

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG MẦM NON ĐÁP ỨNG NHU CẦU HỌC HÒA NHẬP CỦA TRẺ KHIẾM THÍNH TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

TS. ĐẶNG THỊ MỸ PHƯƠNG*

Ngày nhận bài: 13/05/2016; ngày sửa chữa: 17/05/2016; ngày duyệt đăng: 17/05/2016.

Abstract: The important goal of preschool education is to help children develop both physical and mental health and equip children with initial knowledge to get ready to enroll first grade at primary school. This goal is more difficult to reach for children with hearing impairment and requires teachers to have not only trained skills but also professional ethics. However, quality of teachers and facilities at preschools in Ho Chi Minh city are not matched with requirements of inclusive education for children with hearing impairment. The article analyses situation of inclusive education at preschools in Ho Chi Minh city and proposes measures to improve quality of teacher training at preschools to meet the need of society of inclusive education for children with hearing impairment.

Keywords: Education, hearing impaired children, develop, teacher, personality.

Giao viên mầm non (GVMN) là một trong những nhân tố quyết định chất lượng và hiệu quả giáo dục. Trong chuyến thăm Việt Nam năm 2007, khi nói về vai trò của giáo dục, ông Lý Quang Diệu đã phát biểu: “Nếu thắng trong cuộc đua giáo dục, các bạn sẽ thắng trong phát triển kinh tế”.

Những năm gần đây, Bộ GD-ĐT khá quan tâm đến công tác giáo dục mầm non (GDMN). Tuy nhiên, trên thực tế, công tác chăm sóc giáo dục trẻ mầm non nói chung, trẻ khiếm thính học mầm non hòa nhập nói riêng còn nhiều bất cập: cơ sở vật chất còn yếu kém, chưa đáp ứng yêu cầu phổ cập mầm non; chưa có chế độ chính sách ưu đãi đối với giáo viên (GV) và bảo mẫu làm công tác hòa nhập trẻ khuyết tật; công tác quản lý chưa đạt hiệu quả, chưa đủ sức răn đe dẫn đến trường hợp một số bảo mẫu, GVMN có thái độ hành vi chưa đúng, ứng xử thô bạo với trẻ em gây dư luận xấu, phụ huynh hoang mang, bất an khi đưa trẻ đến trường học; đội ngũ GV có trình độ chuyên môn mỏng, chưa có kiến thức về mầm non nói chung, GDĐB nói riêng để đáp ứng được yêu cầu học hòa nhập của trẻ khiếm thính.

1. Theo số liệu của Ủy ban Văn hóa, Giáo dục, Thanh niên, Thiếu niên và Nhi đồng (ngày 16/9/2014), hiện nay cả nước còn thiếu hơn 25.000 GVMN. Các trường tư thục, nhóm trẻ gia đình... chưa được quan tâm quản lý chặt chẽ về chuyên môn. GDMN ở các vùng sâu, vùng xa, các khu công nghiệp còn nhiều khó khăn cả về nhân lực và vật lực.

Kết quả khảo sát 160 GV đang giảng dạy tại các trường mầm non hòa nhập tại TP. Hồ Chí Minh tháng 4/2016 cho thấy: GV có trình độ đại học là 38,12%, chủ yếu là cao đẳng: 55,01%, trung học: 6,87%, trong

đó chỉ có 3 GV có chuyên môn về giáo dục đặc biệt (GDĐB) (tỉ lệ 1,87%), tập trung từ độ tuổi từ 26-40, chiếm 79,38%. Nhìn chung, trình độ GV trong trường công lập tương đối ổn định, song đội ngũ GVMN có kiến thức về GDĐB còn thấp. Trong khi đó, nhu cầu học hòa nhập trẻ khiếm thính mầm non rất lớn. Tỉ lệ trẻ sơ sinh khiếm thính nặng và sâu trên thế giới cũng như ở Việt Nam hiện nay khoảng 0,1% đến 0,2%, trong đó trẻ khiếm thính nhẹ và vừa là 0,3%-0,4%. Số liệu thống kê năm 2014 của Bộ GD-ĐT về tổng số trẻ em trên toàn quốc lứa tuổi nhà trẻ là 3.494.766, tuổi mẫu giáo là 4.376.488 em. Như vậy, tổng số trẻ em lứa tuổi từ 0-6 tuổi là 7.871.254 em, trong đó có 39.000 trẻ khiếm thính có nhu cầu học hòa nhập mầm non [1]. Do đó, việc tăng cường cơ sở vật chất, nguồn lực phục vụ nhu cầu học tập của trẻ khiếm thính là rất lớn và cấp thiết.

Tại TP. Hồ Chí Minh, công tác giáo dục trẻ mầm non tuy rất được quan tâm nhưng lại là nơi phát sinh nhiều vấn đề bạo hành trẻ em, cơ sở vật chất thiếu thốn, số lượng, chất lượng GV còn nhiều yếu kém.

1.1. Về công tác phát triển GV. Công tác phát triển GV hiện nay chưa đạt yêu cầu của ngành GDMN cả về số lượng, cơ cấu và phẩm chất đạo đức, vì vậy, chưa đáp ứng nhu cầu phát triển con người theo sự nghiệp đổi mới đất nước. Theo [2]: “Năm học 2013-2014, thành phố giao chỉ tiêu tuyển thêm 16.684 GVMN” nhưng chỉ tuyển được 14.478 GV, còn thiếu 2.206 người. Hơn nữa, do thiếu kiến thức, kĩ năng chăm sóc trẻ nhỏ, GV các trường mầm non công lập chưa mạnh dạn tiếp nhận trẻ từ 6-18 tháng tuổi. Trong

* Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh

khi đó, phụ huynh có nhu cầu gửi trẻ trong độ tuổi này phải đến các cơ sở ngoài công lập”. Để tăng cường đội ngũ GV, các cơ sở, nhóm lớp ngoài công lập không ngại tuyển dụng những GV đã về hưu, nhân viên chăm sóc, thậm chí cả những người ngành nghề khác không đúng chuyên môn về dạy học nhằm đáp ứng nhu cầu thiếu GV dạy trẻ mầm non. Điềm qua các số liệu trên cho thấy, lực lượng GV hiện nay chưa sẵn sàng để tiếp nhận số lượng trẻ khiếm thính học hòa nhập.

1.2. Về cơ sở vật chất, trường, lớp. Trường, lớp chưa được xây dựng đầy đủ để phục vụ công tác phổ cập trẻ mầm non 5 tuổi, hướng tới mọi trẻ em đều được đi học tại trường gần nhà. Số trường, lớp công lập hiện có chỉ thu nhận được 52% trên tổng số trẻ, không có phòng học dành riêng cho trẻ từ 6-18 tháng tuổi, chưa có đồ chơi, trang thiết bị đồ dùng phục vụ công tác giáo dục trẻ mầm non 6 tháng tuổi. Trước tình trạng này, một số cơ sở, nhóm trẻ gia đình ra đời một cách tự phát, tự tuyển dụng GV hoạt động thu lợi nhuận không quan tâm đến chất lượng giáo dục, gây nhiều khó khăn cho công tác quản lý chuyên môn, quản lý hành chính.

Theo báo “Pháp luật”, đến ngày 15/4/2014, toàn thành phố có gần 18.000 GVMN đang công tác tại 907 trường và 1.469 nhóm lớp mầm non với gần 331.000 trẻ, thiếu 5.000 GV nữa mới đáp ứng được công tác chăm sóc và giáo dục trẻ theo đúng quy định [3].

1.3. Về chế độ chính sách, tiền lương. Ngoài GV biên chế hưởng lương theo chính sách, nhân viên chăm sóc và GV các cơ sở nuôi dạy trẻ đa số hưởng lương thỏa thuận hợp theo đồng thời vụ, lương bổng thấp, đời sống bấp bênh. Mặc dù quy định của Bộ GD-ĐT, GVMN không làm việc quá 6 giờ/ngày và không quá 200 giờ phụ trội/năm. Song trên thực tế, hầu hết GVMN hiện nay đều làm việc 10 giờ/ngày nhưng chưa có chế độ phụ cấp thỏa đáng.

Ngoài ra, liên Bộ GD-ĐT, Bộ Tài chính và Bộ Nội vụ đã có *Thông tư liên tịch số 09/2013/TTLT-BGDĐT-BTC-BNV ngày 11/3/2013*, hướng dẫn thực hiện chính sách hỗ trợ tiền lương đối với GVMN các trường ngoài công lập. Thực tế, chưa có GV nào trên địa bàn thành phố được nhận hỗ trợ từ nguồn ngân sách này, một phần do đội ngũ GV không ổn định, luôn thay đổi; công tác quản lý lỏng lẻo, thiếu cập nhật gây nhiều thiệt thòi về quyền lợi cho GVMN ngoài công lập. Do đó, phần lớn phụ huynh không muốn cho con học ngành mầm non vì thu nhập thấp, công việc vất vả. Những thiếu sót trong chính sách lương, phụ cấp là một trong những nguyên nhân làm suy giảm, triệt tiêu động lực dạy học của GV, việc bỏ

nghề tìm đến công việc khác thu nhập cao là không tránh khỏi.

2. Một số biện pháp nhằm phát triển đội ngũ GV ngành GDMN tại TP. Hồ Chí Minh

2.1. Duy trì ổn định đội ngũ GV. Với tình hình như trên, việc ổn định lực lượng GV hiện có là mục tiêu cấp thiết, cần có chính sách chế độ hợp lý “giữ người” tránh tình trạng bỏ việc “hàng năm có khoảng 2.000 GVMN bỏ việc” vì đời sống khó khăn, lương bổng ít, chế độ làm việc quá tải. Việc thay đổi, luân chuyển GV thường xuyên không chỉ gây khó khăn trong công tác quản lý nhân sự, quản lý trường lớp, mà còn ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục, khả năng nắm bắt tâm lý trẻ. Duy trì ổn định đội ngũ GV còn tạo cơ hội để GV có đủ thời gian tích lũy những kinh nghiệm giảng dạy nâng cao hiệu quả công tác. Hơn nữa, công tác tổ chức đội ngũ, quy hoạch chức năng nhiệm vụ quyền hạn của các bộ phận, cá nhân trực thuộc đúng năng lực, đúng chuyên môn, có chính sách, chế độ đãi ngộ, khen thưởng kịp thời còn là động lực thúc đẩy GV hăng say làm việc, bám lớp, bám trường. Thực hiện tốt phương châm “mỗi ngày đến trường là một niềm vui” cũng là một trong các phương thức duy trì, ổn định đội ngũ.

2.2. Đào tạo và bồi dưỡng cho GVMN. Đội ngũ GV chưa đáp ứng yêu cầu của công cuộc đổi mới giáo dục. Đa số GVMN ngoài công lập ở các trình độ từ lớp 9 đến cao đẳng, vẫn còn một số GV trường công lập có trình độ trung học, trong khi xu thế chung trên thế giới hiện nay, chuẩn GV phải đạt trình độ đại học ở mọi cấp học. Điều này đòi hỏi nước ta cần có chính sách bồi dưỡng để chuẩn hóa đội ngũ phù hợp xu hướng giáo dục trên thế giới. Ngoài ra, để tiếp nhận trẻ khuyết tật học hòa nhập, ngành mầm non còn phải bổ sung kiến thức về giáo dục hòa nhập cho lực lượng này.

Biện pháp hữu hiệu nhằm nâng cao năng lực, trình độ cho đội ngũ GV là tạo điều kiện để họ tham gia các khóa đào tạo sư phạm, các lớp bồi dưỡng kỹ năng dạy học, chuyên đề về GDĐB. Để làm được điều đó, người lãnh đạo không chỉ động viên, khuyến khích mọi người tham gia học tập mà còn phải xem đây là một trong những tiêu chí đánh giá thi đua, khen thưởng.

2.3. Các trường sư phạm cần điều chỉnh chương trình đào tạo tăng cường thực hành, chú trọng nhiều đến việc dạy GVMN các kỹ năng chăm sóc trẻ mầm non, trẻ khiếm thính học hòa nhập. Có chính sách lâu dài thu hút sinh viên vào ngành mầm non, GDĐB, mở rộng chỉ tiêu tuyển sinh ngành đào tạo mầm non ở đại học, cao đẳng, trung cấp đáp ứng nhu cầu GVMN chất lượng cao. Liên kết chặt chẽ giữa trường sư phạm

và cơ sở giáo dục địa phương nắm bắt nhu cầu nhân lực, tạo công ăn việc làm cho sinh viên khi tốt nghiệp ra trường.

2.4. Cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa Sở GD-ĐT và các trường sư phạm, tổ chức các lớp bồi dưỡng chuyên sâu về kỹ năng chăm sóc trẻ mầm non từ 6 tháng - 5 tuổi, cho các đối tượng chưa có chuyên môn đúng ngành nghề ở các cơ sở trong và ngoài công lập như Điều 70 của **Luật Giáo dục** quy định: “Nhà nước có chính sách bồi dưỡng nhà giáo về chuyên môn nghiệp vụ để nâng cao trình độ và chuẩn hóa nhà giáo. Nhà giáo được cử đi học nâng cao trình độ, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ”. Khuyến khích, động viên mọi người tham gia học tập bồi dưỡng chuyên môn bằng phương thức học miễn phí, hoặc các dự án hỗ trợ đào tạo, tạo tâm lý thoải mái cho người học an tâm “vừa học vừa làm”.

Việc bồi dưỡng và nâng cao kiến thức chuyên môn cho GVMN cần tập trung vào những nội dung như: tri thức về văn hóa, khoa học công nghệ, kiến thức và kỹ năng nghiệp vụ sư phạm về GDMN, giáo dục đặc biệt; kỹ năng sống, kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học, khả năng tuyên truyền nâng cao nhận thức cho cộng đồng về vấn đề chăm sóc và giáo dục trẻ mầm non, trẻ khuyết tật; năng lực hợp tác để có thể làm việc với phụ huynh, đồng nghiệp và các ban ngành có liên quan. Phương pháp dạy học phù hợp với đặc điểm khác nhau về khả năng, nhu cầu, sở thích của trẻ, có khả năng làm đồ dùng, đồ chơi phục vụ công tác giảng dạy.

Kiểm tra, giám sát, sao cho mọi GV đều phải tham gia học tập. Đồng thời, đưa các biện pháp chế tài để xử lý các trường hợp vi phạm, ngăn ngừa hiện tượng bạo hành do không “hiểu biết” chuyên môn về GDMN; tích cực kiểm tra giúp đỡ GV về chuyên môn nghiệp vụ, bồi dưỡng phát triển nhân tố mới cho ngành.

Về chính sách thu hút nhân tài, nhà nước đã ban hành nhiều chính sách cơ bản về tuyển dụng, quản lý và sử dụng đội ngũ công chức, viên chức. Nhiều cơ quan ở Trung ương, địa phương đã xây dựng cơ chế, chính sách cụ thể về tuyển chọn, đào tạo, đãi ngộ nhằm thu hút những người có trình độ cao, trong đó có sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ trẻ về cơ quan, đơn vị, địa phương công tác. Tuy nhiên chính sách thu hút nhân lực cao thời gian qua chưa đủ sức thu hút mạnh mẽ “nhân tài” ở khu vực GDMN. Chính vì vậy, việc phát hiện, đào tạo và bồi dưỡng trọng dụng, tạo điều kiện để nhân tài được phát huy tài năng, đóng góp thiết thực vào sự nghiệp giáo dục là một yêu cầu bức thiết, đáp ứng nhu cầu học tập của trẻ mầm non, trẻ khuyết tật theo đúng chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước.

2.5. Tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị.

Tăng cường cơ sở vật chất, phòng học thoáng mát, đủ ánh sáng, hạn chế tiếng ồn, trang bị dụng cụ học tập cho trẻ và GV, bổ sung các thiết bị chuyên dùng nếu có trẻ khiếm thính học hòa nhập, đảm bảo việc thực hiện giáo dục toàn diện. “Phương tiện kỹ thuật thích hợp và phù hợp cần được sử dụng khi cần thiết để nâng cao hiệu quả giảng dạy trong nhà trường, hỗ trợ giao tiếp, vận động và học tập”.

2.6. Chế độ chính sách tiền lương, phụ cấp, trợ cấp đối với GDMN. Chính sách đãi ngộ của nước ta đối với GV còn nhiều bất cập, tiền lương không đủ nuôi sống bản thân họ trong khi “có thực mới vực được đạo”. Một GVMN chia sẻ: “Mong ước của tôi, cũng như mong ước của đa số GVMN khác là nhận được sự quan tâm hơn nữa của các cấp có thẩm quyền, có chế độ ưu đãi, chế độ chính sách dành riêng cho GVMN vì mỗi một ngày có một hoạt động khác nhau, chúng tôi đều phải thay đổi, làm mới đồ dùng dạy học. GV phải tự bỏ tiền để hoàn thành chúng. Đồng thời, chúng tôi mong là nhận được sự quan tâm chia sẻ của phụ huynh để cùng thực hiện tốt công tác nuôi dạy trẻ”. Để khắc phục tình trạng trên cần sửa đổi chính sách về tiền lương. Tiền lương trả cho GV phải đảm bảo mức sống hợp lý tương đương các viên chức ngành nghề khác cùng trình độ. Bổ sung một số chính sách ưu đãi phúc lợi đối với nhà giáo, cán bộ quản lý, nhân viên, đối với các vùng khó khăn, dân tộc thiểu số và đối tượng chính sách; tăng cường xã hội hóa GDMN; ban hành chính sách đầu tư, hỗ trợ trường mầm non ngoài công lập về nhân lực, đất đai...

Để sớm đưa đất nước phát triển hội nhập với nền giáo dục tiên tiến trên thế giới, việc tập trung quản lý chất lượng giáo dục và phát triển đội ngũ GVMN có kiến thức chuyên sâu về GDMN, GDĐB là điều kiện tiên quyết. Xây dựng nguồn lực đáp ứng yêu cầu phát triển GDMN chính là phân bổ nguồn lực, đội ngũ cho các cơ sở GDMN một cách đầy đủ, khoa học hợp lý, phù hợp với nhu cầu thực tiễn địa phương. Tiếp tục thực hiện công tác bồi dưỡng thường xuyên đối với cán bộ quản lý và GV, gắn việc bồi dưỡng đội ngũ GV với việc thực hiện cuộc vận động “*Môi trường giáo, cô giáo là một tấm gương đạo đức, học tập và sáng tạo*”. □

Tài liệu tham khảo

[1] Lê Văn Tạc (2015). “*Tiếp cận ngôn ngữ kí hiệu trong giáo dục trẻ điếc tuổi mầm non, thực trạng và định hướng phát triển ở Việt Nam*”. Kỉ yếu hội thảo

(Xem tiếp trang 48)