

TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ PHÒNG GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

ThS. LÊ THỊ BÌNH*

Công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo (GD-ĐT) của toàn Đảng, toàn dân và sự nghiệp CNH, HĐH đất nước đòi hỏi phải nhanh chóng đổi mới cách thức tổ chức, quản lý (QL), tư duy, trí tuệ, năng lực (NL) của đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL), đặc biệt là đội ngũ CBQL nhà nước về giáo dục (GD). Đảng và Nhà nước ta đã xác định nhiệm vụ trọng tâm trong chiến lược phát triển KT-XH đất nước là phát triển nguồn lực con người, trong đó, đội ngũ CBQL là then chốt. Đứng trước yêu cầu đó, xây dựng và thực hiện chuẩn hóa đội ngũ CBQLGD là một giải pháp then chốt trong các nhóm giải pháp lớn để thực hiện Chiến lược phát triển GD 2011-2020. Chính vì vậy, việc phát triển đội ngũ CBQL nhà nước về GD nói chung, CBQL phòng GD-ĐT nói riêng đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD là cấp thiết trong bối cảnh hiện nay. Bài viết phân tích tổng quan nghiên cứu về phát triển đội ngũ CBQL phòng GD-ĐT trên thế giới và ở Việt Nam, trên cơ sở đó định hướng những vấn đề cần nghiên cứu tiếp theo.

1. Các nghiên cứu trên thế giới

1) Vị trí, vai trò của CBQL

Các nước trên thế giới như Hoa Kỳ, Nhật Bản, Pháp, Trung Quốc, Singapore... luôn coi đội ngũ nhà giáo và CBQLGD là điều kiện quyết định của sự nghiệp GD và phát triển GD.

Henry Mintzberg đã chỉ ra vai trò của nhà QL trong sự kết hợp giữa quyền hạn với trách nhiệm. Họ vừa là người đại diện của tổ chức, người lãnh đạo, người liên lạc, người tiếp nhận thông tin, người phổ biến thông tin, người phát ngôn, nhà doanh nghiệp, người khắc phục khó khăn, người phân phối nguồn lực, người đàm phán.

2) Định hướng phát triển đội ngũ CBQLGD

QL phát triển nguồn nhân lực và đội ngũ CBQL đã được rất nhiều trường phái và tác giả quan tâm. Trường phái QL theo quá trình tiếp cận thông qua việc thực

hiện các chức năng QL cho đến nay vẫn là trụ cột của lý luận QL. Từ tiếp cận theo quá trình dẫn đến yêu cầu nhà QL phải có NL thực hiện các chức năng: kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, phối hợp, kiểm tra.

Các trường phái QL hiện đại dựa trên cơ sở các thành tựu mới của khoa học hành vi, khoa học QL kinh tế, quan niệm về hệ thống và các quan điểm về quyền biến. Kast và Rosenzweig cho rằng trong lịch sử loài người, việc thiết lập một tổ chức và một phương thức QL tương ứng hữu hiệu là một thành tựu to lớn. Những nghiên cứu gần đây nhất của Robert E. Quinn, Đại học Michigan; Sue R. Facerman, Đại học bang New York tại Albany; Mintzberg H, Michael P. Thompson, Đại học Brigham Young; Michael R. McGrath, Bộ phận nhân sự quốc tế US (Master of Leadership and Management) đi từ các tiếp cận khác nhau đã khái quát thành 4 mô hình QL: *mô hình mục tiêu, mô hình quy trình nội bộ, mô hình quan hệ con người, mô hình hệ thống mở*. Điều này đòi hỏi đội ngũ lãnh đạo QL phải thích ứng và cần có các NL: chỉ huy và thực hiện; giám sát và điều phối; hướng dẫn và thúc đẩy; môi giới và đổi mới.

Từ các quan điểm QL chất lượng, IBSTPI (*International Board of Standards for Training Performance and Instruction*) đưa ra NL nhà QL gồm 4 nhóm: nền tảng cơ bản; lên kế hoạch và phân tích; thiết kế và phát triển; kĩ năng và QL.

Nhiều công trình nghiên cứu của Henry Mintzberg với những tư tưởng hàng đầu về QL. J. Peter Drucke với những luận điểm lớn về tổ chức và lãnh đạo QL, M. Losey, S. Meisinger, D. Ulrich và những bàn luận về tương lai của nghề quản trị nhân sự gợi ý những ý tưởng quan trọng hình thành NL lãnh đạo trong bối cảnh mới.

Các tác giả quan tâm tới mô hình QL theo các

* Phòng Giáo dục và Đào tạo quận 1, TP. Hồ Chí Minh

thành tố quá trình đều thống nhất về các khâu của quá trình QL phát triển nguồn nhân lực bao gồm: lập kế hoạch; tuyển dụng; bố trí sử dụng; đánh giá; đào tạo (ĐT), bồi dưỡng; chính sách trả công và khen thưởng.

Trong bối cảnh hiện nay, GD ở tất cả các quốc gia đang chịu tác động sâu sắc bởi xu thế toàn cầu hóa, kinh tế tri thức, công nghệ thông tin. Những ý tưởng về dân chủ hóa trong GD của John Dewey, việc xác định các trụ cột trong GD được xây dựng trên nền tảng học tập suốt đời và xây dựng xã hội học tập. Những tư duy tiếp cận hệ thống và liên kết tri thức trong GD của Edgar Morin... sẽ là những định hướng quan trọng cho việc xác định tầm nhìn và phát triển phẩm chất, NL của các nhà QLGD.

3) Yêu cầu, giải pháp phát triển đội ngũ CBQLGD

Dưới nhiều góc độ tiếp cận khác nhau, các nghiên cứu tập trung vào các vấn đề như: phương pháp và cách thức tuyển chọn, bổ nhiệm CBQL; chương trình bồi dưỡng CBQL phải được phát triển và cập nhật như thế nào để đáp ứng với sự phát triển của khoa học - công nghệ trong xu thế hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa; những kĩ năng, phong cách lãnh đạo, những NL mà CBQLGD cần có để đảm bảo thực hiện tốt chức trách, nhiệm vụ; xây dựng các chuẩn ĐT CBQL trong điều kiện hiện nay.

Về chương trình ĐT, bồi dưỡng CBQL, Đại học Nam Florida đã quy định *Chuẩn chương trình ĐT* cho nhà QLGD, QL trường học là chương trình tích hợp gồm 11 vùng kiến thức kĩ năng theo bốn lĩnh vực lớn: 1) Lãnh đạo chiến lược; 2) Lãnh đạo tổ chức; 3) Lãnh đạo GD; 4) Lãnh đạo chính trị và cộng đồng.

Chương trình ĐT nhà lãnh đạo trường học theo các nhóm NL: NL sự phạm, GD và thiết lập; NL kiểm soát; NL lãnh đạo; NL tổ chức; NL tư vấn. Chương trình ĐT nhà lãnh đạo, QLGD đặt yêu cầu người học phải đạt được các NL sau: NL lãnh đạo, NL xã hội, NL cá nhân, NL GD, NL phát triển trường học, NL tổ chức - QL; Chuẩn chương trình ĐT CBQLGD cung cấp cho những người chuẩn bị làm lãnh đạo các NL lãnh đạo và QL.

2. Các nghiên cứu ở Việt Nam

1) Các nghiên cứu về phát triển đội ngũ CBQLGD

Trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng và Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn quan tâm đến công tác GD, rèn luyện, ĐT và bồi dưỡng cán bộ. Vấn đề xây dựng, phát triển đội ngũ CBQLGD được Đảng, Nhà nước và Chủ tịch Hồ Chí Minh hết sức coi trọng. Đặc biệt, trong những năm gần đây đã có nhiều chủ trương, chính sách nhằm phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQLGD. Điều đó được đề cập ở nhiều nghị quyết, chỉ thị của Đảng và Nhà nước được quy định trong **Luật GD**, Chiến lược phát triển GD và các nghị định, thông tư, các chương trình, đề án của Chính phủ và các Bộ - Ngành Trung ương, tạo điều kiện thuận lợi cho việc xây dựng và phát triển đội ngũ CBQLGD.

a) Vị trí, vai trò của CBQLGD

Các tác giả Nguyễn Phúc Châu, Phan Văn Kha, Nguyễn Lộc, Nguyễn Thị Mỹ Lộc, Trần Ngọc Giao, Lê Phước Minh, Thái Văn Thành... đều khẳng định, CBQLGD có vai trò hết sức to lớn, quyết định chất lượng GD, góp phần quan trọng vào việc thực hiện thành công sự nghiệp đổi mới GD. Họ có vai trò liên nhân cách, vai trò thủ lĩnh và ra quyết định; họ vừa là nhà giáo, nhà QL, nhà lãnh đạo, nhà hoạt động xã hội; xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường; chỉ đạo đổi mới phương pháp dạy học; chỉ đạo xây dựng chương trình phát triển nhà trường theo định hướng phát triển năng lực học sinh; làm cho nhà trường đi vào nền nếp, ổn định, hoạt động có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu đổi mới GD.

b) Sự cần thiết phải phát triển đội ngũ CBQLGD

Tác giả Phạm Minh Hạc khẳng định: Trong sự nghiệp đổi mới GD, việc phát triển đội ngũ CBQLGD được đặt ra như một yêu cầu cấp bách hàng đầu của việc tiếp tục triển khai, điều chỉnh, đổi mới và nâng cao chất lượng GD.

Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng đã dạy: có cán bộ tốt việc gì cũng xong, muôn việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hoặc kém. Vì vậy, xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL phải được đặt lên hàng đầu trong mọi giai đoạn phát triển đất nước.

c) Định hướng phát triển đội ngũ CBQLGD

Tác giả Nguyễn Đức Trí đã đưa ra các yếu tố NL của người CBQL cơ sở ĐT theo cách tiếp cận của R.Katz: NL chuyên môn; NL quan hệ với con người và NL khái quát.

Các tác giả Bùi Minh Hiền, Vũ Ngọc Hải, Đặng

Quốc Bảo cho rằng xây dựng và phát triển đội ngũ CBQLGD cần phải quy tụ vào ba vấn đề chính: số lượng, chất lượng, cơ cấu. Trên cơ sở phân tích thực trạng chất lượng đội ngũ CBQL, tác giả đã đề xuất 4 giải pháp phát triển đội ngũ CBQLGD: Mọi cấp QLGD đều xây dựng được quy hoạch CBQLGD cho đơn vị và gắn liền với quy hoạch này là các công việc cần triển khai để ĐT bồi dưỡng CBQLGD theo quy hoạch; xây dựng hệ thống tiêu chuẩn đối với CBQLGD các cấp; có chính sách hỗ trợ tinh thần, vật chất thỏa đáng với CBQLGD; tổ chức lại hệ thống trường, khoa ĐT CBQLGD.

Tác giả Vũ Ngọc Hải trên cơ sở phân tích lí luận và thực tiễn về phát triển QLGD nước ta qua 25 năm đổi mới đã chỉ ra một trong những giải pháp đổi mới QLGD trong bối cảnh hiện nay là chuẩn hóa và nâng cao chất lượng đội ngũ CBQLGD: cơ cấu lại đội ngũ CBQLGD; ĐT, bồi dưỡng theo yêu cầu chuyên nghiệp hóa và chuẩn hóa, nâng cao chất lượng đội ngũ CBQLGD cả về phẩm chất và NL chuyên môn, nghiệp vụ; phát triển lực lượng cán bộ lãnh đạo và QLGD có tầm nhìn và NL thích ứng với các điều kiện thay đổi kinh tế, xã hội, môi trường, tận tâm, thạo việc, có NL điều hành.

d) Yêu cầu, giải pháp phát triển đội ngũ CBQLGD

Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng người cán bộ cách mạng cần phải có các phẩm chất: *cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; trí, tin, nhân, dũng, trung, hiếu.*

Theo Đặng Quốc Bảo, Trần Ngọc Giao yêu cầu NL của người CBQLGD trong bối cảnh hiện nay là: xác định tầm nhìn chiến lược; xây dựng văn hóa tổ chức; QL điều hành tổ chức; xây dựng mối quan hệ phối hợp; huy động nguồn lực; gắn kết chính trị, phục vụ phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội. Trên cơ sở đó, tác giả chỉ ra, cần phát triển NL của người CBQLGD, như: NL gây ảnh hưởng, NL lựa chọn ưu tiên, NL giải quyết vấn đề, tầm nhìn...

2) Các nghiên cứu về phát triển đội ngũ CBQL nhà nước về GD

Nghị định số 115/2010/NĐ-CP ngày 24/12/2010 quy định trách nhiệm QL nhà nước về GD; Thông tư liên tịch số 47/2011/TTLT-BGDĐT-BNV hướng dẫn về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức và biên chế của Sở GD-ĐT thuộc UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Phòng GD-ĐT thuộc

UBND huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh đã quy định vị trí và khẳng định vai trò của CBQL nhà nước về GD nói chung và CBQL phòng GD-ĐT nói riêng trong việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả QL nhà nước về GD ở địa phương...

Các tác giả Phan Văn Kha, Nguyễn Lộc, Trần Thị Bích Liễu đã chỉ ra, trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa, nền kinh tế tri thức và công cuộc CNH, HĐH đòi hỏi CBQL nói chung, CBQL phòng GD-ĐT nói riêng phải có NL mới, như: kĩ năng tiếp thị và tư duy cạnh tranh; kĩ năng tự quản về tài chính, nhân sự, khả năng xây dựng chiến lược phát triển GD, giao tiếp cộng đồng...

3) Các nghiên cứu về phát triển đội ngũ CBQL phòng GD-ĐT

Tác giả Trần Ngọc Giao cho rằng, trong bối cảnh hiện nay, CBQL nhà nước về GD nói chung, CBQL phòng GD-ĐT nói riêng cần có các NL: nền tảng cá nhân; NL lãnh đạo; NL QL tác nghiệp; NL hoạt động xã hội và NL xử lí thông tin.

Tác giả Phan Văn Kha, Nguyễn Lộc qua nghiên cứu tích hợp tác động của bối cảnh đổi mới QLGD trong cơ chế thị trường, lí thuyết tiếp cận NL, lí thuyết phát triển nguồn nhân lực và thực tiễn đã chỉ ra rằng, CBQLGD nói chung, CBQL phòng GD-ĐT nói riêng cần có phẩm chất và NL là: nhà lãnh đạo, nhà QL, nhà GD, nhà hoạt động KT-XH.

Tác giả Trần Ngọc Giao đã đề xuất các nhóm giải pháp phát triển đội ngũ CBQL nhà nước về GD trong bối cảnh đổi mới GD, như: đổi mới công tác quy hoạch, tuyển dụng, tuyển chọn và sử dụng đội ngũ CB công chức ngành GD trong bối cảnh mới; đổi mới ĐT, bồi dưỡng theo tiếp cận NL lấy thực tiễn làm trung tâm; xây dựng đạo đức công vụ và đánh giá theo khung NL; chính sách tạo động lực đối với đội ngũ CBQL nhà nước về GD theo tinh thần đầu tư cho GD là đầu tư cho phát triển.

Một số kết luận: - Các nhà nghiên cứu đều khẳng định CBQLGD nói chung, CBQL phòng GD-ĐT nói riêng có vị trí, vai trò quan trọng, quyết định chất lượng GD và hiệu lực, hiệu quả QL Nhà nước về GD. Họ cũng đã khẳng định phát triển đội ngũ CBQL phòng GD-ĐT là yêu cầu cấp thiết trong bối cảnh hiện nay; - Trong thời gian qua, Đảng, Nhà nước ta đã xây dựng và thực hiện nhiều chủ trương, chính

sách nhằm phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQLGD nói chung, CBQL phòng GD-ĐT nói riêng. Điều đó đã tạo điều kiện thuận lợi cho việc nghiên cứu phát triển đội ngũ CBQL phòng GD-ĐT; - Công tác phát triển đội ngũ CBQL phòng GD-ĐT là vấn đề được các nhà nghiên cứu đặc biệt coi trọng, đề cao, nhất là trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT. Tuy nhiên, các công trình nghiên cứu này còn mang tính tổng quan, chưa hệ thống và sâu sắc. Đặc biệt, chưa có công trình nghiên cứu cụ thể, độc lập nào về phát triển đội ngũ CBQL phòng GD-ĐT; - Chưa có công trình nào làm rõ vai trò, đặc trưng lao động, mô hình nhân cách, tiêu chuẩn, NL mới của CBQL phòng GD-ĐT trước bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT; - Phát triển đội ngũ CBQL phòng GD-ĐT đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo chất lượng, với các hoạt động cụ thể của chủ thể QL nhằm phát triển đội ngũ này chưa có công trình nào nghiên cứu.

3. Những vấn đề cần được tiếp tục nghiên cứu

Trong bối cảnh hiện nay, việc nghiên cứu phát triển đội ngũ CBQL phòng GD-ĐT cần tập trung vào các vấn đề cơ bản sau:

- Tập trung nghiên cứu và vận dụng các giải pháp phát triển đội ngũ CBQL phòng GD-ĐT đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo chất lượng theo tiếp cận QL phát triển nguồn nhân lực, góp phần nâng cao chất lượng GD mầm non, phổ thông, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện GD-ĐT, hội nhập quốc tế.

- Để đội ngũ CBQL phòng GD-ĐT phát huy vai trò và đáp ứng những yêu cầu về NL QLGD trong bối cảnh mới, cần tập trung nghiên cứu các giải pháp đổi mới công tác phát triển đội ngũ, chú trọng vào các khâu quy hoạch, ĐT bồi dưỡng, đánh giá và áp dụng chính sách đãi ngộ, tạo động lực cho đội ngũ CBQL phòng GD-ĐT.

- Làm rõ vai trò, đặc trưng lao động, mô hình nhân cách, khung NL mới và xây dựng tiêu chuẩn CBQL phòng GD-ĐT trước bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT, hội nhập quốc tế.

- Sự phát triển GD nói chung và phát triển đội ngũ CBQL phòng GD-ĐT nói riêng chịu sự tác động của cơ chế, chính sách của Nhà nước. Vì vậy, để đội ngũ này đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ mới, cần

nghiên cứu vấn đề đổi mới cơ chế, chính sách theo hướng phù hợp với thực tiễn của Việt Nam và bối cảnh quốc tế.

CBQL phòng GD-ĐT có một vai trò to lớn, hết sức quan trọng trong việc tham mưu giúp UBND cấp quận/huyện thực hiện chức năng QL nhà nước về GD-ĐT trên địa bàn, đồng thời bảo đảm sự thống nhất trong chỉ đạo và QLGD từ Trung ương đến cơ sở. Công việc của họ sẽ góp phần thực hiện thắng lợi và hoàn thành được mục tiêu Nghị quyết Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Chính vì vậy, việc nghiên cứu phát triển đội ngũ CBQL phòng GD-ĐT đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo chất lượng là hết sức cấp thiết, có ý nghĩa lí luận và thực tiễn sâu sắc trong bối cảnh hiện nay. □

Tài liệu tham khảo

1. Dự án Phát triển giáo viên trung học phổ thông và trung cấp chuyên nghiệp. **Một số vấn đề lí luận và thực tiễn về lãnh đạo và quản lí giáo dục trong thời kì đổi mới.** NXB Văn hóa thông tin, H. 2013.
2. Mintzberg H. **Nghề quản lí - những tư tưởng hàng đầu về quản lí.** NXB Thế giới, H. 2009.
3. Nguyễn Cảnh Chất (dịch và biên soạn). **Tinh hoa quản lí.** NXB Lao động và Xã hội, H. 2002.
4. M.Losey, S, Meinge and D. Ulrich. **Tương lai của nghề quản trị nhân lực.** NXB Thời đại, H. 2011.
5. IBSTPI. *Instructor Competencies.* <http://www.Aboulerning.com>
6. *Leadership Mastters, Building Leadership Capacity.* Southern Regional Education Board, USA, 2001.
7. Lê Phước Minh. "Quản lí giáo dục trong bối cảnh hội nhập quốc tế". Tạp chí *Khoa học giáo dục*, số 57, tháng 6/2010.
8. **Hồ Chí Minh toàn tập.** NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, H. 2010.

SUMMARY

In this article, our research results about the development of education and training management staff in general and at district-level in particular are presented. The content of article includes: research done in the world and in Vietnam, un-studied problems, problems need to be studied, and the author's proposals about the research issue.