

MỘT SỐ GIẢI PHÁP QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON CÁC TỈNH MIỀN TRUNG THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP

Trần Nguyên Lập - Phòng Giáo dục và Đào tạo thành phố Nha Trang, tỉnh Khánh Hòa

Ngày nhận bài: 05/10/2019; ngày chỉnh sửa: 25/10/2019; ngày duyệt đăng: 21/11/2019.

Abstract: Developing teachers in general and preschool teachers in particular is an urgent task in the process of renewing and developing education and training in our country. However, due to the strong development of education and training, preschool teachers still do not meet the increasing requirements of society and the requirements of professional standards for preschool teachers. Originating from local practices and the management of preschool teachers according to professional standards, the article mentions a number of solutions to manage preschool teachers in the Central provinces according to occupational standards.

Keywords: Management, preschool teacher, occupational standards.

1. Mở đầu

Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020 đã coi phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý (CBQL) giáo dục là giải pháp then chốt trong 8 giải pháp phát triển giáo dục: “*Chuẩn hóa trong đào tạo, tuyển chọn, sử dụng và đánh giá nhà giáo và CBQL giáo dục*” [1]; Chiến lược phát triển KT-XH 2011-2020 cũng đã định hướng: “*Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược*” [2].

Đối với giáo dục mầm non, đội ngũ giáo viên (GV) có vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo của nhà trường. Vì vậy, việc quản lý đội ngũ GV có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Tuy nhiên, trước yêu cầu đổi mới giáo dục nói chung, giáo dục mầm non nói riêng, lực lượng giáo viên mầm non (GVMN) các tỉnh miền Trung vẫn chưa tương xứng, thiếu về số lượng và phân bố chưa đồng đều ở các vùng, miền, không đồng đều về chất lượng, thậm chí một bộ phận GV còn hạn chế về năng lực, kiến thức, kỹ năng trong việc nuôi dạy trẻ; chưa đáp ứng tốt với chuẩn nghề nghiệp GVMN. Với ý nghĩa đó, việc xác lập các giải pháp quản lý đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp trong giai đoạn hiện nay có tính khoa học, phù hợp với đặc điểm vùng miền, vừa mang tính chiến lược, vừa có tính cấp thiết là một nhiệm vụ cấp thiết. Bài viết đề cập một số giải pháp quản lý đội ngũ GVMN các tỉnh miền Trung theo chuẩn nghề nghiệp.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực trạng đội ngũ giáo viên mầm non các tỉnh miền Trung theo chuẩn nghề nghiệp

2.1.1. Khách thể và phương pháp nghiên cứu

Để đánh giá thực trạng đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp ở các tỉnh miền Trung, chúng tôi tiến hành chọn mẫu khảo sát theo phương thức phân tầng ngẫu

nhiên: từ miền Trung lựa chọn một số tỉnh đại diện, sau đó trong tỉnh lựa chọn 1 số huyện, trong huyện lựa chọn một số trường mầm non để tiến hành nghiên cứu. Mẫu nghiên cứu là 979 người, trong đó, 222 CBQL, 757 GV ở các trường mầm non, Phòng, Sở GD-ĐT ở 5 tỉnh Quảng Bình, Quảng Trị, Thừa Thiên - Huế, Phú Yên, Khánh Hòa; thời gian khảo sát từ tháng 10/2018 đến 10/2019 bằng các phương pháp nghiên cứu: điều tra bằng bảng hỏi, phỏng vấn; xử lý số liệu bằng phần mềm SPSS phiên bản 22.0.

Đối với câu hỏi đánh giá về phẩm chất, năng lực của GVMN, chúng tôi sử dụng thang đo gồm 4 bậc (từ 1 đến 4). Khoảng phân biệt giữa các mức độ là 0,75 (theo công thức $(Max - Min)/n$), điểm trung bình (ĐTB) quy ước cho các mức độ là: - Chưa đạt: $1 \leq \text{ĐTB} < 1,75$; - Đạt: $1,75 \leq \text{ĐTB} < 2,5$; - Khá: $2,5 \leq \text{ĐTB} < 3,25$; - Tốt: $3,25 \leq \text{ĐTB} \leq 4$.

2.1.2. Kết quả khảo sát

2.1.2.1. Về số lượng, cơ cấu đội ngũ giáo viên mầm non

Theo thống kê của Bộ GD-ĐT, có 113.012 GV đạt Chuẩn và trên Chuẩn; tỉ lệ GV/lớp là 1,73 [3]. Có thể nhận thấy, số lượng GVMN cơ bản đáp ứng; cơ cấu độ tuổi của GVMN các tỉnh miền Trung đa số là GV trẻ, năng động, nhiệt tình trong công việc,...

2.1.2.2. Về chất lượng đội ngũ giáo viên mầm non các tỉnh miền Trung theo chuẩn nghề nghiệp

- *Phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp:* Kết quả khảo sát cho thấy, GVMN ở các tỉnh miền Trung cơ bản đáp ứng khá tốt các phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp theo chuẩn nghề nghiệp GVMN. GV và CBQL đánh giá có tất cả 8 yêu cầu về phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp của GVMN theo chuẩn nghề nghiệp ở mức “đạt” (ĐTB của CBQL là 2,97 và GV là 2,98) như sau:

- *Năng lực chuyên môn*: CBQL và GV đánh giá năng lực chuyên môn của GVMN chỉ ở mức “đạt”, nhưng ĐTB ở ngưỡng rất thấp, gần chạm mức “không đạt” (ĐTB của CBQL là 1,92 và của GV là 1,86). Hai năng lực được đánh giá mức “đạt” và xếp thứ hạng 1 và 2 gồm: “Năm vững kiến thức khoa học về giáo dục mầm non” (ĐTB của CBQL là 2,30 và của GV là 2,21); “Vận dụng kiến thức khoa học về giáo dục mầm non vào thực tiễn hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ” (ĐTB của CBQL là 2,17 và của GV là 2,17). Tuy vậy, kiến thức về khoa học giáo dục mầm non của GV vẫn còn nhiều hạn chế.

- *Năng lực nghiệp vụ sư phạm*: Kết quả khảo sát cho thấy, năng lực sư phạm của GVMN chỉ ở mức “đạt” (ĐTB của CBQL là 2,32 và của GV là 2,29). Do vậy, năng lực sư phạm của đội ngũ GVMN ở các tỉnh miền Trung còn nhiều hạn chế.

- *Năng lực xây dựng môi trường giáo dục trong trường mầm non*: Năng lực xây dựng môi trường giáo dục trong trường mầm non được CBQL và GV đánh giá ở mức “đạt” (ĐTB của CBQL là 2,43 và của GV là 2,40). Tuy vậy, GV còn yếu trong việc xử lý các tình huống đa dạng phát sinh trong quá trình giáo dục; việc hỗ trợ, hợp tác với đồng nghiệp, đặc biệt là phụ huynh chưa được đánh giá cao.

- *Năng lực xây dựng các mối quan hệ xã hội*: Những nội dung được đánh giá ở mức “khá” gồm: tôn trọng, thân thiện, hợp tác với đồng nghiệp; tôn trọng, thân thiện, hợp tác, hỗ trợ phụ huynh của trẻ; tuyên truyền, vận động phụ huynh tham gia các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ. Các nội dung chỉ đánh giá ở mức “đạt” gồm: kiểm soát cảm xúc và thích ứng với các điều kiện giáo dục khác nhau (ĐTB của CBQL là 2,30 và của GV là 2,34); tuyên truyền, vận động cá nhân, tổ chức trong cộng đồng tham gia các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ (ĐTB của CBQL là 2,28 và của GV là 2,30); có nhiều GV thực hiện khá tốt năng lực xây dựng các mối quan hệ xã hội,...

2.1.3. Đánh giá chung về thực trạng

Nhìn chung, số lượng GVMN về cơ bản đã đáp ứng. GVMN các tỉnh khu vực miền Trung đã đạt được các tiêu chí, tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp theo chuẩn nghề nghiệp; tuy nhiên, các tiêu chí, tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn, năng lực nghiệp vụ sư phạm, năng lực xây dựng môi trường giáo dục, năng lực thiết lập các mối quan hệ xã hội vẫn còn hạn chế, chỉ ở mức “đạt” và “chưa đạt”, chưa đáp ứng tốt với yêu cầu chuẩn nghề nghiệp GVMN.

2.2. Một số giải pháp quản lý đội ngũ giáo viên mầm non các tỉnh miền Trung theo chuẩn nghề nghiệp

2.2.1. Các trường cần vận dụng chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non phù hợp với đặc điểm địa phương,

nhà trường và đội ngũ giáo viên mầm non các tỉnh miền Trung

* *Mục tiêu của giải pháp*: Vận dụng chuẩn nghề nghiệp để đánh giá năng lực nghề nghiệp của GVMN các tỉnh miền Trung phù hợp với đặc điểm của địa phương, nhà trường; là cơ sở quản lý chất lượng giáo dục mầm non và xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng GVMN theo hướng chuẩn hóa; là cơ sở để xác định chức danh, phân loại ngạch/bậc trong chế độ chính sách đối với GVMN.

* *Nội dung và cách thực hiện giải pháp*: Để vận dụng chuẩn nghề nghiệp phù hợp với thực tiễn địa phương và thực trạng đội ngũ GVMN các tỉnh miền Trung, chúng tôi đề xuất bổ sung một số tiêu chí và điều chỉnh nội dung trong đánh giá các tiêu chí, tiêu chuẩn của chuẩn nghề nghiệp GVMN như sau:

- *Đối với tiêu chuẩn 1 (phẩm chất nhà giáo)*: Ở tiêu chí 2 (phong cách làm việc). Điều chỉnh nội hàm đánh giá mức khá và mức tốt (do đời sống nhân dân các tỉnh miền Trung khó khăn nên phụ huynh thường gửi con cho ông bà, người giám hộ trông): *mức Khá*: Có ý thức tự rèn luyện, tạo dựng phong cách làm việc khoa học, tôn trọng, gần gũi trẻ em, đồng nghiệp, cha, mẹ hoặc người giám hộ trẻ; *mức Tốt*: Là tấm gương mẫu mực về phong cách làm việc khoa học, tôn trọng, gần gũi trẻ, đồng nghiệp, cha, mẹ hoặc người giám hộ trẻ em; có ảnh hưởng tốt và hỗ trợ đồng nghiệp hình thành phong cách nhà giáo.

- *Đối với tiêu chuẩn 2 (phát triển chuyên môn, nghiệp vụ)*: Bổ sung 2 tiêu chí và nội dung đánh giá tiêu chí.

+ *Tiêu chí 1: Phát triển kỹ năng tổ chức các hoạt động giáo dục trẻ theo hướng tích hợp, phát huy tính tích cực, chủ động sáng tạo của trẻ*. *Mức Đạt*: sử dụng linh hoạt các hình thức tổ chức giáo dục nhằm phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của trẻ; *mức Khá*: Chủ động, vận dụng linh hoạt các phương pháp, hình thức nhằm thu hút trẻ tham gia vào hoạt động giáo dục, phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của trẻ; *mức Tốt*: Hướng dẫn, hỗ trợ đồng nghiệp thực hiện và điều chỉnh đổi mới phương pháp, hình thức tổ chức hoạt động giáo dục, phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của trẻ.

+ *Tiêu chí 2: Có kiến thức trong chăm sóc, giáo dục trẻ khuyết tật học hòa nhập và trẻ em vùng dân tộc thiểu số, trẻ có hoàn cảnh khó khăn*: *Mức Đạt*: Xây dựng được kế hoạch chăm sóc, giáo dục trẻ khuyết tật học hòa nhập (nếu có) và tăng cường tiếng Việt cho trẻ em vùng dân tộc thiểu số (đối với vùng núi), trẻ có hoàn cảnh khó khăn; *Mức Khá*: Chủ động, linh hoạt điều chỉnh kế hoạch chăm sóc, giáo dục trẻ khuyết tật học hòa nhập, trẻ có hoàn cảnh khó khăn (nếu có) và tăng cường tiếng Việt cho trẻ vùng dân tộc thiểu số (đối với vùng núi) nhằm

thực hiện mục tiêu giáo dục hiện nay; *Mức Tốt*: Chia sẻ kinh nghiệm hay trong xây dựng kế hoạch chăm sóc, giáo dục trẻ khuyết tật học hòa nhập, trẻ có hoàn cảnh khó khăn (nếu có) và hỗ trợ đồng nghiệp trong việc tăng cường tiếng Việt cho trẻ em vùng dân tộc thiểu số (đôi với vùng núi).

+ *Tiêu chí 3: Quan sát và đánh giá sự phát triển của trẻ*. Điều chỉnh nội hàm (mức tốt): Chia sẻ và hỗ trợ đồng nghiệp về kinh nghiệm vận dụng các phương pháp quan sát, đánh giá sự phát triển của trẻ. *Bỏ nội dung*: Tham gia hoạt động đánh giá ngoài tại các cơ sở giáo dục mầm non.

2.2.2. *Đổi mới quy trình tuyển dụng giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp*

* *Mục tiêu của giải pháp*: Nhằm phát triển đội ngũ GVMN đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, dự báo trước sự phát triển của bậc học mầm non cả về số lượng cũng như chất lượng đội ngũ GVMN. Trên cơ sở đó, thực hiện tốt công tác tuyển dụng GV, đáp ứng yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp GVMN.

* *Nội dung và cách thực hiện giải pháp*:

- *Xây dựng quy hoạch đội ngũ GVMN theo yêu cầu chuẩn nghề nghiệp GVMN*: Cần xác định căn cứ xây dựng quy hoạch trên cơ sở các văn bản mang tính pháp lý và thực trạng đội ngũ GVMN hiện có. Khi thực hiện công tác quy hoạch đội ngũ GVMN, cần quan tâm đến các yếu tố ảnh hưởng đến quy trình dự báo, đó là: quy mô cơ cấu dân số, điều kiện KT-XH, nhận thức và khả năng, điều kiện đến trường của trẻ; xác định nội dung của quy hoạch, dự báo quy mô trẻ trên toàn địa bàn; quy hoạch mạng lưới trường lớp; quy hoạch các điều kiện phục vụ yêu cầu phát triển giáo dục mầm non, đội ngũ CBQL, GV, nhân viên; xây dựng kế hoạch quy hoạch đội ngũ GVMN: các cấp uỷ, Phòng GD-ĐT, Ban giám hiệu các trường mầm non quán triệt công tác quy hoạch đội ngũ GVMN. Rà soát lại việc thực hiện quy hoạch GVMN giai đoạn trước, trên cơ sở đó xây dựng quy hoạch đội ngũ GVMN giai đoạn tiếp theo. Xây dựng kế hoạch trong từng giai đoạn cụ thể và tổ chức thực hiện quy hoạch của cấp mình, đơn vị mình đảm bảo theo đúng tiến độ,...

- *Xác định nhu cầu tuyển dụng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp, phù hợp điều kiện nhà trường, địa phương*: Việc tuyển chọn GVMN căn cứ vào nhu cầu của từng đơn vị, theo từng năm học để tuyển chọn. Việc tuyển chọn và sử dụng GVMN cần gắn với quy hoạch chung của tỉnh, của huyện/quận/thị xã, kế hoạch chiến lược của nhà trường, chú ý đến chất lượng đội ngũ GVMN, nhất là trình độ đào tạo cơ bản ban đầu phải đạt chuẩn quy định, ưu tiên GVMN có kinh nghiệm, tay nghề.

- *Xây dựng tiêu chí tuyển dụng rõ ràng, minh bạch, cụ thể theo chuẩn nghề nghiệp phù hợp đặc thù địa phương và nhà trường*: Trên cơ sở kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu chuẩn nghề nghiệp GVMN và nhu cầu tuyển dụng của các cơ sở giáo dục, Phòng GD-ĐT xây dựng tiêu chí tuyển dụng rõ ràng, minh bạch, cụ thể theo chuẩn nghề nghiệp phù hợp đặc thù địa phương.

- *Xây dựng và thực hiện quy trình tuyển dụng phù hợp điều kiện thực tiễn của địa phương, nhà trường*: Sở GD-ĐT tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh có chủ trương về tuyển dụng GVMN theo đặc thù của địa phương, có chế độ để thu hút GVMN đến những vùng khó khăn để bổ sung vào số lượng GVMN thiếu đảm bảo thực hiện nhiệm vụ GDMN và đáp ứng yêu cầu chuẩn nghề nghiệp GVMN. Dựa trên cơ sở nhu cầu về đội ngũ GVMN của các huyện, thành phố trực thuộc tỉnh để tổng hợp kế hoạch chi tiêu tuyển dụng, cân đối về số lượng, chú ý các đối tượng tuyển GVMN là người dân tộc thiểu số theo chế độ cử tuyển theo vùng, miền; chỉ đạo thực hiện chính sách tuyển chọn GVMN mới để bổ sung đội ngũ GVMN còn thiếu, có chế độ đãi ngộ thích hợp đối GVMN theo đặc thù của các tỉnh miền Trung, cùng với nguồn lực để thực hiện chế độ này; phòng GD-ĐT xây dựng kế hoạch tham mưu Ủy ban nhân dân huyện, thành phố xét duyệt kế hoạch tuyển chọn GVMN của các cơ sở GDMN; chỉ đạo các trường mầm non tổ chức triển khai thực hiện việc tuyển chọn, bố trí, sử dụng đội ngũ GVMN theo quy định; tổ chức kiểm tra kế hoạch tuyển chọn và sử dụng đội ngũ GVMN đảm bảo yêu cầu chuẩn nghề nghiệp; tham mưu cho Ủy ban nhân dân huyện/quận/thành phố phân cấp công tác tuyển dụng GV cho phòng GD-ĐT để nâng cao tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của cơ quan cấp phòng trong việc tuyển dụng, bố trí GV; thay hình thức tuyển dụng GV từ hình thức xét tuyển sang hình thức thi tuyển,...

2.2.3. *Xây dựng kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp*

* *Mục tiêu của giải pháp*: Nhằm phát triển năng lực nghề nghiệp, nâng cao chất lượng đội ngũ GVMN đáp ứng chuẩn nghề nghiệp, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả chăm sóc, giáo dục ở các trường mầm non.

* *Nội dung và cách thực hiện giải pháp*:

- *Khảo sát, đánh giá thực trạng năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GVMN theo địa phương, nhà trường theo chuẩn nghề nghiệp*. Hàng năm hoặc theo định kì, quy định của ngành, Phòng GD-ĐT lập kế hoạch và thực hiện công tác khảo sát thực trạng năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GVMN của địa phương theo chuẩn nghề nghiệp GVMN. Trên cơ sở đó, có những đánh giá về thực trạng

năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GVMN, mức độ đáp ứng so với chuẩn nghề nghiệp để có chiến lược đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV. Các trường mầm non căn cứ kế hoạch của Phòng GD-ĐT tổ chức thực hiện công tác khảo sát thực trạng năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GVMN của nhà trường theo yêu cầu; trong đánh giá cần phải đảm bảo khách quan, công bằng, dân chủ.

- *Xác định mục tiêu phát triển năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GVMN đáp ứng chuẩn nghề nghiệp theo thời gian:* Phòng GD-ĐT, các trường mầm non căn cứ theo chuẩn nghề nghiệp GVMN, xác định mục tiêu tổng quát của quá trình phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GVMN là nhằm giúp đội ngũ GVMN phấn đấu, rèn luyện, đáp ứng tốt các yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp về năng lực nghề nghiệp. Trên cơ sở các mục tiêu cụ thể, các trường mầm non xác định mục tiêu của từng giai đoạn cụ thể mà GVMN cần đạt được. Việc xác định mục tiêu của từng giai đoạn cần căn cứ vào chuẩn nghề nghiệp GVMN, đặc điểm của địa phương và thực trạng đội ngũ GVMN ở từng trường mầm non; trong đó, thực trạng đội ngũ GVMN là cơ sở quan trọng nhất. Việc xác định mục tiêu phát triển năng lực nghề nghiệp GVMN cần được thể hiện trong các chủ trương, nghị quyết của tổ chức Đảng và các đoàn thể của nhà trường; các hội nghị chuyên đề,...

- *Xây dựng nội dung phát triển năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp.* Căn cứ quy định của chuẩn nghề nghiệp GVMN, nội dung phát triển năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GVMN gồm: phát triển chuyên môn, nghiệp vụ; năng lực xây dựng môi trường giáo dục; năng lực phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và cộng đồng; năng lực 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.

- *Xác lập các biện pháp thực hiện kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GVMN.* Các cấp QLGD cần nâng cao nhận thức của đội ngũ GV, CBQL trường mầm non về vị trí, tầm quan trọng của việc phát triển năng lực nghề nghiệp cũng như những đặc điểm, yêu cầu phát triển năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GVMN; xác định những kỹ năng sư phạm của đội ngũ GV còn hạn chế để có kế hoạch bồi dưỡng. Kế hoạch bồi dưỡng cần phù hợp với thực tế của từng địa phương; khuyến khích, tạo điều kiện để GVMN tích cực tự bồi dưỡng, nâng cao năng lực nghề nghiệp. Nhà quản lý cần tạo ra và duy trì môi trường tự học cho đội ngũ GV thông qua bồi dưỡng thường xuyên, sinh hoạt chuyên môn dưới hình thức tương tác,...

- *Đổi mới hình thức, phương pháp tổ chức phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GVMN.* Đổi mới chương trình đào tạo GVMN theo hướng tiếp cận chuẩn

nghề nghiệp GVMN, lấy chuẩn nghề nghiệp GVMN làm căn cứ pháp lý khi xây dựng mục tiêu đào tạo, chuẩn đầu ra của GVMN. Trên cơ sở đó, xác định chương trình khung, chương trình chi tiết môn học,... một cách phù hợp, giúp GVMN khi ra trường có những tri thức, kỹ năng cần thiết theo chuẩn nghề nghiệp; cần đa dạng hóa các hình thức, phương pháp phát triển nghề nghiệp cho GVMN; các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng GVMN cần xác định rõ mô hình năng lực của GVMN theo chuẩn nghề nghiệp. Từ đó, điều chỉnh và phát triển các chương trình đào tạo, bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GVMN theo hướng tích hợp liên môn, xuyên môn. Xây dựng các module học tập lý thuyết, thực hành để rèn luyện và nâng cao năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GVMN; tăng cường tự học, tự nghiên cứu, tự rèn luyện, tự trải nghiệm của GVMN.

- *Đảm bảo các điều kiện phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GVMN.* Để tạo thuận lợi cho GV phát triển năng lực nghề nghiệp, các trường mầm non cần xây dựng phòng sinh hoạt chuyên môn. Hệ thống internet và máy tính của nhà trường cần đáp ứng các khóa học phát triển nghề nghiệp online; coi trọng việc mời các chuyên gia trong các khóa tập huấn GV về phát triển năng lực nghề nghiệp; bố trí, sử dụng GV theo trình độ năng lực nghề nghiệp; có chính sách hỗ trợ, tạo động lực cho GV trong việc phát triển năng lực nghề nghiệp.

2.2.4. Sử dụng hợp lý và hiệu quả đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

* *Mục tiêu của giải pháp:* Nhằm bố trí, sử dụng đội ngũ GVMN một cách khoa học, hợp lý, phát huy được năng lực, sở trường của từng cá nhân, nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ và góp phần phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GVMN.

* *Nội dung và cách thực hiện giải pháp:* Phân công nhiệm vụ cho GVMN theo các tiêu chí phù hợp (năng lực, chuyên môn đào tạo, nguyện vọng cá nhân,...); bố trí, sắp xếp hợp lý để sử dụng có hiệu quả đội ngũ GVMN.

- *Việc bố trí sắp xếp chung của toàn ngành:* Cần bố trí GV đúng theo quy định, đảm bảo cơ cấu hợp lý để thực hiện theo mục tiêu, nội dung, chương trình và điều kiện, khả năng lao động của GVMN; kiên quyết không bố trí các GV có phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực kém đứng lớp; thực hiện tinh giản biên chế theo Nghị định 132 của Chính phủ (hoặc chính sách tương tự) đối với những GV 2 năm liên tục không hoàn thành nhiệm vụ; cần đổi chiều thừa, thiếu, cân đối GV đang theo học các lớp nâng chuẩn đào tạo để tạo sự cân bằng GVMN giữa các trường trong địa bàn.

- *Đối với nội bộ từng trường mầm non:* Bố trí GV có thâm niên công tác lâu năm, có năng lực, phẩm chất tốt, giữ các vị trí tổ trưởng, tổ phó chuyên môn và các chức danh quan trọng khác; bố trí GV phải hợp lý cơ cấu tuổi nghề, tuổi đời để có sự chuyển giao kinh nghiệm, đồng đều về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm và năng lực thực tế giữa các trường, các vùng, bảo đảm cân đối nhằm nâng cao sự đồng đều giữa các địa bàn; trong chính sách sử dụng, CBQL cần quan tâm đến việc bố trí, sử dụng GV đúng chuyên ngành mầm non, kết hợp theo dõi và phát hiện năng khiếu nhằm khai thác tốt tiềm lực của GV. Các trường mầm non cần có những chính sách hợp lý để thu hút GV giỏi, GV có trình độ cao. Phát triển năng lực GV, giải quyết vấn đề hiệu suất sử dụng GV, khai thác tối ưu tiềm năng của ĐNGV phải được các trường thực hiện bằng các chính sách mới phù hợp với yêu cầu phát triển của ngành học và thực tiễn của địa phương.

- *Đổi mới cơ chế quản lý và sử dụng GVMN theo tiếp cận năng lực:* Xây dựng và thống nhất quy chế làm việc, cơ chế phối hợp giữa các tổ chuyên môn và GV theo đúng chức năng; phát huy vai trò tích cực, chủ động của tổ chuyên môn, GV trong công việc; phân công, bố trí công việc cho GVMN phải đảm bảo các yêu cầu: đúng bằng cấp, đúng tiêu chuẩn chức danh, tuân thủ định mức lao động, các quy định về nhiệm vụ và quyền hạn của GVMN theo Điều lệ trường mầm non, phù hợp với chuẩn nghề nghiệp GVMN; có chính sách thu hút những GV giỏi, sinh viên loại giỏi (hệ chính quy) về trường công tác thông qua cơ chế tuyển dụng diện đặc cách, vinh danh, bổ nhiệm các chức danh CBQL; hằng năm rà soát, đánh giá năng lực đội ngũ GVMN để đào tạo lại, bồi dưỡng theo Chuẩn, sắp xếp luân chuyển, thăng hạng hoặc tinh giản GV trên cơ sở mức độ năng lực đạt được so với chuẩn nghề nghiệp GVMN và thực hiện đúng quy định pháp luật. Bố trí sắp xếp lại đối với những GVMN không đáp ứng nhiệm vụ; tạo điều kiện chuyển đổi chức danh nghề nghiệp thích hợp hơn hoặc tinh giản GVMN trên cơ sở mức độ năng lực đạt được so với chuẩn nghề nghiệp GVMN theo đúng quy định pháp luật; trong công tác sử dụng, cần ban hành các quy định về việc sử dụng chung đội ngũ GVMN; cần có chế độ khuyến khích, tạo động lực cho các GV có trình độ cao; tạo điều kiện cho GV có cơ hội thăng hạng đối với chức danh nghề nghiệp; thực hiện việc điều động, luân chuyển đội ngũ GVMN đảm bảo tính hợp lý; phát huy tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm theo phân cấp quản lý trong vấn đề hợp đồng, sử dụng GVMN.

2.2.5. Tổ chức hoạt động bồi dưỡng đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

* *Mục tiêu của giải pháp:* Tổ chức bồi dưỡng cho đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp nhằm nâng cao phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp, năng lực chuyên môn và nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp GVMN và quá trình đổi mới giáo dục mầm non trong giai đoạn hiện nay.

* *Nội dung và cách thực hiện giải pháp:* Xác định mục tiêu, nhu cầu bồi dưỡng GVMN phù hợp thực tiễn; xây dựng kế hoạch, nội dung bồi dưỡng chuẩn hóa và nâng chuẩn; xây dựng các chuyên đề bồi dưỡng GVMN theo hướng phát triển năng lực nghề nghiệp; đa dạng hóa hình thức, phương pháp bồi dưỡng GVMN; xây dựng mạng lưới GVMN giỏi, đội ngũ cốt cán của huyện, tỉnh và tham gia bồi dưỡng; liên kết với các trường sư phạm trong hoạt động bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp; tạo điều kiện thuận lợi để GVMN tự bồi dưỡng trên Chuẩn; đổi mới đánh giá hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp; sử dụng đội ngũ GVMN sau đào tạo, bồi dưỡng phù hợp, phát huy được năng lực của đội ngũ GVMN,...

2.2.6. Đổi mới hoạt động đánh giá đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

* *Mục tiêu của giải pháp:* Nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động đánh giá đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp, đảm bảo đánh giá đội ngũ GVMN một cách khách quan, tạo điều kiện thuận lợi giúp GV đạt chuẩn nghề nghiệp GVMN theo quy định của Bộ GD-ĐT.

* *Nội dung và cách thực hiện giải pháp:* Xây dựng kế hoạch, hoàn thiện quy chế và quy trình đánh giá đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp; hoàn thiện quy chế đánh giá GVMN theo chuẩn nghề nghiệp; phối hợp các hình thức và phương pháp đánh giá GV theo chuẩn nghề nghiệp; phối hợp các lực lượng giáo dục trong quá trình đánh giá; tăng cường tự kiểm tra, tự đánh giá của GVMN theo chuẩn nghề nghiệp; có hình thức khen thưởng và xử lý kịp thời đối với GVMN sau đánh giá; sử dụng kết quả đánh giá GV để sàng lọc đội ngũ.

2.2.7. Đảm bảo các điều kiện, tạo môi trường hoạt động của đội ngũ giáo viên mầm non

* *Mục tiêu của giải pháp:* Nhằm xác lập các điều kiện và môi trường làm việc thuận lợi cho đội ngũ GVMN, giúp GV yên tâm trong công tác; từ đó góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục ở các trường mầm non.

* *Nội dung và cách thực hiện giải pháp:* Thực hiện tốt chế độ, chính sách đối với GVMN, đặc biệt là chính sách đãi ngộ đối với GVMN công tác các vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số; thực hiện công bằng dân chủ trong thi đua khen thưởng; đảm bảo các điều kiện về cơ sở vật chất, điều kiện làm việc cho GV ở cơ sở GDMN; xây dựng môi trường làm việc lành mạnh, tạo động lực

cho GVMN trong hoạt động nghề nghiệp; xây dựng tập thể sư phạm tích cực, đồng thuận; nhà trường thành “tổ chức biết học hỏi”; tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ GVMN; lập kế hoạch xây dựng trường, lớp mầm non; thực hiện chính sách đối với GV giỏi được điều động làm quản lý ở trường mầm non, Phòng GD-ĐT; có chế độ ưu đãi GV có thành tích xuất sắc trong các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ.

3. Kết luận

Trên đây, chúng tôi đã đề xuất 07 giải pháp quản lý đội ngũ GVMN các tỉnh miền Trung theo chuẩn nghề nghiệp. Các giải pháp có mối quan hệ hữu cơ, bổ trợ, thống nhất với nhau trong một hệ thống; giải pháp này vừa là cơ sở, là điều kiện, vừa là hiệu quả cho giải pháp khác thực hiện tốt hơn và thúc đẩy hiệu quả của cả hệ thống. Việc thực hiện đồng bộ 07 giải pháp này sẽ có tác động đến tất cả các yếu tố của quá trình quản lý đội ngũ GVMN các tỉnh miền Trung theo chuẩn nghề nghiệp, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ GVMN, công tác chăm sóc, giáo dục trẻ, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non trong giai đoạn hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- [1] Thủ tướng Chính phủ (2012). *Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13/06/2012, phê duyệt “Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020”*.
- [2] Bộ GD-ĐT (2018). *Số liệu thống kê đội ngũ giáo viên mầm non năm 2017-2018*.
- [3] Bộ GD-ĐT (2018). *Quy định Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non ban hành kèm theo Quyết định số 26/2018/QĐ-BGDĐT ngày 08/10/2018*.
- [4] Bộ GD-ĐT (2015). *Điều lệ Trường mầm non (ban hành kèm theo Quyết định số 04/VBHN-BGDĐT ngày 24/12/2015)*.
- [5] Bộ GD-ĐT (2011). *Quy định chế độ làm việc đối với giáo viên mầm non (ban hành kèm theo Thông tư số 48/2011 - TT/BGDĐT ngày 25/10/2011)*.
- [6] Chính phủ (2012). *Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/04/2012 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức*.

KHẢO SÁT MỨC ĐỘ BIỂU HIỆN NĂNG LỰC...

(Tiếp theo trang 39)

3. Kết luận

Kết quả khảo sát ở trên đã giúp chúng tôi xây dựng được bộ công cụ đánh giá NL tự học hóa học cho HS trung học phổ thông thông qua việc sử dụng phần mềm

tra cứu kiến thức hóa học. Kết hợp với sự phát triển của công nghệ thông tin trong dạy học và kết quả khảo sát ở trên, có thể đề xuất những ứng dụng của phần mềm “*Tra cứu kiến thức hóa học*” cho HS trung học phổ thông nhằm góp phần nâng cao năng lực tự học của HS, từ đó nâng cao chất lượng dạy và học môn *Hóa học* hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ GD-ĐT (2018). *Chương trình giáo dục phổ thông - Chương trình tổng thể (Ban hành kèm theo Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT)*.
- [2] Phạm Lê Liên (2015). *Từ điển tiếng Việt thông dụng*. NXB Hồng Đức.
- [3] Nguyễn Xuân Thúc - Nguyễn Quang Uẩn (2007). *Tâm lý học đại cương*. NXB Đại học Sư phạm.
- [4] Tremblay Denyse (2002). *The Competency-Based Approach: Helping learners become autonomous*. In Adult Education - A Lifelong Journey.
- [5] Bộ GD-ĐT - Dự án Việt Bỉ (2010). *Nghiên cứu khoa học Sư phạm ứng dụng*. NXB Đại học Sư phạm.
- [6] Bùi Hiền (2001). *Từ điển Giáo dục học*. NXB Từ điển Bách khoa.
- [7] Malcolm Shepherd Knowles (1975). *Self-directed learning: A guide for learners and teachers*. New York: Association Press.
- [8] Cao Cự Giác (2013). *Giáo trình ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy và học hóa học*. NXB Đại học Vinh.

KÍNH MỜI BẠN ĐỌC ĐẶT MUA TẠP CHÍ GIÁO DỤC NĂM 2020

Tạp chí Giáo dục ra 1 tháng 2 kì, đặt mua thuận tiện tại các bưu cục địa phương (**Mã số C192**) hoặc đặt mua trực tiếp tại Tòa soạn (số lượng lớn) theo địa chỉ: **TẠP CHÍ GIÁO DỤC, số 4 Trịnh Hoài Đức, quận Đống Đa, Hà Nội**.

Kính mời bạn đọc, các đơn vị giáo dục, trường học đặt mua **Tạp chí Giáo dục năm 2020**. Mọi liên hệ xin gửi về địa chỉ trên hoặc liên lạc qua số điện thoại: 024.37345363; Fax: 024.37345363.

Xin trân trọng cảm ơn.

TẠP CHÍ GIÁO DỤC