



THE CURRENT SITUATION OF DEVELOPING PRIMARY SCHOOL'S MANAGERS TOWARDS STANDARDIZATION IN HAM YEN DISTRICT, TUYEN QUANG PROVINCE

Trinh Quoc Sang^{1,*}

¹ Office of Home affairs Ham Yen District, Tuyen Quang Province, Vietnam

* Email address: trungtqsang.phonghy@tuyenquang.edu.vn

<https://doi.org/10.51453/2354-1431/2021/494>

Article info

Received:
29/01/2021
Accepted:
22/02/2021

Keywords:

Development, school manager, elementary schools, Tuyen Quang

Abstract

Research on the current situation of the development of management staff elementary schools in Ham Yen district, Tuyen Quang province was surveyed on 5 contents: Planning work; the selection, appointment, re-appointment, transfer, dismissal; training and retraining; Inspection, examination and evaluation and the implementation of regimes and policies on remuneration, commendation, and discipline. The results show that the above contents are evaluated at an average, good and excellent level, which shows that the development of management staff for primary schools in Ham Yen district, Tuyen Quang province has been paid attention to development. However, still exist limitations that need to be overcome.



THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG TIỂU HỌC HUYỆN HÀM YÊN, TỈNH TUYÊN QUANG THEO HƯỚNG CHUẨN HÓA

Trịnh Quốc Sáng^{1,*}

¹Phòng Nội vụ huyện Hàm Yên tỉnh Tuyên Quang, Việt Nam

*Địa chỉ email: trung_tqsang.phonghy@tuyenquang.edu.vn

<https://doi.org/10.51453/2354-1431/2021/494>

Thông tin tác giả

Ngày nhận bài:

29/01/2021

Ngày duyệt đăng:

22/02/2021

Từ khóa:

Phát triển, cán bộ quản lý, tiểu học, Tuyên Quang

Tóm tắt:

Nghiên cứu về thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học huyện Hàm Yên tỉnh Tuyên Quang được tiến hành khảo sát trên 5 nội dung: (1) Công tác quy hoạch; (2) Công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, bãi miễn; (3) Công tác đào tạo, bồi dưỡng; (4) Công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá; và (5) công tác thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật. Kết quả cho thấy các nội dung trên đều được đánh giá ở mức độ từ trung bình, khá và tốt, điều đó cho thấy công tác phát triển đội ngũ CBQL trường tiểu học huyện Hàm Yên tỉnh Tuyên Quang đã được quan tâm, phát triển, tuy nhiên vẫn còn tồn tại các hạn chế cần khắc phục.

1. Đặt vấn đề

Thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW [1] của Ban Chấp hành Trung ương, Thủ tướng Chính phủ đã ra Quyết định số 732/QĐ-TTg ngày 29/4/2016 về việc phê duyệt Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông giai đoạn 2016-2020, định hướng đến năm 2025” [3]. Theo đó, mục tiêu đến năm 2020 và định hướng đến năm 2025, tất cả giáo viên và cán bộ quản lý (CBQL) ở các cơ sở giáo dục phổ thông được đào tạo, bồi dưỡng đủ năng lực triển khai chương trình, sách giáo khoa mới, nâng cao năng lực theo Chuẩn nghề nghiệp giáo viên và Chuẩn hiệu trưởng; đảm bảo năng lực đội ngũ nhà giáo, CBQL cơ sở giáo dục phổ thông được chuẩn hóa ngang tầm với các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới, đáp ứng yêu cầu, mục tiêu đổi mới GD-ĐT [2]. Như vậy, đội ngũ CBQL được Chính phủ quan tâm xây dựng và xem đây là lực lượng quyết định đến sự thành công của

việc triển khai chương trình mới giáo dục phổ thông 2018. Thấy được vai trò, ý nghĩa của công tác cán bộ trong giai đoạn hiện nay Phòng GD & ĐT huyện Hàm Yên tỉnh Tuyên Quang luôn thực hiện tốt công tác cán bộ của Đảng, có sự vận dụng cho phù hợp với điều kiện thực tiễn của huyện Hàm Yên. Tuy nhiên đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Hàm Yên hiện nay xét về cơ cấu, chất lượng, trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị còn chưa đáp ứng tốt các yêu cầu của công tác đổi mới giáo dục trong thời đại mới. Do vậy vấn đề phát triển đội ngũ CBQL theo hướng chuẩn hóa là một nhiệm vụ quan trọng trong công tác cán bộ.

2. Nội dung và kết quả nghiên cứu

2.1. Thông tin chung về khảo sát

2.1.1. Mục tiêu khảo sát

Khảo sát nhằm đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ CBQL và thực trạng phát triển đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Hàm Yên, tỉnh

Tuyên Quang, chỉ rõ những khó khăn, hạn chế còn tồn tại. Trên cơ sở đó đề xuất một số biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Hàm Yên, tỉnh Tuyên Quang.

2.1.2. Đối tượng khảo sát

Chúng tôi lựa chọn các lãnh đạo, cán bộ, chuyên viên phòng GD&ĐT, CBQL trường tiểu học, một số giáo viên cốt cán cấp tiểu học, một số Bí thư đảng ủy và Chủ tịch UBND phường, xã ở huyện Hàm Yên, tỉnh Tuyên Quang.

Tổng số đối tượng được điều tra là 138 người, trong đó các lãnh đạo, cán bộ, chuyên viên phòng GD&ĐT là 12 người; Bí thư đảng ủy và Chủ tịch UBND phường, xã ở huyện Hàm Yên: 5 người, CBQL trường tiểu học: 59 người là hiệu trưởng và Hiệu phó của tổng số 21 trường tiểu học trên địa bàn huyện Hàm Yên, 62 giáo viên cốt cán của các trường tiểu học trên địa bàn huyện Hàm Yên tỉnh Tuyên Quang.

Số phiếu phát ra là 138, sau khi thu phiếu sàng lọc và loại bỏ những phiếu chưa đảm bảo yêu cầu điều tra, chúng tôi đưa vào xử lý 135 phiếu hợp lệ.

2.1.3. Phương pháp khảo sát

Khảo sát bằng bảng hỏi. Đây là phương pháp chủ đạo để tiến hành điều tra, trong đó, các câu hỏi được thiết kế vào phiếu và gửi trực tiếp cho các đối tượng khảo sát. Hệ thống câu hỏi được cấu trúc bao gồm các câu hỏi đóng, mở, nhiều phương án lựa chọn và có nội dung rõ ràng, dễ hiểu, logic và đảm bảo tính khách quan [4] [5].

Ngoài ra chúng tôi còn sử dụng một số phương pháp nghiên cứu thực trạng khác như quan sát, đàm thoại, phỏng vấn các các lãnh đạo, cán bộ, chuyên

viên phòng GD&ĐT, CBQL, GV cốt cán, chuyên gia có kinh nghiệm để trao đổi, xin ý kiến về vấn đề nghiên cứu.

2.1.4. Cách xử lý số liệu

Các phiếu điều tra sau khi thu về chúng tôi loại bỏ những phiếu không hợp lệ và xử lý số liệu bằng các phép toán thống kê, với sự hỗ trợ phần mềm Spss 20.0

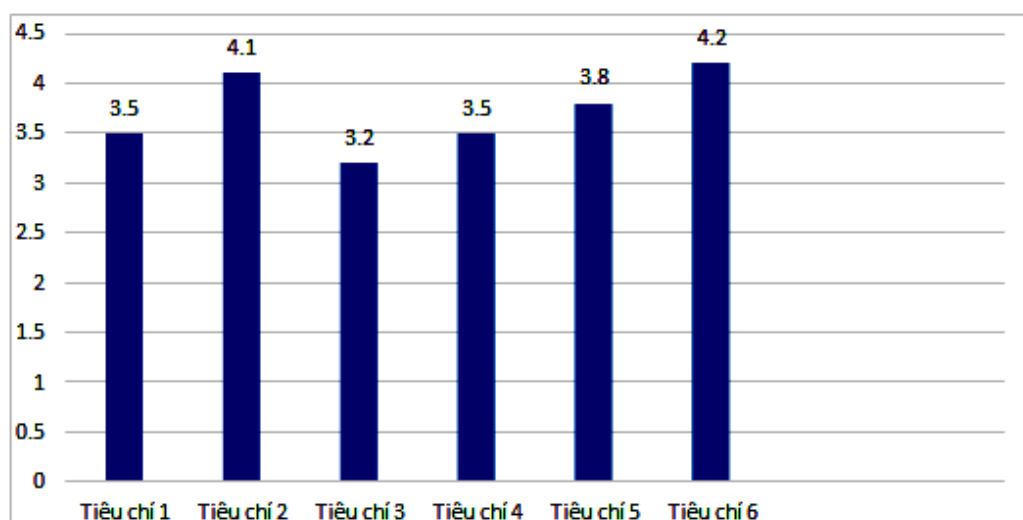
2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường Tiểu học thuộc huyện Hàm Yên, tỉnh Tuyên Quang theo hướng chuẩn hóa

Để đánh giá được thực trạng phát triển đội ngũ CBQL trường tiểu học huyện Hàm Yên tỉnh Tuyên Quang chúng tôi khảo sát tổng số 138 người, trong đó các lãnh đạo, cán bộ, chuyên viên phòng GD&ĐT là 12 người; Bí thư đảng ủy và Chủ tịch UBND phường, xã ở huyện Hàm Yên: 5 người, CBQL trường tiểu học: 59 người là hiệu trưởng và Hiệu phó của tổng số 21 trường tiểu học trên địa bàn huyện Hàm Yên, 62 giáo viên cốt cán của các trường tiểu học trên địa bàn huyện Hàm Yên tỉnh Tuyên Quang. Số phiếu phát ra là 138, sau khi thu phiếu sàng lọc và loại bỏ những phiếu chưa đảm bảo yêu cầu điều tra, chúng tôi đưa vào xử lý 135 phiếu hợp lệ.

Bảng cho điểm theo thang điểm 5 tương ứng với các loại: tốt (5 điểm), khá (4 điểm), trung bình (3 điểm), yếu (2 điểm), kém (1 điểm). Kết quả điều tra thể hiện như sau:

2.2.1. Về công tác quy hoạch

Kết quả khảo sát các tiêu chí về công tác quy hoạch CBQL các trường tiểu học huyện Hàm Yên tỉnh Tuyên Quang thể hiện ở biểu đồ 2.1 sau:



Biểu đồ 2.1. Thực trạng việc xây dựng quy hoạch đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Hàm Yên tỉnh Tuyên Quang

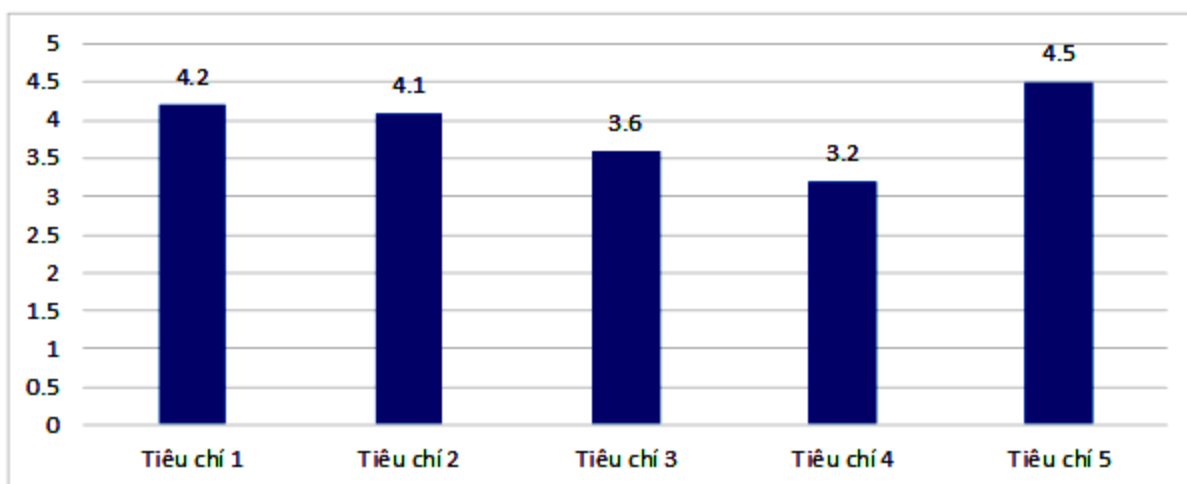
* Chú thích:

- 1 Xác định đúng mục tiêu phát triển đội ngũ CBQL đến năm 2020.
- 2 Xây dựng được kế hoạch phát triển đội ngũ CBQL ở các trường Tiểu học có tính khả thi.
- 3 Xây dựng được tiêu chuẩn giáo viên trong diện quy hoạch CBQL ở các trường Tiểu học.
- 4 Dự kiến được các nguồn lực thực hiện quy hoạch
- 5 Lựa chọn các giải pháp thực hiện quy hoạch.
- 6 Quy hoạch luôn được xem xét, bổ sung, điều chỉnh, đảm bảo tính khoa học và thực tiễn thúc đẩy GV vươn lên.

Qua biểu đồ 2.1 cho thấy thực trạng công tác quy hoạch đội ngũ CBQL các trường Tiểu học huyện Hàm Yên còn rất nhiều nội dung cần quan tâm. Hầu hết các tiêu chí đều được đánh giá ở mức độ trung bình (tiêu chí 1,3,4,5) và mức độ khá (tiêu chí 2 và 6), nội dung về xây dựng tiêu chuẩn giáo viên trong diện quy hoạch chưa bám theo chuẩn được đánh giá thấp nhất. Qua phỏng vấn trực tiếp một số CBQL cấp Phòng chúng tôi được biết hiện vẫn chưa xây dựng được bộ tiêu chuẩn dành cho GV trong diện quy hoạch một cách đầy đủ, khoa học.

2.2.2. Về công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, bãi miễn CBQL ở các trường tiểu học huyện Hàm Yên tỉnh Tuyên Quang

Khảo sát thông tin về thực trạng công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, bãi miễn đội ngũ CBQL ở các trường tiểu học trên địa bàn huyện Hàm Yên, chúng tôi đã đưa ra 05 tiêu chí ở mục 2.2 trong phiếu điều tra. Kết quả như sau:



Biểu đồ 2.2. Thực trạng tuyển chọn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, bãi miễn CBQL các trường tiểu học huyện Hàm Yên tỉnh Tuyên Quang

* Ghi chú:

- 1 Xây dựng được tiêu chuẩn về phẩm chất và năng lực của đội ngũ CBQL ở các trường Tiểu học.
- 2 Thực hiện bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, bãi miễn CBQL ở các trường Tiểu học theo đúng quy định.
- 3 Thực hiện đúng quy trình bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, bãi miễn đó được Nhà nước, ngành quy định phù hợp với hoàn cảnh địa phương.
- 4 Việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, bãi miễn thực sự động viên, khích lệ được đội ngũ CBQL.
- 5 Luân chuyển CBQL ở các trường Tiểu học hợp lý, đúng nguyện vọng và hoàn cảnh của CBQL.

Qua kết quả thể hiện ở biểu đồ 2.2 trên đây cho thấy công tác tham mưu để tuyển chọn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, bãi miễn cán bộ là nhiệm vụ trọng tâm của ngành tổ chức cán bộ; đây cũng là nội dung quan trọng trong mỗi địa phương,

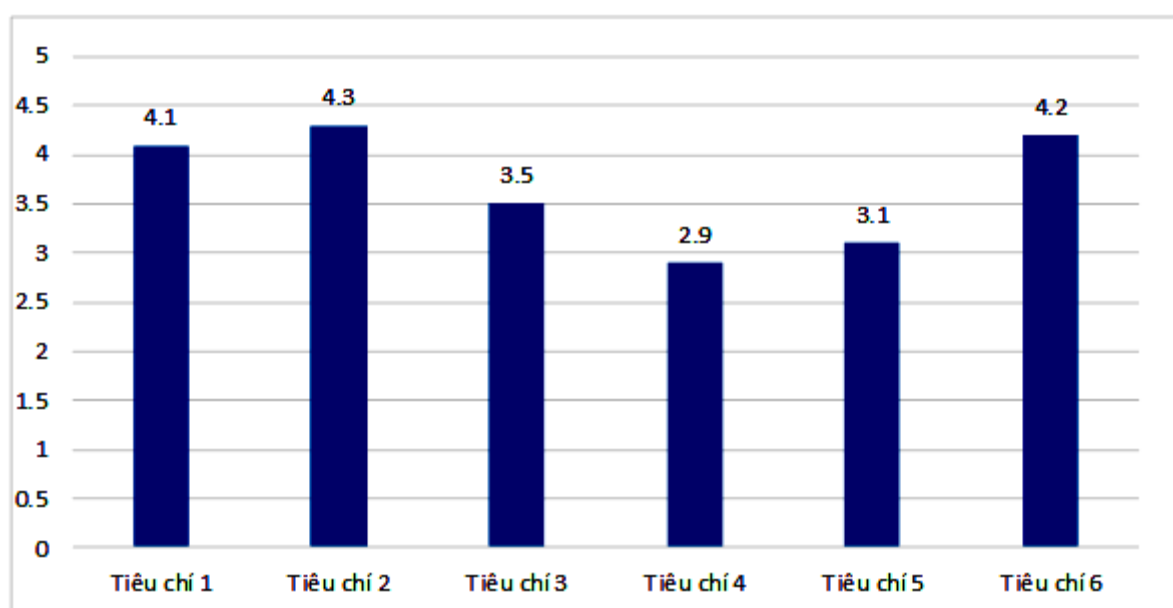
đơn vị và từng cơ quan. Trong những năm qua tỉnh Tuyên Quang luôn quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo triển khai thực hiện nghiêm túc các văn bản về lĩnh vực này. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả tích cực đạt được, vẫn còn không ít những hạn chế. Đối với

bậc học Tiểu học, qua bảng tổng hợp kết quả từ phiếu điều tra cho thấy: Điểm bình quân đánh giá của các tiêu chí trong công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, bãi miễn cán bộ là ở mức trung bình và khá. Trong 05 tiêu chí đưa ra, có tiêu chí số 1 và 5 là được đánh giá chấm điểm tương đối cao. Các tiêu chí còn lại, đặc biệt tiêu chí 4 về việc *bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, bãi miễn thực sự động viên, khích lệ được đội ngũ CBQL, đúng nguyện vọng, hợp lý...* được đánh giá với số điểm khá thấp (TBC=3.2). Khi việc bổ nhiệm, bãi miễn hay luân chuyển cán bộ quản lý mà không khích lệ, động viên được chủ thể sẽ gây ảnh

hưởng đến kết quả hoạt động đơn vị được quản lý cũng như kết quả công tác của CBQL. Do vậy việc tuyển chọn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, bãi miễn CBQL cần quan tâm và thực hiện hiệu quả hơn nữa để góp phần nâng cao chất lượng quản lý cũng như chất lượng giáo dục của các nhà trường tiểu học trên địa bàn huyện Hàm Yên.

2.2.3. Công tác đào tạo, bồi dưỡng

Để đánh giá về thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Hàm Yên, chúng tôi đã xây dựng 6 tiêu chí trong nội dung phiếu để khảo sát. Kết quả thể hiện ở biểu đồ 2.3 dưới đây.



Biểu đồ 2.3. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Hàm Yên tỉnh Tuyên Quang

* Ghi chú:

- 1 Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng được xác định rõ, có tính khả thi.
- 2 Thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng bằng nhiều hình thức.
- 3 Cử CBQL đi học các lớp lý luận chính trị hoặc bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý.
- 4 Cử CBQL đi học Đại học, thạc sỹ...
- 5 Sử dụng hợp lý CBQL sau khi họ kết thúc khóa học bồi dưỡng hoặc đào tạo.
- 6 Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cho đối tượng nằm trong quy hoạch chưa bổ nhiệm chức danh quản lý.

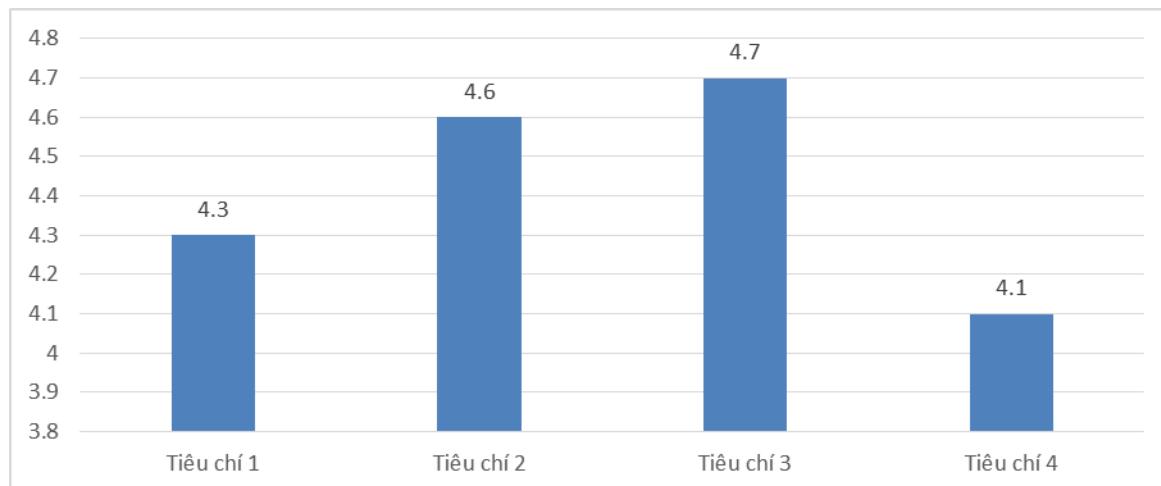
Như vậy công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Hàm Yên theo đánh giá của các đối tượng khảo sát ở mức độ trung bình và khá. Trong số 06 tiêu chí được hỏi có 3 tiêu chí đánh giá ở mức Khá (tiêu chí 1,2,6); có 2 tiêu chí ở mức trung bình (tiêu chí 3,5), tiêu chí 4 Cử CBQL đi học Đại học, thạc sỹ... được đánh giá mức

dưới trung bình. Qua trao đổi trực tiếp với một số CBQL cho thấy việc đi học nâng cao trình độ, đặc biệt là học thạc sỹ là khó. Việc học nâng cao trình độ chưa có kế hoạch riêng, mang tính lâu dài, chưa có sự điều tra tìm hiểu một cách chính xác xem đội ngũ cán bộ quản lý và những người được quy hoạch CBQL còn thiếu những gì để đào tạo, bồi dưỡng.

Vì thế mà thường chỉ thực hiện riêng lẻ từng năm, theo những nội dung chưa thực sự phù hợp, sát thực. Mặt khác việc sử dụng CBQL sau khi đi học nâng cao trình độ về còn chưa hiệu quả, nhiều trường hợp chưa sắp xếp, bố trí được... Đây là vấn đề cần phải được thực hiện tốt hơn trong giai đoạn tới.

2.2.4. Công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá

Khảo sát về công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá đối với đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Hàm Yên, chúng tôi đã xây dựng 04 tiêu chí đánh giá trong phiếu điều tra để xin ý kiến; kết quả tổng hợp từ phiếu như sau:



Biểu đồ 2.4. Thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Hàm Yên tỉnh Tuyên Quang

* Ghi chú

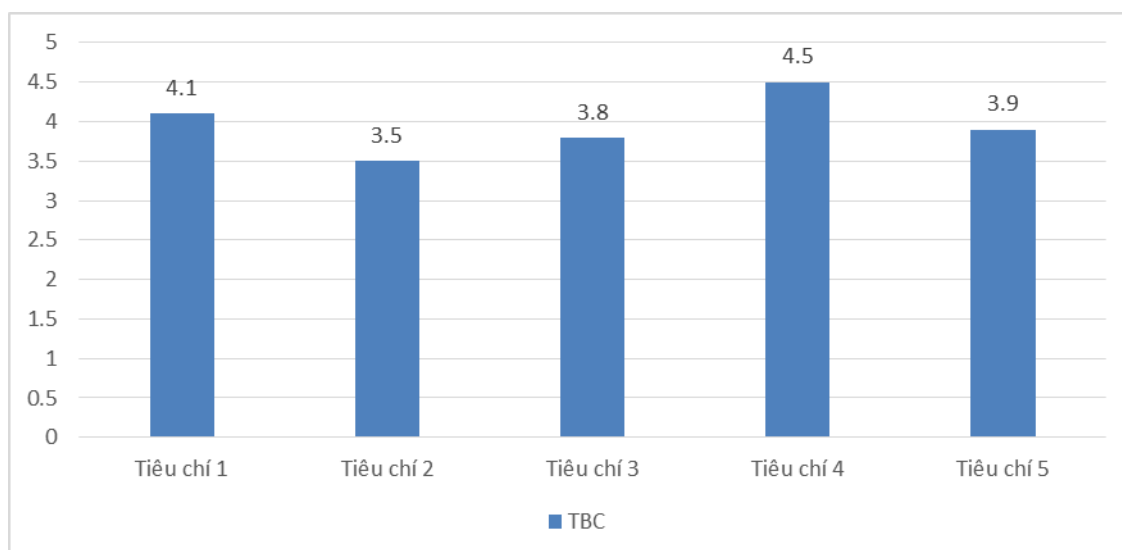
- 1 Có kế hoạch cụ thể của Phòng GD&ĐT về việc thanh tra, kiểm tra, đánh giá hoạt động quản lý đối với CBQL các trường tiểu học.
- 2 Nội dung thanh tra, kiểm tra được Phòng GD&ĐT thực hiện đúng với quy định, phù hợp, để đánh giá công tác quản lý, chỉ đạo
- 3 Có những điều chỉnh bằng các quyết định quản lý và có hiệu lực sau thanh tra, kiểm tra.
- 4 Kết quả thanh tra, kiểm tra, được lấy là một trong các tiêu chí đánh giá thi đua, khen thưởng cuối năm học.

Kết quả thể hiện ở biểu đồ 2.4 trên đây cho thấy công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá đối với đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Hàm Yên tỉnh Tuyên Quang đã được thực hiện tương đối tốt, thể hiện ở các tiêu chí đánh giá đều ở mức độ khá trở lên. Tiêu chí được đánh giá cao nhất là tiêu chí 3: “Có những điều chỉnh bằng các quyết định quản lý và có hiệu lực sau thanh tra, kiểm tra” (TBC: 4.7). Thứ 2 là tiêu chí 2: “Nội dung thanh tra, kiểm tra được Phòng GD&ĐT thực hiện đúng với quy định, phù hợp, để đánh giá công tác quản lý, chỉ đạo” (TBC: 4.6). Qua trao đổi với một số CBQL cho thấy tiêu chí 3 được

đánh giá cao nhất bởi mục đích của thanh tra, kiểm tra suy cho cùng chính là chỉ ra những ưu điểm, hạn chế còn tồn tại trong công tác quản lý, từ đó có sự điều chỉnh kịp thời bằng các biện pháp khắc phục hạn chế, điều đó thể hiện chính qua những quyết định quản lý và có hiệu lực sau thanh tra, kiểm tra.

2.2.5. Công tác thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật

Khảo sát về công tác thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật chúng tôi đưa ra câu hỏi mục 2.5 phiếu điều tra [Phụ lục 1]. Kết quả thể hiện ở biểu đồ 2.5 như sau:



Biểu đồ 2.5. Thực trạng việc thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật đối với đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Hàm Yên tỉnh Tuyên Quang

* Ghi chú:

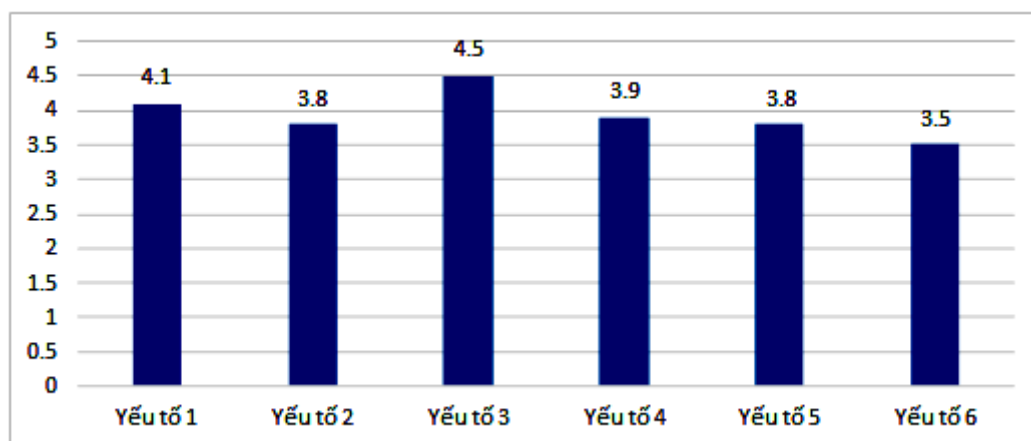
1. UBND huyện, Phòng GD&ĐT thực hiện nghiêm chế độ, chính sách của Nhà nước đối với đội ngũ CBQL các trường tiểu học
2. Xây dựng chính sách riêng về đãi ngộ, khen thưởng của thành phố đối với đội ngũ CBQL.
3. Huy động được nguồn lực vật chất để thực hiện chính sách đãi ngộ đối với CBQL.
4. Thực hiện thường xuyên kịp thời các chính sách đãi ngộ đối với CBQL.
5. Thực hiện, áp dụng nghiêm các hình thức kỷ luật đối với CBQL vi phạm.

Từ kết quả thể hiện ở biểu đồ 2.5 cho thấy: việc thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật đối với đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Hàm Yên đã được Ủy ban nhân dân huyện, Phòng GD&ĐT huyện Hàm Yên thực hiện nghiêm túc, đảm bảo đúng chế độ theo quy định của Nhà nước. Điều này được thể hiện qua mức điểm của các tiêu chí đều ở mức khá cao. Tiêu chí được đánh giá cao nhất là tiêu chí 4: “Thực hiện thường xuyên kịp thời các chính sách đãi ngộ đối với CBQL” (TBC: 4.5). Đây là một kết quả khá cao, để làm rõ thực trạng này chúng tôi có trao đổi với một số cán bộ cấp phòng, kết quả cho thấy trên thực tế, những năm qua với sự tham mưu tích cực của ngành giáo dục, UBND huyện Hàm Yên cũng đã có nhiều quan tâm đến việc thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ, cũng như khen thưởng, kỷ luật đối với không chỉ CBQL mà cả cán bộ giáo viên trong ngành; cũng đã có chính sách khen thưởng, động viên CBQL

có thành tích tốt trong năm học hoặc trong nhiệm kỳ song chưa rõ nét, chưa kịp thời. Công tác huy động được nguồn lực vật chất để thực hiện chính sách đãi ngộ đối với CBQL vẫn còn hạn chế....

2.2.6. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường Tiểu học thuộc huyện Hàm Yên, tỉnh Tuyên Quang, theo hướng chuẩn hóa

Để tìm hiểu thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường Tiểu học thuộc huyện Hàm Yên, tỉnh Tuyên Quang, theo hướng chuẩn hóa chúng tôi đã xây dựng câu hỏi gồm 6 yếu tố, bao gồm các yếu tố chủ quan và khách quan, thang đo gồm 3 mức độ ứng với thang điểm 5 (Ảnh hưởng lớn: 4.0-5 điểm, ảnh hưởng tương đối: 3.0-3.9 điểm, ảnh hưởng ít :1.0-2.9 điểm). Kết quả thu được thể hiện ở biểu đồ 2.6 dưới đây.



Biểu đồ 2.6. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng tới phát triển đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Hàm Yên theo hướng chuẩn hóa

* Ghi chú

1. Nhận thức về tầm quan trọng của việc phát triển đội ngũ CBQL các trường TH của các cấp quản lý, lãnh đạo Phòng GD, UBND huyện...

2. Môi trường làm việc của nhà trường

3. Năng lực chuyên môn, năng lực quản lý, lãnh đạo của hiệu trưởng

4. Các văn bản pháp lý, cơ chế chính sách cán bộ

5. Sự phát triển của khoa học công nghệ

6. Yếu tố kinh tế, văn hóa, phong tục tập quán

Qua kết quả thể hiện ở biểu đồ 2.6 cho thấy tất cả các yếu tố đều được đánh giá ở mức độ ảnh hưởng tương đối và ảnh hưởng lớn đến việc phát triển đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Hàm Yên theo hướng chuẩn hóa. Yếu tố được đánh giá ảnh hưởng cao nhất là yếu tố 3: “*Năng lực chuyên môn, năng lực quản lý, lãnh đạo của hiệu trưởng*” (TBC: 4.5), thứ hai là: “*Nhận thức về tầm quan trọng của việc phát triển đội ngũ CBQL các trường TH của các cấp quản lý, lãnh đạo Phòng GD, UBND huyện...*” (TBC: 4.1).

Các yếu tố còn lại về môi trường làm việc của nhà trường, các văn bản pháp lý, cơ chế chính sách cán bộ, sự phát triển của khoa học công nghệ, yếu tố kinh tế, văn hóa, phong tục tập quán... đều được đánh giá ở mức ảnh hưởng tương đối. Như vậy các CBQL đều thấy được mức độ ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan và khách quan ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ CBQL các trường tiểu học huyện Hàm Yên, tỉnh Tuyên Quang. Đây là điều kiện thuận lợi để tiến hành công việc này.

3. Kết luận

Từ kết quả khảo sát về phát triển đội ngũ cán bộ quản lý theo hướng chuẩn hóa ở các trường Tiểu

học huyện Hàm Yên tỉnh Tuyên Quang đã phân tích ở trên đây cho thấy:

Về ưu điểm: Trong công tác quy hoạch, huyện Hàm Yên đã xác định được mục tiêu phát triển giáo dục qua các giai đoạn cụ thể, có dự kiến nguồn lực để thực hiện quy hoạch đội ngũ CBQL; có xem xét, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch hàng năm và trong quá trình thực hiện. Công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, quy trình được thực hiện tương đối tốt theo quy định của Nhà nước. Công tác đào tạo, bồi dưỡng: Phòng GD&ĐT đã xác định được mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng; xác định được những nội dung quan trọng để đào tạo, bồi dưỡng... Công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá được xây dựng theo kế hoạch hàng năm; nội dung thanh tra, kiểm tra rõ ràng, cụ thể, đã giúp cho nhiều nhà trường và CBQL làm việc hiệu quả hơn, thực hiện tốt vai trò, chức năng của mình. Việc thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật được thực hiện nghiêm túc.

Hạn chế: Tuy nhiên bên cạnh đó công tác quy hoạch đã xác định được mục tiêu nhưng chưa cụ thể, chi tiết cho từng năm; giải pháp thực hiện quy hoạch chưa tốt. Còn một số trường hợp bổ nhiệm

lại chưa đạt tiêu chuẩn đề ra; công tác luân chuyển chưa thực hiện triệt để.

Nguyên nhân: Nguyên nhân phải kể tới chính là các yếu tố ảnh hưởng đến việc phát triển đội ngũ CBQL trường TH huyện Hàm Yên tỉnh Tuyên Quang bao gồm có nhiều yếu tố chủ quan và khách quan, qua khảo sát cho thấy đa số CBQL các cấp đều có sự nhìn nhận và đánh giá khá cao mức độ ảnh hưởng của các yếu tố, yếu tố “Năng lực chuyên môn, năng lực quản lý, lãnh đạo của hiệu trưởng” được đánh giá ảnh hưởng ở mức cao nhất, thứ hai là: “Nhận thức về tầm quan trọng của việc phát triển đội ngũ CBQL các trường TH của các cấp quản lý, lãnh đạo Phòng GD&ĐT, UBND huyện...”. Hai yếu tố này đều là những yếu tố quan trọng, góp phần quyết định vào công tác phát triển đội ngũ CBQL trường TH huyện Hàm Yên, tỉnh Tuyên Quang trong giai đoạn hiện nay.

REFERENCES

- [1] Ministry of Education and Training (2010), *Charter of Primary School*, Publisher: Education, Hanoi"
- [2] Ministry of Education and Training (2018).

Circular No. 14/2018 / TT-BGDĐT dated July 20, 2018, of the Minister of Education and Training on prescribing standards for principals of general education institutions.

[3] Prime Minister (2016), *Decision No. 732 / QĐ-TTĐ, 29/4/2016 of the Prime Minister on approving the Project "Training and retraining of teachers and administrators of educational institutions to meet the requirements of a fundamental and comprehensive renovation of general education in the 2016-2020 period, with a vision to 2025"*.

[4] Hoan, T.H. (2017). *Developing management capacity for high school principals in Vietnam to meet the requirements of educational innovation today*. Ministry level Science and Technology topic, Institute of Educational Management, code: 82016-HVQ-02"

[5] Mai, H.T.N. (2019), *Some solutions to develop secondary school principals in Ho Chi Minh City to meet the requirements of educational innovation*, *Education Magazine*, No. 446, semester 2 of January 2019, p. 1-8.