt động GD trên địa bàn.

2. Xây dựng và tổ chức thực hiện các kế hoạch 5 năm, hàng năm và chương trình cải cách hành chính nhà nước về lĩnh vực GD-ĐT trên địa bàn.

3. Quản lý GD phổ thông cấp tiểu học, trung học cơ sở và GD mầm non.

4. Hướng dẫn, kiểm tra các cơ sở GD-ĐT

công lập thuộc phạm vi quản lý, xây dựng kế hoạch biên chế hàng năm. Tổng hợp kế hoạch biên chế sự nghiệp GD để cấp có thẩm quyền ra quyết định, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ.

5. Tổ chức lập dự toán thu chi ngân sách GD hàng năm. Phối hợp với cơ quan có thẩm quyền phân bổ ngân sách GD, hướng dẫn, kiểm tra việc thực hiện.

6. Tổ chức thực hiện công tác phổ cập GD và xã hội hóa các hoạt động GD và đào tạo trên địa bàn.

7. Tổ chức ứng dụng các kinh nghiệm, thành tựu khoa học – công nghệ tiên tiến trong GD, tổng kết kinh nghiệm, hướng dẫn, chỉ đạo phong trào thi đua và các điển hình tiên tiến về GD trên địa bàn.

8. Kiểm tra, thanh tra việc thi hành pháp luật về lĩnh vực GD-ĐT, giải quyết khiếu nại, tố cáo thuộc thẩm quyền.

9. Thực hiện chế độ báo cáo định kỳ và đột xuất với các cơ quan quản lý cấp trên.

10. Quản lý về tổ chức bộ máy, biên chế, cán bộ công chức, viên chức và tài sản, tài chính được giao.

Những nội dung trên cho thấy đội ngũ cán bộ QLGD cấp phòng có vai trò rất quan trọng trong việc tổ chức và thực thi các nhiệm vụ được giao, đặc biệt trong bối cảnh tăng cường phân cấp hiện nay, nhằm nâng cao tính chủ động, giải quyết một cách có hiệu quả những vấn đề đang đặt ra với QLGD và nâng cao hiệu quả QLNN. Để có thể thực thi tốt những nhiệm vụ trên người cán bộ quản lý cấp phòng không những phải được trang bị những kiến thức về QLNN nói chung mà còn phải được trang bị những kiến thức về quản lý GD nói riêng.

3. Vài nét về thực trạng đào tạo – bồi dưỡng đội ngũ cán bộ QLGD cấp phòng ở phía Nam hiện nay

Trường Cán bộ QLGD-ĐT II được giao nhiệm vụ bồi dưỡng cán bộ QLGD từ Đà Nẵng đến Cà Mau. Trong thời gian 5 năm qua, Trường đã mở rất nhiều lớp bồi dưỡng cán bộ QLGD từ mầm non, tiểu học,

THPT, đến cán bộ quản lý cấp phòng GD-ĐT v.v... Tính từ năm 2000 đến nay, số lượng cán bộ QLGD cấp phòng đã qua bồi dưỡng các lớp

Bảng 1: Số lượng học viên tham gia các khóa bồi dưỡng cán bộ QLGD tại trường

Năm học	Nam		Nữ		Tổng số
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	
2000-2001	7	70	3	30	10
2001-2002	10	71.4	4	28.6	14
2005-2006	11	73.3	4	26.7	15
2000-2005	28	71.8	11	21.2	39

Bảng 2: Số lượng học viên tham gia các khóa bồi dưỡng CBQL tại địa phương

Thời gian	Chuyên viên	Trưởng phòng	Phó trưởng phòng	Tổng số
2000-2004	80	2	8	90

QLGD như sau:

Hai bảng thống kê trên cho thấy trong thời gian từ 2000- 2005 chỉ có 39 cán bộ phòng đã qua các khóa bồi dưỡng QLGD tại Trường Cán bộ QLGD-ĐT II. Số lượng cán bộ cấp phòng được cử đi học tập bồi dưỡng tại các lớp mở tại địa phương có nhiều hơn (90 người) nhưng chủ yếu lại là các chuyên viên còn số cán bộ quản lý lại rất ít.

Tại khu vực phía Nam, Trường Đại học Sư phạm thành phố Hồ Chí Minh đã liên tục mở các khóa đào tạo thạc sĩ QLGD. Số lượng học viên các lớp thạc sĩ QLGD từ khóa X đến khóa XV là 124 người. Ngoài ra, Trường còn liên kết với trường Cán bộ quản lý GD-ĐT II đào tạo 23 thạc sĩ QLGD cho các tỉnh phía Nam từ Đà Nẵng đến Cà Mau trong chương trình của ủy ban vì sự tiến bộ của phụ nữ.

Số liệu thống kê ở bảng 3 cho thấy tỉ lệ cán bộ cấp phòng được đào tạo thạc sĩ QLGD là rất ít, chỉ có 12/147 người, chiếm tỉ lệ là 8.2%.

Bảng 3: Số lượng học viên các khóa đào tạo thạc sĩ QLGD

Đơn vị công tác	Số lượng	Tỷ Lệ %	Tổng số
<i>Cán bộ cấp sở</i>	27	18.4	27
<i>Cán bộ cấp phòng</i>	12	8.2	12
<i>Cán bộ trường THPT</i>	29	19.7	29
<i>Cán bộ trường trung cấp và cao đẳng</i>	33	22.4	33
<i>Các đơn vị khác</i>	46	31.3	46
		100	147

Thực tế trên cho thấy, công tác bồi dưỡng cán bộ quản lý cho cấp phòng chưa được quan tâm và chú trọng đúng mức. Công tác đào tạo

cán bộ quản lý chuyên môn cao cho cấp phòng cũng chưa được quan tâm. Ngày nay quản lý là một nghề và các cán bộ QLGD phải là những người chuyên nghiệp. Có nghĩa, họ phải được đào tạo các kiến thức về quản lý nói chung và QLGD nói riêng để có thể đáp ứng được những yêu cầu, đòi hỏi đặt ra từ thực tế cuộc sống hiện nay.

Số lượng cán bộ phòng đã qua đào tạo - bồi dưỡng như đã nêu là quá ít so với thực tế đòi hỏi, nên đã phân nào hạn chế việc triển khai đổi mới nội dung chương trình ở các cấp học do phòng quản lý. Đặc biệt, trong vấn đề phổ cập GD, nhiều nơi chạy theo thành tích, không quan tâm đến chất lượng. Trong phân cấp quản lý hiện nay, để thực thi quyền được giao cần phải đủ trình độ quản lý.

Có rất nhiều nguyên nhân chủ quan và khách quan dẫn đến tình trạng này như các cấp lãnh đạo chưa quan tâm đúng mức đến việc đào tạo-bồi dưỡng đội ngũ cán bộ QLGD cấp phòng; công việc sự vụ tại cơ sở quá nhiều nên các cán bộ quản lý rất khó dành thời gian cho việc học tập; tâm lý ngại học ở một số các cán bộ quản lý có tuổi; trình độ ngoại ngữ yếu khó có thể trúng tuyển là một trở ngại lớn và đặc biệt là vấn đề chế độ chính sách với người đi học hiện nay cũng chưa được quan tâm đúng mức, không tạo được động lực cho người cán bộ quản lý trong việc học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ.

Chúng ta biết rằng trong tất cả các nguồn lực thì nguồn lực con người là quan trọng nhất. Thông qua hoạt động của con người, các nguồn lực khác mới có thể phát huy được tác dụng và biến tiềm năng thành hiện thực. Nói đến nguồn lực con người tức là nói đến những gì cấu thành khả năng, năng lực, sức mạnh sáng tạo của con người. Nhưng điều quan trọng nhất trong nguồn lực con người là chất lượng chứ không phải là số lượng. Nguồn lực con người chính là sự kết hợp hài hòa giữa trí lực, thể lực, nhân cách và kinh nghiệm sống trong các hoạt động. Hay nói khác đi, muốn nguồn lực con người có chất lượng thì nguồn lực đó phải được đào tạo, bồi dưỡng và rèn luyện không ngừng.

4. Một số giải pháp

Để thực hiện tốt Nghị quyết Đại hội IX, Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban bí thư Trung ương Đảng về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý GD cũng như Chiến lược phát triển GD nước ta

đến năm 2010 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt, chúng tôi xin được đề xuất một số giải pháp sau:

Thứ nhất, cán bộ quản lý nói chung và cán bộ QLGD nói riêng cần nhận thức đúng về tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ QLGD cấp phòng trong thực tiễn quản lý hiện nay để đưa ra những chủ trương chính sách thích hợp và xây dựng được quy hoạch đào tạo - bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý.

Thứ hai, cần chú trọng đến sự liên kết giữa các trường với các sở GD-ĐT trong việc bồi dưỡng, nâng cao kiến thức, kĩ năng quản lý cho đội ngũ cán bộ quản lý cấp phòng. Trong khi xây dựng nội dung chương trình đào tạo - bồi dưỡng cần cập nhật những kiến thức mới đáp ứng được yêu cầu đổi mới QLGD hiện nay.

Thứ ba, tạo mọi điều kiện để cán bộ quản lý cấp phòng được bồi dưỡng và nâng cao trình độ chuyên môn. Đặc biệt, đối với số cán bộ trẻ, cần tạo mọi điều kiện để đào tạo theo các hình thức thích hợp, đáp ứng yêu cầu của công cuộc đổi mới hiện nay.

Thứ tư, cần có những chính sách ưu tiên cho các cán bộ quản lý đi học, đặc biệt những người công tác ở những phòng GD-ĐT ở vùng sâu, vùng xa.

Thứ năm, các cấp lãnh đạo cần quan tâm nhiều hơn trong việc giải quyết các chế độ chính sách nhằm khuyến khích động viên người đi học. Sắp xếp công việc hợp lý, tạo điều kiện cho cán bộ quản lý tham gia học tập.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chiến lược phát triển GD 2001-2010, NXB Giáo dục, Hà Nội, 2002
2. Đặng Quốc Bảo – Nguyễn Đắc Hưng, *GD Việt Nam hướng tới tương lai- vấn đề và giải pháp*, NXB Chính trị Quốc Gia, Hà Nội-2004.
3. Đặng Bá Lâm (chủ biên), *Quản lý nhà nước về GD-Li luận và thực tiễn*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội 2005.

SUMMARY

The article introduces educational manager training at the district level in South Vietnam and advances some solutions to build and improve the quality of the contingent of educational managers at the district level in the time to come.