

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

VÕ THỊ LỆ HUYỀN

BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ
GIÁO VIÊN MẦM NON HUYỆN ĐẠI LỘC,
TỈNH QUẢNG NAM THEO CHUẨN
NGHỀ NGHIỆP

Chuyên ngành: Quản lý giáo dục

Mã số: 60.14.05

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ GIÁO DỤC HỌC

Đà Nẵng, Năm 2014

Công trình được hoàn chỉnh tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: **PGS.TS. LÊ QUANG SƠN**

Phản biện 1 : **TS. TRẦN VĂN HIẾU**

Phản biện 2 : **TS. NGUYỄN THỊ TRÂM ANH**

Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận văn tốt nghiệp thạc sĩ Giáo dục học họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 18 tháng 07 năm 2014

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Trung tâm Thông tin - Học liệu, Đại học Đà Nẵng.
- Thư viện trường Đại học Sư phạm, Đại học Đà Nẵng

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong hệ thống giáo dục quốc dân thì Giáo dục mầm non (GDMN) là bậc học đầu tiên đặt nền móng trong việc hình thành và phát triển nhân cách con người. Hầu hết các quốc gia và các tổ chức quốc tế đều xác định: GDMN là một mục tiêu quan trọng khởi đầu cho sự phát triển lâu dài, toàn diện của trẻ.

Những năm qua, Nhà nước đã có nhiều cơ chế, chính sách đầu tư phát triển sự nghiệp giáo dục (GD) nói chung và GDMN nói riêng. Nhận thức của xã hội về vai trò, vị trí của GDMN từng bước được nâng lên, vì vậy sự nghiệp GDMN đã đạt được những kết quả đáng kể. Đối với GDMN, đội ngũ GV đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong quá trình hình thành nhân cách cho trẻ. Phát triển đội ngũ GVMN đủ về số lượng, phù hợp cơ cấu và đạt những tiêu chuẩn nhất định về phẩm chất và năng lực thì mới thực hiện được mục tiêu phát triển GDMN hiện nay.

Tại huyện Đại Lộc tỉnh Quảng Nam, song song với việc phát triển mạng lưới trường lớp, đầu tư cơ sở vật chất trang thiết bị đáp ứng yêu cầu GD đến năm 2020, thì vấn đề phát triển đội ngũ GV là một trong những vấn đề được quan tâm. Thực tế, đội ngũ GVMN ở huyện Đại Lộc còn thiếu về số lượng, chất lượng chưa đồng đều, chưa đáp ứng được yêu cầu của GDMN hiện nay. Một trong số những nguyên nhân hạn chế là do công tác tuyển dụng, sử dụng, chế độ chính sách đãi ngộ đối với GV còn nhiều điểm bất hợp lý, chưa tạo ra được động lực để GV rèn luyện về phẩm chất, nâng cao năng lực chăm sóc trẻ.

Xuất phát từ thực tế nêu trên, tôi chọn đề tài ***“Biện pháp phát triển đội giáo viên mầm non huyện Đại Lộc tỉnh Quảng Nam theo chuẩn nghề nghiệp”*** để làm đề tài nghiên cứu khoa học, từ đó có thể áp dụng vào thực tiễn công tác của bản thân tại Phòng GD&ĐT

huyện Đại Lộc tỉnh Quảng Nam.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn phát triển đội ngũ GVMN huyện Đại Lộc, đề tài đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu chuẩn nghề nghiệp.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu

Công tác quản lý đội ngũ GVMN huyện Đại Lộc tỉnh Quảng Nam của Phòng GD&ĐT huyện.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Biện pháp phát triển đội ngũ GVMN huyện Đại Lộc tỉnh Quảng Nam theo chuẩn nghề nghiệp

4. Giả thuyết khoa học

Hiện nay công tác phát triển đội ngũ GVMN ở huyện Đại Lộc đã được quan tâm. Tuy nhiên công tác này vẫn còn tồn tại những bất cập. Vận dụng lý thuyết phát triển nguồn nhân lực vào thực tiễn GDMN, có thể đề xuất được những biện pháp hợp lý và khả thi trong công tác phát triển đội ngũ GVMN ở huyện Đại Lộc.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

5.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận của việc phát triển đội ngũ GVMN.

5.2. Khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ GV và thực trạng công tác phát triển đội ngũ GVMN huyện Đại Lộc tỉnh Quảng Nam.

5.3. Đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ GVMN huyện Đại Lộc theo chuẩn nghề nghiệp.

6. Giới hạn phạm vi nghiên cứu

- Đề tài tập trung nghiên cứu các biện pháp phát triển đội ngũ GVMN của Phòng GD&ĐT huyện Đại Lộc theo chuẩn nghề nghiệp.

- Công tác phát triển đội ngũ GVMN tập trung đáp ứng các yêu cầu của cơ sở GDMN công lập trên địa bàn.

7. Phương pháp nghiên cứu:

7.1. Phương pháp luận nghiên cứu

7.1.1. Quan điểm hệ thống - cấu trúc

7.1.2. Quan điểm lịch sử

7.1.3. Quan điểm thực tiễn

7.2. Phương pháp nghiên cứu cụ thể

7.2.1. Phương pháp nghiên cứu lý thuyết

7.2.2. Phương pháp nghiên cứu thực tiễn

7.2.3. Phương pháp thống kê toán học

8. Cấu trúc luận văn

Luận văn, ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị, danh mục tài liệu tham khảo, nội dung luận văn gồm 3 chương

Chương 1: Cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ GVMN

Chương 2: Thực trạng đội ngũ giáo viên và công tác phát triển đội ngũ GVMN huyện Đại Lộc tỉnh Quảng Nam

Chương 3: Biện pháp phát triển đội ngũ GVMN huyện Đại Lộc tỉnh Quảng Nam theo chuẩn nghề nghiệp.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA VIỆC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON

1.1. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VẤN ĐỀ

Báo cáo của Ủy ban Quốc tế về giáo dục thế kỷ XXI của UNESCO (1996) đã “khẳng định vai trò quyết định của người thầy giáo trong việc chuẩn bị cho thế hệ trẻ có trách nhiệm xây dựng tương lai của nhân loại theo hướng toàn cầu hóa”.

Trong sự nghiệp cách mạng, Đảng và Nhà nước ta luôn coi đội ngũ GV là lực lượng cốt cán của sự nghiệp GD, người GV được đưa lên vị trí xã hội xứng đáng và được coi trọng, được thường xuyên chăm lo nâng cao uy tín, cải thiện điều kiện làm việc để GV được phát huy hết tài năng, sáng tạo của mình.

Từ những văn bản chỉ đạo của các cấp, các ngành, các luận văn các bài viết khoa học mà mỗi địa phương đã nghiên cứu thực hiện đều có những thực trạng và nhiều biện pháp khác nhau trong công tác phát triển đội ngũ GV theo đặc thù của riêng của địa phương. Tuy nhiên, huyện Đại Lộc những năm vừa qua chưa có công trình nghiên cứu nào đi sâu về công tác phát triển đội ngũ GV để từ đó có những biện pháp, những đề xuất hiệu quả góp phần phát triển đội ngũ GVMN của huyện ngày càng hoạt động hiệu quả hơn.

1.2. CÁC KHÁI NIỆM CHÍNH CỦA ĐỀ TÀI

1.2.1. Khái niệm quản lý

Xét ở góc độ hoạt động thì quản lý là điều khiển, hướng dẫn các quá trình xã hội và hành vi con người để đạt đến mục đích, phù hợp với quy luật khách quan. Dưới góc độ khoa học, quản lý là những hoạt động cần thiết phải được thực hiện khi con người kết hợp với nhau trong các nhóm, các tổ chức nhằm đạt được mục tiêu chung. Quản lý là quá trình tác động của chủ thể quản lý gây ảnh

hướng đến khách thể quản lý nhằm đạt được mục tiêu xác định.

1.2.2. Quản lý giáo dục

Quản lý GD là hệ thống những tác động có kế hoạch và hướng đích của chủ thể quản lý ở các cấp khác nhau, đến tất cả các khâu, các bộ phận của hệ thống GD, nhằm đảm bảo cho các cơ quan trong hệ thống vận hành tối ưu. Đảm bảo sự phát triển mở rộng cả về số lượng và chất lượng để đạt tới mục tiêu GD.

1.2.3. Quản lý nhà trường

Quản lý nhà trường được hiểu là hệ thống những hoạt động có mục đích, có kế hoạch hợp quy luật của chủ thể quản lý nhà trường. Từ Hiệu trưởng đến tập thể GV, nhân viên, tập thể học sinh, cha mẹ học sinh và các lực lượng trong và ngoài nhà trường nhằm làm cho nhà trường vận hành theo đường lối và nguyên lý GD của Đảng, thể hiện tính chất nhà trường xã hội chủ nghĩa, mà tiêu điểm hội tụ là quá trình dạy học, GD thế hệ trẻ, biến mục tiêu phát triển GD của Đảng thành hiện thực.

1.2.4. Đội ngũ giáo viên mầm non

a. Khái niệm giáo viên

GV trong nghĩa rộng, hẹp có khác nhau song đều có sự thống nhất cơ bản: GV là người làm nhiệm vụ giảng dạy và GD trong nhà trường phổ thông, trường nghề và trường mầm non, hoặc cơ sở GD khác nhằm thực hiện mục tiêu GD xây dựng nhân cách người học đáp ứng yêu cầu phát triển của xã hội.

Trong luận văn đối tượng GV mà đề tài đề cập đến là GVMN.

b. Đội ngũ giáo viên

Đội ngũ GV được hiểu là bộ máy nhân sự gồm những nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy tại các cơ sở GD trong hệ thống GD quốc dân. Đội ngũ GV là nguồn lực chính của ngành GD, là nguồn lực quý báu và có vai trò quyết định chất lượng GD trong nhà trường. Họ được đào tạo và được qui định ở Điều 70 của Luật Giáo dục.

1.2.5. Phát triển đội ngũ giáo viên mầm non

a. Khái niệm phát triển

Khái niệm phát triển theo triết học: "Phát triển là một quá trình vận động từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp, theo đó cái cũ biến mất và cái mới ra đời".

b. Phát triển đội ngũ giáo viên mầm non

Phát triển đội ngũ GVMN là xây dựng đội ngũ đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, loại hình và nâng cao chất lượng nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển GDMN. Cụ thể:

* ***Phát triển số lượng:*** Số lượng GVMN cần phải đáp ứng đầy đủ cho các nhà trường theo Điều lệ trường mầm non.

* ***Nâng cao chất lượng :*** Thực hiện theo Quyết định số 02/2008/QĐ-BGDĐT ngày 22/01/2008 của Bộ GD&ĐT qui định chuẩn nghề nghiệp GVMN.

* ***Điều chỉnh cơ cấu đội ngũ:*** Phát triển đội ngũ GV chú trọng đến sự đồng bộ về cơ cấu: Cơ cấu hợp lý về độ tuổi; Cơ cấu hợp lý theo địa bàn; Cơ cấu hợp lý về trình độ

1.3. ĐẶC TRƯNG HOẠT ĐỘNG CỦA TRƯỜNG MẦM NON VÀ GIÁO VIÊN MẦM NON TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

1.3.1. Đặc điểm, vị trí, tính chất, nhiệm vụ của trường mầm non

a. Đặc điểm:

Thứ nhất, GDMN đòi hỏi GVMN là người am hiểu sâu sắc về khoa học nuôi, dạy trẻ và đặc biệt phải hết sức yêu nghề, mến trẻ.

Thứ hai, GDMN là khâu đầu tiên của hệ thống GD quốc dân.

Thứ ba, đội ngũ GVMN hầu hết là nữ. Đó là một nét riêng biệt khác hẳn với các ngành học, bậc học khác.

b. Vị trí của trường mầm non

c. Tính chất trường mầm non

d. Nhiệm vụ của trường mầm non

1.3.2. Vai trò, nhiệm vụ của đội ngũ GVMN

Vai trò của đội ngũ GVMN trong chiến lược nguồn lực con người: "GDMN có vai trò khá đặc biệt trong chiến lược xây dựng nguồn lực con người". Sự phát triển đặc biệt về mọi mặt của trẻ trong lứa tuổi mầm non, các nhà GDMN coi đó là "thời kỳ vàng của cuộc đời" mỗi người. Công việc của GVMN có thể nói là “Đa chức năng” là toàn diện, cô giáo mầm non có lúc là cô giáo, có lúc là mẹ hiền nhưng cũng có lúc lại là người bạn của trẻ. Ngoài ra cô còn là “nghệ sĩ”, “bác sĩ” theo đặc thù của công việc và GVMN có chung mục đích là phấn đấu thực hiện mục tiêu GDMN.

1.3.3 Những yêu cầu đối với đội ngũ GVMN trong giai đoạn hiện nay

a. Những yêu cầu chung

Tiếp tục thực hiện Chỉ thị 40-CT/TW của Ban Bí thư Trung ương Đảng về việc nâng cao chất lượng đội ngũ GV và cán bộ quản lý GD. Phát triển GVMN là yêu cầu tất yếu để đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình mầm non mới. Phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng chuẩn nghề nghiệp GVMN.

b. Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non

- * Về lĩnh vực phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống
- * Về lĩnh vực kiến thức
- * Về kỹ năng sư phạm (kỹ năng giáo dục, dạy học, tổ chức)

1.4. QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GVMN

1.4.1. Lý luận về quản lý phát triển nguồn nhân lực

Quản lý nguồn nhân lực là một nhiệm vụ quản lý của một tổ chức, thể hiện trong việc lựa chọn, đào tạo, xây dựng và phát triển các thành viên của tổ chức do mình phụ trách.

Phát triển nguồn nhân lực được hiểu với một khái niệm rộng hơn bao gồm cả 3 mặt: Phát triển sinh thể; phát triển nhân cách đồng thời tạo một môi trường thuận lợi cho nguồn nhân lực phát triển.

1.4.2. Nội dung quản lý phát triển đội ngũ GVMN

a. Quản lý việc xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN

Xây dựng kế hoạch nhằm đảm bảo cho cơ quan đơn vị có đủ số lượng, chất lượng để bố trí một cách kịp thời và đúng chỗ nhằm thực hiện mục tiêu có hiệu quả. Tiến hành quy hoạch có phân tích đánh giá hiện trạng, dự báo, dự đoán được nguồn bổ sung, hướng phát triển để có kế hoạch bố trí, sắp xếp hợp lý.

b. Quản lý việc tuyển dụng, sử dụng đội ngũ GVMN

Tuyển chọn phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ chính trị của đơn vị; phải căn cứ vào kế hoạch phát triển nguồn nhân lực về số lượng, chất lượng, về nhu cầu nhiệm vụ công việc. Trong tuyển chọn cần phải công tâm, khách quan, cần sử dụng nhiều hình thức để tuyển chọn.

Việc sử dụng đội ngũ sao cho có hiệu quả cao nhất, nắm bắt đặc điểm riêng biệt của mỗi cá nhân, mỗi nhóm cá nhân, tìm ra ưu, nhược điểm của họ để từ đó có sự phân công lao động hợp lý.

c. Quản lý việc đánh giá đội ngũ giáo viên mầm non

Đánh giá là quá trình hình thành những nhận định, phán đoán về kết quả công việc hoặc phẩm chất của GV dựa trên những phân tích, những thông tin thu được, đối chiếu nó với mục tiêu, tiêu chuẩn đã đề ra nhằm đưa đến những kết luận. Đánh giá phải dựa trên những nguyên tắc: căn cứ theo mục tiêu và tiêu chuẩn; đảm bảo tính khách quan; đảm bảo tính toàn diện; thực hiện thường xuyên và có hệ thống. Đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp GV phải đảm bảo mục đích. Đánh giá phải đảm bảo đúng trình tự, thủ tục và quy trình đánh giá.

d. Quản lý việc bồi dưỡng và tự bồi dưỡng đội ngũ GVMN

Bồi dưỡng và tự bồi dưỡng cho đội ngũ là việc làm cần thiết đòi hỏi các cấp quản lý đặc biệt quan tâm. Việc bồi dưỡng cho đội ngũ GV tiến hành với nhiều mục đích khác nhau, nhằm đảm bảo mục tiêu, đảm bảo nguyên tắc, bảo đảm tính tự chủ của các đơn vị trong

hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và bảo đảm tính công khai, minh bạch, hiệu quả trong công tác quản lý bồi dưỡng và tự bồi dưỡng.

e. Quản lý việc thực hiện chế độ chính sách, tạo môi trường làm việc thuận lợi đối với đội ngũ giáo viên mầm non

Việc thực hiện tốt chế độ chính sách đối với GV là điều kiện cần thiết nhất để động viên, khuyến khích GV cống hiến tốt hơn nữa cho công tác giảng dạy. Một chế độ chính sách tốt sẽ là sự động viên kịp thời GV, giúp họ tái tạo sức lao động tốt hơn và ngược lại.

Tiểu kết chương 1

Tổng hợp một số vấn đề về lý luận liên quan đến vấn đề phát triển, quản lý phát triển đội ngũ GV. Đồng thời gắn vấn đề đó với một số yếu tố có tính chất đặc thù của đội ngũ GVMN. Phần cơ sở lý luận này sẽ soi sáng cho việc điều tra, khảo sát, phân tích thực trạng việc phát triển đội ngũ GVMN huyện Đại Lộc, để đề xuất các giải pháp khả thi nhằm xây dựng đội ngũ này đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

CHƯƠNG 2
THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM
NON HUYỆN ĐẠI LỘC TỈNH QUẢNG NAM THEO CHUẨN
NGHỀ NGHIỆP

2.1. KHÁI QUÁT VỀ TÌNH HÌNH PHÁT TRIỂN KINH TẾ, XÃ HỘI, GD&ĐT HUYỆN ĐẠI LỘC TỈNH QUẢNG NAM

2.1.1. Tình hình kinh tế - xã hội

2.1.2. Sự phát triển Giáo dục và Đào tạo

2.2. KHÁI QUÁT QUÁ TRÌNH KHẢO SÁT

2.2.1. Mục đích khảo sát

2.2.2. Nội dung khảo sát

2.2.3. Đối tượng, địa bàn khảo sát

2.2.4. Phương thức khảo sát

2.2.5. Xử lý số liệu và viết báo cáo hiệu quả khảo sát

2.3. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ GVMN HUYỆN ĐẠI LỘC

2.3.1. Thực trạng số lượng, cơ cấu đội ngũ giáo viên

a. Số lượng:

Năm học 2012-2013, đội ngũ GVMN huyện Đại Lộc có 358 GV. Tỷ lệ bình quân GV trên lớp thiếu. GV dạy nhà trẻ được bố trí 2 GV/nhóm, GV mẫu giáo được bố trí 1,8% GV/lớp.

b. Cơ cấu về giới tính

Cơ cấu giới tính đội ngũ GVMN nữ chiếm 100%.

c. Cơ cấu về tuổi đời:

GV có tuổi đời dưới 31 tuổi chiếm tỷ lệ nhiều nhất là 46,37% trên tổng số GV của cấp học; từ 31 đến 40 tuổi chiếm 21,79%; trên 40 tuổi chiếm 31,84%.

d. Cơ cấu về tuổi nghề:

Đội ngũ GVMN có thâm niên giảng dạy dưới 10 năm chiếm đại đa số với tỷ lệ là 58.94%, giảng dạy từ 10->20 năm là 14,25%, số GV có thâm niên giảng dạy trên 20 năm là 26.82%.

2.3.2. Thực trạng trình độ đội ngũ GVMN huyện Đại Lộc

a. Trình độ chính trị

Tổng số GV là Đảng viên Đảng Cộng sản Việt Nam có 72/358, chiếm tỷ lệ 20,11%, và 166 GV là Đoàn viên Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, chiếm tỷ lệ 46,37%, tỷ lệ GV có trình độ sơ cấp chính trị còn quá thấp 10,6%, tỷ lệ GV đã qua lớp trung cấp và cao cấp lý luận chính trị là không có.

b. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Có 358 GV đạt trình độ đào tạo chuẩn (tỷ lệ 100%), trong đó có 45% GVMN đạt trình độ trên chuẩn. Giáo viên tốt nghiệp Đại học và cao đẳng sư phạm mầm non chính quy có 12 người (tỷ lệ 3,3 %).

c. Trình độ ngoại ngữ, tin học

Về trình độ tin học, có 9 GV có chứng chỉ A (2,51%), 309 GV có chứng chỉ B (86,31%), còn lại 41 GV (11,17%) biết tin học qua tự bồi dưỡng và bồi dưỡng tại các trường mầm non.

Về trình độ ngoại ngữ, có 68,72% GV không biết ngoại ngữ, có 1,68% GV biết ở trình độ A, 29,61 % GV biết ở trình độ B.

2.3.3. Thực trạng về phẩm chất, năng lực đội GVMN

a. Về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống

GVMN huyện Đại Lộc về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống được đánh giá ở mức độ 95,8% là xuất sắc. Không có biểu hiện tiêu cực trong cuộc sống, trong chăm sóc, giáo dục trẻ; Không vi phạm các quy định về các hành vi nhà giáo không được làm

b. Về năng lực kiến thức của đội ngũ giáo viên

GVMN huyện Đại Lộc được đánh giá xuất sắc chiếm tỷ lệ 62,2%, đánh giá ở mức khá chiếm tỷ lệ 34,35%, GV được đánh giá trung bình chiếm tỷ lệ 3,63%, không có GV xếp loại kém.

c. Về năng lực sư phạm của đội ngũ giáo viên

Số liệu tổng hợp của GVMN Đại Lộc về năng lực sư phạm cho thấy, số GV tự xếp loại xuất sắc đạt 66,9%, loại khá đạt 30,3%, xếp loại trung bình còn ở mức 3,07%.

2.3.5. Thực trạng về phát triển đội ngũ GVMN Đại Lộc

a. Nhận thức về công tác phát triển đội ngũ GVMN

Các cấp quản lý ngành và từng nhà trường luôn quan tâm đến công tác phát triển đội ngũ GV và xác định rằng đây là công việc nhà trường đặc biệt ưu tiên trong chiến lược phát triển của trường và phải thực hiện một cách thường xuyên, lâu dài và có kế hoạch.

b. Thực trạng về kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN

Từ kết quả phiếu trưng cầu ý kiến cho thấy: có 41% cán bộ quản lý, GV nhận xét việc xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GV ở mức độ là tốt, 59% nhận xét ở mức độ là khá.

c. Thực trạng việc tuyển dụng và sử dụng đội ngũ giáo viên

Kết quả từ phiếu trưng cầu ý kiến có 41% cán bộ quản lý, GV được hỏi đều trả lời việc tuyển dụng đội ngũ GV ở mức độ là tốt, 31% là khá, 28% là trung bình. Nguyên nhân của việc này là vì các nhà trường không chủ động trong việc tuyển dụng đội ngũ GV.

d. Thực trạng việc bồi dưỡng và tự bồi dưỡng đội ngũ

Kết quả từ phiếu trưng cầu ý kiến về công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ GVMN, có 64% ý kiến của cán bộ quản lý và giáo viên đánh giá công tác này là tốt, có 27% ý kiến đánh giá Khá, có 9% ý kiến đánh giá là Trung bình, không có ý kiến cho là yếu.

e. Thực trạng việc kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVMN

Hiện nay, GVMN được thực hiện đánh giá chuẩn nghề nghiệp theo Quyết định số 02/2008/QĐ-BGDĐT ngày 22/01/2008 của Bộ GD&ĐT ban hành. Nhờ thực hiện đúng tiêu chuẩn, quy trình đánh giá, xếp loại GVMN nên kiểm tra, đánh giá đội ngũ GV đã chính xác và hiệu quả hơn. Tuy nhiên, cũng còn có một số mặt hạn chế trong

đánh giá là còn mang tính đối phó, chưa nêu được các minh chứng cụ thể trong quá trình đánh giá.

g. Về thực hiện chế độ chính sách đối với đội ngũ GVMN

Hiện nay GVMN đã được hưởng đầy đủ các chế độ chính sách nhưng nhiều ý kiến cho rằng các biện pháp về thực hiện chính sách đối với đội ngũ GVMN chưa thực phù hợp và được đánh giá ở mức độ trung bình tỷ lệ 51%; phiếu khá, tỷ lệ 31%; chỉ có 8% cho là tốt.

2.4. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON HUYỆN ĐẠI LỘC

2.4.1. Mặt ưu điểm

Đội ngũ GVMN huyện Đại Lộc đều được đào tạo cơ bản và có trình độ chuyên môn đạt chuẩn trở lên. Đa số yêu nghề và tận tụy với nghề; có ý thức tự học, tự bồi dưỡng; thực hiện đầy đủ nhiệm vụ được giao, vận động và giúp đỡ đồng nghiệp thực hiện tốt nhiệm vụ; tôn trọng, không phân biệt đối xử, luôn yêu thương trẻ; trung thực trong đánh giá, báo cáo thông tin; Vận dụng kiến thức về giáo dục học và xử lý các tình huống sư phạm trong chăm sóc GD trẻ khá tốt.

Đã làm tốt việc xây dựng kế hoạch từ việc điều tra, khảo sát đánh giá chất lượng đội ngũ GV hàng năm, có xây dựng chế độ phối hợp với Phòng Nội vụ để tuyển dụng GV hàng năm, tuyển dụng GVMN vào biên chế, cũng như kế hoạch bồi dưỡng GV theo quy định chung của Bộ GD&ĐT. Tổ chức tốt việc thanh tra, kiểm tra và đánh giá chuyên môn theo chuyên đề, toàn diện hoặc thanh tra, kiểm tra đột xuất công tác chăm sóc giáo dục của đội ngũ GV. Có chú ý tăng cường nguồn lực, điều kiện cơ sở vật chất kỹ thuật cho hoạt động chăm sóc, giáo dục của đội ngũ GV.

2.4.2. Mặt hạn chế

Số lượng GVMN huyện Đại Lộc còn thiếu so với quy định, tỷ lệ GV mới ra trường nhiều nên kinh nghiệm giảng dạy chưa có, kỹ năng nghiệp vụ chăm sóc giáo dục trẻ còn hạn chế. Trình độ ngoại

ngữ, tin học của đội ngũ GVMN còn thấp. Tỷ lệ GV đã qua lớp trung cấp và cao cấp lý luận chính trị là không có.

Việc xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ chưa mang tính chiến lược lâu dài và không dựa trên các cơ sở khoa học về vấn đề phát triển đội ngũ GV. Chưa thật sự chú ý nâng cao nhận thức, ý nghĩa, tầm quan trọng của việc tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ. Việc đánh giá, xếp loại GV theo chuẩn nghề nghiệp còn chưa được chính xác. Chế độ chính sách cho đội ngũ GVMN hiện vẫn chưa được cải thiện đúng mức.

2.4.3. Cơ hội

Chủ trương đường lối của Đảng, chính sách của Nhà nước, sự lãnh đạo, chỉ đạo sự quan tâm của cấp ủy, chính quyền địa phương, sự tham mưu năng động của cán bộ quản lý giáo dục các cấp, sự phối hợp có hiệu quả của các ban ngành, đoàn thể, các lực lượng xã hội trong và ngoài huyện và đặc biệt sự kết hợp, hỗ trợ của Hội cha mẹ học sinh luôn tạo mọi điều kiện thuận lợi để chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho đội ngũ để đội ngũ GVMN.

Đội ngũ GVMN huyện Đại Lộc có có ý thức chính trị, phẩm chất đạo đức tốt, trình độ chuyên môn đạt chuẩn, tổ chức tốt công tác chăm sóc giáo dục trẻ, được cha mẹ học sinh tín nhiệm và thu hút ngày càng đông học sinh đến lớp.

2.4.4. Thách thức

Vấn đề phát triển đội ngũ GV của GDMN đứng trước những yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn đổi mới và hội nhập với giáo dục thế giới nên không tránh khỏi những khó khăn về bản thân đội ngũ GV về số lượng, chất lượng, trình độ đào tạo, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và công tác phát triển đội ngũ GVMN của huyện.

Tiểu kết chương 2

Qua nghiên cứu thực trạng đội ngũ GVMN và công tác phát triển đội ngũ GVMN của huyện Đại Lộc trong thời gian qua cho thấy về cơ bản đội ngũ GVMN đã đủ về số lượng, đạt chuẩn về trình độ đào tạo, có năng lực sư phạm, yêu nghề, mến trẻ, có tâm huyết với nghề, có nhiều biện pháp nâng cao chất lượng giảng dạy.

Tuy nhiên thực trạng đội ngũ GVMN của huyện vẫn còn thiếu từng năm, việc sử dụng GV chưa đúng với tỷ lệ cơ cấu lớp, học sinh; có những bất cập nhất định về cơ cấu tuổi, số năm giảng dạy ít, nên kinh nghiệm giảng dạy chưa có, kỹ năng nghiệp vụ chăm sóc GD trẻ còn hạn chế; nhận thức, năng lực chuyên môn, khả năng sáng tạo, chưa đáp ứng với yêu cầu đổi mới GD, đổi mới đất nước.

CHƯƠNG 3

CÁC BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GVMN HUYỆN ĐẠI LỘC TỈNH QUẢNG NAM THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP

3.1. CÁC NGUYÊN TẮC ĐỀ XUẤT CÁC BIỆN PHÁP

3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống

3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính nhất quán

3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn

3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi

3.2. BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GVMN HUYỆN ĐẠI LỘC TỈNH QUẢNG NAM THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP

3.2.1. Tập trung thay đổi nhận thức, giúp các cấp quản lý giáo dục thấy sự cần thiết của vấn đề phát triển đội ngũ GVMN

Đẩy mạnh công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức, trách nhiệm cho các cấp, các ngành, gia đình và cộng đồng về chủ trương, mục đích, ý nghĩa của phát triển đội ngũ GVMN trong việc nâng cao chất lượng giáo dục và phát triển nguồn nhân lực.

Triển khai các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về đường lối phát triển GD của đất nước nói chung, của Tỉnh và huyện Đại Lộc nói riêng đến từng cấp quản lý, GV. Chủ động tuyên truyền, tư vấn để các cấp quản lý, GV nhận thức được việc xây dựng phát triển đội ngũ GVMN ở huyện Đại Lộc không chỉ là mục tiêu có ý nghĩa cấp thiết, là chiến lược lâu dài mà còn là điều kiện cơ bản để thực hiện nhiệm vụ đổi mới sự nghiệp GD&ĐT.

Để giải pháp này đạt hiệu quả cao, Phòng GD&ĐT tăng cường công tác tham mưu để có sự chỉ đạo kịp thời của Sở GD&ĐT của Huyện ủy, Ủy ban nhân dân huyện; bên cạnh đó, cần có sự hỗ trợ tích cực từ cán bộ quản lý các trường mầm non trong huyện; sự phối hợp hỗ trợ và tạo điều kiện giúp đỡ của các ngành, sự đồng tình ủng hộ của nhân dân của cha mẹ trẻ trong việc tuyên truyền về vấn đề phát triển đội ngũ GVMN trong giai đoạn hiện nay.

3.2.2. Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN huyện Đại Lộc đến năm 2020 theo chuẩn nghề nghiệp

Trước hết, để có sự thống nhất, đồng bộ trong việc triển khai thực hiện xây dựng kế hoạch, giữa Phòng GD&ĐT và các bộ phận quản lý chức năng có liên quan trực tiếp, phối hợp với nhau chặt chẽ và trách nhiệm cụ thể để xây dựng kế hoạch.

Phòng GD&ĐT Đại Lộc, cơ quan quản lý trực tiếp về GD&ĐT xây dựng kế hoạch phát triển mạng lưới trường lớp, kế hoạch phát triển đội ngũ GV, kế hoạch đào tạo bồi dưỡng và tuyển dụng đội ngũ GVMN của huyện.

Các trường mầm non tranh thủ sự chỉ đạo, đồng thời tranh thủ sự quan tâm của Đảng ủy, UBND xã, thị trấn và sự giúp đỡ của các ban ngành, đoàn thể, sự phối hợp của cha mẹ học sinh để lập quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN của từng trường. Các trường đào tạo như Đại học Sư phạm Đà Nẵng, Trường Đại học Quảng Nam cần nắm bắt được nhu cầu phát triển (số lượng, chất

lượng, cơ cấu) đội ngũ GVMN trên địa bàn huyện để có kế hoạch bồi dưỡng nâng chuẩn, đào tạo bổ sung GVMN cho huyện.

3.2.3. Tổ chức công tác tuyển dụng, sử dụng và phân công nhiệm vụ đội ngũ GVMN Đại Lộc trên cơ sở chuẩn nghề nghiệp

Hàng năm căn cứ vào chỉ tiêu biên chế được giao, căn cứ vào số lớp, số trẻ hiện có cần xác định nguồn bổ sung và tuyển dụng GVMN trong từng đơn vị và toàn huyện.

Phòng GD&ĐT và Phòng Nội vụ xây dựng mối quan hệ đồng bộ và quy trình hợp đồng, tuyển dụng. Việc hợp đồng, tuyển dụng có tính thống nhất cao từ khâu thông báo tuyển dụng hay hợp đồng đến khâu tiếp nhận hồ sơ của GV, cũng như trình UBND huyện ra quyết định tuyển dụng và tiếp nhận.

Cần phải có quan điểm đúng đắn trong lựa chọn, bố trí, sắp xếp và phân công GV theo hướng trọng dụng năng lực một cách hợp lý và khách quan. Tất cả sự lựa chọn, sắp xếp đều phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của người GVMN trong việc chăm sóc giáo dục trẻ trong các trường mầm non.

Trong quá trình bố trí, sắp xếp cần đưa đi đào tạo lại hoặc cho nghỉ trước chế độ những GVMN kém phẩm chất năng lực, hoặc không có khả năng đảm nhận nhiệm vụ ảnh hưởng đến chất lượng của nhà trường và trực tiếp trẻ mầm non. Phân công nhiệm vụ cho GV phải công khai, dân chủ, tôn trọng và lắng nghe ý kiến của tập thể, không áp đặt ý kiến cá nhân.

Phân công trách nhiệm rõ ràng, hợp lý, có định mức lao động cho từng GV. Ngoài ra phải xây dựng nền nếp lao động, sinh hoạt chuyên môn, sinh hoạt tập thể và xây dựng nguyên tắc tổ chức các hoạt động GD khác trong nhà trường là cơ sở để duy trì kỷ cương, nền nếp, nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục.

3.2.4. Tăng cường công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng nâng chuẩn, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng cho đội ngũ GVMN huyện Đại Lộc theo chuẩn nghề nghiệp

Xây dựng các văn bản hướng dẫn các đơn vị về công tác bồi dưỡng hàng năm.

Kiên toàn Ban chỉ đạo bồi dưỡng cấp huyện, bao gồm các thành viên: Cán bộ Phòng GD&ĐT cùng với cán bộ quản lý các trường. Các thành viên này phải là những người trình độ và khả năng nghiên cứu khoa học giáo dục, trình độ chuyên môn khá, có thể nắm bắt kịp thời những tri thức khoa học tiên tiến, có tầm hiểu biết sâu rộng, có khả năng giúp đỡ GV về lĩnh vực chuyên môn, có phẩm chất đạo đức tốt, thẳng thắn và nhiệt tình.

Xây dựng kế hoạch cụ thể về nội dung và thời gian bồi dưỡng.

Chuẩn bị cơ sở vật chất phục vụ công tác bồi dưỡng.

Chính quyền phối hợp với Công đoàn cùng cấp cử lực lượng GV là cán bộ dự nguồn, cán bộ kế cận tiếp tục tham gia các lớp lý luận chính trị, quản lý ngành.

Phòng GD&ĐT tiếp tục liên kết với Trường Đại học sư phạm Đà Nẵng để mở các lớp nâng chuẩn Đại học sư phạm mầm non để GV tham gia học nâng chuẩn tại huyện.

Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên hàng năm đảm bảo các mục tiêu bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp, phát triển năng lực dạy học và những năng lực khác theo yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp GVMN, yêu cầu phát triển GD của huyện, yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng GD cho cán bộ quản lý và GV.

3.2.5. Tổ chức kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVMN huyện Đại Lộc trên cơ sở chuẩn nghề nghiệp

Ngoài những cách thức mà các cấp quản lý đã và đang thực hiện như: kiểm tra, thanh tra chuyên đề, thanh tra đột xuất và căn cứ vào tiêu chí đánh giá chuẩn nghề nghiệp GVMN, cần thực hiện đảm

bảo đúng tiêu chuẩn, quy trình đánh giá xếp loại GV sau một năm học. Đồng thời tăng cường kiểm tra nhắc nhở thường xuyên phát hiện ra những sai sót từ nhỏ đến lớn của từng cá nhân GV để từ đó có những góp ý giúp bản thân GV khắc phục, sửa chữa kịp thời.

Tuân thủ nghiêm mọi quy định của pháp luật, quy chế chuyên môn và có sự chân chính kịp thời, xử lý đúng mức những vi phạm của GV trong thực hiện nhiệm vụ của mình.

Thực hiện kế hoạch kiểm tra, đánh giá có sự thống nhất từ Phòng GD&ĐT đến các trường học:

- Công tác thanh tra kiểm tra của Phòng GD&ĐT: Xây dựng và thực hiện kế hoạch thanh tra chuyên ngành hằng năm đối với các trường mầm non; Giới thiệu cán bộ quản lý, giáo viên thuộc quyền quản lý của Phòng GD&ĐT để Sở GD&ĐT công nhận; Xây dựng kế hoạch và tổ chức kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ được giao; hướng dẫn công tác kiểm tra, đánh giá GV.

- Công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá xếp loại của nhà trường: Xây dựng kế hoạch và tổ chức thanh tra GV; thực hiện chế độ báo cáo về công tác thanh tra, kiểm tra theo quy định; Tổ chức đánh giá xếp loại GV theo đúng quy trình.

Thực hiện việc thanh, kiểm tra, đánh giá, xếp loại GV với động viên, khen thưởng kịp thời để GV phấn khởi, yên tâm và say mê trong công việc của mình và đạt hiệu quả cao.

Để thực hiện tốt công tác kiểm tra, đánh giá, cần có sự quan tâm của các cấp các ngành, mà trực tiếp là sự chỉ đạo sâu sát của UBND huyện và Sở GD&ĐT, đồng thời phải có sự thống nhất về quan điểm, đánh giá đúng thực chất năng lực từng GV.

3.2.6. Hoàn thiện chế độ khen thưởng, chính sách đãi ngộ cho đội ngũ GVMN trong huyện

Điều chỉnh định biên giáo viên/nhóm, lớp để giảm bớt cường độ lao động cho GVMN. Phòng GD&ĐT sẽ tiếp tục tham mưu cho

UBND huyện tuyển GV đủ từng năm theo Điều lệ trường mầm non.

Về chính sách tiền lương, Phòng GD&ĐT tiếp tục tham mưu để có cơ chế hỗ trợ lương cho GVMN sau khi chuyển đổi loại hình trường cho phù hợp.

Về chế độ đãi ngộ, cần phải có chính sách khuyến khích GV có năng lực và trình độ trên chuẩn đi học sau đại học. Có chính sách thu hút sinh viên có trình độ đào tạo chính quy từ Đại học mầm non trở lên về huyện công tác, trọng dụng GV có tài, có tay nghề giỏi, đồng thời tạo cơ hội để họ phát huy tài năng của mình. Đồng thời cũng phải nghiêm túc xử lý đối với những cá nhân vi phạm nội quy, quy chế của ngành và của nhà trường.

3.3. MỐI QUAN HỆ GIỮA CÁC BIỆN PHÁP

Các biện pháp này luôn có một mối quan hệ biện chứng với nhau, biện pháp này làm tiền đề thúc đẩy biện pháp kia và ngược lại. Từ đó tạo nên sự thống nhất chặt chẽ và đem lại hiệu quả cao trong quá trình tổ chức thực hiện.

Biện pháp 1: là cơ sở quan trọng không thể thiếu để quy hoạch, quản lý phát triển đội ngũ GVMN và là tiền đề để thực hiện các biện pháp khác. Biện pháp 2: là biện pháp cơ bản nhằm phát triển đội ngũ GVMN. Biện pháp 3: là biện pháp chủ đạo trong việc phát triển đội ngũ GVMN. Biện pháp 4: là biện pháp mang lại hiệu quả cao nhất nhằm nâng cao trình độ chính trị, kiến thức, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ đội ngũ GVMN. Biện pháp 5: là biện pháp quan trọng mang tính đột phá nhằm tạo điều kiện phát triển mạnh mẽ đội ngũ GVMN. Biện pháp 6: là điều kiện cần thiết nhằm tăng các nguồn hỗ trợ cho việc cải thiện chế độ chính sách đối với GVMN.

Chắc chắn các biện pháp này sẽ mang lại hiệu quả trong công tác phát triển đội ngũ GVMN nói chung cũng như đội ngũ GVMN của huyện Đại Lộc, tỉnh Quảng Nam theo chuẩn nghề nghiệp

3.4. KHẢO NGHIỆM VỀ TÍNH CẤP THIẾT VÀ TÍNH KHẢ THI CỦA CÁC BIỆN PHÁP

Bảng 3.2. Kết quả khảo sát về tính cấp thiết và khả thi của đề tài

T T	TÊN BIỆN PHÁP	Tính cấp thiết			Tính khả thi		
		Rất cấp thiết	Cấp thiết	Không cấp thiết	Rất khả thi	Khả thi	Không khả thi
1	Tập trung thay đổi nhận thức, giúp các cấp quản lý giáo dục thấy sự cần thiết của vấn đề phát triển đội ngũ GVMN	75%	23%	2%	82%	18%	0
2	Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN	81%	19%	0	83%	17%	0
3	Tổ chức công tác tuyển dụng, sử dụng và phân công nhiệm vụ đội ngũ	86%	14 %	0	86%	14%	0
4	Tăng cường công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng nâng chuẩn, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng	95%	5%	0	95%	5%	0
5	Tổ chức kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVMN	79%	21%	0	75%	25%	0
6	Hoàn thiện chế độ khen thưởng, chính sách đãi ngộ cho đội ngũ GVMN	97%	3%	0	74%	24%	0

Từ các số liệu ở bảng 3.2 cho thấy:

+ Tỷ lệ về tính cấp thiết: Tất cả các ý kiến của cán bộ quản lý và GV đều cho rằng cần phải thực hiện các biện pháp này. Tuy

nhiên, ở biện pháp 1: có 2 ý kiến cho là không cấp thiết, do thực tế các cấp ủy, các cấp quản lý GD và các nhà trường đã nhận thức rất đầy đủ về vị trí và tầm quan trọng của việc phát triển đội ngũ GVMN, nên một vài cán bộ quản lý cho là không cấp thiết.

+ Tỷ lệ về tính khả thi của 6 biện pháp nêu trên thì biện pháp: Tăng cường công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng đội ngũ GV là biện pháp có tính khả thi cao, bởi 95% ý kiến cán bộ quản lý và GV đều cho rằng thực hiện được, chỉ có 5% thì cho rằng khó thực hiện bởi kinh phí để đội ngũ tham gia bồi dưỡng nâng cao trình độ.

Qua kết quả khảo sát, các biện pháp đề xuất đều cấp thiết và có tính khả thi cao, kết quả này cho phép chúng ta tin tưởng vào tính khách quan và phù hợp của các biện pháp đã đề xuất.

Tiểu kết chương 3

Qua kết quả khảo nghiệm các biện pháp đề xuất đều có tính cấp thiết và tính khả thi, phù hợp với yêu cầu trước mắt và lâu dài khi chúng ta đang tập trung xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo. Vì vậy các biện pháp chúng tôi đã đưa ra để phát triển đội ngũ GVMN ở trên là rất phù hợp, đáp ứng được lòng mong mỏi của đội ngũ CBQL và GVMN. Để các biện pháp đó thực sự có hiệu quả, các cấp quản lý GDMN phải biết vận dụng, phối hợp chặt chẽ, đồng bộ linh hoạt mềm dẻo các biện pháp, phù hợp với tình hình thực tiễn ở địa phương. Mặt khác cần phải có sự chỉ đạo, thống nhất từ Phòng GD&ĐT đến các cơ sở GDMN; sự hưởng ứng thực hiện một cách tích cực, tự nguyện của đội ngũ GVMN thì chắc chắn các biện pháp này sẽ giúp cho các cấp quản lý GD bồi dưỡng nhằm phát triển đội ngũ GVMN cả nước nói chung và huyện Đại Lộc nói riêng.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. KẾT LUẬN

Trong hệ thống giáo dục quốc dân, GDMN là bậc học đầu tiên, đặt nền móng cho sự phát triển về thể chất, trí tuệ, tình cảm, thẩm mỹ của trẻ. Đội ngũ GVMN có vai trò đặc biệt quan trọng, quyết định chất lượng chăm sóc giáo dục. Phát triển đội ngũ GV trong GD chính là xây dựng và phát triển một tổ chức những người có phẩm chất đạo đức trong sáng lành mạnh, có năng lực chuyên môn vững vàng, có ý chí phấn đấu vươn lên trong nghề nghiệp, tận tình phục vụ nhân dân và yêu mến học sinh.

Đội ngũ GVMN của huyện Đại Lộc đã bước đầu đáp ứng yêu cầu chuẩn nghề nghiệp, GVMN đa số yêu nghề, gắn bó với trường lớp, tận tụy với học sinh và có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc. Bên cạnh những mặt mạnh, đội ngũ GVMN vẫn còn thiếu về số lượng, còn nhiều bất cập về nhận thức, trình độ đào tạo, năng lực chuyên môn. Việc tuyển dụng, sử dụng, phân công nhiệm vụ GVMN còn chưa hợp lý. Chế độ chính sách cho GV còn nhiều bất cập nên chưa tạo động lực cho GV hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Để phát triển đội ngũ GVMN huyện Đại Lộc đáp ứng chuẩn nghề nghiệp thì cần triển khai thực hiện đồng bộ các biện pháp: Tập trung thay đổi nhận thức, giúp các cấp quản lý giáo dục thấy sự cần thiết của vấn đề phát triển đội ngũ GVMN; Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ; Tổ chức công tác tuyển dụng, sử dụng và phân công nhiệm vụ; Tăng cường công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng nâng chuẩn, chuyên môn, nghiệp vụ; Tổ chức kiểm tra, đánh giá; Hoàn thiện chế độ, chính sách cho đội ngũ GVMN trong huyện.

2. KHUYẾN NGHỊ

2.1. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo

Quan tâm hơn nữa đến ngành học GDMN nói chung và đội ngũ GVMN nói riêng.

2.2. Đối với UBND tỉnh Quảng Nam

Có quy định cụ thể việc cấp kinh phí để đầu tư phát triển GDMN và hỗ trợ kinh phí chi thường xuyên cho các trường MN được tính trên đầu trẻ mầm non trong độ tuổi.

2.3. Đối với Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Quảng Nam

Cải tiến hình thức tổ chức các lớp bồi dưỡng thường xuyên cho đội ngũ GVMN theo các nội dung đã được quy định phù hợp với tình hình phát triển giáo dục hiện nay.

Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra đánh giá đội ngũ GVMN trên cơ sở thực hiện chuẩn nghề nghiệp GV.

2.4. Đối với UBND huyện Đại Lộc

Thực hiện việc tuyển dụng đội ngũ một cách chắc chắn, đúng quy định. Hàng năm cần có kế hoạch tuyển dụng vào biên chế viên chức sự nghiệp GD đối với GVMN.

2.5. Đối với Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Đại Lộc

Xây dựng kế hoạch tuyển chọn đội ngũ GV đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu phát triển GDMN. Kiểm tra đôn đốc việc thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ GVMN.

2.6. Đối với Hiệu trưởng các trường mầm non

Đẩy mạnh việc tuyên truyền các chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước về GD&ĐT, về phát triển đội ngũ GVMN.

Lập kế hoạch tổng thể, dài hạn từ nay đến 2020 về phát triển GDMN tại địa phương.

Tổ chức sơ kết, tổng kết, tuyên dương khen thưởng tập thể, cá nhân đạt thành tích xuất sắc trong phong trào thi đua, qua đó tạo động lực thúc đẩy GV phấn đấu vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ./.