

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ, GIÁO VIÊN Ở CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC MẦM NON TƯ THỰC TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

*DEVELOPING ADMINISTRATORS AND TEACHERS AT PRIVATE PRESCHOOL
INSTITUTIONS IN HO CHI MINH CITY*

PHẠM THỊ TUYẾT MINH

Trường Cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh, pttminh@iemh.edu.vn

THÔNG TIN	TÓM TẮT
<p>Ngày nhận: 15/5/2019 Ngày nhận lại: 02/6/2019 Duyệt đăng: 18/6/2019 Mã số: TCKH-S02T06-B04-2019 ISSN: 2354 – 0788</p> <p>Từ khóa: cán bộ quản lý, giáo viên, giáo dục mầm non tư thực.</p> <p>Key words: managers, teachers, private preschool education.</p>	<p><i>Đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên là yếu tố vô cùng quan trọng cho sự tồn tại của các cơ sở giáo dục mầm non tư thực, vì vậy đội ngũ này cần được phát triển theo chuẩn cán bộ quản lý và chuẩn giáo viên mầm non nhằm đảm bảo chất lượng trong việc chăm sóc giáo dục trẻ mầm non. Xây dựng và phát triển cán bộ quản lý và giáo viên ở các cơ sở giáo dục mầm non tư thực một cách toàn diện theo hướng chuẩn hóa là nhiệm vụ vừa đáp ứng yêu cầu trước mắt, vừa mang tính chiến lược lâu dài nhằm thực hiện thành công chiến lược phát triển giáo dục mầm non của Thành phố Hồ Chí Minh.</i></p> <p>ABSTRACTS</p> <p><i>Management staff and teachers are extremely important factors for the existence of private preschool institutions, so this resource needs to be developed according to management staff standards and preschool teacher standards to ensure quality in caring and educating preschool children. Building and developing managers and teachers in private preschool institutions comprehensively in the direction of standardization is a task that not only meets the immediate requirements and but it is also a long-term strategy for implementing successfully Ho Chi Minh City's preschool education development strategy.</i></p>

1. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ VÀ GIÁO VIÊN Ở CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC MẦM NON TƯ THỰC

Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên ở các cơ sở giáo dục mầm non tư thực thể hiện qua các mặt: đủ về số lượng, đảm bảo về trình độ đào tạo và có phẩm chất đạo đức, năng

lực chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

1.1. Quy mô giáo dục mầm non tư thực

Tổng số cán bộ quản lý và giáo viên ở các trường mầm non, mẫu giáo tư thực trên địa bàn thành phố qua các năm được thể hiện qua bảng 1.

Bảng 1. Thống kê số trẻ, số giáo viên công lập và tự thực bậc mầm non Thành phố Hồ Chí Minh, năm học 2012 - 2013 đến 2017 - 2018

Năm học	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Số trẻ	159002	168878	180200	194036	216203	210851
Số giáo viên	7884	9639	10304	11770	13633	14765

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Hồ Chí Minh

Theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo về tổ chức và hoạt động của trường mầm non tự thực, một lớp mẫu giáo tối đa là 35 bé/2 giáo viên. Tại Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay, mỗi lớp mầm non, mẫu giáo tự thực có từ 45-55 bé. Nếu theo số lượng trẻ và giáo viên của năm học 2015-2016 để tính, trung bình 60 bé/1 giáo viên (Trừ số trẻ em trong nhóm trẻ, lớp mẫu giáo độc lập tự thực không quá 70 trẻ). Thời gian làm việc kéo dài, học sinh đông, trong khi lương lại thấp khiến nhiều giáo viên nản lòng và không mặn mà với nghề. Rào cản lớn nhất khiến giáo viên mầm non tự thực khó gắn bó lâu dài với nghề là chế độ đãi ngộ quá thấp trong khi áp lực công việc quá lớn, tình trạng này khiến cho việc thiếu giáo viên trở nên căng thẳng hơn. Năm học 2016-2017, số giáo viên mầm non còn đang thiếu là 7.695 người so với quy định của Thông tư 06/2015/TT-BGDĐT. Nếu kết hợp cả việc đáp ứng được quy định số trẻ/ nhóm, lớp trong Điều lệ trường mầm non thì số giáo viên mầm non mà thành phố còn thiếu đến 11.014 người. Với bậc mầm non, việc thiếu giáo viên sẽ ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng nuôi dạy trẻ vì giờ ăn, nhận và trả trẻ, lúc trẻ đi vệ sinh, một cô không thể chăm sóc và bao quát được cả lớp vài chục cháu như hiện nay. Thiếu giáo viên, không chỉ các trường mà chính các em nhỏ cũng bị thiệt thòi.

1.2. Cơ cấu đội ngũ cán bộ quản lý

Qua khảo sát 309 cán bộ quản lý ở 103 cơ sở giáo dục mầm non tự thực cho thấy: cơ cấu theo độ tuổi của cán bộ quản lý các trường mầm non tự thực phân bố như sau: dưới 35 tuổi có 117 ý kiến chiếm 38,9%, từ 35 đến 45 tuổi có 122 ý kiến chiếm 40,5%; trên 45 tuổi có 52 ý kiến

chiếm 17,3% (10 phiếu không trả lời chiếm 3,3%). Như vậy, số cán bộ quản lý độ tuổi từ 35-45 tuổi chiếm đa số. Trình độ học vấn theo khảo sát: trung cấp có 36 ý kiến chiếm 12%; cao đẳng có 117 ý kiến chiếm 58,8%; đại học có 78 ý kiến chiếm 25,9%; sau đại học có 5 ý kiến chiếm 1,7%. Qua khảo sát vị trí công việc trước đây, có 98 ý kiến chiếm 32% là giáo viên, phó hiệu trưởng có 144 ý kiến chiếm 47,8%, vị trí khác có 46 ý kiến chiếm 15,3% (4,3% phiếu không trả lời). Qua kết quả trên cho thấy cán bộ quản lý các trường mầm non tự thực tuổi đời nhiều kinh nghiệm trong công việc. Về vị trí công việc trước đây, một số ý kiến trả lời “vị trí khác” như kinh doanh mua bán, cán bộ nhà nước nghỉ hưu, công chức nhà nước.

1.3. Yêu cầu đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên

Theo quy định, trình độ đào tạo của hiệu trưởng, phó hiệu trưởng trường mầm non tự thực là tốt nghiệp trung cấp sư phạm mầm non trở lên; Ít nhất 5 năm công tác liên tục trong giáo dục mầm non; Hoàn thành chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý mầm non; Không quá 65 tuổi khi được đề cử; Không trong biên chế Nhà nước. Đó là các chuẩn mà mỗi hiệu trưởng phải đạt. Qua khảo sát các chuẩn này ở các trường mầm non tự thực, kết quả thể hiện như sau: tiêu chí trung cấp sư phạm mầm non, 62,1% đạt, còn lại 37,9% không đạt vì phần lớn cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục mầm non tự thực có trình độ học vấn từ trung cấp trở lên, một số là thạc sĩ nhưng không đúng chuyên ngành mầm non. Tiêu chí công tác 5 năm liên tục trong ngành mầm non có 57,8% đạt vì một số cán bộ quản lý từ giáo viên được bổ nhiệm lên làm cán bộ quản lý, còn lại 42,2% không xuất thân từ ngành mầm non mà từ các

ngành nghề khác. Tiêu chí hoàn thành chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý mầm non có 49,2% đã và đang đi học chương trình bồi dưỡng, có 50,8% chưa được tham gia bồi dưỡng chương trình này. Chất lượng giáo viên ở các cơ sở giáo dục mầm non tư thục. Giáo viên ở trường mầm non tư thục thường xuyên biến động. Trong các chế độ chính sách thì giáo viên trường tư còn thiếu sự quan tâm của nhà nước và xã hội. Trường tư thục là nơi tiếp nhận phần lớn giáo viên ở các tỉnh vì giáo viên có hộ khẩu thường trú tại Thành phố Hồ Chí Minh thường đăng ký tuyển dụng vào trường công lập. Trường công được ngân sách hỗ trợ kinh phí hoạt động, có sở vật chất, giáo viên có chế độ chính sách, chế độ ngoài giờ, thâm niên nên tính ổn định cao. Những điều này không có ở trường tư thục, các trường phải lo hết mọi thứ như thuê mặt bằng,

cơ sở vật chất, chăm lo đời sống nhân viên nên rất bấp bênh. Nếu trường thu học phí cao thì phụ huynh sẽ quay lưng, nhưng nếu thu ở mức thấp thì rất khó để nâng cao đời sống cho giáo viên.

Theo báo cáo của ngành giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh vào năm 2017, để đáp ứng được đúng quy định số trẻ/nhóm, lớp tại Thành phố Hồ Chí Minh theo điều lệ trường mầm non thì số giáo viên mầm non thiếu trên 11.000 người, riêng giáo viên ngoài công lập thiếu khoảng 7.700 người.

Không chỉ đối với giáo dục mầm non tư thục, giáo viên mầm non trên địa bàn thành phố đang ở mức báo động về thiếu giáo viên mầm non, việc giáo viên mầm non bỏ việc, nghỉ việc ngày một gia tăng, trung bình mỗi năm khoảng 1.046 người thể hiện qua bảng 2.

Bảng 2. Thực trạng về số giáo viên mầm non bỏ việc, nghỉ việc hàng năm ở Thành phố Hồ Chí Minh (trong 3 năm gần nhất ở Thành phố Hồ Chí Minh)

Trường Người	NH 2013-2014		NH 2014-2015		NH 2015-2016	
	Công lập	Tư thục	Công lập	Tư thục	Công lập	Tư thục
Giáo viên mầm non về hưu	130	117	123	125	88	132
Giáo viên mầm non chuyển việc	30	59	38	84	24	76
Giáo viên mầm non nghỉ việc	192	411	185	503	179	603
Giáo viên mầm non bỏ việc	6	8	5	8	5	8
Cộng	953 người		1071 người		1115 người	

Qua bảng 2 cho thấy số lượng giáo viên mầm non tư thục nghỉ việc rất cao và tăng mỗi năm. Ngoài thu nhập thấp thì áp lực công việc cao là một nguyên nhân dẫn đến Thành phố Hồ Chí Minh thiếu giáo viên mầm non. Cụ thể, theo báo cáo của Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Hồ Chí Minh, thời gian làm việc của giáo viên mầm non/ ngày rất lớn, cường độ làm việc quá cao. Đối với giáo viên mầm non tư thục không có chế độ bảo hiểm xã hội nên giáo viên không an tâm với nghề.

1.4. Về tuyển dụng giáo viên

Các trường mầm non tư thục được chủ động trong việc tuyển dụng giáo viên, tuy nhiên

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Hồ Chí Minh

việc tuyển dụng giáo viên không dễ dàng. Theo nhận định của các Phòng Giáo dục và Đào tạo thì “đội ngũ giáo viên mầm non ở các cơ sở tư thục không ổn định, xáo trộn liên tục, giáo viên nghỉ việc bất ngờ. Nhất là dịp đầu năm mới, nhiều giáo viên về quê không quay trở lại hoặc có những kế hoạch khác nên nhu cầu tuyển dụng của các cơ sở rất cao và gấp gáp khi cần người thế chỗ người ra đi. Dù nhiều trường có chế độ khá tốt, có nhiều hoạt động chăm lo nhưng vẫn khó giữ chân giáo viên. Phần lớn, giáo viên dạy các cơ sở mầm non tư thục là giáo viên ở tỉnh, cuộc sống không ổn định, ở nhà trọ,

đời sống bấp bênh nên họ cũng khó gắn bó với nghề, với trường”.

Nguồn tuyển dụng giáo viên ở các trường tư thục: sinh viên và các đối tượng khác trong xã hội. Tuy nhiên, sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành mầm non lại không muốn xin việc ở các trường mầm non tư thục. Chính vì vậy, kỹ năng và nghiệp vụ của giáo dục mầm non thường thiếu vắng ở các trường tư thục. Sự thiếu vắng này xảy ra ở hai khía cạnh, hoặc là trường có một ban giám hiệu tốt nhưng lại không có giáo viên tốt, hoặc ngược lại trường có vài giáo viên tạm gọi là tốt nhưng lại không có ban giám hiệu tốt.

Ở trường hợp có ban giám hiệu tốt nhưng không có giáo viên tốt hay rơi vào những giáo viên về hưu, những người có quan tâm đến vấn đề giáo dục đứng ra mở trường tư thục. Nhưng sự khó khăn của các trường này luôn nằm ở chỗ vì có quan tâm đến giáo dục nên mức học phí vừa phải, đủ để con em công nhân đến học, lợi nhuận thấp. Và lương giáo viên các trường này không cao nên ít thu hút giáo viên có trách nhiệm với nghề. Trường hợp thiếu ban giám hiệu tốt là trường hợp phổ biến hiện nay ở đa số các trường mầm non tư thục, đó là khi nhà đầu

tư có tiền nhưng lại không có chuyên môn về giáo dục, thậm chí có nhiều nhà đầu tư thiếu cả trình độ giáo dục phổ thông nhưng vẫn có thể đứng đằng sau một tấm bằng giả hoặc mượn ai đó có bằng cấp đứng tên để mở trường, sau đó chia phần trăm lợi nhuận cho người đứng tên. Trong những lần báo cáo với đoàn giám sát của thành phố về tình hình giáo dục mầm non, quản lý nhiều quận huyện ở Thành phố Hồ Chí Minh cho hay, giáo viên mầm non tư thục nghi việc bất ngờ, liên tục đến mức nhiều khi trên phòng không cập nhật, quản lý kịp. Nhiều trường trong hồ sơ là người khác nhưng khi xuống kiểm tra đã là người mới. Thực tế nhiều nơi phải dùng bảo mẫu thay thế giáo viên, hay hiệu trưởng, quản lý cũng phải đứng lớp vì thiếu người. Đây là điều ảnh hưởng lớn nhất đến chất lượng giáo dục mầm non, thay đổi người chăm sóc dẫn đến cô không quen lớp, quen trẻ; người đứng lớp thiếu chuyên môn là nguy cơ thiếu an toàn nhất đối với trẻ.

2. ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ VÀ GIÁO VIÊN Ở CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC MẦM NON TƯ THỰC

Bảng 3. Cán bộ công chức đánh giá mức độ hiệu quả của các cơ sở giáo dục mầm non tư thục

STT	Mức độ hiệu quả trong hoạt động ở các cơ sở giáo dục mầm non tư thục	Mức độ hiệu quả (%)					Trung bình	Độ lệch chuẩn
		1	2	3	4	5		
1	Nắm bắt tình hình, dự báo và định hướng phát triển trường/lớp	49,3	32	12,3	6,0		1.749	0.893
2	Thực hiện yêu cầu về chuyên môn của đội ngũ	33,8	27,1	25,4	13,4	0,4	2.193	1.060
3	Phân tích, triển khai các văn bản quản lý		21,1	43,0	30,6	5,3	3.200	0.831
4	Xây dựng văn hóa trường/lớp		28,9	48,6	14,1	8,5	3.021	0.877
5	Phối hợp với gia đình, nhà trường, xã hội	3,9	52,8	20,1	19,7	3,5	2.989	0.834
6	Đảm bảo chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ	2,8	48,9	44,0	4,2		2.496	0.626

Nguồn: khảo sát của tác giả 2018

Hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên ở các cơ sở giáo dục mầm non tư thục được thể hiện ở bảng 3. Nhằm đánh giá hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên ở các cơ sở giáo dục mầm non tư thục cần kết hợp đánh giá của cán bộ công chức và tự đánh giá của đội ngũ này. Cán bộ công chức tham gia đánh giá hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên ở các cơ sở giáo dục mầm non tư thục gồm Trường, phó

trưởng phòng Giáo dục và Đào tạo, chuyên viên phụ trách mầm non Phòng Giáo dục và Đào tạo, sở Giáo dục và Đào tạo, Phó chủ tịch Ủy ban nhân dân phường, Hội phụ nữ, cán bộ phụ trách văn xã Ủy ban nhân dân phường (tác giả khảo sát 485 đối tượng này). Với những nội dung trên, khảo sát mức độ hiệu quả trong quá trình thực hiện của ban giám hiệu các trường mầm non tư thục thể hiện qua bảng 4.

Bảng 4. Tự đánh giá của các cơ sở giáo dục mầm non tư thục

STT	Mức độ hiệu quả trong hoạt động ở các cơ sở giáo dục mầm non tư thục	Mức độ hiệu quả (%)					Trung bình	Độ lệch chuẩn
		1	2	3	4	5		
1	Nắm bắt tình hình, dự báo và định hướng phát triển trường/ lớp		52,8	47,2			2.471	0.500
2	Thực hiện yêu cầu về chuyên môn của đội ngũ		9,6	35,5	49,1	13,0	3.581	0.835
3	Phân tích, triển khai các văn bản quản lý		10,0	45,2	40,2	4,7	3.395	0.730
4	Xây dựng văn hóa trường/lớp	2,7	4,7	37,2	31,6	23,9	3.694	0.972
5	Phối hợp với gia đình, nhà trường, xã hội	3,3	11,6	36,5	38,2	10,0	3.400	0.936
6	Đảm bảo chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ		0,3	24,6	44,9	30,2	4.049	0.748

Qua bảng 3 và 4 cho thấy: nội dung “Nắm bắt tình hình, dự báo và định hướng phát triển trường/ lớp” có sự khác biệt giữa kết quả khảo sát của đối tượng cán bộ công chức và đối tượng ban giám hiệu. Dự báo và định hướng phát triển nhà trường được thể hiện qua sứ mệnh và tầm nhìn trong đề án phát triển trường. Theo đánh giá của cán bộ công chức, chỉ có trường mầm non tư thục chất lượng cao và trường mầm non quốc tế mới có đề án phát triển trường, có sứ mệnh và tầm nhìn, các trường mầm non tư thục khác và lớp mẫu giáo độc lập tư thục không có đề án phát triển trường, không có sứ mệnh và tầm nhìn nên việc dự báo, định hướng phát triển trường hoàn toàn không hiệu quả (49,3%). Ở

trường mầm non tư thục hay lớp mẫu giáo độc lập tư thục, một số trường có định hướng phát triển trường, phần lớn các trường quy mô nhỏ và lớp mẫu giáo tư thục không có nội dung này.

Về trình độ chuyên môn của đội ngũ có sự khác biệt rất lớn giữa 2 đối tượng. Chuẩn hiệu trưởng và chuẩn giáo viên mầm non là tiêu chí để cán bộ quản lý và giáo viên mầm non phấn đấu, đánh giá công khai, minh bạch và giáo viên sẽ nhận được mức lương theo đúng trình độ. Những chuẩn nghề nghiệp này sẽ là cơ sở để Sở Giáo dục và Đào tạo, Bộ Giáo dục và Đào tạo và nhà trường đánh giá cũng như xếp loại giáo viên, kịp thời khen thưởng những giáo viên có thành tích xuất sắc và là tiền đề để xét duyệt vào vị trí

lãnh đạo trong nhà trường. Thực tế, ở các trường mầm non tư thục rất ít tham gia phong trào thi đua của ngành nên ít chú trọng đến việc giáo viên đạt chuẩn và giáo viên cũng không có động lực để nâng chuẩn. Vì vậy, kết quả khảo sát cán bộ công chức cho rằng trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên các cơ sở giáo dục mầm non tư thục ở mức hoàn toàn không hiệu quả là 33,8%, không hiệu quả là 27,1%. Riêng đối tượng ban giám hiệu tự đánh giá là hiệu quả 49,1%. Qua tìm hiểu, hiệu trưởng các trường mầm non tư thục cho rằng, khi tuyển giáo viên, không cần đúng trình độ chuyên môn, chỉ cần có bằng cấp bất cứ ngành nghề nào cũng được, nếu đúng chuyên môn thì không tuyển được giáo viên cho trường.

Về nội dung phân tích và triển khai văn bản, theo cán bộ công chức thì các trường chỉ thực hiện hiệu quả 1 phần (43%), theo ban giám hiệu các trường thì đánh giá hiệu quả 1 phần (45,2%) và hiệu quả (40,2%) vì nhà trường chỉ chú trọng vào thực hiện chương trình chăm sóc, nuôi dạy trẻ, các văn bản khác không cần thiết sẽ không triển khai. Nội dung phối hợp với gia đình, nhà trường và xã hội, cán bộ công chức nhận định mức độ không hiệu quả là 52,8% vì chủ trường và hiệu trưởng thường xuyên không tham gia họp với Ủy ban nhân dân phường, tổ dân phố, chỉ tham gia họp và phối hợp công việc với Phòng Giáo dục và Đào tạo.

Nội dung “Đảm bảo chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ” có sự khác biệt giữa 2 đối tượng. Cán bộ công chức cho rằng các cơ sở giáo dục mầm non tư thục thực hiện nội dung ở mức không hiệu quả và hiệu quả 1 phần, ban giám hiệu các trường thì tự đánh giá là hiệu quả đến rất hiệu quả. Theo báo cáo tổng kết các năm ngành mầm non tại Thành phố Hồ Chí Minh: Hàng năm, Sở Giáo dục và Đào tạo tổ chức các lớp bồi dưỡng thường xuyên: nhưng các cơ sở giáo dục mầm non tư thục tham gia không đầy đủ. Vì vậy, trong thiết kế nhà trường, chương trình giảng dạy chưa đúng theo quy định.

3. ĐÁNH GIÁ CHUNG

Đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên ở các cơ sở giáo dục mầm non tư thục đã có sự phát triển về số lượng cũng như chất lượng trong thời gian qua. Tuy nhiên, sự phát triển của đội ngũ này chưa đáp ứng nhu cầu thực tiễn

Thứ nhất, số lượng giáo viên chưa đủ để đảm bảo chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc trẻ: Xu hướng chung của các trường tư thục là thu nhập nhiều trẻ, giảm giáo viên để tăng lợi nhuận. Vì vậy, công việc hàng ngày của giáo viên các trường tư thục rất nhiều, áp lực lớn, phần đông ở tỉnh nên giáo viên nào không vượt qua được áp lực thường về quê hoặc chuyển sang công việc khác.

Thứ hai, chất lượng giáo viên ở các trường mầm non tư thục chưa đảm bảo. Đối tượng giáo viên tuyển dụng vào trường tư rất đa dạng về chuyên môn (không cần đúng chuyên môn mầm non) hoặc đang làm công việc nào đó ở công ty, cửa hàng cũng có thể nộp đơn tuyển dụng giáo viên hoặc bảo mẫu ở các trường tư thục.

Thứ ba, đội ngũ cán bộ quản lý ở các trường mầm non tư thục thường kiêm nhiệm nhiều công việc. Nhằm tinh gọn đội ngũ, các trường tư thục thường không tuyển nhân viên văn thư, y tế mà chính hiệu trưởng hoặc phó hiệu trưởng kiêm nhiệm các công việc này. Do vậy, những sai sót trong công tác quản lý là điều không tránh khỏi.

Thứ tư, phẩm chất đạo đức, tư tưởng của giáo viên ở các trường mầm non tư thục chưa được quan tâm bồi dưỡng. Một yếu tố quan trọng đối với giáo viên mầm non là yêu nghề và yêu trẻ, yêu công việc mình làm và có tấm lòng thương yêu trẻ, chịu khó vì đây là lao động rất đặc thù, các cô vừa là cô, vừa là người mẹ thứ hai của trẻ, nuôi dạy và chăm sóc trẻ. Các cơ sở giáo dục mầm non tư thục thường tuyển giáo viên tạm thời, không làm viên lâu dài, không có cơ chế gắn bó với trường, với lớp nên không chú ý đến yếu tố này khi tuyển dụng, vì vậy dễ xảy ra tình trạng bạo hành trẻ.

Nguyên nhân: Thứ nhất, các cơ quan quản lý nhà nước chưa đầu tư và có chế độ chính sách hỗ trợ cho cán bộ quản lý và giáo viên ở các trường mầm non tư thục. Đặc điểm của trường tư thục là tự chủ trong mọi hoạt động nên chi phí đào tạo, bồi dưỡng, cơ chế gắn bó không được các trường quan tâm; *Thứ hai*, hiện nay chuẩn hiệu trưởng trường mầm non, chuẩn giáo viên mầm non đã được ban hành nhưng các trường mầm non tư thục chưa quan tâm thực hiện. Việc tuyển dụng giáo viên đạt chuẩn ở các trường này rất hiếm. Vì vậy, kiểm tra đội ngũ giáo viên ở các trường này thường du di, không nghiêm khắc theo quy định của chuẩn hiệu trưởng và chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non; *Thứ ba*, trường mầm non tư thục chưa thành lập hoặc có thành lập nhưng chưa phát huy được vai trò của các tổ chức như ban đại diện cha mẹ học sinh, ban kiểm soát, tổ chức đoàn thể như công đoàn, đoàn thanh niên. Những vấn đề trong nhà trường đều do hiệu trưởng quyết định mà không có sự tư vấn, phối hợp với các tổ chức khác trong nhà trường. Ban kiểm soát của nhà trường, nhà trẻ tư thục do Hội đồng quản trị thành lập, có số lượng từ 3 đến 5 thành viên, trong đó có đại diện thành viên góp vốn, giáo viên, đại diện cha mẹ học sinh. Trong Ban kiểm soát phải có thành viên có chuyên môn về kế toán. Trưởng Ban kiểm soát do Hội đồng quản trị bầu trực tiếp. Qua kết quả khảo sát hoạt động quản lý của Ban giám hiệu các trường mầm non tư thục thì phần đông các cơ sở này không thành lập Ban kiểm soát hoặc có thành lập Ban kiểm soát nhưng hoạt động hình thức, không xây dựng quy chế và kế hoạch hoạt động vì “mất thời gian hội họp”, “tốn kém chi phí hoạt động”, “khó thông nhất trong quản lý”. Ban giám hiệu các trường mầm non tư thục thích hoạt động theo mô hình “khép kín” và tự đánh giá nhà trường là “hoạt động tốt”. Ở các cấp học khác có thành lập ban đại diện cha mẹ học sinh để chung sức với nhà trường trong quá trình theo dõi và giáo dục học

sinh. Theo quy chế trường mầm non tư thục, không thành lập ban đại diện cha mẹ học sinh nhưng trong cơ cấu tổ chức của trường mầm non tư thục có Ban kiểm soát và có đại diện cha mẹ học sinh. Trên thực tế, cộng đồng xã hội luôn muốn có đại diện hoặc Hội cha mẹ học sinh đồng hành cùng sự phát triển của nhà trường. Ngoài nhiệm vụ được quy định, Ban kiểm soát cần xây dựng quy chế hoạt động, tìm kiếm, thu hút các nguồn lực tài chính, phương tiện, công cụ dạy học nhằm làm cho nguồn quỹ tài trợ của tổ chức lớn mạnh hơn để thực hiện tốt hơn hoạt động vận động cha mẹ học sinh, các cá nhân, tổ chức tham gia hỗ trợ việc xây dựng trường học xanh, sạch, đẹp, an toàn, thân thiện; chia sẻ, hỗ trợ cha mẹ học sinh phương pháp giáo dục tại gia đình, nhất là phương pháp giáo dục trẻ khuyết tật, tài năng, trẻ chưa ngoan cho cha mẹ học sinh; tổ chức được nhiều cuộc họp, các buổi giao lưu văn hóa, văn nghệ, thể thao, đối thoại giữa cha mẹ học sinh với nhà trường và với các cá nhân, tổ chức khác.

4. MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐỀ XUẤT PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ, GIÁO VIÊN MẦM NON Ở CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC MẦM NON TƯ THỰC TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Một là, thực hiện các chế độ, chính sách hiện hành đối với đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên đối với giáo dục mầm non tư thục như chế độ tiền lương, bảo hiểm, môi trường làm việc dựa trên tính chất đặc thù của nghề nghiệp. Nghị định số 06/2018/NĐ-CP ngày 05/01/2018 của Chính phủ quy định chính sách hỗ trợ ăn trưa đối với trẻ em mẫu giáo và chính sách đối với giáo viên mầm non. Tại Điều 8 của Nghị định quy định nội dung và phương thức thực hiện chính sách hỗ trợ ăn trưa đối với Giáo viên mầm non ngoài công lập như sau: Được Nhà nước hỗ trợ tài liệu và chi phí tập huấn khi tham gia các lớp tập huấn, bồi dưỡng nâng cao chuyên môn nghiệp vụ. Mức hỗ trợ của ngân sách thực hiện theo mức hỗ trợ đối với giáo

viên công lập có cùng trình độ tham gia tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định. Như vậy, cán bộ quản lý (gồm phó hiệu trưởng) và giáo viên ở các cơ sở giáo dục mầm non tư thục chỉ được hỗ trợ bồi dưỡng, tập huấn chuyên môn, không được tham gia thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp để hưởng chế độ chính sách theo quy định. Hội đồng Nhân dân Thành phố cũng đã ban hành nghị quyết về các chính sách hỗ trợ cho ngành giáo dục mầm non của Thành phố: Đối với các trường ngoài công lập miễn 100% phí sử dụng đất; công khai quy hoạch, xác định rõ vị trí kêu gọi đầu tư; cán bộ và giáo viên được tập huấn, đào tạo. Các chế độ này chưa tạo được sức bật và khuyến khích cán bộ quản lý, giáo viên ở các trường mầm non tư thục yên tâm công tác. Cán bộ quản lý trường mầm non tư thục cần tạo ra văn hóa trường học, trong đó quy định những vấn đề mang tính nhân văn, hỗ trợ đội ngũ nhân sự trường nói chung và đội ngũ giáo viên mầm non nói riêng.

Hai là, thực hiện đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp cán bộ quản lý và giáo viên để có kế hoạch bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên trong các cơ sở giáo dục mầm non tư thục, phối hợp với các trường đào tạo, bồi dưỡng, chú trọng bồi dưỡng các kỹ năng mềm cho cán bộ quản lý và giáo viên như: kỹ năng kiểm soát cảm xúc, kỹ năng làm chủ bản thân, kỹ năng quản lý thời gian. Đối với giáo viên mầm non, cần phải được đào tạo một cách bài bản thì mới mang lại hiệu quả trong việc giảng dạy trẻ ở lứa tuổi này. Việc tiến hành vội vã có thể tiềm ẩn nguy cơ khôn lường về sau, có thể có thêm nhiều hiện tượng giáo viên bạo hành trẻ.

Ba là, tăng cường sự phối hợp, hỗ trợ của các tổ chức trong nhà trường đối với cán bộ quản lý, giáo viên. Tăng cường phát huy vai trò của các tổ chức chính trị xã hội trong nhà trường. Đối với các trường mầm non tư thục được cấp phép, nhà trường có thành lập tổ chức công đoàn, đoàn thanh niên. Tuy nhiên, vai trò của các

tổ chức này còn hạn chế, hoạt động hình thức, chủ yếu do chủ trường, hiệu trưởng nhà trường quyết định mọi hoạt động của nhà trường. Các tổ chức này chưa được tập huấn, bồi dưỡng phát huy vai trò phối hợp, hỗ trợ nhà trường thực hiện nhiệm vụ nên không có giải pháp đồng hành cùng với lãnh đạo trường trong quá trình tồn tại và phát triển của nhà trường. Một số lớp mẫu giáo độc lập tư thục hầu như không thành lập các tổ chức này, tất cả mọi vấn đề do hiệu trưởng tự quyết nên còn nhiều hạn chế trong quá trình ra quyết định. Phối hợp chặt chẽ với Ban kiểm soát trường mầm non tư thục nhằm tăng thêm sự phối hợp giữa các bên thì công tác quản lý của Ban giám hiệu, chủ trường mầm non tư thục sẽ thực sự đem lại hiệu quả cao.

Bốn là, nâng cao ý thức tự rèn luyện, tự phấn đấu và trách nhiệm với nghề, với trẻ ở giáo viên một cách thường xuyên, liên tục. Công tác giáo dục chính trị tư tưởng cần phải được thực hiện thường xuyên, liên tục nhằm nâng cao nhận thức về chính trị, ý thức trách nhiệm, tu dưỡng phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp giáo viên mầm non. Từ đó, từng cán bộ, giáo viên, nhân viên có ý thức phấn đấu tự bồi dưỡng, tự rèn luyện, tu dưỡng để vươn lên đạt được yêu cầu về tiêu chuẩn, chức danh nghề nghiệp giáo viên mầm non. Các trường mầm non có kế hoạch bố trí các khẩu hiệu, áp phích tuyên truyền đạo đức, phẩm chất người giáo viên mầm non tại nhà trường để giáo viên học tập và noi theo.

Năm là, tăng cường trao đổi, học tập kinh nghiệm giữa các cơ sở giáo dục mầm non công lập và nền tư thục, học tập ở các địa phương trong nước và tham quan thực tế, học tập kinh nghiệm quản lý ở các nước có giáo dục tiên tiến, đồng thời tăng cường liên kết đào tạo, đẩy mạnh hợp tác, chuyển giao, ứng dụng tiến bộ khoa học trong giáo dục mầm non ở các cơ sở giáo dục mầm non tư thục.

Sáu là, Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra chất lượng và số lượng cán bộ quản lý, giáo viên mầm non ở các trường tư thục; phối

kết hợp quản lý mầm non giữa các cấp các ngành. Thực hiện quan tâm kiểm tra, giám sát thường xuyên; công tác đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên đáp ứng yêu cầu chất lượng. Tổ chức điều tra, nắm chắc tình hình hoạt động của các trường, lớp mầm non tu thực trên địa bàn. Thường xuyên tổ chức kiểm tra giấy phép và hoạt động của các cơ sở giáo dục mầm non tu thực trên địa bàn. Phát huy tốt kinh nghiệm chấn chỉnh chất lượng nuôi dạy ở các cơ sở mầm non tu thực và tích cực duy trì nâng cao chất lượng theo chuẩn của Bộ Giáo dục và Đào tạo đối với hiệu trưởng trường mầm non và giáo viên mầm non.

5. KẾT LUẬN

Cán bộ quản lý và giáo viên là đội ngũ nòng cốt, quan trọng trong hoạt động của các cơ sở giáo dục mầm non tu thực. Các giải pháp đưa ra góp phần xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên nhằm chuẩn hóa đội ngũ, đảm bảo thực hiện mục tiêu giáo dục mầm non hiệu quả. Sự phát triển ổn định và bền vững của giáo dục mầm non nói chung và giáo dục mầm non tu thực nói riêng góp phần xây dựng Thành phố Hồ Chí Minh thành một thành phố học tập, một trung tâm giáo dục - đào tạo chất lượng cao của cả nước và khu vực Đông Nam Á, xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập quốc tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2014), số 06/VNHN-BGDĐT ngày 18/6/2018 ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của trường mầm non tu thực, Hà Nội.
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo và UNICEF (2014), *Báo cáo Trẻ em ngoài nhà trường: nghiên cứu của Việt Nam*, Hà Nội.
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2014), số 06/VNHN-BGDĐT ngày 18/6/2018 ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của trường mầm non tu thực, Hà Nội.
4. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), số 25/VNHN-BGDĐT ngày 8/10/2018 ban hành Chuẩn hiệu trưởng cơ sở giáo dục mầm non, Hà Nội.
5. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), số 26/VNHN-BGDĐT ngày 8/10/2018 ban hành quy định Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non, Hà Nội.
6. Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Hồ Chí Minh (2014), *Báo cáo tổng kết các năm học 2010-2011; 2011-2012; 2012-2013; 2013-2014; 2014-2015; 2015-2016; 2016-2017 và phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm năm học*, Thành phố Hồ Chí Minh.
7. UNICEF - Ủy ban Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (2017), *Phân tích tình hình trẻ em Thành phố Hồ Chí Minh*, Việt Nam.
8. UNICEF - Bộ Giáo dục và Đào tạo (2016), *Báo cáo khảo sát thực trạng và cơ chế quản lý nhóm trẻ độc lập tu thực tại Việt Nam*.