

# CÔNG TÁC QUY HOẠCH 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. Vùng KTTĐPN có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng trong sự nghiệp phát triển kinh tế xã hội của cả nước: 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, bao gồm: Mục tiêu, chương trình, nội dung GD&ĐT; Tiêu chuẩn nhà giáo và tiêu chuẩn cán bộ quản lý (CBQL) giáo dục; tiêu chuẩn cơ sở vật chất, thiết bị trường học và đồ chơi trẻ em; Quy chế thi cử và cấp văn bằng, chứng chỉ; Bảo đảm chất lượng GD&ĐT. Trong bài viết này, chúng tôi đề cập đến công tác quy hoạch CBQL phòng GD&ĐT các tỉnh vùng KTTĐPN.

## 2. Vai trò của CBQL phòng GD&ĐT các tỉnh vùng KTTĐPN

CBQL phòng GD&ĐT có vai trò quan trọng trong việc quản lý, lãnh đạo cơ sở giáo dục thực hiện tốt mục tiêu giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT, cụ thể là:

- Tham mưu cho UBND xây dựng kế hoạch, triển khai, quản trị sâu sắc và cụ thể hóa các quan điểm, chủ trương, chính sách giáo dục của Đảng, Nhà nước trên địa bàn quận/huyện;
- Lãnh đạo, chỉ đạo các đơn vị trực thuộc đổi mới mạnh mẽ và đồng bộ các yếu tố cơ bản của GD&ĐT theo hướng coi trọng phát triển phẩm chất, năng lực của người học;
- Chỉ đạo các nhà trường đổi mới hình thức và phương pháp thi, kiểm tra và đánh giá kết quả giáo dục, đào tạo, bảo đảm trung thực, khách quan;
- Tham mưu cho UBND quận/huyện hoàn thiện hệ thống giáo dục quốc dân trên địa bàn theo hướng hệ thống giáo dục mở, học tập suốt đời và xây dựng xã hội học tập;
- Chỉ đạo việc đổi mới căn bản công tác quản lý giáo dục, đào tạo, bảo đảm dân chủ, thống nhất;
- Tăng quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các nhà trường, coi trọng quản lý chất lượng, xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới GD&ĐT;
- Tham mưu cho UBND đổi mới chính sách, cơ chế

tài chính, huy động xã hội hóa giáo dục để phát triển GD&ĐT ở địa phương.

## 3. Công tác quy hoạch CBQL phòng GD&ĐT các tỉnh vùng KTTĐPN

Công tác quy hoạch là khâu đầu tiên trong việc phát triển đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT. Công tác này giúp cho UBND quận/huyện tạo nguồn CBQL phòng GD&ĐT đáp ứng yêu cầu quản lý giáo dục trước mắt cũng như lâu dài, định hướng nguồn đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030, đồng thời tạo sự chủ động trong việc bố trí, sắp xếp CBQL theo một quy trình hợp lý, làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch dài hạn, tránh việc hụt hẫng CBQL trong từng thời kì. Công tác quy hoạch giúp các phòng GD&ĐT có đội ngũ CBQL đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, tiêu chuẩn hoá về trình độ. Đội ngũ cán bộ kế cận được đào tạo bồi dưỡng về phẩm chất chính trị, năng lực và nghiệp vụ quản lý, lãnh đạo, thành thạo về chuyên môn, đồng thời tạo được thế chủ động nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT. Công tác quy hoạch CBQL phòng GD&ĐT có ý nghĩa sau:

- Đảm bảo phát triển đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT một cách khoa học và hiệu quả. Đảm bảo cho công tác cán bộ đi vào nền nếp, đảm bảo tính kế thừa, phát triển và chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ CBQL, giữ vững đoàn kết nội bộ và sự ổn định chính trị. Nếu làm tốt khâu này thì mới có thể phát triển đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT một cách khoa học và hiệu quả.

- Quy hoạch cán bộ là quá trình thực hiện đồng bộ các chủ trương, biện pháp của cấp ủy, UBND quận/huyện để tạo nguồn và xây dựng đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT bảo đảm hoàn thành nhiệm vụ chính trị, làm cho công tác cán bộ đi vào nền nếp, chủ động, đáp ứng nhiệm vụ trước mắt và lâu dài.

- Quy hoạch đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT là một nội dung trọng yếu trong chiến lược phát triển cán bộ thời kì CNH, HĐH đất nước. Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng. Đất nước ta đang bước vào thời kì đầy mạnh CNH, HĐH. Nhiệm vụ chính trị mới rất nặng nề, khó khăn và phức tạp, đòi hỏi các cấp ủy Đảng phải xây dựng được một đội ngũ cán bộ ngang tầm, góp phần thực hiện hai nhiệm vụ chiến lược là xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

- Quy hoạch đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT giúp cho các phòng GD&ĐT có đội ngũ CBQL đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, tiêu chuẩn hoá về trình độ; đồng thời tạo được thế chủ động nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển sự nghiệp đổi mới GD&ĐT của ngành nói chung và của vùng KTTĐPN nói riêng.

Trong những năm vừa qua, việc xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT của các tỉnh vùng KTTĐPN đã có nhiều chuyển biến tích cực và đạt được những kết quả nhất định. Tuy nhiên, qua khảo

sát 145 CBQL phòng GD&ĐT và phỏng vấn 25 lãnh đạo quận/huyện về công tác này cho thấy, công tác quy hoạch vẫn còn một số tồn tại như: Việc quy hoạch chưa thực sự khoa học, tính khả thi chưa cao; Công tác quy hoạch có nơi còn gượng ép, chưa đảm bảo tính “động” và “mở”; Chưa bồi dưỡng được những nhân tố mới, trẻ để đưa vào quy hoạch; Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong quy hoạch chưa được quan tâm đúng mức... Vì vậy, việc đổi mới công tác quy hoạch CBQL phòng GD & ĐT trong bối cảnh hiện nay là hết sức cần thiết.

**4. Đề xuất quy trình thực hiện công tác quy hoạch CBQL phòng GD&ĐT các tỉnh vùng KTTĐPN**

**4.1. Cơ sở xây dựng quy hoạch đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT**

Để xây dựng quy hoạch đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT, cần dựa trên các cơ sở sau:

- 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 kì đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước. Nhiệm vụ chính trị của ngành GD&ĐT của địa phương;

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

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

- Chiến lược Phát triển Kinh tế - Xã hội các tỉnh vùng KTTĐPN;

- Thực trạng đội ngũ cán bộ hiện có (thông qua khảo sát, đánh giá CBQL phòng GD&ĐT trong quận/huyện);

- Quy hoạch cán bộ phải đảm bảo tính liên tục, kế thừa, được bổ sung hàng năm, có hiệu lực pháp lí và khả thi.

**4.2. Tổ chức xây dựng quy hoạch theo một quy trình khoa học, đảm bảo tính khả thi**

Quy trình xây dựng quy hoạch đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT của quận/huyện gồm các bước sau:

**Bước 1: Khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT.**

Thông qua khảo sát, đánh giá CBQL phòng GD&ĐT, tiến hành phân tích số lượng, cơ cấu, chất lượng đội ngũ cán bộ hiện có; Đánh giá những mặt mạnh, mặt hạn chế của đội ngũ này; Phân loại cán bộ theo yêu cầu quy hoạch.

**Bước 2: Xác định những vấn đề cần quan tâm trong xây dựng đội ngũ CBQL phòng GD &ĐT, bao gồm:**

- Quy hoạch phát triển về số lượng CBQL, mỗi phòng GD&ĐT có 01 trưởng phòng, không quá 03 phó trưởng phòng theo Nghị định số 115/2010/NĐ-CP của Chính phủ Quy định trách nhiệm quản lí nhà nước về giáo dục;
- Quy hoạch phát triển về cơ cấu đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT.

Xác định cơ cấu đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT gồm: cơ cấu về độ tuổi, cơ cấu về trình độ, cơ cấu về giới tính, cơ cấu về chuyên môn phụ trách các cấp học.

*Cơ cấu độ tuổi* của đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT phải cân đối, hợp lí để đảm bảo sự cân bằng về kinh nghiệm công tác chuyên môn, quản lí, lãnh đạo.

*Cơ cấu trình độ* được xác định bởi các tiêu chí sau: 1/Vai trò, đặc trưng lao động, mô hình nhân cách CBQL phòng GD&ĐT; 2/Trình độ chuyên môn, quản lí, ngoại

ngữ, tin học theo quy định của Luật Giáo dục và của Bộ GD&ĐT; 3/Tỉ lệ hợp lí cần có giữa trình độ, chuyên môn để phụ trách các cấp học.

*Cơ cấu giới tính:* Căn cứ theo nhu cầu thực tế, đặc trưng lao động của CBQL phòng GD&ĐT, hướng dẫn của trung ương, tỉnh/thành về công tác quy hoạch để xác định cơ cấu về giới tính cho phù hợp, đảm bảo sự cân đối, hài hòa và hiệu quả.

- Quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT chuẩn hóa, đảm bảo chất lượng.

Căn cứ tiêu chuẩn nhà giáo quy định tại Luật Giáo dục, tiêu chuẩn CBQL theo quy định của Bộ GD&ĐT; mô hình nhân cách CBQL phòng GD&ĐT; yêu cầu đối với CBQL phòng GD&ĐT các tỉnh vùng KTTĐPN trước bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT để xây dựng các tiêu chí đánh giá chất lượng CBQL phòng GD&ĐT trước khi đưa vào quy hoạch như sau: Chuẩn về trình độ đào tạo, trình độ quản lí; Chuẩn về đạo đức nghề nghiệp; Chuẩn về kiến thức chuyên môn; Chuẩn về năng lực quản lí; Chuẩn về năng lực lãnh đạo; Chuẩn về năng lực hoạt động xã hội và phục vụ cộng đồng; Chuẩn về năng lực hợp tác quốc tế về giáo dục.

**Bước 3: Xác định nguồn cán bộ quy hoạch**

Xác định nguồn cán bộ quản lí gồm: nguồn tại chỗ, ở các cơ sở giáo dục khác trong quận/huyện. Việc mở rộng nguồn quy hoạch giúp chúng ta lựa chọn được những giáo viên, chuyên viên, CBQL các cơ sở giáo dục giỏi, tâm huyết với sự nghiệp giáo dục, năng động, sáng tạo, có bản lĩnh đổi mới, dám nghĩ, dám làm, có độ tuổi trẻ để đào tạo, bồi dưỡng.

**Bước 4: Lập quy hoạch đội ngũ CBQL phòng GD &ĐT của quận/huyện**

Lập danh sách cán bộ dự nguồn: Lãnh đạo, cấp ủy của phòng GD & ĐT giới thiệu cán bộ dự nguồn các chức danh trưởng phòng, phó trưởng phòng; lấy phiếu tín nhiệm trong cán bộ, chuyên viên. Đảng ủy UBND quận/huyện lập danh sách quy hoạch để nghị quận/huyện ủy phê duyệt.

**Bước 5: Đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện cán bộ quy hoạch và đánh giá công tác quy hoạch**

Tạo điều kiện cho cán bộ trong diện quy hoạch được đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa, đảm bảo chất lượng. Thực hiện luân chuyển cán bộ để cán bộ trong quy hoạch được rèn luyện thực tiễn, tích lũy kinh nghiệm ở các vị trí công tác khác nhau. Sau khi xây dựng quy hoạch, cần đưa cán bộ được quy hoạch vào các vị trí theo yêu cầu của quy hoạch. Hàng năm, cần định kì kiểm tra, đánh giá quy hoạch cán bộ và có biện pháp bổ sung quy hoạch.

**5. Kết luận**

Để phát triển đội ngũ CBQL phòng GD&ĐT các tỉnh vùng KTTĐPN đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT và yêu cầu CNH, HĐH đất nước trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, chúng ta cần đổi mới công tác quy hoạch CBQL. Đảng bộ quận/huyện phải tăng cường sự chỉ đạo xây dựng quy hoạch CBQL đảm bảo tính khoa học, khả thi, đúng với hướng dẫn của trung ương, tỉnh/thành. Các tỉnh vùng KTTĐPN cần chỉ đạo sở GD&ĐT, cấp ủy, UBND quận/huyện tham mưu cho UBND tỉnh xây dựng và ban hành chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tiêu chuẩn CBQL phòng GD&ĐT để chủ động trong việc quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL này.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- [1]. Đảng Cộng sản Việt Nam, (1997), *Văn kiện Hội nghị lần thứ III 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]. Ban Bí thư Trung ương Đảng, (2004), *Chỉ thị 40-CT/TW về Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục*.
- [5]. Phạm Minh Hạc, (1996), *Mười năm đổi mới GD&ĐT*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [6]. R. Heller, (2006), *Quản lý sự thay đổi*, NXB Tổng hợp TP. Hồ Chí Minh.
- [7]. Nguyễn Lộc (Chủ biên), Mạc Văn Trang, Nguyễn Công Giáp, (2009), *Cơ sở lý luận quản lý trong tổ chức giáo*

dục, NXB Đại học Sư phạm.

**SUMMARY**

*Division of Education and Training (DOET) is a specialized agency belonging to District People's Committee (DPC), with function of advising and assisting DPC performs function of state management in terms of education and training. Planning is the first step in the development of management staff (MS) in DOET, makes resource development to meet requirements of educational management in short and long term, while creating activeness in logical MS arrangements. The article refers to MS planning in DOETs in Southern key economic zone provinces (SKEZPs). The author presents: 1/ Role of MS in DOETs in SKEZPs; 2/ MS planning in DOETs in SKEZPs; 3 / Proposed implementation process of MS planning in DOETs in SKEZPs.*

**Keywords:** *Planning; staff planning; management staff; Division of Education and Training; the Southern key economic zone.*

**MỘT SỐ BIỆN PHÁP LUYỆN KĨ NĂNG PHÁT ÂM...** (Tiếp theo trang 45)

- Bước 3: Phát âm tách bạch từng âm tiết: (1) chi + (2) mơ.
- Bước 4: Phát âm kéo dài, vẫn tách bạch từng âm tiết và nhanh dần: (1) chi..... + (2) mơ.....
- Bước 5: Phát âm ngắn, rõ âm tiết thứ nhất và rồi nhanh chóng, đột ngột đưa các bộ phận của cơ quan cấu âm về vị trí chuẩn bị phát âm âm tiết thứ hai, nhưng không bật hơi nữa để âm cuối chỉ dừng lại ở tiêu chí định vị còn phương thức tạo thanh không được thể hiện: chim = chì - m = chim.

**\* Sửa lỗi phát âm các thanh gậy** (thanh hỏi, thanh ngã): Trẻ thường phát âm sai các âm tiết có chứa thanh hỏi hoặc ngã. Chẳng hạn, các em có thể nói *mũ* thành *mụ* hoặc *mú*, *tử* thành *tụ*. Vì các thanh thanh hỏi, thanh ngã đòi hỏi sự vận động của bộ máy phát âm phức tạp hơn so với thanh không, thanh huyền, thanh sắc, thanh nặng.

Các bước sử dụng phương pháp âm tiết trung gian để sửa lỗi phát âm trường hợp này như sau :

- Bước 1: Xác định lỗi phát âm sai: trẻ đã phát âm tiếng có thanh hỏi thành thanh nặng, và thanh ngã thành thanh sắc.
- Bước 2: Lập âm tiết trung gian : *tử = tù + ú; mũ = mụ + ú*
- Bước 3: Phát âm tách bạch từng âm tiết :  
 Với tiếng *tử* : (1) *tù* + (2) *ú*  
 Với tiếng *mũ* : (1) *mụ* + (2) *ú*
- Bước 4: Phát âm kéo dài, vẫn tách bạch từng âm tiết và nhanh dần :  
 Với tiếng *tử* : (1) *tù.....* + (2) *ú.....*  
 Với tiếng *mũ* : (1) *mụ.....* + (2) *ú.....*
- Bước 5: Phát âm nhanh nối liền hai âm tiết để tạo thành một âm tiết gốc ở một lần bật hơi :  
*tù.....ú..... = tử*  
*mụ.....ú..... = mũ.*

**4. Kết luận**

Việc trang bị cho giáo viên và phụ huynh của trẻ có khó khăn về lời nói những kĩ năng cơ bản trong việc luyện phát âm cho đối tượng trẻ này là hết sức cần thiết nhằm thực hiện chiến lược can thiệp sớm. Các kĩ năng này tốt nhất nên được áp dụng trong giai đoạn trẻ bắt

đầu hình thành ngôn ngữ hay tập nói, như vậy sẽ không những hạn chế được khiếm khuyết về mặt ngôn ngữ, giao tiếp mà còn hạn chế được sự ảnh hưởng tới khả năng nhận thức, tư duy, tưởng tượng của trẻ.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- [1]. Trịnh Thiên Tự (Chủ nhiệm đề tài), (1998), *Phương pháp sửa lỗi phát âm bằng âm tiết trung gian* (Đề tài B-1998), Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- [2]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2006), *Giáo dục hòa nhập trẻ khuyết tật ngôn ngữ bậc tiểu học* (Dành cho giáo viên tiểu học), NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.
- [3]. Vũ Bích Hạnh, (2004), *Hướng dẫn thực hành âm ngữ trị liệu*, NXB Y học, Hà Nội.
- [4]. Nguyễn Xuân Khoa, (1999), *Phương pháp phát triển ngôn ngữ cho trẻ mẫu giáo*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [5]. Đinh Hồng Thái, (2011), *Giáo trình phát triển ngôn ngữ tuổi mầm non*, NXB Đại học Sư phạm.
- [6]. *Sổ tay chẩn đoán các rối nhiễu tâm trí* (The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition), 2013.

**SUMMARY**

*The article refers to some signals to identify children with speech difficulty and suggests solutions for pronunciation so they can communicate better with others in the family and society. According to the author, children with speech difficulty will decline pronunciation ability, characterized by voice redundancy, lack or distortion; lost fluency through abnormality of fluency, rhythm, sound repeat; voice disorder characterized by abnormal voice in terms of height, phonology, intensity, length and quality, causing difficulties in learning and daily communication. Types of speech difficulties are: lisp, stutter, speech difficulty, speech delay, voice disorder, non-language...*

**Keywords:** *Speech; speech difficulty; pronunciation.*