



Thực trạng công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường trung học cơ sở huyện Hàm Thuận Nam, tỉnh Bình Thuận

Lê Quốc Trung

Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Hàm Thuận Nam, tỉnh Bình Thuận

THÔNG TIN BÀI BÁO

Quá trình xử lý:

Ngày nhận bài: 20/10/2023

Ngày nhận bản chỉnh sửa: 15/11/2023

Ngày nhận đăng: 02/12/2023

Ngày xuất bản: 20/12/2025

Từ khóa:

Công tác phát triển;

Đội ngũ cán bộ quản lý;

Trường trung học cơ sở;

TÓM TẮT

Việc phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trong các trường trung học cơ sở hiện nay có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Nghiên cứu này nhằm khảo sát thực trạng công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý tại các trường trung học cơ sở huyện Hàm Thuận Nam, tỉnh Bình Thuận. Phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi được thực hiện với sự tham gia của 144 giáo viên và 51 cán bộ quản lý thuộc 10 trường trung học cơ sở. Kết quả cho thấy công tác phát triển đội ngũ đã có chuyển biến tích cực, song vẫn tồn tại một số hạn chế cần khắc phục. Từ đó, bài viết đề xuất các biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác này trong thời gian tới.

1. MỞ ĐẦU

Trong công cuộc xây dựng và bảo vệ đất nước, Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm chăm lo phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục nhằm đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Quan điểm này được ghi rõ trong các Chỉ thị, Nghị quyết của Đảng, Chính phủ. Tại Chỉ thị số 40/CT-TW ngày 15/6/2004 của Ban Chấp hành Trung ương khẳng định: Phát triển GD-ĐT là quốc sách hàng đầu, là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp CNH-HĐH đất nước, là điều kiện để phát huy nguồn lực con người. Đây là trách nhiệm của toàn Đảng, toàn dân, trong đó nhà giáo và cán bộ quản lý (CBQL) là lực lượng nòng cốt, có vai trò quan trọng (Ban Bí thư Trung ương Đảng, 2004). Thủ tướng Chính phủ đã ra Quyết định số 732/QĐ-TTg ngày 29/4/2016 về việc phê duyệt Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông giai đoạn 2016-2020, định hướng đến năm 2025” (Thủ tướng Chính phủ, 2016). Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII khẳng định: “*Cùng với đề cao vị trí, vai trò và trách nhiệm xã hội, cần đổi mới mạnh mẽ chính sách đãi ngộ, chăm lo xây dựng đội ngũ nhà giáo và CBQL là khâu then chốt, sắp xếp, đổi mới căn bản hệ thống các cơ sở đào tạo sư phạm, thực hiện đồng bộ các cơ chế, chính sách và giải pháp để cải thiện mức sống, nâng cao trình độ và chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQL*” (Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 2021). CBQL giữ vai trò quan trọng trong việc tổ chức, quản lý, điều hành các hoạt động giáo dục. CBQL có trách nhiệm học tập, rèn luyện, nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, năng lực quản lý và thực hiện các chuẩn, quy chuẩn theo quy định của pháp luật. Nhà nước có kế hoạch xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL (Nguyễn, 1998). Đội ngũ CBQL có vai trò đặc biệt quan trọng, phẩm chất và năng lực lãnh đạo, quản lý của đội ngũ CBQL là yếu tố quan trọng quyết định sự ổn định và phát triển của nhà trường. Vì vậy, việc xây dựng và phát triển đội ngũ CBQL các trường trung học cơ sở (THCS) có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ; năng lực giải quyết các vấn đề thực tiễn,... là vấn đề quan trọng và cấp bách, là nhân tố quyết định đến sự thành bại trong công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục Việt Nam hiện nay.

Công tác giáo dục và đào tạo huyện Hàm Thuận Nam, tỉnh Bình Thuận trong những năm gần đây đã có những bước phát triển cả về quy mô và chất lượng, đội ngũ CBQL các trường THCS huyện Hàm Thuận Nam, tỉnh Bình Thuận đã đáp ứng được những yêu cầu cơ bản về công tác quản lý giáo dục, nâng cao chất

Tác giả liên hệ: Lê Quốc Trung;

Địa chỉ e-mail: quoctrungl@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.26459/jse.174.2025>

lượng giáo dục đào tạo ở địa phương, góp phần nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài cho địa phương.

Tuy nhiên, bên cạnh đó đội ngũ CBQL ở các trường THCS huyện Hàm Thuận Nam, tỉnh Bình Thuận vẫn còn có những hạn chế về phẩm chất nghề nghiệp, năng lực quản trị nhà trường, xây dựng môi trường giáo dục, phát triển các mối quan hệ giữa nhà trường gia đình và xã hội,... Để khắc phục những tồn tại hạn chế nêu trên, cần thiết phải có những biện pháp mang tính chiến lược và biện pháp cụ thể để phát triển đội ngũ CBQL các trường THCS của huyện, tạo ra đội ngũ CBQL các trường THCS phát triển đồng bộ, có chất lượng, góp phần nâng cao hiệu quả công tác QLGD, nâng cao chất lượng giáo dục THCS nói riêng và chất lượng giáo dục của huyện Hàm Thuận Nam, tỉnh Bình Thuận nói chung. Bài báo này trình bày Thực trạng công tác phát triển đội ngũ CBQL các trường THCS huyện Hàm Thuận Nam, tỉnh Bình Thuận trong giai đoạn hiện nay.

2. KHÁCH THỂ VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

- *Khách thể nghiên cứu*: Nghiên cứu đã tiến hành khảo sát ý kiến của 51 CBQL và 144 GV của các trường THCS trên địa bàn huyện Hàm Thuận Nam, tỉnh Bình Thuận.

- *Phương pháp nghiên cứu*: Nghiên cứu đã sử dụng phương pháp chính là điều tra bằng bảng hỏi nhằm đánh giá công tác phát triển đội ngũ CBQL ở các trường THCS. Phiếu điều tra được thiết kế theo thang Likert 4 bậc, tương ứng với 4 mức độ, từ 1 đến 4 (1. Yếu; 2. Trung bình; 3. Khá; 4. Tốt). Dữ liệu thu thập được sử dụng để tính điểm trung bình, độ lệch chuẩn và tỉ lệ % của mỗi nội dung. Phương pháp xử lý số liệu bằng thống kê toán học với phần mềm SPSS 20.00 nhằm xử lý, thống kê các thông tin, dữ liệu thu được từ các phương pháp nghiên cứu điều tra bằng bảng hỏi. Quy ước điểm TBC của mỗi nội dung tương ứng các mức sau: 1.0- 1.75: Yếu; 1.76-2.5: Trung bình; 2.6-3.25: Khá; 3.26-4.0: Tốt.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Thực trạng quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý ở các trường trung học cơ sở huyện Hàm Thuận Nam, tỉnh Bình Thuận

Quy hoạch đội ngũ CBQL ở các nhà trường nói chung và trường THCS nói riêng là quá trình xác lập những mục tiêu của tổ chức biên chế, tiêu chuẩn, chức danh của đội ngũ CBQL cần có trong tương lai. Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30/11/2004 của Bộ Chính trị về công tác quy hoạch cán bộ, mục tiêu và nguyên tắc quy hoạch là: chuẩn bị từ xa và tạo nguồn cán bộ dồi dào làm căn cứ để đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ cán bộ đảm nhận các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp trong hệ thống chính trị, vững vàng về chính trị, trong sáng về đạo đức, thành thạo về chuyên môn, nghiệp vụ, có trình độ và năng lực, nhất là năng lực trí tuệ và thực tiễn tốt, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH-HĐH đất nước (Bộ Chính trị, 2004). Xuất phát từ cơ sở trên, tác giả thực hiện lấy ý kiến đánh giá của CBQL, GV ở các trường THCS huyện Hàm Thuận Nam, tỉnh Bình Thuận về công tác quy hoạch đội ngũ CBQL. Kết quả thể hiện ở bảng dưới:

Bảng 1. Đánh giá của CBQL, GV về thực trạng quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý nhà trường

STT	Nội dung đánh giá	Mức độ (%)				ĐTB	ĐLC
		1	2	3	4		
1	Xây dựng tiêu chuẩn cán bộ quản lý gắn với yêu cầu của từng tỉnh để làm cơ sở quy hoạch.	5.3	34.8	39.4	20.5	2.75	0.84
2	Chỉ đạo thường xuyên rà soát để bổ sung và đưa ra khỏi quy hoạch người không đủ tiêu chuẩn; đảm bảo quy hoạch là động không cứng nhắc.	13.6	8.3	32.6	45.5	3.10	1.04
3	Xây dựng quy mô phát triển trường, lớp gắn với kế hoạch phát triển đội ngũ GV và cán bộ quản lý theo từng giai đoạn.	0.0	18.2	41.7	40.2	3.22	0.73
4	Thực hiện công khai quy hoạch, từ đó có biện pháp để bồi dưỡng CBQL.	6.8	9.1	43.2	40.9	3.18	0.86

**Ghi chú: ĐTB: Điểm trung bình; Mức độ: 1: Yếu; 2: Trung bình; 3: Khá; 4: Tốt; ĐLC: Độ lệch chuẩn.*

Số liệu trong bảng 1 cho thấy nội dung quy hoạch đội ngũ CBQL trường THCS huyện Hàm Thuận Nam đa số đạt mức độ tốt. Trong đó, nội dung “Xây dựng quy mô phát triển trường, lớp gắn với kế hoạch phát triển đội ngũ GV và cán bộ quản lý theo từng giai đoạn” được đánh giá ở mức độ khá, với ĐTB = 3.22 xếp thứ nhất, tỉ lệ mức độ tốt và rất tốt đạt 81.9%. Tiếp theo là nội dung “Thực hiện công khai quy hoạch, từ đó có biện pháp để bồi dưỡng CBQL” xếp ở vị trí thứ hai với ĐTB = 3.18; tỉ lệ mức độ tốt và rất tốt đạt khá cao 84,1%. Các nội dung đều được đánh giá ở mức độ khá, điểm trung bình theo các nội dung không có chênh

lệch đáng kể, trong khoảng $2.75 \leq \text{ĐTB} \leq 3.22$.

Về lập quy hoạch- đây là nội dung bắt buộc trong quản lý các cấp, vì vậy các trường về cơ bản đã được chỉ đạo và làm ở khá tốt. Tuy nhiên trong các nội dung trên, thì nội dung công khai quy hoạch, từ đó có biện pháp để bồi dưỡng cán bộ trong diện quy hoạch làm chưa tốt so với các nội dung khác. Kết quả trên cho thấy việc công khai quy hoạch về bản chất là thủ tục hành chính, nhưng các trường chưa trú trọng làm tốt công việc này, đặc biệt họ có tư tưởng ngại đưa các thông tin nội bộ về CBQL và GV lên trang web của nhà trường. Các trường THCS hàng năm đều thực hiện quán triệt chủ trương và rà soát, điều chỉnh quy hoạch trên cơ sở đánh giá cán bộ. Để thực hiện bổ sung quy hoạch tức là đưa vào quy hoạch những cán bộ, GV có đủ điều kiện hoặc có thành tích xuất sắc, đồng thời đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ, GV không có nhu cầu hoặc phẩm chất và năng lực chưa đáp ứng.

Từ kết quả trên khẳng định, các trường đã làm khá tốt ($2.75 \leq \text{ĐTB} \leq 3.22$) công tác cán bộ quản lý, thể hiện từ khâu phát hiện, tạo nguồn, đánh giá cán bộ đến thực hiện quy trình theo các bước để quy hoạch. Tuy nhiên, việc xây dựng tiêu chuẩn để lựa chọn người đưa vào quy hoạch chưa thực sự có hiệu quả; công tác phê duyệt và công khai quy hoạch còn chậm. Vì tiêu chuẩn cán bộ, GV đưa vào quy hoạch thì không thể lấy tiêu chí trong chuẩn hiệu trưởng để áp dụng, vì vậy mỗi trường THCS có cách nhìn nhận cán bộ, GV đưa vào diện quy hoạch có sự khác nhau.

3.2. Thực trạng tuyển chọn, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển đội ngũ cán bộ quản lý ở các trường trung học cơ sở huyện Hàm Thuận Nam, tỉnh Bình Thuận

Bảng 2. Đánh giá của CBQL, GV về thực trạng tuyển chọn, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển đội ngũ cán bộ quản lý nhà trường

STT	Nội dung đánh giá	Mức độ (%)				ĐTB	ĐLC
		1	2	3	4		
1	Làm đúng quy trình bổ nhiệm CBQL từ khâu đề xuất nhu cầu chủ trương bổ nhiệm, điều động, luân chuyển CBQL và cán bộ quy hoạch	0.0	13.6	55.3	31.1	3.17	0.65
2	Xây dựng các tiêu chí cho từng loại CB trước khi tiến hành bổ nhiệm, điều động, luân chuyển CB	0.0	9.1	59.1	31.8	3.23	0.60
3	Thực hiện nghiêm túc các quy định về tuyển chọn, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển của địa phương, của ngành, trên cơ sở gắn với từng đối tượng	14.4	11.4	36.4	37.9	2.98	1.03
4	Đổi mới công tác bổ nhiệm CBQL trên cơ sở đánh giá cán bộ với tín nhiệm; đồng thời kết hợp trình bày đề án phát triển nhà trường THCS theo cương vị được bổ nhiệm	0.0	12.9	42.4	44.7	3.32	0.69

**Ghi chú: ĐTB: Điểm trung bình; Mức độ: 1: Yếu; 2: Trung bình; 3: Khá; 4: Tốt; ĐLC: Độ lệch chuẩn.*

Kết quả khảo sát tại bảng 2 cho thấy công tác “Đổi mới công tác bổ nhiệm CBQL trên cơ sở đánh giá cán bộ với tín nhiệm; đồng thời kết hợp trình bày đề án phát triển nhà trường THCS theo cương vị được bổ nhiệm” và “Xây dựng các tiêu chí cho từng loại CB trước khi tiến hành bổ nhiệm, điều động, luân chuyển cán bộ”, được đánh giá với ĐTB cao nhất lần lượt là 3.32 (tương ứng với mức tốt) và 3.23 (tương ứng với mức khá). Các nội dung khác đều được đánh giá ở mức độ khá, điểm số chênh lệch không đáng kể, trong khoảng $2.98 \leq \text{ĐTB} \leq 3.12$ và tỷ lệ % đều trên 75% ở mức khá và tốt.

Nội dung “Làm đúng quy trình bổ nhiệm CBQL từ khâu đề xuất nhu cầu chủ trương bổ nhiệm, điều động, luân chuyển CBQL và cán bộ quy hoạch” được đánh giá với mức thực hiện khá có ĐTB = 3.17, điều này cho thấy các trường ở huyện Hàm Thuận Nam đã thực hiện tương đối tốt quy trình bổ nhiệm CBQL các trường THCS từ khâu xác định nhu cầu đến khâu ra quyết định và thực hiện công bố các quyết định bổ nhiệm CBQL trường THCS. Qua đây cho thấy thực tế các địa phương công tác cán bộ ở ngành Giáo dục và Đào tạo thực hiện khá nghiêm túc các khâu trong quy trình bổ nhiệm cán bộ mà Nghị quyết của Đảng và Chính phủ quy định.

Việc điều động, luân chuyển CBQL trường THCS hiện nay cơ bản vẫn trên cơ sở nguyện vọng của cán bộ; luân chuyển điều động hầu hết một chiều từ vùng cao về vùng thấp. Ở vùng cao nhiều trường bổ nhiệm CBQL chưa đảm bảo tiêu chuẩn; thực hiện theo quy trình tín nhiệm bổ nhiệm, chưa có trình bày đề án và thi tuyển bổ nhiệm, nên chất lượng chưa cao.

Từ phân tích trên, vấn đề đặt ra cho trường THCS ở huyện Hàm Thuận Nam là xây dựng tiêu chí cán bộ quản lý trường THCS cho từng vùng, xây dựng kế hoạch luân chuyển, thực hiện bổ nhiệm trên cơ sở đánh giá cán bộ kết hợp với tín nhiệm và trình bày kế hoạch công tác khi được bổ nhiệm.

3.3. Thực trạng sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý ở các trường trung học cơ sở huyện Hàm Thuận Nam, tỉnh Bình Thuận

Bảng 3. Đánh giá của CBQL, GV về thực trạng sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý nhà trường

STT	Nội dung đánh giá	Mức độ (%)				ĐTB	ĐLC
		1	2	3	4		
1	Bố trí cán bộ quản lý các trường đủ về số lượng, đúng về cơ cấu và vị trí bổ nhiệm	0.0	12.1	56.8	31.1	3.19	0.63
2	Xây dựng cơ chế trong sử dụng cán bộ quản lý trường THCS theo hướng khuyến khích những người có năng lực	9.8	17.4	57.6	15.2	2.78	0.82
3	Ưu tiên cho đi đào tạo những người gắn bó lâu dài với giáo dục THCS ở huyện Hàm Thuận Nam	0.0	12.9	50.0	37.1	3.24	0.66
4	Tôn vinh cán bộ quản lý trường THCS có thành tích đóng góp đối với phát triển sự nghiệp giáo dục	0.0	13.6	62.9	23.5	3.10	0.60

*Ghi chú: ĐTB: Điểm trung bình; Mức độ: 1: Yếu; 2: Trung bình; 3: Khá; 4: Tốt; ĐLC: Độ lệch chuẩn.

Từ số liệu bảng 3 cho thấy nội dung “Ưu tiên cho đi đào tạo những người gắn bó lâu dài với giáo dục THCS”, với ĐTB = 3.24 (tương ứng với mức khá), xếp thứ nhất, tỉ lệ mức khá và tốt khá cao (87.1%). Tiếp theo là nội dung “Bố trí cán bộ quản lý các trường đủ về số lượng, đúng về cơ cấu và vị trí bổ nhiệm”, cũng được đánh giá ở mức khá với ĐTB = 3.19 xếp thứ hai;

Hai nội dung là “Tôn vinh cán bộ quản lý trường THCS có thành tích đóng góp đối với phát triển sự nghiệp giáo dục” và “Xây dựng cơ chế trong sử dụng cán bộ quản lý trường THCS theo hướng khuyến khích những người có năng lực”, được đánh giá với ĐTB thấp hơn so với các nội dung trên với ĐTB = 3.10 và 2.78 tương ứng với mức độ khá. Như vậy có thể thấy, công tác tôn vinh CBQL và xây dựng cơ chế trong sử dụng CBQL trường THCS theo hướng khuyến khích những người có năng lực vẫn chưa thực sự đạt được hiệu quả cao. Trong khi đó, việc tôn vinh, nêu gương được những CBQL ở những trường có nhiều thành tích đóng góp cho giáo dục THCS là hoạt động rất cần thiết nhằm tạo động lực cho CBQL tiếp tục thực hiện tốt nhiệm vụ của mình.

3.4. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý ở các trường trung học cơ sở huyện Hàm Thuận Nam, tỉnh Bình Thuận

Tại Luật Giáo dục 2019, Quốc hội đã đưa ra các quy định về đội ngũ CBQL, trong đó chỉ ra các vai trò, trách nhiệm của đội ngũ CBQL và các cơ sở giáo dục có nhiệm vụ thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cho CBQL (Quốc hội, 2019). Đối với đề tài nghiên cứu này, tác giả thực hiện lấy ý kiến đánh giá của CBQL, GV về thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL nhà trường. Kết quả cho thấy:

Bảng 4. Đánh giá của CBQL, GV về thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý nhà trường

STT	Nội dung đánh giá	Mức độ (%)				ĐTB	ĐLC
		1	2	3	4		
1	Khảo sát nhu cầu bồi dưỡng của đội ngũ cán bộ quản lý đương chức, cán bộ quy hoạch, phân loại để đưa đi đào tạo	8.3	18.2	34.1	39.4	3.05	0.95
2	Đưa đi bồi dưỡng theo các loại hình đào tạo trước khi bổ nhiệm	19.7	30.3	43.2	6.8	2.37	0.87
3	Xây dựng nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và chủ động liên kết với các cơ sở giáo dục có chức năng bồi dưỡng chất lượng	0.0	15.9	48.5	35.6	3.20	0.69
4	Thường xuyên đánh giá, rút kinh nghiệm việc tổ chức bồi dưỡng đội ngũ CBQL và các đối tượng trong quy hoạch	0.0	12.9	47.0	40.2	3.27	0.68

*Ghi chú: ĐTB: Điểm trung bình; Mức độ: 1: Yếu; 2: Trung bình; 3: Khá; 4: Tốt; ĐLC: Độ lệch chuẩn.

Kết quả khảo sát tại bảng 4 cho thấy công tác đào tạo, bồi dưỡng CBQL ở các nhà trường THCS trên địa bàn nghiên cứu đạt kết quả thực hiện ở mức khá và tốt. Cụ thể: “Thường xuyên đánh giá, rút kinh nghiệm việc tổ chức bồi dưỡng đội ngũ CBQL và các đối tượng trong quy hoạch” là nội dung được đánh giá cao nhất ở mức độ tốt, với ĐTB = 3.27, tỉ lệ mức khá và tốt khá cao chiếm 84.1%. Tiếp theo là nội dung “Xây dựng nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và chủ động liên kết với các cơ sở giáo dục có chức năng bồi dưỡng chất lượng” và “Khảo sát nhu cầu bồi dưỡng của đội ngũ cán bộ quản lý đương chức, cán bộ quy hoạch, phân loại để đưa đi đào tạo” cũng được đánh giá ở mức khá với ĐTB = 3.20 và 3.05.

Một trong những nội dung quản lý được đánh giá là thấp nhất trong đào tạo và bồi dưỡng CBQL với ĐTB = 2.37 tương ứng với mức độ trung bình là “Đưa đi bồi dưỡng theo các loại hình đào tạo trước khi bổ nhiệm”. Ở nội dung này cho thấy, các trường THCS ở huyện Hàm Thuận Nam có quan tâm đến việc cho

CBQL đương nhiệm và CBQL ở diện quy hoạch đi đào tạo và bồi dưỡng. Tuy nhiên ở đây kết quả bồi dưỡng phản ánh mức độ quan tâm chưa đáp ứng với yêu cầu. Đa số các trường được điều tra mới thực hiện việc cho đi bồi dưỡng theo yêu cầu của Bộ Nội vụ để đạt được chứng chỉ theo quy định, còn bồi dưỡng theo chuyên đề, bồi dưỡng nâng cao để đáp ứng với nhu cầu đổi mới giáo dục thì các trường chưa làm được nhiều và các đợt bồi dưỡng chưa đạt hiệu quả.

3.5. Thực trạng thực hiện chế độ chính sách, môi trường làm việc cho đội ngũ cán bộ quản lý nhà trường ở các trường trung học cơ sở huyện Hàm Thuận Nam, tỉnh Bình Thuận

Bảng 5. Đánh giá của CBQL, GV về thực trạng thực hiện chế độ chính sách và môi trường làm việc cho đội ngũ cán bộ quản lý nhà trường

STT	Nội dung đánh giá	Mức độ (%)				ĐTB	ĐLC
		1	2	3	4		
1	Xây dựng chế độ chính sách đãi ngộ của tỉnh, của huyện cho cán bộ quản lý công tác ở những nơi khác nhau	3.8	10.6	54.5	31.1	3.13	0.74
2	Xây dựng chế độ ưu tiên dành cho CBQL ở những nơi khó khăn.	0.0	14.4	38.6	47.0	3.33	0.71
3	Tạo điều kiện về CSVC, trang thiết bị phục vụ làm việc; cho cán bộ quản lý đi thăm quan, trao đổi, học tập kinh nghiệm thường xuyên	12.9	29.5	37.1	20.5	2.65	0.95

*Ghi chú: ĐTB: Điểm trung bình; Mức độ: 1: Yếu; 2: Trung bình; 3: Khá; 4: Tốt; ĐLC: Độ lệch chuẩn.

Qua dữ liệu khảo sát bảng 5 về thực trạng thực hiện chế độ chính sách đối với đội ngũ cán bộ quản lý nhà trường, ở các trường THCS huyện Hàm Thuận Nam, ta thấy nội dung “Xây dựng chế độ ưu tiên dành cho CBQL ở những nơi khó khăn”, với ĐTB = 3.33 (tương ứng với mức độ tốt) được đánh giá cao nhất, tỉ lệ mức độ khá và tốt cao đạt 85.6%. Như vậy có thể thấy, các nhà trường đã rất quan tâm chú ý đến việc tạo điều kiện và xây dựng chế độ ưu tiên dành cho CBQL ở những nơi khó khăn; tiếp theo là nội dung “Xây dựng chế độ chính sách đãi ngộ của tỉnh, của huyện cho cán bộ quản lý công tác ở những nơi khác nhau” được các ngành các cấp rất quan tâm, với ĐTB = 3.13, tỉ lệ mức độ khá và tốt đạt 85.6%. Chiếm tỉ lệ thấp nhất trong số các nội dung trên là nội dung “Tạo điều kiện về CSVC, trang thiết bị phục vụ làm việc; cho cán bộ quản lý đi thăm quan, trao đổi, học tập kinh nghiệm thường xuyên”, với ĐTB = 2.65. Như vậy điểm trung bình các nội dung dao động từ 2.65 đến 3.33; khi xem xét điểm trung bình về ý kiến theo các nhóm khách thể khác nhau cho thấy các ý kiến là tương đối đồng đều nhau theo từng nội dung. Trong các nội dung khảo sát thì vấn đề về kinh phí và cơ sở vật chất dành cho đội ngũ CBQL làm việc cũng như đi tham quan học tập kinh nghiệm còn hạn chế. Một trong những nguyên nhân của vấn đề này là do hạn chế về đầu tư kinh phí công, việc mua sắm trang thiết bị cũng như kinh phí dành cho đi thực tế, tham quan hầu như không được cấp, các trường tự trang trải, vì vậy với nguồn kinh phí hạn hẹp thì chỉ chi được những trang thiết bị tối thiểu nhất. Vì vậy ở những trường khó khăn vẫn còn tình trạng CBQL không đủ điều kiện về cơ sở vật chất phục vụ cho công việc. Đây cũng là một trong những nguyên nhân ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý hiện nay. Do đó, các trường cần tích cực hơn nữa việc huy động các nguồn lực kinh phí để đầu tư cho CBQL, những người thực sự là chủ chốt về quản lý, chuyên môn ở mỗi nhà trường.

4. KẾT LUẬN

Phát triển đội ngũ CBQL nói chung và trường THCS nói riêng là hoạt động của chủ thể quản lý tác động đến nhà trường và các hoạt động của CBQL, làm cho đội ngũ đảm bảo đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, nhanh chóng đầy đủ các tiêu chuẩn chức danh, chất lượng được nâng cao, đáp ứng với đổi mới giáo dục và sự thay đổi của xã hội. Đây là hoạt động được Đảng và Nhà nước quan tâm chỉ đạo trong giai đoạn hiện nay. Kết quả sau khi thực hiện khảo sát thực trạng phát triển đội ngũ CBQL các trường THCS huyện Hàm Thuận Nam, tỉnh Bình Thuận cho thấy, việc phát triển đội ngũ CBQL ở các trường THCS huyện Hàm Thuận Nam, tỉnh Bình Thuận đã được quan tâm chỉ đạo triển khai và đạt được kết quả đa phần ở mức khá. Trong đó các nhà trường đã làm khá tốt việc quy hoạch; tuyển chọn, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển, sử dụng đội ngũ CBQL nhà trường cũng như bước đầu đảm bảo được các điều kiện chế độ chính sách, môi trường làm việc cho đội ngũ CBQL. Tuy nhiên, bên cạnh đó trong công tác phát triển đội ngũ CBQL các trường THCS huyện Hàm Thuận Nam, tỉnh Bình Thuận vẫn còn gặp một số hạn chế trong việc tạo điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ làm việc; cho CBQL đi thăm quan, trao đổi, học tập kinh nghiệm thường xuyên cũng như đưa cán bộ đi bồi dưỡng theo các loại hình đào tạo trước khi bổ nhiệm. Do đó, trên cơ sở thực trạng nghiên cứu này các Sở, ban, ngành GD-ĐT và các nhà trường THCS trên địa bàn huyện Hàm Thuận Nam, tỉnh Bình Thuận cần có những biện pháp nhằm khắc phục những hạn chế còn tồn tại này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ban Bí thư Trung ương Đảng. (2004). *Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/6/2004 về xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*. Hà Nội: Tác giả.
- Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*. Hà Nội: Tác giả.
- Bộ Chính trị. (2004). *Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30/11/2004 về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*. Hà Nội: Tác giả.
- Nguyễn Thị Mỹ Lộc. (1998). *Lý luận quản lý giáo dục và quản lý nhà trường*. Hà Nội: Trường Cán bộ Quản lý Giáo dục và Đào tạo.
- Quốc hội. (2019). *Luật Giáo dục (sửa đổi)*. Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.
- Thủ tướng Chính phủ. (2016). *Quyết định số 732/QĐ-TTg ngày 29/4/2016 về việc phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông giai đoạn 2016–2020, định hướng đến năm 2025*. Hà Nội: Tác giả.

**Current status of the development of management staff at secondary schools
in Ham Thuan Nam district, Binh Thuan province**

Le Quoc Trung

Ham Thuan Nam District Department of Education and Training, Binh Thuan Province

ARTICLE INFO*Article history:**Received: 20 October 2023**Received in revised form: 15 November 2023**Accepted: 02 December 2023**Published: 20 December 2025**Keywords:**Development work;**Management staff;**Secondary school.**Corresponding author:**Le Quoc Trung**E-mail address:**quoctrungl@gmail.com***ABSTRACT**

The development of management staff in secondary schools is of particular importance today. This study aims to survey the current status of management staff development in secondary schools in Ham Thuan Nam district, Binh Thuan province. The questionnaire survey method was conducted with the participation of 144 teachers and 51 management staff from 10 secondary schools. The results show that the development of staff has had positive changes, but there are still some limitations that need to be overcome. From there, the article proposes measures to improve the effectiveness of this work in the coming time.
