BỒI DƯỠNG KĨ NĂNG SƯ PHẠM CHO GIÁO VIÊN MẦM NON Ở VÙNG DÂN TỘC THIỂU SỐ, MIỀN NÚI

NÔNG THỊ THU TRANG*

Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI đã đề ra chủ trương "Phát triển nhanh và nâng cao chất lượng giáo dục (GD) ở vùng khó khăn, vùng núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số (DTTS)" (1; 132). Cụ thể hóa chủ trương đó, Chiến lược phát triển GD 2011-2020 đã xác định "Có chính sách ưu đãi đối với nhà giáo, cán bộ quản lí GD ở vùng DTTS, vùng khó khăn" (2; 13-14). Đây thực sự là cơ hội tốt cho sự phát triển phẩm chất, năng lực của giáo viên (GV) ở địa bàn miền núi nói chung, giáo viên mầm non (GVMN) nói riêng.

Trong những năm gần đây, thực hiện Đề án Phổ cập giáo dục mầm non (GDMN) cho trẻ em 5 tuổi giai đoạn 2010-2015, đội ngũ GVMN ở địa bàn miền núi đã tăng nhanh về số lượng, nhưng chất lượng chưa phát triển tương xứng. Trong khi đó, các điểm trường mầm non (MN) vùng DTTS, miền núi thường bố trí phân tán tại các thôn, bản, đòi hỏi GVMN phải biết hành động độc lập, sáng tạo. Vì vậy, để đảm bảo chất lượng GDMN, phải quan tâm tìm những phương thức thích hợp nhằm thiết thực bồi dưỡng năng lực chuyên môn, kĩ năng sư phạm (KNSP) cho GV công tác ở địa bàn nêu trên.

Kinh nghiệm phát triển GDMN của tỉnh miền núi như Cao Bằng cho thấy, bồi dưỡng KNSP cho GVMN chủ yếu phải tiến hành trong hoạt động thực tiễn ở ngay từng điểm trường. Điều đó đòi hỏi các chủ thể quản lí GDMN ở vùng DTTS, miền núi phải tập trung giải quyết những vấn đề chủ yếu sau:

1. Thường xuyên thống nhất quy trình chăm sóc, giáo dục (CS, GD) trẻ em, đồng thời phát huy tính độc lập, sáng tạo của GV tại các điểm trường

KNSP được hiểu là khả năng vận dụng kiến thức, phương pháp, kĩ xảo, quy trình GD và dạy học vào giải quyết một cách sáng tạo chức trách, nhiệm vụ của nhà giáo trong các tình huống sư phạm (THSP) cụ thể. Vì vậy, chính qua hoạt động GD, dạy học, từng GV đánh giá được trình độ KNSP của mình và tích lũy được kinh nghiệm thực tiễn để hoàn thiện kĩ năng này. Tuy nhiên, để phát triển mạnh mẽ, đúng hướng KNSP của GVMN ở địa bàn miền núi, các chủ thể quản lí GD phải có những tác động thúc đẩy để họ tự tin, độc lập và sáng tạo trong xử trí các THSP.

Kinh nghiệm thực tế cho thấy, GV trẻ tại các điểm trường MN ở vùng DTTS, miền núi thường tỏ ra lúng túng trong: phát triển nhận thức và ngôn ngữ cho trẻ theo tiếng phổ thông; tổ chức các hoạt động GD trẻ theo hướng tích hợp, phát huy tính tích cực, sáng tạo của trẻ; xử trí ban đầu một số bệnh, tai nạn thường gặp đối với trẻ... Vì vậy, họ cần được chỉ dẫn phương thức khái quát của hành động trong những công việc này. Trước tình hình đó, để bồi dưỡng GV trong hoạt động thực tiễn một cách có hiệu quả, cán bộ lãnh đạo, quản lí các trường, các điểm trường MN cần chú ý thống nhất quy trình CS, GD trẻ em, nhất là ở những mặt mà GV trẻ đang gặp khó khăn. Nhưng đây không phải là quá trình "cầm tay, chỉ việc" một cách máy móc, khiến từng GV hành động một cách thụ động mà chỉ là vạch ra những phương thức hành động cơ bản cho các THSP điển hình. Để thực hiện được những phương thức đó, từng GV phải nỗ lực huy động các kiến thức, kĩ xảo, kĩ năng và tư duy sáng tạo của mình. Qua đó, họ sẽ từng bước trưởng thành trong hoạt động thực tiễn CS, GD trẻ em.

2. Xây dựng và phát huy uy tín của các GV có kinh nghiệm trong bồi dưỡng, giúp đỡ GV trẻ

Một đặc điểm tâm lí dễ nhận thấy ở đồng bào DTTS là họ thường kính trọng, tin và nghe theo những người có uy tín trong cộng đồng. Đặc điểm đó cũng được biểu hiện trong tập thể GV ở các trường MN thuộc

* Trường Cao đẳng sư phạm Cao Bằng

vùng DTTS, miền núi. Vì vậy, cán bộ lãnh đạo, quản lí các trường MN tại đây, một mặt phải tự vươn lên để giành được uy tín cao trong tập thể GV và nhân dân địa phương; mặt khác, phải lựa chọn và xây dựng uy tín cho các GV có kinh nghiệm để làm cốt cán tại các điểm trường. Để đạt được điều đó, hiệu trưởng trường MN phải chủ động xây dựng mối quan hệ gần gũi, thân thiết với các GV có kinh nghiệm, chân thành giúp đỡ họ rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức nhà giáo. Bên cạnh đó, phải công khai giao nhiệm vụ cho những người này phụ trách các điểm trường và cung cấp cho họ tài liệu, thông tin cần thiết trong hoạt động chuyên môn.

GV có kinh nghiệm phải thực sự gương mẫu trong hoạt động chuyên môn, sẵn sàng giúp đỡ, hướng dẫn GV trẻ thực hiện một số công việc như: lập kế hoạch CS, GD trẻ theo hướng tích hợp; tổ chức quản lí con người và hồ sơ của lớp học; thực hiện GD ngôn ngữ cho trẻ; tổ chức các hoạt động vui chơi và lễ hội theo chương trình GDMN; xử lí các THSP... Như vậy, hoạt động bồi dưỡng KNSP được thực hiện thường xuyên bằng chính sự giúp đỡ lẫn nhau giữa các GV nên đạt được những kết quả rất thiết thực.

3. Tổ chức cho GV nghiên cứu, thảo luận, rút kinh nghiệm vận dụng các tài liệu "sư phạm thực hành" vào thực tiễn GD ở từng điểm trường

Đối với sinh viên ngành GDMN, việc lĩnh hội các tài liệu về "sư phạm thực hành" do các trường cao đẳng, đại học nghiên cứu, biên soạn còn nhiều hạn chế, vì lúc đó họ còn ít kinh nghiệm thực tiễn. Khi giải quyết nhiệm vụ CS, GD trẻ ở các cơ sở GDMN, GV trẻ thường rất cần tới những chỉ dẫn xử lí THSP mà các tài liệu nêu trên đã đề cập. Vì vậy, cung cấp các tài liệu "sư phạm thực hành" để GV nghiên cứu, ứng dụng có tác dụng thiết thực đối với việc bồi dưỡng KNSP cho họ tại địa bàn vùng DTTS, miền núi.

Thực tế, tài liệu "sư phạm thực hành" đã giúp GVMN có được hiểu biết thống nhất về quy trình thực hiện các hành động CS, GD trẻ và nguyên tắc xử lí các THSP thường gặp. Nhưng nếu tổ chức tốt việc thảo luận, rút kinh nghiệm việc vận dụng các quy trình, nguyên tắc đó thì chính những hiểu biết, những kinh nghiệm của mỗi GV lại góp phần làm phong phú thêm các tài liệu này; qua đó, tạo điều kiện cho KNSP ở mỗi người hoàn thiện, phát triển.

4. Tổ chức cho GV tích lũy kinh nghiệm xử lí các THSP và tự đánh giá KNSP theo chuẩn nghề nghiệp

Yếu tố kinh nghiệm CS, GD trẻ của mỗi GVMN có ảnh hưởng nhất định đến sự phát triển KNSP ở họ. Nhưng để đẩy nhanh quá trình hoàn thiện các KNSP của GV, nhất là GV trẻ thì rất cần những tác động có chủ định của người lãnh đạo, quản lí tới việc đúc rút kinh nghiệm của chính GV từ thực tiễn. Chính vì vậy, ở đâu hiệu trưởng trường MN quan tâm hướng dẫn và kiểm tra cụ thể GV ghi chép lại cách xử lí và kết quả đạt được trong những THSP tiêu biểu, ở đó GV thường có tâm thế thu lượm những bài học kinh nghiệm công tác, do đó KNSP phát triển tốt hơn. Kinh nghiệm thực tế cho thấy, nếu mỗi tuần, GV chỉ cần ghi lại được một THSP mà mình đã giải quyết thành công hoặc một vấp váp trong công tác chuyên môn thì một học kì, một năm học sẽ có rất nhiều điều có thể giúp hoàn thiện kĩ năng của họ.

Hiện nay, Chuẩn nghề nghiệp GVMN quy định rất rõ các yêu cầu thuộc lĩnh vực KNSP mà mỗi GV phải đạt được. Điều đó tạo thuận lợi cho GV tự đánh giá kĩ năng nghề nghiệp của mình. Việc đánh giá này không chỉ được tiến hành vào các đợt bình xét GV cuối học kì, năm học mà cần diễn ra trong suốt quá trình công tác của họ. Nếu GV biết đặt ra những tiêu chí phấn đấu và tự "kiểm kê" kết quả đạt được về KNSP qua mỗi tuần, mỗi tháng thì quá trình tự bồi dưỡng của họ sẽ thực sự hiệu quả.

* * *

Quá trình phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi ở vùng DTTS, miền núi đang đòi hỏi phát triển đội ngũ GV về mọi mặt, nhất là yêu cầu nâng cao trình độ KNSP. Điều đó tác động sâu sắc đến hoạt động đào tạo, bồi dưỡng GVMN. Trong điều kiện của trường MN ở địa bàn miền núi với nhiều điểm trường phân tán tại các thôn, bản, để phát triển KNSP, các chủ thể quản lí GD cần và có thể triển khai các biện pháp bồi dưỡng GV thông qua tổ chức tốt hoạt động CS, GD trẻ em. Chỉ có như vậy, mỗi GV mới thực sự là chủ thể tạo nên sự biến đổi, phát triển của chính mình. ❑

---

(1) Đảng Cộng sản Việt Nam. **Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI**. NXB *Chính trị quốc gia - Sự thật*, H. 2011.

(2) Chính phủ. *Chiến lược Phát triển giáo dục 2011-2020*, ban hành kèm theo Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13/6/2012 của Thủ tướng Chính phủ.

(Xem tiếp trang 12)

Để tạo động lực làm việc cho đội ngũ TBM, cần phải đảm bảo những điều kiện nhất định. Đó là các điều kiện về vật chất, tinh thần và môi trường làm việc như: chế độ bồi dưỡng, ưu đãi trong giảng dạy và NCKH; cung cấp và sử dụng trang thiết bị, phòng thí nghiệm; thực tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ quản lí ở trong và ngoài nước; hỗ trợ và tạo điều kiện trong áp dụng các phương pháp, công nghệ đào tạo tiên tiến...

* * *

TBM có vị trí, vai trò rất quan trọng. Để phát triển đội ngũ TBM của Trường ĐH Vinh đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục ĐH cần thực hiện đồng bộ các giải pháp mà chúng tôi đề xuất. ❑

Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI*. Văn phòng Trung ương Đảng, H. 2013.
2. Chính phủ. *Điều lệ trường đại học*, ban hành theo Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg ngày 10/12/2014 của Thủ tướng Chính phủ.
3. Đinh Xuân Khoa - Thái Văn Thành - Nguyễn Như An. *Mô hình nhân cách trưởng bộ môn của trường đại học*. Kỉ yếu Hội thảo quốc gia "Quản lí các cơ sở giáo dục trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT". 2014.
4. Thái Văn Thành - Phan Hùng Thư - Vũ Văn Hưng. "Phát triển đội ngũ trưởng bộ môn trường đại học - yêu cầu cấp thiết trong bối cảnh hiện nay". *Tạp chí Giáo dục*, số 346, tháng 11/2014.

SUMMARY

The article mentions the important role of the heads ofdepartmentsat the university and clarifies the situation and solutions to develop the team of heads of departments at Vinh University.

Xây dựng đội ngũ giáo viên...

(Tiếp theo trang 3)

một chiều từ ĐT đến sử dụng và đó là nguyên nhân của việc chỉ trích nặng nề về yếu kém của cơ sở ĐT khi tìm nguyên nhân yếu kém mặt này nọ của ĐNGV. Với cách tư duy một chiều như vậy đã làm mất đi khả năng tìm kiếm khai thác đồng học phản hồi từ sử dụng đến chất lượng ĐT. Không khai thác đồng học đó sẽ không giải quyết tốt quan hệ hữu cơ giữa ĐT ban đầu và ĐT suốt đời của GV; không ràng buộc nghiêm túc trách nhiệm lẫn nhau giữa cơ sở ĐT với cơ sở sử dụng GV; Không tạo ra tình trạng dư thừa sản phẩm ĐT; Không tạo ra sự cạnh tranh giữa những người được ĐT, giữa các cơ sở ĐT; Không tạo ra sự phân cấp "thương hiệu" giữa các cơ sở ĐT và sử dụng; Không khuyến khích người giỏi vào nghề sư phạm; Không có sự tương đồng về tiêu chí chất lượng giữa ĐT và sử dụng;... Tất cả những bất cập đó là ảnh hưởng sâu sắc đến chất lượng ĐNGV từ giai đoạn ĐT ban đầu và giai đoạn hành nghề. Tiềm năng khai thác, tạo động lực phản hồi sử dụng - ĐT là rất lớn, thậm chí quyết định chất lượng ĐNGV. ❑

Tài liệu tham khảo

1. Ban Chấp hành Trung ương. *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.*
2. **Luật Giáo dục 2005.** NXB *Lao động*, H. 2008.

SUMMARY

The author presents the insightful analysis of educational renovation associated with teachers trainingrenovation. To create such relationship, the initial training of teachers' colleges is very important to create the capacity, especially the group of basic pedagogical competence of teachers of virtue, teaching and education.

Bồi dưỡng kĩ năng sư phạm...

(Tiếp theo trang 5)

Tài liệu tham khảo

1. Đinh Văn Vang. **Giáo dục học mầm non.** NXB *Giáo dục Việt Nam*, H. 2012.
2. Bộ GD-ĐT. **Rèn luyện nghiệp vụ sư phạm thường xuyên.** NXB *Giáo dục*, H. 2006.
3. Bộ GD-ĐT. **Điều lệ trường mầm non.** NXB *Giáo dục*, H. 2000.

SUMMARY

The teaching skill cultivation for pre-school teachers in minority ethnic group and mountainous areas should be implemented by the following methods: Ensuring the uniformity, independence, creativeness in the education activities; upholding the prestige of experienced teachers; applying materials of "practical education" into the reality; promoting teachers to accumulate experiences and to self-evaluate according to the professional standards.