

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG QUẢN LÝ CÔNG TÁC THI ĐUA, KHEN THƯỞNG Ở CÁC TRƯỜNG TIỂU HỌC VÀ TRUNG HỌC CƠ SỞ HUYỆN VĨNH LINH, TỈNH QUẢNG TRỊ

NGUYỄN LONG TUẤN¹, TRẦN VĂN HIẾU²

¹ Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Vĩnh Linh, tỉnh Quảng Trị

² Trường Đại học Sư phạm, Đại học Huế

Tóm tắt: Nâng cao chất lượng quản lý công tác thi đua khen thưởng của Hiệu trưởng các trường Tiểu học (TH) và Trung học cơ sở (THCS) là yêu cầu cần thiết đáp ứng bối cảnh đổi mới công tác thi đua, khen thưởng. Nghiên cứu này đã đề cập đến thực trạng về nhận thức của cán bộ giáo viên, nhân viên (CBGV, NV) đối với công tác thi đua, khen thưởng, thực trạng thực hiện công tác thi đua, khen thưởng của giáo viên và thực trạng công tác quản lý thi đua khen thưởng của Hiệu trưởng trường TH, THCS huyện Vĩnh Linh, tỉnh Quảng Trị. Trên cơ sở đó, đề xuất các biện pháp để nâng cao chất lượng quản lý công tác thi đua, khen thưởng như quán triệt sâu sắc các quan điểm, chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước về thi đua, khen thưởng; đổi mới nội dung, hình thức tổ chức phong trào thi đua; đổi mới quy trình đánh giá công tác thi đua, khen thưởng; đẩy mạnh công tác xây dựng điển hình tiên tiến và tuyên truyền nêu gương các điển hình tiên tiến; tăng cường huy động các nguồn lực cho công tác thi đua, khen thưởng; phát huy vai trò đội ngũ làm công tác thi đua, khen thưởng và tăng cường hướng dẫn, kiểm tra, giám sát công tác thi đua, khen thưởng.

Từ khóa: Biện pháp, chất lượng, Hiệu trưởng, thi đua, khen thưởng

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Bản về công tác thi đua, C.Mác và Ph.Ăngghen đã chỉ ra rằng, thi đua là một hiện tượng khách quan nảy sinh do sự tiếp xúc xã hội trong quá trình lao động sản xuất. Theo C.Mác, "ngay sự tiếp xúc xã hội cũng đã đẻ ra thi đua" [4, tr. 474]. Thi đua được nảy nở trong quá trình hợp tác lao động, trong hoạt động chung và có kế hoạch của nền sản xuất hiện đại. Sự tiếp xúc xã hội đã tạo ra thi đua và làm tăng năng suất lao động của người công nhân. Còn V.I.Lênin đã phát triển một cách biện chứng lý luận về thi đua. Ông coi thi đua là một tất yếu, có tính tự phát trong quá trình hợp tác lao động và một nguồn tiềm năng to lớn của chủ nghĩa xã hội: "Chủ nghĩa xã hội không những không dập tắt thi đua, mà trái lại, lần đầu tiên, đã tạo ra khả năng áp dụng thi đua một cách thật sự rộng rãi, với một quy mô thật sự to lớn, tạo ra khả năng thu hút thật sự đa số nhân dân lao động vào vũ đài hoạt động khiến họ có thể tỏ rõ bản lĩnh, dốc hết năng lực của mình, phát hiện những tài năng mà nhân dân sẵn có cả một nguồn vô tận, những tài năng mà chủ nghĩa tư bản đã giày xéo, đè nén, bóp nghẹt mất hàng nghìn, hàng triệu. Nhiệm vụ của chúng ta hiện nay, khi chính phủ xã hội chủ nghĩa đang cầm quyền, là phải tổ chức thi đua" [3, tr 234-235]. Vận dụng sáng tạo những quan điểm cơ bản của

chủ nghĩa Mác - Lê-nin về thi đua, thi đua XHCN vào hoàn cảnh nước ta, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nâng quan niệm về thi đua lên tầm tư tưởng, đường lối chính trị và phương pháp cách mạng. Người coi tổ chức thi đua yêu nước là cách tốt nhất để khơi dậy lòng yêu nước tiềm tàng trong mỗi người dân Việt Nam, biến nó thành sức mạnh, thành động lực thúc đẩy phát triển KT-XH cũng như trong bảo vệ Tổ quốc. Người khẳng định: “Hễ là người Việt Nam yêu nước thì phải thi đua, thi đua là yêu nước. Thi đua là một cách yêu nước thiết thực nhất. Những người thi đua là những người yêu nước nhất. Thi đua phải có mục đích, mục tiêu rõ ràng, cụ thể” [5].

Trong giai đoạn hiện nay, công tác thi đua, khen thưởng càng có vị trí, ý nghĩa và vai trò quan trọng: là động lực thúc đẩy kinh tế - xã hội (KT-XH) phát triển; là biện pháp để người quản lý thực hiện nhiệm vụ trọng tâm, chính trị của cơ quan, đơn vị nhằm khuyến khích, động viên mọi người hăng hái lập thành tích trong lao động, sản xuất và công tác. Xác định được tầm quan trọng đó, trong những năm gần đây, đặc biệt là sau khi Quốc hội ban hành Luật Thi đua, khen thưởng năm 2003, sửa đổi bổ sung năm 2005, năm 2013 và hệ thống văn bản hướng dẫn về công tác thi đua, khen thưởng ngày càng được hoàn chỉnh, công tác này đã đi vào nề nếp, tạo điều kiện thúc đẩy phong trào thi đua yêu nước ở mọi lĩnh vực, góp phần quan trọng trong việc thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của Đảng và Nhà nước đề ra [2].

Trên tinh thần đó, ngành Giáo dục và Đào tạo Vĩnh Linh luôn quan tâm và coi trọng công tác này, coi đó vừa là động lực vừa là giải pháp vừa là công việc thường xuyên, liên tục của mỗi nhà giáo, mỗi cơ sở giáo dục để khắc phục những khó khăn, từng bước vươn lên đưa sự nghiệp giáo dục huyện nhà phát triển vững chắc, đồng bộ, đáp ứng yêu cầu đổi mới hiện nay của giáo dục và đào tạo. Các phong trào thi đua được phát triển sâu rộng, với nhiều hình thức phong phú có tác dụng thúc đẩy, động viên cán bộ, giáo viên tích cực giảng dạy, học tập, nhất là các phong trào thi đua “Hai tốt”, “*Xây dựng trường học thân thiện, học sinh tích cực*”, “*Thi đua lao động sáng tạo, ứng dụng khoa học công nghệ vào dạy và học*” đã góp phần đưa sự nghiệp giáo dục và đào tạo của huyện vượt qua khó khăn, thử thách, từng bước phát triển trên tất cả các lĩnh vực.

Tuy vậy, công tác thi đua, khen thưởng thời gian vừa qua bộc lộ một số mặt hạn chế như: tại một số trường, việc tổ chức và thực hiện công tác thi đua, khen thưởng còn chưa tập trung, thiếu cụ thể, vẫn còn mang tính hình thức, coi nhẹ phong trào thi đua, chỉ chú trọng khen thưởng cuối năm, làm mất đi ý nghĩa thiết thực của công tác thi đua, khen thưởng; hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về thi đua, khen thưởng của Nhà nước mặc dù đã được sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện kịp thời theo yêu cầu của tình hình mới song chưa được nghiên cứu, quán triệt cụ thể đến tận CBGV, NV trong nhà trường; ở một số trường ít tổ chức phát động phong trào thi đua riêng biệt, mà chỉ tham gia những chương trình trọng tâm, trọng điểm được tổ chức trong toàn ngành. Trong công tác khen thưởng, đối tượng khen thưởng còn chưa chú trọng nhiều đến người lao động trực tiếp hay khen thưởng đột xuất... ngoài các hình thức khen thưởng theo quy định của Luật Thi đua, khen thưởng và Nghị định của Chính phủ, vẫn chưa có nhiều hình thức khen thưởng khác để động viên các tập thể, cá nhân và làm đa dạng thêm công tác khen

thưởng; việc quản lý công tác thi đua, khen thưởng của Hiệu trưởng các trường chưa hiệu quả; công tác thi đua, khen thưởng bị buông lỏng [1]. Vì vậy, việc đề xuất các biện pháp nâng cao chất lượng quản lý công tác thi đua của Hiệu trưởng tại các trường TH và THCS thuộc ngành Giáo dục và Đào tạo ở huyện Vĩnh Linh là thực sự cần thiết.

2. PHƯƠNG PHÁP VÀ KHÁCH THỂ NGHIÊN CỨU

Tác giả đã sử dụng các phương pháp phân tích và tổng hợp tài liệu nhằm xây dựng cơ sở lý luận của đề tài; quan sát, phỏng vấn hoạt động quản lý của Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng của các trường TH, THCS trong toàn huyện; sử dụng hệ thống bảng hỏi để điều tra và thu thập thông tin, ý kiến của 98 cán bộ quản lý và 250 giáo viên, nhân viên của 08 trường TH và 07 trường THCS trong huyện bằng phiếu với các câu hỏi được thiết kế sẵn để đánh giá thực trạng quản lý công tác thi đua, khen thưởng và phương pháp toán thống kê và phần mềm SPSS để xử lý, tổng hợp số liệu điều tra.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Thực trạng thực hiện công tác thi đua, khen thưởng ở các trường TH và THCS huyện Vĩnh Linh, tỉnh Quảng Trị

3.1.1. Thực trạng về nhận thức của CBGV, NV đối với công tác thi đua, khen thưởng

Khi tiến hành khảo sát về nhận thức của công tác thi đua, khen thưởng, kết quả cho thấy, hầu hết cán bộ quản lý (CBQL) đánh giá vai trò của công tác thi đua, khen thưởng ở mức độ tương đối quan trọng (54,1%), mức độ quan trọng chiếm 29,6% và rất quan trọng chiếm 16,3. Đối với GV cũng vậy, tỷ lệ đánh giá tương đối quan trọng khá cao (51,7%), tuy nhiên, có 2,5% GV đánh giá là không quan trọng (Bảng 1).

Bảng 1. Nhận thức về vai trò của công tác thi đua, khen thưởng của CBGV, NV ở các trường TH, THCS huyện Vĩnh Linh, tỉnh Quảng Trị

Mức độ	CBQL		Giáo viên	
	<i>N (số lượng)</i>	%	<i>N(số lượng)</i>	%
Không quan trọng			6	2,5
Tương đối quan trọng	53	54,1	125	51,7
Quan trọng	29	29,6	86	35,5
Rất quan trọng	16	16,3	25	10,3

Như vậy, nhận thức của CBGV, NV các trường TH, THCS huyện Vĩnh Linh, tỉnh Quảng Trị về vai trò của công tác thi đua, khen thưởng có chiều hướng không tích cực và chưa thực sự quan tâm đến công tác thi đua, khen thưởng tại đơn vị. Nguyên nhân chủ yếu là do các trường chưa thực hiện tốt công tác tuyên truyền, quán triệt vai trò, mục đích và ý nghĩa của công tác thi đua khen thưởng để từ đó nâng cao nhận thức cho CBGV, NV trong trường học. Do nhận thức chưa đầy đủ về vai trò của công tác thi đua, khen thưởng trong nhà trường hiện nay dẫn đến CBGV, NV chưa quan tâm nhiều đến công tác thi đua, khen thưởng. Từ thực tiễn cho thấy, kết quả tổ chức, thực hiện công tác thi đua, khen thưởng ở các trường TH và THCS huyện Vĩnh Linh, tỉnh Quảng Trị trong những năm qua chưa xứng tầm với vị trí và vai trò của nó. Vì vậy, để phát huy vai

trò, tác dụng to lớn của công tác thi đua, khen thưởng thì kết quả công tác thi đua, khen thưởng phải thực sự là nguồn động lực lôi cuốn, khuyến khích mọi cá nhân, tập thể phát huy truyền thống yêu nước, năng động, sáng tạo vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Bảng 2. Nhận thức về tác dụng, ý nghĩa của công tác thi đua, khen thưởng

Mức độ	CBQL		Giáo viên	
	N (số lượng)	%	N (số lượng)	%
Không có tác dụng	0	0	4	1,7
Ít có tác dụng	50	51,0	128	52,9
Có tác dụng	36	36,7	85	35,1
Rất có tác dụng	12	12,2	25	10,3

Kết quả khảo sát mức độ nhận thức về ý nghĩa của công tác thi đua, khen thưởng trong CBGV, NV các trường TH và THCS cho thấy, CBQL cũng như GV đều đánh giá có tác dụng và rất có tác dụng (49%; 45,4%), ngược lại, ít có tác dụng cũng chiếm tỷ lệ cao (51%; 52,9%) (Bảng 2).

Từ kết quả đó cho thấy, công tác tuyên truyền quán triệt các quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước về công tác thi đua, khen thưởng chưa tốt; chưa có các hình thức, biện pháp tích cực tổ chức triển khai thực hiện công tác thi đua; công tác bình xét thi đua, khen thưởng chưa thực sự công bằng. Bên cạnh đó, công tác bổ nhiệm và quy hoạch CBQL giáo dục chưa lấy kết quả thi đua, khen thưởng làm căn cứ. Vì vậy, cần phải có biện pháp nâng cao nhận thức cho CBGV, NV về tác dụng, ý nghĩa của công tác thi đua, khen thưởng ở nhà trường hiện nay.

Nhận thức về vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy Đảng, chính quyền và tổ chức đoàn thể ở các trường TH và THCS huyện Vĩnh Linh, tỉnh Quảng Trị trước yêu cầu đổi mới của công tác thi đua, khen thưởng đã có những chuyển biến đáng kể. Cấp ủy Đảng, chính quyền các đơn vị đã có sự quan tâm, chỉ đạo việc xây dựng kế hoạch, tổ chức triển khai thực hiện công tác thi đua; động viên CBGV, NV tham gia thi đua, tích cực đổi mới công tác quản lý, phương pháp giảng dạy... Theo kết quả điều tra thì phần lớn CBGV, NV cho rằng mức độ quan tâm của cấp ủy Đảng, chính quyền và các tổ chức đoàn thể đối với công tác thi đua, khen thưởng ở mức độ tốt và xuất sắc là khá cao 44,9% (CBQL), 40,9% (giáo viên) (Bảng 3).

Bảng 3. Mức độ quan tâm của cấp ủy Đảng, chính quyền và các tổ chức đoàn thể trong hệ thống chính trị đối với công tác thi đua, khen thưởng

Mức độ	CBQL		Giáo viên	
	N (số lượng)	%	N (số lượng)	%
Yếu	2	2,0	1,0	0,4
Trung bình	4	4,1	27	11,2
Khá	48	49	115	47,5
Tốt	34	34,7	69	28,5
Xuất sắc	10	10,2	30	12,4

Điều này được thấy rõ trên thực tế, đơn vị nào cấp ủy Đảng, chính quyền có sự quan tâm chỉ đạo kịp thời, sâu sát thì đơn vị đó có công tác thi đua, khen thưởng đạt kết quả tốt; đơn vị nào cấp ủy Đảng, chính quyền chưa thực sự quan tâm chỉ đạo kịp thời thì trường đó có công tác thi đua, khen thưởng kém hiệu quả. Vì vậy, để công tác thi đua, khen thưởng thực sự trở thành động lực thúc đẩy mọi cá nhân và tập thể thì đòi hỏi cấp ủy Đảng, chính quyền và các tổ chức đoàn thể cần phải có sự quan tâm và chỉ đạo toàn diện đối với công tác này.

3.1.2. Thực trạng công tác thi đua, khen thưởng ở các trường TH và THCS huyện Vĩnh Linh, tỉnh Quảng Trị

Các trường TH, THCS huyện Vĩnh Linh đã tích cực tham gia công tác thi đua “*Dạy tốt - Học tốt*”, đạt nhiều thành tích, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện cho học sinh. Tuy nhiên, kết quả của phong trào thi đua “*Dạy tốt - học tốt*” vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo trong tình hình hiện nay (Bảng 4).

Bảng 4. Kết quả công tác thi đua ‘*Dạy tốt, học tốt*’ của ngành GD-ĐT Vĩnh Linh

Năm học	Tổng số CBGV NV cấp TH, THCS	Số GV dạy giỏi cấp trường	Số GV dạy giỏi cấp huyện	Số GV dạy giỏi cấp tỉnh	SKKN được áp dụng cấp trường	SKKN được áp dụng cấp huyện	SKKN được áp dụng cấp tỉnh	Đồ dùng dạy học tự làm
2011-2012	1005	723	136	43	167	60	4	213
2012-2013	956	712	189	54	182	69	5	205
2013-2014	993	732	96	31	216	90	5	256
2014-2015	954	796	122	82	224	98	6	312
2015-2016	918	812	213	102	215	99	6	322

Cụ thể là các trường đã tích cực tổ chức thao giảng, hội giảng, tổ chức bồi dưỡng thường xuyên nhằm nâng cao chuyên môn nghiệp vụ... song tỷ lệ giáo viên dạy giỏi các cấp vẫn thấp so với tổng số giáo viên. Năm học 2015 - 2016, tỷ lệ giáo viên giỏi các cấp có tăng hơn so với các năm trước, tuy nhiên vẫn chưa cao, giáo viên giỏi cấp tỉnh là 102/918, cấp huyện 231/918. Công tác tự làm đồ dùng dạy học đã được giáo viên các trường tích cực hưởng ứng, số đồ dùng dạy học tự làm đều tăng qua các năm. Tuy nhiên, theo ý kiến nhiều giáo viên thì chất lượng chưa đảm bảo, chưa có nhiều sáng tạo và hiệu quả ứng dụng thực tế chưa cao (cấp tỉnh: 6/918; cấp huyện: 99/918). Công tác viết và áp dụng sáng kiến kinh nghiệm (SKKN), giải pháp công tác, đề tài nghiên cứu khoa học được giáo viên các trường tích cực tham gia hưởng ứng, số lượng và chất lượng các SKKN đã được nâng lên đáng kể. Tuy nhiên, số lượng còn ít (322/918) và chất lượng còn nhiều hạn chế như nội dung chưa phong phú, hiệu quả áp dụng còn thấp. Đặc biệt, trong những năm qua vẫn chưa có CBGV, NV nào đầu tư nghiên cứu các công trình khoa học nhằm phục vụ tốt hoạt động dạy và học.

3.1.3. Thực trạng quản lý công tác thi đua, khen thưởng của Hiệu trưởng các trường TH – THCS huyện Vĩnh Linh, tỉnh Quảng Trị

Khi khảo sát vai trò của Hiệu trưởng đối với công tác quản lý thi đua, khen thưởng thì kết quả thu được là cán bộ quản lý đều đánh giá công tác này ở mức độ tương đối quan trọng (35,7%), tỷ lệ đánh giá ở mức quan trọng và rất quan trọng chưa thực sự cao (64,3%) (Bảng 5).

Bảng 5. Vai trò của Hiệu trưởng đối với công tác thi đua, khen thưởng

Mức độ	CBQL	
	N (Số lượng)	%
Không quan trọng		
Tương đối quan trọng	35	35,7
Quan trọng	49	50,0
Rất quan trọng	14	14,3

Điều đó cho thấy, nhận thức về vai trò của Hiệu trưởng đối với công tác thi đua, khen thưởng của CBQL chưa thực sự đầy đủ. Do đó, việc nâng cao nhận thức về vai trò của Hiệu trưởng đối với công tác thi đua, khen thưởng phải được thực hiện triệt để người CBQL là hạt nhân, là đầu tàu, luôn nêu cao tính tiên phong gương mẫu trong hoạt động thi đua. Kết quả nghiên cứu thực trạng công tác thi đua, khen thưởng và thực trạng quản lý công tác này ở các trường TH và THCS huyện Vĩnh Linh, tỉnh Quảng Trị cho thấy do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan, dẫn đến sự quản lý công tác thi đua, khen thưởng của Hiệu trưởng các trường TH và THCS huyện Vĩnh Linh, tỉnh Quảng Trị còn một số hạn chế, bất cập. Vì vậy, cần đề ra những biện pháp để nâng cao hiệu quả quản lý công tác thi đua, khen thưởng ở các trường TH và THCS trong giai đoạn hiện nay.

3.2. Các biện pháp quản lý công tác thi đua, khen thưởng của Hiệu trưởng các trường TH, THCS huyện Vĩnh Linh, tỉnh Quảng Trị

3.2.1. Quán triệt sâu sắc các quan điểm, chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước về thi đua, khen thưởng

Đầu tiên, Hiệu trưởng - người lãnh đạo nhà trường cần có nhận thức đúng về vị trí, vai trò của công tác thi đua, khen thưởng trong xây dựng nhà trường. Hiệu trưởng cần phát huy tốt vai trò tiên phong, gương mẫu và là hạt nhân trong các phong trào thi đua ở cơ sở. Khi lãnh đạo nhận thức đúng mới làm tốt công tác tuyên truyền quán triệt các nội dung liên quan đến công tác thi đua, khen thưởng cho CBGV, NV và học sinh trong trường mình. Luôn gắn công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức về công tác thi đua, khen thưởng với việc "Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh". Đây được xem là nội dung then chốt, quan trọng nhất và mang tính quyết định đến hiệu quả của công tác thi đua, khen thưởng mà nhà trường cần quán triệt và thực hiện hiệu quả. Điểm thứ hai khi thực hiện công tác tuyên truyền, vận động là phải tạo sự thống nhất về tư tưởng trong việc tổ chức thực hiện công tác thi đua, khen thưởng trong toàn trường.

3.2.2. Đổi mới nội dung, hình thức tổ chức phong trào thi đua

Khi xây dựng kế hoạch thực hiện các phong trào thi đua, bên cạnh xác định mục tiêu, nội dung, đối tượng, phạm vi, biện pháp thực hiện, cần có nội dung kiểm tra, giám sát và phân công trách nhiệm, tiến độ trong quá trình thực hiện. Kế hoạch phải cụ thể và chỉ rõ: ai khởi xướng, chủ trì; ai phối hợp; lực lượng và điều kiện thực thi là gì; công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm và đề xuất khen thưởng như thế nào để có hiệu quả cao. Với các phong trào thi đua lớn, phong trào mới, cần chỉ đạo thực hiện theo điểm trước khi nhân rộng phong trào trong toàn trường. Để có hiệu quả cao thì ngay từ khâu phát động, triển khai phong trào phải tạo được ấn tượng, gây sự chú ý và được quan tâm chuẩn bị chu đáo. Hình thức phù hợp và hiệu quả nhất trong tổ chức phát động phong trào thi đua là gắn với sự kiện chính trị, lịch sử, văn hóa của đất nước, của dân tộc, của Đảng; gắn với ngày truyền thống, ngày kỷ niệm hoặc sự kiện lớn của ngành, địa phương, khi đó sẽ tập hợp đông đảo lực lượng tham dự, chứng kiến và lòng ghép trong đó để cấp có thẩm quyền phát động các phong trào thi đua.

3.2.3. Đổi mới quy trình đánh giá công tác thi đua, khen thưởng

Xây dựng quy trình đánh giá thi đua, khen thưởng ở mỗi nhà trường có ý nghĩa hết sức quan trọng trong công tác bình xét thi đua khen thưởng. Trên cơ sở nghiên cứu và xuất phát từ thực tiễn công tác tại huyện Vĩnh Linh, chúng tôi đề xuất quy trình đánh giá thi đua thường xuyên đối với CBGV, NV các trường TH, THCS như sau:

- * Bước 1: Tổ chức đăng ký danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng.
- * Bước 2: Thực hiện phong trào thi đua.
- * Bước 3: Bình xét danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng.

3.2.4. Đẩy mạnh công tác xây dựng điển hình tiên tiến và tuyên truyền nêu gương các điển hình tiên tiến

Điển hình tiên tiến là những tấm gương sinh động để giáo dục, thu hút mọi người tích cực tham gia thi đua. Hiệu trưởng và hội đồng thi đua, khen thưởng cần tích cực, chủ động phát hiện, bồi dưỡng và nhân điển hình tiên tiến trong phong trào thi đua. Phát hiện điển hình tiên tiến là việc làm hết sức công phu, đòi hỏi người Hiệu trưởng phải đi sâu, đi sát với phong trào thi đua, tìm hiểu kỹ kinh nghiệm và thành tích của từng tổ, cá nhân trong phong trào thi đua. Phải thông qua phong trào thi đua để phát hiện ra những điển hình tiên tiến. Trên cơ sở xác định các nhân tố cần xây dựng, người quản lý cần phải tạo mọi điều kiện hỗ trợ về vật chất, tinh thần để các nhân tố sớm trở thành điển hình; hoặc có biện pháp cụ thể hướng dẫn, động viên để các nhân tố tích cực đăng ký trở thành điển hình. Với các điển hình tiên tiến đã được công nhận, cần tiếp tục theo dõi, tạo môi trường thuận lợi, trực tiếp hỗ trợ bằng các quỹ, giải thưởng cho điển hình tiếp tục phát huy khả năng và sức sáng tạo trong công việc và trong cuộc sống.

3.2.5. Tăng cường huy động các nguồn lực cho công tác thi đua, khen thưởng

Nguồn lực là tất cả những yếu tố, phương tiện mà cá nhân, tập thể sử dụng nhằm đạt mục tiêu của mình. Do đó, việc huy động sức mạnh tổng hợp các nguồn lực là yếu tố

quan trọng, mang tính tiên quyết nhằm đem lại thành công. Hiệu trưởng cần tập trung thực hiện các nội dung sau:

- * Một là, xây dựng kế hoạch huy động các nguồn lực cho công tác này.
- * Hai là, phân công cán bộ phụ trách công tác huy động nguồn lực cho công tác thi đua, khen thưởng.
- * Ba là, Hiệu trưởng phải theo dõi, chỉ đạo sát sao việc huy động các nguồn lực. Kịp thời xử lý những vướng mắc, khó khăn nhằm đảm bảo việc huy động nguồn lực thực sự có ý nghĩa và tạo được sự đồng thuận cao.
- * Cuối cùng, Hiệu trưởng phải tăng cường kiểm tra đánh giá việc huy động các nguồn lực.

3.2.6. Phát huy vai trò đội ngũ làm công tác thi đua, khen thưởng

Vai trò của người cán bộ nói chung, cán bộ làm công tác thi đua, khen thưởng nói riêng trong thời kỳ mới thực sự là quan trọng. Vấn đề đổi mới công tác thi đua, khen thưởng muốn thành công phải tạo sự chuyển biến tích cực từ cơ sở, mà sự chuyển biến ở cơ sở lại phụ thuộc rất quan trọng ở chất lượng đội ngũ cán bộ phụ trách công tác thi đua, khen thưởng, đặc biệt là cán bộ quản lý. Do đó cần chú ý tuyển chọn những người có tâm huyết, có phẩm chất đạo đức tốt, nắm vững và tuân thủ pháp luật thi đua, khen thưởng, có năng lực vận động quần chúng.

3.2.7. Tăng cường hướng dẫn, kiểm tra, giám sát công tác thi đua, khen thưởng

Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ được giao, Hiệu trưởng thực hiện hướng dẫn, kiểm tra, đôn đốc các tổ chức, cá nhân trong nhà trường thực hiện công tác thi đua, khen thưởng. Để thực hiện tốt các nội dung trên, Hiệu trưởng nhà trường cần lưu ý một số công tác sau như; (1) Xây dựng kế hoạch kiểm tra chỉ đạo công tác thi đua, khen thưởng, đa dạng hóa hình thức kiểm tra như kiểm tra đột xuất, kiểm tra chuyên đề, lồng ghép vào kiểm tra chuyên môn; (2) Tập trung kiểm tra mức độ thực hiện của các cá nhân theo kế hoạch để góp phần cho việc nâng cao chất lượng bình xét thi đua; (3) Thông qua kiểm tra để ghi nhận, biểu dương và khen thưởng các tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc trong quá trình chỉ đạo, tổ chức và tham gia thi đua, đồng thời rút ra những kinh nghiệm, tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện công tác thi đua, khen thưởng trong thời gian tới.

Các biện pháp trên có mối quan hệ biện chứng, chi phối và phụ thuộc lẫn nhau và chỉ có thể mang lại hiệu quả cao khi chúng được tiến hành đồng bộ, thống nhất, có sự quan tâm của cấp ủy Đảng, chính quyền, sự phối hợp các tổ chức đoàn thể cùng với sự nỗ lực phấn đấu không ngừng của mỗi một CBGV, NV của các trường.

4. KẾT LUẬN

Nghiên cứu đã xác định được ba nhóm thực trạng liên quan đến công tác thi đua khen thưởng của Hiệu trưởng trường TH, THCS huyện Vĩnh Linh, tỉnh Quảng Trị đó là: (1) về nhận thức của CBGV, NV đối với công tác thi đua, khen thưởng; (2) thực hiện công tác thi đua, khen thưởng của giáo; (3) thực trạng công tác quản lý thi đua khen thưởng.

Từ kết quả nghiên cứu thực trạng cho thấy rằng do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan, dẫn đến sự quản lý công tác thi đua, khen thưởng của Hiệu trưởng các trường TH và THCS huyện Vĩnh Linh, tỉnh Quảng Trị còn một số hạn chế, bất cập.

Có bảy biện pháp được đề xuất để nâng cao chất lượng quản lý công tác thi đua khen thưởng là: (1) quán triệt sâu sắc các quan điểm, chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước về thi đua, khen thưởng; (2) đổi mới nội dung, hình thức tổ chức phong trào thi đua; (3) đổi mới quy trình đánh giá công tác thi đua, khen thưởng; (4) đẩy mạnh công tác xây dựng điển hình tiên tiến và tuyên truyền nêu gương các điển hình tiên tiến; (5) tăng cường huy động các nguồn lực cho công tác thi đua, khen thưởng; (6) phát huy vai trò đội ngũ làm công tác thi đua, khen thưởng; (7) tăng cường hướng dẫn, kiểm tra, giám sát công tác thi đua, khen thưởng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] BCH Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (1998). *Đổi mới công tác thi đua, khen thưởng trong giai đoạn mới*, Chi thị số 35/CT-TW ngày 03/6/1998, Hà Nội.
- [2] BCH Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2014). *Tiếp tục đổi mới, công tác thi đua, khen thưởng*, Chi thị số 34/CT-TW ngày 07/4/2014, Hà Nội.
- [3] V.L.Lê-nin (2006), *Toàn tập* (tập 35), NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [4] C.Mác – F.Ăng ghen (1993), *Toàn tập* (tập 23), NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [5] Hồ Chí Minh (1995). *Toàn tập* (tập 4), NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

Title: ENHANCING THE QUALITY OF THE MANAGEMENT OF EMULATION AND COMMENDATION OF HEADMASTERS OF PRIMARY AND LOWER SECONDARY SCHOOLS IN VINH LINH DISTRICT, QUANG TRI PROVINCE

Abstract: Enhancing the quality of the management of the emulation and commendation of headmasters in primary and lower secondary schools is an urgent requirement in the context of innovating this issue. This study mentioned the reality of the awareness of teachers and teaching staff of the emulation and commendation, its implementation of teachers, and the management of headmasters of primary and lower secondary schools of Vinh Linh, Quang Tri Province of the emulation and commendation. On that basis, this study proposes measures to improve the quality of the management of emulation and commendation, such as thoroughly grasping the views and policies of the Party and the State on this issue; innovating contents and forms of organizing the emulation movement; renewing the process of its evaluation; promoting the development of typical models and propagating examples; increasing the mobilization of resources for the emulation and commendation; promoting the role of the staff performing this issue and intensifying the guidance, inspection and supervision of the emulation and commendation.

Keywords: measure, quality, headmasters, emulation and commendation.