

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG MẦM NON THÀNH PHỐ VŨNG TÀU, TỈNH BÀ RỊA - VŨNG TÀU

PHÙNG ĐÌNH MÃN¹, PHẠM THỊ HỒNG²

¹Trung tâm Giáo dục Thường xuyên, Đại học Huế

²Sở Giáo dục và Đào tạo Bà Rịa Vũng Tàu

Tóm tắt: Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường Mầm non là một trong những giải pháp vô cùng quan trọng, cần thiết nhằm nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ trong các trường Mầm non. Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và khảo sát thực trạng công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường Mầm non thành phố Vũng Tàu, bài viết đề ra các biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường mầm non thành phố Vũng Tàu, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non hiện nay.

Từ khoá: Phát triển đội ngũ, cán bộ quản lý, mầm non.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Bước vào thế kỷ XXI, cùng với sự phát triển như vũ bão của khoa học và công nghệ, xu thế hội nhập, toàn cầu hóa đã đưa nhân loại bước vào nền kinh tế tri thức. Để nâng cao chất lượng giáo dục, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, chúng ta cần quan tâm đến tất cả các yếu tố tác động đến hệ thống giáo dục, trong đó đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) có vị trí vô cùng quan trọng trong việc quản lý, điều hành hệ thống giáo dục phát triển toàn diện, bền vững và hội nhập quốc tế.

Giáo dục mầm non (GDMN) là bậc học đầu tiên trong hệ thống giáo dục quốc dân. Để thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ của ngành học, ở các trường Mầm non (MN), đội ngũ CBQL (bao gồm Hiệu trưởng và các Phó Hiệu trưởng) có vai trò quyết định đối với toàn bộ hoạt động của nhà trường. Vì vậy, việc xây dựng và phát triển đội ngũ CBQL trường MN là một trong những giải pháp tiên quyết, tạo bước đột phá trong thực hiện chương trình GDMN, nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ nhằm đổi mới căn bản, toàn diện GDĐT.

Trong những năm qua, ngành giáo dục thành phố Vũng Tàu đã vươn lên mạnh mẽ. Ngành giáo dục thành phố đã triển khai nhiều biện pháp phát triển đội ngũ CBQL và đã đạt được những thành quả nổi bật. Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN, ngành giáo dục thành phố Vũng Tàu cần phải nghiêm túc nhìn nhận, đánh giá đúng những ưu điểm, hạn chế, yếu kém, khó khăn, thách thức trước mắt và lâu dài. Trên cơ sở đó, đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ CBQL trường MN thành phố Vũng Tàu.

2. KHÁCH THỂ VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu được thực hiện trên các nhóm khách thể có tính đại diện, cụ thể bao gồm: 32 CBQL, Chuyên viên Phòng GD&ĐT, 66 CBQL và 549 giáo viên MN. Nghiên cứu

sử dụng bảng hỏi với các nhóm tiêu chí khác nhau để đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ CBQL trường MN thành phố Vũng Tàu.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Thực trạng đội ngũ CBQL trường MN thành phố Vũng Tàu

Thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, Ngành GDĐT thành phố Vũng Tàu luôn quan tâm đến chất lượng đội ngũ CBQL trường MN và đã đạt được được nhiều thành tựu. Tính đến tháng 12/2018, toàn thành phố có 2.922 CBQL, giáo viên, nhân viên cấp mầm non, gồm: 66 CBQL, 1.813 giáo viên, 1.083 nhân viên. Thực trạng đội ngũ CBQL trường MN thành phố Vũng Tàu được khảo sát trên nhiều yếu tố, thể hiện cụ thể ở các bảng 1, 2, 3, 4 dưới đây.

Bảng 1. Thống kê số lượng đội ngũ CBQL trường MN thành phố Vũng Tàu

Đối tượng	Năm học 2017-2018			Năm học 2018-2019		
	Số lượng	Đảng viên	Tỷ lệ	Số lượng	Đảng viên	Tỷ lệ
Hiệu trưởng	28	28	100	25	25	100
Phó hiệu trưởng	41	38	93,02	41	39	95,12
Tổng số	69	66	95,65	66	64	96,96

Cấp học MN thành phố Vũng Tàu hiện đang thực hiện giảm CBQL trường MN theo lộ trình. Năm học 2017-2018, số lượng CBQL cần đủ là 76 người, thực tế có 69 người (thiếu 7 Phó hiệu trưởng). Năm học 2018-2019, thực hiện sáp nhập 10 trường MN thành 5 trường, sau khi sáp nhập, số lượng CBQL đảm bảo theo quy định, với số lượng 66 người (25 Hiệu trưởng, 41 Phó hiệu trưởng). Chi bộ trong nhà trường đã phát huy vai trò lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị, hiện có 64/66 CBQL là đảng viên, chiếm tỷ lệ 96,96%.

Bảng 2. Thống kê cơ cấu về độ tuổi, thâm niên công tác, thâm niên quản lý của đội ngũ CBQL trường MN thành phố Vũng Tàu

Đối tượng/ Tỷ lệ	Độ tuổi				Thâm niên ngành			Thâm niên quản lý			
	Tổng số	>40	40-49	50-55	5-10 năm	11 - 20 năm	< 20 năm	< 5 năm	5-10 năm	11-20 năm	>20 năm
CBQL	66	17	21	28	10	19	37	19	23	19	5
Tỷ lệ	%	25,75	31,83	42,42	15,15	28,78	56,07	28,78	34,87	28,78	7,57

Số liệu thống kê từ bảng 2 cho thấy, đội ngũ CBQL trường MN lớn tuổi chiếm đa số, với độ tuổi từ 50 đến 55 tuổi, chiếm tỷ lệ 42,42%, Với tuổi đời, thâm niên ngành và thâm niên nghề cao, đội ngũ CBQL trường MN đã có nhiều nhiều trải nghiệm trong công tác quản lý. Tuy nhiên, các QBQL còn quản lý nhà trường theo kinh nghiệm, ngại thay đổi, kiến thức ngoại ngữ, tin học và ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý giáo dục chưa thực sự hiệu quả.

Bảng 3. Thống kê trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, nghiệp vụ quản lý của đội ngũ CBQL trường MN thành phố Vũng Tàu

Đối tượng/ Tỷ lệ	Số lượng	Trình độ chuyên môn				Trình độ lý luận chính trị			Nghệ vụ quản lý
		Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Thạc sĩ	Sơ cấp	Trung cấp	Cao cấp	Bồi dưỡng ngắn hạn
CBQL	66	0	1	64	1	9	57	0	66
Tỷ lệ	%	0	1,51	96,86	1,51	13,64	86,36	0	100

Số liệu thống kê từ bảng 3 thể hiện đội ngũ CBQL trường MN có trình độ đào tạo trên chuẩn, trong đó 64 người có trình độ đại học, chiếm tỷ lệ 96,86%. 100% CBQL trường MN được bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý, có trình độ lý luận chính trị theo quy định.

Để đánh giá phẩm chất, năng lực đội ngũ CBQL trường MN, ngoài việc tổng hợp, thống kê số liệu từ Phòng GD&ĐT, chúng tôi đã tiến hành điều tra, khảo sát trên các nhóm khách thể. Kết quả khảo sát được tổng hợp ở bảng 4.

Bảng 4. Thống kê đánh giá phẩm chất, năng lực của CBQL trường MN thành phố Vũng Tàu theo 5 tiêu chuẩn

Tiêu chuẩn	Tiêu chí đánh giá	Số lượng	Mức độ đánh giá				ĐTB
			Chưa đạt	Đạt	Khá	Tốt	
Tiêu chuẩn 1. Phẩm chất nghề nghiệp	3 tiêu chí	1941	0	59	417	1465	3,72
Tiêu chuẩn 2. Quản trị nhà trường	8 tiêu chí	5176	0	98	1267	3811	3,72
Tiêu chuẩn 3. Xây dựng môi trường giáo dục	3 tiêu chí	1941	0	7	436	1498	3,77
Tiêu chuẩn 4. Phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình, xã hội	2 tiêu chí	1294	0	12	441	841	3,64
Tiêu chuẩn 5. Sử dụng ngoại ngữ và công nghệ thông tin	2 tiêu chí	1294	0	450	669	175	2,79
Đánh giá tổng: 5 tiêu chuẩn 18 tiêu chí		11646	0	626	3230	7790	3,62
		Tỷ lệ	0.00	5.38	27.73	66.89	

Kết quả khảo sát trên đây cho thấy, CBQL trường MN được đánh giá theo 5 tiêu chuẩn, 18 tiêu chí với điểm trung bình 3,62, tương đương với mức độ từ khá đến tốt. Điều đó khẳng định CBQL trường MN thành phố Vũng Tàu có phẩm chất, năng lực để thực hiện nhiệm vụ. Bên cạnh đó, một số CBQL trường MN vẫn còn hạn chế trong công tác quản trị trường học, khả năng sử dụng ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin trong quản trị nhà trường.

3.2. Thực trạng phát triển đội ngũ CBQL trường MN thành phố Vũng Tàu

Để khảo sát thực trạng đội ngũ CBQL các trường MN thành phố Vũng Tàu, chúng tôi đã tiến hành khảo sát trên 98 CBQL, cụ thể bao gồm 32 CBQL, chuyên viên Phòng GD&ĐT, 66 CBQL trường MN và thu được kết quả như sau:

Bảng 5. Công tác phát triển đội ngũ CBQL trường MN thành phố Vũng Tàu

STT	Tiêu chí đánh giá	Số lượng / Tỷ lệ	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt	ĐTB
1	Nhận thức về tầm quan trọng của việc phát triển đội ngũ CBQL trường MN	Tổng	0	0	11	87	3,89
		Tỷ lệ	0,00	0,00	11,22	88,78	
2	Xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ CBQL trường MN	Tổng	0	5	28	65	3,61
		Tỷ lệ	0,00	5,10	28,57	66,33	
3	Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL trường MN	Tổng	0	2	41	55	3,54
		Tỷ lệ	0,00	2,04	41,84	56,12	
4	Công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, luân chuyển, miễn nhiệm CBQL trường MN	Tổng	0	0	55	40	3,38
		Tỷ lệ	0,00	0,00	56,12	40,82	
5	Công tác kiểm tra, đánh giá CBQL trường MN	Tổng	0	5	55	38	3,34
		Tỷ lệ	0,00	5,10	56,12	38,78	
6	Thực hiện chế độ chính sách đối với CBQL trường MN	Tổng	0	4	28	66	3,63
		Tỷ lệ	0,00	4,08	28,57	67,35	
Tổng 06 tiêu chí		Tổng	0	19	218	351	3,56
		Tỷ lệ	0,00	3,23	37,07	59,69	

Từ kết quả khảo sát cho thấy, tổng điểm trung bình 06 tiêu chí là 3,56, tương đương với mức từ khá đến tốt. Như vậy công tác phát triển đội ngũ CBQL trường MN thành phố Vũng Tàu đã được quan tâm đúng mức, bám sát các quan điểm, các nguyên tắc, các nội dung cốt lõi về phát triển đội ngũ CBQL và đạt được những kết quả quan trọng, phù hợp với yêu cầu đổi mới GDĐT góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL trường MN. Thành ủy, UBND thành phố ban hành nhiều Nghị quyết, Chỉ thị và sửa đổi, bổ sung quy chế tổ chức thực hiện. Cấp ủy Đảng, Chính quyền địa phương đã có sự lãnh đạo, chỉ đạo sâu sát; các ban ngành, tổ chức, đoàn thể phối hợp tạo điều kiện thuận lợi để phát triển đội ngũ CBQL. Quy trình phát triển CBQL trường MN ngày càng chặt chẽ, đồng bộ và dân chủ. Từng bước xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL giáo dục, đảm bảo về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, lương tâm nghề nghiệp và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp GDĐT.

Công tác quy hoạch được rà soát, xem xét, điều chỉnh, bổ sung hàng năm. Phòng GD&ĐT đã thực hiện nghiêm túc việc đánh giá, xếp loại CBQL để tham mưu UBND thành phố về công tác quy hoạch CBQL ngành GD&ĐT, đảm bảo chất lượng và số lượng dự nguồn cho giai đoạn tiếp theo.

Công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, miễn nhiệm CBQL các trường MN đã được các cấp có thẩm quyền thực hiện đúng quy trình, đúng thủ tục theo quy định, lập hồ sơ lưu trữ đầy đủ. CBQL trường MN thành phố Vũng Tàu được bổ nhiệm, bổ nhiệm lại đáp ứng đủ các tiêu chuẩn, góp phần nâng cao chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ và phát triển GDMN thành phố.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng và cập nhật kiến thức mới được quan tâm, từng bước gắn với quy hoạch và sử dụng CBQL. Chú trọng nâng cao chính trị, phẩm chất nghề nghiệp, kỹ năng quản trị trường học, bồi dưỡng kiến thức ngoại ngữ, ứng dụng CNTT... cho CBQL trường MN. Quan tâm bồi dưỡng cho đối tượng dự nguồn CBQL, bố trí hợp lý và sử dụng có hiệu quả CBQL sau khi được đào tạo, bồi dưỡng.

Công tác kiểm tra, giám sát được quan tâm thực hiện có hiệu quả. Nội dung kiểm tra rõ ràng, cụ thể làm cơ sở đánh giá đúng người, đúng việc. Công tác kiểm tra, đánh giá giúp các CBQL trường MN thực hiện tốt hơn vai trò, chức năng, nhiệm vụ, đồng thời để phân loại, sàng lọc làm căn cứ xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng CBQL theo yêu cầu thực tiễn.

Bên cạnh những kết quả đạt được thì công tác phát triển CBQL trường MN thành phố Vũng Tàu còn nhiều bất cập, việc thực hiện một số nội dung còn hình thức. Quy hoạch CBQL trường MN thiếu liên thông giữa các cấp, các ngành, các địa phương còn khép kín, chưa bảo đảm phương châm "động" và "mở".

Công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa kết hợp chặt chẽ giữa lý luận với thực tiễn, chưa gắn với chức danh nghề nghiệp. Kiểm tra, đánh giá CBQL chưa phản ánh đúng thực chất, chưa gắn với kết quả chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ, không ít trường hợp còn cảm tính, nể nang, dễ dãi hoặc định kiến.

Việc kiểm tra, giám sát thiếu chủ động, chưa thường xuyên, còn nặng về kiểm tra xử lý vi phạm, thiếu giải pháp phòng ngừa, ngăn chặn sai phạm, chưa chú trọng đến kiểm tra việc thực hiện các kết luận sau kiểm tra. Chính sách tiền lương, tiền thưởng và việc xem xét thi đua, khen thưởng chưa thực sự tạo động lực để CBQL toàn tâm, toàn ý với công việc. Công tác tuyên truyền, nhân rộng các điển hình tiên tiến chưa liên tục, hiệu quả.

3.3. Biện pháp phát triển đội ngũ CBQL các trường MN thành phố Vũng Tàu, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu

Để phát triển đội ngũ CBQL trường MN thành phố Vũng Tàu, cần tập trung thực hiện đồng bộ 3 nhóm biện pháp sau:

3.3.1. Nhóm biện pháp về công tác tổ chức cán bộ

3.3.1.1. Đổi mới công tác quy hoạch đội ngũ CBQL trường MN

Quy hoạch là nền tảng của công tác cán bộ. Chính vì vậy, công tác quy hoạch cần bảo đảm các mục tiêu và yêu cầu nhằm bảo đảm nguồn cán bộ có đủ phẩm chất đạo đức,

năng lực cho giai đoạn hiện tại và những năm tiếp theo. Để công tác quy hoạch đội ngũ CBQL trường MN thành phố Vũng Tàu có hiệu quả, cần chủ động với tầm nhìn chiến lược, khắc phục tình trạng hẫng hụt trong đội ngũ CBQL trường MN đến tuổi nghỉ hưu, bảo đảm tính kế thừa, phát triển và sự chuyển tiếp liên tục giữa các thế hệ. Đồng thời, chuẩn bị từ xa và tạo nguồn CBQL dồi dào làm căn cứ để đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ vững vàng về chính trị, trong sáng về đạo đức, thành thạo về chuyên môn, nghiệp vụ, có trình độ và năng lực, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, gắn với nhu cầu thực tiễn.

3.3.1.2. Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng CBQL trường MN

Đổi mới công tác quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng CBQL trường MN. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL trường MN theo chuẩn nghề nghiệp. Phải gắn công tác bồi dưỡng với tự bồi dưỡng của CBQL trường MN. Rà soát, đánh giá, phân loại đội ngũ CBQL trường MN để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hàng năm.

Chú trọng đổi mới phương pháp, hình thức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực CBQL trường MN để phù hợp với thực tiễn. Tăng cường tự học, tự nghiên cứu, tự bồi dưỡng phát triển nâng cao năng lực nghề nghiệp. Đa dạng hóa hình thức học tập như: trực tiếp, trực tuyến (e-learning) trong đào tạo, bồi dưỡng CBQL trường MN, đồng thời khuyến khích CBQL tăng cường thực hành trải nghiệm tại trường MN trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng.

3.3.1.3. Thực hiện hiệu quả công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm CBQL trường MN

Đổi mới công tác tuyển chọn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, sử dụng CBQL trường MN. Xây dựng và thực hiện tốt chế độ miễn nhiệm, từ chức, thay thế CBQL trường MN kém phẩm chất và năng lực, không hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Thực hiện nghiêm túc có kết quả về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ CBQL, giáo viên trường MN. Để nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác quản lý, chỉ đạo thì việc bố trí CBQL ở các trường MN, ngoài việc thực hiện theo các quy định hiện hành, còn phụ thuộc vào điều kiện, hoàn cảnh và năng lực của từng CBQL. Làm tốt công tác sử dụng CBQL trường MN theo yêu cầu vị trí việc làm vừa phát huy được năng lực quản lý, vừa nâng cao tinh thần, trách nhiệm trong quá trình thực thi nhiệm vụ chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ của CBQL trường MN. Phòng GDĐT thành phố cần tham mưu lãnh đạo UBND thành phố thực hiện nghiêm túc công tác quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động, sắp xếp, bố trí đội ngũ CBQL đúng quy định, đảm bảo sự hợp lý, công bằng và hiệu quả, tạo động lực cho CBQL trường MN tận tâm cống hiến, hết mình vì sự nghiệp GDĐT.

3.3.2. Nhóm biện pháp về quản lý hành chính Nhà nước

3.3.2.1. Đổi mới công tác quản lý, chỉ đạo

Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, quản lý Nhà nước đối với đội ngũ CBQL trường MN. Thực hiện nhất quán nguyên tắc Đảng lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ CBQL trường MN theo nguyên tắc tập trung dân chủ, đồng thời phát huy trách nhiệm

của Hiệu trưởng. Chuẩn hoá, xây dựng thể chế, tạo môi trường, cơ sở vật chất, điều kiện thuận lợi để thúc đẩy đổi mới, phát huy sáng tạo trong công tác quản trị trường học, nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục, phòng chống xâm hại, bạo hành, đảm bảo an toàn cho trẻ trong các trường MN.

3.3.2.2. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ CBQL

Đổi mới công tác đánh giá CBQL trường MN theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí cụ thể, thông qua khảo sát, công khai kết quả và so sánh với chức danh tương đương; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị. Phân công, phân cấp gắn với giao quyền, ràng buộc trách nhiệm, đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực và xử lý nghiêm minh sai phạm.

3.3.3. Nhóm biện pháp về thực hiện chế độ chính sách và điều kiện làm việc cho CBQL trường MN

3.3.3.1. Thực hiện chế độ chính sách và điều kiện làm việc cho đội ngũ CBQL trường MN

Nâng cao chất lượng, hiệu quả thiết thực, thực hiện đầy đủ, kịp thời chế độ, chính sách của Đảng, Nhà nước đối với CBQL trường MN, gắn thực hiện chính sách với trách nhiệm, nghĩa vụ, quyền lợi của CBQL trường MN. Xây dựng đầu tư cơ sở vật chất, mua sắm trang thiết bị, tạo môi trường làm việc, bảo đảm lợi ích vật chất, tinh thần tương xứng với giá trị, để CBQL phát huy năng lực, nâng cao hiệu quả quản trị trường học.

Tập trung chỉ đạo, hướng dẫn các trường MN nâng cao hiệu quả việc khai thác, sử dụng cơ sở vật chất, thiết bị, đồ dùng, đồ chơi. Xây dựng môi trường giáo dục dân chủ, an toàn, lành mạnh, thân thiện, sáng, xanh, sạch, đẹp theo quan điểm giáo dục lấy trẻ làm trung tâm.

Đẩy mạnh công tác xã hội hóa giáo dục để thu hút các doanh nghiệp cá nhân đầu tư cho GDMN. Mỗi CBQL cần năng động, sáng tạo trong công tác quản lý giáo dục tại nhà trường đồng thời phát huy sức mạnh tổng hợp của các cấp, các ngành, các tổ chức chính trị - xã hội, Cha mẹ học sinh cùng cộng đồng trách nhiệm để thực hiện thắng lợi mục tiêu phát triển GDĐT thành phố.

3.3.3.2. Đẩy mạnh công tác thi đua - khen thưởng

Đẩy mạnh công tác thi đua, khen thưởng theo hướng thiết thực, hiệu quả. Thi đua cần tiến hành thường xuyên, xuất phát từ lợi ích của tập thể, cá nhân nhằm khuyến khích, động viên các nhân tố điển hình; khơi dậy ý thức cống hiến của đội ngũ nhà giáo và CBQL trường MN cho sự nghiệp GDĐT. Bên cạnh đó, cần ngăn chặn, xử lý những CBQL vi phạm phẩm chất, đạo đức nhà giáo.

Trong quá trình khen thưởng phải có sự lãnh đạo, chỉ đạo chặt chẽ, đảm bảo đúng nguyên tắc và đạt được các yêu cầu: Chính xác, dân chủ, kịp thời, công khai, đánh giá đúng người, đúng việc, tránh chủ quan, đơn giản, tranh công, đổ lỗi. Sơ kết, tổng kết

phong trào thi đua để tìm ra được những kinh nghiệm hay, chọn được tập thể và cá nhân tiên tiến xuất sắc, đồng thời khen thưởng đúng mức để động viên CBQL phấn đấu thực hiện tích cực hơn nữa. Phát huy tốt vai trò của thi đua, khen thưởng sẽ tạo ra sức mạnh tổng hợp, góp phần phát triển đội ngũ CBQL, xây dựng trường MN phát triển bền vững.

4. KẾT LUẬN

Từ kết quả nghiên cứu lý luận và khảo sát, đánh giá thực trạng một cách khách quan, bài viết đề xuất 3 nhóm biện pháp phát triển đội ngũ CBQL trường MN thành phố Vũng Tàu, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu. Các nhóm biện pháp đề xuất nếu được thực hiện đồng bộ, khoa học, hợp lý trong những điều kiện thực tiễn phù hợp, sẽ tạo bước đột phá, mang lại hiệu quả đối với công tác phát triển đội ngũ CBQL trường MN thành phố Vũng Tàu, góp phần nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ, đáp ứng yêu cầu đổi mới và phát triển GDMN thành phố Vũng Tàu trong giai đoạn hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018, Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.
- [2] Vũ Dũng - Phùng Đình Mẫn (2009). *Tâm lý học quản lý*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [3] Phùng Đình Mẫn (2009). Giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường trung học phổ thông tỉnh Quảng Bình, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay, Tạp chí Tâm lý học, Viện KHXH Việt Nam.

Title: IMPROVING THE QUALITY OF PRESCHOOL'S MANAGERIAL STAFF IN VUNG TAU CITY, BA RIA - VUNG TAU PROVINCE

Abstract: Improving the quality of preschool's managerial staff is one of the most important ways to raise the standard of caring and educating children in preschools. On the basis of studying the theory and examining the practical situation of this matter in preschools in Vung Tau city, this thesis paper proposes some solutions to improve the quality of preschool's managerial staff in Vung Tau city in order to meet the requirements of the innovation process of preschool education nowadays.

Keywords: Improving the staff, managerial staff, preschool.