TRƯỜNG ĐẠI HỌC SÀI GÒN
TẠP CHÍ KHOA HỌC
ĐẠI HỌC SÀI GÒN
ISSN 1859 - 3208
Số 86, Tập 1, 2023

SAIGON UNIVERSITY
SCIENTIFIC JOURNAL
OF SAIGON UNIVERSITY
No. 86, Vol. 1, 2023

Email: tcdhsg@sgu.edu.vn ; Website: http://sj.sgu.edu.vn/

TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ NỮ TRƯỜNG MẦM NON TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Criteria for quality assessment of female preschool administrators in Ho Chi Minh City

Lê Thụy Mỵ Châu[(1)(*)]
Huỳnh Văn Sơn[(2)]

[(1)]Sở Giáo dục và Đào tạo TP.HCM

[(2)]Trường Đại học Sư phạm TP.HCM

TÓM TẮT

Thực tiễn cho thấy Đảng và chính quyền tại Thành phố Hồ Chí Minh đã thực hiện nhiều chính sách, chế độ quan tâm công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói chung và bồi dưỡng cán bộ nữ của thành phố. Trong đó, sự phát triển về mặt số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên mầm non đối với cấp học mầm non Thành phố Hồ Chí Minh cũng được quan tâm một cách thỏa đáng bằng những tiêu chí cụ thể và mang tính đặc trưng về giới. Bài báo đề xuất các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nữ trường mầm non tại Thành phố Hồ Chí Minh như: phẩm chất chính trị; đạo đức, lối sống lành mạnh và tác phong làm việc khoa học, sư phạm; trình độ và am hiểu chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm; năng lực quản lý nhà trường;… Các tiêu chí này giúp các trường mầm non có cơ sở đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý nữ có hiệu quả và bài bản hơn, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý nói chung và cán bộ quản lý nữ trường mầm non nói riêng tại thành phố Hồ Chí Minh.

Từ khóa: *tiêu chí, chất lượng, quản lý nữ, mầm non, Thành phố Hồ Chí Minh*

ABSTRACT

The current context shows that the Party and government in Ho Chi Minh City have implemented many policies to pay attention to the training and retraining of cadres in general and fostering female cadres of the city. In particular, the development in terms of quantity and quality of managers and preschool teachers for preschool in Ho Chi Minh City is also adequately concerned with specific criteria and criteria. gender specific. The article proposes criteria for assessing the quality of female managers of kindergartens in Ho Chi Minh City such as: political quality; ethics, healthy lifestyle and scientific and pedagogical working style; professional qualifications and understanding, pedagogical skills; school management capacity; etc. These criteria help preschools have a basis for evaluating female managers more effectively and methodically, contributing to building a team of general managers and female managers of preschools in particular in Ho Chi Minh City.

Keywords: *criteria, quality, female administrator, preschool, Ho Chi Minh City*

[(*)]Tác giả liên hệ: lethuymychausg@gmail.com

1. Đặt vấn đề

Thực hiện quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về công tác cán bộ nữ, trong quá trình lãnh đạo và xây dựng phát triển đất nước, Đảng ta luôn quan tâm đến phụ nữ, đặc biệt nhiều chủ trương, chính sách để phát triển đội ngũ cán bộ quản lý nữ thông qua các Chỉ thị, Nghị quyết như: Nghị quyết số 153-NQ/TW về Công tác cán bộ nữ (năm 1967), Chỉ thị số 44-CT/TW về Một số vấn đề cấp bách trong công tác cán bộ nữ (năm 1984), Nghị quyết số 04-NQ/TW về Đổi mới và tăng cường công tác vận động phụ nữ trong tình hình mới (năm 1993), Chỉ thị số 37-CT/TW về Một số vấn đề về công tác cán bộ nữ trong tình hình mới (năm 1993), Nghị quyết số 11-NQ/TW về Công tác phụ nữ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước (năm 2007)... Các quan điểm ấy cũng được cụ thể hoá vào các bản Hiến pháp các năm 1946, năm 1959, năm 1980, năm 1992, năm 2013 và ngày càng hoàn thiện, cụ thể hoá trong các văn bản khác.

Thành phố Hồ Chí Minh là một trung tâm kinh tế, văn hóa, giáo dục, khoa học kỹ thuật lớn của cả nước, là nơi thu hút nhiều lực lượng lao động trẻ của cả nước đến làm việc và sinh sống, dẫn đến việc tăng dân số cơ học; vì vậy việc phát triển mạng lưới về giáo dục mầm non tăng nhanh. Vì vậy, đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên mầm non phải đủ năng lực, đáp ứng tiêu chuẩn để nâng cao chất lượng của các cơ sở giáo dục. Được sự quan tâm của Đảng và các cấp chính quyền của Thành phố Hồ Chí Minh, đội ngũ lãnh đạo, quản lý nữ không ngừng được nâng cao cả về số lượng đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục trong bối cảnh mới. Lẽ đương nhiên, đội ngũ lãnh đạo nói chung và quản lý nữ nói riêng cần được đánh giá theo tiêu chí nhất định để các cấp quản lý có cơ sở đánh giá hiệu quả làm việc của đội ngũ này, từ đó có những giải pháp cụ thể, thiết thực phát triển đội ngũ cán bộ quản lý nữ trường mầm non tại thành phố Hồ Chí Minh.

2. Giải quyết vấn đề

2.1. Một vài vấn đề liên quan đến thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý nữ tại Thành phố Hồ Chí Minh

Trong thời gian qua, sự phát triển về mặt số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên mầm non đối với cấp học mầm non Thành phố đã có nhiều chuyển biến tích cực. Hiện nay, tại thành phố Hồ Chí Minh, bậc học mầm non là bậc học có số lượng nữ chiếm cao nhất với tổng số 25.217 nữ giáo viên, tuy nhiên Cán bộ quản lý nữ có 2.917/25.217 Giáo viên, đạt tỷ lệ 11,56%, trong đó hệ thống trường công lập có Cán bộ quản lý nữ: 1.251 (chiếm tỷ lệ 42%), hệ thống trường ngoài công lập có Cán bộ quản lý nữ: 1.666 (chiếm tỷ lệ 56%), Cán bộ quản lý nam: 62 (chiếm tỷ lệ 2%). Về trình độ đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ thì Cán bộ quản lý nữ đạt trình độ Đại học Sư phạm đạt là 88,3%, riêng hệ thống các trường công lập chiếm tỷ lệ khá cao 98,86%. (Sở Giáo dục và Đào tạo, 2023) Số liệu trên cho thấy tỷ lệ nữ làm cán bộ quản lý với trình độ chuyên môn đạt trên chuẩn Đại học là rất cao. Điều này chứng minh sự nỗ lực phấn đấu không ngừng của giới nữ ở bậc học Mầm non và cũng khẳng định có sự quan tâm tập trung về công tác đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ quản lý, giáo viên mầm non theo chuẩn hiệu trưởng, chuẩn nghề nghiệp; bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ quản lý,

giáo viên, nhân viên, cụ thể:

- Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Hồ Chí Minh đã chỉ đạo thực hiện tốt công tác bồi dưỡng thường xuyên hàng năm cho CBQL-GVMN theo các Thông tư của Bộ Giáo dục và Đào tạo như Thông tư số 19/2019/TT-BGDĐT, Thông tư số 11/2019/TT-BGDĐT, Thông tư số 12/2019/TT-BGDĐT; Quyết định số 2834/QĐUBND ngày 02 tháng 7 năm 2019 của Ủy ban nhân dân Thành phố. (Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, 2019) Cũng như đã ban hành các kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ quản lý, giáo viên mầm non công lập và ngoài công lập.

- Sở Giáo dục và Đào tạo còn chú trọng bồi dưỡng nâng cao trình độ ngoại ngữ, trình độ ứng dụng công nghệ thông tin nhằm thực hiện thành công chủ trương chuyển đổi số trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

- Định kỳ hàng năm, Sở Giáo dục và Đào tạo xây dựng kế hoạch và tổ chức các lớp bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ về công tác nuôi dưỡng chăm sóc và giáo dục trẻ cho đội ngũ tại các cơ sở giáo dục mầm non; ngoài ra cán bộ quản lý mầm non Thành phố còn được tham gia học tập kinh nghiệm thực tế mô hình giáo dục mầm non tại Nhật Bản; một số trường mầm non ngoài công lập mang tính hệ thống hoặc có quy mô lớn luôn tạo điều kiện cho cán bộ quản lý tham gia các lớp bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ chuyên môn, tiếp cận nhiều phương pháp giáo dục của các nước tiên tiến; bồi dưỡng kỹ năng xử lý tình huống, nghệ thuật trong quản lý…

- Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng như đã chỉ đạo 100% các phòng GDĐT, các cơ sở GDMN xây dựng kế hoạch, tăng cường tổ chức các buổi tập huấn, hướng dẫn chăm sóc, giáo dục trẻ, theo chỉ đạo của Sở, theo thực tế tại địa phương cho đội ngũ CBQL, GV, NV tại các cơ sở GDMN, đặc biệt là đội ngũ tại các nhóm trẻ, lớp mẫu giáo độc lập tư thục nhằm nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục mầm non

- Quan tâm triển khai các chính sách đã ban hành của Hội đồng nhân dân Thành phố: Nghị quyết số 09/NQ-HĐND ngày 08 tháng 7 năm 2022 về danh mục dịch vụ sự nghiệp công sử dụng ngân sách nhà nước thuộc lĩnh vực giáo dục và đào tạo trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, Nghị quyết số 01/2021/NQ-HĐND ngày 23 tháng 3 năm 2021 về sửa đổi, bổ sung Điểm C Khoản 4.2 Điều 2 Nghị quyết số 01/2014/NQ-HĐND ngày 14 tháng 6 năm 2014 của về hỗ trợ giáo dục mầm non Thành phố Hồ Chí Minh; Nghị quyết số 04/2021/NQ-HĐND ngày 23 tháng 3 năm 2021 về sửa đổi, bổ sung Khoản 1 và Khoản 2 Điều 1 Nghị quyết số 04/2017/NQ-HĐND ngày 06 tháng 7 năm 2017 của Hội đồng nhân dân Thành phố về chính sách thu hút giáo viên mầm non trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh… (Hội đồng nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, 2021)

Để phát triển sự nghiệp giáo dục đào tạo nước nhà nói chung và Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo mà Đảng ta đã đề ra thì đội ngũ cán bộ quản lý phải là đội ngũ mạnh về năng lực. Hơn thế, Thành phố Hồ Chí Minh là thành phố đông dân nhất cả nước, trực thuộc trung ương. Vì vậy, nhu cầu phát triển mạng lưới giáo dục nói riêng và mạng lưới

trường, lớp mầm non cho các loại hình trường đều tăng nhanh. Do đó cần thiết phải có đủ đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên mầm non đủ năng lực, đáp ứng tiêu chuẩn để nâng cao chất lượng của các cơ sở giáo dục. Và hơn thế, việc phát triển đội ngũ cán bộ quản lý nữ cần được đánh giá dựa trên các tiêu chí nhất định, mang tính đặc trưng để góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL nữ trường mầm non tại Thành phố Hồ Chí Minh.

2.2. Nội dung các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ CBQL nữ trường mầm non tại Thành phố Hồ Chí Minh

Theo từ điển Tiếng Việt, *đánh giá* là nhận xét bình phẩm về giá trị. *Tiêu chí* là yêu cầu và điều kiện cần đạt được ở một nội dung cụ thể của mỗi tiêu chuẩn (Hoàng Phê, 2021). Tùy theo mỗi lĩnh vực, vị trí và chức danh khác nhau thì có những tiêu chuẩn và tiêu chí đánh giá chất lượng giống và khác nhau. Theo đó đối với CBQL nói chung và CBQL nữ nói riêng ở trường mầm non có những tiêu chuẩn chung về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp; năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm; năng lực lãnh đạo, quản lý nhà trường; năng lực phối hợp với gia đình và cộng đồng xã hội… Do vậy, để đánh giá chất lượng đội ngũ CBQL nữ trường mầm non một cách đầy đủ, chính xác, cần phải căn cứ các quy định của pháp luật, của Bộ Giáo dục - Đào tạo, căn cứ đặc điểm tình hình cụ thể, đặc điểm về giới để xây dựng và thực hiện tốt các tiêu chí sau:

2.2.1. Tiêu chí về phẩm chất chính trị

Bên cạnh những yêu cầu chung về tiêu chuẩn cán bộ, cán bộ quản lý, nhất là những cán bộ quản lý trường mầm non như: yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội, vì lợi ích dân tộc; gương mẫu chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng; hiểu biết và thực hiện đúng pháp luật, chế độ, chính sách, quy định của Nhà nước, các quy định của ngành, của địa phương; tích cực tham gia các hoạt động chính trị, xã hội; có ý chí vượt khó khăn để hoàn thành nhiệm vụ được giao; có khả năng động viên, khích lệ giáo viên, cán bộ, nhân viên hoàn thành tốt nhiệm vụ; được tập thể giáo viên, cán bộ, nhân viên tín nhiệm... thì ngày nay càng đòi hỏi mỗi CBQL phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, không phai nhạt lý tưởng cách mạng hay mơ hồ, sa sút ý chí; kiên quyết đấu tranh với những luận điệu xuyên tạc của các thế lực thù địch và làm tốt công tác tuyên truyền, giáo dục trong đội ngũ giáo viên. Không những góp phần nâng cao nhận thức cho đội ngũ CBQL nhà trường mà còn ảnh hưởng đến đội ngũ giáo viên về nhận thức chính trị tư tưởng, phẩm chất chính trị từ đó hình thành tinh thần giác ngộ cách mạng, kiên định mục tiêu sự nghiệp cách mạng, ra sức phấn đấu cho sự nghiệp giáo dục. Qua đó sẽ định hướng cho mỗi cá nhân tự rèn luyện, nêu cao tinh thần tự giác, không có biểu hiện suy thoái về đạo đức, lối sống, không sa vào chủ nghĩa cá nhân, không ích kỷ, thực dụng, cơ hội, vụ lợi, tham nhũng; thống nhất giữa lời nói và việc làm, nhất là gương mẫu trong chấp hành chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước và chức trách nhiệm vụ được giao. Do vậy, việc đảm bảo phẩm chất chính trị có vai trò đặc biệt trong các tiêu chí của cán bộ, cán bộ quản lý nói chung và cán bộ quản lý ở nhà trường nói riêng nhằm đảm bảo thực hiện thắng lợi Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI 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 định hướng xã hội

chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 2013)

2.2.2. Tiêu chí đạo đức, lối sống lành mạnh và tác phong làm việc khoa học, sư phạm

Vấn đề đạo đức cách mạng của cán bộ, cán bộ quản lý của mỗi cá nhân đã trở thành nội dung quan trọng trong xem xét, đánh giá cán bộ. Vì vậy, trong mỗi giai đoạn và từng lĩnh vực những nội dung cơ bản để sát hợp với tình hình và yêu cầu nhiệm vụ chính trị đặt ra. Đối với nhà trường là nơi làm việc của đội ngũ giáo viên, nhà quản lý nhà trường và là nơi đào tạo và hình thành nhân cách cho một thế hệ tương lai của đất nước vì vậy đòi hỏi mỗi thầy cô giáo, nhất là đội ngũ CBQL phải luôn là tấm gương sáng. Do tính đặc thù của môi trường và nghề nghiệp, CBQL phải luôn ý thức nêu cao đạo đức cách mạng, đạo đức nghề nghiệp. Theo đó, yêu cầu đặt ra là CBQL phải luôn giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín của nhà giáo; trung thực, tâm huyết với nghề nghiệp và có trách nhiệm trong quản lý nhà trường; ngăn ngừa và kiên quyết đấu tranh chống những biểu hiện tiêu cực; không lợi dụng chức vụ vì mục đích vụ lợi, đảm bảo tính dân chủ, công khai trong hoạt động của nhà trường. Mặt khác, trong xu thế hội nhập và toàn cầu hóa, đòi hỏi đội ngũ CBQL cần thay đổi nhận thức, cách giao tiếp, ứng xử đúng mực, lối sống lành mạnh và tác phong làm việc phù hợp, thích nghi, nhất là phù hợp với bản sắc văn hoá dân tộc. Tuy nhiên, đối với CBQL nói chung và CBQL nữ nói riêng cần phải rèn luyện để có đạo đức và lối sống chuẩn mực hơn và kể cả tác phong làm việc thật khoa học, sư phạm hơn.

2.2.3. Tiêu chí về trình độ và am hiểu chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm

Chúng ta biết rằng cán bộ có các tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm như sau: về hiểu biết chương trình giáo dục mầm non là phải hiểu đúng và đầy đủ mục tiêu, yêu cầu, nội dung, phương pháp giáo dục trong chương trình giáo dục mầm non; về trình độ chuyên môn, đòi hỏi người CBQL đạt trình độ chuẩn được đào tạo của nhà giáo theo quy định của Luật Giáo dục đối với cấp học, có hiểu biết và đáp ứng yêu cầu quản lý, am hiểu về lí luận, nghiệp vụ và quản lý giáo dục; về nghiệp vụ sư phạm, là người có khả năng tổ chức, thực hiện hiệu quả phương pháp giáo dục và giáo dục tích cực; về tinh thần tự học và sáng tạo, có ý thức, tinh thần tự học và xây dựng tập thể sư phạm thành tổ chức học tập, sáng tạo; về năng lực ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin là đòi hỏi người hiệu trưởng phải sử dụng được một ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc (đối với hiệu trưởng công tác tại trường dân tộc nội trú, vùng cao, vùng dân tộc thiểu số); sử dụng được công nghệ thông tin trong công việc. Theo đó, để thực hiện tốt chuẩn của người Hiệu trưởng, đòi hỏi phải đảm bảo thực hiện tốt các tiêu chí về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, tinh thần tự học tập, nâng cao về sử dụng ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin và đặc biệt phải am hiểu sâu về chương trình giáo dục mầm non. Tuy nhiên câu hỏi đặt ra là những chuẩn và tiêu chí này không chỉ áp dụng đúng cho hiệu trưởng mà đúng cho tất cả cán bộ quản lý ở nhà trường. Do vậy, đối với CBQL nói chung và CBQL nữ ở nhà trường nói riêng thì yêu cầu đặt ra phải đạt trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và am hiểu chuyên môn nghiệp vụ sư phạm. Bởi vì để quản lý và điều hành nhà trường, đòi hỏi người CBQL phải am hiểu sâu sắc nội dung giáo dục, nắm vững phương pháp giáo dục, các nguyên tắc tổ chức các quá trình giáo dục, đặc biệt phải

am hiểu công việc của người giáo viên vì có như vậy thì công tác quản lý, điều hành mới đạt hiệu quả cao.

2.2.4. Tiêu chí về năng lực quản lý nhà trường

Cùng với phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, người CBQL nhà trường phải có năng lực quản lý nhà trường. Người có năng lực quản lý nhà trường phải có khả năng phân tích và dự báo, có tầm nhìn chiến lược, thiết kế và định hướng triển khai quyết đoán; có bản lĩnh đổi mới, lập kế hoạch hoạt động, tổ chức bộ máy và phát triển đội ngũ; quản lý hoạt động giáo dục, quản lý tài chính, quản lý hành chính và tài sản nhà trường; phát triển môi trường giáo dục; thực hiện tốt công tác thi đua, khen thưởng; xây dựng hệ thống thông tin và kiểm tra đánh giá. Ngày nay trong xu thế hội nhập nên đòi hỏi CBQL nhà trường phải có tầm nhìn và khả năng giao tiếp tốt; sử dụng thành thạo tiếng Anh và các ứng dụng công nghệ thông tin, trong đó có tin học văn phòng; có khả năng sáng tạo một hệ thống quản lý, một cơ cấu tổ chức hoạt động hiệu quả; nhạy cảm với các khía cạnh văn hóa quản lý; có đầu óc canh tân; không ngừng học hỏi để tự hoàn thiện; biết phát huy và quan tâm đến nhân tố con người, nguồn nhân lực của xã hội; tạo mối liên hệ chặt chẽ với các tổ chức khác trong hệ thống. Bên cạnh những tiêu chí chung, thì đòi hỏi người CBQL ở nhà trường nói chung và CBQL nữ ở nhà trường nói riêng có những tiêu chuẩn riêng. Nếu CBQL nữ trường mầm non đảm bảo thực hiện tốt các tiêu chí này sẽ góp phần nâng cao chất lượng quản lý nhà trường tốt hơn.

2.2.5. Tiêu chí về cán bộ quản lý ở nhà trường phải là một nhà sư phạm, một nhà quản lý đồng thời cũng là một nhà hoạt động xã hội

Chúng ta biết rằng nhiệm vụ cơ bản của người CBQL là hoạch định, tổ chức, bố trí nhân lực, lãnh đạo và động viên nhân viên, cuối cùng phải kiểm soát nhân viên để cùng hoàn thành mục tiêu đề ra. Đối với người CBQL ở nhà trường, bên cạnh nhiệm vụ cơ bản như đã nêu trên thì đòi hỏi còn phải có kỹ năng sư phạm, kỹ năng quản lý giáo dục, quản lý nhà trường. Bởi vì môi trường sư phạm và nhà trường là môi trường có những nét đặc thù riêng không giống các nơi khác, lĩnh vực khác; đối tượng quản lý và các yêu cầu quản lý cũng có những nét đặc thù do vậy cũng phải tuân thủ theo các yêu cầu theo tính đặc thù sau: Một là, lấy phát triển bền vững làm trung tâm, đảm bảo sự phát triển bền vững của đội ngũ CBQL, đáp ứng được yêu cầu trước mắt và yêu cầu lâu dài trong tương lai. Hai là, việc phát triển đội ngũ CBQL phải gắn liền với chiến lược phát triển kinh tế, xã hội của địa phương. Ba là, phát triển đội ngũ CBQL phải phù hợp với các đặc trưng của bậc học mầm non. Bốn là, đảm bảo sự chủ động, sáng tạo trong việc lập quy hoạch cũng như sự chủ động, tích cực của cấp quản lý trong việc thực hiện nhiệm vụ phát triển đội ngũ CBQL, đảm bảo các nhà trường có đội ngũ HT, PHT có đủ phẩm chất và năng lực thực hiện nhiệm vụ. Năm là, đảm bảo môi trường dân chủ trong việc phát triển đội ngũ, bồi dưỡng toàn diện về đạo đức, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng quản lý, năng lực tổ chức điều hành của đội ngũ CBQL dần dần đi vào chuyên môn hoá đội ngũ CBQL. Sáu là, phát triển đội ngũ CBQL phải bám sát vào nhu cầu, cơ cấu sử dụng của đơn vị đồng thời lấy lợi ích của người lao động là nguyên tắc phát triển. Đối với hoạt động xã hội trong nhà trường, người CBQL phải là người tiên phong

trong lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện các hoạt động này nhằm vận động, thúc đẩy việc giáo dục trẻ mầm non; các hoạt động phong trào của nhà trường và xã hội nhằm tạo điều kiện cho đội ngũ giáo viên, trẻ hình thành thế giới quan và nhân sinh quan, môi trường sống, nhất là có cách nhìn nhận cuộc sống tích cực hơn. Do vậy yêu cầu đặt ra đối với CBQL nữ trường mầm non phải là một nhà sư phạm, một nhà quản lý đồng thời cũng là một nhà hoạt động xã hội.

2.2.6. Tiêu chí về tính đặc thù của cán bộ quản lý nữ

Với những nét đặc thù riêng của giới nữ, do vậy vấn đề đặt ra là phải được hưởng chế độ ưu tiên, khuyến khích trong đánh giá các tiêu chí về chất lượng CBQL nữ như: việc tự nỗ lực, phấn đấu học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; thời gian và quá trình công tác; các chế độ chính sách về chăm sóc sức khỏe sinh sản... Đồng thời so với các tiêu chí đánh giá cán bộ, cán bộ quản lý nói chung thì tiêu chí đánh giá CBQL nữ phải xây dựng thêm những tính đặc thù của nữ như Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27 tháng 4 năm 2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đã xác định: "*năng lực thực tiễn, thể hiện ở kết quả và hiệu quả công việc, tinh thần chủ động, sáng tạo, mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao; khả năng đoàn kết, tập hợp, quy tụ cán bộ; năng lực tổ chức, điều hành để thúc đẩy sự phát triển của lĩnh vực công tác được phân công phụ trách; đạo đức, lối sống trong sạch, kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng, chống chủ nghĩa cá nhân; bản thân cán bộ và gia đình phải gương mẫu chấp hành đúng pháp luật, không lợi dụng chức quyền để mưu cầu lợi ích riêng; ham học hỏi, cầu tiến bộ, qua thực tế cho thấy là cán bộ có triển vọng vươn lên đảm nhận nhiệm vụ cao hơn; chú ý phát hiện, xem xét đưa vào quy hoạch những nhân tố mới, cán bộ trẻ; được đào tạo cơ bản; đã kinh qua công tác thực tế ở địa phương, cơ sở; năng động, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, có nhiều triển vọng phát triển*". Tóm lại, đối với các tiêu chí đánh giá chất lượng CBQL ở nhà trường như hiện nay chưa thể hiện được tính đặc thù về giới. Do vậy, trong các tiêu chí đánh giá CBQL ở nhà trường cần có thêm những chế độ khuyến khích, đãi ngộ và tiêu chí mang tính đặc thù của giới nữ để từ đó việc đánh giá chất lượng đúng và chuẩn xác.

3. Kết luận

Tóm lại, đất nước Việt Nam đang bước vào thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, do vậy nhiệm vụ chính trị mới rất khó khăn và phức tạp đòi hỏi Đảng ta phải xây dựng được một đội ngũ cán bộ ngang tầm đáp ứng nhu cầu của bối cảnh mới, nhất là cán bộ quản lý nữ. Và lĩnh vực Giáo dục và Đào tạo cũng không nằm ngoài bối cảnh này, đặc biệt là bậc học mầm non. Ở bậc mầm non, cán bộ quản lý và giáo viên nữ là bộ phận chủ yếu, thậm chí có trường là duy nhất, vì vậy vấn đề phát triển đội ngũ cán bộ quản lý nữ trường mầm non cần được Đảng và Nhà trước quan tâm nhiều hơn nữa bằng các chủ trương và chỉ đạo thiết thực góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ nguồn nhân lực cán bộ quản lý của ngành giáo dục, đóng góp vào sự phát triển giáo dục của Thành phố Hồ Chí Minh với bối cảnh hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Hồ Chí Minh. (2011). *Hồ Chí Minh: Toàn tập*, t.3. Hà Nội: NXB Chính trị quốc gia Sự thật.

Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 khóa XI 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 định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.* Hà Nội.

Bộ Chính trị. (2007). *Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27 tháng 4 năm 2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*. Hà Nội.

Hội đồng nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh. (2021). *Nghị quyết số 04/2021/NQ-HĐND ngày 23 tháng 3 năm 2021 về sửa đổi, bổ sung Khoản 1 và Khoản 2 Điều 1 Nghị quyết số 04/2017/NQ-HĐND ngày 06 tháng 7 năm 2017 của Hội đồng nhân dân Thành phố về chính sách thu hút giáo viên mầm non trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.* Thành phố Hồ Chí Minh.

Hoàng Phê. (2021). *Từ điển Tiếng Việt.* NXB Hồng Đức.

Sở Giáo dục và Đào tạo. (2023). *Báo cáo thống kê đầu năm 2022-2023 của Phòng Tổ chức Cán bộ.* Thành phố Hồ Chí Minh.

Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh. (2019). *Quyết định số 2834/QĐUBND ngày 02 tháng 7 năm 2019 của Ủy ban nhân dân Thành phố phê duyệt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non của Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2018-2025.* Thành phố Hồ Chí Minh.

Ngày nhận bài: 01/02/2023 Ngày chấp nhận đăng: 24/02/2023