

Biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý ở các trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre

Trần Minh Trí*, Lữ Quốc Vinh**

*Học viên cao học, Trường Đại học Cần Thơ

**TS. Khoa Ngoại ngữ, Trường Đại học Cần Thơ

Received: 19/5/2024; Accepted: 28/5/2024; Published: 03/6/2024

Abstract: With the results of researching the current status of management staff of primary schools in Thanh Phu district, Ben Tre province from the basis of theoretical research and practical surveys in research on the field of management, the thesis topic has been build. This scientific research has proposed 05 measures to develop the management team of primary schools in the research area, in which, the tested measures have shown results that are both necessary and feasible.

Keywords: Management staff, team development, management.

1. Đặt vấn đề

Chiến lược phát triển giáo dục đến năm 2030 và tầm nhìn đến 2045 đã chỉ ra 10 giải pháp, trong đó, điểm then chốt là “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục”, với mục tiêu cụ thể là “Xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, và hợp lý về cơ cấu để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.” Lý luận và thực tiễn trong hoạt động giáo dục đã chỉ ra vai trò cực kỳ quan trọng của việc đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL), điều này trực tiếp ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục của các trường.

Trong những năm gần đây, dưới sự quan tâm của Lãnh đạo Đảng, Nhà nước và ngành giáo dục tại huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre, các trường tiểu học (TH) địa phương đã đạt được nhiều kết quả tích cực, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện cho học sinh. Tuy nhiên, thực tế hiện nay cho thấy một số CBQL ở các trường TH ở huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre vẫn gặp phải nhiều khó khăn do ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan và khách quan, dẫn đến những hạn chế về số lượng, cơ cấu và chất lượng. Dựa trên việc khảo sát thực trạng đội ngũ giáo viên và thực trạng phát triển đội ngũ CBQL ở các trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre, bài viết đề xuất một số biện pháp quản lý nhằm nâng cao chất lượng của đội ngũ CBQL tại huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Đối tượng, thời gian và phương pháp (PP) nghiên cứu

- **Đối tượng nghiên cứu:** Đội ngũ cán bộ quản lý trường TH trên địa bàn huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre.

- **Thời gian nghiên cứu:** Thời gian thực hiện

nghiên cứu từ tháng 10/2023 đến tháng 5/2024.

- **PP nghiên cứu:**

+ PP nghiên cứu lý luận: Sử dụng PP khảo cứu tài liệu để xác định cơ sở lý luận liên quan đến phát triển đội ngũ CBQL tại các trường TH huyện Thạnh Phú.

+ PP nghiên cứu thực tiễn: Chúng tôi khảo nghiệm, điều tra bằng phiếu hỏi, phân tích và tổng kết kinh nghiệm. PP này thu thập thông tin về quá trình phát triển đội ngũ CBQL, các yếu tố ảnh hưởng và khó khăn gặp phải nhằm hiểu rõ mối quan hệ nguyên nhân-kết quả giữa các biện pháp.

+ PP thống kê toán học: Sử dụng phiếu khảo sát để phân tích và đánh giá nguyên nhân của thực trạng phát triển đội ngũ CBQL tại các trường TH huyện Thạnh Phú. Áp dụng PP thống kê toán học bằng phần mềm SPSS 20.0 và Excel 2019 để xử lý và phân tích dữ liệu định lượng và định tính, từ đó rút ra những nhận xét và kết luận khách quan và có giá trị từ tài liệu nghiên cứu.

2.2. Thực trạng nhận thức về tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre

Kết quả khảo sát từ CBQL, giáo viên (GV) về tầm quan trọng của đội ngũ CBQL các trường TH huyện Thạnh Phú cho thấy 100% cán bộ quản lý, có 62,5% GV có nhận thức được tầm quan trọng của đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Thạnh Phú.

2.2.1. Thực trạng về những yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ quản lý các trường TH huyện Thạnh Phú

Số lượng, cơ cấu đội ngũ CBQL các trường TH huyện Thạnh Phú nhìn chung, cơ cấu giới tính nam và nữ chưa cân đối, số lượng CBQL là nữ (67,9%) chiếm tỉ lệ cao hơn so với nam (32,1%), số CBQL có độ tuổi trên 50 tuổi chiếm tỉ lệ cao nhất, phần lớn CBQL có

trình độ cao nhất là đại học (99,1%), tất cả CBQL đều có chứng chỉ tin học và ngoại ngữ, đảm bảo đáp ứng được theo quy định của nhà nước đối với chức danh CBQL. Đối với chức danh Hiệu trưởng và Phó hiệu trưởng thì 100% đều đã có chứng chỉ nghiệp vụ quản lý giáo dục. Về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và năng lực chuyên môn, nghiệp vụ xếp ở mức “khá”.

2.2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường TH huyện Thạnh Phú

Kết quả nghiên cứu thực trạng cho thấy, hiệu quả phát triển đội ngũ CBQL các trường TH huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre vẫn còn nhiều hạn chế, xuất phát từ những nguyên nhân cơ bản sau:

Thứ nhất, công tác xây dựng kế hoạch đào tạo và phát triển đội ngũ CBQL giáo dục chưa sát với tình hình thực tế của các nhà trường.

Thứ hai, tính dự báo phát triển giáo dục TH chưa dựa trên cơ sở khoa học vững chắc, do vậy cơ cấu đội ngũ CBQL còn có sự bất cập giữa đào tạo, bồi dưỡng với bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, luân chuyển.

Thứ ba, việc xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường TH chưa được quan tâm đúng mức của các cấp quản lý và các ngành có liên quan.

Thứ tư, chưa nhận thức đúng mức vị trí, vai trò việc xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường TH trên địa bàn huyện.

Thứ năm, một số cán bộ CBQL trường TH huyện chưa thực sự chủ động, tích cực và tự giác trong hoạt động tự bồi dưỡng nâng cao chất lượng toàn diện đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trên cương vị đảm nhiệm.

2.3. Một số biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre

2.3.1. Tăng cường công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý phù hợp với quy mô đào tạo của nhà trường

Quy hoạch đội ngũ CBQL đảm bảo đội ngũ được chuẩn bị tổ chức, đảm bảo số lượng, chất lượng và cơ cấu, khắc phục tình trạng sử dụng cán bộ thiếu kế hoạch và không hiệu quả. Việc này giúp bổ nhiệm và sử dụng nhân sự có kế hoạch, chủ động, tầm nhìn xa, đáp ứng nhiệm vụ ngắn và dài hạn, dựa trên quan điểm của Đảng và mục tiêu của trường TH. Công tác này cần được xem xét, bổ sung, điều chỉnh hàng năm để đảm bảo sự liên tục và phát triển của đội ngũ CBQL giáo dục.

Quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL, đặc biệt tại trường TH, là trọng tâm của công tác cán bộ, cần thực hiện thường xuyên, đúng quy trình và đánh giá để điều chỉnh kịp thời. Nâng cao chất lượng tuyển chọn và bổ nhiệm CBQL là quan trọng, chuẩn bị lực lượng

cho việc đào tạo, bổ nhiệm, sử dụng và luân chuyển cán bộ. Tuyển chọn nhân sự phải tập trung vào tâm, tầm và tài, tuân thủ chuẩn mực và nguyên tắc công khai, dân chủ để trọng dụng người có tài và phẩm chất thực sự.

Dựa trên các nhiệm vụ và kế hoạch phát triển của từng giai đoạn của trường, việc bổ sung lực lượng giáo viên trẻ vào diện quy hoạch đòi hỏi các bước sau: thiết lập tiêu chí cụ thể cho việc tuyển chọn đội ngũ CBQL và xây dựng chính sách tuyển chọn CBQL; thống kê độ tuổi của CBQL đương nhiệm và số cán bộ trong quy hoạch nguồn thay thế cho những CBQL sẽ nghỉ hưu trong 5 năm tới để có kế hoạch bồi dưỡng.

2.3.2. Thường xuyên tổ chức bồi dưỡng, tập huấn cán bộ quản lý theo hướng phát triển phẩm chất và năng lực quản lý

Phát triển chất lượng đội ngũ CBQL giáo dục bao gồm nâng cao phẩm chất đạo đức, chính trị, năng lực chuyên môn và quản lý.

Cán bộ quản lý giáo dục cần đạt yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, có khả năng tổ chức, thực hiện PP dạy học, xây dựng tổ chức học tập, sáng tạo, sử dụng thành thạo ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc và công nghệ thông tin.

Cán bộ quản lý giáo dục cần hiểu biết về tình hình chính trị, kinh tế, xã hội của đất nước, xây dựng tầm nhìn, sứ mệnh, giá trị của nhà trường, xác định mục tiêu ưu tiên, tham gia và khuyến khích hoạt động xã hội. CBQL phải có khả năng ra quyết định đúng đắn, kịp thời và chịu trách nhiệm, nâng cao chất lượng giáo dục.

Cán bộ quản lý cần có năng lực lãnh đạo, quản lý, kinh nghiệm và kiến thức trong tổ chức, quản lý, sử dụng hiệu quả nguồn lực. Nâng cao nhận thức về bồi dưỡng đội ngũ CBQL là cần thiết, mọi cấp ngành phải hành động kịp thời để thực hiện chủ trương của Đảng.

2.3.3. Công tác bố trí, sắp xếp đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học đảm bảo thực hiện một cách hợp lý, xứng tầm

Nhằm đổi mới về nhận thức, tư duy và phương thức tổ chức thực hiện cho công tác bố trí, sắp xếp CBQL trường TH thực sự đi vào nề nếp, đúng với định hướng của Đảng và Nhà nước trong giai đoạn hiện nay.

Đội ngũ CBQL giáo dục nói chung, đội ngũ CBQL trường TH nói riêng cùng với đội ngũ giáo viên là người có vai trò quyết định đối với chất lượng và hiệu quả giáo dục trong nhà trường. Việc bố trí, sắp xếp CBQL trường TH hợp lý sẽ có tác động không những

đối với từng CBQL giáo dục mà còn có tác động đến tư tưởng của mọi cán bộ, giáo viên, nhân viên và học sinh trong mỗi nhà trường.

Tuyển chọn cán bộ, thực hiện chế độ dân chủ, công khai trong việc tuyển chọn cán bộ; thực hiện chế độ dân chủ, công khai trong việc tuyển chọn cán bộ.

Sử dụng cán bộ phải đúng người, đúng việc, đảm bảo được khối đoàn kết; sử dụng cán bộ phải gắn với quản lý cán bộ; sử dụng cán bộ phải gắn với bồi dưỡng toàn diện và bảo vệ cán bộ; sử dụng cán bộ cần chú ý đến điều kiện hoàn cảnh đối với cán bộ.

2.3.4. Công tác kiểm tra, đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý theo chuẩn và năng lực quản lý

Giải pháp này thu thập thông tin phản hồi về chất lượng và hiệu quả quản lý của CBQL trường TH, phát hiện hạn chế để định hướng đào tạo, bồi dưỡng và tự rèn luyện. Thông qua kiểm tra, đánh giá, nắm được trình độ và năng lực của CBQL so với chuẩn, nhận diện tâm tư, nguyện vọng và đề xuất. Dựa vào kết quả này, các cấp quản lý thiết lập chủ trương, chính sách và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Công tác kiểm tra, đánh giá giúp CBQL thấy rõ điểm mạnh, điểm yếu, tự điều chỉnh và hoàn thiện để đạt và vượt chuẩn, khuyến khích thói quen tự kiểm tra và tự đánh giá.

Việc kiểm tra, đánh giá thường xuyên giúp phát hiện cái mới, ủng hộ tiến bộ, khắc phục lạc hậu và cản trở trong quản lý, đưa hoạt động đúng quỹ đạo phát triển. Nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá CBQL là biện pháp quan trọng để làm sạch đội ngũ và thực hiện đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển, miễn nhiệm công bằng, minh bạch.

Mục tiêu là làm trong sạch đội ngũ, nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực và hiệu quả công tác cán bộ. Đây cũng là căn cứ tuyển chọn, xây dựng quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với CBQL. Cần nâng cao nhận thức về công tác đánh giá, xếp loại, đánh giá công bằng và khách quan để phát triển chuyên môn và năng lực nghề nghiệp của CBQL. Tăng cường kiểm tra, giám sát hỗ trợ các đơn vị hoàn thành nhiệm vụ.

2.3.5. Xây dựng các chế độ, chính sách nhằm nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho đội ngũ cán bộ quản lý tạo động lực làm việc

Khuyến khích đội ngũ CBQL thông qua việc tạo động lực vật chất và động viên tinh thần phù hợp với sự phát triển kinh tế của tỉnh Bến Tre; đồng thời xây dựng một môi trường tôn vinh sự công hiến, với

mục tiêu chú trọng vào hiệu quả phục vụ và thành công của CBQL, cũng như tín nhiệm từ xã hội. Tất cả nhằm phấn đấu để phát huy vai trò và trách nhiệm của đội ngũ CBQL tại huyện Thạnh Phú.

Biện pháp này có ý nghĩa quan trọng trong việc tạo ra một môi trường làm việc tích cực và động viên cho đội ngũ cán bộ quản lý. Bằng cách xây dựng các chế độ và chính sách hỗ trợ, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của CBQL, biện pháp này giúp tạo ra động lực mạnh mẽ để CBQL hoạt động hiệu quả hơn trong công việc của mình. Điều này cũng thúc đẩy sự phát triển cá nhân và năng lực của CBQL, từ đó đóng góp tích cực vào sự thành công và phát triển của tổ chức hay cộng đồng mà CBQL phục vụ.

Tạo lập các yếu tố có ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động và sự phát triển, nâng cao năng lực công tác của mỗi CBQL, bao gồm các nội dung: Thực hiện tốt chế độ, chính sách đối với CBQL huyện Thạnh Phú; đảm bảo phân công, phân cấp, phân quyền phù hợp với năng lực, sở trường của từng chức danh CBQL; xây dựng môi trường làm việc hiệu quả.

3. Kết luận

Những biện pháp phát triển đội ngũ CBQL các trường TH huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre có mối quan hệ chặt chẽ và tương hỗ để cùng nhau tạo ra một hệ thống quản lý giáo dục hiệu quả và phát triển. Khi thực hiện các biện pháp các trường không thể tách rời nhau, nó chỉ có thể đem lại hiệu quả cao khi tất cả các biện pháp được tiến hành một cách đồng bộ, phối hợp chặt chẽ với nhau để tạo được bước chuyển biến quan trọng, có tính đột phá trong công tác phát triển đội ngũ CBQL các trường TH huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre.

Tài liệu tham khảo

- [1]. Bùi Minh Hiền (2005). *Quản lý giáo dục*. NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
- [2]. Đặng Bá Lâm (2005). *Quản lý nhà nước về giáo dục, lý luận và thực tiễn*. NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [3]. Phan Văn Kha. (2014). *Đổi mới quản lý giáo dục Việt Nam*. NXB Giáo dục. Hà Nội.
- [4]. Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Thạnh Phú, (2023). *Báo cáo tổng kết năm học 2022 – 2023 và triển khai phương hướng hoạt động năm học 2023 – 2024*, Bến Tre.
- [5]. Thủ tướng Chính phủ. (2017). *Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và CBQL cơ sở GD đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GDPT giai đoạn 2016 – 2020, định hướng đến năm 2025”*. Hà Nội.