

Quản lý đội ngũ giáo viên mầm non huyện Thanh Oai, Thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

Nguyễn Thị Bích Giang*

*HV Cao học, Trường Đại học Thủ Đô Hà Nội

Received: 16/01/2024; Accepted: 20/01/2024; Published: 10/02/2024

Abstract: *Preschool education is the first level in the national education system, playing a particularly important role in laying the foundation for the formation and development of human personality. However, preschool education in Thanh Oai district, Hanoi city still has difficulties and limitations that need to be overcome in the future. To overcome this situation, it is necessary to have appropriate solutions to manage preschool teachers in both quantity and quality.*

Keywords: *Managers, preschool teachers*

1. Đặt vấn đề

Giáo dục mầm non (GDMN) là bậc học đầu tiên trong hệ thống giáo dục quốc dân, có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc đặt nền móng cho sự hình thành và phát triển nhân cách con người. Đội ngũ nhà giáo là nhân tố quyết định chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục trẻ trong các cơ sở GDMN. Nhận thức rõ thách thức hiện tại của ngành giáo dục và vai trò của đội ngũ giáo viên (GV), những năm gần đây, các cấp chính quyền, các ban ngành tại huyện Thanh Oai, thành phố Hà Nội đặc biệt quan tâm, chú trọng xây dựng và quản lý đội ngũ GV nói chung, giáo viên mầm non (GVMN) nói riêng. Đội ngũ GVMN trên địa bàn đã có sự phát triển cả về số lượng và chất lượng, nhiều chế độ chính sách cho GDMN đã được ban hành; chất lượng GDMN ngày càng nâng cao. Tuy nhiên, GDMN ở huyện Thanh Oai, thành phố Hà Nội vẫn còn tồn tại những khó khăn, hạn chế cần phải khắc phục trong thời gian tới. Để khắc phục thực trạng này cần phải có những giải pháp phù hợp để quản lý đội ngũ GVMN cả về số lượng và chất lượng.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số yêu cầu quản lý đội ngũ GVMN trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay

* *Về số lượng* : Đội ngũ GV có đủ về số lượng theo Thông tư số 52/2020/TT-BGDĐT ngày 30 tháng 12 năm 2020 của Bộ Trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Điều lệ trường mầm non và định mức biên chế theo Thông tư liên tịch số 06/2015/TTLT-BGDĐT-BNV ban hành ngày 16 tháng 03 năm 2015 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 giữa Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ. (Phụ lục

* *Về cơ cấu* : Để có một đội ngũ GVMN đồng bộ, phải có một cơ cấu hợp lý, bao gồm cơ cấu về độ tuổi, thâm niên giảng dạy, trình độ học vấn. Đây là những yếu tố quan trọng của công tác quản lý, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ GV hiện nay. Do đó, quản lý đội ngũ GV nói chung, quản lý chất lượng đội ngũ GVMN nói riêng để sử dụng có hiệu quả cần phải có những nội dung, phương pháp và hình thức quản lý cơ cấu đội ngũ GV một cách linh hoạt, phù hợp với sự phát triển của ngành và tình hình thực tiễn của nhà trường.

* *Về chất lượng*: Đội ngũ GVMN phải đạt chuẩn về chất lượng và có sự phát triển trong từng giai đoạn về: phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ, kinh nghiệm chăm sóc, giáo dục trẻ. Trong đó, đặc biệt coi trọng phẩm chất nhà giáo, trình độ chuyên môn và năng lực chăm sóc, giáo dục trẻ, cụ thể:

Về phẩm chất nhà giáo: Đội ngũ GVMN phải luôn có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức cách mạng trong sáng, ý thức tổ chức kỷ luật nghiêm minh, lối sống trong sạch lành mạnh, trung thực, giản dị; gắn bó với trường mầm non và tâm huyết yêu nghề, yêu trẻ; sẵn sàng nhận và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Về trình độ: Đội ngũ GVMN phải bảo đảm trình độ chuẩn được đào tạo là có bằng tốt nghiệp cao đẳng sư phạm mầm non; bảo đảm về trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm. Khuyến khích GVMN học tập nâng cao lên trình độ đại học hoặc sau đại học.

Về năng lực: Đội ngũ GVMN phải có năng lực chủ động đổi mới trong thực hiện nhiệm vụ và mục tiêu giáo dục của cơ sở giáo dục mầm non (mức khá) và năng lực sáng tạo trong nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em; có ảnh hưởng tích cực đến trẻ em,

đồng nghiệp, cha, mẹ hoặc người giám hộ trẻ em, chia sẻ kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm về nuôi dưỡng chăm sóc, giáo dục trẻ em và thực hiện quyền trẻ em (mức tốt) theo Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non.

2.2. Biện pháp quản lý đội ngũ GVMN huyện Thanh Oai, Thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

2.2.1. Tổ chức rà soát, điều chỉnh, thực hiện quy hoạch quản lý đội ngũ GVMN tại huyện Thanh Oai, thành phố Hà Nội giai đoạn 2020 - 2025 và định hướng quản lý đội ngũ GVMN đến năm 2030

Trường phòng Giáo dục và Đào tạo (TPGD &ĐT) ban hành kế hoạch rà soát, điều chỉnh Quy hoạch quản lý đội ngũ GVMN tại huyện Thanh Oai, thành phố Hà Nội giai đoạn 2020 - 2025 và định hướng quản lý đội ngũ GVMN đến năm 2030. Kế hoạch cần xác định rõ: Mục tiêu của việc rà soát, điều chỉnh Quy hoạch quản lý đội ngũ GVMN; Các tiêu chí rà soát, đánh giá việc thực hiện Quy hoạch quản lý đội ngũ GVMN; Các điều kiện phù vụ việc rà soát, điều chỉnh Quy hoạch quản lý đội ngũ GVMN

TPGD &ĐT chỉ đạo Hiệu trưởng các trường mầm non tổ chức thực hiện kế hoạch rà soát, điều chỉnh Quy hoạch quản lý đội ngũ GVMN đã ban hành. Việc rà soát, điều chỉnh tập trung vào những nội dung chính sau đây:

- Đánh giá mức độ đáp ứng của đội ngũ GVMN (số lượng, chất lượng, cơ cấu) của trường hiện tại đối với mục tiêu giáo dục, tình hình phát triển – xã hội của địa phương và yêu cầu đổi mới giáo dục.
- Đánh giá ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân trong quá trình thực hiện Quy hoạch quản lý đội ngũ GVMN giai đoạn 2018 – 2020.
- Nhu cầu bổ sung, đào tạo bồi dưỡng, kiện toàn cơ cấu đội ngũ giáo viên giai đoạn 2018 – 2020.
- Đề xuất điều chỉnh Quy hoạch quản lý đội ngũ GVMN tại huyện Thanh Oai, thành phố Hà Nội giai đoạn 2020 - 2025

TPGD &ĐT tham mưu UBND huyện Thanh Oai phê duyệt Điều chỉnh Quy hoạch quản lý đội ngũ GVMN giai đoạn 2020 - 2025 trên cơ sở kết quả rà soát, điều chỉnh từ các trường.

TPGD &ĐT tổ chức thực hiện Quy hoạch quản lý đội ngũ GVMN giai đoạn 2020 - 2025 đã được phê duyệt điều chỉnh từ nay đến năm 2025.

2.2.2. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực, phẩm chất đội ngũ GVMN tại huyện Thanh Oai, thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

Các chủ thể quản lý cần xác định tiêu chuẩn, tiêu

chí để đánh giá phẩm chất, năng lực nghề nghiệp của GVMN. Xây dựng, ban hành các quy định, hướng dẫn đánh giá phẩm chất, năng lực nghề nghiệp của GVMN. Khi xây dựng các tiêu chuẩn, tiêu chí và thực hiện đánh giá cần lưu ý bám sát yêu cầu cơ bản về phẩm chất, năng lực GV theo Chuẩn nghề nghiệp GVMN và Chương trình giáo dục mầm non; phù hợp với các quy định và điều kiện thực tế của địa phương.

Khảo sát, đánh giá năng lực đội ngũ GV một cách chính xác, khách quan; lấy sự phát triển nhận thức, trí tuệ, thể chất, sức khỏe của trẻ để đánh giá, năng lực nghề nghiệp của GV. Kết quả đánh giá thể hiện được năng lực nào của GV chưa đạt cần bồi dưỡng để nâng lên mức đạt, năng lực nào đạt thì bồi dưỡng để nâng cao. Trên cơ sở đó xác định nội dung và xây dựng chương trình bồi dưỡng.

Các kế hoạch bồi dưỡng của phòng, trường phải được xây dựng khoa học trên cơ sở khảo sát nhu cầu bồi dưỡng và phẩm chất, năng lực nghề nghiệp của GVMN, phù hợp với điều kiện thực tế, có tính khả thi cao. Hiệu trưởng chỉ đạo, hướng dẫn tổ chuyên môn cụ thể hóa kế hoạch của nhà trường thành kế hoạch của tổ; mỗi cá nhân phải xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cho mình trên cơ sở tự đánh giá và đánh giá của tổ chuyên môn về phẩm chất, năng lực nghề nghiệp của bản thân.

Hiệu trưởng định hướng cho tổ chuyên môn xác định những năng lực cốt lõi cần bồi dưỡng từng giai đoạn để bảo đảm vừa triển khai thực hiện Chương trình giáo dục mầm non vừa bồi dưỡng phẩm chất, năng lực nghề nghiệp cho GV

Song song với việc thực hiện bồi dưỡng, cần quan tâm đến kiểm tra, đánh giá sau bồi dưỡng để đối chiếu hiệu quả của việc bồi dưỡng. Trên cơ sở đó, điều chỉnh, cải tiến chương trình bồi dưỡng phù hợp.

2.2.3. Chỉ đạo Hiệu trưởng các trường mầm non tại huyện Thanh Oai, thành phố Hà Nội hướng dẫn GV tự phát triển năng lực nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

TPGD &ĐT chỉ đạo Hiệu trưởng các trường mầm non tổ chức nâng cao nhận thức của GV về tự đào tạo, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ, phẩm chất, năng lực, trong đó chú trọng đến tự bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp của cá nhân. Việc tổ chức nâng cao nhận thức có thể thực hiện bằng nhiều hình thức như: Hội nghị, hội thảo, tập huấn, sinh hoạt chuyên môn, báo cáo điển hình ...

TPGD &ĐT chỉ đạo Hiệu trưởng các trường mầm non xây dựng hệ thống văn bản để hướng dẫn GV tự phát triển năng lực nghề nghiệp. Hệ thống văn bản này giúp GV xác định được yêu cầu phát

triển năng lực nghề nghiệp trong bối cảnh đổi mới giáo dục; những năng lực cốt lõi nào cần được bồi dưỡng; các nguồn lực hỗ trợ tự phát triển năng lực nghề nghiệp ...

TPGD & ĐT chỉ đạo Hiệu trưởng các trường mầm non xây dựng đội ngũ GV cốt cán của trường trên cơ sở đánh giá chuẩn nghề nghiệp GVMN, giới thiệu của tổ chuyên môn. GV cốt cán phải có trình độ, phẩm chất, năng lực vượt trội so với các GV khác, có năng lực tư vấn, có uy tín với đồng nghiệp, có ý thức trách nhiệm và tinh thần đoàn kết, sẵn sàng hỗ trợ, giúp đỡ đồng nghiệp phát triển chuyên môn. TPGD & ĐT chỉ đạo Hiệu trưởng các trường mầm non giao nhiệm vụ cho đội ngũ GV cốt cán hỗ trợ GV khác tự học theo các chương trình bồi dưỡng thường xuyên của Bộ Giáo dục và Đào tạo về triển khai thực hiện Chương trình giáo dục mầm non.

TPGD & ĐT chỉ đạo Hiệu trưởng các trường mầm non phát huy vai trò của Tổ trưởng chuyên môn trong phát triển năng lực nghề nghiệp GV. Tổ trưởng chuyên môn giữ vai trò như người thiết kế các chương trình sinh hoạt chuyên môn, là người kết nối, lên kế hoạch, truyền động lực và chỉ đạo trực tiếp, có ảnh hưởng quan trọng đến sinh hoạt chuyên môn. Tổ trưởng chuyên môn đổi mới sinh hoạt chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học để tạo điều kiện cho GV phát triển năng lực nghề nghiệp, đặc biệt là các GV trẻ mới vào nghề.

Hiệu trưởng chỉ đạo tổ trưởng chuyên môn xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV của tổ; hướng dẫn GV xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của cá nhân. Hiệu trưởng phê duyệt kế hoạch đào tạo bồi dưỡng của tổ, của GV.

Hiệu trưởng huy động các nguồn lực về cơ sở vật chất, tài chính, con người để tạo điều kiện thuận lợi cho GV tự đào tạo, tự bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp. Đồng thời, có cơ chế để giám sát hoạt động tự đào tạo, tự bồi dưỡng; đánh giá kết quả tự phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên trên cơ sở chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ của họ.

2.2.4. Xây dựng môi trường thuận lợi, tạo động lực cho GVMN tại huyện Thanh Oai, thành phố Hà Nội phát triển phẩm chất, năng lực nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

TPGD & ĐT phối hợp với Trưởng phòng Nội vụ huyện Thanh Oai thực hiện kịp thời các chế độ, chính sách về tiền lương, phụ cấp, khen thưởng, bổ nhiệm đối với GV các trường mầm non theo quy định của UBND thành phố Hà Nội.

TPGD & ĐT chỉ đạo các trường mầm non thực hiện xây dựng văn hóa nhà trường, văn hóa biết học

hỏi; thực hiện dân chủ, công bằng, công khai hướng tới xây dựng nhà trường hạnh phúc, tổ chức biết học hỏi. Đặc biệt chú trọng việc thực hiện quy chế văn hóa công sở, quy chế dân chủ trong trường học, xây dựng trường học thân thiện, không để xảy ra vấn nạn bạo lực học đường, bạo lực với trẻ em. Xây dựng quy chế thi đua khen thưởng phù hợp, kịp thời khen thưởng, động viên các GV đạt thành tích trong công việc.

TPGD & ĐT chỉ đạo Hiệu trưởng các trường tổ chức bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GV tại chỗ thông qua các hoạt động chuyên môn; hướng dẫn giáo viên tự bồi dưỡng thường xuyên phát triển phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. TPGD & ĐT tham mưu UBND huyện Thanh Oai hiện đại hóa cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học cho các trường mầm non công lập.

Hiệu trưởng các trường thực hiện đúng chỉ đạo, hướng dẫn của các cơ quan quản lý về thực hiện chế độ, chính sách cho GV; thực hiện chỉ đạo của TPGD & ĐT về xây dựng văn hóa nhà trường, tổ chức bồi dưỡng GV và hướng dẫn GV tự bồi dưỡng. Hiệu trưởng cần bảo đảm đầy đủ các điều kiện làm việc: trang thiết bị, đồ dùng dạy học đầy đủ, cảnh quan nhà trường sạch đẹp; tạo nên một nhà trường mà trong đó các thành viên cùng nhau tạo nên các giá trị vật chất và tinh thần, xây dựng môi trường làm việc tôn trọng, trung thực, trách nhiệm, sẵn sàng giúp đỡ lẫn nhau; đề cao các giá trị nhân văn, tình yêu thương giữa các thành viên.

3. Kết luận

Công tác quản lý đội ngũ GVMN tại huyện Thanh Oai, thành phố Hà Nội trong thời gian qua đã đạt được những kết quả nhất định, tuy nhiên vẫn còn nhiều bất cập, hạn chế. Nếu áp dụng được các biện pháp phù hợp trong việc quản lý đội ngũ GV các trường mầm non tại huyện Thanh Oai sẽ nâng cao chất lượng giáo dục mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Tài liệu tham khảo

1. Ban Chấp hành Trung ương (2021), *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng*.
2. Trần Kim Dung (2011), *Quản trị nguồn nhân lực*, Nxb Tổng hợp TP.HCM.
3. Nguyễn Thị Mỹ Lộc, Nguyễn Quốc Chí (2004), *Lý luận đại cương về quản lý*, Hà Nội.
4. Bùi Văn Quân (2021). *Quản trị nguồn nhân lực*. Tài liệu giảng dạy lớp cao học QLGD, Trường Đại học Thủ đô Hà Nội.