

Biện pháp tháo gỡ khó khăn cho giáo viên mầm non trong quá trình đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục

ThS. NGUYỄN NGUYỄN BÌNH

Trường Cao đẳng Sư phạm Trung ương Tp. Hồ Chí Minh; Email: binhnguyennguyen@ncehcm.edu.vn

Tóm tắt: Với vị trí, vai trò của giáo viên mầm non (GVMN), trước thực tế khó khăn, thách thức về cơ chế, chính sách mà GVMN đang gặp phải trong quá trình đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, bài viết đề xuất một số giải pháp cơ bản nhằm tháo gỡ các khó khăn, vướng mắc này.

Từ khóa: giáo viên mầm non, đổi mới giáo dục, biện pháp đổi mới.

1. Giáo dục mầm non và vai trò của GVMN

Giáo dục mầm non (GDMN) là cấp học đầu tiên trong hệ thống giáo dục quốc dân, đặt nền móng cho sự phát triển toàn diện con người Việt Nam, thực hiện việc nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em từ 3 tháng đến 6 tuổi. GDMN nhằm mục đích phát triển toàn diện trẻ em về thể chất, tình cảm, trí tuệ, thẩm mỹ, hình thành yếu tố đầu tiên của nhân cách, chuẩn bị cho trẻ em vào học lớp một⁽¹⁾. Đây là giai đoạn nền móng cho sự phát triển toàn diện của một nhân cách. Để đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục ở cấp học mầm non thì nâng cao chất lượng đội ngũ GVMN là điều cần thiết.

Trong nhiều nghiên cứu khoa học đã cho thấy, tuổi mầm non là thời kỳ vàng của sự phát triển, là thời kỳ thuận lợi nhất để chúng ta thực hiện giáo dục sớm cho trẻ. Trong đó, GVMN đóng vai trò hết sức quan trọng đối với việc phát triển thể chất và tinh thần của trẻ; là sợi dây kết nối giữa nhà trường với gia đình giúp quá trình giáo dục đạt hiệu quả cao nhất. Để làm được điều này, người GVMN cần phải được đào tạo một cách căn bản, có nghiệp vụ sư phạm tốt, có phẩm chất đạo đức trong sáng, tâm huyết với nghề.

Như vậy, GDMN đóng vai trò vô cùng quan trọng trong quá trình giáo dục và cũng mang đến rất nhiều ảnh hưởng đối với các cấp học sau. Chính vì vậy, tìm hiểu về những khó khăn của giáo viên để có những biện pháp phù hợp góp phần nâng cao chất lượng GDMN trong quá trình thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo là điều cần thiết.

2. Thực tiễn khó khăn của GVMN trong quá trình đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo

Là nhân tố đóng vai trò quyết định chất lượng giáo dục nhưng hiện nay GVMN đang đứng trước những khó khăn, thách thức hết sức to lớn cần được tháo gỡ để họ có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ chăm sóc, giáo

dục cho thế hệ tương lai của đất nước. Cụ thể là:

Để có thêm minh chứng thực tiễn, chúng tôi tiến hành nghiên cứu, khảo sát nhanh trên 30 GVMN của 6 trường mầm non bất kỳ để biết được những khó khăn, thách thức về cơ chế, chính sách đối với GVMN trong quá trình thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Kết quả thu được như sau:

Với kết quả trên, tỷ lệ được lựa chọn đều chiếm trên ¾ số lượng tham gia khảo sát. Các khó khăn được GVMN lựa chọn đều dựa trên một số căn cứ thực tiễn nhất định. Cụ thể:

Thứ nhất, thiếu GVMN. Hiện nay tổng số đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên cấp GDMN trong cả nước có 529.931 người, trong đó có 38.660 cán bộ quản lý, 378.678 giáo viên, 112.593 nhân viên; đạt 1,84 giáo viên/lớp. Nhiều địa phương tỷ lệ giáo viên/lớp chỉ đạt 1,5-1,8 giáo viên/lớp⁽²⁾. Theo chuẩn thấp nhất là 2,2 giáo viên/lớp thì sự thiếu hụt GVMN trong cả nước là rất lớn, nhất là miền núi và vùng nông thôn; riêng GVMN thiếu 48.718 người⁽³⁾.

Không chỉ thiếu hụt về số lượng, chất lượng đội ngũ GVMN cũng là vấn đề cần được quan tâm. Cụ thể, hiện nay tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn trình độ đào tạo theo Luật Giáo dục 2019 cấp mầm non là 77,8%⁽⁴⁾.

Tác giả Nam Du trong bài "Khó như tuyển... GVMN" đăng trên báo "Kinh tế đô thị" cho biết, tại Ngày Hội giới thiệu việc làm cho sinh viên do Trường Đại học Thủ đô Hà Nội tổ chức trong tháng 6/2022, phòng vấn một số nhà tuyển dụng cho biết, họ rất mong muốn tìm kiếm nhân sự có chất lượng nhưng việc này không hề dễ dàng⁽⁵⁾.

Tại Tp. Hồ Chí Minh, tình trạng thiếu giáo viên, bảo mẫu cục bộ ở các trường mầm non công lập và ngoài công lập vẫn diễn ra, đặc biệt là sau dịch Covid-19. Theo thống kê của Sở Giáo dục và Đào tạo TP. Hồ

Chí Minh, năm học 2022 - 2023, cả bốn cấp học, từ mầm non đến trung học phổ thông, toàn thành phố còn thiếu 5.939 giáo viên theo biên chế⁽⁶⁾.

Thứ hai, những bất cập về tiền lương, về chế độ đãi ngộ. Thông tin từ Bộ Giáo dục và Đào tạo, năm 2022 trên cả nước, tổng số giáo viên bỏ việc là hơn 16.000 người/tổng số 1,6 triệu giáo viên. Tính bình quân 100 giáo viên có 1 người bỏ việc, chiếm tỷ lệ 1%. Trong đó, GVMN bỏ việc chiếm tỷ lệ cao nhất so với các cấp học khác. Một trong những nguyên nhân chính của tình trạng này là do lương thấp, chế độ, chính sách cho giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở GDMN vẫn còn những điểm chưa thật hợp lý, chưa tương xứng với công sức và áp lực nghề nghiệp. Lương thấp, cường độ lao động cao, thời gian làm việc nhiều nhưng các chế độ đãi ngộ lại chưa tương xứng. Chẳng hạn, đối với các trường có tổ chức cho trẻ ăn bán trú, ngoài việc chăm sóc giáo dục trẻ, cán bộ quản lý và giáo viên đều phải trực trưa để theo dõi trẻ trong giờ ngủ.

Thực tế cho thấy, thông thường số giờ làm việc của đa số giáo viên tại các cơ sở GDMN là từ 9 - 10 giờ/ngày, vượt so với quy định tại Bộ Luật Lao động 2019: □Thời giờ làm việc bình thường không quá 8 giờ trong 1 ngày và không quá 48 giờ trong 1 tuần□ Điều này cũng cần được xem xét khi tiến hành khắc phục các khó khăn để GVMN công tác tốt.

Thứ ba, những bất hợp lý trong sử dụng, tuyển dụng GVMN. Nhìn tổng thể, số lượng GVMN chưa đáp ứng yêu cầu của các cơ sở GDMN, nhất là vùng nông thôn, miền núi. Nhiều địa phương không đảm bảo tỷ lệ giáo viên/lớp theo quy định. Nguyên nhân của sự thiếu hụt này thì có nhiều, trong đó có nguyên nhân từ những bất cập trong sử dụng, tuyển dụng GVMN.

Theo quy định tại Nghị định số 29/2012/NĐ-CP của Chính phủ, thẩm quyền giao biên chế, tuyển dụng, quản lý viên chức ngành giáo dục (giáo viên, nhân viên trong và ngoài biên chế) thuộc uỷ ban nhân dân các cấp và ngành nội vụ nên việc phân công đầu mối phụ trách công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý đội ngũ giáo viên của các địa phương còn nhiều bất cập.

Hầu hết ở các địa phương, cơ quan chuyên môn là Sở Giáo dục và Đào tạo, Phòng Giáo dục và Đào tạo không phải là đơn vị chủ trì, đầu mối về tuyển dụng giáo viên - nên không chủ động trong việc điều tiết số lượng, cơ cấu đội ngũ theo môn học, cấp học và không chủ động điều tiết được giáo viên thừa, thiếu giữa khu vực, địa phương này với khu vực, địa phương khác.

3. Biện pháp khắc phục

Việc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo của cấp học mầm non cần bắt đầu từ đội ngũ GVMN. Bên cạnh việc nâng cao năng lực của GVMN thì việc tháo gỡ những khó khăn về cơ chế, chính sách đối với GVMN là vấn đề cần được ưu tiên giải quyết. Để thực hiện được điều này, cần thiết phải có sự phối hợp từ Trung ương đến địa phương, theo đó, chúng ta cần thực hiện tốt một số biện pháp sau:

Một là, nâng cao chất lượng đào tạo GVMN, đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng. Các cơ sở giáo dục có đào tạo GVMN phải nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo và điều này cần bắt đầu từ việc nâng cao chất lượng giảng viên. Vì không thể nâng cao chất lượng nếu đội ngũ giảng viên có trình độ chưa chuẩn hoá.

Theo quy định tiêu chuẩn về trình độ đào tạo đối với GVMN thì GVMN công lập cần: □Có bằng tốt nghiệp cao đẳng sư phạm GDMN trở lên; □Có chứng chỉ bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp GVMN; □trau dồi đạo đức nghề nghiệp; gương mẫu, đối xử công bằng và tôn trọng nhân cách của trẻ em; □bảo vệ các quyền và lợi ích chính đáng của trẻ em; yêu nghề, thương yêu trẻ em; kiên nhẫn, biết kiểm soát cảm xúc; có tinh thần trách nhiệm cao; có kiến thức, kỹ năng cần thiết; có khả năng sư phạm phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ; □chấp hành các chủ trương, đường lối chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, các quy định của ngành và địa phương về GDMN□⁽⁷⁾. Để đạt được các tiêu chuẩn trên, ngoài việc nâng cao kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ sư phạm, đòi hỏi các cơ sở giáo dục đào tạo GVMN phải hết sức quan tâm đến giáo dục đạo đức nghề nghiệp. Đặc biệt, giáo dục lòng yêu thương cũng như lý tưởng nghề. Khi có lý tưởng với nghề sẽ giúp GVMN có thái độ say mê với công việc chăm sóc và giáo dục trẻ, có động lực để vượt qua mọi khó khăn, thách thức.

Hai là, đồng bộ, hệ thống hoá các văn bản liên quan đến nhà giáo nói chung, công tác tuyển dụng giáo viên cấp mầm non nói riêng. Hiện nay, có rất nhiều luật và các văn bản dưới luật liên quan trực tiếp đến ngành giáo dục được ban hành. Với số lượng lớn, đa dạng về loại hình và do nhiều chủ thể ban hành trong các thời điểm khác nhau nên dễ dàng dẫn đến tình trạng chồng chéo, thậm chí chưa phù hợp với đặc điểm hoạt động của nhà giáo. Sự điều chuyển giáo viên từ địa phương này sang địa phương khác gặp nhiều khó khăn. Quy định □Nhiệm vụ và quyền hạn của nhà trường□ là □Chủ động đề xuất nhu cầu, tham gia tuyển dụng nhà giáo,

người lao động trong trường công lập; quản lý, sử dụng nhà giáo, người lao động; quản lý người học⁽⁸⁾. Quy định này nhằm tăng quyền tự chủ cho cơ sở giáo dục, trong đó có việc tuyển dụng giáo viên nhưng rất khó thực hiện do chưa đủ cơ chế cụ thể.

Để khắc phục được hạn chế trên và đưa pháp luật đi vào cuộc sống, đòi hỏi phải đồng bộ hoá, hệ thống hoá các văn bản liên quan đến giáo dục nói chung, nhà giáo nói riêng. Nhất là trong bối cảnh chúng ta đang đẩy mạnh xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Ba là, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần, cải thiện điều kiện làm việc cho GVMN. Thực tế cho thấy, GVMN phải chịu áp lực rất lớn cả về thời gian lẫn tính chất công việc; đời sống vật chất, tinh thần cũng như điều kiện làm việc. Trong khi đó, chỉ với mức lương bình quân chung chỉ từ 6 - 7 triệu đồng thì đời sống vật chất, tinh thần của GVMN thực sự quá tải. Họ rất cần có sự chia sẻ và hỗ trợ từ Nhà nước và xã hội.

Về chế độ, với hệ số lương và mức phụ cấp như hiện nay, thu nhập của GVMN thấp hơn nhiều so với giáo viên các cấp học khác có cùng thời gian công tác. Do đó: Cùng với đề cao vị trí, vai trò và trách nhiệm xã hội, cần đổi mới mạnh mẽ chính sách đãi ngộ, chăm lo xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt⁽⁹⁾. Chính vì lẽ đó, Bộ Giáo dục và Đào tạo đề xuất phương án nâng mức phụ cấp ưu đãi đối với GVMN đang hưởng mức 35% và mức 50% lên mức 70%; GVMN đang công tác ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn hưởng mức 100%. Với mức đề xuất này, có khoảng hơn 200 nghìn GVMN thuộc đối tượng điều chỉnh.

Việc Hội đồng nhân dân TP.Hồ Chí Minh ban hành Nghị quyết số 04/2021/NQ-HĐND ngày 23/3/2021 về Sửa đổi, bổ sung Khoản 1 và Khoản 2 Điều 1 Nghị quyết số 04/2017/NQ-HĐND ngày 6/7/2017 về chính sách thu hút GVMN trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh đã có tác động trực tiếp đến việc thu hút và giữ chân GVMN công tác tại TP.Hồ Chí Minh. Đây được coi là một gợi mở quý để các địa phương khác có thể tham khảo.

Bốn là, tăng cường cơ sở vật chất, đẩy mạnh nguồn lực đầu tư cho cơ sở GDMN. Hiện nay, một số cơ sở GDMN còn gặp nhiều khó khăn về trường lớp. Không gian hẹp, trang thiết bị dạy học thiếu, nguồn lực đầu tư thấp. Do đó, tăng cường cơ sở vật chất - kỹ thuật, đẩy mạnh nguồn lực đầu tư cho GDMN phải được coi là giải pháp quan trọng trong bối cảnh hiện nay theo tinh

thần: Đầu tư cho giáo dục là đầu tư phát triển, được ưu tiên đi trước trong các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội⁽¹⁰⁾.

Ngày 3/12/2018, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 1677/QĐ-TTg phê duyệt Đề án Phát triển GDMN giai đoạn 2018 - 2025 với chủ trương: Cùng cố, phát triển mạng lưới trường, lớp mầm non phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của địa phương, đáp ứng nhu cầu đến trường của trẻ em, theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá và hội nhập quốc tế. Đa dạng hoá các phương thức, nâng cao chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em theo hướng đạt chuẩn chất lượng GDMN trong khu vực và quốc tế; củng cố, duy trì và nâng cao chất lượng phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi, chuẩn bị tốt cho trẻ em vào học lớp một; phát triển GDMN cho trẻ em dưới 5 tuổi. Đề án đề cập khá toàn diện các mặt: từ quy mô, mạng lưới trường, lớp đến đội ngũ giáo viên; từ chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ đến cơ sở vật chất trường lớp. Đây là cơ sở pháp lý để các địa phương căn cứ triển khai, thực hiện nhằm tăng cường cơ sở vật chất, thu hút các nguồn lực đầu tư đáp ứng nhu cầu dạy và học tại các cơ sở GDMN.

Thực hiện tốt các giải pháp trên mới thực sự khắc phục được những khó khăn, vướng mắc trong ngành, giúp các GVMN yên tâm công tác và cống hiến trong ngành, đồng thời mới thu hút được nguồn nhân lực lao động trong ngành góp phần thúc đẩy phát triển GDMN theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá./

(1), (8) Quốc hội (2019) *Luật Giáo dục*, số 43/2019/QH14, ngày 14/6/2019.

(2) Nguyễn Thanh Hà, Trần Thị Ái (2022), *Thiếu GVMN, phổ thông - Thực trạng và giải pháp*; theo <https://tuyengiao.vn/khoa-giao/giao-duc/thieu-giao-vien-mam-non-pho-thong-thuc-trang-va-giai-phap-141608>.

(3), (4) <https://etep.moet.gov.vn/tintuc/chitiet?Id=1862>.

(5), (6) https://kinhthedoithi.vn/kho-nhu-tuyen-giao-vien-mam-non.html_-05:08 05.4.2023.

(7) Bộ Giáo dục và Đào tạo (2023) *Thông tư 08/2023/TT-BGDĐT*, ngày 14/4/2023 về Sửa đổi, bổ sung một số điều của các Thông tư số 01/2021/TT-BGDĐT, 02/2021/TT-BGDĐT, 03/TT-BGDĐT, 04/2021/TT-BGDĐT ngày 2.2.2021 của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và bổ nhiệm, xếp lương viên chức giảng dạy trong các cơ sở GDMN, phổ thông công lập.

(9) Đảng Cộng sản Việt Nam (2021) *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. CTQG -ST, Hà Nội, tr.138.

(10) Đảng Cộng sản Việt Nam (2013) *Văn kiện Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương Khóa XI*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, tr.119.