

Phát triển đội ngũ giáo viên các trường mầm non công lập quận Bình Tân, Thành phố Hồ Chí Minh

Nguyễn Thanh Thủy*

* Học viên Cao học, Trường ĐH Sài Gòn

Received: 18/4/2024; Accepted: 28/4/2024; Published: 17/5/2024

Abstract: Although the recruitment and development of teaching staff has changed dramatically, in general, the current teaching staff of Binh Tan district, in terms of quantity, structure and quality, still does not meet the increasing requirements of the education in the period of industrialization and modernization of the country. This article presents management measures to develop the teaching staff in preschools in the area.

Keywords: Team development measures, preschools, Ho Chi Minh City

1. Đặt vấn đề

Trong hệ thống tư tưởng Hồ Chí Minh, tư tưởng về xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo là một trong những nội dung quan trọng thể hiện lý tưởng sâu xa của Người về xây dựng con người mới XHCN, đưa Việt Nam sánh vai với các cường quốc trên thế giới. Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo đến nay vẫn còn nguyên giá trị lý luận và thực tiễn sâu sắc.

Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa XI (Nghị quyết số 29-NQ/TW) về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo tiếp tục khẳng định quan điểm “Giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn dân”

Nhận thức rõ vị trí, tầm quan trọng của quản lý đội ngũ giáo viên, trong những năm qua Phòng GD&ĐT quận Bình Tân, TP Hồ Chí Minh luôn bám sát đường lối công tác cán bộ của Đảng, có sự vận dụng sáng tạo phù hợp với thực tiễn địa phương. Mặc dù, công tác tuyển dụng, phát triển ĐNGV đã có sự chuyển biến mạnh mẽ, nhưng nhìn chung ĐNGVMN quận Bình Tân hiện nay xét về số lượng, cơ cấu và chất lượng vẫn chưa đáp ứng tốt yêu cầu ngày càng cao của giáo dục và nhiệm vụ đặt ra trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khái niệm về ĐNGV và phát triển ĐNGV ở trường MN

ĐNGV là một tập hợp những người làm nghề dạy học - GD được tổ chức thành một lực lượng (có tổ chức) cùng chung một nhiệm vụ là thực hiện các mục tiêu GD đã đề ra cho tập hợp đó, tổ chức đó. Họ làm việc có kế hoạch và gắn bó với nhau thông qua lợi ích về vật chất và tinh thần trong khuôn khổ quy định của pháp luật, thể chế xã hội. Họ chính là nguồn lực quan

trọng trong lĩnh vực GD, có tiêu chuẩn của một nhà giáo cùng thực hiện các nhiệm vụ và được hưởng các quyền lợi theo Luật GD và các Luật khác được nhà nước quy định.

Phát triển ĐNGV trường MN là giúp ĐNGV phát huy được vai trò chủ động, sáng tạo, khai thác ở mức cao nhất năng lực, tiềm năng của đội ngũ để họ có thể cống hiến được nhiều nhất cho việc thực hiện mục tiêu GD đề ra.

Phát triển ĐNGV trường MN phải đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt chuẩn và trên chuẩn, đáp ứng nhu cầu vừa tăng quy mô, vừa nâng cao chất lượng và hiệu quả GD, đáp ứng yêu cầu đặt ra của địa phương.

2.2. Tóm lược kết quả nghiên cứu thực trạng

Ngành Giáo dục - Đào tạo quận luôn được sự quan tâm của Quận ủy - HĐND - UBND quận Bình Tân về tuyển dụng, quy hoạch, bồi dưỡng nâng cao chất lượng ĐNNG và CBQL. Tính đến thời điểm đầu năm học 2022-2023, bậc MN quận Bình Tân có 24 hiệu trưởng, 45 phó hiệu trưởng, 590 GVMN, trong đó có 587 GV nữ. Tất cả CBQL đều đạt trình độ chuẩn và trên chuẩn về chuyên môn. Tuy nhiên trong quá trình phát triển chung, cũng còn một bộ phận GV chưa chú trọng phát triển chuyên môn, nghiệp vụ nhằm nâng cao chất lượng trong dạy và học cho HS.

Bên cạnh những ưu điểm đạt được, thực trạng công tác phát triển ĐNGV các trường MN CL quận Bình Tân, TP Hồ Chí Minh vẫn còn một số mặt hạn chế: Một số GV chưa thật sự gắn bó tâm huyết với nghề, chưa tích cực trong công tác học tập, bồi dưỡng, rèn luyện để cập nhật các kiến thức, kỹ năng, phương pháp dạy học mới, đặc biệt là việc sử dụng ngoại ngữ, ứng dụng, khai thác và sử dụng các thiết bị công nghệ trong dạy học và GD HS.

Qua nghiên cứu về thực trạng phát triển ĐNGV ở các trường MN CL quận Bình Tân, TP Hồ Chí Minh cho thấy công tác phát triển ĐNGV các trường MN CL trong những năm qua từng bước có chuyển biến và phát triển đạt được những thành tích đáng ghi nhận.

Cơ cấu ĐNGV đã phản ánh được tình hình chung của ĐNGVMN tại quận Bình Tân, TP Hồ Chí Minh hiện nay. Các trường vẫn còn bất cập về cơ cấu (độ tuổi, giới tính, thâm niên) của ĐNGV. Những bất cập này cần phải sớm được khắc phục trong quá trình Phát triển ĐNGV ở các trường MN CL quận Bình Tân.

Công tác tuyển dụng GV còn bị ràng buộc nhiều vào cơ chế, Hiệu trưởng các trường MN còn bị động trong việc tuyển dụng GV; còn bị động trong việc bố trí GV phù hợp với năng lực công tác, thâm niên, tính cách từng người.

Công tác KTĐG ĐNGV với việc bố trí, sử dụng chưa phát huy hiệu quả tốt; trong kiểm tra, đánh giá GV theo CNN, chưa quản lý chặt chẽ quá trình GV tự đánh giá, tổ chuyên môn đánh giá GV; công tác bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống thực hiện chưa sâu.

2.3. Các biện pháp phát triển ĐNGV ở các trường MN CL quận Bình Tân, TP Hồ Chí Minh

2.3.1. Nâng cao nhận thức về vai trò, tầm quan trọng của việc phát triển ĐNGVMN

* *Mục tiêu của biện pháp:* Nhằm nâng cao nhận thức của CBQL, GV ở các trường MN về vị trí, vai trò của GV trong công tác giáo dục trẻ MN; trên cơ sở đó xác định rõ trách nhiệm, nghĩa vụ, vai trò của CBQL, GV MN.

** Nội dung của biện pháp*

Kết quả khảo sát, phân tích và đánh giá thực trạng ĐNGV MN và thực trạng phát triển ĐNGV MN tại quận Bình Tân, TP. Hồ Chí Minh cho thấy công tác phát triển ĐNGV MN tại quận Bình Tân còn nhiều bất cập, chưa theo kịp sự phát triển của lý luận cũng như đáp ứng nhu cầu thực tiễn của xã hội theo định hướng đổi mới.

Quy định về trách nhiệm của GV trong việc tham gia các lớp ĐTBĐ nâng cao năng lực chuyên môn, nhiệm vụ giảng dạy, GD trẻ, rèn luyện tu dưỡng đạo đức trong dạy học.

2.3.2. Đổi mới quy hoạch Phát triển ĐNGV ở các trường MN CL quận Bình Tân, TP Hồ Chí Minh.

* *Mục tiêu của biện pháp:* Nhằm giúp các trường MN CL xây dựng được ĐNGV đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, chất lượng giáo viên.

** Nội dung của biện pháp*

- Quy hoạch phát triển ĐNGV các trường MN CL được thực hiện thông qua các chức năng cơ bản quản lý (lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra) với các nội dung cụ thể:

- Đánh giá thực trạng ĐNGV các trường MN CL (nhận biết được thuận lợi và khó khăn về số lượng, cơ cấu, trình độ đào tạo, năng lực và phẩm chất của ĐNGV các trường MN CL).

- Dự báo đúng về quy mô và mục tiêu phát triển các trường MN CL để nhận biết được nhu cầu ĐNGV các trường MN CL trong thời gian tới.

- Xây dựng kế hoạch hoạt động, dự kiến được các nguồn lực, đề ra được các biện pháp thực hiện phát triển ĐNGV tại các trường MN CL.

- Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện quy hoạch ĐNGV các trường MN CL; có các điều chỉnh kịp thời về quy hoạch ĐNGV tại các trường MN CL cho phù hợp với các kết quả dự báo và tình hình thực tế của nhà trường, của địa phương.

2.3.3. Hoàn thiện công tác tuyển dụng, sử dụng ĐNGV ở các trường MN CL quận Bình Tân, TP Hồ Chí Minh

* *Mục tiêu của biện pháp:* nhằm bổ sung vào ĐNGV các trường MN CL quận Bình Tân. Xây dựng một ĐNGV đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt chuẩn về chất lượng. Đánh giá đúng thực trạng của ĐNGV về phẩm chất và năng lực chuyên môn để từ đó phân công, bố trí hợp lý nhằm phát huy hết tiềm năng, sở trường của từng người, phát huy tối đa hiệu quả công tác của ĐNGV, giúp cho chất lượng GD của các trường MN CL ngày càng nâng cao và phát triển bền vững.

** Nội dung của biện pháp*

Hiệu trưởng các trường MN CL phải dự tính được qui mô và nhu cầu phát triển trường lớp theo từng năm học, để có sự chuẩn bị tốt cho công tác tuyển dụng GV. Sau đó lập kế hoạch về đề án nhân sự của nhà trường cho năm học tới, gửi kế hoạch nhân sự về bộ phận Tổ chức của phòng GD&ĐT quận theo từng năm học. Bộ phận Tổ chức sẽ thống kê, tổng hợp và xây dựng kế hoạch tuyển dụng, bổ nhiệm nhân sự, tham mưu với Ban lãnh đạo phòng GD&ĐT trình Ủy ban nhân dân quận để tổ chức tuyển dụng GV, bổ sung cho các trường MN công lập có nhu cầu tuyển dụng GV.

Phân công, sử dụng ĐNGV có hiệu quả nhất luôn là bài toán khó đối với các nhà quản lý. Người quản lý phải thu thập đủ các thông tin, nắm bắt được tâm lý, sở trường, đặc điểm riêng, hoàn cảnh của từng GV thì mới phân công hợp lý, công bằng, phát huy tối

đa năng lực chuyên môn, tạo tâm lý ổn định, kết hợp với các chính sách đãi ngộ, thu hút người tài giúp cho ĐNGV phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, góp phần thành công trong hoạt động GD của nhà trường.

2.3.4. Tăng cường ĐTBĐ ĐNGV ở các trường MNCL quận Bình Tân, TP Hồ Chí Minh

* Mục tiêu của biện pháp: nhằm góp phần xây dựng ĐNGV có đạo đức nghề nghiệp, có đủ trình độ và năng lực chuyên môn, đảm bảo chất lượng của hoạt động nghề nghiệp, cập nhật kiến thức, nâng cao kỹ năng và phương pháp thực hiện nhiệm vụ được giao.

** Nội dung của biện pháp*

Nội dung ĐTBĐ cho ĐNGV rất phong phú và đa dạng để nâng cao trình độ GV về mọi mặt, cụ thể là:

- ĐTBĐ về tư tưởng, chính trị, đường lối, quan điểm GD của Đảng, những kiến thức về pháp luật.
- ĐTBĐ về đạo đức, lối sống.
- ĐTBĐ về chuyên môn – nghiệp vụ: bồi dưỡng theo chu kỳ thường xuyên, bồi dưỡng chuẩn hóa, trên chuẩn, bồi dưỡng đổi mới phương pháp giảng dạy, bồi dưỡng chuyên đề nâng cao, những kiến thức về tâm lý học, giáo dục học, kỹ năng xử lý tình huống sư phạm, bồi dưỡng xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp.

- ĐTBĐ về văn hóa, ngoại ngữ, tin học.

- ĐTBĐ sức khỏe, thể dục thể thao, văn nghệ, ...

2.3.5. Đẩy mạnh công tác kiểm tra, đánh giá ĐNGV ở các trường MN CL quận Bình Tân, TP Hồ Chí Minh

* Mục tiêu của biện pháp: nhằm phân loại, xếp loại ĐNGV các trường MN công lập trong từng năm học. Kết quả đánh giá, xếp loại ĐNGV giúp cho nhà trường có cơ sở để tiến hành xây dựng kế hoạch ĐTBĐ ĐNGV, phân công giảng dạy, bố trí công tác.

** Nội dung của biện pháp*

- Kiểm tra là theo dõi, giám sát việc thực hiện kế hoạch và uốn nắn, điều chỉnh các hoạt động hay điều chỉnh kế hoạch phù hợp với thực tiễn. Để kiểm tra, người quản lý phải đặt ra những chuẩn mực, đối chiếu với chuẩn đặt ra, điều chỉnh những sai lệch và điều chỉnh chuẩn mực nếu cần.

- Đánh giá ĐNGV các trường MN công lập căn cứ trên các mặt sau: số lượng, cơ cấu: chất lượng: Căn cứ theo Quy định chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở giáo dục phổ thông.

2.3.6. Tạo động lực và môi trường làm việc thuận lợi cho ĐNGV ở các trường MN CL quận Bình Tân, TP Hồ Chí Minh.

* Mục tiêu của biện pháp: Biện pháp này nhằm

giúp nhà trường điều chỉnh, hoàn thiện một số chế độ, chính sách đối với ĐNGV các trường MN CL, đảm bảo cho ĐNGV có môi trường làm việc thân thiện, vui vẻ, thuận lợi và an tâm công tác để phát huy hết khả năng của mình phục vụ cho sự nghiệp giáo dục.

* Nội dung của biện pháp: Chăm lo đời sống tinh thần, tạo bầu không khí sư phạm, đoàn kết thân ái trong nhà trường, tạo môi trường làm việc thoải mái và tạo điều kiện thuận lợi nhất để GV cảm thấy phấn khởi trong công việc và gắn bó lâu dài. Xây dựng nội quy nhà trường, quy tắc ứng xử văn hóa của CBQL, GV, nhân viên và HS trong nhà trường.

Thực hiện đầy đủ và kịp thời các chế độ chính sách liên quan đến quyền lợi của GV, tạo động lực cho GV phấn khởi làm việc, phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

3. Kết luận

Những biện pháp này tuy được đánh giá ở các vị trí và mức độ khác nhau nhưng đều có tính cấp thiết và khả thi cao. Mỗi biện pháp đóng một vai trò quan trọng và có mối quan hệ chặt chẽ thống nhất với nhau trong việc thực hiện mục tiêu phát triển ĐNGV các trường MN CL quận Bình Tân, TP Hồ Chí Minh. Biện pháp này là tiền đề cơ sở cho biện pháp khác thực hiện. Do đó, cần thực hiện các biện pháp một cách đồng bộ, phối hợp chặt chẽ với nhau. Mục tiêu của các biện pháp này là phát huy những điểm mạnh, những kết quả đã có của công tác phát triển ĐNGV các trường MN CL quận nhằm khắc phục những điểm yếu còn tồn tại để từng bước phát triển ĐNGV tại các trường MN CL quận Bình Tân, TP Hồ Chí Minh ngày càng tốt hơn. Qua việc khảo sát ý kiến phản hồi từ các CBQL và GV các trường MN CL quận Bình Tân, TP Hồ Chí Minh thì kết quả khảo sát phần nào đã chứng minh được mức độ cấp thiết và khả thi của các biện pháp đã được đề xuất.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021). *Thông tư 02/2021/TT-BGDĐT Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và bổ nhiệm, xếp hạng viên chức giảng dạy trong các trường MN CL.*

2. Bùi Minh Hiền - Vũ Ngọc Hải - Đặng Quốc Bảo (2011), *Quản lý giáo dục*, Hà Nội: Nhà xuất bản Đại học Sư phạm.

3. Jean M. Thomson & David G. Holloway. (1997). *Quy trình phát triển nhân viên và văn hóa cộng tác trong trường MN.*

4. Lê Trung Chinh (2015), *Luận án tiến sỹ QLGD: Phát triển ĐNGV trung học phổ thông TP Đà Nẵng trong bối cảnh hiện nay.*