

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ Ở CÁC TRƯỜNG TIỂU HỌC HUYỆN CẦN ĐƯỚC, TỈNH LONG AN

Trần Công Khanh^{1,2}

¹Học viên cao học, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

²Trường Tiểu học Long Trạch 1, tỉnh Long An, Việt Nam

Email: congkhanhhtd@gmail.com

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 18/10/2024; Ngày nhận chỉnh sửa: 22/11/2024; Ngày duyệt đăng: 25/11/2024

Tóm tắt

Bài viết tìm hiểu và đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý ở các trường tiểu học tại huyện Cần Đước, tỉnh Long An. Tác giả thông qua phương pháp điều tra bằng bảng hỏi từ lãnh đạo, chuyên viên phòng giáo dục và đào tạo, cán bộ quản lý nhà trường, giáo viên của 11 trường tiểu học ở huyện Cần Đước và xử lý số liệu theo thang đo 4 mức độ để tính điểm trung bình; độ lệch chuẩn và xếp hạng. Kết quả khảo sát cho thấy, mặc dù công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Cần Đước, tỉnh Long An trong thời gian qua được các cơ quan quản lý giáo dục và các nhà trường quan tâm và chất lượng đội ngũ có những kết quả tiến bộ, nhưng vẫn còn những hạn chế, bất cập cần khắc phục. Đây là cơ sở thực tiễn để đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Cần Đước, tỉnh Long An đáp ứng được các yêu cầu về số lượng, cơ cấu, năng lực chuyên môn và phẩm chất, nhằm đảm bảo hiệu quả quản lý giáo dục và thực hiện thành công Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 trong thời gian tới.

Từ khóa: Cán bộ quản lý, đội ngũ, phát triển đội ngũ, trường tiểu học.

DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.13.02S.2024.1379>

Trích dẫn: Trần, C. K. (2024). Thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý ở các trường tiểu học huyện Cần Đước, tỉnh Long An. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 13(02S), 193-203. <https://doi.org/10.52714/dthu.13.02S.2024.1378>.

Copyright © 2024 The author(s). This work is licensed under a [CC BY-NC 4.0 License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

THE CURRENT SITUATION OF DEVELOPING PRIMARY SCHOOL MANAGEMENT STAFF IN CAN DUOC DISTRICT, LONG AN PROVINCE

Tran Cong Khanh^{1,2}

¹Postgraduate, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam

²Long Trạch Primary School, Long An province, Vietnam

Email: congkhanhhtd@gmail.com

Article history

Received: 18/10/2024; Received in revised form: 22/11/2024; Accepted: 25/11/2024

Abstract

The article examined the current status of developing the management staff in primary schools in Can Duoc district, Long An province. A questionnaire survey was joined by leaders, specialists of the Department of Education and Training, school management staff, teachers of 11 primary schools in Can Duoc district. The data on a 4-level scale was calculated for the average score; standard deviation and ranking. The findings indicate that, although the development of management staff in primary schools in Can Duoc District, Long An Province has received attention from educational management agencies and schools, leading to improvements in staff quality, limitations prevail. These findings serve as a practical basis for proposing measures to further develop the management task in this area to meet the requirements in terms of quantity, structure, professional competence, and quality, ensuring effective educational management and the successful implementation of the 2018 General Education Program in the coming years.

Keywords: *Management staff, personnel, primary schools, staff development.*

1. Đặt vấn đề

Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam nêu rõ: “Mục tiêu là xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý (CBQL) giáo dục được chuẩn hóa, đảm bảo về chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống, lương tâm, tay nghề nhà giáo, đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước” (Ban Chấp hành Trung ương, 2004).

Đảng và Nhà nước luôn khẳng định vai trò quan trọng của đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục đối với sự nghiệp giáo dục và đào tạo. Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam nêu rõ: “Nâng cao nhận thức về vai trò quyết định chất lượng GD&ĐT của đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục; người học là chủ thể trung tâm của quá trình giáo dục; gia đình có trách nhiệm phối hợp với nhà trường và xã hội trong việc giáo dục nhân cách, lối sống cho con em mình” (Ban Chấp hành Trung ương, 2013). Điều 18 của *Luật Giáo dục 2019* có nêu: “Vai trò và trách nhiệm của CBQL giáo dục: (1) CBQL giáo dục giữ vai trò quan trọng trong việc tổ chức, quản lý, điều hành các hoạt động giáo dục; (2) CBQL giáo dục phải không ngừng học tập, rèn luyện, nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, năng lực quản lý và trách nhiệm cá nhân; (3) Nhà nước có kế hoạch xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL giáo dục nhằm phát huy vai trò và trách nhiệm của CBQL giáo dục, đảm bảo phát triển sự nghiệp giáo dục” (Quốc hội, 2019).

CBQL trong các trường tiểu học đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy sự phát triển giáo dục toàn diện của nhà trường. Đặc biệt, việc triển khai Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 với những thay đổi về mục tiêu, nội dung và phương pháp giáo dục đòi hỏi đội ngũ CBQL phải có khả năng quản lý, điều hành hiệu quả, thúc đẩy các hoạt động giáo dục và cải thiện chất lượng dạy học.

Phát triển đội ngũ CBQL tại các trường tiểu học đóng vai trò quyết định trong việc nâng cao chất lượng giáo dục và đảm bảo sự phát triển bền vững cho hệ thống giáo dục quốc dân. Đặc biệt, tại huyện Cần Đước, tỉnh Long An, nơi có nhiều thách thức trong công tác quản lý giáo dục, việc phát triển đội ngũ CBQL không chỉ cần thiết mà còn cấp bách hơn bao giờ hết. Các CBQL có vai trò quan trọng trong việc định hướng, lãnh đạo và hỗ trợ giáo viên, tạo ra môi trường học tập thuận lợi cho học sinh.

Tuy nhiên, thực tế tại các trường tiểu học huyện Cần Đước, tỉnh Long An cho thấy một số hạn chế trong phát triển đội ngũ CBQL, như trong công tác quy hoạch, bổ nhiệm, đánh giá, đào tạo bồi dưỡng, luân chuyển; việc thực hiện chế độ chính sách, cơ chế quản lý, xây dựng môi trường quản lý... dẫn đến chất lượng của một bộ phận CBQL chưa đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục, chưa phát huy tốt vai trò CBQL, làm hạn chế sự phát triển toàn diện nhà trường. Điều này ảnh hưởng đến chất lượng quản lý và khả năng đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục của địa phương. Vì vậy, việc nghiên cứu phát triển đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Cần Đước, tỉnh Long An có tính cấp thiết và ý nghĩa thực tiễn cao, từ đó đề xuất các biện pháp cụ thể nhằm phát triển đội ngũ này theo hướng chuẩn hóa, đảm bảo chất lượng và hiệu quả quản lý giáo dục.

2. Nội dung

2.1. Các khái niệm cơ bản

2.1.1. Phát triển

Ở cấp độ “chung nhất”, phát triển được hiểu là sự thay đổi hay biến đổi tiên bộ, là một phương thức của vận động, hay là quá trình diễn ra có nguyên nhân, dưới những hình thức khác nhau như tăng trưởng, tiến hoá, chuyển đổi, mở rộng, cuối cùng tạo ra biến đổi về chất (Phạm & cs., 2019).

2.1.2. *Đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục trường tiểu học*

CBQL trường tiểu học bao gồm hiệu trưởng và phó hiệu trưởng, do Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện bổ nhiệm đối với trường tiểu học công lập, công nhận đối với trường tiểu học tư thục. Hiệu trưởng trường tiểu học vừa là người lãnh đạo, vừa là người quản lý đơn vị trường học, có nhiệm vụ và quyền hạn được quy định tại Điều lệ trường tiểu học và các văn bản khác của Nhà nước, phó hiệu trưởng trường tiểu học là người giúp việc cho hiệu trưởng, chịu trách nhiệm trước hiệu trưởng và chịu trách nhiệm trước pháp luật về công việc được phân công. Mỗi trường tiểu học có từ một đến hai phó hiệu trưởng tùy theo hạng trường (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2020).

Theo *Từ điển Tiếng Việt*: “Đội ngũ là tập hợp một số đông người, cùng chức năng, nghề nghiệp thành một lực lượng” (Hoàng, 1988).

Đội ngũ CBQL trường tiểu học gồm tất cả hiệu trưởng, phó hiệu trưởng, những người được bổ nhiệm làm công tác quản lý ở trường tiểu học. Hay nói cách khác, đội ngũ CBQL trường tiểu học là những người đứng đầu nhà trường, là người chỉ huy giữ vai trò lãnh đạo, điều đăt, tác động, ra lệnh, kiểm tra đối tượng quản lý nhằm thực hiện tốt nhiệm vụ giáo dục và đào tạo, rèn luyện học sinh trong nhà trường, hoàn thành tốt các mục tiêu giáo dục cấp tiểu học.

2.1.3. *Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học*

Phát triển đội ngũ CBQL trường tiểu học là xây dựng kế hoạch, quy hoạch cán bộ, bồi dưỡng, tuyển dụng, đào tạo, bổ nhiệm, điều động cũng như tạo môi trường và động cơ cho đội ngũ CBQL phát triển. Để thực hiện tốt việc này chúng ta cần nghiên cứu đặc điểm của từng địa phương, đơn vị, vùng miền, số lượng và đặc trưng của các trường tiểu học; bối cảnh về chính trị, kinh tế, xã hội hiện tại, yêu cầu đối với CBQL các trường tiểu học; cùng những đặc điểm tâm lý của người CBQL để đề ra nội dung, biện pháp cho phù hợp nhằm phát triển đội ngũ CBQL đáp ứng được nhu cầu hiện nay (Nguyễn, 2021).

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Khách thể khảo sát bao gồm: Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng và giáo viên (từ 11 trường tiểu học huyện Cần Đước. Cụ thể: Tổng số đối tượng khảo sát: 142 (23 hiệu trưởng, phó hiệu trưởng và 119 giáo viên).

Phương pháp khảo sát: Sử dụng phương pháp điều tra bằng bảng hỏi, số liệu được xử lý bằng phần mềm Microsoft Excel tính giá trị phần trăm (%) để thống kê, phân tích số liệu; tính điểm trung bình (ĐTB); độ lệch chuẩn (ĐLC) và xếp hạng (XH).

Đề đo lường kết quả khảo sát, tác giả sử dụng thang đo 4 bậc, điểm số được quy đổi theo thang 4 bậc tương ứng với các mức độ. Điểm thấp nhất là 1, cao nhất là 4. Giá trị khoảng cách là 0,75 [theo công thức (Maximun - Minimum)/m]. Quy ước thang đo như sau:

STT	Điểm trung bình	Mức độ cấp thiết	Mức độ đáp ứng	Mức độ ảnh hưởng	Mức độ quan trọng	Mức độ khả thi
1	Từ 1,00 đến 1,75	Không cấp thiết	Không đáp ứng	Không ảnh hưởng	Không quan trọng	Không khả thi
2	Từ 1,76 đến 2,50	Ít cấp thiết	Ít đáp ứng	Ít ảnh hưởng	Ít quan trọng	Ít khả thi
3	Từ 2,51 đến 3,25	Cấp thiết	Đáp ứng	Ảnh hưởng	Quan trọng	Khả thi
4	Từ 3,26 đến 4,00	Rất cấp thiết	Hoàn toàn đáp ứng	Rất ảnh hưởng	Rất quan trọng	Rất khả thi

2.3. Kết quả nghiên cứu

2.3.1. *Thực trạng nhận thức tầm quan trọng về phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học*

Bảng 1. Thực trạng tầm quan trọng của phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Cần Đước, tỉnh Long An

STT	Nội dung	ĐTB	ĐLC	Hạng
1	Có lập trường, quan điểm rõ ràng, đúng đắn, trung thành, tin tưởng vào lãnh đạo của Đảng, chấp hành nghiêm pháp luật của Nhà nước	3,85	0,36	1
2	Có ý thức trách nhiệm cao, tận tâm với công việc trong vai trò người CBQL, quy hoạch, xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ CBQL	3,85	0,36	1
3	Có phẩm chất đạo đức tốt, có ý thức học tập, rèn luyện nâng cao nghiệp vụ phát triển năng lực quản lý	3,85	0,36	1
4	Có uy tín với cán bộ, viên chức, học sinh và cộng đồng	3,81	0,41	2
5	Ý thức về tổ chức, kỷ luật, quy chế của ngành, quy chế dân chủ	3,81	0,39	2
6	Xây dựng một đội ngũ CBQL đảm bảo về số lượng, nâng cao về chất lượng và đồng bộ về cơ cấu nhằm thực hiện có hiệu quả kế hoạch của nhà trường	3,81	0,44	2
ĐTB chung/ĐLC		3,83/0,39		
Ý nghĩa		Đồng ý		

Kết quả khảo sát cho thấy nhận thức về tầm quan trọng của phát triển đội ngũ CBQL các trường tiểu học tại huyện Cần Đước, tỉnh Long An rất cao, với ĐTB chung là 3,83 và ĐLC 0,39. Tất cả 6 nội dung đều được đánh giá rất quan trọng, trong đó 3 nội dung đứng đầu với ĐTB 3,85, bao gồm: lập trường và quan điểm rõ ràng, trách nhiệm và sự tận tâm trong công việc, cùng phẩm chất đạo đức tốt.

Tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận CBQL và giáo viên chưa nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng của phát triển đội ngũ CBQL, thể hiện qua một số đánh giá ở mức quan trọng nhưng không cao. Do đó, cần có các giải pháp cụ thể để nâng cao nhận thức cho đội ngũ CBQL và giáo viên về vai trò của công tác phát triển đội ngũ CBQL tại các trường tiểu học trong huyện.

2.3.2. *Thực trạng quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học*

Bảng 2. Thực trạng công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Cần Đước, tỉnh Long An

STT	Nội dung	ĐTB	ĐLC	Hạng
1	Tổ chức đánh giá về trình độ đào tạo, năng lực và phẩm chất của CBQL các trường tiểu học	3,70	0,50	5
2	Dự báo quy mô phát triển và nhu cầu về số lượng, cơ cấu, năng lực của CBQL các trường tiểu học	3,71	0,45	4
3	Xây dựng quy hoạch đội ngũ CBQL các trường tiểu học có tính khả thi	3,73	0,44	3
4	Xây dựng tiêu chuẩn chất lượng giáo viên trong diện quy hoạch CBQL các trường tiểu học	3,77	0,42	1

STT	Nội dung	ĐTB	ĐLC	Hạng
5	Công tác dự kiến các nguồn lực thực hiện quy hoạch đội ngũ CBQL các trường tiểu học	3,77	0,42	1
6	Định kỳ rà soát, bổ sung, điều chỉnh quy hoạch phù hợp với điều kiện thực tiễn	3,75	0,43	2
ĐTB chung/ĐLC			3,74/0,44	
Ý nghĩa			Đồng ý	

Kết quả khảo sát cho thấy công tác quy hoạch đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Cần Đước được đánh giá rất cao với ĐTB chung là 3,74 và ĐLC là 0,44. Tất cả 6 nội dung đều được đánh giá ở mức rất quan trọng, với điểm số từ 3,70 đến 3,77. Đặc biệt, nội dung xây dựng tiêu chuẩn chất lượng giáo viên trong quy hoạch và công tác dự kiến nguồn lực thực hiện quy hoạch đều xếp hạng nhất với ĐTB 3,77.

Mặc dù công tác quy hoạch được quan tâm, nhưng vẫn còn nhiều hạn chế. Việc lập hồ sơ và trình phê duyệt thường chậm trễ, gây khó khăn cho công tác quy hoạch CBQL. Phỏng vấn một số CBQL cho thấy tiêu chuẩn giáo viên trong quy hoạch đôi khi chưa rõ ràng, và công tác quy hoạch cán bộ trẻ vẫn chưa được chú trọng. Ngoài ra, quy hoạch cán bộ còn thiếu đồng bộ và chủ động, chưa gắn kết với yêu cầu nhiệm vụ và năng lực thực tiễn.

Để nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, cần có những giải pháp cụ thể, bao gồm việc tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ, đồng thời chú trọng cân bằng cơ cấu độ tuổi và giới tính trong quy hoạch đội ngũ CBQL.

2.3.3. Thực trạng tuyển chọn, sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học

Bảng 3. Thực trạng tuyển chọn, sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Cần Đước, tỉnh Long An

STT	Nội dung	ĐTB	ĐLC	Hạng
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	3,76	0,48	3
2	Xây dựng tiêu chuẩn về phẩm chất và năng lực CBQL ở các trường tiểu học để bổ nhiệm, sử dụng	3,76	0,44	3
3	Quy hoạch nhân sự CBQL phải đảm bảo tính ổn định, kế thừa và phát triển	3,74	0,46	4
4	Công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, sử dụng CBQL phù hợp với tình hình thực tế của nhà trường	3,77	0,44	2
5	Công tác bố trí, sử dụng CBQL phải thực sự động viên, khích lệ đội ngũ CBQL, giáo viên	3,74	0,44	4
6	Làm tốt công tác đánh giá CBQL, giáo viên để quy hoạch	3,80	0,42	1
ĐTB chung/ĐLC			3,76/0,45	
Ý nghĩa			Đồng ý	

Kết quả Bảng 3 cho thấy công tác tuyển chọn và sử dụng đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Cần Đước được đánh giá cao với ĐTB chung là 3,76 và ĐLC 0,45. Tất cả 6 nội dung đều đạt mức rất quan trọng, với điểm số từ 3,74 đến 3,80. Nội dung làm tốt công tác đánh giá CBQL, giáo viên để quy hoạch đứng đầu với ĐTB 3,80, trong khi nội dung bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, sử dụng CBQL phù hợp với thực tế nhà trường xếp thứ hai với ĐTB là 3,77.

Phòng Nội vụ và Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Cần Đước đã thực hiện tốt công tác tuyển chọn, sử dụng CBQL, đảm bảo quy trình bổ nhiệm, điều động được thực hiện đúng cách. Tuy nhiên, việc lập hồ sơ và phê duyệt còn chậm trễ.

Phỏng vấn CBQL cho thấy một số khó khăn trong việc giữ chân giáo viên giỏi, do họ thường muốn chuyển công tác đến các trường nổi tiếng hoặc không muốn đảm nhận vị trí CBQL để có thể dạy lớp và tăng thu nhập. Tình trạng này đã ảnh hưởng đến hiệu quả công tác quy hoạch CBQL tại huyện Cần Đước.

2.3.4. *Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học*

Bảng 4. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Cần Đước, tỉnh Long An

STT	Nội dung	ĐTB	ĐLC	Hạng
1	Xác định mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng CBQL các trường tiểu học	3,70	0,47	5
2	Tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBQL các trường tiểu học bằng nhiều hình thức, biện pháp	3,73	0,45	3
3	Thường xuyên kiểm tra đánh giá, công tác đào tạo, bồi dưỡng	3,72	0,45	4
4	Động viên, khen thưởng kịp thời các tập thể, cá nhân có thành tích tham gia đào tạo, bồi dưỡng	3,76	0,44	2
5	Tạo điều kiện thuận lợi cho CBQL tham gia các lớp/ buổi chuyên đề của Sở, Phòng Giáo dục và Đào tạo	3,77	0,42	1
6	Động viên tinh thần tự học hỏi, tự bồi dưỡng cho đối tượng nằm trong nguồn quy hoạch	3,73	0,46	3
ĐTB chung/ĐLC		3,74/0,45		
Ý nghĩa		Đồng ý		

Kết quả khảo sát cho thấy công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Cần Đước được đánh giá cao với ĐTB chung là 3,74 và ĐLC 0,45. Tất cả 6 nội dung đều đạt mức rất quan trọng, với điểm số từ 3,70 đến 3,77. Nội dung tạo điều kiện thuận lợi cho CBQL tham gia các lớp chuyên đề đứng đầu với ĐTB 3,77, theo sau là động viên, khen thưởng kịp thời cho những cá nhân có thành tích trong đào tạo với ĐTB 3,76.

Phòng Nội vụ và Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện luôn quan tâm đến việc tạo điều kiện cho CBQL tham gia các lớp bồi dưỡng và có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đa dạng. Tuy nhiên, chính sách khuyến khích chưa đủ mạnh để thu hút CBQL, và việc học tập chưa được liên kết chặt chẽ với quy hoạch, cũng như chưa được chú trọng trong việc bố trí, sử dụng sau khi hoàn thành khóa học.

Phỏng vấn CBQL cho thấy công tác đào tạo, bồi dưỡng vẫn còn nhiều hạn chế. Một số ý kiến chỉ ra rằng việc tạo điều kiện cho cán bộ tham gia đầy đủ các lớp bồi dưỡng chưa kịp thời, thiếu lộ trình rõ ràng và chưa kết nối hiệu quả giữa đào tạo và việc sử dụng CBQL. Điều này dẫn đến tình trạng thiếu nguồn CBQL tại một số trường tiểu học trong huyện.

Như vậy, cần có những giải pháp cụ thể nhằm cải thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL, đảm bảo tính liên kết giữa quy hoạch và việc bố trí, sử dụng nhân lực sau đào tạo, đồng thời nâng cao chất lượng đào tạo để đáp ứng nhu cầu thực tế tại các trường học.

2.3.5. *Thực trạng kiểm tra, đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học*

Bảng 5. Thực trạng kiểm tra, đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Cần Đức, tỉnh Long An

STT	NỘI DUNG	ĐTB	ĐLC	Hạng
1	Xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá CBQL các trường tiểu học một cách cụ thể khoa học	3,75	0,44	2
2	Xác định nội dung kiểm tra, đánh giá CBQL các trường tiểu học đúng quy định và phù hợp với tình hình thực tiễn	3,75	0,43	2
3	Công tác kiểm tra thực sự giúp CBQL nâng cao, phát triển về phẩm chất đạo đức, năng lực quản lý, lãnh đạo	3,76	0,44	1
4	Theo dõi kết quả khắc phục hạn chế sau kiểm tra của CBQL	3,73	0,44	3
5	Sử dụng các kết quả đánh giá CBQL vào bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, thực hiện luân chuyển vị trí quản lý	3,75	0,44	2
ĐTB chung/ĐLC		3,75/0,44		
Ý nghĩa		Đồng ý		

Kết quả khảo sát cho thấy công tác kiểm tra, đánh giá chất lượng đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Cần Đức được đánh giá cao với ĐTB chung là 3,75 và ĐLC 0,44. Tất cả 5 nội dung đều đạt mức rất quan trọng, với điểm số từ 3,73 đến 3,76. Nội dung công tác kiểm tra giúp CBQL nâng cao phẩm chất đạo đức và năng lực quản lý đứng đầu với ĐTB 3,76, trong khi các nội dung còn lại xếp thứ hai với ĐTB 3,75 và nội dung theo dõi kết quả khắc phục xếp thứ ba với ĐTB 3,73.

Như vậy, công tác kiểm tra, đánh giá CBQL các trường tiểu học trên địa bàn huyện Cần Đức đã có những chuyển biến tích cực về nhận thức và hành động, với việc xác định nội dung kiểm tra phù hợp và xây dựng kế hoạch cụ thể. Tuy nhiên, bên cạnh những nỗ lực, công tác này vẫn còn những hạn chế.

Phỏng vấn CBQL cho thấy công tác kiểm tra, đánh giá chỉ mang tính chất động viên, nhắc nhở mà thiếu xử lý kiên quyết, đồng bộ. Một số ý kiến cho rằng theo dõi kết quả khắc phục sau kiểm tra chưa sâu sát, dẫn đến việc công tác này chưa thực sự thúc đẩy và tạo động lực phát triển. Bên cạnh đó, công tác đánh giá chưa đúng thực chất, có hiện tượng nể nang và mang tính hình thức, khi mà nội dung kiểm tra chưa toàn diện. Sau kiểm tra, chủ yếu chỉ nhắc nhở và điều chỉnh những tồn tại mà chưa có các hình thức khiển trách hoặc kỷ luật phù hợp.

Như vậy, cần cải thiện công tác kiểm tra, đánh giá chất lượng CBQL bằng cách đảm bảo tính toàn diện, sâu sắc và đồng bộ trong quá trình thực hiện, đồng thời áp dụng các hình thức xử lý phù hợp để nâng cao hiệu quả và tạo động lực phát triển cho đội ngũ CBQL các trường tiểu học.

2.3.6. *Thực trạng tạo môi trường, động lực để phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học*

Bảng 6. Thực trạng tạo môi trường, động lực phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Cần Đức, tỉnh Long An

STT	Nội dung	ĐTB	ĐLC	Hạng
1	Tạo môi trường làm việc thân thiện	3,80	0,40	2
2	Thực hiện kịp thời các chế độ, chính sách cho CBQL và giáo viên	3,82	0,39	1
3	Tạo cơ hội và điều kiện phát triển trong nghề nghiệp	3,79	0,43	3

STT	Nội dung	ĐTB	ĐLC	Hạng
4	Đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng qua thực thi nhiệm vụ của CBQL	3,78	0,41	4
5	Dành nguồn lực thích hợp cho công tác xây dựng, phát triển đội ngũ CBQL trường tiểu học	3,75	0,45	5
ĐTB chung/ĐLC		3,79/0,42		
Ý nghĩa		Đồng ý		

Kết quả khảo sát cho thấy công tác tạo môi trường và động lực phát triển đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Cần Đước được đánh giá rất cao, với ĐTB chung đạt 3,79 và ĐLC là 0,42. Tất cả 5 nội dung đều đạt mức rất quan trọng, với điểm từ 3,75 đến 3,82. Nội dung thực hiện kịp thời các chế độ, chính sách cho CBQL và giáo viên đứng đầu với ĐTB 3,82, tiếp theo là tạo môi trường làm việc thân thiện (ĐTB là 3,80) và tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp (ĐTB là 3,79). Nội dung dành nguồn lực cho xây dựng, phát triển đội ngũ CBQL xếp cuối với ĐTB là 3,75.

Về chế độ chính sách, huyện Cần Đước đã thực hiện đầy đủ theo quy định của Đảng và Nhà nước, góp phần nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho đội ngũ CBQL, khuyến khích họ hoàn thành nhiệm vụ. Tuy nhiên, một số chính sách còn bất hợp lý, cần điều chỉnh để tạo điều kiện tốt hơn, giúp đội ngũ CBQL phát huy tiềm năng và nâng cao chất lượng giáo dục.

Mặc dù đã có nhiều nỗ lực, việc tạo động lực và môi trường cho phát triển đội ngũ CBQL vẫn gặp nhiều khó khăn. Một số giáo viên cho rằng cần có chế độ đãi ngộ và khen thưởng rõ ràng cho CBQL. Các ý kiến từ CBQL cho thấy vẫn thiếu chế độ khuyến khích cho việc tự học, tự bồi dưỡng, dẫn đến tình trạng một số CBQL không chủ động nâng cao năng lực. Hơn nữa, chế độ tiền lương và các chế độ chính sách chưa đủ để tạo động lực cho CBQL chuyên tâm với nghề nghiệp, khiến họ phải tìm thêm việc làm để tăng thu nhập, từ đó giảm thời gian dành cho việc tự học và nghiên cứu.

Để phát triển đội ngũ CBQL một cách hiệu quả, cần cải thiện môi trường làm việc, nâng cao chế độ đãi ngộ và tạo động lực cho CBQL tự học và phát triển năng lực. Các cơ quan quản lý cần xem xét điều chỉnh chính sách, tạo ra môi trường làm việc thân thiện và cung cấp các cơ hội phát triển nghề nghiệp, từ đó góp phần nâng cao chất lượng quản lý giáo dục tại các trường tiểu học.

2.4. Đánh giá chung về thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý ở các trường tiểu học huyện Cần Đước, tỉnh Long An

2.4.1. Mặt mạnh

Đội ngũ CBQL ở các trường tiểu học huyện Cần Đước, tỉnh Long An có nhiều điểm mạnh nổi bật, bao gồm:

Đảng viên có ý thức trách nhiệm: Hầu hết các CBQL là Đảng viên, có nhận thức sâu sắc về vị trí, vai trò và nhiệm vụ của mình, thể hiện sự cam kết trong công tác quản lý.

Phẩm chất chính trị và đạo đức tốt: Đội ngũ CBQL cơ bản có phẩm chất chính trị và đạo đức tốt, với trình độ đào tạo chuyên môn đáp ứng yêu cầu.

Tích cực trong công việc: Hầu hết CBQL chủ động trong công tác quản lý, có kế hoạch rõ ràng, thực hiện nhiệm vụ đúng thời gian và thường xuyên kiểm tra, giám sát công việc của cấp dưới.

Hỗ trợ phát triển giáo dục: CBQL đã tham mưu tích cực cho cấp ủy và chính quyền trong phát triển giáo dục phù hợp với điều kiện địa phương.

Kiểm tra và đánh giá thường xuyên: Công tác kiểm tra, đánh giá CBQL được thực hiện thường xuyên, chỉ ra ưu điểm và hạn chế để có kế hoạch khắc phục.

2.4.2. Mặt hạn chế

Mặc dù có nhiều ưu điểm, công tác phát triển đội ngũ CBQL ở các trường tiểu học huyện Cần Đức vẫn còn một số hạn chế như:

Năng lực quản lý hạn chế: Một bộ phận CBQL còn thực hiện quản lý theo kinh nghiệm, thiếu cập nhật nghiệp vụ hiện đại và chưa có tinh thần đổi mới.

Thiếu sự quan tâm toàn diện: Công tác phát triển đội ngũ CBQL chưa được quan tâm đầy đủ, thiếu sự đồng bộ trong quy hoạch, tuyển chọn, và bồi dưỡng.

Chưa có hướng dẫn cụ thể: Thiếu văn bản hướng dẫn riêng về quy hoạch cho ngành giáo dục, dẫn đến việc thực hiện quy hoạch còn hình thức và không đảm bảo quy trình.

Khó khăn trong tự học: Chưa có chế độ khuyến khích CBQL tự học và nâng cao năng lực, dẫn đến chất lượng đội ngũ chưa đạt yêu cầu.

2.4.3. Nguyên nhân

Chính sách giáo dục đổi mới: Đường lối đổi mới giáo dục của Đảng và Nhà nước đã tạo ra sự nhận thức cao hơn về vai trò của giáo dục, từ đó quyết tâm lãnh đạo và chỉ đạo tốt hơn.

Ý thức trách nhiệm của CBQL: Phần lớn CBQL có ý thức tổ chức kỷ luật cao, tự chủ và nỗ lực trong công việc, biết linh hoạt trong giải quyết vấn đề.

Kinh nghiệm từ giáo viên: Đội ngũ CBQL thường xuất phát từ giáo viên, có kinh nghiệm phong phú và được đào tạo bồi dưỡng về quản lý.

Chỉ đạo chưa kịp thời: Sự chỉ đạo từ cấp ủy và UBND huyện về phát triển đội ngũ CBQL chưa đủ mạnh và kịp thời, chưa có chính sách ưu tiên cho giáo dục.

Thiếu kế hoạch cụ thể: Kế hoạch phát triển đội ngũ CBQL thiếu cụ thể và chiến lược lâu dài, chủ yếu dựa vào văn bản chỉ đạo chung, chưa có tiêu chuẩn rõ ràng.

Công tác bồi dưỡng chưa hiệu quả: Mặc dù có bồi dưỡng thường xuyên, nhưng hiệu quả không cao, chưa đủ để nâng cao năng lực quản lý.

Điều kiện cơ sở vật chất hạn chế: Cơ sở vật chất và trang thiết bị chưa được đầu tư đúng mức, chế độ chính sách chưa đủ khuyến khích CBQL và giáo viên tích cực công tác và tự học.

3. Kết luận

Qua nghiên cứu thực trạng phát triển đội ngũ CBQL tại các trường tiểu học huyện Cần Đức tỉnh Long An, cho thấy rằng đa số CBQL có nhận thức tốt về vai trò và trách nhiệm của mình trong việc nâng cao chất lượng giáo dục. Công tác phát triển đội ngũ CBQL đã có những mặt mạnh nhất định, với sự tham mưu tích cực cho cấp ủy và chính quyền, cũng như việc thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách của Nhà nước.

Tuy nhiên, bên cạnh những thành công đó, công tác phát triển đội ngũ CBQL vẫn còn nhiều hạn chế và bất cập cần khắc phục. Việc quy hoạch, lập kế hoạch và tuyển chọn đội ngũ CBQL chưa đạt yêu cầu, trong khi công tác đào tạo, bồi dưỡng và tạo động lực cho họ chưa được chú trọng đúng mức. Hơn nữa, công tác kiểm tra, đánh giá chất lượng CBQL cũng chưa được thực hiện thường xuyên, điều này ảnh hưởng đến sự phát triển bền vững của đội ngũ CBQL. Những phát hiện này là cơ sở thực tiễn quan trọng để đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng phát triển đội ngũ CBQL tại các trường tiểu học huyện Cần Đức, tỉnh Long An trong thời gian tới.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2004). *Chỉ thị số 40/2004/CT-TW ngày 15/06/2004 về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.*
- Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (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 yêu 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.*
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2020). *Thông tư số 28/2020/TT-BGDĐT ngày 04/9/2020 về Ban hành Điều lệ trường tiểu học.*
- Hoàng, P. (1988). *Từ điển Tiếng Việt.* NXB Khoa học xã hội.
- Nguyễn, V. D. (2021). *Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.* Luận văn Thạc sĩ, Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên.
- Phạm, M. G., & cs. (2019). *Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học phổ thông vùng đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.* Hà Nội: NXB Thông tin và truyền thông.
- Quốc hội. (2019). *Luật số 43/2019/QH14 ngày 14/6/2019, Luật Giáo dục.*