

## Bài báo nghiên cứu MỘT SỐ GIẢI PHÁP TẠO NGUỒN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ NỮ BẬC HỌC MẦM NON TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

*Lê Thụy My Châu*

*Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam*

*Tác giả liên hệ: Lê Thụy My Châu – Email: [ltmchau.sgddt@tphcm.gov.vn](mailto:ltmchau.sgddt@tphcm.gov.vn)*

*Ngày nhận bài: 03-8-2023; ngày nhận bài sửa: 08-8-2023; ngày duyệt đăng: 10-8-2023*

### TÓM TẮT

*Bài viết phân tích, đánh giá thực trạng về số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) nữ ngành Giáo dục mầm non (GDMN) trong bối cảnh quy mô mạng lưới trường, lớp mầm non của nhiều loại hình tăng nhanh tại Thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM). Kết quả cho thấy TPHCM đã thực hiện nhiều chính sách, chế độ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ của Thành phố; quyền và lợi ích hợp pháp của phụ nữ được thực hiện đầy đủ hơn, đời sống vật chất, tinh thần và sức khỏe của đại bộ phận phụ nữ được cải thiện và nâng cao rõ rệt; TPHCM đã chủ động xây dựng, ban hành các chính sách, chủ trương liên quan đến phụ nữ, bình đẳng giới. Tuy nhiên, chất lượng đội ngũ CBQL vẫn còn nhiều rào cản và chưa đáp ứng nhu cầu phát triển về số lượng trường lớp; trình độ, năng lực và số lượng CBQL không đồng đều tại một số cơ sở GDMN. Bài viết đề xuất một số giải pháp tạo nguồn đội ngũ CBQL nữ bậc mầm non, như: Xây dựng kế hoạch nâng trình độ chuẩn được đào tạo của giáo viên mầm non (GVMN); Tạo nguồn đội ngũ CBQL nữ ngành GDMN dựa trên các thành tựu của bình đẳng giới, đảm bảo các yêu cầu bình đẳng giới trong phát triển đội ngũ; Quan tâm triển khai các chính sách dành cho ngành GDMN như chế độ trả lương làm thêm giờ; hỗ trợ GDMN; các chính sách thu hút GVMN...; Tham mưu sửa đổi Bộ luật Lao động theo hướng giữ nguyên độ tuổi nghỉ hưu đối với GVMN; Chủ động tham gia, theo dõi việc xây dựng Luật Nhà giáo nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật liên quan đến CBQL nữ.*

**Từ khóa:** cán bộ quản lý nữ; Thành phố Hồ Chí Minh; tạo nguồn; bậc học mầm non; giải pháp

### 1. Đặt vấn đề

Dù ở bất cứ thời kỳ nào, phụ nữ Việt Nam luôn mang trong mình khát vọng vươn lên mạnh mẽ. Nguồn năng lượng tiềm tàng ấy tạo thành sức mạnh giúp phụ nữ Việt Nam luôn có những cống hiến, đóng góp to lớn, góp phần xây dựng, bảo vệ Tổ quốc trong suốt chiều dài lịch sử dựng nước và giữ nước (Duong & Le, 2017; James et al., 2021). Công tác cán bộ nữ được Đảng và Bác Hồ luôn quan tâm ngay từ những ngày đầu thành lập nước. Quán triệt theo quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh, trong quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, Đảng ta luôn quan tâm đến phụ nữ. Cương lĩnh đầu tiên của Đảng năm 1930 đã xác định:

---

*Cite this article as:* Lê Thụy My Châu (2023). Solutions to create resources of female administrators in preschool education in Ho Chi Minh City. *Ho Chi Minh City University of Education Journal of Science*, 20(8), 1384-1392.

nhiệm vụ của cách mạng Việt Nam là “Giải phóng dân tộc, giải phóng giai cấp, giải phóng phụ nữ”. Đảng, Nhà nước ta rất quan tâm đến giới, bình đẳng giới, phụ nữ, luật liên quan đến gia đình, đặc biệt là sự ra đời của Luật Bình đẳng giới.

Những năm qua, Đảng và Nhà nước ta đã đề ra nhiều chủ trương, đường lối, chính sách nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ CBQL, trong đó có nhiều chủ trương, chính sách để phát triển đội ngũ CBQL 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, 1959, 1980, 1992, 2013 và ngày càng hoàn thiện, cụ thể hoá trong các văn bản khác. Những năm qua, đội ngũ lãnh đạo, quản lý nữ phát triển không ngừng cả về số lượng lẫn chất lượng cũng như những đóng góp cho sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Cụ thể, có những vị trí quan trọng trong các cơ quan Đảng, Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội, các tổ chức xã hội - nghề nghiệp được phụ nữ đảm nhận với tỉ lệ khá cao như đại biểu Quốc hội (ĐBQH) nữ chiếm 24,4%, đại biểu Hội đồng nhân dân (HĐND) cấp tỉnh chiếm 25,2%, cấp huyện 24,6%, cấp xã 21,7%. Lao động nữ chiếm 48,5%, nhiều ngành sản xuất, dịch vụ như nông nghiệp, chế biến, dệt may, y tế, giáo dục... có tỉ lệ nữ cao. Riêng Thành phố, trong các nhiệm kỳ qua, tỉ lệ nữ trúng cử ĐBQH và HĐND các cấp đều đạt và vượt chỉ tiêu đề ra. Trong đó, nhiệm kỳ 2021-2026, tỉ lệ nữ ĐBQH đạt 30%, nữ đại biểu HĐND Thành phố đạt 43,62%. Đặc biệt, các nhiệm kỳ qua, hầu hết Chủ tịch HĐND TPHCM đều là nữ (Bui & Tran, 2021). Điều này cho thấy sự quan tâm, tạo điều kiện của Thành ủy TPHCM trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nữ đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Trong bối cảnh TPHCM có quy mô phát triển của bậc GDMN ngày càng phát triển cả về số lượng và loại hình trường thì nhu cầu về đội ngũ CBQL nữ có trình độ, năng lực chuyên môn nghiệp vụ, khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi mạnh mẽ của Thành phố cũng ngày càng cao. Tuy nhiên, thực tế chất lượng đội ngũ CBQL vẫn còn nhiều rào cản và chưa đáp ứng nhu cầu phát triển về số lượng trường lớp, xu thế hội nhập ngày càng cao; trình độ và năng lực số lượng CBQL và GVMN không đồng đều tại một số cơ sở GDMN, vừa thiếu, vừa yếu, nhiều biến động, thường xuyên thay đổi môi trường, điều kiện làm việc, nhiều cơ sở GDMN ngoài công lập chưa đủ số lượng CBQL theo quy định, hoặc thiếu kinh nghiệm quản lý... Thực tế cho thấy việc tìm hiểu và đề xuất các giải pháp tạo nguồn đội ngũ cán bộ nữ bậc mầm non ở TPHCM hiện nay là rất quan trọng.

## 2. Giải quyết vấn đề

### 2.1. Một vài vấn đề liên quan đến thực trạng đội ngũ CBQL nữ tại TPHCM

Trong ngành giáo dục, đội ngũ CBQL là nữ chiếm tỉ lệ khá cao. Cụ thể, tại Hội nghị lần thứ 8, trong Nghị quyết số 29- NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 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 đã xác định một trong sáu nhiệm vụ, giải pháp là: “phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQL, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo” (Central Committee of Communist Party of Viet Nam, 2013). Để thực hiện thành công sự nghiệp giáo dục đào tạo nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo mà Đảng đã đề ra, thì đòi hỏi phải có đội ngũ cán bộ tổ chức thực hiện. Deem và Ozga (2020) cho rằng: “Tri thức nữ là bộ phận quan trọng của đội ngũ tri thức đang tham gia trên tất cả các lĩnh vực: khoa học, công nghệ, lãnh đạo, quản lí, văn học nghệ thuật; là một bộ phận tiêu biểu của phụ nữ, có những phẩm chất, thiên chức của người phụ nữ như tinh thần cần cù, chịu khó, nhân hậu, đảm đang... và chức năng làm vợ, làm mẹ” (Deem & Ozga).

TPHCM là trung tâm kinh tế, văn hóa, giáo dục – khoa học kĩ thuật lớn của cả nước, gồm 21 quận, huyện và thành phố Thủ Đức; là nơi thu hút lực lượng lao động trẻ trong nước đến làm việc và sinh sống, dẫn đến việc tăng dân số cơ học; từ đó nhu cầu phát triển mạng lưới về số lượng trường, lớp mầm non của nhiều loại hình tăng nhanh. Vì vậy, cần thiết phải có đội ngũ CBQL và GVMN đủ năng lực, đáp ứng tiêu chuẩn để nâng cao chất lượng của các cơ sở giáo dục.

Trong thời gian qua, sự phát triển về mặt số lượng, chất lượng đội ngũ CBQL và GVMN đối với cấp học mầm non Thành phố đã có nhiều chuyển biến tích cực. Hiện nay, tại TPHCM, bậc học mầm non là bậc học có số lượng nữ chiếm cao nhất với tổng số 25.217 nữ giáo viên, tuy nhiên CBQL nữ có 2917/25.217 Giáo viên, đạt tỉ lệ 11,56%, trong đó hệ thống trường công lập có CBQL nữ: 1251 (chiếm tỉ lệ 42%), hệ thống trường ngoài công lập có CBQL nữ: 1666 (chiếm tỉ lệ 56%), CBQL nam: 62 (chiếm tỉ lệ 2%). Về trình độ đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ thì CBQL nữ đạt trình độ đại học ngành Sư phạm là 88,3%, riêng hệ thống các trường công lập chiếm tỉ lệ khá cao: 98,86%.

Số liệu trên cho thấy tỉ lệ nữ là CBQL chiếm 1/10 và trình độ chuyên môn đạt trên chuẩn đại học là rất cao. Điều này cho thấy sự nỗ lực phấn đấu của giới nữ, nhất là ở bậc học mầm non, và cũng khẳng định có sự quan tâm tập trung về công tác đào tạo, bồi dưỡng cho CBQL, GVMN theo chuẩn hiệu trưởng, chuẩn nghề nghiệp; bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho CBQL, giáo viên, nhân viên (Girardone et al., 2021). Cụ thể: (1) Sở Giáo dục và Đào tạo TPHCM 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 1 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. Cũng như đã ban hành các kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho CBQL, GVMN công lập và ngoài công lập. Ngoài ra, 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 TPHCM. (2) Định kì 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 GDMN; ngoài ra CBQL mầm non Thành phố còn được tham gia học tập kinh nghiệm thực tế mô hình GDMN 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 CBQL 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 lí... (3) Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng như đã chỉ đạo 100% các phòng GDDT, 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 tự thực nhằm nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; đáp ứng yêu cầu phát triển GDMN. (4) 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 TPHCM, 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 GDMN TPHCM; 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 GVMN trên địa bàn TPHCM...

Thực tiễn trong thời gian qua cho thấy tại TPHCM, cấp ủy, chính quyền các cấp cũng 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 nói riêng. Trong đó, chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ và chương trình tạo nguồn quy hoạch cán bộ nguồn lãnh đạo, quản lí các cấp, đã đạt/vượt chỉ tiêu về công tác đào tạo cán bộ nữ. Cùng với đó, quyền và lợi ích hợp pháp của phụ nữ được thực hiện đầy đủ hơn. Đời sống vật chất, tinh thần và sức khỏe của đại bộ phận phụ nữ được cải thiện, nâng cao rõ rệt. Hội đồng nhân dân TPHCM đã chủ động xây dựng, ban hành kịp thời các chính sách, chủ trương liên quan đến phụ nữ, bình đẳng giới; từ đó tạo điều kiện cho phụ nữ phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lí nữ trên địa bàn Thành phố, trong đó có ngành GDMN, nhằm đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước (Stur, 2011). Bên cạnh đó, thực tế chất lượng đội ngũ CBQL vẫn còn nhiều rào cản và chưa đáp ứng nhu cầu phát triển về số lượng trường lớp, xu thế hội nhập ngày càng cao; trình độ và năng lực số lượng CBQL và GVMN không đồng

đều tại một số cơ sở GDMN, vừa thiếu, vừa yếu, nhiều biến động, thường xuyên thay đổi môi trường, điều kiện làm việc, nhiều cơ sở GDMN ngoài công lập chưa đủ số lượng CBQL theo quy định, hoặc thiếu kinh nghiệm quản lí...; Mặt khác, do giai đoạn ảnh hưởng nặng nề bởi tác động của dịch COVID-19 trên địa bàn TPHCM nên nhiều CBQL, GVMN đã lựa chọn một số giải pháp mưu sinh khác, điều đó cũng ảnh hưởng đến sự ổn định đội ngũ và công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ. Đồng thời, trong các bậc học thì ở bậc học mầm non, đội ngũ giáo viên và CBQL nữ gặp rất nhiều khó khăn như: (1) Định kiến xã hội cho rằng nghề GVMN từ trước tới nay luôn bị đánh giá là một trong những ngành nghề vất vả nhưng lại có mức thu nhập thấp không tương xứng, chịu nhiều áp lực và gò bó về thời gian; (2) Tình trạng quá tải số lượng trẻ tính trên 1 giáo viên vẫn đang là một bài toán khó đối với xã hội và cũng là một trong những điều gây áp lực nhất cho GVMN; (3) Việc quản lí quá nhiều trẻ nhỏ, từ việc soạn giáo án, chăm lo, tổ chức trò chơi, theo dõi quá trình học tập đến tâm lí từng bé cho thấy GVMN đảm nhận quá nhiều trách nhiệm và không đủ thời gian để thực hiện.

## **2.2. Một số giải pháp tạo nguồn đội ngũ CBQL nữ ngành GDMN tại TPHCM**

Chính những tồn tại, thách thức như đã phân tích đòi hỏi ngành GDMN Thành phố trong thời gian tới cần phải đề ra các nhiệm vụ giải pháp sát thực tiễn và phù hợp hơn. Để tạo nguồn đội ngũ CBQL nữ ngành GDMN tại TPHCM, dựa trên thực tế đã nêu cũng như bối cảnh phát triển củ Thành phố, có thể quan tâm các giải pháp như sau:

**Một là,** Sở Giáo dục và Đào tạo tiếp tục chỉ đạo Phòng Giáo dục và Đào tạo thành phố Thủ Đức và các quận, huyện rà soát số lượng GVMN chưa đạt chuẩn theo Luật Giáo dục năm 2019, xây dựng kế hoạch nâng trình độ chuẩn được đào tạo của GVMN, tiểu học, trung học cơ sở giai đoạn 2023-2025, tạo điều kiện để 100% giáo viên và CBQL tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ để đáp ứng được điều kiện thực hiện chương trình GDMN. Để tạo nguồn đội ngũ CBQL nữ ngành GDMN tại TPHCM cần chú trọng đến bối cảnh phát triển của Thành phố theo định hướng phát triển thành phố thông minh, mô hình các trường mầm non tiên tiến và ứng dụng các thành tựu giáo dục hiện đại toàn cầu, đón đầu sự thay đổi của chương trình GDMN đến năm 2025.

**Hai là,** tiếp tục quán triệt nhằm nâng cao nhận thức, đổi mới tư duy cho CBQL ngành học mầm non, TPHCM cần tổ chức các lớp đào tạo trong nước và một vài lớp bồi dưỡng cho cán bộ ngành học này tại nước ngoài. Hơn nữa, việc ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong điều hành, quản lí là việc làm tiên quyết trong giai đoạn hiện nay - thời đại kĩ nguyên số, công nghệ 4.0. Yêu cầu này cho thấy cần thực hiện các biện pháp khuyến khích, thúc đẩy và triển khai chuyển đổi số từ nhận thức đến hành động của đội ngũ cán bộ nữ ở bậc mầm non để đảm bảo tính thích ứng và phát triển.

**Ba là,** tạo nguồn đội ngũ CBQL nữ ngành GDMN tại TPHCM dựa trên các thành tựu của bình đẳng giới, đảm bảo các yêu cầu bình đẳng giới trong phát triển đội ngũ, nhất là với đặc thù của ngành mầm non khi tỉ lệ cán bộ chủ yếu là nữ. Bình đẳng giới không phải là một

cum từ xa lạ, trong những năm gần đây, công tác tuyên truyền về bình đẳng giới, xóa bỏ sự phân biệt giới luôn được Đảng, Nhà nước cũng như các cấp, bộ, ngành quan tâm. Phụ nữ có quyền đam mê, theo đuổi ước mơ của mình, đồng thời tận dụng những cơ chế, chính sách để thăng tiến trong công việc mà không bị ảnh hưởng bởi bất kì định kiến nào. Cần phải truyền thông sâu rộng đến xã hội, đặc biệt là với giới trẻ, những người đã và đang có những tư tưởng rất tiến bộ về giới, để trong một tương lai không xa, tỉ lệ nữ giới trở thành lãnh đạo, kỹ sư, nhà khoa học... sẽ tương đương với nam giới. CBQL nữ ngành GDMN cần vượt khó, cân bằng các trách nhiệm ở gia đình với việc tự học, tự bồi dưỡng, nhất là nâng dần tỉ lệ cán bộ có trình độ cao hơn chuẩn, đảm bảo các điều kiện về chứng chỉ, chứng nhận khi bổ nhiệm...

**Bốn là**, tiếp tục quan tâm đến việc triển khai các chính sách của TPHCM dành cho ngành GDMN như chế độ trả lương làm thêm giờ; hỗ trợ GDMN; các chính sách thu hút GVMN... Đánh giá các khó khăn của CBQL nữ ngành GDMN tại TPHCM sau 50 tuổi, xem xét và dự báo tạo nguồn đội ngũ CBQL nữ ngành GDMN để đón đầu và đáp ứng liên tục nhu cầu đội ngũ quản lý nữ ngành GDMN tại TPHCM bắt kịp với sự thay đổi và phát triển kinh tế xã hội của Thành phố, đặc biệt là trong bối cảnh thực hiện Nghị quyết số 98/2023/QH15 về thí điểm cơ chế, chính sách đặc thù phát triển TPHCM.

**Năm là**, Tiếp tục tham mưu Ủy ban nhân dân thành phố có kiến nghị Chính phủ xem xét trình Quốc hội sửa đổi Bộ luật Lao động theo hướng giữ nguyên độ tuổi nghỉ hưu đối với GVMN, tiểu học, trung học cơ sở như trước đây (nam nghỉ hưu tuổi 60, nữ nghỉ hưu tuổi 55) do sự phù hợp của học sinh các cấp học này với giáo viên lớn tuổi là không cao. Thực tế với đặc thù công việc, nhiều nữ GVMN cho rằng độ tuổi nghỉ hưu nên ở 55 tuổi như trước đây, thay vì ở độ tuổi cao hơn như quy định hiện hành. Chương trình GDMN không chỉ bó hẹp ở chăm trẻ mà còn phải đáp ứng được yêu cầu của nhiều chương trình chuẩn quốc tế, trở thành thách thức với các cô giáo cao tuổi cũng như CBQL GDMN của TPHCM.

**Sáu là**, Chủ động tham gia, theo dõi việc xây dựng luật Nhà giáo nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật liên quan đến tiêu chuẩn, tuyển dụng, quản lý, đãi ngộ, tôn vinh... phù hợp với vai trò, vị trí quan trọng, đặc thù lao động nghề nghiệp của nhà giáo; tạo động lực để nhà giáo gắn bó, tâm huyết với sự nghiệp giáo dục. Điều cần chú ý là cập nhật các vấn đề của giáo dục Thành phố nhất là các chủ trương, chính sách có liên quan đến phát triển TPHCM cũng như phát triển giáo dục Thành phố để đảm bảo các cơ sở pháp lý tạo nguồn đội ngũ CBQL nữ ngành GDMN của TPHCM để thực hiện và triển khai nhất quán, đồng bộ.

### **3. Kết luận**

Đảng ta và Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dày công đào tạo, huấn luyện, xây dựng được một đội ngũ cán bộ tận tụy, kiên cường, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ qua các giai đoạn cách mạng. Hiện nay, đất nước ta đang bước vào thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, do vậy nhiệm vụ chính trị mới rất nặng nề, khó khăn và phức tạp đòi hỏi Đảng ta phải xây dựng được một đội ngũ cán bộ ngang tầm, nhất là cán bộ nữ góp phần không nhỏ vào thành quả của công cuộc đổi mới của đất nước.

Tóm lại, CBQL nữ là bộ phận chủ yếu và ưu tú nhất của nguồn nhân lực nữ chất lượng cao, bởi họ là những người có tri thức và trình độ học vấn cao (chủ yếu được đào tạo trong một hệ thống giáo dục). Thứ trưởng Bộ Giáo dục - Đào tạo Ngô Thị Minh từng nhấn mạnh: “Tiến trình đổi mới giáo dục đang đi những bước cơ bản những cũng đầy thách thức, trong đó giáo viên nữ chiếm trên 80% tổng số giáo viên toàn ngành, CBQL nữ cũng chiếm 60% tổng số CBQL toàn ngành, bởi vậy nhiệm vụ phía trước còn rất nặng nề”. Thực hiện các giải pháp như: (1) Xây dựng kế hoạch nâng trình độ chuẩn được đào tạo của GVMN, tiểu học, trung học cơ sở giai đoạn 2023-2025, tạo điều kiện để 100% giáo viên và CBQL tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ để đáp ứng được điều kiện thực hiện chương trình GDMN; (2) Tạo nguồn đội ngũ CBQL nữ ngành GDMN tại TPHCM dựa trên các thành tựu của bình đẳng giới, đảm bảo các yêu cầu bình đẳng giới trong phát triển đội ngũ nhất là với đặc thù của ngành mầm non với tỉ lệ cán bộ chủ yếu là nữ; (3) Tiếp tục quan tâm đến việc triển khai các chính sách của TPHCM dành cho ngành GDMN như chế độ trả lương làm thêm giờ; hỗ trợ GDMN; các chính sách thu hút GVMN,... ; (4) Tiếp tục tham mưu Ủy ban Nhân dân Thành phố có kiến nghị Chính phủ xem xét trình Quốc hội sửa đổi Bộ luật Lao động theo hướng giữ nguyên độ tuổi nghỉ hưu đối với GVMN, tiểu học, trung học cơ sở như trước đây (nam nghỉ hưu tuổi 60, nữ nghỉ hưu tuổi 55) do sự phù hợp của học sinh các cấp học này với giáo viên lớn tuổi là không cao; (5) Chủ động tham gia, theo dõi việc xây dựng luật Nhà giáo nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật liên quan đến tiêu chuẩn, tuyển dụng, quản lý, đãi ngộ, tôn vinh... phù hợp với vai trò, vị trí quan trọng, đặc thù lao động nghề nghiệp của nhà giáo; tạo động lực để nhà giáo gắn bó, tâm huyết với sự nghiệp giáo dục. Các giải pháp đề xuất có thể tạo nguồn đội ngũ CBQL nữ ngành GDMN tại TPHCM góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ nguồn nhân lực CBQL của ngành giáo dục, đóng góp vào sự phát triển giáo dục của TPHCM với bối cảnh hiện nay.

❖ **Tuyên bố về quyền lợi:** Tác giả xác nhận hoàn toàn không có xung đột về quyền lợi.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bui, V. P. & Tran, X. B. (2021). *Giao trình Quản lý giáo dục mầm non [Preschool education management textbook]*. Da Nang: Da Nang Publishing House.
- Central Committee of Communist Party of Viet Nam (2013). *Nghi quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 khoa 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 [Resolution No.29-NQ/TW, dated November 04, 2013 on “fundamental and comprehensive innovation in education, serving industrialization and modernization in a socialist-oriented market economy during international integration” ratified in the 8th session]*. Hanoi.

- Duong, H. C., & Le, H. C. T. (2017). Quan li hoạt động giao dục đạo đức nghề nghiệp cho sinh viên ngành Giáo dục mầm non [Managing activities of professional ethics education for students of preschool major at Dong Thap University]. *Dong Thap University Journal of Science*, (25), pp.10-14.
- Deem, R., & Ozga, J. (2020). Women managing for diversity in a postmodern world. In *Feminist Critical Policy Analysis II* (pp. 25-40). Routledge.
- Girardone, C., Kokas, S., & Wood, G. (2021). Diversity and women in finance: Challenges and future perspectives. *Journal of Corporate Finance*, 71, 101906.
- James, R. O. B. Y. N., Gibbs, B., Whitford, L., Leisher, C., Konia, R., & Butt, N. (2021). Conservation and natural resource management: where are all the women? *Oryx*, 55(6), 860-867.
- Political Bureau (1993). *Nghi quyết số 04-NQ/TW ngày 12 tháng 7 năm 1993 về tăng cường và đổi mới công tác vận động phụ nữ trong tình hình mới* [Resolution No.04-NQ/TW, dated July 12, 1993 on innovation and information of women's agreement in the new situation]. Hanoi.
- Political Bureau (2002). *Nghi quyết số 11-NQ/TW, ngày 25 tháng 01 năm 2002 về việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý* [Resolution No.11-NQ/TW, dated January 25, 2002 on rotation of leading and managerial cadres]. Hanoi.
- Political Bureau (2007). *Nghi quyết số 11- NQ/TW ngày 27 tháng 4 năm 2007 của Bộ Chính trị khoa X “về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”* [Resolution No.11-NQ/TW, dated April 27, 2007 of the 10th Politburo “on women's work in the period of accelerating national industrialization and modernization”].
- Stur, H. M. (2011). *Beyond combat: women and gender in the Vietnam war era*. Cambridge University Press.
- The People's Council of Ho Chi Minh City (2021). *Nghi quyết số 01/2021/NQ-HĐND, ngày 23 tháng 3 năm 2021 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 Hội đồng nhân dân Thành phố về hỗ trợ giáo dục mầm non Thành phố Hồ Chí Minh* [Resolution No.01/2021/NQ-HĐND dated March 23, 2021 amending and supplementing point C, Clause 4.2, Article 2 of Resolution No.01/2014/NQ-HĐND dated June 14, 2014 of The People's Council of Ho Chi Minh City on supporting preschool education in Thanh Pho Ho Chi Minh City]. Ho Chi Minh City.
- The People's Council of Ho Chi Minh City (2021). *Nghi quyết số 04/2021/NQ-HĐND Thành phố Hồ Chí Minh, 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* [Resolution No.04/2021/NQ-HĐND, dated March 23, 2021 amending and supplementing Clauses 1 and 2, Article 1 of Resolution No.04/2017/NQ-HĐND dated July 6, 2017 of The People's Council of Ho Chi Minh City on the policy of attracting preschool teachers in Ho Chi Minh City]. Ho Chi Minh City.



The People's Council of Ho Chi Minh City (2022). *Nghi quyết số 09/NQ-HDND, ngày 08 tháng 7 năm 2022 Ban hành Danh mục dịch vụ sự nghiệp công sử dụng ngân sách nhà nước trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh [Resolution No.09/NQ-HDND dated July 08, 2022 on the list of public non-business services funded by the state budget in the field of education and training in Ho Chi Minh City]*. Ho Chi Minh City.

The National Assembly (2023). *Nghi quyết số 98/2023/QH15 ngày 24/6/2023 của Quốc hội về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển Thành phố Hồ Chí Minh [Resolution No.98/2023/QH15 on pilot implementation of a number of special mechanisms and policies for development of Ho Chi Minh City]*. Hanoi.

---

## SOLUTIONS TO CREATE RESOURCES OF FEMALE ADMINISTRATORS IN PRESCHOOL EDUCATION IN HO CHI MINH CITY

*Le Thuy My Chau*

*Department of Education and Training, Vietnam*

*Corresponding author: Le Thuy My Chau – Email: ltmchau.sgddt@tphcm.gov.vn*

*Received: August 03, 2023; Revised: August 08, 2023; Accepted: August 10, 2023*

### ABSTRACT

*The article analyzes and assesses the quantity and quality of female administrators in the preschool education sector in association with a diversified and enlarging context and network in Ho Chi Minh City. The results show that Ho Chi Minh City had implemented many policies on training and fostering female cadres of the city; the legal rights and interests of women were fully implemented; the material and spiritual life and health of the majority of women were improved and significantly enhanced. Ho Chi Minh City has actively developed and issued policies and guidelines related to women and gender equality. However, the quality of management staff was yet limited, and has not met the growing demand for the number of schools and classes; the qualifications and competencies of managers were varied in some preschools. The article proposes some measures to develop female preschool administrators: developing a plan to raise the qualifications of preschool teachers; developing administrators in preschools based on gender equality, ensuring the requirements of gender equality in personnel development; paying attention to the implementation of policies for the early childhood education such as overtime pay; support for preschool education; developing policies to attract preschool teachers; advising on amending the Labor Code regarding the retirement age (unchanged) for preschool teachers; actively participating in and monitoring the development of the Law on Teachers to improve the legal system related to female administrators.*

**Keywords:** female administrators; Ho Chi Minh City; human development; preschool education; solution