



Thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thạch Hà, tỉnh Hà Tĩnh

Lê Văn Phương

Phòng Giáo dục và Đào tạo Thạch Hà, huyện Thạch Hà, tỉnh Hà Tĩnh

THÔNG TIN BÀI BÁO

Quá trình xử lý:

Ngày nhận bài: 23/10/2023

Ngày nhận bản chỉnh sửa: 18/11/2023

Ngày nhận đăng: 07/12/2023

Ngày xuất bản: 20/12/2023

Từ khóa:

Trường tiểu học;

Phát triển đội ngũ.

TÓM TẮT

Bài báo nhằm đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thạch Hà, tỉnh Hà Tĩnh. Chúng tôi tiến hành khảo sát lấy ý kiến của 54 cán bộ quản lý và 152 giáo viên. Kết quả khảo sát cho thấy, công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý đã được phòng giáo dục và các trường tiểu học quan tâm triển khai thực hiện. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện vẫn còn một số bất cập về công tác quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, cũng như các điều kiện làm việc và chế độ chính sách cho đội ngũ cán bộ quản lý. Đây là cơ sở có ý nghĩa thực tiễn quan trọng để đề xuất các biện pháp nhằm giúp nâng cao hiệu quả cho công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thạch Hà, tỉnh Hà Tĩnh.

1. MỞ ĐẦU

Trong lĩnh vực Giáo dục - Đào tạo, đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý (CBQL) là lực lượng nòng cốt, có ý nghĩa quyết định đến việc phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục; góp phần quan trọng thực hiện nhiệm vụ nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Đội ngũ CBQL trường học là một bộ phận của đội ngũ CBQL, đóng vai trò quyết định trong việc bảo đảm thực hiện thành công chính sách giáo dục và nâng cao hiệu quả hoạt động giáo dục. Vì vậy, Đảng, Nhà nước ta hết sức quan tâm phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQL cho các trường học (Hồ, 2007).

Harold Koontz, Cyril O'Donnell, Heinz Weihrich (1998) với tác phẩm nổi tiếng: “Những vấn đề cốt yếu của quản lý”, đã đề cập nhiều hơn về yêu cầu chất lượng của người quản lý. Hay gần đây, Trung Quốc đang thành công trên con đường phát triển và hội nhập với thế giới, đã xuất hiện công trình nghiên cứu “Khoa học lãnh đạo hiện đại” (Vương & Tưởng, 2000). Công trình nghiên cứu của William (Giáo sư trường Đại học California, Mỹ) đã khẳng định, yếu tố quan trọng của văn hóa trong quản lý và nêu ra 7 yếu tố có ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý được mô tả trong sơ đồ 7S: Strategy (chiến lược), Skills (kỹ năng), Style (cách thức), System (hệ thống), Structure (cơ cấu), Shared value (các giá trị chung) và đặc biệt là Staff (đội ngũ). Thông qua mô hình và phân tích đặc điểm của 7 yếu tố trên, chúng ta sẽ thấy giá trị của chất lượng đội ngũ người quản lý (Nguyễn, 1997).

Chủ tịch Hồ Chí Minh (1890-1969) bàn khá nhiều về công tác quản lý. Nhiều quan điểm chỉ đạo của Người đều nhắc đến tầm quan trọng của người quản lý. Người khẳng định: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “Muốn việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém” (Hồ Chí Minh, 1974). Về công tác cán bộ, Đảng ta xác định: “Xây dựng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ phải thực sự là nhiệm vụ then chốt của vấn đề trong công tác xây dựng Đảng, có liên quan đến sự sống còn của Đảng và vận mệnh của chế độ; cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng (Ban Chấp hành Trung ương, 2018). Nghị quyết Hội nghị Trung ương 2 khoá VIII về định hướng chiến lược phát triển giáo dục - đào tạo trong thời kỳ CNH, HĐH và nhiệm vụ đến năm 2000 đã đưa ra một trong các giải pháp “Đổi mới công tác quản lý giáo dục” là: “Đổi mới cơ chế quản lý, bồi dưỡng cán bộ, sắp xếp, chấn chỉnh và nâng cao năng lực của bộ máy quản lý giáo dục – đào tạo” (Ban Chấp hành Trung ương, 2018).

Tác giả liên hệ: Lê Văn Phương;

Địa chỉ e-mail: lephuongpgdth@gmail.com.vn

DOI: <https://doi.org/10.26459/jse.178.2025>

Trong những năm qua, ngành Giáo dục huyện Thạch Hà, tỉnh Hà Tĩnh đã có nhiều nỗ lực trong công tác xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học, nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy việc phát triển đội ngũ này vẫn còn một số bất cập, hạn chế như: số lượng chưa đồng đều giữa các trường, chất lượng chuyên môn chưa đồng bộ, kỹ năng quản lý còn hạn chế, công tác bồi dưỡng chưa thật sự hiệu quả,... Những tồn tại này ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng quản lý và hiệu quả giáo dục trong các nhà trường.

Xuất phát từ thực tiễn đó, chúng tôi tiến hành nghiên cứu đề tài: “Thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thạch Hà, tỉnh Hà Tĩnh” nhằm đánh giá khách quan thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý hiện nay và đề xuất các biện pháp phù hợp, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục 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 54 CBQL và 152 giáo viên (GV) và nhân viên (NV) của 25 trường tiểu học huyện Thạch Hà, tỉnh Hà Tĩnh.

- *Phương pháp nghiên cứu*: Nghiên cứu đã sử dụng phương pháp chính là điều tra bằng bảng hỏi nhằm tìm hiểu thực trạng hoạt động phát triển đội ngũ CBQL. Phiếu điều tra được thiết kế theo thang Likert 5 bậc. Phương pháp xử lý số liệu bằng thống kê toán học với phần mềm SPSS 18.00 nhằm xử lý, thống kê các thông tin, dữ liệu thu được từ các phương pháp nghiên cứu trên. Điểm trung bình của các nội dung khảo sát được chia các mức độ: Từ 1,00-1,8 điểm: Hoàn toàn không hiệu quả/ Hoàn toàn không phù hợp/ Hoàn toàn không ảnh hưởng; 1,81-2,6 điểm: Không hiệu quả/ Không phù hợp/ Ít ảnh hưởng; 2,61- 3,40 điểm: Tương đối hiệu quả/ Tương đối phù hợp/ Tương đối ảnh hưởng; 3,41-4,20 điểm: Hiệu quả/ Phù hợp/ Ảnh hưởng; 4,21-5,0 điểm: Rất hiệu quả/ Rất phù hợp/ Rất ảnh hưởng. Số liệu thu thập được sử dụng để tính điểm trung bình, độ lệch chuẩn và tỉ lệ % của mỗi nội dung

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Thực trạng công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học

Bảng 1. Đánh giá của CBQL và GV về thực trạng công tác quy hoạch đội ngũ CBQL trường tiểu học

STT	Tiêu chí thực hiện quy hoạch cán bộ quản lý	ĐTB	ĐLC
1	Xây dựng được kế hoạch phát triển đội ngũ CBQL ở các trường tiểu học có tính khả thi.	4,06	0,75
2	Xây dựng được tiêu chuẩn giáo viên trong diện quy hoạch CBQL ở các trường tiểu học.	3,50	0,77
3	Dự kiến được các nguồn lực thực hiện quy hoạch	3,91	0,77
4	Lựa chọn các giải pháp thực hiện quy hoạch.	3,97	0,74
5	Quy hoạch luôn được xem xét, bổ sung, điều chỉnh, đảm bảo tính khoa học và thực tiễn, thúc đẩy được sự phấn đấu, vươn lên của cán bộ, giáo viên.	3,94	0,72

*Ghi chú: ĐTB: Điểm trung bình ($1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$); ĐLC: Độ lệch chuẩn

Qua bảng 1 tổng hợp kết quả khảo sát cho thấy, điểm trung bình của các tiêu chí cơ bản tương đương nhau, dao động từ 3,50 đến 4,06 và chủ yếu ở mức dưới 4; độ lệch chuẩn thấp, dao động từ 0,72 đến 0,77. Điều này chứng tỏ, hầu hết ý kiến đánh giá các tiêu chí đối với nội dung thực hiện quy hoạch CBQL trường tiểu học ở mức tương đối phù hợp và phù hợp. Trong đó, tiêu chí “Xây dựng được kế hoạch phát triển đội ngũ CBQL ở các trường tiểu học có tính khả thi” được đánh giá cao nhất (ĐTB = 4,06), cho thấy có các ý kiến đánh giá ở mức độ rất phù hợp, nhưng không nhiều. Tiêu chí “Xây dựng được tiêu chuẩn giáo viên trong diện quy hoạch CBQL ở các trường tiểu học” có điểm trung bình thấp nhất (ĐTB = 3,50), cho thấy còn nhiều ý kiến đánh giá ở mức tương đối phù hợp.

Từ kết quả trên cho thấy, để phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học huyện Thạch Hà, tỉnh Hà Tĩnh trong thời gian tới, cần có các giải pháp thiết thực nhằm thực hiện tốt công tác quy hoạch đội ngũ này.

3.2. Thực trạng công tác tuyển dụng, bổ nhiệm, luân chuyển, bãi miễn đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học

Qua tổng hợp kết quả khảo sát tại bảng 2 cho thấy, điểm trung bình đối với từng tiêu chí tương đương nhau, dao động từ 4,00 đến 4,22; độ lệch chuẩn nhỏ, dao động từ 0,63 đến 0,76. Điều này cho thấy hầu hết các đối tượng khảo sát đều đánh giá công tác tuyển dụng, bổ nhiệm, luân chuyển, bãi miễn CBQL trường tiểu học ở mức 4, mức hiệu quả.

Tiêu chí “Xây dựng được tiêu chuẩn về phẩm chất và năng lực của đội ngũ CBQL ở các trường tiểu học” được đánh giá ở mức cao nhất (ĐTB = 4,22), khẳng định việc tuyển dụng, bổ nhiệm CBQL được thực hiện trên cơ sở bộ tiêu chuẩn về phẩm chất, năng lực phù hợp. Tuy vậy, kết quả khảo sát cũng cho thấy chưa có tiêu chí nào nhận được nhiều ý kiến đánh giá ở mức “rất hiệu quả”. Đây là vấn đề cần được quan tâm nhiều hơn

trong thời gian tới nhằm góp phần phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thạch Hà, tỉnh Hà Tĩnh.

Bảng 2. Đánh giá của CBQL và GV về thực trạng công tác tuyển dụng, bổ nhiệm, luân chuyển, bãi miễn đội ngũ CBQL trường tiểu học

STT	Tiêu chí tuyển chọn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, bãi miễn đội ngũ CBQL	ĐTB	ĐLC
1	Xây dựng được tiêu chuẩn về phẩm chất và năng lực của đội ngũ CBQL ở các trường tiểu học.	4,22	0,76
2	Thực hiện bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, bãi miễn CBQL ở các trường tiểu học theo đúng quy định.	4,04	0,71
3	Thực hiện đúng quy trình bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, bãi miễn đã được Nhà nước, ngành quy định phù hợp với hoàn cảnh địa phương.	4,00	0,72
4	Việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, bãi miễn thực sự động viên, khích lệ được đội ngũ CBQL.	4,05	0,63
5	Luân chuyển CBQL ở các trường tiểu học hợp lý, đúng nguyện vọng và hoàn cảnh của CBQL.	4,06	0,70

*Ghi chú: ĐTB: Điểm trung bình ($1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$); ĐLC: Độ lệch chuẩn

3.3. Thực trạng việc phân công, sử dụng đội ngũ CBQL trường tiểu học

Bảng 3. Đánh giá của CBQL và GV về mức độ phù hợp của việc phân công, sử dụng đội ngũ CBQL trường tiểu học

STT	Phân công, sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý	ĐTB	ĐLC
1	Phân công nhiệm vụ đảm bảo đúng năng lực, sở trường, phù hợp với yêu cầu, đặc điểm ở từng đơn vị	4,01	0,70
2	Tạo điều kiện tốt để mỗi cá nhân tự học, tự bồi dưỡng, phát triển năng lực của bản thân	3,99	0,69
3	Công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động quản lý đối với CBQL các trường tiểu học	4,17	0,70
4	Có những điều chỉnh bằng các quyết định quản lý và có hiệu lực sau kiểm tra.	4,03	0,65
5	Công tác thanh tra, kiểm tra thực sự thúc đẩy, giúp CBQL các trường tiểu học nâng cao, phát triển phẩm chất đạo đức và năng lực quản lý, lãnh đạo.	4,09	0,67
6	Thông qua kiểm tra để đánh giá, đối chiếu với tiêu chuẩn quy định, từ đó xác định việc khen thưởng, cân nhắc, tiếp tục được giữ chức hay cần phải đi đào tạo, huấn luyện thêm, hoặc bị miễn nhiệm	3,43	0,85

*Ghi chú: ĐTB: Điểm trung bình ($1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$); ĐLC: Độ lệch chuẩn

Dựa theo kết quả của bảng 3 cho thấy có 5/6 tiêu chí đạt điểm trung bình từ 3,99 đến 4,17 và có độ lệch chuẩn thấp (dao động từ 0,65 đến 0,70). Điều này phản ánh rằng đa số ý kiến của CBQL và GV đánh giá việc phân công, sử dụng đội ngũ CBQL tại các trường tiểu học trên địa bàn huyện Thạch Hà ở mức phù hợp.

Tiêu chí “Công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động quản lý đối với CBQL các trường tiểu học” được đánh giá cao nhất với điểm trung bình 4,17, cho thấy có khá nhiều ý kiến đánh giá ở mức “rất phù hợp”. Tuy nhiên, tiêu chí “Thông qua kiểm tra để đánh giá, đối chiếu với tiêu chuẩn quy định, từ đó xác định việc khen thưởng, cân nhắc, tiếp tục được giữ chức hay cần phải đi đào tạo, huấn luyện thêm, hoặc bị miễn nhiệm” lại có điểm trung bình thấp nhất (3,43) và độ lệch chuẩn cao nhất (0,85). Điều này phản ánh sự phân hóa trong đánh giá của người được khảo sát và cho thấy phần lớn ý kiến chỉ ở mức “tương đối phù hợp” hoặc thấp hơn. Thực tế, trong thời gian qua, chưa ghi nhận các trường hợp CBQL được miễn nhiệm hoặc đưa đi đào tạo lại sau kiểm tra, đánh giá, dẫn đến đánh giá ở tiêu chí này còn hạn chế.

3.4. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học

Bảng 4. Đánh giá của CBQL và GV về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL trường tiểu học

STT	Tiêu chí đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL	ĐTB	ĐLC
1	Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng được xác định có tính khả thi.	4,19	0,59
2	Thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng bằng nhiều hình thức.	4,08	0,63
3	Cử CBQL đi học các lớp lý luận chính trị hoặc bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý.	3,43	0,95
4	Cử CBQL đi học Thạc sỹ...	4,23	0,51
5	Sử dụng hợp lý CBQL sau khi họ kết thúc khoá học bồi dưỡng hoặc đào tạo.	4,26	0,56
6	Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cho đối tượng nằm trong quy hoạch chưa bổ nhiệm chức danh quản lý.	4,28	0,55

*Ghi chú: ĐTB: Điểm trung bình ($1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$); ĐLC: Độ lệch chuẩn

Tổng hợp kết quả khảo sát tại bảng 4 cho thấy có 5/6 tiêu chí đạt điểm trung bình từ 4,08 đến 4,28, độ lệch chuẩn ở mức thấp (dao động từ 0,55 đến 0,63), phản ánh sự đồng thuận cao giữa các ý kiến khảo sát. Điều đó cho thấy công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL trường tiểu học tại huyện Thạch Hà nhìn chung được đánh giá đạt mức “hiệu quả”, trong đó có nhiều ý kiến đánh giá ở mức “rất hiệu quả”.

Tiêu chí “Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cho đối tượng nằm trong quy hoạch chưa bổ nhiệm chức danh quản lý” được đánh giá cao nhất với điểm trung bình 4,28, cho thấy sự chủ động trong chuẩn bị đội ngũ kế cận cho các chức danh quản lý trong tương lai. Bên cạnh đó, tiêu chí “Sử dụng hợp lý CBQL sau khi họ kết thúc khóa học bồi dưỡng hoặc đào tạo” cũng có mức đánh giá cao (ĐTB = 4,26), khẳng định hiệu quả trong việc phát huy năng lực của CBQL sau đào tạo.

Tuy nhiên, tiêu chí “Cử CBQL đi học các lớp lý luận chính trị hoặc bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý” có điểm trung bình thấp nhất (3,43), đồng thời có độ lệch chuẩn cao nhất (0,95), phản ánh sự phân hóa lớn trong ý kiến đánh giá. Điều này cho thấy vẫn còn nhiều trường hợp chưa được quan tâm đúng mức hoặc chưa đảm bảo điều kiện tham gia các lớp bồi dưỡng theo quy định. Đây là vấn đề cần được chú trọng trong thời gian tới nhằm đảm bảo các đối tượng trong quy hoạch đủ điều kiện khi được bổ nhiệm, tránh tình trạng thiếu nguồn cán bộ do không đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn.

3.5. Thực trạng về chế độ chính sách và đãi ngộ cho đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học

Bảng 5. Đánh giá của CBQL và GV về việc thực hiện chế độ, chính sách và đãi ngộ cho đội ngũ CBQL trường tiểu học

STT	Tiêu chí đánh giá việc thực hiện chế độ chính sách và đãi ngộ cho đội ngũ CBQL	ĐTB	ĐLC
1	UBND huyện, phòng GD&ĐT thực hiện chế độ, chính sách của Nhà nước đối với đội ngũ CBQL.	4,04	0,66
2	Xây dựng chính sách riêng về đãi ngộ, khen thưởng của huyện đối với đội ngũ CBQL.	4,05	0,63
3	Huy động được nguồn lực vật chất để thực hiện chính sách đãi ngộ đối với CBQL.	4,06	0,58
4	Thực hiện thường xuyên kịp thời các chính sách đãi ngộ đối với CBQL.	3,95	0,63
5	Thực hiện, áp dụng các hình thức kỷ luật đối với CBQL vi phạm.	3,89	0,63

*Ghi chú: ĐTB: Điểm trung bình ($1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$); ĐLC: Độ lệch chuẩn

Qua bảng 5 có thể thấy, điểm trung bình của các tiêu chí cơ bản dao động từ 3,89 đến 4,06, độ lệch chuẩn nhỏ (từ 0,58 đến 0,66), phản ánh mức độ đánh giá khá đồng đều và ổn định giữa các đối tượng khảo sát. Điều này cho thấy công tác thực hiện chế độ, chính sách và đãi ngộ cho đội ngũ CBQL trường tiểu học tại huyện Thạch Hà nhìn chung được đánh giá ở mức “phù hợp”, trong đó có nhiều ý kiến đánh giá ở mức “rất phù hợp”.

Tiêu chí “Huy động được nguồn lực vật chất để thực hiện chính sách đãi ngộ đối với CBQL” được đánh giá cao nhất với ĐTB = 4,06, cho thấy địa phương đã có sự chủ động trong việc đảm bảo nguồn lực cho công tác đãi ngộ. Trong khi đó, tiêu chí “Thực hiện, áp dụng các hình thức kỷ luật đối với CBQL vi phạm” có điểm trung bình thấp nhất (3,89), phản ánh vẫn còn tồn tại một số hạn chế trong việc xử lý vi phạm, có thể dẫn đến tâm lý chưa nghiêm trong thực thi nhiệm vụ hoặc chưa đảm bảo tính răn đe cần thiết.

Từ thực tiễn trên, để công tác phát triển đội ngũ CBQL đạt hiệu quả cao hơn, trong thời gian tới cần tiếp tục quan tâm đến việc thực hiện đầy đủ, kịp thời chế độ, chính sách; đồng thời nghiên cứu, tham mưu ban hành các chính sách đặc thù phù hợp nhằm khuyến khích, động viên CBQL thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

3.6. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học

* Các yếu tố chủ quan

Bảng 6. Đánh giá của CBQL và GV về sự ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan đến việc phát triển đội ngũ CBQL trường tiểu học

STT	Các yếu tố chủ quan ảnh hưởng đến việc phát triển đội ngũ cán bộ quản lý	ĐTB	ĐLC
1	Năng lực của đội ngũ CBQL trường tiểu học hiện nay so với chức năng, nhiệm vụ và yêu cầu thực hiện nhiệm vụ trong thời kỳ đổi mới	4,11	0,66
2	Công tác quy hoạch, tuyển chọn đội ngũ CBQL	4,20	0,61
3	Công tác đào tạo, bồi dưỡng CBQL	4,23	0,55
4	Nhu cầu phấn đấu để trở thành CBQL của đội ngũ nhà giáo	4,21	0,62

*Ghi chú: ĐTB: Điểm trung bình ($1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$); ĐLC: Độ lệch chuẩn

Qua bảng 6 có thấy, các tiêu chí khảo sát đều có điểm trung bình khá cao, dao động từ 4,11 đến 4,23; độ lệch chuẩn thấp, nằm trong khoảng từ 0,55 đến 0,66. Điều này phản ánh sự thống nhất cao giữa các đối tượng khảo sát trong việc đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan đến quá trình phát triển đội ngũ CBQL trường tiểu học.

Trong đó, tiêu chí “*Công tác đào tạo, bồi dưỡng CBQL*” có điểm trung bình cao nhất (4,23), cho thấy yếu tố này được đánh giá có ảnh hưởng lớn nhất. Đây là nội dung then chốt góp phần nâng cao năng lực thực tiễn của đội ngũ CBQL, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay. Tiếp theo là tiêu chí “*Nhu cầu phấn đấu để trở thành CBQL của đội ngũ nhà giáo*” (ĐTB = 4,21), khẳng định vai trò của động lực cá nhân trong việc hình thành và phát triển đội ngũ kế cận.

Tóm lại, trong quá trình phát triển đội ngũ CBQL, các yếu tố chủ quan đóng vai trò rất quan trọng, không chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả thực hiện nhiệm vụ mà còn quyết định sự bền vững trong công tác quy hoạch và kế thừa. Vì vậy, quá trình xây dựng và phát triển đội ngũ CBQL cần chú trọng phát huy các yếu tố chủ quan tích cực, đồng thời hạn chế tối đa các ảnh hưởng tiêu cực, tạo điều kiện để đội ngũ CBQL phát triển một cách toàn diện và lâu dài.

** Các yếu tố khách quan*

Bảng 7. Đánh giá của CBQL và GV về sự ảnh hưởng của các yếu tố khách quan đến việc phát triển đội ngũ CBQL trường tiểu học

STT	Các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến việc phát triển đội ngũ CBQL trường tiểu học	ĐTB	ĐLC
1	Nguồn nhân lực kế cận để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý	4,17	0,60
2	Chế độ, chính sách đãi ngộ, thu hút cán bộ quản lý	4,12	0,67
3	Chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý của các cơ sở giáo dục được phép đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý	4,09	0,57
4	Tính ổn định của nền giáo dục	4,19	0,59

**Ghi chú: ĐTB: Điểm trung bình ($1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$); ĐLC: Độ lệch chuẩn*

Qua tổng hợp kết quả tại bảng 7 cho thấy, các tiêu chí được khảo sát đều có điểm trung bình tương đương nhau và dao động từ 4,09 đến 4,19; độ lệch chuẩn thấp, dao động từ 0,57 đến 0,67. Điều này cho thấy, hầu hết các đối tượng khảo sát đều xác định các yếu tố khách quan có ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ CBQL trường tiểu học, trong đó có khá nhiều ý kiến đánh giá ở mức rất ảnh hưởng. Yếu tố ảnh hưởng lớn nhất đến công tác phát triển đội ngũ CBQL là tính ổn định của nền giáo dục. Vì vậy, trong quá trình thực hiện việc phát triển đội ngũ CBQL trường tiểu học cần chú ý đến các yếu tố khách quan để có các giải pháp tạo sự ảnh hưởng tích cực, hạn chế tối đa những ảnh hưởng tiêu cực.

4. KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu thực trạng cho thấy, đội ngũ CBQL và GV ở các trường Tiểu học huyện Thạch Hà phần lớn đã có những nhận thức và đánh giá tương đối rõ ràng về công tác quy hoạch, tuyển dụng, bổ nhiệm, luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng cũng như các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình phát triển đội ngũ CBQL. Những kết quả này là cơ sở quan trọng giúp Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Thạch Hà cũng như các trường tiểu học trên địa bàn có thêm căn cứ thực tiễn để xây dựng kế hoạch, triển khai các giải pháp phát triển đội ngũ CBQL một cách hiệu quả hơn trong giai đoạn hiện nay và những năm tiếp theo.

Chính vì vậy, để nâng cao hiệu quả công tác phát triển đội ngũ CBQL các trường tiểu học cần phải chú trọng vào các biện pháp sau: Tổ chức xây dựng tiêu chuẩn CBQL trường tiểu học phù hợp với nhiệm vụ phát triển sự nghiệp giáo dục huyện Thạch Hà; Chỉ đạo hoàn thiện quy hoạch đội ngũ CBQL ở các trường tiểu học theo hướng mở; Chỉ đạo đổi mới công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, bãi miễn cho đội ngũ CBQL trường tiểu học. Tăng cường tập huấn, bồi dưỡng về năng lực quản trị nhà trường cho đội ngũ CBQL trường tiểu học; Tổ chức xây dựng môi trường làm việc và các chế độ chính sách, ưu đãi cho đội ngũ CBQL trường tiểu học; Xây dựng tiêu chuẩn đánh giá hiệu quả làm việc cho đội ngũ CBQL trường tiểu học.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ban Chấp hành Trung ương. (2018). *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19 tháng 5 năm 2018 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*. Hà Nội, Việt Nam: Tác giả.
- Harold, K., Cyril, O., & Heinz, W. (1998). *Những vấn đề cốt yếu của quản lý*. Nhà xuất bản Khoa học và Kỹ thuật.
- Hồ, C. M. (1974). *Về vấn đề cán bộ*. Nhà xuất bản Sự thật.
- Hồ, V. L. (2007). *Quản lý giáo dục và quản lý trường học*. Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh.
- Nguyễn, M. Đ. (1997). *Cơ sở của khoa học quản lý*. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.
- Vương, L. P., & Tường, N. T. (2000). *Khoa học lãnh đạo hiện đại*. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.

Current status of development of management staff of primary schools in Thach Ha district, Ha Tinh Province

Le Van Phuong

Thach Ha District Department of Education and Training, Ha Tinh Province

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 23 October 2023

Received in revised form: 18 November 2023

Accepted: 07 December 2023

Published: 20 December 2023

Keywords:

Primary schools;

Development of management staff.

Corresponding author:

Le Van Phuong

E-mail address:

lephuongpgdth@gmail.com.vn

ABSTRACT

The article aims to evaluate the current status of development of management staff of primary schools in Thach Ha district, Ha Tinh province. We conducted a survey to get opinions from 54 managers and 152 teachers. Survey results show that the work of developing management staff has been implemented by the Department of Education and primary schools. However, during the implementation process, there are still some inadequacies in planning, appointment, training, fostering, as well as working conditions and official regimes for management staff. This is a basis with important practical significance to propose measures to help improve the effectiveness of the development of management staff of primary schools in Thach Ha district, Ha Tinh province.
