

# THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ CÁC TRƯỜNG MẦM NON Ở HUYỆN TRÀ ÔN, TỈNH VĨNH LONG

Hồ Văn Thống<sup>1</sup> và Nguyễn Ngọc Thùy<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

<sup>2</sup>Học viên cao học, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

\*Tác giả liên hệ: Nguyễn Ngọc Thùy, Email: thuyhtb2009@gmail.com

## Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 09/11/2024; Ngày nhận chỉnh sửa: 03/12/2024; Ngày duyệt đăng: 10/12/2024

## Tóm tắt

Trong quá trình đổi mới giáo dục và đào tạo theo định hướng “Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa; đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp dạy học; đổi mới cơ chế giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ giáo dục, đào tạo”. Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục được xem là chìa khóa, nhân tố trung tâm, nhân tố thiết yếu đảm bảo cho lợi thế phát triển sự nghiệp giáo dục cho nước nhà. Trong đó đội ngũ cán bộ quản lý các trường mầm non giữ vai trò quan trọng, vì đội ngũ này” giữ vai trò quan trọng trong việc tổ chức, quản lý, điều hành các hoạt động giáo dục” việc phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý trường mầm non là rất cần thiết. Do đó, để có cơ sở các nhà quản lý phát triển đội ngũ giáo viên mầm non, bài viết tiến hành tìm hiểu, phân tích và đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường mầm non ở huyện Trà Ôn, tỉnh Vĩnh Long thông qua việc khảo sát 87 khách thể là cán bộ quản lý, giáo viên, dựa theo thang đo likert 4 mức độ. Thông qua kết quả nghiên cứu đã thấy được thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường mầm non ở huyện Trà Ôn, tỉnh Vĩnh Long còn nhiều bất cập cần được cải tiến.

**Keywords:** Cán bộ quản lý, đội ngũ cán bộ quản lý, phát triển, trường mầm non.

DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.13.03S.2024.1406>

Trích dẫn: Hồ, V. T., & Nguyễn, N. T. (2024). Thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường mầm non ở huyện Trà Ôn, tỉnh Vĩnh Long. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 13(03S), 75-84. <https://doi.org/10.52714/dthu.13.03S.2024.1406>.

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

## **CURRENT SITUATION OF DEVELOPING THE MANAGEMENT STAFF OF PRESCHOOLS IN TRA ON DISTRICT, VINH LONG PROVINCE**

**Ho Van Thong<sup>1</sup> and Nguyen Ngoc Thuy<sup>2\*</sup>**

<sup>1</sup>*Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam*

<sup>2</sup>*Postgraduate, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam*

*\*Corresponding author: Nguyen Ngoc Thuy, Email: thuyhtb2009@gmail.com*

### **Article history**

*Received: 09/11/2024; Received in revised form: 03/12/2024; Accepted: 10/12/2024*

### **Abstract**

*The innovation in education and training is directed by "Fundamental and comprehensive innovation of education towards standardization, modernization, socialization; innovation of programs, content, teaching methods; innovation of education mechanisms, development of teachers and education and training staff". Accordingly, the team of teachers and education managers are considered the key, the central factor, the essential factor to ensure the advantage of developing the education career for the country. Thus, the team of preschool managers "plays an important role in organizing, managing, and operating educational activities", and the development of the team of teachers and preschool managers is very necessary. Therefore, for managers to propose measures to develop the preschool teaching staff, we conducted research, analysis and evaluation of the current situation of developing the management staff of preschools in Tra On district, Vinh Long province. A survey of a 4-level Likert scale was done with 87 subjects including management staff and preschool teachers. The research results show that the current situation of developing the management staff of preschools in this area still has many shortcomings that need to be improved.*

**Keywords:** *Development, management, management staff, preschools.*

## 1. Đặt vấn đề

Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng nêu rõ: “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 và cán bộ quản lý (CBQL) là khâu then chốt”. Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng đã xác định “Bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và CBQL gắn với nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội, bảo đảm an ninh, quốc phòng và hội nhập quốc tế” (Ban Chấp hành Trung ương, 2013).

Nghị quyết số 26-NQ/W ngày 19/5/2018, Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về “tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ” thực hiện nghiêm túc, nhất quán nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị. Chuẩn hoá, siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với xây dựng thể chế, tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, phát huy sáng tạo và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung. (Ban Chấp hành Trung ương, 2018).

Theo Điều 66, *Luật Giáo dục năm 2019* đã nêu “Nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục”. Có thể nói rằng đội ngũ nhà giáo là lực lượng quyết định đến sự thành công của ngành giáo dục. Trong đó, đội ngũ cán bộ quản lý mầm non (MN) có vị trí đặc biệt quan trọng trong hệ thống giáo dục quốc dân. Có thể nói, trong nhà trường CBQL là lực lượng quan trọng nhất, trực tiếp biến các chủ trương, chương trình, mục tiêu giáo dục, đổi mới giáo dục thành hiện thực quyết định chất lượng, hiệu quả giáo dục. Vì vậy, phát triển đội ngũ CBQL ở trường MN luôn là việc làm vô cùng quan trọng và cấp bách của mỗi nhà trường hiện nay. (Quốc hội, 2019).

Theo Điều 2, Thông tư 25 về chuẩn hiệu trưởng đã nêu: “Làm căn cứ để các phó hiệu trưởng thuộc diện quy hoạch chức danh hiệu trưởng; giáo viên thuộc diện quy hoạch chức danh hiệu trưởng hoặc phó hiệu trưởng tự đánh giá, xây dựng và thực hiện kế hoạch rèn luyện, học tập phát triển phẩm chất, năng lực quản trị nhà trường”. Đội ngũ CBQL là lực lượng được quy hoạch, định hướng rèn luyện, học tập để xây dựng đội ngũ CBQL có năng lực trong việc đánh giá hằng năm.

Theo Điều 10, Thông tư 52 điều lệ trường MN nêu như sau: “Xây dựng kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên, nhân viên; động viên và tạo điều kiện cho giáo viên và nhân viên tham gia các hoạt động đổi mới giáo dục; tham gia quá trình tuyển dụng, thuyên chuyển giáo viên, giới thiệu nhân sự để bổ nhiệm phó hiệu trưởng”. Trong nhà trường CBQL luôn được quan tâm để phát huy vai trò quản lý để điều hành các hoạt động hiệu quả và nâng cao chất lượng trong đổi mới giáo dục.

Theo phần một, điểm B văn bản hợp nhất 01 Chương trình giáo dục MN là: “Chương trình khung, có tính chất mở, thể hiện mục tiêu giáo dục MN, quy định các yêu cầu về nội dung, phương pháp giáo dục MN và đánh giá sự phát triển của trẻ, làm căn cứ cho việc quản lí, chỉ đạo và tổ chức nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em ở tất cả các cơ sở giáo dục MN trên phạm vi cả nước; đồng thời là cam kết của Nhà nước nhằm bảo đảm chất lượng cho cả hệ thống và từng cơ sở giáo dục MN. Chính chương trình giáo dục MN xác định đội ngũ CBQL phải thể hiện năng lực quản lý việc nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ theo nội dung phương pháp mang lại hiệu quả cao nhất nên việc đào tạo, bồi dưỡng để phát triển đội ngũ CBQL rất cần thiết.

Hồ Thị Ngọc Như cũng cho rằng, chất lượng giáo dục trường MN phụ thuộc nhiều vào khả năng của đội ngũ CBQL nhà trường, Chính vì vậy, việc phát triển đội ngũ CBQL trường MN đáp ứng chuẩn hiệu trưởng là hết sức cần thiết. Kết quả khảo sát cho thấy công tác phát triển đội ngũ CBQL đã đạt được những kết quả nhất định trong các khâu quy hoạch, tuyển dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, chế độ đãi ngộ, xây dựng môi trường làm việc cho đội ngũ CBQL. (Hồ, 2020)

Theo nghiên cứu của Hoàng Giang Nam đã kết luận đảm bảo số lượng, cân đối cơ cấu và nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL là quan trọng. Từ đó “Phát triển đội ngũ CBQL các trường MN trong giai đoạn hiện nay” là hết sức cần thiết. Kết quả khảo sát phân tích thực trạng phát triển đội ngũ CBQL đã đạt được kết quả cao trong các khâu đào tạo bồi dưỡng, bổ nhiệm, kiểm tra đánh giá, môi trường làm việc, chính sách đãi ngộ cho đội ngũ CBQL. (Hoàng, 2017).

Theo Nguyễn Thị Đoán với kết quả bồi dưỡng CBQL qua các nội dung đáp ứng yêu cầu đánh giá chuẩn Hiệu trưởng nhằm “Phát triển đội ngũ CBQL trường MN, theo chuẩn Hiệu trưởng” Việc phát triển đội ngũ CBQL các trường MN để làm cho đội ngũ đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu đạt được những yêu cầu về phẩm chất năng lực theo chuẩn Hiệu trưởng MN. (Nguyễn, 2020).

Nhận thức rõ điều đó, những năm gần đây, cấp uỷ, chính quyền, ban ngành chức năng của huyện Trà Ôn, tỉnh Vĩnh Long đã đặc biệt quan tâm coi trọng hoạt động phát triển đội ngũ CBQL nói chung, giáo viên MN nói riêng. Thực tế cho thấy, giáo dục MN đang có những chuyển biến rất tích cực. Tuy vậy, vẫn còn nhiều bất cập cần được tìm hiểu, đánh giá đúng thực trạng để có biện pháp đề xuất kịp thời nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý các trường MN ở huyện Trà Ôn, tỉnh Vĩnh Long.

## 2. Nội dung

### 2.1. Phương pháp nghiên cứu

- Để thực hiện nghiên cứu này, chúng tôi đã khảo sát khảo sát 87 khách thể gồm 45 người là CBQL và 42 người là GV các trường MN.

- Các số liệu thu được, tùy từng câu hỏi mà chúng tôi có thể tính tỉ lệ phần trăm (%) theo 4 mức được thiết kế trong phiếu điều tra.

### 2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường mầm non ở huyện Trà Ôn, tỉnh Vĩnh Long

#### 2.2.1. Thực trạng lập quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý

Với 6 tiêu chí để khảo sát thực trạng lập quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ CBQL các trường MN ở huyện Trà Ôn tỉnh Vĩnh Long đã thu được những kết quả ở Bảng 1.

**Bảng 1. Kết quả điều tra, khảo sát thực trạng lập quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý**

TT	Tiêu chí	Mức độ							
		Tốt		Khá		Trung bình		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Xác định đúng mục tiêu phát triển đội ngũ CBQL đến năm 2025	74	85,05	13	14,95	0	0	0	0
2	Xây dựng được kế hoạch phát triển đội ngũ CBQL ở các trường MN	76	87,36	11	12,64	0	0	0	0
3	Xây dựng được tiêu chuẩn giáo viên trong diện quy hoạch CBQL ở các trường MN	80	91,95	7	8,05	0	0	0	0
4	Dự kiến được các nguồn lực thực hiện quy hoạch	76	87,35	11	12,65	0	0	0	0
5	Lựa chọn các biện pháp thực hiện quy hoạch	75	86,2	13	13,8	0	0	0	0

TT	Tiêu chí	Mức độ							
		Tốt		Khá		Trung bình		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
	Quy hoạch luôn được xem xét, bổ sung, điều chỉnh, đảm bảo tính khoa học và thực tiễn	80	91,95	7	8,05	0	0	0	0
<b>Trung bình chung</b>		<b>88,31</b>		<b>11,69</b>		<b>0</b>		<b>0</b>	

Theo kết quả đánh giá ở Bảng 1 cho thấy, thực trạng lập quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ CBQL tại các trường MN ở huyện Trà Ôn, tỉnh Vĩnh Long được CBQL và GV đánh giá rất cao, với tỉ lệ trung bình chung được đánh giá ở mức tốt là 88,31%. Tuy nhiên, vẫn còn 11,69% CBQL và GV đánh giá thực trạng này ở mức khá. Trong đó, có các tiêu chí được CBQL và GV đánh giá ở mức khá với tỉ lệ % cao hơn mức trung bình chung như: “Xác định đúng mục tiêu phát triển đội ngũ CBQL đến năm 2025; Lựa chọn các biện pháp thực hiện quy hoạch; Dự kiến được các nguồn lực thực hiện quy hoạch; Xây dựng được kế hoạch phát triển đội ngũ CBQL ở các trường MN”. Vì vậy, để thực hiện tốt nội dung này, các trường MN ở huyện Trà Ôn, tỉnh Vĩnh Long cần thực hiện việc rà soát, điều chỉnh công tác xác định mục tiêu, xây dựng kế hoạch, chuẩn bị các nguồn lực, đặc biệt là đề xuất các biện pháp để thực hiện tốt công tác quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL ở các trường MN trên địa bàn

### 2.2.2. Thực trạng tuyển dụng, sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý

Với 5 tiêu chí để khảo sát thực trạng tuyển dụng, sử dụng đội ngũ CBQL các trường MN ở huyện Trà Ôn, tỉnh Vĩnh Long đã thu được những kết quả ở Bảng 2.

**Bảng 2. Kết quả điều tra, khảo sát thực trạng tuyển dụng, sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý**

TT	Tiêu chí	Mức độ							
		Tốt		Khá		Trung bình		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Xây dựng được tiêu chuẩn về phẩm chất và năng lực của đội ngũ CBQL ở các trường MN	70	80,46	10	11,49	7	8,05	0	0
2	Xác định, cụ thể hóa tiêu chuẩn, nhiệm vụ của CBQL ở từng vị trí quản lý của nhà trường	68	78,16	13	14,94	6	6,9	0	0
3	Việc tuyển dụng, sử dụng CBQL theo quy định của ngành và phù hợp với hoàn cảnh tại địa phương	71	81,6	11	12,64	5	5,76	0	0
4	Việc tuyển dụng, sử dụng CBQL thực sự động viên, khích lệ được đội ngũ CBQL	75	86,2	12	13,8	0	0	0	0
5	Luân chuyển CBQL ở các trường MN hợp lý, đúng nguyện vọng và hoàn cảnh của CBQL	81	93,1	6	6,9	0	0	0	0
<b>Trung bình chung</b>		<b>84,14</b>		<b>11,95</b>		<b>3,91</b>		<b>0</b>	

Tổng số người được khảo sát là 87, qua Bảng 2 có thể thấy rõ, việc xây dựng tiêu chuẩn đánh giá thực trạng tuyển dụng, sử dụng của đội ngũ CBQL tốt đạt tỷ lệ 84,14%. Trong đó các tiêu chí được đánh giá cao hơn mức trung bình chung như: “Việc tuyển dụng, sử dụng CBQL thực sự động viên, khích lệ được đội ngũ CBQL; Luân chuyển CBQL ở các trường MN hợp lý, đúng nguyện vọng và hoàn cảnh của CBQL” Cần quan tâm đến tiêu chuẩn nhiệm vụ của CBQL mức khá còn 11,95%. Trong đó có các tiêu chí về thực trạng tuyển dụng, sử dụng đội ngũ CBQL đánh giá ở mức khá tỉ lệ % cao hơn mức trung bình chung như: “Xác định, cụ thể hóa tiêu chuẩn, nhiệm vụ của CBQL ở từng vị trí quản lý của nhà trường; Việc tuyển dụng, sử dụng CBQL theo quy định của ngành và phù hợp với hoàn cảnh tại địa phương; Việc tuyển dụng, sử dụng CBQL thực sự động viên, khích lệ được đội ngũ CBQL”. Từ đó, để góp phần nâng cao chất lượng quản lý cũng như chất lượng giáo dục các trường MN một cách mạnh mẽ thì cần phải cụ thể hóa các nhiệm vụ ở từng trường MN trong công tác quản lý để CBQL thực hiện đúng chức trách nhiệm vụ và phù hợp hoàn cảnh từng địa phương, đây là sự động viên, khích lệ tinh thần cho CBQL.

2.2.3. *Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý*

Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL trường MN có vai trò và ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao năng lực và chất lượng thực hiện nhiệm vụ quản lý của đội ngũ CBQL. Ngành giáo dục và đào tạo luôn nhận thức và xác định rõ tầm quan trọng có tính quyết định chất lượng giáo dục, nhiều năm qua ngành tập trung công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm.

Với 7 tiêu chí để khảo sát thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL ở các trường MN, đã thu được kết quả ở bảng 3

**Bảng 3. Kết quả điều tra, khảo sát thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý**

TT	Tiêu chí	Mức độ							
		Tốt		Khá		Trung bình		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng được xác định có tính khả thi	76	87,35	11	12,65	0	0	0	0
2	Thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng bằng nhiều hình thức	79	90,8	8	9,2	0	0	0	0
3	Cử CBQL đi học các lớp lý luận chính trị hoặc bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý, học đại học, thạc sĩ...	67	77,01	20	22,99	0	0	0	0
4	Có kế hoạch dài hạn bồi dưỡng đội ngũ kế cận, trẻ hóa đội ngũ CBQL	67	77,01	20	22,99	0	0	0	0
5	Quan tâm và có biện pháp thích hợp thúc đẩy công tác tự bồi dưỡng của CBQL	70	80,45	17	19,55	0	0	0	0
6	Sử dụng hợp lý CBQL sau khi họ kết thúc khóa học bồi dưỡng hoặc đào tạo, tạo điều kiện cho CBQL phát huy được kết quả đào tạo, bồi dưỡng qua công việc thực tế	69	79,31	18	20,69	0	0	0	0
7	Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cho đối tượng nằm trong quy hoạch chưa bổ nhiệm chức danh quản lý	67	77,01	20	22,99	0	0	0	0
<b>Trung bình chung</b>		<b>81,80</b>		<b>18,72</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tổng số người được khảo sát là 87 người ở Bảng 3 cho thấy thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL đạt tốt chiếm 81,8%. Tuy nhiên, đánh giá mức độ khá chiếm 18,72% trong đó có các tiêu chí được đánh giá cao hơn mức trung bình như: “Cử CBQL đi học các lớp lý luận chính trị hoặc bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý, học đại học, thạc sĩ; Có kế hoạch dài hạn bồi dưỡng đội ngũ kế cận, trẻ hóa đội ngũ CBQL; Quan tâm và có biện pháp thích hợp thúc đẩy công tác tự bồi dưỡng của CBQL; Sử dụng hợp lý CBQL sau khi họ kết thúc khóa học bồi dưỡng hoặc đào tạo, tạo điều kiện cho CBQL phát huy được kết quả đào tạo, bồi dưỡng qua công việc thực tế; Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cho đối tượng nằm trong quy hoạch chưa bổ nhiệm chức danh quản lý”. Trong đó mục tiêu đào tạo bồi dưỡng tỉ lệ khá còn 12,65% cần được tăng cường mục tiêu đạt hiệu quả cao hơn. Tỉ lệ sử dụng hợp lý CBQL sau khi đào tạo mức tốt chỉ 79,31% cần quan tâm và phân đấu nhiều hơn.

Hàng năm, Phòng Giáo dục và Đào tạo tham mưu với Ủy ban nhân dân Huyện về việc cử giáo viên có năng lực quản lý trong quy hoạch đi học nâng cao trình độ chuyên môn. Theo bảng 3 việc cử CBQL đi học đại học, thạc sĩ... chưa cao; thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cho đối tượng trong quy hoạch chưa bổ nhiệm chức danh quản lý hàng năm vẫn còn nhiều hạn chế. Mặt khác việc sử dụng CBQL sau khi đi học nâng cao trình độ về còn có chỗ chưa hợp lý. Đội ngũ giáo viên trong diện quy hoạch đã quan tâm đào tạo, bồi dưỡng nhưng chưa thực sự triệt để.

#### 2.2.4. Thực trạng đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý

Có 5 tiêu chí được đưa ra để khảo sát về hoạt động kiểm tra, đánh giá CBQL các trường MN huyện Trà Ôn, tỉnh Vĩnh Long. Kết quả được trình bày tại Bảng 4.

**Bảng 4. Kết quả điều tra, khảo sát thực trạng đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý**

T T	Tiêu chí	Mức độ							
		Tốt		Khá		Trung bình		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
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 MN	82	94,25	5	5,75	0	0	0	0
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	77	88,5	10	11,5	0	0	0	0
3	Có những điều chỉnh bằng các quyết định quản lý và có hiệu lực sau kiểm tra, đánh giá	70	80,45	17	19,55	0	0	0	0
4	Công tác kiểm tra thực sự thúc đẩy, giúp CBQL trường MN nâng cao, phát triển về phẩm chất đạo đức và năng lực quản lý, lãnh đạo	71	81,6	16	18,4	0	0	0	0
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	72	82,75	15	17,25	0	0	0	0
<b>Trung bình chung</b>		<b>85,51</b>		<b>14,49</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Kết quả khảo sát ý kiến trong Bảng 4 được đánh giá với 5 tiêu chí cho thấy công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ CBQL trường MN ở huyện Trà Ôn, tỉnh Vĩnh Long được thực hiện khá tốt, tỷ lệ đạt mức độ tốt và khá cao. Cụ thể, trong công tác lên kế hoạch kiểm tra, đánh giá hoạt động quản lý đạt mức tốt tỷ lệ 85,51% trở lên. Hơn nữa, nội dung kiểm tra đánh giá công tác

quản lý luôn được thực hiện đúng với quy định của Sở Giáo dục và Đào tạo giúp đội ngũ CBQL kịp thời nhận được sự chỉ đạo đúng đắn và kịp thời trong việc thực hiện các nội dung đổi mới công tác quản lý giáo dục của trường. Tuy nhiên, hoạt động kiểm tra, đánh giá không tránh khỏi một số hạn chế đó là những điều chỉnh sau khi kiểm tra chưa thực sự tốt, chưa có biện pháp phù hợp thúc đẩy nhà trường hoạt động hiệu quả.

Việc dùng kết quả kiểm tra làm tiêu chí đánh giá thi đua, khen thưởng cuối năm vẫn còn một vài điểm bất cập. Đôi khi, hoạt động kiểm tra, đánh giá còn mang tính động viên, nhắc nhở, các nội dung, hình thức kiểm tra chưa được phong phú.

Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Trà Ôn đối với hoạt động kiểm tra, đánh giá của đội ngũ CBQL ở các cấp học nói chung, bậc học MN nói riêng là việc làm thường xuyên, theo định kỳ. Hàng năm, phòng giáo dục và đào tạo Trà Ôn xây dựng kế hoạch kiểm tra ngay từ đầu năm học, kế hoạch này được thông báo đến các trường trực thuộc. Nội dung kiểm tra chủ yếu là việc thực hiện nhiệm vụ năm học, điều lệ trường học, quản lý hoạt động dạy học và các hoạt động giáo dục khác trong nhà trường.

#### 2.2.5. Thực trạng xây dựng môi trường, tạo động lực phát triển đội ngũ cán bộ quản lý

Khảo sát thực trạng xây dựng môi trường, tạo động lực phát triển đội ngũ CBQL được xây dựng có 5 tiêu chí, nội dung được đưa ra để khảo sát xây dựng môi trường, tạo động lực phát triển đội ngũ CBQL các trường MN huyện Trà Ôn, tỉnh Vĩnh Long kết quả được trình bày tại Bảng 5.

**Bảng 5. Kết quả điều tra, khảo sát thực trạng xây dựng môi trường, tạo động lực phát triển đội ngũ cán bộ quản lý**

TT	Tiêu chí	Mức độ							
		Tốt		Khá		Trung bình		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1	Xây dựng nếp sống văn hóa trên nhà trường. Chỉ đạo xây dựng nếp sống văn hóa, văn minh, lễ lối làm việc	75	86,2	9	10,34	3	3,46	0	0
2	Xây dựng và thực hiện tốt quy chế dân chủ, quy tắc ứng xử, đạo đức lối sống trong nhà trường phù hợp với bản sắc dân tộc địa phương, quốc gia và hội nhập quốc tế	75	86,2	10	11,49	2	2,31	0	0
3	Huy động được nguồn lực vật chất để thực hiện chính sách đãi ngộ đối với CBQL	61	70,11	18	20,68	8	9,21	0	0
4	Thực hiện thường xuyên kịp thời các chính sách đãi ngộ đối với CBQL	82	94,26	5	5,74			0	0
5	Dành nguồn lực thích hợp cho công tác xây dựng, phát triển đội ngũ CBQL	70	80,45	13	14,95	4	4,6	0	0
<b>Trung bình chung</b>		<b>83,44</b>		<b>12,64</b>		<b>3,92</b>			

Kết quả khảo sát ý kiến trong Bảng 5 được đánh giá với 5 tiêu chí cho thấy công tác xây dựng môi trường, tạo động lực phát triển đội ngũ CBQL trường MN ở huyện Trà Ôn, tỉnh Vĩnh Long được thực hiện khá tốt, tỷ lệ đạt mức độ tốt cao tỷ lệ từ 83,44% trở lên. Tuy nhiên, do kinh phí của huyện còn hạn chế, kinh tế còn khó khăn việc huy động các nguồn lực vật chất để thực hiện chính sách đãi ngộ cho đội ngũ CBQL mức độ trung bình chiếm 9,21%.



Kết quả tổng hợp trên cho thấy đội ngũ CBQL trường MN ở huyện Trà Ôn nhận được sự quan tâm nhất định để đầu tư phát triển. Do đó, công tác này cần phải được chú trọng quan tâm và thực hiện một cách sâu sát, cần có những biện pháp khả thi để nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL trường MN ở huyện Trà Ôn, tỉnh Vĩnh Long đáp ứng nhu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

### **2.3. Đánh giá chung về thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường mầm non ở huyện Trà Ôn, tỉnh Vĩnh Long**

#### *2.3.1. Những mặt mạnh và nguyên nhân*

Đội ngũ CBQL giáo dục các trường MN có phẩm chất đạo đức tốt, có lập trường tư tưởng vững vàng, chấp hành tốt chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Nhận thức và hành động đúng với quan điểm, đường lối, chính sách phát triển giáo dục của Đảng và Nhà nước. Có tư duy đổi mới năng động sáng tạo và tâm huyết với sự nghiệp đổi mới giáo dục. Phòng Giáo dục và Đào tạo đã làm tốt hoạt động nâng cao nhận thức cho đội ngũ CBQL trường MN huyện Trà Ôn về chuyên môn, nghiệp vụ, chính trị, ý thức và tinh thần trách nhiệm trong thực hiện chức năng nhiệm vụ được phân công. Số lượng CBQL, giáo viên tuy còn thiếu so với yêu cầu nhưng đã phát huy tốt khả năng quản lý, chỉ đạo chuyên môn, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục của huyện không ngừng phát triển cả về số lượng và chất lượng. Đội ngũ CBQL các trường MN có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, đã thực sự vượt qua khó khăn để vươn lên hoàn thành nhiệm vụ chính trị của mình. Nhiều CBQL giáo dục đã khẳng định được vai trò, vị trí, uy tín nghề nghiệp.

#### *2.3.2. Những hạn chế, bất cập và nguyên nhân*

Bên cạnh những ưu điểm đã nêu, công tác QLGD vẫn còn bộc lộ các mặt hạn chế, bất cập như:

Một bộ phận CBQL chưa thấy hết vai trò, trách nhiệm của mình trong công tác lãnh đạo, quản lý đơn vị; còn tư tưởng trông chờ vào sự chỉ đạo của cơ quan cấp trên; thiếu tính chủ động, sáng tạo; chậm đổi mới và đột phá. Số lượng CBQL, giáo viên các trường MN chưa đảm bảo định mức còn thiếu, trình độ chuyên môn nghiệp vụ chưa đều. Công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ CBQL các trường MN chưa dựa trên nhu cầu và thiếu sự tự nguyện, tự giác của mỗi CBQL.

Công tác quy hoạch được lãnh đạo các cấp quan tâm, song hiệu quả chưa cao, cán bộ dự nguồn chưa chú trọng quan tâm và tâm lý ngại tham gia đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch, đặc biệt là bồi dưỡng công tác quản lý.

Năng lực quản lý của một bộ phận CBQL còn bất cập chưa đáp ứng yêu cầu về quản lý giáo dục trong bối cảnh đổi mới. Trong công tác tham mưu, xây dựng chính sách, chỉ đạo, tổ chức thực hiện và thực thi công vụ, làm việc còn dựa vào kinh nghiệm cá nhân, tính chuyên nghiệp chưa cao. Công tác đánh giá CBQL cơ sở giáo dục theo các chuẩn hiệu trưởng chưa thật sự hiệu quả, nặng về định tính, thiếu định lượng, quá trình đánh giá còn nề nang, hình thức. Công tác sử dụng, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ CBQL, GV chưa thực sự hiệu quả là nguyên nhân dẫn đến sự hạn chế về trình độ, năng lực chuyên môn và nghiệp vụ.

### **3. Kết luận**

Qua phân tích, nghiên cứu thực trạng về đội ngũ CBQL trường MN ở huyện Trà Ôn đã toát lên những ưu điểm nổi bật sau đây: Phẩm chất chính trị và phẩm chất đạo đức tốt, ý thức tổ chức kỷ luật cao, yêu nghề, yêu trẻ, gương mẫu; có uy tín với tập thể cán bộ, giáo viên và học sinh, với các cấp ủy Đảng, chính quyền, đoàn thể và nhân dân địa phương; năng động nhiệt tình, có ý thức phấn đấu khắc phục khó khăn vươn lên hoàn thành nhiệm vụ. Tuy vậy, đội ngũ CBQL trường MN huyện Trà Ôn vẫn còn một số mặt hạn chế như: Chưa đồng bộ về cơ cấu độ tuổi, giới tính, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ quản lý, có thể đáp ứng được các công việc trước mắt nhưng chưa thực sự ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ đổi mới đất nước, trình độ chính trị của một bộ phận CBQL chưa ngang tầm nhiệm vụ; một số CBQL năng lực

lập kế hoạch, phân tích, dự báo, quyết đoán, tầm nhìn chiến lược còn bộc lộ nhiều hạn chế, khả năng tin học, ngoại ngữ còn ở mức độ thấp. Để đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục đòi hỏi đội ngũ CBQL các trường MN cần phải được đào tạo bồi dưỡng.

### **Tài liệu tham khảo**

- Ban Chấp hành Trung ương. (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 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”*.
- Ban Chấp hành Trung ương. (2018), *Nghị quyết số 26-NQ/W ngày 19/5/2018, Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về “tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). *Thông tư số 25/2018/TT-BGDĐT ngày 08/10/2018 về 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 về ban hành Điều lệ Trường mầm non*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2021). *Văn bản hợp nhất số 01/VBHN-BGDĐT ngày 13/4/2021 về ban hành Chương trình giáo dục mầm non*.
- Hoàng, G. N. (2017). *Trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường mầm non huyện Yên Lập, tỉnh Phú Thọ trong giai đoạn hiện nay*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Hồ, T. N. N. (2020). Thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường mầm non thành phố Huế đáp ứng chuẩn hiệu trưởng. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm, Đại học Huế*, 4(56)A, 69-78.
- Nguyễn, T. Đ. ( 2020). *Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường mầm non huyện Yên Phong, tỉnh Bắc Ninh theo chuẩn Hiệu trưởng*. Luận văn Thạc sĩ Khoa học, Trường Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Nguyễn, V. Đ. (2008). Năng lực quản lý - Điểm gợi mở cho việc tạo dựng mẫu hình cán bộ quản lý. *Thông tin Quản lý giáo dục, số 1, tháng 5*.
- Quốc hội. (2019). *Luật Giáo dục số 43/2019/QH14 ngày 14/6/2019*.