

Thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường trường mầm non thành phố Thủ Đức, thành phố Hồ Chí Minh đáp ứng chuẩn hiệu trưởng trường mầm non

*Nguyễn Thị Ngọc Trinh, **Nguyễn Ngọc Phương

* HVCH, Trường ĐH Sư phạm Kỹ thuật Tp.HCM

** TS. Trường ĐH Sư Phạm Kỹ thuật TP. HCM

Received: 7/1/2023, Accepted: 13/1/2023, Published: 18/1/2023

Abstract: The quality of early childhood education depends on many different factors and on the coordination of implementation of these different factors. One of those factors is the team of educational administrators in general and the staff of preschool education administrators in particular. Article 18 of the Education Law 2019 also affirms: "Education administrators play an important role in organizing, managing and administering educational activities" (Ministry of Education and Training, 2020). . Therefore, developing a team of managers in general and a team of preschool managers in particular has great significance for improving the quality of educational management for all levels of education, including preschool. young. The article analyzes the current situation of developing the management staff of preschools in Thu Duc city, Ho Chi Minh City to meet the Standard of Kindergarten Principal. From there, recommendations are made for governing bodies in general and preschool education institutions in particular in order to improve the quality of the contingent of ministries managing preschools to meet the Standard of Kindergarten Principals.

Keywords: Professional endurance training, Basketball, students

1. Mở đầu

Cán bộ quản lý giáo dục (CBQLGD) đóng vai trò quyết định trong việc đảm bảo thực hiện thành công chính sách GD và nâng cao hiệu quả hoạt động GD. Vai trò của CBQL GD thay đổi một cách căn bản. Nếu CBQL GD trước đây hướng tới ổn định và trật tự thì CBQL GD ngày nay hướng tới đổi mới và phát triển. CBQL GD trước đây quản lý bằng mệnh lệnh, còn CBQL GD ngày nay phải đóng vai trò nhà chính trị để tạo được sự đồng thuận trong đội ngũ và tổ chức. CBQL GD trước đây không biết đến sức ép tài chính, còn CBQL GD ngày nay phải xoay sở như một doanh nhân... CBQL của cơ sở GD trước đây thường chỉ huy, ra lệnh và kiểm soát thì ngày nay cần hướng dẫn, tư vấn, hỗ trợ, tạo điều kiện. Tất cả những sự thay đổi trên đòi hỏi CBQL GD phải được chuẩn bị chu đáo và thường xuyên về CMNV quản lý chủ yếu thông qua đào tạo - bồi dưỡng. CBQL GD phải được trang bị những kiến thức về lý luận quản lý hiện đại, nghiệp vụ quản lý thiết thực mang tính chuyên nghiệp, đặc biệt cần có các kỹ năng quản lý của thế kỷ XXI: kỹ năng giao tiếp và liên nhân cách; định hướng đạo đức và trí tuệ; kỹ năng quản lý sự thay đổi; khả

năng khơi dậy và nuôi dưỡng động lực; có tầm nhìn chiến lược; kỹ năng phân tích và giải quyết vấn đề; kỹ năng xây dựng tư duy toàn cầu; dám nghĩ, dám làm; nhạy bén với các xu thế thị trường; sử dụng CNTT, có năng lực hoạt động thực tiễn, năng lực đối ngoại,... để trở thành nhà quản lý có đủ bản lĩnh biến chủ trương, chính sách thành hiện thực; trở thành nhà quản lý trong sạch và thạo việc, thực hiện đúng chức trách một cách chuyên nghiệp, hoạt động theo nguyên tắc minh bạch và hiệu quả (Lê Thị Bình, 2016)

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khái niệm và nội dung PTĐN CBQL các trường MN đáp ứng Chuẩn Hiệu trưởng trường MN

2.1.1. *Đội ngũ CBQL trường MN:* là tập hợp một số đông cốt cán là hiệu trưởng, phó hiệu trưởng cơ sở GDMN có phẩm chất đạo đức tốt, có uy tín về công tác quản trị nhà trường; hiểu biết về tình hình GD trong bối cảnh mới; có năng lực tư vấn, hỗ trợ đồng nghiệp trong công việc và trong hoạt động bồi dưỡng phát triển năng lực lãnh đạo và quản trị nhà trường.

2.1.2 *PTĐN CBQL trường MN là quá trình xây dựng và phát triển các yếu tố cơ bản về:* Số lượng, cơ cấu,

chất lượng, tạo sự đồng bộ trong đội ngũ CBQL GDMN, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ quản lý trong trường MN.

2.1.3. Chuẩn Hiệu trưởng (CHT) trường MN: Theo thông tư 25/2018/TT-BGDĐT ngày 08/10/2018 về ban hành quy định Chuẩn Hiệu trưởng cơ sở GDMN, tại khoản 3, Điều 3 về giải thích từ ngữ có nêu rõ “CHT cơ sở GDMN là hệ thống phẩm chất, năng lực mà hiệu trưởng cần đạt được để lãnh đạo và quản trị nhà trường”

2.2. Thực trạng PTĐN CBQL các trường MN trên TP Thủ Đức, TP Hồ Chí Minh đáp ứng Chuẩn Hiệu trưởng trường MN

2.2.1. Tổ chức khảo sát: Chúng tôi sử dụng PP điều tra bằng bảng hỏi và các khách thể là CBQL, GV, của 10 trường, vào tháng 11/2022. Tổng số người tham gia trả lời là 250 người gồm 27 CBQL GDMN, 2 công chức phòng Nội vụ, 01 phó trưởng phòng GD-ĐT, 01 chuyên viên phòng GD-ĐT phụ trách công tác TCCB,

28 tổ trưởng và phó tổ trưởng chuyên môn và 195 GV MN của TP Thủ Đức. tiến hành phỏng vấn sâu đối với 1 lãnh đạo phòng GD&ĐT TP Thủ Đức, 1 hiệu trưởng, 1 phó hiệu trưởng và 2 GV.

2.2.2. Kết quả khảo sát

- **Chất lượng đội ngũ CBQL các trường MN TP Thủ Đức,** đáp ứng CHT trường MN được thực hiện qua nội dung của 4 bảng khảo sát gồm: phẩm chất nghề nghiệp của CBQL; công tác quản trị nhà trường của CBQL; thực hiện xây dựng môi trường GD của CBQL và thực hiện phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình, xã hội của CBQL

Bảng 2.1. Kết quả khảo sát phẩm chất nghề nghiệp của CBQL

| Thứ tự | Nội dung | Mức độ đạt | | | | | Điểm trung bình | Độ lệch chuẩn | Thứ hạng |
|--------|--|------------|-----|------------|------|------|-----------------|---------------|----------|
| | | Kém | Yếu | Trung bình | Khá | Tốt | | | |
| 1 | Đạo đức nghề nghiệp, phong cách làm việc | 0.0 | 0.0 | 24.1 | 46.2 | 29.7 | 4.06 | .733 | 2 |

| | | | | | | | | | |
|-----------|--|------|-----|------|------|------|------|------|---|
| 2 | Tư tưởng đổi mới trong quản trị nhà trường | 0.0 | 0.0 | 32.1 | 62.2 | 5.6 | 3.73 | .555 | 3 |
| 3 | Phát triển CMNV bản thân | 0.0 | 0.0 | 16.1 | 60.2 | 23.7 | 4.08 | .627 | 1 |
| ĐTB chung | | 3.95 | | | | | | | |

Qua bảng khảo sát 2.1 cho ta thấy chưa có mức đạt tốt. Vì thế cần có những biện pháp để nâng mức đáp ứng theo CHT trường MN lên mức khá tốt đối với tiêu chí về phẩm chất nghề nghiệp của CBQL.

Bảng 2.2. Kết quả khảo sát công tác quản trị nhà trường của CBQL

| Thứ tự | Nội dung | Mức độ đạt | | | | | Điểm trung bình | Độ lệch chuẩn | Thứ hạng |
|--------|--|------------|------|------------|------|------|-----------------|---------------|----------|
| | | Kém | Yếu | Trung bình | Khá | Tốt | | | |
| 1 | Tổ chức xây dựng KH phát triển nhà trường | 0.0 | 4.0 | 32.1 | 50.2 | 13.7 | 3.73 | .742 | 3 |
| 2 | Quản trị hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc sức khỏe của trẻ em | 0.0 | 0.0 | 36.1 | 52.2 | 11.6 | 3.76 | .648 | 2 |
| 3 | Quản trị hoạt động GD trẻ em | 0.0 | 8.0 | 36.1 | 46.2 | 9.6 | 3.57 | .775 | 5 |
| 4 | Quản trị nhân sự nhà trường | 0.0 | 14.1 | 40.2 | 40.2 | 5.6 | 3.37 | .794 | 7 |
| 5 | Quản trị tổ chức, hành chính nhà trường | 0.0 | 0.0 | 30.1 | 56.2 | 13.7 | 3.84 | .642 | 1 |
| 6 | Quản trị tài chính nhà trường | 0.0 | 18.1 | 38.2 | 43.8 | 0.0 | 3.26 | .745 | 8 |
| 7 | Quản trị CSVC, đồ dùng, đồ chơi, TBDH của trường | 0.0 | 10.0 | 28.1 | 52.2 | 9.6 | 3.61 | .796 | 4 |
| 8 | Quản trị chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc, GD trẻ em trong nhà trường | 0.0 | 16.1 | 34.1 | 40.2 | 9.6 | 3.43 | .742 | 6 |
| ĐTB | | 3.57 | | | | | | | |

Qua bảng 2.2 cho thấy đa số đánh mức khá với 6/8 tiêu chí có 2 tiêu chí đạt mức trung bình, không có tiêu chí đạt mức tốt. Vì thế cần có những biện pháp đặc biệt đối với 2 tiêu chí đạt mức trung bình là quản lý tài chính và nhân sự, đồng thời bên cạnh đó cũng cần quan tâm để có biện pháp để nâng mức đáp ứng theo CHT của các tiêu chí còn lại từ mức khá lên mức tốt.

Bảng 2.3. Kết quả khảo sát về thực hiện xây dựng môi trường GD của CBQL

| Thứ tự | Nội dung | Mức độ đạt | | | | | Điểm trung bình | Độ lệch chuẩn | Thứ hạng |
|--------|------------------------------------|------------|-----|------------|------|------|-----------------|---------------|----------|
| | | Kém | Yếu | Trung bình | Khá | Tốt | | | |
| 1 | Xây dựng văn hóa nhà trường | 0.0 | 0.0 | 22.1 | 44.2 | 33.7 | 4.12 | .873 | 1 |
| 2 | Thực hiện dân chủ trong nhà trường | 0.0 | 6.0 | 34.1 | 59.8 | 0.0 | 3.54 | .740 | 3 |

| | | | | | | | | | |
|-----------|--|------|------|------|------|------|------|------|---|
| 3 | Xây dựng trường học an toàn, phòng chống bạo lực học đường | 0.0 | 14.1 | 32.1 | 56.2 | 11.6 | 3.80 | .609 | 2 |
| ĐTB chung | | 3.82 | | | | | | | |

Qua 2.3 cho thấy các tiêu chí đạt cao nhất là mức đạt khá, không có mức yếu kém Vì thế cần có những biện pháp để nâng mức đáp ứng CHT từ mức khá lên mức tốt.

Bảng 2.4. Kết quả khảo sát về thực hiện phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình, xã hội của CBQL

| TT | Nội dung | Mức độ đạt | | | | | Điểm trung bình | Độ lệch chuẩn | Thứ hạng |
|-----------|---|------------|------|------------|------|-----|-----------------|---------------|----------|
| | | Kém | Yếu | Trung bình | Khá | Tốt | | | |
| 1 | Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, địa phương trong hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc, GD trẻ em | 0.0 | 14.1 | 36.1 | 40.2 | 9.6 | 3.45 | .630 | 1 |
| 2 | Phối hợp giữa nhà trường, gia đình, địa phương trong huy động và sử dụng nguồn lực để phát triển nhà trường | 0.0 | 24.1 | 42.2 | 33.7 | 0.0 | 3.10 | .851 | 2 |
| ĐTB chung | | 3.27 | | | | | | | |

Qua bảng 2.4 cho thấy các tiêu chí đạt mức trung bình, không có mức yếu kém Vì thế cần có sự quan tâm chú trọng về mặt xây dựng mối quan hệ phối hợp giữa gia đình nhà trường và địa phương trong thực hiện công tác chăm sóc GD trẻ, trong xã hội hóa GD những biện pháp để nâng mức đáp ứng CHT lên mức khá tốt

- *Thực trạng về giới thiệu, bố trí, sắp xếp, bổ nhiệm, luân chuyển, miễn nhiệm CBQL các trường MN TP Thủ Đức đáp ứng CHT trường MN*

Kết quả khảo sát cho thấy đa số đạt mức khá 6/7 tiêu chí, không có tiêu chí đạt mức yếu và kém, tuy nhiên có 1 tiêu chí đạt mức trung bình.nên cần quan tâm nhiều hơn để có các biện pháp phù hợp đáp ứng ngày càng cao mức độ đạt của các tiêu chí

- *Thực trạng về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL các trường MN TP Thủ Đức đáp ứng CHT trường MN.*

Kết quả khảo sát cho thấy sát đa số đạt mức khá 5/7 tiêu chí, không có tiêu chí đạt mức yếu và kém, tuy nhiên có 2 tiêu chí đạt mức trung bình nên cần quan tâm nhiều hơn để có các biện pháp phù hợp

để nâng cao hiệu quả công tác đào tạo bồi dưỡng, và khảo sát lấy ý kiến về nhu cầu ĐTBĐ đội ngũ CBQL nhằm đáp ứng ngày càng cao mức độ đạt của các tiêu chí

- *Thực trạng đánh giá đội ngũ CBQL các trường MN TP Thủ Đức, đáp ứng CHT trường MN.*

Qua kết quả khảo sát cho thấy không có tiêu chí đạt mức tốt.Vì vậy khi đề xuất các biện pháp ngoài việc nâng mức đáp ứng đối với các tiêu chí trong CHT từ mức khá lên tốt nhằm đáp ứng ngày càng cao mức độ đạt của các tiêu chí

3. Kết luận

Công tác PTĐN CBQL các trường MN TP Thủ Đức, TP. Hồ Chí Minh đáp ứng Chuẩn Hiệu trưởng trường MN trong thời gian qua đã đạt được những kết quả nhất định. Đồng thời cũng ghi nhận nhiều sự cố gắng nỗ lực vượt khó khăn của đội ngũ CBQL các trường MN, đặc biệt đối với nhưng CSGD MN chưa đầy đủ nhân sự quản lý theo quy định của hạng trường, sự tự học hỏi nâng cao chất lượng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, sự tạo điều kiện của cơ quan chủ quản về điều kiện CSVC, trang thiết bị, đào tạo bồi dưỡng để đội ngũ CBQL

MN ngày càng đáp ứng cao hơn yêu cầu CHT trường MN. Đánh giá đúng vai trò của đội ngũ này trong bối cảnh mới làm cơ sở để có những định hướng trong ĐTBĐ cũng như bố trí sắp xếp nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL GD ở các trường MN TP Thủ Đức trong bối cảnh hiện nay.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Nội vụ. (2018). "Thông tư 25/2018/TT-BGDĐT ngày 08/10/2018 ban hành quy định Chuẩn Hiệu trưởng cơ sở GDMN". Hà Nội
2. Bùi Minh Hiền. (2019). "Quản lý và lãnh đạo nhà trường" "Chương 1 Tổng quan về quản lý và lãnh đạo nhà trường", Nxb ĐHSP. Hà Nội.
3. Nguyễn Xuân Thanh. (2012). "Hệ thống GD quốc dân và bộ máy quản lý GD", Nxb ĐHSP. Hà Nội.
4. Lê Thị Bình (2016) PTĐN cán bộ quản lý Phòng Giáo dục và Đào tạo các Tỉnh vùng kinh tế trọng điểm phía Nam. Luận án tiến sĩ.GDH
5. Trần Kiểm (2019). "Quản lý và lãnh đạo nhà trường hiệu quả". Nxb ĐHSP Hà Nội.