

GIẢI PHÁP NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ VÀ GIÁO VIÊN THỦ ĐÔ

HOÀNG QUỐC VINH
Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Nội

Công tác đào tạo bồi dưỡng (ĐTBD) đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong việc nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) và giáo viên (GV). Điều đó đã được khẳng định trong chiến lược phát triển giáo dục của đất nước (đến năm 2020 - Bộ Giáo dục và Đào tạo) "*Khâu then chốt để thực hiện chiến lược phát triển giáo dục là phải đặc biệt chăm lo ĐTBD và tiêu chuẩn hoá đội ngũ GV cũng như đội ngũ CBQL giáo dục cả về chính trị, tư tưởng, đạo đức và nâng cao năng lực chuyên môn*".

Hà Nội hiện có 2.510 trường học và cơ sở giáo dục với 1.522.445 học sinh và 76.870 GV. Trong những năm qua Ngành Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) Hà Nội luôn quan tâm đến công tác ĐTBD để nâng cao trình độ cho đội ngũ, do vậy hiện nay Hà Nội đã có một đội ngũ CBQL và GV có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và phẩm chất đạo đức tốt, tạo nên sự phát triển vững chắc cho Ngành GD&ĐT Thủ đô.

I. Một số giải pháp Hà Nội đã thực hiện để nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ quản lý và GV

1. Công tác tham mưu: Nhà giáo là lực lượng nòng cốt, đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giáo dục, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho Thủ đô. Sau khi Ban Bí thư ban hành Chỉ thị 40, Sở GD&ĐT Hà Nội đã tham mưu với Thành uỷ và ủy ban nhân dân (UBND) Thành phố ban hành Chỉ thị 35 của Thành uỷ và Kế hoạch 79 của UBND Thành phố Hà Nội về việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục Thủ đô giai đoạn 2006-2010, đây là cơ sở pháp lý giúp Ngành GD&ĐT Hà Nội xây dựng và thực hiện kế hoạch ĐTBD hàng năm cho đội ngũ đến năm 2010 và những năm tiếp theo. Ngoài ra, với sự tham mưu của sở, ngân sách Thành phố cấp cho công tác ĐTBD hàng năm của Ngành GD&ĐT ngày càng tăng (Năm 2005: 2,5 tỉ, 2006: 5 tỉ, 2007: 5,2 tỉ, 2008: 8,4 tỉ đồng, năm 2009: 11,3 tỉ, năm 2010: 12 tỉ, năm 2011: 15,75 tỉ) - Đó là điều kiện thuận lợi giúp Ngành GD&ĐT Hà Nội hoàn thành tốt việc nâng cao trình độ cho đội ngũ.

2. Công tác quản lý và chỉ đạo:

2.1. Thành lập Ban chỉ đạo công tác ĐTBD của Ngành:

Để công tác ĐTBD cho đội ngũ CBQL và GV trong ngành đạt hiệu quả cao, Sở đã thành lập Ban chỉ đạo công tác ĐTBD của Ngành do Giám đốc Sở làm trưởng ban, các Phó Giám đốc làm Phó trưởng ban. Ủy viên

gồm Trưởng các phòng (ban) của Sở và Hiệu trưởng các trường tham gia thực hiện công tác ĐTBD cho CBQL và GV trong ngành. Ban chỉ đạo có nhiệm vụ xây dựng và triển khai thực hiện Kế hoạch ĐTBD hàng năm cho CBQL và GV trong ngành.

2.2. Đề ra quy trình xây dựng Kế hoạch ĐTBD, phân công rõ trách nhiệm đến từng đơn vị và mỗi cá nhân:

Để tăng cường hiệu quả và thống nhất việc chỉ đạo công tác ĐTBD của ngành, Sở đã ban hành quy định về việc xây dựng, thực hiện Kế hoạch ĐTBD hàng năm. Theo đó, các phòng chức năng của sở GD&ĐT là nơi đề ra nội dung ĐTBD cho từng đối tượng CBQL và GV (*Đơn vị thiết kế*). Các trường giúp ngành thực hiện kế hoạch ĐTBD (*Đơn vị thi công*) căn cứ vào nhiệm vụ được phân công, có trách nhiệm xây dựng và triển khai thực hiện kế hoạch ĐTBD hàng năm cho cho CBQL và GV.

2.3. Xây dựng nội dung ĐTBD:

Để nâng cao trình độ cho đội ngũ, hàng năm Sở đều xây dựng Kế hoạch ĐTBD cho đội ngũ CBQL và GV trong ngành theo hướng dẫn của Bộ GD&ĐT và của UBND Thành phố, đồng thời chỉ đạo các đơn vị trong ngành thực hiện nghiêm túc Kế hoạch trên. Công tác ĐTBD cho CBQL và GV của Hà Nội thời gian qua tập trung vào các nhiệm vụ cụ thể như:

+ Bồi dưỡng chuyên môn (*Bồi dưỡng dạy chương trình và SGK mới, bồi dưỡng về phương pháp giảng dạy, bồi dưỡng theo chuyên đề...*).

+ Bồi dưỡng nghiệp vụ (*Bồi dưỡng về quản lý nhân sự, quản lý cơ sở vật chất, quản lý tài chính...*).

+ Bồi dưỡng ngoại ngữ (*Tiếng Anh cơ bản và nâng cao*)

+ Bồi dưỡng tin học (*Tin học văn phòng và các phần mềm giảng dạy, quản lý*).

+ Bồi dưỡng về lý luận chính trị (*trung cấp, cao cấp...*)

+ Đào tạo trên chuẩn (*Đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ...*).

2.4. Tăng cường vai trò chủ thể của cán bộ, GV và cơ sở giáo dục:

Công tác ĐTBD không thể thu được hiệu quả cao nếu thiếu vai trò tích cực tham gia của mỗi nhà trường và mỗi cán bộ, GV. Thực tế cho thấy, dù các cấp quản lý giáo dục và các cơ sở ĐTBD có chuẩn bị tốt mọi điều kiện, nhưng nếu không nhận được sự hưởng ứng tích cực của các nhà trường, các CBQL và GV thì việc tổ chức các lớp ĐTBD khó thu được

kết quả như mong muốn. Nhận thức được điều đó, thời gian qua Sở GD&ĐT Hà Nội đã áp dụng nhiều biện pháp để động viên và khích lệ các cơ sở giáo dục và mọi cán bộ, GV tích cực tham dự các lớp ĐTBĐ như:

- Sở đã xây dựng kế hoạch đào tạo sau đại học đối với cán bộ, GV trong ngành; đề ra chỉ tiêu phấn đấu nâng dần tỉ lệ cán bộ, GV có trình độ trên chuẩn... đối với từng loại trường, trong đó đề ra các chỉ tiêu cụ thể và các giải pháp thực hiện đối với các trường - đây là động lực giúp các nhà trường quan tâm hơn đến việc cử cán bộ, GV tham dự các lớp đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ cho đội ngũ.

- Thường xuyên kiểm tra công tác ĐTBĐ của các đơn vị; động viên, khen thưởng kịp thời những đơn vị và cá nhân làm tốt công tác ĐTBĐ (*Cấp kinh phí đi học, xét nâng lương sớm...*).

- Đổi mới nội dung và hình thức ĐTBĐ theo hướng mềm dẻo và linh hoạt, nội dung ĐTBĐ thiết thực và bổ ích, được đổi mới và cập nhật thường xuyên. Do vậy, trước khi mở lớp, đơn vị tổ chức lớp ĐTBĐ cần phải đề ra và giải quyết thỏa đáng các câu hỏi: Ai học ? (*đối tượng học*), Học cái gì ? (*nội dung*), Học ở đâu ? (*địa điểm*), Học trong bao lâu ? (*thời gian học*) và học như thế nào ? (*Các điều kiện: giảng viên, cơ sở vật chất, trang thiết bị, cách tổ chức...*). Thời gian tổ chức các lớp ĐTBĐ phù hợp, không chồng chéo. Đặc biệt, ngành luôn quan tâm xây dựng đội ngũ giảng viên và mời những báo cáo viên có trình độ cao, có kinh nghiệm và có sức thuyết phục.

Song muốn công tác ĐTBĐ thu được kết quả tốt thì điều quan trọng nhất là phải giúp các nhà trường và mỗi cán bộ, GV nhận thức được tầm quan trọng của công tác ĐTBĐ, giúp cho mọi người biến việc tham dự các lớp ĐTBĐ thành quá trình tự học, tự bồi dưỡng của bản thân và coi việc tham dự các lớp ĐTBĐ để nâng cao trình độ là nhu cầu của mỗi nhà trường và GV.

3. Những kết quả đạt được

Công tác ĐTBĐ trong 5 năm qua được Ngành GD&ĐT Hà Nội triển khai thực hiện nghiêm túc với phương châm "**Chất lượng - Thiết thực - Hiệu quả**" theo tinh thần Nghị quyết số 20/NQ-TU của Thành ủy Hà Nội về đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác ĐTBĐ cán bộ, công chức, do vậy đã thu được kết quả khả quan:

- Sở GD&ĐT Hà Nội đã cử trên 500 cán bộ, GV các trường trung học phổ thông (THPT), trung cấp chuyên nghiệp (TCCN), Trung tâm giáo dục thường xuyên (GDTX), Trung tâm GD kĩ thuật tổng hợp (KTTH) đi học thạc sĩ và tiến sĩ; cử 600 lượt GV tham dự các lớp ĐTBĐ về chuyên môn, nghiệp vụ do Bộ

GD&ĐT tổ chức.

- Sở đã tổ chức bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ, bồi dưỡng theo chuyên đề cho trên 150.000 lượt cán bộ, GV trong ngành.

- Công tác ĐTBĐ của ngành không chỉ tập trung vào việc bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, mà còn quan tâm đến việc nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học, chính trị, kiến thức quản lí nhà nước...cho từng đối tượng cán bộ, GV. Để thực hiện được việc đó, Sở đã thiết lập mối quan hệ hợp tác với nhiều tổ chức hoạt động trong lĩnh vực GD&ĐT (*Hội đồng Anh, tập đoàn Language Link, EMG, Tamasek...*) cử GV đi ĐTBĐ để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ ở trong nước và ở nước ngoài.

Trong 5 năm qua Sở đã tổ chức bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học cho hàng nghìn lượt GV các trường phổ thông, trong đó đã mở 20 lớp bồi dưỡng tiếng Anh (*Mỗi lớp học trong 6 tháng*) do chuyên gia nước ngoài giảng dạy cho trên 600 GV dạy tiếng Anh và các môn học của các trường THPT, TCCN trên địa bàn Hà Nội.

- Sở đã cử hàng chục đoàn với hàng trăm lượt GV đi nước ngoài để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và tham dự hội nghị, hội thảo quốc tế ở các nước trên thế giới như: Anh, Pháp, Mỹ, Đức, Thụy Sĩ, Thụy Điển, Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc, Thái Lan, Malaysia, Philippin... Đặc biệt, với sự tham mưu của Sở GD&ĐT, bắt đầu từ năm 2007, mỗi năm thành phố cho phép Sở GD&ĐT tổ chức 2 đoàn CBQL và GV đi học tập, nâng cao trình độ chuyên môn nước ngoài bằng nguồn ngân sách của thành phố. Ngoài ra, mỗi năm thành phố còn cấp kinh phí cho từ 10 - 20 GV đi học sau đại học bằng nguồn ngân sách của thành phố (*Mỗi người được cấp khoảng 50 triệu/ khoá thạc sĩ, 70 triệu/khoá tiến sĩ*)...

Có thể nói, công tác ĐTBĐ của ngành ngày càng được chấn chỉnh và đi vào nề nếp. Đội ngũ cán bộ, GV của Hà Nội ngày càng được tăng cường, có bước phát triển cả về số lượng và chất lượng. Hầu hết các nhà giáo đều tận tụy với nghề và gắn bó với mái trường. Các thầy cô luôn trau dồi trình độ chuyên môn nghiệp vụ, đạo đức và lối sống. Tới nay Hà Nội đã có 100% CBQL và GV đứng lớp của các ngành học, cấp học đạt chuẩn đào tạo, trong đó tỉ lệ cán bộ, GV có trình độ trên chuẩn cao. Cơ cấu và loại hình GV được đa dạng, về cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu của xã hội đối với chất lượng giáo dục.

4. Một số tồn tại trong công tác ĐTBĐ:

Trong xu thế hội nhập quốc tế hiện nay, trước những đòi hỏi ngày càng cao của xã hội đối với chất lượng giáo dục, tuy đạt được một số thành tựu đáng khích lệ, song công tác ĐTBĐ của ngành đã bộc lộ một

số hạn chế cần khắc phục: *Chất lượng một số lớp ĐTBĐ chưa cao, nội dung ĐTBĐ đôi khi còn chậm đổi mới và chưa thực sự thiết thực đối với người học. Việc bố trí thời gian tổ chức một số lớp ĐTBĐ chưa hợp lí...điều đó làm giảm hiệu quả công tác ĐTBĐ, làm cho một số cán bộ, GV không thực sự hào hứng khi tham dự các lớp ĐTBĐ...*

5. Nguyên nhân của những tồn tại:

- Do có nhiều nội dung cần ĐTBĐ (chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học, lí luận chính trị, quản lí nhà nước...) do vậy việc sắp xếp thời gian tổ chức các lớp ĐTBĐ chủ yếu tập trung vào dịp hè, nên có lúc còn bị chổng chéo, gây khó khăn cho học viên (có người đồng thời phải tham dự nhiều lớp bồi dưỡng).

- Điều kiện tổ chức lớp ĐTBĐ như cơ sở vật chất, trang thiết bị, đội ngũ giảng viên, báo cáo viên...đôi khi chưa đáp ứng được yêu cầu chuẩn hoá, hiện đại hoá hiện nay.

- Ngành GD&ĐT Hà Nội có số lượng cán bộ, GV đông, nhưng Trường Bồi dưỡng cán bộ giáo dục- nơi đảm nhiệm chính việc ĐTBĐ cho cán bộ, giáo của Hà Nội có cơ sở vật chất còn chật hẹp, trang thiết bị phục vụ công tác ĐTBĐ còn chưa đáp ứng được yêu cầu, đội ngũ giảng viên của trường có người còn thiếu kinh nghiệm...

- Nội dung ĐTBĐ đôi khi còn chậm đổi mới và chưa được cập nhật thường xuyên, do vậy nhìn chung chưa hấp dẫn đối với người tham dự các lớp ĐTBĐ.

- Chế độ, chính sách đối với công tác ĐTBĐ chưa thực sự hợp lí: Ngành chưa có quy định cụ thể về việc bồi dưỡng đối với từng đối tượng cán bộ, GV (mỗi đối tượng GV cần phải tham dự các lớp bồi dưỡng nào, sau bao lâu thì phải được bồi dưỡng lại...). Người tích cực tham dự các lớp ĐTBĐ cũng không được hưởng quyền lợi hơn những người không tham dự (Có những GV vừa giảng dạy, vừa đi học sau đại học, nhưng sau khi hoàn thành khoá học cũng không được hưởng quyền lợi gì hơn những người khác).

Những tồn tại nêu trên là nguyên nhân dẫn đến hiệu quả công tác ĐTBĐ của ngành chưa đạt kết quả như mong muốn. Thực tế đó đòi hỏi ngành cần phải đổi mới và nâng cao hơn nữa chất lượng và hiệu quả của công tác ĐTBĐ nhằm thu hút được mọi cán bộ, GV tích cực tham dự các lớp ĐTBĐ để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

II. Kiến nghị

Để Hà Nội nói riêng và Ngành GD&ĐT cả nước có thể thực hiện tốt Chỉ thị 40 của ban Bí thư Trung ương về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục, Bộ GD&ĐT và UBND các tỉnh, thành phố nên tập trung thực hiện một số nội dung sau:

- Có quy định cụ thể về việc CBQL và GV các trường mầm non, tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông,

trung cấp chuyên nghiệp, trung tâm GDTX, trung tâm giáo dục KTTH phải tham dự lớp ĐTBĐ nào và sau bao lâu thì phải được bồi dưỡng lại để cập nhật kiến thức. Trên cơ sở đó các địa phương xây dựng kế hoạch ĐTBĐ để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ.

- Phối hợp với các bộ, ngành liên quan để ban hành chính sách khuyến khích CBQL và GV tích cực tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ như: *Nâng bậc lương hoặc nâng lương trước thời hạn cho CBQL và GV hoàn thành khoá đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ...*

Trên đây là một số giải pháp quản lí công tác ĐTBĐ mà ngành GD&ĐT Hà Nội đã thực hiện để nâng cao trình độ cho đội ngũ. Tuy nhiên, để công tác ĐTBĐ của Ngành ngày càng mang lại hiệu quả thiết thực, góp phần nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ CBQL và GV Thủ đô thì ngành GD & ĐT Hà Nội cần phải đẩy mạnh hơn nữa phong trào bồi dưỡng và tự bồi dưỡng trong ngành, để sao cho việc tự học, tự bồi dưỡng để việc nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ trở thành nhu cầu thực sự của mỗi CBQL và GV Thủ đô nhằm thực hiện tốt chỉ thị 40 của Ban Bí thư Trung ương về việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chỉ thị 40/CT-TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư Trung ương về việc *Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục.*

2. Chỉ thị 35/CT-TU ngày 4/8/2005 của Thành ủy Hà Nội về việc *Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo Thủ đô.*

3. Kế hoạch 79/KH-UB ngày 27/12/2005 của UBND Thành phố Hà Nội về việc *Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục Thủ đô giai đoạn 2006-2010.*

4. Báo cáo tổng kết các năm học: 2005-2006, 2006-2007, 2007-2008, 2008-2009, 2009-2010 của Sở GD&ĐT Hà Nội.

5. Báo cáo tổng kết 5 năm thực Chỉ thị 35 của Thành ủy, Kế hoạch 79 của UBND Thành phố về việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục Thủ đô giai đoạn 2006-2010 của Sở GD&ĐT Hà Nội.

SUMMARY

The author proposes some major measures for qualification of Hanoi's teaching and managing staff while pointing out weaknesses and their cases in training in schools.