

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON HUYỆN ĐAN PHƯỢNG, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Bùi Thị Thanh Hải - Phòng Giáo dục và Đào tạo Huyện Đan Phượng, Hà Nội

Ngày nhận bài: 10/02/2017; ngày sửa chữa: 02/04/2018; ngày duyệt đăng: 09/04/2018.

Abstract: This article presents the research results on the status of ethical qualities and professional capacity of preschool teachers as well as the management of preschool teachers of Department of Education and Training in Dan Phuong district, Hanoi. Moreover, the author proposes measures to manage preschool teachers in order to improve the quality of teaching staff in the district.

Keywords: Management, preschool teacher, Dan Phuong district, Hanoi.

1. Mở đầu

Trong những năm vừa qua, việc quản lý (QL) đội ngũ giáo viên nói chung, đội ngũ giáo viên mầm non (GVMN) ở huyện Đan Phượng, Hà Nội nói riêng luôn đảm bảo đúng quy trình, đổi mới và hiệu quả. Tuy vậy, trong bối cảnh phải thực hiện rà soát chuẩn giáo viên, nâng hạng giáo viên, tinh giản biên chế,... và đặc biệt là yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ, đáp ứng đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT, việc khảo sát thực trạng QL đội ngũ giáo viên trường mầm non của huyện là cần thiết. Từ kết quả khảo sát, các nhà QL sẽ có nhiều thông tin, có những thông tin tổng thể về thực trạng đội ngũ cũng như có cơ sở cho những quyết định QL tiếp theo. Bài viết này trình bày kết quả khảo sát đội ngũ GVMN huyện Đan Phượng, Hà Nội về các nội dung liên quan tới QL như: phẩm chất đạo đức và năng lực nghề nghiệp; lập kế hoạch phát triển đội ngũ, tuyển dụng, sử dụng, bồi dưỡng, đánh giá...; mức độ ảnh hưởng của các yếu tố môi trường, cơ chế,... đến QL đội ngũ GVMN. Tiếp đó, bài viết trình bày một số biện pháp QL đội ngũ GVMN trên địa bàn huyện, dựa trên những phân tích về các kết quả khảo sát trên, nhằm phát huy các yếu tố, nhân tố tích cực và hạn chế những hạn chế hiện có.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thiết kế nghiên cứu

Đội ngũ GVMN là nguồn nhân lực giáo dục quyết định chất lượng của giáo dục mầm non, nâng cao chất lượng đội ngũ GVMN là nâng cao chất lượng giáo dục mầm non. Trong thực tế đội ngũ GVMN huyện Đan Phượng, TP. Hà Nội đứng trước yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non còn bộc lộ những hạn chế về cơ cấu, về chất lượng (kiến thức, kĩ năng sư phạm...).

Khảo sát thực trạng để từ đó có cơ sở thực tiễn đề xuất các biện pháp QL đội ngũ GVMN nhằm nâng cao chất lượng GVMN, chất lượng hoạt động chăm sóc - giáo

dục trẻ trong các trường mầm non huyện Đan Phượng, TP. Hà Nội.

QL đội ngũ giáo viên trường mầm non là tác động có mục đích, chương trình, kế hoạch của Phòng GD-ĐT thông qua lập kế hoạch, tuyển chọn, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và tạo môi trường sư phạm thuận lợi đến đội ngũ GVMN để đảm bảo về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và chất lượng của GVMN làm cho giáo viên có phẩm chất, năng lực, thái độ lao động tốt hơn, nâng cao hiệu quả chăm sóc, giáo dục trẻ em trong các trường mầm non.

Nội dung QL đội ngũ giáo viên trường mầm non bao gồm: lập kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN; tuyển chọn, sử dụng có hiệu quả đội ngũ GVMN; đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá GVMN; tạo môi trường sư phạm thuận lợi cho hoạt động nghề nghiệp của GVMN.

Các yếu tố ảnh hưởng đến QL đội ngũ giáo viên trong các trường mầm non bao gồm: Môi trường kinh tế, văn hóa xã hội địa phương; cơ chế chính sách của Đảng và Nhà nước; môi trường làm việc trong nhà trường mầm non; định hướng và năng lực của chủ thể QL GVMN; GVMN và điều kiện kinh tế của GVMN.

Phương pháp nghiên cứu: sử dụng các phương pháp nghiên cứu điều tra bằng phiếu, phỏng vấn, toán thống kê... khảo sát trên 328 đối tượng, trong đó có 29 (8,84%) cán bộ, chuyên viên Phòng GD-ĐT và cán bộ QL trường mầm non, 299 (91,16%) giáo viên các trường mầm non thuộc huyện Đan Phượng, TP. Hà Nội năm học 2017-2018.

Cách cho điểm: +) Về phẩm chất năng lực và các nội dung QL đội ngũ GVMN: tốt - 4 điểm; khá - 3 điểm; trung bình - 2 điểm; chưa tốt - 1 điểm; và chuẩn đánh giá: mức 1: $X = 3,25-4,0$; mức 2: $X = 2,5-3,24$; mức 3: $X = 1,75-2,49$; mức 4: $X < 1,75$; +) Mức độ ảnh hưởng: ảnh hưởng nhiều - 3 điểm; ít ảnh hưởng - 2 điểm; không ảnh hưởng - 1 điểm và chuẩn đánh giá: mức 1: $X = 2,34-3,0$; mức 2: $X = 1,68-2,33$; mức 3: $X < 1,68$.

2.2. Kết quả nghiên cứu

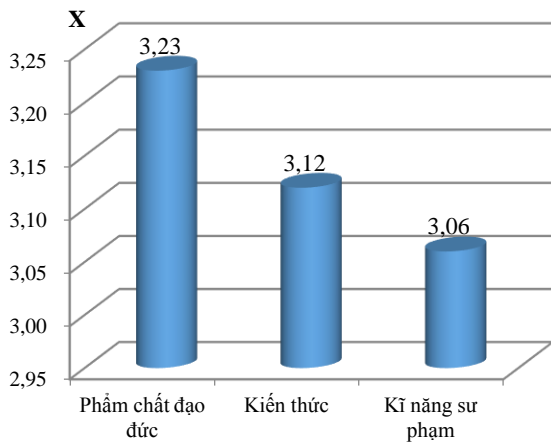
2.2.1. Thực trạng đội ngũ giáo viên mầm non huyện Đan Phượng, thành phố Hà Nội

Kết quả khảo sát được trình bày trong bảng 1 và biểu đồ 1:

GVMN đạt mức độ *tốt* với điểm trung bình $\bar{X} = 3,23$. Kiến thức là một yếu tố cơ bản tạo nên năng lực của GVMN được cán bộ QL và giáo viên đánh giá mức độ hiện có ở mức độ *khá tốt* với điểm trung bình chung

Bảng 1. Thực trạng phẩm chất đạo đức và năng lực nghề nghiệp của GVMN huyện Đan Phượng, TP. Hà Nội

TT	Nội dung	Tốt		Khá		Trung bình		Yếu, kém		\bar{X}	Thứ bậc
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
1	Phẩm chất đạo đức	97	29,51	178	54,39	53	16,09	0		3,23	1
2	Kiến thức	86	26,10	194	59,27	48	14,63	0		3,12	2
3	Kỹ năng nghề nghiệp	65	19,75	219	66,83	44	13,42	0		3,06	3
Trung bình		83	25,12	197	60,16	48	14,71	-	-	3,14	



Biểu đồ 1. Tổng hợp điều tra thực trạng đội ngũ GVMN huyện Đan Phượng, TP. Hà Nội

Bảng 1 và biểu đồ 1 cho thấy: Đánh giá của cán bộ QL và giáo viên về phẩm chất đạo đức nghề nghiệp của

$\bar{X} = 3,12$. Kỹ năng sư phạm - một thành phần quan trọng tạo nên thành công trong hoạt động chăm sóc giáo dục trẻ mầm non được các khách thể khảo sát đánh giá ở GVMN mức độ *khá* với $\bar{X} = 3,06$ (min = 1; max = 4).

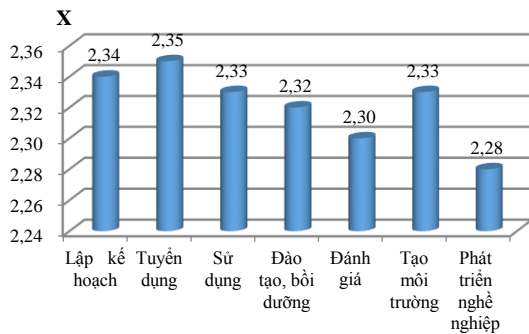
Phỏng vấn bà N.T.M.H - hiệu trưởng trường mầm non trên địa bàn huyện cho biết: “Đội ngũ giáo viên trong các trường mầm non công lập đều là những giáo viên rất tốt về phẩm chất đạo đức lối sống, yêu nghề yêu trẻ và làm công việc hết mình. Nhưng các kỹ năng nghề nghiệp thì phải tiếp tục rèn luyện hơn, đặc biệt đứng trước yêu cầu của xã hội về chăm sóc - nuôi dưỡng trẻ, về kỹ năng giao tiếp và giáo dục trẻ em”. Điều này hoàn toàn phù hợp với số liệu trong bảng 1.

2.2.2. Thực trạng quản lý đội ngũ giáo viên mầm non huyện Đan Phượng, thành phố Hà Nội

Kết quả khảo sát được trình bày trong các bảng 2 và biểu đồ 2:

Bảng 2. Thực trạng QL đội ngũ GVMN huyện Đan Phượng, TP. Hà Nội

TT	Nội dung	Tốt		Trung bình		Chưa tốt		\bar{X}	Thứ bậc
		SL	%	SL	%	SL	%		
1	Lập kế hoạch phát triển GVMN	123	37,40	189	57,52	17	5,08	2,34	2
2	Tuyển dụng GVMN	125	38,01	186	56,91	17	5,08	2,35	1
3	Sử dụng GVMN	124	37,81	187	57,01	17	5,18	2,33	3
4	Tổ chức đào tạo bồi dưỡng GVMN	130	39,63	173	52,64	25	7,72	2,32	5
5	Đánh giá đội ngũ GVMN	123	37,63	179	54,71	25	7,66	2,30	6
6	Tạo môi trường làm việc cho GVMN	137	41,87	164	50,10	26	8,03	2,33	3
7	Phát triển nghề nghiệp cho GVMN	134	36,34	197	55,61	41	8,05	2,28	7
Trung bình		128	38,38	182	54,93	24	6,69	2,32	



Biểu đồ 2. Tổng hợp kết quả khảo sát thực trạng các nội dung QL đội ngũ GVMN huyện Đan Phượng, TP. Hà Nội theo tiếp cận QL nguồn nhân lực

Bảng 2 và biểu đồ 2 cho thấy: Mức độ thực hiện các nội dung QL đội ngũ GVMN của Phòng GD-ĐT được các khách thể khảo sát là cán bộ QL và GVMN đánh giá thực hiện ở mức độ *khá tốt*, thể hiện điểm trung bình chung của các nội dung QL $\bar{X} = 2,32$ (min = 1; max = 3). Thứ bậc mức độ thực hiện các nội dung QL được đánh giá như sau: 1 - Tuyển dụng GVMN; 2 - Lập kế hoạch phát triển GVMN; 3 - Sử dụng GVMN; Tạo môi trường làm việc cho GVMN; 4 - Tổ chức đào tạo bồi dưỡng GVMN; 5 - Đánh giá đội ngũ GVMN; 6 - Phát triển nghề nghiệp cho GVMN.

Phòng vấn bà P.T.M.T - cán bộ phòng giáo dục về QL đội ngũ GVMN cho biết: “Công tác tuyển dụng GVMN được phòng GD-ĐT tham mưu và tổ chức cùng với các cấp tổ chức của huyện tốt và đã lựa chọn được đúng người, đúng việc nên đã phát huy được năng lực của giáo viên. Việc tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp do các lí do khác nhau về điều kiện xã hội, kinh tế... còn chưa được như mong muốn, công việc phát triển nghề nghiệp làm được nhiều hơn cả trong những năm qua là tạo điều kiện cho GVMN tham gia bồi dưỡng kiến thức chuyên môn và

kỹ năng nghề nghiệp”. Nhận xét, đánh giá này cũng phù hợp với các số liệu khảo sát trình bày trong Bảng 2.

2.2.3. Thực trạng mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến quản lí đội ngũ giáo viên mầm non huyện Đan Phượng, thành phố Hà Nội (bảng 3)

Bảng 3 cho thấy: Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến QL đội ngũ GVMN của Phòng GD-ĐT *rất nhiều*, với $\bar{X} = 2,63$ (min = 1; max = 3). Mức độ ảnh hưởng của các yếu tố xếp theo thứ bậc sau: 1 - Cơ chế chính sách của Đảng và Nhà nước; Môi trường làm việc trong nhà trường mầm non; 2 - GVMN và điều kiện kinh tế; 3 - Định hướng và năng lực của chủ thể QL; 4 - Môi trường kinh tế, văn hóa, xã hội địa phương.

Kết quả khảo sát thực tiễn về các vấn đề QL đội ngũ GVMN là cơ sở đề xuất các biện pháp QL đội ngũ GVMN huyện Đan Phượng, TP. Hà Nội trong giai đoạn đổi mới giáo dục hiện nay.

2.2.4. Một số biện pháp quản lí đội ngũ giáo viên mầm non

Trên cơ sở lí luận và kết quả khảo sát, để nâng cao chất lượng đội ngũ GVMN huyện Đan Phượng, TP. Hà Nội, cần tiến hành đồng bộ các biện pháp QL đội ngũ GVMN như sau:

- Xây dựng bản mô tả công việc của giáo viên trong trường mầm non. Phân tích công việc của GVMN trong nhà trường thực chất là xây dựng: 1) Bản mô tả công việc - chỉ rõ nhiệm vụ và tiêu chuẩn cần có của GVMN khi thực hiện nhiệm vụ chăm sóc và giáo dục trẻ trong nhà trường; 2) Bản nhiệm vụ và tiêu chuẩn GVMN - chỉ rõ các năng lực nghề nghiệp cần có để hoàn thành công việc. Biện pháp này giúp cho đội ngũ GVMN: + Chủ động hơn trong công việc chăm sóc và giáo dục trẻ em trong nhà trường mầm non; + Chủ động hơn trong việc bồi dưỡng và đánh giá chính bản thân mình để tạo nên sự phát triển nghề nghiệp của bản thân; giúp nhà QL chủ động hơn trong QL đội ngũ GVMN từ việc tuyển dụng, sử dụng, bồi dưỡng và đánh giá... GVMN, từ đó nâng cao chất lượng đội ngũ

Bảng 3. Thực trạng mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến QL đội ngũ GVMN huyện Đan Phượng, TP. Hà Nội

TT	Yếu tố	Ảnh hưởng nhiều		Ít ảnh hưởng		Không ảnh hưởng		\bar{X}	Thứ bậc
		SL	%	SL	%	SL	%		
1	Môi trường kinh tế, văn hóa, xã hội địa phương	215	65,42	71	21,78	42	12,81	2,53	5
2	Cơ chế chính sách của Đảng và Nhà nước	261	79,74	35	10,52	32	9,74	2,70	1
3	Môi trường làm việc trong trường mầm non	256	78,05	45	13,66	27	8,29	2,70	1
4	Định hướng và năng lực của chủ thể QL	228	69,52	58	17,56	42	12,92	2,56	4
5	GVMN và điều kiện kinh tế	253	77,06	42	12,88	33	10,06	2,67	3
Trung bình		243	73,96	50	15,28	35	10,76	2,63	

và chất lượng của hoạt động giáo dục trong nhà trường mầm non.

- *Lập kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non.* Lập kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN với mục đích xây dựng đội ngũ GVMN đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và đảm bảo chất lượng, đáp ứng yêu cầu giáo dục mầm non của huyện và thành phố trong giai đoạn mới. Lập kế hoạch tạo ra sự tiếp nối giữa các thế hệ giáo viên trong các giai đoạn và các thời kì khác nhau, tránh hụt hẫng về số lượng và chất lượng giáo viên của huyện. Việc quy hoạch này sẽ định hướng cho các nội dung QL đội ngũ GVMN khác, như: tuyển dụng, sử dụng, bồi dưỡng giáo viên... đảm bảo hợp lí, khoa học và hiệu quả cao.

- *Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp.* Đào tạo, bồi dưỡng GVMN có vai trò quan trọng để đội ngũ GVMN có đủ năng lực thực hiện công việc trong nhà trường. Bồi dưỡng GVMN không chỉ là phát triển phẩm chất, năng lực sư phạm cho chính mình để cá nhân giáo viên phát triển nghề nghiệp, mà còn nhằm thực hiện tốt hơn chức năng, vị trí, đạt chuẩn và nâng chuẩn (nâng hạng). Việc bồi dưỡng GVMN nhằm vào các mục tiêu: giáo viên có thái độ tích cực với nghề; kiến thức và kĩ năng sư phạm tốt; chăm sóc và giáo dục trẻ tốt hơn.

- *Tổ chức thực hiện đúng quy định về tuyển dụng, bố trí và sử dụng đội ngũ GVMN.* Chất lượng GVMN phụ thuộc ngay khâu đầu tiên là tuyển dụng giáo viên có đảm bảo đúng quy trình và chất lượng không. Nếu khâu tuyển dụng không tốt thì các khâu sau như sử dụng, bồi dưỡng giáo viên... sẽ gặp khó khăn và khó có hiệu quả. Vì vậy, mục đích của biện pháp là tuyển chọn được đội ngũ GVMN đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, đảm bảo về năng lực sư phạm và đạo đức nghề nghiệp để có được nguồn nhân lực GVMN tốt, từ đó quyết định chất lượng chăm sóc giáo dục trẻ trong các trường mầm non và nâng cao chất lượng giáo dục mầm non của huyện và thành phố.

- *Kiểm tra, đánh giá GVMN theo chuẩn nghề nghiệp.* Tất cả các nội dung của QL đội ngũ GVMN và QL nhân sự của phòng GD-ĐT đạt đến mức độ nào tùy thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó có yếu tố kiểm tra, đánh giá thực hiện kế hoạch QL giáo viên và đặc biệt là đánh giá bản thân giáo viên trong các trường mầm non. Việc đánh giá GVMN theo chuẩn nghề nghiệp của bộ GD-ĐT ban hành và đặc biệt cần có sự phù hợp với vùng miền, ở đây là đặc thù của huyện ngoại thành TP. Hà Nội. Có như vậy khâu đánh giá giáo viên mới đạt hiệu quả, khách quan và khoa học. Phòng GD-ĐT sẽ sử dụng kết quả đánh giá giáo viên vào phát triển nghề nghiệp cho GVMN.

- *Tạo môi trường làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp cho GVMN.* Tạo môi trường làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp cho GVMN là tạo môi trường, điều kiện làm việc tốt, tạo động lực làm việc cho giáo viên. Môi trường làm việc bao gồm môi trường về cảnh quan, cơ sở vật chất, môi trường tâm lí khi làm việc giữa con người với con người trong nhà trường; chế độ

chính sách đãi ngộ của các cấp QL đối với GVMN. Cơ hội phát triển nghề nghiệp cho GVMN phổ biến nhất là được đi bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp và có sự thăng tiến nghề nghiệp trong hoạt động của cá nhân. Đây là biện pháp có ý nghĩa trong QL đội ngũ GVMN, vì thực tế ở các trường mầm non, quyền lợi của GVMN nhiều khi còn thấp chưa được chú ý thích đáng. Làm tốt được biện pháp này sẽ tăng sức làm việc cho giáo viên trong các trường mầm non, từ đó nâng cao chất lượng hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ trong các trường mầm non.

3. Kết luận

Đội ngũ GVMN huyện Đan Phượng, TP. Hà Nội có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, năng lực chuyên môn đạt ở mức độ khá. Trước bối cảnh đổi mới giáo dục mầm non hiện nay, đội ngũ GVMN trên địa bàn còn bộc lộ những hạn chế, bất cập cần tháo gỡ bằng các biện pháp QL phù hợp như trình bày ở trên. Các biện pháp cần được cân nhắc sử dụng một cách đồng bộ, nhằm tác động toàn diện vào các đối tượng QL để thực hiện mục tiêu phát triển đội ngũ một cách vững chắc, lâu dài.

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 đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục.*
- [2] Bộ GD-ĐT (2008). *Điều lệ trường mầm non.* NXB Giáo dục.
- [3] Bộ GD-ĐT (2011). *Thông tư số 36/2011/TT-BGDĐT ngày 17/8/2011 về Ban hành Chương trình bồi dưỡng thường xuyên giáo viên mầm non.*
- [4] Trần Kiểm - Nguyễn Xuân Thúc (2012). *Giáo trình đại cương khoa học quản lí và quản lí giáo dục.* NXB Đại học Sư phạm.
- [5] Phạm Thị Châu (chủ biên, 2002). *Một số vấn đề quản lí giáo dục mầm non.* NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [6] Đinh Thị Kim Thoa (2008). *Đánh giá trong giáo dục mầm non.* NXB Giáo dục.
- [7] Nguyễn Lan Phương (2017). *Quản lí công tác bồi dưỡng giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp.* Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt, kì 3 tháng 8/2017, tr 29-30; 49.
- [8] 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.
- [9] Trần Minh Thư (2017). *Giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên mầm non huyện Cờ Đỏ, thành phố Cần Thơ.* Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt tháng 5/2017, tr 20-22.
- [10] Nguyễn Văn Lê (2005). *Phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lí giáo dục mầm non hiện nay.* Tạp chí Giáo dục, số 115, tr 3-4.
- [11] Vũ Dũng - Phùng Đình Mẫn (2007). *Tâm lí học quản lí.* NXB Giáo dục.
- [12] Nguyễn Văn Đệ - Lê Quang Sơn (2013). *Xu thế phát triển giáo dục.* NXB Giáo dục Việt Nam.