

Ninh Bình xây dựng quy trình, tiêu chí lựa chọn hiệu trưởng sau sắp xếp

11:20 12/08/2026

Ninh Bình xây dựng quy trình 7 bước cùng bộ tiêu chí chấm điểm 100 điểm để lựa chọn hiệu trưởng các cơ sở giáo dục công lập sau sắp xếp. Việc lựa chọn không chỉ căn cứ vào phẩm chất, kết quả công tác mà còn chú trọng năng lực quản trị, khả năng thích ứng với trường có quy mô lớn, trình độ chuyên môn, chuyển đổi số và mức độ tín nhiệm.

Thực hiện lựa chọn qua 7 bước

Theo phương án của UBND tỉnh Ninh Bình, việc lựa chọn hiệu trưởng các cơ sở giáo dục công lập sau sắp xếp được thực hiện theo quy trình gồm 7 bước, bảo đảm chặt chẽ, khách quan và đúng phân cấp quản lý.



Ninh Bình xây dựng quy trình, tiêu chí lựa chọn hiệu trưởng sau sắp xếp (Ảnh: Vân Anh)

Trước hết, UBND cấp xã xây dựng phương án nhân sự, rà soát toàn bộ hiệu trưởng các trường thuộc diện sáp nhập, đồng thời thành lập tổ thẩm định từ 5-7

thành viên.

Tiếp đó, Ban Thường vụ Đảng ủy cấp xã xem xét, thống nhất chủ trương, nguyên tắc, tiêu chí, thành phần tổ thẩm định và danh sách nhân sự đủ điều kiện để xem xét, sàng lọc.

Sau khi hoàn thành bước rà soát, tổ thẩm định tiến hành thẩm định điều kiện, hồ sơ; chấm điểm và lấy ý kiến tham khảo đối với nhân sự. Trên cơ sở kết quả này, tập thể lãnh đạo UBND cấp xã xem xét, bỏ phiếu kín để đề xuất một nhân sự làm hiệu trưởng.

Phương án nhân sự tiếp tục được Ban Thường vụ Đảng ủy cấp xã xem xét, bỏ phiếu kín để kết luận. Bước cuối cùng, người có thẩm quyền theo phân cấp quản lý của tỉnh xem xét, quyết định bổ nhiệm hiệu trưởng trường mới.

Quy trình được thiết kế nhằm kết hợp giữa đánh giá bằng tiêu chí cụ thể với xem xét tập thể, bảo đảm nhân sự được lựa chọn vừa đáp ứng yêu cầu chuyên môn, vừa có phẩm chất, năng lực quản lý và uy tín phù hợp.

Trước khi được đưa vào chấm điểm, nhân sự phải đáp ứng đầy đủ 5 điều kiện bắt buộc. Trước hết, nguồn nhân sự được ưu tiên lựa chọn trong số hiệu trưởng đương nhiệm của các trường thuộc diện sắp xếp. Trường hợp không có nhân sự tại chỗ đáp ứng yêu cầu thì mới xem xét nguồn nhân sự từ nơi khác.

Nhân sự phải đáp ứng tiêu chuẩn chức vụ, có đầy đủ hồ sơ theo quy định và được đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên trong 3 năm gần nhất.

Sau khi qua bước sàng lọc điều kiện, các nhân sự đủ tiêu chuẩn được đánh giá theo 22 tiêu chí thành phần thuộc 5 nhóm, tổng số 100 điểm.

Cụ thể, nhóm phẩm chất chính trị, đạo đức, kỷ luật, đoàn kết và tham gia hệ thống chính trị có tối đa 23 điểm; kết quả thực hiện nhiệm vụ, hiệu quả quản lý 27 điểm; năng lực quản trị, điều hành và thích ứng với trường quy mô lớn 32 điểm; trình độ, năng lực chuyên môn và chuyển đổi số 13 điểm; mức độ tín nhiệm, uy tín 5 điểm.

Trong nhóm tiêu chí về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, liêm chính và trách nhiệm nêu gương, nhân sự có thể đạt tối đa 8 điểm. Mức điểm cao nhất dành cho người không có thông tin bất lợi đã được xác minh; được đánh giá gương mẫu, liêm chính, trung thực; hồ sơ kê khai đầy đủ và không có kết luận vi phạm.

Những trường hợp đáp ứng tốt nhưng có thiếu sót nhỏ, đã được nhắc nhở và khắc phục kịp thời, không phải xử lý trách nhiệm được 6 điểm. Trường hợp có kết luận hoặc bị nhắc nhở bằng văn bản về hạn chế trong đạo đức công vụ, trách nhiệm nêu gương nhưng chưa đến mức kỷ luật và đã khắc phục được 3 điểm.

Đáng chú ý, việc chấm điểm không sử dụng đơn thư, dư luận hoặc phản ánh chưa được cơ quan có thẩm quyền xác minh để làm căn cứ hạ điểm. Quy định này góp phần bảo đảm việc đánh giá dựa trên thông tin có cơ sở, hạn chế tác động của những thông tin chưa được kiểm chứng.

Việc tham gia cấp ủy và HĐND cấp xã được xem là yếu tố bổ trợ, tối đa 3 điểm. Người đang là Đảng ủy viên cấp xã, được đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên và có minh chứng thực hiện tốt nhiệm vụ cấp ủy phân công được 2 điểm; đại biểu HĐND cấp xã được 1 điểm. Các tiêu chí này không thay thế yêu cầu về phẩm chất, năng lực, uy tín và kết quả thực hiện nhiệm vụ.

Kết quả đánh giá, xếp loại trong 5 năm gần nhất cũng được đưa vào chấm điểm. Mỗi năm hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được 0,8 điểm, hoàn thành tốt nhiệm vụ 0,6 điểm, hoàn thành nhiệm vụ 0,2 điểm; tổng điểm của tiêu chí này tối đa 4 điểm.



Cô và trò Trường Tiểu học Trần Nhân Tông, phường Đông A, Ninh Bình
(Ảnh: baoninhbinh.org.vn)

Năng lực quản trị trường quy mô lớn là trọng tâm

Với 32 điểm, nhóm năng lực quản trị, điều hành và thích ứng với trường quy mô lớn chiếm tỷ trọng cao nhất trong bộ tiêu chí.

Các nội dung đánh giá tập trung vào khả năng tổ chức công việc, quản trị đội ngũ, kiểm soát chuyên môn, điều phối tài chính, quản lý tài sản và cơ sở vật chất; đồng thời xem xét khả năng xử lý tình huống phức tạp và thích ứng khi phạm vi quản lý được mở rộng.

Đáng chú ý, khả năng thích ứng khi quy mô, phạm vi quản lý tăng được chấm tối đa 5 điểm. Quy định không bắt buộc nhân sự phải từng trực tiếp quản lý trường có nhiều điểm trường. Năng lực này có thể được đánh giá thông qua kết quả và kinh nghiệm quản lý thực tế của từng nhân sự.

Cách tiếp cận này phù hợp với yêu cầu đặt ra sau sắp xếp các cơ sở giáo dục, khi quy mô trường, số lượng cán bộ, giáo viên, học sinh và phạm vi quản lý có thể tăng lên, đòi hỏi người đứng đầu phải có năng lực tổ chức, điều hành và thích ứng tốt hơn.

Trình độ chuyên môn và năng lực chuyển đổi số cũng được xác định là những tiêu chí quan trọng.

Đối với hiệu trưởng trường phổ thông, người có trình độ từ thạc sĩ trở lên phù hợp với chuyên môn, giáo dục hoặc quản lý giáo dục được 2 điểm; trình độ đại học phù hợp được 1 điểm. Đối với cấp mầm non, trình độ đại học trở lên phù hợp được 2 điểm, cao đẳng phù hợp được 1 điểm.

Năng lực số phục vụ quản lý, điều hành được chấm tối đa 5 điểm. Mức cao nhất dành cho nhân sự có khả năng sử dụng độc lập, thành thạo các hệ thống quản lý, dữ liệu, văn bản, chữ ký số; biết khai thác dữ liệu phục vụ ra quyết định, theo dõi công việc và bảo đảm an toàn thông tin.

Qua đó, tiêu chí lựa chọn hiệu trưởng không chỉ đặt nặng kinh nghiệm quản lý truyền thống mà còn hướng tới yêu cầu quản trị giáo dục trong môi trường số.

Để bảo đảm khách quan, quy trình chấm điểm quy định đối với tiêu chí định lượng phải có một người lập điểm và một người kiểm tra chéo. Đối với tiêu chí định tính, phải có ít nhất hai người chấm độc lập. Trường hợp kết quả chấm có chênh lệch lớn hơn 30% điểm tối đa của tiêu chí, tổ thẩm định phải đối chiếu lại minh chứng và thống nhất trước khi tổng hợp. Mọi điểm số đều phải ghi rõ tài liệu làm căn cứ.

Nhân sự chỉ được đưa vào danh sách xem xét, bỏ phiếu khi đáp ứng đầy đủ các điều kiện bắt buộc; điểm của từng nhóm 1, 2 và 3 đạt ít nhất 60% điểm tối đa

của nhóm và tổng điểm đạt từ 70/100 trở lên. Nhân sự đạt từ 80/100 điểm trở lên được đề xuất ưu tiên.

Tuy nhiên, điểm số chỉ là công cụ để sàng lọc, so sánh, không làm phát sinh quyền đương nhiên được bổ nhiệm. Trường hợp không có nhân sự đạt ngưỡng 70/100 điểm, địa phương không được tự động hạ ngưỡng mà phải xem xét mở rộng nguồn nhân sự hoặc báo cáo cấp có thẩm quyền.

Nguyễn Kiên