

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG MẦM NON QUẬN 2, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

PHẠM THỊ HỒNG KIỀU LOAN*

Gáo dục (GD) mầm non là bậc học đầu tiên của hệ thống GD quốc dân, có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc đặt nền móng cho sự hình thành và phát triển của nhân cách con người. Việc thiếu quan tâm đến GD mầm non chính là sự bỏ lỡ cơ hội cải thiện triển vọng cho trẻ em. Chính vì thế, hầu hết các quốc gia và các tổ chức quốc tế đều xác định GD mầm non là một mục tiêu quan trọng của GD cho mọi người.

1. Thực trạng công tác nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên mầm non (GVMN) quận 2 TP. Hồ Chí Minh

Để đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ GVMN về phẩm chất đạo đức, chính trị; kiến thức chuyên môn, kĩ năng sư phạm, chúng tôi đã khảo sát bằng phiếu điều tra toàn diện ở 10 trường mầm non trong quận 2 (thông qua phiếu trả lời của 50 hiệu trưởng - phó hiệu trưởng, giáo viên (GV) cốt cán đối với GV đang giảng dạy tại thời điểm tháng 5/2014). Kết quả cho thấy:

1.1. Về phẩm chất đạo đức chính trị: Theo *Chuẩn nghề nghiệp GVMN* (Quyết định số 02/2008/QĐ-BGDĐT ngày 22/01/2008), các yêu cầu về phẩm chất, đạo đức, lối sống của GVMN gồm: - *Tiêu chí 1:* Nhận thức tư tưởng chính trị, thực hiện trách nhiệm của một công dân, một nhà giáo đối với nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc; - *Tiêu chí 2:* Chấp hành pháp luật, chính sách của Nhà nước; - *Tiêu chí 3:* Chấp hành các quy định của ngành, quy định của trường, kỉ luật lao động; - *Tiêu chí 4:* Có đạo đức, nhân cách và lối sống lành mạnh, trong sáng của nhà giáo; có ý thức phấn đấu vươn lên trong nghề nghiệp; - *Tiêu chí 5:* Trung thực trong công tác, đoàn kết trong quan hệ với đồng nghiệp; tận tình phục vụ nhân dân và trẻ.

Dựa theo các tiêu chí trên, chúng tôi đã tiến hành khảo sát đánh giá về phẩm chất, đạo đức, lối sống ở 4 mức độ: tốt, khá, trung bình; phải rèn luyện thêm. Kết quả như sau:

- *Ở tiêu chí 1, 2:* Nhận thức tư tưởng chính trị với trách nhiệm của một công dân, một nhà giáo đối với

nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Có trên 70% GV xếp loại *khá* và *tốt*, học viên gương mẫu học tập và chủ động tìm hiểu các nghị quyết, chủ trương chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước, đặc biệt là các chủ trương chính sách về vấn đề GD. Tuy nhiên, vẫn còn một số GV chưa có ý thức và nhận thức đúng trong việc trau dồi phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, cũng như chưa thực hiện tốt những chính sách của Đảng và Nhà nước. Trong học tập chính trị, GV dự học đông đủ nhưng việc tiếp thu kiến thức và kết quả nhận thức qua các đợt bồi dưỡng vẫn mang tính hình thức; chưa kiểm soát được tình trạng GV "chép bài thu hoạch" của nhau.

- *Ở tiêu chí 3:* 100% GV chấp hành khá tốt quy chế của ngành, quy định của nhà trường, kỉ luật lao động. Yêu nghề, gắn bó với nghề dạy học, chấp hành Luật GD, điều lệ, quy chế, quy định của ngành, có ý thức tổ chức kỉ luật và tinh thần trách nhiệm; giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín của nhà giáo, sống trung thực, lành mạnh, là tấm gương tốt cho học sinh (HS).

- *Ở tiêu chí 4:* Có đạo đức, nhân cách và lối sống lành mạnh, trong sáng của nhà giáo, có ý thức phấn đấu vươn lên trong nghề nghiệp. Đa số GV thương yêu, tôn trọng, đối xử công bằng với HS, được phụ huynh HS tin nhiệm. Còn 10% GV xếp loại trung bình do tâm lí bảo thủ, ngại lớn tuổi không tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ.

- *Ở tiêu chí 5:* Trung thực trong công tác; đoàn kết trong quan hệ với đồng nghiệp; tận tình phục vụ nhân dân và trẻ. Còn 8% GV xếp loại trung bình do chưa có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc (chưa quan tâm đến từng HS, HS có hoàn cảnh khó khăn, thiếu sâu sát khi chăm sóc trẻ...) nên chưa xây dựng được kế hoạch dạy học và GD sát thực, đạt hiệu quả cao.

1.2. Năng lực sư phạm: Đa số GV đều đảm bảo thực hiện khá tốt việc chăm sóc, GD trẻ theo độ tuổi. Tuy nhiên, vẫn còn một số GV năng lực sư phạm chưa cao, kiến thức chuyên môn thiếu toàn diện, khả

* Trường mầm non Họa Mi, quận 2, TP. Hồ Chí Minh

năng tự học, nghiên cứu của một số GV còn hạn chế. Theo khảo sát, còn 10% GV xếp loại trung bình do còn bảo thủ, ngại dấn thân tuổi không tự học tự bồi dưỡng nâng cao trình độ; 45% GV chưa biết tư vấn hỗ trợ và hướng dẫn đồng nghiệp cách vận dụng được các phương pháp chăm sóc và GD trẻ các lứa tuổi khác nhau, trong đó lưu ý đến trẻ có nhu cầu GD đặc biệt; 20% GV chưa sáng tạo trong công tác giảng dạy.

1.3. Về xây dựng hệ thống thông tin hỗ trợ

GVMN: Việc đầu tư trang thiết bị, cơ sở vật chất, áp dụng công nghệ thông tin (CNTT) vào giảng dạy và khai thác thông tin phục vụ giảng dạy được các trường mầm non tại quận 2 khá quan tâm, sử dụng tương đối tốt trong công tác quản lý. Tuy nhiên, khả năng tự học, nghiên cứu, khả năng ứng dụng CNTT trong giảng dạy của một số GV còn hạn chế. Để đánh giá việc ứng dụng CNTT trong công tác giảng dạy tại các trường mầm non quận 2, TP. Hồ Chí Minh, chúng tôi đã tiến hành khảo sát lấy ý kiến của cán bộ quản lý, GV các trường mầm non. Kết quả cho thấy, việc tổ chức GV dạy học có sử dụng CNTT (soạn giảng giáo án điện tử, khai thác thông tin): 0% đầy đủ, 38,5% khá đầy đủ, 46,1% đầy đủ, 15,2% không thực hiện.

2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ GV ở các trường MN quận 2, TP. Hồ Chí Minh

2.1. Đổi mới công tác quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng đội ngũ GVMN

2.1.1. Quy hoạch đội ngũ GV: Nghiên cứu cơ sở lý luận về xây dựng dự báo, quy hoạch; khảo sát số trẻ hiện có ở tất cả các độ tuổi (12 tháng - 5 tuổi) để từ đó tính được tổng số HS mầm non trong những năm tiếp theo; khảo sát GV hiện có trong các trường mầm non về số lượng, cơ cấu độ tuổi và cơ cấu theo trình độ được đào tạo; dự báo số lượng GV chuyển trong những năm tiếp theo.

Quy hoạch cần được trao đổi và thống nhất ý kiến với Ban lãnh đạo phòng GD-ĐT, nhất là những dự định quan trọng như: đề bạt, đi học, chuyển chuyên...; được bàn bạc và thông qua trong Hội nghị cán bộ công chức nhà trường. Quy hoạch đội ngũ là sự vận động không ngừng, thường xuyên được bổ sung, loại bỏ, điều chỉnh để luôn chủ động, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công cuộc đổi mới GD-ĐT.

2.1.2. Tuyển chọn, bổ sung đội ngũ GV: Căn cứ vào số lượng GV hiện có, số lượng GV cần thiết cho năm học mới, nhà trường xây dựng kế hoạch tuyển GV cho năm học mới để cho số GV đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, từ đó có số lượng cụ thể cần tuyển, gửi kế hoạch về Phòng GD-ĐT để tham mưu tuyển dụng GV theo yêu cầu. Thông tin rộng rãi trên trang

web của nhà trường và phòng GD-ĐT về kế hoạch tuyển dụng cũng như điều kiện dự tuyển và cách thức tuyển theo quy định hiện hành. Thu hút GV qua thi tuyển; tiêu chí tuyển dụng phải đúng quy định và được công bố một cách công khai rộng rãi. Tuyển dụng cần dân chủ, công khai, tuyển chọn một cách chặt chẽ đảm bảo tuyển được người giỏi nhất để đáp ứng được yêu cầu đổi mới GD.

2.1.3. Công tác sắp xếp, bố trí, sử dụng hợp lý đội ngũ GV

- **Sắp xếp đội ngũ cán bộ cốt cán trong trường:** Lựa chọn tổ trưởng chuyên môn, cán bộ pháp chế, thiết bị, thư kí hội đồng cần chọn những GV có phẩm chất đạo đức tốt, có năng lực chuyên môn tốt, có uy tín trước GV, có tinh thần tập thể cao, biết đặt lợi ích của tập thể lên trên lợi ích cá nhân.

Giới thiệu, định hướng bí thư chi đoàn, chủ tịch công đoàn có phẩm chất đạo đức tốt, có năng lực tổ chức, gương mẫu, được đồng nghiệp tin nhiệm, biết quan tâm chăm lo đời sống cho cán bộ GV; biết xây dựng tập thể GV đoàn kết giúp đỡ nhau cùng tiến bộ, có năng lực làm công tác phong trào.

- **Sắp xếp đội ngũ GV phụ trách lớp** cần phải hợp lý và có lựa chọn kĩ càng. GV phụ trách là những GV có thể hiểu tâm lý HS. Tùy theo đặc điểm tình hình của HS và căn cứ vào năng lực của từng GV để phân công, công tác phụ trách lớp một cách hợp lý, có hiệu quả cao trong công việc. Việc đánh giá công tác phụ trách lớp phải căn cứ vào sự tiến bộ của tập thể lớp. Những GV làm công tác phụ trách lớp phải là những người thực sự gương mẫu trong nghề nghiệp, có tấm lòng bao dung, yêu nghề, mến trẻ, thực sự là tấm gương sáng cho HS noi theo.

- **Phân công chuyên môn:** Ban giám hiệu cần chú trọng nhiệm vụ, kế hoạch năm học, trao đổi bàn bạc trên cơ sở đánh giá năng lực GV ở năm học trước để đưa ra cách phân công hợp lý, có hiệu quả GD. Đảm bảo tính dân chủ, khách quan và công bằng. Các yêu cầu, nguyện vọng của cá nhân trên cơ sở định mức lao động.

2.2. Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN

2.2.1. Đào tạo đội ngũ GV: Trường lập kế hoạch cử GV đi dự các lớp đào tạo (cao đẳng, đại học, sau đại học) sao cho đảm bảo hài hòa, đảm bảo đủ GV ở nhà dạy các lớp. Động viên khuyến khích GV đi học nâng cao bằng việc khen thưởng, hỗ trợ một phần kinh phí khóa học...

2.2.2. Bồi dưỡng đội ngũ GV

- **Bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống:** Thông qua tuyên truyền, học nghị quyết, sinh

hoạt tập thể và các tổ chức đoàn thể bồi dưỡng cho đội ngũ GV những phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống. GV nhận thức được vị trí, vai trò và chức năng nhiệm vụ của mình đối với sự nghiệp GD của Đảng và Nhà nước; thực hiện mục đích và nhiệm vụ GD cơ bản trong nhà trường, góp phần vào sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

- *Bồi dưỡng năng lực chuyên môn*: Dựa trên cơ sở về nhu cầu số lượng, đối tượng và hình thức bồi dưỡng, kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo dài hạn phải được xây dựng cho nhiều năm. Cần có sự phân loại GV để xác định nhu cầu cần bồi dưỡng cho từng đối tượng với nhiều hình thức khác nhau. Ngoài ra, cần quan tâm đến việc tự bồi dưỡng, tự tích lũy của cán bộ GV; tổ chức hội thảo định kì theo chuyên đề; tăng cường thực hành, cử GV đi giao lưu học tập với các trường mầm non trong quận, phòng cũng như các trường mầm non trong toàn quốc; coi công tác nghiên cứu khoa học là nhiệm vụ của đội ngũ GV.

- *Bồi dưỡng năng lực sư phạm*: trang bị cho GV những kiến thức cơ bản về: tâm lí học đại cương, tâm lí học sư phạm nghề nghiệp nhằm nâng cao hiểu biết về cơ sở tâm lí học của hoạt động dạy học; lí luận dạy học, lí luận GD, tổ chức quá trình đào tạo. Nâng cao năng lực sư phạm, tạo điều kiện cho GV tự nâng cao tay nghề, tham gia nghiên cứu khoa học nhằm nâng cao hiệu quả tự đào tạo; bồi dưỡng về công nghệ dạy học hiện đại; bồi dưỡng kiến thức về kĩ năng sư phạm.

- *Bồi dưỡng các kiến thức bổ trợ*: Đưa vào kế hoạch từng tháng, từng học kì nội dung bồi dưỡng ngoại ngữ và tin học cho đội ngũ GV. Tạo điều kiện cho GV được bồi dưỡng thêm về các lĩnh vực khác như: lí luận chính trị, kiến thức pháp luật, bảo vệ môi trường, phòng chống tệ nạn xã hội; bồi dưỡng kiến thức về văn hoá chung, về giá trị nhân văn...

- *Đầu tư cơ sở vật chất như*: phòng máy vi tính, bảng tương tác... để GV luyện tập và giảng dạy.

2.3. Đổi mới công tác đánh giá đội ngũ GVMN.
Trước hết, cần xây dựng kế hoạch quy định quản lí hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ GV và tổ chức thực hiện quy định đó trong cả một năm học để cán bộ, GV trong toàn trường biết và thực hiện. Việc kiểm tra, đánh giá phải dựa vào các chuẩn mực đã quy định, được công khai và quán triệt đến mọi người. Các kế hoạch và lịch kiểm tra của Ban giám hiệu, tổ chuyên môn trong cả năm học cần cụ thể, rõ ràng để GV biết và chủ động thực hiện. Tổ chức cho toàn thể cán bộ, GV học tập quy chế chuyên môn; tổ chức thao giảng, dự giờ thăm lớp, rút kinh nghiệm giảng dạy trong các đợt thi đua của nhà trường; thu thập thông tin từ nhiều

nguồn, xử lí thông tin khoa học để kết luận chính xác khách quan; thực hiện chế độ khen thưởng kịp thời nhằm động viên, khuyến khích những GV thực hiện tốt quy chế chuyên môn. Việc kiểm tra, đánh giá phải đảm bảo tính khách quan, công bằng và dân chủ. Nhà trường cần đề ra những văn bản quy định cụ thể về việc thực hiện quy chế chuyên môn, nền nếp soạn giảng của GV.

2.4. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ GVMN. Các cấp ủy đảng, chính quyền và các cấp quản lí GD cần tăng cường tuyên truyền, GD làm cho nhân dân và toàn xã hội nhận thức rõ vai trò quan trọng hàng đầu của đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lí GD trong sự nghiệp nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài cho đất nước. Phát huy vai trò của chi bộ Đảng trong nhà trường, xây dựng chi bộ Đảng trong sạch, nâng cao chất lượng đảng viên.

Chi bộ Đảng và các tổ chức đoàn thể không ngừng xây dựng và phát triển giúp cho mỗi GV nhận thức rõ việc nâng cao vai trò trách nhiệm của cá nhân, phấn đấu trở thành GV giỏi, phấn đấu theo lí tưởng của Đảng. Phát triển đảng viên mới cần căn cứ vào phẩm chất chính trị cao, đạo đức tốt, lối sống lành mạnh, năng lực chuyên môn vững, có ý thức bảo vệ khối đoàn kết của tập thể.

Nâng cao chất lượng đội ngũ GV nói chung và GV MN nói riêng là rất quan trọng và cần thiết. Từ kết quả nghiên cứu lí luận và thực tiễn, chúng tôi đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ GVMN quận 2 TP. Hồ Chí Minh. Các giải pháp phải gắn bó, hỗ trợ, bổ sung cho nhau; giải pháp này là cơ sở, tiền đề để thực hiện giải pháp kia. Vì vậy, khi vận dụng nên thực hiện đồng bộ, song tùy theo điều kiện và hoàn cảnh mà các giải pháp này có thể được ưu tiên thực hiện một cách phù hợp. □

Tài liệu tham khảo

1. Điều lệ trường mầm non (ban hành kèm theo Quyết định số 14/2008/QĐ-BGDĐT ngày 07/4/2008 của Bộ GD-ĐT).
2. Công văn số 3040/BGD&ĐT-TCCB ngày 17/4/2006 của Bộ GD-ĐT về việc hướng dẫn một số điều trong Quy chế đánh giá xếp loại giáo viên mầm non và giáo viên phổ thông công lập (ban hành kèm theo Quyết định số 06/2006/QĐ-BNV ngày 21/3/2006 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ).

(Xem tiếp trang 27)

hợp, từng điều kiện và hoàn cảnh cụ thể để tránh gây ra những hệ quả đáng tiếc cho cả người lao động cũng như đơn vị sử dụng lao động. □

Tài liệu tham khảo

1. Ban Bí thư Trung ương Đảng. *Chỉ thị số 40-CT/TW* ngày 15/6/2004 về việc xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục.
2. Ban chấp hành Trung ương. *Nghị quyết số 29-NQ/TW* ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, - 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.
3. Ban chấp hành Trung ương. *Nghị quyết số 32-NQ/TW* của Bộ Chính trị đề ra yêu cầu và xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng trở thành thành phố công nghiệp văn minh, hiện đại trước năm 2020.
4. Bộ GD-ĐT - Bộ Nội vụ. *Hướng dẫn định mức biên*

chế viên chức ở các cơ sở giáo dục phổ thông công lập. *Thông tư liên tịch số 35/2006/TTLT-BGDĐT-BNV*, 2006.

5. Sở GD-ĐT Hải Phòng. *Báo cáo tổng kết các năm học từ năm học 2010-2011 đến năm học 2013-2014*.
6. UBND TP. Hải Phòng. *Quyết định số 453/2010/QĐ-UBND* ngày 24/3/2010 về việc quy định phân cấp quản lý tổ chức bộ máy, biên chế, viên chức và tiền lương đối với đơn vị sự nghiệp công lập tại TP. Hải Phòng.

SUMMARY

The article raised the current status of redundant teacher at upper secondary schools of Haiphong Education. Identifying the causes and consequences of the problem of redundant teachers to the development of education and training in the next period. The solution to gradually reduce the number of redundant teachers, it is also a way to improve the quality of teachers, education management - key issues, crucial in education and training sector.

Một số giải pháp nâng cao...

(Tiếp theo trang 14)

3. *Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non* (ban hành kèm theo Quyết định số 02/2008/QĐ-BGDĐT ngày 22/01/2008 của Bộ GD-ĐT).
4. Công văn số 1700/BGDĐT-NGCBQLGD ngày 26/03/2012 về việc hướng dẫn đánh giá, xếp loại giáo viên mầm non (ban hành kèm theo Quyết định số 02/2008/QĐ-BGDĐT của Bộ GD-ĐT).
5. Chỉ thị 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng khoá IX về xây dựng và nâng cao chất đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.
6. Đinh Quang Báo. "Giải pháp đổi mới phương pháp đào tạo giáo viên nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên". *Tạp chí Giáo dục*, số 105, kì 1/2005.

SUMMARY

In the face of the requirements of the integration and development trends, with attempts and efforts to improve the efficiency of pre-school teachers in District 2, there have been very significant initial results so far, contributing to changes in both educational quality and efficiency at the grassroots level. However, there are still some weaknesses and shortcomings of pre-school teachers such as: the abilities to innovate in teaching methods are limited, the abilities to observe and assess the kids as required by the new program are confined, the skills of use and application of information technology in education are not good,... Consequently, along with other localities effectuating Instruction No.40 of the Secretariat of the Party Central Committee on enhancement of quality of teachers and educational managers, Education and Training Branch of District 2 is also taking all proper measures to enhance the role of pre-school teachers.

Đôi nét về quản lý hoạt động...

(Tiếp theo trang 22)

chủ điểm cho từng thời gian, có lịch hoạt động hàng ngày, hàng tuần, hàng tháng, học kì, cả năm.

Ngoài ra, các hoạt động phải phong phú và đa dạng nhằm thu hút, hấp dẫn HS tham gia tích cực; có kế hoạch tổ chức các hoạt động ngoại khóa cũng như hoạt động rèn kĩ năng sống... □

Tài liệu tham khảo

1. Phạm Viết Vượng. *Giáo dục học*. NXB Đại học sư phạm, H. 2012.
2. Phạm Minh Hạc - Thái Duy Tuyên. *Định hướng giá trị con người Việt Nam thời kì đổi mới và hội nhập*. NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, H. 2011.

SUMMARY

Moral education for students is the most important task of all schools. Management of ethics education for students is a content manager, task-specific education schools. However, activities in lower secondary schools today are not effectively implemented. The paper mentions the management of innovation activity content, methods and forms of organizing the ethics education for lower secondary school students today.