

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON Ở TỈNH ĐỒNG THÁP - THỰC TRẠNG, NGUYÊN NHÂN VÀ GIẢI PHÁP

ThS. Nguyễn Thị Mỹ Ngân¹

Tóm tắt: Tình trạng giáo viên mầm non xin nghỉ tinh giản biên chế, xin thôi việc đột xuất, xin chuyển công tác đang diễn ra khá phổ biến, dẫn đến thiếu giáo viên mầm non trong nhiều năm nay. Một trong những nguyên nhân của tình trạng đó là do lương của giáo viên mầm non quá thấp, không đảm bảo cho cuộc sống, cộng với áp lực công việc quá lớn, rủi ro do nghề nghiệp cao. Để phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng và phù hợp về cơ cấu đòi hỏi phải đổi mới tư duy về giáo dục mầm non, đổi mới chính sách tiền lương, phụ cấp trách nhiệm cho giáo viên mầm non; Đồng thời, phải đề ra các chính sách huy động các nguồn lực của địa phương, thực hiện đãi ngộ phù hợp với đặc điểm lao động của giáo viên mầm non và khả năng của địa phương.

Từ khóa: Lương giáo viên; năng lực giáo viên mầm non; tỉnh Đồng Tháp.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục. Như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định “Không có thầy giáo thì không có giáo dục” [3, tr. 184]. Điều đó có nghĩa là, muốn nâng cao chất lượng giáo dục thì trước hết phải xây dựng phát triển đội ngũ giáo viên ngang tầm nhiệm vụ. Một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng của một cơ sở giáo dục, đó là mức độ đạt chuẩn của đội ngũ giáo viên. Giáo viên là bộ mặt của mọi nhà trường. Nhìn vào số lượng, chất lượng, cơ cấu và tinh thần, thái độ nhiệt tình nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên có thể nhận biết được chất lượng của nhà trường đó cao hay thấp.

Giáo dục là quốc sách hàng đầu đã được đặt ra từ nhiều năm nay trong các văn bản, nhưng để cho giáo dục thực sự là quốc sách hàng đầu thì phải có cơ chế, chính sách và điều kiện đảm bảo tương ứng trong từng giai đoạn phát triển. Một trong những khâu then chốt để giáo dục thực sự trở thành quốc sách hàng đầu là chính sách đầu tư phát triển đội ngũ giáo viên. Đánh giá, để hiện đại hóa giáo dục trước hết phải nâng cao chất lượng về chương trình, nội dung, sách giáo khoa, đổi mới phương pháp, nâng cấp cơ sở trường lớp, trang thiết bị ... Tuy nhiên, cho dù nhà trường có hiện đến đâu mà chất lượng đội ngũ giáo viên không đáp ứng được yêu cầu của công tác giáo dục, đào tạo thì học sinh học trong ngôi trường đó cũng giống

¹ Hiệu trưởng Trường Mầm non Bình Thạnh B, huyện Cao Lãnh, tỉnh Đồng Tháp, Email: myngan.son@gmail.com

như “những hành khách đang ngồi trên chiếc máy bay hiện đại do một phi đội có tay nghề yếu, hoặc thiếu nhiệt tình đang cầm lái”.

Theo thống kê, trong những năm gần đây đội ngũ giáo viên bỏ nghề, không an tâm với nghề có thời điểm tăng đột biến, trong đó số giáo viên mầm non bỏ nghề chiếm tỉ lệ cao nhất. Vậy tại sao lại có tình trạng nhiều giáo viên đã đầu tư công sức và tài chính ra để học nghề sư phạm xong lại bỏ nghề? Đây là câu hỏi đặt ra cho các nhà khoa học cần phải được giải quyết.

Bài viết này phân tích về thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên mầm non trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp với hy vọng góp tiếng nói chung vào công tác xây dựng, phát triển đội ngũ giáo viên, nâng cao chất lượng giáo dục mầm non dựa trên quan điểm giáo dục là quốc sách hàng đầu.

2. THỰC TRẠNG QUY MÔ TRƯỜNG LỚP MẦM NON VÀ ĐỘI NGŨ QUẢN LÝ, GIÁO VIÊN MẦM NON Ở TỈNH ĐỒNG THÁP

2.1. Thực trạng quy mô trường lớp giáo dục mầm non ở tỉnh Đồng Tháp

Đồng Tháp là tỉnh thuộc vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Đây là địa phương đã có nhiều năm được xếp vào nhóm “vùng trung về giáo dục”. Năm học 2023-2024, được sự tập trung chỉ đạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo, sự quyết tâm của chính quyền tỉnh, huyện và ngành giáo dục địa phương đến nay giáo dục Đồng Tháp mặc dù còn nhiều khó khăn nhưng đã thoát khỏi “nhóm vùng trung về giáo dục” và bước đầu có những khởi sắc nhất định.

Bảng 1: Tổng quát về quy mô trường, nhóm lớp, trẻ [4]:

Năm học 2022 - 2023			Năm học 2023 - 2024			So sánh		
Trường	Lớp	Trẻ	Trường	Lớp	Trẻ	Trường	Lớp	Trẻ
184	2.135	63.229	184	2.124	62.014	0	-11	-1.215

Theo số liệu thống kê mới nhất hiện nay trong toàn tỉnh có 184 trường mầm non, trong đó có 174 trường mầm non công lập, 10 trường mầm non ngoài công lập. Ngoài ra, trên địa bàn còn có 448 điểm trường, 143 cơ sở giáo dục mầm non độc lập tư thục được cấp phép, 2.124 nhóm, lớp với 62.014/81.678 trẻ địa bàn đến trường, nhóm, lớp.

Mạng lưới trường, lớp phân tán, nhỏ lẻ gây nhiều khó khăn cho việc sắp xếp đội ngũ giáo viên và hiện đại hóa cơ sở vật chất. Mặc dù, các cấp chính quyền đã cố gắng sắp xếp, tổ chức lại các cơ sở GDMN theo hướng tập trung nhưng do điều kiện địa lý và điều kiện phát triển kinh tế, xã hội của địa phương nên vẫn tồn tại nhiều điểm trường nhỏ lẻ. Việc sắp xếp, sát nhập trường lớp phải phù hợp với điều kiện thực tế và phải tính đến khả năng, nhu cầu đưa trẻ đến trường của người dân trên địa bàn.

Tại các điểm trường, các nhóm, lớp, việc bố trí, sắp xếp đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục đã được tính toán thực hiện hợp lý, phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương và theo đúng các quy định hiện hành. Tuy nhiên, hoạt động của giáo viên tại các cơ sở GDMN này gặp rất nhiều khó khăn.

2.2. Thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên mầm non ở tỉnh Đồng Tháp

2.2.1. Thực trạng về số lượng

Bảng 2: Kết quả rà soát đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên mầm non (công lập) tính đến tháng 5 năm 2024 [4]:

Cán bộ QL			Giáo viên			Nhân viên		
Tổng số	Thừa	Thiếu	Tổng số	Thừa	Thiếu	Tổng số	Thừa	Thiếu
448	0	74	3.584	0	837	336	0	12

Số liệu thống kê ở bảng 2 cho thấy số lượng cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên đều thiếu, trong đó, thiếu nhiều nhất là giáo viên. Theo Thông tư số 19/2023/TT-BGDĐT ngày 30 tháng 10 năm 2023 của Bộ GDĐT hướng dẫn về vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở GDMN công lập quy định biên biên giáo viên/nhóm, lớp, cụ thể: nhóm trẻ cứ 15 trẻ em/nhóm trẻ từ 03 tháng tuổi đến 12 tháng tuổi; 20 trẻ em/nhóm trẻ từ 13 tháng tuổi đến 24 tháng tuổi; 25 trẻ em/nhóm trẻ từ 25 tháng tuổi đến 36 tháng tuổi được bố trí tối đa 2,5 giáo viên/nhóm trẻ; lớp mẫu giáo cứ 25 trẻ em/lớp từ 3 tuổi đến 4 tuổi; 30 trẻ em/lớp từ 4 tuổi đến 5 tuổi; 35 trẻ em/lớp từ 5 tuổi đến 6 tuổi được bố trí tối đa 2,2 giáo viên/lớp. Định biên giáo viên/nhóm, lớp hiện có: nhóm trẻ: 2,14; lớp mẫu giáo: 1,92.

Do giáo viên xin nghỉ tinh giản biên chế, xin thôi việc đột xuất, xin chuyển công tác khá nhiều nên dẫn đến tình trạng thiếu giáo viên. Năm học 2023 - 2024, UBND các huyện, thành phố tuyển dụng được 137 giáo viên nhưng số lượng tuyển mới chưa đủ để bù đắp, bổ sung cho số giáo viên nghỉ hưu, nghỉ tinh giản biên chế, xin thôi việc đột xuất, xin chuyển công tác. Nhiều giáo viên mầm non làm việc một thời gian ngắn đã xin thôi việc hoặc làm thêm các công việc khác, không tập trung cho chuyên môn. Tình trạng thiếu giáo viên mầm non diễn ra nhiều năm, các cấp chính quyền đều biết nhưng khó khắc phục do nhiều nguyên nhân khác nhau.

2.2.2. Thực trạng về cơ cấu và chất lượng

Bảng 3. Thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý, nhân viên (công lập)

CBQL							Nhân viên	
Tổng số	Nữ	Dân tộc	ThS	ĐH	TC	CĐSP	Y tế	Kế toán
448	448	0	10	435	3	0	170	166

Bảng 4: Thực trạng đội ngũ giáo viên (công lập)

Tổng số giáo viên		Trình độ				
GV	Nữ	ThS	ĐH	CĐ	TC	
3.584	3.584	1	3199	348	36	

Về số lượng cán bộ quản lý, toàn tỉnh đang thiếu 74 cán bộ (14,2%). So với quy định một số cán bộ được đào tạo ở trình độ trung cấp. Về cơ cấu dân tộc, hiện chưa có cán bộ quản lý người dân tộc thiểu số. Theo thống kê của Tổng cục Thống kê Việt Nam, toàn tỉnh Đồng Tháp có 21 dân tộc cùng sinh sống, trong đó dân tộc Kinh chiếm tỉ lệ cao nhất, tiếp đến là người Hoa, người Khmer và các dân tộc khác như Chăm, Thái, Mường, Tày...

Hiện nay toàn tỉnh đang thiếu 837 (18,9%) giáo viên mầm non. Về trình độ học vấn, toàn tỉnh có 1 giáo viên đạt trình độ thạc sĩ; số đạt trình độ đại học là 3.199 giáo viên (chiếm 89,2%); trình độ cao đẳng là 348 giáo viên (chiếm 9,7%); trình độ trung cấp là 36 giáo viên (chiếm tỉ lệ 1,1%).

2.3. Nguyên nhân của những bất cập trong phát triển đội ngũ giáo viên mầm non

Tình trạng thiếu giáo viên mầm non xuất phát từ các nguyên nhân chủ yếu sau:

- Áp lực về thời gian làm việc. Thời gian làm việc của giáo viên mầm non thường dài hơn các ngành khác. Buổi sáng, giáo viên mầm non phải đến sớm lớp trước giờ làm việc của các đơn vị hành chính khác để kịp đón nhận trẻ. Buổi chiều, giáo viên mầm non phải về muộn vì còn chờ cha mẹ đến đón trẻ. Buổi trưa, giáo viên mầm non phải chăm lo cho các con ngủ. Vì thế, bản thân giáo viên mầm non có ít thời gian dành cho gia đình.

- Rủi do nghề nghiệp lớn. Giáo viên mầm non vừa làm chức năng của cô giáo, vừa làm chức năng của người mẹ, vừa kiêm bác sĩ, nữ hộ sinh chăm lo cho trẻ. Giáo viên mầm non không chỉ dạy trẻ mà còn phải nuôi trẻ, trông cho trẻ chơi và chơi cùng với trẻ; tập cho trẻ cách ăn, cách uống, cách đi vệ sinh và mọi kỹ năng sinh hoạt của trẻ. Một cô giáo cùng một lúc phải chăm lo cho nhiều trẻ khác nhau. Trẻ khóc, trẻ nghịch ngợm, đánh nhau, thậm chí không chịu ăn, tè dầm, ị ra quần là những việc thường ngày mà giáo viên mầm non phải xử lý. Tất cả những điều đó đòi hỏi giáo viên mầm non không những phải có lòng yêu nghề, thương yêu trẻ mà còn phải có phẩm chất tâm lý phù hợp với nghề.

- Lương thấp không đủ sống. Lương của giáo viên nhìn chung thấp hơn so với các ngành nghề khác. Trong đó, mức lương của giáo viên mầm non thuộc loại thấp nhất so với giáo viên các cấp học khác. Phần lớn giáo viên mầm non mới vào nghề trong khoảng 3 năm đầu đều hưởng mức lương thấp (từ trên 3 triệu đến dưới 5 triệu đồng/tháng). Chỉ đủ chi phí cho sinh hoạt cá nhân, chưa thể lo cho gia đình.

Theo Nghị định 74/2024/NĐ-CP, từ 01/7/2024, lương tối thiểu vùng được điều chỉnh tăng thêm khoảng 6%. Theo đó, giáo viên mầm non ký hợp đồng lao động với các nhà trường hầu hết đều nhận mức lương tối thiểu, cao nhất 4.960.000đ và thấp nhất 3.450.000đ, tùy thuộc theo vùng.

Như vậy, từ ngày 01/7/2024 lương giáo viên mầm non đã được cải thiện nhưng thu nhập thực tế vẫn thuộc mức thấp so với mặt bằng chung. Mức lương như vậy chưa đủ hấp dẫn để thu hút giáo viên duy trì lòng tận tâm với nghề.

Từ ngày 01/7/2024, lương của giáo viên mầm non làm việc tại các trường công lập vẫn áp dụng theo bảng lương nêu tại Nghị định 204/2004/NĐ-CP dựa vào hệ số và mức lương cơ sở: Lương = Hệ số x mức lương cơ sở.

BẢNG LƯƠNG GIÁO VIÊN MẦM NON											
											Đơn vị: 1.000 đồng
STT	Nhóm ngạch	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7	Bậc 8	Bậc 9	Bậc 10
Giáo viên mầm non hạng III											
1	Hệ số	2.1	2.41	2.72	3.03	3.34	3.65	3.96	4.27	4.58	4.89
	Lương	4.914	5.639	6.365	7.09	7.816	8.541	9.266	9.992	10.717	11.443
Giáo viên mầm non hạng II											
2	Hệ số	2.34	2.67	3	3.33	3.66	3.99	4.32	4.65	4.98	
	Lương	5.476	6.248	7.02	7.792	8.564	9.337	10.109	10.881	11.653	
Giáo viên mầm non hạng I											
3	Hệ số	4	4.34	4.68	5.02	5.36	5.7	6.04	6.38		
	Lương	9.36	10.156	10.951	11.747	12.542	13.338	14.134	14.929		

- Chế độ, chính sách kém thu hút. Chủ trương đầu tư, phát triển các cơ sở GDMN và chuẩn hóa đội ngũ giáo viên mầm non được đặt ra khá hấp dẫn nhưng chính sách đảm bảo cho sự phát triển chưa tương xứng. Chủ trương “Giáo dục là quốc sách hàng đầu”, tổng chi cho giáo dục nói chung chiếm 20% tổng chi ngân sách quốc dân là một tỷ lệ rất lớn song vẫn còn thấp so với đầu tư dành cho các lĩnh vực khác. Đầu tư cho giáo dục chủ yếu là nguồn ngân sách Nhà nước, việc thu hút nguồn lực của xã hội còn hạn chế. Trên thực tế, tình trạng thiếu trường học cho trẻ vẫn diễn ra. Tốc độ phát triển trường mầm non chưa tương ứng với tốc độ tăng dân số. Đây là một lý do quan trọng dẫn đến tình trạng xuất hiện nhiều nhóm lớp mầm non tư thục nhỏ lẻ.

Chế độ, chính sách về tiền lương còn nhiều bất cập. Do mức lương khởi điểm thấp, áp lực công việc ngày càng tăng, đời sống gia đình khó khăn nên một số cán bộ quản lý và giáo viên đã xin thôi việc để làm kinh tế ngoài ngành với mức thu nhập tốt hơn. Một bộ phận giáo viên, viên chức do lớn tuổi, sức khỏe kém, kết quả đánh giá viên chức hàng năm thuộc loại không hoàn thành nhiệm vụ nên xin nghỉ việc sớm so với tuổi nghỉ hưu theo quy định.

Thực hiện Nghị định số 71/2020/NĐ-CP ngày 30 tháng 6 năm 2020 của Chính phủ Quy định lộ trình thực hiện nâng trình độ chuẩn được đào tạo của giáo viên mầm non, tiểu học, trung học cơ sở; Kế hoạch số 681/KHBGDĐT ngày 28 tháng 8 năm 2020 của Bộ GDĐT về việc thực hiện lộ trình nâng trình độ chuẩn được đào tạo của giáo viên mầm non, tiểu học, trung học cơ sở giai đoạn 1 (2022 - 2025); UBND Tỉnh cụ thể hóa, xây dựng kế hoạch, tổ chức chỉ đạo, điều hành, phân đầu hoàn thành các chỉ tiêu về công tác đào tạo nâng trình độ chuẩn của giáo viên theo Nghị định số 71/2020/NĐ-CP và lộ trình chung của toàn Tỉnh. Kết quả đã ban hành được các văn bản như sau:

Kế hoạch số 345/KH-UBND ngày 11 tháng 12 năm 2021 về thực hiện lộ trình nâng trình độ chuẩn được đào tạo của giáo viên Mầm non, Tiểu học, Trung học cơ sở tỉnh Đồng Tháp giai đoạn 1 (2020-2025).

Kế hoạch số 142/KH-UBND ngày 07 tháng 12 năm 2022 về thực hiện lộ trình nâng trình độ chuẩn được đào tạo của giáo viên Mầm non, Tiểu học, Trung học cơ sở tỉnh Đồng Tháp 2023.

Kế hoạch số 20/KH-UBND ngày 19 tháng 02 năm 2024 về thực hiện lộ trình nâng trình độ chuẩn được đào tạo của giáo viên Mầm non, Tiểu học, Trung học cơ sở tỉnh Đồng Tháp 2024.

Kế hoạch số 123/KH-SGDĐT ngày 05 tháng 11 năm 2021 thực hiện Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý GDMN trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp giai đoạn 2020 - 2025” năm 2021;

Kế hoạch số 102/KH-SGDĐT ngày 21 tháng 9 năm 2022 về việc thực hiện Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý GDMN trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp giai đoạn 2020 - 2025” năm học 2022 - 2023;

Kế hoạch số 21/KH-SGDĐT ngày 10 tháng 02 năm 2023 về việc thực hiện Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý GDMN trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp giai đoạn 2020 - 2025” năm 2023.

Kế hoạch số 52/KH-SGDĐT ngày 15 tháng 04 năm 2024 về việc thực hiện Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý GDMN trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp giai đoạn 2020 - 2025” năm 2024.

Ngoài những kế hoạch trên đây còn nhiều văn bản khác được ban hành trong quá trình đã tổ chức thực hiện kế hoạch. Số lượng văn bản kế hoạch đã ban hành là khá đầy đủ, theo đúng sự chỉ đạo của Chính phủ và yêu cầu Bộ Giáo dục và Đào tạo. Tuy nhiên, giữa sự chênh giữa các văn bản, kế hoạch với thực tế đặt ra nhiều vấn đề cần phải giải quyết. Kết quả thực hiện các kế hoạch về đào tạo giáo viên mầm non của toàn Tỉnh trong năm 2022 và năm 2023 Bảng 5. Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ giáo dục mầm non của Sở GD&ĐT tỉnh Đồng Tháp, số124 /BC-SGDĐT, ngày 20 tháng 6 năm 2024 [4]:

TT	Nội dung	Năm 2022	Năm 2023
1	Số giáo viên dự kiến đào tạo theo kế hoạch	80	46
2	Số giáo viên tham gia đào tạo nâng trình độ chuẩn	36	46
-	Số giáo viên được cử đi và hỗ trợ tiền đóng học phí	8	7
-	Số giáo viên tự túc tiền đóng học phí	28	39
3	Tỉ lệ giáo viên tham gia đào tạo nâng trình độ chuẩn so với kế hoạch dự kiến	45,00	100,00

Số liệu trên cho thấy, năm 2022 theo kế hoạch có 80 giáo viên được cử đi đào tạo nâng cao trình độ chuẩn, nhưng thực tế chỉ có 36 giáo viên đi học (đạt tỉ lệ 45,0% kế hoạch đặt ra). Trong số 36 giáo viên tham gia đào tạo nâng trình độ chuẩn thì chỉ có 8 giáo viên được hỗ trợ học phí, còn lại 28 giáo viên phải tự túc học phí.

Năm 2023, 46 giáo viên được cử đi đào tạo nâng cao trình độ chuẩn, theo kế hoạch (đạt tỉ lệ 100%) tuy nhiên, số lượng này là ít. Mặt khác, trong số 46 giáo viên tham gia đào tạo nâng trình độ chuẩn thì chỉ có 7 giáo viên được hỗ trợ tiền học phí, còn lại 39 giáo viên phải tự túc tiền đóng học phí. Những con số trên đây đã cho thấy giữa chủ trương, chính sách với việc tổ chức thực hiện còn nhiều bất cập.

Ngoài ra, còn có nhiều nguyên nhân khác dẫn đến giáo viên mầm non bỏ nghề như: Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của một số giáo viên còn hạn chế, chưa đáp ứng kịp thời theo yêu cầu. Mức sống người dân còn thấp; việc áp dụng các chính sách ưu đãi về đất đai, tín dụng bị vướng mắc bởi Luật Đất đai, Luật Quản lý, sử dụng tài sản công khi thực hiện xã hội hóa; các chính sách khuyến khích ưu đãi đầu tư chưa thật sự thu hút nhà đầu tư, nhất là khu vực nông thôn.

3.4. Giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên mầm non của tỉnh Đồng Tháp

Một là: Tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức cho toàn xã hội về GDMN. Hiện nay, không chỉ người dân mà ngay cả một bộ phận cán bộ vẫn chưa nhận thức đầy đủ về vai trò của GDMN, cho rằng đó là công việc trông nom trẻ giản đơn, ai cũng làm được, đó thiếu sự quan tâm đối với GDMN.

Đối với cán bộ, giáo viên mầm non cần phải chuyển từ tư duy làm giáo dục bao cấp, chờ đợi ở cấp trên sang tư duy tự chủ, sáng tạo. Để thay đổi nhận thức đó, cần phải phối hợp chặt chẽ giữa các ban, ngành, đoàn thể thực hiện tốt công tác tuyên truyền về vai trò của GDMN đến cha mẹ trẻ và toàn thể cộng đồng.

Hai là: Tập trung nâng cao trình độ, năng lực cho đội ngũ cán bộ, giáo viên ngành mầm non trong toàn tỉnh. Đây là giải pháp then chốt, tạo ra sự thay đổi về chất lượng GDMN. Chất lượng GDMN phụ thuộc vào nhiều yếu tố, nhưng trước hết và quan trọng nhất là nguồn nhân lực cán bộ, giáo viên. Ở đâu có cán bộ, giáo

viên giỏi thì ở đó chất lượng giáo dục sẽ được nâng cao. Một khi chất lượng giáo dục được nâng cao thì đời sống của cán bộ, giáo viên cũng được nâng lên. Muốn thu hút được sự quan tâm của chính sách xã hội, thu hút sự đầu tư của các doanh nghiệp và sự đóng góp của người dân cho GDMN thì trước hết đội ngũ cán bộ, giáo viên của các cơ sở GDMN phải có trình độ năng lực phát triển tương ứng. Phải biết chủ động tạo ra thời cơ, chớp thời cơ để phát triển GDMN trong nền kinh tế thị trường. Nghĩa là, cán bộ ở các cơ sở GDMN không thụ động ngồi chờ đợi sự cấp phát, ưu đãi của xã hội.

Các quận, huyện trên địa bàn tỉnh phải căn cứ điều kiện thực tiễn, huy động các nguồn lực tập trung cho việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho cán bộ, giáo viên mầm non của địa phương mình. Tiếp tục nâng cao năng lực quản lý, quản trị cho cán bộ quản lý; nâng cao năng lực chuyên môn cho giáo viên, nhân viên; nâng cao ý thức trách nhiệm trong từng cán bộ quản lý các cấp, giáo viên, nhân viên toàn ngành để nâng cao chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục trẻ tại các cơ sở GDMN. Các cơ sở GDMN, các cơ quan chức năng phải đầu tư kinh phí cho các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, hạn chế mức thấp nhất việc bắt buộc giáo viên phải bỏ tiền túi ra để đi học.

Ba là, huy động mọi nguồn lực, tìm mọi cách cải thiện đời sống cho giáo viên mầm non. Đây là giải pháp thu hút giáo viên nhằm khắc phục tình trạng bỏ việc, thiếu giáo viên mầm non trong nhiều năm nay. Mặc dù, từ ngày 1 tháng 7 năm 2024 lương giáo viên mầm non đã được cải thiện, nhưng vẫn thuộc nhóm thu nhập thấp của xã hội. Để nâng cao đời sống của giáo viên mầm non, trước hết phải rà soát lại số lượng, phân cấp chất lượng, phân cấp cơ cấu vùng để xác định mức lương phù hợp. Trong thực tế có những giáo viên mầm non đầu vào nhận lương trung cấp, trong quá trình công tác đã có bằng cao đẳng hoặc đại học rồi nhưng vẫn phải nhận mức lương trung cấp như đầu vào. Các địa phương phải tiếp tục rà soát số lượng người làm việc thực tế, trên cơ sở đó phân bổ số lượng người làm việc cho các cơ sở GDMN trong tổng số lượng người làm việc được giao hàng năm, tiếp tục tuyển dụng đủ số lượng giáo viên mầm non theo định biên.

Xây dựng kế hoạch điều động, biệt phái giáo viên từ trường thừa sang trường thiếu giáo viên sau khi sắp xếp, sát nhập trường lớp theo lộ trình từng năm để sử dụng, bố trí đội ngũ giáo viên đảm bảo hợp lý, tiết kiệm trong sử dụng biên chế.

Tiếp tục đề nghị các cơ quan chức năng nghiên cứu sắp xếp mức lương của giáo viên mầm non cho phù hợp với thực tiễn. Lương của giáo viên mầm non phải có phần phụ cấp ngành hoặc có một khoản nào đó ưu đãi cho lĩnh vực hoạt động đặc biệt. Ngoài mức lương chính, giáo viên mầm non nên có thêm phần lương trách nhiệm nghề cho từng đối tượng cụ thể.

Bốn là, ban hành chính sách ưu đãi phù hợp đối với lĩnh vực GDMN, tăng cường xã hội hóa, hiện đại hóa cơ sở vật chất, xây dựng trường lớp đạt chuẩn quốc gia.

Ngoài lương, giáo viên mầm non cần có các chế độ chính sách ưu đãi phù hợp với khả năng của địa phương. Chẳng hạn hàng năm được cơ quan tổ chức và cấp kinh phí cho giáo viên đi bồi dưỡng, đi tham quan giao lưu chuyên môn, đi nghỉ mát... Tăng cường chính sách khen thưởng vinh danh về tinh thần hoặc tặng quà của các doanh nghiệp cho giáo viên giỏi... Tạo các sân chơi phù hợp cho giáo viên mầm non.

Tăng cường các hoạt động xã hội hóa GDMN, tạo môi trường sống, môi trường sư phạm tích cực thu hút giáo viên mầm non yêu nghề, tận tâm với nghề. Tập trung nguồn lực đầu tư CSVC, trang thiết bị theo kế hoạch đầu tư công trung hạn, dài hạn qua các giai đoạn; điều chỉnh, bổ sung danh mục kêu gọi đầu tư, tài trợ, viện trợ phù hợp với điều kiện phát triển của địa phương để thu hút nguồn lực đầu tư của xã hội. Kiến nghị các bộ, ngành Trung ương tháo gỡ các khó khăn, vướng mắc trong thực hiện chính sách xã hội hoá, đồng thời có thêm chính sách để thu hút đầu tư.

KẾT LUẬN

Phát triển đội ngũ giáo viên mầm non trên địa bàn tỉnh Đồng Tháp đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, phù hợp về cơ cấu đang là vấn đề cấp thiết hiện nay. Trong những năm qua, chính quyền và ngành giáo dục tỉnh Đồng Tháp đã có nhiều giải pháp nhằm nâng cao chất lượng GDMN của tỉnh. Mặc dù vậy nhưng kết quả thực tế vẫn chưa đạt được như mong muốn.

Để phát triển đội ngũ giáo viên, nâng cao chất lượng GDMN trên địa bàn Tỉnh phải kết hợp đồng bộ nhiều giải pháp. Nhưng trước hết phải xây dựng, rà soát, sửa đổi, bổ sung các chính sách, chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ giáo viên mầm non phù hợp. “Thực hiện chủ trương lương của nhà giáo được ưu tiên xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm phụ cấp tùy theo tính chất công việc, theo vùng” [1] theo tinh thần Kết luận số 91-KL/TW của Bộ Chính trị.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Ban chấp hành Trung ương Đảng (2024), *Kết luận số 91-KL/TW, ngày 12/8/2024 của Bộ Chính trị về việc tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW trong giai đoạn tiếp theo.*
- [2]. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2024), *Hội nghị tổng kết năm học 2023-2024 và triển khai nhiệm vụ năm học 2024-2025.*
- [3]. *Hồ Chí Minh, Toàn tập, Tập 8, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội 2002.*
- [4]. Sở GD&ĐT Đồng Tháp (2024), *Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ giáo dục mầm non của Sở GD&ĐT tỉnh Đồng Tháp, số 124/BC-SGDĐT, ngày 20/6/2024.*