

Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở huyện Dương Minh Châu, tỉnh Tây Ninh

Nguyễn Thị Thương*

* Học viên Cao học, Trường Đại học Sư phạm Huế.

Received: 12/8/2024; Accepted: 22/8/2024; Published: 12/9/2024

Abstract: On the basis of theoretical research and the current situation of teachers of preschools in Duong Minh Chau district, Tay Ninh province; Research and propose measures to develop a team of preschool teachers with sufficient quantity, appropriate structure and meet standards of quality and capacity to meet the requirements of educational innovation.

Keywords: Development, Preschool Teacher; Preschool education.

1. Đặt vấn đề

Nhận thức của xã hội về vai trò, vị trí của giáo dục mầm non (GDMN) từng bước được nâng lên, vì vậy sự nghiệp GDMN đã đạt được những kết quả đáng kể. Đối với GDMN, đội ngũ giáo viên (ĐNGV) đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong quá trình hình thành nhân cách cho trẻ. Phát triển ĐNGV mầm non (MN) đủ về số lượng, phù hợp cơ cấu và đạt những tiêu chuẩn nhất định về phẩm chất và năng lực thì mới thực hiện được mục tiêu phát triển GDMN hiện nay.

Tại huyện Dương Minh Châu, tỉnh Tây Ninh, song song với việc phát triển mạng lưới trường lớp, đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị đáp ứng yêu cầu giáo dục đến năm 2024, thì vấn đề phát triển ĐNGV là một trong những vấn đề đang được quan tâm. Thực tế, ĐNGVMN ở huyện Dương Minh Châu, tỉnh Tây Ninh còn thiếu về số lượng, chất lượng chưa đồng đều, chưa đáp ứng được yêu cầu chương trình GDMN hiện nay. Một trong số những nguyên nhân hạn chế là do công tác tuyển dụng, sử dụng, chế độ chính sách đãi ngộ đối với GV còn nhiều điểm bất hợp lý, chưa tạo ra được động lực để thu hút GV gắn bó với nghề, rèn luyện về phẩm chất, nâng cao năng lực chăm sóc nuôi dưỡng-giáo dục trẻ. Bài viết này, trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực trạng ĐNGV các trường mầm non tại huyện Dương Minh Châu, tỉnh Tây Ninh, đề xuất các biện pháp phát triển ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

2. Biện pháp phát triển ĐNGV mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới ở huyện Dương Minh Châu, tỉnh Tây Ninh

2.1. Quy hoạch ĐNGV mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

Quy hoạch ĐNGVGV theo chuẩn nghề nghiệp đáp ứng được nhu cầu của nhà trường, mục tiêu phát triển của ngành sẽ giúp hiệu trưởng đánh giá đúng thực trạng GV, xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV đủ về số lượng và đạt hiệu quả về chất lượng. Điều này sẽ góp phần nâng cao chất lượng CSGD của nhà trường.

Tăng cường phân tích, đánh giá thực trạng ĐNGV. Đẩy mạnh xây dựng các loại kế hoạch (dài hạn, trung hạn, ngắn hạn) phát triển ĐNGVMN theo chuẩn nghề nghiệp. Bổ sung xác định phương thức phát triển ĐNGV đủ về số lượng theo quy định. Duy trì xác định phương thức phát triển ĐNGV đạt chất lượng theo quy định.

2.2. Tuyển chọn ĐNGV mầm non

Tuyển chọn ĐNGVMN theo chuẩn nghề nghiệp cần phù hợp với mục tiêu chiến lược của nhà trường. Hiệu trưởng xác định tiêu chí tuyển chọn rõ ràng, quy trình tuyển chọn khách quan sẽ tuyển được GV phù hợp với nhu cầu của phát triển của nhà trường. Tuyển chọn ĐNGV phù hợp với nhu cầu của trường góp phần giúp cho công tác phát triển ĐNGV sẽ thuận lợi hơn.

Bổ sung xác định tiêu chí tuyển chọn ĐNGVMN theo chuẩn nghề nghiệp. Cùng cố tiến hành thử việc GV sau khi được tuyển chọn. Tăng cường thực hiện quy trình tuyển chọn công khai, khách quan theo tiêu. Thực hiện tốt quyết định tiếp nhận GV chính thức sau khi thử việc.

2.3. Sử dụng ĐNGV mầm non

Bố trí, phân công, sử dụng hợp lý ĐNGV đạt chuẩn trình độ chuyên môn, đảm bảo về năng lực sư phạm, có đạo đức nghề nghiệp sẽ được nguồn GV

tốt, đảm bảo về chất lượng, góp phần xây dựng và phát triển chất lượng GD tại các trường học, đáp ứng yêu cầu CNN, đồng thời, cũng tạo cơ hội cho ĐNGV trẻ có cơ hội được thể hiện, phát huy tài năng và quan trọng đó là được công nhận cho sự phát triển của nhà trường.

Bố trí, sử dụng, luân chuyển hiệu quả ĐNGV nhằm thực hiện việc điều hòa chất lượng GD giữa các trường, tăng cường ĐNGV có năng lực, giỏi về chuyên môn, có khả năng tổ chức các hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ về công tác tại các đơn vị còn gặp nhiều khó khăn; qua đó tạo sự giao lưu học tập, trao đổi những kinh nghiệm, phát hiện bổ sung những nhân tố mới, xây dựng ĐNGV cốt cán và khơi dậy các hoạt động tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho ĐNGV tại các trường MN; đồng thời, còn là một biện pháp quan trọng giải quyết sự thiếu hụt GV, tạo điều kiện cho nhà trường hoàn thành nhiệm vụ năm học, vừa tiết kiệm, tránh lãng phí về chất xám của ĐNGV.

2.4. Đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới

Thực hiện tốt xây dựng kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng. Cùng cố, hướng dẫn GV viết báo cáo cải tiến đổi mới phương pháp CSGD trẻ (sáng kiến kinh nghiệm) trong từng năm học. Tăng cường bồi dưỡng lĩnh vực phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; nhận thức; chấp hành pháp luật chính sách, quy định ngành, nhà trường; đạo đức, nhân cách, lối sống; trung thực, đoàn kết, tận tình. Thúc đẩy bồi dưỡng kỹ năng sư phạm: lập kế hoạch, tổ chức thực hiện các hoạt động chăm sóc giáo dục trẻ, quản lý lớp học, giao tiếp ứng xử với trẻ, đồng nghiệp, phụ huynh, cộng đồng. Thực hiện tốt bồi dưỡng kiến thức cơ bản về giáo dục mầm non, chăm sóc sức khỏe trẻ, kiến thức chuyên ngành, phương pháp giáo dục trẻ, kiến thức phổ thông liên quan đến giáo dục mầm non. Cùng cố hướng dẫn GV xây dựng kế hoạch phân đầu sau khi được đánh giá, xếp loại theo Chuẩn nghề nghiệp GVMN.

2.5. Kiểm tra, đánh giá ĐNGV mầm non

Làm cơ sở để đánh giá GVMN hằng năm theo Quy chế đánh giá xếp loại GVMN và GV phổ thông công lập ban hành kèm theo Quyết định số 33/2019/QĐ - TTg ngày 08/01/2019 của Thủ tướng chính Phủ về Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non giai đoạn 2018 - 2025” Là cơ sở để xây dựng, đổi mới mục tiêu, nội dung đào tạo, bồi dưỡng GVMN ở các cơ sở đào tạo GVMN. Giúp GVMN tự đánh giá năng lực nghề nghiệp của

bản thân mình và tham gia nhận xét, đánh giá đồng nghiệp, trên cơ sở đó, xây dựng kế hoạch học tập, rèn luyện phấn đấu nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ.

Thực hiện tốt công tác kiểm tra, đánh giá, nghĩa là biết vận dụng một cách khoa học các công cụ đánh giá, đưa công tác kiểm tra, đánh giá thành việc làm thường xuyên sẽ góp phần thúc đẩy ĐNGV nâng cao tinh thần trách nhiệm. Nếu đánh giá đúng, đầy đủ các nội dung sẽ giúp GV nhận thấy ưu điểm, hạn chế của bản thân mình trong quá trình nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ; từ đó, nâng cao kỹ năng chuyên môn, nghề nghiệp, năng lực sư phạm.

2.6. Thực hiện chế độ chính sách, tạo môi trường làm việc thuận lợi cho ĐNGV mầm non

Chế độ, chính sách đối với ĐN GVMN không chỉ là tạo hành lang pháp lý cho hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ ngày càng đạt hiệu quả, mà còn là động lực thúc đẩy tính sáng tạo, nhiệt tình, có trách nhiệm của ĐN. Khi mọi thành viên trong tập thể đều cảm thấy hài lòng, thỏa mãn với những lợi ích cá nhân trong lợi ích tập thể, họ sẽ gắn kết, nhất trí cùng đồng tâm, hiệp lực phục vụ vì mục tiêu phát triển của nhà trường.

Duy trì thực hiện các chế độ chính sách cho GV. Thực hiện tốt chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho GV. Thúc đẩy thực hiện chế độ tuyên dương, khen thưởng, kỉ luật. Khuyến khích tạo điều kiện cho GV phát huy quyền dân chủ. Hỗ trợ tạo điều kiện về thời gian, kinh phí cho học tập nâng cao trình độ. Tăng cường trang bị CSVC, phương tiện giáo dục, dạy học cho GV.

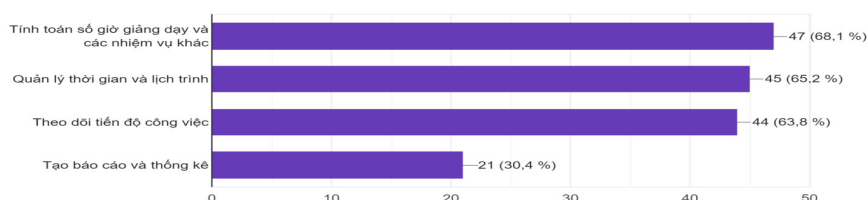
3. Kết luận

Vai trò của ĐNGV là rất quan trọng trong sự nghiệp giáo dục, là yếu tố quyết định chất lượng giáo dục. ĐNGV là bộ phận lao động tinh hoa của đất nước, trực tiếp và gián tiếp thúc đẩy sự phát triển giáo dục của đất nước và của cộng đồng. Vì vậy, công tác quản lý phát triển ĐNGV các bậc học là một nhiệm vụ rất quan trọng và cần thiết vừa mang tính cấp bách trước mắt và mang tính chiến lược lâu dài, nhằm thực hiện thành công chiến lược phát triển giáo dục 2025-2030.

Chuẩn hoá đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đảm bảo về 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 chính là nhiệm vụ, mục tiêu của

(Xem tiếp trang 365)

15. Thầy/Cô sử dụng các công cụ này với mục đích gì? (Chọn tất cả những gì phù hợp)
69 réponses



Biểu đồ 2.3. Mục đích sử dụng các công cụ quản lý khối lượng công việc

Về hiệu quả, đa số nhận định các công cụ này có thể hỗ trợ cho việc QL khối lượng CV, tuy vẫn còn những GV nhận thấy chúng chưa hiệu quả, còn gặp những khó khăn do khó sử dụng, giao diện không thân thiện, thiếu tính năng cần thiết, thiếu hỗ trợ kỹ thuật, thiếu kỹ năng sử dụng, đặc biệt là không có sự tích hợp với các công cụ khác.

Cuối cùng, khảo sát của nghiên cứu đã nhận được các đề xuất: (1) Mong muốn có các ứng dụng với giao diện rõ ràng, dễ sử dụng, tích hợp với các hệ thống dữ liệu, có chức năng thống kê, báo cáo; (2) Các ứng dụng hỗ trợ đa nền tảng có thể QL bằng điện thoại; (3) Có thể tự động cập nhật và đồng bộ hóa dữ liệu; (4) Việc lưu trữ và bảo mật thông tin. Để GV tập trung chuyên môn, có nhiều thời gian soạn bài và giảng dạy, thì các công cụ hỗ trợ này càng ngày càng quan trọng đặc biệt trong xu thế CDS hiện nay.

3. Kết luận

Quá trình CDS trong QL khối lượng CV GV

Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên... (tiếp theo trang 341)

công tác quản lý phát triển ĐNGV mầm non theo chuẩn nghề nghiệp tại các trường mầm non huyện Dương Minh Châu, tỉnh Tây Ninh góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng những yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp đổi mới GD&ĐT của nước ta hiện nay.

Tài liệu tham khảo

1. Ban Chấp hành TƯ Đảng (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 “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”*. Hà Nội
2. Thủ tướng chính Phủ (2019), *Quyết định số 33/2019/QĐ - TTg ngày 08/01/2019 về Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non giai đoạn 2018 - 2025”*, Hà Nội
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), *Điều lệ trường*

ngoại ngữ là một yêu cầu tất yếu để nâng cao hiệu quả hoạt động và chất lượng đào tạo. Tuy nhiên, kết quả khảo sát cho thấy mặc dù các công nghệ đã được áp dụng, vẫn còn nhiều thách thức trong việc khai thác tối đa tiềm năng của

CDS. Để quá trình CDS thực sự mang lại hiệu quả, cần có sự đầu tư toàn diện về cả hạ tầng, kỹ thuật lẫn đào tạo nhân lực, từ đó giúp GV có nhiều thời gian hơn cho chuyên môn, giảm bớt gánh nặng QL khối lượng CV.

Tài liệu tham khảo

- [1]. Nguyễn, V. D. (2020). *CDS trong giáo dục: Thực trạng và giải pháp*. Tạp chí Khoa học và Công nghệ Việt Nam, 62(4), 45-52.
- [2]. Phạm, T. M. H. (2021). *Tác động của CDS đến giáo dục đại học Việt Nam*. Tạp chí Giáo dục và Xã hội, 5(115), 34-40.
- [3]. Đỗ, T. P. T. (2022). *Đánh giá sự phát triển của hệ thống giáo dục số tại Việt Nam*. Tạp chí Nghiên cứu Khoa học, 15(2), 102-110.
- [4]. Vũ, T. P., & Phạm, V. H. (2021). *CDS trong giáo dục: Cơ hội và thách thức đối với các trường đại học Việt Nam*. Tạp chí Giáo dục, 482(2), 25-32.

mầm non (ban hành kèm theo Thông tư số 52/2020/TT-BGDĐT ban hành Điều lệ trường mầm non. Hà Nội

4. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2017), *Tài liệu hướng dẫn tích hợp nội dung học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh trong giáo dục mầm non*. Hà Nội
5. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư 25/2018/TT-BGDĐT, Chuẩn hiệu trưởng cơ sở GDMN*. Hà Nội
6. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư số 26/2018/TT-BGDĐT ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp GV mầm non*. Hà Nội
7. Bộ Nội vụ (2015), *Thông tư liên tịch số 06/2015/TTLT-BGDĐT-BNV Quy định về danh mục khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục mầm non công lập*. Hà Nội