

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM

**TRỊNH MINH CƯỜNG**

**QUY HOẠCH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ  
CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG  
TỈNH QUẢNG NINH GIAI ĐOẠN 2011-2020**

*Chuyên ngành: Quản lý Giáo dục  
Mã số: 60.14.05*

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC**

**THÁI NGUYÊN NĂM 2012**

## MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn Đề tài

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011-2020, được Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng Cộng sản Việt Nam thông qua, đã chỉ rõ: Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu. 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 là khâu then chốt.

Những năm qua, chúng ta đã xây dựng được đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục và cán bộ phục vụ trong các cơ sở giáo dục ngày càng đông đảo, có phẩm chất đạo đức và ý thức chính trị tốt, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ ngày càng được nâng cao. Tuy nhiên, công tác phát triển đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục đã bộc lộ những hạn chế, ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả giáo dục.

Vì thế, việc quy hoạch đội ngũ nhà giáo, đặc biệt là đội ngũ cán bộ quản lý trong ngành giáo dục là một nhiệm vụ cấp thiết, góp phần quan trọng nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục, thực hiện thắng lợi Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011-2020 của đất nước.

Trung học phổ thông là một cấp học của hệ thống giáo dục quốc dân, là cấp học rất quan trọng góp phần vào việc nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài. Mục tiêu của giáo dục THPT nhằm giúp học sinh củng cố và phát triển những kết quả của giáo dục trung học cơ sở, hoàn thiện học vấn phổ thông và có những hiểu biết thông thường về kỹ thuật và hướng nghiệp, có điều kiện phát huy năng lực cá nhân để lựa chọn hướng phát triển, tiếp tục học đại học và cao đẳng, trung cấp, học nghề hoặc đi vào cuộc sống lao động.

Để các nhà trường nói chung và các trường THPT nói riêng hoàn thành tốt sứ mạng của mình thì ngoài việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, công tác quy hoạch phát triển đội ngũ Cán bộ quản lý (CBQL) là yếu tố hết sức quan trọng. Cán bộ quản lý trường THPT là một trong những nhân tố quyết định trong sự phát triển của các nhà trường. Do đó, đội ngũ Cán bộ quản lý giáo dục phải được chuẩn hoá, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị,

phẩm chất, lối sống, lương tâm, tay nghề của nhà giáo, đáp ứng ngày càng cao sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Trong thực tế, đội ngũ CBQL trường THPT hàng năm có sự biến động do chính sách luân chuyển cán bộ, bổ nhiệm lại theo nhiệm kỳ, hết tuổi lao động về nghỉ chế độ theo quy định của pháp luật và nhu cầu tăng thêm CBQL do số lượng trường THPT tăng. Do đó, việc xem xét, bổ nhiệm lại, bổ nhiệm mới vẫn phải được tiến hành thường xuyên.

Tỉnh Quảng Ninh hiện có 55 trường THPT với 160 Hiệu trưởng và phó Hiệu trưởng. Đội ngũ CBQL được xây dựng ngày càng đông đảo, phần lớn có bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức trong sáng và lối sống lành mạnh; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ ngày càng được nâng cao, góp phần quan trọng thực hiện mục tiêu nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài. Tuy nhiên, tính chuyên nghiệp của đội ngũ CBQL chưa cao; trình độ và năng lực quản lý, điều hành còn hạn chế, đặc biệt trong việc xây dựng chương trình, mục tiêu phát triển giáo dục, chỉ đạo và tổ chức thực hiện.

Muốn có đội ngũ CBQL các trường THPT tỉnh Quảng Ninh đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng thì cần phải làm tốt công tác quy hoạch đội ngũ CBQL các trường THPT. Điều đó dẫn đến cần phải có hệ thống lý luận và các biện pháp phù hợp về công tác quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường THPT tỉnh Quảng Ninh. Vì vậy việc nghiên cứu một cách nghiêm túc và xây dựng hệ thống lý luận về công tác quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL giáo dục nói chung, CBQL trường THPT nói riêng để làm cơ sở khoa học cho công tác quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL giáo dục được đặt ra và cần phải được thực hiện.

Theo phân cấp hiện nay tại tỉnh Quảng Ninh, Sở Giáo dục và Đào tạo quản lý trực tiếp các trường THPT, thực hiện các quy trình xem xét, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, miễn nhiệm, quy hoạch đội ngũ CBQL các trường THPT.

Nếu tỉnh Quảng Ninh xây dựng được hệ thống căn cứ khoa học về công tác quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường THPT sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL, đồng thời luôn có một lực lượng hùng hậu, chuyên nghiệp, kế cận có đủ phẩm chất và năng lực bổ sung cho đội ngũ CBQL các trường THPT tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2011-2020.

Như vậy, việc quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường THPT của tỉnh Quảng Ninh trong giai đoạn hiện nay, đáp ứng được yêu cầu trong thời kỳ mới, là điều kiện cần thiết và quan trọng hàng đầu của sự nghiệp phát triển giáo dục và đào tạo tỉnh Quảng Ninh nói riêng và cả nước nói chung. Vì thế, tôi đã chọn nghiên cứu Đề tài: ***“Quy hoạch***

*phát triển đội ngũ Cán bộ quản lý Trung học phổ thông tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2011-2020”* làm luận văn tốt nghiệp của mình.

## **2. Mục đích nghiên cứu**

Trên cơ sở thực trạng đội ngũ CBQL trường THPT và yêu cầu phát triển hệ thống các trường THPT giai đoạn 2011-2020, đề xuất quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường THPT tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020 đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng chủ động tạo nguồn, đề bạt, bổ nhiệm, nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL trường THPT trên địa bàn tỉnh và các giải pháp thực hiện.

## **3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu**

### **3.1 Khách thể nghiên cứu**

Đội ngũ Cán bộ quản lý Trường trung học phổ thông tỉnh Quảng Ninh.

### **3.2 Đối tượng nghiên cứu**

Công tác quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường THPT trên địa bàn tỉnh QN.

## **4. Giả thuyết khoa học**

Quy hoạch đội ngũ CBQL THPT của tỉnh Quảng Ninh hiện nay thiếu về số lượng, phát triển chưa đồng bộ, chưa toàn diện. Vì thế, Sở GD&ĐT Quảng Ninh còn bị động khi cần bổ nhiệm CBQL cho các trường THPT. Nếu có những giải pháp cụ thể về đào tạo, bồi dưỡng CBQL, chính sách cán bộ, đổi mới trong bổ nhiệm, bổ nhiệm lại v.v.. thì sẽ nâng cao được chất lượng đội ngũ, đảm bảo cho đội ngũ CBQL trường THPT tỉnh Quảng Ninh đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và có chất lượng cao, đáp ứng được nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của đất nước trong giai đoạn 2011-2020.

## **5. Nhiệm vụ nghiên cứu**

5.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận về công tác quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường THPT.

5.2. Nghiên cứu thực trạng đội ngũ CBQL các trường THPT trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh và công tác quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường THPT ở tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2005 - 2010.

5.3. Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường THPT tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2011-2020 và đề xuất các giải pháp thực hiện.

## **6. Giới hạn và phạm vi nghiên cứu**

Điều tra, khảo sát thực trạng về đội ngũ CBQL trường THPT tỉnh Quảng Ninh trong thời gian từ năm học 2005 - 2006 đến nay.

Cán bộ quản lý đề cập trong luận văn này là đội ngũ Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng các trường THPT.

Để hoàn thành Luận văn, tác giả đã trưng cầu ý kiến những khách thể sau:

- Cán bộ quản lý của 55 trường THPT toàn tỉnh Quảng Ninh gồm 160 người;
- Giáo viên của 55 trường THPT gồm 120 người;
- Lãnh đạo Sở GD&ĐT, Trưởng phòng và các Phó trưởng phòng thuộc Sở gồm 13 người;

## **7. Phương pháp nghiên cứu**

Trong luận văn này, tác giả sử dụng ba phương pháp nghiên cứu chính, cụ thể như sau:

### **7.1. Phương pháp nghiên cứu lý luận**

Trong phạm vi nghiên đề tài này, tác giả sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp, so sánh, khái quát hoá trong quá trình nghiên cứu các văn kiện của Đảng, nhà nước và của địa phương về các chính sách phát triển giáo dục, quản lý giáo dục và công tác quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục và một số văn bản khác có liên quan đến vấn đề nghiên cứu.

- Nghiên cứu các tài liệu liên quan đến công tác Quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ nói chung và cán bộ quản lý giáo dục nói riêng.

### **7.2. Phương pháp nghiên cứu thực tiễn**

#### 7.2.1. Phương pháp điều tra viết:

Sử dụng phương pháp điều tra với hệ thống câu hỏi được thiết kế nhằm thu thập các ý kiến của khách thể nghiên cứu về thực trạng quy hoạch CBQL trường THPT và các giải pháp thực hiện quy hoạch.

Sử dụng phương pháp điều tra với sự hỗ trợ của các công cụ thu thập thông tin gồm: Hệ thống câu hỏi trưng cầu ý kiến, được thiết kế trước.

#### 7.2.2. Phương pháp phỏng vấn:

Phỏng vấn cán bộ quản lý của Sở GD&ĐT, chuyên viên trực tiếp theo dõi vấn đề cán bộ về chất lượng đội ngũ CBQL các trường THPT, nhu cầu và nội dung cần đào tạo, bồi dưỡng CBQL, quy mô trường lớp của cấp THPT giai đoạn 2011-2020.

#### 7.2.3. Phương pháp chuyên gia

Luận văn sử dụng phương pháp chuyên gia để xin ý kiến đánh giá của chuyên gia giáo dục, chuyên gia quản lý giáo dục về công tác quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường THPT.

#### 7.2.4. Phương pháp tổng kết kinh nghiệm

Sử dụng phương pháp này nhằm tổng kết những bài học kinh nghiệm về công tác quy hoạch và phát triển đội ngũ CBQL trường THPT tỉnh Quảng Ninh trong những năm qua, từ đó đề xuất phương hướng, biện pháp khắc phục.

#### 7.3. Phương pháp thống kê toán học

Chúng tôi sử dụng toán thống kê để thống kê số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, giáo viên, học sinh và xử lý các số liệu thống kê được nhằm suy luận, đưa ra các giải pháp phục vụ cho công tác nghiên cứu.

### 8. Những đóng góp mới của Luận văn

Luận văn làm sáng tỏ cơ sở lý luận và thực tiễn của công tác quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL giáo dục các trường THPT, công tác quản lý của Sở GD&ĐT, sự phối hợp trong công tác quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL giữa Sở Nội vụ và Sở GD&ĐT.

Luận văn đề xuất quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL THPT giai đoạn 2011-2020. Giúp cho các cơ quan quản lý giáo dục làm tốt hơn trong công tác quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường THPT trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh.

### 9. Cấu trúc của Luận văn

Cấu trúc của luận văn gồm phần mở đầu, kết luận, khuyến nghị, danh mục tài liệu tham khảo và phần phụ lục, nội dung luận văn được trình bày trong 3 chương:

Chương 1. Cơ sở lý luận về công tác quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường THPT.

Chương 2. Thực trạng công tác quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường THPT tỉnh Quảng Ninh từ năm 2005 đến năm 2010.

Chương 3. Giải pháp thực hiện quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL THPT tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2011-2020.

## Chương 1

### CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC QUY HOẠCH PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG

#### 1.1. Vài nét về lịch sử nghiên cứu vấn đề

Đối với Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực Quảng Ninh, yêu cầu đặt ra là phải đảm bảo nguồn nhân lực để thực hiện thành công các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh; quy hoạch phải có tầm nhìn dài hạn, bước đi thích hợp, đảm bảo tính hài hòa, cân đối nguồn nhân lực giữa các ngành, lĩnh vực, vùng, miền. Việc xây dựng quy hoạch nguồn nhân lực phải ưu tiên tập trung cho các ngành công nghiệp, thương mại, dịch vụ, sản xuất nông, lâm, ngư nghiệp với hàm lượng khoa học công nghệ cao trong sản phẩm, những ngành kinh tế biển có lợi thế. Đối với công nghiệp, cần quan tâm đào tạo đội ngũ công nhân kỹ thuật có tay nghề cao phục vụ các ngành công nghiệp đóng tàu, cơ khí, chế tạo máy, công nghiệp - dịch vụ cảng biển... Về thương mại, cần quan tâm đào tạo đội ngũ nhân lực am hiểu luật pháp, nhất là luật pháp quốc tế, biết ngoại ngữ, đủ phẩm chất và khả năng hội nhập kinh tế quốc tế.

Để việc xây dựng và thực hiện quy hoạch nguồn nhân lực được tiến hành đồng bộ và hiệu quả, các ngành, địa phương của tỉnh cần chủ động tổ chức khảo sát, đánh giá thực trạng và dự báo nhu cầu, sự biến động của nguồn nhân lực, nhất là sự dịch chuyển về cơ học giữa các vùng, miền, lĩnh vực, từ các khu vực ngoài tỉnh đến Quảng Ninh trong những năm tới. Công tác tuyên truyền để cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức, người lao động hiểu rõ về vai trò của nguồn nhân lực, chính sách phát triển nguồn nhân lực cần được đẩy mạnh. Cần lấy ý kiến rộng rãi của các tầng lớp nhân dân đối với dự thảo các bản quy hoạch, trong đó có quy hoạch nguồn nhân lực. Đề nghị tỉnh ban hành các cơ chế khuyến khích phát triển nhân lực, nhất là về môi trường làm việc, thu nhập, bảo trợ xã hội, nhà ở, điều kiện sinh sống và đề xuất với Trung ương ban hành các cơ chế, chính sách cho các ngành, lĩnh vực, địa bàn đặc thù của tỉnh...

Các tư tưởng quản lý sơ khai xuất phát từ các tư tưởng triết học cổ Hy Lạp và cổ Trung Hoa. Sự đóng góp của các nhà triết học cổ Hy Lạp về quản lý tuy còn ít ỏi nhưng đáng ghi nhận: Điển hình là tư tưởng của Xô-crát (469-399 Tr.N), Platôn (427-347 Tr.CN), Aristot (384-322 Tr.CN). Thời Trung Hoa cổ đại đã công nhận các chức năng quản lý, đó là các chức năng: Kế hoạch hoá, tổ chức, tác động, kiểm tra. Đặc biệt, các nhà tư tưởng và chính trị lớn là Khổng Tử (551-478 Tr.CN), Mạnh Tử (372-289 Tr.CN), Thương Ưởng (390-338 Tr.CN) đã nêu lên tư tưởng quản lý “Đức trị, Lễ trị” lấy chữ Tín

làm đầu. Những tư tưởng quản lý trên vẫn có ảnh hưởng khá sâu sắc đến các nước phương Đông ngày nay.

Giai đoạn cuối thế kỷ XIX, đầu thế kỷ XX là giai đoạn mang tư tưởng quản lý Chủ nghĩa Tư bản. Do yêu cầu phát triển sản xuất đại công nghiệp, dưới tác động của cuộc cách mạng kỹ thuật, nhu cầu quản lý không ngừng tăng ở cả phạm vi vi mô và vĩ mô. Khoa học quản lý từng bước tách ra khỏi triết học và trở thành bộ môn khoa học độc lập, có sự tham gia đóng góp của nhiều trường phái: Thuyết quản lý khoa học; Thuyết hành chính; Trường phái tác phong (trường phái quan hệ giữa con người với con người trong quản lý); Thuyết tổ chức trong quản lý; Thuyết hành vi.

Các nhà kinh điển của Chủ nghĩa Mác- Lênin tuy không để lại những tác phẩm chuyên nghiên cứu về quản lý, nhưng qua các tác phẩm về kinh tế và chính trị- xã hội của các ông, chúng ta cũng có thể rút ra những tư tưởng về quản lý. Trong Bộ Tư bản, Chủ nghĩa Mác đã coi vai trò của nhà quản lý giống như vai trò của nhạc trưởng trong dàn nhạc. Ông viết: "...Một người độc tấu vĩ cầm tự mình điều khiển lấy mình, còn một dàn nhạc thì cần phải có nhạc trưởng" [12, tr. 480].

Ở Việt Nam, Khoa học Quản lý tuy còn non trẻ, song nó đã có những thành tựu đáng kể, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý xã hội trong những điều kiện cụ thể, tương ứng với tình hình phát triển kinh tế-xã hội của đất nước. Đã có nhiều công trình nghiên cứu về lý luận và thực tiễn, đề ra được những giải pháp quản lý trong lĩnh vực quản lý và phát triển giáo dục- đào tạo Việt Nam. Có thể kể đến một số tác giả và công trình nghiên cứu như: tác giả Nguyễn Ngọc Quang với nghiên cứu "Những khái niệm cơ bản về lý luận quản lý giáo dục" đã đề cập đến những khái niệm cơ bản của quản lý, quản lý giáo dục, các đối tượng của khoa học quản lý giáo dục; tác giả Đặng Bá Lãm, tác giả Phạm Thành Nghị "Chính sách và kế hoạch phát triển trong quản lý giáo dục" đã phân tích khá sâu sắc về lý thuyết và mô hình chính sách, các phương pháp lập kế hoạch giáo dục; tác giả Vũ Ngọc Hải, tác giả Trần Khánh Đức: "Hệ thống giáo dục hiện đại trong những năm đầu thế kỷ XXI"; tác giả Đặng Quốc Bảo "Những vấn đề cơ bản về quản lý giáo dục" đã trình bày những quan điểm, mục tiêu, giải pháp phát triển giáo dục và hệ thống giáo dục, làm rõ tư tưởng quản lý.

Sau khi Chính phủ phê duyệt "hiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2001-2010, ngày 18/12/2001, các tỉnh, thành phố đều xây dựng quy hoạch phát triển giáo dục Đào tạo của ngành, địa phương.

Trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, mảng đề tài về quản lý giáo dục nói chung, Quy hoạch phát triển đội ngũ Cán bộ quản lý nói riêng được đặc biệt quan tâm. Đã có một số



luận văn thạc sĩ quản lý giáo dục nghiên cứu, đề xuất các biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL tại các trường trung học. Các luận văn này chủ yếu đi sâu vào nghiên cứu thực trạng về số lượng, cơ cấu và xây dựng đội ngũ CBQL trường THCS trên một địa bàn cấp huyện hoặc đã đề cập đến đối tượng CBQL trường THPT của cả tỉnh nhưng mới đi sâu vào một nội dung là quy hoạch đội ngũ. Ở tỉnh Quảng Ninh chưa có đề tài nghiên cứu khoa học nào đề cập đến vấn đề quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường THPT và đề xuất các giải pháp thực hiện một cách có hiệu quả và toàn diện. Vì vậy, việc nghiên cứu quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường THPT tỉnh Quảng Ninh là rất cần thiết.

## **1.2 Đội ngũ CBQL giáo dục THPT và phát triển đội ngũ CBQL giáo dục THPT**

### ***1.2.1. Trường trung học phổ thông trong hệ thống giáo dục quốc dân***

#### ***\* Vị trí của Trường trung học phổ thông***

Điều 4 Luật Giáo dục năm 2005 đã được Quốc hội nước Cộng hoà XHCN Việt Nam khoá XI, kỳ họp thứ 7 thông qua ngày 14/6/2005 quy định:

1. Hệ thống giáo dục quốc dân gồm giáo dục chính quy và giáo dục thường xuyên.
2. Các cấp học và trình độ đào tạo của hệ thống giáo dục quốc dân bao gồm:
  - a) Giáo dục mầm non có nhà trẻ và mẫu giáo;
  - b) Giáo dục phổ thông có tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông;
  - c) Giáo dục nghề nghiệp có trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề;
  - d) Giáo dục đại học và sau đại học (sau đây gọi chung là giáo dục đại học) đào tạo trình độ cao đẳng, trình độ đại học, trình độ Thạc sĩ, trình độ Tiến sĩ.

Trường Trung học là cơ sở giáo dục phổ thông của hệ thống giáo dục quốc dân. Trường có tư cách pháp nhân và có con dấu riêng. Giáo dục THPT được thực hiện trong ba năm học, từ lớp 10 đến lớp 12. Học sinh vào học lớp 10 phải có bằng tốt nghiệp THCS và có tuổi là 15 tuổi. Bộ trưởng Bộ GD&ĐT quy định những trường hợp có thể học trước tuổi và học ở tuổi cao hơn trước quy định.

#### ***\* Mục tiêu của giáo dục Trung học phổ thông***

Điều 27, Luật Giáo dục năm 2005 đã xác định:

Mục tiêu của giáo dục phổ thông là giúp học sinh phát triển toàn diện về đạo đức, trí tuệ, thể chất, thẩm mỹ và các kỹ năng cơ bản, phát triển năng lực cá nhân, tính năng động và sáng tạo, hình thành nhân cách con người Việt Nam xã hội chủ nghĩa, xây dựng tư cách và trách nhiệm công dân; chuẩn bị cho học sinh tiếp tục học lên hoặc đi vào cuộc sống lao động, tham gia xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

"Giáo dục Trung học phổ thông nhằm giúp học sinh củng cố và phát triển những kết quả của giáo dục Trung học cơ sở, hoàn thiện học vấn phổ thông và có những hiểu biết thông thường về kỹ thuật và hướng nghiệp, có điều kiện phát huy năng lực cá nhân để lựa chọn hướng phát triển, tiếp tục học đại học, cao đẳng, trung cấp, học nghề hoặc đi vào cuộc sống lao động".

*\* Nhiệm vụ và quyền hạn*

Điều 3 trong điều lệ trường trung học quy định: Trường Trung học có những nhiệm vụ và quyền hạn sau đây:

1. Tổ chức giảng dạy, học tập và các hoạt động giáo dục khác của Chương trình giáo dục phổ thông.
2. Quản lý giáo viên, cán bộ, nhân viên; tham gia tuyển dụng và điều động giáo viên.
3. Tuyển sinh và tiếp nhận học sinh, vận động học sinh đến trường; quản lý học sinh theo quy định của Bộ GD&ĐT.
4. Thực hiện kế hoạch phổ cập giáo dục trong phạm vi cộng đồng.
5. Huy động, quản lý, sử dụng các nguồn lực cho hoạt động giáo dục. Phối hợp với gia đình học sinh, tổ chức và cá nhân trong hoạt động giáo dục.
6. Quản lý, sử dụng và bảo quản cơ sở vật chất, trang thiết bị theo quy định của nhà nước.
7. Tổ chức cho giáo viên, nhân viên, học sinh tham gia hoạt động xã hội.
8. Tự đánh giá chất lượng giáo dục và chịu sự kiểm định chất lượng giáo dục của cơ quan có thẩm quyền kiểm định chất lượng giáo dục.
9. Thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn khác theo quy định của pháp luật.

**1.2.2. Đội ngũ Cán bộ quản lý giáo dục THPT**

*\* Cán bộ quản lý*

Theo từ điển tiếng Việt, cán bộ quản lý là người làm công tác có chức vụ trong một cơ quan, một tổ chức, phân biệt với người không có chức vụ.

CBQL có thể là cấp trưởng hoặc cấp phó của một tổ chức được cơ quan cấp trên bổ nhiệm bằng quyết định hành chính nhà nước. Cấp phó giúp việc cho cấp trưởng, chịu trách nhiệm trước cấp trưởng và chịu trách nhiệm trước pháp luật về công việc được phân công. CBQL được phân ra nhiều cấp bậc khác nhau: CBQL cấp Trung ương; CBQL cấp địa phương; CBQL cấp cơ sở.

CBQL là lực lượng rất quan trọng trong cơ quan, đơn vị. Theo ông Lê Đức Bình, nguyên Phó Trưởng ban Tổ chức Trung ương Đảng: "Cán bộ, trước hết là cán bộ lãnh đạo, quản lý là