

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

TRẦN THỊ THÚY PHƯƠNG*

Ngày nhận bài: 26/05/2016; ngày sửa chữa: 23/07/2016; ngày duyệt đăng: 25/07/2016.

Abstract: Management of development of principals is required at preschools because principals play an important role in developing preschools. The article analyses activities of management of preschool principal development in North Central provinces to meet requirements of education reform. Also, the article proposes solutions to improve efficiency of these activities in enhancing quality of preschool education. For the successful implementation of education reform goals, the solutions should be deployed synchronically.

Keywords: Management, development of preschool principals.

1. Đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non (ĐNHTT MN) có vai trò hết sức quan trọng quyết định sự phát triển của các trường mầm non (MN). Tuy nhiên, trên thực tế, sự phát triển đội ngũ chưa ngang tầm với yêu cầu phát triển của sự nghiệp giáo dục (GD): “*Năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) GD chưa ngang tầm với yêu cầu phát triển của sự nghiệp GD. Chế độ, chính sách còn bất hợp lý, chưa tạo được động lực đủ mạnh để phát huy tiềm năng của đội ngũ này*”[1].

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 GD (đặc biệt là lĩnh vực giáo dục mầm non (GDMN)) của các tỉnh trên đã nỗ lực vượt qua khó khăn, trở ngại để đạt được nhiều thành tích nhất định (như quy mô, mạng lưới trường lớp phát triển mạnh mẽ, chất lượng chăm sóc GD đã được nâng cao, công tác quản lý (QL) nhà trường có chuyển biến 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 như hệ thống GDMN công lập vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu đến trường của trẻ MN trong độ tuổi; công tác QL của các cơ sở GDMN vẫn còn tồn tại nhiều bất cập khiến các bậc phụ huynh lo lắng, một số trường hợp gây bức xúc trong xã hội... Nguyên nhân của những hạn chế đó xuất phát từ nhiều lí do, mà một trong những lí do chính là trình độ và năng lực của ĐNHTTMN còn nhiều yếu kém. Đặc biệt, ở các vùng có điều kiện kinh tế khó khăn, vùng sâu, vùng xa, miền núi, hải đảo, vùng dân tộc thiểu số sinh sống, năng lực QL, chuyên môn nghiệp vụ của ĐNHTTMN còn nhiều bất cập. Do đó, để nâng cao chất lượng, hiệu quả GDMN, vấn đề QL phát triển ĐNHTTMN là rất quan trọng và mang tính cấp thiết.

2. Một số giải pháp QL phát triển ĐNHTTMN các tỉnh khu vực Bắc Trung bộ

2.1. **Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của công tác QL phát triển ĐNHTTMN.** Đây là nhiệm vụ cần thiết trước tiên để đảm bảo cho công tác phát triển ĐNHTTMN đạt hiệu quả cao nhất. Để làm tốt vấn đề này, trước hết cần nâng cao nhận thức về vai trò, tầm quan trọng của ĐNHTTMN để các cấp, các ngành và nhân dân nhận thấy rằng: Phát triển GDMN một cách vững chắc là nền tảng cho sự phát triển nguồn lực con người trong tương lai, phục vụ cho sự phát triển của GD phổ thông. Vì vậy, việc QL phát triển ĐNHTTMN là nhiệm vụ cấp bách có vai trò và ý nghĩa vô cùng quan trọng trong quá trình đổi mới và phát triển sự nghiệp GD-ĐT nước nhà.

Có thể thực hiện nâng cao nhận thức bằng nhiều kênh: truyền thông, nêu gương (gương những nhà quản lý giáo dục có những đóng góp lớn đối với địa phương, đất nước); cải tiến và tăng cường sự phối hợp giữa các cấp, các ngành, các phòng ban, đơn vị trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho cấp học MN:

- Cần tăng cường sự phối hợp liên ngành, xác định rõ vai trò chủ trì và sự tham gia của các ngành (từ tất cả các khâu: xây dựng quy hoạch, kế hoạch, tuyển chọn, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra, đánh giá, chế độ chính sách...).

- Tăng cường mối quan hệ giữa các cơ quan QL GD với các cơ sở GDMN; thường xuyên kiểm tra, giám sát ĐNHTTMN, kết nối thông tin với cơ quan QL nhà nước trên địa bàn, có chương trình cụ thể để đào tạo nâng cao chất lượng ĐNHTTMN.

* Sở Giáo dục - Đào tạo Thừa Thiên Huế

- Tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với công tác QL phát triển ĐNHTTMN; cụ thể hóa, thể chế hóa nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác QL phát triển ĐNHTTMN, đi đôi với phát huy trách nhiệm của ĐNHTTMN trong nhà trường; bổ sung, hoàn thiện các quy định, quy chế về sự lãnh đạo của Đảng đối với nhà trường và hoạt động của trường MN trong hệ thống chính trị.

- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, GD nâng cao nhận thức cho các cấp ủy, cán bộ, đảng viên về vị trí, ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác QL phát triển ĐNHTTMN trong giai đoạn hiện nay, phải xem công tác QL phát triển ĐNHTTMN là nhiệm vụ quan trọng, góp phần nâng cao chất lượng GDMN.

Tóm lại, để đẩy mạnh công tác QL phát triển ĐNHTTMN, trước hết đòi hỏi phải có sự chuyển biến mới về nhận thức của tất cả cán bộ, đảng viên, các cấp ủy, tổ chức đảng và cả cộng đồng về vị trí, tầm quan trọng của công tác này. Cần làm cho mọi người nhận thức đúng quan điểm, chủ trương của Đảng về phát triển GDMN và phát triển ĐNHTTMN, thấy rõ QL phát triển ĐNHTTMN là một nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên, có tính quy luật, nhằm nâng cao chất lượng GDMN, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan, ban ngành, tổ chức và các đoàn thể dưới sự lãnh đạo của cấp ủy cùng cấp để tuyên truyền, GD, vận động nhân dân, các đoàn thể nhân dân tham gia tích cực vào việc QL phát triển ĐNHTTMN ở địa phương. Các cơ quan thông tin đại chúng cần làm tốt việc cung cấp thông tin đầy đủ, chính xác, kịp thời về công tác QL phát triển ĐNHTTMN, đồng thời tuyên truyền sâu rộng những đơn vị, cá nhân tiêu biểu trong thực hiện công tác này.

2.2. Đổi mới công tác lập quy hoạch phát triển ĐNHTTMN. Quy hoạch ĐNHTTMN là một nội dung trọng yếu của công tác cán bộ, bảo đảm cho công tác cán bộ đi vào nền nếp, chủ động, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài, khắc phục tình trạng hụt hẫng trong đội ngũ CBQL trường MN nói chung và ĐNHTTMN nói riêng, làm căn cứ để đào tạo, bồi dưỡng ĐNHTTMN vững vàng về chính trị, trong sáng về đạo đức, thành thạo về chuyên môn, nghiệp vụ, có trình độ và năng lực, nhất là năng lực trí tuệ và kinh nghiệm thực tiễn tốt.

Công tác quy hoạch giúp cho cơ quan QL hoặc nhà QL biết được số lượng, chất lượng, cơ cấu... của ĐNHTTMN, đồng thời xây dựng được kế hoạch phát triển ĐNHTTMN nhằm tìm ra các giải pháp nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho ĐNHTTMN để họ có khả năng hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Đổi mới công tác quy hoạch trên cơ sở xem xét, áp dụng những kinh nghiệm quốc tế nhưng phù hợp đặc thù của địa phương. Đổi mới đồng bộ tất cả các khâu của công tác quy hoạch (từ hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật đến tăng cường bộ máy và nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác quy hoạch). Đổi mới tư duy, cách làm, khắc phục có hiệu quả những yếu kém trong từng khâu của công tác cán bộ. Thường xuyên có định hướng xây dựng quy hoạch, kế hoạch và biện pháp cụ thể trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng ĐNHTTMN. Để có hướng quy hoạch tốt, trước hết cần có sự khảo sát tỉ mỉ, chính xác, đánh giá đúng thực trạng ĐNHTTMN hiện có ở từng đơn vị, từng vùng, miền. Trên cơ sở đó, xây dựng quy hoạch, kế hoạch hợp lí, bảo đảm yêu cầu về tiêu chuẩn, cơ cấu, số lượng, chất lượng cả trước mắt và lâu dài của đội ngũ này; xuất phát từ cơ sở thực tiễn và đặc điểm, yêu cầu về nhiệm vụ để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng ĐNHTTMN cho từng đơn vị, từng vùng, từng năm, từng giai đoạn với các nội dung, hình thức phù hợp.

Muốn đổi mới công tác quy hoạch ĐNHTTMN, cần thực hiện các nội dung sau: - Tiếp tục làm tốt công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức và ý thức trách nhiệm của cán bộ, giáo viên trong công tác quy hoạch; - Xây dựng kế hoạch, hướng dẫn thực hiện quy hoạch ĐNHTTMN; - Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng gắn với quy hoạch hiệu trưởng trường MN; - Thực hiện tốt việc luân chuyển gắn với quy hoạch, bố trí, sắp xếp, sử dụng và thực hiện chính sách đối với hiệu trưởng trường MN; - Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát; sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm, biểu dương khen thưởng những đơn vị thực hiện tốt công tác quy hoạch hiệu trưởng trường MN.

2.3. Đổi mới công tác tuyển chọn và sử dụng ĐNHTTMN. Thực hiện đổi mới công tác tuyển chọn và sử dụng ĐNHTTMN nhằm giúp cho các cơ sở GDMN có được ĐNHTTMN đạt chuẩn năng lực, đáp ứng yêu cầu đổi mới GD, đồng thời sử dụng hợp lí và có hiệu quả ĐNHTTMN.

Đổi mới cách tuyển chọn và sử dụng ĐNHTTMN phải bảo đảm giữ vững nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo và QL; góp phần khắc phục những yếu kém, khuyết điểm trong từng khâu của công tác cán bộ nói chung, trong tuyển chọn và sử dụng ĐNHTTMN nói riêng, cần cụ thể hơn nữa về thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị. Đây là khâu quan trọng để thu hút, phát hiện người có đức, có tài, đủ điều kiện đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đặt ra trong xu thế phát triển và hội nhập quốc tế, đòi hỏi ĐNHTTMN

phải có trình độ chuyên môn vững vàng, có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, hội đủ các nhóm năng lực của người lãnh đạo trong thời đại mới.

Tuyển chọn và sử dụng ĐNHTTMN là cơ hội để cán bộ thăng tiến hợp lý, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của nhà trường và sự phát triển GD-ĐT. Tuyển chọn và sử dụng ĐNHTTMN phải xuất phát từ mục tiêu, yêu cầu của nhà trường và công việc cần phải căn cứ vào tiêu chuẩn hiệu trưởng; dựa trên cơ sở quy hoạch CBQL, đặc điểm tình hình thực tế địa phương, kinh tế - xã hội, vùng miền, tuyển chọn và sử dụng ĐNHTTMN cho phù hợp. Đặc biệt hiện nay, Nghị định số 115/2010/NĐ-CP, ngày 24/12/2010 của Chính phủ quy định, trách nhiệm QL Nhà nước về GD-ĐT giao cho giám đốc (đối với các đơn vị trực thuộc sở GD-ĐT), trưởng phòng (đối với phòng GD-ĐT) quyền bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển, điều động CBQL. Vì vậy, có thể áp dụng hình thức thi tuyển ở những nơi có điều kiện là hợp lý, công bằng và đảm bảo khách quan.

2.4. Nâng cao trình độ, năng lực, phẩm chất ĐNHTTMN theo chuẩn thông qua hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Việc đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNHTTMN cần thực hiện một cách có hệ thống (từ mục tiêu, nội dung, chương trình đến phương thức đào tạo, bồi dưỡng theo hướng phát triển năng lực thực hiện nhiệm vụ); tạo chuyển biến sâu sắc trong công tác đào tạo, bồi dưỡng CBQL theo hướng nâng cao chất lượng, bảo đảm sự đồng bộ, kế thừa và phát triển. Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng theo quy hoạch, theo chức danh, coi đây là giải pháp quan trọng hàng đầu trong thực hiện chiến lược cán bộ giai đoạn mới; huy động mọi nguồn lực và tăng cường đầu tư ngân sách nhà nước cho việc đào tạo và đào tạo lại ĐNHTTMN.

Nâng cao chất lượng ĐNHTTMN cần bảo đảm thực hiện tốt quy trình đào tạo, bồi dưỡng gồm bốn bước cơ bản là: Xác định nhu cầu; lập kế hoạch; thực hiện kế hoạch và đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng. Tuy nhiên, có một số yếu tố liên quan và ảnh hưởng trực tiếp đến quy trình này như thể chế, ngân sách đào tạo, bồi dưỡng, chương trình tài liệu, giáo viên và năng lực tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, cơ sở vật chất, trang thiết bị hỗ trợ giảng dạy của cơ sở đào tạo cũng như năng lực và động lực học tập của học viên.

Đào tạo bồi dưỡng ĐNHTTMN cần thực hiện một số nội dung sau: - Tiến hành cải cách hệ thống sư phạm, xây dựng một số trường sư phạm trọng điểm, chấn chỉnh đào tạo CBQL tại các trường sư phạm; - Đào tạo ĐNHTTMN phải hướng tới mục tiêu cung

cấp nguồn nhân lực chủ yếu cho sự nghiệp “Đổi mới căn bản, toàn diện nền GD Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế”; - Hiệu trưởng trường MN là nhân lực chủ yếu của bậc học MN, nên cũng phải được xác định hình mẫu chung về chuyên môn, nghiệp vụ và phẩm chất đạo đức; từ đó cụ thể hóa vào hình mẫu hiệu trưởng trường MN ở bậc học MN; - Đổi mới nội dung đào tạo, gắn kết chặt chẽ với thực tiễn GD của đất nước và thế giới; đẩy mạnh ứng dụng nghiên cứu khoa học GD; phát triển năng lực hoạt động trong cộng đồng và khả năng hoạt động của hiệu trưởng trường MN tương lai; - Đổi mới sâu sắc phương thức đào tạo theo hướng dạy cho hiệu trưởng trường MN tương lai biết cách tự tìm kiếm kiến thức, rèn kỹ năng sư phạm, không ngừng tu dưỡng phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, có khả năng thích ứng với thực tiễn GD; - Đổi mới nội dung, chương trình, phương thức bồi dưỡng ĐNHTTMN một cách khoa học, bảo đảm tính hiệu quả, thiết thực, đáp ứng yêu cầu đổi mới GD.

2.5. Đảm bảo chính sách, chế độ đãi ngộ nhằm tạo động lực làm việc cho ĐNHTTMN. Nhằm khuyến khích, tạo động lực phấn đấu, đóng góp sức lực của ĐNHTTMN vào sự nghiệp GD, thì chính sách, chế độ đãi ngộ thỏa đáng là một trong những giải pháp quan trọng. Đãi ngộ theo hiệu quả công việc sẽ khuyến khích sự sáng tạo, đề cao trách nhiệm cá nhân (dựa trên hiệu quả công việc); do đó, để đảm bảo chế độ, chính sách tạo động lực cho ĐNHTTMN làm việc và cống hiến, cần:

- Thực hiện đầy đủ các chế độ về lương và các loại phụ cấp theo quy định hiện hành.

- Có chính sách đầu tư thỏa đáng cho việc đào tạo, bồi dưỡng ĐNHTTMN, hỗ trợ cho ĐNHTTMN đào tạo nâng cao trình độ học vấn, trình độ chính trị, cần kết hợp đào tạo, bồi dưỡng những kiến thức mang tính hàn lâm với tham quan học tập các mô hình, điển hình tiên tiến; đầu tư kinh phí, trang bị các phương tiện, điều kiện làm việc cho ĐNHTTMN theo hướng hiện đại hoá, đáp ứng với yêu cầu đổi mới GDMN hiện nay.

- Cần sớm ban hành các văn bản hướng dẫn thực hiện chế độ chính sách đối với ĐNHTTMN. Giao quyền tự chủ về QL tổ chức bộ máy, QL ngân sách cho các trường MN theo Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 của Chính phủ để nâng cao tinh thần trách nhiệm, nâng cao hiệu quả QL các nhà trường.

- Đổi mới công tác thi đua, khen thưởng để việc đánh giá mức độ tiến bộ của các trường MN gắn với vai trò, trách nhiệm ĐNHTTMN; có biện pháp mạnh

đối với những hiệu trưởng không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm ảnh hưởng tới uy tín nhà trường, uy tín của CBQL. Chính sách được thực hiện thống nhất từ Trung ương đến cơ sở, tùy nhiên tùy tình hình thực tế của từng địa phương để có chính sách ưu đãi đối với ĐNHTTMN phù hợp...

- Cải thiện môi trường làm việc để tạo động lực cống hiến, phấn đấu vươn lên của ĐNHTTMN; xây dựng môi trường làm việc hiệu quả và xây dựng tinh đồng thuận trong tập thể sư phạm, phát triển tập thể sư phạm trở thành “tổ chức biết học hỏi” (Learning Organization).

- Nâng cao chất lượng công tác đánh giá, QL ĐNHTTMN; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát; hoàn thiện cơ chế, chính sách cho ĐNHTTMN.

- Tiếp tục cụ thể hóa, thể chế hóa vai trò, quyền hạn và trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác cán bộ; hoàn thiện cơ chế tuyển chọn ĐNHTTMN; cơ chế bổ nhiệm, miễn nhiệm và từ chức của ĐNHTTMN; cơ chế sàng lọc, thay thế những người kém phẩm chất và năng lực, không hoàn thành nhiệm vụ; cơ chế đảng viên và nhân dân tham gia giám sát ĐNHTTMN.

Công tác QL phát triển ĐNHTTMN đòi hỏi nhà QL phải đặt mối quan tâm hàng đầu đến việc xây dựng và đảm bảo chính sách, chế độ đãi ngộ nhằm tạo động lực làm việc cho ĐNHTTMN.

2.6. Đối mới công tác đánh giá ĐNHTTMN và đề xuất bổ sung thêm các tiêu chí đánh giá trong chuẩn hiệu trưởng trường MN cho phù hợp với khu vực Bắc Trung bộ. Mục đích của giải pháp nhằm thu thập những thông tin ngược về chất lượng, hiệu quả công tác của ĐNHTTMN và phát hiện những hạn chế trong quá trình QL, hiểu được tâm tư, nguyện vọng và các kiến nghị, đề xuất của họ để có định hướng cho công tác đào tạo, bồi dưỡng và sự tự phấn đấu, rèn luyện của ĐNHTTMN; đồng thời thông qua đánh giá sẽ nắm được trình độ và năng lực của ĐNHTTMN so với chuẩn như thế nào, giúp họ thấy được mặt mạnh, mặt yếu để tự điều chỉnh, hoàn thiện bản thân.

2.6.1. Đối mới công tác đánh giá công chức:

- Đánh giá công chức đối với ĐNHTTMN là một công việc quan trọng trong quá trình QL công chức, giúp cho CBQL cấp trên có phương án bố trí, sử dụng ĐNHTTMN hợp lý, phát huy được năng lực cá nhân của mỗi HT; đồng thời việc đánh giá sẽ khuyến khích được ĐNHTTMN nhận ra điểm mạnh, điểm yếu của mình để có hướng phấn đấu, hoàn thiện bản thân, đáp ứng yêu cầu công việc.

- Đối mới công tác đánh giá công chức ĐNHTTMN phải bắt đầu từ việc thay đổi cách tiếp cận quan điểm,

tư duy về đánh giá công chức, tiếp thu chọn lọc cách tiếp cận QL, quản trị hiện đại. Cách tiếp cận quản trị hiện đại với mục đích đánh giá là để phát triển cá nhân và tổ chức. Kết quả đánh giá nhằm cung cấp thông tin cho việc lập kế hoạch, quy hoạch phát triển ĐNHTTMN, là đầu vào quan trọng cho công tác quản trị nhân lực, giúp bố trí, sử dụng ĐNHTTMN hợp lý. Cần có quy định cụ thể, công bằng, khách quan và tách bạch rõ ràng giữa trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, tổ chức với kết quả đánh giá của hiệu trưởng; nhằm tránh tình trạng vì thành tích tập thể, trách nhiệm người đứng đầu mà “dĩ hòa vi quý” với từng cá nhân hiệu trưởng trong tổ chức.

- Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức, chú trọng việc đánh giá ĐNHTTMN phải căn cứ vào kết quả, hiệu quả công tác của hiệu trưởng; thẩm quyền đánh giá hiệu trưởng thuộc về trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, tức là trưởng phòng GD-ĐT; sửa đổi, bổ sung, ban hành mới quy trình đánh giá hiệu trưởng, đảm bảo dân chủ, công bằng, công khai, chính xác và trách nhiệm đối với việc đánh giá hiệu trưởng.

- Hiệu trưởng lập kế hoạch công tác cá nhân (trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của mình và kế hoạch công tác hàng năm của cơ quan, đơn vị) làm cơ sở cho việc theo dõi, giám sát tiến độ, chất lượng công việc để đánh giá chuẩn xác về kết quả thực hiện nhiệm vụ của hiệu trưởng.

- Sử dụng kết hợp các phương pháp đánh giá khác nhau để đánh giá ĐNHTTMN, có thể dùng kết hợp phương pháp đánh giá trong nội bộ và đánh giá từ bên ngoài, đánh giá chéo... Ví dụ: cần có ý kiến đánh giá từ lãnh đạo chính quyền địa phương cơ sở, giáo viên MN, phụ huynh học sinh, người dân...

- Thiết lập một bộ phận chuyên trách về đánh giá ĐNHTTMN một cách độc lập. Thực tiễn cho thấy công tác đánh giá luôn là khâu yếu của quá trình quản trị nguồn nhân lực, do vậy cần thiết phải xây dựng một bộ phận chuyên trách công tác đánh giá công chức ở mỗi phòng GD-ĐT.

Đối mới công tác đánh giá công chức sẽ góp phần thực hiện thành công cải cách thủ tục hành chính, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo ra một hệ thống giá trị để phục vụ tốt hơn nền hành chính công vụ.

2.6.2. Đối mới đánh giá ĐNHTTMN theo chuẩn hiệu trưởng trường MN phù hợp với vùng Bắc Trung bộ. Đối với đánh giá ĐNHTTMN theo chuẩn hiệu trưởng trường MN thì phòng GD-ĐT là chủ thể thực hiện giải pháp này, cụ thể:

- Hàng năm, phòng GD-ĐT xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá ĐNHTTMN theo *Chuẩn hiệu trưởng trường MN*. Căn cứ quy định của Bộ GD-ĐT về đánh

giá hiệu trưởng theo *Chuẩn hiệu trưởng trường MN* và điều kiện thực tiễn của từng địa phương các tỉnh khu vực Bắc Trung bộ, hướng dẫn các trường MN tổ chức đánh giá đúng quy trình, đảm bảo trung thực, khách quan, phát huy mặt tích cực và ngăn chặn kịp thời những tiêu cực trong quá trình tổ chức đánh giá.

- Tổ chức triển khai kế hoạch đánh giá thường kì năng lực QL của ĐNHTTMN theo chuẩn: Để có sự thống nhất trong việc kiểm tra, đánh giá ĐNHTTMN theo chuẩn hiệu trưởng, Các Sở chỉ đạo thống nhất để tất cả các phòng GD-ĐT triển khai thực hiện như thống nhất về thời điểm đánh giá, hình thức đánh giá và nội dung đánh giá.

- Căn cứ kết quả đánh giá ĐNHTTMN theo Chuẩn hiệu trưởng trường MN để phân loại đội ngũ hiệu trưởng và có hình thức QL kèm theo từng đối tượng, tránh tình trạng kết quả đánh giá không phát huy tác dụng trong việc nhân rộng yếu tố tích cực và đẩy lùi tiêu cực trong đánh giá: Ví dụ, đối với những hiệu trưởng đạt loại xuất sắc thì có hình thức khen thưởng, động viên phù hợp để họ tiếp tục phát huy những thành tích đạt được, nhân rộng điển hình tiên tiến cho các hiệu trưởng khác học tập, hoặc có thể điều động, luân chuyển thay thế các nơi có chất lượng QL thấp. Mặt khác, có thể khuyến khích đặt niềm tin cho ĐNHTTMN; đối với ĐNHTTMN đạt loại khá cần xây dựng kế hoạch cá nhân chi tiết phấn đấu đạt chuẩn xuất sắc; Sở hiệu trưởng đạt trung bình cần xây dựng kế hoạch tự học, tự nghiên cứu, rèn luyện, phấn đấu vươn lên, đồng thời cơ quan QL (phòng GD-ĐT) phải có chủ trương cụ thể. Ngược lại, đối với ĐNHTTMN chưa đạt chuẩn, cần: 1) Đưa đi đào tạo, bồi dưỡng lại, bắt buộc họ phải tham gia đào tạo, bồi dưỡng lại theo chương trình, thời gian và nội dung phù hợp, sau đó tiếp tục theo dõi, giúp đỡ và định kì kiểm tra, đánh giá lại, nếu đạt chuẩn thì tiếp tục làm QL nhà trường; 2) Thực hiện miễn nhiệm, hoặc điều động số hiệu trưởng chưa đạt chuẩn chuyển sang làm công tác khác thích hợp hơn; 3) Đối với ĐNHTTMN chưa đạt chuẩn có tuổi đời cao, không thể bố trí đào tạo, bồi dưỡng lại, khó bố trí công việc thì giải quyết cho nghỉ hưu hưởng chế độ hợp lí.

Đối với giải pháp này, các Sở GD-ĐT cần có văn bản chỉ đạo các phòng GD-ĐT trực tiếp QL và triển khai công tác đánh giá hiệu trưởng theo Chuẩn hiệu trưởng trường MN đúng quy định và phù hợp với đặc thù của địa phương.

- Hàng năm, Phòng GD-ĐT cần chỉ đạo các trường MN trên địa bàn tổ chức đánh giá đội ngũ theo chuẩn nói chung và đánh giá ĐNHTTMN nói riêng một cách cụ thể, rõ ràng. Chỉ đạo các đơn vị nghiên cứu kĩ quy trình đánh giá chuẩn hiệu trưởng theo Thông tư số 17/2011/TT-BGDĐT.

3. Mối quan hệ giữa các giải pháp

Các giải pháp phát triển ĐNHTTMN khu vực Bắc Trung bộ được đề xuất trên có quan hệ mật thiết với nhau. Để công tác Phát triển ĐNHTTMN đạt được hiệu quả cao nhất cần thực hiện đồng bộ và toàn diện các giải pháp trên. Giải pháp 1 được coi là cơ sở, tiền đề để thực hiện các giải pháp khác, giải pháp 6 mang ý nghĩa thúc đẩy cho cả chủ thể QL ĐNHTTMN và chính bản thân hiệu trưởng trường MN. Giải pháp 2, 3, 4, 5 được coi là giải pháp cốt lõi để thực hiện phát triển ĐNHTTMN.

Các giải pháp đề xuất có tính khách quan và có ý nghĩa quan trọng, vừa đáp ứng được yêu cầu phát triển ĐNHTTMN giai đoạn đổi mới căn bản, toàn diện GD nước ta hiện nay song đồng thời giúp cho hiệu trưởng thực hiện được sứ mạng, tầm nhìn, xây dựng và phát huy được các giá trị văn hóa của một trường MN, không chỉ cho hiện tại mà cho cả tương lai của một đời người, tương lai của các thế hệ.

Đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế trong giai đoạn hiện nay là một tất yếu khách quan. GDMN là cấp học nền tảng cho GD phổ thông, chất lượng GDMN phụ thuộc vào chất lượng đội ngũ CBQL trong đó ĐNHTTMN đóng vai trò đặc biệt quan trọng. Vì vậy, phát triển ĐNHTTMN là một lĩnh vực nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực, góp phần quan trọng vào sự phát triển của hệ thống GDMN trong giai đoạn hiện nay. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Bí thư Trung ương Đảng (2004). *Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/6/2004 về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục.*
- [2] Lee Litt soldier (2009). *Những chiến lược hiệu quả dành cho giáo viên và các nhà lãnh đạo quản lí giáo dục trong kỉ nguyên toàn cầu hóa. Kỉ yếu hội thảo khoa học quốc tế: Chính sách đối với nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục. Đại học Quốc gia Hà Nội.*
- [3] Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2011). *Phát triển đội ngũ giáo viên thế kỉ XXI. Kỉ yếu Hội thảo quốc gia về Khoa học giáo dục Việt Nam. Đại học Quốc gia Hà Nội.*
- [4] Trần Thị Bích Trà - Phan Thị Ngọc Anh (2000). *Nghiên cứu việc xây dựng những chính sách phát triển bậc học mầm non.* Tạp chí Phát triển Giáo dục.
- [5] Nguyễn Phú Trọng - Trần Xuân Sâm (2001). *Những luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ thời kì công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.* NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [6] Nguyễn Thị Ánh Tuyết (2005). *Giáo dục mầm non những vấn đề lí luận và thực tiễn.* NXB Đại học Sư phạm.