

Phát triển đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp ở huyện Tân Hiệp, tỉnh Kiên Giang

Trần Thị Lan Hương*

*Học viên cao học, Trường Đại học Trà Vinh

Received: 24/6/2023; Accepted: 8/7/20223; Published: 16/7/2023

Abstract: On the basis of theory and survey on the actual situation of developing preschool teachers according to professional standards in Tan Hiep district, Kien Giang province, the topic proposes 6 measures to develop preschool teachers in Tan Hiep district. in order to improve the quality of preschool teachers' human resources to ensure professional standards.

Keywords: Preschool teacher development, professional standards, Tan Hiep district, Kien Giang province

1. Đặt vấn đề

Trong những năm qua, công tác phát triển đội ngũ giáo viên (PTĐNGV) luôn được lãnh đạo huyện Tân Hiệp, tỉnh Kiên Giang quan tâm, đặc biệt là ĐNGiao viên mầm non. Năm 2022, toàn huyện có 92% giáo viên (GV) mầm non (MN) đạt chuẩn theo quy định; công tác đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng cho giáo viên MN được thực hiện đảm bảo theo kế hoạch. Tuy nhiên, số lượng giáo viên MN vẫn còn thừa thiếu cục bộ, công tác tuyển dụng còn chậm; còn 8% giáo viên MN đang làm nhiệm vụ vẫn còn thiếu chuẩn. Trình độ chuyên môn của giáo viên MN đa số là Cao đẳng, việc ứng dụng công nghệ thông tin, ngoại ngữ vào quá trình dạy học còn hạn chế. Nhận thức về tầm quan trọng của PTĐNGVMN vẫn chưa được lãnh đạo quan tâm đúng mức. Công tác quy hoạch PTĐNGVMN tuy đã thực hiện nhưng việc tổ chức triển khai thực hiện vẫn còn nhiều hạn chế. Công tác đánh giá thực trạng chất lượng ĐNGiao viên MN theo CNN thực hiện chưa triệt để. Công tác kiểm tra, đánh giá chất lượng giáo viên MN chưa được thực hiện thường xuyên. Điều kiện cơ sở vật chất, phương tiện, trang thiết bị hỗ trợ cho hoạt động dạy học của các trường MN ở các điểm xã còn khó khăn, chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục.

Vì vậy nghiên cứu PTĐNGVMN theo CNN ở huyện Tân Hiệp, tỉnh Kiên Giang là vấn đề cần thiết hiện nay

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực trạng PTĐNGV theo CNN các trường MN ở huyện Tân Hiệp, tỉnh Kiên Giang

2.1.1. Tổ chức khảo sát thực trạng

Tác giả khảo sát 141 người bao gồm 21 CBQL, và 120 GV tại 06 trường MN trên địa bàn huyện Tân Hiệp.

Tác giả sử dụng phương pháp khảo sát bằng cách phát phiếu hỏi cho các CBQL, GV. Ngoài ra, nghiên cứu này còn sử dụng các phương pháp phỏng vấn, trao đổi với một số CBQL, GV. Kết quả như sau.

2.1.1.1. Thực trạng PTĐNGV theo CNN các trường MN ở huyện Tân Hiệp, tỉnh Kiên Giang

Về phẩm chất chính trị đạo đức: Có bản lĩnh chính trị, lập trường tư tưởng vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, Nhà nước; Sống lành mạnh, tận tụy, gắn bó với nghề và có uy tín cao trong HS và nhân dân; đoàn kết giúp đỡ nhau, có nghị lực vượt khó để hoàn thành tốt nhiệm vụ. Về chất lượng: ĐNGVMN đa số đào tạo trên chuẩn, đủ năng lực chuyên môn, đáp ứng yêu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy. Công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống được chú trọng và mang lại hiệu quả cao, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức và hành động trong việc phấn đấu đạt CNN và trên chuẩn. Phòng GD&ĐT huyện Tân Hiệp, hiệu trưởng các trường MN thực hiện tốt quy trình quản lý; xây dựng kế hoạch, tổ chức hiệu quả việc phát triển ĐNGVMN theo chuẩn nghề nghiệp. Làm tốt công tác tuyển dụng GV và xây dựng môi trường sư phạm lành mạnh với những điều kiện đảm bảo để GV thực hiện, phấn đấu đạt chuẩn tốt nhất.

Tuy nhiên công tác dự báo để thực hiện công tác quy hoạch có tầm nhìn dài hạn đối với việc phát triển ĐNGVMN theo CNN của Phòng GD&ĐT huyện Tân Hiệp đôi lúc còn hạn chế. ĐNGVMN còn mất cân đối về cơ cấu bộ môn; năng lực chuyên môn chưa đồng bộ, còn hạn chế về khả năng ngoại ngữ, tin học, sử dụng thiết bị dạy học, khả năng phân tích, đổi mới sáng tạo chưa cao trong dạy học. Quy trình KT&ĐG xếp loại GV các trường MN ở huyện Tân Hiệp hàng

năm chưa bám sát với CNN. HĐBD ĐNGVMN theo CNN còn có nội dung chưa thiết thực, hình thức chưa phù hợp, nhiều lớp bồi dưỡng số lượng tập huấn quá đông ảnh hưởng đến chất lượng. Chưa kiểm soát chặt chẽ về chất lượng công tác đào tạo nâng chuẩn. Cách thức tuyển dụng có những thời điểm chưa phù hợp, chưa đánh giá đúng năng lực người tham gia tuyển dụng, chưa có chính sách thu hút và đãi ngộ đối với GV các trường giỏi, tận tụy hết lòng vì sự nghiệp giáo dục của huyện Tân Hiệp.

2.2. Các biện pháp PTĐNGV ở các trường MN theo CNN tại huyện Tân Hiệp, tỉnh Kiên Giang

2.2.1 Nâng cao nhận thức cho CBQL và GV về PTĐNGV ở các trường MN theo chuẩn nghề nghiệp

Hàng năm Phòng GD & ĐT huyện kết hợp với Ban tuyên giáo huyện ủy Tân Hiệp tổ chức lớp bồi dưỡng lý luận chính trị cho toàn thể CBQL, GV để phổ biến chỉ thị, nghị quyết, chính sách pháp luật của Đảng và nhà nước. Giúp ĐNGV các trường MN nhận thức sâu sắc hơn nhiệm vụ được giao, nâng cao chất lượng cá nhân, giữ gìn phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống.

Phòng GD & ĐT tổ chức tập huấn, triển khai, tuyên truyền nêu rõ tầm quan trọng của PTĐNGV các trường MN. Thông qua việc sơ kết, tổng kết, hội thảo, chuyên đề... phân tích đánh giá những bất cập yếu kém về chất lượng ĐNGV các trường MN trên địa bàn..

Đối với CBQL các trường MN phải đoàn kết, xác định xây dựng ĐNGV đạt CNN là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu trong việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của nhà trường, tạo điều kiện để GV phát huy hết tài năng cống hiến, tránh việc cục bộ, cảm tính ảnh hưởng đến tư tưởng phấn đấu của GV.

2.2.2 Xây dựng kế hoạch PTĐNGV các trường MN theo CNN

Hiệu trưởng cần tổ chức, chỉ đạo lập kế hoạch hoàn thiện bộ máy quản lý và sự sắp xếp ĐNGV hiện có của nhà trường trên cơ sở phân loại GV; phối hợp các lực lượng trong và ngoài nhà trường để tạo môi trường thuận lợi cho công tác phát triển đội ngũ.

- Tổ chức các chuyên đề, hội giảng, ngoại khóa về cách thức phân đấu đạt mức cao các tiêu chí, tiêu chuẩn quy định trong CNNGV các MN đã được Bộ GD&ĐT ban hành... Duy trì và tổ chức tốt các buổi sinh hoạt tổ nhóm chuyên môn; rà soát nội dung phân đấu đạt CNN của từng GV trong các buổi sinh hoạt đó.

- Hiệu trưởng nhà trường phải thường xuyên theo sát kế hoạch PTĐNGV theo tiến độ và đánh giá mức độ đạt được kết quả của từng nội dung để điều chỉnh

nếu thấy cần thiết để phù hợp và tăng tính khả thi của kế hoạch chuẩn hoá ĐNGV trường mình.

2.2.3 Thực hiện tốt công tác tuyển dụng, sử dụng ĐNGV ở trường MN theo CNN

- Công tác tuyển dụng giáo viên:

- + Duy trì hình thức tuyển dụng giáo viên kết hợp hình thức xét tuyển và hình thức thi tuyển, đảm bảo ngay từ khâu tuyển dụng đã có sự sàng lọc để nâng cao chất lượng đội ngũ.

- + Thực hiện đảm bảo quy trình tuyển dụng: trên cơ sở biên chế được giao hàng năm, Phòng GD&ĐT XDKH tuyển dụng viên chức GV với chỉ tiêu còn thiếu.

- + Thực hiện quy trình tổ chức tuyển dụng, thông báo trên cổng thông tin điện tử của Phòng GD&ĐT, Báo Kiên Giang và niêm yết tại phòng.

- Công tác sử dụng GV các trường MN:

- + Bố trí GV các trường MN khi đã được tuyển dụng phù hợp với chuyên môn, năng lực, sở trường công tác.

- + Công tác tuyển chọn GV hàng năm đi đôi với việc tinh giản biên chế theo qui định hiện hành của Chính phủ. Đối với GV không đáp ứng được năng lực chuyên môn, vi phạm đạo đức nhà giáo, không hoàn thành nhiệm vụ được giao thì giải quyết cho nghỉ theo qui định.

2.2.4 Tổ chức ĐTBĐ ĐNGV các trường MN theo CNN

- Trước hết Phòng GD&ĐT phải xây dựng kế hoạch và thực hiện có hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng GV các trường MN bao gồm kế hoạch dài hạn mang tính chiến lược và kế hoạch ngắn hạn giải quyết tính cấp thiết trước mắt của thực tiễn. Kế hoạch phải đảm bảo nội dung, phương pháp và hình thức bồi dưỡng dựa trên nhu cầu phát triển về số lượng, chất lượng GV, bao gồm: Chuẩn hóa giáo viên để đáp ứng tiêu chuẩn quy định; Đào tạo, bồi dưỡng để thay đổi và phát triển (đào tạo lại); Đào tạo, bồi dưỡng để thực hiện tốt nhiệm vụ hơn (nâng cao). Dựa vào điều tra, khảo sát, kết quả tự đánh giá theo CNN giáo viên MN mà xây dựng nội dung, hình thức tổ chức bồi dưỡng cho phù hợp.

- Hình thức BDTX và tự bồi dưỡng của GV. Chương trình BDTX giáo viên MN được hướng dẫn, bổ sung. GV có thể tự lựa chọn các mô đun cần bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu cá nhân và quy định của Sở GD&ĐT về thời lượng thực hiện khối kiến thức này trong từng năm.

- Chương trình BDTX GV các trường MN được thực hiện trong năm học và thời gian bồi dưỡng

hệ hàng năm phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương. Để việc tổ chức các lớp học có cùng một nội dung bồi dưỡng với nhiều đối tượng, cần phải phân loại đối tượng và lựa chọn nội dung trong chương trình bồi dưỡng cho GV các trường MN cho phù hợp, có thể phân loại theo các cách tiếp cận khác nhau: Phân loại theo mục tiêu bồi dưỡng: bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, bồi dưỡng năng lực, phương pháp sư phạm, bồi dưỡng thay sách, bồi dưỡng sử dụng phương tiện và thiết bị dạy học, bồi dưỡng nâng cao, bồi dưỡng chuẩn hóa, BDTX, tự bồi dưỡng.

- Đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, thư viện trường học được trang bị đầy đủ sách, báo, tài liệu tham khảo; có đầy đủ các phòng chức năng đáp ứng nhu cầu học tập, nghiên cứu bồi dưỡng của GV. Có kế hoạch KTĐG thường xuyên ĐTBĐG; qua đó kiểm tra trình độ thực tế của ĐN để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp.

2.2.5. Tăng cường, đổi mới KTĐG ĐNGV các trường MN theo CNN

- Hoàn thiện chính sách cho GV các trường MN phù hợp với những yêu cầu đặt ra đối với ĐN GV các trường MN trong giai đoạn mới. Trong đánh giá phát triển ĐNGV các trường MN phải quán triệt mục đích của việc ban hành chuẩn, đặc biệt lưu ý mục đích để GV trường MN tự đánh giá phẩm chất, năng lực; xây dựng và thực hiện kế hoạch rèn luyện phẩm chất, bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục cũng như định hướng cho việc xây dựng và triển khai kế hoạch bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp của GV đáp ứng mục tiêu giáo dục của cấp MN, địa phương và của ngành giáo dục.

- Công tác kiểm tra, đánh giá cần có kế hoạch, phân công trách nhiệm rõ ràng, tiến độ thời gian thực hiện cụ thể. Có nhiều hình thức thanh tra, kiểm tra như: Thanh tra kiểm tra định kỳ, Thanh tra kiểm tra đột xuất không báo trước. Tổ chức hoạt động kiểm tra đánh giá thông qua nhiều kênh thông tin khác nhau nhưng cần thống nhất quan điểm không ngừng nâng cao tính chính xác, khách quan trong đánh giá để có thể sử dụng kết quả đánh giá vào công tác phát triển đội ngũ.

2.2.6. Hỗ trợ chính sách, tạo môi trường làm việc cho ĐNGV các trường MN theo CNN

- Tăng cường đầu tư CSVC, các TBDH học, các trang TBDH hiện đại, đẩy mạnh ứng dụng CNTT phục vụ hoạt động chuyên môn của ĐNGV các trường MN.

- Tạo điều kiện cho ĐNGV các trường MN tham gia học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ, ưu tiên GV

trẻ tuổi, những thầy cô có nhiều thành tích trong công tác.

- Nhà trường cần thực hiện đúng, đủ phụ cấp chức vụ, phụ cấp ưu đãi, phụ cấp tăng giờ, phân công đúng số tiết theo quy định cho GV các trường MN. Thực hiện tốt các chế độ, chính sách, tạo động lực cho ĐNGV yên tâm công tác, có ý thức vươn lên như: tạo điều kiện vay vốn ngân hàng, góp vốn xoay vòng trong nội bộ GV, ... để họ cải thiện đời sống gia đình.

- Xây dựng một tập thể đoàn kết; có đoàn kết, thống nhất thì mới hoàn thành được nhiệm vụ chung của nhà trường. Tạo cơ hội thăng tiến cho GV các trường MN.

3. Kết luận

PTĐNGVMN theo CNN huyện Tân Hiệp, tỉnh Kiên Giang có ý nghĩa vô cùng quan trọng, nhằm đáp ứng những yêu cầu của đổi mới giáo dục. Tuy nhiên hiệu quả của hoạt động PTĐNGV các trường MN phụ thuộc rất nhiều vào chất lượng quản lý ĐNGVMN. Khi PTĐNGVMN, nhà trường cần dựa trên đặc thù của từng địa phương, từng cơ sở giáo dục mà tìm ra những biện pháp cụ thể. Căn cứ vào cơ sở lý luận về phát triển ĐNGVMN huyện Tân Hiệp, tỉnh Kiên Giang, đề tài đã đề xuất được 6 biện pháp phát triển ĐNGVMN huyện Tân Hiệp. Các biện pháp đề xuất có mối liên hệ chặt chẽ, có tính hệ thống, có sự chi phối, tác động lẫn nhau. Những biện pháp đề xuất trên nếu được triển khai thực hiện đồng bộ, kết hợp các biện pháp chặt chẽ, linh hoạt thì chắc chắn công tác phát triển ĐNGVMN huyện Tân Hiệp, tỉnh Kiên Giang sẽ đạt hiệu quả cao, nâng cao chất lượng ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu CNN mới.

Tài liệu tham khảo

[1]. Ban Chấp hành TƯ Đảng (2004). *Chỉ thị Số 40/2004/CT-TW ngày 15/6/2014 về Xây dựng, nâng cao chất lượng ĐN nhà giáo và CBQL giáo dục*. Hà Nội.

[2]. Quốc hội (2019). *Luật Số 43/2019/QH14 ngày 14/6/2019 về sửa đổi Luật Giáo dục 2019*. Hà Nội.

[3]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Thông tư số 26/2018/TT-BGDĐT Ban hành quy định CNN GVMN*. Hà Nội

[4]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020), *Thông tư 52/2020/TT-BGDĐT ngày 31/12/2020 về ban hành Điều lệ trường mầm non*. Hà Nội

[5]. Lê Thị Tuyết Mai (2019). *PTĐNGVMN theo CNN ở quận 9, thành phố Hồ Chí Minh*. Tạp chí Khoa học trường ĐHSPT Đại học Huế, số 4 (52)A/2019, trang 141 – 150

[6]. Ninh Văn Bình (2022). *Quản lý nguồn nhân lực và sự thay đổi trong giáo dục*, NXB Đại học Huế.