

NHỮNG KHÓ KHĂN, VƯỚNG MẮC KHI ÁP DỤNG CHUẨN NGHỀ NGHIỆP ĐỂ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON Ở HUYỆN BỐ TRẠCH, TỈNH QUẢNG BÌNH

LÊ THỊ THANH THỦY

Phòng GD&ĐT Huyện Bố Trạch, Tỉnh Quảng Bình

Trong xu thế hội nhập quốc tế, sự phát triển mạnh mẽ của khoa học và công nghệ, yêu cầu của nền kinh tế tri thức và toàn cầu hoá, đòi hỏi cao về chất lượng sản phẩm của ngành Giáo dục và đào tạo (GD&ĐT). Trước vấn đề cấp thiết đó, Đảng và Nhà nước đã chỉ đạo “*đổi mới căn bản và toàn diện*” nền giáo dục (GD) Việt Nam mà nhân tố có ảnh hưởng mang tính chất quyết định lâu dài đến việc đổi mới là đội ngũ nhà giáo. GD mầm non (GDMN) là bậc học có vai trò “*đặt nền móng ban đầu cho sự phát triển về thể chất, trí tuệ, tình cảm, thẩm mỹ của trẻ em Việt Nam*” [3]; việc phát triển đội ngũ là vấn đề tất yếu. Tuy nhiên, yêu cầu về phẩm chất, năng lực của người giáo viên mầm non (GVMMN) không chỉ dừng lại ở mức độ đặt ra mà đòi hỏi phải luôn luôn thích ứng với sự phát triển của ngành học. Chuẩn nghề nghiệp (CNN) GVMMN được ban hành kèm theo Quyết định số 02/2008/QĐ-BGDĐT ngày 22 tháng 01 năm 2008 như là kim chỉ nam cho việc phát triển nguồn nhân lực của bậc học. Tuy nhiên, khi áp dụng, rất nhiều bất cập và vấn đề này đã được chúng tôi khảo sát, phân tích tại huyện Bố Trạch, tỉnh Quảng Bình.

1. Thực trạng phát triển đội ngũ GVMMN theo CNN ở huyện Bố Trạch, tỉnh Quảng Bình

Để đánh giá thực trạng công tác phát triển đội ngũ GVMMN theo CNN chúng tôi đã tiến hành khảo sát bằng phiếu hỏi kết hợp với trao đổi, phỏng vấn. Đối tượng khảo sát bao gồm:

- Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng của 34 trường mầm non (MN) huyện Bố Trạch: 47 người.
- GVMMN các trường MN huyện Bố Trạch: 249 người.
- Tổng cộng khách thể khảo sát: 296 người.

1.1 Thực trạng nhận thức của cán bộ quản lý (CBQL) và GV về CNN và mức độ cần thiết của CNN trong việc quản lý phát triển đội ngũ GVMMN

Qua khảo sát, có 100% GVMMN và CBQL nhận định rằng, công tác phát triển đội ngũ GV theo chuẩn là rất cần thiết và cần thiết. Chứng tỏ đội ngũ CBQL và GV đã nhận thức đúng đắn về mục đích, ý nghĩa và vai trò của CNN đối với sự phát triển nghề GV. Tuy nhiên, qua phỏng vấn CBQL cấp sở, phòng, trong thực tế còn có một số GV e ngại và có tâm lý sợ bị đào thải khi áp dụng CNN để đánh giá chất lượng của mình. Số GV này chủ yếu là GV công tác tại các trường MN ở vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn và GV có thâm niên công tác từ 25 năm trở lên.

1.2. Công tác quy hoạch và tuyển dụng đội ngũ GVMMN

Công tác quy hoạch và tuyển dụng đội ngũ GVMMN được phòng GD&ĐT cũng như các trường MN quan tâm đúng mực. Tuy nhiên, khi làm quy hoạch, nguồn tuyển dụng từ các trường sư phạm rất ít nên chưa đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng của ngành học. Điều này tỉ lệ nghịch với sự phát triển nhanh về quy mô mạng lưới trường, lớp và trẻ dẫn đến bị động trong việc tuyển dụng. Việc hợp đồng GV trái tuyến; tuyển dụng GV từ nhiều nguồn khác nhau, nhiều hình thức đào tạo khác nhau, chất lượng của GV chưa thực chất so với trình độ vẫn bằng được đào tạo đặt ra cho các nhà quản lý một bài toán khó về chất lượng đội ngũ.

1.3. Thực trạng công tác bố trí, sử dụng và luân chuyển đội ngũ GVMMN

Kết quả khảo sát cho thấy các trường MN trên địa bàn huyện Bố Trạch gặp rất nhiều khó khăn trong công tác bố trí, sử dụng đội ngũ. Nguyên nhân chính ở đây do tỉ lệ trẻ/1 lớp quá tải so với quy định; một số GV đang theo học nâng chuẩn ở các trường ĐH, cao đẳng nên các trường phải sử dụng GV dạy vượt giờ. Tỉ lệ GV có năng khiếu hoặc chứng chỉ về âm nhạc, mỹ thuật rất ít; chưa có GV là người dân tộc thiểu số nên việc bố trí GVMMN “cắm” bản để thực hiện phổ cập GDMN cho trẻ 5 tuổi và “xoá” bản trắng gặp không ít khó khăn; Độ tuổi bình quân của GV trong một trường không đồng đều, có sự chênh lệch tuổi dưới 35 và trên 45 (hoặc quá nhiều, hoặc quá ít) nên để phát huy hiệu quả lợi thế của cả 2 độ tuổi gặp rất nhiều hạn chế.

1.4. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMMN theo CNN

Phòng GD&ĐT và các trường MN đã xây dựng và chỉ đạo thực hiện kế hoạch bồi dưỡng GV đảm bảo tính khoa học, cụ thể và đáp ứng được nhu cầu bồi dưỡng của GV (trên 50% CBQL và GV đánh giá việc thực hiện giải pháp này là khá tốt.)

Nội dung, hình thức bồi dưỡng được xây dựng chọn lọc chu đáo, có tính khoa học. Tuy nhiên, có những bất cập như: một số GV, CBQL chưa nhận thức đúng đắn việc đổi mới phương pháp dạy học theo chương trình GDMN mới là cần thiết; Việc tạo ra động lực tham gia các lớp đào tạo nâng chuẩn hay việc tự bồi dưỡng còn hạn chế; không có cơ chế kích thích cho sự tham gia học tập nghiêm túc, tích cực; chất lượng GV thực hiện nhiệm vụ

đào tạo, bồi dưỡng GV chưa đồng đều, còn mang tính chất “chạy” theo bằng cấp; một số tài liệu bồi dưỡng viết chủ yếu về lí luận; phương pháp bồi dưỡng còn mang tính hình thức; Thiết bị dạy học phục vụ cho công tác bồi dưỡng chưa đầy đủ; chưa quan tâm đến bồi dưỡng các kĩ năng chuyên sâu như âm nhạc, mỹ thuật; nội dung bồi dưỡng thì nhiều nhưng thời gian bồi dưỡng lại rất ngắn nên việc tiếp thu và thấm nhuần chưa cao.

1.5. Thực trạng công tác đánh giá ĐNGV theo CNN

Việc triển khai đánh giá GV theo CNN đúng quy trình hướng dẫn của bộ GD&ĐT. Kết quả khảo sát việc đánh giá GV theo CNN được thể hiện qua bảng 1; 2 dưới đây:

Từ kết quả đánh giá chung về đội ngũ GVMN huyện Bó Trách có thể khẳng định, đội ngũ GVMN đang dần đáp ứng được nhu cầu đổi mới của GDMN trong giai đoạn hiện nay. Song bên cạnh đó, số ít GVMN còn hạn chế về phẩm chất đạo đức. Trong lĩnh vực kiến thức, một số GV còn thiếu kiến thức cơ bản về GDMN, kiến thức chăm sóc sức khoẻ trẻ, kiến thức cơ sở chuyên ngành, kiến thức về văn hoá, xã hội. Số GV có kĩ năng sư phạm tốt không cao, còn thiếu các kĩ năng cơ bản như kĩ năng lập kế hoạch, tổ chức chăm sóc GD trẻ. Chậm cập nhật các thông tin liên quan đến chuyên ngành.

Việc đánh giá GV theo CNN nếu thực hiện đúng

Bảng 1: Đánh giá chung về các lĩnh vực cơ bản của người GVMN theo CNN (tự đánh giá của GV)

Các lĩnh vực	Tốt		Khá		Trung bình		Kém		\bar{X}
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
Phẩm chất chính trị đạo đức, lối sống	204	81,9	44	17,7	1	0,4	0	0,0	3,82
Kiến thức	98	39,4	144	57,8	7	2,8	0	0,0	3,37
Kĩ năng sư phạm	116	46,6	126	50,6	7	2,8	0	0,0	3,44
Xếp loại chung	122	49,0	119	47,8	8	3,2	0	0,0	3,46

(Ghi chú: $1 \leq \bar{X} \leq 4$)

Bảng 2: Đánh giá chung của CBQL về các lĩnh vực cơ bản của GVMN theo CNN

Các lĩnh vực	Tốt		Khá		Trung bình		Kém		\bar{X}
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	
Phẩm chất chính trị đạo đức, lối sống	43	91,5	3	6,4	1	2,1	0	0,0	3,89
Kiến thức	18	38,3	27	57,4	2	4,3	0	0,0	3,34
Kĩ năng sư phạm	17	36,2	28	59,6	2	4,3	0	0,0	3,32
Xếp loại chung	20	42,6	25	53,2	2	4,3	0	0,0	3,38

(Ghi chú: $1 \leq \bar{X} \leq 4$)

Bảng 3: Những khó khăn của GVMN trong quá trình thực hiện công tác phát triển đội ngũ theo CNN

TT	Các vấn đề có nhu cầu tham vấn	CBQL		GVMN	
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
1	GV thâm niên có kinh nghiệm giảng dạy nhưng không thích ứng được với sự thay đổi của quá trình dạy học hiện nay.	2,21	0,72	2,04	0,81
2	GV chậm đổi mới phương pháp dạy học, ngại sử dụng TBDH, đồ dùng, đồ chơi.	2,28	0,74	2,00	0,79
3	Phòng GD&ĐT chưa có chiến lược đào tạo, bồi dưỡng lâu dài.	2,23	0,96	2,05	0,84
4	Mâu thuẫn giữa trình độ chuyên môn cao nhưng nghiệp vụ sư phạm còn yếu.	2,30	0,91	2,00	0,80
5	Đội ngũ GV không đồng bộ.	2,17	0,84	2,04	0,85
6	Không đồng bộ giữa chuyên môn đào tạo và sử dụng.	2,23	0,87	1,98	0,84
7	Năng lực GV không đồng đều trong trường.	2,30	0,72	1,93	0,79
8	Các chính sách đãi ngộ đối với GVMN chưa thực sự phù hợp	2,26	0,85	2,01	0,86
9	Nặng về lí thuyết chưa chú trọng đến các hoạt động thực hành.	2,11	0,84	2,02	0,87
10	Ý thức tự bồi dưỡng chưa cao	2,40	0,74	1,96	0,89
11	Trong khâu tự đánh giá theo CNN GV còn thiếu khách quan	2,32	0,84	1,95	0,96

(Ghi chú: $1 \leq \bar{X} \leq 4$)

theo tinh thần của chuẩn thì hiệu quả của việc nâng cao chất lượng đội ngũ rất cao. Tuy nhiên, khi thực hiện gặp không ít khó khăn: GV tự đánh giá mình còn mang tính chủ quan, chưa đánh giá sát với năng lực thực tế. Đồng nghiệp khi đánh giá còn cả nể.

Đối với CNN khi áp dụng một số tiêu chí mang tính định tính; khó tìm và lưu các minh chứng phù hợp với các tiêu chí gây mất thời gian cho ĐNGV khi tự đánh giá.

1.6. Thực trạng thực hiện các chính sách đãi ngộ đối với GV

Các chính sách đối với GVMN như chế độ tiền lương, tiền phụ cấp, thâm niên, các chính sách thu hút và các chính sách khác được thực hiện đầy đủ, kịp thời, đúng quy định. Tuy nhiên, đối với GVMN, để có những chính sách phù hợp là vấn đề trăn trở: thời gian làm việc của GVMN quá tải mà công việc lại hết sức vất vả nên không đủ thời gian để nghiên cứu, học tập nâng cao nghiệp vụ; một số chính sách đãi ngộ cho GV ở vùng đặc biệt khó khăn chưa thực sự xứng đáng.

2. Những khó khăn khi áp dụng CNN GVMN để phát triển đội ngũ GVMN

Từ kết quả khảo sát (xem bảng 3) và thực tiễn nghiên cứu cho thấy có những khó khăn sau:

- *Về vấn đề trình độ đào tạo của GV:* Mâu thuẫn giữa trình độ đào tạo và chất lượng đào tạo. Chưa có chiến lược đào tạo GV lâu dài; không đồng bộ giữa chuyên môn đào tạo và sử dụng. GV được đào tạo ở trình độ trên chuẩn chưa nhiều và việc phân bố GV không đồng đều. Điều đó ảnh hưởng đến việc đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp do thiếu người dẫn dắt, thiếu GV nòng cốt về chuyên môn. Mặt khác, do năng lực không đồng đều, công tác quản lý còn hạn chế nên rất khó khăn khi phân bố GV theo trình độ phù hợp với vùng miền.

- *Kĩ năng nghiệp vụ sư phạm của GV còn yếu:* Đây là vấn đề khó khăn nhất đối với đội ngũ GVMN huyện Bố Trạch. Nhìn vào kết quả đánh giá, tự đánh giá của GV thì chất lượng rất tương đồng nhưng thực tế đây là vấn đề đáng lo ngại. Có hơn 2,1% CBQL và GV đều nhìn nhận đội ngũ GVMN Bố Trạch còn gặp nhiều bất cập về chất lượng đó là: Kĩ năng nghề chưa cao, nhiều GV chưa đáp ứng được nhu cầu đổi mới của PPDH còn nặng về lí thuyết xem nhẹ vấn đề trải nghiệm và thực hành của trẻ. Bên cạnh đó, đội ngũ GV không đồng đều về trình độ đào tạo, ý thức tự bồi dưỡng chưa cao. GV có thâm niên công tác ngại tiếp cận với sự đổi mới nên ảnh hưởng đến kĩ năng nghiệp vụ và chất lượng của đội ngũ. Kĩ năng vận dụng thiết bị dạy học, đồ dùng đồ chơi hay các phương tiện dạy học còn yếu nên ngại sử dụng. Thiếu kĩ năng trong việc tích hợp các phương pháp dạy học khác nhau trong việc tổ chức một hoạt động như đàn, hát, vẽ, tin học.... Thiếu cập nhật thông tin khi đòi hỏi GV phải kịp thời nắm bắt sự thay đổi và phát triển của GD.

- *Cơ cấu độ tuổi của GV:* Như đã phân tích ở trên, cơ cấu độ tuổi GVMN huyện Bố Trạch không đồng đều nên có sự xung đột giữa các thế hệ về văn hoá, lối sống, quan niệm. Do vậy, khó có thể dung hoà được việc chuyển giao kinh nghiệm của thế hệ trước cho thế hệ sau.

- *Vấn đề ý thức tự bồi dưỡng của GV:* Trên 2,0% CBQL và GV cho rằng khả năng tự phát triển của GV chưa cao. Một số GV chưa có động lực học tập, rèn luyện để tự phát triển cao hơn. Nguyên nhân do GV thiếu ý thức đổi mới trong chuyên môn do thiếu cập nhật thông tin, nắm bắt sự đổi mới không kịp thời. Việc xây dựng các sáng kiến kinh nghiệm, đề tài nghiên cứu khoa học còn ít do khả năng NCKH yếu, thiếu tìm tòi, suy nghĩ. Chất lượng đội ngũ GV nâng lên chậm do khả năng tự bổ sung kiến thức thấp, ý thức và động cơ tự học, tự phát triển không liên tục. Trong hoạt động dạy học, thiếu các hoạt động đột phá do năng lực phát kiến yếu, tự ti, lười suy nghĩ. Tất cả những vấn đề trên là nguyên nhân của sự chậm phát triển đội ngũ GV, năng lực chuyên môn của đội ngũ GV không được tăng cường, dẫn đến việc thực hiện đổi mới GD hạn chế.

- *Đánh giá GV chưa chính xác:* Qua khảo sát gần 2,0 % GV và CBQL cho rằng, đây là một trong những vấn đề bất cập khi thực hiện: Kết quả tự đánh giá của GV theo CNN không trùng khớp với tổ trưởng tổ chuyên môn mà còn lệch rất xa so với hiệu trưởng đánh giá. Nguyên nhân chính là do GV tự đánh giá mang tính chủ quan, đánh giá cao hơn so với thực chất. Nhà trường thiếu quan tâm đào tạo, bồi dưỡng GV trên cơ sở kết quả đánh giá GV; CBQL đánh giá còn sơ sài, qua loa, cả nể, các tiêu chí đánh giá chưa sát, giải pháp chỉ đạo chỉ mang tính hình thức, không hiệu quả. Điều này khiến GV dễ thỏa mãn với năng lực hiện có, các giải pháp quản lí phát triển đội ngũ GV được thực hiện không thống nhất, thành tích của GV chỉ là thành tích ảo.

- *Điều kiện dạy học thiếu:* Trước sự đòi hỏi của sự đổi mới về nội dung, chương trình chăm sóc, GD trẻ, yêu cầu về đồ dùng, đồ chơi, thiết bị dạy học càng cao. Nhưng thực tế, để thực hiện đúng quy định về danh mục đồ dùng đồ chơi, thiết bị dạy học tối thiểu cho GDMN thì điều kiện dạy học của GDMN huyện Bố Trạch còn thiếu nghiêm trọng. Điều đó ảnh hưởng rất lớn đến quá trình chăm sóc, nuôi dưỡng, GD trẻ và quá trình đổi mới phương pháp dạy học. GV thiếu điều kiện để thực hiện các kĩ năng sư phạm của mình, vì vậy khó hình thành cho trẻ kĩ năng học, kĩ năng sống, kĩ năng quan sát...

Những nội dung cơ bản của thực trạng được phân tích một cách chi tiết, đặt trong bối cảnh và điều kiện cụ thể của công tác phát triển đội ngũ GVMN huyện Bố Trạch, tỉnh Quảng Bình. Đây chính là cơ sở để đề ra cách giải quyết những vướng mắc đó nhằm thúc đẩy công tác phát triển đội ngũ GVMN theo CNN, đáp ứng được yêu cầu đổi mới của GDMN hiện nay.

Như vậy, để có những biện pháp phù hợp với điều



kiện thực tiễn của GDMN Bồ Trách, nhằm thúc đẩy quá trình phát triển đội ngũ GVMN theo CNN, theo chúng tôi cần tập trung vào các vấn đề sau:

- Thông qua công tác bồi dưỡng, tuyên truyền nâng cao nhận thức cho CBQL, ĐNGV ý nghĩa, mục đích và vai trò của CNN trong công tác phát triển đội ngũ GV.

- Định lượng hóa kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chuẩn trình độ cho GV, đảm bảo và phát triển năng lực chuyên môn nghiệp vụ, kĩ năng sư phạm cho GV. Đồng thời, hợp lí hóa cơ cấu trình độ giữa các vùng, miền, tạo sự cân bằng về chất lượng đội ngũ GV. Điều chỉnh từng bước cơ cấu độ tuổi của đội ngũ GV, đồng thời khắc phục những điểm yếu do cơ cấu độ tuổi hiện tại.

- Đổi mới cách thức đánh giá chất lượng GV, áp dụng CNN để đánh giá GV đúng theo yêu cầu các nội dung trong CNN nhằm có cái nhìn thực chất hơn về đội ngũ GV qua kết quả xếp loại hàng năm.

- Nâng cao năng lực tự học, tự bồi dưỡng và nghiên cứu của GV, hình thành khả năng tự phát triển tốt nhất. Xây dựng một môi trường sư phạm đồng thuận, tự học hỏi, đồng thời hoàn chỉnh các chế độ chính sách liên quan đến đội ngũ GV, tạo ra không khí và động lực tự thân vươn lên mạnh mẽ hơn.

Kiến nghị với cấp quản lí có những điều chỉnh cần thiết trong chính sách, nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo GV nhằm từng bước đồng bộ hóa việc triển khai áp dụng CNN đối với phát triển GVMN trong giai đoạn hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ GD&ĐT, *Quy định CNN GVMN* (Ban hành kèm theo Quyết định số 02/2008/QĐ-BGDĐT ngày 22 tháng 01 năm 2008).
2. Bộ GD&ĐT, *Quy định về bộ chuẩn phát triển trẻ em 5 tuổi* ban hành kèm theo Thông tư 23/2020/TT-BGD&ĐT ngày 22 tháng 7 năm 2010.
3. Đề án phát triển GDMN giai đoạn 2005 - 2015
4. Hồ Lam Hồng, *Giáo trình Nghề GVMN*, NXB Giáo dục, Hà Nội, 2008.

SUMMARY

Touching upon the issue of professional standards for the pre-school teacher development in Bo Trach district, Quang Binh province, the author has presented the following: 1/ Actual status of pre-school teacher development in accordance with professional standards in Bo Trach district, Quang Binh province; 2/ Difficulties faced in applying pre-school teacher professional standards for teacher development. According to the author, the difficulties which stand in the way in applying pre-school teacher professional standards for teacher development in Bo Trach district, Quang Binh province include the following: inconsistent training qualifications, poor pedagogical skills, different age structures among teachers; a low sense of self-learning among teachers; inaccurate teacher assessment; insufficient teaching conditions...

MỘT SỐ BIỆN PHÁP XÂY DỰNG... (Tiếp theo trang 50)

là mô hình tự phát nên chưa có điều lệ, quy định và yêu cầu cụ thể mà chủ yếu được rút kinh nghiệm và hoàn thiện dần trong quá trình thực hiện. Vì vậy, để hoạt động bán trú tại các trường được tổ chức khoa học và chuyên nghiệp, các cấp lãnh đạo, ban ngành, cán bộ quản lí giáo dục cần có các giải pháp cụ thể đối với công tác xây dựng và phát triển đội ngũ bảo mẫu.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Điều lệ trường tiểu học* (Ban hành kèm theo Thông tư số 41/TT-BGDĐT ngày 30/12/2010 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo).
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Điều lệ trường mầm non* (Ban hành kèm theo Quyết định số 14/2008/QĐ-BGDĐT ngày 07/04/2008 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo).
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Giáo dục giai đoạn 2011 - 2020* (Phê duyệt kèm theo Quyết định số 6639/QĐ-BGD&ĐT ngày 29/12/2011 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo).
4. Cao đẳng Sư phạm Trung ương TP. Hồ Chí Minh, *Tài liệu bồi dưỡng nghiệp vụ sơ cấp nuôi dạy trẻ*.

5. Ủy ban nhân dân TP. Hồ Chí Minh, *Hướng dẫn số 2260/HDLĐ/GDĐT-TC* ngày 27/08/2012 về thu, sử dụng học phí và thu khác năm học 2012 - 2013.

SUMMARY

The birth and growth of semi-boarding schools at primary level has made a significant contribution to matching societal demands and raising quality of comprehensive education for students. To care for semi-boarding students, the school needs to hire child care nurses. Like teachers, nurses have frequent contacts and hence educational effects on the formulation and development of personality traits of a child. Therefore, the roles that nurses play are of crucial importance in primary schools. The article has touched upon two main issues, i.e. 1/Actual status of child care nurses in District 1 primary schools – Ho Chi Minh City; 2/Several measures for building and developing child care nurses in primary schools in response to the requirements of raising quality of comprehensive education.