

BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG MẦM NON THÀNH PHỐ THÁI NGUYÊN, TỈNH THÁI NGUYÊN ĐÁP ỨNG ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

Nguyễn Thị Út Trang¹

Tóm tắt: Văn bản hợp nhất của Bộ Giáo dục và Đào tạo đã chỉ rõ nguồn nhân lực giáo viên được quy định như sau: giáo viên phải đủ về số lượng và cơ cấu, có trình độ được đào tạo đạt chuẩn trở lên, về năng lực phải được xếp loại đạt theo Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non. Bài báo phân tích mối tương quan giữa đổi mới giáo dục và phát triển đội ngũ giáo viên mầm non và nghiên cứu thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường mầm non thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên đáp ứng đổi mới giáo dục, từ đó đề xuất hai biện pháp then chốt: Xây dựng và thực hiện tốt công tác dự báo nhu cầu đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục; Đề xuất đổi mới công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Từ khóa: đổi mới giáo dục, giáo viên mầm non, phát triển giáo viên mầm non.

1. MỞ ĐẦU

Trong những năm gần đây hệ thống giáo dục mầm non (GDMN) đã và đang được mở rộng về quy mô và hình thức tổ chức. Cùng với việc mở rộng hệ thống trường lớp, Chương trình GDMN cũng đã được cập nhật và phát triển phù hợp với sự phát triển chung của xã hội. Chương trình GDMN của Việt Nam đã được ban hành từ năm 2009 và đang được triển khai đồng bộ trên cả nước.

Để việc triển khai Chương trình GDMN theo đúng lộ trình và đảm bảo chất lượng nuôi dưỡng, giáo dục trẻ, ngành giáo dục và các cơ sở GDMN trên cả nước nói chung, trên địa bàn thành phố Thái Nguyên nói riêng đã và đang có sự chuẩn bị các điều kiện về cơ sở vật chất (CSVC), thiết bị dạy học, đồ dùng, đồ chơi (ĐDĐC) và quan trọng hơn cả là nguồn nhân lực phục vụ triển khai có hiệu quả chương trình giáo dục.

Tuy nhiên trên thực tế hiện nay, đội ngũ GV tại các trường MN trên địa bàn thành phố Thái Nguyên còn chưa được bố trí đủ theo các quy định của cơ quan quản lý nhà nước về nguồn nhân lực giáo viên (GV) tại các cơ sở GDMN. Hiện nay, trên địa bàn thành phố Thái Nguyên đa số các trường đều không có đủ GV cơ hữu và nếu có đủ thì ít có tính ổn định, bởi lý do sau: hiện nay trong các nhà trường GV biên chế chỉ chiếm khoảng gần 2/3 trên tổng số định biên GV của nhà trường, số GV còn thiếu theo định biên được bổ khuyết bằng phương thức ký hợp đồng làm việc theo hình thức khoán về thời

¹ Học viên cao học QLGD K29, Đại học Sư phạm Thái Nguyên

gian và thu nhập được quy định tại Nghị quyết số 24/2021/NQ-HĐND ngày 10/12/2021 của Hội đồng nhân dân tỉnh Thái Nguyên.

Nhằm nâng cao hiệu quả quản trị nguồn nhân lực trong các cơ sở GDMN góp phần nâng cao chất lượng GDMN nói riêng, chất lượng giáo dục thể hệ trẻ của đất nước nói chung, việc đề ra các biện pháp phát triển đội ngũ GV ở các trường MN thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên là rất cần thiết.

2. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. *Mối tương quan giữa đổi mới giáo dục và phát triển đội ngũ giáo viên mầm non*

Phát triển GV xuất phát từ chính nhu cầu của họ để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. GV là người đặt ra kế hoạch, xây dựng nội dung bồi dưỡng và chính họ thực hiện và kiểm tra kết quả đạt được. Việc phát triển GVMN phải dựa vào lực lượng và nguồn lực tại chỗ, phát triển GV và căn cứ vào việc giảng dạy và giáo dục thực tế hàng ngày của họ [3]. Để đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá, dân chủ hoá và hội nhập quốc tế cần phải coi trọng phát triển đội ngũ giáo viên mầm non (ĐNGVMN) đủ về số lượng, đáp ứng yêu cầu về chất lượng, lấy mục tiêu xây dựng chất lượng là chính [2]. Đổi mới giáo dục có thể hiểu là làm cho hệ thống giáo dục tốt hơn, tiến bộ hơn đáp ứng yêu cầu của sự phát triển, thay đổi từng phần, cục bộ hoặc toàn bộ các mặt, các cấp của hệ thống giáo dục quốc dân. Để đáp ứng tốt hơn các nhu cầu phát triển của xã hội, trong suốt quá trình hoạt động của hệ thống giáo dục thì đổi mới giáo dục diễn ra thường xuyên, liên tục cho tới khi những thay đổi đạt tới trình độ và quy mô vượt ra ngoài khuôn khổ quy định của hệ thống giáo dục hiện hành thì cần phải có chính sách, chủ trương tập trung đánh giá, tổng kết và đề xuất những biện pháp toàn diện, đồng bộ thay thế hệ thống cũ bằng hệ thống mới hơn. Đổi mới giáo dục thường xuyên, từng phần góp phần thúc đẩy cải tiến không ngừng từng khâu, từng mặt làm cho giáo dục luôn hòa nhịp với thực tiễn cuộc sống, thỏa mãn kịp thời yêu cầu của công cuộc đào tạo nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Đề án “*Phát triển GDMN giai đoạn 2018 - 2025*” đưa ra yêu cầu đối với ĐNGV: “Phấn đấu đến năm 2025, đủ số lượng GVMN theo quy định, 90% GVMN đạt trình độ đào tạo từ cao đẳng sư phạm MN trở lên, 85% GV đạt chuẩn nghề nghiệp mức độ khá trở lên” [4].

Trong bối cảnh đổi mới GDMN đòi hỏi các cơ sở GDMN phải xây dựng được ĐNGV chuyên nghiệp, môi trường giáo dục với chương trình học tập hiện đại tiên tiến. GVMN cần cập nhật những đổi mới trong giảng dạy để tạo ra một môi trường tốt nhất cho trẻ, giáo viên mầm non cần phát triển kỹ năng đáp ứng nhu cầu thực tiễn và nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ.

2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường mầm non thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên đáp ứng đổi mới giáo dục

2.2.1. Thực trạng quy hoạch đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

Khảo sát thực trạng quy hoạch ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, thu được kết quả ở bảng sau:

Bảng 1. Thực trạng quy hoạch đội ngũ giáo viên MN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

TT	Quy hoạch đội ngũ giáo viên mầm non	CBQL, GV (n=130)										ĐTB
		Tốt		Khá		Trung bình		Yếu		Kém		
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
1	Nhận biết được thuận lợi, khó khăn về số lượng, cơ cấu, trình độ đào tạo, năng lực và phẩm chất của ĐNGVMN	30	23.1	40	30.8	6	4.6	29	22.3	25	19.2	3.16
2	Thực hiện dự báo đúng về quy mô phát triển trường MN để nhận biết được nhu cầu số lượng GVMN	33	25.4	36	27.7	30	23.1	27	20.8	4	3.1	3.52
3	Đề ra được mục tiêu phát triển về số lượng, cơ cấu, trình độ đào tạo, năng lực và phẩm chất	32	24.6	35	26.9	6	4.6	18	13.8	39	30.0	3.02
4	Xác định lộ trình thực hiện từng hoạt động phát triển ĐNGVMN	35	26.9	23	17.7	2	1.5	22	16.9	48	36.9	2.81
5	Dự kiến được các nguồn lực (nhân lực, tài lực và vật lực) cho hoạt động phát triển ĐNGVMN	6	4.6	38	29.2	24	18.5	7	5.4	55	42.3	2.48
6	Xác định các biện pháp hoặc biện pháp thực hiện các hoạt động phát triển ĐNGVMN	30	23.1	14	10.8	25	11.0	27	20.8	34	26.2	2.84
7	Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện quy hoạch phát triển ĐNGVMN theo lộ trình quy hoạch	37	28.5	5	3.8	29	22.3	22	16.9	37	28.5	2.87

Số liệu cho thấy, thực trạng quy hoạch ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đạt mức trung bình.

CBQL các trường MN đã thực hiện ở mức khá nội dung “Thực hiện dự báo đúng về quy mô phát triển trường MN để nhận biết được nhu cầu số lượng GVMN” (3.52 điểm), Để đạt được kết quả này, một trong các biện pháp mà CBQL đã áp dụng là dựa trên số liệu điều tra phổ cập hằng năm của thành phố để dự báo. Cô V.A.Đ (Hiệu trưởng trường MN Độc Lập) cho biết: “Dựa trên số liệu điều tra phổ cập hàng năm của thành phố để dự báo trong 5 năm tới hoặc 10 năm về quy mô phát triển trường, lớp mẫu giáo và nhóm trẻ MN hàng năm, để CBQL nhận biết được nhu cầu số lượng GVMN”. Như vậy, nhằm hoàn thiện quy hoạch đội ngũ GVMN, thì cấp quản lý phải lập kế hoạch cho sự cân đối trong tương lai bằng cách so sánh số lượng GVMN hiện có, phân tích độ tuổi, trình độ, năng lực, khả năng làm việc, thời gian công tác của đội ngũ trong từng trường để quy hoạch số lượng phù hợp.

Các nội dung đánh giá ở mức trung bình như: “Nhận biết được thuận lợi, khó khăn về số lượng, cơ cấu, trình độ đào tạo, năng lực và phẩm chất của ĐNGVMN”; “Đề ra được mục tiêu phát triển về số lượng, cơ cấu, trình độ đào tạo, năng lực và phẩm chất”; “Xác định lộ trình thực hiện từng hoạt động phát triển ĐNGVMN”; “Xác định các biện pháp hoặc biện pháp thực hiện các hoạt động phát triển ĐNGVMN”; “Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện quy hoạch phát triển ĐNGVMN theo lộ trình quy hoạch” với điểm TB từ 2.48 đến 3.16 điểm, thấp nhất là nội dung “Dự kiến được các nguồn lực (nhân lực, tài lực và vật lực) cho hoạt động phát triển ĐNGVMN” (2.48 điểm).

Điều này cho thấy việc quy hoạch phát triển ĐNGVMN trường MN còn mờ nhạt, mang tính hình thức. Đây cũng là vấn đề đáng lo ngại trong việc thực hiện công tác quy hoạch phát triển ĐNGVMN trường MN hiện nay, cần có định hướng giải quyết tốt vấn đề này thì công tác quy hoạch mới có thể đáp ứng đúng nhu cầu thực tế và dự báo cần thiết để phát triển đội ngũ GVMN trường MN trong tương lai.

2.2.2. Thực trạng tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

Khảo sát thực trạng tuyển chọn, sử dụng ĐNGV đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, thu được kết quả ở bảng sau:

Bảng 2. Thực trạng tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

TT	Tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giáo viên	CBQL, GV (n=130)										ĐTB
		Tốt		Khá		Trung bình		Yếu		Kém		
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
1	Tổ chức tuyển chọn theo khung chuẩn năng lực	78	39.4	12	6.1	13	6.6	48	24.2	47	23.7	3.13

2	Xác định quy trình tuyển chọn	25	12.5	23	11.5	52	26.0	69	34.5	31	15.5	2.71
3	Phối hợp các tổ chức, các lực lượng trong tuyển chọn ĐNGV của các trường MN	55	9.0	31	19.0	25	19.2	10	7.7	9	6.9	3.87
4	Đổi mới cơ chế tuyển chọn	47	36.2	7	5.4	35	26.9	20	15.4	21	16.2	3.30
5	phân công, bố trí ĐNGV lâu năm và GV trẻ mới ra trường đảm nhiệm công tác chủ nhiệm lớp	52	40.0	35	26.9	18	13.8	17	13.1	8	6.2	3.82
6	Tổng kết, rút kinh nghiệm công tác tuyển chọn, sử dụng	22	16.9	25	19.2	13	10.0	14	10.8	56	43.1	2.56

Số liệu cho thấy, trong tuyển chọn, sử dụng ĐNGV đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, CBQL các trường MN đã thực hiện mức độ khá nội dung “Phối hợp các tổ chức, các lực lượng trong tuyển chọn ĐNGV của các trường MN” (3.87 điểm) và “Thực hiện các chính sách về lương, phụ cấp lương được tuyển chọn” (3.93 điểm); “phân công, bố trí ĐNGV lâu năm và GV trẻ mới ra trường đảm nhiệm công tác chủ nhiệm lớp” (3.82 điểm). Có được kết quả này, theo hiệu trưởng N.T.Q (Trường MN 19/5 Tân Lập) do nguyên nhân: “nguồn tuyển chọn chính lại phụ thuộc rất nhiều vào các đợt thi tuyển công chức, viên chức giáo dục và phụ thuộc rất nhiều vào cơ chế tuyển dụng. Nhìn chung, Hiệu trưởng và cán bộ quản lý các cấp đã tích cực, chủ động khắc phục những khó khăn trong quá trình tuyển dụng để đáp ứng yêu cầu phát triển ĐNGV của nhà trường. Điều này thể hiện ở chỗ, Hiệu trưởng các trường đã chủ động xây dựng kế hoạch tuyển chọn chủ yếu về số lượng ĐNGV của các trường MN; trên cơ sở kế hoạch đã được xây dựng, công tác tổ chức thực hiện kế hoạch, phối hợp các tổ chức, các lực lượng trong tuyển chọn ĐNGV của các trường MN được thực hiện nghiêm túc, có chất lượng. Đồng thời, để công tác phối hợp tuyển chọn đảm bảo chất lượng, các trường đã tích cực, chủ động xây dựng tiêu chí và đổi mới cơ chế tuyển chọn ĐNGV phù hợp với yêu cầu chuẩn GVMN và đặc điểm hoạt động của từng trường”.

Các nội dung đánh giá mức trung bình là “Tổ chức tuyển chọn theo khung chuẩn năng lực”; “xác định quy trình tuyển chọn” và “Đổi mới cơ chế tuyển chọn”; “Kiểm tra, đánh giá kết quả tuyển chọn, sử dụng” và “Tổng kết, rút kinh nghiệm công tác tuyển chọn, sử dụng”, điểm TB từ 2.56 đến 3.30 điểm.

Trong nhiều năm qua, việc tuyển dụng GV về cơ bản được cải tiến với việc ưu tiên GV mới ra trường có trình độ học lực giỏi, khá. Tuy nhiên, phương thức truyền thống đó

là thi tuyển là cách tuyển dụng được sử dụng phổ biến. Theo cơ chế này, trên cơ sở nhu cầu GV từng trường còn thiếu (do Hiệu trưởng xây dựng kế hoạch nhu cầu GV), GV nộp hồ sơ về Phòng Giáo dục và Đào tạo hoặc về phòng Nội vụ thành phố, từ đó Phòng Giáo dục và Đào tạo cùng Phòng Nội vụ thông báo chỉ tiêu, nội dung thi tuyển và thống nhất chỉ tiêu biên chế của từng trường. Tiêu chí thi tuyển theo qui định của Nhà nước nhưng chủ yếu dựa vào các loại giấy tờ ưu tiên, văn bằng chứng chỉ. Với cách tuyển chọn đó, các đơn vị sử dụng (Hiệu trưởng) hoặc cơ quan tuyển dụng chưa có điều kiện tiếp xúc, tìm hiểu phẩm chất, khả năng, năng lực của GVMN được tuyển dụng. Do đó, một số GVMN khi trực tiếp đứng lớp gặp rất nhiều khó khăn, nhà trường cũng chịu nhiều áp lực từ xã hội khi kết quả nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ thấp trong đó có một phần nguyên nhân do ĐNGV hạn chế về năng lực.

Việc bố trí ĐNGV thực hiện theo đúng theo trình độ, chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm được đào tạo. CBQL nhà trường đã bố trí, sử dụng những GV trẻ có năng lực, có ý thức phấn đấu vươn lên, có tinh thần trách nhiệm với công việc đảm nhiệm như tổ trưởng chuyên môn, chủ nhiệm lớp, dạy các lớp 5 - 6 tuổi. Tuy nhiên, CBQL chưa quan tâm tới kiểm tra, đánh giá kết quả tuyển chọn, sử dụng và tổng kết, rút kinh nghiệm công tác tuyển chọn, sử dụng đội ngũ GVMN.

2.3. Một số biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường mầm non thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên đáp ứng đổi mới giáo dục

2.3.1. Xây dựng lộ trình cụ thể và thực hiện tốt công tác dự báo nhu cầu đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

a/ Mục tiêu của biện pháp

Nhằm đảm bảo cho ĐNGV phát triển về số lượng, chất lượng và có cơ cấu hợp lý đáp ứng mục tiêu, chiến lược phát triển giáo dục.

Đảm bảo cho kế hoạch phát triển ĐNGVMN và đảm bảo hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng thì hoạt động bồi dưỡng được xây dựng sát với năng lực, nhu cầu của họ. Nâng cao năng lực nghề nghiệp của GV bằng cách cung cấp cho họ một hệ thống tri thức, kỹ năng làm việc cụ thể (khả năng vận dụng sáng tạo vào thực tiễn, phương pháp, kỹ năng kiểm tra, đánh giá, phân tích) và đáp ứng nhu cầu bồi dưỡng của GV là điều rất quan trọng nhằm nâng cao năng lực nghề nghiệp cho GVMN và bù đắp những “lỗ hổng” về năng lực.

b/ Nội dung và cách thức thực hiện

Xây dựng và thực hiện tốt công tác dự báo nhu cầu đội ngũ GVMN là một bộ phận không thể thiếu được của quy hoạch phát triển GDMN nói riêng và của quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của địa phương nói chung. Vì vậy yêu cầu của quy hoạch phải phù

hợp với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn và chiến lược phát triển GD&ĐT; quy hoạch các ngành có liên quan của địa phương; phù hợp với cơ cấu, quy mô, phân bố dân cư trên địa bàn lãnh thổ nơi quy hoạch; kết hợp lâu dài và trước mắt, phải xác định rõ những vấn đề bức xúc, có tính toán lộ trình phát triển và những trọng điểm cần phải đầu tư và thứ tự cần ưu tiên; tăng cường mối quan hệ với các ngành, lĩnh vực khác.

Nội dung thực hiện gồm: Dự báo số lượng và cơ cấu đội ngũ GVMN; Xây dựng lộ trình cụ thể tăng cường số lượng GVMN hàng năm.

Cách thức thực hiện:

* Dự báo số lượng và cơ cấu đội ngũ GVMN

- Số lượng đội ngũ GVMN: Dựa vào kết quả điều tra dân số để dự báo số trẻ em theo độ tuổi 0-5 tuổi, đặc biệt chú ý số trẻ em 5 tuổi hàng năm vào học MN, khả năng huy động trẻ đến trường. Từ đó, dự báo số trường, lớp, số nhóm lớp có tổ chức bán trú hoặc học 2 buổi/ngày để đảm bảo sĩ số trẻ theo độ tuổi trên mỗi lớp theo Điều lệ trường MN và qui định tại Thông tư 06, cụ thể:

+ Đối với nhóm trẻ: Số trẻ tối đa trong một nhóm trẻ:

Từ 3 tháng tuổi đến 12 tháng tuổi: 15 trẻ;

Từ 13 tháng tuổi đến 24 tháng tuổi: 20 trẻ;

Từ 25 tháng tuổi đến 36 tháng tuổi: 25 trẻ.

+ Đối với lớp mẫu giáo: Số trẻ tối đa trong một lớp mẫu giáo:

Lớp mẫu giáo 3 tuổi đến 4 tuổi: 25 trẻ;

Lớp mẫu giáo 4 tuổi đến 5 tuổi: 30 trẻ;

Lớp mẫu giáo 5 tuổi đến 6 tuổi: 35 trẻ.

Trên cơ sở dự báo số trường, lớp MG, nhóm trẻ đồng thời căn cứ vào định mức số GV/lớp học (tối đa 2,2GV/ lớp học 2 buổi và 1,2 GV/lớp 1 buổi) dự báo số GVMN cần có để đáp ứng yêu cầu.

Đối với những nơi không đủ số trẻ để bố trí theo nhóm trẻ hoặc lớp mẫu giáo quy định, định mức giáo viên mầm non sẽ tính trên số trẻ bình quân theo từng độ tuổi của từng nhóm trẻ và lớp mẫu giáo: Đối với nhóm trẻ: 01 giáo viên nuôi dạy 06 trẻ từ 3 đến 12 tháng tuổi hoặc 08 trẻ từ 13 đến 24 tháng tuổi hoặc 10 trẻ từ 25 đến 36 tháng tuổi; Đối với lớp mẫu giáo học 02 buổi ngày: 01 giáo viên nuôi dạy 11 trẻ từ 3 - 4 tuổi hoặc 14 trẻ từ 4 - 5 tuổi hoặc 16 trẻ từ 5 - 6 tuổi; Đối với lớp mẫu giáo học 01 buổi/ngày: 01 giáo viên nuôi dạy 21 trẻ từ 3 - 4 tuổi hoặc 25 trẻ từ 4 - 5 tuổi hoặc 29 trẻ từ 5 - 6 tuổi.

* Xây dựng lộ trình cụ thể tăng cường số lượng GVMN hàng năm.

Ưu tiên vấn đề bức xúc hiện nay trong phát triển ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, nhất là về sự thiếu hụt về số lượng GV trong bối cảnh về chủ trương thắt chặt biên chế. Trên cơ sở cụ thể hóa bằng chỉ tiêu được tinh giao, theo sự “đặt hàng” của địa phương để bổ sung đội ngũ GVMN bằng nhiều nguồn như phối hợp với các trường đại học sư phạm, cao đẳng sư phạm ở địa phương để xây dựng kế hoạch đào tạo theo nhu cầu.

Công tác quy hoạch ĐNGV cần được tiến hành bắt đầu từ việc dự báo, xác định quy mô, ngành nghề đào tạo, cơ cấu nguồn nhân lực, phân tích hiện trạng đội ngũ. Từ đó, xác định nhu cầu cần bổ sung, chuyển đổi và tiến hành các biện pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ.

Trong quá trình quy hoạch, CBQL cần chú ý đến tính cân đối, hợp lý của ĐNGV, vừa phải bảo đảm thực hiện được nhiệm vụ giáo dục trước mắt, vừa bảo đảm được nhiệm vụ giáo dục lâu dài, đáp ứng đủ số lượng GV cho từng giai đoạn, phù hợp với nhiệm vụ, yêu cầu, mục tiêu GD&ĐT.

Về cơ cấu cần tiến hành khảo sát thực tiễn, đánh giá đúng thực trạng chất lượng ĐNGV, những thời cơ, thách thức của môi trường liên quan đến việc phát triển ĐNGV. Trên cơ sở khảo sát thực tiễn, dự báo xu thế phát triển của nhà trường để từ đó xây dựng một quy hoạch mang tính chiến lược nhằm phát triển ĐNGV một cách phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ giáo dục.

Căn cứ vào định hướng phát triển quy mô phát triển ĐNGV, trên cơ sở khung năng lực đối với ĐNGVMN đã được xây dựng, dựa vào quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGV để xác định nhu cầu tuyển dụng, tránh mọi biểu hiện tiêu cực trong tuyển dụng.

CBQL cần tăng cường công tác bồi dưỡng năng lực, kỹ năng nghề nghiệp cho GV, việc đào tạo, bồi dưỡng GV không thể tùy tiện mà nhất thiết phải dựa trên cơ sở quy hoạch, có như vậy mới xây dựng được một cơ cấu hợp lý về ĐNGV. Đồng thời, việc đào tạo, bồi dưỡng GV hàng năm phải theo một lộ trình, kế hoạch nhất định, tránh tình trạng đưa đi đào tạo ồ ạt, tập trung quá nhiều vào một thời điểm gây khó khăn cho việc bố trí, phân công công việc cho GV.

Về chất lượng ĐNGV được thể hiện trên các tiêu chí của khung năng lực theo chuẩn nghề nghiệp. Vì vậy, trong công tác quy hoạch phát triển ĐNGV cần quan tâm đầy đủ các mặt nêu trên.

Các kế hoạch tổ chức biên chế, bố trí, sử dụng ĐNGV phải được lập trên cơ sở nhu cầu và thực trạng chất lượng ĐNGV; sau đó đề xuất phương án trình Phòng GD&ĐT quyết định, thông qua thành văn bản chính thức để làm căn cứ tổ chức thực hiện.

Khi xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGVMN, cần thực hiện các bước như sau:

- Áp dụng Bộ tiêu chuẩn năng lực đối với ĐNGV và các tiêu chí đánh giá GV theo chức năng, nhiệm vụ công tác.

- Tiến hành khảo sát thực trạng ĐNGV, đánh giá thực trạng năng lực ĐNGV qua các tiêu chí về chuyên môn, tổ chức, xây dựng chính sách và các hoạt động khác theo vị trí

công tác. Phân tích để xác định những hạn chế, những điểm yếu của ĐNGV hiện nay cũng như đòi hỏi về số lượng và năng lực của ĐNGV trong tương lai.

- Dự báo nhu cầu sử dụng ĐNGV trong từng giai đoạn phát triển để đáp ứng đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu.

Đánh giá thực trạng năng lực ĐNGV.

Xác định những hạn chế của ĐNGV và những đòi hỏi về số lượng, năng lực của ĐNGV trong tương lai.

Dự báo nhu cầu sử dụng ĐNGV trong từng giai đoạn phát triển.

c/ Điều kiện thực hiện

Quy hoạch GV phải được tiến hành thường xuyên, quan tâm từ khâu tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng cho đến khi sử dụng; bảo đảm tính kế thừa liên tục.

2.3.2. Đề xuất đổi mới công tác tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giáo viên MN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

a/ Mục tiêu của biện pháp

Thu hút được nguồn nhân tài tham gia vào công tác giảng dạy, đồng thời phát huy tối đa ưu điểm của từng GV để bố trí, sử dụng họ đúng sở trường góp phần nâng cao hiệu quả, chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

b/ Nội dung và cách thức thực hiện

Nội dung thực hiện: Việc tuyển chọn GVMN, căn cứ vào nhu cầu của từng đơn vị, theo từng năm học và định biên được duyệt để tuyển chọn. Việc tuyển chọn và sử dụng giáo viên MN phải gắn với quy hoạch chung của tỉnh, kế hoạch chiến lược của nhà trường, chú ý đến chất lượng ĐNGVMN nhất là trình độ đào tạo cơ bản ban đầu phải đạt chuẩn trở lên, ưu tiên GVMN có kinh nghiệm, tay nghề.

Sử dụng và phân công giáo viên cần hướng đến việc phát huy năng lực, sở trường của từng GVMN; đặc biệt chú ý GVMN có năng lực thật sự để đảm đương công việc theo yêu cầu, nội dung chương trình GDMN. Trong sử dụng, cần gắn với việc điều chỉnh các chính sách cho phù hợp như chính sách cho GVMN, chế độ khen thưởng... nhằm tạo động lực cho GV không ngừng trau dồi năng lực chuyên môn, tự phấn đấu, rèn luyện phẩm chất đạo đức để đáp ứng tốt nhất các yêu cầu, tiêu chí trong chuẩn nghề nghiệp GVMN.

Cách thức thực hiện:

- Về tuyển dụng: Trước khi quyết định, căn cứ vào văn bản của Bộ, Sở, Phòng GD&ĐT, nhà trường ban hành những quy định, tiêu chuẩn, quy trình tuyển dụng, sau đó báo cáo để Phòng GD&ĐT phê chuẩn. Công tác tuyển dụng, sử dụng ĐNGVMN được tiến hành như sau:

+ Xây dựng tiêu chuẩn tuyển dụng GVMN theo chuẩn NN: Các nhà trường căn cứ vào quy định, nhiệm vụ của nhà trường; căn cứ vào yêu cầu năng lực của ĐNGV; nghiên

cứu một số yếu tố đặc thù của bậc học để xây dựng và ban hành văn bản quy định chi tiết chuẩn tuyển dụng ĐNGV theo năng lực.

Thu hút ứng viên cho vị trí tuyển dụng: Nhấn mạnh vị thế của nhà trường; những quyền lợi vật chất và tinh thần mà người được tuyển vào sẽ nhận được.

Tiến hành sàng lọc hồ sơ và tuyển chọn: Nhà trường căn cứ vào các quy định để lựa chọn những ứng viên phù hợp, sau đó tiến hành công tác tuyển chọn.

Thu hút ứng viên tham gia tuyển dụng: Tiến hành sàng lọc hồ sơ và tuyển chọn; Sử dụng, bố trí nhiệm vụ cho GVMN được tuyển dụng phù hợp với năng lực.

+ Thực hiện việc tuyển chọn: trên cơ sở số lượng ĐNGVMN hiện có trong đơn vị, hiệu trưởng xây dựng kế hoạch hàng năm bổ sung GVMN, hợp đồng GVMN mới, chuyển hợp đồng không thời hạn cho GVMN đủ điều kiện, phân công nhiệm vụ cho từng GVMN. Hiệu trưởng chú ý tình hình của nhà trường như trường để thực hiện tuyển dụng đảm bảo đủ để GV thực hiện chương trình GDMN.

+ Xây dựng kế hoạch bổ sung GVMN thường xuyên, điều chuyển, cân đối số GVMN trong nhà trường với những nhiệm vụ tương ứng với yêu cầu về mặt số lượng, xác định đúng yêu cầu về qui mô phát triển của đơn vị. Phát huy tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm theo phân cấp quản lý trong vấn đề hợp đồng, sử dụng GVMN.

- Về sử dụng:

+ Sử dụng kết quả tuyển dụng, kết quả đánh giá GV làm căn cứ để bố trí, phân công công tác phù hợp: Đánh giá GV dựa trên các năng lực cần thiết để hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao. Nếu kết quả đánh giá đạt được tốt yêu cầu thì có hình thức thăng tiến, luân chuyển đến vị trí tốt hơn. Nếu không đạt yêu cầu thì cần tiếp tục bồi dưỡng nâng cao trình độ hoặc có thể bố trí, sử dụng vào vị trí phù hợp khác.

Căn cứ vào học vị và năng lực của từng người mà phân công nhiệm vụ nhằm đạt được hiệu quả công việc cao.

Sử dụng cơ cấu cán bộ, GV phù hợp, kết hợp chặt chẽ giữa GV trẻ, có nhiệt tình, được đào tạo cơ bản, hệ thống với GV giàu kinh nghiệm trong công tác thực tiễn, nhằm bổ sung cho nhau tạo thành một tập thể vững mạnh.

Trong sử dụng ĐNGVMN, hiệu trưởng bố trí công tác cho GVMN theo vị trí việc làm, sắp xếp để những GVMN chưa đạt chuẩn được đi đào tạo đạt chuẩn, tạo điều kiện cho GVMN thực hiện nguyện vọng đi đào tạo trên chuẩn. Tổ chức phối hợp giữa các tổ khối chuyên môn xây dựng tổ lao động tiên tiến, tổ lao động xuất sắc, trong đó chú trọng về năng lực và uy tín chuyên môn của các tổ trưởng để quy hoạch tạo nguồn, dự nguồn cho quy hoạch CBQL sau này.

+ Hiệu trưởng báo cáo Hội đồng trường hàng năm về quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGVMN đặc biệt là kế hoạch tuyển chọn, sử dụng ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu phát triển của nhà trường để có kế hoạch kiểm tra, giám sát việc thực hiện quy hoạch, kế hoạch hàng năm. Định kỳ 6 tháng hiệu trưởng báo cáo tình hình ĐNGVMN trong nhà trường cho Phòng GD&ĐT để có kế hoạch bổ sung, điều chuyển hợp lý.

c/ Điều kiện thực hiện:

Việc tuyển dụng GV phải được thực hiện theo quy định của Phòng GD&ĐT. Khi tuyển dụng phải đảm bảo tính khách quan, công bằng.

CBQL phải kịp thời chỉ đạo, điều chỉnh, tìm ra nguồn lực, phương pháp tối ưu nhất để xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch quy hoạch, sử dụng, bố trí GV đạt hiệu quả cao nhất.

3. KẾT LUẬN

Phát triển ĐNGVMN là đòi hỏi tất yếu khách quan của sự nghiệp GDĐT và mang tính toàn diện, thể hiện trên cả hai bình diện nhận thức và tổ chức thực hiện kế hoạch, nội dung phát triển số lượng, chất lượng và cơ cấu ĐNGVMN.

Hai giải pháp đã đưa ra là một định hướng cho công tác phát triển ngũ GV ở các trường MN thành phố Thái Nguyên trong bối cảnh hiện nay. Việc thực hiện đồng bộ các biện pháp phát triển ĐNGV ở các trường MN thành phố Thái Nguyên sẽ góp phần nâng cao chất lượng dạy học ở các nhà trường.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021), *Văn bản hợp nhất số 01/VBHN-BGDĐT ngày 13/4/2021 - Ban hành Chương trình GDMN*, Hà Nội.
2. Quốc hội Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2005), *bổ sung (2009) Luật Giáo dục*, Nxb Giáo dục.
3. Nguyễn Hải Thập (2011), *Thực trạng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục và những nội dung cần nghiên cứu khi xây dựng luật viên chức*, Cục Nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục.
4. Trần Thị Ngọc Trâm (2011), *Nghiên cứu thực trạng và biện pháp phổ cập giáo dục mẫu giáo 5 tuổi ở vùng đồng bằng sông Cửu Long*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, Mã số: B2009-37-TĐ72, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
5. Thủ tướng Chính phủ (2018), số 1677/QĐ-TTg, đề án “*Phát triển GDMN giai đoạn 2018 - 2025*”, Hà Nội, ngày 03 tháng 12 năm 2018.
6. Phan Thị Vóc, Nguyễn Quốc Thái, *Cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu đổi mới*, Tạp chí Khoa học Xã hội, Số 17 (9/2019) tr.112-121.
7. Hoàng Văn Cẩn, Huỳnh Văn Sơn, *Một số biện pháp phát triển đội ngũ GV đáp ứng nhu cầu GDMN tại thành phố Hồ Chí Minh*, Tạp chí Khoa học ĐHSP TPHCM, Số 65 năm 2014, tr.137-144.

MEASURES TO DEVELOP TEACHERS IN NURSING SCHOOLS IN THAI NGUYEN CITY, THAI NGUYEN PROVINCE TO RESPONSE TO EDUCATIONAL INNOVATION

Nguyen Thi Ut Trang

Abstract: *The consolidated document of the Ministry of Education and Training clearly indicates that the human resource of teachers is regulated as follows: teachers must be sufficient in number and structure, have training qualifications that meet standards or higher, and have sufficient capacity. must be classified as meeting the professional standards for preschool teachers. The article analyzes the correlation between educational innovation and the development of preschool teachers and studies the current status of teacher development in preschools in Thai Nguyen city, Thai Nguyen province to meet educational innovation. education, thereby proposing two key measures: Develop and implement well the work of forecasting the need for preschool teachers to meet the requirements of educational innovation; Proposal to innovate the recruitment and use of preschool teachers to meet the requirements of educational innovation.*

Keywords: *Educational innovation, preschool teachers, preschool teacher development.*

(Ngày Tòa soạn nhận được bài: 12-10-2023; ngày phản biện đánh giá: 04-11-2023; ngày chấp nhận đăng: 22-11-2023)