

TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VỀ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG MẦM NON VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ CẦN TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU

Phan Ngọc Hiếu¹

1. Lớp CH20QL02. Email: hieupn@tu.sgdbinhduong.edu.vn

TÓM TẮT

Đảng và Nhà nước ta rất quan tâm đến phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Chỉ thị số 40/2004/CT-TW ngày 15 tháng 06 năm 2004 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng đã nêu rõ: “Mục tiêu là xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục được chuẩn hoá, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống...” (Ban chấp hành trung ương, 2004). Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo được coi là giải pháp đột phá để nâng cao chất lượng giáo dục- đào tạo. Dưới góc độ quản lý giáo dục, cần nâng cao hoạt động bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý nhà trường. Bằng phương pháp nghiên cứu tài liệu, phân tích và tổng hợp, bài viết trình bày tổng quan nghiên cứu về hoạt động bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý trường mầm non và những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu.

Từ khóa: Cán bộ quản lý trường mầm non; hoạt động bồi dưỡng; tổng quan nghiên cứu; vấn đề nghiên cứu.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng “Về 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 Xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế” khẳng định, giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn dân. Nghị quyết đề ra các nhiệm vụ, giải pháp, trong đó có giải pháp: Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo (Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 2013). Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng tiếp tục khẳng định quan điểm xuyên suốt “Giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu”, Nghị quyết đề ra chiến lược “*Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao; ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục, đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài...*”. Như vậy, phát triển đội ngũ cán bộ quản lý, đội ngũ nhà giáo là yêu cầu cấp bách trong giai đoạn hiện nay (Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 2021).

Đối với cán bộ quản lý ngành học mầm non, ngày 8 tháng 10 năm 2018 Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Thông tư 25/2018/TT-BGDĐT qui định Chuẩn hiệu trưởng cơ sở giáo dục mầm non. Đây là căn cứ để các cơ quan quản lý nhà nước đánh giá phẩm chất, năng lực của hiệu trưởng cơ sở giáo dục mầm non; xây dựng và thực hiện chế độ, chính sách phát triển đội ngũ cán bộ quản lý

ơ sở giáo dục mầm non; lựa chọn, sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non cốt cán. Đây là cũng là căn cứ để các trường mầm non bồi dưỡng phát triển phẩm chất, năng lực quản trị nhà trường cho đội ngũ cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018).

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay, đội ngũ cán bộ quản lý trường mầm non cần phải học tập nâng cao trình độ và thường xuyên đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ quản lý, nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, phẩm chất nghề nghiệp, năng lực quản trị nhà trường, xây dựng môi trường giáo dục, phát triển triển mối quan hệ giữa nhà trường và gia đình, xã hội đáp ứng quy định chuẩn Hiệu trưởng. Trong những năm qua, ngành giáo dục tỉnh Bình Dương cũng đã góp phần phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cho tỉnh Bình Dương. Tuy nhiên, đứng trước yêu cầu đổi mới giáo dục và phát triển kinh tế xã hội, cùng với sự phát triển không ngừng của khoa học– công nghệ trong thời kỳ CNH-HĐH đất nước thì đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục trên địa bàn cần phải được nâng cao chất lượng hơn nữa để đáp ứng các yêu cầu thực tiễn giáo dục, góp phần nâng cao và duy trì chất lượng giáo dục bền vững, vì vậy cần bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ quản lý là vấn đề rất quan trọng, nhất là đối với đội ngũ cán bộ quản lý trường mầm non trong giai đoạn hiện nay. Bài viết trình bày tổng quan nghiên cứu về hoạt động bồi dưỡng cán bộ quản lý trường mầm non và những vấn đề tiếp tục nghiên cứu.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU: Thực hiện bài viết này, tác giả sử dụng chủ yếu là phương pháp nghiên cứu tài liệu, các văn bản, Nghị quyết của Đảng, Nhà nước, chỉ thị, thông tư của ngành Giáo dục; các đề tài nghiên cứu khoa học đã được công bố có liên quan đến vấn đề hoạt động bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý trường mầm non. Phân tích, tổng hợp, hệ thống hóa, khái quát hóa cho việc nghiên cứu quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý trường mầm non.

3. NỘI DUNG

Để nắm chắc tình hình và đưa ra các giải pháp phù hợp quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý trường mầm non. Tôi chọn kết quả đạt được trên nghiên cứu một số khái niệm, tổng quan ở nước ngoài và ở Việt Nam về hoạt động bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý trường mầm non để thảo luận và kết quả như sau:

3.1. Một số khái niệm

Hiện nay, có khá nhiều quan niệm về bồi dưỡng. Trong Từ điển Bách khoa Việt Nam (1995) thì khái niệm bồi dưỡng còn được dùng với nghĩa là cập nhật, bổ túc thêm một số kiến thức, kỹ năng cần thiết, nâng cao hiểu biết sau khi đã được đào tạo cơ bản, cung cấp thêm những kiến thức chuyên ngành, mang tính ứng dụng.

Cùng quan điểm trên, tác giả Nguyễn Duy Hưng (2014) cũng xem bồi dưỡng là quá trình cập nhật hóa kiến thức do còn thiếu hoặc đã lạc hậu, bổ túc nghề nghiệp, đào tạo thêm hoặc củng cố kỹ năng nghề nghiệp theo các chuyên đề. Việc cập nhật này giúp cho người lao động củng cố và nâng cao những kiến thức đã học một cách hiệu quả và thiết thực. Kết quả của hoạt động này được xác nhận bằng việc người lao động được cấp chứng chỉ sau bồi dưỡng.

Như vậy, có thể hiểu hoạt động bồi dưỡng là quá trình truyền đạt, cập nhật, bổ sung thêm những kiến thức cho người lao động nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng chuyên môn đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

Khái niệm đội ngũ đã được sử dụng một cách phổ biến ở trong các lĩnh vực chính trị, kinh tế, xã hội cũng như rất nhiều lĩnh vực hoạt động khác nhau. Theo Từ điển Tiếng Việt (2009), đội ngũ là “tập hợp số người cùng chức năng hay nghề nghiệp để thành một lực lượng”. Như vậy, đội ngũ là tập hợp một số người cùng chức năng hoặc nghề nghiệp thành một lực lượng.

Người cán bộ quản lý giáo dục về thực chất là người quản lý làm việc trong môi trường giáo dục như nhà trường, cơ quan quản lý giáo dục. Do vậy, cán bộ quản lý trường mầm non bao gồm hiệu trưởng, phó hiệu trưởng, tổ trưởng, tổ phó chuyên môn. Theo chương II. Tổ chức và quản lý nhà trường của Thông tư số 52/TT-BGDĐT ngày 31 tháng 12 năm 2020 ban hành Điều lệ trường mầm non, có thể xác định cán bộ quản lý trường mầm non gồm hiệu trưởng, phó hiệu trưởng, tổ trưởng, tổ phó chuyên môn và tổ trưởng, tổ phó văn phòng.

Như vậy đội ngũ cán bộ quản lý trường mầm non là một tập hợp những người làm công tác quản lý trong trường mầm non, có năng lực, phẩm chất để thực hiện chức năng, nhiệm vụ quản lý được qui định trong Luật Giáo dục, Điều lệ trường mầm non và các văn bản liên quan theo qui định của Nhà nước.

Từ khái niệm hoạt động bồi dưỡng và cán bộ quản lý trường mầm non, ta có khái niệm hoạt động bồi dưỡng cán bộ quản lý trường mầm non là quá trình truyền đạt, cập nhật, bổ sung thêm những kiến thức cho người cán bộ quản lý trường mầm non nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng chuyên môn đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

3.2. Nghiên cứu ở nước ngoài về hoạt động bồi dưỡng cán bộ quản lý mầm non

Trong những năm gần đây, trên thế giới xuất hiện không ít các công trình nghiên cứu về phát triển đội ngũ CBQL giáo dục nói chung và CBQL bậc học mầm non nói riêng, dưới góc độ nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực. Trong đó đặc biệt chú trọng tới chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý; đề cao khía cạnh phát triển bền vững và thích ứng nhanh của từng CBQL trước tiến trình phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế. Về vấn đề này ta có thể bắt gặp ở các công trình nghiên cứu của Fumiko Shinohara (2004) với “ICTs in Teachers Training, UNESCO”; Harry Kwa (2004) với “Information Technology Training Program for Student and Teachers”; David C.B (1979) với “Teachers”)... Việc xuất hiện các công nghệ dạy học mới dẫn đến những đòi hỏi mới đối với đội ngũ CBQL. Vì vậy, đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới cho đội ngũ CBQL trở nên đa dạng, phong phú; kèm theo là các chính sách giảm giờ trên lớp, dạy theo kiểu gợi mở, khơi gợi trí tò mò và năng lực khám phá của người học. Sau hội thảo Cambridge về nhà giáo cho thế kỷ 21, người ta đã đặt ra 5 yêu cầu cốt lõi đối với nhà giáo là: Kiến thức, kỹ năng QL, phẩm chất, thái độ và niềm tin. Ở một số quốc gia như Nhật Bản, Hàn Quốc, Australia và các nước khác còn nhấn mạnh đội ngũ CBQL vừa là nhà chuyên môn vừa là người lãnh đạo (lãnh đạo hoạt động lớp học và lãnh đạo chuyên môn).

Ngoài ra một số công trình nghiên cứu của OECD (Tổ chức Hợp tác phát triển châu Âu) cũng đã đề cập đến chất lượng đội ngũ CBQL và giáo viên theo 5 tiêu chuẩn chính:

- a) Kiến thức phong phú về lĩnh vực QL;
- b) Kỹ năng QL;
- c) Có tư duy phản biện trước mỗi vấn đề và có năng lực tự phê, nét rất đặc trưng của QL;
- d) Biết cảm thông và cam kết tôn trọng phẩm giá của người khác;
- e) Có năng lực quản lý, kể cả trách nhiệm quản lý trong và ngoài lớp học.

Trong hội nhập quốc tế và xu hướng toàn cầu hoá hiện nay không ít quốc gia trên thế giới đang hướng tới xây dựng đội ngũ CBQL nước mình phải là đội ngũ có các tư chất của nhà giáo, nhà khoa học, nhà quản lí, nhà cung ứng xã hội. Một trong những quốc gia có sự cải cách giáo dục vượt trội là Nhật Bản, đất nước coi phát triển đội ngũ quản lý giáo dục là bước đi tất yếu để đáp ứng công cuộc phát triển nguồn nhân lực nhằm nâng cao năng suất lao động, thể hiện qua việc tiếp nhận hệ thống giáo dục của Mỹ, có chủ thuyết rõ ràng từ chính phủ. Nhật Bản đã thực hiện chiến lược đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục tương ứng, bắt kịp toàn cầu hóa không lâu sau chiến tranh. Thông qua đó chất lượng của đội ngũ CBQL Nhật Bản tăng lên. Những điều này có thể phần nào lý giải sự phát triển của giáo dục Nhật Bản hiện nay. Qua nhiều đợt cải cách sau thập niên 1970, khi Nhật Bản bước vào giai đoạn phát triển thần kỳ, việc trợ giảng ở các công xưởng, ở các trường đại học và Viện nghiên cứu vẫn tiếp tục. Nó được xem là hình thức đào tạo đội ngũ CBQL hiệu quả, kiểu “chìa khóa trao tay”, cung cấp nguồn lực quản lý giáo dục và giáo viên chất lượng.

Các nhà nghiên cứu quản lý giáo dục tại châu Âu đã rất quan tâm đến việc nâng cao năng lực chuyên môn và nâng cao chất lượng cho đội ngũ CBQL. - Đội ngũ CBQL có nghĩa vụ tham gia bồi dưỡng và thường xuyên cập nhật kiến thức. Chương trình bồi dưỡng đội ngũ CBQL có ở cấp nhà nước, cấp địa phương và tại các nhà trường. (Cộng hòa Liên bang Đức). - Liên Xô (cũ) cho rằng, đội ngũ CBQL phải có năng lực chuyên môn thì chất lượng dạy học mới được nâng cao. Việc tổ chức đúng đắn và hợp lý công tác quản lý, bồi dưỡng đội ngũ CBQL ảnh hưởng rất lớn đến kết quả toàn bộ hoạt động của nhà trường.

Tại các nước Đông Nam Á: - Bắt đầu từ năm 1998, việc bồi dưỡng đội ngũ CBQL cũng được tiến hành ở các trung tâm học tập cộng đồng của Thái Lan. - Công tác nâng cao chất lượng cho đội ngũ CBQL ở Philippin được tổ chức thành các khóa học trong thời gian học sinh nghỉ hè (4 kỳ nghỉ hè với 4 nội dung, chương trình bồi dưỡng khác nhau).

Với sự tài trợ của quỹ Bill & Melinda Gates, Change Leadership Group - CLG (nhóm Lãnh đạo thay đổi) đã cho ra đời cuốn sách “A Practical Guide to Transforming Our Schools - Cẩm nang cải tổ trường học” (Tony Vander Ark et al., 2011) là một công trình nghiên cứu trong 5 năm của các chuyên gia giáo dục thuộc trường Đại học Harvard. Cuốn sách này cung cấp những kiến thức thiết yếu cho những ai đang làm công tác quản lý giáo dục một công cụ, hướng đi cần thiết để có cái nhìn mới về tư duy và phương pháp cho việc quản lý trường học. Tập sách đã chỉ rõ con đường của sự thay đổi trong phương pháp quản lý trước tiên đó là thay đổi từ nhận thức của chính đội ngũ CBQL. CBQL ý thức được việc tự đào tạo, tự bồi dưỡng và tích cực tham gia vào kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng. CBQL nâng cao được năng lực sư phạm, chuyên môn nghiệp vụ. Nhận thức và tham gia tích cực trong kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng sẽ là một khởi điểm tốt cho sự thành công của chính CBQL trong việc điều hành và phát triển nhà trường.

Teri N. Talan, Paula Jorde Bloom, Kelton, Robyn Kelton (2014) trong “*Building the Leadership Capacity of Early Childhood Directors: An Evaluation of a Leadership Development Model*” đã cho thấy rằng: Mặc dù có sự đồng thuận giữa các nhà hoạch định chính sách và các nhà thực hành về tầm quan trọng của đội ngũ lãnh đạo trong giáo dục mầm non, nhưng có rất ít nghiên cứu về các mô hình phát triển năng lực lãnh đạo hiệu quả cho các nhà quản lý của các chương trình mầm non, đặc biệt là những người làm việc trong lĩnh vực chăm sóc trẻ em. Trên cơ sở khảo sát thực tế đã cho thấy bằng chứng về sự phát triển của cá nhân đội

ngũ cán bộ quản lý trường mầm non khi được tham gia vào các lớp bồi dưỡng và đào tạo. Kết quả của nghiên cứu này nhấn mạnh nhu cầu đào tạo có hệ thống, chuyên sâu và phù hợp, tập trung vào các nhu cầu riêng của các cán bộ lãnh đạo trường mầm non.

Boonchaury Sairam, Chaiyuth Sirisuthi, Kanjana Wisetrinthong (2017), trong “*Development of Program to Enhance Team Building Leadership Skills of Primary School Administrators*”. Nghiên cứu này nhằm mục đích: i) Nghiên cứu các thành phần của kỹ năng lãnh đạo cần thiết cho cán bộ quản lý trường tiểu học; ii) Xem xét hiện trạng và các điều kiện mong muốn và nhu cầu đối với kỹ năng lãnh đạo xây dựng nhóm của cán bộ quản lý trường tiểu học, iii) Giải pháp để phát triển kỹ năng lãnh đạo xây dựng nhóm đối với chương trình nâng cao quản trị viên trường tiểu học; iv) Khám phá mức độ hiệu quả của kỹ năng lãnh đạo đội ngũ cán bộ quản lý trường học. Với mục đích nêu ra, các tác giả chỉ rõ để xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường tiểu học phải thực hiện cùng lúc nhiều giải pháp, trong đó giải pháp bồi dưỡng, đào tạo được xem là quan trọng và thường xuyên.

3.3. Nghiên cứu ở Việt Nam về hoạt động bồi dưỡng cán bộ quản lý mầm non

Ngay sau khi nước nhà giành được độc lập, Hồ Chủ Tịch đã đặc biệt quan tâm, chỉ đạo phát triển đội ngũ CBQL giáo dục để phục vụ cho sự nghiệp xây dựng và bảo vệ tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa. Những quan điểm tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về giáo dục là định hướng đúng đắn cho việc đào tạo, bồi dưỡng, huấn luyện đội ngũ giáo viên mới và CBQL giáo dục. Bằng nhiều bài viết, bài nói chuyện về giáo dục, Người khẳng định: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “Muốn việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém” [Hồ Chí Minh toàn tập, tập 5, NXB chính trị quốc gia, Hà Nội - 2000].

Từ những cách tiếp cận khác nhau, kể cả xu hướng kế thừa và phát triển, các nhà nghiên cứu như Thái Duy Tuyên, Nguyễn Gia Quý, Trần Kiều, Phạm Viết Vượng, ... trong các công trình nghiên cứu của mình đã bàn về công tác quản lý giáo dục và những vấn đề có liên quan đến việc xây dựng và phát triển đội ngũ CBQL giáo dục. Đáng chú ý là các tác phẩm “Cơ sở khoa học quản lý” của Nguyễn Quốc Chí và Nguyễn Thị Mỹ Lộc; “Những luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ CNH – HĐH” của Nguyễn Phú Trọng và Trần Xuân Sầm. Xét về góc độ nghiên cứu quản lý giáo dục, dựa trên quan điểm của chủ nghĩa Mác – Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, các nhà khoa học tiếp cận quản lý giáo dục và quản lý trường học đề cập đến việc phát triển, xây dựng công tác quản lý nhà trường, tiêu biểu có: “Phương pháp luận khoa học giáo dục” của Phạm Minh Hạc.

Bùi Minh Hiền, Đặng Quốc Bảo, Vũ Ngọc Hải (2006) trong “*Quản lý giáo dục*”, đã chỉ ra rằng: Xây dựng và phát triển đội ngũ CBQL giáo dục cần phải tập trung vào ba vấn đề chính: Số lượng, chất lượng và cơ cấu; các tác giả cũng đã đề xuất bốn giải pháp phát triển đội ngũ CBQL giáo dục, bao gồm: (i) Mọi cấp QLGD đều xây dựng được quy hoạch CBQL giáo dục cho đơn vị và gắn liền với quy hoạch này là các công việc cần triển khai để đào tạo, bồi dưỡng CBQL giáo dục theo quy hoạch; (ii) Xây dựng hệ thống tiêu chuẩn đối với CBQL giáo dục các cấp; (iii) Có chính sách hỗ trợ tinh thần, vật chất thỏa đáng với đội ngũ CBQL giáo dục; (iv) Tổ chức lại hệ thống trường, lớp đào tạo đội ngũ CBQL giáo dục (Bùi Minh Hiền, Đặng Quốc Bảo, Vũ Ngọc Hải, 2006).

Những năm gần đây, một số luận văn thạc sĩ chuyên ngành quản lý giáo dục đã nghiên cứu về phát triển đội ngũ CBQL trường MN, đã có nhiều bài viết của các tác giả đăng trên các tạp chí

nhu: tác giả Trịnh Hoài Hương (2008), Giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý mầm non quận Thanh Xuân hiện nay); tác giả Phạm Nguyễn Trâm Anh (2011), Thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường mầm non công lập tại quận 10 thành phố Hồ Chí Minh); tác giả Nguyễn Thị Thu Thủy (2013), 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); tác giả Mạc Thị Thanh Bình (2014, Một số giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục mầm non huyện Chơn Thành tỉnh Bình Phước)... Các công trình này nghiên cứu phát triển đội ngũ CBQL GDMN theo 3 hướng:

- 1) Nghiên cứu phát triển đội ngũ CBQL GDMN dưới góc độ phát triển nguồn nhân lực;
- 2) Đào tạo, bồi dưỡng năng lực, nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL GDMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục;
- 3) Nghiên cứu đề xuất hệ thống các giải pháp xây dựng phát triển đội ngũ CBQL GDMN trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

Tác giả Từ Thị Thùy Linh (2012) luận văn thạc sỹ nghiên cứu đề tài “Một số giải pháp phát triển cán bộ quản lý Trường Mầm non trên địa bàn thành phố Vinh”. Qua đề tài nghiên cứu của mình, tác giả đã đề xuất một số biện pháp quản lý đội ngũ CBQL Trường Mầm non, trong đó đề cập biện pháp bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý nhằm đảm bảo số lượng, cân đối về cơ cấu và nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL. Từ đó, góp phần nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ ở các Trường Mầm non trên địa bàn thành phố Vinh, tỉnh Nghệ An.

Tác giả Bùi Ngọc Hiền (2015) với bài viết “*Vận dụng lý thuyết của Peter Drucker trong xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục*” đăng Tạp chí Giáo dục tháng 5/2015 đã giới thiệu tổng quan các phương thức quản lý tổ chức, quản lý con người của Peter Drucker, đánh giá tầm quan trọng và tính khả thi của các phương pháp quản lý của Peter Drucker đưa ra; từ đó tác giả vận dụng những tư tưởng quản lý để trả lời các câu hỏi có liên quan đến xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục, cụ thể như: Tự hỏi “cái gì cần phải làm”? Tự hỏi “điều gì đúng đắn cho tổ chức”? Xây dựng kế hoạch hành động; Quyết định một cách hiệu quả; Khai thác và xử dụng thông tin hiệu quả (Bùi Ngọc Hiền, 2015).

Cao Việt Sơn (2016) trong bài “*Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng bồi dưỡng cán bộ quản lý trường trung học cơ sở, tiểu học và mầm non Sơn La*” đăng Tạp chí Giáo dục số 382, kì 2 tháng 5/2016 đã phân tích thực trạng hoạt động bồi dưỡng cán bộ quản lý trường trung học cơ sở, tiểu học và mầm non tỉnh Sơn La. Căn cứ vào một số văn bản, chính sách và chương trình phát triển nền giáo dục nói chung, đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục nói riêng; căn cứ vào “Chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý trường mầm non, tiểu học, trung học cơ sở” của tỉnh Sơn La, tác giả đã đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục trường trung học cơ sở, tiểu học, mầm non tỉnh Sơn La (Cao Việt Sơn, 2016).

Các tác giả Bùi Văn Dũng, Nguyễn Thị Thu Huyền (2017) trong “*Nâng cao trình độ lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục quận 9, thành phố Hồ Chí Minh*” (2017, tr. 103) đã chỉ rõ: Nâng cao trình độ lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục là một nhiệm vụ cấp thiết hiện nay. Hai tác giả đã đi vào phân tích thực trạng trình độ lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục; từ đó đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao trình độ lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh (Bùi Văn Dũng và Nguyễn Thị Thu Huyền, 2017).

Ngoài ra, Đảng và Nhà nước ta đã ban hành nhiều văn bản chỉ đạo phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Cụ thể như: Chỉ thị 40/2004/CT-TW ngày 15 tháng 06 năm 2004 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Ngoài việc chỉ rõ những yếu kém, bất cập của đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, Chỉ thị đã nêu rõ: “*Mục tiêu là xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục được chuẩn hoá, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống, lương tâm, tay nghề của nhà giáo; thông qua việc quản lý, phát triển đúng định hướng và có hiệu quả sự nghiệp giáo dục để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*” (Ban chấp hành trung ương, 2004).

Đặc biệt, trong những năm gần đây, dưới sự lãnh đạo của Đảng, nước ta đã xây dựng và ban hành nhiều chính sách nhằm phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục, đội ngũ giáo viên. Chẳng hạn như: Quyết định số: 2161/QĐ-BGDĐT ngày 26 tháng 6 năm 2017 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo Ban hành Kế hoạch thực hiện mục tiêu phát triển bền vững lĩnh vực giáo dục và đào tạo đến năm 2025 và định hướng đến 2030 đề ra các giải pháp đối với đội ngũ nhà giáo như sau: “*Lồng ghép, tích hợp vào hoạt động để nâng cao nhận thức của nhà giáo, cán bộ quản lý, học sinh, sinh viên trong toàn ngành về phát triển bền vững và các mục tiêu phát triển bền vững trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo*”; “*Xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục theo chuẩn nghề nghiệp, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đào tạo; đổi mới nội dung, chương trình giáo dục mầm non, phổ thông*” (Bộ Giáo dục và Đào tạo).

Riêng ngành Giáo dục mầm non, Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Thông tư 17/2011/TT-BGDĐT quy định Chuẩn hiệu trưởng trường mầm non. Chuẩn này bao gồm có 4 tiêu chuẩn và 19 tiêu chí. Sau một quá trình thực hiện, ngày 8 tháng 10 năm 2018, Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Thông tư 25/2018/TT-BGDĐT quy định Chuẩn hiệu trưởng cơ sở giáo dục mầm non thay thế cho Thông tư 17/2011/TT-BGDĐT. Chuẩn hiệu trưởng trường mầm non hiện hành có 5 tiêu chuẩn và 18 tiêu chí, Chuẩn hiệu trưởng làm căn cứ để hiệu trưởng cơ sở giáo dục mầm non tự đánh giá phẩm chất, năng lực; xây dựng và thực hiện kế hoạch rèn luyện phẩm chất, bồi dưỡng nâng cao năng lực quản trị nhà trường đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Chuẩn hiệu trưởng còn làm căn cứ để đào tạo, bồi dưỡng phát triển phẩm chất, năng lực quản trị nhà trường cho đội ngũ cán bộ quản lý mầm non và làm căn cứ để các phó hiệu trưởng tự đánh giá, xây dựng và thực hiện kế hoạch rèn luyện, học tập phát triển phẩm chất, năng lực quản trị nhà trường (Bộ Giáo dục và Đào Tạo, 2018).

Như vậy, điếm qua các nghiên cứu trong nước và ở nước ngoài cho thấy, có nhiều tác giả nghiên cứu về quản lý, phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục nói chung, cán bộ quản lý trường mầm non ở nhiều khía cạnh khác nhau. Bồi dưỡng nâng cao phẩm chất, năng lực cho đội ngũ cán bộ quản lý là một trong các nội dung quan trọng của quản lý, phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục tại cơ sở giáo dục nói chung và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường mầm non nói riêng.

3.4. Một số vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu của các nhà khoa học và các tác giả nêu trên đã đề cập đến sự cần thiết của hoạt động bồi dưỡng cán bộ quản lý. Các tác giả quan tâm nghiên cứu về nội dung, chương