

# MỘT SỐ BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON ĐÁP ỨNG NHU CẦU GIÁO DỤC MẦM NON HIỆN NAY

CAO THỊ HỒNG NHUNG\*

Ngày nhận bài: 03/05/2016; ngày sửa chữa: 05/05/2016; ngày duyệt đăng: 10/05/2016.

**Abstract:** Report on 10-Year preschool development of Ministry of Education and Training has stressed that preschool teacher training must be more considered. Pedagogical colleges are mandated to raise quality of students including ethnic minority students and to cooperate with Universities of Education to improve professional quality for managers and teachers at preschools. Preschool teacher training is the decisive factor to enhance human resource, universalize preschool education and implement fundamental and comprehensive education reform.

**Keywords:** Human resource development; preschool education needs.

## 1. Công tác phát triển đội ngũ giáo viên mầm non (ĐNGVMN)

Trong Báo cáo Tổng kết 10 năm phát triển giáo dục mầm non (GDMN), Bộ GD-ĐT nhấn mạnh: Công tác đào tạo giáo viên mầm non (GVMN) được các địa phương quan tâm, tăng chỉ tiêu đào tạo hàng năm; giao nhiệm vụ cho trường cao đẳng sư phạm (CĐSP) liên kết với các trường đại học sư phạm đào tạo nâng chuẩn cho cán bộ quản lý, GVMN địa phương (Yên Bái, Thái Nguyên, Bắc Kạn, Bắc Giang, Lâm Đồng, TP. Hồ Chí Minh, Hà Nội...); một số địa phương tổ chức hướng nghiệp cho học sinh trung học phổ thông vào học tại các trường sư phạm mầm non (MN), tạo nguồn tuyển dụng GVMN (TP. Hồ Chí Minh, Lào Cai...); quan tâm đào tạo GVMN là người dân tộc thiểu số (DTTS), mở các lớp bồi dưỡng tiếng dân tộc cho GVMN dạy trẻ DTTS, cử tuyển GVMN cho các vùng khó khăn với nguồn tuyển tại các trường phổ thông dân tộc nội trú, học sinh đã tốt nghiệp trung học phổ thông tại các thôn, bản; ưu tiên hình thức đào tạo theo địa chỉ đối với các huyện vùng cao, các xã vùng đồng bào DTTS (Quảng Ninh, Tuyên Quang, Hà Giang, Lào Cai...)

Công tác bồi dưỡng đội ngũ được tăng cường. Bộ GD-ĐT đã ban hành các văn bản quy định về Chương trình bồi dưỡng thường xuyên GVMN và Quy chế bồi dưỡng thường xuyên GVMN, phổ thông và giáo dục thường xuyên; tổ chức tập huấn cốt cán về chuyên môn nghiệp vụ, bồi dưỡng thường xuyên thông qua các hình thức trực tiếp, trực tuyến; bồi dưỡng khả năng ứng dụng công nghệ thông tin trong

quản lý; bồi dưỡng phương pháp tổ chức các hoạt động giáo dục; phương pháp dạy lớp ghép; thực hiện chương trình GDMN tại vùng khó khăn; bồi dưỡng kiến thức phòng chống bệnh tật và vệ sinh an toàn thực phẩm. GVMN dạy trẻ DTTS được bồi dưỡng phương pháp tăng cường tiếng Việt cho trẻ, bồi dưỡng tiếng dân tộc để chuẩn bị tốt tiếng Việt cho trẻ trước khi vào lớp 1, bồi dưỡng nghiệp vụ chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ cho đội ngũ chăm sóc - giáo dục trẻ tại nhóm trẻ, lớp mẫu giáo độc lập tự thực...

Thực hiện Dự án Tăng cường khả năng sẵn sàng đi học cho trẻ MN (SRPP), 100% cán bộ quản lý, GVMN được tham gia các lớp bồi dưỡng chuyên môn; triển khai tập huấn cho cán bộ quản lý và GVMN về 10 module ưu tiên trong chương trình bồi dưỡng thường xuyên. Các địa phương đã đa dạng hóa các hình thức bồi dưỡng như bồi dưỡng hè, bồi dưỡng chuyên đề, hội thảo, tập huấn; nội dung bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ phát triển giáo dục địa phương theo năm học và nhu cầu phát triển nghề nghiệp của GVMN, chú trọng rèn luyện kỹ năng tay nghề, làm đồ dùng đồ chơi sáng tạo, cập nhật kiến thức và kỹ năng cho GVMN để thực hiện Chương trình GDMN mới, đáp ứng yêu cầu đổi mới tổ chức hoạt động GDMN (Tuyên Quang, Quảng Ninh, Lào Cai, Lâm Đồng, Gia Lai, Kon Tum...).

Năm học 2014-2015, toàn quốc có 300.014 GVMN (tăng hơn 103.000 giáo viên (GV) so với năm học

\* Bộ Giáo dục và Đào tạo

2010-2011; tăng 145.963 GV so với năm học 2005-2006). Tỷ lệ GV/nhóm, lớp là 1,7. GV dạy trẻ 5 tuổi đạt 1,8 GV/lớp. Số cán bộ quản lý có trình độ đạt chuẩn trở lên là 99,5%, trên chuẩn 92,1%. So với chỉ tiêu của *Đề án 149*, năm 2010 có 89,2% GVMN đạt chuẩn trình độ đào tạo (vượt 9,2%) và 97,1% vào năm 2015 (thấp hơn 2,9% đưa ra phân hạn chế). Năm 2010 có 30,9% GVMN đạt trên chuẩn trình độ đào tạo (vượt 22,9%) và 59,8% vào năm 2015 (vượt 4,8%).

Việc tuyển dụng GVMN được các địa phương tích cực triển khai, số lượng GV được biên chế tăng nhanh. Trong những năm qua, đặc biệt từ năm 2010 đến nay, số GVMN được tuyển vào biên chế (hợp đồng làm việc) tăng nhanh (tỷ lệ GV biên chế năm 2010 là 46%; năm 2015 là 65,5%; tổng số GVMN được tuyển dụng trong 5 năm qua khoảng 100.000). GVMN có thời gian công tác từ trước năm 1995 nhưng chưa đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí được hỗ trợ một phần kinh phí đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện theo Quyết định số 45/2011/QĐ-TTg ngày 18/8/2011 của Thủ tướng Chính phủ, thể hiện tính nhân văn trong chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước. Các tỉnh, thành phố đặc biệt quan tâm thực hiện chế độ, chính sách cho GVMN theo quy định tại Quyết định số 60/2011/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ, nâng cao đời sống cho cán bộ, GVMN. Một số tỉnh đã hỗ trợ làm thêm giờ cho GVMN từ ngân sách của địa phương như: Bình Dương, Đồng Nai, Bà Rịa - Vũng Tàu... Việc thực hiện tuyển dụng và đảm bảo các chế độ chính sách về tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, cho đội ngũ GV đã góp phần nâng cao đời sống, GV phấn khởi, yên tâm gắn bó với nghề. Công tác đánh giá ĐNGVMN và cán bộ quản lý theo quy định chuẩn nghề nghiệp được thực hiện nghiêm túc đã góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đã đạt được, GDMN còn một số hạn chế sau: - Tình trạng thiếu GVMN vẫn chưa được khắc phục. Đặc biệt, ở một số tỉnh vùng miền núi phía Bắc, Tây Nguyên, Nam Trung bộ, tỷ lệ GV/lớp rất thấp (Sơn La, Gia Lai...). Các địa phương chưa triển khai được Thông tư 06/2015/TTLT BGĐT-BTC-BNV do việc bố trí đủ GVMN để đáp ứng yêu cầu chăm sóc - giáo dục trẻ vẫn tiếp tục gặp khó khăn trong bối cảnh thực hiện tinh giản biên chế, do đó ảnh hưởng đến chất lượng chăm sóc - giáo dục trẻ; - Chất lượng cán bộ quản lý và GVMN thực hiện

*Chương trình GDMN* ở một số địa phương chưa đạt yêu cầu, nhất là miền núi, vùng DTTS. Vẫn còn GVMN thiếu kỹ năng nghề nghiệp. Đặc biệt, hiện nay việc bạo hành trẻ ngày càng nhiều, dẫn đến nhiều bức xúc trong dư luận xã hội.

Những tồn tại, yếu kém của phát triển ĐNGVMN nêu trên có nhiều nguyên nhân: - Nhận thức của các cấp, các ngành về phát triển GDMN có nơi chưa đầy đủ, dẫn đến thiếu quan tâm trong quy hoạch mạng lưới trường lớp, ưu tiên bố trí biên chế, nguồn lực tài chính, đất đai cho GDMN; một số địa phương thiếu chủ động sắp xếp, huy động, ưu tiên nguồn lực cho công tác phổ cập nói riêng, GDMN nói chung, việc thực hiện cơ chế chính sách phát triển GDMN ngoài công lập chưa tốt dẫn đến thiếu trường lớp, quá tải trẻ/lớp, nhất là các thành phố lớn, các khu công nghiệp, khu chung cư; chưa chủ động trong quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng GVMN, chưa có giải pháp khắc phục tình trạng thiếu GVMN; chưa thực hiện tốt chế độ chính sách đối với GVMN; - Chưa có nguồn lực hỗ trợ các trường sư phạm thực hiện đào tạo và đào tạo lại GVMN, đáp ứng yêu cầu đổi mới của Chương trình GDMN, việc bồi dưỡng GVMN trước năm học đạt hiệu quả không cao cả về lý luận và kỹ năng để thay đổi phương pháp giáo dục. Điều này giải thích tại sao GVMN còn lúng túng và một số không nhỏ GVMN chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới chương trình; - Áp lực công việc của GVMN, trẻ/lớp quá đông, các điều kiện về cơ sở vật chất, đồ dùng đồ chơi không đảm bảo, ảnh hưởng rất lớn tới chất lượng chăm sóc và giáo dục trẻ.

## **2. Một số biện pháp phát triển ĐNGVMN đáp ứng nhu cầu GDMN hiện nay**

**2.1. Đổi mới quy hoạch và chỉ đạo thực hiện hiệu quả quy hoạch phát triển ĐNGVMN.** Quản lý tốt việc phát triển ĐNGVMN theo quy hoạch, tác động vào cơ cấu ĐNGVMN sẽ tạo động lực cho GDMN nói chung và GVMN nói riêng được phát triển đồng bộ. Đây là một trong những yếu tố nâng cao chất lượng ĐNGVMN. Cụ thể:

- Phát triển số lượng ĐNGVMN đảm bảo cho việc phát triển GDMN của từng địa phương, đơn vị cụ thể đáp ứng cho quy mô trường, lớp, trẻ đến trường, các hoạt động giáo dục trong nhà trường, điều kiện chăm sóc - giáo dục trẻ 2 buổi/ngày, hệ số GV/nhóm, lớp MN theo quy định. Việc đảm bảo đủ số lượng GV là điều kiện cần thiết đảm bảo chất lượng chăm sóc và giáo dục trẻ.

- Quy hoạch về mặt cơ cấu ĐNGVMN được thể hiện ở các mặt về cơ cấu độ tuổi, trình độ đào tạo, chuyên môn, đặc biệt có cơ cấu về thành phần dân tộc. Cơ cấu ĐNGVMN gắn với nhu cầu, điều kiện phát triển của nhà trường như xây dựng trường chuẩn quốc gia, phát triển quy mô trường, lớp...

Bố trí GVMN với những trình độ đào tạo khác nhau trong cùng một tổ, khối (đạt chuẩn, trên chuẩn) để GVMN có thể hỗ trợ, tương tác, giúp đỡ lẫn nhau trong hoạt động chuyên môn, cùng hoàn thành nhiệm vụ. Đối với các trường MN vùng DTTS nên phân bố một tỉ lệ tương đối hợp lí giữa GVMN người Kinh và GVMN người DTTS để thực hiện chuẩn bị tiếng Việt cho trẻ MN DTTS nói riêng, thực hiện tốt chăm sóc và giáo dục trẻ nói chung, cũng như chuẩn bị tốt tâm thế cho trẻ vào lớp 1. Các cấp chính quyền đảm bảo việc chỉ đạo thực hiện chủ trương, triển khai các chế độ chính sách chung và đặc thù của các tỉnh khó khăn (các tỉnh Tây Nguyên, miền núi phía Bắc, vùng đồng bằng sông Cửu Long), đảm bảo cơ cấu ĐNGV ở các trường MN; trong đó, ưu tiên cho các xã khó khăn, xã đặc biệt khó khăn, vùng đồng bào DTTS phải có đủ GV để thực hiện chương trình GDMN. Đồng thời, các tỉnh cần có cơ chế, chính sách cho các trường CĐSP tỉnh đào tạo theo địa chỉ để thực hiện đào tạo GVMN là người DTTS về phục vụ chính tại quê hương. Quy hoạch phát triển ĐNGVMN là một bộ phận không thể thiếu được của quy hoạch phát triển GDMN nói riêng và của quy hoạch phát triển KT-XH của địa phương nói chung. Vì vậy, yêu cầu của quy hoạch phải phù hợp với chiến lược phát triển GD-ĐT và quy hoạch phát triển KT-XH trên địa bàn; quy hoạch các ngành có liên quan của địa phương; phù hợp với quy mô, cơ cấu, phân bố dân cư trên địa bàn nơi quy hoạch; kết hợp trước mắt và lâu dài, có tính toán lộ trình phát triển và phải xác định rõ những vấn đề bức xúc, những trọng điểm cần phải đầu tư và thứ tự cần ưu tiên; tăng cường mối quan hệ với các ngành, lĩnh vực khác.

Quy hoạch phát triển GDMN, phát triển ĐNGVMN địa phương là một bộ phận của quy hoạch GD-ĐT trên địa bàn, là bản "luận chứng khoa học" về dự báo phát triển, sắp xếp và bố trí hợp lí theo không gian và thời gian của hệ thống này tại địa phương. Xây dựng lộ trình cụ thể tăng cường số lượng GVMN hàng năm. Bổ sung ĐNGVMN bằng nhiều nguồn như phối hợp với các trường CĐSP địa phương xây dựng kế hoạch đào tạo theo nhu cầu, trên cơ sở cụ thể hóa bằng chỉ

tiêu được tỉnh giao, theo sự "đặt hàng" của địa phương, chủ động đề xuất với UBND tỉnh về liên kết đào tạo đặc biệt có chế độ cử tuyển, đào tạo và bồi dưỡng GVMN là người DTTS.

- Xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGVMN dài hạn (5 năm), hiệu trưởng trường MN thực hiện dự báo quy mô phát triển của nhà trường (nâng hạng trường, xây dựng trường MN đạt chuẩn quốc gia) để xác định được số lượng ĐNGVMN của trường. Dựa trên nhu cầu phát triển, đặc biệt là số lượng trẻ em đang học ở các phân hiệu, các thôn, bản làng, nhà trường xác định số GV cụ thể để vừa thực hiện đầy đủ các nhiệm vụ GDMN theo chương trình GDMN mới. Đồng thời, hiệu trưởng liên hệ các trường CĐSP địa phương cũng như một số trường sư phạm trong khu vực để biết được nhu cầu của giáo sinh ra trường của các trường theo vùng miền, đặc biệt là vùng DTTS để có kế hoạch tuyển dụng, bố trí, phân công nhiệm vụ phù hợp. Xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực tại chỗ, khai thác các nguồn lực sẵn có là ĐNGVMN của nhà trường; đồng thời phải quan tâm tạo điều kiện cả về tinh thần, vật chất để GVMN được ổn định công tác, hạn chế GVMN bỏ nghề hoặc chuyển công tác. Bố trí, sắp xếp lại ĐNGVMN ở trường, đảm bảo sự cân đối, hợp lí, đồng đều về cơ cấu thích hợp cho từng đặc điểm của trường.

**2.2. Đổi mới công tác tuyển chọn, sử dụng ĐNGVMN.** Thực hiện tốt việc tuyển chọn và sử dụng trên cơ sở quy hoạch phát triển ĐNGVMN, thực hiện nhiệm vụ thu hút ĐNGVMN, đảm bảo quyền lợi cho GVMN, tạo tính ổn định, bền vững trong phát triển ĐNGVMN. Việc tuyển chọn GVMN cần căn cứ vào nhu cầu của từng đơn vị, theo từng năm học và định biên được duyệt để tuyển chọn. Việc tuyển chọn và sử dụng GVMN phải gắn với quy hoạch chung của tỉnh, kế hoạch chiến lược của nhà trường; chú ý đến chất lượng ĐNGVMN, nhất là trình độ đào tạo cơ bản ban đầu phải đạt chuẩn trở lên, ưu tiên GVMN có kinh nghiệm, tay nghề. Sử dụng và phân công GV cần hướng đến việc phát huy năng lực, sở trường của từng GVMN; đặc biệt chú ý GVMN có năng lực thật sự để đảm đương công việc theo yêu cầu, nội dung chương trình GDMN. Trong sử dụng, cần gắn với việc điều chỉnh các chính sách cho phù hợp như chính sách cho GVMN dạy vùng sâu, vùng DTTS, chế độ khen thưởng... nhằm tạo động lực cho GVMN không ngừng tự phấn đấu, trau dồi năng lực chuyên môn

và phẩm chất đạo đức để đáp ứng tốt nhất các yêu cầu, tiêu chí trong chuẩn nghề nghiệp GVMN.

Các trường MN thực hiện kế hoạch tuyển chọn và sử dụng ĐNGVMN: - Xây dựng kế hoạch bổ sung GVMN thường xuyên, điều chuyển, cân đối số GVMN trong nhà trường với những nhiệm vụ tương ứng với yêu cầu về mặt số lượng. Xác định đúng yêu cầu về quy mô phát triển của đơn vị. Phát huy tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm theo phân cấp quản lý trong vấn đề hợp đồng, sử dụng GVMN; - Trong sử dụng ĐNGVMN, hiệu trưởng bố trí công tác cho GVMN theo vị trí việc làm, sắp xếp để những GVMN chưa đạt chuẩn được đi đào tạo đạt chuẩn, tạo điều kiện cho GVMN thực hiện nguyện vọng đi đào tạo trên chuẩn. Tổ chức phối hợp giữa các tổ khối chuyên môn xây dựng tổ lao động tiên tiến, tổ lao động xuất sắc, trong đó chú trọng về năng lực và uy tín chuyên môn của các tổ trưởng để quy hoạch tạo nguồn, dự nguồn cho quy hoạch cán bộ quản lý sau này.

**2.3. Quản lý đào tạo, bồi dưỡng ĐNGVMN.** Để đảm bảo cho ĐNGVMN có đủ trình độ, năng lực, nâng cao chất lượng ĐNGVMN nhằm thực hiện mục tiêu GDMN, công tác này cần đáp ứng được yêu cầu sau: - Lập kế hoạch tổ chức bồi dưỡng đảm bảo theo phân cấp quản lý, thực hiện đảm bảo mục tiêu và có các biện pháp bồi dưỡng cụ thể; - Tổ chức bồi dưỡng theo kế hoạch dưới các hình thức như: bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng nâng chuẩn làm cho đội ngũ có sự chuyển biến về chất lượng ĐNGVMN.

Những nội dung bồi dưỡng cụ thể: - Bồi dưỡng chuyên sâu theo các yêu cầu của Chuẩn nghề nghiệp GVMN, đặc biệt là các kĩ năng sư phạm; - Bồi dưỡng GVMN gắn với thực tiễn việc tổ chức chăm sóc - giáo dục trẻ 2 buổi/ngày theo chương trình GDMN hiện hành; - Bồi dưỡng GVMN trên cơ sở nhu cầu của đội ngũ, đáp ứng theo chuẩn nghề nghiệp GVMN và hướng đến mục tiêu bồi dưỡng GVMN có trình độ đào tạo trên chuẩn (CĐSPMN trở lên); - Chú ý bồi dưỡng phương pháp và kĩ năng giáo dục trẻ có nhu cầu đặc biệt như giáo dục hòa nhập trẻ khuyết tật, chuẩn bị tiếng Việt cho trẻ em DTTS, trẻ học ở các lớp ghép nhiều độ tuổi, ghép giữa trẻ người Kinh và DTTS; - Đưa nội dung bồi dưỡng những hiểu biết cơ bản, thực tế về tự nhiên và xã hội của địa bàn GV đang công tác, gắn với các kĩ năng thực hành phù hợp với điều kiện thực tế của từng địa phương, đơn vị. Công tác bồi dưỡng GVMN phải gắn với

công tác quy hoạch, sàng lọc đội ngũ phù hợp với nhiệm vụ; đồng thời, có chính sách khuyến khích GVMN tự học để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ theo tinh thần xã hội hóa trong công tác đào tạo, bồi dưỡng; tổ chức kiểm tra việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng theo định kì, theo phân cấp và các nội dung bồi dưỡng; đổi mới hình thức, phương pháp bồi dưỡng GVMN, đặc biệt chú trọng phát huy tinh thần tự học, công tác tự bồi dưỡng của GVMN là chính; tạo điều kiện để GVMN có thể tự học và học tập theo tổ nhóm chuyên môn, tạo cơ hội để GV trao đổi kinh nghiệm lẫn nhau, học tập hỗ trợ, cùng giúp nhau hoàn thành nhiệm vụ. Tổ chức các buổi chuyên đề với những nội dung chăm sóc và giáo dục trẻ, tập trung vào những kĩ năng nghề nghiệp của GVMN như: kĩ năng lập kế hoạch giáo dục cho trẻ theo Chương trình GDMN, kĩ năng thực hiện *Bộ chuẩn phát triển trẻ em 5 tuổi*... Các cơ sở GDMN có kế hoạch tổ chức các hoạt động dự giờ, thao giảng, báo cáo chuyên đề trong nhà trường hoặc tổ chức theo trường, theo cụm và theo khu vực.

\*\*\*

Phát triển ĐNGVMN là phát triển nhân lực sư phạm trong trường học. Đó là quá trình thực hiện các nội dung về tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và tạo môi trường sư phạm thuận lợi nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động giảng dạy đáp ứng mục tiêu đào tạo của nhà trường. Phát triển ĐNGVMN thông qua công tác quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá GVMN, là vấn đề then chốt đảm bảo đáp ứng yêu cầu phổ cập GDMN và đảm bảo các điều kiện thực hiện có hiệu quả tiến trình đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đến năm 2020. □

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Đỗ Minh Cương - Nguyễn Thị Doan (2001). *Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [2] Nguyễn Văn Khánh (2010). *Xây dựng và phát huy nguồn lực trí tuệ Việt Nam phục vụ sự nghiệp chấn hưng đất nước*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [3] Hoàng Thị Phương (2010). *Vai trò của giáo viên trong thực tiễn đổi mới giáo dục mầm non*. Kỷ yếu hội thảo khoa học. Khoa Giáo dục mầm non, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- [4] Trường Đại học Sư phạm Hà Nội (2012). *Kỷ yếu hội thảo Mô hình nhân cách giáo viên mầm non thời kì hội nhập quốc tế*.
- [5] Bộ GD-ĐT (2016). *Báo cáo Tổng kết 10 năm phát triển Giáo dục mầm non*.