BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM HÀ NỘI

NGUYỄN THỊ NGỌC HOA

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG MẦM NON CÁC TỈNH MIỀN NÚI PHÍA BẮC THEO HƯỚNG CHUẨN HÓA

Chuyên ngành: Quản lý giáo dục
Mã số: 62.14.01.14

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

HÀ NỘI - 2017

Công trình được hoàn thành tại
Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Đặng Quốc Bảo
TS. Nguyễn Thị Mùi

Phản biện 1: PGS.TS. Đinh Thị Kim Thoa
Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội

Phản biện 2: PGS.TS. Trần Thị Tuyết Oanh
Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

Phản biện 3: TS. Trịnh Thị Xim
Trường Cao đẳng Sư phạm Trung ương

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Trường
họp tại Trường Đại học Sư phạm Hà Nội
vào hồi ..... giờ ..... ngày ..... thàng ..... năm 2017

Có thể tìm hiểu luận án tại:
Thư viện Quốc gia Việt Nam
Trung tâm Thông tin - Thư viện trường Đại học Sư phạm Hà Nội

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Đảng và Nhà nước ta khẳng định "*Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược*" Cho nên "*phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo*" là một giải pháp mang tính *đột phá* nhằm "*đổi mới căn bản, toàn diện Giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*".

Các tỉnh miền núi phía Bắc là vùng đồi núi, thưa dân cư, có nhiều dân tộc thiểu số, điều kiện phát triển kinh tế - xã hội còn nhiều khó khăn, nhiều trường mầm non có nhiều điểm trường cách xa nhau, cơ sở vật chất thiếu thốn cho nên chất lượng giáo dục mầm non còn thấp. Đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc có những đặc điểm của cán bộ quản lý giáo dục nói chung nhưng đồng thời cũng có những yêu cầu riêng về phẩm chất và năng lực của vùng miền núi có nhiều dân tộc thiểu số cho nên đòi hỏi phải có các nghiên cứu để bổ sung các yêu cầu riêng của Chuẩn hiệu trưởng trường mầm non và có biện pháp phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi mang tính đặc thù vùng miền.

Từ những lý do nêu trên, tôi chọn đề tài "Phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa" để làm đề tài luận án Tiến sỹ.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn về phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc, luận án đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non để nâng cao chất lượng đội ngũ hiệu trưởng theo hướng chuẩn hóa.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

- Khách thể nghiên cứu

Phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa.

- Đối tượng nghiên cứu

Biện pháp phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa.

4. Giả thuyết khoa học

Công tác phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa của các tỉnh miền núi phía Bắc trong một số năm gần đây đã được các cơ quan quản lý giáo dục chú trọng thực hiện và thu được một số thành tựu đáng kể, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục của các tỉnh này; tuy nhiên còn bộc lộ những bất cập trong quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển chưa thực sự đổi mới; đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra, đánh giá chưa gắn kết với việc quy hoạch, bổ nhiệm; chưa có chính sách ưu đãi riêng. Nếu đề xuất và triển khai có hiệu quả các biện pháp dựa trên tiếp cận phát triển nguồn nhân lực, tiếp cận chuẩn hóa phù hợp với đặc điểm địa phương thì sẽ nâng cao chất lượng hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

5.1. Nghiên cứu cơ sở lí luận về phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa.

5.2. Nghiên cứu cơ sở thực tiễn về phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa.

5.3. Đề xuất các biện pháp quản lí nhằm phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa.

5.4. Tổ chức khảo nghiệm và thử nghiệm để khẳng định mức độ cần thiết, tính khả thi của các biện pháp đã đề xuất trong luận án.

6. Giới hạn phạm vi nghiên cứu

- Đề tài tập trung nghiên cứu đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non công lập các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa.

- Chủ thể thực hiện các biện pháp được xem là sự phối hợp giữa những cơ quan lãnh đạo và quản lý của các tỉnh miền núi phía Bắc: Sở Nội vụ, Sở Giáo dục và Đào tạo, Ủy ban nhân dân cấp huyện, cấp xã; Ban Tổ chức huyện uỷ; Phòng Nội vụ, Phòng Giáo dục.

- Địa bàn khảo sát tại ba tỉnh Tuyên Quang, Phú Thọ, Thái Nguyên; trong đó khách thể khảo sát gồm: một số cán bộ lãnh đạo của Sở Nội vụ, Sở Giáo dục và Đào tạo; Ban Tổ chức huyện ủy; Ủy ban nhân dân cấp huyện,

cấp xã; Phòng Nội vụ, Phòng Giáo dục, Phòng Mầm non, hiệu trưởng trường mầm non công lập thuộc ba tỉnh Tuyên Quang, Phú Thọ, Thái Nguyên.

7. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

7.1. Phương pháp luận nghiên cứu

Luận án được tiếp cận theo các các cách tiếp cận: Tiếp cận chuẩn hóa, tiếp cận phát triển nguồn nhân lực, tiếp cận hệ thống, tiếp cận thực tiễn, tiếp cận năng lực, tiếp cận giới.

7.2. Phương pháp nghiên cứu cụ thể

Nhóm các phương pháp nghiên cứu lí luận, nhóm các phương pháp nghiên cứu thực tiễn, nhóm các phương pháp xử lý số liệu.

8. Những luận điểm bảo vệ

8.1. Đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi ngoài đặc điểm chung của hiệu trưởng trường mầm non nhưng cũng có những phẩm chất, năng lực đặc thù. Cụ thể hóa khung năng lực nghề nghiệp của hiệu trưởng trường mầm non phù hợp với các tỉnh miền núi là cần thiết để làm công cụ, thước đo cho công tác phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non. Trên cơ sở khoa học và thực tiễn có thể xác định và cụ thể hóa khung năng lực nghề nghiệp của hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi.

8.2. Trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay, chất lượng đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi còn có những hạn chế do công tác phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non từ quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra, đánh giá và tạo môi trường thuận lợi cho sự phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non còn chưa thực sự phù hợp với hoàn cảnh địa phương và bối cảnh đổi mới giáo dục.

8.3. Phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non của các tỉnh miền núi được tiến hành đồng bộ các công việc quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra, đánh giá và tạo môi trường thuận lợi cho sự phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa sẽ nâng cao chất lượng đội ngũ hiệu trưởng các tỉnh miền núi.

9. Những đóng góp mới của luận án

9.1. Hệ thống và làm phong phú thêm lý luận phát triển nguồn nhân lực, phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non. Đề xuất khung

năng lực nghề nghiệp hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa.

9.2. Phát hiện được thực trạng phẩm chất đạo đức và năng lực của đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non và thực trạng phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa còn có nhiều bất cập.

9.3. Đề xuất và khẳng định hiệu quả của 6 biện pháp phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa.

10. Cấu trúc của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị, luận án gồm 3 chương:

Chương 1. Cơ sở lí luận về phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa.

Chương 2. Thực trạng phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa.

Chương 3. Biện pháp phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa.

Chương 1
CƠ SỞ LÍ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG MẦM NON THEO HƯỚNG CHUẨN HÓA

1.1. Tổng quan nghiên cứu về vấn đề

Trên thế giới và trong nước đã có các công trình nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực, phát triển đội ngũ hiệu trưởng nhà trường gắn liền với tên tuổi của các nhà khoa học như: Christian Batal, Leonard Nadler, Ken Blanc Harsey, Jerry W.Gilley, Sergiovanni, Stuart C. Smith, Philip K.Piele, Tirozzi G.N, Lynn Olson, Phạm Minh Hạc, Nguyễn Minh Đường, Đặng Thành Hưng, Bùi Minh Hiền, Nguyễn Vũ Bích Hiền, Đặng Quốc Bảo...Đã có nhiều nghiên cứu về quản lý, phát triển hiệu trưởng tập trung vào các mặt: xác định tiêu chuẩn, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá hiệu trưởng nhà trường các cấp học nhưng hiệu trưởng

trường mầm non thì còn ít công trình. Nghiên cứu về phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa thì chưa có nghiên cứu nào. Nhận xét tổng quan về các hướng nghiên cứu cho thấy khu vực miền núi phía Bắc còn thiếu công trình chuyên biệt hoặc Luận án nghiên cứu về phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa.

1.2. Nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực theo mô hình quản lý của Leonard Nadler

1.2.1. Nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là tổng thể số lượng và chất lượng con người với tổng hoà các tiêu chí về trí lực, thể lực, những phẩm chất đạo đức và sẽ trở thành tiềm năng khi được phát triển sử dụng, khai thác một cách đúng đắn.

1.2.2. Mô hình quản lý nguồn nhân lực của Leonard Nadler

Mô hình quản lý nguồn nhân lực của Leonard Nadle gồm 3 nhóm: Phát triển, sử dụng guồn nhân lực, tạo môi trường phát triển nguồn nhân lực.

1.2.3. Phát triển nguồn nhân lực theo mô hình của Leonard Nadler

Phát triển nguồn nhân lực theo mô hình của Leonard Nadler là quá trình thực hiện hoạt động quy hoạch, tuyển chọn, đánh giá, đề bạt, thuyên chuyển, đào tạo, bồi dưỡng và tạo môi trường làm việc thuận lợi cho nguồn nhân lực phát triển.

1.3. Tiếp cận chuẩn và chuẩn hóa

1.3.1. Chuẩn

Chuẩn là yêu cầu, tiêu chí có tính nguyên tắc, công khai và mang tính xã hội được đặt ra bởi quyền lực hành chính và cả chuyên môn để làm thước đo đánh giá trình độ đạt được về chất lượng, hoạt động công việc, sản phẩm, dịch vụ...trong lĩnh vực nhất định theo mong muốn của chủ thể quản lý nhằm đáp ứng nhu cầu của người sử dụng.

1.3.2. Chuẩn hóa

Chuẩn hóa đội ngũ cán bộ quản lý nói chung, hiệu trưởng trường mầm non nói riêng là quá trình đưa chuẩn vào quá trình thực hiện các nội

dung cụ thể của quá trình phát triển đội ngũ này nhằm làm cho đối tượng đạt chuẩn mong muốn theo một quy trình thủ tục được công khai.

1.4. Phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa

1.4.1. Vị trí, vai trò, đặc điểm của giáo dục mầm non

Bậc học mầm non là một bậc học có những đặc trưng riêng so với các ngành học, bậc học khác trong hệ thống giáo dục quốc dân Việt Nam.

1.4.2. Đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non

Đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non là tập hợp cán bộ quản lý trường mầm non tạo thành đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục.

1.4.3. Yêu cầu phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa

Từ khái niệm phát triển nguồn nhân lực của Leonard Nadler và yêu cầu phát triển đội ngũ hiệu trưởng theo hướng chuẩn hóa, có thể hiểu phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non the hướng chuẩn hóa là quá trình thực hiện hoạt động quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, miễn nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra, đánh giá và tạo môi trường thuận lợi cho sự phát triển đội ngũ hiệu trưởng nhằm nâng cao chất lượng hiệu trưởng các trường mầm non để đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội

1.4.3.1. Yêu cầu về các tiêu chuẩn phẩm chất, năng lực theo Chuẩn hiệu trưởng trường mầm non

Chuẩn hiệu trưởng trường mầm non gồm có 4 tiêu chuẩn, 19 tiêu chí (Tiêu chuẩn 1: Phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, gồm 5 tiêu chí. Tiêu chuẩn 2: Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, gồm 3 tiêu chí. Tiêu chuẩn 3: Năng lực quản lý trường mầm non, gồm 9 tiêu chí. Tiêu chuẩn 4: Năng lực tổ chức phối hợp với gia đình trẻ và xã hội, gồm 2 tiêu chí).

1.4.3.2. Yêu cầu về năng lực của hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa

Đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa đòi hỏi hiệu trưởng trường mầm non phải nắm vững những kiến thức về lý luận quản lý hiện đại, nghiệp vụ quản lý thiết thực mang tính chuyên nghiệp, đặc biệt cần có các kĩ năng quản lí: kĩ năng giao tiếp và liên nhân cách; định hướng đạo đức và trí

tuệ; kĩ năng quản lý sự thay đổi; khả năng khơi dậy và nuôi dưỡng động lực; có tầm nhìn chiến lược; kĩ năng phân tích và giải quyết vấn đề; kĩ năng xây dựng tư duy toàn cầu; dám nghĩ, dám làm; nhạy bén với các xu thế thị trường; sử dụng công nghệ thông tin, có năng lực hoạt động thực tiễn, năng lực đối ngoại...

1.4.4. Nội dung phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa

1.4.4.1. Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non

Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ hiệu trưởng là hoạt động của chủ thể quản lý phát hiện sớm nguồn cán bộ trẻ có đức, có tài, có triển vọng về khả năng lãnh đạo, quản lý, đưa vào quy hoạch để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn hiệu trưởng cho từng giai đoạn đáp ứng nhiệm vụ chính trị trước mắt và lâu dài. Nội dung này gồm 6 hoạt động quản lý cụ thể.

1.4.4.2. Tuyển chọn, bổ nhiệm, luân chuyển, miễn nhiệm đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non

Bổ nhiệm là hoạt động quản lí của chủ thể quản lí chọn cán bộ đủ điều kiện bổ nhiệm vào chức danh hiệu trưởng theo quy trình bổ nhiệm, luân chuyển là chuyển vị trí công tác của hiệu trưởng từ trường này đến trường khác đảm bảo đúng quy định về đối tượng, điều kiện xem xét, trình tự. Nội dung này bao gồm 8 hoạt động quản lý cụ thể.

1.4.4.3. Xây dựng và thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non

Đào tạo và bồi dưỡng thực chất là nâng cao chất lượng toàn diện đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non nhằm đáp ứng đòi hỏi của công việc, được tổ chức dưới nhiều hình thức và mức độ khác nhau nhưng mục tiêu hướng tới chuẩn xác định. Nội dung này gồm 9 hoạt động quản lý cụ thể.

1.4.4.4. Thực hiện kiểm tra, đánh giá đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non

Kiểm tra, đánh giá hoạt động của hiệu trưởng trường mầm non là xem xét, xác định mức độ đạt được trong việc thực hiện các nhiệm vụ theo quy định so với tiêu chuẩn kiểm tra, đánh giá, phù hợp đối tượng,

thời điểm kiểm tra, đánh giá. Nội dung này bao gồm 7 hoạt động quản lý cụ thể.

1.4.4.5. Xây dựng chính sách và tạo môi trường hoạt động thuận lợi để phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non:

Là quá trình tạo lập những điều kiện tốt nhất về tự nhiên, kinh tế, chính trị, xã hội, đồng thuận trong đội ngũ để hiệu trưởng trường mầm non phát triển được phẩm chất và năng lực ở mức độ cao nhất. Nội dung này bao gồm 7 hoạt động quản lý cụ thể.

1.5. Những yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non

1.5.1. Những yếu tố về kinh tế - xã hội, truyền thống văn hóa, phong tục tập quán, tâm lí xã hội

1.5.2. Những yếu tố thuộc về quản lí nhà nước

1.5.3. Các yếu tố về quản lí nhà trường

1.5.4. Các yếu tố khác

1.6. Kinh nghiệm quốc tế về phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục

1.6.1. Kinh nghiệm của Hoa Kỳ

1.6.2. Kinh nghiệm của Canada

1.6.3. Kinh nghiệm ở Hàn Quốc

1.6.4. Bài học kinh nghiệm

Chuẩn hiệu trưởng trường mầm non được xây dựng trên nền tảng chuẩn cán bộ quản lý, lãnh đạo giáo dục nói chung có kết hợp các yếu tố đặc thù của cấp học và địa phương nơi hiệu trưởng hành nghề. Các hoạt động bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra, đánh giá đều lấy chuẩn hiệu trưởng làm thước đo.

Chương 2
THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG MẦM NON CÁC TỈNH MIỀN NÚI PHÍA BẮC THEO HƯỚNG CHUẨN HÓA

2.1. Tổ chức khảo sát

2.1.1. Mục tiêu khảo sát

Đánh giá thực trạng đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non và thực trạng phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non, từ đó có cơ sở thực tiễn đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa.

2.1.2. Đối tượng, khách thể và địa bàn khảo sát

- *Đối tượng khảo sát,* gồm có:

Cán bộ quản lý sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Nội vụ, phòng Mầm non, phòng Giáo dục, phòng Nội vụ; ủy ban nhân dân huyện, xã; trường mầm non.

- *Khách thể khảo sát*: 429 người, phân thành 2 nhóm đối tượng (Nhóm 1. Cán bộ quản lý sở, phòng, huyện, xã: 99 người; Nhóm 2. Cán bộ quản lý trường mầm non: 330 người).

- *Địa bàn khảo sát*: 3 tỉnh miền núi phía bắc (Tuyên Quang, Phú Thọ, Thái Nguyên).

2.1.3. Nội dung khảo sát

Khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non; thực trạng phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non và thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa.

2.1.4. Phương pháp khảo sát

Phương pháp thu thập và xử lý số liệu trong các văn bản, phương pháp trưng cầu ý kiến bằng phiếu hỏi, phương pháp phỏng vấn.

2.1.5. Tiêu chí và thang đánh giá kết quả khảo sát

Tiêu chí đánh giá: Đánh giá mức độ thực hiện, mức độ phù hợp, mức độ ảnh hưởng.

Điểm đánh giá mức độ thực hiện, mức độ phù hợp với 4 mức độ: tốt, khá, trung bình, yếu; điểm tương ứng là 4, 3, 2, 1. Mức độ tốt từ 3,25 đến 4,0, khá từ 2,5 đến 3,24, trung bình từ 1,75 đến 2,49; yếu: từ 1 đến 1,74 (Min =1, max = 4).

Điểm đánh giá mức độ ảnh hưởng với 3 mức độ: Ảnh hưởng nhiều, ảnh hưởng, không ảnh hưởng; điểm tương ứng là 3, 2, 1. Mức độ ảnh hưởng nhiều từ 2,5 đến 3,0; ảnh hưởng từ 1,5 đến 2,49; không ảnh hưởng từ 1 đến 1,49 (Min = 1, Max = 3).

2.2. Giáo dục Mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc

2.2.1. Quy mô trường, lớp

2.2.2. Kinh phí đầu tư cho giáo dục mầm non

2.2.3. Về xây dựng cơ sở vật chất

2.2.4. Chất lượng giáo dục

2.2.5. Đánh giá chung về giáo dục mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc

2.3. Thực trạng đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc

2.3.1. Thực trạng về trình độ đào tạo của đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non

100% đạt chuẩn về trình độ chuyên môn trở lên, 89,2% có trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên, 87,6% được bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý giáo dục, 58,3% được bồi dưỡng kiến thức quản lí nhà nước, 94,8% trình độ A về tin học trở lên, 93,3% trình độ A ngoại ngữ trở lên.

2.3.2. Thực trạng về cơ cấu đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non: Cơ cấu độ tuổi, dân tộc thiểu số chưa hợp lý.

2.3.3. Thực trạng về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, năng lực quản lý của đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc

2.3.3.1. Thực trạng đáp ứng chuẩn của đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non: 100% đạt chuẩn, trong đó có 68,5% đạt chuẩn mức độ xuất sắc, 31,5% đạt chuẩn mức độ khá.

2.3.3.2. Thực trạng về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non: mức độ đáp ứng được đánh giá là tốt ĐTB $\overline{X}$ = 3,73.

2.3.3.3. Thực trạng về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm của đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non: mức độ đáp ứng được đánh giá ở mức độ khá, ĐTB $\overline{X}$ = 3,16.

2.3.3.4. Thực trạng về năng lực quản lý của đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non: mức độ đáp ứng được đánh giá ở mức độ trung bình, ĐTB $\overline{X}$ = 2,41.

2.3.3.5. Thực trạng về năng lực phối hợp với gia đình trẻ và xã hội của đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non: mức độ đáp ứng được đánh giá ở mức độ trung bình, ĐTB chung $\overline{X}$ = 2,4.

Biểu đồ 2.1. So sánh mức độ đánh giá về đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc

Ghi chú: Tiêu chí 1: Phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp; Tiêu chí 2: Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm; Tiêu chí 3: Năng lực quản lí nhà trường; Tiêu chí 4: Năng lực tổ chức phối hợp với gia đình trẻ và xã hội.

2.4. Đánh giá chung về thực trạng đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc

2.4.1. Những ưu điểm

Hiệu trưởng trường mầm non đủ về số lượng, cơ bản đảm bảo về chất lượng. Trình độ đào tạo đạt chuẩn và trên chuẩn.

2.4.2. Những hạn chế

Một bộ phận hiệu trưởng hạn chế trong giao tiếp ứng xử, năng lực tư vấn, hướng dẫn và giúp đỡ cán bộ, giáo viên, nhân viên về chuyên môn giáo dục mầm non; xây dựng và tổ chức thực hiện quy hoạch, kế hoạch phát triển của nhà trường, quản lý tài chính, tài sản, kiến thức quản lý hành chính nhà nước và hệ thống thông tin, quản lý tổ chức bộ máy, cán bộ, giáo viên, nhân viên nhà trường, công tác xã hội hóa giáo dục mầm non, huy động sức mạnh của cả cộng đồng trong chăm sóc giáo dục trẻ em.

2.4.3. Nguyên nhân của những hạn chế: có nguyên nhân chủ quan và khách quan.

2.5. Thực trạng phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa

2.5.1. Thực trạng quy hoạch đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non

Thực trạng hoạt động này được đánh giá ở mức độ trung bình, ĐTB $\overline{X}$ = 2,16, các nội dung có sự chênh lệch từ 1,94 đến 2,53.

2.5.2. Tuyển chọn, bổ nhiệm, luân chuyển, miễn nhiệm đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non

Thực trạng hoạt động này được đánh giá được đánh giá có ĐTB chung ở mức trung bình $\overline{X}$ = 2,24, điểm dao động không nhiều trong khoảng từ 2,12 đến 2,33.

2.5.3. Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa

Hoạt động này được đánh giá được đánh giá ở mức độ trung bình, ĐTB chung $\overline{X}$ = 2,22, điểm số có sự phân hóa lớn từ 1,8 đến 2,79.

2.5.4. Kiểm tra, đánh giá đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa

Hoạt động này được đánh giá ở mức độ cận dưới của điểm trung bình, ĐTB $\overline{X}$ = 2,09. 6/7 hoạt động được đánh giá ở mức trung bình, điểm số từ 1,91 đến 2,23.

2.5.5. Xây dựng chính sách và tạo môi trường thuận lợi cho phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa

Hoạt động này được đánh giá ở mức độ cận dưới của mức độ khá, ĐTB $\overline{X}$ = 2,59, điểm số có sự chênh lệch không nhiều từ 2,57 đến 2,61.

2.5.6. Thực trạng ảnh hưởng của các yếu tố đến phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa

Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố được đánh giá ở mức độ ảnh hưởng nhiều, ĐTB $\overline{X}$ = 2,63, điểm số dao động không nhiều từ 2,57 đến 2,79.

2.6. Đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa

2.6.1. Ưu điểm

Các địa phương đều nhận thức rõ về tầm quan trọng phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa gắn với việc thực hiện nhiệm vụ và mục tiêu giáo dục mầm non.

2.6.2. Hạn chế

Chuẩn hiệu trưởng trường mầm non còn chung chung chưa được cụ thể hóa phù hợp với các tỉnh miền núi phía Bắc. Công tác quy hoạch còn hạn chế trong việc xây dựng tiêu chí để lựa chọn cán bộ, trong kiểm tra, đánh giá, điều chỉnh quy hoạch; bổ nhiệm, luân chuyển, miễn nhiệm chưa thực sự đổi mới, luân chuyển chưa chú ý đăc điểm về giới, hoàn cảnh cá nhân, sở trường công tác; công tác bồi dưỡng chưa gắn kết với việc quy hoạch, bổ nhiệm mới, bổ nhiệm lại, luân chuyển; chương trình bồi dưỡng, thời gian bồi dưỡng, thời điểm bồi dưỡng còn nhiều bất cập; Kiểm tra, đánh giá chưa gắn kết với các khâu khác trong công tác cán bộ, tiêu chí kiểm tra chưa phù hợp với đặc điểm vùng miền; chưa có chính sách ưu đãi riêng của mỗi địa phương để tạo động lực để đội ngũ hiệu trưởng phát triển.

Chương 3
BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG MẦM NON CÁC TỈNH MIỀN NÚI PHÍA BẮC THEO HƯỚNG CHUẨN HÓA

3.1. Định hướng phát triển giáo dục các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa

Đổi mới mạnh mẽ công tác quản lí chỉ đạo, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục theo hướng chuẩn hóa.

3.2. Các nguyên tắc phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa

Nguyên tắc pháp lý, hệ thống, thực tiễn, kế thừa, hiệu quả, kết hợp hài hòa các lợi ích.

3.3. Các biện pháp phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa

3.3.1. Cụ thể hóa Chuẩn Hiệu trưởng trường mầm non hiện hành cho phù hợp với đặc điểm phát triển giáo dục các tỉnh miền núi phía Bắc

3.3.1.1. Mục đích, ý nghĩa của biện pháp

Cụ thể hóa Chuẩn hiệu trưởng trường mầm non để xây dựng khung năng lực nghề nghiệp làm cơ sở cho việc thực hiện các khâu khác trong phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa phù hợp với đặc điểm phát triển giáo dục các tỉnh miền núi phía Bắc.

3.3.1.2. Nội dung của biện pháp

Khung năng lực nghề nghiệp đề xuất gồm có 4 tiêu chuẩn, 19 tiêu chí, trong đó giữa nguyên các chỉ báo của Chuẩn hiệu trưởng trường mầm non và bổ sung thêm 23 chỉ báo. Trong tóm tắt luận án chúng tôi chỉ đưa ra 4 chỉ báo:

Vững vàng về tư tưởng, không dao động trước mọi tình huống, kiên trì, nhẫn nại, quyết tâm phấn đấu vượt mọi khó khăn gian khổ để hoàn thành tốt nhiệm vụ vì lợi ích chung của nhà trường và của trẻ em.

Có khả năng tập hợp cán bộ, giáo viên, nhân viên, phát huy tốt nhất những năng lực của mọi thành viên; khích lệ, động viên, chia sẻ khó khăn với cán bộ của mình bằng cách tạo ra môi trường làm việt tốt (thu nhập, sự hứng thú làm việc, khen thưởng kịp thời...), biết đặt mình vào vị trí của người khác.

Am hiểu phong tục tập quán, đặc điểm về tâm lý, nhận thức của đồng bào dân tộc thiểu số, có khả năng giao tiếp được với người dân bản địa, sống hòa mình với nhân dân.

Là tấm gương sáng về phẩm chất đạo đức và nhân cách để nhân dân tin tưởng và noi theo.

3.3.1.3. Cách thức thực hiện biện pháp

Sở Giáo dục và Đào tạo ban hành văn bản hướng dẫn Ủy ban nhân dân cấp huyện đánh giá hiệu trưởng trường mầm non theo khung năng lực nghề nghiệp hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa.

Sở Giáo dục và Đào tạo giám sát, kiểm tra Ủy bân nhân dân cấp huyện trong việc triển khai đánh giá hiệu trưởng trường mầm non, đánh giá hiệu quả của việc áp dụng khung năng lực nghề nghiệp.

3.3.1.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Sở Giáo dục và Đào tạo tổ chức tập huấn đánh giá hiệu trưởng trường mầm non theo khung năng lực nghề nghiệp hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa đã đề xuất.

Cán bộ, giáo viên, nhân viên nhà trường, Trưởng phòng Giáo dục đánh giá hiệu trưởng trường mầm non khách quan, công tâm.

3.3.2. Chỉ đạo xây dựng và thực hiện quy hoạch phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa

3.3.2.1. Mục đích, ý nghĩa của biện pháp

Tạo nguồn đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo chất lượng đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục mầm non trong giai đoạn mới.

3.3.2.2. Nội dung của biện pháp

Thực hiện dự báo chính xác về quy mô phát triển trường mầm non.

Phân loại hiệu trưởng trường mầm non đương chức theo độ tuổi, người dân tộc thiểu số, số luân chuyển, số về hưu trong từng giai đoạn

Đề ra mục tiêu về số lượng, cơ cấu độ tuổi, thâm niên quản lý, trình độ đào tạo, người dân tộc thiểu số. Phát hiện, lựa chọn, hình thành đội ngũ cán bộ, giáo viên nguồn kế cận hiệu trưởng. Quản lý và thực hiện quy hoạch.

3.3.2.3. Cách thức thực hiện biện pháp

Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện đúng quy trình quy hoạch cán bộ.

3.3.2.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Quy hoạch phải khoa học, phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương. Thực hiện nghiêm túc theo quy hoạch.

3.3.3. Tổ chức đổi mới công tác bổ nhiệm, luân chuyển, miễn nhiệm đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non nhằm nâng cao năng lực theo hướng chuẩn hóa

3.3.3.1. Mục đích, ý nghĩa của biện pháp

Biện pháp nhằm lựa chọn được những người có đủ đức, đủ tài để phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

3.3.3.2. Nội dung biện pháp

Thực hiện có hiệu quả việc công khai các tiêu chuẩn, quy trình, thủ tục bổ nhiệm hiệu trưởng trường mầm non.

Luân chuyển hiệu trưởng trường mầm non cần công khai hóa thời gian, quy chế đánh giá hiệu trưởng trường mầm non luân chuyển, chú ý đặc điểm về giới, hoàn cảnh cá nhân, sở trường công tác,

3.3.3.3. Cách thức thực hiện biện pháp

Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện tuyển chọn, bổ nhiệm, luân chuyển, miễn nhiệm hiệu trưởng trường mầm non đúng tiêu chuẩn, đúng người, đúng quy trình phù hợp với năng lực, sở trường cá nhân.

Sở Nội vụ chủ trì phối hợp với Ủy ban nhân dân cấp huyện giám sát, kiểm tra hoạt động tuyển chọn, bổ nhiệm, luân chuyển, miễn nhiệm hiệu trưởng trường mầm non.

3.3.3.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Thực hiện biện pháp dựa trên 2 nguyên tắc cơ bản: *Một là:* Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ. *Hai là,* Đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo đi đôi với việc thực hiện trách nhiệm cá nhân trong công tác quản lí cán bộ.

3.3.4. Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa phù hợp với đặc thù các tỉnh miền núi phía Bắc

3.3.4.1. Mục đích, ý nghĩa của biện pháp

Tổ chức bồi dưỡng theo hướng chuẩn hóa để nâng cao chất lượng đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non.

3.3.4.2. Nội dung của biện pháp

Xác định nhu cầu cần bồi dưỡng của hiệu trưởng và cán bộ dự nguồn chức danh hiệu trưởng.

Phối hợp chặt chẽ với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục trong việc xây dựng chương trình, hình thức bồi dưỡng; phương pháp giảng dạy của giảng viên, thời điểm mở lớp, các điều kiện cần thiết để bồi dưỡng.

Thực hiện có hiệu quả việc gắn kết các kết quả bồi dưỡng, với việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển hiệu trưởng trường mầm non.

3.3.4.3. Cách thức thực hiện biện pháp

Sở Giáo dục và Đào tạo cần thực hiện tốt quy trình bồi dưỡng gồm bốn bước cơ bản là: Xác định nhu cầu; lập kế hoạch; thực hiện kế hoạch và đánh giá chất lượng bồi dưỡng. Bồi dưỡng không nên chạy theo hình thức mà phải đi vào thực chất.

Ủy ban nhân dân cấp huyện cử cán bộ đi bồi dưỡng cần chú ý đến hoàn cảnh cá nhân vì đặc trưng đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non cơ bản là nữ.

3.3.4.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Ủy ban nhân dân cấp huyện đầu tư kinh phí cho bồi dưỡng hiệu trưởng trường mầm non.

Sở Giáo dục và Đào tạo đảm bảo yếu tố thiết yếu cho bồi dưỡng hiệu trưởng trường mầm non: phòng học, trang thiết bị dạy học, tài liệu.

3.3.5. Kiểm tra, đánh giá đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non theo khung năng lực nghề nghiệp hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa

3.3.5.1. Mục đích, ý nghĩa của biện pháp

Kiểm tra, đánh giá có ý nghĩa quyết định, là căn cứ để lựa chọn, sắp xếp, bố trí, đề bạt, sử dụng cán bộ đúng với năng lực, sở trường.

3.3.5.2. Nội dung của biện pháp

Xây dựng, tổ chức triển khai kế hoạch kiểm tra, đánh giá. Xây dựng lực lượng kiểm tra, đánh giá. Xác định tiêu chí kiểm tra, kiểm tra. Cải tiến công tác tổng hợp, điều chỉnh sau kiểm tra, đánh giá**.**

3.3.5.3. Cách thức thực hiện biện pháp

Sở Giáo dục và Đào tạo chủ trì phối hợp với Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện đúng quy trình, nội dung kiểm tra, đánh giá.

Tiêu chí kiểm tra, đánh giá theo khung năng lực nghề nghiệp hiệu trưởng trường mầm non.

3.3.5.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Kiểm tra, đánh giá có đem lại hiệu quả hay không tùy thuộc rất nhiều vào năng lực, phẩm chất của người tham gia kiểm tra.

Thực hiện công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non phải đảm bảo tính pháp chế, tính kế hoạch, tính khách quan, tính hiệu quả.

3.3.6. Xây dựng và thực hiện chính sách ưu đãi riêng của các tỉnh miền núi phía Bắc, tạo môi trường thuận lợi cho sự phát triển của đội ngũ hiệu trưởng

3.3.6.1. Mục đích, ý nghĩa của biện pháp

Chế độ chính sách là động lực thúc đẩy tính tích cực, tài năng, sáng tạo, nhiệt tình, trách nhiệm của mỗi người và toàn đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non.

3.3.6.2. Nội dung của biện pháp

Xây dựng chính sách khuyến khích, thu hút đối với hiệu trưởng trường mầm non phù hợp với địa phương.

3.3.6.3. Cách thức thực hiện biện pháp

Ủy ban nhân dân cấp huyện nghiêm túc thực tiện tốt chế độ tiền lương và các chế độ phụ cấp theo quy định hiện hành của Nhà nước. Ưu tiên đầu tư cơ sở vật chất cho các trường, điểm trường tại các xã đặc biệt khó khăn, xã vùng sâu, vùng xa, các trường, lớp chuyên biệt.

Thực hiện chính sách trợ cấp riêng của địa phương: cán bộ làm việc ở các xã đặc biệt khó khăn, người dân tộc thiểu số.

3.3.6.4. Điều kiện thực hiện biệp pháp

Sở Giáo dục và Đào tạo nghiên cứu, đề xuất với cơ quan có thẩm quyền tiếp tục cải tiến, đổi mới chính sách tiền lương. Ủy ban nhân dân cấp huyện cần phải có những chính sách trợ cấp riêng của địa phương.

3.4. Mối quan hệ giữa các biện pháp

Mỗi biện pháp có vị trí,vai trò và chức năng khác nhau, song có mối quan hệ chặt chẽ, tương tác lẫn nhau.

3.5. Khảo nghiệm và thử nghiệm biện pháp

3.5.1. Khảo nghiệm biện pháp

Khảo nghiệm tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất, được tiến hành bằng phương pháp lấy ý kiến chuyên gia thông qua phiếu hỏi.

Bảng 3.3. Tương quan giữa tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa

TT	Biện pháp quản lý	Cần thiết		Khả thi	
		$\overline{X}$	Thứ bậc	$\overline{X}$	Thứ bậc
1	Cụ thể hóa Chuẩn hiệu trưởng trường mầm non hiện hành cho phù hợp với đặc điểm phát triển giáo dục các tỉnh miền núi phía Bắc.	2,81	1	2,73	1
2	Chỉ đạo xây dựng và thực hiện quy hoạch phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa.	2,78	3	2,71	3
3	Tổ chức đổi mới công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, luân chuyển, miễn nhiệm đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non nhằm nâng cao năng lực theo hướng chuẩn hóa.	2,76	5	2,68	6
4	Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa phù hợp với đặc thù các tỉnh miền núi phía Bắc	2,8	2	2,72	2
5	Kiểm tra, đánh giá đội ngũ hiệu trưởng trường MN theo khung năng lực nghề nghiệp hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa.	2,78	3	2,69	5
6	Xây dựng và thực hiện chính sách ưu đãi riêng của các tỉnh miền núi phía Bắc, tạo môi trường thuận lợi cho sự phát triển của đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non.	2,74	4	2,68	6
	Trung bình	**2,76**		**2,70**	

Mối quan hệ giữa tính cần thiết và tính khả thi r = + 0,77 là tương quan thuận và khá chặt chẽ. Có nghĩa là các biện pháp phát triển có mức độ cần thiết nào thì mức độ khả thi phù hợp.

3.5.2. Thử nghiệm biện pháp: Do điều kiện về tính pháp lý và thời gian nghiên cứu, luận án chỉ thực hiện thử nghiệm biện pháp 4 *Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa phù hợp với đặc thù các tỉnh miền núi phía Bắc*.

3.5.2.1. Mục đích thử nghiệm

3.5.2.2. Cơ sở khoa học lựa chọn

3.5.2.3. Giả thuyết thử nghiệm

3.5.2.4. Hình thức tổ chức thử nghiệm

3.5.2.5. Chuẩn bị các điều kiện thử nghiệm

3.5.2.6. Tổ chức thử nghiệm và theo dõi tiến trình thử nghiệm

3.5.2.7. Phân tích đánh giá kết quả thử nghiệm

a) Hệ thống tiêu chí và phương pháp đánh giá kết quả thử nghiệm

b) Kết quả thử nghiệm

- 100% học viên tích cực, hứng thú phát biểu ý kiến. Học viên tự rút ra các khái niệm, định nghĩa, đóng góp nhiều ý kiến đúng, đưa ra nhiều phương pháp giải quyết cho một bài tập. Tỷ lệ đạt yêu cầu về hình thành các kỹ năng quản lý trường mầm non sau thử nghiệm cao hơn trước thử nghiệm.

- 100% ý kiến của giảng viên và học viên đều đánh giá cao chương trình bồi dưỡng giúp người học tích cực hoạt động, hình thành các kỹ năng quản lý trường mầm non.

- 100% ý kiến đánh giá ở mức độ rõ và rất rõ với 13 biểu hiện chất lượng trường mầm non.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Từ kết quả nghiên cứu lý luận và thực trạng đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non, thực trạng phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa, chúng tôi có một số kết luận và khuyến nghị sau:

1. Kết luận

Tổng quan đã xác định các tỉnh miền núi phía Bắc chưa có công trình nghiên cứu về vấn đề phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa. Mặc dù đã có những công trình nghiên cứu ở các khía cạnh khác nhau về đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên nhưng không trùng lắp với vấn đề của luận án.

Đề tài tập trung nghiên cứu cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa. Nội dung phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa bao gồm: Xây dựng quy hoạch; Bổ nhiệm, luân chuyển, miễn nhiệm; Xây dựng và thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; Thực hiện kiểm tra, đánh giá; Xây dựng chính sách và tạo môi hoạt động để hiệu trưởng làm việc.

Đề tài cũng khẳng định các yếu tố tố thuộc về quản lí nhà nước, yếu tố về kinh tế - xã hội, truyền thống văn hóa, phong tục tập quán, tâm lí xã hội, yếu tố về quản lí nhà trường, yếu tố khác... tác động mạnh đến đến phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa.

Khảo sát đánh giá thực trạng đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc cho thấy cơ bản đảm bảo về số lượng và chất lượng. Phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm được đánh giá ở mức độ tốt và khá. Tuy nhiên, năng lực quản lý nhà trường, năng lực phối hợp với gia đình trẻ và xã hội còn hạn chế, được đánh giá ở mức độ trung bình.

Công tác phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa đã được các tỉnh miền núi phía Bắc đã được triển khai và thực hiện. Hoạt động tạo môi trường thuận lợi cho phát triển đội ngũ được đánh giá ở mức độ khá, có 4/5 hoạt động quản lý bị các chuyên gia đánh giá có mức độ trung bình, còn nhiều hạn chế, bất cập trong hoạt động quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, miễn nhiệm, bồi dưỡng, kiểm

tra, đánh giá để phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa.

Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến phát triển độ ngũ hiệu trưởng trường mầm non được đánh giá ở mức độ ảnh hưởng nhiều. Các yếu tố ảnh hưởng nhiều nhất là nhóm "Những yếu tố thuộc về quản lí nhà nước".

Trên cơ sở phân tích thực trạng phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa, chúng tôi đề xuất 6 biện pháp như sau: (1) Cụ thể hóa Chuẩn hiệu trưởng trường mầm non hiện hành cho phù hợp với đặc điểm phát triển giáo dục các tỉnh miền núi phía Bắc; (2) Chỉ đạo xây dựng và thực hiện quy hoạch phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa; (3) Tổ chức đổi mới công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, luân chuyển, miễn nhiệm đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non nhằm nâng cao năng lực quản lý; (4) Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa phù hợp với đặc thù các tỉnh miền núi phía Bắc; (5) Kiểm tra, đánh giá đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non theo khung năng lực nghề nghiệp hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa; (6) Xây dựng và thực hiện chính sách ưu đãi riêng của các tỉnh miền núi phía Bắc, tạo môi trường thuận lợi cho sự phát triển của đội ngũ hiệu trưởng.

Kết qủa khảo nghiệm lấy ý kiến các chuyên gia thấy các biện pháp đề xuất có tính cần thiết và tính khả thi cao. Thử nghiệm khẳng định biện pháp phát triển phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm noncác tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa cần thiết và khả thi, phù hợp với điều kiện thực tiễn của các địa phương. Việc tổ chức thực hiện đồng bộ các biện pháp nêu trên sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Với những kết quả nghiên cứu đạt được ở ba chương, nhiệm vụ nghiên cứu đã hoàn thành, mục đích nghiên cứu đã đạt được. Kết quả nghiên cứu lý luận và thực trạng phù hợp với giả thuyết. Trong quá trình nghiên cứu tác giả nhận thấy phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa là một vấn đề lớn, các biện pháp nêu tại chương 3 chưa thể giải quyết triệt để hết tất cả những vấn đề đặt ra.

2. Khuyến nghị

2.1. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo

Tham mưu cho Chính phủ chỉ đạo các địa phương thực hiện phân cấp trong quản lý giáo dục đúng quy định.

Tham mưu với Chính phủ bổ sung chế độ phụ cấp trách nhiệm cho tương xứng với nhiệm vụ của hiệu trưởng trường mầm non, có chế độ đãi ngộ thỏa đáng đối với hiệu trưởng trường mầm non công tác ở các vùng cao, vùng khó khăn.

Xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng hiệu trưởng trường mầm non theo hướng chuẩn hóa, tiếp cận với thế giới và khu vực.

Xây dựng cơ chế chính sách để đào tạo, bồi dưỡng và ổn định đội ngũ giáo viên và đội ngũ hiệu trưởng công tác ở vùng cao, chính sách luân chuyển hiệu trưởng trường mầm non có năng lực đến công tác ở vùng cao, vùng khó khăn.

Nghiên cứu điều chỉnh bổ sung chuẩn hiệu trưởng trường mầm non để đảm bảo tất cả những việc cán bộ quản lý phải làm, nhất là ở vùng có tính chất đặc thù đều được thể hiện trong Chuẩn.

2.2. Đối với Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân các tỉnh

Tổ chức thực hiện kế hoạch; kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện Đề án Đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục Việt Nam.

Phân cấp cho ngành giáo dục quyền tự chủ về công tác cán bộ theo Nghị định 115/2010/NĐ-CP ngày 24/12/2010 của Chính Phủ quy định trách nhiệm quản lí nhà nước về giáo dục.

Chỉ đạo triển khai thực hiện tốt chiến lược phát triển giáo dục, quy hoạch phát triển nhân lực ngành Giáo dục.

Xây dựng và thực hiện các chế độ, chính sách đặc thù của địa phương để khuyến khích, tạo động lực cho đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non phát triển.

Đầu tư các điều kiện nhà ở, phòng làm việc và các trang thiết bị khác phục vụ cho công tác của hiệu trưởng trường mầm non, nhất là các trường ở vùng cao, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

2.3. Đối với Sở Giáo dục và Đào tạo các tỉnh

Xây dựng chiến lược phát triển giáo dục, quy hoạch phát triển nhân lực ngành Giáo dục.

Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non. Giao nhiệm vụ cho Trường Bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên quan thực hiện bồi dưỡng cho đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non, cán bộ, giáo viên nguồn kế cận hiệu trưởng.

Phối hợp chặt chẽ trong quản lí ngành với quản lí lãnh thổ của cấp ủy địa phương đối với hiệu trưởng trường mầm non.

Chỉ đạo, đánh giá hiệu trưởng trường mầm non theo khung năng lực nghề nghiệp hiệu trưởng trường mầm non đã đề xuất. Sử dụng kết quả đánh giá vào công tác bổ nhiệm, thi đua, khen thưởng.

Tăng cường thanh tra, kiểm tra công tác quản lý của hiệu trưởng trường mầm non để xử lý kịp thời những sai phạm trong công tác quản lý và điều chỉnh biện pháp phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non cho phù hợp với thực tiễn các nhà trường.

2.4. Đối với Ủy ban nhân dân huyện các tỉnh

Phân cấp cho phòng Giáo dục quyền tự chủ về tài chính; tuyển dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm luân chuyển, điều động đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý thuộc thẩm quyền quản lí của ủy ban nhân dân cấp huyện.

Quy hoạch lại quỹ đất để xây dựng mới trường học hoặc mở rộng diện tích đất cho các trường mầm non đạt tiêu chuẩn.

2.5. Đối với hiệu trưởng trường mầm non

Nắm vững yêu cầu chuẩn hóa đối với hiệu trưởng trường mầm non để hiệu trưởng xây dựng kế hoạch bồi dưỡng và phấn đấu, nỗ lực không ngừng trong học tập, tự học, tự rèn luyện ở các môi trường công tác khác nhau để hoàn thiện chính mình.

Tạo điều kiên thuận lợi để cán bộ, giáo viên đánh giá hiệu trưởng theo chuẩn một cách khách quan để khắc phục những yếu điểm, tiếp tục phấn đấu đạt chuẩn ở mức cao và hoàn thiện hơn.

CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU ĐÃ CÔNG BỐ

1. Nguyễn Thị Ngọc Hoa, (10/2012), *"Quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường THPT công lập tỉnh Phú Thọ đến năm 2020",* Tạp chí Quản lý Giáo dục, số 41.
2. Nguyễn Thị Ngọc Hoa, (11/2012), *"Bình đẳng giới trong phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường THPT công lập tỉnh Phú Thọ"*, Tạp chí Giáo dục, số 297, kỳ 1.
3. Nguyễn Thị Ngọc Hoa, (01/2013), *"Đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo - bồi dưỡng, khuyến khích tự đào tạo - bồi dưỡng đối với hiệu trưởng và cán bộ kế cận nhằm phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường THPT công lập tỉnh Phú Thọ đến năm 2020,* Tạp chí Giáo dục, số 302, kỳ 2.
4. Nguyễn Thị Ngọc Hoa, (4/2013), *"Đổi mới công tác bổ nhiệm cán bộ quản lý trường THPT tỉnh Phú Thọ",* Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt.
5. Nguyễn Thị Ngọc Hoa, (6/2013), *"Phương pháp dự báo giáo dục vận dụng trong quy hoạch phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường THPT công lập tỉnh Phú Thọ đến năm 2020"*, Tạp chí Quản lý giáo dục, số 49.
6. Nguyễn Thị Ngọc Hoa, (2015), *"Mục tiêu đổi mới giáo dục và yêu cầu đặt ra đối với mô hình năng lực cán bộ quản lý giáo dục mầm non hiện nay",* Kỷ yếu hội thảo khoa học "Đào tạo cán bộ quản lý giáo dục trong bối cảnh đổi mới giáo dục", Nxb Đại học Sư phạm Hà Hội.
7. Nguyễn Thị Ngọc Hoa, (8/2016), *"Thực trạng đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non tỉnh Phú Thọ"*, Tạp chí Giáo dục, số 387.
8. Nguyễn Thị Ngọc Hoa, (11/2016), *Thực trạng phát triển đội ngũ hiệu trưởng trường mầm non các tỉnh miền núi phía Bắc theo hướng chuẩn hóa,* Tạp chí Thiết bị giáo dục, số 135.