

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM**

**TRIỆU MỸ VÂN**

**PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ**  
**TRƯỜNG MẦM NON THÀNH PHỐ CAO BẰNG**  
**THEO HƯỚNG CHUẨN HÓA**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC**

**THÁI NGUYÊN - 2015**

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM**

**TRIỆU MỸ VÂN**

**PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ**  
**TRƯỜNG MẦM NON THÀNH PHỐ CAO BẰNG**  
**THEO HƯỚNG CHUẨN HÓA**

**Chuyên ngành: Quản lý giáo dục**  
**Mã số: 60. 14.01. 14**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC**

***Người hướng dẫn khoa học: TS. NGUYỄN THỊ THANH HUYỀN***

**THÁI NGUYÊN - 2015**

## LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nghiên cứu trình bày trong luận văn là trung thực và chưa từng được công bố trong bất kì luận văn nào khác.

Tôi xin cam đoan rằng các thông tin trích dẫn trong luận văn đều đã được chỉ rõ nguồn gốc.

Tác giả luận văn

*Triệu Mỹ Vân*

## LỜI CẢM ƠN

Tôi xin chân thành cảm ơn Ban Giám hiệu Trường Đại học sư phạm - Đại học Thái Nguyên đã giành những điều kiện tốt nhất để tôi được theo học và nghiên cứu, hoàn thành luận văn. Xin trân trọng cảm ơn TS. Nguyễn Thị Thanh Huyền đã giành thời gian và công sức để giúp đỡ tôi trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu và chuẩn bị luận văn.

Xin chân thành cảm ơn UBND thành phố Cao Bằng đã cho phép, tạo điều kiện để tôi được tham gia học tập, nghiên cứu và chuẩn bị luận văn.

Tôi xin chân thành cảm ơn Phòng Giáo dục và Đào tạo thành phố Cao Bằng, các trường Mầm non, các cán bộ QLGD, giáo viên mầm non thành phố Cao Bằng đã giúp đỡ và cộng tác để tôi hoàn thành nội dung nghiên cứu của luận văn.

Cảm ơn gia đình, bạn bè, các anh, chị đồng nghiệp và tập thể lớp cao học quản lý giáo dục K21A đã động viên, chia sẻ và giúp đỡ tôi trong quá trình học tập và thực hiện luận văn.

Tác giả luận văn

*Triệu Mỹ Vân*

## MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN .....	i
LỜI CẢM ƠN.....	ii
MỤC LỤC .....	iii
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT .....	iv
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	v
<b>MỞ ĐẦU</b> .....	1
1. Lý do chọn đề tài .....	1
2. Mục đích nghiên cứu .....	3
3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu.....	3
4. Nhiệm vụ nghiên cứu .....	3
5. Giả thuyết khoa học .....	3
6. Phạm vi và phương pháp nghiên cứu .....	4
7. Cấu trúc luận văn .....	4
<b>Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG MẦM NON THEO HƯỚNG CHUẨN HÓA</b> .....	5
1.1. Sơ lược lịch sử nghiên cứu vấn đề .....	5
1.1.1. Những nghiên cứu ở nước ngoài .....	5
1.1.2. Những nghiên cứu ở Việt Nam .....	6
1.2. Một số khái niệm công cụ.....	9
1.2.1. Đội ngũ, đội ngũ CBQL trường Mầm non .....	9
1.2.2. Phát triển đội ngũ, quản lý phát triển đội ngũ .....	12
1.2.3. Chuẩn, Chuẩn hóa.....	12
1.2.4. Phát triển đội ngũ CBQL trường mầm non theo hướng chuẩn hóa .....	14
1.3. Một số vấn đề cơ bản về phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường mầm non theo hướng chuẩn hóa .....	14
1.3.1. Chuẩn Hiệu trưởng trường mầm non .....	14
1.3.2. Nội dung phát triển đội ngũ CBQL trường mầm non theo hướng chuẩn hóa.....	21
1.3.3. Những yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ CBQL trường mầm non theo hướng chuẩn hóa.....	26
Kết luận chương 1.....	32

<b>Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG MẦM NON THÀNH PHỐ CAO BẰNG THEO HƯỚNG CHUẨN HÓA .....</b>	<b>33</b>
2.1. Khái quát về tình hình phát triển giáo dục thành phố Cao Bằng .....	33
2.2. Một số vấn đề về khảo sát thực trạng .....	34
2.2.1. Mục tiêu khảo sát.....	34
2.2.2. Nội dung khảo sát.....	34
2.2.3. Đối tượng khảo sát.....	34
2.2.4. Phương pháp khảo sát.....	35
2.3. Thực trạng phát triển đội ngũ CBQL trường mầm non thành phố Cao Bằng theo hướng chuẩn hóa.....	36
2.3.1. Thực trạng về số lượng, cơ cấu đội ngũ CBQL trường MN trên địa bàn thành phố Cao Bằng.....	36
2.3.2. Thực trạng về trình độ chuyên môn nghiệp vụ và phẩm chất, năng lực.....	38
2.4. Thực trạng công tác phát triển đội ngũ CBQL trường MN thành phố Cao Bằng theo hướng chuẩn hóa.....	42
2.4.1. Thực trạng công tác quy hoạch, phát triển đội ngũ CBQL trường mầm non .....	43
2.4.2. Thực trạng công tác lựa chọn, bổ sung, đề bạt, luân chuyển, miễn nhiệm đội ngũ CBQL trường mầm non của Thành phố.....	44
2.4.3. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL trường mầm non.....	46
2.4.4. Thực trạng công tác đánh giá, sàng lọc đội ngũ CBQL trường mầm non ....	48
2.4.5. Thực trạng công tác thi đua khen thưởng, chế độ chính sách cho đội ngũ CBQL trường mầm non.....	49
2.5. Những khó khăn trong quá trình phát triển đội ngũ CBQL các trường mầm non thành phố Cao Bằng theo hướng chuẩn hóa.....	50
2.5.1. Tình hình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương .....	50
2.5.2. Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý kế cận .....	51
2.5.3. Chế độ, chính sách đối với nhà giáo và cán bộ quản lý .....	52
2.6. Đánh giá chung về thực trạng.....	53
2.6.1. Những kết quả đạt được .....	53
2.6.2. Một số tồn tại, hạn chế.....	54
Kết luận chương 2.....	55

<b>Chương 3. BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ</b>	
<b>TRƯỜNG MẦM NON THÀNH PHỐ CAO BẰNG THEO</b>	
<b>HƯỚNG CHUẨN HÓA.....</b>	<b>56</b>
3.1. Nguyên tắc đề xuất các biện pháp .....	56
3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính phù hợp với thực tiễn .....	56
3.1.2. Đảm bảo tính hệ thống.....	56
3.1.3. Đảm bảo tính toàn diện.....	57
3.1.4. Đảm bảo tính hiệu quả.....	58
3.2. Biện pháp phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường mầm non thành phố Cao Bằng theo hướng chuẩn hóa.....	58
3.2.1. Đổi mới công tác quy hoạch CBQL trường MN và bố trí sử dụng cán bộ đã được quy hoạch .....	58
3.2.2. Đổi mới quy trình tuyển chọn, đề bạt, luân chuyển, miễn nhiệm đội ngũ CBQL trường MN .....	64
3.2.3. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng của CBQL và cán bộ dự nguồn trường MN.....	67
3.2.4. Thực hiện kịp thời duy trì và bổ sung chế độ chính sách đối với CBQL trường MN .....	71
3.2.5. Tăng cường thanh tra, kiểm tra, đánh giá một cách cụ thể thường xuyên và khách quan đối với CBQL.....	74
3.3. Mối quan hệ giữa các biện pháp.....	76
3.3.1. Mối quan hệ biện chứng .....	76
3.3.2. Mối quan hệ thúc đẩy .....	77
3.4. Khảo nghiệm tính khả thi của các biện pháp.....	78
3.4.1. Về sự cần thiết của các biện pháp.....	79
3.4.2. Về tính khả thi của các biện pháp.....	80
Kết luận chương 3.....	81
<b>KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ.....</b>	<b>82</b>
1. Kết luận.....	82
2. Kiến nghị .....	84
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>86</b>
<b>PHỤ LỤC</b>	

## DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

CBGV	:	Cán bộ giáo viên
CBQL	:	Cán bộ quản lý
CBQLGD	:	Cán bộ quản lý giáo dục
CNH	:	Công nghiệp hóa
GD MN	:	Giáo dục mầm non
GD	:	Giáo dục
GD&ĐT	:	Giáo dục và đào tạo
GV	:	Giáo viên
HDH	:	Hiện đại hóa
HDND	:	Hội đồng nhân dân
HT	:	Hiệu trưởng
KT - XH	:	Kinh tế - xã hội.
MN	:	Mầm non
NVQL	:	Nghiệp vụ quản lý
QL	:	Quản lý
QLGD	:	Quản lý giáo dục
THCS	:	Trung học cơ sở
THPT	:	Trung học phổ thông
TTGDTX	:	Trung tâm giáo dục thường xuyên
UBND	:	Ủy ban nhân dân



## DANH MỤC CÁC BẢNG, SƠ ĐỒ

Bảng 2.1. Cơ cấu độ tuổi và thâm niên quản lý của đội ngũ CBQL trường mầm non thành phố Cao Bằng .....	37
Bảng 2.2. Thực trạng trình độ chuyên môn của đội ngũ CBQL trường MN thành phố Cao Bằng .....	38
Bảng 2.3. Thực trạng về phẩm chất và năng lực của đội ngũ CBQL trường MN thành phố Cao Bằng .....	40
Bảng 2.4. Thực trạng công tác quy hoạch, phát triển đội ngũ CBQL trường MN thành phố Cao Bằng .....	43
Bảng 2.5. Thực trạng công tác lựa chọn, bổ sung, đề bạt, luân chuyển, miễn nhiệm đội ngũ CBQL trường MN thành phố Cao Bằng .....	44
Bảng 2.6. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL trường mầm non thành phố Cao Bằng .....	46
Bảng 2.7. Thực trạng công tác đánh giá, sàng lọc đội ngũ CBQL trường mầm non thành phố Cao Bằng .....	48
Bảng 2.8. Thực trạng công tác thi đua khen thưởng, chế độ chính sách cho đội ngũ CBQL trường mầm non thành phố Cao Bằng .....	49
Bảng 3.1. Đánh giá sự cần thiết của các biện pháp phát triển đội ngũ CBQL các trường MN thành phố Cao Bằng, tỉnh Cao Bằng .....	79
Bảng 3.2. Đánh giá tính khả thi của các biện pháp phát triển đội ngũ CBQL các trường mầm non thành phố Cao Bằng, tỉnh Cao Bằng .....	80
Sơ đồ 1.1. Chuẩn Hiệu trưởng trường mầm non .....	20

## MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh từng khẳng định “Muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém”. Suy rộng ra, lời dạy của Người nhắc nhở chúng ta hãy lấy chất lượng cán bộ làm thước đo hiệu quả công việc, bởi vì cán bộ chính là cái gốc của công việc, cán bộ tốt - hiệu quả công việc chắc chắn sẽ cao và ngược lại nếu cán bộ kém - hiệu quả công việc thấp.

Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương (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 nêu rõ “*Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo*” là một nhiệm vụ trọng tâm. Cụ thể là “*Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm an ninh, quốc phòng và hội nhập quốc tế.*”

Như vậy, yêu cầu đặt ra đối với ngành Giáo dục và Đào tạo của cả nước, trong đó ngành Giáo dục và Đào tạo thành phố Cao Bằng là một bộ phận hữu cơ, cần phải tạo ra chuyển biến mới, động lực mới, thúc đẩy quá trình đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục, phục vụ hiệu quả sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, cũng như công cuộc đổi mới và hội nhập quốc tế. Theo đó, mỗi thầy cô giáo, nhất là người cán bộ quản lý phải thấy được trách nhiệm to lớn của mình trong giai đoạn cách mạng mới, bởi vì: Kết quả của quá trình giáo dục ở nhà trường muốn thu được cao chỉ khi biết phát huy hết tiềm năng và sức mạnh của tập thể sư phạm dưới sự điều hành, quản lý hiệu quả của người lãnh đạo nhà trường.

Trên tinh thần đó, mỗi một bậc học, ngành học trong hệ thống giáo dục đều có một vị trí đặc biệt quan trọng, mà sản phẩm của nền giáo dục - tức những con người mới - là tổng hòa kết quả của một quá trình giáo dục theo