

Cải tiến công tác quản lý,

KHÂU ĐỘT PHÁ

TRONG GIÁO DỤC HIỆN NAY

MINH TÚY*

Trong kỳ họp Quốc hội vừa qua, một vấn đề được các đại biểu quan tâm là chất lượng giáo dục phổ thông (GDPT). Hiện nay trong dư luận đang có nhiều ý kiến khác nhau, thậm chí trái ngược nhau về vấn đề này. Thế nhưng, có một điều dư luận dễ thống nhất là hiện nay GD đang tồn tại nhiều bất cập, muốn đưa chất lượng GD lên cần phải tìm ra một khâu đột phá. Nhiều người cho rằng, khâu đột phá trong GD là lập lại nền nếp kỷ cương, chống các tiêu cực. Chúng tôi lại cho rằng, chừng nào chúng ta chưa có một bộ máy quản lý đủ mạnh, một cơ chế quản lý khoa học, thì chừng đó mọi yếu kém, bất cập trong GD (kể cả các hiện tượng tiêu cực) vẫn cứ tồn tại. Nhìn lại GDPT trong vài mươi năm qua thấy có nhiều đổi thay đáng kể, thế nhưng, có một điều ít chuyển biến nhất, đó là công tác quản lý. Điều này góp phần lý giải tại sao chất lượng GD chưa có bước chuyển như mong muốn. Trong bài viết nhỏ này, chúng tôi xin được "lấy" vài ý nhỏ quanh vấn đề to lớn và phức tạp này.

Vài nét về thực trạng quản lý GD ở các trường phổ thông

Nhìn chung đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) hiện nay ở các trường đều là những người tương đối có năng lực trong đội ngũ GV. Thường thì họ xuất thân từ những GV giỏi, có đạo đức, được số đông đồng nghiệp tín nhiệm. Phần đông trong số họ đều ý thức được trách nhiệm nặng nề của họ trước yêu cầu ngày càng cao của GD. Tuy thế, vẫn có không ít người quản lý chỉ chú trọng vào sự thăng quan tiến chức, coi làm quản lý như một cơ hội thu lợi lộc. Vì động cơ ấy cho nên cách tiến thân

của họ cũng rất khác thường. Ở trường nọ, khi hiệu trưởng sắp về hưu, hai phó hiệu trưởng tìm mọi cách để chạy chức. Họ đi vận động GV bỏ phiếu cho mình một cách lộ liễu. Người thì đi vận động. Có khi giữa thanh thiên bạch nhật họ oang oang: Tôi đã bắt được mối rồi, tôi chạy ông X, ông Y rồi, các ông ấy đã hứa cho tôi lên hiệu trưởng. Có người còn bậm trợn. Chẳng biết khi lên sếp họ nói với anh em thế nào!?

Chưa có cuộc điều tra nào về chất lượng quản lý ở các trường hiện nay, nhưng nhìn chung thì quản lý GD là nghề cực khó, nhất là trong GD đang có nhiều đổi mới như hiện nay. Ở tiểu học chẳng hạn, chỉ riêng việc lên

* Khối 6, Rừng Thông, Đông Sơn, Thanh Hóa.

được kế hoạch chỉ đạo chuyên môn cho trường học, môn học và chỉ đạo thực hiện thành công theo PPDH mới đã là bài toán nan giải của hầu hết các hiệu trưởng. Riêng về lĩnh vực này chắc không mấy hiệu trưởng dám nói mình là cán bộ quản lý có năng lực?

Một cái khó khác ảnh hưởng đến công tác quản lý ở trường là việc bỏ phiếu tín nhiệm tái bổ nhiệm hiệu trưởng. Mặc dù là phiếu tín nhiệm, nhưng nhiều khi cấp trên vẫn coi đó là phiếu bầu. Tim hiểu ở huyện H (Thanh Hóa) là địa phương gần đây làm mạnh về công tác bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ quản lý cấp trường, nhiều hiệu trưởng nhận xét: "Bây giờ không ai dám động chạm đến GV, nếu không muốn ít phiếu, mất chức". Có chuyện nực cười là một hiệu trưởng nọ khi GV bỏ phiếu tín nhiệm đề nghị công nhận chiến sĩ thi đua (tức hiệu trưởng quản lý giỏi) thì đạt, nhưng cũng ngay sau đấy bỏ phiếu để tái bổ nhiệm hiệu trưởng lại hỏng. Rõ ràng ở đây sự dân chủ đã bị lợi dụng!

Sở dĩ chúng tôi lan

man sang đội ngũ CBQL bởi chính đội ngũ này sẽ quyết định hiệu quả quản lý ở các trường.

Đi tìm một cơ chế

Ai cũng biết, sở dĩ kinh tế nước ta phát triển mạnh bởi chúng ta đã kịp thời chuyển đổi cơ chế quản lý. Hiện nay trong GD vẫn quản lý theo kiểu bao cấp: gô kặng – chấm công – phát lương. Muốn tạo bước nhảy cho GD nhất thiết phải gắn tiền lương của người lao động với hiệu quả công việc.

Thực tế là hiện nay chúng ta đang thiếu một khoa học quản lý nhà trường. GV lên lớp họ nắm rất chắc mục tiêu, các bước để hoàn thành tiết dạy, trong khi chưa có một quy trình công nghệ nào cho quản lý nhà trường cả. Chương trình trong các trường quản lý thì chung chung, nặng về chính trị. Các sách về quản lý nhà trường thì ít, lại chủ yếu là sách dịch, nên không phù hợp với thực tế và nhận thức của đội ngũ CBQL của ta.

Có lẽ đã đến lúc coi quản lý nhà trường là một nghề và đào tạo những con người có tay

nghề về lĩnh vực đó. Đồng thời phải thiết kế một chương trình quản lý cấp trường. Hình hài nó như thế nào thì các nhà khoa học GD sẽ nghiên cứu, nhưng nó phải cụ thể công việc của từng tháng, từng giai đoạn và cả năm học, bao gồm những bài riêng biệt. Mỗi bài bao gồm các bước như thế, như thế... Tất nhiên trong các bài ấy có các phần cứng phải giải quyết và phần mềm để vận dụng vào điều kiện cụ thể của mỗi trường. Tóm lại là chương trình phải chi tiết, cụ thể hóa, lượng hóa được công việc quản lý ở các trường, sao cho mọi người đều có thể kiểm tra và tự kiểm tra được công tác quản lý.

Đồng thời với các biện pháp chuyên môn thì phải tăng quyền hạn và tiền lương cho hiệu trưởng, hiệu phó. Hiện nay chúng ta trả tiền phụ cấp chức vụ cho họ khoảng 50.000 đồng đến 60.000 đồng một tháng là bất hợp lý. Số tiền ấy chỉ bằng một, hai buổi dạy thêm của GV, trong khi đó khối lượng công việc cần giải quyết rất lớn và phức tạp. Vấn đề khác là quyền hạn của hiệu trưởng ở các trường phổ thông còn

rất hạn chế, nếu không muốn nói là không như trong việc xây dựng đội ngũ GV nhà trường không có quyền nhận GV, hoặc trả GV nếu họ vi phạm kỷ luật. Thậm chí cả cái quyền tối thiểu là đình nâng bậc lương cho GV nếu họ không hoàn thành nhiệm vụ ... hiệu trưởng đều không có.

Như ta đều biết hiện nay GD đang đứng trước những thách thức mới, trong đó nổi lên vấn đề làm sao đáp ứng được yêu cầu của xã hội hay điều kiện còn nhiều khó khăn của ngành như hạn chế về kinh phí, cơ sở vật chất thiếu thốn, đội ngũ cán bộ, GV còn bất cập. Thế nhưng chúng ta cũng không thể đợi điều kiện thuận lợi rồi mới làm chất lượng mà phải làm ngay từ bây giờ, làm tốt nhất trong điều kiện có thể, trên cái nền sẵn có của mình. Trong nhiều công việc được coi là bức xúc, thì công tác quản lý GD nên được đặt lên hàng đầu. Đây là sự tác động vào "bánh lái" nên chắc chắn nó sẽ mang lại hiệu quả to lớn cho "cỗ xe" GD □