

## THE CURRENT STATUS OF THE DEVELOPMENT OF THE MANAGEMENT STAFF OF PRIMARY SCHOOLS IN THANH PHU DISTRICT, BEN TRE PROVINCE IN THE CONTEXT OF EDUCATION REFORM

Lu Quoc Vinh<sup>1</sup>, Tran Minh Tri<sup>\*2</sup>

\* Corresponding author

Email: tranminhtri.10041992@gmail.com

<sup>1</sup> Can Tho University  
3/2 street, Ninh Kieu district,  
Can Tho City, Vietnam

<sup>2</sup> An Thuan Primary School  
An Hoi B, An Thuan, Thanh Phu,  
Ben Tre province, Vietnam

Received: 15/8/2024

Revised: 27/9/2024

Accepted: 15/11/2024

Published: 25/11/2024

**Abstract:** This study focuses on the development of management staff in primary schools within Thanh Phu district, Ben Tre province, addressing five key areas: personnel planning; organization, allocation, and utilization of the staff; training and professional development; inspection and evaluation; and policy implementation. The processes of planning, organization, allocation, utilization, training, professional development, inspection, and evaluation of the management staff are at a satisfactory level. The implementation of policies for management staff is at a good level. These findings indicate that the development of management staff in primary schools in Thanh Phu district has received attention; however, further coordinated efforts and comprehensive measures are necessary to enhance effectiveness across all aspects. Comprehensive improvement in these areas will significantly contribute to enhancing the quality of management and education in the district's primary schools.

**Keywords:** Management staff, development, training quality, primary schools, Thanh Phu district.

## THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ CÁC TRƯỜNG TIỂU HỌC HUYỆN THANH PHÚ, TỈNH BẾN TRE TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

Lữ Quốc Vinh<sup>1</sup>, Trần Minh Trí<sup>\*2</sup>

\* Tác giả liên hệ

Email: tranminhtri.10041992@gmail.com

<sup>1</sup> Email: lquinh@ctu.edu.vn  
Trường Đại học Cần Thơ  
Đường 3/2, Quận Ninh Kiều,  
thành phố Cần Thơ, Việt Nam

<sup>2</sup> Trường Tiểu học An Thuận  
An Hội B, An Thuận, huyện Thạnh Phú,  
tỉnh Bến Tre, Việt Nam

Nhận bài: 15/8/2024

Chỉnh sửa xong: 27/9/2024

Chấp nhận đăng: 15/11/2024

Xuất bản: 25/11/2024

**Tóm tắt:** Nghiên cứu về phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học tại huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre tập trung vào 05 nội dung chính: quy hoạch cán bộ; sắp xếp bố trí, sử dụng đội ngũ; đào tạo và bồi dưỡng; kiểm tra và đánh giá; chế độ chính sách. Các nội dung quy hoạch, sắp xếp, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra, đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý chỉ ở mức Đạt yêu cầu. Chế độ chính sách đối với cán bộ quản lý được thực hiện ở mức Khá. Những kết quả này phản ánh rằng, công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học tại huyện Thạnh Phú đã nhận được sự chú ý, tuy nhiên vẫn cần có những nỗ lực và biện pháp đồng bộ hơn nữa để nâng cao hiệu quả trong tất cả các nội dung. Việc cải thiện toàn diện các nội dung này sẽ góp phần quan trọng trong việc nâng cao chất lượng quản lý và giáo dục ở các trường tiểu học trong huyện.

**Từ khóa:** Đội ngũ cán bộ quản lý, phát triển, chất lượng đào tạo, trường tiểu học, huyện Thạnh Phú.

### 1. Đặt vấn đề

Trong công tác quản lý giáo dục, bên cạnh công tác quản lý chuyên môn, việc vận dụng kiến thức quản lý hành chính Nhà nước vào lĩnh vực Giáo dục và Đào tạo yêu cầu nhà quản lý không chỉ am hiểu về kiến thức chuyên môn mà phải vận dụng tốt kiến thức về quản lý. Điều 18 Luật Giáo dục (2019) quy định về vai trò và trách nhiệm của cán bộ quản lý

giáo dục như sau: “Cán bộ quản lý giáo dục giữ vai trò quan trọng trong việc tổ chức, quản lý, điều hành các hoạt động giáo dục; cán bộ quản lý giáo dục 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 cán bộ quản lý giáo dục” [1].

Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng nêu rõ: “Công tác cán bộ phải thực sự là “then chốt của then chốt”, tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ...” [2].

Trong bối cảnh giáo dục ngày càng đòi hỏi cao về chất lượng, việc phát triển đội ngũ cán bộ quản lý tại các trường tiểu học ở huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre là một nhiệm vụ quan trọng. Với đặc thù là một huyện nông thôn, Thạnh Phú đang đối mặt với nhiều thách thức trong việc nâng cao chất lượng giáo dục, từ hạn chế về cơ sở vật chất, khó khăn về điều kiện kinh tế, đến việc thiếu hụt nguồn nhân lực có trình độ cao. Trong tình hình đó, đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục tại các trường tiểu học đóng vai trò then chốt trong việc tổ chức, điều hành và định hướng các hoạt động giáo dục, đảm bảo rằng, mọi hoạt động đều đi đúng hướng và đạt được hiệu quả cao nhất. Sự thành công trong việc cải thiện chất lượng giáo dục tại địa phương phụ thuộc rất lớn vào năng lực lãnh đạo, quản lý của những người đứng đầu trong các cơ sở giáo dục này. Tuy nhiên, thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục tại các trường tiểu học ở Thạnh Phú vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu. Nhiều cán bộ quản lý chưa được đào tạo đầy đủ về kiến thức quản lý hành chính Nhà nước, thiếu kinh nghiệm thực tiễn và còn hạn chế trong việc áp dụng các phương pháp quản lý hiện đại. Những hạn chế này không chỉ ảnh hưởng đến khả năng điều hành các hoạt động giáo dục mà còn cản trở sự phát triển bền vững của giáo dục tại địa phương. Vì vậy, cần có những nghiên cứu và biện pháp cụ thể để phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục tại các trường tiểu học ở huyện Thạnh Phú, từ đó góp phần nâng cao chất lượng giáo dục, đáp ứng nhu cầu học tập của học sinh và góp phần vào sự phát triển chung của địa phương.

## 2. Nội dung và kết quả nghiên cứu

### 2.1. Thông tin chung về khảo sát

#### 2.1.1. Mục tiêu khảo sát

Thu thập thông tin cần thiết về thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre.

#### 2.1.2. Nội dung khảo sát

- Khảo sát thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre.

- Khảo sát thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre.

- Khảo nghiệm tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre.

### 2.1.3. Phương pháp khảo sát

#### a. Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi

Phương pháp này được thực hiện bằng bảng hỏi nhằm thu thập thông tin về thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý và thực trạng công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre. Cách thiết kế phiếu hỏi được tiến hành qua hai giai đoạn.

*Giai đoạn 1: Khảo sát thử.* Ở giai đoạn này, trên cơ sở lý luận của đề tài và những kinh nghiệm có liên quan, tiến hành thiết kế phiếu hỏi gồm những câu hỏi về thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý và thực trạng công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý tại các trường tiểu học huyện Thạnh Phú tỉnh Bến Tre. Chúng tôi tiến hành chọn ngẫu nhiên 20 giáo viên cốt cán, cán bộ quản lý tham gia khảo sát thử, sau đó xử lý, rút kinh nghiệm và xây dựng phiếu hỏi chính thức.

*Giai đoạn hai: Hoàn chỉnh phiếu khảo sát.* Tiến hành điều chỉnh và hoàn thiện phiếu khảo sát chính thức. Nội dung phiếu khảo sát bao gồm: Phần giới thiệu (dẫn đề, hướng dẫn) nhằm giúp khách thể tham gia khảo sát an tâm, vui vẻ và sẵn sàng tham gia trả lời câu hỏi; Phần hỏi những thông tin cá nhân khách thể tham gia khảo sát và phần các câu hỏi chính. Đề tài thiết kế một phiếu hỏi dành cho hai nhóm khách thể tham gia khảo sát, đó là cán bộ quản lý và giáo viên cốt cán.

Phiếu hỏi gồm 12 câu hỏi. Bố cục câu hỏi được chia thành các nội dung nhằm để thực hiện các câu hỏi thuộc các lĩnh vực nghiên cứu của đề tài, bao gồm: Những câu hỏi thu thập thông tin cá nhân của đối tượng khảo sát; Những câu hỏi nhằm thu thập thông tin đánh giá của khách thể về vai trò, nhiệm vụ năng lực thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ quản lý tại các trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre; Những câu hỏi về thực trạng công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre; Những câu hỏi để thu thập thông tin các yếu tố ảnh hưởng tới phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre. Phiếu hỏi dành cho cán bộ quản lý và giáo viên cốt cán gồm hai phần:

*Phần 1, hỏi về thông tin cá nhân,* bao gồm: Đơn vị công tác, năm sinh, giới tính, chức vụ, thâm niên công tác, số năm tham gia công tác quản lý, trình độ chuyên môn; trình độ lý luận chính trị, ngoại ngữ

(bằng cấp, chứng chỉ), tin học; nghiệp vụ quản lý giáo dục.

Phần 2 là bảng câu hỏi khảo sát, gồm 12 câu hỏi: Câu 1: Thu thập thông tin, nhận thức của cán bộ quản lý về vai trò của cán bộ quản lý ở các trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre. Từ câu 2 đến câu 8: Thu thập thông tin, nhận thức của cán bộ quản lý về những yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre. Câu 9 - 10: Thu thập thông tin, nhận thức của cán bộ quản lý về các yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre. Câu 11: Thu thập thông tin, nhận thức của cán bộ quản lý về những hạn chế trong công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý của đơn vị. Câu 12: Thu thập thông tin, nhận thức của cán bộ quản lý về những biện pháp trong công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý của đơn vị. Sau đó, chúng tôi tiến hành gửi phiếu hỏi chính thức cho các đối tượng khảo sát.

*b. Phương pháp thống kê Toán học*

Nghiên cứu sử dụng phương pháp xử lý số liệu

bằng thống kê Toán học, tổng hợp, phân tích số liệu qua Excel và phần mềm SPSS 20.0 (xem Bảng 1). Trong phiếu hỏi, các câu hỏi chủ yếu bao gồm các câu hỏi đóng được đánh giá theo bốn mức độ, mức độ cao nhất là 4, mức độ thấp nhất là 1.

Giá trị và khoảng cách được tính theo công thức (Maximum-Minimum):  $(4-1) : 4 = 0,75$ .

Các số liệu xử lý chủ yếu theo tỉ lệ % và điểm trung bình.

Điểm trung bình = Số lượng ý kiến x điểm (4,3,2,1): Tổng số ý kiến.

Từ kết quả xử lý tiến hành phân tích, so sánh, tổng hợp để có những kết luận về thực trạng.

*2.1.4. Phân tích mẫu khảo sát*

Nghiên cứu đã tiến hành khảo sát trên 181 khách thể, kết quả thu về 181 mẫu hợp lệ. Kết quả xử lý thông tin khách thể và đặc điểm khách thể khảo sát theo Bảng 2. Trong đó: Đối với khách thể là cán bộ quản lý: 61 khách thể; Đối với khách thể là giáo viên cốt cán: 120 khách thể.

**Bảng 1:** Bảng giá trị khoảng cách và thang đánh giá

Mức độ đạt được/thực hiện	Mức độ quan trọng	Mức độ cần thiết	Mức độ ảnh hưởng	Cách cho điểm	Khoảng giá trị
Chưa đạt	Không quan trọng	Không cần thiết	Không ảnh hưởng	1	1,0 - 1,75
Đạt	Ít quan trọng	Ít cần thiết	Ít ảnh hưởng	2	1,76 - 2,50
Khá	Quan trọng	Cần thiết	Ảnh hưởng	3	2,51 - 3,25
Tốt	Rất quan trọng	Rất cần thiết	Rất ảnh hưởng	4	3,26 - 4,0

**Bảng 2:** Mẫu khách thể khảo sát là cán bộ quản lý

Đối tượng	Số lượng	Giới tính		Độ tuổi				Thâm niên			Năm quản lý			Trình độ chuyên môn				
		Nam	Nữ	Dưới 30	Từ 30-40	Từ 41-50	Trên 50	Dưới 15	Từ 15-25	Trên 25	Dưới 5	Từ 5-10	Từ 11-20	Trên 20	CD	ĐH	ThS	TS
Hiệu trưởng	10	7	3	0	0	2	8	0	2	8	0	6	4	0	1	9	0	0
Phó Hiệu trưởng	11	4	7	0	0	5	6	0	3	8	1	5	5	0	0	11	0	0
Tổ trưởng chuyên môn	40	6	34	3	10	13	14	3	17	20	5	10	15	10	0	40	0	0
Tổng	61	17	44	3	10	20	28	3	22	36	6	21	24	10	1	60	0	0

(Chú thích: CD: Cao đẳng; ĐH: Đại học; ThS: Thạc sĩ; TS: Tiến sĩ; Dữ liệu khảo sát năm 2024, N=61)

Trong 61 khách thể khảo sát là cán bộ quản lý có 44 khách thể là nữ (72,13%), 17 khách thể nam (27,87%). Về độ tuổi, nhóm tuổi trên 50 tuổi chiếm nhiều nhất 45,90% (28 người), nhóm tuổi từ 41 - 50 tuổi chiếm 32,79% (20 người), tiếp theo là nhóm tuổi từ 30 - 40 tuổi chiếm 16,39% (10 người), nhóm tuổi dưới 30 tuổi chiếm 4,92% (03 người). Về thâm niên công tác, chiếm tỉ lệ nhiều nhất là trên 25 năm với 59,02% (36 người), tiếp đến là trên 25 năm chiếm 36,06% (22 người), thâm niên dưới 15 năm chiếm ít nhất 4,92% (3 người). Về trình độ chuyên môn, hầu hết các nhóm khách thể đều có trình độ Đại học 98,36% (60 người), chỉ có 1,64% (1 người) có trình độ Cao đẳng.

Ở Bảng 3, trong 120 khách thể khảo sát là giáo viên cốt cán có 83 khách thể là nữ (69,17%), 37 khách thể nam (30,83%). Về độ tuổi, nhóm tuổi trên 50 tuổi chiếm nhiều nhất 45,83% (55 người), nhóm tuổi từ 41 - 50 tuổi chiếm 25% (30 người), nhóm tuổi từ 30 - 40 tuổi chiếm 21,67% (26 người), nhóm tuổi dưới 30 tuổi chiếm 7,5% (9 người). Về thâm niên công tác, chiếm tỉ lệ nhiều nhất là trên 30 năm với 34,17% (41 người), tiếp đến là từ 21-30 năm chiếm 30% (36 người), tiếp theo là từ 10-20 năm chiếm 22,5% (27 người), thâm niên dưới 10 năm chiếm ít nhất 13,33% (16 người). Về trình độ chuyên môn, hầu hết khách thể khảo sát là giáo viên đều có trình độ Đại học 100% (120 người).

**Bảng 3:** Mẫu khách thể khảo sát là giáo viên cốt cán

Giới tính		Độ tuổi				Thâm niên				Trình độ chuyên môn			
Nam	Nữ	Dưới 30	Từ 30-40	Từ 41-50	Trên 50	Dưới 10	Từ 10-20	Từ 21-30	Trên 30	Cao đẳng	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ
37	83	9	26	30	55	16	27	36	41	0	120	0	0

(Dữ liệu khảo sát năm 2024, N=120)

**Bảng 4:** Thực trạng quy hoạch cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre

Nội dung	Mức độ thực hiện								ĐTB	ĐLC	Thứ bậc
	Chưa đạt		Đạt		Khá		Tốt				
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%			
Xác định các biện pháp cụ thể để phát triển đội ngũ cán bộ quản lý tại các trường tiểu học.	54	29,83	71	39,23	34	18,78	22	12,16	2,13	0,98	3
ĐTB chung									2,21	0,91	

(Chú thích: ĐTB: Điểm trung bình; ĐLC: Độ lệch chuẩn; SL: Số lượng; Dữ liệu khảo sát năm 2024, N=181).

## 2.2. Thực trạng về phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre

### 2.2.1. Thực trạng quy hoạch cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre

Dựa trên kết quả khảo sát ở Bảng 4, thực trạng quy hoạch cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre chỉ đạt mức tối thiểu, với điểm trung bình chung = 2,21 và độ lệch chuẩn = 0,91 cho thấy nhiều hạn chế trong quá trình thực hiện.

Tiêu chí “Đánh giá thực trạng hiện tại của đội ngũ cán bộ quản lý tại các trường tiểu học” đạt điểm trung bình cao nhất (2,80) nhưng vẫn chưa đạt mức tốt, cho thấy công tác đánh giá hiện trạng còn thiếu toàn diện và sâu sắc.

Tiêu chí “Dự báo về sự phát triển quy mô của các trường tiểu học trong tương lai” là tiêu chí yếu kém nhất với điểm trung bình = 1,95, phản ánh công tác dự báo rất hạn chế, có thể dẫn đến quy hoạch không phù hợp với nhu cầu thực tế.

Tiêu chí “Nắm bắt được cơ hội và thách thức trong việc phát triển đội ngũ cán bộ quản lý tại các trường tiểu học” có điểm trung bình = 2,02, cho thấy các trường chưa nhận diện và phân tích hiệu quả các cơ hội và thách thức, dẫn đến thiếu linh hoạt trong điều chỉnh kế hoạch.

Tiêu chí “Điều chỉnh kịp thời kế hoạch phát triển đội



**Bảng 5:** Thực trạng sắp xếp, bố trí và sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre

Nội dung	Mức độ thực hiện								ĐTB	ĐLC	Thứ bậc
	Chưa đạt		Đạt		Khá		Tốt				
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%			
1. Bố trí và sắp xếp cán bộ phù hợp với năng lực; lựa chọn những người có khả năng, bản lĩnh và uy tín để đảm nhiệm các vị trí quản lý và điều hành.	39	21,53	78	43,13	50	27,64	14	7,73	2,22	0,87	4
2. Thực hiện quy trình bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển và miễn nhiệm cán bộ quản lý ở các trường tiểu học theo đúng quy định hiện hành.	36	19,89	79	43,63	53	29,32	13	7,15	2,24	0,85	3
3. Việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển và miễn nhiệm phải nhằm mục tiêu động viên và khích lệ đội ngũ cán bộ quản lý.	43	23,76	70	38,67	48	26,57	20	11,00	2,25	0,94	2
4. Luân chuyển cán bộ quản lý ở các trường tiểu học hợp lý, trên cơ sở xem xét nguyện vọng và hoàn cảnh của mỗi cá nhân.	36	19,89	82	45,29	41	22,70	22	12,10	2,27	0,92	1
ĐTB chung									2,25	0,90	

(Chú thích: ĐTB: Điểm trung bình; ĐLC: Độ lệch chuẩn; SL: Số lượng; Dữ liệu khảo sát năm 2024, N=181)

ngũ cán bộ quản lý tại các trường tiểu học”, điểm trung bình = 2,10. Điều đó phản ánh sự thiếu linh hoạt và chậm trễ trong việc điều chỉnh quy hoạch để đáp ứng với thay đổi trong môi trường giáo dục.

Tiêu chí “Xác định các biện pháp cụ thể để phát triển đội ngũ cán bộ quản lý tại các trường tiểu học”, điểm trung bình = 2,13, cho thấy việc xác định các biện pháp phát triển đội ngũ quản lý chưa hiệu quả.

Tiêu chí “Xác định được mục tiêu cho việc phát triển đội ngũ cán bộ quản lý tại các trường tiểu học” với điểm trung bình = 2,25 chỉ đạt mức yêu cầu, phản ánh mục tiêu phát triển chưa rõ ràng và cụ thể.

2.2.2. Thực trạng sắp xếp, bố trí và sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre

Kết quả khảo sát ở Bảng 5 cho thấy, thực trạng sắp xếp, bố trí và sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre chỉ đạt mức “Đạt”, với điểm trung bình chung = 2,25 và độ lệch chuẩn = 0,90. Điều này chỉ ra rằng, công tác này đáp ứng đủ quy định nhưng chưa đạt

yêu cầu tối ưu.

Tiêu chí “Bố trí và sắp xếp cán bộ phù hợp với năng lực; lựa chọn những người có khả năng, bản lĩnh và uy tín để đảm nhiệm các vị trí quản lý và điều hành” với điểm trung bình = 2,22, thấp nhất trong các tiêu chí, cho thấy việc lựa chọn và bố trí cán bộ quản lý chưa thực sự phù hợp, chưa đáp ứng tốt các tiêu chí về năng lực, phẩm chất và uy tín.

Tiêu chí “Thực hiện quy trình bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, và miễn nhiệm cán bộ quản lý ở các trường tiểu học theo đúng quy định hiện hành” với điểm trung bình = 2,24, phản ánh việc thực hiện các quy trình này còn mang tính hình thức, chưa nghiêm túc và đồng bộ.

Tiêu chí “Việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, và miễn nhiệm phải nhằm mục tiêu động viên và khích lệ đội ngũ cán bộ quản lý” với điểm trung bình = 2,25 điểm, cho thấy công tác này chưa tạo được động lực và khích lệ cho đội ngũ quản lý phấn đấu, nỗ lực.

Tiêu chí “Luân chuyển cán bộ quản lý ở các trường tiểu học hợp lý, trên cơ sở xem xét nguyện vọng và hoàn

**Bảng 6:** Thực trạng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre

Nội dung	Mức độ thực hiện								ĐTB	ĐLC	Thứ bậc
	Chưa đạt		Đạt		Khá		Tốt				
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%			
1. Xác định mục tiêu và lựa chọn hình thức đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với điều kiện thực tế và yêu cầu công tác.	51	28,18	57	31,49	42	23,20	31	17,13	2,29	1,06	1
2. Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng mang tính khoa học, thực tiễn và hiệu quả.	51	28,17	61	33,70	45	24,86	24	13,27	2,23	1,01	3
3. Bồi dưỡng kiến thức về chủ trương, đường lối và chính sách phát triển giáo dục và đào tạo.	55	30,42	63	34,81	40	22,10	23	12,71	2,17	1,01	5
4. Nâng cao năng lực quản lý thông qua các chương trình bồi dưỡng chuyên sâu.	55	30,42	57	31,50	38	21,00	31	27,08	2,25	1,07	2
5. Đào tạo và bồi dưỡng theo chương trình chuẩn mới.	64	35,36	56	30,94	34	18,78	27	14,92	2,13	1,06	6
6. Bồi dưỡng năng lực tham gia và hoạt động chính trị - xã hội.	48	26,52	72	39,82	137	20,44	24	13,27	2,20	0,98	4
ĐTB chung									2,21	1,03	

(Chú thích: ĐTB: Điểm trung bình; ĐLC: Độ lệch chuẩn; SL: Số lượng, Dữ liệu khảo sát năm 2024, N=181).

cánh của mỗi cá nhân” với điểm trung bình = 2,27, cao nhất nhưng vẫn chưa thực sự hợp lý, chưa dựa đủ vào nguyện vọng, sở trường và điều kiện của cá nhân.

2.2.3. Thực trạng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre

Dựa trên kết quả khảo sát ở Bảng 6 cho thấy, thực trạng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre chỉ đạt mức yêu cầu tối thiểu, với điểm trung bình chung = 2,21 và độ lệch chuẩn = 1,03. Kết quả này cho thấy, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý chưa đạt hiệu quả cao và chưa đáp ứng tốt yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ.

Tiêu chí “Xác định mục tiêu và lựa chọn hình thức đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với điều kiện thực tế và yêu cầu công tác” đạt điểm trung bình cao nhất (2,29) nhưng vẫn chưa thực sự tốt, cho thấy mục tiêu và hình thức bồi dưỡng chưa phù hợp với nhu cầu thực tế của cán bộ quản lý và chưa gắn với nhiệm vụ cụ thể của từng trường và địa phương.

Tiêu chí “Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng mang

tính khoa học, thực tiễn và hiệu quả” với điểm trung bình = 2,23, phản ánh việc xây dựng kế hoạch chưa dựa trên cơ sở nghiên cứu kỹ thực trạng đội ngũ, thiếu tính khả thi và các biện pháp đồng bộ.

Tiêu chí “Bồi dưỡng kiến thức về chủ trương, đường lối và chính sách phát triển giáo dục và đào tạo” với điểm trung bình = 2,17, cho thấy cán bộ quản lý chưa được cập nhật đầy đủ về các chủ trương và chính sách mới, dẫn đến khó khăn trong chỉ đạo và điều hành.

Tiêu chí “Nâng cao năng lực quản lý thông qua các chương trình bồi dưỡng chuyên sâu” với điểm trung bình = 2,25, cho thấy việc bồi dưỡng còn nhiều bất cập, chưa giúp nâng cao năng lực quản trị nhà trường đáp ứng yêu cầu đổi mới.

Tiêu chí “Đào tạo và bồi dưỡng theo chương trình chuẩn mới” đạt điểm rất thấp 2,13, cho thấy, việc bồi dưỡng chưa bám sát yêu cầu của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, dẫn đến lúng túng trong triển khai chương trình.

Tiêu chí “Bồi dưỡng năng lực tham gia và hoạt động chính trị - xã hội” với điểm trung bình = 2,20, phản

ánh việc bồi dưỡng năng lực này chưa được chú trọng, chưa góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hiện nay.

Trong số các nội dung khảo sát, công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ quản lý là yếu kém nhất, với điểm trung bình thấp nhất (2,21). Điều này phản ánh rõ sự yếu kém trong việc xác định mục tiêu, lựa chọn phương pháp đào tạo, và cập nhật kiến thức, kĩ năng quản lý cho cán bộ. Các vấn đề chính bao gồm: mục tiêu và phương pháp đào tạo chưa phù hợp, khi việc xác định nhu cầu còn mang tính hình thức; nội dung chưa được cập nhật, dẫn đến hiệu quả thấp; thiếu nguồn lực và phương tiện do hạn chế về tài chính và cơ sở vật chất; cùng với sự phối hợp chưa chặt chẽ giữa Phòng Giáo dục và Đào tạo, các trường và đơn vị đào tạo, làm cho chương trình bồi dưỡng kém hiệu quả. Để cải thiện, cần tăng cường khảo sát nhu cầu, cập nhật chương trình đào tạo, đầu tư nguồn lực và tăng cường phối hợp giữa các bên liên quan.

2.2.4. Thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre

Kết quả khảo sát ở Bảng 7 cho thấy, công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thạnh Phú chỉ đạt mức “Đạt”, với điểm trung bình chung = 2,50 và độ lệch chuẩn = 1,00. Mặc dù đạt mức cơ bản, kết quả này vẫn phản ánh nhiều hạn chế trong công tác kiểm tra và đánh giá, không đáp ứng được kỳ vọng.

Tiêu chí “Phòng Giáo dục và Đào tạo cần lập kế hoạch cụ thể để kiểm tra và đánh giá hoạt động quản lý của đội ngũ cán bộ quản lý tại các trường tiểu học” với điểm trung bình = 2,90, mức khá cao nhất trong các tiêu chí, nhưng vẫn cho thấy kế hoạch kiểm tra chưa cụ thể và chi tiết, dẫn đến việc thực hiện không đồng bộ và kém hiệu quả.

Tiêu chí “Nội dung kiểm tra phải được Phòng Giáo dục và Đào tạo thực hiện đúng theo các quy định hiện hành” với điểm trung bình = 3,03, điểm số cao nhất,

**Bảng 7:** Thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre

Nội dung	Mức độ thực hiện								ĐTB	ĐLC	Thứ bậc
	Chưa đạt		Đạt		Khá		Tốt				
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%			
1. Phòng Giáo dục và Đào tạo cần lập kế hoạch cụ thể để kiểm tra và đánh giá hoạt động quản lý của đội ngũ cán bộ quản lý tại các trường tiểu học.	9	5,00	55	30,40	62	34,27	55	30,33	2,90	0,90	2
2. Nội dung kiểm tra phải được Phòng Giáo dục và Đào tạo thực hiện đúng theo các quy định hiện hành.	10	5,51	42	23,15	61	33,62	68	37,72	3,03	0,91	1
3. Sau khi kiểm tra, Phòng Giáo dục và Đào tạo cần gửi văn bản kết quả kiểm tra đến các trường tiểu học liên quan, trong đó chi tiết các ưu điểm và những tồn tại cần khắc phục.	64	35,36	52	28,73	42	23,18	23	12,73	2,13	1,04	5
4. Công tác kiểm tra và đánh giá đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy cải tiến, giúp cán bộ quản lý các trường tiểu học nâng cao phẩm chất và năng lực quản lý, lãnh đạo.	64	35,36	42	23,15	49	27,07	26	14,36	2,20	1,08	4
5. Kết quả kiểm tra và đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý sẽ là một trong các tiêu chí để xét thi đua và khen thưởng vào cuối năm học.	56	30,94	51	28,18	46	25,41	28	15,47	2,25	1,06	3
ĐTB chung									2,50	1,00	

(Chú thích: ĐTB: Điểm trung bình; ĐLC: Độ lệch chuẩn; SL: Số lượng; Dữ liệu khảo sát năm 2024, N=181).

cho thấy tuân thủ quy định hiện hành, nhưng vẫn có thể chưa đáp ứng đầy đủ nhu cầu thực tiễn của các trường.

Tiêu chí “*Kết quả kiểm tra và đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý sẽ là một trong các tiêu chí để xét thi đua và khen thưởng vào cuối năm học*” với điểm trung bình = 2,25, cho thấy việc sử dụng kết quả kiểm tra trong xét thi đua và khen thưởng chưa khoa học và minh bạch, có thể làm giảm động lực làm việc của cán bộ quản lý.

Tiêu chí “*Công tác kiểm tra và đánh giá đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy cải tiến, giúp cán bộ quản lý các trường tiểu học nâng cao phẩm chất và năng lực quản lý, lãnh đạo*” đạt 2,20, cho thấy công tác kiểm tra, đánh giá chưa thực sự hỗ trợ cán bộ quản lý cải thiện năng lực do thiếu các biện pháp hỗ trợ và đào tạo sau kiểm tra.

Tiêu chí “*Sau khi kiểm tra, Phòng Giáo dục và Đào tạo cần gửi văn bản kết quả kiểm tra đến các trường tiểu*

*học liên quan, trong đó chi tiết các ưu điểm và những tồn tại cần khắc phục*” đạt 2,13, điểm thấp nhất, cho thấy việc thông báo kết quả kiểm tra chưa thực hiện tốt, ảnh hưởng đến khả năng khắc phục và cải thiện của các trường.

2.2.5. *Thực trạng về chế độ chính sách đối với cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre*

Kết quả khảo sát ở Bảng 8 về thực trạng chế độ chính sách đối với cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre cho thấy mức đánh giá ở mức Khá, với điểm trung bình chung = 2,77 và độ lệch chuẩn = 0,90. Mặc dù một số tiêu chí đạt yêu cầu, vẫn còn nhiều vấn đề cần cải thiện để đảm bảo quyền lợi và động lực làm việc cho đội ngũ cán bộ quản lý.

Tiêu chí “*Ủy ban nhân dân huyện, Phòng Giáo dục và Đào tạo thực hiện chế độ, chính sách của Nhà nước*

**Bảng 8:** *Thực trạng về chế độ chính sách đối với cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre*

Nội dung	Mức độ thực hiện								ĐTB	ĐLC	Thứ bậc
	Chưa đạt		Đạt		Khá		Tốt				
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%			
1. Ủy ban nhân dân huyện, Phòng Giáo dục và Đào tạo thực hiện chế độ, chính sách của Nhà nước đối với đội ngũ cán bộ quản lý.	3	1,66	46	25,44	61	33,70	71	39,23	3,10	0,84	1
2. Ủy ban nhân dân huyện và Phòng Giáo dục và Đào tạo cần xây dựng chính sách đãi ngộ và khen thưởng riêng cho đội ngũ cán bộ quản lý tại địa phương.	9	4,97	46	25,41	68	37,57	58	32,04	2,97	0,88	2
3. Ủy ban nhân dân huyện và Phòng Giáo dục và Đào tạo phải huy động các nguồn lực vật chất để thực hiện chính sách đãi ngộ cho đội ngũ cán bộ quản lý.	62	34,25	46	25,41	47	25,97	26	14,36	2,20	1,07	5
4. Ủy ban nhân dân huyện và Phòng Giáo dục và Đào tạo cần đảm bảo thực hiện thường xuyên và kịp thời các chính sách đãi ngộ đối với cán bộ quản lý.	21	11,60	51	28,18	75	41,44	34	18,78	2,67	0,91	4
5. Ủy ban nhân dân huyện và Phòng Giáo dục và Đào tạo cần áp dụng các biện pháp kỉ luật đối với cán bộ quản lý nếu có vi phạm.	3	1,7	56	30,9	80	44,2	42	23,2	2,89	0,77	3
ĐTB chung									2,77	0,90	

(Chú thích: ĐTB: Điểm trung bình; ĐLC: Độ lệch chuẩn; SL: Số lượng; Dữ liệu khảo sát năm 2024, N=181).



đối với đội ngũ cán bộ quản lý” có điểm trung bình cao nhất 3,10, cho thấy các chính sách của Nhà nước đối với cán bộ quản lý được thực hiện khá tốt, phản ánh sự quan tâm của Ủy ban nhân dân huyện và Phòng Giáo dục và Đào tạo.

Tiêu chí “Ủy ban nhân dân huyện và Phòng Giáo dục và Đào tạo cần xây dựng chính sách đãi ngộ và khen thưởng riêng cho đội ngũ cán bộ quản lý tại địa phương” với điểm trung bình = 2,97. Mặc dù có sự xây dựng chính sách riêng, nhưng điểm số chưa cao cho thấy việc thực thi các chính sách này còn hạn chế, cần được cụ thể hóa hơn để khuyến khích cán bộ quản lý.

Tiêu chí “Ủy ban nhân dân huyện và Phòng Giáo dục và Đào tạo phải huy động các nguồn lực vật chất để thực hiện chính sách đãi ngộ cho đội ngũ cán bộ quản lý” có điểm thấp nhất 2,20, phản ánh rằng, việc huy động nguồn lực để thực hiện chính sách đãi ngộ còn nhiều hạn chế.

Tiêu chí “Ủy ban nhân dân huyện và Phòng Giáo dục và Đào tạo cần đảm bảo thực hiện thường xuyên và kịp thời các chính sách đãi ngộ đối với cán bộ quản lý” đạt 2,67, cho thấy việc thực hiện các chính sách đãi ngộ không được kịp thời và thường xuyên, ảnh hưởng đến sự hài lòng và động lực làm việc của cán bộ quản lý.

Tiêu chí “Ủy ban nhân dân huyện và Phòng Giáo dục và Đào tạo cần áp dụng các biện pháp kỉ luật đối với cán bộ quản lý nếu có vi phạm” với điểm trung bình = 2,89, cho thấy các hình thức kỉ luật được thực hiện tương đối tốt. Tuy nhiên, cần đảm bảo tính minh bạch và công bằng trong quá trình xử lí vi phạm.

### Tài liệu tham khảo

- [1] Quốc hội Nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam, (2019), *Luật Giáo dục*, NXB Tư pháp, Hà Nội.
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam, (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Hà Nội, NXB Chính trị Quốc gia.
- [3] Ngô Thị Bích Thảo, (2013), *Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lí giáo dục trong nền kinh tế tri thức*, Tạp chí Giáo dục, 305 (1), tr.11-15.
- [4] Nguyễn Chí Dương, (2020), *Một số vấn đề về phát triển đội ngũ cán bộ quản lí trường trung học phổ thông*, Tạp chí Giáo dục, 472 (2), tr.1-7.

### 3. Kết luận

Nghiên cứu về thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý tại các trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre chỉ ra rằng, mặc dù đã có những nỗ lực đáng kể trong việc quy hoạch, sắp xếp, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra và đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý, kết quả cho thấy các hoạt động này mới chỉ đạt mức độ “Đạt yêu cầu”. Điều này phản ánh rằng, mặc dù công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý tuy đã nhận được sự quan tâm nhưng vẫn còn nhiều hạn chế cần phải khắc phục để nâng cao chất lượng quản lí giáo dục tại địa phương. Đặc biệt, việc đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý vẫn chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của công tác quản lí trong bối cảnh đổi mới giáo dục. Những hạn chế về kiến thức quản lí hành chính nhà nước, kinh nghiệm thực tiễn và khả năng áp dụng các phương pháp quản lí hiện đại đã và đang cản trở sự phát triển bền vững của giáo dục tại huyện Thạnh Phú. Để nâng cao hiệu quả quản lí và chất lượng giáo dục tại các trường tiểu học, cần có các biện pháp đồng bộ và quyết liệt hơn, đặc biệt là trong bốn nội dung: quy hoạch cán bộ, sắp xếp, bố trí, đào tạo và bồi dưỡng, kiểm tra và đánh giá. Ngoài ra, việc thực hiện chế độ chính sách đãi ngộ và khen thưởng ở mức “Khá” cần được duy trì và phát huy, đồng thời kết quả kiểm tra đánh giá đội ngũ cán bộ quản lí cần được sử dụng như một tiêu chí quan trọng trong xét thi đua và khen thưởng.

Tóm lại, việc nâng cao toàn diện các nội dung này sẽ không chỉ góp phần cải thiện chất lượng quản lí giáo dục mà còn đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển chung của giáo dục tiểu học tại huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre trong tương lai.

- [5] Nguyễn Lộc, (2010), *Lí luận về quản lí*, Hà Nội, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
- [6] Phạm Ngọc Hải - Phan Minh Tiến, (2014), *Phát triển đội ngũ cán bộ quản lí trường trung học phổ thông các tỉnh Đồng bằng Nam bộ trong bối cảnh đổi mới giáo dục - Thực trạng và giải pháp*, Tạp chí Kinh tế Kỹ thuật, 05 (1), tr.63-70.
- [7] Trần Thu Hà, (2014), *Thực trạng đội ngũ cán bộ quản lí trường trung học cơ sở quận Hai Bà Trưng*, Hà Nội, Tạp chí Quản lí Giáo dục, 61 (2), tr.11-18.