

ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ GIÁO DỤC

• **VŨ LAN HƯƠNG**

Trưởng Cán bộ Quản lý Giáo dục TU 2

Thời gian qua, cùng với sự nghiệp đổi mới của đất nước, ngành Giáo dục (GD) nói chung và GD tại các địa phương nói riêng đã từng bước được củng cố, phát triển về quy mô, cơ cấu và đạt được một số thành tựu nhất định. Tuy nhiên, so với yêu cầu phát triển chung của của xã hội, giáo dục còn nhiều hạn chế, bất cập và đang phải đối mặt với những thách thức to lớn. Vấn đề đặt ra với quản lý GD (QLGD) hiện nay là bên cạnh việc tăng quy mô, cơ cấu ngành hợp lý phải nhanh chóng hoàn thiện mô hình quản lý nhà nước (QLNN) về GD cấp quận/huyện nhằm nâng cao hiệu quả QLGD tại các địa phương. Dưới đây, chúng tôi xin trình bày một số vấn đề lí luận về hiệu quả QLNN về giáo dục ở nước ta hiện nay.

Để hoàn thiện mô hình QLNN về giáo dục cấp quận/huyện nhằm nâng cao hiệu quả QLGD tại các địa phương, trước hết cần có những quan niệm thống nhất về các khái niệm liên quan đến vấn đề này.

1. Một số khái niệm liên quan

1.1. Hiệu quả

Hiệu quả là vấn đề có ý nghĩa lí luận và thực tế quan trọng, là tiêu chí đánh giá chất lượng trong mọi hoạt động nói chung và hoạt động quản lý nhà nước nói riêng. Một số ý kiến cho rằng trong hoạt động quản lý, có sự đồng nhất giữa kết quả và hiệu quả hay cho rằng hiệu quả là chất lượng tốt, năng suất cao.

Khảo sát một số từ điển như Le Petit Larousse, Bách Khoa... chúng ta có thể khái quát: *hiệu quả là tiêu chí đánh giá trình độ sử dụng những yếu tố của lao động, ứng dụng khoa học kĩ thuật, cải tiến biện pháp, cách thức quản lý, phong cách quản lí... để có kết quả hoạt động tốt nhất, tức kết quả đạt mức cao và chi phí cho kết quả đó ở mức hợp lí.*

1.2. Hiệu quả quản lý nhà nước và hiệu quả quản lý nhà nước về giáo dục

Hiệu quả QLNN là kết quả tích cực thu được trong công tác hoặc trong các hoạt động QLNN. Hiệu quả QLNN bao gồm hiệu quả QL vĩ mô và hiệu quả QL vi mô. Hiệu quả QL vĩ mô là thành tích và và hiệu quả hoạt động của nhà nước nói chung. Hiệu quả đó được thể hiện qua tính dân chủ và ổn định về chính trị, kinh tế phát triển, đời sống nhân dân không ngừng được cải thiện, xã

hội công bằng, an ninh quốc gia và trật tự xã hội được bảo đảm, văn hóa phát triển, tinh thần của người dân được nâng cao. Hiệu quả vi mô, ngược lại, là thành tích và kết quả của một cơ quan, tổ chức nhà nước nhất định bao gồm chi phí thấp, kết quả cao, chất lượng công việc tốt, đối tượng phục vụ hài lòng. Trọng tâm của hiệu quả QLNN là hiệu quả vi mô.

Hiệu quả QLNN thể hiện trên 3 mặt sau: kinh tế (economy), hiệu suất (efficiency) và hiệu ích (effectiveness). Kinh tế có nghĩa là sử dụng những khoản chi phí thấp để làm được nhiều việc. Hiệu suất thể hiện qua tỉ lệ giữa sản xuất và đầu tư. Hiệu ích thể hiện chất lượng và hiệu quả xã hội đạt được.

Đánh giá hiệu quả QLNN là một vấn đề khó khăn và phức tạp. Hiệu quả QLNN khác với hiệu quả sản xuất kinh doanh nên không đơn giản là sự so sánh giữa chi phí bỏ ra và kết quả thu về. Để làm rõ khái niệm hiệu quả QLNN cần phải tìm hiểu những nét đặc thù của QLNN. Lí luận và thực tiễn chỉ ra rằng hoạt động QLNN tồn tại và phát triển không vì bản thân nhà nước và toàn bộ bộ máy nhà nước mà còn vì nhu cầu xã hội và con người. Bộ máy nhà nước được thiết lập nhằm điều chỉnh các hành vi xã hội và con người. Tất cả hoạt động của các cơ quan nhà nước, cán bộ công chức, viên chức, các biện pháp QL và cách thức tổ chức thực hiện chỉ được xem là có hiệu quả khi chúng mang lại lợi ích cho xã hội, mọi thành viên trong xã hội theo hướng tích cực. Cho dù hoạt động QLNN không sáng tạo trực tiếp ra các giá trị vật chất và tinh thần, nhưng nó có ảnh hưởng sâu rộng đến quá trình phát triển xã hội. Nói khác đi, hoạt động QLNN sẽ thúc đẩy hay kìm hãm sự phát triển của xã hội. Vì vậy, muốn đánh giá hiệu quả QLNN cần lấy mục đích phục vụ xã hội làm tiêu chí đầu tiên.

Với tư cách là hệ thống con trong hệ thống QLNN, hiệu quả QLNN trong GD là hiệu quả tích cực thu được trong hoạt động và trong công tác quản lý GD. Hiệu quả QLNN như cấp sở, phòng GD-ĐT là việc thực hiện mục tiêu của GD. Đó là nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài cho địa phương trong việc thực hiện mục tiêu chung là dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh, hạn chế các tiêu cực và tệ nạn xã hội trong tầng lớp thanh thiếu

niên.

Hiện nay còn nhiều tranh luận nhưng trong các tài liệu mới nhất về QLGD, hiệu quả của một tổ chức thường được định nghĩa như mức độ đạt được các mục tiêu đã đề ra. Nói đến mục tiêu, các chỉ số như số lượng, nguồn lực, thời gian thường được đề cập tới. Các chỉ số về hiệu quả có một số đặc trưng sau: tính toán dựa trên các chỉ số về số lượng và thiên về các chỉ số đầu ra. Khi đánh giá hiệu quả, người ta thường phân biệt hiệu quả bên trong (efficiency) và hiệu quả bên ngoài (effectiveness). Hiệu quả trong là sự đánh giá các nỗ lực bên trong của tổ chức nhằm đạt được mục tiêu đặt ra trong khuôn khổ các nguồn lực và thời gian hạn định. Hiệu quả ngoài là đánh giá kết quả hoạt động của tổ chức đối với những yêu cầu, đòi hỏi của xã hội. Hiệu quả ngoài chính là sự cảnh báo để tổ chức phải luôn xem xét các hoạt động và công tác của mình.

2. Các tiêu chí đánh giá hiệu quả

Để xác định một tổ chức hoạt động hiệu quả hay không cần có sự đánh giá tổng thể mọi hoạt động của tổ chức đó. Theo quan điểm truyền thống, hiệu quả của tổ chức thường được đánh giá qua việc thực hiện các mục tiêu của tổ chức với chi phí tối thiểu thấp nhất. Trong xu thế phát triển hiện tại, quan niệm này đã thay đổi và người ta cho rằng tổ chức đạt hiệu quả là tổ chức thực hiện các mục tiêu với chi phí hợp lí.

Cách tiếp cận mới về tổ chức cho thấy tổ chức cũng như một cơ thể sống, luôn vận động và không ngừng phát triển. Trong môi trường đầy biến động như hiện nay, để tồn tại và phát triển, tổ chức cũng luôn phải vận động biến đổi cả môi trường bên trong lẫn môi trường bên ngoài tổ chức. Với quan niệm như vậy, đánh giá một tổ chức đạt hiệu quả không chỉ đánh giá những mục tiêu mà tổ chức đó đã đạt được mà còn phải xem tổ chức đó có thích ứng được với sự thay đổi của môi trường hay không.

Trên nguyên tắc chung như vậy, đánh giá một tổ chức đạt hiệu quả được xác định qua ba nhóm yếu tố sau: 1) Đạt được mục tiêu của tổ chức đề ra; 2) Duy trì được sự phát triển bền vững và ổn định của tổ chức; 3) Thích ứng với sự thay đổi của môi trường bên ngoài thông qua việc điều chỉnh hợp lí, khoa học những mục tiêu của tổ chức.

2.1. Đạt được mục tiêu tổ chức đề ra

Mục tiêu(objective) là những khẳng định rõ ràng, chính xác về những gì mà tổ chức muốn đạt được. Mục tiêu nêu cái đích cần đạt tới để thực hiện nhiệm vụ.

Mục tiêu là thành tố đầu tiên có tính chất nền tảng của tổ chức. Việc xác định rõ mục tiêu của tổ chức là cơ sở để hình thành và tồn tại của

tổ chức, là căn cứ để xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, lợi ích, trách nhiệm của các cá nhân cũng như mối quan hệ giữa các thành viên trong tổ chức. Trong thực tế, mỗi tổ chức đều phải hướng đến một chức năng xã hội nhất định. Quá trình thực hiện chức năng xã hội là quá trình hiện thực hóa các mục tiêu của tổ chức. Nếu thiếu vắng mục tiêu, tổ chức không có lí do tồn tại. Để thực hiện tốt các mục tiêu của tổ chức, việc đề ra mục tiêu của tổ chức cần bảo đảm các yêu cầu sau:

2.1.1. Các mục tiêu phải có tính hệ thống và hỗ trợ lẫn nhau

Trong quá trình hình thành và phát triển, tổ chức luôn theo đuổi những mục tiêu nhất định. Những mục tiêu này là nhằm thực hiện nhiệm vụ của tổ chức đặt ra trong bối cảnh chung của các mục tiêu phát triển kinh tế-xã hội. Trong nội bộ tổ chức, để đạt được mục tiêu chung, mỗi bộ phận lại có những mục tiêu riêng, cụ thể, đặc trưng. Mục tiêu của một tổ chức không chỉ là những vấn đề trước mắt mà bao gồm cả những vấn đề có tính chất lâu dài. Mục tiêu trong tổ chức thường cùng với các chương trình kế hoạch tạo nên một hệ thống mạng lưới kết quả. Nếu các mục tiêu không liên quan mật thiết, không hỗ trợ lẫn nhau thì các cá nhân, các nhóm công tác sẽ theo đuổi các mục tiêu riêng theo hướng có lợi cho họ và điều này sẽ ảnh hưởng đến việc thực hiện mục tiêu chung của tổ chức. Mục tiêu của tổ chức vừa phải mang tính hệ thống vừa phải mang tính bộ phận và có sự hỗ trợ chặt chẽ cho nhau. Điều xấu nhất cho tổ chức sẽ xảy ra khi các mục tiêu không hỗ trợ và phối hợp với nhau.

2.1.2 Các mục tiêu phải xác đáng

Mục tiêu chính là cơ sở để xây dựng kế hoạch hoạt động của tổ chức. Nếu mục tiêu không xác đáng thì không thể đạt hiệu quả quản lí. Tính xác đáng của mục tiêu bao gồm các yếu tố định lượng, định tính và tính khả thi.

Mục tiêu định lượng: Để có được tính xác đáng của mục tiêu, trước hết mục tiêu phải mang tính định lượng. Cho dù không thể tuyệt đối nhưng cần xác định một số yếu tố để có thể lượng hoá được sản phẩm đầu ra của mục tiêu. Cụ thể, mục tiêu có thể định lượng được thông qua một số các tiêu chí như số lượng, chất lượng, thời gian, chi phí và có thể là cả ảnh hưởng của chúng đối với sự phát triển của tổ chức, môi trường của tổ chức và việc thực hiện những mục tiêu chung của ngành, của quốc gia.

Mục tiêu định tính: Trong hệ thống phân cấp các mục tiêu, với các cấp quản lí càng thấp, mục tiêu mang tính định lượng lại càng cao. Ngược lại, với các cấp QL cao, mục tiêu thường mang

tính khái quát, tính định lượng giảm đồng thời tính định tính tăng. Tuy nhiên, trong thực tế cũng có những mục tiêu không thể định lượng được một cách hợp lí. Bất kì một mục tiêu định tính nào cũng có thể trở nên xác định hơn bằng cách giải thích rõ những đặc tính của các chu trình hay của các mục tiêu khác đã được tìm thấy và định rõ thời điểm hoàn thành.

Tính khả thi: Đó chính là khả năng thực hiện mục tiêu trong thực tế. Những mục tiêu được đặt ra không dựa trên cơ sở phân tích các nguồn lực và điều kiện thực tế của tổ chức, mang tính chủ quan, không tuân theo các quy luật khách quan sẽ không thực hiện được. Tính khả thi của mục tiêu được xác định khi trả lời được câu hỏi: Nhiệm vụ của tổ chức là gì? Tổ chức đang ở đâu? Tổ chức muốn đi đến đâu? Làm thế nào để đi được đến đó? Đến đó để làm gì?

2.1.3. Sự hài hòa giữa mục tiêu chung và riêng

Một tổ chức phải bao gồm nhiều thành viên. Mỗi thành viên ngoài việc thực hiện mục tiêu của tổ chức còn có nhu cầu thoả mãn những mục tiêu cá nhân. Xung đột trong một tổ chức chính là sự khác nhau giữa các mục tiêu của quản lí và mục tiêu của cá nhân. Trong xu thế làm việc nhóm như hiện nay thì nhóm công tác được xem là yếu tố chính trong việc đưa ra những quyết định quản lí. Một tổ chức đạt hiệu quả thì cùng lúc phải thoả mãn mục tiêu của cả ba nhóm: nhà quản lí, nhóm công tác và cá nhân.

Đối với một tổ chức như phòng GD-ĐT là cơ quan QLNN về hoạt động GD tại quận/huyện, mục tiêu đặt ra cho phòng là hoàn thành những chức năng quản lí chính của ngành GD như chức năng chiến lược, chức năng chuyên môn, chức năng hành chính, và chức năng thanh tra.

2.2. Duy trì được sự ổn định, phát triển bền vững của tổ chức

Duy trì sự ổn định, phát triển bền vững của tổ chức bao gồm những thành tố cơ bản như cơ cấu tổ chức, con người trong tổ chức, văn hoá tổ chức, quyền lực tổ chức, phong cách quản lí... đây là những tiêu chí phản ánh sự bền vững của tổ chức. Những yếu tố này thuộc về môi trường bên trong của tổ chức.

2.2.1. Cơ cấu tổ chức

Cơ cấu tổ chức là một chỉnh thể bao gồm các bộ phận có chức năng, quyền hạn, trách nhiệm khác nhau, có mối liên hệ phụ thuộc lẫn nhau và được bố trí thành từng cấp, từng khâu thực hiện các chức năng quản lí nhất định nhằm thực hiện các mục tiêu của tổ chức. Mỗi cơ cấu tổ chức bao gồm nhiều bộ phận hợp thành, mỗi bộ phận có những mục tiêu riêng và đồng thời cùng hướng vào mục tiêu chung của tổ chức.

Mỗi bộ phận của cơ cấu tổ chức có tính độc lập tương đối, có chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm nhất định

Cơ cấu tổ chức là hình thức thể hiện sự phân công lao động trong lĩnh vực quản lí. Thực tế chứng minh rằng cơ cấu tổ chức càng hoàn thiện thì càng có tác động tích cực, hiệu quả đối với hoạt động quản lí. Chính đối tượng quản lí quyết định cơ cấu quản lí hay nói khác đi sự phát triển của đối tượng quản lí là nguyên nhân cơ bản làm tăng vai trò của các quan hệ tổ chức.

2.2.2. Con người trong tổ chức

Trong tổ chức, con người là một vấn đề phức tạp và có ý nghĩa quyết định. Trong xã hội hiện đại, yếu tố vật chất, hệ tư tưởng, những giá trị của các nền văn hóa khác nhau, yếu tố thời gian... ngày càng có ảnh hưởng mạnh mẽ đến sự tồn tại và phát triển của tổ chức. Tuy nhiên, thực tế chứng minh rằng yếu tố con người vẫn là một trong yếu tố trung tâm, quyết định sự thành đạt của tổ chức. Lí luận cũng như thực tiễn đều cho thấy quản lí con người từ xưa đến nay vẫn là một trong những công việc khó khăn phức tạp nhất. Để điều chỉnh hành vi con người trong tổ chức cần hiểu những nhân tố cơ bản của hành vi, cơ chế tâm lí của hành vi. Trong tổ chức cần quan tâm đến mối quan hệ giữa cá nhân và tổ chức. Giải quyết hài hòa mối quan hệ này chính là một vấn đề thiết yếu bảo đảm cho hiệu quả của công tác quản lí.

2.2.3. Văn hoá tổ chức

Văn hoá tổ chức là một khái niệm mô tả những đặc tính chung và ổn định nhất của tổ chức cho phép phân biệt tổ chức này với tổ chức kia. Khi nói đến văn hoá tổ chức là chúng ta nói đến việc chấp nhận một lối sống, một phương thức làm việc, một sự hòa nhập của các ý tưởng, niềm tin cũng như các giá trị tinh thần khác của tổ chức. Với những lí do này, văn hoá tổ chức chi phối hiệu quả và sự phát triển của tổ chức. Văn hoá tổ chức biểu hiện qua các đặc điểm: tự quản cá nhân; cơ chế; sự hỗ trợ của thủ trưởng; sự hòa đồng; hệ thống chuẩn mực; sự chịu đựng những xung đột nội bộ; sự chịu đựng rủi ro.

Hiện nay có 4 kiểu văn hoá tổ chức rất phổ biến sau: văn hoá quyền lực, văn hoá vai trò, văn hoá nhiệm vụ và văn hoá cá nhân.

2.2.4. Quyền lực tổ chức

Lịch sử cho thấy, xung đột quyền lực là một hiện tượng khách quan và phổ biến. Không phải mọi hiện tượng xung đột quyền lực đều mang tính tiêu cực đối với sự phát triển. Như vậy, quyền lực vừa là thành tố, vừa là bản chất chủ yếu khi nhìn nhận tổ chức là một hệ thống chính trị. Để làm rõ quyền lực tổ chức, trước hết, cần làm rõ các thuật ngữ liên quan như quyền, uy quyền,



thẩm quyền và quyền lực.

Quyền là khả năng mà một cá nhân hoặc một nhóm ảnh hưởng đến suy nghĩ và hành vi của một cá nhân khác hay một nhóm khác.

Thẩm quyền là quyền hạn mà một cá nhân trong một tổ chức, lãnh đạo hành vi và hoạt động của các cá nhân khác dưới quyền, căn cứ vào nhiệm vụ mà người lãnh đạo đó được giao phó và có khả năng thực hiện các biện pháp chế tài.

Uy quyền là khả năng mà một cá nhân có được để thu hút sự nhất trí cao và nhiệt tình của các cá nhân khác đối với niềm tin và những mục tiêu mà cá nhân đó theo đuổi.

Quyền lực bao gồm thẩm quyền và uy quyền. Thuật ngữ này có thể xuất phát từ cương vị chức vụ nhưng đồng thời cũng có thể xuất phát từ nhân cách hay từ một chức vụ không mang tính tăng bậc của tháp quyền lực

2.2.5. Phong cách quản lí

Phong cách quản lí là cách tác động riêng, đặc trưng của người quản lí đến các đối tượng quản lí nhằm đạt mục tiêu của tổ chức. Phong cách quản lí cũng được hiểu là biểu hiện các mức độ quan tâm khác nhau của nhà quản lí về công việc, về các trạng thái tâm lí cũng như mối quan hệ với các thành viên trong tổ chức.

Các nhà nghiên cứu cho rằng, hiện nay có hai thái cực quản lí chính. Theo thái cực thứ nhất, nhà quản lí chỉ luôn coi trọng công việc và mong muốn con người chỉ biết đến công việc và hoàn thành công việc với bất cứ giá nào. Theo thái cực thứ hai, ngược lại, nhà quản lí chỉ quan tâm đến yếu tố con người mà sao nhãng công việc hoặc chỉ quan tâm đại khái. Sự kết hợp của những vấn đề này tạo ra nhiều phong cách quản lí khác nhau. Các phong cách quản lí được các nhà quản lí sử dụng sẽ ảnh hưởng rất lớn tới hiệu quả quản lí của tổ chức. Mỗi phong cách được dùng sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến mục tiêu, mục đích của các nhóm thành viên trong tổ chức.

2.3. Thích ứng với sự thay đổi của môi trường bên ngoài thông qua việc điều chỉnh hợp lí, khoa học những mục tiêu của tổ chức.

Ngày nay, tổ chức phải luôn vận động và phát triển trong môi trường nhiều biến động, luôn thay đổi. Sự thay đổi này bao gồm cả cơ hội và thách thức đặt ra cho mỗi tổ chức nên tổ chức phải phát triển để thích ứng với những điều kiện và hoàn cảnh mới. Để tổ chức có thể chủ động và thích nghi với sự thay đổi, cần giải quyết tốt các yếu tố bên ngoài và bên trong tổ chức như giải quyết các vấn đề cá nhân, các vấn đề nhóm và làm việc theo nhóm, vấn đề hoàn thiện tổ chức.

2.3.1. Các vấn đề cá nhân

Vấn đề cá nhân trong tổ chức được nghiên

cứu trên phương diện lí thuyết về con người hay còn gọi là triết lí nhân sự. Đó là: lí thuyết X - kiểu lãnh đạo X; lí thuyết Y - kiểu lãnh đạo Y; lí thuyết Z - kiểu lãnh đạo Z.

Những quan điểm trên về con người trong hệ thống tổ chức giúp chúng ta có cơ sở xây dựng sách lược, lựa chọn phương pháp lãnh đạo, quản lí và xây dựng tổ chức hợp lí, có hiệu quả. Tuy nhiên, một trong những nhiệm vụ cơ bản của tổ chức là phát hiện và khai thác tiềm năng sáng tạo của con người. Con người, cá nhân trong tổ chức thường mong muốn được phát triển cả thực tại lẫn tiềm năng của mình. Môi trường tổ chức tốt sẽ tạo cho họ nhiều cơ hội để có thể phát triển tốt hơn, ngược lại, cũng có thể kìm hãm sự phát triển của các cá nhân. Trong tổ chức, cá nhân thường mong muốn đóng góp nhiều cho mục tiêu của tổ chức nếu như mục tiêu của tổ chức cùng hướng với lợi ích của họ. Phát triển tổ chức, không chỉ cần động viên, khuyến khích mà còn tạo mọi cơ hội để các cá nhân có thể phát huy tốt nhất vai trò, tiềm năng của mình. Phải tạo những điều kiện cần và đủ để cá nhân dám chấp nhận thử thách, chấp nhận đổi mới.

2.3.2. Nhóm và làm việc theo nhóm

Nhóm và làm việc theo nhóm trở thành yếu tố quan trọng trong hoạt động quản lí của các tổ chức hiện đại. Phát triển tổ chức là giải quyết những vấn đề có liên quan đến tạo nhóm, phát triển và quản lí nhóm. Thừa nhận nhóm công tác, nhóm làm việc cũng chính là sự thừa nhận vai trò của những hành vi nhóm cần quản lí. Mọi vấn đề trong nhóm đều liên quan đến sự hài lòng và năng lực của các cá nhân. Nghiên cứu hoạt động nhóm là nội dung quan trọng của phát triển tổ chức.

2.3.3 Hoàn thiện tổ chức

Hiệu quả của tổ chức phụ thuộc vào hiệu quả thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mỗi cá nhân. Hiệu quả làm việc của mỗi cá nhân lại phụ thuộc rất nhiều vào mức độ nhận thức về vai trò, chức năng, thẩm quyền của họ trong tổ chức. Để thực thi công việc hiệu quả, mỗi thành viên trong tổ chức phải biết rõ: Công việc đang làm cụ thể là gì? Ai lãnh đạo, điều hành, quản lí trực tiếp? Khi người quản lí trực tiếp vắng mặt cần báo cáo, xin chỉ thị của ai khi có vấn đề xảy ra?

Sức mạnh của tổ chức bắt nguồn từ con người nên phải lựa chọn mô hình cơ cấu tổ chức thích hợp, tạo mọi điều kiện để các thành viên đều đóng góp công sức của mình vào mục tiêu chung của tổ chức. Muốn biết cơ cấu tổ chức hiện tại có thích hợp hay không cần phải đánh giá sự hợp lí của nó, từ đó mới đưa ra cách thức để hoàn thiện tổ chức. Việc đánh giá cơ cấu tổ chức hiện nay



dựa vào các khía cạnh sau: mức độ tập quyền, sự chính thức hóa và tính phức tạp.

Thiết kế hoàn thiện tổ chức bao gồm các vấn đề sau:

- *Một là:* tiến hành đánh giá một hoạt động tổ chức gắn liền với đổi mới. Đây chính là công việc phân tích tổ chức hiện hành.

- *Hai là:* định hướng những mặt, những khía cạnh cần đổi mới, hoàn thiện tổ chức.

- *Ba là:* chuẩn bị văn bản quyết định đổi mới hoàn thiện tổ chức cũng như kế hoạch triển khai. Trong văn bản này ghi những vấn đề thuộc thẩm quyền của tổ chức, quyết định cần ghi rõ những nội dung cần đổi mới, dự tính những mặt lợi, những hậu quả có thể có cũng như các giải pháp thực hiện.

Việc đưa ra những tiêu chí mang tính hệ thống vào việc đánh giá hiệu quả quản lý nhà nước về GD ở cấp phòng GD&ĐT chắc chắn sẽ đưa đến chất lượng quản lý cao hơn nhưng lại là một công việc không hề đơn giản. Để có thể áp dụng những tiêu chí trên vào việc đánh giá hiệu quả quản lý nhà nước, đòi hỏi các nhà quản lý ở cả cấp vĩ mô và vi mô, những người liên quan đến công tác này, phải đổi mới tư duy, có trách nhiệm cao trong công việc và triển khai từng bước chắc chắn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Bá Dương (chủ biên), *Những vấn đề cơ bản của khoa học tổ chức* (sách tham khảo). NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2004.
2. Trần Kiểm, *Khoa học quản lý giáo dục, một số vấn đề lý luận và thực tiễn*. NXB Giáo dục, Hà Nội, 2004.
3. Mai Hữu Khuê, *Lý luận quản lý nhà nước*, Hà Nội, 2003.
4. Đặng Bá Lâm (chủ biên), *Quản lý nhà nước về giáo dục, lý luận và thực tiễn*. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2005.
5. Nguyễn Lộc, *Hiệu quả và chất lượng trong giáo dục*. Tạp chí KHGD số 4, tháng 1-2006.
6. Học viện Hành chính Quốc gia (giáo trình), *Chính trị học*. NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội, 2001.
7. Học viện Hành chính Quốc gia (giáo trình): *Quản lý và phát triển tổ chức hành chính nhà nước*.
8. Viện nghiên cứu hành chính, *Thuật ngữ hành chính*, Hà Nội, 2002.

SUMMARY

The article presents some issues in evaluating the effectiveness of state governance over education such as effectiveness and effectiveness of state governance over education and criteria for evaluating effectiveness.

ĐỔI MỚI...

(Tiếp theo trang 14)

Bài viết này đề cập đến công tác đổi mới quản lý giáo dục từ góc độ quản lý sự thay đổi. Những nội dung được trình bày ở đây là một phần trong bản đồ nhận thức của tác giả về công tác đổi mới quản lý giáo dục ở nước ta. Vì "bản đồ không phải là lãnh thổ" nên chắc chắn rằng bản đồ nhận thức của tác giả sẽ có nhiều khác biệt với bản đồ nhận thức của các nhà nghiên cứu khác và càng có nhiều khác biệt với thực tại đổi mới quản lý giáo dục của nước ta.

Điều quan trọng là bản đồ nhận thức đã được đưa ra. Nó cần sự đối sánh với rất nhiều bản đồ nhận thức khác để cuối cùng có thể đi tới một bản đồ nhận thức khả dĩ phản ánh tương đối tốt bài toán đổi mới quản lý giáo dục. Chỉ có như vậy, hướng đi và lộ trình của công tác đổi mới quản lý giáo dục mới rõ ràng, các giải pháp đổi mới quản lý giáo dục mới có cơ sở đánh giá là phù hợp hay không.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. *Lược cử khoa học cho các giải pháp đổi mới quản lý Nhà nước về giáo dục ở nước ta trong thập niên đầu thế kỷ 21*, Viện Chiến lược và chương trình giáo dục, Hà Nội 2006.
2. Lewin, K. Field, *Theory in Social Science*, Harper and Row, New York, 1951
3. Fred Nickols, *Change Management*, <http://home.att.net/~nickols/change.htm>

SUMMARY

Based on change management concepts, the change problem in the renovation process of Vietnam education management is discussed and formulated, according to which the process of educational management change is still in the changing stage characterized by the mixed presence of the old state and the expected new state. This confused status of educational management is considered in this article as the root cause of negative issues in current education activities.