

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

Y NGỌC

**GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ
QUẢN LÝ CÁC TRƯỜNG PHỔ THÔNG DÂN TỘC
NỘI TRÚ TỈNH KON TUM**

Chuyên ngành: QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Mã số: 60.14.01.14

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ GIÁO DỤC HỌC

Đà Nẵng – Năm 2016

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: **TS. NGUYỄN THỊ TRÂM ANH**

Phản biện 1: PGS.TS. Nguyễn Bảo Hoàng Thanh

Phản biện 2: PGS.TS. Võ Nguyên Du

Luận văn đã bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp thạc sĩ ngành *Quản lý giáo dục* họp tại Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon Tum vào ngày 09 tháng 10 năm 2016.

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Trung tâm Thông tin - Học liệu, Đại học Đà Nẵng
- Thư viện trường Đại học Sư phạm, Đại học Đà Nẵng

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Đội ngũ CBQLGD là lực lượng quan trọng để thực hiện chiến lược phát triển giáo dục. Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI đã khẳng định "Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, *phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt*", có tính quyết định đến việc nâng cao chất lượng giáo dục. Trước thực trạng đội ngũ CBQL các trường PTDTNT còn khá nhiều bất cập, việc nghiên cứu và đề xuất một số giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ QL các trường PTDTNT tỉnh Kon Tum trong thời gian tới là một vấn đề có ý nghĩa lý luận và thực tiễn cao. Vì vậy, tôi chọn vấn đề: "*Giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường phổ thông dân tộc nội trú tỉnh Kon Tum*" làm đề tài nghiên cứu.

2. Mục đích nghiên cứu của đề tài

Đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ CBQL các trường PTDTNT tỉnh Kon Tum, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu

Công tác phát triển ĐN CBQL các trường PTDTNT tỉnh Kon Tum.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Các giải pháp phát triển ĐN CBQL các trường PTDTNT tỉnh Kon Tum

4. Giới hạn phạm vi nghiên cứu

- Luận văn tập trung nghiên cứu các giải pháp có tính đặc thù về phát triển ĐN CBQL các trường PTDTNT tỉnh Kon Tum.

- Số liệu khảo sát từ năm học 2010-2011 đến nay.

5. Giải thuyết khoa học

Đội ngũ CBQL các trường PTDTNT tỉnh Kon Tum còn bất cập về cơ cấu, số lượng và chất lượng. Nếu đề xuất các giải pháp cấp thiết và có tính khả thi sẽ thúc đẩy sự phát triển đội ngũ CBQL các trường PTDTNT góp phần thực hiện về nâng cao dân trí, chất lượng nguồn nhân lực, thúc đẩy nền kinh tế - xã hội trong tỉnh phát triển nhanh và bền vững.

6. Nhiệm vụ nghiên cứu

6.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận về phát triển ĐN CBQLGD.

6.2. Khảo sát, phân tích, đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ CBQL các trường PTDTNT tỉnh Kon Tum.

6.3. Đề xuất một số giải pháp quản lý phát triển đội ngũ CBQL các trường PTDTNT tỉnh Kon Tum.

7. Phương pháp nghiên cứu

7.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận

7.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

7.3. Phương pháp thống kê toán học

8. Cấu trúc luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và tài liệu tham khảo, luận văn có ba chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận của vấn đề phát triển ĐN CBQL giáo dục.

Chương 2: Thực trạng việc phát triển ĐN CBQL các trường PTDTNT tỉnh Kon Tum.

Chương 3: Giải pháp phát triển ĐN CBQL các trường PTDTNT tỉnh Kon Tum.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

1.1. KHÁI QUÁT LỊCH SỬ NGHIÊN CỨU VẤN ĐỀ

Trong những thập niên qua, công tác quản trị học đường, đào tạo và bồi dưỡng ĐN CB QLGD đã được nhiều học giả của nhiều nước quan tâm.

Xuất phát từ quan điểm CB là cái gốc của mọi công việc, Đảng đã ban hành Nghị quyết TW 2 khóa VIII và Nghị quyết TW 6 khóa IX và theo đó công tác nghiên cứu về phát triển giáo dục và QLGD được đẩy mạnh và đã đạt được những thành tựu to lớn.

Các công trình nghiên cứu trước đây, đã tập trung làm rõ một số nội dung xây dựng, phát triển ĐN CBQL nói chung và những giải pháp xây dựng, phát triển ĐN CBQL trường học tại một số địa phương nói riêng. Tuy nhiên vấn đề phát triển ĐN CBQL các trường PTDTNT tỉnh Kon Tum cho tới nay chưa có tác giả nào nghiên cứu.

1.2. KHÁI NIỆM CHÍNH CỦA ĐỀ TÀI

1.2.1. Quản lý

- a. Khái niệm quản lý*
- b. Các chức năng quản lý*

1.2.2. Quản lý giáo dục

- a. Khái niệm giáo dục*
- b. Khái niệm QLGD*

1.2.3. Quản lý nhà trường

1.2.4. Phát triển ĐN CBQLGD

- a. Các khái niệm liên quan*
- b. Cán bộ QLGD*

c. Phát triển đội ngũ cán bộ QLGD

Phát triển ĐN CB QLGD thực chất là làm tăng thêm giá trị về năng lực, phẩm chất và đạo đức cho ĐN CBQL; là quá trình đào tạo, bổ sung kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ quản lý cần thiết để họ có thể hoàn thành nhiệm vụ quản lý nhà trường một cách tốt nhất; đồng thời phải đảm bảo đủ về số lượng và đồng bộ về cơ cấu.

1.3. TRƯỜNG PHỔ THÔNG DÂN TỘC NỘI TRÚ VÀ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ

1.3.1. Trường PTDTNT trong hệ thống giáo dục Việt Nam

a. Vị trí của trường PTDTNT

b. Mục tiêu, vai trò và nhiệm vụ của trường PTDTNT

1.3.2. Đội ngũ cán bộ quản lý các trường PTDTNT

a. Vai trò, vị trí của CBQL

b. Nhiệm vụ và quyền hạn của CBQL các trường PTDTNT

1.3.3. Yêu cầu đối với đội ngũ CBQL các trường PTDTNT

trong giai đoạn hiện nay

a. Những yêu cầu về phẩm chất của CBQL các trường PTDTNT

b. Những yêu cầu về năng lực của CBQL các trường PTDTNT

1.4. LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CBQLGD

1.4.1. Lý thuyết quản lý phát triển nguồn nhân lực

1.4.2. Quan điểm về phát triển đội ngũ CBQLGD

1.4.3. Nội dung phát triển đội ngũ CBQLGD.

a. Số lượng: Đảm bảo theo yêu cầu.

b. Cơ cấu: Phát triển ĐN CBQL các trường PTDTNT cần phải tính đến sự hợp lý về chuyên ngành đào tạo, về tuổi đời, về thâm niên, về giới tính và thành phần dân tộc.

c. Chất lượng: Về phẩm chất, trình độ và năng lực.

1.4.4. Công tác phát triển đội ngũ CBQL các trường PTDTNT trong giai đoạn hiện nay.

Cần quan tâm tất cả các khâu từ quy hoạch, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, kiểm tra, đánh giá, sàng lọc và tạo môi trường quản lý cho ĐN CBQL các trường PTDTNT.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

Phát triển đội ngũ CBQL các trường PTDTNT là một nội dung trọng yếu của công tác cán bộ.

Trường PTDTNT là loại hình trường chuyên biệt mang tính chất phổ thông, dân tộc và nội trú. Việc phát triển đội ngũ CBQL trường PTDTNT là làm cho đội ngũ đó được biến đổi theo chiều hướng đi lên, bao gồm: xây dựng đội ngũ đủ về số lượng, từng bước nâng cao chất lượng, đồng bộ về cơ cấu.

Phát triển đội ngũ CBQL trường PTDTNT là phương thức, cách thức của chủ thể QL (Sở GDĐT) tổ chức thực hiện, điều hành các hoạt động nhằm đạt được mục tiêu phát triển giáo dục PTDTNT trong giai đoạn cách mạng hiện nay.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG PTDTNT TỈNH KON TUM

2.1. KHÁI QUÁT TÌNH HÌNH KINH TẾ - XÃ HỘI, GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO TỈNH KON TUM

2.1.1. Đặc điểm tự nhiên, dân cư, kinh tế - văn hóa xã hội

a. Về điều kiện tự nhiên

b. Về dân cư

Kon Tum có dân số khoảng 473 ngàn người, với trên 53% là DTTS, có trên 30 dân tộc sinh sống, trên 40% dân số theo các tôn giáo, tỷ lệ và phân bố dân cư giữa các dân tộc có sự chênh lệch, nên ngôn ngữ, văn hóa, trình độ nhận thức và điều kiện phát triển kinh tế cũng khác nhau, do đó việc xây dựng các chính sách phát triển đội ngũ CBQL tại các trường PTDTNT ở các địa bàn khác nhau, luôn là vấn đề khó khăn của tỉnh Kon Tum.

c. Về kinh tế

Nền kinh tế duy trì được tốc độ tăng trưởng khá cao, công tác thu hút đầu tư và xây dựng kết cấu hạ tầng có nhiều tiến bộ và có những bước phát triển nhất định.

d. Về Văn hóa - xã hội

Kon Tum có nhiều dân tộc cùng sinh sống, nên bức tranh đời sống về văn hóa - xã hội, giáo dục có những nét riêng đa dạng, đan xen phức tạp.

2.1.2. Tình hình GD&ĐT tỉnh Kon Tum

a. Quy mô học sinh và mạng lưới trường lớp

Tính đến tháng 6/2016, toàn tỉnh có 512 cơ sở giáo dục, trong đó: 129 trường mầm non; tiểu học 145 trường, THCS 105 trường; THPT 26 trường, Trung tâm GDTX: 7; Cao đẳng, Đại học: 03.

b. Chất lượng giáo dục

Chất lượng giáo dục ở vùng sâu, vùng xa mặc dù đã được nâng lên, tuy nhiên chưa đáp ứng yêu cầu của sự phát triển.

c. Tình hình cán bộ, GV, nhân viên ngành giáo dục

- *Giáo dục mầm non*: Số lượng CBQL là 305; tổng số giáo viên 2098 người.

- *Giáo dục phổ thông*: tính đến 6/2016 có 7354 CBQL và GV.

Trong đó cấp tiểu học có 3.832 người; cấp THCS có 2.789 người; cấp THPT có 1.357 người.

- *Giáo dục thường xuyên*: Đội ngũ CBQL và giáo viên là 270 người.

- *Giáo dục TCCN, CD, ĐH*: Tổng số cán bộ, giảng viên, giáo viên của các trường ĐH, CD, TCCN là 292 người

2.2. KHÁI QUÁT TÌNH HÌNH CÁC TRƯỜNG PTDTNT TỈNH KON TUM

2.2.1. Quy mô phát triển

Tính đến 6/2016 toàn tỉnh có 09 trường PTDTNT, tổng số lớp 113 lớp, tổng số học sinh 3337 học sinh.

2.2.2. Chất lượng giáo dục

Hầu hết học sinh có hạnh kiểm tốt và khá trên (94%).

Học lực: tỷ lệ học sinh giỏi chỉ đạt 2,3%, loại khá 25,7%, TB 53,1%. Qua đó cho thấy trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý chuyên môn giảng dạy chưa nâng cao về chất lượng giảng dạy hàng năm.

2.2.3. Cơ sở vật chất, trang thiết bị

Cơ sở vật chất được trang bị đảm bảo đáp ứng nhu cầu giảng dạy của nhà trường, địa phương

2.3. KHẢO SÁT THỰC TRẠNG

2.3.1. Mục tiêu khảo sát

2.3.2. Nội dung, đối tượng và thời gian khảo sát:

2.3.3. Phương pháp khảo sát

2.4. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CBQL CÁC TRƯỜNG PHỔ THÔNG DÂN TỘC NỘI TRÚ TỈNH KON TUM

2.4.1. Số lượng, cơ cấu đội ngũ CBQL các trường PTDTNT

a. Số lượng

Đến tháng 5/2016 đội ngũ giáo viên các trường PTDTNT tỉnh

Kon Tum có 318 giáo viên (trong đó GV nữ 207 người) và có 28 CBQLGD (trong đó 09 HT, 19 PHT). Nhìn chung đội ngũ giáo viên cơ bản đủ về số lượng và chuẩn hóa về trình độ, đáp ứng yêu cầu đổi mới và góp phần nâng cao chất lượng giáo dục trong tỉnh.

b. Cơ cấu về giới tính, độ tuổi, thâm niên công tác đội ngũ CBQL

**** Về giới tính*** (theo bảng tổng hợp 2.6 của luận văn cho thấy)

CBQL nữ có 05 người, riêng chức danh Hiệu trưởng có 01 nữ chiếm 3,35 %. CBQL là người DTTS 09 người. Qua đó cho thấy CBQLGD người DTTS, CBQL nữ trong các trường PTDTNT còn thấp.

**** Về độ tuổi*** (theo bảng tổng hợp 2.7 của luận văn cho thấy)

Cán bộ quản lý ở độ tuổi 55 trở lên chiếm 25%, trong đó Hiệu trưởng chiếm 14,29%; số CBQL này sẽ phải nghỉ hưu trong một vài năm đến, do đó cần phải chuẩn bị lực lượng để thay thế; độ tuổi từ 50 đến dưới 55 chiếm tỷ lệ 7,14%. Số cán bộ quản lý có độ tuổi từ 30 đến 40 có trình độ chuyên môn và năng lực tốt; năng động, sáng tạo, dễ tiếp thu cái mới hiện nay chiếm tỷ lệ 32,14%.

**** Về thâm niên*** (theo bảng tổng hợp 2.8 của luận văn cho thấy)

Cán bộ QL tại các trường PTDTNT có thâm niên từ 6 năm trở lên chiếm 53,57%. Tỷ lệ CBQL giữ chức vụ từ 3 nhiệm kỳ trở lên tương đối cao (32,14%).

2.4.2. Chất lượng ĐNCBQL các trường PTDTNT tỉnh Kon Tum

Trình độ chuyên môn: Tính đến tháng 5/2016 ĐNCBQL các trường PTDTNT có trình độ ĐH là 17 người chiếm 60,71%; sau ĐH 11 người chiếm 39,29%. CBQL được bồi dưỡng các lớp ngắn hạn có 21 người, bồi dưỡng dài hạn, chuyên sâu có 5 người.

Về ngoại ngữ, trình độ đại học chiếm tỉ lệ 10,71 %, chứng chỉ

A là 17,86%, B là 17,86% và C là 0%. Về tin học, CBQL có trình độ đại học chiếm tỉ lệ 3,7%, chứng chỉ A là 57,14% và B là 35,71%.

Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ CBQL ở các trường PTDTNT tỉnh Kon Tum chủ yếu là Sơ cấp lý luận chính trị. Cao cấp chỉ đạt 25,0%.

2.4.3. Phẩm chất và năng lực của đội ngũ CBQL các trường PTDTNT tỉnh Kon Tum.

Hầu hết ĐN CBQL các trường PTDTNT có trình độ chuyên môn đạt chuẩn trở lên; có trình độ quản lý cơ bản đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ.

Tuy nhiên, nhiều CBQLGD các năng lực về quản lý hành chính, quản lý tài chính còn có hạn (năng lực quản lý được đánh giá ở mức trung bình $\bar{X} = 2.4$) nguyên nhân chính là CBQL ở các nhà trường chỉ mới được đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm nhưng chưa được kinh qua các lớp quản lý nhà nước, quản lý tài chính-kế toán. Đồng thời do trình độ ngoại ngữ, tin học còn hạn chế nên việc cập nhật kiến thức quản lý hiện đại, nắm bắt và xử lý thông tin còn chậm, thiếu nhạy bén. Năng lực giao tiếp và làm việc khoa học đang là vấn đề khó khăn của ĐN CBQL các trường PTDTNT, vì đa số khi lựa chọn ĐN CBQL, cấp trên thường ít chú ý đến tiêu chuẩn này, mà chỉ thông qua đánh giá về năng lực công tác và chuyên môn giảng dạy. Vì vậy, khi được bổ nhiệm CBQL họ thường gặp nhiều khó khăn trong quan hệ công tác. Một số CBQLGD còn lúng túng trong công tác điều hành, nhất là trước những yêu cầu ngày càng cao của giáo dục.

2.4.4. Đánh giá chung về đội ngũ CBQL các trường PTDTNT tỉnh Kon Tum

Đội ngũ CBQL các trường PTDTNT của có trình độ nghiệp vụ

sự phạm đạt chuẩn 100%, có phẩm chất đạo đức tốt, gương mẫu, năng động, nhiệt tình.

Tuy nhiên, một bộ phận CBQL chưa phát huy được tác dụng tốt đối với cán bộ, giáo viên trong đơn vị, tính chuyên nghiệp chưa cao, còn thụ động, kiến thức về pháp luật, về tình hình kinh tế - xã hội của địa phương nơi công tác, về tổ chức bộ máy, về quản lý nhân sự và tài chính còn hạn chế. Tỷ lệ CBQL nữ, CBQLGD là người DTTS tại chỗ còn thấp.

2.5. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CBQL CÁC TRƯỜNG PTDTNT TỈNH KON TUM

2.5.1. Tiêu chuẩn bổ nhiệm CBQL các trường PTDTNT

Việc bổ nhiệm CBQL các trường PTDTNT, sở GD&ĐT tỉnh đã xét đến các tiêu chuẩn lựa chọn bổ nhiệm cán QLGD các trường PTDTNT ($\bar{X} = 2.88$, ở mức độ khá).

Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện việc cụ thể hóa tiêu chuẩn để làm cơ sở xem xét, bổ nhiệm đối với đội ngũ cán bộ QLGD các trường PTDTNT chưa chú trọng. Nhất là các tiêu chí về hiểu biết kiến thức, văn hóa địa phương.

2.5.2. Công tác quy hoạch phát triển đội ngũ CBQLGD các trường PTDTNT

Trong những năm qua, Sở GD&ĐT đã chỉ đạo các trường thực hiện công tác phát triển CBQL. Đến nay có 09/09 trường PTDTNT trong tỉnh đã tiến hành quy hoạch CBQL giai đoạn 2010 - 2015; đã đưa vào diện quy hoạch 96 cán bộ kế cận, dự nguồn bảo đảm tiêu chuẩn, cơ cấu độ tuổi, giới tính, thành phần dân tộc theo quy định.

Tuy nhiên, Công tác quy hoạch trong các năm qua hầu như chỉ thực hiện trong phạm vi hẹp của từng đơn vị. Công tác quy hoạch hiện tại chủ yếu dựa trên cơ sở quy hoạch của trường, Sở GD&ĐT

chưa có được một kế hoạch và quy hoạch tổng thể về đội ngũ CBQL chung của các trường PTDTNT, đặc biệt là đội ngũ CBQL người DTTS tại chỗ trong diện quy hoạch rất thấp chỉ đạt 10%.

2.5.3. Công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển CBQL các trường PTDTNT

Công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển đội ngũ CBQL các trường PTDTNT tỉnh Kon Tum được thực hiện đúng quy trình, thủ tục, có sự đồng thuận của cấp ủy, UBND các huyện, Sở Nội vụ.

Trong 5 năm qua, CBQL các trường PTDTNT đã được cấp ủy quan tâm, đào tạo bồi dưỡng, điều động công tác khác, thực hiện bổ nhiệm, điều động, luân chuyển: 22 người; Số cán bộ bổ nhiệm trong quy hoạch 21 người, ngoài quy hoạch 01 người.

Công tác luân chuyển CBQL cũng mới thực hiện trong những năm gần đây, còn mang tính “thí điểm”. Chưa thực hiện luân chuyển giữa các trường PTDTNT trong tỉnh; giữa các trường PTDTNT với các trường THPT trong tỉnh.

2.5.4. Công tác đào tạo, bồi dưỡng CBQL các trường PTDTNT

Sở GD&ĐT đã xây dựng kế hoạch về đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, giáo viên giai đoạn 2010-2015 theo đó ngành tập trung vào việc cử CBQL đi học các lớp thạc sĩ hoặc cử nhân QLGD, các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ ngắn hạn hoặc bồi dưỡng chuyên đề cập nhật kiến thức quản lý. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, một số CBQL được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ QLGD cách đây trên 5 năm, nội dung đến nay không còn phù hợp, cần phải được cập nhật bổ sung

2.5.5. Công tác kiểm tra, đánh giá CBQL các trường PTDTNT

Trong các năm qua, Sở GD&ĐT Kon Tum đã chú trọng và tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá và thanh tra toàn diện các trường PTDTNT trong tỉnh. Kết quả thanh tra, kiểm tra là cơ sở để giúp lãnh đạo đánh giá về năng lực, phẩm chất của đội ngũ CBQL và giáo viên nhằm thực hiện công tác quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ.

Tuy nhiên, công tác kiểm tra đột xuất còn ít, đa số các cuộc thanh tra, kiểm tra đều được báo trước. Công tác thanh tra còn mang tính hình thức, chưa đi vào thực chất để thực sự góp phần nâng cao chất lượng giáo dục.

2.5.6. Về chế độ chính sách và đãi ngộ CBQLGD các trường PTDTNT

Việc thực hiện các chế độ, chính sách đối với đội ngũ CBQL trường PTDTNT tỉnh Kon Tum bước đầu đã có tác dụng thiết thực trong việc nâng cao đời sống vật chất, tinh thần, động viên khuyến khích đội ngũ CBQL trường PTDTNT nỗ lực lao động, sáng tạo, cống hiến cho ngành, cho địa phương. Tuy nhiên, hệ thống chế độ, chính sách này còn bị động, thiếu đồng bộ chưa tạo được động lực để tập hợp, thu hút nhân tài, những người làm việc có hiệu quả. Vì vậy, cần được hoàn thiện, điều chỉnh, bổ sung nhằm tác động thiết thực vào đội ngũ CBQL trường PTDTNT, đem lại hiệu quả quản lý cao hơn.

2.6. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CBQL CÁC TRƯỜNG PTDTNT TỈNH KON TUM

2.6.1. Điểm mạnh

- Tinh uỷ, UBND tỉnh có nhiều văn bản, chỉ thị, quy định cụ thể các nội dung, mục tiêu, giải pháp, chế độ chính sách để thực hiện

các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước liên quan đến công tác kiện toàn, đào tạo, bồi dưỡng, qui hoạch, bổ nhiệm cán bộ.

- Đại đa số CBQL có ý thức trách nhiệm, tâm huyết và gắn bó với nghề nghiệp, có phẩm chất chính trị vững vàng. Trình độ chuyên môn của ĐNCBQL đạt chuẩn và trên chuẩn.

- Trong những năm qua UBND tỉnh đã ban hành qui hoạch mạng lưới trường trên địa bàn tỉnh Kon Tum và đánh giá trong năm 2015. Đây là một căn cứ pháp lý quan trọng đối với công tác qui hoạch phát triển đội ngũ CBQLGD, CBQLGD là người DTTS trong các trường phổ thông dân tộc nội trú trên địa bàn tỉnh trong thời gian tới.

2.6.2. Điểm yếu

- Công tác quy hoạch, phát triển đội ngũ CBQL các trường PTDTNT, kết hợp với quy hoạch CBQL là người DTTS chưa theo kịp với những yêu cầu đổi mới của sự nghiệp GD&ĐT, chưa tương xứng, phù hợp với đặc thù của địa phương.

- Đội ngũ CBQL chưa được cập nhật nghiệp vụ, phương pháp quản lý

- Công tác thu thập, nắm bắt và xử lý thông tin của một số CBQL còn đơn giản, thiếu nhạy bén, chưa kịp thời, chưa có điều kiện giao lưu học hỏi kinh nghiệm

- Công tác thanh tra, kiểm tra và các biện pháp xử lý khắc phục những hạn chế của đội ngũ CBQL còn chậm.

- Đảng ủy sở GD&ĐT chưa phối hợp tốt với cấp ủy của một số địa phương trong công tác nâng cao chất lượng, phẩm chất chính trị của đội ngũ CBQL các trường PTDTNT. Cơ sở vật chất chưa đáp ứng được nhu cầu, thiết bị dạy học chưa đồng bộ và còn thiếu, nhiều đồ dùng dạy học đã lạc hậu, ảnh hưởng lớn đến đổi mới PPDH.

2.6.3. Cơ hội

Nghị quyết số 29 – NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế là điều kiện để lãnh đạo sở GD&ĐT tiến hành phát triển đội ngũ CBQL các trường PTDTNT tỉnh Kon Tum.

Tỉnh ủy ban hành Nghị quyết về nâng cao chất lượng giáo dục cho học sinh dân tộc thiểu số giai đoạn 2016 - 2020. Nhận thức của người dân ngày càng cao, phụ huynh quan tâm hơn đến việc học tập của con em mình, mối quan hệ giữa nhà trường với chính quyền và gia đình học sinh được cải thiện, điều này tạo điều kiện thuận lợi CBQL các trường PTDTNT hiểu được điều kiện kinh tế - xã hội ở địa phương, phong tục tập quán của đồng bào dân tộc thiểu số.

2.6.4. Thách thức

Chú trọng phát triển toàn diện nhân cách cán bộ quản lý giáo dục, không chỉ có phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn mà còn có năng lực quản lý tốt. Do vậy, cần cụ thể hóa tiêu chuẩn của CBQLGD trường PTDTNT

Cần xây dựng quy hoạch (số lượng, cơ cấu) và thực hiện quy hoạch CBQL tại các trường phổ thông dân tộc nội trú

Cần đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng CBQLGD các trường PTDTNT đáp ứng yêu cầu hiện nay

Cần thực hiện tốt công tác kiểm tra đánh giá về việc quy hoạch, sử dụng cũng như hoạt động của đội ngũ CBQL các trường PTDTNT tỉnh KonTum

Cần có chế độ chính sách đặc thù cho việc phát triển đội ngũ CBQL các trường PTDTNT

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Trên cơ sở khái quát về tình hình kinh tế- xã hội, Giáo dục và Đào tạo của tỉnh Kon Tum, luận văn đã đánh giá thực trạng đội ngũ CBQL các trường PTDTNT tỉnh Kon Tum về các mặt: số lượng, cơ cấu, trình độ và phẩm chất; đồng thời tập trung đánh giá, phân tích thực trạng công tác phát triển đội ngũ CBQL các trường PTDTNT tỉnh Kon Tum: công tác quy hoạch; công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, luân chuyển; công tác đào tạo và bồi dưỡng; công tác kiểm tra và đánh giá; các chế độ, chính sách đãi ngộ cho đội ngũ CBQL các trường PTDTNT. Đây là cơ sở thực tiễn quan trọng để đề xuất các giải pháp phù hợp.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ CÁC TRƯỜNG PHỔ THÔNG DÂN TỘC NỘI TRÚ TỈNH KON TUM

3.1. ĐỊNH HƯỚNG XÂY DỰNG CÁC GIẢI PHÁP

3.1.1. Những định hướng

3.1.2. Các quan điểm chỉ đạo

3.2. NGUYÊN TẮC XÂY DỰNG CÁC GIẢI PHÁP

3.2.1. Nguyên tắc đảm bảo tính khoa học

3.2.2. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn

3.2.3. Nguyên tắc đảm bảo tính đồng bộ

3.2.4. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa

3.3. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ CÁC TRƯỜNG PHỔ THÔNG DÂN TỘC NỘI TRÚ TỈNH KON TUM

3.3.1. Xây dựng tiêu chuẩn của CBQLGD các trường PTDTNT

a. Mục đích, ý nghĩa của giải pháp

Nhằm xây dựng và xác định rõ những tiêu chuẩn cần thiết của đội ngũ CBQL các trường PTDTNT. Tiêu chuẩn là cơ sở quan trọng nhất để đánh giá, để lựa chọn trong quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ.

b. Nội dung và cách tổ chức thực hiện giải pháp

- Về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống; kiến thức và năng lực chuyên môn; năng lực quản lý trình độ, về sức khỏe, về độ tuổi, về thâm niên công tác

- Về tiêu chuẩn hóa tiếng dân tộc thiểu số đối với CBQL các trường PTDTNT; CBQL cần phải có kiến thức sâu sắc về dân tộc học, hiểu biết về chính sách dân tộc của Đảng và Nhà nước; cũng như kiến thức tôn giáo, về văn hóa, phong tục tập quán, truyền thống các dân tộc thiểu số.

3.3.2. Xây dựng quy hoạch (số lượng, cơ cấu) và thực hiện quy hoạch CBQL tại các trường phổ thông dân tộc nội trú

a. Mục tiêu, ý nghĩa của giải pháp

Xây dựng quy hoạch (số lượng, cơ cấu) đội ngũ CBQL, các trường PTDTNT, nhằm chuẩn bị đội ngũ CBQLGD của các trường PTDTNT trong tương lai. Đảm bảo cho việc chuyển tiếp liên tục và vững vàng của các thế hệ CBQL nhà trường, đáp ứng được mục tiêu GD&ĐT của tỉnh.

b. Nội dung và cách tổ chức thực hiện giải pháp

Đủ số lượng, hợp lý cơ cấu nhất là cơ cấu giữa các thành phần DTTS để tương xứng với tỉ lệ CB, GV người DTTS trong các đơn vị trường học ở các địa bàn khác nhau.

Đối với CBQLGD đương chức: Rà soát, đánh giá, phân loại để tiếp tục quy hoạch và đưa ra khỏi quy hoạch.

Đối với cán bộ kế cận: Lựa chọn những GV đạt chuẩn nghề nghiệp đưa vào diện quy hoạch CBQL các trường.

Định kỳ hằng năm đánh giá và bổ sung nguồn nhân lực mới cho quy hoạch.

3.3.3. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng CBQL các trường PTDTNT đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

a. Mục tiêu, ý nghĩa của giải pháp

Đổi mới công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ CBQL các trường PTDTNT, CBQLGD người DTTS đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Việc đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng CBQLGD sẽ làm ĐN CBQLGD có đủ năng lực, phẩm chất để đáp ứng yêu cầu giáo dục.

b. Nội dung và cách tổ chức thực hiện giải pháp

Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng CBQL các trường PTDTNT cần phải:

Đổi mới chương trình, nội dung công tác đào tạo, bồi dưỡng CBQLGD phù hợp theo từng giai đoạn. Bồi dưỡng cập nhật các kiến thức về lý luận chính trị, chủ trương, đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước, về hội nhập kinh tế quốc tế; chính sách phát triển KT-XH của địa phương, phát triển GD&ĐT trong bối cảnh chung của khu vực và thế giới.

Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho CBQLGD đương nhiệm, đào tạo cơ bản cho lực lượng kế cận. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng và đồng thời cải tiến phương thức đào tạo, bồi dưỡng.

Khuyến khích CBQLGD tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ, phẩm chất, năng lực.

3.3.4. Thực hiện quy trình kiểm tra, đánh giá về thực hiện quy hoạch, sử dụng đội ngũ CBQL các trường PTDTNT

a. Mục tiêu, ý nghĩa của giải pháp

Công tác kiểm tra, đánh giá CBQL là khâu quan trọng, quyết định đến hiệu quả của việc phát triển ĐN CBQL. Khi đánh giá cán bộ một cách chính xác, cơ quan lãnh đạo mới có thể bố trí, sử dụng cán bộ đúng người, đúng việc; mới có thể điều chỉnh quy hoạch, sử dụng cán bộ đúng yêu cầu.

b. Nội dung và cách thức tổ chức thực hiện giải pháp

Xây dựng quy trình kiểm tra, đánh giá việc thực hiện quy hoạch, sử dụng ĐN CBQLGD: Tổ chức lấy phiếu tín nhiệm của tập thể sư phạm nơi cán bộ, giáo viên đang công tác; xem xét hồ sơ và quá trình công tác; tham khảo ý kiến chính quyền địa phương, cấp ủy nơi trường đóng chân và cán bộ được bổ nhiệm phải thuộc diện quy hoạch và được đào tạo, bồi dưỡng theo chuẩn. Thực hiện nghiêm chế độ bổ nhiệm lại định kỳ 5 năm.

3.3.5. Cải tiến chế độ chính sách phát triển đội ngũ CBQL các trường PTDTNT

a. Mục tiêu, ý nghĩa của giải pháp

Chính sách đãi ngộ có tác động trực tiếp đến nghề nghiệp và chất lượng công tác của người lao động, tạo động lực cho hoạt động quản lý và phát huy nội lực của người CBQLGD ở những vùng khó khăn.

b. Nội dung và cách thức thực hiện giải pháp

Ngoài những chính sách chung của Đảng và Nhà nước, Sở GD&ĐT cần tham mưu với UBND tỉnh có chính sách khuyến khích

CBQLGD công tác tại các vùng núi, vùng sâu, vùng xa. Nhằm tạo điều kiện cho đội ngũ CBQL các trường PTDTNT tỉnh Kon Tum phát huy năng lực, toàn tâm, toàn ý phục vụ cho sự nghiệp GD&ĐT tỉnh nhà.

- Tạo điều kiện để CBQL các trường PTDTNT được tham gia, giao lưu, học tập trao đổi kinh nghiệm với đồng nghiệp các tỉnh trong nước và kể cả ngoài nước khi có điều kiện.

- Thường xuyên kiểm tra, xem xét việc thực hiện chế độ; kịp thời xử lý những tập thể, cá nhân vi phạm chế độ; đề xuất bổ sung các chế độ mới phù hợp với sự phát triển chung của xã hội.

3.3.6. Tạo môi trường làm việc để phát triển đội ngũ CBQL các trường PTDTNT

a. Mục tiêu, ý nghĩa của giải pháp

Tạo môi trường làm việc nhằm tác động, giúp cho CBQLGD có điều kiện thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ quản lý.

b. Nội dung và cách tổ chức thực hiện giải pháp

Tạo môi trường làm việc thuận lợi cho đội ngũ CBQLGD phát huy năng lực quản lý như: điều kiện về CSVC, kỹ thuật, môi trường văn hóa trường học, xã hội hóa công tác giáo dục và thực hiện dân chủ hóa nhà trường. Tạo môi trường làm việc để phát triển đội ngũ CBQLGD là công cụ tác động mạnh mẽ để nâng cao chất lượng QLGD, là giải pháp phát triển đội ngũ CBQL.

- Bảo đảm cho CBQL quyền được thông tin đầy đủ.

- Củng cố các Hội đồng trong nhà trường nhằm huy động và giám sát việc sử dụng các nguồn lực dành cho nhà trường, gắn nhà trường với cộng đồng xã hội, bảo đảm thực hiện mục tiêu giáo dục.

3.3.7. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra hoạt động của đội ngũ CBQL các trường PTDTNT

a. Mục tiêu, ý nghĩa của giải pháp

Tăng cường thanh tra, kiểm tra hoạt động của ĐN CBQL nhằm đánh giá năng lực, trình độ, kết quả công tác, phẩm chất đạo đức. Đồng thời vừa ngăn ngừa các sai phạm về mặt thực hiện luật pháp, vừa thúc đẩy các hoạt động quản lý theo hướng tích cực và vừa có tác dụng nâng cao năng lực và phẩm chất ĐN CBQL nhà trường.

b. Nội dung và cách tổ chức thực hiện giải pháp

Xây dựng kế hoạch thanh tra, kiểm tra hoạt động ĐN CBQLGD. Thanh tra, kiểm tra việc quản lý cán bộ, nhà giáo, nhân viên và người học.

Chú trọng các hình thức thanh tra: Thanh tra, kiểm tra thường xuyên, định kỳ, đột xuất.

Nội dung thanh tra, kiểm tra phải thiết thực, sát thực tế. Gắn công tác thanh tra, kiểm tra với việc đánh giá của đơn vị.

Xây dựng hệ thống hồ sơ công tác thanh tra, kiểm tra và phải lưu trữ đầy đủ các tài liệu, hồ sơ thanh tra, kiểm tra.

3.4. MỐI QUAN HỆ GIỮA CÁC GIẢI PHÁP

Trong hệ thống các giải pháp đã trình bày, giải pháp *Xây dựng và thực hiện quy hoạch cán bộ* và giải pháp *Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng* là chủ yếu nhằm tạo nên sức mạnh cho đội ngũ phát triển cả về số lượng và chất lượng. Trong quá trình thực hiện các giải pháp cần tiến hành một cách đồng bộ, xem xét đến hoàn cảnh, điều kiện để lựa chọn các giải pháp phù hợp có tính khoa học, đồng thời đảm bảo tính khả thi. Để thực hiện được những giải pháp nêu trên, không chỉ là công việc của đội ngũ CBQLGD ngành giáo dục, mà phải có sự phối hợp tích cực đồng bộ của chính quyền địa phương.

3.5. KHẢO NGHIỆM VỀ TÍNH CẤP THIẾT VÀ TÍNH KHẢ THI CỦA CÁC GIẢI PHÁP

3.5.1. Tính cấp thiết của các giải pháp

Bảng tổng hợp về tính cấp thiết của các giải pháp (Bảng 3.1) của luận văn cho thấy tính cấp thiết của các giải pháp đã được sự nhất trí cao của các đối tượng tham khảo ý kiến. Tất cả các giải pháp đều được 100% ý kiến đánh giá là rất cấp thiết hoặc cấp thiết.

3.5.2. Tính khả thi của các giải pháp

Về tính khả thi, tất cả các giải pháp đều có điểm trung bình lớn hơn 2.70, nghĩa là được đánh giá từ khả thi trở lên.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 3

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và khảo sát, đánh giá thực trạng của vấn đề nghiên cứu, luận văn đề xuất giải pháp phát triển đội ngũ CBQL các trường PTDTNT tỉnh Kon Tum. Các giải pháp đề xuất không phải là hoàn toàn mới, nhưng đối với tỉnh Kon Tum, đây là lần đầu tiên được đề cập. Nếu triển khai, thực hiện đồng bộ các giải pháp và có quy hoạch tốt, có dự nguồn thay thế, có bồi dưỡng nâng cao chất lượng, có kiểm tra đánh giá và miễn nhiệm những CBQL không đủ năng lực; sẽ xây dựng được một đội ngũ CBQL có đầy đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, vững về nghiệp vụ, chuẩn về chuyên môn và tâm huyết với nghề. Các giải pháp có được thực hiện tốt hay không còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố như điều kiện phát triển KT-XH và GD&ĐT của tỉnh; sự lãnh đạo, quản lý của các cấp.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. KẾT LUẬN

1.1. Đội ngũ cán bộ QLGD các trường PTDTNT là một bộ phận cơ bản trong đội ngũ CBQL của Đảng và Nhà nước ta; là người chịu trách nhiệm trước Đảng, Nhà nước về việc bảo đảm chất lượng giáo dục ở nhà trường của mình phụ trách. Phát triển đội ngũ CBQL nói chung, đội ngũ CBQL các trường PTDTNT là một nội dung trọng yếu để góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở các tỉnh Tây Nguyên.

1.2. Giáo dục tỉnh Kon Tum có những bước phát triển cả về số lượng và chất lượng, góp phần không nhỏ trong việc thực hiện mục tiêu KT-XH của tỉnh nhà. Tuy nhiên, số lượng chưa đảm bảo theo định biên; cơ cấu bố trí chưa thật hợp lý; một bộ phận CBQL chưa hội đủ những phẩm chất, năng lực cần thiết của người CBQL ở các trường phổ DTNT trong giai đoạn hiện nay.

1.3. Trên cơ sở khảo sát, đánh giá thực trạng, phân tích những mặt mạnh, mặt yếu, chỉ rõ những nguyên nhân của hạn chế, tác giả đề xuất 07 giải pháp cụ thể nhằm phát triển đội ngũ CBQL các trường PTDTNT.

Mỗi giải pháp có một vị trí và chức năng khác nhau, song có mối quan hệ chặt chẽ, tác động qua lại lẫn nhau. Các giải pháp nêu trên phải được thực hiện một cách đồng bộ, thống nhất mới có thể tạo sức mạnh để phát triển đội ngũ CBQL đáp ứng yêu cầu đổi mới sự nghiệp GD&ĐT của tỉnh theo tinh thần Nghị quyết Đại hội lần thứ XV của Đảng bộ tỉnh Kon Tum đề ra.

2. KHUYẾN NGHỊ

2.1. Đối với Bộ GD&ĐT

- Xây dựng những tiêu chí cụ thể về phẩm chất, trình độ, năng lực của đội ngũ CBQL các trường PTDTNT để làm cơ sở cho việc quy hoạch đội ngũ CBQL.

Chỉ đạo các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng CBQL xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQLGD mang tính đặc thù dành riêng cho CBQL các trường PTDTNT trên cơ sở các tiêu chí đã xác định.

2.2. Đối với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán Bộ QLGD

- Đổi mới nội dung chương trình, phương pháp đào tạo bồi dưỡng; phối hợp với các địa phương để lồng ghép các nội dung phù hợp với thực tế từng địa phương.

2.3. Đối với UBND tỉnh Kon Tum

- Ban hành chính sách khuyến khích, động viên cán bộ, giáo viên tham gia học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị và trình độ quản lý; chính sách khuyến khích, động viên cán bộ, giáo viên công tác ở các trường chuyên biệt, vùng khó khăn.

- Chỉ đạo sở GD&ĐT tăng cường kiểm tra việc thực hiện chức năng quản lý nhà nước đối với các trường PTDTNT.

2.4. Đối với Sở GD&ĐT tỉnh Kon Tum

- Chỉ đạo các trường PTDTNT xây dựng quy hoạch đội ngũ CBQL của đơn vị mình, trong đó ưu tiên quy hoạch đội ngũ CBQL người DTTS.

- Tăng cường công tác thanh tra chuyên môn, kiểm tra quản lý tài chính, quản lý nguồn nhân lực ở các trường học; có kế hoạch bồi dưỡng, điều chỉnh và sử dụng phù hợp.

2.5. Đối với CBQL các trường PTDTNT tỉnh Kon Tum

- Quan tâm đến đời sống tinh thần và vật chất của cán bộ, giáo viên; phân công nhiệm vụ hợp lý, đúng chuyên môn đào tạo, tăng cường công tác kiểm tra nội bộ, xây dựng đội ngũ sư phạm vừa “hồng” vừa “chuyên” đáp ứng được yêu cầu đổi mới toàn diện sự nghiệp GD&ĐT.

- Xây dựng môi trường sư phạm thực sự đoàn kết, đồng thuận, tạo sự nhất trí cao, hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ, tận dụng các điều kiện có thể để sớm xây dựng trường do mình đảm trách ngày càng phát triển toàn diện.