

THỰC TRẠNG VÀ CÁC GIẢI PHÁP QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ, GIÁO VIÊN, NHÂN VIÊN NGÀNH GIÁO DỤC MẦM NON VÙNG DÂN TỘC THIỂU SỐ TỈNH LÂM ĐỒNG GIAI ĐOẠN 2011 - 2020

PGS.TS. Ngô Quang Sơn
 Bộ Giáo dục và Đào tạo
ThS. Nguyễn Thị Bạch Mai
 Sở Giáo dục và Đào tạo Lâm Đồng

1. Thực trạng

Một trong những mục tiêu cụ thể của phổ cập giáo dục mầm non (GDMN) là đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên mầm non (MN), bảo đảm 100% giáo viên dạy lớp MN đạt chuẩn đào tạo vào năm 2010, đến năm 2015 có 50% giáo viên đạt trình độ chuẩn nghề nghiệp ở mức độ khá.

Để đáp ứng nhu cầu phát triển GDMN, năm học 2010 - 2011 hệ thống trường, lớp MN được phát triển ở 148 xã trong tỉnh Lâm Đồng, gồm có 190 trường MN, mẫu giáo (MG) và 17 tổ MG gắn với trường tiểu học. Năm học 2010 - 2011, ngành đã huy động được 55.352 trẻ trong độ tuổi từ 0-5 tuổi ra lớp, tăng 2.966 trẻ so với năm học 2009-2010. Trong đó, nhà trẻ huy động được 7.659 trẻ, tăng 102 trẻ; MG huy động được 47.693 trẻ, tăng 2.864. MG 5 tuổi đã huy động được 21.595 trẻ, đạt tỉ lệ 99,6%, đặc biệt đã huy động được 9.207 trẻ em dân tộc thiểu số bản địa trong độ tuổi đến trường, đạt tỉ lệ 17,5% trẻ em đến trường, lớp MN (trong đó có 8.861 trẻ MG và 346 trẻ nhà trẻ).

Mạng lưới trường, lớp MN đã trải đều ở các địa bàn dân cư, không còn xã trắng chưa có nhóm, lớp MN, tạo điều kiện tốt cho trẻ đến trường. Tuy vậy, chất lượng giáo dục toàn diện còn hạn chế, đặc biệt là ở vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn, vùng đồng bào dân tộc do thiếu cơ sở vật chất, thiết bị dạy học, trình độ, năng lực chuyên môn của giáo viên chưa đáp ứng với yêu cầu đổi mới... Toàn tỉnh vẫn còn 14 xã khó khăn chưa thành lập được trường mầm non, chủ yếu chỉ huy động trẻ 5 tuổi ra lớp, bình quân mỗi xã chỉ phát triển được 1-2 lớp MG ghép do thiếu các điều kiện về cơ sở vật chất, thiếu đội ngũ cán bộ quản lý, và đặc biệt là giáo viên dạy lớp mẫu giáo 5 tuổi.

Đến tháng 5/2011, đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên MN có 3.947 người (chưa tính 387 người bảo mẫu, nấu ăn); riêng hệ tư thục có 1.224 người. Trong năm 2010, đã tuyển mới được 251 giáo viên MN và nhân viên y tế, văn thư, trong đó có 103 giáo viên trực tiếp đứng lớp.

Số lượng giáo viên hiện nay đảm bảo đủ 1 giáo viên/lớp học một buổi và 1,3-1,5 giáo viên tại các lớp bán trú. Các trường có đủ nhân viên kế toán, người nấu ăn và bảo vệ cho từng trường theo quy định.

Hiện nay vẫn còn thiếu cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên GDMN theo định mức biên chế đội ngũ trong trường MN (MG) theo các hạng trường được quy định tại Thông tư liên tịch số 71/2007/TTLB-BGDĐT-BNV ngày 28 tháng 11 năm 2007 của Bộ Nội vụ, Bộ Giáo dục và Đào tạo về Hướng dẫn định mức biên chế sự nghiệp trong các cơ sở giáo dục MN công lập. Cụ thể, đội ngũ cán bộ quản lý GDMN còn thiếu 99 người (chủ yếu là phó hiệu trưởng của các trường hạng 2 ở vùng khó khăn, dân tộc), riêng giáo viên MN còn thiếu 273 người và chưa trường nào có nhân viên y tế.

Ngành đã có kế hoạch đào tạo chuẩn và trên chuẩn cho cán bộ, giáo viên MN bằng nhiều biện pháp kết hợp với các hình thức đào tạo và bồi dưỡng khác nhau. Đến nay, Lâm Đồng đã có nhiều cố gắng trong đào tạo chuẩn hoá cho GVMN tại 12 huyện (thành phố), nâng tỉ lệ cán bộ quản lý giáo dục, giáo viên MN đạt trình độ chuẩn từ 48,79% (năm học 2000-2001) lên 90,52% (năm học 2010-2011). Số cán bộ quản lý giáo dục đạt chuẩn trở lên là 380 người, chiếm tỉ lệ 99,5%; trong đó đào tạo trên chuẩn 244 người, tăng 66 người, chiếm tỉ lệ 64,2%, tăng 7,7%. Tổng số giáo viên MN đào tạo đạt chuẩn là 2283/2523 giáo viên MN hiện có (không tính 290 người nuôi trẻ tư thục), chiếm tỉ lệ 90,5%, tăng 3,2%; trong đó đào tạo trên chuẩn là 1113, tăng 156 người, chiếm tỉ lệ 44,1%, tăng 4,9% trên tổng số GVMN. Nếu so sánh với Chỉ tiêu của Đề án phổ cập GDMN giai đoạn 2010 - 2015 của tỉnh Lâm Đồng: *đến năm 2015 có 100% số giáo viên MN đạt chuẩn và 50% trên chuẩn* thì hiện nay còn 9,48% số giáo viên MN chưa đạt trình độ chuẩn.

Khảo sát cho thấy tỉ lệ giáo viên MN có tuổi đời dưới 30 đạt trình độ chuẩn là 58,38%, trên chuẩn là 38,52%, chưa đạt chuẩn là 3,1%. Số giáo viên có

tuổi đời trên 40 tuổi đạt chuẩn là 54,94 %, đạt trình độ trên chuẩn là 11% và chưa đạt chuẩn là 34,06%. Nguyên nhân của tình hình trên là do nhiều địa phương thiếu giáo viên nên phải kí hợp đồng tạm thời với học sinh lớp 12 và giáo viên theo gia đình từ nơi khác chuyển đến vào giảng dạy trong các lớp MN vùng sâu, vùng xa. Một bộ phận giáo viên người dân tộc không đủ trình độ văn hóa để tham dự các lớp đào tạo chuẩn và trên chuẩn (phải tối thiểu có bằng tốt nghiệp THCS).

Việc thực hiện chế độ chính sách cho giáo viên MN cơ bản đảm bảo: chi trả lương kịp thời, đầu tư thiết bị đồ dùng dạy học. Mức lương cơ bản của giáo viên MN hiện nay là: 1.800.000đ. Số cán bộ, giáo viên MN đang viên là 643 người, sinh hoạt tại 89 chi bộ, chiếm tỉ lệ 16,29%.

Một số đơn vị đã tập trung nguồn kinh phí thu từ học phí để chi trả lương cho giáo viên theo chế độ. Một số huyện thực hiện theo hợp đồng thỏa thuận thấp nhất là 1.500.000đ. Trước khó khăn thực tế của ngành MN, từ năm học 2005 - 2006, UBND tỉnh đã cấp bù hàng năm khoảng 75 tỉ đồng từ nguồn ngân sách để giải quyết chi trả đủ lương cho giáo viên, trang trải các khoản chi khác cho các trường bán công và công lập.

Giáo dục mầm non tỉnh Lâm Đồng mặc dù có những thuận lợi rất cơ bản nhưng trước yêu

cầu đổi mới sự nghiệp giáo dục hiện nay vẫn còn những vấn đề cần tiếp tục giải quyết: Tỉ lệ huy động trẻ ở độ tuổi nhà trẻ ra lớp còn thấp, chỉ chiếm 17,3% so với trẻ trong độ tuổi 0 - 2 tuổi. Vẫn còn 49,9% trẻ MN chưa được đến trường. Hàng năm, vẫn còn trẻ 5 - 6 tuổi người dân tộc phải theo học tại các phòng mượn, lớp gắn với tiểu học không đủ các điều kiện thiết bị, thiếu giáo viên có trình độ, cự li từ nhà của trẻ đến lớp quá xa nên chất lượng không đảm bảo.

2. Một số giải pháp quản lí

2.1. Xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển đội ngũ cán bộ quản lí, giáo viên, nhân viên MN dựa trên dự báo quy mô phát triển GDMN của tỉnh Lâm Đồng giai đoạn 2011 - 2020

2.1.1. Tăng cường dự báo quy mô phát triển GDMN

Tăng cường công tác quy hoạch, dự báo để xây dựng kế hoạch đào tạo đội ngũ cán bộ quản lí, giáo viên, nhân viên MN của tỉnh Lâm Đồng đạt chuẩn đến năm 2020. Dự báo số lượng trẻ MN ra trường, lớp MG, nhóm trẻ là vấn đề trọng tâm của dự báo quy mô phát triển GDMN. Chỉ tiêu số lượng trẻ trong độ tuổi nhà trẻ và MG giáo huy động ra trường, lớp MG, nhóm trẻ sẽ làm cơ sở để dự báo xây dựng mạng lưới trường, lớp, dự báo quy mô đội ngũ giáo viên...

Năm học	Tổng số trẻ từ 0 - 5 tuổi đến trường MN (trẻ)	Tổng số trường MN (trường)	Nhà trẻ		Mẫu giáo		
			Tổng số trẻ	Số nhóm trẻ (nhóm)	Tổng số trẻ	Số lớp MG (lớp)	Trong đó số lớp MG bán trú (lớp)
2010 - 2011	57.800	200	11.300	565	46.500	1.550	1.240
2011 - 2015	77.000	250	19.000	950	58.000	1.933	1.547
2015 - 2020	101.000	310	30.000	1.500	71.000	2.366	1.893

Bảng 1: Dự báo quy mô trường, lớp, học sinh MN của tỉnh Lâm Đồng giai đoạn 2010 - 2020

Năm học	Hiệu trưởng (người)				Phó hiệu trưởng (người)			
	Nhu cầu chung	Nhu cầu phát triển	Nhu cầu thay thế	Nhu cầu bổ sung	Nhu cầu chung	Nhu cầu phát triển	Nhu cầu thay thế	Nhu cầu bổ sung
2010 - 2011	200	20	5	25	250	25	10	35
2011 - 2015	250	50	10	60	275	25	10	35
2015 - 2020	310	60	10	70	360	85	15	100

Bảng 2: Dự báo nhu cầu cán bộ quản lí trường MN giai đoạn 2010 - 2020

Căn cứ quy mô trường MN (MG) ở từng địa bàn và số lớp học đã được tính toán; căn cứ định mức giáo viên/lớp/ học sinh:

- Bình quân: + Nhà trẻ: 8 trẻ/giáo viên
- + Mẫu giáo: 1 giáo viên/lớp học 1 buổi và 2 giáo viên/lớp có bán trú

Biện pháp này nhằm mục đích nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên MN, bằng cách tăng dần đội ngũ giáo viên MN được đào tạo chính quy, trẻ, có năng lực, chuẩn hoá đội ngũ giáo viên MN tỉnh Lâm Đồng để phát triển bền vững giáo dục MN của tỉnh.

Năm học	Giáo viên nhà trẻ				Giáo viên MG			
	Nhu cầu chung	Nhu cầu phát triển	Nhu cầu thay thế	Nhu cầu bổ sung	Nhu cầu chung	Nhu cầu phát triển	Nhu cầu thay thế	Nhu cầu bổ sung
2010 – 2011	1412	500	32	532	2.790	333	50	383
2011 – 2015	2375	963	150	1.113	3.479	1166	250	1.416
2015 – 2020	3750	1.375	250	1.625	4.258	779	250	1.029

Bảng 3: Dự báo nhu cầu về giáo viên MN (nhà trẻ, mẫu giáo) của tỉnh Lâm Đồng giai đoạn 2010 -2020 (Đơn vị tính: Người)

2.1.2. Xây dựng kế hoạch chiến lược phù hợp nhằm phát triển đội ngũ CBQL, GVMN, NVMN

Trên cơ sở kế hoạch chiến lược phát triển GDMN sẽ xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lí, giáo viên, nhân viên MN thích hợp với từng đơn vị, từng giai đoạn cụ thể. Trên cơ sở nhu cầu về đội ngũ giáo viên mầm non cùng với việc đánh giá phân loại giáo viên hiện nay để quy hoạch phù hợp, để bù vào số lượng đang thiếu và số nghỉ hưu, cho nghỉ công tác vì lí do sức khoẻ, năng lực phẩm chất, không hoàn thành nhiệm vụ...Muốn phát triển đội ngũ cán bộ quản lí, giáo viên, nhân viên MN trước hết lãnh đạo các phòng giáo dục và đào tạo và các nhà trường phải nắm bắt tình hình đội ngũ giáo viên, có kế hoạch, quy hoạch đội ngũ thông qua các bộ phận chức năng của nhà trường, đặc biệt là bộ phận tổ chức cán bộ làm tham mưu để quy hoạch, sắp xếp lại hợp lí giáo viên cho từng nhà trường, chỉ ra các vấn đề phải quan tâm. Nói cách khác là đánh giá lại, định ra chỉ tiêu tiến độ, quy trình thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên cho từng trường MN.

2.1.3. Tăng cường quản lí sử dụng hiệu quả đội ngũ giáo viên MN hiện có và phát triển về số lượng giáo viên MN

Trước hết muốn sử dụng hợp lí thì phải đánh giá đúng thực trạng đội ngũ giáo viên hiện có. Đây là một vấn đề hệ trọng, nhạy cảm và phức tạp. Đánh giá đúng bản chất, năng lực giáo viên sẽ phát huy được tiềm năng của từng người và của cả đội ngũ cán bộ. Để làm tốt việc khảo sát, đánh giá đúng thực trạng đội ngũ giáo viên cần xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá cụ thể về phẩm chất, năng lực, khả năng phát triển...

2.1.4. Quản lí công tác tuyển giáo viên MN chất lượng cao

Trước hết cần xây dựng cơ chế chọn tuyển một số học sinh khá giỏi tại các trường trung học phổ thông, phổ thông dân tộc nội trú, ban hành các chế độ khuyến khích học sinh giỏi đi học ngành sư phạm MN về phục vụ tại địa phương. Tuyển dụng người có đủ tiêu chuẩn làm giáo viên MN, đặc biệt ưu tiên người dân tộc, người có hộ khẩu thường trú tại địa phương trường đóng.

2.2. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lí, giáo viên, nhân viên MN

2.2.1. Quản lí việc bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của đội ngũ

Trước hết, cần xây dựng đội ngũ giáo viên MN đầu đàn làm nòng cốt ở các trường mầm non điểm.

Xây dựng kế hoạch đào tạo theo yêu cầu, chỉ tiêu hàng năm và kế hoạch hàng năm, kế hoạch 5 năm theo nhu cầu của quy hoạch bằng nhiều hình thức như: đào tạo tại Trường CĐSP Đà Lạt, mở rộng liên kết đào tạo trình độ đại học và trên đại học tại các trường đại học sư phạm;

Đối với đặc thù của một tỉnh vùng Tây Nguyên, cần chú trọng việc bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và năng lực sư phạm cho đội ngũ cán bộ, giáo viên tại vùng đồng bào dân tộc như: UBND cấp huyện có kế hoạch đưa học sinh người dân tộc thiểu số (diện cử tuyển) tham gia học sư phạm MN tạo nguồn giáo viên, cán bộ quản lí MN có trình độ trung học sư phạm, cao đẳng, đại học...Bồi dưỡng tiếng dân tộc Kơ Ho cho đội ngũ cán bộ quản lí, giáo viên MN bằng Chương trình đào tạo tiếng dân tộc Kơ Ho trong 6 tháng, theo hình thức học ngoài giờ.

2.2.2. Bồi dưỡng nâng cao chất lượng giáo viên thông qua các hoạt động tại chỗ

(Xem tiếp trang 56)