



NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG HỆ THỐNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN MẦM NON ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC MẦM NON Ở VIỆT NAM

NGUYỄN THỊ MỸ TRINH

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam
Email: mytrinhdhv@gmail.com

Tóm tắt: Trên cơ sở nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế (so sánh chính sách đào tạo, bồi dưỡng giáo viên mầm non của Việt Nam với các nước phát triển trên thế giới và đang phát triển trong khu vực), xác định những mặt tích cực, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế trong đào tạo, bồi dưỡng giáo viên mầm non ở Việt Nam, bài viết đề xuất một số giải pháp hữu hiệu nhằm nâng cao chất lượng hệ thống đào tạo, bồi dưỡng giáo viên mầm non ở Việt Nam đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non.

Từ khóa: Chất lượng; hệ thống đào tạo; bồi dưỡng; giáo viên mầm non; giáo dục mầm non.

(Nhận bài ngày 03/8/2017; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 10/10/2017; Duyệt đăng ngày 25/12/2017).

1. Đặt vấn đề

Theo báo cáo của Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) [1], năm học 2015-2016, cả nước huy động được khoảng 26% trẻ nhà trẻ, 89% trẻ mẫu giáo từ 3-5 tuổi ra nhóm, lớp mầm non. Với mục tiêu thu hút được ít nhất 30% trẻ em độ tuổi nhà trẻ, 90% trẻ em trong độ tuổi mẫu giáo, trong đó hầu hết trẻ mẫu giáo 5 tuổi được đến trường (năm 2020) và ít nhất 35% trẻ nhà trẻ, 95% trẻ mẫu giáo (năm 2025) ra nhóm, lớp, với giả định ở Việt Nam trong 5-10 năm tới tốc độ tăng dân số cơ học không thay đổi, duy trì mức sinh hiện tại và ổn định tỉ lệ giáo viên mầm non (GVMN) về hưu hằng năm thì chúng ta cần đào tạo hơn 91.700 GVMN (năm 2020) (Bổ sung để đủ số lượng giáo viên/lớp: 51.200 (người); Thay thế GVMN nghỉ hưu: 20.000 người; Bổ sung GVMN bỏ việc và một số nguyên nhân khác: 4.500 người; Bổ sung do quy mô trường lớp tăng: 16.000 người) và cần thêm 56.155 GVMN (năm 2025) (Thay thế GVMN nghỉ hưu: 25.000 người; Bổ sung GVMN bỏ việc và một số nguyên nhân khác: 5.625 người; Bổ sung do quy mô trường lớp tăng: 25.530 người). Ngoài số lượng nêu trên, cần chú ý đảm bảo chất lượng đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới trong thời kì hội nhập. Ngoài những năng lực nghề nghiệp đặc trưng để thực hiện nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục trẻ mầm non, đội ngũ GVMN cần có những năng lực mới để làm việc với trẻ em có nhu cầu giáo dục đặc biệt, để quản lí và đánh giá trẻ mầm non, để xây dựng, phát triển, thực hiện Chương trình Giáo dục Mầm non (GDMN)... một cách hiệu quả, phù hợp với điều kiện thực tiễn của địa phương, trường, lớp, từ đó, đảm bảo thực hiện công bằng và bình đẳng trong tiếp cận với GDMN có chất lượng để “không có trẻ em nào bị bỏ lại phía sau”.

Các giải pháp nâng cao chất lượng hệ thống đào tạo, bồi dưỡng GVMN ở Việt Nam được tiếp cận từ hai

hướng: (1) So sánh để học hỏi kinh nghiệm cho Việt Nam từ hệ thống đào tạo, bồi dưỡng GVMN ở các nước phát triển; (2) Đánh giá về ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế trong thực trạng hệ thống đào tạo, bồi dưỡng GVMN ở Việt Nam. Nội dung trình bày sau đây được rút ra từ Báo cáo phân tích hệ thống đào tạo, bồi dưỡng GDMN của Việt Nam được chúng tôi tiến hành trong giai đoạn cuối năm 2016 đầu năm 2017, do WB tài trợ.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. So sánh chính sách đào tạo, bồi dưỡng giáo viên mầm non của Việt Nam với các nước

“Chính sách” đào tạo, bồi dưỡng được hiểu là những sách lược hay kế hoạch cụ thể của chủ thể quản lí giáo dục các cấp đưa ra nhằm thực hiện thành công các mục tiêu phát triển GD&ĐT. Trong đào tạo, bồi dưỡng GVMN có thể kể đến các chính sách cấp trung ương (Luật Giáo dục, Điều lệ Trường Mầm non, các thông tư, quy định, quy chế, quyết định... có liên quan của Chính phủ, Bộ, Ngành) hay cấp địa phương (của ủy ban nhân dân các cấp, các sở GD&ĐT, phòng GD&ĐT) hay của từng cơ sở đào tạo nhằm chuẩn bị và phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng mục tiêu phát triển GDMN cho đất nước.

Qua phân tích và so sánh chính sách đào tạo, bồi dưỡng GVMN của Việt Nam với các nước phát triển trên thế giới (Mĩ, Úc, Singapore, Hàn quốc...) và các nước đang phát triển trong khu vực (Malaysia, Trung Quốc, Philippines, Indonesia...) Theo WB, UNESCO: Năm 2014, các nước phát triển đồng thời có thu nhập cao, trong đó có Mĩ (54 670 USD/người), Úc (67485 USD/người), Singapore (56 287 USD/người), Nhật (36194 USD/người), Hàn Quốc (27 971 USD/người). Các nước đang phát triển phát triển có thu nhập trung bình cao: Malaysia (10 830 USD/người), Trung Quốc (7 590 USD/người), Thái Lan (5 561 USD/người); Các nước đang phát triển có thu nhập

trung bình: Indonesia (3 515 USD/người), Philippines (2 843 USD/người), Việt Nam (2 052 USD/người). Chúng tôi có một số nhận định sau:

2.1.1. Về quy định trình độ giáo viên mầm non làm việc trong các cơ sở giáo dục mầm non

a) Giống nhau

Điều quy định về chuyên ngành đào tạo là GDMN và trình độ đào tạo tối thiểu là trung cấp (TC) sư phạm (SP) đối với GVMN.

b) Khác với Việt Nam

- Trình độ đào tạo tối thiểu của GVMN ở nhiều nước phát triển và Malaysia cao hơn Việt Nam (cao đẳng (CĐ), đại học (ĐH)).

- Có sự phân hóa về trình độ đào tạo tối thiểu đối với GVMN khác nhau, tùy thuộc vào vị trí việc làm và đối tượng làm việc: Người làm việc với trẻ dưới 36 tháng khác với trẻ trên 36 tháng, GVMN làm việc trong trường mẫu giáo khác với GVMN và nhân viên hỗ trợ chăm sóc trẻ trong các nhóm trẻ/nhà trẻ hay trung tâm chăm sóc trẻ tại cộng đồng...

- Nhiều nước có thêm các quy định về thời gian thực hành nghề, mức năng lực nghề và đạo đức nghề, kết quả thi sát hạch của cơ quan kiểm định độc lập, dựa vào đó mới cấp chứng chỉ hành nghề để công nhận GVMN chính thức.

2.1.2. Về đào tạo, bồi dưỡng, phát triển chuyên môn liên tục cho giáo viên mầm non

a) Giống nhau

- Yêu cầu trình độ tối thiểu đối với ứng viên vào hệ thống đào tạo GVMN là tốt nghiệp trung học phổ thông.

- Các cơ sở đào tạo GVMN các trình độ từ TC đến sau ĐH với hình thức đào tạo đa dạng: Chính quy hay không chính quy; Tập trung hay từ xa, qua mạng và tự học...

- Mô hình đào tạo GVMN có thể song song hay nối tiếp (chia theo giai đoạn). Xu hướng đào tạo theo kiểu hình trụ ở các nước đang phát triển và hình chóp ở các nước phát triển

- Khung thời gian đào tạo tương đối giống nhau ở các trình độ: TC (2 năm); CĐ (3 năm) và ĐH (3-4 năm); Thạc sĩ (1-2 năm). Sinh viên có thể học theo tiến độ nhanh hoặc chậm. Có quy định về số lượng tín chỉ tối thiểu theo từng trình độ đào tạo.

- Bằng tốt nghiệp 1 trình độ đào tạo được cơ sở đào tạo hay Bộ chủ quản cấp theo quy định của từng nước.

b) Khác với Việt Nam

- Các nước phát triển và các nước đang phát triển có thu nhập trung bình cao có xu hướng đào tạo hình chóp (sàng lọc mạnh trong quá trình đào tạo), mô hình đào tạo cả nối tiếp và song song. Việt Nam có xu hướng hình trụ trong đào tạo GVMN, không chia 2 giai đoạn đào tạo.

- Việt Nam chưa có chuẩn chất lượng và đánh giá cơ sở đào tạo, ngành đào tạo GVMN theo chuẩn; Chưa có các chuẩn nghề nghiệp theo tiếp cận năng lực và quy định phát triển chuyên môn cho đội ngũ giảng viên, giáo viên hướng dẫn thực hành, cán bộ quản lý (CBQL) của cơ sở đào tạo GVMN, trong khi một số nước khác dẫn

chuẩn hóa cơ sở, ngành đào tạo và đội ngũ giảng viên, CBQL và giáo viên trong các cơ sở đào tạo GVMN.

- Trong tuyển sinh vào hệ thống đào tạo GVMN ở các nước phát triển coi trọng kiểm tra năng khiếu và đạo đức nghề nghiệp (Hàn Quốc đã xây dựng phương án kiểm tra về đạo đức nghề và tình yêu trẻ của các ứng viên).

- Về chương trình đào tạo GVMN: Chương trình có thiết kế chuẩn đầu ra dựa vào chuẩn năng lực nghề nghiệp quốc gia hay yêu cầu của OECD nên về cơ bản khá thống nhất ở các năng lực nghề nghiệp, GVMN có thể dễ dàng tìm việc ở địa phương khác và các nước khác nếu tiếng Anh tốt (Úc, Philippines); Nội dung chương trình được thiết kế đảm bảo cung cấp cho người học kiến thức và hình thành năng lực chuyên môn để thực hiện yêu cầu chăm sóc, giáo dục và phát triển toàn diện trẻ mầm non qua thực hiện và phát triển hiệu quả Chương trình GDMN hiện hành. Trong chương trình đào tạo bố trí đủ lớn thời gian thực hành, thực tập SP và trải nghiệm hoạt động nghề nghiệp thực tiễn (ở Singapore thời lượng thực tập trong chương trình đào tạo GVMN trình độ ĐH có thể lên đến 25 tuần).

- Về phát triển chuyên môn liên tục: Các nước coi đào tạo GVMN là điểm bắt đầu của quá trình phát triển chuyên môn, nên có sự gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo và bồi dưỡng để phát triển chuyên môn liên tục. Các nước khác (Úc, Malaysia, Indonesia) đã xây dựng quy trình tuyển dụng, sử dụng và bồi dưỡng phát triển chuyên môn liên tục cho GVMN khá chặt chẽ và khoa học, gắn kết với đánh giá năng lực nghề nghiệp (theo Chuẩn năng lực nghề và mức độ năng lực của vị trí chức danh) và cấp chứng chỉ hành nghề (định kì 5 năm 1 lần) để duy trì danh hiệu GVMN chính thức. Ở Việt Nam, tuy có Chuẩn nghề nghiệp nhưng chưa thể hiện rõ mô hình năng lực nghề nghiệp người GVMN, trong khi Quy định về Tiêu chuẩn chức danh đối với GVMN mới ban hành nên chưa đi vào thực tiễn đào tạo, bồi dưỡng GVMN.

2.2. Thực trạng về hệ thống đào tạo, bồi dưỡng giáo viên mầm non ở Việt Nam

2.2.1. Tình hình chung về đào tạo, bồi dưỡng giáo viên mầm non

Ở Việt Nam, năm 2016, có khoảng 99 cơ sở đào tạo GVMN, trong đó nhiều nhất là các cơ sở đào tạo GVMN trình độ TC SP và CĐ SP (26 trường TC SP và TC đa ngành, 43 trường CĐ SP và CĐ đa ngành); Có 30 trường ĐH và ĐH SP, trong đó nhiều trường đào tạo cả trình độ CĐ SP, ĐH SP và sau ĐH ngành GDMN. Số lượng cơ sở được giao chức năng bồi dưỡng CBQL GD&ĐT (trong đó có CBQL bậc học Mầm non) quá ít: có 1 Học viện Quản lý giáo dục (Hà Nội) và 1 trường CBQL Giáo dục (TP. Hồ Chí Minh). Các cơ sở đào tạo GVMN rải đều ở các khu vực trên cả nước, tuy nhiên, tập trung cao nhất ở khu vực Đồng bằng Sông Hồng và Đông Nam Bộ, sau đó đến Tây Nguyên và Tây Nam Bộ, ít nhất ở Bắc Trung Bộ. Qua tìm hiểu tình hình chung về hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng GVMN chúng tôi nhận định như sau:

**a) Mặt tích cực***Về đào tạo GVMN*

- Quy mô mạng lưới cơ sở đào tạo GVMN mở rộng, nhờ đó cung cấp kịp thời nguồn nhân lực (đạt chuẩn trình độ đào tạo theo quy định) cho sự phát triển mạnh mẽ hệ thống cơ sở GDMN trong thời gian qua. Chất lượng đào tạo của các trình độ CĐ, ĐH hệ chính quy ngày càng được khẳng định.

- Việc các cơ sở TC, CĐ, ĐH đa ngành tham gia vào hệ thống cơ sở đào tạo GVMN, cũng như việc đa dạng hóa loại hình, phương thức đào tạo... tạo sự thuận lợi cho người học có nhu cầu và khả năng có thể tiếp cận với các chương trình đào tạo và nhận bằng cấp cao hơn để trở thành GVMN.

- Chất lượng tuyển sinh đầu vào ngày càng tốt hơn: Trừ trình độ TC, các trình độ CĐ, ĐH hệ chính quy, ngoài xét tuyển, có kết hợp với thi tuyển, trong đó, một số cơ sở đã chú trọng tuyển năng khiếu đầu vào và có sự sàng lọc thí sinh tương đối cao.

- Tổ chức thực hiện chương trình đào tạo hệ chính quy tại các cơ sở đào tạo khá chặt chẽ, nghiêm túc theo các quy chế hiện hành.

- Đội ngũ giảng viên ở các cơ sở đào tạo GVMN (CĐ, ĐH) đa số đạt từ trình độ thạc sĩ trở lên. Số lượng giảng viên có trình độ tiến sĩ ngày càng tăng với các ngành đúng (GDMN) và ngành gần như Tâm lý học, Giáo dục học, Giáo dục Đặc biệt và Quản lý Giáo dục.

- Các hoạt động nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên, trao đổi học thuật, hội thảo, hội nghị khoa học các cấp về GDMN được quan tâm hơn.

Về bồi dưỡng GVMN

- Các chủ trương, chính sách được ban hành khá kịp thời, tạo hành lang pháp lý cần thiết để tổ chức quá trình bồi dưỡng GVMN.

- Hằng năm có các hoạt động bồi dưỡng GVMN ở các cơ sở đào tạo (theo nhu cầu xã hội, người học phải chi trả kinh phí) và các hoạt động bồi dưỡng GVMN theo bậc học (được cấp kinh phí từ ngân sách Nhà nước).

- Hoạt động bồi dưỡng GVMN theo bậc học khá đa dạng về loại hình (bồi dưỡng thường xuyên, chuyên đề, dự án), được cấp kinh phí từ ngân sách nên được phân cấp cho các đơn vị quản lý từ trung ương (Bộ GD&ĐT) đến địa phương (sở GD&ĐT, phòng GD&ĐT) đảm bảo vừa thực hiện được mục tiêu bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ GVMN vừa đảm bảo tính thực tiễn, phù hợp với nhu cầu và điều kiện bồi dưỡng ở các địa phương. Hằng năm thu hút được số lượng đông đảo CBQL, GVMN tham gia các hoạt động bồi dưỡng.

- Hệ thống các chuyên đề bồi dưỡng ở các cơ sở đào tạo GVMN khá nhiều, đa dạng và đáp ứng tốt nhu cầu của người học với phương thức học tập linh hoạt. Có sự tham gia tích cực của đội ngũ giảng viên có trình độ và kinh nghiệm đào tạo GVMN của nhà trường vào hoạt động bồi dưỡng.

b) Mặt hạn chế*Về đào tạo GVMN*

- Số lượng sinh viên ngành GDMN được đào tạo đạt chuẩn gần đây đã vượt quá nhu cầu tuyển dụng vào hệ thống cơ sở GDMN công lập.

- Chất lượng đào tạo GVMN chưa đáp ứng tốt yêu cầu đổi mới về GDMN và thực hiện có chất lượng chương trình GDMN, đặc biệt yếu đối với việc đáp ứng các yêu cầu giáo dục cho trẻ em có nhu cầu đặc biệt. Đáp ứng yếu nhất phải kể đến sản phẩm đào tạo của hệ không chính quy (vừa làm vừa học) hay phương thức liên kết trong các cơ sở đào tạo GVMN. CBQL các cơ sở GDMN được khảo sát đều nhận định rằng họ phải đào tạo lại khoảng 2-3 năm mới sử dụng được.

- Chất lượng đầu vào thấp: Hệ TC thường xét tuyển khá dễ dàng, hệ không chính quy trình độ CĐ, ĐH chưa nghiêm túc trong tuyển sinh, đồng thời, ít chú ý đến vấn đề năng khiếu và chưa quan tâm đến mặt đạo đức của ứng viên.

- Nhiều cơ sở đa ngành chưa đảm bảo tốt tính đặc thù trong đào tạo GVMN. Các trường chuyên ngành, có truyền thống đào tạo GVMN còn bất cập giữa số lượng người học ngành GDMN tăng mạnh với điều kiện phục vụ đào tạo bị hạn chế. Buông lỏng hệ đào tạo không chính quy ở các cơ sở đa ngành và chuyên ngành.

- Số giảng viên có học hàm, học vị cao (giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ) với chuyên ngành đúng và các chuyên ngành gần còn thấp hơn so với mặt bằng chung và thấp xa so với chỉ tiêu phát triển của hệ thống CĐ, ĐH ở Việt Nam. Tỷ lệ giáo viên/sinh viên khá thấp, đặc biệt thấp nếu tính cả hệ đào tạo chính quy và không chính quy.

Về bồi dưỡng GVMN

- Chưa ban hành đầy đủ các chính sách phục vụ tốt cho việc triển khai nhiệm vụ bồi dưỡng. Thiếu cơ sở pháp lý và khoa học để đánh giá khách quan kết quả bồi dưỡng, chưa có chính sách thi đua, khen thưởng đối với đội ngũ GVMN tham gia tích cực và hiệu quả vào công tác bồi dưỡng.

- Quản lý còn chông chéo giữa các đơn vị được giao chức năng bồi dưỡng CBQL, GVMN ở các cấp từ trung ương đến địa phương. Mối quan hệ giữa đào tạo và bồi dưỡng theo bậc học còn khá lỏng lẻo.

- Hoạt động bồi dưỡng của các cơ sở đào tạo theo nhu cầu xã hội do người học tự đóng tiền nên khá dễ trong tổ chức đầu vào, quá trình học và đánh giá đầu ra. Các chuyên đề bồi dưỡng của các cơ sở đào tạo không được chuyển đổi tương đương để thay thế các chuyên đề bồi dưỡng chuyên môn theo bậc học.

- Đội ngũ giảng viên các cơ sở CĐ, ĐH đào tạo GVMN hầu như không tham gia các hoạt động bồi dưỡng theo bậc học. Một bộ phận báo cáo viên cốt cán còn hạn chế về kiến thức và năng lực chuyên môn, SP đáp ứng yêu cầu bồi dưỡng. Người được bồi dưỡng chưa chủ động tự đánh giá nhu cầu của bản thân, trên cơ sở đó xây dựng kế hoạch học tập, bồi dưỡng phù hợp.

- Đầu tư cho hoạt động bồi dưỡng theo bậc học

từ ngân sách nên rất hạn chế, dẫn đến thiếu và yếu về nguồn lực: Đội ngũ báo cáo viên, thời gian, cơ sở vật chất, tài liệu, hoạt động thực hành, tham quan, học tập... Còn quá đông học viên tham gia bồi dưỡng/lớp/đợt.

- Quá nhiều hoạt động bồi dưỡng/năm mà một GVMN phải thực hiện.

2.2.2. Thực trạng về chương trình và thực hiện chương trình đào tạo, bồi dưỡng

2.2.2.1. Về chương trình và thực hiện chương trình đào tạo giáo viên mầm non

a) Mặt tích cực

- Thời lượng chung của chương trình đào tạo đều vượt quá yêu cầu số lượng tín chỉ tối thiểu theo Quy định của từng trình độ đào tạo. Chương trình đào tạo GVMN được cấu trúc các khối kiến thức: Chung/đại cương; cơ sở ngành; chuyên ngành và thực hành, thực tập SP.

- Trong 3 năm gần đây, ở các trường CĐ, ĐH (đặc biệt là các trường CĐ SP và ĐH SP trực thuộc Bộ GD&ĐT), các chương trình đào tạo GVMN được xây dựng mới với nhiều chuyên đề tự chọn hơn, đồng thời, đã đưa thêm các nội dung về Phương pháp dạy học/giáo dục trẻ mầm non mang tính cập nhật hơn với những đổi mới GDMN Việt Nam.

- Nhiều trường CĐ, ĐH đã xây dựng Chuẩn đầu ra của ngành đào tạo GVMN trên cơ sở nghiên cứu Chuẩn nghề nghiệp GVMN của Việt Nam.

- Đa số các cơ sở đào tạo GVMN đã xây dựng được hệ thống cơ sở GDMN vệ tinh phục vụ cho hoạt động thực hành, thực tập SP. Một số trường đã xây dựng được các trường mầm non thực hành trực thuộc. Có sự phối hợp giữa cơ sở đào tạo với sở GD&ĐT, phòng GD&ĐT địa phương trong tổ chức thực hành, thực tập SP cho sinh viên ngành GDMN.

b) Mặt hạn chế

- Thời lượng phần kiến thức chung/đại cương nhiều, phần thực hành, thực tập SP còn khá khiêm tốn.

- Chuẩn đầu ra chưa gắn với năng lực nghề nghiệp, nếu có, chưa kết nối giữa chuẩn đầu ra của chương trình và chuẩn đầu ra của học phần, hoạt động trong chương trình theo định hướng năng lực nghề nghiệp.

- Các học phần chung/đại cương và một số môn cơ sở ngành được đánh giá có mức đáp ứng thấp nhất đối với việc rèn luyện năng lực nghề nghiệp cho sinh viên ngành GDMN; mức tốt nhất - nhóm các học phần phương pháp dạy học. Không có các học phần, hoạt động chuyên rèn luyện năng lực nghề nghiệp cho chăm sóc, giáo dục trẻ dưới 36 tháng; trẻ dân tộc thiểu số, trẻ khuyết tật học hòa nhập cũng ít được quan tâm.

- Đa số các đề cương chi tiết, nội dung giáo trình, tài liệu tham khảo đều khá nặng lý thuyết hàn lâm, ít cập nhật với đổi mới GDMN của thế giới và thực tiễn ở Việt Nam, chưa nhiều hoạt động rèn luyện nghề ở trường ĐH, CĐ và trường thực hành phục vụ đặc lực cho mục tiêu phát triển năng lực nghề nghiệp của người GVMN tương lai.

- Phương pháp dạy học các học phần thuộc khối

kiến thức đại cương, cơ sở ngành thiên về thuyết giảng. Hình thức tổ chức rèn luyện nghiệp vụ SP thường xuyên còn đơn điệu, thiếu đội ngũ giảng viên có năng lực thực tiễn để hướng dẫn rèn luyện kỹ năng nghề cho sinh viên.

- Đánh giá kết quả các môn học/học phần hay các hoạt động rèn nghề theo hình thức thi tự luận/ trắc nghiệm khách quan, chủ yếu diễn ra vào cuối kì hay cuối học phần nên chưa đánh giá được khách quan năng lực nghề nghiệp mang tính tích hợp người học.

- Chưa có cơ chế liên kết trách nhiệm chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo GVMN với cơ sở GDMN và sở GD&ĐT, giữa cơ sở đào tạo GVMN với hệ thống trường mầm non thực hành vệ tinh. Các địa phương và cơ sở GDMN chưa nhận thức đầy đủ trách nhiệm của mình trong đào tạo đội ngũ GVMN tương lai cho ngành.

2.2.2.2. Về chương trình và thực hiện chương trình bồi dưỡng giáo viên mầm non

a) Mặt tích cực

- Có sự đổi mới chương trình bồi dưỡng và các chuyên đề dựa trên nhu cầu thực hiện nhiệm vụ của CBQL và GVMN ở các địa phương, có sự tham gia tích cực của các chuyên gia từ Vụ GDMN, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, một số giảng viên ở các trường CĐ, ĐH... trong xây dựng tài liệu bồi dưỡng và tổ chức bồi dưỡng cốt cán. Gần đây đã áp dụng hình thức E-learning trong tổ chức bồi dưỡng đại trà, thu hút được sự tham gia đông đảo của 38.000 CBQL và GVMN trên toàn quốc.

- Các chương trình bồi dưỡng thường xuyên và bồi dưỡng các chuyên đề của Bộ GD&ĐT khá phong phú, cập nhật được một số vấn đề mới trong GDMN, quan tâm hơn các vấn đề mà chương trình đào tạo GVMN chưa đáp ứng tốt như làm việc với cha, mẹ và cộng đồng, vấn đề chăm sóc, giáo dục trẻ dân tộc thiểu số và trẻ có hoàn cảnh khó khăn, trẻ khuyết tật...

- Có sự kết hợp giữa các hình thức bồi dưỡng tập trung với bồi dưỡng tại chỗ, bồi dưỡng qua mạng, tự bồi dưỡng, bồi dưỡng qua sinh hoạt tổ/nhóm chuyên môn và kết hợp nhiều hình thức khác... đã bước đầu khơi dậy ý thức tự học, tự bồi dưỡng của người học, góp phần giảm thiểu chi phí, nâng cao hiệu quả bồi dưỡng.

- Bước đầu có sự kết hợp giữa bồi dưỡng ngắn hạn cấp chứng nhận và bồi dưỡng thường xuyên cập nhật kiến thức khoa học về GDMN.

b) Mặt hạn chế

- Chương trình bồi dưỡng: Còn nặng về kiến thức lý luận, chưa nhiều các nội dung giải quyết vấn đề của thực tiễn GDMN hoặc cập nhật những vấn đề mới về chăm sóc và nuôi dạy trẻ có nhu cầu giáo dục đặc biệt; Chưa gắn nội dung bồi dưỡng với thực hành trải nghiệm nghề nghiệp tại các trường mầm non; Nội dung bồi dưỡng 2 theo đặc thù của địa phương chưa được quan tâm thỏa đáng; Việc lựa chọn nội dung bồi dưỡng 3 còn có xu hướng áp đặt, chưa thực sự xuất phát từ nhu cầu của cơ sở GDMN và người GVMN. Phần tự chọn trong các Chương trình bồi dưỡng còn rất hạn chế nên chưa đáp ứng tốt nhu cầu học đa dạng của các đối tượng người



học. Chưa có chương trình bồi dưỡng riêng cho CBQL cơ sở GDMN và cho đội ngũ giảng viên SP theo định hướng phát triển năng lực nghề nghiệp.

- Về hình thức bồi dưỡng: Hình thức học tập trung nghe giảng lý thuyết là chính, việc học bằng thảo luận, giải đáp thắc mắc, thực hiện bài tập tình huống SP thực tế và phát triển tư duy suy luận chưa được quan tâm ...

- Về đánh giá chất lượng bồi dưỡng: Còn mang tính hình thức, chưa đánh giá được sự thay đổi năng lực người học sau bồi dưỡng. Chưa quan tâm đến việc đánh giá tác động của bồi dưỡng và duy trì bền vững các kết quả tích cực của bồi dưỡng.

2.2.3. Nguyên nhân cơ bản của những hạn chế trong hệ thống đào tạo, bồi dưỡng giáo viên mầm non ở Việt Nam

- Chưa có sự gắn kết trách nhiệm ở tất cả các cấp giữa các bộ phận: nghiên cứu - chỉ đạo - thực hiện Chương trình GDMN với các cơ sở đào tạo - bồi dưỡng đội ngũ GVMN thực hiện Chương trình GDMN. Phân cấp và phối hợp quản lý đào tạo, bồi dưỡng GVMN giữa các đơn vị trong cùng một cấp hay giữa các cấp chưa thực sự hiệu quả.

- Thiếu hệ thống chuẩn làm căn cứ pháp lý để đánh giá và điều chỉnh hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, cũng như tạo động lực thay đổi ở đội ngũ CBQL, GVMN và giảng viên.

- Buông lỏng quản lý số lượng và chất lượng đào tạo GVMN ở các cấp (Bộ - trong cho phép mở mã ngành đào tạo GVMN, đặc biệt là trình độ TC; địa phương - trong cấp chỉ tiêu đào tạo cho các trường trực thuộc; ở từng trường - trong tổ chức tuyển sinh, đào tạo, đánh giá kết quả đào tạo hệ không chính quy và phương thức liên kết).

- Thiếu sự đánh giá thường xuyên và khách quan năng lực nghề nghiệp đối với GVMN, đồng thời, dựa vào đó để phát triển đội ngũ này. Chưa có quy định về đánh giá và cấp chứng chỉ hành nghề GVMN, vì thế, sinh viên đào tạo trình độ TC SP trở lên ra trường đương nhiên trở thành GVMN, dẫn đến việc tham gia bồi dưỡng chỉ là hình thức.

- Đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng còn chậm, thấp, trong khi hệ thống GDMN ở Việt Nam đổi mới và phát triển mạnh, số lượng người học gia tăng nhanh chóng.

2.3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng hệ thống đào tạo, bồi dưỡng giáo viên mầm non ở Việt Nam

2.3.1. Đổi mới và nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên mầm non, năng lực quản lý hệ thống giáo dục mầm non

2.3.1.1. Hoàn thiện cơ sở pháp lý phục vụ phát triển chuyên môn liên tục cho đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên mầm non

- Xây dựng chiến lược phát triển GDMN của Việt Nam và từng địa phương với những tiêu chí cụ thể có thể lượng hóa được, từ đó phân bổ chỉ tiêu đào tạo phù hợp đáp ứng đúng nhu cầu của xã hội, địa phương.

- Xây dựng khung năng lực nghề nghiệp, điều

chỉnh Chuẩn nghề nghiệp theo tiếp cận năng lực đối với các chức danh của GVMN, CBQL cơ sở GDMN và chuẩn CBQL, chuyên viên bậc học Mầm non các cấp.

- Xây dựng quy trình đánh giá khách quan năng lực của GVMN, CBQL bậc học mầm non theo định kì, phục vụ cấp chứng chỉ hành nghề cho GVMN chính thức.

- Xây dựng Khung chương trình bồi dưỡng theo hướng "mở" đáp ứng nhu cầu bồi dưỡng khác nhau của các đối tượng (GVMN, CBQL bậc học MN) và theo từng vị trí công việc nhằm nâng cao năng lực cho đội ngũ.

- Xây dựng cơ chế trao quyền tự chủ và tăng cường trách nhiệm giải trình của CBQL cơ sở GDMN công lập trong việc quản lý, phát triển đội ngũ GVMN (đặc biệt đối với khâu tuyển chọn và đánh giá, sàng lọc, đào tạo, bồi dưỡng), kết hợp với phát huy tính trách nhiệm xã hội và chủ động của người GVMN trong tự quản lý hoạt động bồi dưỡng để phát triển chuyên môn liên tục của bản thân.

2.3.1.2. Nâng cao năng lực của đội ngũ giáo viên mầm non và cán bộ quản lý cốt cán các cấp

- Xây dựng chuẩn/tiêu chí tuyển chọn và hình thành đội ngũ giáo viên và CBQL bậc học Mầm non cốt cán thực hiện nhiệm vụ bồi dưỡng tại cơ sở GDMN địa phương.

- Xây dựng và thực hiện chương trình bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ GVMN và CBQL cốt cán theo yêu cầu thực hiện chức năng, nhiệm vụ và định hướng đổi mới trong GDMN, trang bị các kĩ năng kiểm tra đánh giá/thanh tra trong GDMN, kĩ năng tham vấn/tư vấn đối với các cơ sở GDMN... bồi dưỡng năng lực ứng dụng ngoại ngữ, tin học để tiếp cận thông tin, cập nhật và trao đổi học thuật.

- Xây dựng cơ chế phối hợp và thực hiện liên kết chặt chẽ giữa hệ thống quản lý ngành với các trường SP/ cơ sở đào tạo GVMN.

2.3.1.3. Chuẩn hóa đội ngũ giáo viên mầm non ở các địa phương và từng trường

- Thực hiện quy trình phát triển năng lực nghề của GVMN theo trình tự như sau:

+ Áp dụng chuẩn năng lực nghề vào tuyển chọn đội ngũ GVMN, theo hướng trao quyền quản lý cho ngành giáo dục, tôn trọng quyền tự chịu trách nhiệm của trường mầm non, nơi có nhu cầu tuyển dụng.

+ Cấp giấy chứng nhận giáo viên tạm thời để họ có điều kiện thử việc tại cơ sở GDMN sau một khoảng thời gian nhất định (khoảng 2-3 năm) với sự giám sát chặt chẽ và có lưu giữ các minh chứng thể hiện năng lực nghề của giáo viên đó.

+ Sau thời gian thử việc, GVMN tạm thời cần được sát hạch về năng lực nghề. Nếu đáp ứng được các yêu cầu cần thiết thì sẽ được cấp chứng chỉ hành nghề (do một cơ quan kiểm định độc lập, có đủ tư cách pháp nhân), từ đó họ trở thành GVMN chính thức.

+ Trong quá trình hành nghề, người GVMN chính thức vẫn phải tiếp tục phấn đấu để không ngừng hoàn thiện năng lực của mình để vượt qua thành công các kì

đánh giá năng lực và cấp lại chứng chỉ hành nghề theo quy định.

- Kết hợp với sở GD&ĐT, các cơ sở đào tạo trên địa bàn để xây dựng và thực hiện chương trình bồi dưỡng cho đội ngũ CBQL, GVMN đáp ứng nhu cầu phát triển chuyên môn liên tục của đội ngũ và yêu cầu phát triển GDMN của địa phương.

2.3.2. Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng trong các cơ sở đào tạo (trường/khoa/ngành sư phạm)

- Quy hoạch, xây dựng mạng lưới cơ sở đào tạo có chất lượng trong nước, tăng cường liên kết với nước ngoài để thực hiện phát triển đội ngũ giảng viên, giảng viên cao cấp, chuyên gia đầu ngành về GDMN. Tuyển chọn, tạo cơ hội cho sinh viên ưu tú, có đạo đức nghề nghiệp đi đào tạo ở trong và ngoài nước để tạo nguồn giảng viên tương lai.

- Xây dựng các chuẩn/tiêu chuẩn giảng viên SP, cụ thể hóa yêu cầu và quy trình các bước để trở thành giảng viên SP tham gia đào tạo, bồi dưỡng GVMN (giảng viên dạy khối kiến thức chung/đại cương; cơ sở ngành và chuyên ngành; hướng dẫn thực hành, thực tập SP...) đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN ở Việt Nam và xu thế quốc tế.

- Đào tạo chuẩn hóa trình độ tiến sĩ cho giảng viên trong cơ sở CĐ, ĐH theo quy định chung, đồng thời theo quy hoạch, phù hợp với yêu cầu đào tạo của ngành. Đảm bảo tỉ lệ chuyên ngành hợp lí của đội ngũ giảng viên cơ hữu của các trường.

- Xây dựng và tổ chức thực hiện chương trình bồi dưỡng nâng cao năng lực theo các tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp cho các giảng viên, CBQL tại các khoa GDMN, nâng cao năng lực quản lí, quản trị cho CBQL tại khoa GDMN, các trường SP mầm non.

- Thực hiện cơ chế bắt buộc, đồng thời khuyến khích, tạo điều kiện để giảng viên nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học, năng lực ngoại ngữ và năng lực chuyên môn sâu để tham gia trao đổi giảng viên, thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học, hội thảo quốc tế hoặc học tập ngắn, dài hạn ở nước ngoài.

- Các cơ sở đào tạo GVMN cần cập nhật kịp thời các xu hướng mới trong GDMN như: Những yêu cầu về đổi mới giáo dục nói chung, GDMN nói riêng; các xu hướng mới trong chăm sóc, giáo dục và phát triển trẻ thơ toàn diện; các mô hình GDMN tiên tiến...

- Xây dựng và phát triển các chương trình hợp tác quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng giảng viên và CBQL về GDMN; hợp tác quốc tế trong nghiên cứu khoa học và công nghệ với các cơ sở đào tạo và bồi dưỡng GVMN.

- Thu hút các giảng viên SP tham gia vào các hoạt động bồi dưỡng đội ngũ GVMN, CBQL cho ngành (biên soạn chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ GVMN, CBQL cơ sở GDMN; tham gia tập huấn nâng cao trình độ cho GVMN, CBQL cơ sở GDMN) tham gia các chương trình/nhiệm vụ chung của ngành nhằm giúp đội ngũ giảng viên SP thâm nhập thực tế đổi mới của GDMN.

- Tạo mối liên kết, trao đổi giảng viên, giao lưu

học thuật... giữa các cơ sở đào tạo GVMN trong một địa phương/tỉnh với nhau, giữa các cơ sở đào tạo GVMN cấp trung ương với các cơ sở đào tạo GVMN cấp địa phương, giữa cơ sở đào tạo GVMN trong nước và ngoài nước... nhằm mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ GV tham gia đào tạo, bồi dưỡng CBQL và GVMN ở Việt Nam.

2.3.3. Đảm bảo các điều kiện, tạo động lực thúc đẩy đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lí các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng thực hiện các hoạt động nâng cao năng lực

2.3.3.1. Đối với cấp trung ương

- Xây dựng hệ thống dữ liệu, dự báo nhu cầu nhân lực phục vụ đào tạo và bồi dưỡng giảng viên, giáo viên và CBQL GDMN.

- Tổ chức định kì đánh giá, sơ kết, tổng kết, phổ biến kinh nghiệm về các mô hình đào tạo, bồi dưỡng GVMN và CBQL GDMN trong nước và quốc tế.

- Rà soát, điều chỉnh chế độ chính sách đào tạo và bồi dưỡng, các quy định về đánh giá, thi đua, khen thưởng và đãi ngộ hợp lí cho đội ngũ giảng viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng.

- Tăng cường quản lí nhà nước về công tác bồi dưỡng phát triển chuyên môn liên tục, đánh giá kết quả và cấp giấy chứng nhận bồi dưỡng thường xuyên.

- Tăng cường nguồn ngân sách hỗ trợ cho các hoạt động giao lưu học thuật, hội thảo, hội nghị chuyên đề, thực hiện những đề tài nghiên cứu khoa học, dự án, đề án đổi mới GDMN ở Việt Nam.

- Cần xây dựng mạng lưới liên kết giữa các trường SP/các cơ sở đào tạo GVMN nhằm tạo ra một cộng đồng chuyên nghiệp về đào tạo GVMN, giúp các cơ sở đào tạo GVMN có cơ hội giao lưu, trao đổi học thuật hoặc cùng tham gia thực hiện các nghiên cứu chung của ngành; các cơ sở đào tạo cùng chia sẻ nguồn lực giảng viên cao cấp và trao đổi giảng viên SP giữa các trường SP để nâng cao chất lượng đào tạo GVMN và tham gia hướng dẫn giảng viên trẻ trong nghiên cứu khoa học và giảng dạy.

2.3.3.2. Đối với cấp địa phương/tỉnh (trường, khoa, ngành)

- Thiết kế và vận hành phần mềm hỗ trợ công tác lập kế hoạch, thông tin và báo cáo về tình hình hệ thống đào tạo và bồi dưỡng GVMN ở các địa phương.

- Xây dựng quy chế quản lí, giám sát, đánh giá và kiểm định chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng ở các cơ sở GDMN.

- Xây dựng quy chế phối hợp giữa trường/khoa/ngành SP với các Sở GD&ĐT, các cơ sở GDMN trong việc bồi dưỡng GVMN và CBQL.

- Xây dựng nhà trường, khoa, ngành SP mầm non thành tổ chức biết học hỏi

- Xây dựng cơ chế gắn kết hoạt động giảng dạy, nghiên cứu khoa học với thực tiễn GDMN của giảng viên SP, cơ chế trao đổi giảng viên SP giữa các cơ sở đào tạo, thu hút GVMN và CBQL cơ sở GDMN tham gia đào tạo sinh viên.

- Xây dựng hạ tầng công nghệ thông tin phục vụ học tập và quản lí trực tuyến đội ngũ giảng viên và CBQL



trường/khoa/ngành SP mầm non theo chuẩn, hệ thống quản lý dữ liệu về nghiên cứu khoa học GDMN đáp ứng nhu cầu phát triển chuyên môn và tự học, tự bồi dưỡng đa dạng của đội ngũ.

- Nâng cấp các điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị cho các trường/khoa/ngành để đội ngũ giảng viên làm tốt nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng CBQL, GVMN.

3. Kết luận

Nếu các giải pháp đề xuất nêu trên được thực hiện hiệu quả, thì chúng ta có thể hi vọng sự phát triển bền vững của hệ thống đào tạo, bồi dưỡng GVMN ở Việt Nam trong giai đoạn tới. Nhờ đó, sản phẩm đào tạo, bồi dưỡng của hệ thống - đội ngũ GVMN - sẽ đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao về chất lượng thực hiện Chương trình GDMN, yêu cầu đổi mới GDMN Việt Nam, thực hiện thành công Đề án phát triển GDMN Việt Nam giai đoạn 2016-2020, tầm nhìn 2025, đồng thời, góp phần thực hiện thành công mục tiêu trong Chương trình Nghị sự 2030 về các mục tiêu phát triển bền vững của Liên hiệp quốc.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Đề án Phát triển Giáo dục mầm non giai đoạn 2016-2020, tầm nhìn 2015 (dự thảo)*.
- [2] *Chương trình Nghị sự 2030, Liên Hiệp quốc, Các mục tiêu phát triển bền vững*.
- [3] Nguyễn Thị Mỹ Trinh, (2017), *Báo cáo phân tích Hệ thống đào tạo, bồi dưỡng về giáo dục mầm non ở Việt Nam*.
- [4] *Teacher Education in China, Current Situation & Related Issues*, Dr. Tingjie YU, Zhejiang Normal University.
- [5] *Malaysia Early Childhood Care and Education (ECCE) programmes Compiled by: UNESCO International Bureau of Education (IBE) Geneva, Switzerland, (2006)*.
- [6] Nirmala Rao and Emma Pearson, (2015), *Policies and Strategies to Enhance the Quality of Early Childhood Educators Jin Sun*.

IMPROVING THE QUALITY OF PRESCHOOL TEACHERS' TRAINING AND FOSTERING SYSTEM TO MEET THE REQUIREMENTS OF PRESCHOOL EDUCATION RENEWAL IN VIETNAM

NGUYEN THI MY TRINH

The Vietnam Institute of Educational Sciences

Email: mytrinhhdhv@gmail.com

Abstract: *Basing on studying international experience (compared policies on training and fostering Vietnamese preschool teachers to developed and developing countries in the world and in the region), identifying positive aspects, limitations and causes of limitations in this training and fostering in Vietnam, the paper proposes some effective solutions to improve the quality of preschool teachers' training and fostering system in Vietnam in order to meet the requirements of preschool education renewal.*

Keywords: *Quality; training system; fostering; preschool teachers; preschool education.*