

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ CỦA CÁC TRƯỜNG MẦM NON Ở THỊ XÃ CAI LẬY, TỈNH TIỀN GIANG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

Phan Trọng Nam^{1*} và Nguyễn Thị Bé Nhi²

¹Phòng Khoa học và Công nghệ, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

²Học viên cao học, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

*Tác giả liên hệ: Phan Trọng Nam, Email: ptnam@dthu.edu.vn

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 03/9/2024; Ngày nhận chỉnh sửa: 28/9/2024; Ngày duyệt đăng: 04/10/2024

Tóm tắt

Bài báo phân tích thực trạng và đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý tại các trường mầm non ở thị xã Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Trong phần phân tích thực trạng, bài báo tập trung vào các yếu tố như số lượng, cơ cấu và chất lượng của đội ngũ cán bộ quản lý, cùng với tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển đội ngũ. Kết quả nghiên cứu chỉ ra những hạn chế trong nhận thức, lập kế hoạch, tuyển chọn và luân chuyển cán bộ, cũng như công tác bồi dưỡng, kiểm tra và đánh giá. Để khắc phục những hạn chế này, bài báo đề xuất các biện pháp như: Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của việc phát triển đội ngũ cán bộ quản lý, hoàn thiện quy hoạch và kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ, đổi mới công tác tuyển chọn, bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ quản lý. Đồng thời, cần đa dạng hóa các hình thức đào tạo và bồi dưỡng, chú trọng đến chất lượng, tăng cường công tác kiểm tra và đánh giá hiệu quả phát triển đội ngũ, cũng như xây dựng chính sách đãi ngộ hợp lý nhằm tạo động lực cho cán bộ quản lý. Những biện pháp này nhằm mục tiêu nâng cao năng lực và phẩm chất của đội ngũ cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và góp phần nâng cao chất lượng giáo dục mầm non tại địa phương.

Từ khóa: Cán bộ quản lý, đổi mới giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng, giáo dục mầm non, phát triển đội ngũ.

DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.13.02S.2024.1347>

Trích dẫn: Phan, T. N., & Nguyễn, T. B. N. (2024). Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý của các trường mầm non ở thị xã Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 13(02S), 84-98. <https://doi.org/10.52714/dthu.13.02S.2024.1347>.

Copyright © 2024 The author(s). This work is licensed under a CC BY-NC 4.0 License.

DEVELOPING PRESCHOOL MANAGEMENT STAFFS IN CAI LAY TOWN, TIEN GIANG PROVINCE TO MEET EDUCATIONAL INNOVATION REQUIREMENTS

Phan Trong Nam^{1*} and Nguyen Thi Be Nhi²

¹Research Affairs Office, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam

²Postgraduate, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam

*Corresponding author: Phan Trong Nam, Email: ptnam@dthu.edu.vn

Article history

Received: 03/9/2024; Received in revised form: 28/9/2024; Accepted: 04/10/2024

Abstract

The article analyzes the current situation and proposes measures to develop kindergarten management staffs in Cai Lay town, Tien Giang province to meet educational innovation requirements. Accordingly, the article focuses on factors such as the quantity, structure, and quality of the management staff, along with the impact of factors affecting management staff development. The study points out the limitations in awareness, planning, selection and rotation of managers, as well as training, inspection, and evaluation. For improvement, the article proposes measures such as raising awareness of the importance of developing the management staff, completing the planning for the development of the management staff, renewing the selection, appointment, and rotation of managers, diversifying forms of training and retraining, focusing on quality, and at the same time strengthening the inspection and evaluation of the effectiveness of team development, and developing reasonable remuneration policies to create motivation for managers. These solutions aim to empower managers, meet educational innovation requirements, and contribute to improving preschool education quality in the locality.

Keywords: Educational innovation, management staff, preschool education, team development, training and professional development.

1. Đặt vấn đề

Quản lý là một lĩnh vực quan trọng trong mọi ngành nghề, đặc biệt là trong giáo dục. Các nhà lý luận quản lý nổi tiếng như Frederick Wiliam Taylor (Mỹ), Henri Fayol (Pháp) và Max Weber (Đức) đều khẳng định rằng quản lý là sự kết hợp giữa khoa học và nghệ thuật, đóng vai trò thúc đẩy sự phát triển xã hội. Trong lĩnh vực giáo dục, đặc biệt là giáo dục mầm non, vai trò của đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) không chỉ quan trọng mà còn mang tính quyết định đối với chất lượng giáo dục và hiệu quả hoạt động của các cơ sở giáo dục.

Các nghiên cứu quốc tế và trong nước đều khẳng định rằng phát triển đội ngũ CBQL giáo dục là một trong những yếu tố then chốt để nâng cao chất lượng giáo dục. Những mô hình quản lý trường học tiêu biểu như SEM (Singapore School Excellence Model) đã nhấn mạnh tầm quan trọng của lãnh đạo nhà trường trong việc xây dựng và thực thi các chính sách, chiến lược hiệu quả.

Các nghiên cứu về phát triển đội ngũ giáo viên (GV) và CBQL trong hệ thống giáo dục Việt Nam đã được tiến hành từ nhiều góc độ và bối cảnh khác nhau. Mục tiêu chung của các nghiên cứu là nâng cao năng lực GV và CBQL, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục toàn diện.

Nghiên cứu của Cù (2020) tập trung vào việc phát triển đội ngũ GV mầm non dựa trên tiếp cận năng lực trong bối cảnh đổi mới giáo dục. Luận án này nhấn mạnh vai trò của GV mầm non và cung cấp những cơ sở lý luận quan trọng cho việc đào tạo và bồi dưỡng GV để đáp ứng các yêu cầu mới.

Theo Hoàng (2019) đã thực hiện nghiên cứu tương tự, nhưng với đối tượng là CBQL trường trung học cơ sở. Công trình này nhấn mạnh việc phát triển đội ngũ CBQL theo hướng tiếp cận năng lực, đóng góp vào việc cải thiện chất lượng quản lý và điều hành giáo dục.

Ngoài ra, các nghiên cứu của Phạm (2014) và Nguyễn (2023c) tập trung vào phát triển đội ngũ CBQL ở các trường trung học phổ thông. Cả hai nghiên cứu này đều đưa ra các giải pháp phát triển đội ngũ quản lý giáo dục nhằm nâng cao năng lực quản lý và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong bối cảnh thay đổi toàn diện.

Nghiên cứu thực tiễn ở các địa phương khác như Võ (2023); Nguyễn (2023a) và Nguyễn (2023b) đã cung cấp những đánh giá về thực trạng và các giải pháp phát triển đội ngũ CBQL và GV mầm non. Các tác giả đã thực hiện các cuộc khảo sát tại các địa phương như Bình Phước, từ đó đề xuất các biện pháp cụ thể để phát triển đội ngũ GV và CBQL. Ngoài ra, tác giả Thị (2023) cũng đã nghiên cứu và đề xuất các biện pháp phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên mầm non người Khmer ở huyện Giồng Riềng, tỉnh Kiên Giang.

Bên cạnh đó, các nghiên cứu của Nguyễn và Đào (2023) về phát triển đội ngũ CBQL các trường tiểu học tại huyện Hoà Bình, Bạc Liêu đã nhấn mạnh sự cần thiết của việc phát triển năng lực quản lý trong bối cảnh đổi mới giáo dục.

Nhìn chung, các nghiên cứu đều đồng thuận rằng phát triển đội ngũ GV và CBQL là yếu tố cốt lõi trong quá trình cải cách và nâng cao chất lượng giáo dục tại Việt Nam. Các biện pháp được đưa ra bao gồm cải thiện năng lực chuyên môn, tăng cường công tác bồi dưỡng, và phát triển kỹ năng quản lý trong hệ thống giáo dục ở nhiều cấp bậc và khu vực khác nhau.

Tại thị xã Cai Lậy, chưa có nghiên cứu chi tiết nào về phát triển đội ngũ CBQL các trường mầm non. Điều này tạo ra khoảng trống nghiên cứu cần được lấp đầy để cải thiện chất lượng giáo dục mầm non tại địa phương. Do đó, việc nghiên cứu phát triển đội ngũ CBQL các trường mầm non ở thị xã Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang, trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay là rất cần thiết. Nghiên cứu này sẽ cung cấp cái nhìn sâu sắc về cơ sở lý luận và thực tiễn trong việc phát triển đội ngũ CBQL, nhằm đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục mầm non tại địa phương.

Các nhận định, đánh giá về thực trạng đội ngũ và phát triển đội ngũ CBQL các trường mầm non ở thị xã Cai Lậy và các yếu tố ảnh hưởng được tổng hợp từ kết quả khảo sát của 140

người. Trong đó, CBQL là 36 người, GV là 104 người, đều là những người đang công tác tại các cơ sở giáo dục mầm non và đơn vị liên quan ở thị xã Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang. Nghiên cứu sử dụng thang đo Likert 5 mức độ để thu thập ý kiến đánh giá của đáp viên về các yếu tố liên quan đến đội ngũ và công tác phát triển đội ngũ. Mức độ tác động của các yếu tố được đánh giá từ ít ảnh hưởng đến ảnh hưởng rất nhiều.

2. Nội dung

2.1. Thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý của các trường mầm non ở thị xã Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang

2.1.1. Thông tin chung về đội ngũ cán bộ quản lý của các trường mầm non ở thị xã Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang

Tính đến nay, thị xã Cai Lậy có 16 trường mầm non với tổng số 123 lớp học, bao gồm 36 CBQL, trong đó có 16 hiệu trưởng và 20 phó hiệu trưởng. Số lượng này hoàn toàn phù hợp với quy định của Thông tư liên tịch số 06/2015/TTLT-BGDĐT-BNV về khung vị trí việc làm trong các cơ sở giáo dục mầm non công lập. Điều này đảm bảo rằng các trường có đầy đủ số lượng CBQL theo quy định, giúp quản lý hoạt động dạy và học một cách hiệu quả, đảm bảo việc thực hiện mục tiêu giáo dục.

Cơ cấu đội ngũ CBQL: Độ tuổi của CBQL tập trung chủ yếu ở độ tuổi từ 30 đến 50, chiếm 69,4%, trong đó nhóm tuổi từ 30-39 chiếm 38,9%, và nhóm từ 40-50 chiếm 30,5%. Độ tuổi này mang lại lợi thế về kinh nghiệm và kiến thức trong quản lý, giúp đội ngũ có thể thực hiện tốt công tác lãnh đạo tại các trường mầm non. Ngoài ra, toàn bộ 36 CBQL đều là nữ, phản ánh đặc thù của ngành giáo dục mầm non. Về thâm niên quản lý, 47,7% CBQL có từ 10 đến 20 năm kinh nghiệm, đảm bảo sự liên tục và kế thừa trong công tác quản lý.

Chất lượng và trình độ chính trị: 100% CBQL đều là đảng viên Đảng Cộng sản Việt Nam, đảm bảo tiêu chuẩn chính trị. Trong đó, 13,9% có trình độ cao cấp lý luận chính trị và 72,2% có trình độ trung cấp. Tuy nhiên, có 5 phó hiệu trưởng chưa đạt yêu cầu về trình độ trung cấp lý luận chính trị, điều này cần được khắc phục để nâng cao năng lực lãnh đạo và tuân thủ đúng quy định.

Trình độ chuyên môn và nghiệp vụ quản lý: Về chuyên môn, 97,2% CBQL có trình độ đại học, nhưng chưa có ai đạt trình độ sau đại học. Một số CBQL đang theo học cao học, cho thấy sự nỗ lực nâng cao trình độ để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Mặc dù 100% CBQL đã được bồi dưỡng ngắn hạn về nghiệp vụ quản lý, nhưng việc thiếu các chương trình bồi dưỡng định kỳ là một hạn chế cần được khắc phục để cập nhật các kiến thức quản lý hiện đại.

Trình độ tin học và ngoại ngữ: Mặc dù đa phần CBQL đều có chứng chỉ tin học và ngoại ngữ, nhưng kỹ năng thực tế còn hạn chế. Điều này chủ yếu do việc học và thi lấy chứng chỉ thường diễn ra dưới dạng tự học, chưa được đào tạo chuyên sâu. Điều này ảnh hưởng đến khả năng ứng dụng công nghệ thông tin và ngoại ngữ trong quản lý, đặc biệt trong bối cảnh công nghệ phát triển và hội nhập quốc tế ngày càng gia tăng.

Nhìn chung, đội ngũ CBQL các trường mầm non ở thị xã Cai Lậy đã đáp ứng được yêu cầu về số lượng và cơ cấu theo quy định. Tuy nhiên, còn một số hạn chế về trình độ lý luận chính trị, chuyên môn, và kỹ năng tin học, ngoại ngữ. Do đó, cần xây dựng kế hoạch bồi dưỡng và nâng cao trình độ, đặc biệt là các chương trình bồi dưỡng định kỳ và tăng cường khả năng ứng dụng công nghệ thông tin, để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và sự phát triển của ngành giáo dục mầm non trong thời gian tới.

2.1.2. Phẩm chất nghề nghiệp của cán bộ quản lý trường mầm non ở thị xã Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang

Phẩm chất nghề nghiệp của đội ngũ CBQL là yếu tố quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng quản lý và hiệu quả hoạt động của các trường mầm non. Kết quả khảo sát cho thấy,

các tiêu chí về phẩm chất nghề nghiệp, tư tưởng đổi mới trong quản trị nhà trường, và phát triển chuyên môn của CBQL được đánh giá từ mức khá đến tốt, thể hiện sự nỗ lực và trách nhiệm trong công việc.

- Phẩm chất nghề nghiệp và phong cách làm việc: Theo kết quả khảo sát, cả CBQL và GV đều đánh giá cao phẩm chất nghề nghiệp và phong cách làm việc của CBQL. Cụ thể, điểm trung bình (ĐTB) của CBQL là 4,25 và của GV là 4,43, với độ lệch chuẩn (ĐLC) thấp, cho thấy sự đồng thuận giữa các đối tượng khảo sát. Điều này phản ánh rằng đội ngũ CBQL có phong cách làm việc chuyên nghiệp, gương mẫu, và năng động trong quản lý, tạo môi trường học tập và làm việc tích cực cho GV và học sinh.

- Tư tưởng đổi mới trong quản trị nhà trường: Tiêu chí này cũng nhận được sự đánh giá tích cực, với ĐTB của CBQL là 4,19 và của GV là 4,35, gần đạt mức tốt. CBQL đã thể hiện tư tưởng đổi mới trong việc lãnh đạo nhà trường, khuyến khích các phương pháp giảng dạy hiện đại, ứng dụng khoa học công nghệ và tạo môi trường dân chủ trong nhà trường. Điều này cho thấy đội ngũ CBQL không chỉ duy trì các quy trình quản lý truyền thống mà còn mở rộng và áp dụng các tư duy quản lý hiện đại, giúp tăng cường hiệu quả giáo dục.

- Phát triển chuyên môn, nghiệp vụ của bản thân: ĐTB mà CBQL tự đánh giá là 4,08, trong khi GV đánh giá cao hơn với mức 4,38. Điều này thể hiện sự tin tưởng và tôn trọng đối với năng lực phát triển chuyên môn của CBQL. Sự chủ động và tinh thần học hỏi của CBQL trong việc nâng cao nghiệp vụ và kỹ năng lãnh đạo đã góp phần nâng cao hiệu quả quản lý và giáo dục tại các trường mầm non.

Như vậy, phẩm chất nghề nghiệp của đội ngũ CBQL các trường mầm non tại thị xã Cai Lậy được đánh giá cao cả từ phía chính họ và từ GV. Điều này cho thấy rằng CBQL đã đạt được sự tin tưởng và công nhận từ tập thể, đồng thời thể hiện tư tưởng tiến bộ, khả năng phát triển chuyên môn và phẩm chất làm việc tốt. Tuy nhiên, để duy trì và phát triển hơn nữa, việc bồi dưỡng định kỳ về quản lý hiện đại và kỹ năng lãnh đạo cần được chú trọng nhằm đảm bảo các tiêu chuẩn quản lý đáp ứng nhu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn tới.

2.1.3. Năng lực chuyên môn của cán bộ quản lý trường mầm non ở thị xã Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang

Năng lực chuyên môn của đội ngũ CBQL các trường mầm non tại thị xã Cai Lậy được đánh giá qua nhiều tiêu chí liên quan đến quản trị và phát triển nhà trường. Qua kết quả khảo sát, hầu hết các tiêu chí về năng lực quản trị được đánh giá ở mức khá và tốt, phản ánh sự đáp ứng các yêu cầu cơ bản về quản lý trong bối cảnh giáo dục hiện đại.

- Năng lực quản trị nhà trường: Kết quả khảo sát cho thấy CBQL ở thị xã Cai Lậy đạt ĐTB từ 4,06 đến 4,31, với hầu hết các tiêu chí nằm ở mức khá hoặc tốt. Các tiêu chí cụ thể gồm:

Năng lực tổ chức xây dựng kế hoạch phát triển nhà trường: Cả CBQL và GV đều đánh giá tốt tiêu chí này với ĐTB lần lượt là 4,11 và 4,37. Điều này cho thấy CBQL đã tổ chức và xây dựng kế hoạch phát triển nhà trường một cách hiệu quả, giúp định hướng tốt cho hoạt động của nhà trường.

Năng lực quản trị hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc sức khỏe và giáo dục trẻ em: Đây là một trong những năng lực quan trọng và được đánh giá cao nhất. Điểm số cho thấy CBQL có khả năng quản trị hiệu quả các hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục trẻ, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục tại các trường mầm non.

Năng lực quản trị nhân sự và hành chính: Cả CBQL và GV đánh giá năng lực này ở mức khá và tốt. Việc quản lý nhân sự, đảm bảo chế độ cho GV, và tạo môi trường làm việc tích cực được thực hiện khá tốt. Đây là nền tảng quan trọng để thúc đẩy tinh thần làm việc của GV và các nhân viên khác trong trường.

Năng lực quản trị tài chính và cơ sở vật chất: Tuy có mức đánh giá khá, nhưng đây là những tiêu chí được xếp ở vị trí thấp hơn so với các tiêu chí khác. Năng lực quản trị tài chính và cơ sở vật chất của CBQL gặp khó khăn do sự phụ thuộc nhiều vào chính sách và các nguồn lực từ cơ quan quản lý và địa phương. Đây là điểm cần được quan tâm và cải thiện trong thời gian tới để nâng cao hiệu quả quản lý cơ sở vật chất và tài chính cho các trường mầm non.

- Năng lực xây dựng môi trường giáo dục:

Năng lực xây dựng văn hóa nhà trường và phòng chống bạo lực học đường: ĐTB từ 4,31 đến 4,42 cho thấy CBQL đã thành công trong việc xây dựng một môi trường học tập an toàn, văn hóa nhà trường tích cực và phòng chống bạo lực hiệu quả. Điều này rất quan trọng trong việc đảm bảo môi trường giáo dục lành mạnh, giúp trẻ em phát triển toàn diện.

Năng lực thực hiện dân chủ trong nhà trường: Đây là yếu tố quan trọng giúp tạo ra môi trường công bằng và dân chủ trong quá trình quản lý, từ đó tăng cường sự tham gia và đóng góp của GV và nhân viên trong trường.

- Năng lực phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội: Kết quả khảo sát cho thấy CBQL đã thực hiện khá tốt việc phối hợp giữa nhà trường, gia đình và địa phương trong công tác nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em. Đây là mối quan hệ cần thiết giúp nhà trường phát triển vững chắc và nâng cao chất lượng giáo dục mầm non. Tuy nhiên, việc huy động và sử dụng các nguồn lực từ gia đình và xã hội cần được tăng cường hơn nữa để tối ưu hóa sự phát triển của trường.

- Năng lực sử dụng ngoại ngữ và công nghệ thông tin: Kết quả khảo sát cho thấy năng lực sử dụng ngoại ngữ và công nghệ thông tin của CBQL chưa cao, đặc biệt trong việc sử dụng ngoại ngữ. Đây là một thách thức lớn khi ngành giáo dục đang tiến đến xây dựng nền giáo dục số trong thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0. Mặc dù các chỉ số về công nghệ thông tin đạt khá, nhưng thực tế việc áp dụng còn nhiều hạn chế. Cần có các chương trình bồi dưỡng nâng cao năng lực ngoại ngữ và tin học để CBQL có thể tiếp cận với các phương pháp quản lý hiện đại, thiết kế bài giảng điện tử và các phương pháp giảng dạy trực tuyến.

Như vậy, năng lực chuyên môn của CBQL các trường mầm non ở thị xã Cai Lậy được đánh giá khá cao, đặc biệt là trong các tiêu chí quản trị hoạt động giáo dục và xây dựng môi trường giáo dục tích cực. Tuy nhiên, vẫn còn một số hạn chế về quản trị tài chính, cơ sở vật chất, và khả năng sử dụng ngoại ngữ, công nghệ thông tin. Việc bồi dưỡng, nâng cao các năng lực này là rất cần thiết trong bối cảnh đổi mới giáo dục và tiến đến giáo dục số hiện đại.

2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý của các trường mầm non ở thị xã Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang

2.2.1. Thực trạng công tác xây dựng kế hoạch, quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường mầm non

Dựa vào kết quả ở Bảng 1, chúng ta có thể phân tích sự tương đồng và khác biệt trong ý kiến đánh giá giữa CBQL và GV về công tác xây dựng kế hoạch, quy hoạch đội ngũ CBQL của các trường mầm non.

Bảng 1. Kết quả đánh giá về công tác xây dựng kế hoạch, quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý của các trường mầm non

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá					
		CBQL			GV		
		ĐTB	ĐLC	TH	ĐTB	ĐLC	TH
1	Xác định đúng mục tiêu phát triển đội ngũ CBQL	4,03	0,88	6	4,30	0,85	2
2	Xây dựng được kế hoạch phát triển đội ngũ CBQL ở các trường mầm non	4,06	0,89	4	4,31	0,85	1

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá					
		CBQL			GV		
		ĐTB	ĐLC	TH	ĐTB	ĐLC	TH
3	Xây dựng được tiêu chuẩn GV trong diện quy hoạch CBQL ở các trường mầm non	4,14	0,96	1	4,24	0,95	4
4	Dự kiến được các nguồn lực thực hiện quy hoạch	4,08	0,94	2	4,22	0,90	5
5	Lựa chọn các biện pháp thực hiện quy hoạch	4,08	0,95	3	4,27	0,87	3
6	Quy hoạch luôn được xem xét, bổ sung, điều chỉnh, đảm bảo tính khoa học và thực tiễn	4,06	0,95	5	4,20	0,97	6

- Sự tương đồng trong ý kiến đánh giá:

+ Xác định đúng mục tiêu phát triển đội ngũ CBQL: Cả CBQL và GV đều có ĐTB cao, lần lượt là 4,03 và 4,30, với ĐLC thấp (0,88 và 0,85). Điều này cho thấy hai nhóm có sự đồng thuận cao rằng việc xác định mục tiêu phát triển đội ngũ CBQL là một khía cạnh quan trọng và được thực hiện tốt.

+ Xây dựng được kế hoạch phát triển đội ngũ CBQL: ĐTB của CBQL là 4,06 và của GV là 4,31, với ĐLC tương tự nhau (0,89 và 0,85), cho thấy sự đồng nhất về quan điểm rằng kế hoạch phát triển đội ngũ CBQL được xây dựng khá tốt. Cả hai nhóm đều nhìn nhận việc lập kế hoạch là một phần quan trọng và đã được thực hiện tốt ở các trường mầm non.

+ Lựa chọn các biện pháp thực hiện quy hoạch: Cả CBQL và GV đều đánh giá cao tiêu chí này với ĐTB lần lượt là 4,08 và 4,27. Độ lệch chuẩn (0,95 đối với CBQL và 0,87 đối với GV) cũng tương đối gần nhau, cho thấy hai nhóm đều đồng ý rằng các biện pháp thực hiện quy hoạch được chọn lọc kỹ lưỡng và hợp lý.

+ Dự kiến các nguồn lực thực hiện quy hoạch: ĐTB của CBQL và GV là 4,08 và 4,22, với ĐLC lần lượt là 0,94 và 0,90, cho thấy cả hai nhóm đều đánh giá cao khả năng dự đoán và dự kiến nguồn lực phục vụ cho quy hoạch, và có sự đồng thuận về khía cạnh này.

- Sự khác biệt trong ý kiến đánh giá:

+ Xây dựng được tiêu chuẩn GV trong diện quy hoạch CBQL: ĐTB của CBQL là 4,14 và của GV là 4,24, tuy khá gần nhau, nhưng ĐLC của CBQL (0,96) lại cao hơn so với GV (0,95). Điều này có thể cho thấy sự khác biệt nhỏ trong quan điểm của CBQL về tiêu chuẩn này, khi một số CBQL có thể đánh giá cao hơn hoặc thấp hơn đồng nghiệp của mình. Trong khi đó, GV có sự nhất quán hơn trong việc đánh giá tiêu chuẩn quy hoạch GV.

+ Quy hoạch luôn được xem xét, bổ sung, điều chỉnh: Đây là tiêu chí có sự khác biệt rõ rệt hơn giữa hai nhóm. ĐTB của CBQL là 4,06 với ĐLC là 0,95, trong khi GV đánh giá ở mức 4,07 với ĐLC cao hơn (0,97). Sự chênh lệch này cho thấy CBQL và GV có nhận thức khác nhau về mức độ linh hoạt và sự điều chỉnh của quy hoạch. Một số CBQL có thể cho rằng quy hoạch chưa được xem xét kỹ lưỡng và bổ sung thường xuyên, trong khi GV có đánh giá đồng đều hơn nhưng vẫn có những ý kiến khác biệt lớn hơn về tiêu chí này.

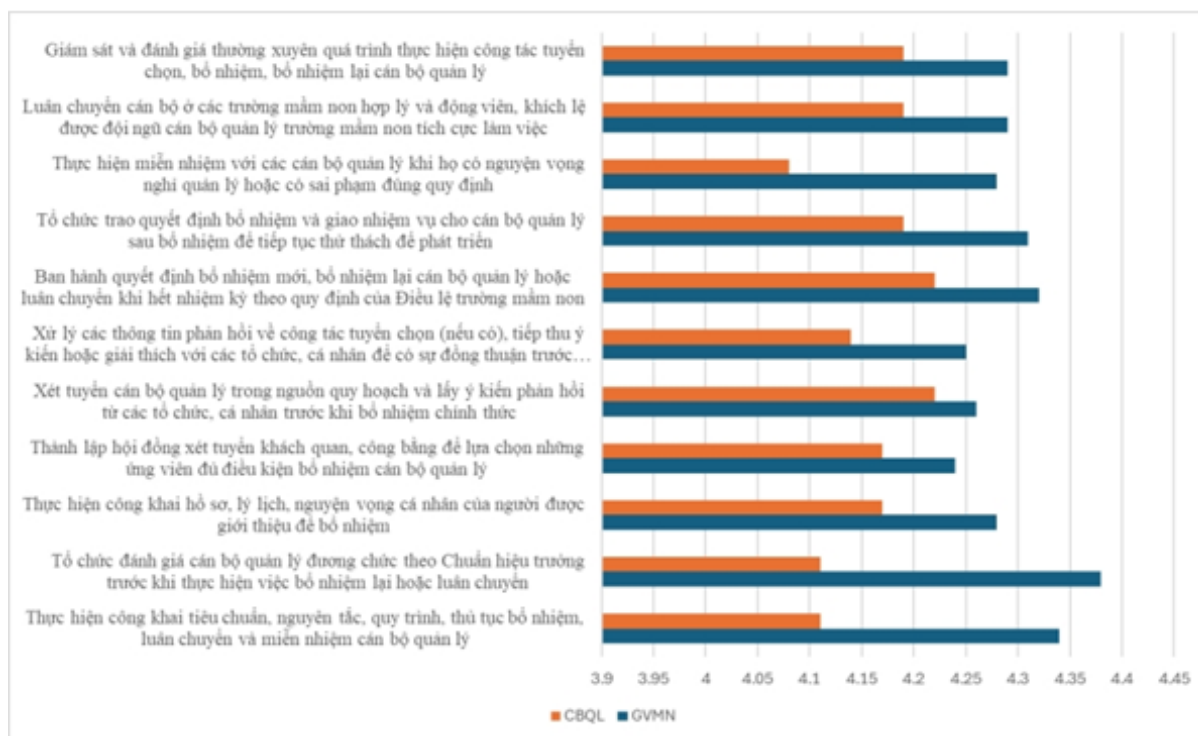
Nhìn chung, cả CBQL và GV đều có sự đồng thuận cao về các tiêu chí liên quan đến việc xác định mục tiêu, xây dựng kế hoạch phát triển và lựa chọn biện pháp thực hiện quy hoạch đội ngũ CBQL. Tuy nhiên, một số khác biệt nhỏ tồn tại, chủ yếu liên quan đến việc điều chỉnh quy hoạch và xây dựng tiêu chuẩn GV trong diện quy hoạch CBQL, cho thấy rằng vẫn còn những điểm cần cải thiện để tạo sự đồng nhất trong nhận thức và hành động giữa hai nhóm.

2.2.2. Thực trạng công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm và luân chuyển đội ngũ cán bộ quản lý trường mầm non

- Sự tương đồng trong ý kiến đánh giá: Cả GV mầm non và CBQL đều đánh giá cao các tiêu chí liên quan đến sự công khai, minh bạch và công bằng trong các quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm và bổ nhiệm lại. Họ đều nhất trí rằng việc thực hiện đúng quy trình và tiêu chuẩn sẽ giúp

nâng cao chất lượng quản lý và tạo điều kiện cho sự phát triển chuyên nghiệp của đội ngũ CBQL.

- Sự khác biệt trong ý kiến đánh giá: GV mầm non thường đánh giá cao hơn về các tiêu chí liên quan đến việc đánh giá và xử lý thông tin phản hồi. Điều này cho thấy họ mong muốn sự công bằng và minh bạch trong quá trình đánh giá hiệu quả công việc của CBQL. Ngược lại, CBQL có xu hướng thận trọng hơn trong việc đánh giá các tiêu chí này, có thể do họ trực tiếp tham gia vào các quy trình và nhận thấy các khó khăn, thách thức trong việc xử lý thông tin phản hồi.



Biểu đồ 1. Kết quả đánh giá về thực trạng thực hiện công tác bổ nhiệm, luân chuyển, miễn nhiệm cán bộ quản lý các trường mầm non

- Các vấn đề cần lưu ý trong công tác phát triển CBQL:

+ Tiếp tục nâng cao tính minh bạch và công khai quy trình: Duy trì và nâng cao mức độ công khai, minh bạch trong các quy trình tuyển chọn và bổ nhiệm. Đảm bảo rằng tất cả các thông tin liên quan đến tiêu chuẩn, quy trình và thủ tục đều được công khai rộng rãi và dễ tiếp cận.

+ Thường xuyên đánh giá và kiểm tra định kỳ: Thực hiện đánh giá định kỳ CBQL theo các chuẩn mực đã đề ra, không chỉ giúp đảm bảo chất lượng quản lý mà còn phát hiện sớm các vấn đề để có biện pháp điều chỉnh kịp thời.

+ Thúc đẩy môi trường làm việc tích cực: Luân chuyển cán bộ một cách hợp lý và khuyến khích động viên đội ngũ CBQL. Tạo điều kiện cho họ phát triển bản thân và cống hiến tốt hơn cho công việc.

+ Xử lý kịp thời và công bằng các nguyện vọng và sai phạm: Đảm bảo rằng mọi nguyện vọng nghỉ quản lý hoặc các sai phạm đều được xử lý kịp thời và đúng quy định. Điều này không chỉ giúp duy trì sự công bằng mà còn tạo niềm tin cho đội ngũ cán bộ.

+ Giám sát và đánh giá thường xuyên: Tăng cường giám sát và đánh giá thường xuyên quá trình thực hiện công tác tuyển chọn, bổ nhiệm và bổ nhiệm lại. Điều này giúp đảm bảo rằng mọi quy trình đều được thực hiện đúng quy định và kịp thời phát hiện các sai sót để điều chỉnh.

Tóm lại, công tác tuyển chọn, bổ nhiệm và bổ nhiệm lại CBQL các trường mầm non ở thị xã Cai Lậy đã đạt được nhiều kết quả tích cực. Tuy nhiên, vẫn cần tiếp tục cải tiến để đảm bảo

sự phát triển bền vững và hiệu quả của đội ngũ CBQL. Việc nâng cao sự minh bạch, thực hiện đánh giá định kỳ, thúc đẩy môi trường làm việc tích cực và giám sát chặt chẽ sẽ là những yếu tố quan trọng góp phần vào sự thành công của công tác quản lý giáo dục tại địa phương.

2.2.3. *Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý trường mầm non*

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL mầm non cần thực hiện một cách có hệ thống, từ mục tiêu, nội dung, chương trình đến phương thức đào tạo, bồi dưỡng theo hướng phát triển năng lực thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ CBQL.

Tiến hành khảo sát 06 tiêu chí trong công tác đào tạo, bồi dưỡng CBQL các trường mầm non ở thị xã Cai Lậy cho kết quả như sau:

Bảng 2. Kết quả đánh giá về công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý các trường mầm non

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện					
		CBQL			GV		
		ĐTB	ĐLC	TH	ĐTB	ĐLC	TH
1	Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng được xác định có tính khả thi	4,14	0,93	1	4,26	0,91	5
2	Thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng bằng nhiều hình thức	4,14	0,94	2	4,29	0,87	3
3	Cử CBQL đi học các lớp lý luận chính trị hoặc bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý	4,11	0,95	4	4,32	1,05	1
4	Cử CBQL đi học sau đại học	3,67	1,22	6	4,13	0,88	6
5	Sử dụng hợp lý CBQL sau khi họ kết thúc khoá học bồi dưỡng hoặc đào tạo	4,11	0,96	5	4,29	0,88	4
6	Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cho đối tượng nằm trong quy hoạch CBQL	4,14	0,96	3	4,30	0,90	2

Kết quả ở Bảng 2 cho thấy: Công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ CBQL các trường mầm non ở thị xã Cai Lậy đã được thực hiện một cách hệ thống và đa dạng. Mục tiêu và kế hoạch đào tạo được xác định rõ ràng, tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển chuyên môn và nghiệp vụ của CBQL. Các hoạt động đào tạo bao gồm các lớp học lý luận chính trị, bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý, và các chương trình sau đại học, đã mang lại hiệu quả cao trong việc nâng cao năng lực quản lý.

2.2.4. *Thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý trường mầm non*

Kết quả ở Bảng 3 cho thấy: Công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ CBQL tại các trường mầm non ở thị xã Cai Lậy được thực hiện một cách hệ thống và có kế hoạch cụ thể.

Bảng 3. Kết quả đánh giá về công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý các trường mầm non

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá					
		CBQL			GV		
		ĐTB	ĐLC	TH	ĐTB	ĐLC	TH
1	Có kế hoạch cụ thể của Phòng Giáo dục và Đào tạo về việc kiểm tra, đánh giá hoạt động quản lý đối với CBQL các trường mầm non	4,22	0,99	2	4,21	1,03	5
2	Nội dung kiểm tra được Phòng Giáo dục và Đào tạo thực hiện đúng với quy định, phù hợp để đánh giá công tác quản lý, chỉ đạo của CBQL nhà trường	4,31	0,90	1	4,27	1,00	4

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá					
		CBQL			GV		
		ĐTB	ĐLC	TH	ĐTB	ĐLC	TH
3	Có những điều chỉnh bằng các quyết định quản lý và có hiệu lực sau thanh tra, kiểm tra	4,17	0,94	4	4,28	0,93	3
4	Công tác kiểm tra thực sự thúc đẩy, giúp CBQL trường mầm non nâng cao, phát triển về phẩm chất đạo đức và năng lực quản lý, lãnh đạo	4,17	0,95	5	4,31	0,91	2
5	Căn cứ vào kết quả kiểm tra, lấy đó là một trong các tiêu chí đánh giá thi đua, khen thưởng cuối năm học	4,19	0,95	3	4,40	0,91	1

- Sự tương đồng trong ý kiến đánh giá: Cả CBQL và GV đều đồng thuận về sự cần thiết và quan trọng của việc có kế hoạch kiểm tra cụ thể và nội dung kiểm tra đúng quy định. Điều này cho thấy sự nhận thức chung về tầm quan trọng của việc kiểm tra có tổ chức và chặt chẽ.

- Sự khác biệt trong ý kiến đánh giá: GV đánh giá cao hơn về các tiêu chí liên quan đến tác động của công tác kiểm tra đối với sự phát triển phẩm chất và năng lực quản lý, cũng như việc sử dụng kết quả kiểm tra để đánh giá thi đua khen thưởng. Điều này cho thấy, GV cảm nhận rõ hơn về ảnh hưởng tích cực của các hoạt động kiểm tra đến công việc và sự phát triển cá nhân của họ.

Qua phỏng vấn cán bộ thực tiễn, hàng năm, Phòng Giáo dục và Đào tạo tổ chức các đợt kiểm tra, thanh tra hành chính, theo chuyên đề, trên cơ sở đó chỉ ra những ưu điểm, tồn tại của CBQL các nhà trường nhằm tổ chức rút kinh nghiệm, tư vấn, hỗ trợ cho các trường để tổ chức thực hiện có hiệu quả hơn. Đánh giá, xếp loại CBQL các trường mầm non hàng năm, nhằm mục tiêu làm rõ năng lực trình độ thực sự, kết quả công tác, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống làm căn cứ để các cấp quản lý giáo dục bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch.

2.2.5. Thực trạng xây dựng môi trường làm việc tốt tạo động lực phấn đấu, phát huy tối đa phẩm chất, năng lực của cán bộ quản lý trường mầm non

Kết quả ở Bảng 4 cho thấy: Công tác xây dựng môi trường làm việc và tạo động lực cho đội ngũ CBQL tại các trường mầm non ở thị xã Cai Lậy đã có những bước tiến đáng kể, được đánh giá khá cao bởi cả CBQL và GV. Các chính sách hỗ trợ và chế độ đãi ngộ đã góp phần tạo động lực phấn đấu và cải thiện hiệu quả làm việc của đội ngũ quản lý.

Bảng 4. Kết quả đánh giá về công tác xây dựng môi trường làm việc tốt tạo động lực phấn đấu cho cán bộ quản lý trường mầm non

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá					
		CBQL			GV		
		ĐTB	ĐLC	TH	ĐTB	ĐLC	TH
1	Ủy ban nhân dân thị xã, Phòng Giáo dục và Đào tạo thực hiện chế độ, chính sách của Nhà nước đối với đội ngũ CBQL	3,92	1,18	2	4,27	0,97	2
2	Xây dựng chính sách riêng về đãi ngộ, khen thưởng của quận đối với đội ngũ CBQL	3,75	1,18	4	4,22	1,05	4
3	Huy động được nguồn lực vật chất để thực hiện chính sách đãi ngộ đối với CBQL	3,77	1,06	3	4,22	0,98	3
4	Thực hiện thường xuyên, kịp thời các chính sách đãi ngộ đối với CBQL	3,83	1,03	1	4,30	0,98	1

- Sự tương đồng trong ý kiến đánh giá của CBQL và GV mầm non: Cả CBQL và GV đều đồng thuận rằng việc thực hiện chế độ chính sách của Nhà nước và các chính sách đãi ngộ khen thưởng là cần thiết và quan trọng.

- Sự khác biệt trong ý kiến đánh giá của CBQL và GV mầm non: GV đánh giá cao hơn ở tất cả các tiêu chí so với CBQL. Điều này cho thấy rằng GV cảm nhận rõ ràng hơn về tác động tích cực từ các chính sách và sự hỗ trợ vật chất, trong khi CBQL có cái nhìn thận trọng hơn về hiệu quả của các chính sách này.

2.3. Thực trạng mức độ tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý của các trường mầm non ở thị xã Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang

2.3.1. Thực trạng mức độ ảnh hưởng của các yếu tố khách quan

Kết quả ở Bảng 5 và cho thấy: Các yếu tố khách quan đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển đội ngũ CBQL tại các trường mầm non. Các yếu tố như sự phát triển kinh tế, khoa học kỹ thuật, xu thế hội nhập quốc tế, trình độ dân trí và sự quan tâm của cộng đồng đều có ảnh hưởng mạnh mẽ đến công tác này và cụ thể như sau:

Bảng 5. Kết quả đánh giá về mức độ ảnh hưởng của các yếu tố khách quan đến công tác phát triển cán bộ quản lý trường mầm non

TT	Yếu tố ảnh hưởng	Mức độ ảnh hưởng					
		CBQL			GV		
		ĐTB	ĐLC	TH	ĐTB	ĐLC	TH
1	Sự phát triển kinh tế, xã hội của đất nước hiện nay	4,13	1,02	4	4,19	0,86	4
2	Sự phát triển khoa học kỹ thuật trong giai đoạn hiện nay	4,11	1,00	5	4,00	0,93	8
3	Xu thế hội nhập quốc tế của giáo dục mầm non	4,12	0,98	3	4,08	0,97	6
4	Trình độ dân trí ở địa phương, sự quan tâm đến giáo dục của người dân	4,23	1,04	1	4,06	1,01	7
5	Nhu cầu học tập của cộng đồng dân cư	4,12	1,00	3	4,12	1,04	5
6	Sự quan tâm của cộng đồng dân cư địa phương đối với đội ngũ GV chăm sóc nuôi dưỡng trẻ	4,12	1,05	3	4,06	1,01	7
7	Phong tục tập quán, lối sống của cộng đồng dân cư địa phương	4,13	1,02	4	4,19	0,86	4
8	Yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non	4,11	1,00	5	4,00	0,93	8

- Sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước hiện nay: Yếu tố này nhận được đánh giá cao từ cả CBQL (4,13) và GV (4,19). Điều này cho thấy sự phát triển kinh tế xã hội tạo ra môi trường thuận lợi, cung cấp nguồn lực và điều kiện tốt hơn cho việc phát triển đội ngũ quản lý.

- Sự phát triển khoa học kỹ thuật trong giai đoạn hiện nay: CBQL đánh giá yếu tố này ở mức 4,11, trong khi GV đánh giá ở mức 4,00. Sự phát triển của khoa học kỹ thuật mang lại những công cụ và phương pháp mới, giúp cải thiện hiệu quả quản lý và giảng dạy.

- Xu thế hội nhập quốc tế của giáo dục mầm non: Yếu tố này được đánh giá cao bởi cả hai nhóm với mức độ ảnh hưởng từ CBQL là 4,12 và GV là 4,08. Xu thế hội nhập quốc tế mang lại nhiều cơ hội học hỏi và áp dụng các phương pháp giáo dục tiên tiến, nâng cao chất lượng quản lý.

- Trình độ dân trí ở địa phương và sự quan tâm đến giáo dục của người dân: Yếu tố này nhận được mức đánh giá cao nhất từ CBQL (4,23), trong khi GV đánh giá ở mức 4,06. Trình độ dân trí cao và sự quan tâm của người dân đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ và thúc đẩy sự phát triển giáo dục mầm non.

- Nhu cầu học tập của cộng đồng dân cư: Cả CBQL và GV đều đánh giá yếu tố này ở mức tương đối cao, 4,12. Điều này phản ánh rằng nhu cầu học tập của cộng đồng tạo ra áp lực và động lực để cải thiện chất lượng giáo dục và quản lý.

- Sự quan tâm của cộng đồng dân cư địa phương đối với đội ngũ GV chăm sóc nuôi dưỡng trẻ: CBQL đánh giá yếu tố này ở mức 4,12, trong khi GV đánh giá ở mức 4,06. Sự quan tâm và hỗ trợ từ cộng đồng giúp tạo điều kiện tốt hơn cho công tác chăm sóc và giáo dục trẻ em.

- Phong tục tập quán và lối sống của cộng đồng dân cư địa phương: Yếu tố này được đánh giá cao bởi cả CBQL (4,13) và GV (4,19). Phong tục tập quán và lối sống ảnh hưởng trực tiếp đến việc triển khai các hoạt động giáo dục và quản lý.

- Yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non: Yếu tố này nhận được mức đánh giá tương đối cao từ cả CBQL (4,11) và GV (4,00). Yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non thúc đẩy sự cải tiến và phát triển không ngừng của đội ngũ quản lý.

2.3.2. Thực trạng mức độ ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan

Kết quả thống kê ở Bảng 6 cho thấy: Các yếu tố chủ quan, bao gồm kỹ năng nghề nghiệp, lòng yêu nghề, tri thức và kinh nghiệm quản lý, cùng với sự thích nghi và nhu cầu học tập, đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển đội ngũ CBQL tại các trường mầm non. Sự ủng hộ từ gia đình và điều kiện kinh tế cá nhân cũng có tác động đáng kể và cụ thể như sau:

Bảng 6. Kết quả đánh giá về mức độ ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan đến công tác phát triển cán bộ quản lý trường mầm non

TT	Yếu tố ảnh hưởng	Mức độ ảnh hưởng					
		CBQL			GV		
		ĐTB	ĐLC	TH	ĐTB	ĐLC	TH
1	Mức độ thành thạo kỹ năng nghề nghiệp	4,19	0,92	4	4,14	0,94	8
2	Lòng yêu nghề, yêu trẻ em	4,36	1,02	1	4,38	0,93	1
3	Tri thức và kinh nghiệm quản lý	4,19	0,95	5	4,31	0,97	2
4	Sự thích nghi với yêu cầu đổi mới của giáo dục mầm non trong giai đoạn hiện nay	4,19	0,92	4	4,29	0,95	3
5	Nhu cầu học tập và bồi dưỡng kinh nghiệm quản lý	4,17	0,94	6	4,29	0,95	3
6	Tuổi đời, sức khỏe và giới tính	4,22	0,93	3	4,28	0,93	5
7	Điều kiện kinh tế gia đình của CBQL	4,03	0,94	8	4,25	0,97	6
8	Sự ủng hộ của gia đình đối với công việc của CBQL	4,25	0,97	2	4,18	0,99	7

- Mức độ thành thạo kỹ năng nghề nghiệp: Yếu tố này được đánh giá khá cao bởi cả CBQL (4,19) và GV (4,14). Kỹ năng nghề nghiệp thành thạo là nền tảng quan trọng để thực hiện công tác quản lý hiệu quả.

- Lòng yêu nghề yêu trẻ em: Yếu tố này nhận được mức đánh giá cao nhất từ cả hai nhóm, với CBQL là 4,36 và GV là 4,38. Lòng yêu nghề là động lực mạnh mẽ giúp CBQL cống hiến và làm việc hiệu quả.

- Tri thức và kinh nghiệm quản lý: CBQL đánh giá yếu tố này ở mức 4,19, trong khi GV đánh giá cao hơn với mức 4,31. Tri thức và kinh nghiệm quản lý giúp CBQL đưa ra các quyết định đúng đắn và hiệu quả trong công việc.

- Sự thích nghi với yêu cầu đổi mới của giáo dục mầm non: Cả CBQL và GV đều đánh giá cao yếu tố này, với mức ĐTB đánh giá lần lượt là 4,19 và 4,29. Khả năng thích nghi giúp CBQL nhanh chóng nắm bắt và áp dụng các phương pháp giáo dục mới.

- Nhu cầu học tập và bồi dưỡng kinh nghiệm quản lý: Yếu tố này nhận được mức đánh giá từ CBQL là 4,17, trong khi GV đánh giá cao hơn với mức 4,29. Nhu cầu học tập và bồi dưỡng giúp CBQL nâng cao kiến thức và kỹ năng cần thiết.

- Tuổi đời, sức khỏe và giới tính: CBQL đánh giá yếu tố này ở mức 4,22, còn GV là 4,28. Sức khỏe và độ tuổi ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng làm việc và quản lý hiệu quả.

- Điều kiện kinh tế gia đình của CBQL: CBQL đánh giá yếu tố này ở mức 4,03, trong khi GV đánh giá cao hơn với mức 4,25. Điều kiện kinh tế tốt giúp CBQL yên tâm công tác và cống hiến.

- Sự ủng hộ của gia đình đối với công việc của CBQL: Yếu tố này được đánh giá cao bởi cả CBQL (4,25) và GV (4,18). Sự ủng hộ từ gia đình tạo điều kiện thuận lợi và động lực cho CBQL.

3. Đề xuất biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý của các trường mầm non ở thị xã Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang

3.1. Tổ chức nâng cao nhận thức về phát triển đội ngũ cán bộ quản lý của các trường mầm non cho cán bộ quản lý, giáo viên

- Mục tiêu của biện pháp: Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của phát triển đội ngũ quản lý; Xây dựng đội ngũ quản lý chất lượng cao; Thúc đẩy sự phát triển cá nhân và tổ chức.

- Nội dung của biện pháp: Giới thiệu về tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ quản lý; Các tiêu chí phát triển đội ngũ quản lý: (1) Năng lực chuyên môn: Đảm bảo CBQL có kiến thức sâu rộng về giáo dục mầm non, cũng như cập nhật các phương pháp giáo dục tiên tiến; (2) Kỹ năng lãnh đạo: Phát triển các kỹ năng lãnh đạo như quản lý thời gian, phân công công việc, ra quyết định và giải quyết xung đột; (3) Khả năng xây dựng kế hoạch: CBQL cần biết lập kế hoạch dài hạn và ngắn hạn cho sự phát triển của nhà trường, bao gồm kế hoạch giảng dạy, phát triển nhân sự và quản lý tài chính; (4) Đạo đức nghề nghiệp: Nhấn mạnh vào các giá trị như công bằng, minh bạch và trách nhiệm trong công việc; Thực trạng và thách thức hiện tại; Giải pháp phát triển đội ngũ quản lý.

- Cách thức thực hiện: Tổ chức các buổi hội thảo, chuyên đề; Đào tạo trực tiếp và trực tuyến; Xây dựng tài liệu hướng dẫn; Đánh giá định kỳ.

3.2. Đổi mới quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý các trường mầm non

- Mục tiêu của biện pháp: Đảm bảo tính kế thừa và phát triển: Xây dựng đội ngũ quản lý có khả năng kế thừa và phát triển liên tục, đảm bảo sự ổn định và tiến bộ trong quản lý giáo dục mầm non; Phù hợp với yêu cầu thực tiễn; Nâng cao chất lượng quản lý.

- Nội dung của biện pháp: Xác định tiêu chuẩn và tiêu chí quy hoạch đội ngũ quản lý; Phân tích và đánh giá thực trạng đội ngũ CBQL hiện tại; Xây dựng kế hoạch quy hoạch đội ngũ quản lý; Đào tạo và bồi dưỡng CBQL; Đánh giá và điều chỉnh quy hoạch.

- Cách thức thực hiện biện pháp: Tổ chức khảo sát, đánh giá hiện trạng đội ngũ quản lý hiện tại; Xây dựng kế hoạch quy hoạch đội ngũ quản lý; Triển khai các chương trình đào tạo và bồi dưỡng; Xây dựng chính sách và cơ chế hỗ trợ; Thực hiện giám sát và đánh giá định kỳ; Tăng cường hợp tác và chia sẻ kinh nghiệm.

3.3. Đổi mới tổ chức tuyển chọn và sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý các trường mầm non

- Mục tiêu của biện pháp: Đảm bảo tuyển chọn đúng người, đúng việc; Tăng cường sự minh bạch và công bằng trong tuyển chọn; Sử dụng hiệu quả đội ngũ CBQL.

- Nội dung của biện pháp: Xác định tiêu chuẩn tuyển chọn CBQL; Xác định quy trình tuyển chọn CBQL; Sử dụng và phát triển đội ngũ CBQL.

- Cách thức thực hiện biện pháp: Tổ chức công tác tuyên truyền và công khai thông tin tuyển chọn; Xây dựng quy trình tuyển chọn khoa học, công bằng; Phân công và sử dụng hiệu quả đội ngũ CBQL; Đào tạo và phát triển năng lực quản lý; Điều chỉnh và cải tiến quy trình tuyển chọn và sử dụng.

3.4. Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý theo hướng đa dạng về hình thức và tập trung vào chất lượng

- Mục tiêu của biện pháp: Nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL; Đa dạng hóa các hình thức đào tạo và bồi dưỡng.

- Nội dung của biện pháp: Xây dựng chương trình đào tạo chuyên sâu; Đa dạng hóa các hình thức đào tạo; Tập trung vào chất lượng đào tạo và bồi dưỡng.

- Cách thức thực hiện biện pháp: Khảo sát nhu cầu đào tạo; Tổ chức các chương trình đào tạo và bồi dưỡng; Đánh giá và cải tiến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng; Khuyến khích và hỗ trợ học tập suốt đời.

3.5. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường mầm non

- Mục tiêu của biện pháp: Đảm bảo chất lượng và hiệu quả phát triển đội ngũ CBQL; Tạo động lực cho CBQL.

- Nội dung của biện pháp: Xây dựng quy trình kiểm tra, đánh giá rõ ràng và minh bạch; Đánh giá định kỳ và đột xuất; Thu thập và phân tích dữ liệu đánh giá; Phản hồi và cải tiến; Sử dụng kết quả đánh giá cho mục đích phát triển.

- Cách thức thực hiện biện pháp: Xây dựng quy trình kiểm tra, đánh giá; Thực hiện kiểm tra, đánh giá định kỳ và đột xuất; Thu thập và phân tích dữ liệu; Cung cấp phản hồi và điều chỉnh kế hoạch phát triển; Sử dụng kết quả đánh giá để phát triển đội ngũ.

3.6. Xây dựng chính sách đãi ngộ, tạo động lực để phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường mầm non

- Mục tiêu của biện pháp: Tăng cường sự gắn kết và cam kết của CBQL; Thu hút và giữ chân nhân tài.

- Nội dung của biện pháp: Xây dựng các chính sách đãi ngộ tài chính; Xây dựng các chính sách đãi ngộ phi tài chính; Xây dựng môi trường làm việc tích cực; Thiết lập hệ thống đánh giá công bằng và minh bạch.

- Cách thức thực hiện biện pháp: Nghiên cứu và khảo sát nhu cầu; Xây dựng và triển khai chính sách đãi ngộ; Thực hiện đánh giá và cải tiến chính sách.

4. Kết luận

Qua phân tích thực trạng và đề xuất biện pháp phát triển đội ngũ CBQL tại các trường mầm non ở thị xã Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang, bài báo đã chỉ ra những hạn chế về nhận thức, lập kế hoạch, quy trình tuyển chọn, và luân chuyển CBQL. Đồng thời, nghiên cứu cũng làm rõ các yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ, bao gồm các yếu tố khách quan như sự phát triển kinh tế, xu thế hội nhập quốc tế, và các yếu tố chủ quan như trình độ chuyên môn, kỹ năng quản lý, và lòng yêu nghề của CBQL.

Từ kết quả nghiên cứu thực trạng, các biện pháp đề xuất đã tập trung vào việc nâng cao nhận thức về vai trò quan trọng của phát triển đội ngũ CBQL, hoàn thiện quy hoạch và kế hoạch phát triển, đổi mới công tác tuyển chọn và bổ nhiệm, đa dạng hóa các hình thức đào tạo và bồi dưỡng, và xây dựng các chính sách đãi ngộ hợp lý. Các biện pháp này nhằm cải thiện năng lực và phẩm chất của đội ngũ CBQL, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và nâng cao chất lượng giáo dục mầm non tại địa phương.

Nhìn chung, việc phát triển đội ngũ CBQL không chỉ là yêu cầu cấp thiết mà còn là nền tảng để các trường mầm non tại thị xã Cai Lậy nâng cao chất lượng giáo dục trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay. Các biện pháp cần được thực hiện một cách đồng bộ, có hệ thống, và đặc biệt chú trọng đến việc tạo động lực cho CBQL thông qua các chính sách hỗ trợ, đào tạo, và môi trường làm việc thuận lợi.

Tài liệu tham khảo

- Cù, T. T. (2020). *Phát triển đội ngũ giáo viên mầm non theo tiếp cận năng lực trong đổi mới giáo dục*. Luận án chuyên ngành Quản lý giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- Đình, T. L. (2020). *Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học phổ thông các tỉnh miền Bắc đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục*. Luận án chuyên ngành Quản lý giáo dục, Học viện Quản lý giáo dục.
- Hoàng, S. H. (2019). *Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học cơ sở cốt cán theo tiếp cận năng lực*. Luận án chuyên ngành Quản lý giáo dục, Trường Đại học Vinh.
- Nguyễn, T. P. U., & Đào, H. N. (2023). Thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường tiểu học huyện Hoà Bình, tỉnh Bạc Liêu. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 12(04S), 104-113. <https://doi.org/10.52714/dthu.12.04S.2023.1186>.
- Nguyễn, T. T. (2023a). Thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường trung học cơ sở ở huyện Lộc Ninh, tỉnh Bình Phước. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 12(02S), 109-118. <https://doi.org/10.52714/dthu.12.02S.2023.1088>.
- Nguyễn, T. T. H. (2023b). Thực trạng và biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên mầm non ở thị xã Bình Long, tỉnh Bình Phước. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 12(02S), 130-140. <https://doi.org/10.52714/dthu.12.02S.2023.1090>.
- Nguyễn, V. K. (2023c). *Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học phổ thông cốt cán theo tiếp cận vị trí việc làm*. Luận án chuyên ngành Quản lý giáo dục, Trường Đại học Vinh.
- Phạm, N. H. (2014). *Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường Trung học phổ thông các tỉnh Đông Nam Bộ trong bối cảnh đổi mới giáo dục*. Luận án chuyên ngành Quản lý giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- Thị, U. N. (2023). Phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên mầm non người Khmer ở huyện Giồng Riềng, tỉnh Kiên Giang. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 12(04S), 231-240. <https://doi.org/10.52714/dthu.12.04S.2023.1210>.
- Võ, T. T. (2023). Thực trạng và biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường mầm non ở huyện Bù Gia Mập, tỉnh Bình Phước. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 12(02S), 164-173. <https://doi.org/10.52714/dthu.12.02S.2023.1093>.
- Vũ, V. H. (2023). *Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học phổ thông khu vực Bắc Trung bộ đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục*. Luận án chuyên ngành Quản lý giáo dục, Trường Đại học Vinh.