

BỘ GIÁO DỤC & ĐÀO TẠO
VIỆN KHOA HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM

TRẦN THỊ THÚY PHƯƠNG

**PHÁT TRIỂN ĐỘ NGŨ HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG MẦM NON
KHU VỰC BẮC TRUNG BỘ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI
GIÁO DỤC MẦM NON**

Chuyên ngành: Quản lý Giáo dục

Mã số: 62.14.01.14

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

Hà Nội, tháng 12 năm 2016

**CÔNG TRÌNH ĐƯỢC HOÀN THÀNH TẠI VIỆN KHOA
HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM**

Người hướng dẫn khoa học:

1. PGS.TS. Trần Thị Bích Trà

2. TS. Phan Thị Ngọc Anh

Phản biện 1:

.....

Phản biện 2:

.....

Phản biện 3:

.....

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Viện họp
tại Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, 101 Trần Hưng Đạo, Hà Nội

Vào hồi giờ ngày tháng năm 2016

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia
- Thư viện Viện Khoa học giáo dục Việt Nam

MỞ ĐẦU

1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI

Đội ngũ HT trường MN là nhân tố quan trọng quyết định sự thành công trong quá trình thực hiện chủ trương đổi mới căn bản, toàn diện GDMN. Do đó, đòi hỏi cao về phẩm chất và năng lực nghề nghiệp, năng lực quản lý và lãnh đạo để đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN. Tuy nhiên, trên thực tế, sự phát triển của đội ngũ HT trường MN chưa ngang tầm với yêu cầu phát triển của GDMN.

Khu vực Bắc trung bộ gồm 6 tỉnh: Thanh Hóa, Nghệ An, Hà Tĩnh, Quảng Bình, Quảng Trị và Thừa Thiên Huế, trong nhiều năm qua, ngành giáo dục các tỉnh đã nỗ lực vượt qua khó khăn, trở ngại để đạt được nhiều thành tích nhất định. Đặc biệt, ngành học mầm non đã có sự phát triển mạnh mẽ về quy mô mạng lưới trường lớp, chất lượng chăm sóc giáo dục đã được nâng cao, công tác quản lý nhà trường có chuyển biến mạnh theo chiều hướng tích cực. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, ngành học MN vẫn còn những tồn tại, yếu kém nhất định so với sự phát triển KT-XH và yêu cầu đổi mới của GDMN. Công tác quản lý của các cơ sở GDMN vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế đáng lưu tâm; trình độ và năng lực của đội ngũ HT trường MN còn nhiều bất cập về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ quản lý; khả năng hoạch định chiến lược phát triển nhà trường yếu, tầm nhìn hạn chế, thiếu sự quyết đoán, bứt phá để đưa nhà trường phát triển theo kịp sự phát triển của xu thế mới. Năng lực của HT trường MN còn hạn chế trước yêu cầu đổi mới về mục tiêu, nội dung, phương pháp... của GDMN hiện nay. Một trong những nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng trên là công tác phát triển đội ngũ HT trường MN chưa được quan tâm đúng mức và còn nhiều bất cập. Để mở rộng quy mô và nâng cao chất lượng, hiệu quả GDMN, vấn đề phát triển đội ngũ HT trường MN là yêu cầu rất quan trọng và mang tính cấp thiết.

Xuất phát từ những lý do trên, tác giả lựa chọn đề tài: ***“ Phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non khu vực Bắc trung bộ đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non ”*** để nghiên cứu ở trình độ luận án tiến sĩ góp phần xây dựng đội ngũ HT trường MN khu vực Bắc trung bộ đáp ứng được yêu cầu phát triển của ngành học trong quá trình thực hiện sự nghiệp CNH, HĐH của nước ta.

2. MỤC ĐÍCH NGHIÊN CỨU

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ HT trường MN của các tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ, luận án đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ HT trường MN khu vực Bắc trung bộ theo tiếp cận phát triển NNL dựa trên năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN.

3. KHÁCH THỂ VÀ ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU

3.1. Khách thể nghiên cứu

Đội ngũ HT trường MN các tỉnh khu vực Bắc trung bộ.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Giải pháp phát triển đội ngũ HT trường MN các tỉnh khu vực Bắc trung bộ đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN.

4. GIÁ THUYẾT KHOA HỌC

Nếu đề xuất và thực hiện đồng bộ các giải pháp phát triển đội ngũ HT trường MN theo tiếp cận phát triển NNL dựa trên năng lực phù hợp với đặc điểm vùng Bắc trung bộ, sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ HT trường MN khu vực Bắc trung bộ đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN đặt ra.

5. NHIỆM VỤ VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU

5.1. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Nghiên cứu cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN theo tiếp cận phát triển NNL dựa trên năng lực. Xác định các yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ HT trường MN.

- Đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ HT trường MN các tỉnh khu vực Bắc trung bộ.

- Đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ HT trường MN các tỉnh khu vực Bắc trung bộ đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN theo tiếp cận phát triển NNL dựa trên năng lực.

- Khảo nghiệm tính cấp thiết, khả thi của các giải pháp đề xuất và thử nghiệm giải pháp “*Tổ chức bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực, phẩm chất đội ngũ HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN*”.

5.2. Phạm vi nghiên cứu

- Nghiên cứu tập trung vào thực trạng đội ngũ, phát triển đội ngũ HT trường MN ở 6 tỉnh khu vực Bắc trung bộ.

- Đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ HT trường MN các tỉnh khu vực Bắc trung bộ đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN theo tiếp cận phát triển NNL dựa trên năng lực với chủ thể quản lý là các cơ quan QLGD từ cấp tỉnh đến cấp huyện (UBND tỉnh; Sở GD&ĐT; Sở Nội vụ; UBND huyện, thị xã, thành phố; phòng Nội vụ và phòng GD&ĐT các huyện, thị xã, thành phố).

- Triển khai thực nghiệm tác động giải pháp “*Tổ chức bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực, phẩm chất đội ngũ HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN*” tại tỉnh Thừa Thiên Huế.

6. PHƯƠNG PHÁP LUẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

6.1. Phương pháp tiếp cận nghiên cứu

6.1.1. Tiếp cận phát triển nguồn nhân lực

6.1.2. Tiếp cận năng lực

6.1.3. Tiếp cận phát triển NNL dựa trên năng lực

- 6.1.4. Tiếp cận hệ thống
- 6.1.5. Tiếp cận chức năng quản lý
- 6.1.6. Tiếp cận cung - cầu

6.2. Phương pháp nghiên cứu

6.2.1. Phương pháp nghiên cứu lý luận

Thực hiện hồi cứu tư liệu, đọc, phân tích, tổng hợp, hệ thống hóa, khái quát hóa các nguồn tài liệu lý luận (văn kiện, các công trình nghiên cứu...) liên quan đến đổi mới GDMN và công tác phát triển đội ngũ HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN để làm tiền đề cho việc xây dựng cơ sở lý luận của đề tài.

6.2.2. Các phương pháp nghiên cứu thực tiễn

- i) *Phương pháp tổng kết kinh nghiệm*
- ii) *Phương pháp điều tra*
- iii) *Phương pháp phỏng vấn*
- iv) *Phương pháp quan sát*
- v) *Phương pháp chuyên gia*
- vi) *Phương pháp khảo nghiệm và thử nghiệm*

6.2.3. Phương pháp thống kê

7. NHỮNG LUẬN ĐIỂM BẢO VỆ

7.1. Đội ngũ HT trường MN có vai trò đặc biệt quan trọng đối với sự phát triển của GDMN. Phát triển đội ngũ HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN theo tiếp cận phát triển NNL dựa trên năng lực là điều kiện tiên quyết trong quá trình đổi mới căn bản và toàn diện GDMN, góp phần nâng cao chất lượng, đáp ứng với yêu cầu đổi mới GDMN.

7.2. Đội ngũ HT trường MN khu vực Bắc trung bộ, trước yêu cầu đổi mới, còn bộc lộ những hạn chế nhất định, đặc biệt là năng lực nghề nghiệp chưa đáp ứng được với yêu cầu đặt ra trong bối cảnh đổi mới GDMN hiện nay. Phát triển đội ngũ HT trường MN là quá trình phát triển lực lượng này phù hợp với khung năng lực HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN.

7.3. Để phát triển đội ngũ HT trường MN một cách bền vững, các cấp quản lý thực hiện đồng bộ các nội dung phát triển như: Quy hoạch phát triển; tuyển chọn và sử dụng dựa vào năng lực; đánh giá năng lực HT; đào tạo, bồi dưỡng năng lực cho đội ngũ HT; xây dựng môi trường làm việc và tạo động lực để phát triển đội ngũ HT trường MN sẽ góp phần tạo nên đội ngũ HT trường MN đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng và đồng bộ về cơ cấu đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN.

8. ĐÓNG GÓP MỚI CỦA LUẬN ÁN

8.1. Về cơ sở lý luận

Luận án đã hệ thống hóa khung lý luận về phát triển đội ngũ HT trường MN theo tiếp cận phát triển NNL dựa trên năng lực; trên cơ sở Chuẩn HT trường MN hiện có, luận án đã bổ sung và xác định khung năng lực HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN.

8.2. Về cơ sở thực tiễn

- Luận án đã khảo sát, phân tích và đánh giá thực trạng đội ngũ HT trường MN về số lượng, chất lượng và cơ cấu; đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ HT trường MN ở khu vực Bắc trung bộ; đồng thời chỉ ra những hạn chế, nguyên nhân những hạn chế của công tác phát triển đội ngũ HT trường MN ở khu vực Bắc trung bộ trong bối cảnh đổi mới GDMN hiện nay;

- Trên cơ sở kế thừa và phát triển Chuẩn HT trường MN hiện nay, luận án đã xác định khung năng lực HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN bao gồm 5 nhóm năng lực: *Năng lực quản lý trường MN; năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm; năng lực tổ chức phối hợp với gia đình trẻ và xã hội; năng lực hoạt động xã hội, cộng đồng và năng lực lãnh đạo;*

- Luận án đã đề xuất 6 giải pháp phát triển đội ngũ HT trường MN các tỉnh khu vực Bắc trung bộ đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN. Tổ chức khảo nghiệm tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp, bước đầu khẳng định các giải pháp đề xuất có tính cấp thiết và khả thi cao;

- Thử nghiệm giải pháp “*Tổ chức bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực, phẩm chất đội ngũ HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN*” cho thấy giải pháp mang tính cấp thiết và tính khả thi cao;

- Các cơ quan quản lý giáo dục các tỉnh Bắc trung bộ, đặc biệt là Sở GD&ĐT các tỉnh có thể sử dụng kết quả luận án đề xuất để phát triển đội ngũ HT trường MN nhằm làm cho đội ngũ HT trường MN đáp ứng với yêu cầu đổi mới GDMN trong giai đoạn hiện nay.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG MẦM NON ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC MẦM NON

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

1.1.1. Nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực

1.1.2. Nghiên cứu về phát triển CBQLGD

1.1.3. Nghiên cứu về phát triển đội ngũ CBQLGD theo tiếp cận năng lực

1.2. Một số khái niệm cơ bản

1.2.1. Phát triển

1.2.2. Nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực

1.2.3. Phát triển đội ngũ HT trường MN

1.2.4. Năng lực và khung năng lực

1.2.5. Khung năng lực HT trường MN

1.3. Đổi mới GDMN và yêu cầu mới đối với việc phát triển đội ngũ HT trường MN

1.3.1. Đổi mới GDMN và yêu cầu mới đối với công tác QL trường MN

1.3.2. Đặc trưng lao động nghề nghiệp của HT trường MN

1.3.3. Yêu cầu mới đặt ra đối với HT trường MN để đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN

1.3.3.1. Yêu cầu về nhân cách người HT trường MN

1.3.3.2. Yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, thái độ

1.3.4. Khung năng lực HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN

Khung năng lực HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN là tập hợp một bộ công cụ mô tả tổ hợp các thuộc tính tâm lý cá nhân của người HT giúp họ hoàn thành công việc hiệu quả phù hợp với những yêu cầu đổi mới GDMN.

Trong phạm vi Chuẩn HT trường MN, luận án tập trung xác định khung năng lực HT trường MN, riêng phẩm chất vẫn đảm bảo theo Chuẩn HT trường MN hiện hành. Kế thừa và phát triển những nhóm năng lực trong Chuẩn HT trường MN hiện hành, cấu trúc khung năng lực HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN gồm 5 nhóm năng lực, (trong đó nhóm năng lực 1,2,3 là kế thừa chuẩn HT trường MN hiện hành, 2 nhóm năng lực 4 và 5 là luận án đề xuất để đáp ứng với yêu cầu đổi mới GDMN.

(1) Năng lực quản lý trường MN

(2) Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm

(3) Năng lực tổ chức phối hợp với gia đình trẻ và xã hội

(4) Năng lực hoạt động xã hội và cộng đồng

(5) Năng lực lãnh đạo

1.4. Phát triển đội ngũ HT trường MN theo tiếp cận phát triển NNL dựa trên năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN

1.4.1. Phương pháp quản lý NNL dựa vào năng lực

1.4.2. Vận dụng phương thức quản lý NNL dựa vào năng lực để phát triển đội ngũ HT trường MN .

1.4.3. Nội hàm phát triển đội ngũ HT trường MN theo tiếp cận phát triển NNL dựa trên năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN

1.5. Nội dung phát triển đội ngũ HT trường MN theo tiếp cận phát triển NNL dựa trên năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN

1.5.1. Quy hoạch phát triển đội ngũ HT trường MN theo khung năng lực

1.5.2. Tuyển chọn và sử dụng đội ngũ HT trường MN dựa vào năng lực

1.5.3. Đánh giá đội ngũ HT trường MN theo khung năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN

1.5.4. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ HT trường MN

1.5.5. Thực hiện chính sách, chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ HT trường MN

1.5.6. Xây dựng môi trường, tạo động lực làm việc cho đội ngũ HT trường MN

1.6. Những yếu tố tác động đến sự phát triển đội ngũ HT trường MN

1.6.1. Yếu tố khách quan

1.6.2. Yếu tố chủ quan

Kết luận chương 1

Trên cơ sở tổng quan các công trình nghiên cứu về các vấn đề phát triển NNL; phát triển đội ngũ CBQLGD và tiếp cận mô hình năng lực trong phát triển đội ngũ CBQLGD cũng như hệ thống hóa các khái niệm cơ bản của đề tài (phát triển; NNL và phát triển NNL; phát triển đội ngũ HT trường MN; năng lực, khung năng lực và khung năng lực HT trường MN), luận án làm sáng tỏ khái niệm phát triển đội ngũ HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN, đó là *quá trình làm thay đổi thực trạng hiện tại của đội ngũ HT trường MN cho hoàn thiện hơn, với nội hàm là xây dựng đội ngũ HT trường MN đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng và đồng bộ về cơ cấu; trên cơ sở dựa vào khung năng lực HT trường MN để thực hiện các nội dung phát triển đội ngũ HT trường MN, đảm bảo lực lượng này thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ và mục tiêu QL trường MN, đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN.*

Theo đó, nội dung phát triển đội ngũ HT trường MN bao gồm 6 nội dung: quy hoạch phát triển đội ngũ HT trường MN; tuyển chọn và sử dụng đội ngũ HT trường MN dựa trên năng lực; đánh giá đội ngũ HT trường MN theo khung năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN; đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ HT trường MN; thực hiện chính sách, chế độ đãi ngộ và tạo môi trường, động lực để phát triển đội ngũ HT trường MN... Kết thúc chương 1, luận án đã tập trung phân tích những yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ HT trường MN

Những vấn đề cơ bản nghiên cứu về cơ sở lý luận phát triển đội ngũ HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục là cơ sở để nghiên cứu thực trạng phát triển đội ngũ HT trường MN, từ đó đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ HT trường MN khu vực Bắc trung bộ đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN.

Chương 2

CƠ SỞ THỰC TIỄN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG MẦM NON KHU VỰC BẮC TRUNG BỘ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC MẦM NON

2.1. Kinh nghiệm quốc tế về phát triển đội ngũ Hiệu trưởng nhà trường [44], [111], [102], [113].

- 2.1.1. Kinh nghiệm của Hoa Kỳ
- 2.1.2. Kinh nghiệm của Canada
- 2.1.3. Kinh nghiệm của Đức
- 2.1.4. Kinh nghiệm các nước châu Á
- 2.1.5. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

2.2. Một số đặc điểm về các tỉnh khu vực Bắc trung bộ

2.2.1. Vị trí địa lý, điều kiện tự nhiên

2.2.2. Dân cư và kinh tế - xã hội

2.2.3. Tình hình GDMN các tỉnh khu vực Bắc trung bộ

2.3. Giới thiệu tổ chức khảo sát thực trạng

2.4. Thực trạng đội ngũ HT trường MN các tỉnh khu vực Bắc trung bộ

2.4.1. Số lượng HT trường MN

Theo thống kê, số lượng HT trường MN của khu vực Bắc Trung Bộ còn thiếu 39 người. Qua tìm hiểu nguyên nhân có nhiều lý do, trong đó nguyên nhân chính đó là chưa bổ nhiệm kịp thời do một số HT mới nghỉ hưu, chuyển công tác đi nơi khác. Bên cạnh đó có một số phó HT có năng lực quản lý tốt, được sự tin nhiệm của nhân dân và địa phương nơi công tác nhưng do lý lịch không là Đảng viên nên không đủ điều kiện để bổ nhiệm và vẫn giữ chức vụ phó HT phụ trách nhà trường... Tuy nhiên trao đổi với lãnh đạo các địa phương có trường MN đang thiếu HT được biết công tác tổ chức đang tiến hành làm thủ tục và sẽ bổ nhiệm kịp thời trong thời gian tới để các trường MN đảm bảo đủ cơ cấu bộ máy nhân sự.

2.4.2. Chất lượng đội ngũ HT trường MN

2.4.2.1. Trình độ đội ngũ HT trường MN

Theo số liệu thống kê của các Sở GD&ĐT cuối năm học 2014-2015, HT trường MN có trình độ chuyên môn đạt chuẩn trở lên đạt tỷ lệ 100%, trong đó trên chuẩn 97,85%; HT trường MN đã qua các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ QL chiếm tỷ lệ 88,9%. Như vậy, còn 11,2% HT trường MN chưa được bồi dưỡng và học tập ở bất kỳ lớp bồi dưỡng nghiệp vụ QL nào. Do chưa được đào tạo có hệ thống về công tác QL nên trình độ và năng lực điều hành QL của số HT này còn bất cập, tính chuyên nghiệp thấp, làm việc chủ yếu dựa vào kinh nghiệm cá nhân nên chất lượng, hiệu quả công tác còn nhiều hạn chế; trình độ LLCT của đội ngũ HT trường MN khu vực Bắc Trung Bộ đạt tỷ lệ 67,42%, trong đó: Cử nhân LLCT chiếm 0,05%; trung cấp chiếm 60,38% và sơ cấp chiếm 7%. Như vậy, còn 32,57% HT trường MN chưa qua lớp bồi dưỡng cũng như đào tạo LLCT nào; tỷ lệ Đảng viên trong đội ngũ HT trường MN ở khu vực Bắc Trung Bộ chiếm 83,46%. HT trường MN không phải là Đảng viên chiếm tỷ lệ 16,54%; HT trường MN đa phần có các chứng chỉ tin học và ngoại ngữ đảm bảo theo yêu cầu quy định, tuy nhiên trên thực tế, kiến thức và kỹ năng cơ bản về tin học và ngoại ngữ của đội ngũ HT trường MN còn hạn chế.

2.4.2.2. Phẩm chất, năng lực của đội ngũ HT trường MN khu vực Bắc Trung Bộ (Đánh giá theo chuẩn HT trường MN)

Hầu hết các ý kiến đều đánh giá khá cao về tiêu chuẩn phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ HT trường MN. Đội ngũ

HT trường MN có ý thức chính trị, phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ chuyên môn cao (do hầu hết là những nhà giáo được bổ nhiệm, điều động sang làm công tác QL), có kinh nghiệm trong công tác QLGD. Tuy nhiên, có một tỷ lệ rất nhỏ (dao động từ 2,3% - 11,3% tùy vào từng tiêu chí) đánh giá ở mức độ trung bình và có 2 tiêu được đánh giá còn hạn chế là: lối sống, tác phong chiếm tỷ lệ 3% và giao tiếp ứng xử chiếm 8% còn hạn chế.

Đội ngũ HT trường MN có trình độ chuyên môn trên chuẩn đào tạo rất cao, đạt 96,2%, nhưng kết quả khảo sát lại phản ánh một thực tế, năng lực chuyên môn chưa tương xứng với trình độ đào tạo. Tìm hiểu vấn đề này, chúng tôi được biết đội ngũ HT trường MN có tinh thần ham học hỏi, đồng thời chính sách của các địa phương đều tạo điều kiện cho đội ngũ hưởng lương theo băng cấp, đây là động lực lớn động viên đội ngũ HT trường MN tham gia học tập để nâng cao trình độ chuyên môn. Tuy nhiên do đặc thù vừa học vừa làm và đa phần HT trường MN được đào tạo theo hệ không chính quy nên chất lượng đào tạo có phần giảm sút. Mặt khác, năng lực và trình độ chuyên môn nghiệp vụ của nhiều HT trường MN còn hạn chế, khả năng sử dụng ngoại ngữ và ứng dụng CNTT trong công tác QL còn yếu. Đa số chưa được đào tạo bài bản về công tác QL, trình độ và năng lực điều hành QL còn bất cập, tính chuyên nghiệp thấp, làm việc chủ yếu dựa vào kinh nghiệm cá nhân nên chất lượng, hiệu quả công tác còn nhiều hạn chế.

Để đánh giá năng lực của đội ngũ HT trường MN đáp ứng với yêu cầu phục vụ đổi mới GDMN, luận án đã tiến hành phỏng vấn và tìm hiểu thêm thông tin từ các cấp QLGD; các đồng chí lãnh đạo và chuyên viên GDMN của các Sở GD&ĐT và phòng GD&ĐT về khả năng đáp ứng của HT trường MN theo các nhóm năng lực mới ngoài những nhóm năng lực của Chuẩn HT trường MN (tiêu chuẩn 4 và 5 ở mục 1.3.4 chương 1 của luận án). Qua trao đổi, phỏng vấn, chúng tôi thấy rằng, đội ngũ HT trường MN có khả năng nắm bắt và vận dụng các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước vào QL nhà trường, vận dụng khá tốt vào thực tế hoạt động. Tuy nhiên, năng lực hoạt động xã hội, cộng đồng của đội ngũ HT trường MN còn bó hẹp trong khuôn khổ nhà trường, khả năng xây dựng mối quan hệ rộng lớn của nhà trường với xã hội bên ngoài còn hạn chế. Mặt khác, năng lực lãnh đạo của HT trường MN cũng được đánh giá đáng lưu tâm. Phần lớn HT trường MN còn bị động trong việc thiết kế thiết lập bộ máy tổ chức trường MN, do chưa có tầm nhìn về sự phát triển của nhà trường cũng như chưa tự chủ trong việc xây dựng bộ máy tổ chức. Năng lực sách lược, năng lực giao tiếp, năng lực ảnh hưởng, năng lực hành động, năng lực dự báo ... của HT trường MN còn yếu, chưa đáp ứng được với yêu cầu quản lý trong thời kỳ CNH-HĐH.

2.4.3. Cơ cấu đội ngũ hiệu trưởng trường MN

- Cơ cấu tuổi đời: Tuổi đời của đội ngũ HT trường MN khu vực Bắc Trung Bộ đa số tập trung ở độ tuổi từ 40 đến 50 tuổi, chiếm 51,5%; số HT ở độ tuổi dưới 30 chiếm 0,87%; độ tuổi trên 50 chiếm 12,56%.

- Cơ cấu về người dân tộc: Chưa chú trọng đồng đều theo tỉ lệ người dân tộc thiểu số. Hiện nay, đội ngũ HT trường MN ở khu vực Bắc Trung Bộ có rất ít người DTTS, chỉ chiếm 1,12% trong tổng số HT, còn lại đa số là người kinh đảm nhiệm vai trò QL trong các cơ sở GDMN.

- Cơ cấu thâm niên: 100% HT có thâm niên công tác trong ngành GDMN trên 5 năm. Thâm niên QL từ 5 năm trở lên chiếm 54,5%, số còn lại đa số mới được bổ nhiệm từ 1 đến 3 năm gần đây.

2.5. Thực trạng phát triển đội ngũ HT trường MN các tỉnh khu vực Bắc trung bộ

2.5.1. Thực trạng nhận thức về tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ HT trường MN

Đa phần các ý kiến đều cho rằng công tác phát triển đội ngũ HT trường MN là quan trọng và đã được sự quan tâm lãnh chỉ đạo của các cấp, các nội dung đều được các cấp nhận thức có tầm quan trọng và chỉ đạo triển khai thực hiện tốt. Tuy nhiên, trên thực tế những bất cập khi triển khai công tác phát triển đội ngũ HT trường MN lại mâu thuẫn với kết quả khảo sát, tìm hiểu nội dung này, chúng tôi được biết, công tác phát triển đội ngũ HT trường MN vẫn còn chưa được quan tâm đúng mức, mặc dù được sự quan tâm và chỉ đạo của các cấp chính quyền song công tác QL và chỉ đạo công tác phát triển đội ngũ HT trường MN chưa được thực hiện chặt chẽ và còn giao khoán cho ngành GD, trong khi để triển khai công tác phát triển đội ngũ HT trường MN, ngành GD cần phải phối kết hợp với các ban ngành khác có liên quan để triển khai thực hiện những nội dung phát triển theo phân cấp QL như ngân sách dành cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, chế độ chính sách cho đội ngũ, bổ nhiệm HT... thuộc thẩm quyền của các ban, ngành liên quan (UBND, Sở Kế hoạch - Đầu tư; Tài chính; Nội vụ...). Ngành GD là cơ quan tham mưu để triển khai và thực hiện đồng thời chủ động với những yếu tố nội lực, không thể quyết định các vấn đề nói trên. Nếu không nhận ra được tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ HT trường MN đối với sự phát triển của GDMN để từ đó có sự vào cuộc và phối kết hợp chặt chẽ của các ban ngành liên quan thì công tác phát triển đội ngũ HT trường MN không mang lại hiệu quả cao.

2.5.2. Thực trạng xây dựng qui hoạch phát triển đội ngũ HT trường MN

Công tác quy hoạch đội ngũ HT trường MN đã được ngành GD các tỉnh khu vực Bắc trung bộ tiến hành thực hiện. Trên thực tế, qua thu thập các văn bản chỉ đạo của các cấp về quy hoạch CBQLGD và trao

đối với lãnh đạo và CBQL các Sở GD-ĐT cho thấy, căn cứ Hướng dẫn số 15-HD/BTCTW ngày 05/11/2012 của Ban Tổ chức Trung ương về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý theo tinh thần Nghị quyết 42-NQ/TW ngày 30/11/2004 và Kết luận 24-KL/TW ngày 05/6/2012 của Bộ chính trị về đẩy mạnh công tác Quy hoạch, luân chuyển cán bộ đến năm 2020 và những năm tiếp theo, các tỉnh trong khu vực Ban hành Hướng dẫn về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo QL của tỉnh mình. Các Sở GD&ĐT căn cứ các văn bản hướng dẫn trên, ban hành văn bản hướng dẫn chủ trương quy hoạch chung cho đội ngũ CBQL các cấp học, không có chủ trương riêng đề quy hoạch đội ngũ HT trường MN (cả 6 tỉnh Bắc trung bộ); các phòng GD&ĐT thực hiện quy hoạch phát triển đội ngũ HT trường MN dựa trên chủ trương chung đó.

Mặc dù công tác quy hoạch đã được quan tâm triển khai thực hiện đúng quy định, tuy nhiên, khi tìm hiểu, chúng tôi nhận thấy công tác quy hoạch còn nặng về hình thức, chưa thật sự gắn với việc đánh giá, bổ nhiệm, điều động và luân chuyển cán bộ, phạm vi đối tượng và chức danh quy hoạch thiếu cụ thể, chưa thể hiện tầm chiến lược lâu dài. Quá trình quy hoạch chưa được chú trọng chất lượng đội ngũ cán bộ được quy hoạch, đặc biệt là chưa căn cứ vào khung năng lực HT trường MN để tiến hành quy hoạch.

2.5.3. Thực trạng tuyển chọn và sử dụng đội ngũ HT trường MN

2.5.3.1. Tuyển chọn đội ngũ hiệu trưởng trường MN

Khảo sát thực trạng, 87,2% ý kiến cho rằng các địa phương đã xây dựng căn cứ để tuyển chọn đội ngũ HT trường MN, 12,2% cho rằng không có căn cứ và 6% không biết vấn đề này. Về việc quy hoạch tạo nguồn để tuyển chọn HT thì có tỷ lệ lớn (96,1%) cho rằng các địa phương đã quy hoạch tạo nguồn để tuyển chọn; 3,1% cho rằng chưa có và 0,8% không biết; điều này cho thấy, các địa phương đã xây dựng căn cứ và quy hoạch tạo nguồn để tuyển chọn đội ngũ HT trường MN. Đối tượng để quy hoạch tạo nguồn HT chủ yếu tập trung vào đội ngũ phó hiệu trưởng và một số giáo viên dạy giỏi. Việc tuyển chọn HT chủ yếu dựa trên những thành tích mà các cá nhân đạt được trong quá trình CS-GD trẻ; hình thức tuyển chọn chủ yếu tập trung vào việc bổ nhiệm trực tiếp(67,8% ý kiến); xét chọn thông qua hồ sơ của HT (30,8% ý kiến)và một số địa phương áp dụng hình thức thi tuyển(17,4%) hay kết hợp xét chọn và thi tuyển (15,2%) nhưng chỉ mới làm thí điểm chứ chưa tiến hành đại trà. Đối với vùng có người dân tộc thiểu số (DTTS) sinh sống thì việc tuyển chọn HT cũng được tiến hành như nhau, chưa chú trọng đến các yếu tố đặc thù của địa phương như: HT là người DTTS, hoặc phải biết tiếng DTTS, biết rõ về phong tục tập quán của địa phương đó...

2.5.3.2. Sử dụng đội ngũ hiệu trưởng trường MN

Các tỉnh Bắc trung bộ đều căn cứ Quyết định số 27/2003/QĐ-TTg

ngày 19/02/2003 của Thủ tướng Chính phủ và Quyết định số 1205/QĐ-BNV ngày 19/11/2012 của Bộ Nội vụ về việc Ban hành Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm công chức, viên chức lãnh đạo quản lý... Theo đó, việc bố trí, bổ nhiệm HT trường MN chủ yếu dựa vào các quy trình bổ nhiệm CBQL theo chủ trương, chính sách, quy định của Đảng và Nhà nước về các tiêu chuẩn của người CBQL trong giai đoạn; trong đó, hầu hết các tỉnh đều căn cứ vào Điều lệ trường MN và Chuẩn HT trường MN để đặt ra các yêu cầu đối với HT trường MN trước khi bổ nhiệm, một số địa phương có thể đặt ra một số yêu cầu cao hơn do mặt bằng của đội ngũ CBQL, giáo viên, nhân viên đã cao hơn so với điều lệ và quy định của Chuẩn (trình độ chuyên môn), nhưng một số yêu cầu khác thì lại chưa đáp ứng theo yêu cầu của Điều lệ và Chuẩn nhưng vẫn bổ nhiệm và cho phép bổ sung sau (trình độ lý luận chính trị và quản lý giáo dục, chứng chỉ tin học, ngoại ngữ...). Chính vì vậy mà đa số HT trường MN sau khi được bổ nhiệm mới được đưa đi đào tạo, bồi dưỡng những nội dung trên.

2.5.4. Thực trạng công tác đánh giá đội ngũ HT trường MN

Công tác đánh giá đội ngũ HT trường MN được triển khai thực hiện nghiêm túc, đội ngũ HT trường MN hàng năm được đánh giá theo các quy định: Đánh giá theo chuẩn HT trường MN kèm theo Thông tư 17/2011/TT-BGDĐT và đánh giá theo Quyết định số 06/2006/QĐ-BNV về việc đánh giá xếp loại cán bộ, GVMN. Công tác đánh giá tại các đơn vị đã được tiến hành đúng quy trình, theo đúng các văn bản hướng dẫn. Tuy nhiên, trên thực tế khi đánh giá vẫn mang nặng tính duy tình, “dĩ hòa vi quý”. Các tiêu chí còn dựa vào cảm tính dẫn đến thiếu bình đẳng, thiếu công bằng do chủ quan của việc đánh giá khác nhau (hoặc quá khắt khe hay quá dễ dãi). Vì thế, kết quả đánh giá còn có phần thiếu chính xác, khách quan, chưa tạo được cơ sở tin cậy để lập kế hoạch phát triển NNL. Kết quả đánh giá chưa thật sự khuyến khích và tạo điều kiện cho sự phát triển đội ngũ HT trường MN. Các tiêu chí đánh giá còn chung chung, thiếu các tiêu chí đặc thù nghề nghiệp, đặc biệt các nội dung đánh giá chưa bao quát hết các nhóm năng lực nền tảng của đội ngũ HT trường MN, chưa dựa vào hiệu quả công việc, chưa căn cứ vào từng vị trí công tác, đặc thù từng địa phương, từng trường. Vì vậy, chưa khuyến khích HT sáng tạo lao động, chưa tạo nên những động lực lớn cho đội ngũ CBQL nói chung và đội ngũ HT trường MN nói riêng.

2.5.5. Thực trạng quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ HT trường MN

Trước yêu cầu đổi mới, trình độ quản lý và tính chuyên nghiệp, đội ngũ HT trường MN còn bộc lộ những hạn chế nhất định.

- Các hoạt động quản lý công tác tổ chức bồi dưỡng đội ngũ HT trường MN đang chức và đội ngũ kế cận còn yếu.

- Công tác phối hợp với các cơ sở đào tạo để góp ý về chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng chưa được thực hiện một cách chặt chẽ;

- Việc tổ chức bồi dưỡng HT đương chức hoặc cán bộ dự nguồn bằng hình thức mở lớp ngay tại cơ sở rất hạn chế; việc khuyến khích việc tự bồi dưỡng của HT, cán bộ dự nguồn bằng các hình thức tự học, học từ xa, học qua mạng... chưa được rộng rãi;

- Thực hiện sự gắn kết kết quả đào tạo, bồi dưỡng với việc tuyển chọn, bổ nhiệm mới, bổ nhiệm chưa hiệu quả.

2.5.6. Thực trạng chính sách, chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ HT trường MN

Mặc dù các chế độ chính sách đối với đội ngũ HT trường MN đã được quan tâm, song trên thực tế có nhiều chế độ đãi ngộ chưa thỏa đáng đối với đặc thù đội ngũ HT trường MN, đó là thời gian làm việc ngoài giờ quy định (*HT phải quản lý công tác CS-GD trẻ từ 6h sáng đến 18h hàng ngày, không có chế độ nghỉ trưa như các bậc học khác nhưng hiện nay vẫn chưa có chế độ trả thêm giờ cho HT*), chế độ kiêm nhiệm các chức danh khác trong nhà trường... trong khi điều đó tạo nên sức ép công việc và giảm hiệu quả QL; chế độ khuyến khích đội ngũ tham gia học tập chưa có, nên tạo tâm lý bằng lòng với thực tế, ít có ý chí phấn đấu vươn lên trong học tập. Công tác luân chuyển công tác theo nguyện vọng chỉ được đánh giá ở mức trung bình và còn hạn chế ở tỷ lệ cao.

2.5.7. Thực trạng phối hợp giữa các ban ngành liên quan trong việc phát triển đội ngũ HT trường MN

Dưới sự tham mưu tích cực của ngành GD-ĐT với các cấp, sự phối hợp chặt chẽ với các sở, ban, ngành, tổ chức đoàn thể, xã hội; nhất là cấp ủy, chính quyền các địa phương trong việc quy hoạch, tuyển dụng, bổ nhiệm, tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ HT trường MN góp phần thành công trong công tác phát triển đội ngũ HT trường MN trong những năm gần đây. Mặc dù đã có nhiều chuyên viên biên mạnh trong việc phối hợp giữa các ban ngành liên quan trong việc phát triển hệ thống GDMN nói chung và phát triển đội ngũ HT trường MN nói riêng, tuy nhiên, trên thực tế công tác phối kết hợp giữa các ban ngành liên quan vẫn còn nhiều vấn đề tồn tại, hạn chế như: Một số ban ngành vẫn chưa phát huy hết vai trò của mình trong việc triển khai thực hiện; các Ban ngành thống nhất với chủ trương phối hợp nhưng chủ yếu giao phó cho ngành GD triển khai thực hiện; sự phối hợp trên văn bản thể hiện chặt chẽ nhưng quá trình thực hiện lại không tham gia với nhiều lý do, cho rằng đó không phải chuyên môn của mình, không phải trách nhiệm của ngành mình, không phải việc của Ban mình... Chính vì vậy dẫn đến hiệu quả của việc

phối hợp thiếu đồng bộ, không nhất quán quan điểm giữa các ngành, và hệ lụy kéo theo là ngành GD không thể đơn độc để hoàn thành đúng mục tiêu các chủ trương, chính sách...

2.5.8. Thước trạng các yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ HT trường MN

Kết quả khảo sát về các yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ HT trường MN cho thấy, tất cả 8 yếu tố đều có ảnh hưởng lớn với $\bar{X} = 3,41$, các \bar{X} dao động từ 2,86 đến 3,64, trong đó, yếu tố ảnh hưởng lớn nhất là “*Các cơ chế chính sách của Nhà nước, của ngành*”, tương ứng với $\bar{X} = 3,64$ (thứ bậc 1) điều này là rất đúng thực tế. Đối với GDMN, những năm trở lại đây được sự quan tâm của Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chủ trương chính sách phát triển GDMN, theo đó các chính sách dành cho đội ngũ CBQL, GVMN đã đem lại sự thay đổi lớn cho công tác phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQL bậc học MN. Tuy nhiên, so với yêu cầu với sự phát triển của xã hội và đặc thù lao động của đội ngũ HT trường MN, những chính sách chung đó chưa đủ mạnh để làm cho đội ngũ này thực sự phát triển vững chắc. Để công tác phát triển đội ngũ HT trường MN thực sự hiệu quả, các chính sách và cơ chế của Nhà nước và của ngành cần được quan tâm đặc biệt.

Yếu tố “*Yêu cầu của xã hội đối với việc nâng cao chất lượng GDMN*”; xếp thứ 2 với $\bar{X} = 3,56$ (thứ bậc 2). Trên thực tế, xã hội luôn kỳ vọng và đặt niềm tin vào GDMN, bậc học đặc thù đối với sự phát triển của thế hệ tương lai, vì vậy nâng cao chất lượng GDMN là yêu cầu tất yếu trong mọi hoạt động của trường MN, yếu tố đó tác động toàn diện đến mọi phương diện, kể cả công tác phát triển đội ngũ HT trường MN. Mục đích của việc phát triển đội ngũ HT trường MN cũng là làm cho chất lượng GDMN ngày càng được nâng cao, yêu cầu xã hội ở mức độ nào thì công tác phát triển đội ngũ HT phải đáp ứng ở mức độ đó.

Yếu tố “*Giới tính của đội ngũ HT trường MN*” có mức độ ảnh hưởng thấp nhất với $\bar{X} = 2,86$. Mặc dù được đánh giá có mức độ ảnh hưởng thấp nhất, nhưng yếu tố giới tính cũng ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ HT trường MN. Với đặc thù gần như 100% là nữ, bên cạnh những ưu điểm như yêu nghề, yêu trẻ, chịu khó, cần cù...đội ngũ HT trường MN cũng có những vấn đề ảnh hưởng đến hoạt động QL trường MN như sinh đẻ, gánh nặng gia đình, nuôi con nhỏ, sức khỏe giảm sút...Những yếu tố đó tác động không nhỏ đến hoạt động QL nhà trường. Để công tác phát triển đội ngũ HT trường MN đạt hiệu quả thì các cấp QL cần chú ý đến yếu tố này để phát huy tối đa tiềm năng của đội ngũ HT trường MN.

2.6. Đánh giá chung về thực trạng phát triển đội ngũ HT trường MN các tỉnh khu vực Bắc trung bộ

2.6.1. Những kết quả đạt được

Qua phân tích thực trạng phát triển đội ngũ HT trường MN cho thấy công tác phát triển đội ngũ HT trường MN ở khu vực Bắc trung bộ bước đầu đã đạt được một số kết quả như sau:

- Các tỉnh ở khu vực Bắc trung bộ đã quan tâm đến công tác phát triển đội ngũ CBQL nói chung và đội ngũ HT trường MN nói riêng, đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách để phát triển GDMN;

- Nhận thức của người dân về GDMN, đặc biệt là nhận thức về tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ HT trường MN đã được quan tâm trong những năm gần đây; công tác XHH GD ngày càng sâu rộng đã có những bước chuyển biến đáng kể, huy động được sức mạnh tổng hợp các lực lượng xã hội để chăm lo xây dựng và phát triển GDMN.

- Công tác quy hoạch đội ngũ CBQLGD nói chung và đội ngũ HT trường MN nói riêng đã được ngành GD các tỉnh khu vực Bắc trung bộ tiên hành thực hiện.

- Công tác đánh giá đội ngũ HT trường MN đã được triển khai thực hiện thường xuyên, đúng quy trình và mang lại hiệu quả tích cực.

- Công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ HT trường MN được chú trọng triển khai theo kế hoạch, mục tiêu của ngành và nhu cầu của người học, giúp cho đội ngũ HT trường MN có đủ điều kiện đảm bảo theo Chuẩn HT trường MN.

- Thực hiện đầy đủ và kịp thời các chế độ, chính sách cho đội ngũ HT trường MN; xây dựng môi trường làm việc đảm bảo cho đội ngũ HT trường MN thực hiện nhiệm vụ.

2.6.2 Những hạn chế

Bên cạnh những kết quả đạt được như trình bày ở trên, công tác phát triển đội ngũ HT trường MN vẫn còn những hạn chế sau:

- Chưa xác định được khung năng lực HT trường MN đáp ứng được yêu cầu đổi mới GDMN: Chuẩn HT trường MN là mô hình nhân cách, trong đó bao gồm phẩm chất và năng lực, tuy nhiên các thành tố năng lực của Chuẩn HT chưa đáp ứng với tình hình thực tiễn GDMN hiện nay. Nhìn chung, mỗi HT chưa hình dung, khái quát đầy đủ những năng lực cần có với những yêu cầu cụ thể về kiến thức, kỹ năng, thái độ để thực hiện vai trò QL trường MN.

- Công tác quy hoạch phát triển đội ngũ HT trường MN chưa hợp lý, còn có phần nặng về hình thức, chưa thật sự gắn với việc đánh giá, bổ nhiệm, điều động và luân chuyển cán bộ; phạm vi đối tượng và chức danh quy hoạch thiếu cụ thể, chưa thể hiện tầm chiến lược lâu dài. Ngành giáo dục chưa chủ động phát huy vai trò trong việc tham mưu với lãnh đạo trong việc lựa chọn, bồi dưỡng và quy hoạch HT

trường MN đảm bảo yêu cầu năng lực thực hiện nhiệm vụ. Công tác quy hoạch chưa thực sự coi trọng năng lực, chủ yếu dựa trên thành tích cá nhân; chưa gắn với đào tạo bồi dưỡng cũng như chưa đồng thời với phân công giao việc cho cán bộ để thử thách, rèn luyện bồi dưỡng.

- Công tác tuyển chọn và sử dụng HT trường MN khu vực Bắc trung bộ còn nhiều bất cập như thiếu HT trường MN so với quy mô trường lớp; công tác bổ nhiệm HT còn nặng về chính trị, chưa quan tâm đúng mức đến thực tế quy hoạch cũng như tiêu chuẩn kiến thức và năng lực của HT... Đối với các vùng có đồng bào DTTS, việc bổ nhiệm chưa chú trọng cơ cấu người DTTS dẫn đến tình trạng có nhiều địa phương không có HT là người DTTS hoặc có rất ít mặc dù ở những địa phương này tỷ lệ người DTTS rất cao; công tác miễn nhiệm chưa mạnh dạn, còn cả nể; công tác luân chuyển cán bộ chưa thật sự có tác dụng kích lệ đội ngũ HT, đôi khi còn gây tư tưởng không ổn định đối với những cán bộ trong diện luân chuyển.

- Công tác đánh giá đội ngũ HT trường MN chưa hiệu quả. Kết quả đánh giá chưa thật sự khuyến khích và tạo điều kiện cho sự phát triển đội ngũ HT trường MN.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng còn chậm: Tỷ lệ HT trường MN đã qua các lớp đào tạo bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý và lý luận chính trị còn thấp; Các chế độ khuyến khích cho HT tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ năng lực chưa có, chủ yếu chỉ có sự động viên về tinh thần chưa đủ động lực để họ vượt khó; Nội dung đào tạo, bồi dưỡng chưa phù hợp với thực tiễn, chưa đáp ứng được yêu cầu của khung năng HT trường MN...

- Chế độ chính sách chưa phù hợp với đặc thù lao động của HT trường MN; chế độ làm việc ngoài giờ, phụ cấp kiêm nhiệm các chức danh và các chế độ khuyến khích phát triển năng lực chưa có.

2.6.3. Nguyên nhân của những hạn chế

1) Nguyên nhân từ đội ngũ HT trường MN

- Ý thức phát triển bản thân của một số HT trường MN thấp, mang tư tưởng bằng lòng, ít nỗ lực phấn đấu, ít học hỏi để nâng cao năng lực, tạo ra sức ỳ lớn, không có ý chí phát triển năng lực nghề nghiệp, đặc biệt là tự học, tự bồi dưỡng “làm mới” về năng lực nghề nghiệp; chưa thực sự nhận thấy thách thức ngày càng cao giữa năng lực của mình và năng lực của nhà lãnh đạo, QLGD trong xu thế đổi mới GDMN.

- Tư duy giáo dục trong một bộ phận HT trường MN còn chậm đổi mới, vẫn nặng về chỉ đạo, QL theo kiểu hành chính, mệnh lệnh, theo tính chất của cơ chế xin-cho, nên ít phát huy tính chủ động, sáng tạo, tự chủ của cơ sở. Tính chủ quan, áp đặt, độc đoán của một bộ phận HT trường MN có nguyên nhân sâu xa là sự hạn chế hiểu biết về văn hóa-xã hội, nhất là thiếu kiến thức khoa học giáo dục.

- Đội ngũ HT trường MN chưa được đào tạo một cách bài bản về QLGD; phần đông HT trường MN có trình độ cao, nhưng kiến thức QLGD chưa tương xứng với trình độ, một số chưa am hiểu sâu về kiến thức QLGD, cách tiếp cận về khoa học QLGD thiếu nhất quán.

- Năng lực HT trường MN chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN;

2) Nguyên nhân từ các cơ quan quản lý

- Các cấp QL chưa quan tâm đúng mức đến công tác phát triển đội ngũ HT trường MN;

- Sự phân cấp QLGD chưa hợp lý dẫn đến thiếu chính xác trong thừa hành và thực thi nhiệm vụ của các cấp QLGD có phần hạn chế.

- Công tác dự báo và quy hoạch, tuyển chọn và sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng HT trường MN chưa được chú trọng đúng mức, chưa dựa vào năng lực dẫn đến đội ngũ đạt chuẩn, trên chuẩn (theo văn bằng) còn nặng về số lượng, chưa được quan tâm nhiều đến chất lượng. Chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng còn nặng về lý thuyết, chưa sát thực tế, chưa trang bị cho người học những năng lực cần thiết thực hiện nhiệm vụ.

- Chính sách phát triển đội ngũ HT trường MN chưa đủ mạnh, kém hiệu lực, chưa chú ý đến tính đặc thù của loại hình lao động đặc biệt này; Các chế độ, chính sách có liên quan chưa đủ tạo được động lực để đội ngũ HT trường MN chuyên tâm với nghề nghiệp, ít dành thời gian tự học, nghiên cứu khoa học, chưa chuyên tâm cho việc nâng cao chất lượng QL theo đúng chức năng, nhiệm vụ được giao.

- Quy trình đánh giá, xếp loại HT chưa phản ánh đúng năng lực HT; chưa thấy được sự thiếu hụt năng lực để xác định đúng nhu cầu bồi dưỡng cho HT;

- Hệ thống các trường, các khoa, các cơ sở đào tạo sư phạm chưa được quan tâm đầu tư, quy hoạch đúng mức để bảo đảm các điều kiện cho công tác đào tạo, bồi dưỡng CBQLGD.

Những nguyên nhân trên đã tác động không nhỏ đến chất lượng và sự phát triển GDMN khu vực Bắc Trung Bộ.

Kết luận chương 2

Trên cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN, luận án đã phân tích một số kinh nghiệm phát triển đội ngũ HT nhà trường của các nước như Hoa Kỳ, Canada, Đức và một số nước châu Á, từ đó rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam trong công tác phát triển đội ngũ HT trường MN; phân tích, đánh giá thực trạng đội ngũ HT trường MN và thực trạng phát triển đội ngũ HT trường MN khu vực Bắc trung bộ. Kết quả phân tích cơ sở thực tiễn phát triển đội ngũ HT trường MN khu vực Bắc trung bộ cho

thấy: Công tác phát triển đội ngũ HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN ở các tỉnh khu vực Bắc trung bộ đã đạt được những kết quả cơ bản như: số lượng đội ngũ HT tăng nhanh, cơ bản đáp ứng với quy mô trường, lớp; chất lượng được nâng cao và cơ cấu đã tương đối đồng bộ; công tác phát triển đội ngũ HT trường MN đã được các cấp quan tâm, chỉ đạo... Bên cạnh đó, kết quả phân tích cũng cho thấy những hạn chế trong công tác phát triển đội ngũ HT trường MN ở các tỉnh Bắc trung bộ như: Công tác bổ nhiệm còn chậm nên số lượng HT vẫn còn thiếu so quy mô trường lớp MN trong toàn khu vực; chất lượng đội ngũ HT trường MN còn có những hạn chế nhất định đó là: Tính chuyên nghiệp chưa cao, trình độ và năng lực quản lý điều hành còn bất cập...; Các khâu trong quá trình phát triển đội ngũ HT trường MN bộc lộ nhiều bất cập như: Nhận thức của các cấp và cộng đồng về công tác phát triển đội ngũ HT trường MN chưa cao; Công tác quy hoạch phát triển đội ngũ HT trường MN chưa hợp lý, còn nặng về hình thức; Công tác đào tạo bồi dưỡng chưa thật sự nâng cao năng lực cho HT; công tác đánh giá đội ngũ HT trường MN chưa thật sự hiệu quả... Từ đó cho thấy công tác phát triển đội ngũ HT trường MN hiện nay đang có nhiều bất cập: nhiều chính sách, nhưng kém hiệu lực, đặc biệt là việc chưa xác định khung năng lực HT trường MN và quá trình thực hiện các nội dung phát triển chưa dựa vào năng lực dẫn đến năng lực đội ngũ HT trường MN chưa đáp ứng với yêu cầu đổi mới GDMN trong xu thế hiện nay. Phát triển đội ngũ HT trường MN theo tiếp cận phát triển NNL dựa trên năng lực vẫn còn khá mới mẻ... Đây là cơ sở thực tiễn làm căn cứ để các giải pháp phát triển đội ngũ HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN được đề xuất ở chương tiếp theo.

Chương 3

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG MẦM NON CÁC TỈNH KHU VỰC BẮC TRUNG BỘ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC MẦM NON

3.1. Định hướng phát triển đội ngũ HT trường MN và một số nguyên tắc đề xuất các giải pháp

3.1.1. Định hướng phát triển đội ngũ HT trường MN

3.1.2. Một số nguyên tắc cơ bản đề xuất các giải pháp

3.2. Giải pháp phát triển đội ngũ HT trường MN các tỉnh khu vực Bắc trung bộ đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN

3.2.1. Giải pháp 1: Tổ chức xây dựng khung năng lực HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN

3.2.2. Giải pháp 2: Đổi mới quy hoạch phát triển đội ngũ HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN

3.2.3. Giải pháp 3: Tuyển chọn và sử dụng đội ngũ HT trường MN theo khung năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN

3.2.4. Giải pháp 4: Đổi mới công tác đánh giá đội ngũ HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN

3.2.5. Giải pháp 5: Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực, phẩm chất đội ngũ HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN

3.2.6. Giải pháp 6: Đảm bảo chính sách, chế độ đãi ngộ, tạo động lực làm việc cho đội ngũ hiệu trưởng trường MN

*** Mối liên hệ giữa các giải pháp**

Các giải pháp Phát triển đội ngũ HT trường MN khu vực Bắc trung bộ đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN được đề xuất trong luận án này có quan hệ mật thiết với nhau. Để công tác Phát triển đội ngũ HT trường MN đạt được hiệu quả cao cần thực hiện đồng bộ và toàn diện các giải pháp trên. Mục đích, nội dung, cách thức tiến hành của mỗi giải pháp chỉ mang ý nghĩa tương đối vì chúng có mối quan hệ chặt chẽ, hữu cơ, tương tác, bổ sung, hoàn thiện lẫn nhau trong toàn bộ quá trình phát triển đội ngũ HT trường MN theo tiếp cận phát triển NNL dựa trên năng lực.

3.3. Khảo nghiệm mức độ cần thiết và tính khả thi của các giải pháp

a) Kết quả khảo nghiệm về mức độ cần thiết của các giải pháp

Kết quả khảo nghiệm về mức độ cần thiết của các giải pháp đề xuất cho thấy, tất cả 6 giải pháp đều có mức độ cần thiết cao với $\bar{X} = 3,47$, các \bar{X} dao động từ 3,42 đến 3,56, trong đó, giải pháp được đánh giá ở mức độ cần thiết cao nhất là giải pháp 5: “*Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực, phẩm chất đội ngũ HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN*”, tương ứng với $\bar{X} = 3,56$ (thứ bậc 1). Giải pháp 5 chỉ có 01 ý kiến đánh giá là không cần thiết (chiếm 0,1%).

Các giải pháp: 2, 3, 4 và 6 đều có số lượng và tỷ lệ cao các ý kiến cho rằng ở mức độ rất cần thiết và cần thiết, đồng thời, cũng có một số lượng và tỷ lệ rất thấp ý kiến cho rằng là ít cần thiết và không cần thiết ở các nội dung này.

Giải pháp 1: “*Tổ chức xây dựng khung năng lực HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN*” được đánh giá là mức độ cần thiết thấp nhất, với $\bar{X} = 3,42$ (thứ bậc 5), số lượng ý kiến cho rằng không cần thiết và ít cần thiết chỉ có 28 ý kiến (chiếm 3,3%).

Mặc dù có sự đánh giá ở các mức độ cần thiết khác nhau về các giải pháp của các ý kiến, song kết quả khảo nghiệm trên đã khẳng định mức độ cần thiết của các giải pháp phát triển đội ngũ HT trường MN ở khu vực Bắc trung bộ.

b) Kết quả khảo nghiệm về mức độ khả thi của các giải pháp

Kết quả cho thấy, mức độ khả thi của hầu hết các giải pháp, với $\bar{X} = 3,30$ và hầu hết \bar{X} dao động từ 3,25 đến 3,4. Hai giải pháp được đánh giá ở mức độ khả thi cao nhất là giải pháp 5: “*Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực, phẩm chất đội ngũ HT*”

trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN” và giải pháp 2: “Đổi mới công tác quy hoạch phát triển đội ngũ HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN”, tương ứng với \bar{X} lần lượt là 3,4 (thứ bậc 1) và 3,32 (thứ bậc 2). Giải pháp 2 có 9 ý kiến (chiếm 1,06%) đánh giá không khả thi và giải pháp 5 không có ý kiến nào đánh giá là không khả thi.

Không có sự khác biệt lớn giữa các giải pháp còn lại (giải pháp 1, 3, 4, và 6) các ý kiến đánh giá mức độ rất khả thi và khả thi của các giải pháp với một số lượng và tỷ lệ khá lớn, với \bar{X} lần lượt là 3,31 (thứ bậc 3); 3,25 (thứ bậc 5); 3,25 (thứ bậc 5); và 3,28 (thứ bậc 4). Ý kiến đánh giá ở mức độ ít khả thi và không khả thi của các giải pháp này chiếm tỷ lệ rất thấp, thấp nhất là giải pháp 1 có 59 ý kiến (chiếm tỷ lệ 7%) đánh giá ít khả thi và có 4 ý kiến (chiếm tỷ lệ 0,5%) đánh giá ở mức độ không khả thi.

Như vậy, các ý kiến đánh giá các giải pháp đề ra đều ở mức độ cần thiết và khả thi cao. Tuy nhiên để triển khai đồng bộ hiệu quả các giải pháp đề xuất cần được thử nghiệm, thí điểm trong thực tiễn.

*** Mối quan hệ giữa mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các giải pháp**

Hệ số tương quan thứ bậc Spearman (giữa mức độ cần thiết và mức độ khả thi):

$$R = 1 - \frac{6 \cdot 16}{6(36-1)} = -\frac{16}{35} = -0.5429 \text{ (tương quan).}$$

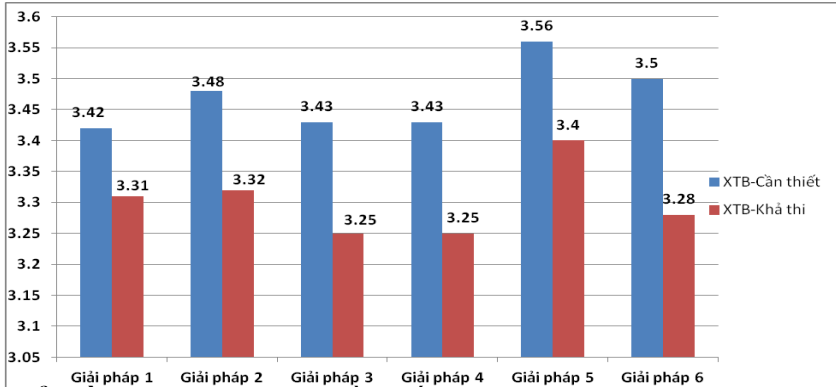
Bảng 3.3: Số liệu về mối tương quan giữa tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp

N = 6

TT	Các giải pháp	Mức độ cần thiết		Mức độ khả thi		(X-Y) ²
		\bar{X}	Thứ bậc x	\bar{X}	Thứ bậc y	
1	Giải pháp 1	3.42	6	3.31	3	9
2	Giải pháp 2	3.48	3	3.32	2	1
3	Giải pháp 3	3.43	4.5	3.25	5.5	1
4	Giải pháp 4	3.43	4.5	3.25	5.5	1
5	Giải pháp 5	3.56	1	3.4	1	0
6	Giải pháp 6	3.5	2	3.28	4	4

Tổng **16**

Hệ số tương quan này cho thấy, các giải pháp nêu được áp dụng trong thực tiễn phát triển đội ngũ HT trường MN sẽ có tính khả thi cao. Tương quan giữa mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các giải pháp đã đề xuất được thể hiện ở biểu đồ dưới đây:



Biểu đồ 3.1: So sánh mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các giải pháp

Như vậy, trong 6 giải pháp đã đề xuất, tất cả các giải pháp đều có tính cần thiết và tính khả thi cao. Bên cạnh đó, sự tương quan giữa mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các giải pháp cũng khá chặt chẽ, mối tương quan thuận, có nghĩa rằng giải pháp có mức độ cần thiết cao thì tính khả thi cao và ngược lại.

Tóm lại, kết quả khảo nghiệm cho thấy, phần lớn số người được trưng cầu ý kiến đã tán thành với những giải pháp được nêu ra trong đề tài luận án này. Đa số ý kiến đánh giá đều cho rằng là rất cần thiết và rất khả thi, mặc dù ở số lượng, tỷ lệ và ở các mức độ khác nhau. Điều này chứng tỏ các giải pháp chúng tôi đề xuất là phù hợp, đáp ứng yêu cầu trong công tác phát triển đội ngũ HT trường MN khu vực Bắc Trung Bộ.

3.4. Thử nghiệm giải pháp “Tổ chức bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực, phẩm chất đội ngũ HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN”

Từ kết quả thử nghiệm giải pháp này, có thể kết luận rằng giải pháp “Tổ chức bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực, phẩm chất đội ngũ HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN” được đề xuất trong luận án này nêu áp dụng sẽ có khả năng khả thi cao.

Kết luận chương 3

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận phát triển đội ngũ HT trường MN theo tiếp cận phát triển NNL dựa trên năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN và số liệu khảo sát thực trạng, luận án đã trình bày một số quan điểm đổi mới GDMN theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT, trong đó nhấn mạnh quan điểm của Đảng và nhà nước về công tác cán bộ trong thời kỳ CNH-HĐH và định hướng phát triển đội ngũ CBQL trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN. Luận án đã xác định 5 nguyên tắc cơ bản khi đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ

HT trường MN và đề xuất 6 giải pháp phát triển đội ngũ HT trường MN khu vực Bắc trung bộ theo tiếp cận phát triển NNL dựa trên năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN, đó là:

(1) Tổ chức xây dựng khung năng lực HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN.

(2) Đổi mới công tác quy hoạch phát triển đội ngũ HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN.

(3) Tuyển chọn và sử dụng đội ngũ HT trường MN theo khung năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN.

(4) Đánh giá đội ngũ HT trường MN theo khung năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN.

(5) Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực, phẩm chất đội ngũ HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN.

(6) Đảm bảo chính sách, chế độ đãi ngộ, tạo động lực làm việc cho đội ngũ HT trường MN.

Các giải pháp trên có mối quan hệ chặt chẽ, tác động qua lại và hỗ trợ lẫn nhau. Các giải pháp đề xuất được khảo sát lấy ý kiến về tính cấp thiết và tính khả thi. Kết quả khảo nghiệm cho thấy các giải pháp đề xuất đều có tính cấp thiết và khả thi cao.

Kết quả thử nghiệm giải pháp 5 “*Tổ chức bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực, phẩm chất đội ngũ HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN*” cho thấy giải pháp thử nghiệm đã nhận được sự đồng tình và khả thi.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Đổi mới căn bản và toàn diện GD&ĐT đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH đất nước trong giai đoạn hiện nay là một tất yếu khách quan. GDMN là cấp học nền tảng cho giáo dục phổ thông, chất lượng GDMN phụ thuộc vào chất lượng đội ngũ CBQL trong đó đội ngũ HT trường MN đóng vai trò đặc biệt quan trọng. Vì vậy, phát triển đội ngũ HT trường MN là một yêu cầu cấp thiết, góp phần quan trọng vào sự phát triển của hệ thống GDMN trong giai đoạn hiện nay.

Trên cơ sở tổng quan nghiên cứu vấn đề và hệ thống hóa một số khái niệm cơ bản của luận án như phát triển, nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực, phát triển đội ngũ HT trường MN cũng như xác định khung năng lực HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN, luận án đã làm sáng tỏ khái niệm phát triển đội ngũ HT trường MN theo tiếp cận phát triển NNL dựa trên năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN. Theo đó, phát triển đội ngũ HT trường MN theo tiếp cận phát triển NNL dựa trên năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN là quá trình làm thay đổi thực trạng hiện tại của đội ngũ HT trường MN cho hoàn thiện hơn,

với nội hàm là xây dựng đội ngũ HT trường MN đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng và đồng bộ về cơ cấu; trên cơ sở dựa vào khung năng lực HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN để thực hiện các nội dung phát triển đội ngũ HT trường MN, đảm bảo lực lượng này thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ và mục tiêu QL trường MN, đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN.

Phát triển đội ngũ HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN bao gồm 6 nội dung cơ bản, đó là: Quy hoạch phát triển đội ngũ HT trường MN; tuyển chọn và sử dụng đội ngũ HT trường MN; đánh giá đội ngũ HT trường MN; đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ HT trường MN theo khung năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN; Thực hiện chính sách, chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ HT trường MN và xây dựng môi trường, tạo động lực làm việc cho đội ngũ HT trường MN phát triển năng lực.

Dựa vào cơ sở lý luận, luận án đã khảo sát, phân tích và đánh giá thực trạng đội ngũ HT trường MN về số lượng, chất lượng và cơ cấu đồng thời đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ HT trường MN ở khu vực Bắc trung bộ; chỉ ra những hạn chế, nguyên nhân những hạn chế của công tác phát triển đội ngũ HT trường MN ở khu vực Bắc trung bộ trong bối cảnh đổi mới GDMN hiện nay. Kết quả khảo sát thực trạng cho thấy, công tác phát triển đội ngũ HT trường MN các tỉnh khu vực Bắc trung bộ trong những năm gần đây đã đạt được những kết quả đáng kể như số lượng đội ngũ HT tăng nhanh, cơ bản đáp ứng với quy mô trường, lớp mầm non; chất lượng được nâng cao và cơ cấu đã tương đối đồng bộ, công tác phát triển đội ngũ HT trường MN đã được các cấp quan tâm, chỉ đạo... Bên cạnh đó, công tác phát triển đội ngũ HT trường MN trên thực tế vẫn còn tồn tại nhiều vấn đề cần được giải quyết như công tác bổ nhiệm còn chậm nên số lượng HT vẫn còn thiếu so quy mô trường lớp; chất lượng đội ngũ HT trường MN khu vực Bắc Trung Bộ còn có những hạn chế nhất định (Tính chuyên nghiệp chưa cao, trình độ và năng lực quản lý, điều hành còn bất cập, kiến thức về pháp luật, về tổ chức bộ máy, về quản lý nhân sự, tài chính còn hạn chế, đặc biệt là năng lực HT trường MN chưa đáp ứng được với yêu cầu đổi mới GDMN); cũng như các khâu trong quá trình phát triển đội ngũ HT trường MN bộc lộ nhiều bất cập... Từ đó, luận án đã phân tích, nhận định các nguyên nhân của những hạn chế, bất cập trong công tác phát triển đội ngũ HT trường MN khu vực Bắc trung bộ; xác định các yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ HT trường MN.

Để đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN, luận án đề xuất 6 giải pháp phát triển đội ngũ HT trường MN khu vực Bắc trung bộ theo tiếp cận phát triển NNL dựa trên năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN, đó là:

(1) Tổ chức xây dựng khung năng lực HT trường MN đáp ứng

yêu cầu đổi mới GDMN.

(2) Đổi mới công tác quy hoạch phát triển đội ngũ HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN.

(3) Tuyển chọn và sử dụng đội ngũ HT trường MN theo khung năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN.

(4) Đánh giá đội ngũ HT trường MN theo khung năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN.

(5) Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực, phẩm chất đội ngũ HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN.

(6) Đảm bảo chính sách, chế độ đãi ngộ, tạo động lực làm việc cho đội ngũ HT trường MN.

Các giải pháp đề xuất được khảo nghiệm lấy ý kiến về tính cấp thiết và tính khả thi. Kết quả khảo nghiệm cho thấy các giải pháp đề xuất đều có tính cấp thiết và khả thi cao. Khi các giải pháp này được triển khai thực hiện đồng bộ sẽ góp phần vào việc phát triển đội ngũ HT trường MN đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng và đồng bộ về cơ cấu đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN. Kết quả thử nghiệm giải pháp “*Tổ chức bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực, phẩm chất đội ngũ HT trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN*” cho thấy giải pháp thử nghiệm đã đạt mức độ cấp thiết và khả thi cao.

Các giải pháp trên có mối quan hệ chặt chẽ, tác động qua lại và hỗ trợ lẫn nhau. Khi các giải pháp này được triển khai thực hiện đồng bộ sẽ góp phần vào việc phát triển đội ngũ HT trường MN đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng và cơ cấu đồng bộ đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN, góp phần nâng cao chất lượng CS – GD trẻ khu vực Bắc Trung Bộ.

2. Khuyến nghị

2.1. Đối với Bộ GD&ĐT

- Tham mưu với Chính phủ tiếp tục có những chủ trương, chính sách cho GDMN, có chính sách riêng đặc thù đối với CBQL và GVMN, đặc biệt là chính sách và chế độ cho đội ngũ HT trường MN;

- Chỉ đạo xây dựng chương trình và nội dung đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ HT trường MN, sao cho nội dung đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu công việc, đồng thời quy định thời gian bao lâu phải được tham gia đào tạo, bồi dưỡng lại để cập nhật kiến thức mới cho đội ngũ HT trường MN;

- Rà soát lại Chuẩn hiệu trưởng trường MN, điều chỉnh, bổ sung hoàn thiện các văn bản hướng dẫn thực hiện để đảm bảo hàm chứa trong đó khung năng lực Hiệu trưởng trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN trong giai đoạn hiện nay.

2.2. Đối với UBND các tỉnh khu vực bắc trung bộ

- Chỉ đạo xây dựng Đề án phát triển đội ngũ HT trường MN, trên cơ sở phân công, phân nhiệm rõ ràng trách nhiệm cho các Sở ban ngành, tránh tình trạng giao khoán cho GD&ĐT;

- Quán triệt quan điểm phối hợp đồng bộ giữa các sở, ban ngành các cấp đối với công tác phát triển đội ngũ HT trường MN;

- Quan tâm đầu tư nguồn lực cho GDMN, đặc biệt quan tâm chế độ, chính sách cho việc phát triển đội ngũ nói chung và đội ngũ HT trường MN nói riêng;

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ HT trường MN trước khi họ được bổ nhiệm cương vị lãnh đạo nhà trường, đồng thời định kỳ nên tổ chức bồi dưỡng để cập nhật kiến thức quản lý mới nhằm giúp đội ngũ HT trường MN theo kịp với sự phát triển của thời đại.

2.3. Đối với Sở GD&ĐT các tỉnh khu vực bắc trung bộ

- Tích cực tham mưu với UBND tỉnh ban hành các chủ trương, chính sách phát triển đội ngũ HT trường MN;

- Xây dựng chương trình hành động thực hiện các chủ trương, chính sách đã ban hành trên cơ sở phù hợp với đặc điểm phát triển của địa phương.

2.4. Đối với phòng GD&ĐT

Trên cơ sở các văn bản chỉ đạo của các cấp, tham mưu cho UBND cấp huyện ban hành văn bản chỉ đạo phù hợp với địa phương; đồng thời tổ chức triển khai thực hiện có hiệu quả các hoạt động phát triển đội ngũ HT.

2.5. Đối với đội ngũ HT trường MN

- Nâng cao hơn nữa vai trò, trách nhiệm của bản thân để đáp ứng tốt với những đổi mới giáo dục mầm non trong giai đoạn hiện nay.

- Tích cực tham gia công tác bồi dưỡng, tự bồi dưỡng theo chuẩn Hiệu trưởng đáp ứng khung năng lực hiệu trưởng trường MN phù hợp yêu cầu đổi mới GDMN hiện nay; Chủ động trang bị cho mình hệ thống kiến thức khoa học và năng lực hiện thực hóa hệ thống kiến thức được tiếp thu vào thực tiễn quản lý công tác CS – GD trẻ ở trường, góp phần nâng cao chất lượng mầm non khu vực Bắc Trung Bộ

- Hiệu trưởng trường MN phải thấy được sự cần thiết thay đổi trong nhận thức, hành động và thái độ của mình đối với quá trình quản lý nhà trường trong giai đoạn mới với những cơ hội và thách thức mới.