

# Phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên Trường mầm non ở thành phố Đồng Xoài, tỉnh Bình Phước

Bùi Thị Minh Thùy\*

\*Học viên cao học Trường Đại học Đồng Tháp

Received: 3/12/2022; Accepted: 12/12/2022; Published: 20/12/2022

**Abstract:** The professional capacity of preschool teachers is a combination of knowledge, skills and attitudes of teachers in professional activities to ensure that preschool teachers effectively carry out child care and education activities in preschools. On the basis of assessing the current state of professional capacity development for preschool teachers in Dong Xoai city, Binh Phuoc province, the article proposes measures to develop professional capacity for preschool teachers, contributing to improving the quality of preschool teachers in particular, the quality of preschool education in Dong Xoai city in general.

**Keywords:** Development, capacity, career, preschool teacher

## 1. Mở đầu

Trong những năm qua, thành phố Đồng Xoài nói riêng, tỉnh Bình Phước nói chung đã quan tâm đến công tác phát triển đội ngũ GV các cấp bậc học ở địa phương [1]. Trong giai đoạn hiện nay, công tác phát triển năng lực nghề nghiệp (PT NLNN) cho đội ngũ GV cần sát với chuẩn nghề nghiệp GV mầm non (GVMN) ban hành theo Thông tư số 26/2018/TT-BGDĐT ngày 08 tháng 10 năm 2018 [2].

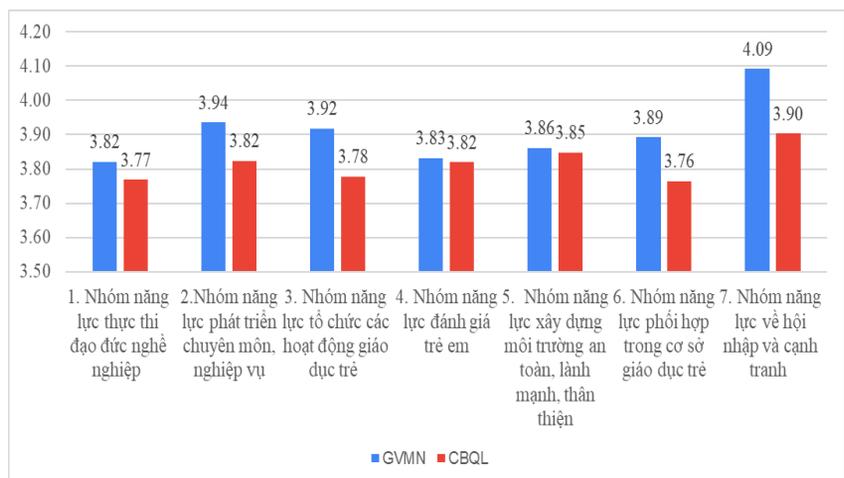
Cùng với đó cần kế thừa các kết quả đã đạt được từ các kết quả nghiên cứu khác như: Cẩm nang nâng cao năng lực và phẩm chất đội ngũ GV [3]; Nghề GVMN [4]; Tổ chức quản lý nhóm-lớp trẻ trường mầm non [5].

Các nhận định và đánh giá về năng lực nghề nghiệp (NLNN) cho đội ngũ GVMN được tổng hợp khảo sát của 226 người, trong đó CBQL là 36 người và GVMN là 190 người theo hình thức thực hiện phiếu khảo sát tại thành phố Đồng Xoài, tỉnh Bình Phước.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Thực trạng năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GVMN thành phố Đồng Xoài, tỉnh Bình Phước

Thực trạng NLNN của đội ngũ GVMN thành phố Đồng Xoài, tỉnh Bình Phước được thể hiện ở biểu đồ 2.1.

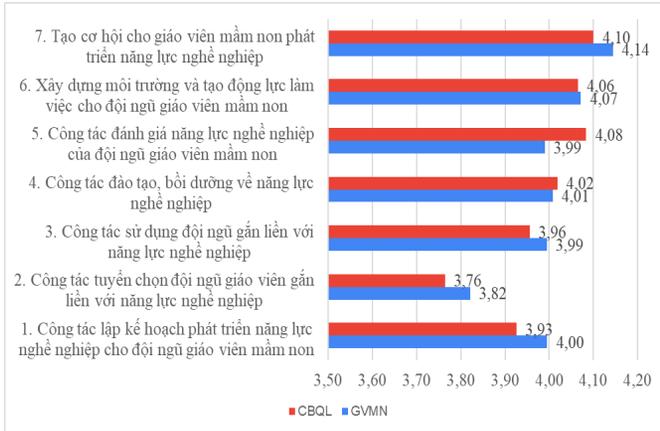


Biểu đồ 2.1: Kết quả đánh giá về mức độ biểu hiện NLNN của GVMN ở TP. Đồng Xoài, tỉnh Bình Phước

Kết quả ở biểu đồ 2.1 cho thấy điểm trung bình chung của các tiêu chuẩn được xếp vào mức tốt. Kết quả này hoàn toàn phù hợp với thực tế giáo dục của địa phương nói chung và GDMN nói riêng. Trong những năm qua, cấp ủy và chính quyền địa phương đã có sự quan tâm, đầu tư hiệu quả cho giáo dục từ cơ sở vật chất đến đội ngũ nhà giáo của các cơ sở giáo dục. Tuy nhiên, sự chuyển hóa về năng lực là một quá trình lâu dài đòi hỏi sự nỗ lực từ nhiều phía. Vì vậy, để PT NLNN cho đội ngũ GV đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đòi hỏi phải xuất phát từ công tác PT NLNN của đội ngũ GVMN ở địa phương trong thời gian qua.

### 2.2. Thực trạng PT NLNN cho đội ngũ GVMN thành phố Đồng Xoài, tỉnh Bình Phước

Kết quả tổng hợp về công tác PT NLNN của đội ngũ GVMN được tổng hợp từ 7 nội dung: (1) Công tác lập kế hoạch PT NLNN cho đội ngũ GVMN; (2) Công tác tuyển chọn đội ngũ GV gắn liền với năng lực nghề nghiệp; (3) Công tác sử dụng đội ngũ gắn liền với năng lực nghề nghiệp; (4) Công tác đào tạo, bồi dưỡng về NLNN; (5) Công tác đánh giá NLNN của đội ngũ GVMN; (6) Xây dựng môi trường và tạo động lực làm việc cho đội ngũ GVMN; (7) Tạo cơ hội cho GVMN PT NLNN và được thể hiện ở biểu đồ 2.2.



Biểu đồ 2.2: Kết quả đánh giá chung về thực trạng PT NLNN của GVMN ở thành phố Đồng Xoài, tỉnh Bình Phước

Kết quả ở biểu đồ 2.2 cho thấy, các trường mầm non ở thành phố Đồng Xoài chỉ mới thực hiện công tác PT NLNN ở mức độ tốt. Tuy nhiên, đây chưa phải là mức cao nhất theo kỳ vọng của chúng tôi.

### 2.3. Đề xuất các biện pháp PT NLNN của đội ngũ GVMN ở thành phố Đồng Xoài, tỉnh Bình Phước

#### 2.3.1. Tổ chức nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ quản lý, GVMN

- Mục tiêu của biện pháp: Nâng cao nhận thức cho đội ngũ CBQL, GVMN về năng lực nghề và chuẩn NLNN GVMN trong giai đoạn hiện nay nhằm giúp cho đội ngũ này hiểu sâu sắc về sự cần thiết phải tiếp cận năng lực, khái niệm về NLNN và những nội dung cốt lõi của NLNN GVMN, từ đó họ mới có thể vận dụng được những nội dung đó vào thực tiễn, tùy vào vị trí công việc của từng người cụ thể.

- Nội dung của biện pháp: Tuyên truyền nâng cao nhận thức và ý thức trách nhiệm của các cơ quan quản lý, CBQL giáo dục các cấp đối với công tác PT NLNN của đội ngũ GVMN, trong đó tập trung vào chất lượng đội ngũ GVMN. Từ việc nhận thức đúng về chất lượng đội ngũ GVMN, hiểu sâu sắc về NLNN đội

ngũ GVMN và chuẩn NLNN GVMN thì sẽ thay đổi công tác quản lý, đi sâu vào chất lượng tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá chất lượng đội ngũ và tạo mọi điều kiện phù hợp để nâng cao chất lượng đội ngũ theo hướng PT NLNN. Đồng thời vận dụng chuẩn NLNN GVMN đúng với mục đích của chuẩn trong đánh giá đội ngũ, thực hiện tốt khâu đào tạo, bồi dưỡng phát triển đội ngũ GV.

#### 2.3.2. Quy hoạch PT NLNN của đội ngũ GVMN

- Mục tiêu của biện pháp: Đổi mới quy hoạch PT NLNN của đội ngũ GVMN giúp cho các cơ sở GDMN

có một đội ngũ GVMN có NLNN đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn trong kế hoạch dài hạn, trung hạn. Đồng thời đây cũng là căn cứ đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN theo định hướng PTNLNN, giúp GVMN nhanh chóng hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

- Nội dung của biện pháp: Tuyên truyền nâng cao nhận thức và ý thức trách nhiệm của các cơ quan quản lý đối với công tác quy hoạch đội ngũ GVMN; Xây dựng quy hoạch PT NLNN của đội ngũ GVMN ở từng cơ sở GDMN, từng địa phương và toàn bộ hệ thống GDMN trên cơ sở xác định khung năng lực nghề và chuẩn năng lực GVMN theo từng năm, giai đoạn; Đổi mới đồng bộ tất cả các khâu của công tác quy hoạch. Cần đổi mới công tác quy hoạch đội ngũ GVMN theo hướng cần xem xét, áp dụng những kinh nghiệm phù hợp đặc thù của nhà trường theo tiếp cận NLNN.

#### 2.3.3. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GVMN

- Mục tiêu của biện pháp: Đổi mới phương thức đào tạo, bồi dưỡng cần được xuất phát từ nhu cầu, mong muốn được theo đuổi nghề GVMN. Đổi mới phương thức đào tạo, bồi dưỡng định hướng theo tiếp cận năng lực nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, nâng cao năng lực HD nghề nghiệp của đội ngũ GVMN.

- Nội dung của biện pháp: Bảo đảm nâng cao NLNN/nghề vụ sư phạm; ý thức trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ GVMN; gắn đào tạo, bồi dưỡng với nhu cầu và quy hoạch sử dụng lâu dài. Có cơ chế khuyến khích đội ngũ GVMN yên tâm với nghề, đặc biệt là GVMN công tác tại vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới, hải đảo, vùng có điều kiện kinh tế

- xã hội đặc biệt khó khăn học tập nâng cao trình độ, năng lực làm việc; Tăng cường ý thức trách nhiệm cá nhân, không ngừng học tập nâng cao NLNN; tạo điều kiện cho đội ngũ GVMN tham gia HD đào tạo, bồi

dưỡng một cách tích cực và tự nguyện; Nâng cao toàn diện chất lượng, hiệu quả HĐ đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN trong đổi mới GDMN cần bảo đảm thực hiện tốt quy trình đào tạo, bồi dưỡng gồm bốn bước cơ bản là: Xác định nhu cầu; lập kế hoạch; thực hiện kế hoạch và đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng.

#### 2.3.4. Chỉ đạo hướng dẫn đội ngũ GVMN

- Mục tiêu của biện pháp: Giúp CBQL chủ động PT NLNN cho GVMN theo định hướng chung của nhà trường và định hướng của các cấp quản lý.

- Nội dung của biện pháp: Có hai giai đoạn quan trọng trong việc tự bồi dưỡng PT NLNN thường xuyên cho GV tại trường mầm non, đó là: (1) Giai đoạn 1. Thiết kế hệ thống PT NLNN cho GV; (2) Giai đoạn 2. Chỉ đạo triển khai hệ thống PT NLNN cho GV.

#### 2.3.5. Kiểm tra đánh giá đội ngũ GVMN

- Mục tiêu của biện pháp: Đánh giá đội ngũ GVMN là một công việc quan trọng trong quá trình quản lý đội ngũ nhà giáo. Mục đích của đánh giá GV nhằm: (1) Thu thập những thông tin cần thiết về chất lượng đội ngũ, hiệu quả công tác của đội ngũ GVMN; (2) kịp thời phát hiện những hạn chế trong quá trình quản lý đội ngũ GVMN; (3) Thấu hiểu được tâm tư, nguyện vọng, khả năng và năng lực thực sự của từng người; (4) Nắm được các kiến nghị, đề xuất của GVMN để có những định hướng cho công tác đào tạo, bồi dưỡng và sự tự phấn đấu, rèn luyện của đội ngũ GVMN.

- Nội dung của biện pháp: Xây dựng kế hoạch đánh giá đội ngũ GVMN và tổ chức đánh giá thường kỳ phải bám vào các NLNN GVMN; Xác định đúng mục đích là đánh giá NLNN nhằm xác định rõ năng lực thực hiện nhiệm vụ của GVMN; Thực hiện nghiêm túc qui trình đánh giá và sử dụng kết quả đánh giá đội ngũ GVMN công bằng và khách quan theo các tiêu chí thể hiện NLNN.

#### 2.3.6. Tạo động lực cho đội ngũ GVMN

- Mục tiêu của biện pháp: Chính sách, chế độ đãi ngộ thỏa đáng là một trong những giải pháp quan trọng nhằm khuyến khích, tạo động lực phấn đấu, đóng góp sức lực của đội ngũ GVMN vào sự nghiệp đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục Việt Nam nói chung và địa phương nói riêng. Tạo động lực cho sự tự phát triển của đội ngũ GVMN, làm cho họ cảm nhận được sự quan tâm, thông cảm và chia sẻ từ xã hội với những khó khăn trong công việc cơ sở giáo dục trẻ nhỏ.

- Nội dung của biện pháp: Quan tâm đến cơ chế tuyển dụng, phân công, sử dụng, bồi dưỡng và đánh giá theo tiếp cận năng lực, lấy chuẩn NLNN làm thước đo công bằng và khách quan; Thực hiện đầy đủ các chế độ lương và các loại phụ cấp theo quy định hiện

hành; Đầu tư thỏa đáng cho việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN; Đầu tư kinh phí, trang bị các phương tiện, điều kiện làm việc cho đội ngũ GVMN theo hướng hiện đại hoá trong giai đoạn hiện nay; Đổi mới công tác thi đua, khen thưởng để việc đánh giá mức độ tiến bộ của từng GVMN, của đội ngũ GVMN ở các trường mầm non gắn với vai trò, trách nhiệm được giao; Thực hiện tốt chính sách đãi ngộ, thu hút nhân tài và sử dụng ngân sách cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ GVMN; Xây dựng môi trường làm việc thân thiện và hợp tác trong từng cơ sở GDMN, cũng như ở các trường mầm non, tạo động lực cống hiến, phấn đấu vươn lên của đội ngũ GVMN, sao cho ai cũng được phát huy tối đa khả năng và đóng góp sức mình vào sự nghiệp GDMN chung. Phối hợp với tổ chức công đoàn chăm lo đời sống vật chất tinh thần cho đội ngũ GVMN; chú trọng công tác xây dựng tập thể cán bộ, GV đoàn kết, sáng tạo.

### 3. Kết luận

Các trường mầm non ở thành phố Đồng Xoài, tỉnh Bình Phước đã quan tâm và triển khai nhiều biện pháp PT NLNN cho đội ngũ GV nhưng chỉ mới được đánh giá ở mức khá. Trên cơ sở nghiên cứu lý luận PT NLNN của đội ngũ GVMN trong đổi mới GDMN; số liệu khảo sát thực trạng về PT NLNN của đội ngũ GVMN và các biện pháp phát triển đội ngũ GV hiện nay, bài viết đã trình bày định hướng PT NLNN của đội ngũ GVMN và đề xuất 6 biện pháp PT NLNN của đội ngũ GVMN trong giai đoạn hiện nay. Thông qua kết quả khảo nghiệm khẳng định mức độ cấp thiết và khả thi cao của 6 biện pháp trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

#### Tài liệu tham khảo

- [1]. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), *Nghị quyết số 29/NQ-TW ngày 4/11/2013 của Ban Bí thư TW Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục Việt Nam*, Hà Nội.
- [2]. Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy Bình Phước (2020), *Tài liệu tập huấn chính trị hệ năm 2020*, Bình Phước.
- [3]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư quy định Chuẩn nghề nghiệp GVMN*, Hà Nội.
- [4]. Đặng Quốc Bảo, Đỗ Quốc Anh, Đinh Thị Kim Thoa (2007) *Cẩm nang nâng cao năng lực và phẩm chất đội ngũ GV*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
- [5]. Hồ Lam Hồng (2011), *Nghề GVMN*, NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
- [6]. Nguyễn Thị Mỹ Lộc, Nguyễn Thị Tuất (1998), *Tổ chức quản lý nhóm-lớp trẻ trường mầm non*, NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.