

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP Ở THỊ XÃ HÒA THÀNH, TỈNH TÂY NINH

HUỲNH THỊ THANH PHƯƠNG¹, NGUYỄN VĂN BẮC^{2,*}

¹Học viên cao học Trường Đại học Sư phạm, Đại học Huế

²Trường Đại học Sư phạm, Đại học Huế

*Email: bacnguyenhueuni@gmail.com

Tóm tắt: Đội ngũ giáo viên mầm non (GVMN) đóng vai trò quyết định chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục trẻ trong các cơ sở giáo dục mầm non. Vì vậy, trong những năm qua, ngành giáo dục rất quan tâm tới việc phát triển đội ngũ GVMN. Tuy nhiên công tác phát triển đội ngũ GVMN còn hạn chế về trình độ, chuyên môn nghiệp vụ, chưa đáp ứng tốt yêu cầu về chuẩn nghề nghiệp. Nghiên cứu đã tiến hành đánh giá thực trạng công tác phát triển đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp (CNN) ở 14 trường mầm non thị xã Hòa Thành, tỉnh Tây Ninh. Kết quả nghiên cứu cho thấy, công tác phát triển đội ngũ GV đã đạt được một số mặt tích cực như: công tác lập kế hoạch tuyển dụng, phân công công tác phù hợp với trình độ đào tạo, Bên cạnh đó, vẫn còn tồn tại một số hạn chế liên quan tới khâu tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng... Dựa trên thực trạng đó, bài viết đề xuất một số biện pháp nâng cao công tác phát triển đội ngũ GVMN đạt CNN nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

Từ khóa: Chuẩn nghề nghiệp, giáo viên mầm non, phát triển đội ngũ giáo viên mầm non.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

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” [1]. 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 GV và cán bộ quản lý giáo dục theo yêu cầu nâng cao chất lượng, trách nhiệm, đạo đức và năng lực nghề nghiệp” [1]. Thông tư số 26/2018/QĐ-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo ngày 8 tháng 10 năm 2018 ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp GVMN đã chỉ rõ chuẩn nghề nghiệp GVMN là hệ thống các yêu cầu cơ bản về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; kiến thức; kỹ năng sư phạm mà GVMN cần phải đạt được nhằm đáp ứng mục tiêu giáo dục mầm non. Cụ thể, chuẩn nghề nghiệp GVMN đã xác định 5 tiêu chuẩn (Phẩm chất nhà giáo; Phát triển chuyên môn, nghiệp vụ; Xây dựng môi trường giáo dục; Phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và cộng đồng; Sử dụng ngoại ngữ (hoặc tiếng dân tộc), ứng dụng công nghệ thông tin, thể hiện khả năng nghệ thuật trong hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em) và 15 tiêu chí (Đạo đức nhà giáo; Phong cách làm việc; Phát triển chuyên môn bản thân; Xây dựng kế hoạch nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục theo hướng phát triển toàn diện trẻ em; Nuôi dưỡng và chăm sóc sức khỏe trẻ

em; Giáo dục phát triển toàn diện trẻ em; Quan sát và đánh giá sự phát triển của trẻ em; Quản lý nhóm lớp; Xây dựng môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh, thân thiện; Thực hiện quyền dân chủ trong nhà trường; Phối hợp với cha, mẹ hoặc người giám hộ trẻ em và cộng đồng để nâng cao chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em; Phối hợp với cha, mẹ hoặc người giám hộ trẻ em và cộng đồng để bảo vệ quyền trẻ em; Sử dụng ngoại ngữ (ưu tiên tiếng Anh) hoặc tiếng dân tộc của trẻ em; Ứng dụng công nghệ thông tin và Thể hiện khả năng nghệ thuật trong hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em) [2]. Trong những năm qua phòng giáo dục và các trường mầm non ở thị xã Hòa Thành, tỉnh Tây Ninh đã có một số biện pháp như xác định quy mô phát triển giáo dục mầm non để từ đó xây dựng kế hoạch, phát triển đội ngũ GVMN cả về số lượng và chất lượng. Tuy nhiên, việc phát triển đội ngũ GVMN vẫn còn những hạn chế nhất định, cần làm rõ, từ đó đề xuất biện pháp khoa học, phù hợp.

2. KHÁCH THỂ VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Khách thể nghiên cứu

Để tìm hiểu về thực trạng phát triển đội ngũ GVMN ở các trường mầm non thị xã Hòa Thành, tỉnh Tây Ninh, nghiên cứu đã khảo sát 25 CBQL, 128 GV ở 14 trường mầm non và phòng giáo dục.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp sử dụng để điều tra bao gồm phương pháp điều tra bằng bảng hỏi, phương pháp phỏng vấn. Bảng hỏi được thiết kế với 4 mức độ như sau: Tốt (5 điểm), khá (4 điểm), trung bình (3 điểm), hạn chế (2 điểm), rất hạn chế (1 điểm). Sử dụng công thức tính khoảng điểm:

$$L = \frac{n - 1}{n}$$

(trong đó L: là khoảng điểm, n: số các mức độ chia khoảng), ta có $L = 0,8$. Áp dụng công thức tính ĐTB cộng ($\bar{X}$) đối với từng biểu hiện cụ thể, tiến hành xác định thứ hạng của biểu hiện đó. ĐTB cộng của từng biểu hiện công tác phát triển đội ngũ GVMN như sau: tốt (4,2- 5 điểm); khá (từ 3,4 – 4,2 điểm); trung bình (từ 2,6 – 3,4 điểm); còn hạn chế (từ 1,8 - 2,6 điểm); rất hạn chế (từ 1 - 1,8 điểm). Các dữ liệu thu thập được từ điều tra, nghiên cứu sử dụng phần mềm phân tích dữ liệu SPSS để xử lý số liệu với các thông số thống kê: tần suất, phần trăm, điểm trung bình (ĐTB), độ lệch chuẩn (ĐLC).

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Thực trạng về mức độ đáp ứng chuẩn nghề nghiệp ở GVMN thị xã Hòa Thành

Số liệu nghiên cứu ở bảng 1. cho thấy, đa số GVMN thị xã Hòa Thành đều đạt chuẩn nghề nghiệp với ĐTB chung là 3.45. Với kết quả này thì hầu hết các tiêu chí đều đạt và có những khác biệt nhưng không đáng kể. Một số tiêu chí đạt mức khá như các tiêu chí về *Các yêu cầu thuộc lĩnh vực phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống*; *“Các yêu cầu thuộc lĩnh vực kiến thức”* và *“Các yêu cầu thuộc lĩnh vực kỹ năng sư phạm”*. Tuy nhiên, một số tiêu chí mới đạt mức trung bình như tiêu chí 13 và 14 về sử dụng ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin. Các tiêu chí này qua trao đổi được đánh giá là rơi vào những giáo viên lớn tuổi. Trái lại, một bộ phận GV trẻ tuổi lại gặp khó khăn trong Tiêu chuẩn 2- Phát triển chuyên môn, nghiệp vụ. Kết quả này cho thấy, nhà trường cần quan tâm hơn nữa đến việc đào tạo GV đạt chuẩn nghề nghiệp.

Bảng 1. Đánh giá CBQL, GV về mức độ đáp ứng các tiêu chuẩn nghề nghiệp của GVMN

Các tiêu chuẩn	Các tiêu chí	Mức độ đáp ứng		TB
		ĐTB	ĐLC	
Tiêu chuẩn 1: Chất lượng nghề nghiệp	Tiêu chí 1. Đạo đức nhà giáo	4,08	0,64	1
	Tiêu chí 2. Phong cách làm việc	3,92	0,80	2
Tiêu chuẩn 2: Phát triển chuyên môn nghiệp vụ	Tiêu chí 3. Phát triển chuyên môn bản thân	3,54	0,76	6
	Tiêu chí 4. Xây dựng kế hoạch nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục theo hướng phát triển toàn diện trẻ em	3,15	0,69	13
	Tiêu chí 5. Nuôi dưỡng và chăm sóc sức khỏe trẻ em	3,72	0,71	4
	Tiêu chí 6. Giáo dục phát triển toàn diện trẻ em	3,57	0,76	5
	Tiêu chí 7. Quan sát và đánh giá sự phát triển của trẻ em	3,32	0,58	9
	Tiêu chí 8. Quản lý nhóm, lớp	3,78	0,62	3
Tiêu chuẩn 3: Xây dựng môi trường giáo dục	Tiêu chí 9. Xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh, thân thiện	3,40	0,72	8
	Tiêu chí 10. Thực hiện quyền dân chủ trong nhà trường	3,24	0,69	11
Tiêu chuẩn 4: Phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và cộng đồng	Tiêu chí 11. Phối hợp với cha, mẹ hoặc người giám hộ trẻ em và cộng đồng để nâng cao chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em	3,30	0,71	10
	Tiêu chí 12. Phối hợp với cha, mẹ hoặc người giám hộ trẻ em và cộng đồng để bảo vệ quyền trẻ em	3,21	0,54	12
Tiêu chuẩn 5: Sử dụng ngoại ngữ (hoặc tiếng dân tộc), ứng dụng CNTT, thể hiện khả năng nghệ thuật trong hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em	Tiêu chí 13. Sử dụng ngoại ngữ (ưu tiên tiếng Anh) hoặc tiếng dân tộc của trẻ em	2,98	0,71	15
	Tiêu chí 14. Ứng dụng công nghệ thông tin	3,13	0,92	14
	Tiêu chí 15. Thể hiện khả năng nghệ thuật trong hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em	3,47	0,53	7
ĐTB chung		3.45		

Chú thích: ĐTB: Điểm trung bình, $1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$; ĐLC: Độ lệch chuẩn; TB: Thứ bậc

3.2. Thực trạng về xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp

Dữ liệu nghiên cứu ở bảng 2 cho thấy, các nội dung của công tác xây dựng kế hoạch đội ngũ GVMN được đánh giá ở giữa mức “phân vân” và “phần lớn đồng ý” trong đó nghiên về “phần lớn đồng ý” nhiều hơn. Như vậy, công tác này vẫn còn những hạn chế nhất định, cần cải thiện. Trong các nội dung, nội dung được thực hiện tốt nhất là “Rà soát, cân đối biên chế cho phù hợp với từng trường, từng lớp” với điểm trung bình là 3,72 gần đạt mức “phần lớn đồng ý” nội dung

tiếp theo đó là “dự báo về số lượng đội ngũ GVNM ở các trường”. Trong bản xây dựng kế hoạch đào tạo đội ngũ GVMN về yêu cầu CNN được các lãnh đạo nhà trường khá chú trọng. Các đơn vị cũng đã “*Thu hút được sự tham gia của các chủ thể quản lý và các lực lượng liên quan trong công tác lập kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN theo CNN*”. Người chịu trách nhiệm chính công tác kế hoạch phát triển ngũ GV là Ban giám hiệu. Sau khi bản kế hoạch được xây dựng Ban giám hiệu tổ chức lấy ý kiến GV, nhân viên trong toàn trường.

Trong tương quan chung, nội dung được thực hiện hạn chế hơn là “*Dự kiến mục tiêu chung, mục tiêu cụ thể và giải pháp thực hiện công tác kế hoạch hóa nguồn nhân lực GVMN theo CNN*”. Bản kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN sau khi được xây dựng sẽ được gửi về phòng GDĐT, phòng GDĐT gửi về UBND thị xã xin chỉ tiêu. Thực tế các đơn vị không có nhiều quyền hạn trong việc quyết định các chỉ tiêu về số lượng, cơ cấu đội ngũ. Dựa trên bản đề xuất của nhà trường cũng như các điều kiện thực tế, UBND thị xã sẽ xem xét và phân bổ chỉ tiêu cho các đơn vị. Đây cũng chính là lí do mà bản kế hoạch phát triển ngũ GVMN chưa đề cập nhiều đến các giải pháp thực hiện.

Bảng 2. *Đánh giá CBQL, GV về xây dựng hoạch phát triển đội ngũ GVMN theo CNN*

TT	Nội dung	Mức độ		TB
		ĐTB	ĐLC	
1	Khảo sát đánh giá thực trạng đội ngũ GV MN ở các trường	3,38	0,71	4
2	Dự báo về số lượng đội ngũ GVNM ở các trường	3,64	0,69	2
3	Xác định mục tiêu và chiến lược phát triển của nhà trường để phát triển đội ngũ GVNM	3,31	0,69	5
4	Xây dựng các tiêu chí về chất lượng đội ngũ GVNM	3,47	0,65	3
5	Rà soát, cân đối biên chế cho phù hợp với từng trường	3,72	0,73	1
6	Xây dựng các biện pháp cụ thể để phát triển đội ngũ GVMN	3,07	0,58	6

Chú thích: ĐTB: Điểm trung bình, $1 \leq ĐTB \leq 5$; ĐLC: Độ lệch chuẩn; TB: Thứ bậc

3.3. Thực trạng về công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp

Bảng 3. *Đánh giá CBQL, GV về công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ GVMN theo CNN*

TT	Nội dung	Mức độ hiệu quả		TB
		ĐTB	ĐLC	
1	Khảo sát ý kiến của GV ở các trường MN về những tiêu chí đối với công tác tuyển dụng GVMN	3,28	0,67	4
2	Xác định các tiêu chí về năng lực, phẩm chất và các kỹ năng của người GVMN theo chuẩn nghề nghiệp	3,42	0,86	2
3	Xác định các công cụ, biện pháp đánh giá việc tuyển dụng GV khách quan, công bằng	3,35	0,51	3
4	Thực hiện việc bố trí, sử dụng đội ngũ GV phù hợp, hiệu quả	3,72	0,83	1
5	Lựa chọn GV được tuyển dụng có bằng giỏi, có tài cho các trường trọng điểm	3,26	0,68	5

Chú thích: ĐTB: Điểm trung bình, $1 \leq ĐTB \leq 5$; ĐLC: Độ lệch chuẩn; TB: Thứ bậc

Kết quả khảo sát ở bảng 3 cho thấy, công tác tuyển dụng và sử dụng GVMN là quá trình tuyển mộ và lựa chọn GVMN theo nhu cầu và định mức biên chế. Việc tuyển dụng GVMN đáp ứng yêu cầu trường mầm non đạt chuẩn quốc gia (mức độ 1,2) phải gắn với kế hoạch chiến lược của

nhà trường. Đây là một nội dung quan trọng trong việc phát triển đội ngũ GV. Kết quả khảo sát cũng cho thấy, công tác tuyển dụng đội ngũ GVMN được đánh giá tương đối tốt với ĐTB nội dung gần 4,0 điểm, tương ứng với mức “*phần lớn đồng ý*”. Như vậy, công tác này thực hiện khá tốt nhưng vẫn còn một số hạn chế nhất định. Việc “*Lựa chọn GV được tuyển dụng có bằng giỏi, có tài cho các trường trọng điểm*” được đánh giá là hạn chế nhất, với ĐTB là 3,26. Trao đổi điều này, một số CBQL cho biết, việc tuyển dụng hiện nay tuân theo các qui định chung, các nội dung phỏng vấn khá đa dạng. Do đó những nội dung liên quan đến CNN chưa được quan tâm nhiều và hệ quả là một số GV được tuyển dụng nhưng năng lực nghề nghiệp theo chuẩn vẫn chưa đáp ứng tốt. Bên cạnh đó, việc tuyển dụng còn chậm, chưa kịp thời, thời gian tuyển dụng thường diễn ra cuối học kỳ I gây ảnh hưởng không nhỏ đến việc bố trí, sử dụng đội ngũ trong đơn vị, làm cho việc nâng cao chất lượng giáo dục không được đảm bảo. Công tác bố trí, sử dụng đội ngũ GV có ý nghĩa hết sức quan trọng và không loại trừ đối với bất kỳ một tổ chức nào. Đối với các trường mầm non việc bố trí sử dụng đội ngũ GV một cách linh hoạt và hợp lý, đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn, đúng khả năng sẽ phát huy hết năng lực, sở trường của GV, đồng thời tạo môi trường làm việc vui vẻ, thoải mái, giúp GV an tâm hơn trong công tác, nhiệt tình hơn trong giảng dạy, năng động hơn trong việc xử lý tình huống trong quá trình DH và GD.

3.4. Thực trạng công tác bồi dưỡng đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp

Bảng 4. Đánh giá CBQL, GV về công tác bồi dưỡng đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp

TT	Nội dung	Mức độ hiệu quả		TB
		ĐTB	ĐLC	
1	Xác định mục tiêu, xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng GVMN	3,62	0,70	1
2	Bồi dưỡng phẩm chất, chính trị, đạo đức và lối sống cho GVMN	3,41	0,89	3
3	Bồi dưỡng kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ	3,45	0,88	2
4	Bồi dưỡng năng lực xây dựng môi trường giáo dục	3,18	0,75	4
5	Bồi dưỡng kiến thức về xây dựng mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và cộng đồng	2,95	0,64	5
6	Đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ tin học, ngoại ngữ	2,90	0,54	6
7	Đảm bảo các điều kiện về chính sách, tạo động lực để đội ngũ GV tham gia hoạt động bồi dưỡng	2,85	0,66	7

Chú thích: ĐTB: Điểm trung bình, $1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$; ĐLC: Độ lệch chuẩn; TB: Thứ bậc

Kết quả khảo sát ở bảng 4. cho thấy, so với công tác kế hoạch hóa nguồn nhân lực, tuyển dụng GV, công tác bồi dưỡng có nhiều hạn chế hơn. Cụ thể các nội dung trên có ĐTB chung là 3,20. Các trường vẫn còn hạn chế về “*xác định mục tiêu, xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng; bồi dưỡng phẩm chất, chính trị, đạo đức và lối sống; kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ; năng lực xây dựng môi trường giáo dục; kiến thức về xây dựng mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và cộng đồng; Đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ tin học, ngoại ngữ; Đảm bảo các điều kiện về chính sách, tạo động lực để đội ngũ GV tham gia hoạt động bồi dưỡng*”. Qua trao đổi với một số CBQL về thực trạng trên cho thấy, nguyên nhân chính dẫn đến công tác đào tạo bồi dưỡng chưa được mong muốn vì một số CBQL, GV chưa nhận thức đúng đắn về việc đổi mới hình thức tổ chức, nội dung giảng dạy theo chương trình GDMN. Chưa có cơ chế kích thích cho sự tham gia học tập nghiêm túc, tích cực, chất lượng GV thực hiện nhiệm vụ bồi dưỡng chưa đồng đều còn mang tính chất chạy theo bằng cấp, một số tài liệu bồi dưỡng chủ yếu thiên về lý luận, phương pháp bồi dưỡng nặng về hình

thức, chưa quan tâm đến bồi dưỡng các kỹ năng chuyên sâu như ứng dụng công nghệ thông tin, giáo dục kỹ năng sống, thời gian bồi dưỡng rất ngắn nên việc hiệu quả chưa cao. Bên cạnh đó, công tác bồi dưỡng chưa chú ý nhiều đến việc đánh giá hiệu quả đào tạo bồi dưỡng sau mỗi khóa học để nắm bắt việc GV tiếp thu, học hỏi được và áp dụng các kiến thức đó vào thực tế thực hiện công việc ở mức độ nào. Qua quan sát cũng cho thấy, các trường chưa thực hiện được việc bồi dưỡng chuyên môn qua hình thức như đổi mới sinh hoạt tổ chuyên môn. Các trường chưa xây dựng chương trình, hình thức, thời gian đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN dựa vào tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, yêu cầu bổ sung cập nhật kiến thức, kỹ năng phục vụ hoạt động nghề nghiệp. Chưa thực hiện công tác đào tạo bồi dưỡng nhằm bổ sung, cập nhật kiến thức, kỹ năng đặc biệt là năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cơ bản đáp ứng chuẩn nghề nghiệp.

3.5. Thực trạng kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp

Bảng 5. Đánh giá CBQL, GV về công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVMN theo CNN

TT	Nội dung	Mức độ hiệu quả		TB
		ĐTB	ĐLC	
1	Xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá về đội ngũ GV ở trường MN	3,48	0,73	4
2	Kiểm tra đánh giá đội ngũ GVMN thông qua kết quả dạy học và giáo dục trẻ ở nhà trường	3,59	0,72	3
3	Kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVMN thông qua ý kiến của CBQL và qua phụ huynh trẻ	3,73	0,79	2
4	Quy trình kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVMN đảm bảo tính khách quan, khoa học và theo chuẩn nghề nghiệp	3,31	0,61	5
5	Kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVMN qua sổ sách và dự giờ của GV	3,90	0,70	1

Chú thích: ĐTB: Điểm trung bình, $1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$; ĐLC: Độ lệch chuẩn; TB: Thứ bậc

Kết quả khảo sát ở bảng 3.5 cho thấy, công tác đánh giá đội ngũ GVMN ở thị xã Hòa Thành, tỉnh Tây Ninh được đánh giá tốt hơn các công tác khác với ĐTB là 3,62/5. Trao đổi về vấn đề này một số CBQL cho biết, công tác kiểm tra, đánh giá GVMN theo CNN được tiến hành khá thuận lợi vì các tiêu chí đánh giá rõ ràng được quy định trong thông tư 26/2018/TT-BGDĐT và văn bản hướng dẫn kèm theo. Nhìn chung, cách đánh giá được quy định rõ ràng vì vậy các đơn vị dễ dàng trong việc triển khai. Tuy nhiên, theo ý kiến trao đổi của một số CBQL, việc đánh giá xếp loại GV vẫn còn gặp khó khăn nhất định như: Một số GV có tâm lý nặng nề, sợ kết quả đánh giá xếp loại sẽ để ấn tượng không tốt nên chưa tự giác mạnh dạn, thẳng thắn trong quá trình đánh giá. GV tự đánh giá mình còn mang tính chủ quan, chưa đánh giá sát với năng lực thực tế. Tổ chuyên môn đánh giá còn nể nang, chưa mạnh dạn. Để làm tốt công tác kiểm tra đánh giá đội ngũ GVMN, nhà trường cần lưu ý: Xây dựng các tiêu chuẩn đánh giá rõ ràng, cụ thể, hợp lý theo CNN có thể phân loại; Hình thức, phương pháp kiểm tra đánh giá đội ngũ GVMN theo CNN của nhà trường được thực hiện nghiêm túc, đúng quy định; và có hướng dẫn về minh chứng đánh giá rõ ràng.

3.6. Thực trạng việc thực hiện chế độ chính sách đối với đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp

Kết quả khảo sát về thực hiện chế độ chính sách đối với đội ngũ GVMN theo CNN ở bảng 3.6 cho thấy, mặc dù nhà trường đã có nhiều nỗ lực trong công tác thiết lập chế độ, chính sách đãi ngộ đối với GVMN song vẫn còn hạn chế nhất định, trong đó có 3 nội dung ít được sự đồng ý

“chế độ chính sách cho đội ngũ GV theo quy định của ngành; hỗ trợ kinh phí cho đội ngũ GV tham gia các lớp bồi dưỡng; tạo điều kiện cho các trường có tăng thêm nguồn thu hợp pháp để nâng cao đời sống cho GV” với ĐTB lần lượt là 2,23; 2,72 và 2,89. Hiện nay mức lương, thưởng của GVMN thực hiện theo qui định của nhà nước, đời sống của GVMN thị xã Hòa Thành tỉnh Tây Ninh còn gặp nhiều khó khăn, ngân sách của đơn vị rất hạn chế nên nguồn hỗ trợ GV là không có. Chế độ bồi dưỡng khi tham gia các hoạt động giáo dục còn ít, khen thưởng chưa kịp thời chưa tương xứng với công sức GV đầu tư, việc thực hiện các chế độ giữa các trường không đồng đều. Mặt khác một số ít CBQL ở một số trường chưa thực hiện tốt Nghị định số 04/2015/NĐ-CP về thực hiện dân chủ trong hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước đối với sự nghiệp công lập... dẫn đến một số GV bằng mặt nhưng không bằng lòng. Vì vậy, để công tác phát triển đội ngũ GV theo CNN đạt hiệu quả, hiệu trưởng các trường cần đảm bảo được chế độ, chính sách đãi ngộ, cơ sở vật chất nhằm tạo động lực cho đội ngũ GV.

Bảng 6. Đánh giá CBQL, GV về thực hiện chế độ chính sách đối với đội ngũ GVMN theo CNN

TT	Nội dung	Mức độ hiệu quả		TB
		ĐTB	ĐLC	
1	Xây dựng chế độ chính sách cho đội ngũ GV theo quy định của ngành	2,89	0,71	4
2	Xây dựng chính sách hỗ trợ đối với đội ngũ GV công tác ở các vùng khó khăn	3,42	0,75	1
3	Hỗ trợ kinh phí cho đội ngũ GV tham gia các lớp bồi dưỡng	2,23	0,66	6
4	Xây dựng các tiêu chí để đánh giá thi đua rõ ràng, cụ thể	3,18	0,68	3
5	Có sự khen thưởng kịp thời, công bằng đối với đội ngũ GVMN đạt thành tích cao	3,30	0,87	2
6	Tạo điều kiện cho các trường có tăng thêm nguồn thu hợp pháp để nâng cao đời sống cho GV	2,72	0,52	5

Chú thích: ĐTB: Điểm trung bình, $1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$; ĐLC: Độ lệch chuẩn; TB: Thứ bậc

4. KẾT LUẬN VÀ BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GVMN THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP

Việc phát triển đội ngũ GVMN theo CNN ở thị xã Hòa Thành được các cấp quản lý giáo dục quan tâm. Hàng năm, đội ngũ GVMN có tăng về số lượng, cơ cấu về trình độ, từng bước bố trí đảm bảo định biên GV/lớp, có ý thức trách nhiệm trong công tác nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục trẻ, đáp ứng yêu cầu thực hiện Chương trình GDMN. Công tác bồi dưỡng, tự bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ của GVMN được chú trọng triển khai thực hiện theo kế hoạch, mục tiêu của ngành và nhu cầu của người học, giúp GVMN có điều kiện thực hiện đảm bảo theo các yêu cầu chuẩn nghề nghiệp GVMN. Chế độ chính sách cho đội ngũ GVMN thực hiện đầy đủ, kịp thời theo mức lương cơ bản đã được giải quyết theo ngạch bậc. Công tác đánh giá, xếp loại GVMN được tiến hành hàng năm theo đúng quy trình... Tuy nhiên, công tác xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN còn nhiều hạn chế, mất cân đối giữa đào tạo và sử dụng; Công tác tuyển dụng, sử dụng GV chưa linh hoạt phù hợp với tình hình thực tế của từng trường; Công tác bồi dưỡng chuyên môn vẫn còn mang tính hình thức, tinh thần tự học của GV chưa cao do điều kiện và thời gian làm việc của GVMN vượt quá quy định (10-12 giờ/ngày); các nội dung bồi dưỡng chưa thiết thực, chưa có nhiều nội dung bồi dưỡng thuộc lĩnh vực, yêu cầu về kỹ năng sư phạm cho GVMN. Việc thực hiện chế độ chính sách cho GVMN còn nhiều bất cập, đời sống của phần đông GV vẫn còn khó khăn, điều kiện làm việc còn hạn chế nên bản thân họ chưa thực sự yên tâm công tác. Từ thực trạng trên bài viết đề xuất một số biện pháp sau:

- *Về công tác dự báo và quy hoạch*: Tăng cường rà soát, quy hoạch mạng lưới trường lớp, nhằm sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực hiện có; Mở rộng quyền tự chủ cho các cơ sở GDMN ở những nơi có điều kiện thuận lợi, thí điểm huy động kinh phí để thực hiện hợp đồng GV nhằm giải quyết tình trạng thiếu hụt GV ở thị xã Hòa Thành, tỉnh Tây Ninh; Phát triển GDMN bằng cách huy động nguồn lực từ xã hội, chia sẻ gánh nặng với ngân sách nhà nước.

- *Công tác thực hiện các chính sách về phát triển đội ngũ*: Đối với GV thuộc đối tượng hợp đồng lao động, chính sách lương và được hưởng chế độ như GV là viên chức (biên chế), giúp GV yên tâm công tác, gắn bó với nghề, góp phần nâng cao chất lượng chăm sóc giáo dục trẻ cũng như tích cực chuyên cần trong phát triển chuyên môn.

- *Công tác công tác đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn*: Đổi mới chương trình đào tạo GVMN theo hướng hình thành năng lực/ kỹ năng nghề: Có giải pháp quản lý chất lượng đối với việc đào tạo GVMN. Các trường đào tạo GVMN cần quan tâm đến kỹ năng thực hành trong bồi dưỡng. Trong chương trình bồi dưỡng phát triển chuyên môn cho đội ngũ GVMN được xây dựng xuất phát từ nhu cầu học tập của đội ngũ GV; tổ chức học bồi dưỡng và kiểm tra đánh giá không được mang tính hình thức, tổ chức theo hướng thực hành trải nghiệm, hạn chế dạy lý thuyết để người học có thể tiếp nhận đầy đủ những điều cần thiết. Bổ sung tài liệu hướng dẫn mới, hiện đại giúp GV thực hiện chương trình giáo dục mầm non ngày càng tốt hơn. Hình thức bồi dưỡng phải được thay đổi theo hướng đa dạng, linh hoạt, chú trọng phát huy thế mạnh của các hình thức bồi dưỡng tập trung kết hợp với bồi dưỡng qua mạng, tự bồi dưỡng, bồi dưỡng qua sinh hoạt tổ chuyên môn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ Chính trị (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW*, Hội nghị lần VIII Ban chấp hành Trung ương khóa XI.
- [2] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018). *Quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non*, ban hành kèm Thông tư số 26/2018/TT-BGDĐT, ngày 08/10/2018, Hà Nội.
- [3] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2019). *Luật giáo dục* (sửa đổi), NXB chính trị quốc gia, Hà Nội.

Title: IMPROVING QUALITIES OF PRE-SCHOOL TEACHERS ACCORDING TO STANDARD CAREER CRITERIA IN HOA THANH TOWN, TAY NINH PROVINCE

Abstract: Pre-school teachers play an essential role in shaping the qualities of nurturance, education, and guidance of children in kindergarten institutions. Given that statement, the education industry has prioritized teacher training over the last few years. However, pre-school teachers still lack considerable skills in particular fields regarding the overall academic level and professional expertise skills that lead under standard career criteria requirements. This study was carried out to evaluate the process of developing pre-school teachers from 14 kindergartens in Hoa Thanh – Tay Ninh. Findings show positive changes in the teacher development program; however, there have been some limits concerning recruiting, training and fostering. Specific methods are suggested to enhance the professional-based training plan for teachers that meets the needs of the ever-changing educational practice in this era.

Keywords: Standard career criteria, pre-school teachers, developing pre-school teachers.