

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM

HOÀNG ANH

**BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ
QUẢN LÝ TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ
THÀNH PHỐ HẠ LONG, TỈNH QUẢNG NINH
GIAI ĐOẠN 2011-2020**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

THÁI NGUYÊN - 2013

ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM

HOÀNG ANH

**BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ
QUẢN LÝ TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ
THÀNH PHỐ HẠ LONG, TỈNH QUẢNG NINH
GIAI ĐOẠN 2011-2020**

Chuyên ngành: Quản lý giáo dục

Mã số: 60 14 01 14

LUẬN VĂN THẠC SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

Người hướng dẫn khoa học: TS. LÝ TIẾN HÙNG

THÁI NGUYÊN - 2013

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan rằng: Số liệu và kết quả nghiên cứu trong luận văn này là hoàn toàn trung thực và chưa được sử dụng để bảo vệ một học vị nào tại Việt Nam.

Tôi xin cam đoan rằng: Mọi sự giúp đỡ cho việc thực hiện luận văn này đã được cảm ơn và mọi thông tin trong luận văn đã được chỉ rõ nguồn gốc.

Quảng Ninh, ngày 20 tháng 8 năm 2013

Tác giả luận văn

Hoàng Anh

LỜI CẢM ƠN

Với tình cảm chân thành tác giả xin bày tỏ lòng biết ơn và sự kính trọng tới Lãnh đạo trường Đại học sư phạm - Đại học Thái Nguyên, các Thầy Cô giáo đã tham gia giảng dạy và cung cấp những kiến thức cơ bản, sâu sắc, tạo điều kiện giúp đỡ tác giả trong quá trình học tập, nghiên cứu rèn luyện tại nhà trường.

Đặc biệt với tấm lòng thành kính tác giả xin được gửi lời cảm ơn sâu sắc nhất tới **Tiến sĩ Lý Tiến Hùng**, người đã trực tiếp hướng dẫn khoa học và tận tình giúp đỡ tác giả trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu và hoàn thành luận văn.

Tác giả xin gửi lời cảm ơn chân thành tới lãnh đạo Thành ủy, UBND, Phòng GD&ĐT, Ban Giám hiệu, các thầy giáo, cô giáo các trường THCS thành phố Hạ Long đã tạo điều kiện về thời gian, vật chất, tinh thần cho tác giả trong suốt quá trình học tập và hoàn thành khóa học. Cảm ơn bạn bè, đồng nghiệp, gia đình đã tận tình giúp đỡ động viên tác giả hoàn thành khóa học và luận văn này.

Do điều kiện về thời gian và năng lực bản thân còn nhiều hạn chế nên luận văn này còn có những khiếm khuyết, tác giả mong nhận được sự góp ý chân thành của Thầy Cô và đồng nghiệp.

Xin trân trọng cảm ơn!

Quảng Ninh, ngày 20 tháng 8 năm 2013

Tác giả luận văn

Hoàng Anh

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
MỤC LỤC	iii
DANH MỤC NHỮNG TỪ VIẾT TẮT	iv
DANH MỤC BẢNG	v
DANH MỤC BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ	vi
MỞ ĐẦU	7
1. Lý do chọn đề tài	7
2. Mục đích nghiên cứu	10
3. Nhiệm vụ nghiên cứu	10
3.1. Xác định cơ sở lý luận về việc phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường THCS trên địa bàn thành phố Hạ Long giai đoạn 2011-2020.....	11
3.2. Khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ và thực trạng công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường THCS trên địa bàn thành phố Hạ Long.....	11
3.3. Đề xuất biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường THCS giai đoạn 2011-2020	11
4. Khách thể và đối tượng nghiên cứu.....	11
4.1. Đối tượng nghiên cứu	11
4.2. Khách thể nghiên cứu	11
5. Giới hạn và phạm vi nghiên cứu.....	11
6. Giả thuyết khoa học	11
7. Phương pháp nghiên cứu	11
7.1. Phương pháp nghiên cứu lý luận.....	11
7.2. Phương pháp nghiên cứu thực tiễn.....	12
7.2.1. Phương pháp điều tra viết.....	12
7.2.2. Phương pháp phỏng vấn	12
7.2.3. Phương pháp quan sát.....	12
7.2.4. Phương pháp chuyên gia	12

7.2.5. Nhóm phương pháp thống kê toán học	12
8. Cấu trúc luận văn	13
Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ	13
1.1. Lịch sử nghiên cứu vấn đề	13
1.2. Một số khái niệm có liên quan	17
1.2.1. Quản lý	17
1.2.2. Quản lý giáo dục, quản lý nhà trường và quản lý trường THCS	18
1.2.2.1. Quản lý giáo dục	18
1.2.2.2. Quản lý nhà trường	20
1.2.2.3. Quản lý trường THCS	22
1.2.3. Phát triển và phát triển đội ngũ	23
1.2.3.1. Phát triển	23
1.2.3.2. Đội ngũ	24
1.2.3.3. Phát triển đội ngũ	24
1.2.4. Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý	24
1.2.4.2. Đội ngũ cán bộ quản lý	25
1.2.4.3. Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý	25
1.3. Cán bộ quản lý trường THCS	29
1.3.1. Vị trí vai trò của trường THCS	29
1.3.2. Khái niệm vị trí, vai trò của Cán bộ Quản lý trường THCS	30
1.3.3. Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của cán bộ quản lý trường THCS	31
1.4. Đội ngũ cán bộ quản lý trường THCS trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay	34
1.4.1. Vị trí vai trò của đội ngũ cán bộ quản lý trong bối cảnh đổi mới	34
1.4.2. Những yêu cầu đối với cán bộ quản lý	37
1.4.3. Những yêu cầu đối với công tác phát triển đội ngũ	38
1.5. Nội dung phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường THCS	41
1.5.1. Đáp ứng yêu cầu về số lượng	41

1.5.2. Phát triển về chất lượng.....	41
1.5.3. Lập kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường THCS.....	42
1.5.4. Dự báo nhu cầu và thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường THCS	43
1.5.5. Kiểm tra, đánh giá công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường THCS	44
1.6. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường THCS trên địa bàn thành phố Hạ Long	44
1.6.1. Hệ thống quan điểm của Đảng và Nhà nước về giáo dục và công tác cán bộ... 44	
1.6.1.1. Xu hướng đổi mới và phát triển giáo dục toàn cầu	44
1.6.1.2. Định hướng chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam đến năm 2020 .45	
1.6.1.3. Các mục tiêu chiến lược giai đoạn 2010 - 2020.....	46
1.6.1.4. Mục tiêu cụ thể phát triển giáo dục đến năm 2020	47
1.6.1.5. Các giải pháp phát triển giáo dục	48
1.6.1.6. Vai trò của người cán bộ quản lý trường học theo quan điểm mới.....	48
1.6.2. Các yếu tố về kinh tế - xã hội, văn hoá - giáo dục	49
1.6.3. Nhận thức của lãnh đạo địa phương và các cơ quan chuyên môn trong việc phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường THCS	50
Tiểu kết chương 1	52
Chương 2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ THÀNH PHỐ HẠ LONG TỈNH QUẢNG NINH.....	53
2.1. Đặc điểm KT-XH của thành phố Hạ Long.....	53
2.2. Tình hình giáo dục THCS Thành phố Hạ Long giai đoạn 2006 - 2011.....	54
2.2.1. Quy mô giáo dục THCS	54
2.2.2. Chất lượng giáo dục THCS	55
2.3. Thực trạng công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường THCS Thành phố Hạ Long giai đoạn 2006 - 2011	58
2.3.1. Thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý trường THCS thành phố Hạ Long.....	58

2.3.1.1. Số lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ quản lý.....	58
2.3.1.2. Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý trường THCS TP Hạ Long.....	60
2.3.1.3. Thực trạng phẩm chất và năng lực	61
2.3.2. Thực trạng công tác dự báo n và quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường THCS	74
2.3.3. Thực trạng công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường trung học cơ sở thành phố Hạ Long.....	79
2.3.4. Kết quả phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường THCS thành phố Hạ Long giai đoạn 2006 - 2011.....	84
2.3.5. Đánh giá chung thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý.....	87
2.4. Nguyên nhân của những hạn chế yếu kém.....	88
2.4.1. Về đội ngũ cán bộ quản lý trường THCS.....	88
2.4.2. Về công tác xây dựng quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý trường THCS	89
2.4.3. Phương hướng khắc phục những hạn chế, yếu kém.....	91
Tiểu kết chương 2	93
Chương 3. BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ THÀNH PHỐ HẠ LONG GIAI ĐOẠN 2011 - 2020.....	94
3.1. Định hướng phát triển KT-XH và Giáo dục THCS Thành phố Hạ Long và nhu cầu cán bộ quản lý giai đoạn 2011 - 2020	94
3.1.1. Định hướng phát triển kinh tế - xã hội Thành phố Hạ Long đến 2020...	94
3.1.1.1. Mục tiêu tổng quát	95
3.1.1.2. Một số mục tiêu cụ thể đến năm 2020.....	95
3.1.2. Dự báo về phát triển dân số Thành phố Hạ Long đến năm 2020.....	96
3.1.3. Định hướng phát triển giáo dục THCS Thành phố Hạ Long đến 2020 ..	97
3.2. Các nguyên tắc đề xuất biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường THCS ở thành phố Hạ Long giai đoạn 2011 - 2020.....	98
3.2.1. Đảm bảo tính mục tiêu.....	98
3.2.2. Đảm bảo tính kế thừa.....	98

3.2.3. Đảm bảo tính hiệu quả.....	99
3.2.4. Đảm bảo tính hệ thống.....	99
3.3. Các biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường THCS thành phố Hạ Long đến 2020	99
3.3.1 Thực hiện tốt công tác dự báo xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường THCS.....	99
3.3.1.1. Mục tiêu của biện pháp.....	99
3.3.1.2. Nội dung biện pháp.....	100
3.3.1.3. Cách tiến hành biện pháp	100
3.3.2. Nâng cao chất lượng xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường THCS thành phố Hạ Long	101
3.3.2.1. Mục tiêu của biện pháp.....	101
3.3.2.2. Nội dung của biện pháp	101
3.3.2.3. Cách tiến hành biện pháp	102
3.3.3. Chú trọng công tác lựa chọn giáo viên, tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng làm cán bộ nguồn đảm bảo về chất lượng, đủ về số lượng, theo chuẩn nghề nghiệp cán bộ quản lý	102
3.3.3.1. Mục tiêu của biện pháp.....	102
3.3.3.2. Nội dung của biện pháp.....	102
3.3.3.3. Cách tiến hành biện pháp	103
3.3.4. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá việc thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý	103
3.3.4.1. Mục tiêu của biện pháp.....	103
3.3.4.2. Nội dung biện pháp.....	104
3.3.4.3. Cách tiến hành biện pháp	105
3.4. Mối quan hệ giữa các biện pháp.....	106
3.5. Khảo nghiệm mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các biện pháp	107
3.5.1. Đối tượng khảo nghiệm	107
3.5.2. Cách đánh giá	107

3.5.3. Kết quả đánh giá	107
Tiểu kết chương 3	109
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ	111
1. Kết luận.....	111
2. Khuyến nghị.....	112
2.1. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo	112
2.2. Đối với Tỉnh uỷ, UBND tỉnh, Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Quảng Ninh	113
2.3. Đối với thành uỷ, UBND và Phòng Giáo dục thành phố Hạ Long	113
2.4. Đối với cán bộ quản lý trường THCS thành phố Hạ Long	114
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	115
PHỤ LỤC	