

CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ QUẢN LÝ PHÒNG GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO CÁC TỈNH VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM PHÍA NAM

ThS. LÊ THỊ BÌNH

Phòng GD&ĐT Quận 1 - TP. Hồ Chí Minh

1. Đặt vấn đề

Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam (KTTĐPN) bao gồm 8 tỉnh, thành phố, đó là: TP. Hồ Chí Minh, Tây Ninh, Bình Phước, Bình Dương, Đồng Nai, Bà Rịa - Vũng Tàu, Long An, Tiền Giang. Với diện tích trên 30 nghìn km² (chiếm 9,2 % diện tích cả nước), dân số (năm 2008) có 14,7 triệu người (chiếm 17,7% dân số cả nước), tỉ lệ đô thị hoá đạt 48% (bằng 1,8 lần trung bình cả nước). Vùng KTTĐPN có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng trong sự nghiệp phát triển kinh tế xã hội của cả nước. Đây là vùng duy nhất hiện nay hội tụ đủ điều kiện và lợi thế để phát triển công nghiệp dịch vụ, đi đầu trong công nghiệp hóa (CNH), hiện đại hóa (HĐH); đặc biệt phát triển công nghiệp công nghệ cao, công nghiệp điện tử, công nghiệp dầu khí và sản phẩm hoá dầu; phát triển dịch vụ cao cấp, dịch vụ du lịch, dịch vụ viễn thông, tài chính, ngân hàng; nghiên cứu, ứng dụng và triển khai khoa học và công nghệ, đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao.

Phòng Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) là cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân (UBND) cấp huyện, có chức năng tham mưu, giúp UBND cấp huyện thực hiện chức năng quản lý nhà nước về GD&ĐT. Xây dựng được đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) phòng GD&ĐT vững vàng về chính trị, gương mẫu về đạo đức, trong sạch về lối sống, có trí tuệ, kiến thức, có tinh thần trách nhiệm và năng lực hoạt động thực tiễn, sáng tạo sẽ góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp đổi mới giáo dục (GD) ở địa phương. Muốn nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT thì cần đánh giá chính xác, khách quan về trình độ chuyên môn, năng lực, sở trường, hiệu quả công tác,... của đội ngũ này để làm căn cứ cho việc xây dựng quy hoạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển và bố trí sử dụng. Trong bài viết này, chúng tôi đề cập đến công tác đánh giá CBQL phòng GD&ĐT các tỉnh vùng KTTĐPN.

2. Công tác đánh giá CBQL phòng GD&ĐT các tỉnh vùng KTTĐPN

Công tác đánh giá CBQL phòng GD&ĐT giữ vai trò hết sức quan trọng trong việc quản lý, sử dụng và xây dựng chiến lược phát triển cán bộ. Công tác này giúp cho lãnh đạo UBND quận/huyện các tỉnh vùng KTTĐPN có được bức tranh đầy đủ về đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT, đánh giá chính xác, khách quan phẩm chất, năng lực quản lý, lãnh đạo của đội ngũ này, từ đó có biện pháp điều chỉnh cho phù hợp; Giúp đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT nhận được những thông tin phản hồi khách quan để họ cải thiện việc thực hiện nhiệm vụ, góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp đổi mới GD ở địa phương. Công tác đánh giá CBQL phòng GD&ĐT có ý nghĩa sau:

- Thứ nhất, tạo cơ sở khoa học để phân loại, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và giải quyết chế độ, chính sách đối với đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT.

Đánh giá tạo cơ sở khách quan để phân loại CBQL,

trên cơ sở đó sắp xếp bố trí, sử dụng hợp lý, phát huy năng lực, sở trường của từng CBQL; Xây dựng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển, khen thưởng, kỉ luật và thực hiện các chế độ, chính sách kịp thời đối với CBQL phòng GD&ĐT.

- Thứ hai, đánh giá chính xác, khách quan là cơ sở để lãnh đạo quận/huyện kích lệ kịp thời người làm tốt nhiệm vụ và phát hiện kịp thời người yếu kém để có biện pháp điều chỉnh, phù hợp.

- Thứ ba, đánh giá giúp cho mỗi CBQL phòng GD&ĐT thấy được mặt mạnh để phát huy, mặt yếu để khắc phục; phấn đấu vươn lên vừa hoàn thiện bản thân vừa đáp ứng yêu cầu đổi mới GD.

Cần nhận thức rằng, việc đánh giá là để tạo điều kiện, động lực phát triển cho chính bản thân người được đánh giá: giúp CBQL phòng GD&ĐT kiểm điểm lại mình một cách toàn diện trên cơ sở các tiêu chí đánh giá, tạo điều kiện cho CBQL nhận được thông tin từ nhiều nguồn khác nhau. Trong quá trình đánh giá không thể tránh khỏi hiện tượng chủ quan, cảm tính song cần xem đó là một kênh thông tin để tham khảo, từ đó có biện pháp chọn lọc và loại trừ. Qua đánh giá, người CBQL hoàn thiện mình hơn để đáp ứng được yêu cầu về năng lực của CBQL về GD trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT.

Trong những năm vừa qua, việc đánh giá CBQL phòng GD&ĐT của các tỉnh vùng KTTĐPN đã đạt được những kết quả nhất định. Việc tổ chức đánh giá cơ bản công khai, minh bạch, chặt chẽ, đầy đủ và dân chủ. Nhờ đó, các tỉnh/ thành đã xây dựng được đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT vững vàng về chính trị, gương mẫu về đạo đức, trong sạch về lối sống, có trí tuệ, kiến thức, có tinh thần trách nhiệm và năng lực hoạt động thực tiễn, sáng tạo, góp phần phát triển sự nghiệp GD ở địa phương. Tuy nhiên, qua khảo sát 145 CBQL phòng GD&ĐT và phỏng vấn 25 lãnh đạo quận/huyện về công tác này, với các nội dung: Việc xây dựng kế hoạch giám sát, đánh giá của quận/huyện; Tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá; Phương pháp, quy trình đánh giá; Sử dụng kết quả đánh giá. Kết quả cho thấy, công tác đánh giá vẫn còn một số tồn tại như: Kế hoạch giám sát, đánh giá chưa bài bản, đôi khi còn hình thức; Việc đánh giá cán bộ nhiều khi còn chủ quan, hình thức, chưa thật công tâm, chưa hợp lý, thiếu dân chủ; Việc đánh giá chưa thật phát huy tác dụng để làm động lực thúc đẩy quá trình phấn đấu tự học, tự vươn lên của đội ngũ CBQL; Nội dung đánh giá được áp dụng chung cho cán bộ công chức chưa xây dựng được tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá CBQL cấp phòng và chưa chú trọng đến hiệu quả công việc của CBQL; Chưa xây dựng được quy trình đánh giá một cách bài bản,... Vì vậy, việc đổi mới công tác đánh giá CBQL phòng GD & ĐT trong bối cảnh hiện nay là hết sức cần thiết.

3. Đề xuất quy trình thực hiện công tác đánh giá CBQL phòng GD&ĐT các tỉnh vùng KTTĐPN

3.1. Xây dựng kế hoạch kiểm tra, giám sát, đánh giá

Căn cứ nhiệm vụ của phòng GD&ĐT; Công văn số 4375/BNV-CCVC ngày 02/12/2013 của Bộ Nội vụ về việc Đánh giá, phân loại công chức, viên chức; Nghị định số: 56/2015/NĐ-CP của Chính phủ về Đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức; Hướng dẫn nhiệm vụ năm học của Bộ GD&ĐT, của Sở GD&ĐT; Tình hình đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT và kết quả đánh giá năm trước, UBND quận/huyện chỉ đạo các đơn vị tham mưu xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá, giám sát năng lực thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT.

Kế hoạch kiểm tra, đánh giá, giám sát năng lực thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT được cụ thể hóa về mục tiêu, nội dung, phương pháp, lực lượng tham gia đánh giá, thời gian, không gian,...

3.2. Xây dựng tiêu chí đánh giá

Căn cứ để xây dựng tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá CBQL phòng GD&ĐT gồm:

- Công văn số 4375/BNV-CCVC ngày 02/12/2013 của Bộ Nội vụ về việc Đánh giá, phân loại công chức, viên chức; Nghị định số 56/2015/NĐ-CP của Chính phủ về Đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức;

- Nghị quyết 29-NQ/TW 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;

- Tiêu chuẩn cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước; Nhiệm vụ chính trị của ngành GD, của địa phương;

- Nghị định số 115/2010/NĐ-CP của Chính phủ Quy định trách nhiệm quản lý nhà nước về GD;

- Chiến lược Phát triển GD 2011 - 2020 của Thủ tướng Chính phủ;

- Chiến lược Phát triển kinh tế - xã hội các tỉnh vùng KTTĐPN;

- Vai trò, đặc trưng lao động và mô hình nhân cách của CBQL phòng GD&ĐT;

- Thực trạng công tác đánh giá đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT các tỉnh Vùng KTTĐPN.

Trên cơ sở đó, chúng tôi xây dựng tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá CBQL phòng GD&ĐT như sau (Bảng 1):

Bảng 1: Tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá CBQL phòng GD&ĐT

Tiêu chuẩn 1 Tiêu chí	Phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp
1	Phẩm chất chính trị
2	Đạo đức nghề nghiệp
3	Lối sống
4	Tác phong làm việc
5	Giao tiếp, ứng xử
Tiêu chuẩn 2 Tiêu chí	Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm
6	Hiểu biết chương trình GD mầm non
7	Hiểu biết chương trình GD phổ thông mới

8	Trình độ chuyên môn
9	Nghiệp vụ sư phạm
10	Tự học và sáng tạo
11	Năng lực ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin
Tiêu chuẩn 3 Tiêu chí	Năng lực quản lý phòng GD&ĐT và các cơ sở GD
12	Xây dựng và chỉ đạo tổ chức thực hiện kế hoạch hoạt động
13	Tổ chức bộ máy và phát triển đội ngũ của phòng GD&ĐT
14	Xây dựng bộ máy, phát triển đội ngũ của cơ sở GD
15	Quản lý hoạt động dạy học theo định hướng phát triển năng lực học sinh
16	Quản lý hoạt động GD theo định hướng phát triển năng lực học sinh
17	Quản lý tài chính và tài sản
18	Quản lý hành chính
19	Quản lý công tác thi đua, khen thưởng
20	Xây dựng hệ thống thông tin
21	Quản lý hoạt động đánh giá và kiểm định chất lượng GD
Tiêu chuẩn 4 Tiêu chí	Năng lực lãnh đạo phòng GD&ĐT và các cơ sở GD
22	Phân tích và dự báo
23	Tầm nhìn chiến lược
24	Thiết kế và định hướng triển khai
25	Quyết đoán, có bản lĩnh đổi mới
Tiêu chuẩn 5 Tiêu chí	Năng lực hoạt động xã hội
26	Hiểu biết các vấn đề xã hội và phối hợp với cộng đồng
27	Xây dựng và phát triển các mối quan hệ của phòng GD & ĐT và hỗ trợ cộng đồng, huy động nguồn lực phục vụ cho sự nghiệp đổi mới GD ở địa phương.

3.3. Phương pháp đánh giá

Đánh giá CBQL phòng GD&ĐT được thực hiện thông qua việc đánh giá và cho điểm từng tiêu chí trong mỗi tiêu chuẩn. Việc cho điểm tiêu chí được thực hiện trên cơ sở xem xét các minh chứng liên quan. Điểm tiêu chí theo thang điểm 10 là số nguyên. Tổng điểm tối đa của 27 tiêu chí là 270 điểm. Căn cứ vào điểm của từng tiêu chí và tổng số điểm, việc đánh giá xếp loại CBQL phòng GD&ĐT được thực hiện như sau:

- Đạt chuẩn:

- + Loại xuất sắc: Tổng số điểm từ 216 điểm đến 270 điểm và các tiêu chí của tiêu chuẩn 1, tiêu chuẩn 3, tiêu chuẩn 4 phải đạt từ 8 điểm trở lên

- + Loại Khá: Tổng số điểm từ 162 điểm đến dưới 216 điểm và các tiêu chí của tiêu chuẩn 1, tiêu chuẩn 3, tiêu chuẩn 4 phải đạt từ 6 điểm trở lên

- + Loại Trung bình: Tổng số điểm từ 135 điểm đến dưới 162 điểm và các tiêu chí của tiêu chuẩn 1, tiêu chuẩn 3, tiêu chuẩn 4 phải đạt từ 5 điểm trở lên

- Chưa đạt chuẩn: Tổng điểm dưới 135 điểm

Để đảm bảo việc đánh giá CBQL phòng GD&ĐT



khách quan, công bằng, chính xác, cần kết hợp với việc kiểm tra, đánh giá thường xuyên và chương trình giám sát các hoạt động quản lý của họ.

3.4. Xác định lực lượng tham gia đánh giá

Để đảm bảo việc đánh giá CBQL phòng GD&ĐT khách quan, dân chủ, công bằng, chính xác, cần có nhiều đối tượng tham gia đánh giá. Chiến lược Phát triển GD 2011 - 2020 xác định rõ: "Thực hiện cơ chế người học tham gia đánh giá người dạy, giáo viên và giảng viên tham gia đánh giá CBQL, CBQL cấp dưới tham gia đánh giá CBQL cấp trên, cơ sở GD tham gia đánh giá quản lý nhà nước về GD". Bởi vậy, theo chúng tôi, các lực lượng tham gia đánh giá CBQL phòng GD&ĐT là: Hiệu trưởng các cơ sở GD mầm non, tiểu học, trung học cơ sở trực thuộc; Lãnh đạo sở GD&ĐT; Lãnh đạo quận/huyện; Cán bộ, chuyên viên phòng GD&ĐT.

3.5. Quy trình đánh giá

Theo chúng tôi, đánh giá CBQL phòng GD&ĐT cần tiến hành theo quy trình sau:

Bước 1: Tại phòng GD&ĐT, đại diện cấp uỷ Đảng chủ trì thực hiện như sau:

- Căn cứ vào tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá, CBQL phòng GD&ĐT tự đánh giá, xếp loại và báo cáo kết quả trước tập thể cán bộ, chuyên viên, nhân viên.

- Cán bộ, chuyên viên, nhân viên đánh giá CBQL theo tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá CBQL phòng GD&ĐT.

- Cấp uỷ Đảng, Ban Chấp hành Công đoàn, với sự chứng kiến của CBQL tổng hợp các ý kiến đóng góp về kết quả đánh giá CBQL của cán bộ, chuyên viên, nhân viên cùng các nguồn thông tin xác thực khác, phân tích các ý kiến đánh giá đó và nhận xét, góp ý cho CBQL.

Bước 2: Lấy ý kiến nhận xét đánh giá của Đảng uỷ nơi công tác và tổ chức Đảng nơi cư trú.

Bước 3: UBND quận/huyện đánh giá theo trình tự sau:

- Tổ chức cho hiệu trưởng các cơ sở GD mầm non, tiểu học, trung học cơ sở trực thuộc đánh giá CBQL theo tiêu chuẩn, tiêu chí; Lấy ý kiến đánh giá CBQL của lãnh đạo sở GD&ĐT.

- Tham khảo kết quả tự đánh giá, xếp loại của CBQL; Kết quả đánh giá của tập thể cán bộ, chuyên viên, nhân viên và các nguồn thông tin xác thực khác, chính thức đánh giá, xếp loại CBQL.

- Trao đổi với người được đánh giá một cách công khai, khách quan, dân chủ.

Bước 4: Thông báo kết quả đánh giá xếp loại tới CBQL, phòng GD&ĐT, cơ sở GD.

Bước 5: Ghi chép văn bản, lưu giữ hồ sơ cán bộ làm căn cứ để xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, kế hoạch luân chuyển, sử dụng cán bộ của quận/huyện.

4. Kết luận

Công tác đánh giá CBQL phòng GD&ĐT giữ vai trò hết sức quan trọng trong việc góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL. Đánh giá chính xác, khách quan là căn cứ quan trọng cho công tác bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển, sử dụng, bố trí đội ngũ CBQL đúng chuyên môn, sở trường, khả năng; tạo điều kiện để đội ngũ này phát triển năng lực, sở trường. Tuy nhiên, việc đánh giá đội ngũ CBQL phòng GD & ĐT ở các tỉnh vùng KTTĐPN thời gian qua còn chung chung, hình thức; thiếu các tiêu chí đặc thù nghề nghiệp; chưa dựa vào hiệu quả công việc, chưa căn cứ vào từng vị trí công tác nên chưa khuyến

khích được sự sáng tạo của CBQL. Chính vì vậy, việc đổi mới công tác đánh giá đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT là việc làm cấp thiết hiện nay. Để công tác đánh giá có hiệu quả, đòi hỏi UBND quận/huyện phải xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá hàng năm; ban hành quy định, hướng dẫn quy trình đánh giá CBQL phòng GD&ĐT phù hợp tiến các tỉnh Vùng KTTĐPN, yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD. Việc kiểm tra, đánh giá phải được UBND quận/huyện thực hiện thường xuyên; kết hợp với các chương trình giám sát đối với cá nhân và tập thể lãnh đạo phòng GD&ĐT. Các tỉnh/thành thuộc vùng KTTĐPN cần chỉ đạo các cơ quan tham mưu xây dựng bộ tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá một cách khách quan, đo lường và phản ánh chính xác, khách quan năng lực thực hiện nhiệm vụ của CBQL phòng GD&ĐT. UBND quận/huyện cần sử dụng kết quả đánh giá một cách khách quan, khoa học trong công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, kế hoạch luân chuyển, sử dụng, khen thưởng kịp thời đối với CBQL phòng GD&ĐT thực hiện tốt nhiệm vụ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Đảng Cộng sản Việt Nam, (1997), *Văn kiện Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
[2]. Đảng Cộng sản Việt Nam, (2011), *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
[3]. Đảng Cộng sản Việt Nam, (2013), *Văn kiện Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương khóa XI*, Văn phòng Trung ương Đảng.
[4]. Phạm Minh Hạc, (1996), *Mười năm đổi mới GD&ĐT*, NXB GD, Hà Nội.
[5]. Nguyễn Lộc (Chủ biên), Mạc Văn Trang, Nguyễn Công Giáp, (2009), *Cơ sở lý luận quản lý trong tổ chức GD*, NXB Đại học Sư phạm.
[6]. John C. Maxwell (Đình Việt Hoà, Nguyễn Thị Kim Oanh dịch, 2010), *Phát triển kĩ năng lãnh đạo*, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.
[7]. Stephen R. Covey, *The 7 Habits of Highly Effective People*, Free press, New York, London, Toronto, Sydney; 2004.

SUMMARY

Division of education and training (DoET) is a professional unit belonging to the District People's Committee (DPC), with the function of advising and assisting DPC to execute state management of education and training. The assessment is a crucial step to develop DoET management staff, the DPC will evaluate accurate/objective quality, management and leadership competencies of the DoET management staff in the regional Southern key economic provinces; help district leaders to get a general picture of DoET management staff, timely encourage good staff and promptly recognize weak ones to take adjustment measures; then contributing to successful renewal of regional education and training. In the article, the author focuses on: 1 / Evaluation of the DoET management staff in the regional Southern key economic provinces; 2 / Propose process for implementing the evaluation of the DoET management staff in these provinces.

Keywords: Evaluation; staff evaluation; management staff; Division of education and training (DoET); the Southern key economic region.