

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG TIỂU HỌC Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH THEO HƯỚNG CHUẨN HOÁ

CURRENT STATUS OF INFLUENTIAL FACTORS TO STANDARDIZE THE PRIMARY SCHOOL PRINCIPALS IN HOCHIMINH CITY

NGUYỄN VĂN PHƯỚC, *thsphuoc@gmail.com*

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh

| THÔNG TIN | TÓM TẮT |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Ngày nhận: 11/3/2024 Ngày nhận lại: 20/3/2024 Duyệt đăng: 26/3/2024 Mã số: TCKH-S01T3-2024-B05 ISSN: 2354 - 0788</p> <p>Từ khóa: Tiểu học, hiệu trưởng trường tiểu học, chuẩn hóa, các yếu tố ảnh hưởng.</p> <p>Key words: Elementary school, elementary school principal, standardization, influencing factors.</p> | <p>Bài viết trình bày kết quả nghiên cứu thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến việc phát triển đội ngũ hiệu trưởng các trường tiểu học ở Thành phố Hồ Chí Minh theo hướng chuẩn hóa, làm cơ sở thực tiễn đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ. Trong số 03 nhóm yếu tố ảnh hưởng, nhóm yếu tố thuộc chủ thể quản lý có ảnh hưởng lớn nhất, bao gồm các yếu tố: bối cảnh phát triển kinh tế - xã hội, bối cảnh phát triển khoa học công nghệ, bối cảnh phát triển giáo dục; chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật, các văn bản quy phạm pháp luật của Nhà nước, ngành Giáo dục và các ngành liên quan và tập thể sư phạm tiểu học.</p> <p>ABSTRACT</p> <p>This article presents the results of research on the current status of factors affecting the development of principals of primary schools in Ho Chi Minh City according to standardized guidelines, as a practical basis for producing development measures. Among the three groups of influencing factors, the group of factors belonging to the management entity has the greatest influence, including the following factors: Socio-economic development context, science and technology development context, and educational development; main accounts, laws, legal documents of the State, the Education sector and related sectors and the primary pedagogical collective.</p> |

1. Đặt vấn đề

Ngày 11 tháng 5 năm 2020, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Kế hoạch thực hiện Kết luận số 51-KL/TW ngày 30 tháng 5 năm 2019

của Ban Bí thư về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa XI 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; trong đó xác định “*Nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục; bảo đảm các điều kiện cơ bản để thực hiện tốt chương trình giáo dục phổ thông và sách giáo khoa mới*” là một trong những nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu để tạo sự chuyển biến căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2021 - 2030 và tầm nhìn đến 2045 của Việt Nam đã xác định: “*Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đảm bảo về chất lượng, hợp lý về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục*” (Bộ GD&ĐT, 2021). Đại hội Đại biểu toàn quốc lần XIII của Đảng tiếp tục khẳng định giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục (CBQLGD) là khâu then chốt, có tính quyết định để thực hiện mục tiêu phát triển giáo dục (GD); trong đó, đặc biệt nhấn mạnh: “*Cùng với đề cao vị trí, vai trò và trách nhiệm xã hội, cần đổi mới mạnh mẽ chính sách đãi ngộ, chăm lo xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt*” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021). Hiệu trưởng (HT) là người đứng đầu trường tiểu học (TH), “*là người chịu trách nhiệm quản lý, điều hành các hoạt động và chất lượng giáo dục của nhà trường*” (Bộ GD&ĐT, 2020). Bên cạnh việc thực hiện chế độ chính sách và cơ chế, việc tạo dựng môi trường làm việc thuận lợi là những yếu tố cơ bản giúp phát triển đội ngũ HT các trường TH phát huy được hết năng lực và tâm huyết trong công việc. Vì vậy, xác định các yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ HT trường TH giúp chủ thể quản lý (QL) có giải pháp phù hợp để tác động đến chúng, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ HT trường TH ở TP. HCM theo hướng chuẩn hoá.

2. Nội dung và kết quả nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Để đạt mục đích nghiên cứu nêu trên, tác giả sử dụng những phương pháp nghiên cứu sau đây:

Phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi: Trong tổng số 21 quận/huyện và 01 TP trực thuộc của TP. HCM, nghiên cứu chọn ngẫu nhiên 10 quận, huyện và TP. Thủ Đức theo địa bàn nội thành với các quận: 1, 3, 4, 5, 8, 10, Bình Thạnh và ngoại thành với các huyện: Cần Giờ, Củ Chi và Bình Chánh. Tại mỗi quận, huyện, chọn ngẫu nhiên 3 trường TH công lập; như vậy, tổng cộng có 30 trường TH công lập được chọn làm địa bàn nghiên cứu. Tổng cỡ mẫu nghiên cứu là: 921 người, trong đó: có 12 Chủ tịch/Phó chủ tịch UBND Phường/xã; 13 Trường/Phó trưởng phòng Nội vụ; 14 Trường/Phó trưởng phòng GD&ĐT; 75 CBQL trường tiểu học; 656 giáo viên và 151 nhân viên trường tiểu học. Phiếu điều tra được thiết kế theo thang Likert 5 bậc. Dữ liệu thu thập được sử dụng để tính điểm trung bình (ĐTB) và đánh giá theo 5 mức: Mức 5: $X = 4,21 - 5,0$: hoàn toàn ảnh hưởng; Mức 4: $X = 3,41 - 4,20$: ảnh hưởng; Mức 3: $X = 2,61 - 3,40$: có phần ảnh hưởng; Mức 2: $X = 1,81 - 2,60$: ít ảnh hưởng và Mức 1: $X < 1,81$: Không ảnh hưởng.

Phương pháp phỏng vấn (phỏng vấn sâu bán cấu trúc: Nội dung phỏng vấn được xác định sau khi xử lý số liệu thu nhận từ kết quả khảo sát bằng bảng hỏi; giúp giải thích thêm vấn đề có liên quan về thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ HT trường TH ở TP. HCM theo hướng chuẩn hoá; trong đó 03 đối tượng chính được chọn để phỏng vấn bao gồm: CBQL của UBND; phòng Nội vụ, phòng GD&ĐT (gọi tắt là CBQL cấp trên); đội ngũ HT trường TH và giáo viên (GV) trường TH; từ đó giúp tác giả có những đánh giá khách quan, toàn diện, cùng với những định hướng và ý kiến hữu ích để so sánh và đối chiếu, giúp khẳng định, giải thích các số liệu đã thu thập, làm rõ kết quả khảo sát bằng bảng hỏi.

Phương pháp xử lý số liệu bằng thống kê toán học: Sử dụng phần mềm SPSS 20.00 nhằm xử lý, thống kê các thông tin, dữ liệu thu được từ các phương pháp nghiên cứu trên. Đối với dữ liệu được ghi nhận từ bảng hỏi: thống kê mô tả,

đánh giá độ lệch chuẩn; thống kê suy luận (T-test), phân tích ANOVA để kiểm định ý nghĩa.

2.2. Kết quả nghiên cứu

2.2.1. *Thực trạng các yếu tố thuộc về chủ thể quản lý ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường tiểu học theo hướng chuẩn hóa*

Kết quả khảo sát bằng bảng hỏi về thực trạng các yếu tố thuộc về chủ thể QL ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ HT trường TH ở TP. HCM theo hướng chuẩn hóa được mô tả trong bảng sau đây:

Bảng 1. Đánh giá của CBQL về thực trạng các yếu tố thuộc về chủ thể QL ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ HT trường TH theo hướng chuẩn hóa

| TT | Nhóm yếu tố thuộc về chủ thể QL (<i>Chủ tịch UBND quận/huyện, trưởng phòng GD&ĐT nếu được ủy quyền</i>) | Nội thành | | Ngoại thành | | Tổng hợp mức độ ảnh hưởng | | |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------------|------|---------------------------|------|--------|
| | | ĐTB | ĐLC | ĐTB | ĐLC | ĐTB | ĐLC | Mức độ |
| 1 | Nhận thức của chủ thể QL về vai trò của đội ngũ HT trường TH và sự cần thiết của phát triển đội ngũ HT trường TH theo hướng chuẩn hóa | 4,22 | 0,82 | 4,33 | 0,83 | 4,26 | 0,82 | 5 |
| 2 | Năng lực của chủ thể QL trong phát triển đội ngũ HT trường TH theo hướng chuẩn hóa | 4,05 | 0,86 | 3,84 | 0,85 | 3,96 | 0,86 | 4 |
| Chung | | 4,13 | 0,84 | 4,08 | 0,84 | 4,11 | 0,84 | |
| Kết quả T-Test | | T = 0,418 | | | | Sig. = 0,667 | | |

Số liệu ở Bảng 1 cho thấy các đối tượng khảo sát đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố thuộc về chủ thể QL đến công tác phát triển đội ngũ HT trường TH ở mức cao, thể hiện ĐTB chung = 4,11; trong đó, yếu tố “*Nhận thức của chủ thể QL về vai trò của đội ngũ HT trường TH và sự cần thiết phát triển đội ngũ HT trường TH theo hướng chuẩn hoá*” được đánh giá với mức độ cao nhất - mức 5 (hoàn toàn ảnh hưởng) với ĐTB = 4,26; ĐLC = 0,82, cho thấy sự phân tán không lớn giữa các ý kiến trong toàn mẫu khảo sát.

Kết quả phỏng vấn 10 CBQL và 10 HT thu nhận kết quả: 100% cho rằng nhận thức và năng lực của chủ thể QL là yếu tố ảnh hưởng rất lớn đến phát triển đội ngũ HT theo hướng chuẩn hóa. Trong đó, có 9/10 CBQL và 6/10 HT nhận định rằng nhận thức của chủ thể QL ảnh hưởng nhiều hơn năng lực, vì “*Chủ thể QL cao nhất là Chủ*

tịch UBND quận, không trực tiếp thực hiện công tác phát triển đội ngũ HT trường TH trên địa bàn, mà thực hiện thông qua phân cấp QL” (CBQL2).

Nghiên cứu cũng tiếp nhận một nhận định rất sâu sắc: “*Người HT có vị trí vai trò quan trọng trong điều hành, QL tại đơn vị. Đặc biệt, trong giai đoạn GD đang thực hiện Chương trình GDPT 2018, người HT gánh vác trên vai nhiệm vụ quan trọng trong việc thực hiện dạy học theo chương trình mới, đổi mới hoạt động dạy học theo hướng phát triển năng lực, phẩm chất cho học sinh. Vì vậy, chuẩn hoá đội ngũ HT sẽ là tiền đề thuận lợi để đáp ứng yêu cầu giáo dục hiện nay*” (CBQL7); xác định tính đột phá của giải pháp phát triển đội ngũ HT trường TH, CBQL6 đã phát biểu: “*Với vị trí “thuyền trưởng”, người HT có trọng trách lèo lái con thuyền là tập thể sư phạm nhà trường và hoạt động giáo dục của đơn vị. Vì vậy, việc chuẩn hoá, đảm bảo phẩm chất đạo đức, năng lực là giải pháp*

mang tính chiến lược, rất cần thiết”. Kiểm định T-test cho thấy không có sự khác biệt có ý nghĩa trong đánh giá của CBQL khu vực nội thành và ngoại thành về các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ HT trường TH theo hướng chuẩn hóa (sig. > 0.05). Theo đó, sự đánh giá là tương đồng giữa 2 khu vực.

2.2.2. *Thực trạng các yếu tố thuộc về khách thể quản lý ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường tiểu học theo hướng chuẩn hóa*

Kết quả khảo sát ý kiến về thực trạng các yếu tố thuộc về khách thể QL ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ HT trường TH theo hướng chuẩn hóa được mô tả trong bảng sau đây:

Bảng 2. Đánh giá của CBQL về thực trạng các yếu tố thuộc về khách thể QL ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ HT trường TH theo hướng chuẩn hóa

| TT | Nhóm yếu tố thuộc về khách thể QL (đội ngũ HT trường TH) | Nội thành | | Ngoại thành | | Tổng hợp mức độ ảnh hưởng | | |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------------|------|---------------------------|------|--------|
| | | ĐTB | ĐLC | ĐTB | ĐLC | ĐTB | ĐLC | Mức độ |
| 1 | Nhận thức của đội ngũ HT trường TH về vai trò của đội ngũ và sự cần thiết của phát triển đội ngũ theo hướng chuẩn hóa | 4,08 | 0,76 | 3,98 | 0,63 | 4,04 | 0,70 | 4 |
| 2 | Năng lực tự thân của đội ngũ HT trường TH trong phát triển theo hướng chuẩn hóa | 3,89 | 0,87 | 3,90 | 0,77 | 3,89 | 0,82 | 4 |
| Chung | | 3,98 | 0,82 | 3,94 | 0,70 | 3,96 | 0,76 | |
| Kết quả T-Test | | T = 0.441 | | | | Sig. = 0.660 | | |

Số liệu bảng 2 cho thấy: CBQL đều nhìn nhận các yếu tố thuộc về khách thể QL có mức độ ảnh hưởng khá cao đến phát triển đội ngũ HT trường TH với ĐTB chung = 3,96; trong đó, yếu tố “*Nhận thức của đội ngũ HT trường TH về vai trò của đội ngũ và sự cần thiết của phát triển đội ngũ theo hướng chuẩn hoá*” được đánh giá cao hơn với ĐTB = 4,04. Mô tả cũng cho thấy: không có sự khác biệt lớn trong đánh giá giữa nội thành và ngoại thành. Yếu tố “*đội ngũ HT trường TH*” có mức độ ảnh hưởng chỉ được đánh giá ở mức 4 (ảnh hưởng) - không phải mức cao nhất - có thể lý giải rằng đội ngũ này đang được đánh giá với tư cách là khách thể QL, tiếp nhận các tác động từ chủ thể QL

Kiểm định T-test cho thấy sự khác biệt ĐTB trong đánh giá ở khu vực nội thành và khu vực ngoại thành không có ý nghĩa (sig. > 0.05), mức độ đánh giá là như nhau đối với các yếu tố thuộc về khách thể QL (đội ngũ HT trường TH). Kết quả phỏng vấn ghi nhận 20/20 ý kiến đều

nhận định các yếu tố thuộc về đội ngũ HT trường TH có ảnh hưởng trực tiếp đến công tác phát triển đội ngũ. Một số ý kiến giải thích rõ: “Nhận thức của đội ngũ có ảnh hưởng trực tiếp đến công tác phát triển đội ngũ, giúp đội ngũ nhận thức đúng đắn; từ đó thúc đẩy bản thân có chương trình hành động cụ thể để nỗ lực hoàn thiện” (HT1); “Nếu nhận thức đúng sẽ có hành động đúng; từ đó có ý thức rèn luyện, hoàn thiện bản thân, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, phát triển để đáp ứng yêu cầu chuẩn hoá” (CBQL 8).

Năng lực tự thân của đội ngũ HT phát triển theo hướng chuẩn hoá đòi hỏi người HT thể hiện: ý thức tự rèn luyện bản thân, tuân thủ các quy định trong chuẩn HT; tự mình khắc phục khó khăn trong công tác QL; tự nguyện, tự giác xây dựng kế hoạch tích lũy tri thức, kinh nghiệm QL để phát triển bản thân; chủ động giải quyết các tình huống trong QL; có ý thức trách nhiệm cao trong công việc; tuân thủ tổ chức kỷ luật; thay đổi nhận thức, hành vi và hoạt động của

mình, đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ từ QL sang quản trị nhà trường. Kết quả phỏng vấn khách thể CBQL, nghiên cứu ghi nhận 20/20 ý kiến đều nhận định các yếu tố thuộc về đội ngũ HTTH có ảnh hưởng trực tiếp đến công tác phát triển đội ngũ. Một số ý kiến giải thích rõ: “*Nhận thức của đội ngũ có ảnh hưởng trực tiếp đến công tác phát triển đội ngũ, bởi đây là yếu tố mang tính then chốt, giúp khách thể nhận thức đúng đắn; từ đó thúc đẩy bản thân có chương trình hành động cụ thể để nỗ lực hoàn thiện*” (HT1). Thêm vào đó, với những yêu cầu về năng lực ngày càng cao đối với đội ngũ HT trường TH ở TP. HCM, ý kiến của CBQL 4 nhìn nhận: “*Đây là áp lực của những người làm HT trường TH ở TP. HCM, nơi có môi trường GD năng động, phong phú, đa dạng. Chính vì vậy sẽ rất ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ HT trường TH nơi đây*”;

cũng có ý kiến cho rằng: “*Nếu nhận thức đúng sẽ có hành động đúng; từ đó có ý thức rèn luyện, hoàn thiện bản thân, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, phát triển để đáp ứng yêu cầu chuẩn hoá là xu thế tất yếu; do đó, người HT phải có ý thức tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ mọi mặt để đáp ứng yêu cầu chuẩn hoá*” (CBQL 8).

Những phân tích trên cho phép khẳng định phát triển đội ngũ HT trường TH theo hướng chuẩn hoá ở TP. HCM chịu sự tác động của các yếu tố này.

2.2.3. *Thực trạng các yếu tố thuộc về môi trường ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường tiểu học theo hướng chuẩn hóa*

Trung cầu ý kiến của khách thể CBQL về mức độ ảnh hưởng của các yếu tố thuộc về môi trường đối với hoạt động phát triển đội ngũ HT trường TH theo hướng chuẩn hoá, nghiên cứu kết quả đánh giá được mô tả trong bảng sau:

Bảng 3. Đánh giá của CBQL về thực trạng các yếu tố thuộc về môi trường ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ HT trường TH theo hướng chuẩn hóa

| TT | Nhóm yếu tố thuộc về môi trường | Nội thành | | Ngoại thành | | Tổng hợp mức độ ảnh hưởng | | |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------------|------|---------------------------|------|--------|
| | | ĐTB | ĐLC | ĐTB | ĐLC | ĐTB | ĐLC | Mức độ |
| 1 | Bối cảnh phát triển kinh tế - xã hội, khoa học công nghệ | 3,88 | 0,89 | 3,84 | 0,77 | 3,86 | 0,84 | 4 |
| 2 | Bối cảnh phát triển giáo dục | 3,75 | 0,87 | 3,76 | 0,86 | 3,75 | 0,86 | 4 |
| 3 | Đường lối, chủ trương của Đảng, Pháp luật, các văn bản pháp lí của Nhà nước, ngành Giáo dục và các ngành liên quan | 3,80 | 0,94 | 3,88 | 0,78 | 3,83 | 0,87 | 4 |
| 4 | Tập thể sư phạm trường tiểu học | 3,88 | 0,90 | 3,98 | 0,83 | 3,92 | 0,86 | 4 |
| Chung | | 3,83 | 0,9 | 3,86 | 0,81 | 3,84 | 0,86 | |
| Kết quả T-Test | | T = 0,390 | | | | Sig. = 0,679 | | |

Kết quả khảo sát 3 cho thấy nhóm các yếu tố thuộc về môi trường được CBQL đánh giá có ảnh hưởng khá cao đến phát triển đội ngũ HT trường TH theo hướng chuẩn hoá, mức độ ảnh hưởng ở mức 4 với ĐTB chung là 3,84; cả 4 yếu tố đều được đánh giá ảnh hưởng ở mức 4. Tuy đánh giá của nhóm ngoại thành có phần cao hơn so với đánh giá của nhóm nội thành, nhưng cả hai nhóm đều đồng nhất trong đánh giá mức độ ảnh hưởng của

các yếu tố này. Kết quả T-test giữa hai nhóm cho thấy không có sự khác biệt có ý nghĩa; ngoài ra, ĐLC = 0,86 cho phép người nghiên cứu kết luận các ý kiến có mức độ tập trung cao.

Tất cả người tham gia phỏng vấn (20/20) đều nhận định sự ảnh hưởng của các yếu tố thuộc về môi trường đến công tác phát triển đội ngũ HT trường TH; trong đó, yếu tố chủ trương, đường lối của Đảng; chính sách, pháp luật, các

văn bản pháp quy là yếu tố có tác động lớn, bởi đây là hành lang pháp lý để cụ thể hoá và thực thi công tác phát triển đội ngũ HTTH. Điều này cũng có thể thấy rõ nhất trong Nghị quyết Hội nghị lần thứ II Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII của Đảng: *“Phải thực sự coi giáo dục - đào tạo là quốc sách hàng đầu. Nhận thức sâu sắc giáo dục - đào tạo cùng với khoa học và công nghệ là nhân tố quyết định sự tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội, đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho sự phát triển. Thực hiện chính sách ưu tiên ưu đãi đối với giáo dục - đào tạo, đặc biệt là chính sách đầu tư và tiền lương. Có giải pháp mạnh mẽ để phát triển giáo dục”* (Đảng Cộng sản Việt Nam, 1996). Nhận thức sâu sắc về vấn đề này, CBQL 5 đã nhận định: *“Quan điểm, đường lối, chủ trương của Đảng chính là kim chỉ nam, định hướng chiến lược phát triển chung. Vì vậy, chủ trương, đường lối này có tác động mạnh mẽ, trực tiếp đến phát triển đội ngũ HT trường tiểu học là tất yếu khách quan”*.

Bối cảnh phát triển KT - XH, khoa học công nghệ là nhóm yếu tố có ảnh hưởng ít nhất. Song, khẳng định nội hàm này có tác động đến phát triển đội ngũ HT trường TH là tất yếu, nhóm khách thể khảo sát lý giải chung: bởi GD là thành tố không thể tách rời trong bức tranh tổng thể XH; sự phát triển kinh tế tạo tiền đề cho sự phát triển GDĐT, phát triển kinh tế tạo cơ hội phát triển GD, đáp ứng yêu cầu của hội nhập quốc tế trong xu thế mang tính tất yếu, sự hợp tác đầu tư và phát triển loại hình trường GD sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho việc trao đổi kinh nghiệm và thu hút nguồn lực phát triển GDTH; từ đó khẳng định: *“Đây là yếu tố thuận lợi cho phát triển đội ngũ HT trường TH; do đó có ảnh hưởng nhất định đến công tác phát triển đội ngũ này”* (CBQL9).

“Tác động của những chiến lược, chính sách phát triển GD, đổi mới chương trình, cơ cấu GD... trong bối cảnh phát triển GD thông qua chủ trương, đường lối, chính sách sẽ tác động tới công tác phát triển đội ngũ HT trường TH” là

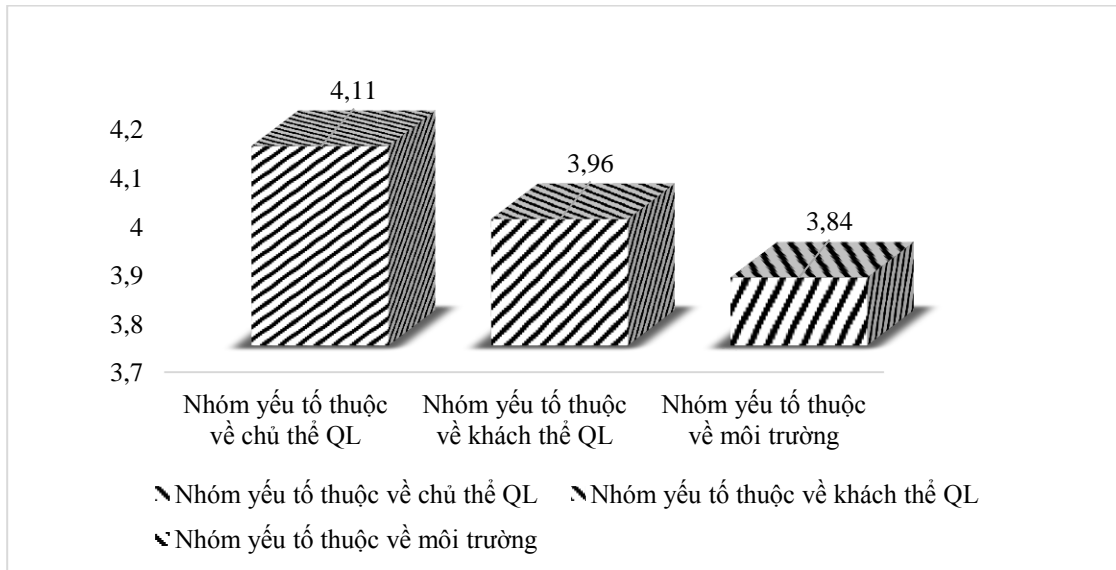
những nhận định chung của 20/20 khách thể được hỏi; trong đó có ý kiến khẳng định: *“Những chính sách tiên tiến, có tính khả thi, phù hợp với điều kiện của vùng miền sẽ có tác dụng thúc đẩy hoạt động của trường TH; những chính sách còn có nhiều bất cập sẽ gây khó khăn cho công tác QL phát triển đội ngũ này; do đó sẽ tác động trực tiếp đến công tác QL phát triển đội ngũ HT ở trường TH ở TP. HCM theo hướng chuẩn hoá”* (CBQL8).

Yếu tố bối cảnh phát triển KT - XH, khoa học công nghệ và GD cũng được xem là nhóm yếu tố có ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ HTTH ở TP. HCM (20/20). Trong đó, có ý kiến lý giải khá rõ: *“Bối cảnh phát triển KT - XH, khoa học công nghệ và GD ở TP. HCM là áp lực đối với những người làm HT trường TH ở TP. HCM, nơi có môi trường GD năng động, phong phú, đa dạng. Chính vì vậy sẽ rất ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ HT trường TH nơi đây”* (HT7).

Tập thể sư phạm trường TH được xác định là một tổ chức chính trị, XH, tập hợp những người cùng công tác trong một môi trường GD dưới sự QL của HT, có sự thống nhất về nhiệm vụ và mục tiêu chung vì sự phát triển của nhà trường. Nhận định về phong cách của tập thể sư phạm có tác động đến người HT, 20/20 người tham gia phỏng vấn xác định là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ HTTH. Một ý kiến giải thích nguyên nhân: *“Tập thể sư phạm nơi tôi làm HT là tập thể thân thiện, đoàn kết, gắn bó, sẵn sàng cộng tác giúp đỡ lẫn nhau đã tạo điều kiện thuận lợi để bản thân tôi phát huy tốt năng lực, sở trường cho công việc”* (HT10); CBQL 1 cho rằng: *“Bầu không khí tâm lý tốt trong tập thể sư phạm hết sức quan trọng”* và nhận định về tác động tích cực của bầu không khí sư phạm nhà trường của CBQL10: *“Tập thể sư phạm thân thiện, đoàn kết, gắn bó, sẵn sàng cộng tác giúp đỡ lẫn nhau sẽ tạo điều kiện thuận lợi để người HT phát huy tốt năng lực, sở trường cho công việc”*.

Như vậy, kết quả phỏng vấn đã làm rõ hơn kết quả khảo sát bằng bảng hỏi, giúp nghiên cứu xác định sự tác động của tập thể sư phạm đối với công tác phát triển đội ngũ HT trường TH. Tổng

hợp kết quả khảo sát CBQL về các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ HT trường TH ở TPHCM theo hướng chuẩn hóa được trình bày qua hình 1 dưới đây:



Hình 1. Tổng hợp kết quả khảo sát về thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ HT trường TH ở TPHCM theo hướng chuẩn hóa

Hình 1 cho thấy, có nhóm yếu tố được đánh giá ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ HT trường TH ở TP. HCM theo hướng chuẩn hoá; tuy nhiên, mức độ ảnh hưởng được đánh giá không giống nhau: các yếu tố thuộc về chủ thể QL (yếu tố 1) được đánh giá có ảnh hưởng lớn nhất; các yếu tố thuộc về môi trường bên ngoài (yếu tố 3) được đánh giá có ảnh hưởng thấp nhất. Đây là thông số có ý nghĩa, cần lưu ý khi đề xuất các biện pháp nâng cao hiệu quả phát triển đội ngũ HT trường TH ở TP. HCM theo hướng chuẩn hoá.

2.2.4. Nhận định chung

Tác động của những chiến lược, chính sách phát triển GD, đổi mới chương trình, cơ cấu GD... thông qua chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước đã tác động tới công tác phát triển đội ngũ HT trường TH. Với những chỉ đạo kịp thời, hướng dẫn cụ thể bằng văn bản quy phạm pháp luật, môi trường làm việc của đội ngũ HT trường TH ở TP. HCM đã được quan tâm thực hiện, tạo điều kiện để phát huy tốt năng lực

làm việc của đội ngũ. Bên cạnh đó, việc tổ chức thực hiện các chế độ, chính sách, tạo môi trường thuận lợi cho đội ngũ còn tồn tại bất cập, nguyên nhân chủ yếu là hệ thống văn bản pháp quy trong lĩnh vực GD đặc biệt là GDTH với tư cách là hành lang pháp lý để các trường TH và đội ngũ HT thực hiện nhiệm vụ chưa thực hiện đồng bộ; chủ thể QL chưa có giải pháp thiết thực trên quy mô tổng thể để thực hiện yêu cầu này; đồng thời công tác QL hoạt động tạo môi trường làm việc thuận lợi cho đội ngũ HT còn thực hiện nhỏ, lẻ.

3. Kết luận

Kết quả nghiên cứu giúp xác định các yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ HT trường TH ở TP. HCM bao gồm: các yếu tố thuộc về chủ thể quản lý (*Chủ tịch UBND quận/huyện, trưởng phòng GD&ĐT nếu được ủy quyền*); các yếu tố thuộc về khách thể quản lý (*đội ngũ HT trường TH*) và các yếu tố thuộc về môi trường (*Bối cảnh phát triển kinh tế - xã hội, khoa học công nghệ; bối cảnh phát triển giáo dục*;

đường lối, chủ trương của Đảng, Pháp luật, các văn bản pháp lí của Nhà nước, ngành Giáo dục và các ngành liên quan và Tập thể sư phạm trường tiểu học). Các yếu tố này có nhiều ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ HT trường TH ở TP. HCM theo hướng chuẩn hóa; mức độ ảnh hưởng được đánh giá không giống nhau: các

yếu tố thuộc về chủ thể QL được đánh giá có ảnh hưởng nhiều nhất; các yếu tố thuộc về môi trường bên ngoài được đánh giá có ảnh hưởng ít nhất. Đây là thông số có ý nghĩa cho việc đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả công tác phát triển đội ngũ HT trường TH ở TP. HCM theo hướng chuẩn hoá.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018). *Thông tư số 14/2018/TT-BGDĐT ngày 20 tháng 7 năm 2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về ban hành quy định chuẩn hiệu trưởng cơ sở giáo dục phổ thông*. Hà Nội.

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020). *Thông tư số 28/2020/TT-BGDĐT ngày 04 tháng 9 năm 2020 về ban hành Điều lệ Trường tiểu học*. Hà Nội.

Đảng Cộng sản Việt Nam (2011). *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII (Tập 1)*. Nhà xuất bản: Chính trị Quốc gia Sự Thật. Hà Nội.

Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS (3rd ed)*. SAGE.

Hoàng Trọng., Chu Nguyễn Mộng Ngọc. (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS (Tập 1)*. Nhà xuất bản: Hồng Đức. TP.HCM.

Kim, T. K. (2015). T-test as a parametric statistic. *Korean Journal of Anesthesiology*, 68(6), 540 - 546.

Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Hồ Chí Minh (2022). *Báo cáo tổng kết Giáo dục tiểu học năm học 2021 - 2022 và trọng tâm kế hoạch năm học 2022 - 2023*.