

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ CÁC TRƯỜNG MẦM NON THEO CHUẨN HIỆU TRƯỞNG Ở HUYỆN TRÀ ÔN, TỈNH VINH LONG

Lê Thị Hồng Đào

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

Email: hongdaomgnhonbinh@gmail.com

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 10/10/2024; Ngày nhận chỉnh sửa: 06/11/2024; Ngày duyệt đăng: 09/12/2024

Tóm tắt

Bài viết tập trung vào việc khảo sát, đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường mầm non theo chuẩn hiệu trưởng ở huyện Trà Ôn, tỉnh Vĩnh Long. Với phương pháp nghiên cứu là khảo sát đánh giá định lượng các số liệu trên đối tượng cán bộ quản lý và giáo viên các trường mầm non huyện Trà Ôn. Kết quả nghiên cứu chứng tỏ rằng công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường mầm non huyện Trà Ôn hiện nay chưa đảm bảo các yêu cầu công việc này trong thực tế (hiện đạt mức độ trung bình). Kết quả này sẽ giúp cho các trường mầm non huyện Trà Ôn có định hướng cải tiến công việc phát triển đội cán bộ quản lý trong thời gian tới theo yêu cầu nhiệm vụ đề ra.

Từ khóa: *Cán bộ quản lý, chuẩn hiệu trưởng, mầm non, phát triển.*

CURRENT STATUS OF DEVELOPING MANAGEMENT STAFF AT PRESCHOOLS UNDER PRINCIPAL STANDARDS IN TRA ON DISTRICT, VINH LONG PROVINCE

Le Thi Hong Dao

Postgraduate, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam

Email: hongdaomgnhonbinh@gmail.com

Article history

Received: 10/10/2024; Received in revised form: 06/11/2024; Accepted: 09/12/2024

Abstract

The article focuses on the current status of developing the management staff of kindergartens under the principal standards in Tra On district, Vinh Long province. The research method is to survey and evaluate quantitative data on the management staff and teachers of kindergartens in this area. The research results demonstrate that the target task does not meet the requirements in practice (currently at an average level). This result will help kindergartens in Tra On district have an orientation to improve the development of management staff in the coming time under the requirements of the assigned tasks.

Keywords: *Development, management staff, preschool, principal standards.*

DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.13.03S.2024.1395>

Trích dẫn: Lê, T. H. Đ. (2024). Thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường mầm non theo chuẩn hiệu trưởng ở huyện Trà Ôn, tỉnh Vĩnh Long. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 13(03S), 28-35. <https://doi.org/10.52714/dthu.13.03S.2024.1395>.

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

1. Mở đầu

Đảng ta luôn xác định công tác cán bộ luôn là vấn đề then chốt của then chốt trong sự nghiệp phát triển đất nước. Công tác cán bộ là công tác đặc biệt cần phải quan tâm của các cấp ủy đảng và lãnh đạo địa phương, ban ngành và đoàn thể nhân dân. Đảng ta khẳng định đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên (GV) và cán bộ quản lý (CBQL) giáo dục là khâu then chốt, và giáo dục và đào tạo (GD&ĐT) có sứ mệnh nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, góp phần quan trọng xây dựng đất nước, xây dựng nền văn hóa và con người Việt Nam (Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 2013, 2019).

Các Nghị quyết của Đảng nhận định Giáo dục Việt Nam có những thành tựu đáng ghi nhận về công tác quản lý giáo dục có bước chuyển biến tích cực theo hướng: khắc phục các tiêu cực trong ngành, chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục; đổi mới cơ chế tài chính của ngành giáo dục; tăng cường phân cấp quản lý giáo dục, quyền tự chủ và trách nhiệm của các cơ sở giáo dục (Bộ GD&ĐT, 2018a & 2018b). Đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục tăng nhanh về số lượng, nâng dần về chất lượng, từng bước khắc phục một phần bất hợp lý về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục và phát triển các cấp học và trình độ đào tạo (Bộ GD&ĐT-Bộ Nội Vụ, 2015).

Các Nghị quyết của Đảng nhận định một bộ phận nhà giáo và CBQL chưa đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ giáo dục trong thời kỳ mới. Đội ngũ nhà giáo vừa thừa, vừa thiếu cục bộ, vừa không đồng bộ về cơ cấu chuyên môn. Tỷ lệ nhà giáo có trình độ sau đại học trong giáo dục đại học còn thấp (Bộ GD&ĐT, 2020). Vẫn còn một bộ phận nhỏ nhà giáo và CBQL giáo dục có biểu hiện thiếu trách nhiệm và tâm huyết với nghề, vi phạm đạo đức và lối sống, ảnh hưởng không tốt tới uy tín của nhà giáo trong xã hội. Năng lực của một bộ phận nhà giáo và CBQL giáo dục còn thấp. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo chưa đáp ứng được các yêu cầu đổi mới giáo dục. (Thủ tướng Chính phủ, 2019).

Các nghiên cứu trước đây cũng có khuyến cáo rằng, muốn nâng cao chất lượng GD&ĐT thì không thể không nâng cao chất lượng công tác phát triển đội ngũ GV trong mỗi nhà trường. Quan điểm về phát triển đội ngũ CBQL trường học cũng được xem xét giải quyết với tư cách là phát triển nguồn nhân lực của ngành GD&ĐT. (Phạm, 2014; Lê, 2019).

Các công trình nghiên cứu khoa học mang tầm luận án tiến sĩ về phát triển đội ngũ GV và CBQL trường học có thể kể đến như: tác giả Nguyễn Văn Đệ đã nghiên cứu đề tài “Phát triển đội ngũ giảng viên các trường đại học ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học” (Nguyễn, 2010), tác giả Phạm Minh Giản, đã nghiên cứu đề tài “Quản lý phát triển đội ngũ GV trung học phổ thông các tỉnh Đồng bằng sông Cửu Long theo hướng chuẩn hóa” (Phạm, 2012), và đề tài “Phát triển đội ngũ CBQL trường trung học phổ thông vùng Đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới Giáo dục” (Phạm, 2019)... các nội dung nghiên cứu có điểm chung về phát triển đội ngũ GV hay CBQL giáo dục, đó là: xây dựng quy hoạch, tuyển chọn, bổ nhiệm, luân chuyển, miễn nhiệm, tổ chức bồi dưỡng, đánh giá đội ngũ và tạo môi trường, động lực cho đội ngũ GV và CBQL các trường học. Các nội dung nghiên cứu trên đã làm cơ sở lý luận vững chắc cho việc hình thành và phát triển cơ sở lý luận về “phát triển đội ngũ CBQL các trường mầm non (MN) theo chuẩn hiệu trưởng” có thể hiểu là, việc các trường MN thực hiện hàng loạt các nhiệm vụ như: lập kế hoạch quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL; tuyển chọn, bổ nhiệm, phân công nhiệm vụ đội ngũ CBQL; tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL; thực hiện công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ CBQL; và tạo môi trường phát triển đội ngũ CBQL. Tất cả các nhiệm vụ này đều hướng đến làm cho đội ngũ CBQL đáp ứng chuẩn hiệu trưởng trường MN.

Toàn huyện Trà Ôn, có 14 trường MN (công lập), 01 nhóm trẻ (tư thục), với tổng số 39 điểm trường MN (01 ngoài công lập), với số 194 nhóm/lớp/5309 trẻ, tỷ lệ bình quân 27,36% trẻ/nhóm/lớp. Báo cáo của Phòng GD&ĐT huyện Trà Ôn cho thấy, kết quả xếp loại viên chức

quản lý cuối năm đối với Hiệu trưởng xếp loại “hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ” có 12/14 người; phó hiệu trưởng “hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ” có 22/26 người. Kết quả đánh giá chuẩn hiệu trưởng cuối năm như sau: đối với CBQL là hiệu trưởng có 13/14 CBQL xếp loại tốt đạt tỉ lệ 92,85%; đối với CBQL là phó hiệu trưởng được xếp loại tốt 22/26 đạt tỉ lệ 84,61%. Về thời gian công tác thâm niên trong ngành của đội ngũ CBQL các trường MN huyện Trà Ôn tập trung vào thâm niên giảng dạy từ 10 đến 19 năm chiếm tỉ lệ 70%. Về trình độ đào tạo của đội ngũ CBQL các trường MN huyện Trà Ôn đảm bảo tốt nghiệp từ đại học trở lên là 100%, trong đó, có 2/40 CBQL có trình độ Thạc sĩ. Có 100% CBQL các trường MN có trình độ Lý luận chính trị trung cấp.

Từ thực trạng chất lượng đội ngũ CBQL các trường MN huyện Trà Ôn như vừa nêu trên, chúng tôi nhận thấy rằng rất cần thiết phải nghiên cứu đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ CBQL các trường MN huyện Trà Ôn theo chuẩn hiệu trưởng. Qua đó, nhằm chỉ ra bức tranh tổng thể cơ bản của công tác này trong thực tiễn các trường MN huyện Trà Ôn, Trên cơ sở đó, giúp các nhà quản lý GDMN huyện Trà Ôn thực hiện nhiệm vụ phát triển mạnh mẽ hơn về công tác phát đội ngũ CBQL của mình trong thực tiễn.

2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi qua phiếu trưng cầu ý kiến của CBQL, GV các trường MN huyện Trà Ôn. Tác giả chọn 7/14 trường MN thuộc huyện Trà Ôn để tổ chức khảo sát (MN Ánh Dương; MN Thiện Mỹ; MN Tân Mỹ; MN Nhơn Bình; MN Phú Thành; MN Xuân Hiệp; MN Hòa Bình). Các trường có điều kiện tương đồng nhau về môi trường giáo dục MN. Các trường phủ khắp các khu vực từ đô thị đến xã vùng sâu, vùng dân tộc của huyện Trà Ôn. Khách thể khảo sát có tổng số là 189 phiếu (trong đó ban giám hiệu là 21 người; tổ trưởng và tổ phó chuyên môn là 26 người; và 142 người). Cách xử lý số liệu phiếu điều tra khảo sát đánh giá gồm 04 mức độ: Tốt = 4 điểm; Khá = 3 điểm; Đạt = 2 điểm; Chưa đạt = 1 điểm; Cách tính điểm trung bình (ĐTB) = $(n_1 \times \text{điểm 1} + n_2 \times 2 + \dots) / N$, (n = số người chọn điểm 1 (2; 3; 4); N = tổng số người khảo sát); Giá trị khoảng cách được tính = $(\text{Maximum} - \text{Minimum}) / n = (4 - 1) / 4 = 0,75$; ĐTB quy đổi: 1,0-1,75 (Chưa đạt); 1,76-2,50: Đạt; 2,51-3,25: Khá; 3,26-4,0: Tốt.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thực trạng xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường mầm non theo chuẩn hiệu trưởng

Bảng 1. Thực trạng xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý

Nội dung		Mức độ đánh giá				ĐTB
		Tốt	Khá	Đạt	Chưa đạt	
Chuẩn bị lập kế hoạch (xác định nhu cầu)	SL	24	46	87	32	2,33
	%	12,7	24,3	46,0	16,9	
Tiến hành các bước lập kế hoạch quy hoạch	SL	23	48	88	30	2,34
	%	12,2	25,4	46,6	15,9	
Tổ chức lấy ý kiến đóng góp cho bản dự thảo kế hoạch (rộng rãi, dân chủ)	SL	22	49	89	29	2,34
	%	11,6	25,9	47,1	15,3	
Ban hành bản kế hoạch kịp thời để triển khai trong thực tiễn	SL	24	44	86	35	2,30
	%	12,7	23,3	45,5	18,5	
Đảm bảo nội dung bản kế hoạch phát triển đội ngũ CBQL	SL	22	45	87	35	2,29
	%	11,6	23,8	46,0	18,5	

Thực trạng xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ CBQL các trường MN huyện Trà Ôn theo chuẩn hiệu trưởng được khảo sát thông qua các chỉ báo đánh giá có ĐTB nằm trong mức 2/4 của thang đo khảo sát 4 mức độ. Điều này nói lên thực trạng hoạt động xây dựng kế hoạch được đánh giá ở mức đạt yêu cầu trong thực tế.

Các trường MN luôn chú ý tập trung vào việc khảo sát nhu cầu quy hoạch trước khi thực hiện công việc này. Bản kế hoạch luôn đảm bảo các nội dung cốt lõi về tiêu chuẩn CBQL, về số lượng CBQL cần quy hoạch, các quy định về độ tuổi, chất lượng đội ngũ cần quy hoạch làm trọng tâm. Ngoài ra các hoạt động để đảm bảo tính khoa học và chủ khi xây dựng kế hoạch cũng đã được chú trọng thực hiện một cách có bài bản.

Các nội dung cần đảm bảo để phát triển đội ngũ CBQL trường MN theo chuẩn hiệu trưởng được tập trung vào các lĩnh vực chủ yếu sau: về trình độ đào tạo (từ đại học trở lên); về trình độ quản trị nhà trường (có chứng chỉ quản lý giáo dục trở lên); về trình độ lý luận chính trị (có bằng trung cấp trở lên); về phẩm chất nghề nghiệp phải đáp ứng theo chuẩn hiệu trưởng; về năng lực làm việc phải đáp ứng theo chuẩn hiệu trưởng trường MN.

3.2. Thực trạng tuyển chọn, bổ nhiệm, sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý theo chuẩn hiệu trưởng trường mầm non huyện Trà Ôn

Bảng 2. Thực trạng tuyển chọn, bổ nhiệm, sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý

Nội dung		Mức độ đánh giá				ĐTB
		Tốt	Khá	Đạt	Chưa đạt	
Lập kế hoạch tuyển chọn (mục tiêu, chỉ tiêu, tiêu chuẩn, hồ sơ)	SL	24	46	87	32	2,33
	%	12,7	24,3	46,0	16,9	
Xác định cách thức tuyển chọn (xét chọn, thi tuyển CBQL)	SL	23	48	88	30	2,34
	%	12,2	25,4	46,6	15,9	
Thông báo kế hoạch tuyển chọn	SL	22	50	89	28	2,35
	%	11,6	26,5	47,1	14,8	
Tổ chức Hội đồng tuyển chọn	SL	24	44	86	35	2,30
	%	12,7	23,3	45,5	18,5	
Đảm bảo nguyên tắc tuyển chọn (cạnh tranh)	SL	22	45	87	35	2,29
	%	11,6	23,8	46,0	18,5	
Thực hiện công tác bố trí, sử dụng sau tuyển chọn	SL	23	48	87	31	2,33
	%	12,2	25,4	46,0	16,4	

Thực trạng công tác tuyển chọn đội ngũ CBQL các trường MN huyện Trà Ôn được thực hiện chu đáo, bài bản đúng quy định, đúng quy trình công tác bổ nhiệm CBQL trường MN. Công tác chuẩn bị cho hoạt động tuyển chọn là bước quan trọng của hoạt động tuyển chọn chính thức theo kế hoạch quy hoạch đội ngũ CBQL các trường MN hiện nay. Để chuẩn bị tuyển chọn đội ngũ CBQL các trường MN thì hoạt động chuẩn bị cần đảm bảo đầy đủ về các mục tiêu tuyển chọn, hồ sơ tuyển chọn, thông báo tuyển chọn trên tinh thần công khai, minh bạch, rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng, thành lập hội đồng tuyển chọn do UBND huyện Trà Ôn chủ trì chỉ đạo, có sự tham mưu phối hợp của Phòng Nội vụ và Phòng GD&ĐT huyện Trà Ôn.

Công tác tuyển chọn đội ngũ CBQL các trường MN huyện Trà Ôn đảm bảo được thực hiện trên nguyên tắc công khai, công bằng, chính xác, đúng đối tượng, đủ số lượng, đúng đối tượng,... CBQL trường MN cần tuyển dụng. Tuy nhiên, tính cạnh tranh trong tuyển chọn đội ngũ CBQL các trường MN thời gian qua chưa được phát huy cao. Chủ yếu tập trung vào xét

tuyển trên hồ sơ ứng viên và sự đánh giá của tập thể CB-GV trường MN nơi ứng viên đang công tác là trọng tâm. Chưa tổ chức tuyển chọn ứng viên qua thi tuyển CBQL các trường MN một cách rộng rãi theo tinh thần tuyển chọn CBQL từ người giỏi, người tài năng.

Công tác bổ nhiệm, bãi nhiệm, miễn nhiệm CBQL các trường MN huyện Trà Ôn được thực hiện cơ bản theo quy định công tác cán bộ ngành giáo dục huyện Trà Ôn. Việc bổ nhiệm bãi nhiệm, miễn nhiệm CBQL các trường MN huyện Trà Ôn được thực hiện theo một quy trình thống nhất chặt chẽ từ Ủy ban nhân dân huyện đến Phòng Nội vụ và Phòng GD&ĐT huyện Trà Ôn. Việc công bố quyết định và phân công nhiệm vụ cho đội ngũ CBQL các trường MN huyện Trà Ôn được thực hiện nghiêm túc trên tinh thần chấp hành sự điều động, phân công của Ủy ban nhân dân huyện ghi trong Quyết định. Người đứng đầu trường MN thực hiện nhiệm vụ giao việc cụ thể cho CBQL được bổ nhiệm chức danh này tại cơ sở theo nhiệm vụ được giao trong Điều lệ trường MN.

3.3. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý theo chuẩn hiệu trưởng trường mầm non huyện Trà Ôn

Bảng 3. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý

Nội dung khảo sát		Mức độ đánh giá				DTB
		Tốt	Khá	Đạt	Chưa Đạt	
Hoạt động lập kế hoạch đào tạo bồi dưỡng	SL	23	48	88	30	2,34
	%	12,2	25,4	46,6	15,9	
Tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo bồi dưỡng	SL	24	49	87	29	2,36
	%	12,7	25,9	46,0	15,3	
Đa dạng các phương thức đào tạo bồi dưỡng	SL	24	46	87	32	2,33
	%	12,7	24,3	46,0	16,9	
Xác định nội dung đào tạo bồi dưỡng sát với chuẩn hiệu trưởng	SL	23	48	88	30	2,34
	%	12,2	25,4	46,6	15,9	
Tổng kết đánh giá mục tiêu đào tạo bồi dưỡng	SL	24	49	87	29	2,36
	%	12,7	25,9	46,0	15,3	
Cải tiến, điều chỉnh kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng	SL	24	46	87	32	2,33
	%	12,7	24,3	46,0	16,9	

Hoạt động lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBQL các trường MN huyện Trà Ôn được thực hiện đảm bảo yêu cầu công việc đề ra về nội dung này. Tuy nhiên, trong từng chỉ báo khảo sát đánh giá thể hiện sự chưa hoàn thiện cao về các tiêu chí như: xác định mục tiêu chưa rõ ràng để thực hiện; hoạt động khảo sát nhu cầu trước khi lập kế hoạch ít được chú trọng; xác định hình thức đào tạo, xác định nguồn lực đào tạo bồi dưỡng còn nhiều hạn chế, chưa phù hợp và mang tính thúc đẩy công việc này phát triển mạnh tại các trường MN.

Thực trạng việc thực hiện các nội dung đào tạo bồi dưỡng CBQL các trường MN huyện Trà Ôn theo chuẩn hiệu trưởng được thực hiện cơ bản theo quy định, đáp ứng yêu cầu bằng cấp, chứng chỉ quy định đề đề bạt, bổ nhiệm đội ngũ CBQL trường MN trọng thực tiễn nhà trường. Tuy nhiên, hoạt động này chưa mang tính chủ động, phấn đấu tự học, tự bồi dưỡng để đạt chuẩn, trên chuẩn của đội ngũ CBQL được quy hoạch và đương chức. Thực trạng thực hiện mục tiêu đào tạo bồi dưỡng đội ngũ CBQL các trường MN huyện Trà Ôn theo chuẩn hiệu trưởng được đánh giá về cơ bản đã và đang thực hiện đáp ứng yêu cầu công việc này trong việc phát triển đội CBQL đề ra.

Tuy nhiên, trong thực tế để nâng chất đội ngũ CBQL các trường MN thời gian qua, chủ yếu là chọn ứng viên đảm bảo chuẩn và trên chuẩn để bổ nhiệm và thay thế CBQL nghỉ hưu.

Mặt khác, thì động viên CBQL lớn tuổi khó khăn trong học tập để đạt chuẩn thì thôi tham gia công tác quản lý để làm việc khác phù hợp hoặc nghỉ hưu theo chế độ. Thực hiện các hình thức đào tạo, bồi dưỡng của đội ngũ CBQL các trường MN huyện Trà Ôn hiện nay về cơ bản đã đáp ứng nhiệm vụ công việc. Tuy nhiên tinh thần phấn đấu tự lực, tự cường, chủ động trong tự học, tự nghiên cứu của mỗi cá nhân CBQL thì chưa thật sự phát triển mạnh trong thực tế. Các hình thức học tập đa dạng và phong phú chủ yếu do các cấp quản lý giáo dục yêu cầu thì CBQL sẽ chấp hành theo chỉ chỉ đạo là chủ yếu.

3.4. Thực trạng kiểm tra, đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý theo chuẩn hiệu trưởng trường mầm non huyện Trà Ôn

Bảng 4. Thực trạng thực hiện hoạt động kiểm tra, đánh giá

Nội dung khảo sát		Mức độ đánh giá				ĐTB
		Tốt	Khá	Đạt	Chưa đạt	
Lập kế hoạch kiểm tra đánh giá (theo nhu cầu)	SL	24	46	87	32	2,33
	%	12,7	24,3	46,0	16,9	
Xác định mục tiêu kiểm tra đánh giá	SL	23	48	88	30	2,34
	%	12,2	25,4	46,6	15,9	
Xác định nội dung, phương thức, tiêu chuẩn đánh giá	SL	22	49	89	29	2,34
	%	11,6	25,9	47,1	15,3	
Xác định thời gian kiểm tra đánh giá	SL	24	44	86	35	2,30
	%	12,7	23,3	45,5	18,5	
Xây dựng các biểu mẫu hồ sơ kiểm tra đánh giá	SL	22	45	87	35	2,29
	%	11,6	23,8	46,0	18,5	
Ra quyết định nhận sự tham gia kiểm tra đánh giá	SL	23	48	87	31	2,33
	%	12,2	25,4	46,0	16,4	
Thông báo, hướng dẫn, tập huấn nghiệp vụ,... hoạt động kiểm tra đánh giá	SL	25	46	86	32	2,34
	%	13,2	24,3	45,5	16,9	
Tổ chức thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, đánh giá	SL	22	47	89	31	2,32
	%	11,6	24,9	47,1	16,4	
Thông báo kết quả kiểm tra, đánh giá	SL	23	48	88	30	2,34
	%	12,2	25,4	46,6	15,9	
Tổng kết rút kinh nghiệm, cải tiến hoạt động kiểm tra đánh giá	SL	24	49	87	29	2,36
	%	12,7	25,9	46,0	15,3	

Thực trạng hoạt động kiểm tra, đánh giá đội ngũ CBQL các trường MN huyện Trà Ôn thời gian qua đã diễn ra bình thường theo đúng chỉ đạo của các cấp quản lý giáo dục và theo chức năng, nhiệm vụ của quản lý nhà trường. Hoạt động kiểm tra, đánh giá cũng được thực hiện khá chu đáo từ khâu chuẩn bị, như: lập kế hoạch, chuẩn bị các nguồn lực và điều kiện cần thiết cho kiểm tra đánh giá. Hoạt động kiểm tra, đánh giá đội ngũ CBQL thực hiện theo thường niên, chủ yếu vào cuối năm học theo quy định. Mục đích hoạt động kiểm tra đánh giá đội ngũ CBQL các trường MN được đảm bảo khá cụ thể, rõ ràng cho từng kỳ kiểm tra đánh giá trong thực tế tại trường MN.

Hoạt động kiểm tra, đánh giá đội ngũ CBQL các trường MN huyện Trà Ôn luôn đảm bảo tuân thủ các nguyên tắc về việc này trong thực tiễn tại trường MN. Các nguyên tắc được đảm bảo nhằm làm cho chất lượng công việc được nâng lên, việc củng cố nề nếp trong quản lý được

nâng cao tính pháp chế và hiệu quả. Hoạt động kiểm tra đánh giá đội ngũ CBQL các trường MN huyện Trà Ôn được thực hiện đầy đủ theo các nhiệm vụ của đội ngũ CBQL theo vị trí việc làm (hiệu trưởng hoặc phó hiệu trưởng). Các nội dung này bám sát theo tiêu chuẩn nhiệm vụ đánh giá của chuẩn hiệu trưởng trường MN của Bộ GD&ĐT ban hành.

3.5. Thực trạng xây dựng môi trường phát triển đội ngũ cán bộ quản lý theo chuẩn hiệu trưởng trường mầm non huyện Trà Ôn

Bảng 5. Thực trạng đảm bảo các chính sách chung đối với đội ngũ cán bộ quản lý

Nội dung khảo sát		Mức độ đánh giá				ĐTB
		Tốt	Khá	Đạt	Chưa đạt	
Nhà trường thực hiện đầy đủ các chế độ chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ CBQL trường MN	SL	24	46	87	32	2,33
	%	12,7	24,3	46,0	16,9	
Các chế độ, chính sách, tạo động lực tốt đối với đội ngũ CBQL trường MN	SL	23	48	88	30	2,34
	%	12,2	25,4	46,6	15,9	
Đảm bảo các chế độ, chính sách cho đội ngũ CBQL trường MN phù hợp quy định pháp luật	SL	22	49	89	29	2,34
	%	11,6	25,9	47,1	15,3	
Các chế độ, chính sách cho đội ngũ CBQL trường MN phù hợp đặc điểm tình hình địa phương	SL	24	44	86	35	2,30
	%	12,7	23,3	45,5	18,5	
Có chính sách hỗ trợ đội ngũ CBQL trường MN trong việc đào tạo, bồi dưỡng	SL	22	45	87	35	2,29
	%	11,6	23,8	46,0	18,5	

Các trường MN huyện Trà Ôn luôn chú trọng đến việc đảm bảo thực hiện đầy đủ và đúng các chế độ chính sách mà Nhà nước đã quy định đối với đội ngũ CBQL các trường MN hiện nay.

Đội ngũ CBQL các trường MN huyện Trà Ôn được các cấp quản lý chăm lo thực hiện đầy đủ các chế độ chính sách đặc thù dành riêng cho CBQL công tác tại các trường MN thuộc xã nông thôn xa xôi hẻo lánh, xã vùng dân tộc thiểu số, xã nghèo, xã an toàn khu theo quy định của Chính phủ.

3. Kết luận

Thực trạng việc phát triển đội ngũ CBQL các trường MN huyện Trà Ôn theo chuẩn hiệu trưởng đang diễn ra cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thực tế. Tuy nhiên, trong từng công việc nhiệm vụ của hoạt động phát triển đội ngũ CBQL các trường MN theo chuẩn hiệu trưởng chưa được đánh giá ở mức độ khá và tốt, điều này nói lên rằng thực trạng nhiệm vụ phát triển đội ngũ CBQL các trường MN ở đây còn những mặt thiếu sót nhất định mà thực trạng khảo sát đã chỉ ra như trên.

Cụ thể, thực trạng các nội dung việc xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường MN theo chuẩn hiệu trưởng chưa chú ý nhiều đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ trên chuẩn đào tạo (thạc sĩ); công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, sử dụng đội ngũ CBQL trường MN chủ yếu thực hiện theo quy trình đề bạt, bổ nhiệm người trong dự nguồn quy hoạch, chưa tổ chức tuyển chọn CBQL qua thi tuyển; hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL theo chuẩn hiệu trưởng chưa được quan tâm đúng mức về đào tạo trên chuẩn và đào tạo kỹ năng nghiệp vụ quản trị nhà trường một cách thường xuyên mang tính cập nhật cái mới trong khoa học quản lý nhà trường; việc kiểm tra đánh giá đội ngũ CBQL các trường MN theo chuẩn hiệu trưởng chủ yếu thực hiện theo quy định, vào cuối năm học và theo nhu cầu bổ nhiệm, bổ nhiệm lại CBQL; việc xây dựng môi trường phát triển đội ngũ CBQL các trường MN theo chuẩn hiệu trưởng có quan tâm thực hiện đúng, đầy đủ trong thực tiễn.

Từ kết quả khảo sát thực trạng này đã giúp cho các CBQL của các trường MN huyện Trà Ôn có bức tranh khá toàn diện về thực trạng phát triển đội ngũ CBQL theo chuẩn hiệu trưởng. Từ đó, làm cơ sở để cải tiến nội dung công việc này trong thực tế và trong thời gian tới nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL trường MN là cơ sở cho việc nâng cao chất lượng giáo dục MN của nhà trường theo chủ trương chỉ đạo của Đảng và Nhà nước.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2013). *Nghị quyết Số 29-NQ/TW, “Về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”*.
- Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2019). *Kết luận số 51/KH-TW về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW, “Về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo - Bộ Nội Vụ. (2015). *Thông tư liên tịch số 20/2015/TTLT-BGDĐT-BGD ngày 14/9/2015 về Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên mầm non*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). *Thông tư số 26/2018/TT-BGDĐT ngày 8/10/2018 ban hành Quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). *công văn số 5568/BGDĐT-NGCBQLGD v/v Hướng dẫn thực hiện Thông tư số 25/2018/TT-BGDĐT ngày 08/10/2018 ban hành quy định chuẩn hiệu trưởng cơ sở giáo dục mầm non*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2020). *Thông tư số 52/2020/TT-BGDĐT ngày 31/12/2020 ban hành Điều lệ trường mầm non*.
- Lê, K. T. (2019). *Phát triển đội ngũ giáo viên trước yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục phổ thông*. NXB Đại học Huế.
- 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 Tiến sĩ Khoa học giáo dục, Đại học Sư phạm Hà Nội.
- Phạm, M. G. & cs. (2019). *Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học phổ thông vùng Đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới Giáo dục*. Hà Nội: NXB Thông tin và truyền thông.
- Thủ tướng Chính phủ. (2019). *Quyết định số 33/QĐ-TTg, ngày 08/01/2019 về phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non giai đoạn 2018-2025*.