

## THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ CÁC TRƯỜNG TIỂU HỌC HUYỆN HÒA BÌNH, TỈNH BẠC LIÊU

Nguyễn Thị Phương Uyên<sup>1\*</sup> và Đào Hoàng Nam<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Học viên cao học, Trường Đại học Đồng Tháp

<sup>2</sup>Trường Đại học Đồng Tháp

\*Tác giả liên hệ: ntpuyen.pgdhb@sobaclieu.edu.vn

### Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 18/10/2023; Ngày nhận chỉnh sửa: 17/11/2023; Ngày duyệt đăng: 22/11/2023

### Tóm tắt

Một trong các yếu tố quyết định cho sự thành công của giáo dục là đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục. Cán bộ quản lý giáo dục có vai trò quyết định đến chất lượng và hiệu quả giáo dục của mỗi nhà trường, mỗi cơ sở giáo dục. Việc xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; năng lực giải quyết vấn đề thực tiễn để góp phần nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, đáp ứng yêu cầu của bậc học tiểu - bậc học nền tảng trong hệ thống giáo dục quốc dân và yêu cầu đổi mới trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá là vấn đề cấp bách và quan trọng. Chính vì vậy, tác giả đã tiến hành nghiên cứu thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Hòa Bình, tỉnh Bạc Liêu, làm cơ sở giúp các nhà trường đưa ra những biện pháp góp phần nâng cao chất lượng giáo dục địa phương.

**Từ khóa:** *Đội ngũ cán bộ quản lý, phát triển, trường tiểu học, thực trạng.*

---

DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.12.04S.2023.1186>

Trích dẫn: Nguyễn Thị Phương Uyên và Đào Hoàng Nam. (2023). Thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Hoà Bình, tỉnh Bạc Liêu. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 12(04S),104-113.

**CURRENTLY DEVELOPING MANAGEMENT STAFF OF  
PRIMARY SCHOOLS IN HOA BINH DISTRICT,  
BAC LIEU PROVINCE**

**Nguyen Thi Phuong Uyen<sup>1\*</sup> and Dao Hoang Nam<sup>2</sup>**

*<sup>1</sup>Postgraduate, Dong Thap University*

*<sup>2</sup>Dong Thap University*

*\*Corresponding author: ntpuyen.pgdhb@sobaclieu.edu.vn*

**Article history**

*Received: 18/10/2023; Received in revised form: 17/11/2023; Accepted: 22/11/2023*

**Abstract**

*One of the decisive factors for education success is educational administrators team. They play a decisive role in the quality and educational effectiveness of each school and each educational institution. It is essential to building and developing a team of primary school management staff with sufficient qualities, capacity, professional qualifications and skills, their ability to solve practical problems for comprehensive education quality, meeting the requirements of primary education - the foundation level in the national education system and innovation requirements in the industrial era Modernization and modernization. Therefore, the author researched the current development of management staff in primary schools in Hoa Binh district, Bac Lieu province, as a basis to help schools come up with measures for improvement.*

**Keywords:** *Current status, development, management staff team, primary schools.*

## 1. Đặt vấn đề

Trong cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, tri thức đóng vai trò quyết định đối với sự phát triển kinh tế, tạo ra của cải vật chất và nâng cao chất lượng cuộc sống. Giáo dục và đào tạo (GD&ĐT) là chìa khóa cho sự thành công của mỗi quốc gia. Nhìn vào hệ thống giáo dục có thể dự đoán được tương lai của một đất nước. Nhìn vào đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý (CBQL) giáo dục có thể đánh giá được chất lượng của một nền giáo dục. Vì vậy, Đảng và Nhà nước ta rất quan tâm xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục theo hướng chuẩn hóa, bảo đảm đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, nâng cao chất lượng, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, lương tâm nghề nghiệp và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục.

Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo khẳng định: “GD&ĐT là quốc sách hàng đầu, là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn dân. Đầu tư cho giáo dục là đầu tư phát triển, được ưu tiên đi trước trong các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội”; đồng thời, Nghị quyết đã chỉ ra các nhiệm vụ, giải pháp phát triển GD&ĐT, một trong 9 nhiệm vụ, giải pháp là “phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQL, đáp ứng yêu cầu đổi mới GD&ĐT”. (Ban Chấp hành Trung ương, 2013).

Nhận thức rõ vị trí, tầm quan trọng của cán bộ và công tác cán bộ, để xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ bản lĩnh, phẩm chất, trình độ, năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, trong Chương trình hành động của Ban Chấp hành Đảng bộ huyện Hòa Bình khóa XII nêu rõ: “Tập trung đổi mới công tác đánh giá cán bộ, công tác đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển và chính sách cán bộ” và “Nâng cao chất lượng công tác cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ bản lĩnh, phẩm chất, trình độ, năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới, đặc biệt là cán bộ nữ, cán bộ trẻ”. (Huyện uỷ Hoà Bình, 2020).

Mặc dù công tác phát triển đội ngũ CBQL giáo dục đã có sự chuyển biến mạnh mẽ, nhưng trước những yêu cầu đổi mới của sự nghiệp phát triển giáo dục trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục huyện Hoà Bình còn bộc lộ những hạn chế, bất cập. Điều này dẫn đến những khó khăn trong việc nâng cao chất lượng giáo dục các trường tiểu học huyện Hòa Bình, tỉnh Bạc Liêu. Vì vậy, chúng tôi thực hiện nghiên cứu thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Hòa Bình, tỉnh Bạc Liêu, trên cơ sở đó giúp các nhà trường đưa ra những biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học góp phần nâng cao chất lượng giáo dục địa phương.

## 2. Nội dung

### 2.1. Khái quát tổ chức khảo sát thực trạng

**Khách thể và địa bàn khảo sát:** Khách thể khảo sát là 143 cán bộ lãnh đạo, chuyên viên Phòng GD&ĐT, Phòng Nội vụ huyện Hòa Bình; Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng, Tổng phụ trách Đội, tổ trưởng chuyên môn, giáo viên cốt cán 10 trường tiểu học ở huyện Hòa Bình, tỉnh Bạc Liêu.

**Thời gian khảo sát:** Từ năm học 2022 - 2023 đến năm học 2023 - 2024.

**Cách thức xử lý số liệu:** Cách xử lý số liệu chủ yếu bằng tính điểm trung bình (ĐTB) theo công thức:

$$X = \frac{4A + 3B + 2C + D}{N}$$

Trong đó: X là ĐTB.

A, B, C, D: Lần lượt số phiếu được chọn tương ứng với mức độ được quy ước.

N: Tổng số lượt người (phiếu) tham gia khảo sát.

ĐTB lớn nhất là 4, ĐTB nhỏ nhất là 1.

Giá trị khoảng cách của mỗi mức theo đánh giá 04 mức độ tương ứng là:

$$X = \frac{\text{max}-\text{min}}{m} = \frac{4-1}{4} = 0,75 ; \text{ với } m \text{ là số mức.}$$

Thang đo có 4 mức từ Yếu đến Tốt, khoảng cách giữa các thang đo là 0,75. Mức 1 từ 1,00 đến 1,75 tương ứng mức Yếu; mức 2 từ 1,76 đến 2,50 tương ứng mức Trung bình; Mức 3 từ 2,51 đến 3,25 tương ứng mức Khá; mức 4 từ 3,26 đến 4,00 tương ứng mức Tốt.

## 2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Hòa Bình, tỉnh Bạc Liêu

2.2.1. Thực trạng quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Hoà Bình, tỉnh Bạc Liêu

**Bảng 1. Thực trạng quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Hòa Bình, tỉnh Bạc Liêu (N=143)**

TT	Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện				ĐTB	Xếp hạng
		Tốt	Khá	TB	Yếu		
1	Tổ chức đánh giá về trình độ đào tạo, năng lực và phẩm chất của CBQL trường tiểu học	50	58	33	2	3,09	5
2	Dự báo quy mô phát triển và nhu cầu về số lượng, cơ cấu, năng lực của CBQL trường tiểu học	61	48	32	2	3,17	4
3	Xây dựng quy hoạch đội ngũ CBQL các trường TH có tính khả thi	39	65	34	5	2,97	6
4	Xây dựng tiêu chuẩn chất lượng GV trong diện quy hoạch CBQL các trường tiểu học	60	61	20	2	3,25	2
5	Công tác dự kiến các nguồn lực thực hiện quy hoạch đội ngũ CBQL các trường tiểu học	65	56	22	0	3,30	1
6	Định kỳ rà soát, bổ sung, điều chỉnh quy hoạch phù hợp với điều kiện thực tiễn	67	50	26	0	3,23	3
<b>ĐTB chung</b>					<b>3,17</b>		

Qua kết quả khảo sát cho thấy, 1/6 nội dung khảo sát được đánh giá ở mức Tốt, 5/6 nội dung được đánh giá ở mức Khá, không có nội dung nào đánh giá ở mức Trung bình, Yếu. ĐTB chung là 3,17, đánh giá ở mức Khá. Nội dung Công tác dự kiến các nguồn lực thực hiện quy hoạch đội ngũ CBQL ở các trường tiểu học được đánh giá cao nhất ở mức Tốt với ĐTB 3,30. Do đó, các nhà trường cần tiếp tục chủ động, quan tâm chuẩn bị các nguồn lực để thực hiện quy hoạch, nhất là nguồn lực con người vì đây chính là điểm mạnh cần phát huy. Nội dung Xây dựng quy hoạch đội ngũ CBQL các trường tiểu học có tính khả thi được đánh giá với ĐTB 2,97 xếp vị trí cuối cùng. Nhìn chung, công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Hòa Bình, tỉnh Bạc Liêu cần quan tâm thực hiện nghiêm túc, đầy đủ và kịp thời hơn. Hằng năm, Huyện vẫn xây dựng kế hoạch, có chỉ tiêu và con người cụ thể, làm cơ sở để tiến hành bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng CBQL cho các trường. Tuy nhiên, việc tiến hành lập hồ sơ và trình phê duyệt chưa thực hiện kịp thời. Việc quy hoạch CBQL các trường học nói chung và CBQL các trường tiểu học trên địa bàn huyện nói riêng còn bị động, chậm trễ.

2.2.2. *Thực trạng bổ nhiệm, sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học ở huyện Hòa Bình, tỉnh Bạc Liêu*

**Bảng 2. Thực trạng tuyển chọn, sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Hòa Bình, tỉnh Bạc Liêu (N=143)**

TT	Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện				ĐTB	Xếp hạng
		Tốt	Khá	Trung bình	Yếu		
1	Công khai kết quả lựa chọn người sẽ được bổ nhiệm làm CBQL để nhận ý kiến phản hồi từ cá nhân, đơn vị, tổ chức	49	45	42	7	2,95	5
2	Xây dựng tiêu chuẩn về phẩm chất và năng lực CBQL ở các trường tiểu học để bổ nhiệm, sử dụng	72	43	28	0	3,31	1
3	Quy hoạch nhân sự CBQL phải đảm bảo tính ổn định, kế thừa và phát triển	60	46	37	0	3,16	2
4	Công tác bổ nhiệm, sử dụng CBQL phù hợp với tình hình thực tế của nhà trường	56	43	41	3	3,06	3
5	Công tác bố trí, sử dụng CBQL phải thực sự động viên, khích lệ đội ngũ CBQL, giáo viên	48	47	39	9	2,94	6
6	Làm tốt công tác đánh giá CBQL, giáo viên để quy hoạch	49	48	40	6	2,98	4
<b>ĐTB chung</b>						<b>3,07</b>	

Qua số liệu khảo sát cho thấy: Tất cả 6/6 nội dung khảo sát được đánh giá là Khá, Tốt với ĐTB từ 2,94 đến 3,31; ĐTB chung là 3,07, đánh giá ở mức Khá. Trong đó, nội dung khảo sát Công tác xây dựng tiêu chuẩn về phẩm chất và năng lực CBQL các trường tiểu học để bổ nhiệm, sử dụng được đánh giá cao nhất với ĐTB 3,31 ở mức Tốt. Qua đây cho thấy UBND Huyện, Phòng GD&ĐT Hòa Bình đã thực hiện cơ bản tốt công tác tuyển chọn, sử dụng CBQL các trường tiểu học. Hằng năm có xây dựng tiêu chí, kế hoạch, qua đó tiến hành bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, điều động CBQL trường tiểu học đúng quy trình. Nội dung Công tác bố trí, sử dụng CBQL phải thực sự động viên, khích lệ đội ngũ CBQL, GV được đánh giá ở vị trí thấp nhất với ĐTB 2,94 ở mức Khá. Như vậy, công tác quy hoạch nhân sự CBQL trên địa bàn cần được quan tâm nhiều hơn và phải mang tính kế thừa.

2.2.3. *Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học ở huyện Hòa Bình, tỉnh Bạc Liêu*

**Bảng 3. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Hòa Bình, tỉnh Bạc Liêu (N=143)**

TT	Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện				ĐTB	Xếp hạng
		Tốt	Khá	TB	Yếu		
1	Xác định mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng CBQL ở các trường tiểu học	69	46	23	5	3,25	1
2	Tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBQL ở các trường tiểu học bằng nhiều hình thức, biện pháp	64	45	27	7	3,16	3
3	Thường xuyên kiểm tra đánh giá, công tác đào tạo, bồi dưỡng	59	55	23	6	3,17	2
4	Động viên, khen thưởng kịp thời các tập thể, cá nhân có thành tích tham gia đào tạo, bồi dưỡng	48	39	44	12	2,87	6
5	Tạo điều kiện thuận lợi cho CBQL tham gia các lớp/ buổi chuyên đề của Sở, Phòng GD&ĐT	49	49	35	10	2,96	4
6	Động viên tinh thần tự học hỏi, tự bồi dưỡng cho đối tượng nằm trong nguồn quy hoạch	49	41	41	12	2,89	5
<b>ĐTB Chung</b>						<b>3,05</b>	

Qua số liệu khảo sát cho thấy: Tất cả 6/6 nội dung khảo sát được đánh giá ở mức Khá; ĐTB từ 2,87 đến 3,25. ĐTB là 3,05 được đánh giá ở mức Khá. Như vậy, công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Hòa Bình, tỉnh Bạc Liêu vẫn chưa hoàn toàn đạt hiệu

qua, cần phải xác định rõ hơn mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng; đồng thời, phải thực hiện tốt công tác động viên, khen thưởng và tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ CBQL tham gia đào tạo, bồi dưỡng.

Nội dung Xác định mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng CBQL ở các trường tiểu học được đánh giá cao nhất ở mức Khá với ĐTB 3,25; nội dung Động viên, khen thưởng kịp thời các tập thể, cá nhân có thành tích tham gia đào tạo, bồi dưỡng được đánh giá ở vị trí thấp nhất với ĐTB 2,87 ở mức Khá. Qua đây, có thể thấy Phòng GD&ĐT, UBND huyện luôn quan tâm xây dựng kế hoạch thực hiện đào tạo, bồi dưỡng CBQL. Tuy nhiên, chính sách khuyến khích, tạo điều kiện cho CBQL các trường tiểu học học tập nâng chuẩn chuyên môn thì chưa được quan tâm đúng mức.

2.2.4. *Thực trạng kiểm tra, đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học ở huyện Hoà Bình, tỉnh Bạc Liêu*

**Bảng 4. Thực trạng kiểm tra, đánh giá chất lượng đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Hoà Bình, tỉnh Bạc Liêu (N=143).**

TT	Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện				ĐTB	Xếp hạng
		Tốt	Khá	TB	Yếu		
1	Xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá CBQL ở các trường tiểu học một cách cụ thể khoa học	52	53	37	0	3,14	2
2	Xác định nội dung kiểm tra, đánh giá CBQL ở các trường tiểu học đúng quy định và phù hợp với tình hình thực tiễn	59	48	36	0	3,16	1
3	Công tác kiểm tra thực sự giúp CBQL nâng cao, phát triển về phẩm chất đạo đức, năng lực quản lý, lãnh đạo	58	42	42	1	3,10	4
4	Theo dõi kết quả khắc phục hạn chế sau kiểm tra của CBQL	48	52	38	5	3,01	5
5	Sử dụng các kết quả đánh giá CBQL vào bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, thực hiện luân chuyển vị trí quản lý	5	47	40	0	3,11	3
<b>ĐTB chung</b>						<b>3,08</b>	

Qua số liệu khảo sát cho thấy: Tất cả 5/5 nội dung khảo sát được đánh giá ở mức Khá; ĐTB từ 3,01 đến 3,16; ĐTB chung là 3,08, đánh giá ở mức Khá. Nội dung Xác định nội dung kiểm tra, đánh giá CBQL các trường tiểu học đúng quy định và phù hợp với tình hình thực tiễn được đánh giá cao nhất với ĐTB 3,16; nội dung Theo dõi kết quả khắc phục hạn chế sau kiểm tra của CBQL được đánh giá ở vị trí thấp nhất với ĐTB 3,01. Như vậy, công tác kiểm tra, đánh giá CBQL các trường tiểu trên địa bàn huyện Hoà Bình về cơ bản đã có những chuyển biến tích cực về nhận thức và hành động, bên cạnh vẫn còn những hạn chế bất cập.

2.2.5. *Thực trạng tạo môi trường, động lực làm việc để phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học ở huyện Hòa Bình, tỉnh Bạc Liêu*

**Bảng 5. Thực trạng tạo môi trường, động lực làm việc phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Hòa Bình, tỉnh Bạc Liêu (N=143).**

TT	Nội dung khảo sát	Mức độ thực hiện				ĐTB	Xếp hạng
		Tốt	Khá	TB	Yếu		
1	Tạo môi trường làm việc thân thiện	53	54	36	0	3,12	2
2	Thực hiện kịp thời các chế độ, chính sách cho CBQL và giáo viên	60	45	38	0	3,15	1
3	Tạo cơ hội và điều kiện phát triển trong nghề nghiệp	54	49	43	0	3,08	4
4	Đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng qua thực thi nhiệm vụ của CBQL	56	44	38	5	3,06	5
5	Dành nguồn lực thích hợp cho công tác xây dựng, phát triển đội ngũ CBQL trường tiểu học	54	51	38	0	3,11	3
<b>ĐTB chung</b>						<b>3,06</b>	

Qua số liệu khảo sát cho thấy: Tất cả 5/5 nội dung khảo sát được đánh giá ở mức Khá; ĐTB từ 3,06 đến 3,15; ĐTB chung là 3,06, đánh giá ở mức Khá. Trong đó, nội dung Thực hiện kịp thời các chế độ, chính sách cho CBQL và giáo viên được đánh giá cao nhất với ĐTB 3,15; và nội dung Đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng qua thực thi nhiệm vụ của CBQL được đánh giá ở vị trí thấp nhất với ĐTB 3,06. Kết quả trên cho thấy đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Hòa Bình cũng nhận được sự quan tâm nhất định của các cấp lãnh đạo để tạo môi trường, động lực phát triển. Tuy vậy, công tác này cần phải được chú trọng và quan tâm nhiều hơn nữa, chỉ đạo thực hiện một cách sâu sát và cần có những biện pháp mang tính khả thi, đột phá để phát triển và nâng cao chất lượng hơn nữa đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Hòa Bình, tỉnh Bạc Liêu.

2.2.6. *Đánh giá chung về thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Hòa Bình, tỉnh Bạc Liêu*

*a. Mặt mạnh*

Các cấp lãnh đạo và toàn ngành giáo dục huyện Hòa Bình, các trường tiểu học đã thực hiện tốt công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, tuyển chọn, sử dụng, đồng thời tạo môi trường, động lực để phát triển, đánh giá xếp loại CBQL, kiểm tra, đánh giá và biểu dương, khen thưởng kịp thời.

Khi thực hiện quy hoạch, các trường tiểu học và các cấp quản lý giáo dục chọn nhân sự tương đối đồng bộ về cơ cấu, số lượng và chất lượng, hằng năm và giai đoạn có rà soát, bổ sung. Từ đó có đội ngũ kế thừa, đây là cơ sở chọn nhân sự để thực hiện bổ nhiệm, điều động theo yêu cầu công tác. Công tác đào tạo bồi dưỡng được thực hiện hàng năm. Công tác kiểm tra đánh giá CBQL được thực hiện thường xuyên, theo chuyên đề hoặc đột xuất. Qua kiểm tra, các đơn vị, cá



nhân CBQL được chỉ ra những ưu điểm để phát huy, những hạn chế có kế hoạch khắc phục. Chế độ, chính sách đối với đội ngũ CBQL các trường tiểu học được thực hiện khá kịp thời; công tác thi đua, khen thưởng của ngành đảm bảo công khai, dân chủ, động viên, khuyến khích, tạo động lực cho CBQL phát huy năng động, sáng tạo hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

*b. Mặt hạn chế*

Bên cạnh những ưu điểm, công tác phát triển đội ngũ CBQL trường tiểu học ở huyện Hòa Bình, tỉnh Bạc Liêu cũng còn một số bất cập, cụ thể như sau:

Công tác phát triển đội ngũ CBQL trường tiểu học chưa được quan tâm toàn diện và đúng mức, ở các khâu của quá trình phát triển đội ngũ CBQL trường tiểu học đều bộc lộ những hạn chế nhất định như lập quy hoạch phát triển; tổ chức thực hiện; chỉ đạo; kiểm tra đánh giá; tạo động lực đối với đội ngũ CBQL trường tiểu học còn nhiều bất cập, chưa đồng bộ. Chưa có văn bản hướng dẫn riêng về công tác quy hoạch cho ngành giáo dục. Việc thực hiện quy hoạch chủ yếu vận dụng văn bản chỉ đạo, hướng dẫn liên quan đến quy hoạch cán bộ công chức, viên chức các ban ngành và xã - thị trấn. Công tác quy hoạch một số trường còn thực hiện hình thức, chưa đảm bảo quy trình, chưa đồng bộ về cơ cấu, số lượng, chưa đảm bảo tỷ lệ nữ, dân tộc, độ tuổi,... Sau kiểm tra, Phòng GD&ĐT chưa phúc tra việc thực hiện những kiến nghị, đề xuất trong kết luận kiểm tra.

*c. Nguyên nhân hạn chế*

Sự chỉ đạo của Cấp ủy, UBND Huyện và phối hợp của các ngành về công tác phát triển đội ngũ CBQL ở các trường tiểu học còn có lúc, có nơi chưa kịp thời; chưa dành nhiều ưu tiên đầu tư cho giáo dục, chưa có các chủ trương, chính sách và biện pháp cụ thể nhằm tạo điều kiện cho các trường tiểu học phát triển vượt trội so với các huyện khác trong tỉnh.

Trong xây dựng kế hoạch và quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL còn chưa cụ thể, thiếu chiến lược lâu dài. Trong xây dựng quy hoạch đội ngũ CBQL ở các trường tiểu học của cấp ủy các cấp, cơ quan quản lý giáo dục, của các nhà trường còn chưa cụ thể, chưa thật sự quan tâm xây dựng đội ngũ CBQL kế cận cho tương lai

Một bộ phận CBQL ở các trường tiểu học còn thiếu chủ động trong học tập, tu dưỡng. Công tác quản lý của một số ít CBQL có hiệu quả thấp do ít tìm tòi, cải tiến, năng lực không theo kịp để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, mang nặng tư tưởng ỷ lại, thụ động trông chờ cấp trên; kỹ năng lập kế hoạch còn hạn chế, ngại va chạm, thiếu sâu sát, chưa chú trọng chức năng kiểm tra, đánh giá nên hiệu quả quản lý chưa cao; ý thức tự đào tạo, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ còn thấp...

Công tác bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ quản lý nhà trường cho đội ngũ CBQL ở các trường tiểu học tuy có triển khai hằng năm nhưng hiệu quả chưa cao, còn nặng về hình thức, đây cũng là nguyên nhân làm cho đội ngũ còn khá nhiều CBQL thiếu hụt về kiến thức, kỹ năng quản lý chưa đạt chuẩn thực sự.

Công tác kiểm tra, đánh giá chất lượng đội ngũ CBQL chưa được thực hiện thường xuyên và chưa sát hợp với tình hình thực tế. Hoạt động kiểm tra, đánh giá chất lượng đội ngũ CBQL ở các trường tiểu học chưa được tiến hành thường xuyên và chưa sát với tình hình thực tế, nhất là trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

Chế độ chính sách đối với CBQL, giáo viên nói chung và đối với CBQL, giáo viên tiểu học nói riêng còn nhiều bất cập nên chưa khuyến khích được giáo viên tích cực công tác và tự học tập

để nâng cao trình độ năng lực phục vụ cho công tác quản lý, giảng dạy và dự nguồn. Một số giáo viên đời sống còn gặp nhiều khó khăn, cho nên dành nhiều thời gian chăm lo về kinh tế mà chưa chú trọng đến công việc và bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, thậm chí còn muốn chuyển công tác.

### 3. Kết luận

Giáo dục tiểu học được coi là cấp học nền tảng trong hệ thống giáo dục quốc dân, tạo những cơ sở ban đầu rất cơ bản và bền vững giúp cho học sinh học lên các cấp học trên. Việc phát triển đội ngũ CBQL trường tiểu học có vai trò, ý nghĩa to lớn, quyết định tới chất lượng giáo dục tiểu học. Qua kết quả phân tích, đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Hòa Bình, tỉnh Bạc Liêu đã tìm ra được mặt mạnh, mặt yếu, nguyên nhân của những tồn tại và yếu kém. Trên cơ sở đó, cung cấp thêm thông tin cho các nhà trường, cơ quan quản lý giáo dục đưa ra những biện pháp hữu hiệu, giúp công tác phát triển đội ngũ CBQL các trường tiểu học thực sự đáp ứng yêu cầu hiện nay.

Khi xét các yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ CBQL thì năng lực của đội ngũ CBQL giáo dục có ảnh hưởng rất nhiều đến chất lượng giáo dục của nhà trường. Điều này cho thấy sự ảnh hưởng lớn từ những người đứng đầu của đơn vị đối với công tác phát triển đội ngũ CBQL.

### Tài liệu tham khảo

- Ban chấp hành Trung ương khóa XI. (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện Giáo dục và Đào tạo, đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.
- Huyện uỷ Hoà Bình. (2020). Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ huyện Hoà Bình lần thứ XII, nhiệm kỳ 2020-2025.
- Nguyễn Văn Đệ (chủ biên), Phạm Mạnh Hùng. (2014). *Giáo trình Phương pháp nghiên cứu khoa học quản lý giáo dục*. Hà Nội: NXB Giáo dục Việt Nam.
- Nguyễn Văn Đệ và Nguyễn Thanh Sang. (2016). Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thới Bình, tỉnh Cà Mau. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 21, 3-6. <https://doi.org/10.52714/dthu.21.8.2016.367>.
- Phạm Văn Luyến. (2023). Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học ở huyện Bù Gia Mập, tỉnh Bình Phước. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 12(02S), 15-28. <https://doi.org/10.52714/dthu.12.02S.2023.1080>.