

Thực trạng hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non huyện Tri Tôn, tỉnh An Giang theo chuẩn nghề nghiệp

Nguyễn Bách Thắng

Email: nbthang@agu.edu.vn
Trưởng Đại học An Giang - Đại học Quốc gia
Thành phố Hồ Chí Minh
18 Ung Văn Thiêm, thành phố Long Xuyên,
tỉnh An Giang, Việt Nam

TÓM TẮT: Bài viết nghiên cứu về thực trạng hoạt động bồi dưỡng đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp. Từ kết quả của nghiên cứu sẽ cho các cấp lãnh đạo thấy được thực trạng về đội ngũ giáo viên tại các trường mầm non và thực trạng công tác quản lý bồi dưỡng hoạt động nâng cao chất lượng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên mầm non tại huyện Tri Tôn. Từ đó, tác giả đề xuất một số biện pháp để bồi dưỡng nâng cao chất lượng chuyên môn cho giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

TỪ KHÓA: Thực trạng, bồi dưỡng, hoạt động bồi dưỡng, giáo viên mầm non, chuẩn nghề nghiệp, huyện Tri Tôn.

→ Nhận bài 17/8/2021 → Nhận bài đã chỉnh sửa 29/9/2021 → Duyệt đăng 15/01/2022.

DOI: <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12220125>

1. Đặt vấn đề

Chất lượng giáo dục (GD) mầm non (MN) của huyện Tri Tôn vẫn còn nhiều hạn chế so với các huyện khác trên địa bàn tỉnh An Giang. Hạn chế đó do nhiều nguyên nhân, trong đó nguyên nhân do khâu quản lý chuyên môn của các trường MN chưa chặt chẽ, hiệu trưởng đơn vị còn thiếu chủ động, quản lý còn nặng về hình thức, mang tính áp đặt, gò bó, chưa sáng tạo, chưa có biện pháp chỉ đạo hữu hiệu trong việc thực hiện bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên (GV). Bài viết nghiên cứu về thực trạng hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho GV MN huyện Tri Tôn, tỉnh An Giang. Nghiên cứu cho thấy thực trạng hoạt động quản lý bồi dưỡng chuyên môn cho GVMN của huyện theo chuẩn nghề nghiệp của Bộ GD và Đào tạo (GD&ĐT), từ đó sẽ đề xuất các biện pháp thích hợp để bồi dưỡng chuyên môn cho GVMN.

2. Nội dung nghiên cứu

Tác giả nghiên cứu khảo sát 05 trường MN huyện Tri Tôn (xem Bảng 1):

- *Nội dung khảo sát:* Khảo sát thực trạng chất lượng đội ngũ và công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn của cán bộ quản lý (CBQL) các cấp đối với GVMN tại huyện Tri Tôn.

- *Đối tượng khảo sát:* 12 CBQL gồm: Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng huyện Tri Tôn; 76 GV của 5 trường MN công lập trong huyện.

- *Công cụ khảo sát:* Sử dụng phiếu hỏi CBQL, GVMN; Phiếu phỏng vấn sâu.

- *Phương pháp thu thập số liệu:* sử dụng phần mềm toán học SPSS để xử lý số liệu.

2.1. Thực trạng nhận thức của cán bộ quản lý, giáo viên về hoạt động bồi dưỡng chuyên môn theo chuẩn nghề nghiệp

Trong trường MN, hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho CBQL, GV có vai trò quan trọng trong việc nâng

Bảng 1: Các trường MN tham gia khảo sát

Tên trường	CBQL	GV	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng	Khác
Trường MN Tri Tôn	3	20	0	20	3	
Trường MN Côtô	2	12	0	12	2	
Trường MN Tà Đảnh	2	10	0	10	2	
Trường MN Lương An Trà	2	9	0	11	0	
Trường MN Ba Chúc	3	25	0	28	0	
Tổng cộng	12	76	00	81	7	

(Ghi chú: CBQL: cán bộ quản lý)

cao hiệu quả chăm sóc GD trẻ MN. Tuy nhiên, để thực hiện đạt chất lượng, hiệu quả hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho CBQL, GV cần đáp ứng kịp thời yêu cầu đổi mới mang lại hiệu quả cao trong hoạt động chăm sóc, GD trẻ. Yếu tố góp phần quan trọng nhất trong hoạt động chăm sóc, GD trẻ theo Chương trình GDMN còn phụ thuộc rất lớn vào khả năng nhận thức của CBQL, GVMN. Qua khảo sát ý kiến về nhận thức vai trò hoạt động bồi dưỡng chuyên môn theo chuẩn nghề nghiệp ở trường MN đối với 88 CBQL, GV ở 5 trường MN công lập trên địa bàn huyện Tri Tôn, kết quả như sau (xem Bảng 2).

Qua kết quả Bảng 2 cho thấy, nhận thức của CBQL và GVMN về việc bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ GVMN hiện nay là rất quan trọng. Đây là điều kiện cần thiết để góp phần nâng cao chất lượng hoạt động GD của GVMN. Tuy nhiên, còn một số ít CBQL, GV còn phân vân về vai trò, ý nghĩa của hoạt động bồi dưỡng trong bối cảnh mới, cụ thể ở mục “Hiểu biết về khả năng đáp ứng chuẩn nghề nghiệp của GV tỉ lệ phân vân là 12,5% do cách thức bồi dưỡng còn nhiều bất cập, đặc biệt lại vào thời kì kết thúc năm học do đó hiệu quả còn chưa cao. Nguyên nhân là do một số CBQL và GVMN nhận thấy việc bồi dưỡng chuyên môn cho GV trong các trường là việc làm tất yếu, vì đã là GV thì phải tự

nhận thức được điều này. Chính vì thế, nhà quản lí cần đưa ra những giải pháp thiết thực mang tính hiệu quả cao để cán bộ, GV có nhận thức rõ ràng, sâu sắc về tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng cho GV để nâng cao chất lượng chuyên môn cho đội ngũ GV đồng nghĩa với việc nâng cao chất lượng chuyên môn trong nhà trường đáp ứng tốt yêu cầu đổi mới GD hiện nay.

2.2. Thực trạng bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non huyện Tri Tôn theo chuẩn nghề nghiệp

Bảng 3: Thống kê theo trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của CBQL và GV tại 05 trường MN công lập huyện Tri Tôn, tỉnh An Giang

Học vị	Đại học		Cao đẳng		Trung học sư phạm	
	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %
Quản lí	11	90,90	1	9,10	0	0
GV	70	92,10	6	7,90	0	0
Tổng	81		7		0	

Căn cứ vào số liệu thống kê ở Bảng 3 cho thấy, tính đến thời điểm tháng 5 năm 2020, tổng số đội ngũ

Bảng 2: Nhận thức của CBQL, GV về hoạt động bồi dưỡng chuyên môn theo chuẩn nghề nghiệp

TT	Nhận thức hoạt động bồi dưỡng	Mức độ					
			1 Hoàn toàn không hiểu biết	2 Không hiểu biết	3 Phân vân	4 Hiểu biết	5 Hoàn toàn rất hiểu biết
1	Hiểu biết về vai trò, ý nghĩa của hoạt động bồi dưỡng trong bối cảnh mới.	Số lượng	0	0	5	60	23
		Tỉ lệ %	0	0	5,7%	68,2%	26,1%
2	Hiểu biết về sự thay đổi các yếu tố của quá trình dạy học (mục tiêu, nội dung, phương pháp, phương tiện, môi trường GD,...).	Số lượng	0	0	0	68	20
		Tỉ lệ %	0	0	0	72,3%	27,7%
3	Hiểu biết về tính đa dạng và hiệu quả của các hình thức bồi dưỡng, đặc biệt là tự bồi dưỡng.	Số lượng	0	0	0	68	20
		Tỉ lệ %	0	0	0	72,3%	27,7%
4	Hiểu biết về cách thức tiến hành bồi dưỡng GV.	Số lượng	0	0	0	77	11
		Tỉ lệ %	0	0	0	87,5%	12,5%
5	Hiểu biết về cách thức tiến hành đánh giá kết quả bồi dưỡng.	Số lượng	0	0	0	75	13
		Tỉ lệ %	0	0		85,2%	14,8%
6	Hiểu biết về nhu cầu được bồi dưỡng của GV.	Số lượng	0	0	0	71	17
		Tỉ lệ %			0	80,7%	19,3%
7	Hiểu biết về khả năng đáp ứng chuẩn nghề nghiệp của GV (phẩm chất, năng lực).	Số lượng	0	0	11	70	7
		Tỉ lệ %	0	0	12,5%	79,5%	8%

CBQL, GVMN ở 05 trường MN công lập thuộc huyện Tri Tôn là 88 người, trong đó:

Tổng số CBQL là 12 người, trong đó có 01 CBQL trình độ cao đẳng. Bên cạnh đó so với định mức và yêu cầu, 05 trường MN công lập hiện còn thiếu 22 người, chủ yếu là GVMN các lớp dạy 2 buổi/ ngày ở các trường MN. Đặc biệt là hai trường ở vùng xa là Trường MN Lương An Trà và Trường MN Cô Tô. Về nguyên nhân của thực trạng: Qua khảo sát lấy ý kiến 12 CBQL là hiệu trưởng và phó hiệu trưởng 05 trường MN công lập trong huyện Tri Tôn, đa số cho rằng nguyên nhân chủ yếu là do thiếu nguồn nhân lực trong khi tuyển dụng, công tác bồi dưỡng lực lượng kế cận chưa được quan tâm đúng mức. Bên cạnh đó, theo quy định của Bộ GD&ĐT, mỗi lớp từ 1 GV lên 2 GV. Vì vậy, phòng GD&ĐT đã thông báo tuyển dụng các năm nhưng cũng không đủ nguồn để tuyển dụng. Nguyên nhân khác là do có nhiều tác động đến việc đề bạt, bổ nhiệm đối với GV dạy giỏi vào các chức vụ CBQL. Theo quy định về quản lý nhà nước, CBQL là công chức. Vì vậy, CBQL công tác tại cơ quan phòng, sở GD&ĐT không được hưởng chế độ chính sách của viên chức như chưa có các khoản phụ cấp đặc thù của nghề dạy học (phụ cấp ưu đãi, phụ cấp thâm niên). Mặc dù hầu hết CBQL cấp phòng, cấp sở GD&ĐT đều xuất thân và được tuyển chọn từ đội ngũ CBQL, GV dạy giỏi tại các cơ sở GD. Với lý do đó nên hầu hết GV không muốn tham gia công tác quản lý. Chính vì thế, cần quan tâm đến các chính sách hợp lý hơn đối với CBQL GD, xem đây là giải pháp để nâng cao chất lượng quản lý GD hiện nay, là điều kiện để GV an tâm khi được bổ nhiệm làm CBQL các cấp.

Theo số liệu thống kê ở Bảng 4 chúng ta thấy, CBQL nhà trường phần lớn có nhiều kinh nghiệm trong quản lý. Đa số họ có thời gian đảm nhiệm công tác quản lý từ 11 năm trở lên (chiếm 41,67%) và từ 5 năm đến 10 năm là 25%. Trong khi đó, cán bộ có kinh nghiệm quản lý từ 5 năm trở xuống chiếm tỉ lệ 33,33%.

Căn cứ Bảng 4, GV có thâm niên giảng dạy lâu năm (trên 11 năm) chiếm tương đối cao là 50%; 6 đến 10 năm là 27%, còn lại là GV có thời gian giảng dạy trong khoảng thời gian 5 năm trở xuống là 14,47%. Có thể nói, đây là sự phân bố về nguồn lực tương đối phù hợp, các GV trẻ có thể học tập được kinh nghiệm của các GV lâu năm trong công tác chuyên môn. Tuy nhiên, để có thể tích lũy nhiều kinh nghiệm hay nâng cao năng lực giảng dạy còn phụ thuộc vào mức độ chủ động, tích cực trong hoạt động bồi dưỡng chuyên môn của GV.

Từ kết quả thống kê ta thấy, GV các trường đa số có thâm niên trong giảng dạy và trình độ chuyên môn trình độ đại học chiếm tỉ lệ cao. Tuy nhiên, đối với bậc học MN, GV lớn tuổi cũng ảnh hưởng ít nhiều đến việc tiếp thu các kiến thức mới, các phương pháp mới trong chăm sóc trẻ MN. Do đó, điều cần thiết hiện nay đối với ban lãnh đạo nhà trường là thực hiện hiệu quả các chức năng quản lý để thúc đẩy mạnh mẽ các hoạt động bồi dưỡng chuyên môn tại nhà trường cho đội ngũ giáo viên, giúp đội ngũ GV nâng cao năng lực chuyên môn trong giảng dạy.

2.3. Thực trạng điều kiện tổ chức hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non huyện Tri Tôn, tỉnh An Giang

Điều kiện tổ chức hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho GVMN thông qua Bảng 5 đối với 88 CBQL, GV ở 05 trường MN công lập cho thấy cũng chưa thực sự phát huy tốt theo yêu cầu của hoạt động bồi dưỡng chuyên môn và hoạt động GD. Có nhiều nội dung được đánh giá ở mức độ trung bình chiếm tỉ lệ cao như các điều kiện: Cơ sở vật chất, trang thiết bị đồ dùng 36,4%. Thậm chí, có điều kiện còn đánh giá ở mức độ yếu, chiếm tỉ lệ đến 28,4% như điều kiện về vận động nguồn tài trợ.

Công tác phối hợp giữa nhà trường với các ban ngành địa phương cũng chưa thực hiện tốt, vẫn còn 59,1% đánh giá trung bình và yếu, đây là hạn chế chung của các trường MN. Do các điều kiện có vai trò quan trọng

Bảng 4: Thống kê theo kinh nghiệm quản lý và giảng dạy của đội ngũ quản lý và GV tại 05 trường MN công lập huyện Tri Tôn, tỉnh An Giang

Kinh nghiệm quản lý						
Quản lý (Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng)	Từ 1 đến 5 năm		Từ 6 đến 10 năm		Từ 11 năm trở lên	
	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)
	4/12	33,33	3/12	25	5/12	41,67
Kinh nghiệm giảng dạy						
GV	Từ 1 đến 5 năm		Từ 6 đến 10 năm		Từ 11 năm trở lên	
	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)
	11	14,47	27	35,53	38	50

Bảng 5: Điều kiện tổ chức hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho GV trường MN

Các yếu tố điều kiện		Rất tốt	Tốt	Trung bình	Yếu
Cơ sở vật chất, trang thiết bị đồ dùng	Số lượng	28	32	12	12
	Tỉ lệ (%)	31,8%	36,4%	13,6%	13,6%
Vận động nguồn tài trợ	Số lượng	25	29	19	25
	Tỉ lệ (%)	28,4%	33%	21,6%	28,4%
Sự phối hợp của nhà trường và các ban ngành	Số lượng	26	20	35	17
	Tỉ lệ (%)	29,5%	22,7%	39,8%	19,3%

và là yếu tố quyết định đến chất lượng của hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho GV nên các trường MN cần quan tâm hơn và đề ra nhiều giải pháp thực hiện, phát triển các điều kiện tổ chức hoạt động bồi dưỡng chuyên môn đáp ứng yêu cầu chương trình GD MN.

2.4. Thực trạng thực hiện nội dung hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non huyện Tri Tôn

Việc thực hiện các nội dung hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ GV ở trường MN có liên quan trực tiếp đến đội ngũ CBQL và GV. Qua khảo sát đối với 88 CBQL, GV của 05 trường MN công lập, kết quả

cho thấy như sau (xem Bảng 6).

Các trường MN của huyện Tri Tôn đã thực hiện thường xuyên và đạt hiệu quả tốt các nội dung bồi dưỡng cho đội ngũ CBQL, GV đảm bảo các yêu cầu của hoạt động chuyên môn. Tuy nhiên, qua khảo sát cũng cho thấy, còn tồn tại một số nội dung chưa được thực hiện thường xuyên và hiệu quả ở hầu hết các trường như nội dung về: Bồi dưỡng kĩ năng sư phạm, bồi dưỡng nâng cao năng lực sử dụng ngoại ngữ, công nghệ thông tin... Trong công tác thực hiện nâng cao năng lực sử dụng ngoại ngữ, công nghệ thông tin chưa thực hiện tốt dẫn đến thực tế có những CBQL, GV chưa phát huy hiệu

Bảng 6: Thực hiện nội dung hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho GVMN theo chuẩn nghề nghiệp

TT	Nội dung bồi dưỡng		Mức độ thường xuyên					Hiệu quả thực hiện				
			1 Hoàn toàn không thường xuyên	2 Không thường xuyên	3 Thỉnh thoảng	4 Thường xuyên	5 Rất thường xuyên	1 Hoàn toàn không hiệu quả	2 Không hiệu quả	3 Có phần hiệu quả	4 Hiệu quả	5 Rất hiệu quả
1	Bồi dưỡng nâng cao nhận thức chính trị, phẩm chất, đạo đức nhà giáo	Số lượng	6	9	12	29	32	6	9	12	29	32
		Tỉ lệ (%)	6,8%	10,2%	13,6%	33 %	36,4%	6,8%	10,2%	13,6%	33%	36,4%
2	Bồi dưỡng về kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm	Số lượng	5	8	12	26	37	5	8	12	26	37
		Tỉ lệ (%)	5,7%	9%	13,6%	29,5%	42%	5,7%	9%	13,6%	29,5%	42%
3	Bồi dưỡng kĩ năng sư phạm	Số lượng	4	7	17	36	24	3	7	25	32	21
		Tỉ lệ (%)	4,5%	8%	19,3%	40,9%	27,7%	3,4%	8%	28,4%	36,4%	23,7%
4	Bồi dưỡng đổi mới phương pháp dạy học	Số lượng	3	5	8	29	43	3	5	8	29	43
		Tỉ lệ (%)	3,4%	5,7%	9 %	33%	48,8%	3,4%	5,7%	9%	33%	48,8%
5	Bồi dưỡng nâng cao năng lực sử dụng ngoại ngữ, công nghệ thông tin...	Số lượng	9	14	15	22	28	9	14	28	15	22
		Tỉ lệ (%)	10,2%	15,9%	17%	25%	31,8%	10,2%	15,9%	31%	17%	25%

quả việc ứng dụng sử dụng ngoại ngữ, công nghệ thông tin đổ vào thực tiễn ở đơn vị công tác, minh chứng ở mục: “Bồi dưỡng nâng cao năng lực sử dụng ngoại ngữ, công nghệ thông tin” chưa hiệu quả cao vì đặc thù của huyện Tri Tôn có nhiều đồng bào dân tộc Khmer sinh sống nên việc bồi dưỡng tiếng dân tộc cho GV vẫn còn nhiều bất cập. Nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên là do đa số GV dạy bán trú và dạy 2 buổi trên ngày cả tuần, không có thời gian trau dồi thêm về trình độ ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy. Kết quả thực hiện hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ CBQL, GV ở trường MN đã cho thấy chất lượng hoạt động và hiệu quả trong công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ CBQL, GV đã có những chuyển biến khả quan. Phần lớn các trường đạt chuẩn đều thực hiện rất tốt hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ CBQL, GV ở trường MN theo các nội dung khảo sát. Biết tổ chức sắp xếp và phối hợp tốt giữa hoạt động bồi dưỡng chuyên môn và hoạt động GD để nâng cao chất lượng GD MN.

2.5. Thực trạng hình thức tổ chức hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non huyện Tri Tôn

Căn cứ nội dung theo quy định của Bộ GD&ĐT trong Chương trình GD MN về hoạt động bồi dưỡng chuyên

môn cho GVMN, các trường thực hiện tổ chức các hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho GVMN phù hợp với tình hình thực tế nhằm đảm bảo các yêu cầu đặt ra. Kết quả khảo sát ý kiến về hình thức tổ chức các hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho GV ở các trường MN (xem Bảng 7).

Qua kết quả khảo sát ở Bảng 7 về thực trạng về tổ chức hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho GVMN thông qua bảng khảo sát đối với 88 CBQL, GV ở 05 trường MN công lập cho thấy, các hình thức tổ chức hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho CBQL, GV đã được các trường thực hiện thường xuyên và đạt hiệu quả cao như: Hình thức bồi dưỡng tập trung đạt tỉ lệ 71,8%; hình thức bồi dưỡng vừa làm vừa học đạt tỉ lệ 71,5%; hình thức bồi dưỡng từ xa đạt tỉ lệ 68,6%; hình thức tự nghiên cứu tài liệu của CBQL, GV đạt tỉ lệ 69,4%. Tuy nhiên, vẫn còn một số đội ngũ CBQL, GV chưa thực sự quan tâm đến việc bồi dưỡng chuyên môn, thậm chí có tư tưởng chủ quan trong việc bồi dưỡng nâng cao chuyên môn, năng lực của bản thân, đưa ra ý kiến không thường xuyên bồi dưỡng và cho rằng không mang lại hiệu quả, cụ thể hình thức bồi dưỡng bán tập trung chiếm tỉ lệ 26,1%. Như vậy, căn cứ vào kết quả khảo sát CBQL, GV các trường MN cần phải có biện pháp quản lý, chỉ đạo, hướng dẫn, đôn đốc, nhắc nhở để

Bảng 6: Thực hiện nội dung hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho GVMN theo chuẩn nghề nghiệp

TT	Nội dung bồi dưỡng		Mức độ thường xuyên					Hiệu quả thực hiện				
			1 Hoàn toàn không thường xuyên	2 Không thường xuyên	3 Thỉnh thoảng	4 Thường xuyên	5 Rất thường xuyên	1 Hoàn toàn không hiệu quả	2 Không hiệu quả	3 Có phần hiệu quả	4 Hiệu quả	5 Rất hiệu quả
1	Hình thức tự nghiên cứu tài liệu	Số lượng	0	0	27	27	32	6	9	12	29	32
		Tỉ lệ (%)	0	0	30,7%	30,7%	36,4%	6,8%	10,2%	13,6%	33%	36,4%
2	Hình thức bồi dưỡng tập trung	Số lượng	9	14	15	15	28	9	14	15	22	28
		Tỉ lệ (%)	10,2%	15,9%	17%	17%	31,8%	10,2%	15,9%	17%	25%	31,8%
3	Hình thức bồi dưỡng bán tập trung	Số lượng	9	14	15	15	28	9	14	15	22	28
		Tỉ lệ (%)	10,2%	15,9%	17%	17%	31,8%	10,2%	15,9%	17%	25%	31,8%
4	Hình thức bồi dưỡng vừa làm vừa học	Số lượng	5	8	12	12	37	5	8	12	26	37
		Tỉ lệ (%)	5,7%	9%	13,6%	13,6%	42%	5,7%	9%	13,6%	29,5%	42%
5	Hình thức bồi dưỡng từ xa	Số lượng	4	7	17	17	24	3	7	32	25	21
		Tỉ lệ (%)	4,5%	8%	19,3%	19,3%	27,7%	3,4%	8%	36,4%	28,4%	23,7%

thực hiện thường xuyên và hiệu quả tối đa các hình thức bồi dưỡng phong phú đa dạng hơn để có thể nâng cao được chất lượng chuyên môn cho đội ngũ CBQL, GV. Theo khảo sát, ta thấy hình thức 1 và hình thức 4 là đạt hiệu quả cao còn hình thức 5 đào tạo từ xa chưa đạt hiệu quả như ý muốn.

2.6. Một số biện pháp quản lí hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non huyện Tri Tôn theo chuẩn nghề nghiệp

2.6.1. Xây dựng kế hoạch hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non

Kế hoạch là một nội dung và là chức năng quan trọng nhất của quản lí. Bởi lẽ, kế hoạch gắn liền với việc lựa chọn và tiến hành các chương trình hoạt động trong tương lai của một tổ chức. Kế hoạch cũng là việc lựa chọn phương pháp tiếp cận hợp lí các mục tiêu định trước. Kế hoạch là xác định mục tiêu và quyết định cách tốt nhất để đạt được mục tiêu. Vì vậy, kế hoạch được thực hiện thành công hay không phụ thuộc bởi nhiều yếu tố cấu thành nên, và yếu tố đầu tiên người quản lí cần quan tâm tới trong hoạt động bồi dưỡng chuyên môn đội ngũ GV chính là những tâm tư, nguyện vọng của GV. Họ là người trực tiếp tham gia công tác nội dung, chăm sóc và GD trẻ, một trong hai nhân tố chính của quá trình giảng dạy. Người quản lí phải nắm rõ năng lực cũng như nhu cầu của từng đối tượng này đối với hoạt động bồi dưỡng chuyên môn để từ đó đưa ra kế hoạch bồi dưỡng phù hợp với chất lượng đội ngũ GV của nhà trường. Đồng thời, GV sẽ nhận thấy kế hoạch do cấp lãnh đạo ban hành có tính thiết thực với nhu cầu của bản thân trong công tác bồi dưỡng chuyên môn.

Kế hoạch được xây dựng phải có tính nhất quán giữa kế hoạch dài hạn và kế hoạch ngắn hạn. Lập kế hoạch ngắn hạn phục vụ cho những mục tiêu trước mắt của tổ chức, yêu cầu GV phải đạt được những kết quả đặt ra trong năm học. Kế hoạch dài hạn giúp tổ chức đạt được thành tựu về bồi dưỡng chuyên môn trong tương lai. Tính nhất quán khi xây dựng kế hoạch thể hiện ở những mục tiêu cần hướng tới, trong đó kế hoạch ngắn hạn là sự bồi đắp, củng cố cho nội dung cần thực hiện của kế hoạch dài hạn.

Khi lập kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn đội ngũ GV nhà trường, người lãnh đạo phải nắm rõ nguồn lực của nhà trường, cụ thể là nguồn nhân lực và vật lực. Đồng thời, họ cũng phải hiểu những tác động của môi trường bên ngoài đối với môi trường GD trong nhà trường để từ đó, họ có căn cứ đưa ra kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn GV có tính khả thi cao. Đối với công tác lập kế hoạch, người lãnh đạo cũng phải căn cứ vào chính sách, văn bản pháp quy của nhà nước yêu cầu về quản lí và bồi dưỡng chuyên môn đội ngũ GV. Sau khi có được

những thông tin, cơ sở vững chắc, người lãnh đạo thực hiện việc phân bổ nhân lực để tổ chức triển khai kế hoạch.

2.6.2. Tổ chức bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên mầm non

Để thực hiện tốt việc tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn cho GV các trường MN, cần phải xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GV một cách rõ ràng và xác định rõ nội dung đào tạo, bồi dưỡng; hình thức đào tạo, bồi dưỡng hằng năm và theo giai đoạn. Căn cứ vào tình hình thực tế của trường, ta tiến hành phân tích, đánh giá thực trạng đội ngũ để thiết lập nội dung, hình thức đào tạo, bồi dưỡng cho phù hợp với tình hình thực tế của nhà trường, đặc biệt đào tạo các khóa bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ GV đáp ứng hiệu quả của chuẩn. Tổ chức thực hiện bồi dưỡng bằng các hình thức như: Nghiên cứu qua tài liệu học tập, giáo trình tham khảo... tập huấn chuyên môn, tổ chức chuyên đề, tham quan học tập, trao đổi kinh nghiệm giải quyết những tình huống mà thực tiễn công tác bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ GV gặp phải để cùng tìm ra những biện pháp giải quyết phù hợp, hiệu quả cao nhất.

Để tổ chức hiệu quả trong công tác bồi dưỡng chuyên môn cho GVMN cần lựa chọn các nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu thực tế của đơn vị nhằm đảm bảo chương trình GD MN theo hướng đổi mới với các nội dung, phương pháp, kĩ năng cần thiết về công tác bồi dưỡng chuyên môn theo chuẩn nghề nghiệp như: Bồi dưỡng nâng cao nhận thức chính trị, phẩm chất, đạo đức nhà giáo; Bồi dưỡng về kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm; Bồi dưỡng kĩ năng sư phạm; Bồi dưỡng đổi mới phương pháp dạy học; Bồi dưỡng nâng cao năng lực sử dụng ngoại ngữ, công nghệ thông tin.

2.6.3. Tăng cường các điều kiện hỗ trợ hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên

Các yếu tố liên quan trực tiếp tới việc nâng cao hiệu quả hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho GVMN theo chuẩn nghề nghiệp đó là: Tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị hỗ trợ trong quá trình giảng dạy ứng dụng công nghệ thông tin (Tivi, máy chiếu, đầu đĩa...); Trang bị đủ sách giáo khoa, tài liệu tham khảo; đầu tư cho việc nghiên cứu, trao đổi kinh nghiệm trong chuyên môn và hoạt động quản lí của lãnh đạo đơn vị. Đây là biện pháp cơ bản nhưng mang tính chất lâu dài khó triển khai đồng bộ và dứt điểm, nhất là đối với các trường MN trên đại bàn huyện Tri Tôn, vùng biên giới điều kiện cơ sở vật chất còn gặp nhiều khó khăn. Vì vậy, yêu cầu đặt ra đối với mỗi nhà trường là

cần xây dựng thành những tiêu chí cụ thể để giúp mỗi GV thực hiện việc bồi dưỡng chuyên môn theo chuẩn nghề nghiệp.

2.6.4. Đối mới kiểm tra, đánh giá giáo viên trong hoạt động bồi dưỡng chuyên môn

Kiểm tra kiến thức, kỹ năng sư phạm của GV, nội dung kiểm tra cần phản ánh được nội dung, phương pháp, hình thức và các công cụ hỗ trợ thực hiện công tác kiểm tra - đánh giá. Đây là giải pháp hướng tới sự hoàn thiện khâu kiểm tra - đánh giá các hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho GV ở 05 trường MN công lập trên địa bàn huyện Tri Tôn, tỉnh An Giang. Kiểm tra kiến thức, kỹ năng sư phạm của GV cần phản ánh được nội dung,

phương pháp, hình thức và các công cụ hỗ trợ thực hiện công tác kiểm tra - đánh giá. Đây là giải pháp hướng tới sự hoàn thiện khâu kiểm tra - đánh giá các hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho GV ở 05 trường MN công lập trên địa bàn huyện Tri Tôn, tỉnh An Giang.

3. Kết luận

Hoạt động bồi dưỡng đội ngũ CBQL và GV các trường MN đều đánh giá cao vai trò, ý nghĩa của hoạt động bồi dưỡng chuyên môn GV trong bối cảnh mới. Chính vì vậy, việc tổ chức hoạt động bồi dưỡng GVMN theo chuẩn nghề nghiệp là hết sức cần thiết nhằm nâng cao chất lượng dạy và học ở các trường MN đáp ứng yêu cầu đổi mới GD ngày nay.

Tài liệu tham khảo

- | | |
|--|---|
| <p>[1] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2015), <i>Tài liệu bồi dưỡng thường xuyên cán bộ quản lý giáo viên mầm non</i>, NXB Giáo dục Hà Nội.</p> <p>[2] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2016), <i>Tài liệu bồi dưỡng thường xuyên cán bộ quản lý giáo viên mầm non</i>, NXB GD Việt Nam.</p> <p>[3] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2018), <i>Thông tư 26/2018/TT-BGDĐT Ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non</i>.</p> | <p>[4] Nguyễn Bách Thắng, (2018), <i>Quản lý nhà nước về giáo dục trong bối cảnh phát triển kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế</i>, NXB Hà Nội.</p> <p>[5] Nguyễn Thị Thùy, (2018), <i>Thực trạng quản lý bồi dưỡng đội ngũ giáo viên ở một số trường mầm non chất lượng cao trên địa bàn thành phố Hà Nội</i>.</p> |
|--|---|

CURRENT SITUATION OF PROFESSIONAL TRAINING FOR PRESCHOOL TEACHERS IN TRI TON DISTRICT OF AN GIANG PROVINCE BASED ON PROFESSIONAL STANDARDS

Nguyen Bach Thang

Email: nbthang@agu.edu.vn
 An Giang University, National University
 of Ho Chi Minh City
 No.18, Ung Van Khiem street, Dong Xuyen ward,
 Long Xuyen city, An Giang province, Vietnam

ABSTRACT: *The article investigates the current situation of training preschool teachers based on professional standards. The results of the study will provide leaders at all levels the reality of the teaching staff at preschools as well as the management of training activities to improve the professional quality of preschool teachers in Tri Ton district. On such basis, the author proposes a number of measures to foster and improve the professional quality of teachers in order to meet the current requirements of educational innovation.*

KEYWORDS: Current situation, fostering, fostering activities, preschool teachers, professional standards, Tri Ton district.