

QUẢN LÝ CÔNG TÁC BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN MẦM NON THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP

NGUYỄN LAN PHƯƠNG*

Ngày nhận bài: 24/08/2017; ngày sửa chữa: 25/08/2017; ngày duyệt đăng: 28/08/2017.

Abstract: The article proposes some solutions to manage the preschool teacher training under professional standards. These solutions consist of building a plan of training teachers detailedly; innovating the forms and methods of teacher training in term of test and assessment as well as management; building a friendly teaching environment to motivate teachers, etc.

Keywords: Management, fostering, preschool teachers, professional standards.

1. Giáo dục mầm non là một bậc học trong hệ thống giáo dục quốc dân Việt Nam; có vị trí, tầm quan trọng đặc biệt trong toàn bộ sự nghiệp giáo dục con người. Hoạt động giáo dục tại trường mầm non hướng đến tạo dựng nền tảng ban đầu cơ bản và bền vững trong quá trình phát triển nhân cách trẻ, có bản sắc riêng và có tính độc lập tương đối. Để thực hiện tốt sứ mệnh, mục tiêu này, giáo dục mầm non phải hội đủ yếu tố và nguồn lực cần thiết, nhất là yếu tố liên quan đến nguồn lực con người và chất lượng đội ngũ giáo viên (GV). Theo đó, mức độ đáp ứng yêu cầu chuẩn nghề nghiệp (CNN) là một trong những tiêu chí quan trọng đánh giá kết quả và chất lượng lao động sư phạm của giáo viên mầm non (GVMN).

CNN GVMN là hệ thống các yêu cầu cơ bản về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; kiến thức; kỹ năng sư phạm mà GVMN cần phải đạt được nhằm đáp ứng mục tiêu giáo dục mầm non.

Trước thực trạng giáo dục hiện nay, hoạt động bồi dưỡng (BD) GV vừa có ý nghĩa thiết thực trước mắt vừa có ý nghĩa chiến lược lâu dài. Bởi vì chất lượng đội ngũ GV phụ thuộc vào hoạt động đào tạo và BD GV.

Hoạt động BD GVMN theo CNN là quá trình có mục đích, có tổ chức của các lực lượng giáo dục và của mỗi GV nhằm nâng cao trình độ tri thức, kỹ năng, kỹ xảo, phẩm chất nghề nghiệp GVMN đáp ứng yêu cầu CNN nuôi dạy trẻ mà Nhà nước quy định.

2. Quản lý (QL) công tác BD GVMN theo CNN trên cơ sở tiếp cận QL trường mầm non là sự tác động có mục đích, có chủ định của chủ thể QL trường mầm non đến công tác BD GVMN nhằm thực hiện mục tiêu nâng cao chất lượng công tác BD GVMN theo CNN, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ GVMN.

Để làm tốt QL công tác BD GVMN theo CNN, cần thực hiện tốt một số biện pháp sau:

2.1. Nhà trường cần xây dựng được bản kế hoạch BD GV vừa mang tính khái quát vừa đảm bảo yếu tố chi tiết, cụ thể về công tác BD GV. Xác định tầm nhìn, mục tiêu BD GVMN theo CNN; xác định chương trình, nội dung BD phong phú, thiết thực; xác định các nguồn lực, đối tượng, lực lượng tham gia BD và điều kiện tiến hành BD. Bản kế hoạch này vừa là căn cứ pháp lý vừa là chương trình hành động phục vụ triển khai công tác BD GV trên thực tế.

2.2. Đổi mới tổ chức công tác BD GVMN theo CNN bao gồm một số nội dung cơ bản: 1) Xây dựng cơ cấu tổ chức bộ máy tinh gọn, hiệu quả; 2) Chuẩn bị, sắp xếp, bố trí các nguồn lực cần thiết phục vụ công tác BD GV; 3) Lựa chọn, phân công, bố trí nguồn lực con người, sắp xếp bộ máy phù hợp, đảm bảo triển khai công tác BD GV hiệu quả; 4) Xây dựng nguyên tắc, quy trình, cơ chế làm việc và phát triển chính sách thuận lợi thu hút sự tham gia rộng rãi của các lực lượng, cộng đồng xã hội trong công tác BD GVMN theo CNN.

Chuẩn bị, sắp xếp, bố trí nguồn lực cần thiết phục vụ công tác BD GVMN theo CNN thông qua nghiên cứu, đánh giá các nguồn lực hiện có, từ đó lên phương án bố trí sử dụng chúng một cách hợp lý và hiệu quả.

Lựa chọn, phân công, bố trí nguồn lực con người, sắp xếp bộ máy phù hợp, đảm bảo triển khai công tác BD GV hiệu quả. Ở nội dung này, cán bộ QL nhà trường tác động đến nguồn lực con người, sắp xếp họ thành một mắt xích của tổ chức, tạo nên dây chuyền vận hành nhịp nhàng và tương tác lẫn nhau.

* Trường Mầm non Sao Mai, quận Đống Đa, Hà Nội

Xây dựng nguyên tắc, quy trình, cơ chế làm việc và phát triển chính sách thuận lợi thu hút sự tham gia rộng rãi của các lực lượng, cộng đồng xã hội trong công tác BD GV. Đây là nội dung góp phần tạo nên sự khác biệt quan trọng trong đổi mới tổ chức trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT. Làm tốt nội dung này là một trong những bước đi đầu tiên của quá trình đổi mới tư duy về cách thức tổ chức vận hành hoạt động QL công tác BD tiểu học theo CNN. Hình thành cơ chế làm việc thuận lợi cho GV, tổ chuyên môn thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về kết quả đạt được.

2.3. Đổi mới chỉ đạo công tác BD GVMN theo CNN. Lãnh đạo các cấp ra quyết định QL và tổ chức lãnh đạo thực hiện tốt các quyết định QL đã ban hành về công tác BD GVMN theo CNN; thu hút, duy trì, mở rộng các mối quan hệ trong và ngoài nhà trường đảm bảo phục vụ công tác BD và tự BD của GV; khai thác, sử dụng các nguồn lực sẵn có hợp lí và hiệu quả; khích lệ và động viên GV, cá nhân, bộ phận trong nhà trường phát triển tư duy sáng tạo, đổi mới trong học tập, BD để ngày càng nhiệt huyết với nghề, chuyên tâm phát triển nghề nghiệp; phát huy vai trò của mỗi cá nhân và các cấp QL, nêu cao ý thức tự giác, tinh thần chủ động, trách nhiệm, sáng tạo của cá nhân, bộ phận trong việc học tập, BD, chia sẻ kinh nghiệm nghề nghiệp.

2.4. Đổi mới kiểm tra, đánh giá công tác BD GVMN theo CNN. Kiểm tra, đánh giá công tác công tác BD GVMN theo CNN là khâu cuối cùng trong chu trình QL nhằm đảm bảo chất lượng công tác QL. Thực hiện việc kiểm tra, đánh giá một cách chính xác, khách quan, công bằng thực hiện kế hoạch công tác BD GVMN theo CNN theo hướng chú trọng tự đánh giá của tổ và GV đồng thời động viên, khen thưởng kịp thời những GV, tổ đạt thành tích cao trong quá trình triển khai thực hiện kế hoạch. Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá phải đảm bảo chính xác, công bằng, dân chủ; đánh giá vì sự tiến bộ, tiềm năng phát triển của GV, tập thể sư phạm; coi trọng tự kiểm tra, tự đánh giá của cá nhân và bộ phận. Tránh chỉ tập trung vào việc đánh giá kết quả, thành tích đạt được mà tập trung khích lệ GV, tập thể sư phạm tích cực tham gia triển khai thực hiện kế hoạch BD, qua đó phát triển, nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc.

2.5. Xây dựng môi trường làm việc lành mạnh, tạo động lực cho GV tích cực tham gia công tác BD. Xây dựng môi trường làm việc lành mạnh trên cơ sở thực hiện tốt những quy định cụ thể của quy chế

văn hóa học đường. Cán bộ QL tổ chức xây dựng bản quy chế văn hoá học đường phù hợp với đặc điểm nhà trường. Bản quy chế văn hoá học đường phải quy định rõ ràng các yêu cầu về hoạt động nghề nghiệp, giao tiếp và ứng xử của cán bộ QL, GV trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, tham gia các hoạt động khác trong nhà trường. Đảm bảo điều kiện làm việc, cơ sở vật chất, phương tiện, môi trường làm việc hợp lí, khoa học, thúc đẩy GV tích cực tham gia các hoạt động trong nhà trường và công tác BD. Khuyến khích GV chủ động tạo dựng bầu không khí dân chủ, đoàn kết và đóng góp ý kiến xây dựng phát triển môi trường văn hóa học đường lành mạnh.

Tạo động lực làm việc cho GV thông qua thực hiện nghiêm túc và đầy đủ, kịp thời các chế độ, chính sách. Cán bộ QL nhà trường chỉ đạo thực hiện đầy đủ, nghiêm túc, chính xác, đúng hạn chế độ tiền lương và các chế độ chính sách khác theo quy định, gồm: 1) Thực hiện chi trả lương phụ cấp (ưu đãi đứng lớp, thâm niên, độc hại) và các khoản trợ cấp (nếu có) hàng tháng; 2) Thực hiện chi trả phụ trội (nếu có); 3) Thực hiện chế độ nâng lương đúng hạn và trước thời hạn; 4) Thực hiện thanh toán chế độ nghỉ phép, nghỉ bệnh (nếu có), học tập BD nâng cao trình độ; 5) Thực hiện thanh toán chế độ công tác phí và chế độ chính sách liên quan khác. Trong việc thực hiện chế độ chính sách đối với GV cần quan tâm chính sách đào tạo, BD GV, hỗ trợ kinh phí cho GV tham gia học tập BD và tự BD. Ban hành quy định cụ thể về việc sử dụng và chế độ đãi ngộ GV phù hợp nhằm khai thác phát triển tối đa tiềm năng, thế mạnh của từng người. Đảm bảo điều kiện làm việc khoa học, hợp lí nhằm nâng cao sức khỏe thể chất, tinh thần và cải thiện chất lượng cuộc sống cho GV, giúp họ yên tâm công tác, gắn bó lâu dài với nhà trường.

3. QL công tác BD GVMN theo CNN là quá trình tác động lâu dài, là một bộ phận không thể tách rời của hoạt động QL nhà trường nhằm BD đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu CNN trong bối cảnh xã hội vận động, biến đổi và phát triển không ngừng. Trong đó, xây dựng môi trường làm việc lành mạnh, có văn hóa đồng thời tạo động lực thông qua thực hiện các chế độ chính sách, thi đua khen thưởng, kỉ luật lao động mang tính khích lệ, thỏa mãn mong muốn nguyện vọng của GV vừa là tiền đề, vừa là kết quả của hoạt động QL. Cho dù tiến hành biện pháp nào đi nữa mà nếu thiếu môi trường lành mạnh, chính

(Xem tiếp trang 49)

ng nghiệp, trung cấp nghề, cao đẳng nghề và các cơ sở giáo dục đại học.

Chính phủ cũng yêu cầu Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương: - Chỉ đạo các sở, ban, ngành xác định biên chế, hướng dẫn ưu tiên tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp ngành GDQP-AN làm GV, giảng viên tại các cơ sở GD-ĐT trực thuộc; - Chỉ đạo các cơ sở GD-ĐT trực thuộc rà soát, xây dựng kế hoạch đào tạo, tuyển dụng đội ngũ GV, giảng viên GDQP-AN ở địa phương theo quy định; phối hợp với các Bộ, cơ quan liên quan để triển khai công tác cử tuyển đào tạo theo hướng dẫn chung của Bộ GD-ĐT; - Trên cơ sở hướng dẫn, chỉ đạo của các Sở GD-ĐT, các trường THPT đã căn cứ vào tình hình thực tế của nhà trường, vận dụng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm đã có những chính sách riêng, tạo sự hấp dẫn thu hút GV GDQP-AN đặc biệt là những GV được đào tạo chính quy, về giảng dạy tại các nhà trường. Việc tạo ra môi trường thuận lợi khơi dậy ở đội ngũ GV GDQP-AN có năng lực phục vụ cho công tác giáo dục của nhà trường, nhiều trường THPT đã tạo ra môi trường để phát triển đội ngũ GV GDQP-AN thể hiện qua phân công lao động hợp lý, tạo điều kiện làm việc thuận lợi, tôn trọng và khuyến khích GV GDQP-An chủ động, sáng tạo, biết đánh giá đúng và phát huy năng lực của mỗi GV, có chính sách động viên khen thưởng kịp thời, tạo cơ hội cho từng GV phát triển.

3. Kết luận

Để tăng cường số lượng và nâng cao chất lượng tiến tới “chuẩn hóa” đội ngũ GV GDQP-AN các trường THPT, cần tiến hành đồng bộ nhiều giải pháp như: - Tăng cường quán triệt, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy chính quyền các địa phương, các Sở GD-ĐT, các trường THPT với việc phát triển đội ngũ GV GDQP-AN theo hướng “chuẩn hóa”; - Tăng cường phân cấp quản lý phát triển đội ngũ GV GDQP-AN cho các trường THPT; - Sở GD-ĐT và các trường THPT cần có kế hoạch lâu dài xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ GV GDQP-AN đáp ứng yêu cầu công cuộc đổi mới GD-ĐT, cũng như nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong tình hình mới; - Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng, chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học cho đội ngũ GV GDQP-AN; - Tăng cường và bảo đảm chế độ chính sách ưu đãi cho đội ngũ GV GDQP-AN tại các trường THPT; - Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá GV GDQP-AN theo hướng chuẩn hóa. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương (2004). *Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/6/2004 về việc xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.*
- [2] Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2007). *Chỉ thị số 12-CT/TW ngày 03/5/2007 về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác giáo dục quốc phòng, an ninh trong tình hình mới.*
- [3] Bộ GD-ĐT - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Bộ Nội vụ - Bộ Quốc phòng - Bộ Công An - Bộ Tài chính (2015). *Thông tư liên tịch số 15/TTLT-BGDĐT-BLĐTBXH-BQP-BCA-BNV-BTC Quy định chế độ, chính sách đối với cán bộ quản lý, giáo viên, giảng viên giáo dục quốc phòng và an ninh.*
- [4] Bộ GD-ĐT (2007). *Chỉ thị số 57/2007/CT-BGDĐT ngày 04/10/2007 về tăng cường công tác giáo dục quốc phòng, an ninh trong ngành giáo dục.*
- [5] Bộ GD-ĐT (2007). *Quyết định số 69/2007/QĐ-BGD-ĐT ngày 14/11/2007 ban hành Quy định tổ chức dạy, học và đánh giá kết quả học giáo dục quốc phòng-an ninh.*
- [6] Bộ GD-ĐT (2011). *Quyết định số 6639/QĐ-BGDĐT ngày 29/12/2011 về việc phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực ngành giáo dục giai đoạn 2011-2020.*

Quản lý công tác bồi dưỡng giáo viên...

(Tiếp theo trang 30)

sách nhất quán, thì khó có thể đạt được mục tiêu. Có thể nói, cán bộ QL nhà trường giữ vai trò như người dẫn đường và chất xúc tác giúp kết nối các hoạt động, mong muốn của GV với mục tiêu cần đạt trong công tác BD. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Thủ tướng Chính phủ (2006). *Quyết định số 149/2006/QĐ-TTg ngày 23/06/2006 phê duyệt đề án “Phát triển giáo dục mầm non giai đoạn 2006-2015”.*
- [2] Daniel R. Beerens (1998). *Evaluating Teachers For Professional Growth.* Edition Paperback, December 1/1998.
- [3] Phạm Văn Đồng - Nguyễn Cảnh Toàn - Nguyễn Kỳ - Trần Bá Hoàn - Vũ Văn Tảo (1997). *Tự học, tự đào tạo - tư tưởng chiến lược của phát triển giáo dục Việt Nam.* NXB Giáo dục.
- [4] Lê Xuân Hồng - Trần Quốc Minh - Hồ Lai Châu - Hoàng Mai - Lê Thị Khang (2001). *Cẩm nang dành cho giáo viên trường mầm non.* NXB Giáo dục.
- [5] Ngô Công Hoàn (1995). *Giao tiếp và ứng xử của cô giáo với trẻ em.* NXB Đại học Sư phạm.