

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP Ở QUẬN 9, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

LÊ THỊ TUYẾT MAI

Trường Mầm non Tuổi Hoa, Quận 9, TP Hồ Chí Minh

Tóm tắt: Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non là hệ thống các yêu cầu về phẩm chất, năng lực đối với người giáo viên mầm non trong việc thực hiện nhiệm vụ chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ em, được thể hiện trong từng lĩnh vực hoạt động nghề nghiệp, đáp ứng các nhiệm vụ hoạt động nghề nghiệp của giáo viên. Việc phát triển đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp phải thực hiện một cách khách quan, chính xác, đảm bảo tính hệ thống và khoa học, đó là những điều mà các nhà quản lý quan tâm và cũng là động lực cho đội ngũ giáo viên học tập, rèn luyện và phấn đấu trong công việc. Từ kết quả khảo sát, đánh giá, phân tích thực trạng đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp ở Quận 9, TP HCM, chúng tôi đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp nhằm đảm bảo chất lượng giáo dục và phát triển nghề nghiệp của giáo viên.

Từ khóa: Giáo viên, giáo viên mầm non, chuẩn nghề nghiệp.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Ở bất kỳ thời đại nào việc xây dựng một nền giáo dục vững mạnh luôn là nhân tố then chốt, quyết định và duy trì sự phát triển của mỗi quốc gia. Việt Nam đang trên chặng đường phát triển và hội nhập với thế giới nên công tác phát triển giáo dục luôn được xác định là quốc sách hàng đầu. Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII đã khẳng định: “Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu. Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên là khâu then chốt trong chiến lược đổi mới căn bản và toàn diện Giáo dục - Đào tạo”.

Để thực hiện tốt chủ trương phát triển đội ngũ nhà giáo, chúng ta cần nhanh chóng khắc phục các hạn chế của công tác quản lý đội ngũ giáo viên (GV) như bố trí, sắp xếp và sử dụng để sớm xây dựng được đội ngũ GV đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và đảm bảo các yêu cầu về năng lực chuyên môn phù hợp với yêu cầu đổi mới của giáo dục. Do đó cần làm tốt công tác xây dựng, quy hoạch phát triển, quản lý mục tiêu, chất lượng giáo dục, đào tạo. Mặt khác, phải có chế độ chính sách, đặc biệt là chính sách về lương, thưởng, thăng tiến, phát triển chuyên môn, đánh giá, đãi ngộ phù hợp để tạo động lực và hiệu quả làm việc của đội ngũ GV. Thời gian qua, mặc dù Đảng và nhà nước đã cải thiện chế độ chính sách cho GV, nhưng các chính sách, chế độ hiện hành đối với GV vẫn còn nhiều bất cập, dẫn đến hệ quả nhiều GV không toàn tâm, toàn ý cho sự nghiệp giáo dục - đào tạo, sự nghiệp trồng người.

Trong những năm qua, cùng với thành phố Hồ Chí Minh (HCM), Quận 9 rất quan tâm, chú trọng công tác phát triển đội ngũ GV nói chung và đội ngũ giáo viên mầm non (GVMN) nói riêng. Tuy nhiên, trước yêu cầu đổi mới giáo dục và phát triển kinh tế xã hội như hiện nay, nhất là để đáp ứng mục tiêu giáo dục của thành phố đến năm 2025 mỗi quận thực hiện trường Mầm non tiên tiến hội nhập theo tiêu chí của Ủy ban nhân dân thành phố phê duyệt thì đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp ở Quận 9 vẫn chưa đáp ứng đầy đủ các yêu cầu thực tiễn của công tác giáo dục, trong đó có công tác phát triển đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp. Để xây dựng đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu phát triển của Quận 9, bên cạnh công tác phát triển đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp thì công tác quản lý đội ngũ GVMN cũng là một hoạt động quan trọng để đảm bảo chất lượng giáo dục. Muốn khắc phục được vấn đề trên, đòi hỏi phải có sự nỗ lực của chính bản thân người GV và sự đổi mới trong công tác quản lý phát triển đội ngũ GV.

2. KHÁCH THỂ VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Địa bàn Quận 9 gồm có 20 trường Mầm non công lập, để được khách quan và có số mẫu ngang nhau trong khảo sát, tác giả chọn mỗi trường khảo sát 10 GV, như vậy với tổng số mẫu khảo sát là 200 GV. Để tiến hành nghiên cứu vấn đề phát triển đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp ở Quận 9, thành phố HCM, chúng tôi sử dụng phối hợp các phương pháp nghiên cứu lý luận, các phương pháp nghiên cứu thực tiễn (phương pháp điều tra bằng bảng hỏi; phương pháp phỏng vấn) và phương pháp thống kê toán học.

3. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP Ở QUẬN 9, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

3.1. Nhận thức về tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

Kết quả bảng 1 cho thấy, trong 4 mức độ đưa ra thì mức độ “không quan trọng” ở tất cả các nội dung đều là 0,0%, mức độ rất quan trọng chiếm tỷ lệ cao nhất. Qua trao đổi chúng tôi được biết, hầu hết cán bộ quản lý (CBQL), GV đều biết về chuẩn nghề nghiệp GVMN (Ban hành kèm theo Quyết định số 02/2008/QĐ-BGDĐT ngày 22-1-2008 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo), đồng thời CBQL các trường Mầm non cũng cho biết, GVMN cơ bản đủ về số lượng, đạt chuẩn và trên chuẩn trình độ đào tạo, tương đối hợp lý về cơ cấu, có phẩm chất đạo đức và ý thức chính trị tốt, có lòng yêu nghề, có tinh thần trách nhiệm trong công việc, tích cực học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của nhà trường. Đa số đội ngũ nhà giáo tâm huyết, có ý thức phẩm chất đạo đức chính trị và đạo đức nghề nghiệp, có tinh thần trách nhiệm, tận tụy với công việc, sáng tạo trong công tác quản lý, trong giảng dạy và có nhiều đóng góp cho sự nghiệp giáo dục và đào tạo cho đất nước và cho quận nhà.

Bảng 1. Nhận thức về tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

TT	Nội dung	Không quan trọng	Ít quan trọng	Quan trọng	Rất quan trọng
1	Là cơ sở để xây dựng, đổi mới mục tiêu, nội dung đào tạo, bồi dưỡng GV mầm non ở các cơ sở đào tạo GVMN	0,0	10,5	22,5	67,0
2	Giúp GVMN tự đánh giá năng lực nghề nghiệp	0,0	8,0	12,5	79,5
3	Áp dụng các tiêu chí đánh giá GVMN dựa vào chuẩn nghề nghiệp	0,0	11,5	12,5	76,0
4	Đổi mới việc tuyển chọn GVMN theo chuẩn nghề nghiệp	0,0	6,0	17,0	77,0
5	Chuẩn nghề nghiệp GVMN góp phần thúc đẩy nhu cầu học tập và rèn luyện nâng cao chuyên môn nghiệp vụ	0,0	5,5	11,5	83,0
6	Một trong những căn cứ để đánh giá GVMN	0,0	3,0	6,0	91,0

3.2. Thực trạng công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường Mầm non

Bảng 2. Thực trạng công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường mầm non

TT	Nội dung	Không thường xuyên	Thỉnh thoảng	Thường xuyên	Rất thường xuyên
1	Đưa ra chiến lược phát triển đội ngũ GVMN. Chiến lược đó có thể 5, 10, 15, 20 năm	0,0	22,5	77,5	0,0
2	Lên kế hoạch thực hiện: kế hoạch phát triển đội ngũ GV trong các giai đoạn về số lượng, chất lượng, cơ cấu đội ngũ	0,0	21,5	78,5	0,0
3	Công khai chỉ tiêu tuyển dụng	0,0	22,5	77,5	0,0
4	Tính công bằng trong công tác tuyển dụng GV	0,0	17,0	83,0	0,0
5	Có chính sách đãi ngộ thu hút GV giỏi, sinh viên tốt nghiệp ĐHSP loại khá trở lên	0,0	21,5	78,5	0,0
6	Thực hiện sự chặt chẽ, bảo đảm tính công khai, công bằng, chính xác khi tuyển dụng	0,0	22,5	77,5	0,0
7	Thông báo công khai về thời gian, địa điểm, chỉ tiêu tuyển dụng, cách tính điểm...	0,0	33,5	66,5	0,0
8	Thực hiện tuyển dụng đảm bảo 4 tiêu chí phát triển GV theo chuẩn nghề nghiệp: về các yêu cầu thuộc lĩnh vực phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống. Các yêu cầu thuộc lĩnh vực kiến thức, các yêu cầu thuộc lĩnh vực kỹ năng SP	0,0	27,0	73,0	0,0

Nhìn vào bảng 2 cho chúng ta thấy cái nhìn toàn diện về thực trạng công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ GV theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường Mầm non. Mức độ đánh giá “không thường xuyên” và “rất thường xuyên” chiếm tỷ lệ đều là 0,0%, còn lại là ở mức “thỉnh thoảng” và “thường xuyên”. Qua phỏng vấn sâu chúng tôi được biết, công tác xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo được thực hiện theo hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật triển khai Luật Viên chức. Các trường cũng đã thực hiện tốt việc xây dựng Đề án vị trí việc làm, tổ chức chuyển xếp từ ngạch sang hạng cho GV theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp; đánh giá viên chức để rà soát, sàng lọc và tinh giản theo tinh thần chỉ đạo của Nghị quyết số 39-NQ/TW của Trung ương và Nghị định số 108/2014/NĐ-CP của Chính phủ. Tuy nhiên, đây là hoạt động không thường xuyên thực hiện, mà chỉ thường thực hiện đầu năm - khi tiến hành quy hoạch cán bộ, hợp để làm công tác tổ chức. Cũng qua trao đổi chúng tôi được biết, năng lực quản lý của một bộ phận CBQL cơ sở giáo dục còn yếu, chưa đáp ứng được yêu cầu về quản lý giáo dục trong bối cảnh đổi mới. Việc đánh giá cán bộ quản lý cơ sở giáo dục theo các chuẩn hiệu trưởng chưa thật sự hiệu quả, nặng về định tính, thiếu định lượng, quá trình đánh giá còn nể nang, hình thức. Thiết nghĩ đây là vấn đề cần quan tâm để công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường Mầm non trên địa bàn Quận 9 đạt hiệu quả cao.

3.3. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường Mầm non

Bảng 3. *Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường mầm non*

TT	Nội dung bồi dưỡng	Không thường xuyên	Thỉnh thoảng	Thường xuyên	Rất thường xuyên
1	<i>Xây dựng phương pháp đào tạo, bồi dưỡng</i>				
1.1	Lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng	0,0	11,5	44,5	44,0
1.2	Xác định nhu cầu bồi dưỡng	0,0	17,0	49,0	34,0
1.3	Xác định khung bồi dưỡng	0,0	11,0	61,0	28,0
1.4	Dự trù nguồn lực cho bồi dưỡng	0,0	11,5	54,5	34,0
1.5	Tổ chức công tác đào tạo	0,0	10,5	60,0	29,5
1.6	Áp dụng khen thưởng, kỷ luật	0,0	6,0	49,0	45,0
1.7	Thực hiện đánh giá kết quả đào tạo	0,0	11,5	44,5	44,0
2	<i>Nội dung bồi dưỡng</i>				
2.1	Bồi dưỡng đạo đức nghề nghiệp	0,0	11,5	17,0	71,5
2.2	Bồi dưỡng năng lực sư phạm	0,0	16,0	22,5	61,5
2.3	Bồi dưỡng kiến thức chuyên môn	0,0	6,0	27,0	67,0
2.4	Bồi dưỡng phương pháp dạy học tiên tiến	0,0	10,5	21,5	68,0
2.5	Bồi dưỡng ứng xử sư phạm	0,0	11,0	22,5	66,5
2.6	Bồi dưỡng tác phong sư phạm	0,0	6,0	21,5	72,5
2.7	Bồi dưỡng tin học và sử dụng CNTT	0,0	10,5	21,0	68,5
2.8	Bồi dưỡng các kỹ năng chăm sóc - GD trẻ	0,0	11,5	23,0	65,5
2.9	Bồi dưỡng trên chuẩn đối với đội ngũ GV	0,0	6,0	21,5	72,5

Qua bảng 3 cho thấy, đa phần những nội dung được bồi dưỡng cho đội ngũ GV theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường Mầm non được đánh giá ở mức độ rất thường xuyên khá cao. Chúng ta biết rằng, công việc của GVMN không chỉ dừng lại ở chăm sóc mà còn dưỡng dục trẻ, giúp trẻ phát triển cả thể chất lẫn tinh thần. Việc dạy bảo đó, phần lớn là thông qua giao tiếp giữa GV với trẻ. Nếu sự giao tiếp càng tốt, càng chất lượng, thì càng đem lại nhiều thuận lợi cho sự phát triển tâm lý, nhân cách trẻ thơ. Đặc điểm giao tiếp của trẻ mầm non nằm trong giai đoạn giao tiếp nhận thức ngoài tình huống. Trẻ vừa rất háo hức khám phá, vừa nhạy cảm với thái độ của người lớn trong giao tiếp với mình. Trong khi đó ngôn ngữ trẻ chưa phát triển đủ cao nên đôi khi trẻ không biết diễn đạt theo ý mình, có lúc diễn đạt sai, hoặc không hiểu hết ý của người lớn. Như vậy, GVMN phải nắm hết những đặc điểm tâm lý và nhất là đặc điểm giao tiếp của lứa tuổi này để có cơ sở để định hướng giao tiếp của mình với các em cũng như sử dụng các phương tiện giao tiếp sao cho phù hợp. Hơn thế nữa, người GVMN phải phát triển ngôn ngữ cơ thể. Ngôn ngữ cơ thể giữ vai trò chủ chốt trong hoạt động giao tiếp của GVMN với trẻ nhỏ bởi họ thường xuyên tiếp xúc, chăm sóc các bé qua từng bữa ăn giấc ngủ. Theo đó, năng lực biểu cảm qua nét mặt của GV góp phần lớn vào hiệu quả giao tiếp. Xét vào thực tế sư phạm mầm non, GV có nét mặt dịu hiền, cởi mở, vui tươi thường đem lại bầu không khí tâm lý tốt, tạo cảm giác an toàn cho bé. Ngược lại, GV có nét mặt kém vui, căng thẳng, nghiêm khắc thường tạo ra bầu không khí nặng nề, khiến trẻ nhỏ cảm thấy xa cách, không dám gần gũi, thân thiện. Chính vì thế, với hạn chế về kinh phí và thời gian, nên các CBQL tại các trường Mầm non trên địa bàn Quận 9 đã rất thường xuyên bồi dưỡng tác phong sư phạm và bồi dưỡng trên chuẩn đối với đội ngũ GV; bồi dưỡng đạo đức nghề nghiệp và bồi dưỡng các kỹ năng chăm sóc - giáo dục trẻ. Bên cạnh đó cũng nhận thấy vai trò quan trọng của các phương pháp giáo dục, việc sử dụng phương tiện dạy học... nên các CBQL đã rất thường xuyên tổ chức bồi dưỡng cho giáo viên của mình. Những nội dung khác thuộc nhóm xây dựng phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cũng có được thực hiện song nhưng ở tỷ lệ chưa cao.

3.4. Thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường Mầm non

Bảng 4. *Thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường mầm non*

TT	Nội dung	Kém	Trung bình	Khá	Tốt
1	Giáo viên mầm non tự đánh giá về năng lực chuyên môn, kỹ năng sư phạm	0,0	0,0	64,5	35,5
2	Kiểm tra, đánh giá quá trình tự bồi dưỡng, tự học nâng cao trình độ	0,0	0,0	72,5	27,5
3	Đánh giá khách quan, toàn diện chất lượng hoạt động sư phạm của GV	0,0	0,0	61,5	38,5
4	Đánh giá trình độ nghiệp vụ sư phạm, việc thực hiện quy chế, quy định chuyên môn, kỹ năng quản lý lớp học, kỹ năng tổ chức các hoạt động GD	0,0	0,0	71,5	28,5

5	Xây dựng quy trình đánh giá phải được thực hiện đúng từng bước, từng khâu trong quá trình thực hiện	0,0	0,0	67,0	33,0
6	Kết quả đánh giá, xếp loại GV được thực hiện công khai, rõ ràng	0,0	0,0	67,5	32,5
7	Có chế độ khen thưởng kịp thời các cá nhân điển hình, đạt thành tích xuất sắc trong phong trào thi đua: dạy tốt - học tốt	0,0	0,0	72,5	27,5

Chúng ta biết rằng công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ GV theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường Mầm non là một nội dung rất quan trọng, vì việc kiểm tra đánh giá đội ngũ GV không chỉ có ý nghĩa đối với nhà quản lý giáo dục mà còn có ý nghĩa đối với cả cha, mẹ của học sinh. Qua kiểm tra đánh giá, GV, cha, mẹ học sinh sẽ hiểu rõ hơn về những hoạt động của mình, khẳng định được mình trong thực hiện nội dung giáo dục trẻ. Quá trình kiểm tra có thể thực hiện định kỳ, thường xuyên, đột xuất, trực tiếp hoặc gián tiếp, song kiểm tra dù thực hiện ở cách thức nào cũng cần xây dựng chuẩn đánh giá cho phù hợp với đặc điểm của nhà trường thì việc kiểm tra đánh giá mới khách quan, công bằng.

Hoạt động kiểm tra, đánh giá đội ngũ GV theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường Mầm non phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó những tác động quản lý giáo dục của Ban giám hiệu, GV có ảnh hưởng mạnh mẽ tới quá trình kiểm tra, đánh giá đội ngũ GV theo chuẩn ở các trường Mầm non. Vì vậy, khi kiểm tra, đánh giá kiểm tra, đánh giá đội ngũ GV theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường Mầm non phải xác định rõ mục đích, bảo đảm tính khách quan, toàn diện, công khai. Đây vừa là yêu cầu vừa là nguyên tắc cao nhất trong kiểm tra, đánh giá kiểm tra, đánh giá đội ngũ GV theo chuẩn ở các trường Mầm non.

Để thực hiện các nhiệm vụ kiểm tra, đánh giá kiểm tra, đánh giá đội ngũ GV theo chuẩn ở các trường Mầm non, giáo dục ở nhà trường, nhà quản lý giáo dục cần: lập kế hoạch kiểm tra; xây dựng các lực lượng kiểm tra, đánh giá; xây dựng công cụ kiểm tra, đánh giá; tổ chức kiểm tra, đánh giá; phân tích kết quả kiểm tra, đánh giá và phản hồi thông tin đến GV và các lực lượng tham gia giáo dục cho học sinh.

Kết quả bảng 4 về thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ GV theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường Mầm non được thực hiện ở mức khá cao nhất, với từng nội dung kiểm tra, đánh giá khác nhau thì chiếm tỷ lệ khác nhau. Kết quả này cho thấy CBQL tại các trường Mầm non đã thực hiện công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ GV theo chuẩn ở các trường Mầm non trên địa bàn Quận 9, tuy nhiên chưa thực hiện thường xuyên như các hoạt động khác.

3.5. Thực trạng công tác tổ chức các điều kiện hỗ trợ trong việc phát triển đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường Mầm non

Kết quả bảng 5 cho thấy thực trạng công tác tổ chức các điều kiện hỗ trợ trong việc phát triển đội ngũ GV theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường mầm non. Kết quả này nói lên rằng, các trường đã tổ chức các điều kiện hỗ trợ trong việc phát triển đội ngũ GV theo chuẩn nghề nghiệp, mức độ đánh giá chủ yếu và cao nhất là “đạt yêu cầu” thứ đến là

“thỏa đáng” và “rất thỏa đáng”. Bên cạnh đó cũng có các nội dung chưa được quan tâm hỗ trợ nhiều, chẳng hạn như trang bị các thiết bị trình chiếu và khuyến khích GV ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học và tổ chức tham quan, học tập, sinh hoạt (51,0%). Chúng ta biết rằng, các điều kiện hỗ trợ sẽ là cơ hội để GV phát triển tay nghề, nâng cao chất lượng bài giảng, vì vậy việc tổ chức các điều kiện hỗ trợ trong việc phát triển đội ngũ GV theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường Mầm non là điều cần quan tâm.

Bảng 5. *Thực trạng công tác tổ chức các điều kiện hỗ trợ trong việc phát triển đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường Mầm non*

TT	Nội dung	Không đạt	Đạt yêu cầu	Thỏa đáng	Rất thỏa đáng
1	Tạo điều kiện cho GV được bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn và quản lý theo chuẩn NN	0,0	61,0	22,5	16,5
2	Xây dựng chế độ, chính sách động viên khuyến khích GV hoàn thành tốt nhiệm vụ đồng thời có chính sách đối với GV có trình độ cao	0,0	62,0	17,0	21,0
3	Trang bị đầy đủ các thiết bị, máy móc, trang thiết bị cho các hoạt động giáo dục	0,0	60,0	18,0	22,0
4	Trang bị các thiết bị trình chiếu và khuyến khích GV ứng dụng CNTT trong dạy học	0,0	51,0	22,5	26,5
5	Thực hiện chế độ lương, thưởng theo quy định nhà nước và các qui chế chi tiêu nội bộ của trường Mầm non	0,0	67,0	17,0	16,0
6	Xây dựng kỷ cương, nề nếp trong tập thể sư phạm	0,0	61,5	12,5	26,0
7	Công tác thi đua khen thưởng được gắn với các chế độ xét tăng lương, đề bạt, bổ nhiệm; xét đi học nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ	0,0	52,5	23,5	24,0
8	Tổ chức tham quan, học tập, sinh hoạt	0,0	51,0	19,5	29,5
9	Môi trường đảm bảo cho dạy và học về cảnh quan môi trường, phòng học, khuôn viên, đồ chơi, sân trường, trang thiết bị dạy học	0,0	53,5	28,0	18,5

4. KẾT LUẬN VÀ ĐỀ XUẤT

4.1. Kết luận

Kết quả nghiên cứu thực trạng cho thấy, đội ngũ GVMN ở Quận 9, thành phố Hồ Chí Minh có được những thuận lợi như: Đa số GV có chuẩn đào tạo tương đối cao, có lòng yêu nghề, có trách nhiệm với công việc; Các trường mầm non trên địa bàn Quận đã chú ý đến công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ GVMN góp phần quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ GV để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao về chất lượng đào tạo của nhà trường; Lãnh đạo các nhà trường đã quan tâm, hỗ trợ, tạo điều kiện về mặt tinh thần cũng như vật chất giúp đội ngũ GV hăng say, nhiệt tình trong công tác. Tuy nhiên, chất lượng đội ngũ là vấn đề còn nhiều trở ngại. Năng lực chăm

sóc và giáo dục trẻ của GV còn bộc lộ nhiều thiếu sót, chưa đáp ứng mong muốn của xã hội. GV chưa nắm bắt kịp thời những đổi mới của giáo dục mầm non. Điều này làm cho mọi người lo ngại về sự không tương ứng giữa năng lực thật với chuẩn đào tạo. Mặt khác, do những điều kiện khách quan và chủ quan nên việc trau dồi chuyên môn nghiệp vụ không được tiến hành hiệu quả.

4.2. Biện pháp đề xuất

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận, khảo sát, phân tích, đánh giá thực trạng, chúng tôi đề xuất 7 biện pháp phát triển đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp ở Quận 9, thành phố HCM. Cụ thể:

Biện pháp 1: Nâng cao nhận thức về chuẩn nghề nghiệp, giáo dục ý thức học tập, phấn đấu cho đội ngũ GVMN

Xây dựng kế hoạch triển khai và thực hiện đánh giá chuẩn nghề nghiệp GVMN theo thông tư số 26/2018/TT-BGDĐT thay thế Quyết định số 02/2008/QĐ-BGDĐT ngày 22/01/2008 của Bộ Giáo dục & Đào tạo ban hành quy định về chuẩn nghề nghiệp GVMN.

Chuẩn nghề nghiệp GVMN được xây dựng theo hướng tiếp cận phát triển năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của người GV, đồng trục, đồng tâm với bộ chuẩn nghề nghiệp GV bao gồm: 5 tiêu chuẩn (thể hiện yêu cầu về phẩm chất và năng lực bao trùm theo lĩnh vực hoạt động nghề nghiệp); 15 tiêu chí (những biểu hiện, yêu cầu cụ thể đối với phẩm chất và năng lực) và các minh chứng (thể hiện mức độ đạt được theo tiêu chí); Mức tiêu chí là cấp độ đạt được trong phát triển phẩm chất, năng lực của mỗi tiêu chí; Yêu cầu đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp GVMN phải dựa trên phẩm chất, năng lực và quá trình làm việc trong điều kiện cụ thể của nhà trường và địa phương; Đánh giá phải khách quan, toàn diện, công bằng và dân chủ.

Biện pháp 2: Xây dựng quy hoạch và tuyển dụng đội ngũ giáo viên đáp ứng chuẩn nghề nghiệp

Phòng GD&ĐT đề nghị UBND Quận 9 tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong việc tuyển dụng, bố trí, sắp xếp đội ngũ sao cho chất lượng giáo dục đạt hiệu quả cao nhất.

Phòng GD&ĐT phối hợp với phòng Nội vụ Quận tham mưu cho UBND Quận 9 xây dựng Đề án tuyển dụng viên chức giáo dục theo năm học.

Đảm bảo nguyên tắc dân chủ, công khai, công bằng trong tuyển dụng và vận dụng chính sách ưu tiên trong tuyển dụng với một số đối tượng theo quy định của Nhà nước. GV tuyển dụng phải đảm bảo được các tiêu chuẩn theo quy định.

Hình thức tuyển dụng GV cần được thay đổi từ hình thức xét tuyển sang hình thức thi tuyển đảm bảo ngay từ khâu tuyển dụng đã có sự sàng lọc để nâng cao chất lượng đội ngũ.

Biện pháp 3: Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên đáp ứng chuẩn nghề nghiệp

Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với quy hoạch, xuất phát từ quy hoạch và chỉ có hiệu quả khi gắn với sử dụng. Tránh tình trạng bồi dưỡng xong không bố trí, không sử

dụng đúng mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng ban đầu để tránh lãng phí cũng như giảm đi động lực phấn đấu vươn lên của giáo viên.

Xây dựng đội ngũ kế cận: Lựa chọn cán bộ để đào tạo bồi dưỡng; Định kỳ đánh giá, tổng kết thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng theo từng giai đoạn.

Biện pháp 4: Kích thích hiệu quả hoạt động giáo dục cho đội ngũ cho giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

Chăm lo đời sống vật chất, tinh thần tạo môi trường làm việc thuận lợi cho đội ngũ GVMN là vấn đề quan trọng của các cấp quản lý và cần đạt tới các mục tiêu cơ bản như: Nâng cao mức thu nhập, mức sống của đội ngũ GVMN; GVMN được hưởng đúng, đủ, kịp thời các chính sách chế độ đãi ngộ; Được quan tâm đến việc phát huy khả năng của mình; Được lao động trong điều kiện thuận lợi; Được bảo đảm quyền công bằng dân chủ; Được hoạt động trong bầu không khí đoàn kết nhân ái.

Biện pháp 5: Bố trí, sử dụng, luân chuyển đội ngũ giáo viên mầm non một cách hợp lý

Đối với Phòng GD&ĐT: Khi bố trí, sắp xếp GV phải đảm bảo cơ cấu vừa phải, hợp lý để thực hiện đúng mục tiêu, nội dung, chương trình và điều kiện khả năng lao động của GV.

Đối với các trường Mầm non: Không phân công GV khá, giỏi tập trung vào khối lá dạy lớp 5 tuổi, mà phân công GV khá, giỏi xen kẽ GV trung bình, yếu trong từng khối, nhà trẻ, mầm, chồi điều này vừa đảm bảo quyền lợi cho các bé, vừa tạo điều kiện cho các GV yếu tiếp cận chương trình, học hỏi đồng nghiệp; Đảm bảo tính dân chủ và tính khoa học khi phân công GV giảng dạy, chăm sóc giáo dục trẻ; Đổi mới cơ chế quản lý và sử dụng GV; Sử dụng kết quả phân loại GV để sàng lọc đội ngũ.

Biện pháp 6: Tăng cường công tác xây dựng và phát triển văn hóa nhà trường mầm non trong giai đoạn hiện nay

Để xây dựng văn hóa nhà trường, CBQL cần lưu ý: Các ngàng định nền tảng bao gồm niềm tin, niềm tự hào, những suy nghĩ và trạng thái xúc cảm tình cảm đã ăn sâu vào tiềm thức mỗi cá nhân và tạo thành nét chung trong tập thể nhà trường.

Cách thức thực hiện:

- *Xây dựng môi trường xã hội*: Chủ thể xây dựng môi trường giữa con người với con người trong nhà trường Mầm non bao gồm nhà quản lý, đội ngũ GV, công nhân viên và người lao động.

- *Xây dựng môi trường tự nhiên*: Môi quan hệ giữa con người với môi trường tự nhiên xung quanh trong mục tiêu chăm sóc - giáo dục trẻ được bố trí bao gồm: Cảnh quan trường lớp, khu vui chơi, sân chơi, bài trí phòng làm việc, khu vệ sinh, khu bếp; Môi trường cảnh quan trường, lớp “Xanh - Sạch - Đẹp”.

Biện pháp 7: Biện pháp tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

Công tác kiểm tra, đánh giá là một trong những biện pháp hữu hiệu trong công tác phát triển đội ngũ GV. Kiểm tra, đánh giá đội ngũ theo chuẩn nghề nghiệp là việc làm cần

thiết, thường xuyên vì qua công tác này nhà quản lý sẽ đánh giá, xếp loại GV để thẩm định phẩm chất, năng lực và kỹ năng của đội ngũ từ đó có kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo phát triển, sắp xếp, bố trí hợp lý đội ngũ.

Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá, xếp loại đội ngũ GV theo chuẩn nghề nghiệp: Để công tác kiểm tra, đánh giá, xếp loại đội ngũ GV theo chuẩn nghề nghiệp đạt hiệu quả cao, các cấp quản lý cần thực hiện tốt quy trình sau:

Tìm minh chứng - Xác định mức độ tiêu chí - Xác định mức độ yêu cầu - Xác định mức độ các lĩnh vực - Xác định mức độ xếp loại chung.

Quy trình đánh giá này sẽ đảm bảo tính khách quan, chính xác, phản ánh đúng năng lực nghề nghiệp của GV tại thời điểm đánh giá.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Đặng Quốc Bảo, Nguyễn Đắc Hưng (2004). *Giáo dục Việt Nam hướng tới tương lai, vấn đề và giải pháp*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [2] Đặng Quốc Bảo (2010). *Những vấn đề cơ bản của hoạt động quản lý và sự vận dụng vào quản lý nhà trường*, Hà Nội.
- [3] Nguyễn Quốc Chí, Nguyễn Thị Mỹ Lộc (1996). *Lý luận đại cương về Quản lý*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [4] Mạc Thị Việt Hà (2008). Định hướng nghiên cứu về đào tạo, bồi dưỡng giáo viên giai đoạn 2010-2015, *Tạp chí Giáo dục*, số 204, tháng 01/2008.
- [5] Phạm Minh Hạc (1999). *Giáo dục Việt Nam trước ngưỡng cửa của thế kỷ XXI*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [6] Hà Hội (2006). *Giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên Tiểu học Quận Thanh Khê thành phố Đà Nẵng*, Luận văn thạc sĩ Quản lý giáo dục, Đại học Đà Nẵng.
- [7] Trần Bá Hoành (2007). Định hướng nghiên cứu về đào tạo, bồi dưỡng giáo viên giai đoạn 2007-2010, *Tạp chí Giáo dục*, số 162.

Title: DEVELOPING PRESCHOOL TEACHERS IN DISTRICT 9, HO CHI MINH CITY ACCORDING TO TEACHER PROFESSIONAL STANDARDS

Abstract: Preschool teachers' career standards are a system of requirements on quality and competency of preschool teachers in performing the tasks of caring, nurturing and educating children, as shown in each field of professional activities, meeting the professional activities of teachers. The development of teaching staff according to professional standards must be done in an objective, accurate, systematic and scientific manner, which is what managers care about and also motivate the teaching staff to learn, practice and strive at work. Based on the results of the survey, evaluation, analysis of the status of preschool teachers according to professional standards in District 9, Ho Chi Minh City, we propose some suggestions to develop preschool teachers according to professional standards to ensure the quality of teachers' education and professional development.

Keywords: Teachers, preschool teachers, professional standards.