

THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG MẦM NON TỈNH PHÚ THỌ

NGUYỄN THỊ NGỌC HOA*

Ngày nhận bài: 27/06/2016; ngày sửa chữa: 28/06/2016; ngày duyệt đăng: 29/06/2016.

Abstract: *Preschool education is the first education levels of the national education system, laying the foundation for the formation and development of the human personalities. There are many factors affecting quality of education at preschools, in which principal's roles play the most important. The article mentions situation of principals at preschools in Phu Tho province in term of qualifications, politic viewpoints, professional morals, management capacity and ability of cooperation between school, families and society.*

Keywords: *The principal, preschools, Phu Tho province.*

Giao dục mầm non (GDMN) là bậc học đầu tiên của hệ thống giáo dục quốc dân, có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc đặt nền móng cho sự hình thành và phát triển nhân cách của con người. Hầu hết các quốc gia và các tổ chức quốc tế đều xác định GDMN là một mục tiêu quan trọng của giáo dục cho mọi người. Trong mỗi nhà trường nói chung, trường mầm non (MN) nói riêng, bên cạnh các nhân tố quan trọng khác như đội ngũ giáo viên (GV), nhân viên thì vai trò của hiệu trưởng (HT) rất quan trọng, như là “thuyền trưởng” trên một con tàu.

1. Quy mô phát triển GDMN và phổ cập GDMN cho trẻ 5 tuổi

Quy mô mạng lưới trường, lớp phát triển mạnh. Toàn tỉnh hiện có 313 trường MN với tổng số nhóm, lớp: 3.099 lớp (tăng 110 nhóm, lớp so với cùng kì năm học 2014-2015), trong đó:

- *Trẻ nhà trẻ:* 573 nhóm, 14.930 trẻ. Tỷ lệ huy động là 14.930/67.559 trẻ, đạt 22,1% (tăng 4,4% so với đầu năm học, 0,3% so với năm học trước).

- *Trẻ mẫu giáo:* 2.526 lớp, 75.008 trẻ; Tỷ lệ huy động là 75.008/77.696, đạt 96,5% (tăng 2,2% so với năm học trước).

- *Riêng trẻ mẫu giáo 5 tuổi:* 850 lớp với 23.624 trẻ, tỷ lệ huy động 100% (không tính trẻ 5 tuổi khuyết tật); 100% trẻ mẫu giáo 5 tuổi được học 2 buổi/ngày.

Về nhiệm vụ phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi: 13/13 các huyện, thành, thị với 276/277 xã, phường, thị trấn đã tiến hành kiểm tra và đảm bảo tốt việc củng cố, duy trì và nâng cao chất lượng phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đối với GDMN.

2. Thực trạng đội ngũ HT trường MN của đội ngũ HT trường MN

2.1. Về trình độ đào tạo

- *Trình độ chuyên môn.* Trình độ chuyên môn của đội ngũ HT là một trong những nhân tố cấu thành nên chất lượng của đội ngũ. Theo quy định, trình độ đào tạo của HT trường MN theo chuẩn HT là tốt nghiệp trung cấp sư phạm trở lên, đó là trình độ chuẩn mà mỗi HT phải đạt. Khảo sát thực tế đội ngũ HT các trường MN tỉnh Phú Thọ cho thấy: 313/313 (100%) HT đạt chuẩn trở lên về trình độ chuyên môn, đáp ứng yêu cầu phát triển của thời kì hội nhập nhằm nâng cao chất lượng GD-ĐT của tỉnh.

- *Trình độ lý luận chính trị, quản lí (QL) nhà nước, quản lí giáo dục (QLGD), tin học, ngoại ngữ.* Qua khảo sát thực trạng, 100% HT trường MN có trình độ trung cấp lý luận chính trị, bồi dưỡng nghiệp vụ QLGD và QL nhà nước. Hầu hết HT có trình độ A về tin học (81,4%), trình độ B còn ít (18,6%). Về ngoại ngữ, trình độ A chiếm tỷ lệ 85,8%, trình độ B rất ít: 14,2%.

2.2. Về cơ cấu đội ngũ

- *Cơ cấu độ tuổi* của HT trường MN phân bố không hợp lí: Số HT dưới 30 tuổi chiếm tỷ lệ rất ít 7,9% (bằng 1/3 số HT có độ tuổi trên 50 tuổi). Số lượng HT tuổi từ 41-50 chiếm đa số (52,4%). Có thể thấy họ có khá nhiều kinh nghiệm QL, có sự từng trải công việc, thành thạo trong chuyên môn, nghiệp vụ, bản lĩnh trong xử lí các tình huống sư phạm và cuộc sống. Họ thích sự ổn định, không hứng thú với những đổi mới, cải cách. Tuy nhiên, sự hạn chế về năng lực (NL) tin học và

* Sở Nội vụ tỉnh Phú Thọ

ngoại ngữ làm giảm khả năng tiếp cận thông tin mới, ảnh hưởng đến NL lãnh đạo, QL.

Số lượng HT có tuổi trên 50 chiếm 20,9%. Họ thành thạo công tác chuyên môn, nghiệp vụ, có nhiều kinh nghiệm QL nhưng dễ chủ quan, tự bằng lòng với mình, QL theo lối mòn, không nhạy bén với những kiến thức mới, ít tiếp thu ý kiến đóng góp của thế hệ trẻ. Tâm trạng chung của đa số HT là làm việc chờ đến tuổi nghỉ hưu.

Độ tuổi HT trường MN không đảm bảo tính kế thừa giữa các thế hệ, không bảo đảm sự ổn định. Cần tăng cường trẻ hóa đội ngũ để thích ứng với điều kiện phát triển KT-XH hiện nay. Do vậy, cần làm tốt công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn CBQL trẻ bổ sung cho các trường; có nhiều chính sách để thế hệ trẻ được rèn luyện, cọ xát, va chạm thực tiễn nhằm nhanh chóng trưởng thành hơn, chín chắn hơn, bản lĩnh, thành thạo hơn, sẵn sàng gánh vác trách nhiệm do thế hệ trước trao lại và có khả năng hoàn thành một cách có hiệu quả.

- Về cơ cấu dân tộc và đảng viên. Đội ngũ HT trường MN có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất đạo đức tốt, tinh thần trách nhiệm cao, khắc phục được khó khăn, gian khổ ở vùng miền núi, vùng đặc biệt khó khăn để hoàn thành nhiệm vụ được giao. Đây là đội ngũ trưởng thành nhanh về mọi mặt nên hiện tại 100% là đảng viên.

HT trường MN chủ yếu là người Kinh, chiếm tỉ lệ 96,7%. Cơ cấu dân tộc thiếu số trong đội ngũ HT trường MN chưa phù hợp với cơ cấu dân cư của tỉnh. Đây là vấn đề đặt ra cho công tác tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng, đào tạo nguồn HT là người dân tộc thiểu số để họ yên tâm công tác, bám trường, bám lớp nâng cao chất lượng GDMN ở vùng núi, vùng đặc biệt khó khăn.

2.3. Về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp. Phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp của HT trường MN được đánh giá tốt với cả 5 tiêu chí: phẩm chất chính trị; đạo đức nghề nghiệp; lối sống, tác phong; giao tiếp, ứng xử; học tập, bồi dưỡng. Mức độ đạt được của các tiêu chí phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ HT không đồng đều nhau: Tiêu chí phẩm chất chính trị được đánh giá là tốt nhất, tiếp đến là tiêu chí đạo đức nghề nghiệp; tiếp theo là các tiêu chí: lối sống, tác phong; giao tiếp, ứng xử; học tập, bồi dưỡng đánh giá thấp hơn 2 tiêu chí trên. Qua đó khẳng định, đội ngũ HT trường MN có lập trường, tư tưởng vững vàng, chấp hành tốt chủ trương, đường lối và chính sách của Đảng, Nhà nước, các quy định của ngành và của địa phương, có đạo

đức, lối sống tốt, có trách nhiệm trong công tác, có tinh thần vượt khó để hoàn thành nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, bên cạnh đó còn một bộ phận HT trường MN có tác phong làm việc thiếu khoa học, xử lý công việc còn theo kinh nghiệm, chưa đáp ứng được những thay đổi trong công tác QL, điều hành công việc của nhà trường. Đây là yếu tố có mối liên hệ mật thiết với những kĩ năng (KN), nghiệp vụ QL đã được đào tạo, bồi dưỡng.

2.4. Về NL chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm của đội ngũ HT trường MN. Kết quả điều tra cho thấy, NL chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm của đội ngũ HT trường MN được đánh giá ở mức độ khá, ĐTB chung $\bar{X} = 3,1$. Tiêu chí (khả năng tổ chức triển khai chương trình GDMN) có điểm trung bình (ĐTB) thấp hơn ĐTB chung (3,05). Tiêu chí thấp nhất: Có NL tư vấn, hướng dẫn và giúp đỡ cán bộ, GV, nhân viên về chuyên môn GDMN; Có kiến thức phổ thông về chính trị, kinh tế, y tế, văn hóa, xã hội liên quan đến GDMN.

Tóm lại, đội ngũ HT trường MN có trình độ chuyên môn đạt chuẩn, nắm vững chương trình GDMN, có khả năng vận dụng các phương pháp đặc thù của GDMN trong nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục trẻ. Tuy nhiên, còn hạn chế về NL chuyên môn để chỉ đạo các hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục trẻ lứa tuổi MN; NL tư vấn, hướng dẫn và giúp đỡ cán bộ, GV, nhân viên về chuyên môn GDMN; kiến thức phổ thông về chính trị, kinh tế, y tế, văn hóa, xã hội liên quan đến GDMN, chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện của giáo dục hiện nay.

2.5. Về NL QL. Các tiêu chí đưa ra điều tra, khảo sát gồm: 1) Hiểu biết nghiệp vụ QL; 2) Xây dựng và tổ chức thực hiện quy hoạch, kế hoạch phát triển nhà trường; 3) QL tổ chức bộ máy, cán bộ, GV, nhân viên nhà trường; 4) QL trẻ em của nhà trường; 5) QL hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục trẻ; 6) QL tài chính, tài sản nhà trường; 7) QL hành chính và hệ thống thông tin; 8) Tổ chức kiểm tra, kiểm định chất lượng giáo dục; 9) Thực hiện dân chủ trong hoạt động của nhà trường.

NL QL trường MN của HT được đánh giá ở mức độ trung bình, ĐTB chung $\bar{X} = 2,44$, trong đó có 04/09 NL có ĐTB thấp hơn ĐTB chung (2,27; 2,33; 2,34; 2,39) tương ứng với các NL sau: QL hành chính và hệ thống thông tin; QL tài chính, tài sản nhà trường; tổ chức kiểm tra, kiểm định chất lượng giáo dục; xây dựng và tổ chức thực hiện quy hoạch, kế hoạch phát triển nhà trường. Điều này chứng tỏ một bộ phận không

nhỏ HT trường MN còn yếu về khả năng QL hành chính, tài chính. Một số trường chưa xây dựng được quy hoạch, kế hoạch phát triển, chưa xác định được sứ mệnh, tầm nhìn, giá trị của nhà trường, hoạt động của nhà trường chỉ đơn thuần dừng lại ở việc triển khai nhiệm vụ của cấp trên. Điều này cho thấy nội dung bồi dưỡng KN cho HT chưa cung cấp đầy đủ tri thức cần thiết nên HT chưa nắm vững được cấu trúc và những nội dung chủ yếu, khả năng áp dụng còn chậm. Một mặt do yếu về KN QL, nhưng điều cơ bản do đào tạo chấp vá, một số HT lại quá tin vào kinh nghiệm của mình, QL theo kinh nghiệm.

2.6. Về NL phối hợp với gia đình trẻ và xã hội.

NL tổ chức phối hợp với gia đình trẻ và xã hội của đội ngũ HT trường MN được đánh giá ở mức độ trung bình, ĐTB chung $\bar{X} = 2,39$, trong đó NL phối hợp giữa nhà trường và địa phương được đánh giá thấp nhất, ĐTB chung ($\bar{X} = 2,29$). Vì vậy, cần thay đổi tư duy trong QL của HT vì đặc trưng của GDMN có tính xã hội hóa cao nên chất lượng giáo dục của nhà trường là kết quả của sự phối hợp tốt với gia đình và chính quyền địa phương. Mặt khác, cần bồi dưỡng cho họ khả năng giao tiếp, ứng xử, nhanh nhạy trong nắm bắt thời cơ nâng cao chất lượng giáo dục của nhà trường.

3. Một số nhận định chung

Qua phân tích thực trạng đội ngũ HT trường MN có thể thấy, các tiêu chuẩn được đánh giá ở mức độ khác nhau. Tiêu chuẩn được đánh giá ở mức độ cao nhất là phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp. Tiêu chuẩn NL chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm được đánh giá ở mức độ khá. Tiêu chuẩn NL QL nhà trường, NL tổ chức phối hợp với gia đình trẻ và xã hội được đánh giá ở mức độ trung bình. Các số liệu nghiên cứu cho thấy đội ngũ HT trường MN tỉnh Phú Thọ có phẩm chất đạo đức tốt, yêu nghề, yêu trẻ, có tinh thần trách nhiệm cao, nhiệt tình trong công tác; cần cù chịu khó, có ý chí vượt lên mọi khó khăn gian khổ, thiếu thốn để hoàn thành nhiệm vụ. Hầu hết HT có uy tín đối với đội ngũ GV, phụ huynh. HT trường MN đủ về số lượng, cơ bản đảm bảo về chất lượng. Trình độ đào tạo đạt trên chuẩn, đã qua lớp bồi dưỡng CBQL, nắm vững những nội dung cơ bản của công tác QL một trường MN. Chất lượng chăm sóc giáo dục trẻ được nâng lên. 100% các trường MN đảm bảo tuyệt đối việc chăm sóc sức khỏe và sự an toàn cho trẻ. Tỷ lệ trẻ MN suy dinh dưỡng thể nhẹ cân giảm 1,7%, thể thấp còi giảm 0,3% so với năm học trước. Tỷ lệ trẻ mẫu giáo suy dinh dưỡng thể nhẹ cân, thể thấp còi giảm 0,9% so với năm học trước.

Tuy nhiên, đội ngũ này còn bộc lộ hạn chế về kiến thức và KN QL nhà trường, NL phối hợp với gia đình trẻ và xã hội. Đa số HT thực hiện nhiệm vụ QL theo kinh nghiệm cá nhân, chưa được đào tạo một cách khoa học, bài bản về kiến thức, KN QL nhà trường. Những tiêu chí mà HT trường MN khó đạt nhất là: Phối hợp giữa nhà trường và địa phương; Xây dựng và tổ chức thực hiện quy hoạch, kế hoạch phát triển nhà trường; QL tài chính, tài sản nhà trường; Tổ chức kiểm tra, kiểm định chất lượng giáo dục; QL hành chính và hệ thống thông tin.

Nguyên nhân của những hạn chế trên: do HT còn hạn chế về nhận thức QLGD theo hướng đổi mới, tính QL theo kế hoạch chưa cao, còn theo nếp QL hành chính là chủ yếu. HT chưa vận dụng sáng tạo khoa học QLGD vào thực tế QL ở cơ sở, việc trao quyền hạn chế ảnh hưởng đến việc ra quyết định, còn lệ thuộc vào kế hoạch của cấp trên. Nguyên nhân khách quan: do các cấp QLGD chưa đầu tư nhiều cho công tác bồi dưỡng nghiệp vụ QL mà chủ yếu tập trung vào công tác chuyên môn. Công tác thanh tra, kiểm tra và các biện pháp xử lý khắc phục những hạn chế của đội ngũ HT chưa kịp thời, chế độ khen thưởng, động viên chưa thỏa đáng.

* * *

Để phát triển đội ngũ HT trường MN trong thời gian tới cần triển khai những biện pháp có tính phù hợp và khả thi cao. Có như vậy mới xây dựng được đội ngũ HT trường MN có tầm nhìn, biết xây dựng kế hoạch năm học và hướng phấn đấu của nhà trường trong tương lai, quyết đoán trong mọi công việc, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; xây dựng một tập thể đoàn kết, thân thiện, mọi người yêu thương và giúp đỡ lẫn nhau; biết lắng nghe và tôn trọng ý kiến đóng góp của GV, tìm cách cải thiện và nâng cao đời sống cho GV; biết cách xử lý khéo léo các tình huống, tôn trọng và không trù dập, định kiến trong nhận xét, đánh giá cán bộ, GV, nhân viên. Đặc biệt, HT cần làm tốt công tác xã hội hóa giáo dục, đây là yêu cầu mang tính bắt buộc, tạo điều kiện tốt nhất cho mỗi trường MN phát triển. □

Tài liệu tham khảo

[1] Ban Bí thư Trung ương Đảng (2004). *Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/06/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục* (ban hành kèm theo Quyết định số 09/QĐ-TTg ngày 11/01/2005 của Thủ tướng Chính phủ).

(Xem tiếp trang 29)

Bảng 3. Minh họa cách phân tích sự phát triển đồng tâm các dấu hiệu cấu thành KN CHVC&NL qua các lớp của chương trình SH phổ thông

Dấu hiệu của KN CHVC&NL	Sự phát triển đồng tâm nội hàm qua các lớp						
	6	7	8	9	10	11	12
Thu nhận các chất từ môi trường ngoài							
Vận chuyển các chất trong cơ thể							
Biến đổi các chất							
...							

- **Bước 4. Phân tích sự phát triển đồng tâm các KN chuyên khoa qua các lớp, cấp học của chương trình SH phổ thông:** Ví dụ **KN Quang hợp (QH)** được phân tích như nhau: Ở **SH6**, KN QH đề cập tới hình thái cấu tạo Lá phù hợp với chức năng QH (Bài 20), chưa nghiên cứu cấu tạo của bào quan QH (lục lạp), mới chỉ đề cập tới nguyên liệu và sản phẩm của QH mà không nêu cơ chế của quá trình đó. Đến **SH9**, KN QH được gọi lại khi giải thích nguyên nhân của ô nhiễm môi trường (Bài 55). Sang **SH10**, KN QH được khảo sát thêm các dấu hiệu về cấu tạo lục lạp (bào quan) phù hợp với chức năng QH (Bài 9CB (cơ bản), 15NC (nâng cao)), hệ sắc tố QH, cơ chế QH gồm pha sáng và pha tối mà bản chất là một loạt các phản ứng oxy hóa - khử xảy ra trong tế bào (Bài 17CB; 25, 26NC) để biến H₂O và CO₂ thành đường, biến năng lượng vật lí thành năng lượng hóa học; và ở đây QH được xem xét là một trong những đặc tính CHVC&NL ở cấp độ tế bào, chưa nghiên cứu QH trong mối quan hệ với môi trường. Đến **SH11**, KN QH lại được phát triển thêm các dấu hiệu về các con đường cố định CO₂ ở các nhóm TV C₃, C₄ và CAM; nghiên cứu QH trong mối quan hệ với môi trường; do đó ở đây QH được khảo sát dưới góc độ hoạt động CHVC&NL của tổ chức sống cấp độ cơ thể, tức là đến đây KN QH được hiểu không đơn thuần là giới hạn trong tế bào mà nó được mở rộng ra ở cơ thể đa bào. Sang **SH12**, KN QH tiếp tục được đề cập tới khi học chương trình sinh địa hóa cacbon (Bài 44CB, 61NC) và dòng năng lượng trong hệ sinh thái, ô nhiễm môi trường (Bài 45, 46CB; 62, 64NC), tức là KN QH được mở rộng thêm khi xem xét ở cấp độ trên cơ thể. Kết quả phân tích được tóm tắt trong bảng hệ thống như sau (xem **bảng 4**):

Với lí thuyết và logic phân tích sự phát triển đồng tâm KN như trên sẽ định hướng cho việc tổ chức DH các KN này theo quan điểm phát triển đồng tâm, đồng

Bảng 4. Mô tả lộ trình phát triển đồng tâm KN QH

KN chuyên khoa	Sự phát triển đồng tâm nội hàm qua các lớp				
	6	9	10	11	12
Quang hợp	- Hình thái cấu tạo lá phù hợp với chức năng QH của cây (Bài 20). - Chỉ nêu nguyên liệu, sản phẩm của QH (Bài 21). - Vai trò của TV đối với việc điều hòa lượng khí cacbonic và ôxi trong không khí (Bài 46).	Ô nhiễm môi trường (Bài 55)	- Cấu tạo của lục lạp phù hợp với chức năng QH (Bài 9CB, 15NC). - Hệ sắc tố QH - Cơ chế QH cấp tế bào gồm pha sáng và pha tối (Bài 17CB; 25, 26NC).	- Khái quát cấu tạo cơ quan, bào quan, hệ sắc tố QH phù hợp với chức năng QH cấp cơ thể. - QH ở các nhóm TV - Quang hợp cấp cơ thể với môi trường xung quanh (Bài 8, 9, 10, 11CB; 7, 8, 9, 10NC).	- Chu trình sinh địa hóa cacbon (Bài 44CB, 61NC). - Dòng năng lượng trong hệ sinh thái (Bài 45CB, 62NC). - Ô nhiễm môi trường (Bài 46CB, 64NC).

thời là định hướng quan trọng cho việc xây dựng và tổ chức DH các chủ đề khoa học tự nhiên theo quan điểm phát triển đồng tâm trong chương trình giáo dục sau 2015. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Hoàng Phê (2010). *Từ điển Tiếng Việt*. NXB Đà Nẵng.
- [2] Vũ Văn Viên (1998). *Sự hình thành và phát triển của khái niệm*. Tạp chí Triết học, 6 (106), tháng 12, tr 31-35.
- [3] Đinh Quang Báo - Nguyễn Đức Thành (2003). *Lí luận dạy học Sinh học, phần đại cương* (tái bản lần thứ tư). NXB Giáo dục.
- [4] Bộ GD-ĐT (2015). *Dự thảo Chương trình giáo dục phổ thông tổng thể (trong Chương trình giáo dục phổ thông mới)*.
- [5] Jerome S. Bruner (1977). *The Process of Education*. Harvard University Press, Cambridge, London, England.
- [6] John A. Dent - Ronald M. Harden (2001). *A practical guide for medical teachers. Chapter 2: Planning a Curriculum*. Edinburgh London, New York, Philadelphia, St Louis Sydney, Toronto 2001.

Thực trạng đội ngũ hiệu trưởng...

(Tiếp theo trang 6)

- [2] Ban Chấp hành Trung ương (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*.
- [3] Bộ GD-ĐT (2011). Thông tư số 17/2011/TT-BGD-ĐT ngày 14/04/2011 của Bộ GD-ĐT ban hành quy định Chuẩn hiệu trưởng trường mầm non, 2011.
- [4] Báo cáo số 641/BC-SGD-ĐT ngày 17/6/2015 của Sở GD-ĐT tỉnh Phú Thọ về tình hình công tác giáo dục mầm non năm học 2014-2015.
- [5] Nguyễn Thị Ánh Tuyết (2015). *Giáo dục mầm non - Những vấn đề lí luận và thực tiễn*. NXB Đại học Sư phạm Hà Nội.