

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON ĐÁP ỨNG CHUẨN NGHỀ NGHIỆP Ở HUYỆN CỬ CHI, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

VÕ THỊ MINH THƯƠNG

Trường Mầm non Trung Lập Thượng, huyện Cử Chi, thành Phố Hồ Chí Minh

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

Email: vothuogant2017@gmail.com

Tóm tắt: Đội ngũ giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục trẻ trong các cơ sở giáo dục mầm non (GVMN). Trong những năm qua đội ngũ GVMN đã có sự phát triển cả về số lượng và chất lượng, nhiều chế độ chính sách cho GDMN (GDMN) được ban hành. Tuy nhiên GDMN vẫn đang đối diện nhiều khó khăn và thách thức. Chính vì vậy, việc phát triển đội ngũ giáo viên mầm non (ĐNGVMN) đáp ứng chuẩn nghề nghiệp là yêu cầu cấp thiết trong bối cảnh hiện nay. Kết quả khảo sát cho thấy các trường mầm non trên địa bàn huyện Cử Chi, thành phố Hồ Chí Minh (TP. HCM) đã chú trọng công tác này. Tuy nhiên, việc phát triển ĐNGVMN này vẫn còn những hạn chế bất cập. Trên cơ sở thực trạng, bài báo cũng đã đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác phát triển ĐNGVMN đáp ứng chuẩn nghề nghiệp.

Từ khóa: Phát triển đội ngũ giáo viên mầm non, quy hoạch, sử dụng, tuyển dụng, đánh giá, tạo động lực.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đội ngũ giáo viên mầm non là nhân tố quan trọng quyết định chất lượng GDMN. Công cuộc đổi mới đặt ra cho người GVMN những yêu cầu mới về năng lực và phẩm chất... Tuy nhiên, trên thực tế, sự phát triển của đội ngũ GVMN chưa ngang tầm với yêu cầu phát triển của GDMN như Nghị quyết số 29/NQ-TW ngày 04/11/2013 của Hội nghị lần thứ Tám Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XI 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 XHCN và hội nhập quốc tế đã nhận định: “Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục bất cập về chất lượng, số lượng và cơ cấu; một bộ phận chưa theo kịp yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục, thiếu tâm huyết, thậm chí vi phạm đạo đức nghề nghiệp”. Nghị quyết đã đặt ra yêu cầu: “Đổi mới mạnh mẽ mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng và đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục theo yêu cầu nâng cao chất lượng, trách nhiệm, đạo đức và năng lực nghề nghiệp”.. [1]

Ngày 08 tháng 10 năm 2021, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành Thông tư 26/2018/TT-BGDĐT về chuẩn nghề nghiệp của GVMN. Đây chính là căn cứ để GVMN 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. [2].

Vấn đề có tính cấp thiết hiện nay ở các trường mầm non là cần phát triển ĐNGVMN đáp ứng chuẩn nghề nghiệp. Để làm được điều này, trước hết cần xác định được thực trạng công tác phát triển ĐNGVMN, từ đó đề xuất các giải pháp phát triển ĐNGVMN đáp ứng đòi hỏi căn bản, toàn diện GDMN trong bối cảnh hiện nay. Hướng đến mục đích trên, bài báo trình bày thực trạng và giải pháp phát triển ĐNGVMN theo chuẩn nghề nghiệp GVMN ở huyện Củ Chi, thành phố Hồ Chí Minh (TP. HCM).

Nghiên cứu khảo sát trên 240 cán bộ quản lý, giáo viên các trường mầm non huyện Củ Chi, thành phố Hồ Chí Minh; trong đó cán bộ quản lý chiếm 13.75% (33 người), còn giáo viên chiếm 86.25% (207 người). Phương pháp nghiên cứu chính là khảo sát bằng bảng hỏi, Ngoài ra, phương pháp phỏng vấn cũng được sử dụng để làm rõ vấn đề nghiên cứu.

2. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

2.1. Thực trạng quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên mầm non

Thực hiện Công tác quy hoạch đội ngũ GVMN huyện Củ Chi, TP.HCM đã tiến hành rà soát, quy hoạch mạng lưới trường lớp, thu hẹp điểm lẻ nhằm sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực hiện có; mở rộng quyền tự chủ cho các cơ sở GDMN công lập ở những nơi có điều kiện thuận lợi; thí điểm huy động kinh phí để thực hiện hợp đồng giáo viên nhằm giải quyết tình trạng thiếu hụt giáo viên như hiện nay; phát triển GDMN ngoài công lập huy động nguồn lực từ xã hội, chia sẻ gánh nặng với ngân sách nhà nước. Kết quả khảo sát về quy hoạch ĐNGVMN được thể hiện ở bảng 1.

Bảng 1. Kết quả trưng cầu ý kiến về chủ trương quy hoạch ĐNGVMN trường mầm non

Cấp	Đã có		Chưa có		Không biết	
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%
Tỉnh	128	53.3	36	15.0	76	31.7
Huyện	186	77.5	19	7.9	35	14.6
Xã	156	65.0	30	12.5	54	22.5

Bảng số liệu trên cho thấy đối với chủ trương quy hoạch cấp tỉnh, có 53.3% ý kiến đánh giá đã có chủ trương, 15% chưa có và 31.7% không biết; Đối với cấp huyện, có 77.5% ý kiến cho rằng đã có chủ trương, 7.9% cho rằng chưa có và 14.6% không biết; Đối với cấp xã, phường, thị trấn, có 65.0% ý kiến cho rằng đã có, 12.5% chưa có và 22.5% không biết. Như vậy, mặc dù huyện Củ Chi nói riêng và TP. HCM nói riêng đã có chủ trương về quy hoạch ĐNGVMN, nhưng thực tế không phải giáo viên nào cũng biết.

Kết quả phỏng vấn chỉ ra rằng, việc quy hoạch đội ngũ GVMN được sự chỉ đạo trực tiếp của UBND huyện, sự phối hợp giữa phòng GD&ĐT và phòng Nội vụ huyện. Quy trình quy hoạch được thực hiện đúng theo các văn bản quy định, tuy nhiên, các văn bản quy hoạch thường được thay đổi hàng năm, thiếu tính kế thừa và phát triển. Việc quy hoạch đội ngũ GVMN chủ yếu dựa vào quy mô số lượng trẻ MN đã được quy hoạch và số GVMN dự kiến sẽ nghỉ hưu. Tuy nhiên, so với yêu cầu đề ra, việc gắn đào tạo với quy hoạch, sử dụng đội ngũ GVMN của huyện vẫn còn những bất cập. Nhận thức về việc gắn đào tạo với quy hoạch, sử dụng của một số cấp ủy, chỉ huy chưa sâu, trách nhiệm chưa cao. Các khâu, các bước đào tạo gắn với quy hoạch đội ngũ GVMN có nơi chưa thực hiện đầy đủ, đồng bộ, thống nhất. Sự phối hợp giữa có thời điểm chưa chặt chẽ; thiếu nhạy bén trong chỉ đạo, kiểm tra, đôn đốc quá trình thực hiện. Cá biệt còn có biểu hiện hữu khuynh, ngại va chạm, thiếu kiên quyết trong thực hiện quy hoạch.

2.2. Thực trạng tuyển chọn và sử dụng đội ngũ giáo viên mầm non

Tuyển chọn và sử dụng ĐNGVMN là một công việc rất quan trọng nhằm phát hiện, thu hút, trọng dụng những người có đức, có tài, phát huy được phẩm chất, trình độ, năng lực, kinh nghiệm để đóng góp cho sự phát triển GDMN. Có thể thấy rằng, nhờ có hệ thống các văn bản pháp quy liên quan đến công tác tuyển chọn và sử dụng đội ngũ nhà giáo nói chung và ĐNGVMN nói riêng được ban hành trong những năm gần đây đã tạo ra được hành lang pháp lý làm căn cứ cho các địa phương thực hiện tốt công tác này. Công tác tuyển chọn và sử dụng ĐNGVMN đã được công khai, dân chủ hơn, tiêu chí tuyển chọn và sử dụng rõ ràng hơn, chất lượng công tác tuyển chọn và sử dụng được cải thiện tốt hơn.

Công tác tuyển chọn và sử dụng đội ngũ GVMN huyện Củ Chi, thành phố Hồ Chí Minh được thực hiện theo các văn bản quy định. Các trường MN đã tuyển chọn và sử dụng đội ngũ GVMN đảm bảo cho sự phát triển GDMN phù hợp với tình hình thực tế.

Bảng 2. *Đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên về căn cứ để tuyển chọn và sử dụng GVMN*

STT	Căn cứ để tuyển chọn và sử dụng GVMN	N	%
1	Có	215	89.6
2	Chưa có	18	7.5
3	Không	7	2.9

Kết quả khảo sát thực trạng ở bảng 2 cho thấy: Có 89.6% ý kiến cho rằng các địa phương đã xây dựng căn cứ để tuyển chọn đội ngũ GVMN, 7.5% cho rằng không có căn cứ và 2.9% không biết vấn đề này.

Bảng 3. *Đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên về hình thức tuyển chọn và sử dụng GVMN*

STT	Tuyển chọn và sử dụng GVMN thông qua phương án	N	%
1	Xét chọn thông qua hồ sơ	52	21.7
2	Kết hợp xét chọn và thi tuyển	146	60.8
3	Thi tuyển chọn	42	17.5

Dữ liệu ở bảng 3 cho thấy việc tuyển chọn ĐNGVMN của các địa phương chủ yếu tập trung vào hình thức kết hợp xét chọn và thi tuyển. Thực tế hình thức thi tuyển nhưng chỉ mới làm thí điểm chứ chưa tiến hành đại trà.

Theo phân cấp quản lý Nhà nước, Sở Nội vụ giao chỉ tiêu hàng năm cho UBND huyện, UBND cấp huyện thành lập hội đồng tuyển chọn, giao cho Phòng GD&ĐT phối hợp với Phòng Nội vụ triển khai công tác tuyển dụng ĐNGVMN, việc luân chuyển, điều động GVMN được phòng GD&ĐT tham mưu sau khi có kết quả tuyển dụng GVMN. Cách làm này, nhìn chung đã tạo được sự chủ động và nâng cao trách nhiệm của các địa phương đối với công tác tuyển chọn ĐNGVMN, công tác tuyển chọn đã công khai, minh bạch, đảm bảo tính khách quan, công bằng, hạn chế những hiện tượng tiêu cực xảy ra.

Một số cán bộ quản lý được phỏng vấn cho biết: Tuy đã có nhiều cải thiện trong việc tuyển chọn ĐNGVMN, nhưng vẫn còn tình trạng chưa sát với tình hình thực tế, tuyển chọn vẫn còn những đối tượng chưa đảm bảo các yêu cầu phát triển của GDMN. Đối với vùng có người dân tộc thiểu số sinh sống thì việc tuyển chọn ĐNGVMN cũng được tiến hành như các vùng khác, chưa chú trọng đến các yếu tố đặc thù của địa phương như: GVMN là người dân tộc thiểu số, hoặc phải biết tiếng dân tộc thiểu số, biết rõ về phong tục tập quán của địa phương đó... Điểm ưu tiên cho đối tượng chính sách là cần thiết nhưng có nơi điểm ưu tiên quá cao, không cân đối

với các điểm khác như người có trình độ cao, kết quả học tập giỏi... nên sẽ không phản ánh được trình độ, năng lực của người được tuyển chọn; việc ban hành các quy định về tuyển chọn ĐNGVMN còn chậm dẫn đến tình trạng không thống nhất giữa các địa phương trong quy trình tuyển chọn...

2.3. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên mầm non

Hiện nay, trình độ đào tạo của GVMN có sự chênh lệch rất lớn về bằng cấp và loại hình đào tạo. Về mặt bằng cấp, có trình độ Trung cấp, Cao đẳng, Đại học, Thạc sĩ; về mặt loại hình đào tạo, có đào tạo Tập trung, đào tạo Tại chức, đào tạo Từ xa, Vừa học vừa làm... Thực trạng này làm cho chất lượng chuyên môn, tay nghề của giáo viên trong các trường mầm non có sự phân hóa “cao - thấp” rõ rệt. Mặt khác, cấp học mầm non đang nở rộ nhiều loại hình giáo dục. Bên cạnh loại hình công lập, còn có giáo dục ngoài công lập, mô hình trường mầm non Quốc tế, trường mầm non chất lượng cao..., làm cho diện mạo của cấp học mầm non có nhiều thay đổi: phong phú về loại hình, đông đảo về số lượng, dồi dào về chất lượng, mang đến nhiều sự đổi mới về phương pháp giáo dục trẻ mầm non. Việc đào tạo, bồi dưỡng giúp giáo viên có khả năng tiếp cận, chọn lọc và ứng dụng một số phương pháp giáo dục tiên tiến góp phần không ngừng đổi mới và nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ.

Bảng 4. *Đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên về nội dung đào tạo, bồi dưỡng GVMN*

STT	Nội dung	Mức độ (%)				ĐTB
		Rất cần thiết	Cần thiết	Ít cần thiết	Không cần thiết	
1	Kiến thức chuyên môn	75.0	22.1	2.5	0.4	3.72
2	Kỹ năng và nghiệp vụ sư phạm	70.8	27.5	1.3	0.4	3.69
3	Phương pháp nghiên cứu khoa học cơ bản	32.9	56.3	10.0	0.8	3.21
4	Tin học	41.7	52.9	5.4	0.0	3.36
5	Ngoại ngữ	24.6	54.6	18.3	2.5	3.01
6	Kiến thức chính trị - xã hội	20.4	59.6	13.8	6.3	2.94

Ghi chú: ĐTB: Điểm trung bình ($1 \leq \text{ĐTB} \leq 4$)

Kết quả trưng cầu ý kiến về nội dung đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ GVMN ở bảng trên cho thấy, những nội dung cần bồi dưỡng đội ngũ GVMN ở huyện Củ Chi ở mức độ rất cần thiết và cần thiết khá cao. Trong đó, nội dung “*kiến thức chuyên môn*” được đánh giá mức cần thiết cao nhất với ĐTB = 3,72 và nội dung được đánh giá ít cần thiết nhất là “ngoại ngữ” - với ĐTB = 2.94.

Yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT đòi hỏi phải có ĐNGVMN đủ năng lực đáp ứng nhiệm vụ trong bối cảnh mới. Tuy nhiên, hiện nay ĐNGVMN còn bộc lộ những hạn chế nhất định. Trong đó, tính chuyên nghiệp trong việc thực hiện nhiệm vụ, khả năng xây dựng kế hoạch giáo dục, thực hiện công tác chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ và đặc biệt là trong việc ứng dụng triển khai các phương pháp giáo dục trẻ mới theo quan điểm lấy trẻ làm trung tâm còn nhiều bất cập. ĐNGVMN còn thiếu chủ động, khó khăn trong việc phát hiện và giải quyết các vấn đề thực tiễn đặt ra từ cơ sở. Trình độ ngoại ngữ, kỹ năng tin học còn nhiều hạn chế trong việc thu thập và xử lý thông tin trong và ngoài nước về giáo dục và những yếu tố tác động khác. Đề ĐNGVMN thật sự đáp ứng yêu cầu đổi mới theo hướng chuẩn hóa cần bổ sung kịp thời các kiến thức, kỹ năng, phương pháp quản lý giáo dục mới.

Kết quả phỏng vấn cho thấy công tác bồi dưỡng ĐNGVMN ở huyện Củ Chi, TP. HCM chưa bám sát thực tế đổi mới GDMN, chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo với cơ quan quản lý giáo dục địa phương và các trường mầm non. Địa phương chưa xây dựng kế hoạch đào tạo cho ĐNGVMN.

Các nội dung đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu tập trung vào kiến thức chuyên môn, kỹ năng và nghiệp vụ, tuy nhiên, một số nội dung kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ cần thiết cho yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay nhưng không được bồi dưỡng đồng đều và thường xuyên nên dẫn đến tình trạng một số giáo viên còn lạc hậu với xu thế đổi mới. Bên cạnh đó, sự hạn chế về kỹ năng sử dụng tin học và ngoại ngữ đang là một trở ngại lớn đối với giáo viên trong việc tìm kiếm, khai thác thông tin. Đối với ĐNGVMN ở các vùng có đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống và những vùng có điều kiện kinh tế khó khăn chưa được bồi dưỡng thêm những nội dung như: Tiếng dân tộc thiểu số, kỹ năng làm việc với cha mẹ và cộng đồng người dân tộc thiểu số, phong tục tập quán của địa phương, nội dung giáo dục kỹ năng sống cho trẻ phù hợp với đặc thù của địa phương, phương pháp chăm sóc, giáo dục trẻ dân tộc thiểu số và trẻ có hoàn cảnh khó khăn.

Bảng 5. Đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên về hình thức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN

STT	Hình thức	N	%
1	Bồi dưỡng tập trung	91	37.9
2	Bồi dưỡng từ xa	23	9.6
3	Bồi dưỡng thường xuyên	80	33.3
4	Đào tạo vừa học vừa làm	124	51.7
5	Tự bồi dưỡng	52	21.7

Về hình thức đào tạo, chủ yếu các GVMN tham gia hệ vừa học vừa làm. Tỷ lệ giáo viên tham gia học hình thức đào tạo tập trung chiếm tỷ lệ khá (37.9%). Về bồi dưỡng, theo đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên, chủ yếu là các giáo viên tham gia bồi dưỡng thường xuyên, tiếp đến là tự bồi dưỡng, một số ít là bồi dưỡng từ xa. Hiện nay, theo yêu cầu của Bộ Giáo dục và Đào tạo, tất cả GVMN phải tham gia chương trình bồi dưỡng thường xuyên, tuy nhiên, vấn đề cần bàn ở đây là chất lượng các khoá bồi dưỡng chưa được kiểm soát chặt chẽ, vì vậy, không ít khoá bồi dưỡng diễn ra theo kiểu hình thức, đối phó.

2.4. Thực trạng công tác đánh giá đội ngũ giáo viên mầm non

Đánh giá ĐNGVMN là một công việc quan trọng trong quá trình quản lý viên chức. Kết quả đánh giá ĐNGVMN sẽ giúp cho cấp trên có phương án bố trí, sử dụng nhân sự hợp lý, phát huy được năng lực cá nhân của mỗi GV. Đồng thời việc đánh giá ĐNGVMN sẽ khuyến khích được ĐNGVMN nhận ra điểm mạnh, điểm yếu của mình để có hướng phấn đấu, hoàn thiện bản thân, đáp ứng yêu cầu công việc.

Hàng năm, đánh giá ĐNGVMN được tiến hành theo 2 nội dung: Đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp GVMN ban hành kèm theo Thông tư 26/2018/TT-BGDĐT ngày 8 tháng 10 năm 2018 của Bộ GD&ĐT [2] và Đánh giá theo Nghị định 90/2020/NĐ-CP [3] về việc đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức do Chính phủ ban hành. Công tác đánh giá tại các trường MN đã được tiến hành đúng quy trình, theo đúng các văn bản hướng dẫn. Để công tác đánh giá thực sự đem lại hiệu quả, Các Sở GD&ĐT ban hành văn bản chỉ đạo các phòng

GD&ĐT trực tiếp quản lý và triển khai công tác đánh giá GVMN đúng quy định và phù hợp với đặc thù của địa phương.

Bảng 6. *Thực trạng đánh giá ĐNGVMN*

STT	Nội dung	Mức độ đạt (%)				ĐTB
		Còn hạn chế	Trung bình	Khá	Tốt	
1	Tổ chức đánh giá theo quy trình	2.1	4.2	24.6	69.2	3.61
2	GVMN tự đánh giá bản thân	12.1	22.1	28.3	37.5	2.91
3	Tổ chuyên môn đánh giá GVMN	0.8	2.9	21.3	75.0	3.70
4	Thủ trưởng trực tiếp đánh giá GVMN	1.3	5.4	23.8	69.6	3.62

Ghi chú: $1 \leq \text{ĐTB} \leq 4$

Kết quả khảo sát ở bảng 6 cho thấy, các nội dung đánh giá như: “Tổ chức đánh giá theo quy trình”, “Tổ chuyên môn đánh giá GVMN”, “Thủ trưởng trực tiếp đánh giá GVMN” được đánh giá thực hiện ở mức tốt. Tuy nhiên, nội dung “GVMN tự đánh giá bản thân” được đánh giá chưa đạt được mức khá, với ĐTB = 2.91. Trao đổi về điều này, một cán bộ quản lý cho biết: Hiện nay, các trường mầm non thực hiện đánh giá đội ngũ GVMN theo đúng quy trình và bám sát các văn bản chỉ đạo của cấp trên. Song ở phần tự đánh giá của GVMN vẫn còn hạn chế do một bộ phận giáo viên không có sự chuẩn bị từ trước nên khi đánh giá lại lúng túng và thiếu minh chứng. Mặt khác, một số tiêu chí còn định tính, vì thế dễ đánh giá cảm tính, có thể khắt khe hoặc dễ dãi. Do vậy, kết quả đánh giá còn thiếu chính xác, khách quan, chưa tạo được cơ sở tin cậy để lập kế hoạch phát triển nguồn nhân lực.

3.1.5. *Thực trạng chính sách, chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ giáo viên mầm non*

Bảng 7. *Đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên về chính sách, chế độ đãi ngộ đối với ĐNGVMN*

STT	Nội dung	Mức độ (%)				ĐTB
		Còn hạn chế	Trung bình	Khá	Tốt	
1	Phụ cấp nghề	0.0	11.7	30.8	57.5	3.46
2	Chế độ thu hút đối với những GVMN công tác ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, vùng dân tộc thiểu số	0.8	7.5	32.9	58.8	3.50
3	Chính quyền địa phương tạo điều kiện thuận lợi cho GVMN công tác	0.8	2.9	35.4	60.8	3.56
4	GVMN đủ điều kiện được luân chuyển nơi công tác theo nguyện vọng	38.8	12.1	25.0	24.2	2.35
5	Công tác thi đua, khen thưởng cho đội ngũ GVMN đã được chú trọng	0.0	6.7	47.5	45.8	3.39
6	Được trang bị đầy đủ phương tiện, cơ sở vật chất đáp ứng yêu cầu làm việc tại trường mầm non	0.0	2.1	37.1	60.8	3.59

Ghi chú: $1 \leq \text{ĐTB} \leq 4$

Dữ liệu khảo sát ở bảng 7 cho thấy việc đảm bảo chính sách, chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ GVMN ở huyện Củ Chi được đánh giá ở mức độ khá tốt, ĐTB chủ yếu trên 3 điểm. Các nội dung như: “Phụ cấp nghề”; “Chế độ thu hút đối với những GVMN công tác ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, vùng dân tộc thiểu số”; “Chính quyền địa phương tạo điều kiện thuận lợi cho GVMN công tác”; “Công tác thi đua, khen thưởng cho đội ngũ GVMN đã được chú trọng”; “Được trang bị đầy đủ phương tiện, cơ sở vật chất đáp ứng yêu cầu làm việc tại trường mầm non” đều được đánh giá tốt. Chỉ nội dung “GVMN đủ điều kiện được luân chuyển nơi công tác theo nguyện vọng” là ở mức trên trung bình.

Qua phỏng vấn chúng tôi được biết, trong những năm qua, Đảng và Nhà nước đã quan tâm, chăm lo tới đội ngũ nhà giáo nói chung, ĐNGVMN nói riêng, ban hành các chế độ, chính sách tương đối phù hợp với đặc thù của ngành giáo dục, cụ thể như: GVMN được hưởng chế độ phụ cấp ưu đãi, phụ cấp thâm niên, có chính sách riêng GVMN vùng núi, vùng sâu, vùng xa, vùng có điều kiện kinh tế-xã hội đặc biệt khó khăn, giáo viên dạy trẻ khuyết tật, dạy lớp ghép, giáo viên đặc thù... Tuy nhiên, trong thực tế, những chính sách đối với GVMN trên cả nước nói chung, GVMN huyện Củ Chi, TP. HCM vẫn còn bất cập như: lương GVMN còn thấp, có nhiều chế độ đãi ngộ chưa thỏa đáng như chế độ ngoài giờ, chế độ trực trưa, chế độ các chức danh kiêm nhiệm... Ngoài các chính sách chung của Nhà nước thì huyện Củ Chi cũng chưa có chế độ, chính sách riêng cho đội ngũ GVMN. Mặc dù các chế độ chính sách đối với đội ngũ GVMN đã được quan tâm, được thực hiện kịp thời và đúng quy định. song trên thực tế có nhiều chế độ đãi ngộ chưa thỏa đáng đối với đặc thù đội ngũ GVMN, đó là thời gian làm việc ngoài giờ quy định, chế độ kiêm nhiệm các chức danh khác trong nhà trường; chế độ khuyến khích đội ngũ tham gia học tập chưa có, nên tạo tâm lý bằng lòng với thực tế, ít có ý chí phấn đấu vươn lên trong công tác. Công tác luân chuyển chưa đáp ứng được nguyện vọng của GVMN... Những điều này đã tạo nên sức ép công việc và giảm hiệu quả công tác, ảnh hưởng đến chất lượng ĐNGVMN.

3. KẾT LUẬN VÀ ĐỀ XUẤT

Để hiện thực hoá yêu cầu đổi mới GDMN hiện nay, việc phát triển ĐNGVMN đáp ứng chuẩn nghề nghiệp là yêu cầu cấp thiết. Kết quả nghiên cứu cho thấy công tác này đã được các trường mầm non ở huyện Củ Chi, TP. HCM chú trọng, thể hiện ở các nội dung quy hoạch, tuyển chọn, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và tạo động lực cho đội ngũ giáo viên. Tuy nhiên, công tác này vẫn còn những hạn chế bất cập như: đào tạo chưa gắn với quy hoạch; tuyển chọn chưa sát với thực tế; một số nội dung kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ cần thiết cho yêu cầu đổi mới GDMN nhưng chưa được bồi dưỡng nhiều; một số chương trình bồi dưỡng thường xuyên còn mang tính hình thức; việc tự đánh giá của GVMN còn hạn chế; việc luân chuyển giáo viên chưa đáp ứng được nguyện vọng của giáo viên...

Từ thực trạng trên, tác giả đã đề xuất các biện pháp nâng cao chất lượng công tác phát triển ĐNGVMN theo chuẩn nghề nghiệp như sau:

- Hoàn thiện công tác quy hoạch ĐNGVMN

Quy hoạch dựa trên quy mô phát triển của nhà trường và số lượng trẻ mầm non. Thực hiện qui hoạch đội ngũ GVMN theo quy trình, theo thẩm quyền, đảm bảo các yêu cầu đáp ứng cho việc đổi mới và nâng cao chất lượng GDMN.

- Đổi mới tuyển chọn và sử dụng đội ngũ GVMN đáp ứng chuẩn nghề nghiệp

Đưa việc đáp ứng tiêu chuẩn nghề nghiệp là những tiêu chí cứng khi tuyển chọn, sử dụng. Tuyển chọn cần nhận biết những tiêu chuẩn về phẩm chất, năng lực nào đã đạt so với chuẩn nghề nghiệp GVMN, những năng lực nào còn hạn chế và có khả năng đào tạo, bồi dưỡng để đáp ứng được tiêu chuẩn. Tuyển chọn đi đôi với công tác đánh giá, đánh giá chính xác, khách quan thì sẽ tuyển chọn đúng người. Để tuyển chọn có hiệu quả cần chú ý đến các tiêu chí về năng lực nghề nghiệp vì lâu nay công tác tuyển chọn chỉ chú ý đến trình độ chuyên môn, tin học, ngoại ngữ...

- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực GVMN đáp ứng chuẩn nghề nghiệp

Yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT đòi hỏi đội ngũ GVMN phải có đủ năng lực đáp ứng nhiệm vụ trong bối cảnh mới. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN có ý nghĩa quan trọng, góp phần tích cực trong việc nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực công tác, chất lượng và hiệu quả làm việc của GVMN; hướng tới mục tiêu là tạo được sự thay đổi về chất trong thực thi nhiệm vụ. Đào tạo, bồi dưỡng tập trung trang bị những kiến thức, kỹ năng, thái độ thực hiện công việc; trong đó, cung cấp những kiến thức, lý luận cơ bản, trang bị kỹ năng, cách thức hoạt động thực thi công việc, giáo dục thái độ thực hiện công việc thể hiện sự nhiệt tình, tinh thần trách nhiệm của người GVMN.

- Đổi mới công tác đánh giá đội ngũ GVMN đáp ứng chuẩn nghề nghiệp GVMN

Đánh giá ĐNGVMN là một công việc quan trọng trong quá trình quản lý viên chức, đánh giá xếp loại GVMN. Các trường cần xây dựng kế hoạch đánh giá đội ngũ GVMN và tổ chức đánh giá thường kỳ năng lực GVMN; Quy định công khai kế hoạch, mục đích, tiêu chuẩn đánh giá đội ngũ GVMN; Thực hiện nghiêm túc qui trình đánh giá và sử dụng kết quả đánh giá đội ngũ GVM.

- Đảm bảo chính sách, chế độ đãi ngộ, tạo động lực làm việc cho ĐNGVMN

Các trường cần tăng cường công tác xã hội hóa giáo dục, huy động nguồn lực xây dựng nhà trường; Thực hiện đầy đủ các chế độ về 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 đáp ứng với yêu cầu đổi mới ĐNGVMN hiện nay; Đổi mới công tác thi đua, khen thưởng để việc đánh giá mức độ tiến bộ của các trường mầm non gắn với vai trò, trách nhiệm đội ngũ GVMN; cải thiện môi trường làm việc để tạo động lực cống hiến, phấn đấu vươn lên của đội ngũ GVMN. Nâng cao chất lượng công tác đánh giá, quản lý đội ngũ GVMN; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát; hoàn thiện cơ chế, chính sách cho đội ngũ GVMN.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Ban Chấp hành trung ương (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW 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*. Hà Nội.
- [2] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018). *Thông tư số 26/2018/QĐ-BGDĐT của ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên Mầm non*. Hà Nội.
- [3] Chính phủ (2010). *Nghị định 90/2020/NĐ-CP về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức*. Hà Nội.

Title: CURRENT SITUATION AND SOLUTIONS FOR DEVELOPING KINDERGARTEN TEACHERS TOWARDS PROFESSIONAL STANDARDS IN CU CHI DISTRICT, HO CHI MINH CITY

Abstract: Teachers are the decisive factor in the quality of child-rearing, care, and education in kindergarten institutions. Over the years, kindergarten teachers have developed in both quantity and quality. Many regimes and policies related to them have been issued. However, kindergarten teachers are still facing many difficulties and challenges. Therefore, developing a contingent of preschool teachers to meet professional standards is an urgent requirement in the current context. The survey results show that preschools in Cu Chi district, Ho Chi Minh City (HCMC) have focused on developing kindergarten teachers. However, these activities still have limitations and inadequacies. Based on the actual situation, this article proposes some measures to improve the effectiveness of developing a kindergarten teacher team to meet professional standards.

Keywords: Kindergarten teacher development, planning, use, recruitment, evaluation, motivation.