

SOME THEORETICAL ISSUES ON DEVELOPING MANAGEMENT PERSONNEL TO MEET PRIMARY EDUCATION REFORM REQUIREMENTS

Tran Minh Tri

Email: tranminhtri.10041992@gmail.com

An Thuan Primary School
An Hoi B, An Thuan, Thanh Phu,
Ben Tre province, Vietnam

Received: 11/8/2024

Revised: 10/9/2024

Accepted: 15/10/2024

Published: 20/02/2025

Abstract: This article focuses on the development of management staff in primary schools within the context of educational innovation, emphasizing the necessity of a balanced quantity, quality, and structure to enhance educational effectiveness. The study addresses key concepts such as staff, management staff, primary school management staff, team, and primary school management team. To develop this team, it is important to focus on planning, allocation, training, professional development, and establishing appropriate policies and regulations. The requirements for primary school management staff include determining standards and position ratios, building a structure of professional qualifications, ensuring a reasonable age range, and improving quality through knowledge, scientific spirit, and critical thinking. The research findings provide a basis for proposing measures to develop management staff in order to meet the current demands of primary education innovation.

Keywords: Management staff, management team, development, development of management staff, primary education.

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC TIỂU HỌC

Trần Minh Trí

Email: tranminhtri.10041992@gmail.com

Trường Tiểu học An Thuận
An Hội B, An Thuận, Thạnh Phú,
tỉnh Bến Tre, Việt Nam

Nhận bài: 11/8/2024

Chỉnh sửa xong: 10/9/2024

Chấp nhận đăng: 15/10/2024

Xuất bản: 20/02/2025

Tóm tắt: Bài viết tập trung vào phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học trong bối cảnh đổi mới giáo dục, nhấn mạnh sự cần thiết về số lượng, chất lượng và cơ cấu đồng bộ để nâng cao hiệu quả giáo dục. Nội dung nghiên cứu đề cập đến các khái niệm cơ bản như cán bộ, cán bộ quản lý, cán bộ quản lý trường tiểu học, đội ngũ và đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học. Để phát triển đội ngũ này, cần chú trọng quy hoạch, bố trí, sắp xếp, đào tạo, bồi dưỡng và xây dựng chế độ chính sách phù hợp. Các yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học bao gồm xác định chuẩn và ti lệ chức danh, xây dựng cơ cấu trình độ chuyên môn, độ tuổi hợp lý và nâng cao chất lượng thông qua kiến thức, tinh thần khoa học và tư duy phê phán. Kết quả nghiên cứu cung cấp cơ sở để đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục tiểu học hiện nay.

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

1. Đặt vấn đề

Đổi mới giáo dục, đặc biệt là việc phát triển đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên luôn là mục tiêu hàng đầu của Đảng và Nhà nước ta. Xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, giỏi về chuyên môn, vững về phẩm chất, đặc biệt là ở cấp Tiểu học, là yếu tố then chốt để nâng cao chất lượng giáo dục, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và cả nước. Việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ này cần được

chú trọng và thực hiện bài bản, khoa học, gắn liền với thực tiễn địa phương, trang bị cho cán bộ quản lý không chỉ kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ quản lý mà còn cả năng lực sư phạm tốt, khả năng tổng hợp, phân tích, đánh giá và tư duy đổi mới. Nghiên cứu của Hồ Văn Vĩnh (2024), Phạm Minh Hạc (2021), Nguyễn Lộc (2010), Ngô Thị Bích Thảo (2013)... đã khẳng định tầm quan trọng của việc phát triển đội ngũ cán bộ quản lý. Tuy nhiên, để áp dụng hiệu quả vào thực tiễn của trường tiểu học, cần có những nghiên cứu cụ

thể, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý hiện tại, từ đó đề xuất các biện pháp phù hợp để nâng cao năng lực, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục tiểu học. Bài viết này tập trung phân tích, đánh giá những vấn đề liên quan đến việc phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay nhằm nâng cao năng lực quản lý của đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục tiểu học.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp khảo cứu tài liệu được vận dụng để nghiên cứu phát triển đội ngũ cán bộ quản lý tại các trường tiểu học huyện Thạnh Phú, tỉnh Bến Tre. Mục tiêu của phương pháp nghiên cứu này nhằm xác định những cơ sở lý luận có liên quan đến vấn đề nghiên cứu. Nghiên cứu các tài liệu lý luận, sách, báo, tạp chí, các công trình nghiên cứu khoa học, các văn bản, chủ trương của Đảng, Nhà nước, Bộ Giáo dục và Đào tạo, các Sở, Phòng, Ban của tỉnh Bến Tre... có liên quan đến việc phát triển đội ngũ cán bộ quản lý ở các trường tiểu học làm cơ sở lý luận cho đề tài nghiên cứu.

2.2. Các khái niệm cơ bản

2.2.1. Cán bộ

Khoản 1, Điều 4 của Luật Cán bộ, công chức năm 2008 quy định: “Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Theo quy định này thì tiêu chí xác định cán bộ gắn với cơ chế bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ. Những người đủ các tiêu chí chung của cán bộ, công chức mà được tuyển vào làm việc trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội thông qua bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ chức danh theo nhiệm kỳ thì được xác định là cán bộ”.

Dựa trên Khoản 1, Điều 4 Luật Cán bộ, công chức năm 2008, cán bộ được định nghĩa là công dân Việt Nam được bầu cử, phê chuẩn hoặc bổ nhiệm để giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong các cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, hoặc tổ chức chính trị - xã hội ở các cấp từ trung ương đến cấp huyện. Họ nằm trong biên chế Nhà nước và hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Điểm quan trọng để xác định một người là cán bộ chính là cơ chế bầu cử, phê chuẩn, hoặc bổ nhiệm vào vị trí có nhiệm kỳ, chứ không phải qua tuyển dụng thông thường.

Những người đáp ứng đủ các tiêu chí này được xem là cán bộ theo quy định của Luật.

2.2.2. Cán bộ quản lý

Theo Từ điển Tiếng Việt của Viện Ngôn ngữ (2008), “Quản lý” có nghĩa là: Trông coi và gìn giữ theo những yêu cầu nhất định. Tổ chức và điều khiển các hoạt động theo những yêu cầu nhất định, quản lý lao động, người quản lý, quản lý vĩ mô.

Trong cuốn *Tìm hiểu một số khái niệm trong Văn kiện đại hội IX của Đảng* (2001), đề cập tới khái niệm cán bộ quản lý như sau: “Cán bộ quản lý là người mà hoạt động nghề nghiệp của họ hoàn toàn hay chủ yếu gắn với việc thực hiện chức năng về quản lý; là người điều hành, hướng dẫn và tổ chức thực hiện những quyết định của cán bộ lãnh đạo”.

Từ những định nghĩa trên, có thể hiểu, cán bộ quản lý là người được bổ nhiệm có nhiệm kỳ trong cơ quan Đảng, Nhà nước hoặc tổ chức chính trị - xã hội, chịu trách nhiệm tổ chức, điều hành và giám sát hoạt động của đơn vị. Công việc chính của cán bộ quản lý bao gồm hướng dẫn nhân viên, thực hiện chỉ đạo từ cấp trên, quản lý nguồn lực và đảm bảo đạt mục tiêu của tổ chức. Hoạt động nghề nghiệp của cán bộ quản lý tập trung vào việc thực hiện các chức năng quản lý.

2.2.3. Cán bộ quản lý trường tiểu học

Từ những khái niệm cán bộ và cán bộ quản lý, có thể hiểu: Cán bộ quản lý trường tiểu học là những người được bổ nhiệm giữ chức vụ quản lý trong trường tiểu học theo nhiệm kỳ, có vai trò lãnh đạo, chỉ đạo và điều hành các hoạt động của nhà trường trong phạm vi được phân công. Cán bộ quản lý trường tiểu học chịu trách nhiệm tổ chức, điều khiển và quản lý các hoạt động giáo dục, dạy học và các hoạt động khác của trường tiểu học theo quy định. Cán bộ quản lý thực hiện các chức năng quản lý như lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, kiểm tra đánh giá các hoạt động của nhà trường, đồng thời chịu trách nhiệm trước cấp trên và pháp luật về kết quả hoạt động của đơn vị. Các vị trí này gồm: hiệu trưởng, phó hiệu trưởng và tổ trưởng chuyên môn, được tuyển chọn và bổ nhiệm theo các tiêu chuẩn và quy trình do cơ quan có thẩm quyền quy định. Đây là những người giữ vai trò then chốt, có ảnh hưởng quyết định đến chất lượng và hiệu quả hoạt động của trường tiểu học.

2.2.4. Đội ngũ

Theo Từ điển Tiếng Việt của Viện Ngôn ngữ (2008): “Đội ngũ” có nghĩa là khối đông người được tập hợp và tổ chức thành lực lượng chiến đấu. Các đơn vị đã chính tề đội ngũ; tập hợp gồm một số đông

người cùng chức năng hoặc nghề nghiệp, thành một lực lượng; đội ngũ những người viết văn trẻ; đội ngũ nhà giáo.

Theo Từ điển Bách khoa Việt Nam (2005), đội ngũ là khối đông người cùng chức năng hoặc nghề nghiệp được tập hợp và tổ chức thành một lực lượng. Tác giả Nguyễn Phúc Châu cho rằng, đội ngũ là tập hợp gồm một số đông người cùng chức năng, nhiệm vụ hoặc nghề nghiệp tập hợp thành lực lượng hoạt động trong hệ thống (tổ chức). Đội ngũ cũng có thể hiểu là: Một nhóm người được tổ chức và tập hợp thành một lực lượng, để thực hiện một hay nhiều chức năng, có thể cùng hay không cùng nghề nghiệp, nhưng để có chung một mục đích nhất định.

Từ những định nghĩa và giải thích trên, có thể hiểu “Đội ngũ” là tập hợp đông người được tổ chức thành lực lượng thống nhất, có mục đích chung, thường gồm những người có chung chức năng, nhiệm vụ hoặc nghề nghiệp, được sắp xếp và quản lý trong một tổ chức cụ thể. Đội ngũ hoạt động như một khối, hướng tới mục tiêu chung, tạo nên sức mạnh tập thể.

2.2.5. *Đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học*

Theo tác giả Hồ Văn Vĩnh (2004): “Đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học là tập hợp những người làm công tác quản lý ở nhà trường, có nhiệm vụ điều hành hoạt động giáo dục của nhà trường diễn ra một cách có chủ đích và đạt mục tiêu đã xác định.” Từ khái niệm của tác giả Hồ Văn Vĩnh (2004), có thể hiểu: Đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học là: Đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học là tập hợp những cán bộ có chuyên môn và năng lực quản lý, được giao trách nhiệm điều hành các hoạt động giáo dục và quản trị nhà trường tiểu học. Cán bộ quản lý có vai trò xây dựng chiến lược, lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, giám sát và đánh giá toàn bộ quá trình giáo dục, nhằm đảm bảo mọi hoạt động của nhà trường diễn ra một cách có hệ thống, hiệu quả và đạt được các mục tiêu giáo dục đã đề ra.

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

Theo Từ điển Tiếng Việt của Viện Ngôn ngữ (2008): “Phát triển có nghĩa là biến đổi hoặc làm cho biến đổi từ ít đến nhiều, hẹp đến rộng, thấp đến cao, đơn giản đến phức tạp. Sản xuất phát triển. Phát triển văn hóa. Tình hình phát triển một cách thuận lợi. Bước phát triển nhảy vọt”.

Tác giả Phạm Minh Hạc (2001) cho rằng: “Phát triển được hiểu là sự thay đổi hay biến đổi tiến 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 hóa, chuyển đổi, mở rộng, cuối cùng tạo ra biến đổi về chất”.

Theo đó, “Phát triển” được hiểu là: Biến đổi hoặc làm cho biến đổi một sự vật, hiện tượng nào đó từ ít đến nhiều, từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp, từ kém hoàn thiện đến hoàn thiện hơn, thể hiện sự vận động của sự vật, hiện tượng theo hướng thay đổi về lượng để hoàn thiện hơn về chất. Quá trình vận động và phát triển đó diễn ra vừa dần dần, vừa nhảy vọt để đưa tới sự ra đời của cái mới thay thế cái cũ đa dạng hơn.

Từ các khái niệm phát triển và khái niệm đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học, có thể hiểu: Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học là hoạt động quản lý nhằm làm cho đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học tăng lên về mặt số lượng, nâng cao về mặt chất lượng, tạo ra cơ cấu đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học ngày càng hợp lý hơn, đáp ứng được các yêu cầu và nhiệm vụ được giao.

2.3. *Đổi mới giáo dục và yêu cầu đặt ra cho công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học*

Thứ nhất, yêu cầu về số lượng: Cần xác định chuẩn và tỉ lệ chức danh gắn với nhiệm vụ của từng vị trí để đảm bảo sự phân bổ hợp lý. Hằng năm, dựa trên kế hoạch tuyển sinh và quy mô đào tạo, các nhà quản lý giáo dục cần xác định số lượng giáo viên cần thiết, tính toán từ số lượng hiện có và các thay đổi (nghỉ hưu, thuyên chuyển). Đội ngũ cán bộ quản lý cần được quy hoạch linh hoạt và khoa học, tập trung vào đào tạo, bồi dưỡng năng lực để đáp ứng tốt nhu cầu giáo dục.

Thứ hai, yêu cầu về cơ cấu: Cơ cấu về trình độ chuyên môn: Xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học có cơ cấu trình độ đào tạo hợp lý là một điều kiện để nâng cao chất lượng đội ngũ, là mục tiêu đặt ra trong suốt quá trình quản lý. Trong thế giới đổi mới và hội nhập hiện nay, đặc biệt là đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học cần có trình độ đào tạo từ Đại học Sư phạm trở lên. Cơ cấu về độ tuổi: Đội ngũ đa dạng về độ tuổi sẽ mang lại nhiều lợi ích cho nhà trường. Các cán bộ trẻ thường năng động và sáng tạo, dễ dàng áp dụng công nghệ mới và các phương pháp giảng dạy hiện đại. Cán bộ ở độ tuổi trung niên có nhiều kinh nghiệm, giúp hướng dẫn và truyền đạt kiến thức cho thế hệ trẻ. Trong khi đó, cán bộ lớn tuổi với bề dày kinh nghiệm có thể đóng vai trò cố vấn, bảo tồn các giá trị truyền thống của nhà trường. Sự kết hợp giữa các thế hệ này sẽ tạo ra một môi trường làm việc tích cực, thúc đẩy sự sáng tạo và nâng cao chất lượng giáo dục.

Thứ ba, yêu cầu về chất lượng của đội ngũ cán bộ quản lý: Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học là yếu tố quyết định sự phát triển của tổ chức và là tiêu chí chính để đánh giá hiệu quả hoạt động. Để đáp ứng yêu cầu trong bối cảnh đổi mới giáo dục, cán bộ quản lý cần có kiến thức sâu rộng, tinh thần khoa học và tư duy phê phán để giải quyết vấn đề hiệu quả. Ngoài ra, cán bộ quản lý cần khẳng định tính sáng tạo, biết nhận thức và nỗ lực hoàn thiện bản thân. Những yếu tố này sẽ nâng cao chất lượng hoạt động giáo dục, tạo ra môi trường học tập tốt hơn cho học sinh.

2.4. Lí luận về phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học

2.4.1. Vị trí, vai trò, chức năng của trường tiểu học

Căn cứ Điều 2, Điều lệ Trường tiểu học ban hành kèm theo Thông tư 28/2020/TT-BGD&ĐT quy định về vị trí của trường tiểu học trong hệ thống giáo dục quốc dân như sau: “Trường tiểu học là cơ sở giáo dục phổ thông của hệ thống giáo dục quốc dân, có tư cách pháp nhân, có tài khoản và con dấu riêng”. Căn cứ Điều 3 Điều lệ Trường tiểu học ban hành kèm theo Thông tư 28/2020/TT-BGD&ĐT quy định về nhiệm vụ và quyền hạn của trường tiểu học như sau:

- Công khai mục tiêu, chương trình, kế hoạch giáo dục, điều kiện bảo đảm chất lượng giáo dục, kết quả đánh giá và kiểm định chất lượng giáo dục; tổ chức giảng dạy, học tập và hoạt động giáo dục đạt chất lượng đáp ứng mục tiêu, yêu cầu cần đạt theo Chương trình Giáo dục phổ thông cấp Tiểu học do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành.

- Thực hiện giáo dục bắt buộc, phổ cập giáo dục và xóa mù chữ tại địa bàn. Huy động trẻ em đi học đúng độ tuổi, vận động và tạo điều kiện cho trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt đến trường. Nhận bảo trợ và quản lý các hoạt động giáo dục của cơ sở giáo dục khác thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông cấp Tiểu học theo sự phân công của cấp có thẩm quyền.

- Xây dựng chiến lược và kế hoạch phát triển nhà trường theo các quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, gắn với điều kiện kinh tế - xã hội của địa phương; xây dựng kế hoạch hoạt động giáo dục đáp ứng mục tiêu, yêu cầu cần đạt theo Chương trình Giáo dục phổ thông cấp Tiểu học.

- Triển khai thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông cấp Tiểu học do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành; thực hiện lựa chọn sách giáo khoa theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo; triển khai thực hiện sách giáo khoa và nội dung giáo dục của địa

phương theo quyết định của Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi chung là Ủy ban nhân dân cấp tỉnh); thực hiện tự chủ chuyên môn trong tổ chức các hoạt động giáo dục tại trường tiểu học.

- Thực hiện tự kiểm định chất lượng và đảm bảo chất lượng giáo dục theo quy định.

- Quản lý cán bộ, giáo viên, nhân viên và học sinh.

- Quản lý và sử dụng đất, tài chính và tài sản của nhà trường theo quy định của pháp luật.

- Phối hợp chặt chẽ với cha mẹ hoặc người giám hộ học sinh, các tổ chức và cá nhân trong cộng đồng thực hiện các hoạt động giáo dục. Tổ chức cho giáo viên, người lao động và học sinh tham gia các hoạt động xã hội tại địa phương.

- Xây dựng môi trường văn hóa - giáo dục trong nhà trường, tham gia xây dựng môi trường văn hóa - giáo dục ở địa phương.

- Được tiếp nhận các khoản tài trợ, viện trợ của các cơ quan, tổ chức, cá nhân đối với nhà trường theo quy định của pháp luật.

- Thực hiện các nhiệm vụ và quyền hạn khác theo quy định của pháp luật (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2020).

2.4.2. Đặc điểm của cán bộ quản lý trường tiểu học

Đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học bao gồm hiệu trưởng, phó hiệu trưởng do chủ tịch ủy ban nhân dân huyện bổ nhiệm đối với các trường tiểu học công lập, công nhận đối với các trường tiểu học tư thục. Hiệu trưởng trường tiểu học vừa là lãnh đạo vừa là người quản lý đơn vị trường học có nhiệm vụ và quyền hạn theo quy định tại điều lệ trường tiểu học và các văn bản khác của nhà nước. Phó hiệu trưởng là người giúp việc cho hiệu trưởng và chịu trách nhiệm trước hiệu trưởng và trước pháp luật về công việc được giao. Mỗi trường tiểu học có từ 1 đến 2 phó hiệu trưởng, trường hợp đặc biệt có thể bổ nhiệm hoặc công nhận thêm.

2.4.3. Sự cần thiết phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học

Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục là cần thiết để đảm bảo chất lượng giáo dục và đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Điều 18 Luật Giáo dục (2019) và Chỉ thị 40-CT/TW (2004) nhấn mạnh vai trò quan trọng của cán bộ quản lý giáo dục trong tổ chức, quản lý và điều hành các hoạt động giáo dục, yêu cầu họ nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn và năng lực quản lý. Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng (2021) cũng khẳng định

công tác cán bộ là then chốt, cần xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín [10]. Bên cạnh đó, Chỉ thị 40-CT/TW còn nhấn mạnh giáo dục là quốc sách hàng đầu, là động lực quan trọng cho phát triển đất nước, với nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt.

Từ những quan điểm trên cho thấy, việc phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục không chỉ cần thiết để nâng cao chất lượng giáo dục mà còn là yêu cầu cấp bách trong bối cảnh hiện nay. Việc xây dựng một đội ngũ cán bộ quản lý có đủ phẩm chất và năng lực sẽ góp phần tạo ra một hệ thống giáo dục chất lượng, đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong thời kỳ mới.

2.4.4. Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học theo lý thuyết phát triển nguồn nhân lực

Theo UNESCO (2012) thì khái niệm, phát triển nguồn nhân lực dưới góc độ hẹp là làm cho toàn bộ sự lành nghề của dân cư luôn luôn phù hợp trong mối quan hệ phát triển của đất nước. Các nhà kinh tế có quan niệm phát triển nguồn nhân lực gắn với quan niệm của UNESCO là phải gắn với phát triển sản xuất và chỉ nên giới hạn phát triển nguồn nhân lực trong phạm vi phát triển kỹ năng lao động và thích ứng với yêu cầu về việc làm.

Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) (2012) cho rằng: Phát triển nguồn nhân lực không chỉ chiếm lĩnh trình độ lành nghề hoặc bao gồm cả vấn đề đào tạo nói chung mà còn là phát triển năng lực và sử dụng năng lực đó của con người để phát triển tiến tới có việc làm hiệu quả cũng như thỏa mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân.

Theo lý thuyết phát triển nguồn nhân lực của Nguyễn Hữu Tiệp (2020), việc phát triển đội ngũ cán bộ quản lý tại các trường tiểu học bao gồm các nội dung chính: Quy hoạch, tuyển chọn và sử dụng, đánh giá, đào tạo và bồi dưỡng, thực hiện chế độ chính sách, tạo động lực làm việc và cung cấp cơ hội phát triển nghề nghiệp.

Việc áp dụng cách tiếp cận phát triển nguồn nhân lực để xác định các nội dung này là phù hợp, nhằm mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý tại các trường tiểu học đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và đạt chuẩn về chất lượng, đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn hiện nay.

2.5. Nội dung phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học

2.5.1. Quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học

Theo tác giả Nguyễn Lộc (2010): “Ở bất kỳ một

tổ chức nào trong bất kỳ thời đại nào đều cần có con người có trình độ phù hợp đảm đương công việc mà họ yêu cầu, do đó cần phải lập kế hoạch nguồn nhân lực”. Ngoài ra, theo tác giả Bùi Minh Hiền và cộng sự (2015): “Kế hoạch hóa nguồn nhân lực giữ vai trò trung tâm trong quản lý chiến lược nguồn nhân lực”, “bất kỳ nhà trường nào muốn tồn tại và đứng vững trong cạnh tranh cần thiết phải tiến hành kế hoạch hóa chiến lược nguồn nhân lực”. Nhóm tác giả này cho rằng: “Kế hoạch hóa chiến lược nguồn nhân lực là quá trình xây dựng các chiến lược nguồn nhân lực và xác định các phương án để thực hiện các chiến lược nguồn nhân lực đó”. Quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học bao gồm các nội dung sau: Phân tích được thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học; Phân tích thời cơ và thách thức đối với hoạt động phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học; Thực hiện dự báo về quy mô phát triển các trường tiểu học; Kịp thời điều chỉnh quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học; Đề ra mục tiêu phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học; Xác định được các biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học nhằm tìm ra các biện pháp cụ thể để thúc đẩy sự phát triển của đội ngũ này như cải thiện đào tạo, tăng cường hỗ trợ chuyên môn và nâng cao điều kiện làm việc.

2.5.2. Sắp xếp, bố trí và sử dụng cán bộ quản lý trường tiểu học

Theo tác giả Ngô Thị Bích Thảo (2013), về công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm và luân chuyển, lãnh đạo phòng giáo dục và đào tạo căn cứ vào tiêu chuẩn của người cán bộ quản lý được quy định ở thời điểm hiện tại, trên cơ sở tham mưu của bộ phận tổ chức cán bộ và văn bản thỏa thuận, ý kiến của các cơ quan đơn vị có liên quan đến đối tượng bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm và luân chuyển để đề nghị ủy ban nhân dân huyện ban hành quyết định bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm và luân chuyển theo đúng trình tự và thủ tục quy định.

Quá trình bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm và luân chuyển cán bộ quản lý không chỉ đảm bảo tính hợp pháp mà còn tạo ra sự minh bạch trong công tác quản lý nhân sự. Sau khi nhận được quyết định từ ủy ban nhân dân huyện, lãnh đạo phòng giáo dục và đào tạo sẽ thông báo công khai đến toàn bộ cán bộ và giáo viên trong trường để tạo sự đồng thuận trong quản lý.

Việc thực hiện công tác này cần dựa trên các tiêu chí cụ thể như năng lực chuyên môn, kinh nghiệm làm việc và khả năng lãnh đạo. Điều này bảo đảm

rằng, cán bộ quản lý được bổ nhiệm hoặc luân chuyển sẽ phù hợp với nhiệm vụ được giao. Ngoài ra, việc theo dõi và đánh giá hiệu quả của từng cán bộ sau khi bổ nhiệm hay miễn nhiệm là rất quan trọng, vì nó giúp phát hiện kịp thời các vấn đề phát sinh. Sự phối hợp chặt chẽ giữa các phòng ban và đơn vị trong công tác bổ nhiệm và luân chuyển sẽ góp phần tạo ra một hệ thống giáo dục hiệu quả và nâng cao chất lượng giáo dục tại các trường tiểu học.

2.5.3. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học

Tác giả Trần Quốc Thành và cộng sự (2015) cho rằng: “Đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực là các hoạt động để duy trì và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giáo viên, công nhân viên; là điều kiện quyết định để nhà trường có thể đứng vững và thắng lợi trong môi trường cạnh tranh”. Theo tác giả Nguyễn Lộc (2010): “Đào tạo là một chuỗi các hoạt động đưa ra cơ hội để học hỏi và hoàn thiện các kỹ năng liên quan đến công việc”. Về phương pháp đào tạo, bồi dưỡng, tác giả Trần Quốc Thành và cộng sự (2015) đã phân loại thành 2 nhóm: đào tạo, bồi dưỡng trong công việc và đào tạo; bồi dưỡng ngoài công việc với các phương pháp cụ thể cho mỗi loại.

Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học bao gồm các nội dung sau:

- Nắm vững các chính sách, quy định mới của nhà nước và Bộ Giáo dục và Đào tạo liên quan đến giáo dục tiểu học.
- Phát triển kỹ năng lãnh đạo, ra quyết định và giải quyết vấn đề trong quản lý giáo dục.
- Kiến thức về tiêu chí đánh giá chất lượng giáo dục và các phương pháp quản lý chất lượng.
- Cập nhật và áp dụng các phương pháp giảng dạy hiện đại, phù hợp với tâm lý học sinh tiểu học.
- Phát triển kỹ năng giao tiếp hiệu quả với giáo viên, phụ huynh và cộng đồng.
- Kiến thức về quản lý ngân sách, tài chính trong trường học và huy động nguồn lực từ cộng đồng.
- Bồi dưỡng kiến thức về chính trị, xã hội và văn hóa liên quan đến giáo dục.
- Kỹ năng quản lý sự thay đổi trong tổ chức giáo dục và triển khai các chương trình đổi mới.

Nội dung bồi dưỡng cho cán bộ quản lý trường tiểu học cần được thiết kế đa dạng và phong phú, phù hợp với nhu cầu thực tế và yêu cầu của ngành Giáo dục trong bối cảnh hiện nay. Qua đó, giúp cán bộ quản lý nâng cao năng lực, đáp ứng tốt hơn các

thách thức trong công tác giáo dục và phát triển khả năng quản lý.

2.5.4. Kiểm tra, đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học

Trong công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học, việc đánh giá, phân loại, xếp loại cán bộ quản lý là một nội dung quan trọng trong việc tạo động lực lao động cũng như cho người cán bộ tiếp tục phấn đấu và nâng cao vị thế của ngành Giáo dục. Tác giả Bùi Minh Hiền và cộng sự (2015) cho rằng: “Trong nhà trường, đánh giá thực hiện công việc của đội ngũ có ý nghĩa quan trọng vì nó phục vụ được nhiều mục tiêu quản lý tác động trực tiếp tới cả nguồn lực nói riêng và nhà trường nói chung”; “Đánh giá thực hiện công việc của đội ngũ nhà giáo, cán bộ và nhân viên trong nhà trường là hoạt động quản lý nguồn nhân lực quan trọng và luôn tồn tại trong tất cả các nhà trường”.

Theo tác giả Nguyễn Lộc (2010): “Việc đánh giá thực hiện tập trung vào các công việc được thực hiện trong quá khứ và đo lường kết quả so với các tiêu chuẩn”. Đánh giá cán bộ quản lý trường tiểu học gồm mục đích cải thiện chất lượng quản lý, nguyên tắc khách quan và công bằng, nội dung đánh giá năng lực chuyên môn và kỹ năng quản lý, quy trình đánh giá cụ thể và cách thức đánh giá đa dạng.

2.5.5. Chế độ, chính sách đối với đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học

Tác giả Bùi Minh Hiền và cộng sự (2015) quan niệm: “Xây dựng môi trường làm việc theo quan điểm mới của quản lý nguồn nhân lực là xây dựng một nhà trường trở thành một tổ chức học hỏi, mỗi thành viên của nhà trường trở thành một mắt xích quan trọng trong mục tiêu phát triển nhà trường”, “Động lực làm việc là sự mong muốn và tự nguyện của mỗi nhà giáo, cán bộ, nhân viên nhằm hướng tới việc đạt các mục tiêu của nhà trường”. Ngày nay, các yếu tố thuộc về cá nhân nhà giáo, cán bộ và nhân viên cũng đóng vai trò quan trọng trong việc tạo động lực làm việc: Nhu cầu, mục đích, các quan niệm về giá trị...

Môi trường vật chất: Là các điều kiện cơ bản như phòng làm việc, bàn ghế, điện thoại, máy vi tính và văn phòng phẩm cần thiết để cán bộ quản lý có thể thực hiện công việc giáo dục một cách hiệu quả. Nếu không có đủ điều kiện vật chất này dù có chuyên môn cao thế nào cũng khó để đạt được hiệu quả trong giảng dạy và quản lý trường học.

Môi trường tinh thần: Là xây dựng một môi trường làm việc năng động, chuyên nghiệp và thân thiện,

khuyến khích sự sáng tạo và tinh thần đoàn kết. Môi trường tinh thần bao gồm các chính sách hỗ trợ như đào tạo, luân chuyển công tác, lương thưởng và các chế độ phúc lợi.

Lương và các chính sách khác là một trong những yếu tố chính tạo động lực cống hiến và đổi mới giáo dục của đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học. Nghị quyết số 29-NQ/TW 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 ngày 04 tháng 11 năm 2013 của Ban Chấp hành Trung ương tiếp tục khẳng định: “Lương của nhà giáo được ưu tiên xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc trong hành chính sự nghiệp và có thêm phụ cấp tùy theo tinh chất công việc, theo vùng”. Có chính sách hỗ trợ đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học về chỗ ở, học tập và nghiên cứu khoa học; khuyến khích đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

3. Kết luận

Nghiên cứu đã đạt được những kết quả quan trọng trong việc phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học, đặc biệt trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương. (15/6/2004). *Chỉ thị số 40-CT/TW về việc nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*.
- Ban Chấp hành Trung ương. (04/11/2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW 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-BGD&ĐT ngày 04/9/2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Điều lệ trường tiểu học*.
- Bùi Minh Hiền, Nguyễn Vũ Bích Hiền. (2015). *Quản lý và lãnh đạo nhà trường*. NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
- Đảng Cộng sản Việt Nam. (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- Đặng Bá Lâm. (2005). *Quản lý nhà nước về giáo dục, lý luận và thực tiễn*. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- Hồ Văn Vinh. (2004). *Giáo trình Khoa học quản lý*, Thành phố Hồ Chí Minh. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- Hội đồng Quốc gia chỉ đạo biên soạn Từ điển Bách khoa Việt Nam. (2005). *Từ điển Bách khoa Việt Nam*. NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
- Ngô Thị Bích Thảo. (2013). Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục trong nền kinh tế tri thức. *Tạp chí Giáo dục*, 305 (1), tr.11-15.
- Nguyễn Lộc. (2010). *Lý luận về quản lý*. Hà Nội, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
- Phạm Minh Hạc. (2001). *Về phát triển con người toàn diện thời kỳ Công nghiệp hóa - Hiện đại hóa*. Hà Nội, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- Phạm Minh Hạc. (1996). *Phát triển giáo dục, phát triển con người phục vụ xã hội phát triển kinh tế*. NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
- Quốc hội Nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2008). *Luật Cán bộ, công chức*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- Quốc hội Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. (2019). *Luật Giáo dục*. NXB Tư pháp, Hà Nội.
- Trần Quốc Thành - Dương Hải Hưng. (2015). *Lý luận về quản lý và quản lý giáo dục*. NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội.
- Tìm hiểu một số khái niệm trong Văn kiện đại hội IX của Đảng*. (2001). NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- UNESCO và ILO. (2012). *Vị thế nhà giáo*. NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
- Viện Ngôn ngữ. (2008). *Từ điển Tiếng Việt*. NXB Hồng Đức, Hà Nội.