

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG MẦM NON HUYỆN AN MINH, TỈNH KIÊN GIANG

Hồ Văn Thống¹ và Trần Thị Nhiên^{2*}

¹Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

²Học viên cao học Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

*Tác giả liên hệ: Trần Thị Nhiên, Email: nhientran433151@gmail.com

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 05/11/2024; Ngày nhận chỉnh sửa: 01/12/2024; Ngày duyệt đăng: 09/12/2024

Tóm tắt

Xu thế toàn cầu hóa diễn ra mạnh mẽ với sự phát triển về khoa học, kỹ thuật và công nghệ, sự hình thành nền kinh tế tri thức đóng vai trò quan trọng trong quá trình phát triển lực lượng sản xuất. Trong bối cảnh cuộc cách mạng khoa học công nghệ lần thứ tư, đặt ra cho ngành giáo dục và đào tạo vai trò, vị trí đặc biệt quan trọng đối với sự phát triển nguồn lực cho đất nước. Phát triển giáo dục trở thành một nhân tố then chốt trong các chiến lược phát triển đất nước của các quốc gia trên thế giới. Nghị quyết 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam nêu rõ: “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo. Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục theo từng cấp học và trình độ đào tạo... có năng lực”. Đội ngũ giáo viên là nhân tố quyết định đến chất lượng giáo dục. Bài viết trình bày nội dung phân tích, đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường mầm non ở huyện An Minh, tỉnh Kiên Giang thông qua việc khảo sát ý kiến từ 260 khách thể, trong đó có 30 cán bộ quản lý và 230 giáo viên, dựa theo thang đo Likert 5 mức độ. Kết quả nghiên cứu cho thấy được thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường mầm non huyện An Minh, tỉnh Kiên Giang vẫn còn nhiều bất cập; vì vậy, đòi hỏi các nhà quản lý cần có những biện pháp hợp lý để phát triển đội ngũ giáo viên các trường mầm non trên địa bàn.

Từ khóa: Đội ngũ giáo viên, huyện An Minh, phát triển, trường mầm non.

DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.13.03S.2024.1394>

Trích dẫn: Hồ, V. T., & Trần, T. N. (2024). Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường mầm non huyện An Minh, tỉnh Kiên Giang. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 13(03S), 17-27. <https://doi.org/10.52714/dthu.13.03S.2024.1394>.

Copyright © 2024 The author(s). This work is licensed under a CC BY-NC 4.0 License.

CURRENT STATUS OF TEACHER DEVELOPMENT IN PRESCHOOLS IN AN MINH DISTRICT, KIEN GIANG PROVINCE

Ho Van Thong¹ and Tran Thi Nhien^{2*}

¹*Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam*

²*Postgraduate, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam*

**Corresponding author: Tran Thi Nhien, Email: nhientran433151@gmail.com*

Article history

Received: 05/11/2024; Received in revised form: 01/12/2024; Accepted: 09/12/2024

Abstract

The trend of globalization is accelerating, with advancements in science, technology, and innovation, and the formation of a knowledge-based economy playing a crucial role in the development of productive forces. The context of the Fourth Industrial Revolution brings both significant challenges and opportunities for the education sector, emphasizing its special role in developing human resources for the nation. Education development has become a key factor in the development strategies of countries worldwide. Resolution 29-NQ/TW of the Central Committee of the Communist Party of Vietnam states: "Developing the teaching staff and educational management officials to meet the requirements of education and training innovation. Building plans for training and professional development of teachers and educational managers at each educational level and qualification... with the necessary capabilities." The teaching staff is a decisive factor in the quality of education. This article analyzes and evaluates the status of teacher development in the kindergartens of An Minh district, Kien Giang province, based on a survey of 260 participants, including 30 management officials and 230 teachers, using a 5-point Likert scale. The research results reveal many challenges on the relevant task in this area, requiring educational administrators to take appropriate measures to improve the quality of the teaching workforce in these schools.

Keywords: *An Minh district, develop, preschools, teaching staff.*

1. Đặt vấn đề

Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng nêu rõ: “Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên (GV) và cán bộ quản lý (CBQL) là khâu then chốt”. Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng đã xác định “Bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và CBQL gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm an ninh, quốc phòng và hội nhập quốc tế” (Ban Chấp hành Trung ương, 2013).

Theo *Luật Giáo dục năm 2019* đã nêu “Nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục” (Quốc hội, 2019). Có thể nói rằng đội ngũ nhà giáo là lực lượng quyết định đến sự thành công của ngành giáo dục. Trong đó, đội ngũ GV ở các trường mầm non (MN) có vị trí đặc biệt quan trọng trong hệ thống giáo dục quốc dân (Đệ & cs., 2014). Có thể nói, trong nhà trường đội ngũ giáo viên mầm non (GVMN) là lực lượng quan trọng nhất, trực tiếp biến các chủ trương, chương trình, mục tiêu giáo dục, đổi mới giáo dục thành hiện thực quyết định chất lượng, hiệu quả giáo dục (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2021). Vì vậy, phát triển đội ngũ GVMN luôn là việc làm vô cùng quan trọng và cấp bách của mỗi nhà trường hiện nay (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2023).

Mục tiêu phát triển đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp là nâng cao năng lực chuyên môn và phẩm chất nghề nghiệp của GV, đảm bảo đáp ứng yêu cầu về chuẩn trình độ, kỹ năng và đạo đức nghề nghiệp (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018). Mục tiêu này nhằm tạo dựng một đội ngũ GV có khả năng giảng dạy hiệu quả, chăm sóc, giáo dục trẻ em một cách toàn diện, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục mầm non (GDMN) và phát triển năng lực cho trẻ ngay từ những năm đầu đời (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2021). Qua đó, theo kết quả nghiên cứu về phát triển đội ngũ GVMN được nhóm tác giả Hoàng Văn Cần, Huỳnh Văn Sơn kết luận và đề xuất các nhóm giải pháp đổi mới công tác đào tạo GVMN, nhóm giải pháp hoàn thiện công tác quản lý đội ngũ GVMN và nhóm giải pháp hướng đến phát triển đội ngũ GVMN hiện có. Đề công tác này được tiến hành đạt hiệu quả cao cần có sự kết hợp đồng bộ giữa các nhóm biện pháp và sự phối hợp của nhiều cơ quan chức năng chuyên ngành (Cần & Sơn, 2014).

Tác giả Trần Thị Hạnh qua nghiên cứu của mình cũng đã đưa ra kết luận: Phát triển đội ngũ GVMN nhằm bảo đảm số lượng, chất lượng đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, do đó cần coi trọng công tác quy hoạch, dự báo; tuyển dụng, sử dụng; đào tạo bồi dưỡng; xây dựng môi trường làm việc và đánh giá đội ngũ GV về năng lực phẩm chất đáp ứng việc chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ (Hạnh, 2021).

Trong những năm gần đây, việc phát triển đội ngũ GV MN đã được các địa phương khác quan tâm nghiên cứu, trong khi đó công tác này ở huyện An Minh, tỉnh Kiên Giang vẫn chưa được quan tâm nghiên cứu để khảo sát đánh giá đúng thực trạng nhằm có cơ sở đề xuất biện pháp phát triển đội ngũ GV chất lượng, hiệu quả hơn.

2. Nội dung

2.1. Phương pháp nghiên cứu

- Để thực hiện nghiên cứu này, chúng tôi đã khảo sát khảo sát 30 cán bộ quản lý (CBQL) và 230 GV các trường MN huyện An Minh, tỉnh Kiên Giang.

- Thang đánh giá: để đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ GV, chúng tôi sử dụng thang đo 5 bậc (từ 1 đến 5). Căn cứ vào điểm trung bình (ĐTB) của các nội dung khảo sát để đưa ra nhận định (Đệ & Hùng, 2013). ĐTB cao thể hiện nội dung đó được đánh giá cao theo hướng tích cực. Khoảng phân biệt giữa các mức độ là 0,8 [theo công thức (Max - Min)/ n], như vậy ĐTB quy ước cho các mức độ là: Mức 1 (thấp nhất): $1,0 \leq \text{ĐTB} < 1,8$ (Yếu); Mức 2: $1,8 \leq$

ĐTB < 2,6 (Trung bình); Mức 3: $2,6 \leq \text{ĐTB} < 3,4$ (Khá); Mức 4: $3,4 \leq \text{ĐTB} < 4,2$ (Tốt); Mức 5 (cao nhất): $4,2 \leq \text{ĐTB} \leq 5,0$ (Xuất sắc).

- Các số liệu thu được sẽ được xử lý thông qua phần mềm Excel để tính ĐTB, Các số liệu thu được, tùy từng câu hỏi mà chúng tôi có thể tính tỉ lệ phần trăm (%) theo 5 mức được thiết kế trong phiếu điều tra.

2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường mầm non ở huyện An Minh, tỉnh Kiên Giang

2.2.1. Thực trạng lập quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên

Để tìm hiểu thực trạng công tác lập kế hoạch phát triển đội ngũ GV, chúng tôi tiến hành khảo sát lấy ý kiến đội ngũ CBQL, GV các trường MN trên địa bàn huyện An Minh, tỉnh Kiên Giang kết quả được thống kê ở Bảng 1.

Bảng 1. Thực trạng lập kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên

STT	Nội dung	Kết quả đánh giá (tỉ lệ %)					ĐTB	Thứ bậc
		Xuất sắc	Tốt	Khá	TB	Yếu		
1	Xác định đúng mục tiêu phát triển đội ngũ GV năm 2020 - 2025	23,14	38,05	37,53	1,29	0,00	3,83	4
2	Xây dựng được kế hoạch phát triển đội ngũ GV ở các trường MN có tính khả thi	22,88	37,79	38,05	1,29	0,00	3,82	5
3	Xây dựng được tiêu chuẩn tuyển chọn GV ở các trường MN	24,42	38,56	37,02	0,00	0,00	3,87	1
4	Dự kiến nguồn lực thực hiện tuyển chọn	22,62	40,62	35,73	0,51	0,00	3,86	2
5	Lựa chọn các giải pháp thực hiện quy hoạch	23,65	38,56	37,28	0,51	0,00	3,85	3
6	Quy hoạch tuyển chọn giáo viên luôn được xem xét bổ sung, điều chỉnh, đảm bảo tính khoa học và thực tiễn, thúc đẩy được sự phấn đấu vươn lên của GV	22,37	37,79	38,05	1,80	0,00	3,81	6
ĐTB chung							3,84	

Theo kết quả ở Bảng 1, ý kiến đánh giá về thực trạng lập kế hoạch phát triển đội ngũ GV với ĐTB chung là 3,84 đạt mức độ tốt, điều này đồng nghĩa việc nhận thức được tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ GVMN trong việc nâng cao chất lượng chăm sóc - giáo dục trẻ MN. Vì vậy, việc lập kế hoạch phát triển đội ngũ GV được các cấp lãnh đạo và CBQL quan tâm và đã thực hiện theo trình tự, quy trình như sau: Đầu năm học các trường đều có quy hoạch phát triển giáo dục và được các cấp quản lý giáo dục duyệt vào đầu năm học.

Trước yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục một cách toàn diện và hiệu quả quy hoạch GV là để chuẩn bị từ xa nguồn GV có phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống trong sáng tác phong có kiến thức, trí tuệ năng lực làm việc đủ về số lượng đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, quy hoạch GV nhằm khắc phục tình trạng thiếu GV, đảm bảo tính kế thừa và phát triển liên tục giữa các thế hệ GV.

Hơn nữa, thông qua phiếu khảo sát lấy ý kiến đội ngũ CBQL, tác giả tiến hành phỏng vấn ông Cảnh L.V, phó trưởng phòng Giáo dục và Đào tạo huyện, về “Công tác lập kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN huyện An Minh thực hiện đạt kết quả như thế nào? Điều quan tâm nhất của công tác này ra sao?”. Ông trả lời như sau: “Hàng năm, căn cứ vào báo cáo tổng kết năm học của từng nhà trường MN trên địa bàn huyện về thực trạng nhu cầu về đội ngũ GVMN trong năm học tới, phòng Giáo dục và Đào tạo tổng hợp những ý kiến đề xuất việc lập kế hoạch từ các trường, các kế hoạch chưa thực sự rõ ràng về các tiêu chí cụ thể chỉ báo thiếu GV, chưa đề xuất đội ngũ cần bổ sung có những yêu cầu đặc điểm trình độ, năng lực như thế nào. Vì vậy kết quả chưa cao, trong thời gian tới thì rất cần Hiệu trưởng các trường xây dựng tiêu chí lựa chọn đội ngũ cho phù hợp với quy mô cụ thể của từng trường.”

Như vậy, qua kết quả khảo sát kết hợp với phỏng vấn thì, ngay từ đầu năm học các trường đã xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GV, căn cứ vào quy mô phát triển trường lớp và quy mô tăng dân số trên địa bàn. Tuy nhiên, bảng kế hoạch đều mang tính ngắn hạn, chưa cụ thể, gần như các trường chưa xây dựng được kế hoạch chiến lược phát triển đội ngũ mang tính chiến lược, đồng bộ.

2.2.2. Thực trạng tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giáo viên

Để tìm hiểu thực trạng tuyển dụng, sử dụng đội ngũ GV, tác giả tiến hành khảo sát lấy ý kiến đội ngũ CBQL, GV các trường MN trên địa bàn huyện An Minh, tỉnh Kiên Giang, kết quả được tổng hợp Bảng 2.

Bảng 2. Thực trạng tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giáo viên

STT	Nội dung	Kết quả đánh giá					ĐTB	Thứ bậc
		Xuất sắc	Tốt	Khá	TB	Yếu		
1	Xây dựng được phẩm chất chính trị đạo đức và lối sống của đội ngũ GV ở các trường MN	24,42	38,56	37,02	0,00	0,00	3,87	1
2	Chấp hành pháp luật, chính sách của nhà nước, thực hiện nghĩa vụ công dân	22,62	40,62	35,73	0,51	0,00	3,86	2
3	Chấp hành các quy định của ngành, quy định của nhà trường, kỷ luật lao động; Thực hiện đúng quy trình luân chuyển tuyển chọn	23,14	38,05	37,53	1,29	0,00	3,83	3
4	Việc luân chuyển, bố trí GV đến tuổi nghỉ hưu thực sự động viên khích lệ được đội ngũ GV	22,88	37,79	38,05	1,29	0,00	3,82	4
5	Luân chuyển GV ở các trường MN hợp lý đúng hoàn cảnh và nguyện vọng của GV	22,37	37,79	38,05	1,80	0,00	3,81	5
ĐTB chung							3,86	

Kết quả Bảng 2 cho thấy thực trạng việc xây dựng tuyển chọn bố trí sử dụng quy hoạch đội ngũ GV trường MN, huyện An Minh đã thực hiện đúng quy trình tuyển chọn luân chuyển theo quy định. Việc luân chuyển hợp lý thực sự động viên khích lệ được đội ngũ GVMN. Tuy nhiên một số trường hợp, luân chuyển, sử dụng bố trí GV còn lúng túng chưa hợp lý do những sự thay đổi mới về quy chế. Điểm trung bình các nội dung “Việc luân chuyển, bố trí GV đến tuổi nghỉ hưu thực sự động viên khích lệ được đội ngũ GV” đạt ĐTB 3,82 ở mức khá. Như vậy

trong thời gian tới, nhà trường đề xuất với Phòng Giáo dục và Đào tạo cùng Phòng Nội vụ huyện cần tiếp tục phối hợp thực hiện tốt hơn nữa, góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục.

Hơn nữa, thông qua phiếu khảo sát lấy ý kiến đội ngũ CBQL, tác giả tiến hành phỏng vấn Ông Hưng N.T, phó trưởng phòng Giáo dục và Đào tạo huyện, về “Việc tuyển dụng, sử dụng đội ngũ GVMN huyện An Minh đã hợp lý chưa? Vì sao?” ông trả lời như sau: “Việc tuyển dụng, sử dụng đội ngũ GVMN huyện An Minh đã hợp lý chưa, hợp lý về chất lượng đội ngũ chưa phù hợp tương xứng với những kỳ vọng của nhà trường, có thể công tác đào tạo của các nhà trường sư phạm chưa cập nhật kiến thức thực tế về các nội dung nuôi dạy trẻ MN. Đề nghị các nhà trường, tăng cường thời lượng kiến tập, thực tập sư phạm để đội ngũ giáo sinh khi bắt tay vào công việc đảm bảo mọi trình tự.”

Đánh giá công tác tuyển chọn đội ngũ GVMN của huyện An Minh như sau:

Ưu điểm:

- Việc tuyển chọn GV được tiến hành công khai, minh bạch, không để xảy ra tiêu cực, thất mắc.

- Trong những năm gần đây nhà trường phối hợp với Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện đã tuyển chọn được nhiều GVMN trẻ có trình độ, nhiệt tình trong công tác.

Hạn chế:

- Việc tuyển chọn dựa vào điểm tổng kết của sinh viên, không phân biệt các loại hình trường đào tạo khiến cho sinh viên các trường có chất lượng cao, đánh giá khắt khe, đầu vào cao bị mất ưu thế so với các trường đại học khác.

- Hậu quả của công tác tuyển dụng, chuyển biến bất cập trước đây vẫn còn tồn tại, một bộ phận đội ngũ GV trên lý thuyết là đạt chuẩn về đào tạo tuy nhiên năng lực và phẩm chất chưa thực sự đáp ứng yêu cầu của công tác dạy học và giáo dục hiện nay.

Đối với các trường MN trên địa bàn huyện An Minh, tỉnh Kiên Giang việc bố trí sắp xếp đội ngũ được tiến hành như sau:

- Sắp xếp công tác giảng dạy: Trước khi bước vào năm học mới, Hiệu trưởng yêu cầu các tổ nhóm chuyên môn họp, dự kiến phân công giảng dạy các lớp đại trà, dạy lớp 5 tuổi nộp về cho Hiệu trưởng, sau đó Hiệu trưởng tham khảo ý kiến trong Ban Giám hiệu và đưa ra quyết định cuối cùng.

- Sắp xếp công tác chủ nhiệm lớp các hoạt động ngoài giờ, các hoạt động ngoài giờ khác...: Phó Hiệu trưởng phụ trách chuyên môn theo dõi các hoạt động theo lĩnh vực nào đề xuất các phương án sắp xếp đội ngũ, trình Hiệu trưởng phê duyệt.

Đánh giá công tác sắp xếp đội ngũ GV như sau:

Ưu điểm:

- Việc sắp xếp đội ngũ GV được tiến hành công khai, dân chủ, đảm bảo phát huy năng lực của GV.

- Đa số các GVMN đồng tình hưởng ứng và cũng đã hài lòng với công việc được phân công cụ thể.

Hạn chế:

Việc phân công chuyên môn cho GVMN bắt đầu từ tổ chuyên môn cũng đã gây ra một số hiện tượng như: thỏa hiệp, nể nang nhau, không mạnh dạn đấu tranh tự phê bình nêu ý kiến, với những người có năng lực có thể không được phân công đúng sở trường, chuyên môn đào tạo...

2.2.3. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên

Việc đào tạo, bồi dưỡng GVMN trong huyện được tiến hành với các hình thức như:

- Đào tạo trên chuẩn: Những GV có nguyện vọng được học trên chuẩn, phải làm đơn đề nghị Hiệu trưởng sau đó nhà trường lập kế hoạch đào tạo và gửi Phòng GD&ĐT phê duyệt. Hiệu trưởng nhà trường căn cứ tình hình thực tiễn của đội ngũ GV, và căn cứ vào kế hoạch để bố trí GV được đi học tập, bồi dưỡng khi có quyết định của Hiệu trưởng. Nếu đạt, GV làm tiếp các thủ tục khác để nhập học nâng cao trình độ. Nếu không, quy trình được lặp lại từ đầu, phân công đúng chuyên môn nhiệm vụ. Cán bộ quản lý theo học thạc sĩ, GV học đại học, hầu hết là tự túc kinh phí, nhà trường chỉ hỗ trợ một phần nhỏ kinh phí. Đối với GVMN chưa đạt chuẩn đào tạo theo quy định, Hiệu trưởng tạo điều kiện khuyến khích GV tham gia đào tạo đạt chuẩn trong hệ bằng nguồn kinh phí tự túc của cá nhân.

- Về bồi dưỡng GV: Hàng năm Sở GD&ĐT đều có các lớp bồi dưỡng GV trong hè và tất cả cán bộ GV trong trường tham gia học tập bồi dưỡng thường xuyên vào dịp hè do phòng GD&ĐT tổ chức kịp thời nắm bắt những thay đổi của ngành. Về việc bồi dưỡng GVMN tại trường được tiến hành bằng dưới nhiều hình thức như: tổ chức các chuyên đề bồi dưỡng, hội giảng GV dạy giỏi, dự giờ áp dụng phương pháp dạy học mới, thăm lớp có trẻ đặc thù...

Hơn nữa, thông qua phiếu khảo sát lấy ý kiến đội ngũ CBQL, chúng tôi tiến hành phỏng vấn Ông Cảnh L.V, phó trưởng phòng GD&ĐT huyện, về “Công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng đội ngũ GVMN huyện An Minh đã thực hiện như thế nào? Điều gì cần quan tâm?” và “Việc thực hiện tốt chế độ chính sách đối với đội ngũ GVMN huyện An Minh đã thiết thực chưa? Vì sao?”

- Công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng đội ngũ GVMN huyện An Minh đã thực hiện chưa tốt, do nhiều nguyên nhân chủ quan, khách quan khác nhau, về thời gian, nội dung và chế độ cho đội ngũ GVMN chưa hợp lý, những kiến thức bồi dưỡng về chăm sóc, giáo dục trẻ chưa sát với tình hình thực tế của từng nhà trường.

- Về chế độ chính sách ngoài những khoản lương được Nhà nước hỗ trợ. Ngoài ra, tùy vào tình hình thực tế của địa phương và tình hình thu chi tiền hỗ trợ GV tham gia bán trú, gần như không có những khoản phụ cấp khác cho GV, đặc biệt là đội ngũ GV trẻ. Vì vậy, cần có chế độ phụ cấp cho phù hợp với từng vị trí cụ thể giúp cho đội ngũ GVMN an tâm công tác.

Đánh giá những ưu điểm, hạn chế về biện pháp đào tạo bồi dưỡng GVMN:

Ưu điểm: Về công tác đào tạo bồi dưỡng GV các trường MN trên địa bàn huyện An Minh, tỉnh Kiên Giang có những ưu điểm là: Việc tổ chức bồi dưỡng GVMN có kế hoạch, có nền nếp và đạt hiệu quả cao theo kế hoạch chung của Sở GD&ĐT. Đội ngũ GVMN xác định rõ ý thức về tự học, tự bồi dưỡng, khắc phục mọi khó khăn để thực hiện tốt nhiệm vụ. Nội dung bồi dưỡng thiết thực, cụ thể, tài liệu bồi dưỡng đổi mới, các phương tiện đồ dùng dạy học như máy chiếu, phương tiện nghe nhìn được chuẩn bị tốt, công tác kiểm tra, đánh giá kết quả sau bồi dưỡng được tiến hành thường xuyên, coi trọng thực chất, coi trọng chất lượng. Các kết quả trên góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ GVMN một cách toàn diện về nhận thức, trang bị bổ sung các kiến thức cơ bản một cách có hệ thống, tăng cường đổi mới phương pháp dạy học, góp phần thực hiện tốt nhiệm vụ.

Hạn chế:

- Kết quả khảo sát cho thấy: có 68% ý kiến cho rằng hình thức bồi dưỡng chưa đa dạng, việc tự học, tự bồi dưỡng còn hạn chế (tự học của cá nhân, tự bồi dưỡng của tổ chuyên môn tại các trường). Phương pháp bồi dưỡng GVMN của một số giảng viên cốt cán còn hạn chế nặng về lý thuyết, chưa gắn với thực tế, chưa mang tính đặc thù ngành giáo dục MN. Việc tổ chức quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng GV của Ban Giám hiệu các nhà trường chưa được quan tâm, chú trọng, chưa có kế hoạch cụ thể cho từng giai đoạn cụ thể, chưa tạo điều kiện

thuận lợi về thời gian, về kinh phí, điều kiện cơ sở vật chất và tài liệu phục vụ bồi dưỡng. Nội dung bồi dưỡng chưa phong phú, chưa cụ thể hoá cho phù hợp với tình hình chất lượng đội ngũ GVMN của mỗi trường.

- Qua trò chuyện trực tiếp với GV chúng tôi nhận thấy một bộ phận GV chưa xác định đầy đủ động cơ học tập, bồi dưỡng, chưa dành nhiều thời gian công sức cho việc học tập, còn đối phó.

2.2.4. Thực trạng tạo môi trường cho đội ngũ giáo viên

Việc khen thưởng được tiến hành thường xuyên, kịp thời, ở các trường có hai hình thức:

- Hình thức khen thưởng định kì: Bao gồm khen thưởng những tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc trong các hoạt động dạy và học, được tiến hành vào cuối học kì 1 và cuối năm học. Nếu có những cá nhân xuất sắc lại được bình bầu để khen thưởng cấp cao hơn.

- Hình thức khen thưởng đột xuất: Hình thức này dành cho những đội ngũ GV có thành tích đột xuất như đạt giải cao trong kì hội giảng GV giỏi cấp tỉnh (03 năm/lần), các GV có những hoạt động nổi bật trong cộng đồng...

Đánh giá công tác thực hiện khen thưởng, kỉ luật:

- *Ưu điểm:* Về việc khen thưởng, kỉ luật được tiến hành kịp thời, nghiêm túc góp phần tạo động lực phấn đấu cho đội ngũ GV, giữ gìn kỉ luật nghiêm minh. Mức tiền thưởng tương xứng với công sức của GV.

- *Hạn chế:* Vẫn còn nể nang trong việc xử lí vi phạm đối với những GV vi phạm về nề nếp, nội quy cơ quan như: Đi muộn, làm việc riêng trong giờ làm việc...

2.2.5. Thực trạng kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên

Để tìm hiểu thực trạng kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên, tác giả tiến hành khảo sát lấy ý kiến đội ngũ CBQL, GV các trường MN trên địa bàn huyện An Minh, tỉnh Kiên Giang, kết quả được tổng hợp Bảng 3:

Bảng 3. Thực trạng kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên

STT	Nội dung	Kết quả đánh giá					ĐTB	Thứ bậc
		Xuất sắc	Tốt	Khá	TB	Yếu		
1	Có kế hoạch chỉ đạo của Phòng GD&ĐT và nhà trường thanh tra, kiểm tra, đánh giá, sàng lọc hoạt động GV đối với các trường MN	36,25	40,62	22,62	0,00	0,00	4,14	3
2	Nội dung thanh tra kiểm tra trường thực hiện đúng quy định phù hợp để đánh giá công tác chăm sóc giáo dục trẻ của GV	36,25	38,05	23,14	0,00	0,00	4,13	4
3	Có những điều chỉnh bằng các quyết định kiểm tra và có hiệu lực sau thanh kiểm tra GV	39,33	37,79	22,88	0,00	0,00	4,16	2

STT	Nội dung	Kết quả đánh giá					ĐTB	Thứ bậc
		Xuất sắc	Tốt	Khá	TB	Yếu		
4	Công tác đánh giá sàng lọc thực sự thúc đẩy, giúp GV trường MN nâng cao, phát triển về phẩm chất đạo đức và năng lực của người GV	39,85	37,79	22,37	0,00	0,00	4,17	1
5	Căn cứ vào kết quả kiểm tra lấy đó là một trong những tiêu chí đánh giá thi đua, khen thưởng cuối năm học.	37,02	38,56	24,42	0,00	0,00	4,13	5
ĐTB chung							4,15	

Kết quả Bảng 3 đạt ĐTB chung 4,15 đạt mức khá, cụ thể nội dung “Công tác đánh giá sàng lọc thực sự thúc đẩy, giúp GV trường MN nâng cao, phát triển về phẩm chất đạo đức và năng lực của người GV” đạt ĐTB cao nhất 4,17 đạt mức khá. Trong đó, có 39,86 % đánh giá xuất sắc, đồng thời có đến 37,79 đánh giá tốt, tuy nhiên cũng có 22,37% đánh giá mức khá và không có ý kiến nào đánh giá trung bình và yếu. Bên cạnh đó các nội dung khảo sát còn lại cũng đánh giá mức khá. Việc kiểm tra, đánh giá đội ngũ theo quy định còn mang nặng hình thức chưa bám sát với yêu cầu nội dung công tác phát triển đội ngũ. Hơn nữa, thông qua phiếu khảo sát lấy ý kiến đội ngũ CBQL, tác giả tiến hành phỏng vấn Ông Hưng N.T, phó trưởng phòng GD&ĐT huyện, về “Việc kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVMN huyện An Minh theo chuẩn nghề nghiệp GVMN đã thực hiện đến đâu? Vì sao?” ông trả lời như sau: “Việc kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVMN huyện An Minh theo chuẩn nghề nghiệp GVMN chưa làm tốt chỉ đánh giá cảm tính ở mức độ hoàn thành công việc giáo dục trẻ MN. Vì vậy, trong giai đoạn sắp tới cần xây dựng khung đánh giá quy chuẩn đánh giá các nội dung ngoài chất lượng chăm sóc còn đánh giá sự vận động, tư vấn thực hiện công tác xã hội hóa, hoạt động khác trong trường MN”.

Như vậy, qua kết quả khảo sát kết hợp với phỏng vấn thì công tác kiểm tra đánh giá xếp loại được tiến hành thường xuyên tạo sự tích cực trong đội ngũ, việc phấn đấu học tập rèn luyện của GVMN đồng thời GV thực hiện nghiêm túc quy chế chuyên môn, chương trình kế hoạch giáo dục chăm sóc trẻ MN. Tuy nhiên, công tác đánh giá xếp loại GVMN của Hiệu trưởng và thanh tra viên chưa thật chính xác, chưa có tiêu chí rõ ràng, khoa học, còn né tránh, cả nể, đánh giá cao hơn thực tế, phù hợp với điều kiện nhà trường.

2.3. Đánh giá chung về thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường mầm non ở huyện An Minh, tỉnh Kiên Giang

2.3.1. Thành công

Thứ nhất, Phòng GD&ĐT huyện An Minh, tỉnh Kiên Giang đã tiến hành rà soát và đánh giá đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp. Dựa trên kết quả đánh giá, Phòng GD&ĐT đã xây dựng và triển khai kế hoạch bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực cho GV, giúp họ đáp ứng các chuẩn mực chuyên môn. Quá trình bồi dưỡng GV được thực hiện theo Chương trình bồi dưỡng thường xuyên.

Thứ hai, các trường MN đã tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên môn hiệu quả tại các tổ, khối chuyên môn trong trường cũng như giữa các trường MN. Đặc biệt, các buổi sinh hoạt chuyên môn này đã có sự đổi mới về cả nội dung và hình thức, thông qua các hoạt động dự

giờ và sinh hoạt chuyên môn theo nghiên cứu bài học. Công tác bồi dưỡng, trao đổi và chia sẻ kinh nghiệm chuyên môn giữa CBQL và GVMN cũng được chú trọng, góp phần nâng cao hiệu quả công tác.

Thứ ba, công tác đào tạo GVMN hiện tại đã đáp ứng đủ số lượng GV cần thiết để phù hợp với nhu cầu thực tế. Quá trình đào tạo GV và CBQL trong lĩnh vực GDMN đang dần được chuyên nghiệp hóa và có những thay đổi theo hướng hiện đại. Những thay đổi này bao gồm việc áp dụng hình thức đào tạo theo tín chỉ, phát triển chương trình đào tạo theo phương pháp tiên tiến, học hỏi kinh nghiệm từ các nước trong khu vực, chú trọng vai trò của người học, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy và đẩy mạnh thực hành sư phạm cũng như nghiên cứu khoa học.

2.3.2. Hạn chế

Thứ nhất, cả CBQL và GVMN vẫn chưa có nhận thức đầy đủ về việc phát triển đội ngũ theo hướng tiếp cận năng lực nghề nghiệp và chưa nắm vững các năng lực nghề nghiệp cần thiết đối với GVMN. Tỷ lệ GV được đánh giá có năng lực nghề nghiệp tốt và khá vẫn chưa cao, trong khi mức độ trung bình chiếm phần lớn và nhiều năng lực nghề nghiệp quan trọng chưa được chú trọng phát triển. Quá trình quản lý phát triển đội ngũ GVMN vẫn còn nhiều hạn chế, từ công tác quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đào tạo đến bồi dưỡng, phần lớn mang tính hình thức và chưa thực sự hiệu quả. Mặc dù việc tạo dựng môi trường phát triển cho GV đã bắt đầu được quan tâm, nhưng vẫn thiếu nhiều điều kiện cần thiết để giúp GVMN phát triển năng lực nghề nghiệp.

Thứ hai, công tác quy hoạch phát triển đội ngũ GVMN theo phương pháp cũ đã phần nào đáp ứng yêu cầu, nhưng trong bối cảnh đổi mới giáo dục nói chung và GDMN nói riêng, đặc biệt là việc phát triển năng lực nghề nghiệp của GVMN, vẫn còn nhiều bất cập. Điều này đòi hỏi phải xây dựng và chỉ đạo quy hoạch theo hướng tiếp cận năng lực để đáp ứng các yêu cầu mới.

Thứ ba, một bộ phận GV vẫn còn hạn chế về chất lượng, chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới GDMN, đặc biệt là trong các năng lực như: phát triển tư duy sáng tạo, khả năng tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ và kỹ năng tổ chức các hoạt động chăm sóc và giáo dục trẻ theo Chương trình GDMN mới.

Thứ tư, chế độ chính sách dành cho GV và CBQL cơ sở GDMN vẫn còn nhiều điểm chưa hợp lý, chưa tương xứng với công sức và áp lực nghề nghiệp. Việc thiếu nhà ở công vụ cũng là một trở ngại và chưa có đủ động lực để phát huy tối đa tiềm năng của đội ngũ này.

Thứ năm, công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ GV và CBQL cơ sở GDMN vẫn còn nhiều hạn chế. Chương trình, nội dung và hình thức đào tạo vẫn chậm được đổi mới, trong khi đội ngũ giảng viên tham gia đào tạo và bồi dưỡng phần lớn xuất thân từ các chuyên ngành khác (như: giáo dục học, tâm lý học, sinh học, âm nhạc, mỹ thuật) và chưa được bồi dưỡng kiến thức cơ bản về GDMN.

2.3.3. Nguyên nhân

Một là, công tác dự báo nhu cầu nhân lực cho GV và CBQL cơ sở GDMN hiện nay chưa hiệu quả, thiếu hệ thống dữ liệu đầy đủ và cần thiết để hỗ trợ công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ.

Hai là, hoạt động đào tạo và bồi dưỡng chưa phản ánh đúng thực tiễn của việc đổi mới GDMN và thiếu sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ sở đào tạo, các cơ quan quản lý giáo dục địa phương và các trường MN.

Ba là, đội ngũ GV và CBQL cơ sở GDMN được tuyển dụng từ nhiều nguồn đào tạo khác nhau, với các mô hình và chất lượng đào tạo không đồng đều. Phần lớn GV chưa tự đánh giá được năng lực nghề nghiệp của mình, do đó không thể tự bồi dưỡng để nâng cao những kỹ

năng còn yếu, đặc biệt là trong các lĩnh vực chăm sóc và giáo dục trẻ, sử dụng ngoại ngữ và công nghệ thông tin.

Bốn là, chế độ chính sách liên quan đến phát triển đội ngũ chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu về việc nâng cao năng lực chuyên môn và nghiệp vụ cho GV và CBQL cơ sở GDMN.

Năm là, một bộ phận GV và CBQL vẫn chưa có nhận thức đúng đắn về ý nghĩa và vai trò của việc phát triển đội ngũ theo hướng tiếp cận năng lực nghề nghiệp. Họ cũng chưa kết hợp chặt chẽ giữa công tác đánh giá chuẩn nghề nghiệp của GV và việc xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ. Đồng thời, việc khai thác hiệu quả các công cụ công nghệ thông tin và các trang mạng điện tử của Bộ GD&ĐT như: truonghocketnoi.edu.vn và taphuan.edu.vn, để bồi dưỡng và tự bồi dưỡng cho đội ngũ GV và CBQL còn hạn chế.

3. Kết luận

Qua phân tích, đánh giá thực trạng về đội ngũ GV ở các trường MN huyện An Minh, tỉnh Kiên Giang đã cho thấy những ưu điểm nổi bật sau đây: Đầu năm học các trường đã xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GV, căn cứ vào quy mô phát triển trường lớp và quy mô tăng dân số trên địa bàn; sắp xếp đội ngũ được tiến hành công khai, dân chủ, đảm bảo phát huy năng lực của GV; khen thưởng, kỉ luật được tiến hành kịp thời, nghiêm túc góp phần tạo động lực phấn đấu cho đội ngũ GV. Tuy vậy, việc phát triển đội ngũ GV ở các trường MN, huyện An Minh, tỉnh Kiên Giang vẫn còn một số mặt hạn chế như: Kế hoạch đều mang tính ngắn hạn, chưa cụ thể, gần như các trường chưa xây dựng được kế hoạch chiến lược phát triển đội ngũ mang tính chiến lược, đồng bộ. Để đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục đòi hỏi đội ngũ GV các trường MN cần phải được đào tạo bồi dưỡng.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương. (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 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 xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). *Thông tư số 26/2018/TT-BGDĐT ngày 08/10/2018 về ban hành chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2020). *Thông tư số 52/2020/TT-BGDĐT ngày 31/12/2020 về ban hành Điều lệ Trường mầm non*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2021). *Văn bản hợp nhất số 01/VBHN-BGDĐT ngày 13/4/2021 về ban hành Chương trình giáo dục mầm non*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2023). *Thông tư số 19/2023/TT-BGDĐT ngày 16/13/2023 về hướng dẫn danh mục khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục công lập*;
- Cần, H. V., & Sơn, H. V. (2014). Một số giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng nhu cầu giáo dục mầm non tại Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí khoa học, Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, số 65*.
- Đệ, N. V., Giản, P. M. & Bản, N. V. (2014). Giải pháp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên mầm non tỉnh Đồng Tháp. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp, 10, 3-7*.
- Đệ, N. V., & Hùng, P. M. (2013). *Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học quản lý giáo dục*. Hà Nội: NXB Giáo dục Việt Nam.
- Hạnh, T. T. (2021). Phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường mầm non quận Hà Đông, thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. *Tạp chí Dạy và Học ngày nay, số kỳ 1, tháng 3*.
- Quốc hội. (2019). *Luật Giáo dục số 43/2019/QH14 ngày 14/6/2019*.