Biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường mầm non tỉnh Nam Định đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay : Luận văn ThS. Giáo dục học: 60 14 05 Phạm Thị Thanh Thủy ; Nghd. : GS.TS. Nguyễn Thị Mỹ Lộc

1. Lý do chọn đề tài

Trong suốt quá trình lãnh đạo Cách mạng, Đảng Cộng Sản Việt Nam luôn coi trọng và quan tâm đến sự nghiệp giáo dục và đào tạo (GD-ĐT). Năm 1943, đồng chí Trường Chinh (Sóng Hồng) - Cố tổng bí thư Đảng CS Việt Nam đã soạn thảo "Đề cương văn hoá" chỉ rõ nhiệm vụ và hướng đi của nền văn hoá cách mạng. Trong thời kỳ xây dựng và phát triển, Nghị quyết Hội nghị lần thứ 4 của BCHTW khoá VIII đã khẳng định quan điểm cơ bản của Đảng về GD- ĐT.

Điều 16 Luật giáo dục (2005) ghi rõ: "*CBQL giáo dục giữ vai trò quan trọng trong việc tổ chức, quản lý, điều hành các hoạt động giáo dục*"; Chỉ thị 40-CT/TW ngày 15/6/2004 về "Xây dựng, nâng cao chất lượng nhà giáo và đội ngũ CBQL giáo dục" của Ban Bí thư Trung ương (TW) Đảng Cộng sản Việt Nam; Thủ tướng Chính phủ Nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã có Quyết định số 09/TTg ngày 11/01/2005 phê duyệt Đề án "Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục giai đoạn 2005 - 2010".

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng nói:" Mẫu giáo tốt là mở đầu cho một nền giáo dục tốt". Theo lời dạy của Người, hướng tới mục tiêu đào tạo (ĐT) con người Việt Nam, hệ thống GDMN đã ngày một mở rộng phát triển cả về số lượng và chất lượng. GDMN được coi là bậc học nền tảng trong hệ thống Giáo dục quốc dân. "Mục tiêu của GDMN là giúp trẻ em phát triển về thể chất, tình cảm, trí tuệ, thẩm mỹ, hình thành những yếu tố đầu tiên của nhân cách, chuẩn bị cho trẻ đầy đủ tâm thế bước vào lớp một"(Luật GD- năm 2005- NXB Lao động).

Thực hiện quyết định 161/2002/QĐ-TTg, ngày 01/11/2002 của Thủ tướng Chính phủ về một số chính sách phát triển GDMN, mạng lưới trường, lớp MN tỉnh Nam Định phát triển nhanh và rộng khắp với chất lượng từng bước ổn định, đáp ứng nhu cầu xã hội. Trước yêu cầu thực hiện chương trình GDMN mới, thực hiện Đề án phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi, đòi hỏi phải thực hiện đồng bộ các giải pháp nhằm tăng cường các điều kiện nâng cao chất lượng chăm sóc(CS) và giáo dục(GD) trẻ. Do đó, phát triển đội ngũ cán bộ quản lý (ĐNCBQL) các trường MN là cấp thiết đối với GDMN tỉnh Nam Định trong giai đoạn hiện nay.

Đã có nhiều công trình nghiên cứu liên quan đến GD, GDMN và phát triển ĐNCBQL GD cũng như GDMN, tuy nhiên, hiện nay vẫn chưa có công trình khoa học nào nghiên cứu về phát triển ĐN CBQL các trường MN tỉnh Nam Định. Vì vậy, tôi chọn ***"Biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường MN tỉnh Nam Định đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay"*** làm đề tài nghiên cứu của mình.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở lý luận và đánh giá thực trạng, đề xuất được biện pháp phát triển đội ngũ CBQL trường MN tỉnh Nam Định trong giai đoạn hiện nay.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu

Đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục MN thuộc ngành GD- ĐT Nam Định

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Biện pháp phát triển đội ngũ CBQL các trường MN tỉnh Nam Định.

4. Nhiệm vụ nghiên cứu

4.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ CBQL trường MN.

4.2. Khảo sát và đánh giá thực trạng ĐNCBQL và công tác phát triển đội ngũ CBQL trường MN của Sở GD- ĐT Nam Định.

4.3. Đề xuất một số biện pháp phát triển đội ngũ CBQL trường MN tỉnh Nam Định trong giai đoạn hiện nay.

5. Giả thuyết khoa học

Đội ngũ CBQL trường MN tỉnh Nam Định sẽ được phát triển đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN trong giai đoạn hiện nay nếu Sở GD- ĐT Nam Định có được và sử dụng một số biện pháp quản lý về phát triển ĐN CBQL trường MN mà chúng tôi đề xuất trong luận văn.

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài

Nghiên cứu đề tài sẽ là cơ hội để tìm hiểu, đánh giá và đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ CBQL trường MN tỉnh Nam Định. Các biện pháp đề xuất trong luận văn sẽ đóng góp một phần quan trọng cho công tác quản lý GD theo tinh thần khoa học và nâng cao chất lượng ĐT ngày một tốt hơn.

7. Phạm vi nghiên cứu

Đề tài nghiên cứu các biện pháp quản lý của Sở GD- ĐT Nam Định đối với công tác phát triển ĐN HT và PHT trưởng trường MN công lập của tỉnh.

8. Phương pháp nghiên cứu

8.1. Phương pháp nghiên cứu lý luận

Nghiên cứu các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, các điều lệ, quy chế của ngành GD- ĐT, các công trình khoa học có liên quan đến vấn đề phát triển

ĐN CBQL giáo dục nói chung, các trường MN và trường mẫu giáo nói riêng để xây dựng cơ sở lý luận cho đề tài.

8.2. Phương pháp nghiên cứu thực tiễn

- Quan sát, điều tra, xin ý kiến chuyên gia và tổng kết rút kinh nghiệm nhằm khảo sát, đánh giá thực trạng và phát triển CBQL trường MN của Sở GD-ĐT Nam Định.

8.3. Các phương pháp hỗ trợ khác

Bằng việc sử dụng một số thuật toán, một số phần mềm tin học; phương pháp này được sử dụng với mục đích xử lý các số liệu nghiên cứu.

9. Cấu trúc của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị, tài liệu tham khảo, phụ lục, nội dung chính luận văn được trình bày trong 3 chương.

Chương 1: Cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ CBQL trường MN

Chương 2: Thực trạng phát triển đội ngũ CBQL trường MN tỉnh Nam Định

Chương 3: Biện pháp phát triển đội ngũ CBQL trường MN tỉnh Nam Định đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

CHƯƠNG 1
CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG MẦM NON

1.1. Các khái niệm cơ bản liên quan đến vấn đề nghiên cứu

1.1.1. Quản lý, chức năng quản lý, kỹ năng quản lý, tầm quan trọng của các kỹ năng quản lý

1.1.1.1. Quản lý

Quản lý (QL) một tổ chức là tác động có chủ đích và hợp quy luật của chủ thể QL đến đối tượng và khách thể QL nhằm làm cho tổ chức vận hành đạt được mục tiêu.

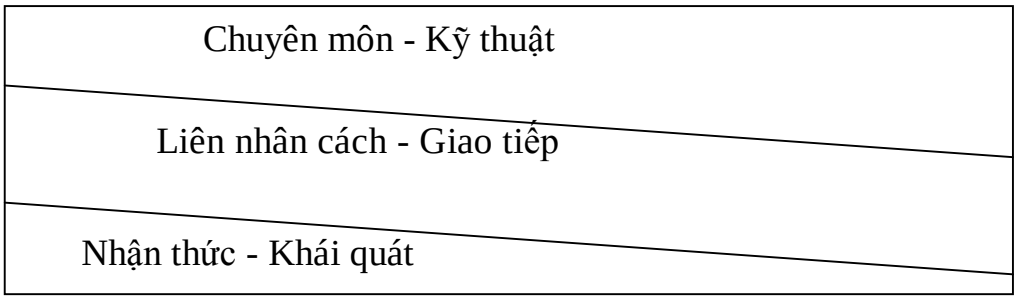
1.1.1.2. Chức năng quản lý

Chức năng quản lý bao gồm: Kế hoạch - Tổ chức - Chỉ đạo - Kiểm tra

1.1.1.3. Các kỹ năng quản lý, tầm quan trọng của các kỹ năng quản lý

Kỹ năng quản lý gồm: kỹ năng kỹ thuật chuyên môn, kỹ năng liên nhân cách, kỹ năng khái quát hoá, kỹ năng giao tiếp.

Tầm quan trọng của các kỹ năng QL: Các cấp QL đều hội tụ đủ các kỹ năng nói trên, nhưng mức độ sẽ không giống nhau ở các cấp QL khác nhau. Lược đồ dưới đây cho ta thấy mức độ của các kỹ năng tuỳ thuộc vào các cấp QL như thế nào:



CBQL cấp cao CBQL cấp trung gian CBQL cấp thấp

Sơ đồ 1.1. *Mối quan hệ giữa kỹ năng quản lý và người quản lý các cấp*

1.1.2. Quản lý giáo dục và quản lý GDMN

1.1.2.1. Quản lý giáo dục

Quản lý giáo dục là sự tác động có mục đích, có kế hoạch, có ý thức và tuân thủ các quy luật khách quan của chủ thể QLGD lên toàn bộ các mắt xích của hệ thống giáo dục nhằm đưa hoạt động giáo dục đạt tới kết quả mong muốn.

1.1.2.2. Quản lý GDMN

Quản lý GDMN là QL hoạt động ND, CS, GD trẻ từ 3 tháng đến 6 tuổi nhằm đạt được mục tiêu GDMN: *giúp trẻ phát triển về thể chất, nhận thức, ngôn ngữ, tình cảm, thẩm mỹ, hình thành những yếu tố đầu tiên của nhân cách, chuẩn bị cho trẻ em vào học lớp một.*

1.1.3. Quản lý trường học, và quản lý trường MN

1.1.3.1. Quản lý trường học

Quản lý trường học là tập hợp những tác động tối ưu của chủ thể QL (hiệu trưởng) đến tập thể GV, HS và các CBGD khác; huy động và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực vốn có, tạo động lực thúc đẩy mọi hoạt động GD của nhà trường, nhằm thực hiện có chất lượng mục tiêu và kế hoạch ĐT, đưa nhà trường tiến lên trạng thái mới về chất.

1.1.3.2. Quản lý trường MN

Quản lý trường MN là tập hợp những tác động tối ưu của chủ thể QL trường MN (hiệu trưởng) đến tập thể cán bộ, giáo viên, nhân viên nhằm huy động tối đa các tiềm lực vật chất và tinh thần của xã hội, nhà trường và gia đình để thực hiện mục tiêu GDMN và thực hiện có hiệu quả kế hoạch phát triển nhà trường.

1.1.4. Đội ngũ, đội ngũ CBQL, những bổn phận chính yếu của đội ngũ cán bộ quản lý nói chung, CBQL trường MN nói riêng

1.1.4.1. Đội ngũ: Theo từ điển tiếng Việt: "Đội ngũ là tập hợp gồm một số đông người cùng chức năng, nhiệm vụ hoặc nghề nghiệp hợp thành lực lượng hoạt động trong một hệ thống (tổ chức) nhất định".

1.1.4.2. Đội ngũ CBQL trường MN

Đội ngũ CBQL trường MN là những CBQL GD chịu trách nhiệm QL hoạt động GDMN trên phương diện QL vĩ mô (hệ thống GDMN) và vi mô (các cơ sở GDMN - trường MN, trường mẫu giáo và nhà trẻ).

Đối với một tỉnh, 1 cơ sở GDMN, ĐN CBQL GDMN gồm các HT, PHT, các tổ trưởng làm việc tại các cơ sở GDMN.

1.1.4.3. Những bổn phận chính yếu của đội ngũ cán bộ quản lý nói chung, CBQL trường MN nói riêng

Người QL cấp thấp phải học cách để đơn vị, bộ phận của họ hoà nhập, làm việc nhịp nhàng với toàn bộ tổ chức.

Người QL cấp trung gian là xem xét, đánh giá kế hoạch hoạt động, công tác của các nhóm khác nhau, phối trí hoạt động của các nhóm đó.

Người QL cấp cao chịu trách nhiệm trực tiếp xem xét kế hoạch, duy trì sự kiểm soát toàn diện mọi hoạt động của tổ chức.

CBQL nói chung, HT của một trường MN nói riêng tuỳ thuộc vào mối quan hệ của họ trong hệ thống GD hay với cơ sở phụ trách mà đảm nhận bổn phận hoặc người QL cấp thấp, cấp trung gian hay cấp cao.

1.1.5. Phát triển, phát triển đội ngũ, phát triển đội ngũ CBQL trường MN

1.1.5.1. Phát triển: "Phát triển là tăng cả về chất lượng và số lượng làm cho hệ giá trị được cải tiến, được hoàn thiện". "Phát triển là lớn lên về mặt kích thước, độ rộng (số lượng) hay về mặt giá trị, tầm quan trọng (chất lượng)". (Đặng Quốc Bảo – Bài giảng kinh tế học giáo dục)

1.1.5.2. Phát triển đội ngũ: Phát triển đội ngũ là quá trình vận động đi lên để đảm bảo cho ĐN đó có đủ về mặt số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt chuẩn về trình độ ĐT, có được phẩm chất và năng lực, đảm đương tốt sứ mạng và các nhiệm vụ mà xã hội giao cho từng cá nhân và tổ chức.

1.1.5.3. Phát triển đội ngũ CBQL trường MN: Các cơ sở GDMN có ĐN HT và PHT đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt chuẩn về trình độ ĐT, có phẩm chất và năng lực đáp ứng được các yêu cầu quản lý GDMN tại các cơ sở GDMN.

1.2. các yêu cầu phát triển giáo dục MN trong giai đoạn hiện nay

1.2.1. Định hướng phát triển GDMN

1.2.1.1. Quan điểm chỉ đạo

Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần IX của Đảng; Quyết định số 161/2002/QĐ-TTg ngày 15/11/2002 ; Quyết định số 149/2006/QĐ-TTg ngày 23/6/2006 ; Quyết định 239/QĐ-TTg ngày 9 tháng 02 năm 2010 của Thủ tướng Chính phủ thể hiện rõ quan điểm chỉ đạo chăm lo phát triển GDMN.

1.2.1.2. Mục tiêu GDMN

Mục tiêu của GDMN là giúp trẻ em phát triển về thể chất, tình cảm, trí tuệ, thẩm mỹ, hình thành những yếu tố đầu tiên của nhân cách, chuẩn bị cho trẻ em vào học lớp một.

1.2.1.3. Yêu cầu về thực hiện nội dung, chương trình và phương pháp GDMN

- Nội dung GDMN phải bảo đảm phù hợp với sự phát triển tâm sinh lý của trẻ em, hài hòa giữa ND, CS và GD; giúp trẻ em phát triển cơ thể cân đối, khỏe mạnh nhanh nhẹn; biết kính trọng, yêu mến, lễ phép với ông bà, cha mẹ, thầy giáo, cô giáo

và người trên; yêu quý anh, chị, em, bạn bè; thật thà mạnh dạn, hồn nhiên, yêu thích cái đẹp; ham hiểu biết, thích đi học.

- Chương trình GDMN thể hiện mục tiêu GDMN; cụ thể hóa các yêu cầu về ND, CS, GD trẻ em ở từng độ tuổi; quy định việc tổ chức các hoạt động để trẻ em phát triển về thể chất, tình cảm, trí tuệ, thẩm mỹ; hướng dẫn cách thức đánh giá sự phát triển của trẻ em ở tuổi MN.

- Phương pháp GDMN chủ yếu là thông qua việc tổ chức các hoạt động vui chơi, giúp trẻ em phát triển toàn diện; chú trọng việc nêu gương, động viên, khích lệ.

1.2.2. Vai trò của đội ngũ CBQL trường MN trước yêu cầu đổi mới và phát triển GDMN

Điều 16 của Luật Giáo dục (2005) đã xác định: "*CBQL giáo dục giữ vai trò quan trọng trong việc tổ chức, quản lý, điều hành các hoạt động giáo dục*".

CBQL trường MN là CBQL GD đảm nhận trách nhiệm làm HT hoặc PHT trường MN - "là người chịu trách nhiệm QL các hoạt động của nhà trường, do cơ quan nhà nước có thẩm quyền bổ nhiệm, công nhận" CBQL trường MN, ngoài vai trò là một nhà giáo, HT nhà trường còn có vai trò ***kép*** là *nhà lãnh đạo và nhà quản lý.*

1.2.3. Một số yêu cầu cơ bản về phát triển đội ngũ CBQL trường MN

1.2.3.1.Yêu cầu về số lượng

Thông tư số 71/2007/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 28 tháng 11 năm 2007 liên tịch Bộ GD&ĐT và Bộ Nội vụ, hướng dẫn định mức biên chế sự nghiệp trong các cơ sở GDMN công lập.

1.2.3.2. Yêu cầu về cơ cấu: Cơ cấu độ tuổi và thâm niên, cơ cấu giới, cơ cấu người dân tộc, cơ cấu chuyên ngành đào tạo.

1.2.3.3. Yêu cầu về chuẩn trình độ đào tạo

Theo Điều lệ trường MN và các văn bản hướng dẫn của Bộ GD&ĐT, các sở GD-ĐT, sở Nội vụ các tỉnh/thành phố và phòng Nội vụ các huyện/quận, các HT, PHT phải đạt trình độ đào tạo về chuyên môn, phải có bằng trung cấp chính trị, phải được ĐT về lý luận và nghiệp vụ QL.

1.2.3.4. Yêu cầu về phẩm chất của đội ngũ CBQL

- Có được phẩm chất của một nhà giáo;
- Có được phẩm chất của nhà lãnh đạo và nhà quản lý.

1.2.3.5. Yêu cầu về năng lực của CBQL trường MN

- Thể hiện tốt các vai trò lãnh đạo trường học;
- Thể hiện tốt các vai trò nhà quản lý trường học.

1.3. nội dung phát triển đội ngũ cán bộ quản lý GDMN

1.3.1. Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường MN

- Từ việc đánh giá tác động của môi trường xã hội, thực trạng ĐN CBQL, dự báo quy mô phát triển để xây dựng chuẩn CBQL trường MN.

- Đề ra mục tiêu quy hoạch và tiến trình thực hiện, xây dựng các biện pháp, và các đề nghị hoặc kiến nghị cần thiết để thực hiện quy hoạch.

1.3.2. Thực hiện các hoạt động phát triển đội ngũ CBQL trường MN

1.3.2.1. Tuyển chọn và bổ nhiệm

- *Tuyển chọn:* Với hai hoạt động cụ thể là tuyển mộ và lựa chọn.

Tuyển mộ là cung cấp một nhóm đủ lớn các ứng viên có khả năng đáp ứng cho các vị trí cần tuyển.

Lựa chọn: Trong số các ứng viên đã tuyển mộ, cần lựa chọn đủ về số lượng theo quy mô trường MN, đồng thời những ứng viên phải hội đủ các điều kiện về trình độ ĐT, năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức, hoàn cảnh chính trị.

- *Quy trình bổ nhiệm CBQL trường MN* là quy trình bổ nhiệm CBQL, CB lãnh đạo của một đơn vị theo từng cấp QL, thực hiện theo "Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm CB, CC lãnh đạo", ban hành kèm theo quyết định số 27/2003/QĐ-TTg, ngày 19/2/2003 của Thủ tướng Chính phủ.

1.3.2.2. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL trường MN

Là công tác huấn luyện và phát triển. Huấn luyện và phát triển nhằm nâng cao năng lực, khả năng cống hiến của thành viên mới, đồng thời công tác này còn có tác dụng trong việc đề bạt và nâng ngạch cho đội ngũ.

1.3.2.3. Đánh giá CBQL GDMN

Đánh giá CBQL GDMN là việc đánh giá và thẩm định nhằm so sánh kết quả hoàn thành công việc cá nhân với các tiêu chuẩn hoặc mục đích đã xác định cho vị trí làm việc đó. Trong đánh giá và thẩm định có hai dạng: không chính thức và chính thức.

1.3.2.4. Thực hiện chính sách cán bộ đối với CBQL trường MN

Các cơ quan QLGD cấp trên, theo thẩm quyền của mình, cần rà soát ĐN CBQL các trường học theo các chuẩn mực cụ thể về năng lực và phẩm chất. Từ đó, có thể thay thế, bổ sung ĐN CBQL có phẩm chất và năng lực tốt một cách kịp thời cho trường học.

1.3.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác phát triển đội ngũ CBQL trường MN

1.3.3.1. Chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước

Nghị quyết hội nghị lần thứ 3 BCHTW Đảng khóa VIII; Chỉ thị số 40 của Ban Bí thư về xây dựng ĐNNG và CBQL giáo dục; Quyết định số 09/2005/QĐ-TTg ngày 11-1-2005 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án "Xây dựng, nâng cao chất lượng ĐNNG và CBQL giáo dục giai đoạn 2005 – 2010" là cơ sở pháp lý để ngành và các địa phương thực hiện công tác quy hoạch ĐNNG và CBQL.

1.3.3.2. Công tác đào tạo, bồi dưỡng

Các hình thức ĐT, bồi dưỡng ĐN CBQL GD đều có mục đích, nội dung và ý nghĩa tác dụng thiết thực. Thực tế cho thấy, nơi nào quan tâm tốt công tác ĐT, bồi

dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và QL cho ĐN CBQL và GV thì nơi đó chất lượng ĐT từng bước được nâng cao, đồng thời công tác QL sẽ thuận tiện hơn.

1.3.3.3. Đầu tư tài lực và vật lực

Hoạt động tài chính cho GD trong phát triển ĐN CBQL GDMN được coi là hoạt động đầu tư cho sự phát triển nhằm phục vụ công tác quy hoạch, ĐT bồi dưỡng, xây dựng cơ sở và các thiết bị phục vụ ĐT bồi dưỡng, chế độ chính sách, tiền lương, khen thưởng,... đối với ĐN CBQL.

1.3.3.4. Môi trường phát triển

Môi trường phát triển ĐN CBQL GDMN chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố khách quan như nhu cầu, yêu cầu về nhân lực của cộng đồng và xã hội; phong trào xã hội học tập ở địa phương; cơ chế phát triển ĐN CBQL ở địa phương; đặc biệt là sự nhận thức về ý nghĩa và tầm quan trọng của việc phát triển ĐN CBQL các trường học.

CHƯƠNG 2
THỰC TRẠNG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG MẦM NON TỈNH NAM ĐỊNH

2.1. Khái quát tình hình phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Nam Định

2.1.1. Tình hình phát triển kinh tế

2.1.1.1. Vị trí địa lý và dân số

Nam Định - vùng đất nằm ở hạ châu thổ sông Hồng, phía đông giáp tỉnh Thái Bình, tây giáp Ninh Bình, nam và đông nam giáp Biển Đông, phía bắc giáp tỉnh Hà Nam; có diện tích tự nhiên là 1.637,4km2 (đứng hàng thứ 50/61 tỉnh thành).

Nam Định có 09 huyện và 01 thành phố với dân số 1.888.409 người (điều tra dân số năm 1999) là một trong 6 tỉnh có dân số đông nhất cả nước.

2.1.1.2. Tình hình phát triển kinh tế

- Kinh tế của tỉnh có bước phát triển về qui mô và hiệu quả. Cơ cấu kinh tế tiếp tục chuyển dịch phù hợp với định hướng phát triển kinh tế nhiều thành phần và quá trình CNH-HĐH đất nước.

- Sản xuất công nghiệp phát triển với tốc độ tăng trưởng khá, sản xuất nông nghiệp ổn định và chuyển dần sang sản xuất hàng hoá. Các ngành dịch vụ hoạt động ổn định.

2.1.2. Tình hình phát triển về văn hóa xã hội

2.1.2.1.Tình hình chung

Đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân từng bước được cải thiện. Các hoạt động văn hóa xã hội, các phong trào của nhân dân ngày càng phát triển và đạt được nhiều kết quả thiết thực. Chính trị xã hội ổn định, quốc phòng an ninh được giữ vững, các phong trào dân chủ ngày càng mở rộng.

2.1.2.2. Tình hình phát triển giáo dục và đào tạo tỉnh Nam Định

a) Quy mô trường lớp:

Bảng 2.1. *Tình hình trường lớp MN, Phổ thông tỉnh Nam Định năm học 2009 – 2010*

TT	Cấp học	Trường	Lớp	Học sinh	Giáo viên trực tiếp
1	MN	259	3.520	107.822	6.073
2	Tiểu học	290	4.418	28.231	6.702
3	THCS	245	3.175	28.457	8.162
4	THPT	54	1.253	23.748	57.589CL 9.995NCL

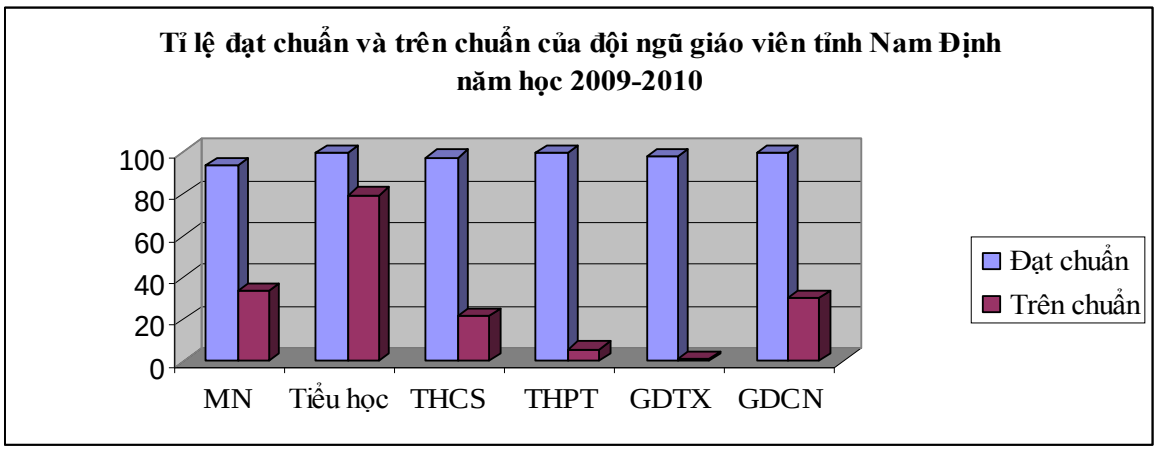
(Nguồn: Phòng tổng hợp của Sở GD-ĐT Nam Định)

Ngoài hệ thống các trường MN, Phổ thông, tỉnh Nam Định có 16 trung tâm GDTX; 01 trung tâm Ngoại ngữ và Tin học; 01 trung tâm KTTH-HNDN; 01 trung tâm BDTC Tỉnh; 6 trường TCCN; 5 trường Cao đẳng; 4 trường ĐH.

b) *Chất lượng GD và ĐT:* Nam Định đã được Bộ GD&ĐT công nhận PCGDTH năm 1991, PCGDTH đúng độ tuổi năm 1999, đạt chuẩn PCGD THCS năm 2001. Năm học 2009 – 2010 tỉ lệ HS tốt nghiệp THPT đạt 99,78%; BTTHPT đạt 97,01%, là đơn vị 16 năm liên tục dẫn đầu toàn quốc về chất lượng GD và ĐT.

c) Đội ngũ giáo viên:

Hiện tại ngành có 22.000 CB, GV trong đó: 93,5% GV MN đạt chuẩn, trên chuẩn là 33,5%; GVTH đạt chuẩn: 99,71 % , trên chuẩn là 79,62; GV THCS: 97,6% đạt chuẩn, trên chuẩn là 21,7%; GV THPT: 99,5% đạt chuẩn và trên chuẩn là 5,8%; GDTX: 98,2% đạt chuẩn, trên chuẩn: 1,0%; GDCN: 100% đạt chuẩn và trên chuẩn là 30,4%.



Sơ đồ 2.1: *Tỉ lệ đạt chuẩn và trên chuẩn của đội ngũ giáo viên tỉnh Nam Định năm học 2009 - 2010*

d) Cơ sở vật chất: Hầu hết các trường đều có đủ phòng học, bàn ghế, thư viện, phòng chức năng. Ngành đã quan tâm điều tiết kinh phí và tập trung đầu tư CSVC, sắp xếp và nâng cấp mạng lưới trường lớp hiện có, trang bị khá đầy đủ các phương tiện kỹ thuật phục vụ cho việc đổi mới GDPT.

2.2. Về phát triển giáo dục MN tỉnh Nam Định

2.2.1. Thực trạng giáo dục MN tỉnh Nam Định

2.2.1.1. Quy mô, mạng lưới trường lớp, loại hình trường

Năm học 2010 – 2011 tỉnh Nam Định có 259 trường MN (258 trường MN công lập và 01 trường MN tư thục; 114 nhóm lớp MN tư thục).

Số trẻ trong độ tuổi MN được CS, ND và GD ngày một tăng. Tính đến tháng 5/2010 tỉ lệ trẻ ra nhà trẻ đạt 48,3%, trẻ ra lớp mẫu giáo đạt 95,9%, trẻ 5 tuổi ra lớp đạt 99,9% tổng số trẻ trong độ tuổi. Trẻ khuyết tật được GD hoà nhập tại các cơ sở GDMN đạt tỉ lệ 60,8% ở nhà trẻ và 73% ở mẫu giáo.

2.2.1.2. Chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục

Tỉ lệ nuôi ăn bán trú tại trường MN đạt 84%. GDMN Nam Định đã thu hút ngày càng đông trẻ MN đến trường, đặc biệt trẻ mẫu giáo 5 tuổi đạt trên 99% trẻ trong độ tuổi. Kết quả đánh giá sự phát triển trẻ MN (theo 5 lĩnh vực phát triển: thể chất, ngôn ngữ, nhận thức, tình cảm- xã hội, thẩm mỹ) trong năm học 2009 - 2010 cho thấy: trong 25451 trẻ 5 tuổi được đánh giá, kết quả đạt 98,7% theo mong đợi ở độ tuổi. Hiện còn 16% các trường MN chưa thực hiện chương trình GDMN mới do chưa đủ điều kiện phòng học, phòng chức năng và trình độ ĐN.

2.2.1.3. Đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên

Tổng số CB, GV, NV của các trường MN công lập là 7.060 người, trong đó: trong biên chế : 1.050 (14,9%) , ngoài biên chế: 6.010 người (85,1%)

Cán bộ quản lý: Trình độ chuyên môn đạt chuẩn 100%, trên chuẩn đạt 82,4%.

GVMN: Tỉ lệ GV đứng lớp đạt chuẩn 93%, trên chuẩn 28,4% .

Trong những năm gần đây, chế độ chính sách đối với ĐN CBQL, GV ngoài biên chế được tỉnh quan tâm, cải thiện từng bước.

2.2.1.4. Cơ sở vật chất

CSVC các trường MN từng bước được quan tâm đầu tư, cải tạo, nâng cấp, càng thuận lợi hơn khi UBND tỉnh chỉ đạo điều tiết từ nguồn trái phiếu Chính phủ, trong năm 2008, 2009 đã xoá 739 phòng học cấp IV. Toàn tỉnh có 91 trường MN đạt chuẩn quốc gia, đạt 35,1%.

2.2.1.5. Đánh giá chung

a) Kết quả đạt được

Trong những năm qua, quy mô phát triển GDMN Nam Định luôn ổn định, phát triển. Chất lượng CS, GD trẻ được nâng cao. Đội ngũ CB, GV nhiệt tình, yêu nghề, có trách nhiệm. CSVC các trường MN được quan tâm đầu tư cải tạo, nâng cấp, hàng năm có từ 6 -10 trường đạt chuẩn quốc gia.

Năm học 2009- 2010, Sở GD- ĐT Nam Định đã tham mưu để HĐND tỉnh ra Nghị quyết số 141/2010/NQ-HĐND ngày 9/7/2010 về việc phát triển GDMN tỉnh Nam Định đến năm 2015.

* Nguyên nhân của những kết quả đạt được:

- Sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo kịp thời của cấp uỷ Đảng, chính quyền các cấp trong việc xây dựng và thực hiện kế hoạch, đề án phát triển GDMN.

- Sự phối hợp tích cực của các Sở, Ngành, Đoàn thể liên quan và các bậc cha mẹ có con dưới 6 tuổi.

- Công tác tham mưu kịp thời, có hiệu quả của cơ quan thường trực là: Sở GD- ĐT, Phòng GD- ĐT các huyện, TP Nam Định.

- ĐNCBQL các cấp và GVMN tận tuy, trách nhiệm.

b) Những hạn chế bất cập :

- Cơ chế tổ chức và cơ chế chính sách trong các trường MN nông thôn chưa hoàn thiện, chưa hợp lý. ĐNCBGV, NV còn thiếu, đời sống còn khó khăn..

- CSVC, trang thiết bị còn nghèo nàn.

- Kinh phí đầu tư cho GDMN còn hạn hẹp, chưa tương xứng với yêu cầu, nhiệm vụ được giao.

2.2.2. Thực trạng đội ngũ CBQL các trường MN tỉnh Nam Định

2.2.2.1. Số lượng CBQL các trường MN

Nam Định có 234 trường hạng I; 25 trường hạng II và có một số trường MN có từ 7- 10 điểm trường nhưng là trường hạng I với 607 CBQL (253 HT, 354 PHT). Theo

Điều lệ trường MN và Thông tư liên tịch số 71/2007/TTLT-BGDĐT-BNV số lượng HT và PHT cần có để bổ nhiệm cho các trường MN CL của tỉnh là 752 người, cụ thể như sau:

234 (trường hạng I) x 3 người = 702 người (1)

25 (trường hạng II) x 2 người = 50 người (2)

Cộng (1) và (2) = 752 người.

Như vậy số lượng HT trường MN công lập hiện còn thiếu 6 người, PHT là 139 người. Tổng số CBQL còn thiếu là 145 người. ĐN này cần được bổ sung đầy đủ mới có thể đáp ứng yêu cầu phát triển GDMN của tỉnh.

Bảng 2.2: *Tình hình về số lượng CBQL các trường MN tỉnh Nam Định*

TT	Đơn vị (Huyện, TP)	Trường MN và nhu cầu CBQL				Tổng số CBQL trường MN hiện có			
		Tổng số trường	Loại trường		Số CBQL cần	Hiệu trưởng	Phó Hiệu trưởng	Tổng số	Số CBQL còn thiếu
			I	II					
1	TP Nam Định	28	12	16	68	27	31	58	10
2	Mỹ Lộc	11	9	2	31	10	12	22	9
3	Vụ Bản	18	17	1	53	18	26	44	9
4	Ý Yên	38	38		114	38	49	87	27
5	Nam Trực	33	30	3	96	30	39	69	27
6	Trực Ninh	28	28		84	28	35	63	21
7	Nghĩa Hưng	26	23	3	75	26	40	66	9
8	Hải Hậu	35	35		105	35	47	82	23
9	Xuân Trường	20	20		60	19	33	52	8
10	Giao Thủy	22	22		66	22	42	64	2
Tổng cộng		**259**	**234**	**25**	**752**	**253**	**354**	**607**	**145**

2.2.2.2. Chất lượng đội ngũ CBQL các trường MN tỉnh Nam Định

a) Trình độ đào tạo nghiệp vụ MN

CBQL trường MN Nam Định: Đại học 279 người (46%); Cao đẳng 233 người (38,4%); Trung cấp sư phạm 95 người (15,6%). Tỉ lệ CBQL đạt chuẩn 100% và trên chuẩn là 82,4%.

Bảng 2.3. *Trình độ chuyên môn của CBQL các trường MN tỉnh Nam Định*

Số TT	Đơn vị	TS CBQL	Trình độ chuyên môn		
			Đại học	*Cao đẳng*	*Trung cấp*
1	TP Nam Định	58	32	1	10
2	Mỹ Lộc	23	12	7	4
3	Vụ Bản	44	22	14	8
4	Ý Yên	87	44	29	4
5	Nam Trực	69	26	38	21
6	Trực Ninh	63	33	18	2
7	Nghĩa Hưng	66	36	9	21
8	Hải Hậu	82	41	36	5
9	Xuân Trường	52	20	30	2
10	Giao Thủy	63	3	45	15
	Cộng	**607**	**279**	**233**	**95**
	Tỷ lệ		*46,0%*	*38,4%*	*15,6%*

b) Tình hình bồi dưỡng, đào tạo nghiệp vụ quản lý (Bảng 2.4)

Có 585 người đã qua các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ QL (99,1%).Như vậy, hiện nay còn 22 người (0,9%) chưa được bồi dưỡng nghiệp vụ QL. ĐN CBQL này cần được ĐT, bồi dưỡng trước khi họ được bổ nhiệm cương vị lãnh đạo nhà trường.

c) Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ CBQL trường MN Nam Định (Bảng 2.4)

Có 556 đảng viên Đảng cộng sản Việt Nam đạt trình độ lý luận chính trị 88,3%, trong đó: Sơ cấp 463 người (83,3%); trung cấp 28 người (5%).

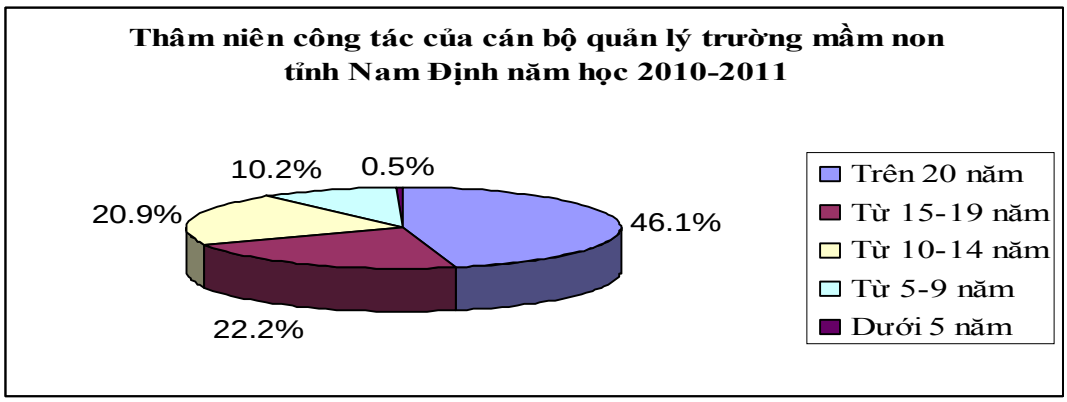
- Trình độ tin học: 163 người (26,8%); trình độ Ngoại ngữ: 12 người (1,97%); Như vậy, nhất thiết ngành GD- ĐT cần tạo điều kiện cho CBQL trường MN được bồi dưỡng kiến thức về tin học và ngoại ngữ để đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước.

Bảng 2.4. *Tình hình đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý, chính trị, tin học, ngoại ngữ của đội ngũ CBQL các trường MN*

Số TT	Tên đơn vị	TS CBQL	Trình độ quản lý			Trình độ chính trị				Tin học	**Ngoại ngữ**
			Tr Cấp	S cấp	BD NH	TS đảng viên	Tr cấp	Sơ cấp	Qua BD		
1	**TP. N.Định**	58		58		53		51	2	3	0
2	Mỹ Lộc	23	1	19	3	21		18	3	11	0
3	Vụ Bản	44		29	10	38		38		20	1
4	Ý Yên	87		75	12	80		75	5	19	5
5	Nam Trực	69		54	15	63	17	36	10	6	3
6	Trực Ninh	63		59	4	57		48	9	34	1
7	Ng Hưng	66	1	45	12	63	2	51	10	6	0
8	Hải Hậu	82		76	6	80	8	65	7	6	0
9	X.Trường	52	1	31	15	46	1	31	14	48	1
10	Giao Thủy	63		48	11	55		50	5	10	1
	Cộng	**607**	**3**	**494**	**88**	***556***	**28**	**463**	**65**	**163**	**12**
	Tỷ lệ %		*0,5*	*78,9*	*19,7*	*91,6*	*5*	*83,3*	*11,7*	*26,8*	*1,97*

2.2.3. Cơ cấu đội ngũ CBQL của các trường MN

- Số CBQL các trường MN là nữ chiếm 99,7%.
- Số năm công tác của CBQL trường MN (xem biểu đồ dưới)



Sơ đồ 2.2. *Thâm niên công tác của CBQL trường MN tỉnh Nam Định 2010-2011*

- Trên 20 năm: 280 người (46,1%); Từ 15-19 năm : 135 người (22,2%); Từ 10- 14 năm : 127 người (20,9%); Từ 5- 9 năm : 62 người (10,2%); Dưới 5 năm: 3 người (0,5%)

2.2.4. Phẩm chất, năng lực của đội ngũ CBQL các trường MN tỉnh Nam Định

2.2.4.1. Về phẩm chất

Ưu điểm: Có phẩm chất cơ bản của nhà giáo và nhà quản lý.

Hạn chế: Chưa có nghị lực vượt khó, chưa có ý tưởng đột phá trong đổi mới công tác quản lý.

2.2.4.2. Về năng lực

- 95,5% ý kiến cho rằng ĐNCBQL trường MN tỉnh Nam Định hiểu đúng luật pháp, quy chế, điều lệ trường MN, biết xây dựng và tổ chức thực hiện tốt các quy định, có khả năng huy động các lực lượng xã hội trong và ngoài nhà trường để hoàn thành nhiệm vụ. Tổ chức tốt quá trình CS, ND và GD trẻ em trong trường, hỗ trợ sư phạm cho GV. Song do chưa có tầm nhìn nên việc thiết kế, thiết lập bộ máy tổ chức còn bị động.

- Năng lực QL tài chính, QL CSVC và thiết bị trường học như bảo quản, thanh lý và tận dụng công suất của CSVC cũng như thiết bị trường học còn yếu; Thiếu hiểu biết về QL tài chính, QL nguồn kinh phí của nhà trường, chưa có khả năng huy động nguồn lực về tài chính để phát triển nhà trường.

- Năng lực về lĩnh vực vận động các lực lượng xã hội: Đội ngũ CBQL đã xây dựng được môi trường GD thân thiện, hấp dẫn, tập thể sư phạm đoàn kết, thương yêu trẻ, gương mẫu, song việc thực hiện các biện pháp XHH GDMN, các tổ chức KT – XH chưa mạnh dạn đầu tư để phát triển nhà trường.

- Năng lực về lĩnh vực thiết lập và điều hành hệ thống thông tin và truyền thông GD trong nhà trường: ĐNCBQL trường MN có khả năng sử dụng hệ thống thông tin, hướng dẫn và chỉ đạo GV cách thu thập, xử lý và chuyển tải thông tin, song ở các xã vùng nông thôn kinh tế thấp, việc sử dụng hệ thống công nghệ thông tin, còn hạn chế.

- Về lĩnh vực thực hiện các chức năng QL trong QL các hoạt động CS và GD trẻ của trường (kế hoạch hoá, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra - đánh giá):

Điểm yếu nhất là kỹ năng thu thập số liệu, đánh giá thực trạng, vạch ra mục tiêu, dự kiến nguồn lực và lựa chọn phương pháp thực hiện mục tiêu của kế hoạch chiến lược và kế hoạch năm học. Có 54% số ý kiến được thăm dò cho rằng CBQL trường MN còn hạn chế trong việc xác định chuẩn đánh giá, phương pháp đánh giá và điều chỉnh các hoạt động. Có 49% số ý kiến được thăm dò cho rằng CBQL trường MN còn yếu về khả năng kiểm tra, đánh giá.

- Về chức năng tổ chức: Có 88% số ý kiến được thăm dò cho rằng CBQL trường MN có khả năng thiết lập bộ máy, phân công nhân lực, phân bổ nguồn lực. Tuy nhiên, vẫn còn một số CBQL trường MN thực hiện chức năng tổ chức thực hiện kế hoạch chưa tốt.

- Chức năng chỉ đạo: 90% số ý kiến được thăm dò đánh giá cao ĐN CBQL trường MN về khả năng hướng dẫn, giám sát, động viên, khuyến khích mọi công việc .

Các chức năng QL có mối liên hệ chặt chẽ với nhau, đan xen lẫn nhau, bổ trợ cho nhau.

2.3. Thực trạng công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường MN tỉnh Nam Định

2.3.1. Thực trạng về việc quy hoạch phát triển đội ngũ

Thực hiện Quyết định 161/2002/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về một số chính sách phát triển GDMN, HĐND tỉnh Nam Định đã ban hành nghị quyết 24/NQ- HĐ ngày 7/12/2004 và UBND tỉnh có quyết định số 448/2004/QĐ-UB về việc phê duyệt đề án phát triển GDMN giai đoạn 2004 – 2010.

Tuy nhiên tỉnh chưa có kế hoạch dài hạn để phát triển ĐN CBQL và GV MN, nên chưa đưa ra được tiêu chí về chất lượng của ĐN này, bên cạnh đó các nguồn lực đầu tư cho công tác quy hoạch ĐN chưa thỏa đáng.

2.3.2. Thực trạng về công tác đào tạo, bồi dưỡng

- ĐN CBQL trường MN có ý thức tự học, tự bồi dưỡng. Số CBQL trường MN sau khi cử đi đào tạo và bồi dưỡng đã phát huy hiệu quả tốt.
- Công tác ĐT, bồi dưỡng ĐN CBQL các trường MN chưa gắn với quy hoạch chiến lược, với yêu cầu xây dựng ĐN chuẩn hóa, hiện đại hoá. Hình thức, thời gian và nội dung ĐT, bồi dưỡng chưa đa dạng, phần kinh phí đầu tư chưa cụ thể, đối tượng CBQL trường MN được bồi dưỡng còn ít, chưa đáp ứng yêu cầu ĐT của ngành.

2.3.3. Thực trạng về tuyển chọn, bổ nhiệm

Tỉnh Nam Định thực hiện đúng quy trình công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, sử dụng, miễn nhiệm ĐN CBQL trường MN.

Tuy nhiên, việc luân chuyển và công tác bổ nhiệm CBQL còn bất cập vì chưa xây dựng được tiêu chuẩn của CBQL nên chưa có căn cứ cụ thể để tuyển chọn và bổ nhiệm. Việc thực hiện thông tư 35/2006/TTLT- BGDDT- BNV ngày 23 tháng 8 năm 2006, TT liên tịch giữa Bộ GD & ĐT và Bộ Nội vụ của một số địa phương chưa có sự phối kết hợp chặt chẽ giữa ngành và cấp quản lý.

2.3.4. Thực trạng về đánh giá

Công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá ĐN CBQL trường MN thực hiện có kế hoạch, nội dung và cách thức tiến hành theo chủ trương chung của sở.

Việc kiểm tra, thanh tra thường dừng lại ở kết luận của đoàn sau kiểm tra, thanh tra; chưa đưa ra các quyết định điều chỉnh kịp thời, vì thế những tồn tại được góp ý của đoàn kiểm tra chậm khắc phục hoặc không được thực hiện.

2.3.5. Thực trạng về thực hiện các chính sách cán bộ

Ngành GD- ĐT tỉnh Nam Định đã thực hiện tốt chủ trương của Đảng, Chính sách pháp luật của Nhà nước và quy định của Bộ GD&ĐT về công tác phát triển ĐN CBQL các trường MN.

Các chính sách về lương, phụ cấp nghề nghiệp, phụ cấp chức vụ,… và việc quy định trách nhiệm của CBQL được triển khai thực hiện đúng với chủ trương chung của ngành GD- ĐT.

Tuy nhiên, tỉnh chưa xây dựng được chính sách ưu đãi riêng, chưa có chủ trương huy động các nguồn lực vật chất cho việc phát triển ĐN CBQL các trường MN.

2.3.6. Thực trạng cơ sở vật chất và tài chính

Hiện nay, tỉnh Nam Định chưa có một cơ sơ để ĐT, bồi dưỡng ĐN CBQL giáo dục. Tất cả các phòng GD- ĐT trong tỉnh đều có trung tâm bồi dưỡng, tuy nhiên đội ngũ giảng viên ở đây chưa thể đảm nhiệm được công tác bồi dưỡng ĐN CBQL trường học.

Điều kiện, phương tiện, thiết bị kỹ thuật làm việc của ĐNCBQL trường MN được trang bị khá đầy đủ, phù hợp với yêu cầu công việc. Tuy nhiên, khả năng sử dụng, bảo quản CSVC, phương tiện kỹ thuật biểu hiện những tồn tại yếu kém ở một bộ phận CBQL trường MN, cần được khắc phục.

2.3.7. Môi trường phát triển của đội ngũ CBQL

So sánh giữa nhu cầu và số lượng hiện có thì các trường MN tỉnh Nam Định còn thiếu 145 CBQL. Như vậy, khả năng tuyển chọn, bồi dưỡng, bổ nhiệm CBQL từ ĐNGV MN rất cao.

Nếu việc bổ nhiệm CBQL các trường MN được thực hiện đúng quy trình, công tâm, dân chủ, hợp lý,… thì đây là môi trường thuận lợi nhằm phát huy được khả năng của ĐN này, góp phần tích cực vào nâng cao chất lượng CSGD trẻ trong các trường MN tỉnh Nam Định.

2.4. Đánh giá chung

- Ưu điểm:

+ CBQL ngành MN có lòng yêu nghề, mến trẻ, phẩm chất chính trị đạo đức tốt, có tinh thần trách nhiệm, gương mẫu và có uy tín với tập thể, với nhà trường.

+ Đa số CBQL các trường MN tỉnh Nam Định đã tích cực tham gia các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ QL, tích cực tự học, tự bồi dưỡng, cơ bản đáp ứng được các công việc trước mắt.

- Hạn chế:

+ Tính chuyên nghiệp chưa cao, trình độ và năng lực điều hành QL còn bất cập, kiến thức về pháp luật, về tổ chức bộ máy, về QL nhân sự, tài chính còn hạn chế, một số CBQL trường MN lớn tuổi lại thiếu kiến thức về công nghệ thông tin, khoa học kỹ thuật, trình độ ngoại ngữ chưa đáp ứng được yêu cầu đề ra.

+ Đa số CBQL trẻ chưa tích lũy được nhiều kinh nghiệm QL, nên việc vận dụng các chủ trương chính sách, nhất là việc tổ chức chỉ đạo chưa khoa học.

CHƯƠNG 3
BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG MẦM NON TỈNH NAM ĐỊNH TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

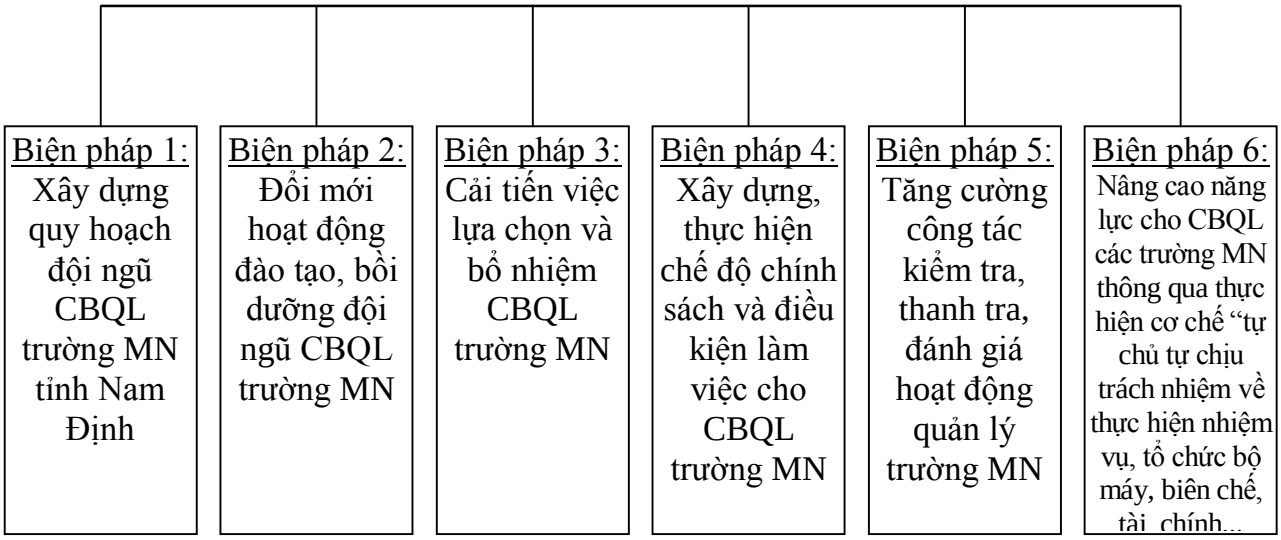
3.1. Các nguyên tắc đề xuất biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường MN

3.1.1. Đảm bảo tính phù hợp với lý luận và thực tiễn

3.1.2. Đảm bảo tính khả thi

3.1.3. Đảm bảo tính đồng bộ

3.2. các biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường MN tỉnh Nam Định trong gia đoạn hiện nay



Sơ đồ 3.1. *Các biện pháp phát triển CBQL trường MN tỉnh Nam Định trong giai đoạn hiện nay*

3.2.1. Biện pháp 1: Xây dựng quy hoạch đội ngũ CBQL trường MN tỉnh Nam Định

3.2.1.1. Ý nghĩa của biện pháp

Công tác quy hoạch CB nói chung và quy hoạch ĐN CBQL trường học nói riêng nhằm đảm bảo cho công tác CB đi vào nền nếp, chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài.

3.2.1.2. Nội dung của biện pháp

Phát triển ĐN CBQL trường MN có phẩm chất và năng lực, có bản lĩnh chính trị vững vàng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, tiêu chuẩn hóa về trình độ, đảm bảo sự chuyển tiếp liên tục và vững vàng giữa các thế hệ CB của nhà trường.

3.2.1.3. Cách thực hiện

a) Dự báo nhu cầu ĐN CBQL trường MN nhằm đáp ứng yêu cầu hiện nay và phục vụ cho công tác quy hoạch phát triển GDMN đến năm 2015: Về số lượng; về chất lượng ĐN CBQL; về nghiệp vụ QL; về trình độ chính trị; về trình độ tin học – ngoại ngữ; về cơ cấu ĐN CBQL trường MN

b) Xác định nguồn CBQL các trường MN cần phát triển

c) Viết báo cáo quy hoạch

d) Các điều kiện thực hiện:

- Ngành GD- ĐT thể chế hóa những chủ trương, chế định pháp lý của Đảng, nhà nước thành quy định cho công tác quy hoạch.

- Cần có nguồn kinh phí để thực hiện.

- Xây dựng hệ thống thu thập và xử lý thông tin tốt, tạo môi trường tư tưởng lành mạnh, tích cực.

- Phải được sự đồng tình ủng hộ của các cấp ủy Đảng, chính quyền, nhân dân và nhất là phải có sự hưởng ứng tích cực của CBGV trong ngành GD- ĐT của tỉnh.

***3.2.2. Biện pháp 2:* Đổi mới hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL trường MN**

3.2.2.1. Ý nghĩa của biện pháp

"Một trong những nội dung quan trọng nhất của chiến lược CB là phải tạo được nguồn CB, xây dựng được quy hoạch và chăm lo ĐT, bồi dưỡng CB". Chất lượng ĐN CBQL có sự tham gia của nhiều yếu tố. ĐT, bồi dưỡng giữ vai trò quyết định đến trình độ và vai trò của ĐN CBQL.

ĐT, bồi dưỡng nhằm khắc phục những hạn chế, phát huy những ưu điểm, nâng cao chất lượng, tăng cường số lượng cho ĐN CBQL.

3.2.2.2. Nội dung của biện pháp

ĐT, bồi dưỡng cần phải đảm bảo tính đổi mới và trẻ hóa ĐN CBQL, kết hợp tốt các độ tuổi, bảo đảm tính liên tục, tính kế thừa và phát triển. Phải coi trọng cả ĐT, bồi dưỡng trong trường lớp với tự học, tự ĐT, bồi dưỡng, rèn luyện trong thực tế cuộc sống, công tác.

Đối với CBQL trường học cần chú ý nhiều đến khả năng chuyên môn và các kỹ thuật, nghiệp vụ QL.

3.2.2.3. Cách thực hiện

a) ĐT, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ: tạo nguồn CBQL từ ĐNGV MN; chọn CBQL để bồi dưỡng; khuyến khích tự học, tự bồi dưỡng ; đa dạng hóa hình thức bồi dưỡng

b) ĐT trình độ lý luận chính trị: Chuẩn hóa trình độ trung cấp lý luận chính trị cho HT và PHT trường MN (463 trình độ sơ cấp, 65 mới qua lớp BD) và lực lượng CBQL dự nguồn.

c) Về nghiệp vụ QL: cần phải nâng cao tỉ lệ ĐT, bồi dưỡng dài hạn về QLGD cho HT, PHT các trường MN: ĐT trình độ cử nhân QLGD; ĐT, bồi dưỡng nghiệp vụ QL GDMN (Sở GD-ĐT liên kết với trường ĐHGD và Học viện QLGD); chuẩn bị bổ nhiệm theo chương trình QLGD ngắn hạn từ 4 tháng trở lên.

d) Về trình độ tin học – ngoại ngữ: là điều kiện để bổ nhiệm và bổ nhiệm lại CBQL nên mỗi cá nhân CBQL phải tự học, tự bồi dưỡng. Sở GD- ĐT, phòng GD- ĐT có kế hoạch mở lớp BD cho 70% CBQL chưa có trình độ về ngoại ngữ và tin học.

Mục tiêu của GDMN tỉnh Nam Định đến 2015: 100% CBQL đạt chuẩn trình độ ĐT, 95% đạt chuẩn về kiến thức QLGD, 60% đạt chuẩn về trình độ lý luận chính trị.

e) Các điều kiện thực hiện:

- UBND, ngành GD-ĐT tỉnh Nam Định cần xây dựng các chế định, quy chế công tác ĐT, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ QL, trình độ lý luận chính trị như khuyến khích hoặc bắt buộc; ĐT, bồi dưỡng cho từng chức danh các chế định về định kỳ kiểm tra kiến thức hay nghiệp vụ QL, các chính sách động viên khác.

- Xây dựng kế hoạch ĐT, bồi dưỡng ĐN CBQL một cách cụ thể theo từng năm hoặc từng giai đoạn.

- Có đầy đủ giáo trình, tài liệu cho mọi đối tượng; tăng cường đầu tư về mọi mặt; mềm hóa loại hình ĐT, bồi dưỡng phù hợp yêu cầu của cấp học và tình hình thực tế địa phương.

3.2.3. Biện pháp 3: Cải tiến việc lựa chọn và bổ nhiệm CBQL trường MN

3.2.3.1. Ý nghĩa của biện pháp

Hồ Chủ Tịch đã dạy "Muôn việc thành công hay thất bại đều do CB tốt hay kém". Vì vậy theo Người, các cấp lãnh đạo phải trọng nhân tài, trọng CB phải thường xuyên bổ sung CB, phải chú trọng giữ gìn CB cũ, ĐT CB mới.

Việc chọn lựa, sử dụng, QLCB, công chức GD có liên quan mật thiết với nhau. Chọn lựa đúng quy trình là cơ sở thuận lợi để bố trí sử dụng CB, công chức GD đáp ứng với chức trách được giao.

3.2.3.2. Nội dung của biện pháp

Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII đã đề cập đến tiêu chuẩn chung của người CB thời kỳ CNH- HĐH: "có phẩm chất chính trị tốt, có tinh thần năng động, sáng tạo, có ý thức tổ chức kỷ luật, có quan hệ mật thiết với nhân dân, có năng lực, trình độ, có phong cách làm việc khoa học đạt hiệu quả thiết thực".

Thực hiện mục 3 điều 16 và mục 3 điều 17 trong Điều lệ trường MN để bổ nhiệm CBQL cho phù hợp (trình độ chuẩn ĐT là bằng TCSP MN, thời gian với HT ít nhất 5 năm, PHT ít nhất 3 năm…).

3.2.3.3 Cách thực hiện

a) Quy trình bổ nhiệm:

+ Phòng GD-ĐT huyện, TP có nhu cầu bổ nhiệm CBQL trường MN trình với Phòng Nội vụ phê duyệt chủ trương, số lượng và dự kiến phân công công tác đối với chức vụ sẽ bổ nhiệm.

+ Phòng GD-ĐT đề xuất nhân sự cụ thể qua các bước: giới thiệu, lấy ý kiến tín nhiệm, thông báo danh sách, lý lịch, nhận xét…, tập thể lãnh đạo kết luận (2/3 số thành viên tán thành) và phòng Nội vụ đồng ý.

Trưởng phòng GD- ĐT thẩm định và ra quyết định bổ nhiệm HT hoặc PHT trường MN (nhiệm kỳ 5 năm, bổ nhiệm lần đầu không quá 45 tuổi).

b) Các điều kiện thực hiện

+ Bổ nhiệm CBQL phải đảm bảo nguyên tắc "đúng người đúng việc", Bổ nhiệm đúng CBQL sẽ là động lực làm tăng thêm sức mạnh cho ĐN, thiết thực góp phần nâng cao chất lượng GDMN trong giai đoạn hiện nay.

+ Phải đáp ứng được tiêu chuẩn như quy định NQTW và Điều lệ trường MN. Trường hợp CBQL có trình độ chuyên môn nghiệp vụ yếu kém, có biểu hiện suy thoái đạo đức cần phải xử lý kịp thời; CBQL vì yếu sức khoẻ, hoàn cảnh khó khăn cần tạo điều kiện cho họ từ chức hoặc nghỉ theo hình thức tinh giản biên chế.

3.2.4. Biện pháp 4: Xây dựng, thực hiện chế độ chính sách và điều kiện làm việc cho CBQL trường MN

3.2.4.1. Ý nghĩa của biện pháp

Muốn phát triển GD, huy động được tiềm lực của ĐN CB làm công tác GD, cần phải chăm lo phát triển ĐN, cần có những chính sách đãi ngộ phù hợp, chế độ sử dụng hợp lý, đồng thời, CBQL và giáo viên MN phải được làm việc ở môi trường thích hợp.

Việc đảm bảo, hoàn thiện chế độ chính sách và điều kiện làm việc cho ĐN CBQL trường MN và ĐNGV MN thật sự là một nhu cầu cấp bách và thiết thực.

3.2.4.2.Nội dung của biện pháp

Một là: Đảm bảo chế độ học tập, công tác cho ĐN CBQL trường MN, chính sách đãi ngộ hợp lý, thỏa đáng để họ được ĐT, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng cả về lý luận nghiệp vụ QL, lý luận chính trị, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tin học, ngoại ngữ.

Hai là: Có chính sách, chế độ phụ cấp cho CBQL được tham quan, học tập kinh nghiệm QL ở các trường tiên tiến, trọng điểm trong và ngoài nước.

Ba là: Đảm bảo chế độ tuyên dương, khen thưởng kịp thời.

Bốn là: Tăng cường đầu tư CSVC, trang thiết bị dạy học là tạo môi trường làm việc và cơ hội cho ĐN CBQL phát huy tối đa năng lực của bản thân ở cương vị được bổ nhiệm.

3.2.4.3. Cách thực hiện

- Cần có nhận thức đúng đắn của các cấp, các ngành, sự đồng thuận trong ngành GD- ĐT, cũng như sự quan tâm hỗ trợ tích cực của nhân dân.

- Các chính sách đặc thù áp dụng cho ĐN CBQL trường MN phải được soạn thảo bằng văn bản, UBND tỉnh phê duyệt mới có hiệu lực khi triển khai thực hiện. Đồng thời, các chính sách trên phải dựa vào những quy định, những nguyên tắc do Nhà nước ban hành.

- Có kế hoạch kiểm tra, đánh giá đúng thực chất từng CBQL để có chế độ thưởng, phạt công bằng.

- Điều kiện thực hiện:

+ Cần có chế độ, chính sách về biên chế định mức lao động và tiền lương cho phù hợp với thực tế hiện nay.

+ Từ chính sách và sự quan tâm của Đảng, Nhà nước đối với sự phát triển cấp học MN, cần tổ chức, chỉ đạo thực hiện có hiệu quả đáp ứng yêu cầu đổi mới.

3.2.5. Biện pháp 5: Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra đánh giá hoạt động quản lý trường MN

3.2.5.1. Ý nghĩa của biện pháp

- Kiểm tra, thanh tra nhằm tìm hiểu xem các quyết định QL được thực hiện như thế nào? Hoạt động thanh tra phải gắn liền với đánh giá.

- Thông qua kiểm tra, thanh tra, cơ quan QL cấp trên sẽ đánh giá đúng ĐN CBQL, từ đó giúp cho quy trình bổ nhiệm, bổ nhiệm lại được chính xác và khách quan hơn.

3.2.5.2. Nội dung của biện pháp

- Tổ chức bộ máy thanh tra từ Sở đến cơ sở GDMN, trong đó có thanh tra công tác cán bộ.

- Xây dựng kế hoạch, nội dung thanh tra, hình thức thanh tra.

- Ban giám hiệu có thể kiểm tra đơn vị theo 2 hình thức: kiểm tra đột xuất, kiểm tra định kỳ.

3.2.5.3. Cách thực hiện

- Tăng cường chỉ đạo, lãnh đạo kịp thời của các cấp QL về công tác thanh tra, kiểm tra.

- Xây dựng ĐN làm công tác thanh tra có năng lực, tận tụy, trách nhiệm cao, sâu sát với thực tế hoạt động của cơ sở.

- Hàng năm, tập huấn cho ĐN màng lưới thanh tra có chuyên môn, nghiệp vụ vững vàng để tiến hành thanh tra định kỳ, thanh tra chuyên đề.

- Cần có nguồn ngân sách tối thiểu cho công tác thanh, kiểm tra, đánh giá hoạt động QL các trường MN.

3.2.6. Biện pháp 6: Nâng cao năng lực cho đội ngũ CBQL trường MN thông qua thực hiện cơ chế "tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế, tài chính,…"

3.2.6.1. Ý nghĩa của biện pháp

Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25 tháng 4 của Chính phủ có nêu: "Quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế, tài chính,…" nhằm phát huy năng lực của ĐN CBQL trong việc nâng cao chất lượng GD, tăng tính hiệu quả, tăng cường sự thay đổi và tăng nguồn tài chính cho nhà trường. Các đơn vị thực hiện tự chủ, tự chịu trách nhiệm phải cam kết "Hoàn thành nhiệm vụ được giao; thực hiện công khai dân chủ; thực hiện quyền tự chủ phải gắn với tự chịu trách nhiệm; bảo đảm lợi ích của nhà nước, quyền, nghĩa vụ của tổ chức, cá nhân theo quy định của pháp luật"

3.2.6.2. Nội dung của biện pháp

a) Xây dựng cơ chế và kế hoạch giao quyền tự chủ cho các trường MN theo các nội dung: quyền tự chủ tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ của nhà trường, về tổ chức bộ máy, biên chế và nhân sự, về QL và sử dụng CBGV.

b) Có 2 hình thức tự chủ: Tự chủ một phần và tự chủ hoàn toàn

3.2.6.3.Cách thực hiện

a) Tổ chức thực hiện thí điểm

b) Tổ chức rút kinh nghiệm

c) Triển khai đại trà

d) Các điều kiện thực hiện

- Lãnh đạo địa phương phải mạnh dạn giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm và tạo điều kiện, đảm bảo cho các trường MN thực hiện nhiệm vụ.

- Có sự đồng tình, ủng hộ và hợp tác thực hiện của lực lượng GV, nhân viên và phụ huynh HS,…

- Tăng cường các hoạt động theo dõi, giám sát, hướng dẫn để giúp cho cơ sở hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình.

3.3. Khảo nghiệm tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp

3.3.1. Mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các biện pháp qua ý kiến chuyên gia

Chúng tôi đã tiến hành trưng cầu 120 ý kiến của CBQL Phòng GD- ĐT, trưởng các phòng chức năng của Sở GD - ĐT, HT, PHT các trường MN tỉnh Nam Định. Kết quả cho thấy 100% số người trưng cầu ý kiến đã tán thành với những biện pháp nêu trong luận văn này.

3.3.2. Tính cần thiết và khả thi của các biện pháp nhờ vào kết quả tổng kết kinh nghiệm quản lý

Đến nay biện pháp QL nâng cao chất lượng ĐN CBQL trường MN ở một số tỉnh đã áp dụng khá tốt 5/6 biện pháp mà chúng tôi đề xuất trong luận văn này. Riêng biện pháp "Nâng cao năng lực cho ĐN CBQL trường MN thông qua cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế, tài chính,…" là biện pháp mới, biện pháp này được sự đồng tình, ủng hộ và tham gia của các cấp QLGD, GV, phụ huynh, đặc biệt là sự động viên, cổ vũ, sự quan tâm của toàn xã hội để việc phát triển ĐN CBQL trường MN đáp ứng được yêu cầu phát triển GDMN tỉnh Nam Định.

Để các biện pháp trên đây đi vào thực tế và phát huy tác dụng tốt ở cấp học MN, Sở GD-ĐT Nam Định và các cơ quan hữu quan cần quan tâm, tạo môi trường và điều kiện cần thiết. Mỗi CBQL trường MN phải nhận thức sâu sắc vị trí, chức năng của người CBQL, không ngừng hoàn thiện nhân cách, vận dụng một cách sáng tạo các biện pháp vào thực tế nhà trường. Có như vậy, ngành học MN mới ổn định và có tầm thế ngày một đi lên, góp phần khẳng định GD- ĐT Nam Định là niềm tin vững chắc của Đảng bộ và nhân dân trong tỉnh- địa chỉ đáng tin cậy của GD- ĐT nước nhà.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Với mục đích là nghiên cứu, đề xuất ***"Biện pháp phát triển đội ngũ CBQL trường MN tỉnh Nam Định đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay"***, chúng tôi đã thực hiện 3 nhiệm vụ trọng tâm là:

1.1. Luận văn đã hệ thống hóa, làm sáng tỏ về mặt lý luận những quan điểm cơ bản của Đảng, Nhà nước và Chủ tịch Hồ Chí Minh về công tác CB, công tác phát triển ĐN CBQL, từ đó, đi sâu phân tích các khái niệm QL, QLGD và vận dụng các khái niệm đó vào lĩnh vực QL trường MN; Luận văn cũng đã trình bày mô hình phát triển ĐN CBQL trường MN trên cơ sở phân tích yêu cầu về vị trí, vai trò, những phẩm chất, năng lực của ĐN CBQL trường MN và xu thế phát triển GDMN trong giai đoạn hiện nay.

1.2. Trên cơ sở mô tả khái quát tình hình phát triển GD-ĐT nói chung, phát triển GDMN nói riêng, luận văn đã tập trung phân tích, đánh giá thực trạng ĐN CBQL và công tác phát triển ĐN CBQL trường MN tỉnh Nam Định, trên cơ sơ đó đề xuất các biện pháp phát triển phù hợp với yêu cầu của tỉnh.

1.3. Luận văn đã đề xuất 6 biện pháp phát triển ĐN CBQL trường MN tỉnh Nam Định, với mong muốn là đội ngũ này sớm được hoàn thiện về số lượng, nâng cao chất lượng và đồng bộ về cơ cấu.

Sáu biện pháp mà tác giả đề xuất trong luận văn này là:

Biện pháp 1: *Xây dựng quy hoạch đội ngũ CBQL trường MN tỉnh Nam Định.*

Biện pháp 2: *Đổi mới hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL trường MN.*

Biện pháp 3: *Cải tiến việc lựa chọn và bổ nhiệm CBQL trường MN.*

Biện pháp 4: *Xây dựng, thực hiện chế độ chính sách và điều kiện làm việc cho CBQL trường MN.*

Biện pháp 5: *Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, đánh giá hoạt động quản lý trường MN.*

Biện pháp 6: *Nâng cao năng lực cho CBQL các trường MN thông qua việc thực hiện cơ chế "tự chủ tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế, tài chính,..."*

Những biện pháp trên áp dụng tốt sẽ đem lại sự ổn định và phát triển mạnh mẽ của các trường MN tỉnh Nam Định.

2. Khuyến nghị

2.1. Đối với Bộ GD&ĐT

- Xây dựng chuẩn hiệu trưởng trường MN và ban hành các văn bản pháp quy, quy định về tiêu chuẩn CBQL cho từng ngành học, cấp học cụ thể.

- Tham mưu với Chính phủ ban hành các cơ chế, chế độ chính sách phù hợp, kịp thời và đồng bộ, ưu tiên đào tạo CBQL có trình độ cao đối với cấp học MN.

2.2. Đối với UBND tỉnh Nam Định

- Ban hành chủ trương nghị quyết và cơ chế chính sách đặc thù cho GDMN, có sự phối kết hợp chỉ đạo chặt chẽ của các cấp uỷ Đảng, Chính quyền, chỉ đạo các địa phương thực hiện tốt thông tư liên tịch số 35/2006/TTLT- BGDĐT-BNV về hướng dẫn định mức biên chế ở các cơ sở GDPT công lập, đặc biệt hướng dẫn thực hiện về phân cấp quản lý biên chế hành chính, tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước, quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập.....

- Tăng cường nguồn tài chính, cơ sở vật chất cho các trường.

2.3. Đối với Sở GD-ĐT

- Tiếp tục tham mưu cho UBND tỉnh về chính sách quy hoạch, ĐT, đề bạt, tuyển chọn, luân chuyển, bổ nhiệm đối với CBQL trường MN ở các địa phương trong tỉnh

- Có biện pháp để động viên khích lệ, khen thưởng kịp thời CBQL giỏi các trường MN.

- Phối hợp với trường Đại học sư phạm, Học viện Quản lý giáo dục, Đại học Giáo dục thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ và nghiệp vụ quản lý cho đội ngũ CBQL trường MN.