

Một số giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục mầm non tỉnh Hòa Bình¹

Phạm Văn Hoan¹, Hoàng Đức Minh², Trần Kiều Hương^{2,*}

¹Cao đẳng Sư phạm Hà Nội, 98 Dương Quảng Hàm, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

²Cục Nhà giáo và Cán bộ Quản lý cơ sở Giáo dục, Bộ Giáo dục và Đào tạo, nhà 8C, ngõ 30, Tạ Quang Bửu, Hai Bà Trưng, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 22 tháng 4 năm 2014

Chỉnh sửa ngày 29 tháng 5 năm 2014; chấp nhận đăng ngày 29 tháng 9 năm 2014

Tóm tắt: Giáo dục mầm non là cấp học đầu tiên của hệ thống giáo dục quốc dân, đặt nền móng ban đầu cho sự phát triển về thể chất, trí tuệ, tình cảm, thẩm mỹ của trẻ em Việt Nam. Việc chăm lo phát triển giáo dục mầm non là trách nhiệm chung của các cấp chính quyền, của mỗi ngành, mỗi gia đình và toàn xã hội dưới sự lãnh đạo của Đảng và sự quản lý của Nhà nước. Trong những năm qua, giáo dục Hòa Bình nói chung, giáo dục mầm non nói riêng đã có nhiều khởi sắc; việc phổ cập mầm non cho trẻ 5 tuổi đã được triển khai khá hiệu quả [1]. Tuy nhiên, đứng trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo [2] thì giáo dục và đào tạo tỉnh Hòa Bình cũng còn rất nhiều việc phải làm. Bài viết này đề cập đến thực trạng và một vài giải pháp đề xuất nhằm phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục mầm non của tỉnh Hòa Bình.

Từ khóa: Phát triển, giáo dục mầm non, cán bộ quản lý giáo dục, Hòa Bình.

1. Thực trạng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục Mầm non tỉnh Hòa Bình

Để có cái nhìn khái quát về thực trạng chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý mầm non của tỉnh Hòa Bình theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non [3] và chuẩn hiệu trưởng trường mầm non [4], chúng tôi đã tiến hành khảo sát ý kiến của một số giáo viên mầm non và Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng tại một số trường mầm non tại các địa bàn khác nhau (Thành phố Hòa Bình, các huyện Cao Phong, Lạc Sơn, Tân Lạc, Kim Bôi, Yên Thủy). Ngoài ra, chúng tôi cũng đã tham khảo ý kiến của một

số chuyên viên phụ trách giáo dục mầm non của các huyện/thị đến điều tra và chuyên viên phòng giáo dục mầm non của Sở Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) Hòa Bình.

Thông qua các phiếu điều tra, khảo sát trực tiếp giáo viên, các báo cáo của các huyện, thị và một số trường mầm non, có thể thấy những nét đáng khích lệ:

Các trường được khảo sát đều đã triển khai đánh giá giáo viên mầm non theo *chuẩn*. Nhiều trường đã có file hồ sơ giáo viên qua các năm.

Kết quả đánh giá giáo viên mầm non, theo báo cáo của các phòng giáo dục và đào tạo, là rất tốt. Cụ thể: 100% giáo viên đạt chuẩn nghề nghiệp, trong đó tỉ lệ đạt chuẩn ở mức khá (140 - 179 điểm), tốt (từ 180 điểm - 200 điểm) là rất cao.

* Tác giả liên hệ. ĐT: 84-916601315

Email: tkhuong@moet.edu.vn

¹ Công trình được hỗ trợ tài chính của Chương trình NCKH tỉnh Hòa Bình năm 2012.

Các phiếu tự đánh giá của hiệu trưởng cũng cho kết quả 100% đạt xuất sắc. Kết quả đánh giá của hội đồng giáo viên cũng cho 100% hiệu trưởng đạt loại xuất sắc (171 - 190 điểm).

Tuy nhiên, tất cả những người được hỏi ý kiến đều cho rằng kết quả đánh giá đó chưa phản ánh đúng thực chất về chất lượng của giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục mầm non của địa phương. Nguyên nhân thì nhiều, trong đó có thể là do sự nể nang, cũng có thể do các chỉ báo, tiêu chí chưa thực sự rõ ràng có sự khác biệt định lượng giữa các mức, nên giáo viên có thể chêm khác nhau. Và khi giáo viên đánh giá lẫn nhau có xu hướng là nương nhẹ, cả nể nên kết quả đánh giá rất cao.

Trong các phiếu khảo sát, một số giáo viên đã không ghi đầy đủ các thông tin về dân tộc, tuổi, thâm niên công tác, do đó cũng gây một sự thiếu chính xác nhất định trong việc tổng hợp.

Một điểm cũng cần chú ý là bản thân giáo viên cũng chưa hiểu hết quy trình, cách thức

đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp. Cụ thể là còn một số giáo viên cho điểm của tất cả các mức độ trong một tiêu chí, thay cho việc cho điểm ở mức mình đạt được.

Thông qua các phiếu khảo sát này chúng tôi đã thu được các kết quả sau (Bảng 1):

Qua các số liệu của Bảng 1 có thể thấy:

- 100% số giáo viên mầm non của các địa điểm khảo sát đều đạt chuẩn về trình độ đào tạo.

- Tỷ lệ giáo viên người bản địa (chủ yếu là dân tộc Mường; số ít là dân tộc Dao, dân tộc Thái) chiếm tỉ lệ cao, chứng tỏ chính sách địa phương hóa giáo viên của tỉnh đã được quán triệt trong chủ trương phát triển giáo dục;

- Tỷ lệ giáo viên trên chuẩn khá cao.

Nhận xét:

- Số giáo viên có nguyện vọng học nâng chuẩn trình độ đào tạo chủ yếu là giáo viên trẻ hơn, có tuổi đời dưới 40; trong số khảo sát, không có giáo viên chưa đạt chuẩn trình độ đào tạo.

Bảng 1. Chuẩn trình độ đào tạo của giáo viên, hiệu trưởng một số trường mầm non

	Hiệu trưởng					Giáo viên				
	Tổng	Chuẩn		Trên chuẩn		Tổng	Chuẩn		Trên chuẩn	
		Dân tộc Kinh	Dân tộc Mường, Dao, Thái	Dân tộc Kinh	Dân tộc Mường, Dao, Thái		Dân tộc Kinh	Dân tộc Mường, Dao, Thái	Dân tộc Kinh	Dân tộc Mường, Dao, Thái
Tân Lạc Cao Phong Lạc Sơn TP. Hòa Bình Kim Bôi Yên Thủy Tổng	5	-	2	3	-	69	4	35	11	19
	7	2	3	2	-	53	4	14	8	25
	8	3	2	3	-	43	5	23	6	9
	10	-	-	10	-	72	23	8	35	6
	13	1	2	10	-	45	4	34	1	6
	7	2	3	2	-	45	6	22	10	7
	50	8	12	30	-	327	46	136	71	72

Bảng 2. Mức độ đạt chuẩn nghề nghiệp của giáo viên và chuẩn hiệu trưởng tại một số trường mầm non

	Hiệu trưởng					Giáo viên				
	Tổng	Tốt (số lượng/%)		Xuất sắc (số lượng/%)		Tổng	Khá (số lượng/%)		Tốt (số lượng/%)	
		Kinh	Mường, Dao	Kinh	Mường, Dao		Kinh	Mường, Dao	Kinh	Mường, Dao
Tân Lạc Cao Phong	5	-	2/40,0	3/60,0	-	69	4/5,8	35/50,7	11/15,9	19/27,5
Lạc Sơn TP.	7	3/42,86	-	2/28,57	2/28,57	53	9/17,0	14/26,4	13/24,4	25/47,2
Hòa Bình	8	3/37,5	2/25,0	1/12,5	2/25,0	43	5/11,6	23/53,5	6/14,0	9/20,9
Kim Bôi	10	-	-	10/100	-	72	23/31,9	8/11,1	35/48,6	6/8,4
Yên Thủy	13	-	2/15,38	10/76,9	1/7,69	45	4/8,9	34/75,6	1/2,2	6/13,3
Tổng	7	-	2/28,57	4/57,14	1/14,3	45	5/11,1	34/75,6	2/4,4	4/8,8
	50	6/12,0	8/16,0	30/60,0	6/12,0	327	50/15,3	148/48,1	68/20,8	69/21,1

Ghi chú: Không có giáo viên đạt trung bình, yếu.

Bảng 3. Kết quả khảo sát một số năng lực của giáo viên, (% giáo viên đạt)

Nội dung khảo sát	Tốt	Khá	TB	Yếu
Sử dụng CNTT	43	36	21	-
Sử dụng được (ít nhất 1 loại) nhạc cụ	33	32	35	-
Sử dụng tranh ảnh để minh họa bài dạy	71	28	01	-
Tổ chức hoạt động cho trẻ	55	21	12	12
Khả năng ca hát	-	25	60	15
Khả năng múa	-	37	66	7,0
Khả năng vẽ	12	43	35	10

Bảng 4. Nguyên vọng của giáo viên, hiệu trưởng trường mầm non

Nội dung khảo sát	Tỉ lệ giáo viên, %	Ghi chú
Muốn được học để đạt chuẩn trình đào tạo	0,0	Các GV đều đạt chuẩn đào tạo
Muốn được học nâng chuẩn trình đào tạo	65	So với số đạt chuẩn
Muốn được bồi dưỡng nâng cao năng lực dạy học	82	So với tổng số giáo viên
Muốn được bồi dưỡng về quản lí tài chính	100	So với số hiệu trưởng
Muốn được bồi dưỡng về công tác tổ chức nhân sự	100	So với số hiệu trưởng
Được tạo điều kiện về thời gian đi học	100	So với số tổng số
Được hỗ trợ tài chính khi đi học	100	So với số tổng số người muốn đi học
Có sự hỗ trợ tài chính của Sở, Phòng	100	
Muốn học tại huyện	74	So với số tổng số người muốn đi học
Học tại đâu cũng được	26	So với số tổng số người muốn đi học
Muốn được giao lưu học hỏi kinh nghiệm để nâng cao trình độ	52	So với số tổng số giáo viên được hỏi
Muốn được bồi dưỡng về ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc	67	
Xây thêm phòng học, giảm sĩ số học sinh	18	
Tăng cường cơ sở vật chất (tranh, ảnh, đàn,...)	33	Một số trường thiếu

- Nguyên vọng được tăng cường cơ sở vật chất gồm: đề nghị xây đủ phòng học, trang bị thêm một số đồ chơi, máy tính, tranh ảnh tuyên truyền phòng chống bệnh, cách sơ cứu cho trẻ trong một số tình huống phổ biến,...); hướng dẫn giáo viên sử dụng máy tính trong dạy học; Vì có một số giáo viên phản ánh là tình trạng trẻ đông, giáo viên quá vất vả và quản lí các cháu nên không có nhiều điều kiện để triển khai chuyên môn.

- Nhiều giáo viên muốn được giao lưu học tập kinh nghiệm của đồng nghiệp ở cấp tỉnh; cấp huyện;

- Một số giáo viên do được đào tạo từ lâu, nên cách thức tổ chức dạy học lạc hậu, muốn được bồi dưỡng thêm cách thức tổ chức cho trẻ chơi;

- Một số hiệu trưởng có nguyên vọng được bồi dưỡng nghiệp vụ quản lí tài chính, về tổ chức nhân sự để chuẩn bị cho việc được giao quyền tự chủ về tài chính, tổ chức.

- Tỉnh đã tạo điều kiện cho giáo viên đi học nâng chuẩn; cho giáo viên dự các lớp tập huấn chuyên môn ở huyện;

- Giáo viên mầm non nói chung đều có điều kiện kinh tế khó khăn, nhất là giáo viên ở các xã nông thôn, miền núi cao. Vì vậy, việc đi học là nguyên vọng nhưng lại rất khó khăn về tài chính. Do đó, rất cần có chế độ hỗ trợ kinh phí cho họ có thể được đi học nâng cao trình độ.

2. Đề xuất nhóm giải pháp phát triển về số lượng và chất lượng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lí mầm non của tỉnh Hoà Bình giai đoạn 2014-2020

Giải pháp 1. Tạo điều kiện về thời gian, giảm áp lực công việc để giáo viên, cán bộ quản lí nâng cao trình độ

Thực tế hiện nay, về số lượng, ở nhiều nơi, sĩ số học sinh trong lớp quá đông, ảnh hưởng đến khả năng chăm sóc trẻ của giáo viên và chính sức khỏe của họ do phải làm việc quá tải. Vì vậy, giáo viên có quá ít thời gian để dành

cho việc tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ. Ngoài ra, ở các xã thuộc huyện miền núi, có nhiều điểm trường thì cần được tăng cường số lượng giáo viên nhiều hơn để hạn chế việc giáo viên phải đi lại giữa quá nhiều điểm trường.

Vì vậy, tỉnh cần có kế hoạch tuyển dụng bổ sung giáo viên mầm non, trong đó chú trọng việc đào tạo ở trường CĐSP tỉnh.

Với những địa bàn khó khăn về giao thông và rộng về địa lí, cần có cơ chế linh hoạt trong việc bổ sung cấp phó hiệu trưởng, vì việc quản lí theo dõi ở những vùng này rất vất vả.

Giải pháp 2. Tạo động lực cho giáo viên, cán bộ quản lí nâng cao trình độ

Chỉ bố trí công việc khi đã đạt chuẩn trình độ đào tạo; chưa bố trí hoặc bố trí công việc tạm thời đối với những người chưa đạt chuẩn trình độ đào tạo;

Có chế độ khuyến khích tăng lương sớm hoặc hỗ trợ tài chính đối với giáo viên, cán bộ quản lí đã đạt chuẩn trình độ đào tạo để học tập nâng chuẩn;

Khuyến khích bằng vật chất (thưởng hoặc hỗ trợ tiền) và tinh thần (khen thưởng) đối với những người đã đạt chuẩn về trình độ đào tạo nhưng còn hạn chế ở một số năng lực thiết yếu đi học nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu công việc.

Với cán bộ quản lí, cần có ưu tiên giảm yêu cầu về thời gian trực tiếp giảng dạy trong việc xét tặng các danh hiệu Nhà giáo Ưu tú, Nhà giáo Nhân dân. Vì đa số cán bộ quản lí giáo dục Mầm non tại các địa bàn khó khăn đều được đề bạt, bổ nhiệm khá sớm, do đó thời gian trực tiếp giảng dạy chưa nhiều.

Giải pháp 3. Đổi mới nội dung bồi dưỡng theo hướng thiết thực, đáp ứng nhu cầu của giáo viên.

Về nội dung bồi dưỡng cần chú trọng những vấn đề sau:

1) Tăng cường năng lực sử dụng công nghệ thông tin trong dạy học

Vì nhiều giáo viên có trình độ trung cấp sư phạm mầm non được đào tạo theo chương trình đã lạc hậu, lại ít có điều kiện học tập bồi dưỡng

nâng cao trình độ, do đó bộc lộ nhiều hạn chế về năng lực nghề nghiệp, trong đó khả năng sử dụng công nghệ thông tin còn rất hạn chế, nhất là đối với giáo viên ở các huyện. Vì vậy, các phòng giáo dục và đào tạo cần tổ chức các lớp tập huấn ngắn ngày về lĩnh vực này. Có thể chia lớp tập huấn về CNTT theo nhiều modul: sử dụng các phần mềm, chương trình có sẵn; khai thác các tài nguyên trên cơ sở dữ liệu phục vụ dạy học; khai thác các tài nguyên phục vụ bồi dưỡng nâng cao trình độ (theo Chương trình bồi dưỡng thường xuyên giáo viên mầm non - ban hành theo Thông tư 26/2012/TT-BGDĐT ngày 10/7/2012 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Quy chế bồi dưỡng thường xuyên giáo viên mầm non, phổ thông và giáo dục thường xuyên). Các modul tài liệu đã được đăng tải trên trang web của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

2) Tập huấn kỹ thuật thiết kế bài dạy theo hướng tích cực/chủ động hóa quá trình nhận thức của trẻ. Phần lớn giáo viên được đào tạo để đáp ứng với thực hiện chương trình chăm sóc giáo dục trẻ từ 3 đến 72 tháng tuổi, nhưng trên thực tế có nhiều giáo viên chỉ biết soạn bài theo các bước của bài soạn mẫu.

3) Việc tự thiết kế mục tiêu nội dung theo từng chủ đề và chủ điểm để phù hợp với độ tuổi của trẻ là vấn đề rất khó không chỉ đối với giáo viên mới ra trường mà cả với đa số giáo viên hiện nay. Cá biệt là vẫn có một số giáo viên mới ra trường có bằng tốt nghiệp loại khá, giỏi nhưng không xác định được mục tiêu yêu cầu cần đạt của bài dạy, không biết cách tổ chức hoạt động vui chơi. Vì vậy, trong chương trình bồi dưỡng thường xuyên theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Sở và Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện, thị nên bổ sung chuyên đề này. Cần tổ chức cho giáo viên được tập huấn về kỹ thuật xác định mục tiêu bài dạy theo chủ đề.

4) Kỹ năng xây dựng môi trường dạy học hiệu quả

Trong thực tế, hầu hết giáo viên chỉ biết tổ chức môi trường học tập theo một kiểu rất giống nhau. Các giá đồ chơi được kê sát tường, phía trước lớp học là ảnh Bác Hồ, bảng Bé ngoan, xung quanh lớp học là một vài bức tranh

trang trí, khung cảnh này được giữ nguyên trong một hoặc nhiều năm học.

5) Hỗ trợ năng lực sử dụng thiết bị và đồ dùng dạy học một cách hiệu quả

Các kỹ năng nghiệp vụ của giáo viên mới ra trường đã có nhưng còn yếu, có nhiều giáo viên không biết sử dụng một loại đàn nào; thậm chí có giáo viên không biết sử dụng máy tính. Rất ít có giáo viên có năng khiếu chuyên biệt như múa, hát, ngâm thơ, sử dụng đàn... Vì vậy, cần bồi dưỡng thêm cho giáo viên việc sử dụng nhạc cụ. Tuy nhiên, việc sử dụng nhạc cụ đòi hỏi giáo viên ngoài chút năng khiếu, cần rất nhiều thời gian. Trước mắt, để thay việc sử dụng nhạc cụ để minh họa các tiết tấu, nốt nhạc,... có thể tập huấn cho giáo viên sử dụng cát - xet có kèm các băng minh họa phần nhạc, lời bài hát để dạy cho học sinh. Kỹ năng quản lý trẻ của một bộ phận không nhỏ giáo viên còn yếu, nhất là những lớp đông. Kỹ năng làm đồ dùng đồ chơi, xây dựng môi trường học tập cho trẻ còn hạn chế.

6) Bồi dưỡng, tập huấn cho giáo viên, cán bộ quản lý về một số nội dung theo nhu cầu

Nhiều giáo viên còn nói ngọng phát âm chưa chuẩn (n-l), cần được luyện tập để sửa; Việc tổ chức các hoạt động vui chơi chưa linh hoạt, tổ chức như một giờ học, cô giáo phân công các nhóm chơi, những trò chơi cũng không hấp dẫn với trẻ, quá quen thuộc, thậm chí trẻ không có hứng thú, không có nhu cầu. Còn có giáo viên chưa xác định được thái độ hành vi của mình đối với trẻ, chưa thực hiện được công bằng, thương yêu, tôn trọng trẻ. Một số giáo viên trong giao tiếp với cha mẹ trẻ và đồng nghiệp chưa mạnh dạn, cởi mở, thiếu tự tin, khả năng làm công tác tuyên truyền kiến thức khoa học về nuôi dạy trẻ và xã hội hoá giáo dục còn yếu. Kiến thức về các lĩnh vực đời sống xã hội, Luật Giáo dục còn thiếu và hạn chế.

Việc bồi dưỡng thêm về quản lý tài chính, tổ chức nhà trường, đổi mới dạy học... cho cán bộ quản lý là một nội dung rất quan trọng. Vì cán bộ quản lý được trưởng thành từ giáo viên, do điều kiện công việc, nhất là ở vùng xa xôi rất ít có điều kiện được bồi dưỡng về những lĩnh vực

này. Chủ yếu làm việc theo kinh nghiệm nên hiệu quả công tác của họ còn hạn chế.

7) Tập huấn, bồi dưỡng cho giáo viên dạy giỏi, dạy tốt ở một khối lớp và dạy được ở tất cả các khối lớp

Thực tế, ở nhiều trường vẫn còn tình trạng phân công giáo viên “chuyên” dạy một khối lớp. Lí giải điều này là để thuận lợi cho giáo viên chuyên sâu hơn. Tuy nhiên, điều này có mặt trái là giáo viên dễ bằng lòng với công việc, ngại thay đổi, học tập để nâng cao trình độ. Vì vậy, khả năng thích nghi bị giảm. Để làm được điều đó, nhà trường cần có kế hoạch dài hạn đối với đội ngũ giáo viên để họ có thể làm tốt công tác đang đảm nhận và có ý thức phấn đấu trong những năm tiếp theo. Cụ thể, nên phân công giáo viên dạy cố định từ 3 - 5 năm ở khối lớp phù hợp với sở trường của giáo viên, sau đó luân chuyển sang dạy lớp kế tiếp, mỗi lớp dạy từ 1 - 3 năm để nắm vững được yêu cầu của khối lớp. Sau đó lại quay vòng theo một chu kì như vậy. Như vậy, tối thiểu sau 10 năm, một giáo viên có thể dạy tốt một khối lớp và dạy được ở tất cả các khối lớp còn lại.

Giải pháp 4. Linh hoạt trong hình thức tổ chức bồi dưỡng

Việc tổ chức bồi dưỡng giáo viên mầm non ở địa bàn các huyện miền núi cần tổ chức tập trung. Do cơ sở hạ tầng kĩ thuật về CNTT còn hạn chế, trình độ CNTT của giáo viên mầm non còn yếu và rất ít giáo viên có máy tính. Hơn nữa, đối với giáo viên mầm non, khả năng tự học, tự nghiên cứu tài liệu còn hạn chế. Đối với giáo viên ở thị trấn, thị xã hoặc thành phố thì có thể bồi dưỡng theo hình thức kết hợp tập trung với trực tuyến. Tăng cường vai trò của tổ/nhóm chuyên môn trong việc nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên bằng cách đổi mới nội dung và cách thức sinh hoạt tổ. Chẳng hạn, mỗi trường cần có quy định các nội dung chính của buổi sinh hoạt tổ chuyên môn, có thể gồm 3 phần: Phần đầu là kiểm điểm việc thực hiện công tác chuyên môn của tuần trước; Phần hai là triển khai dự kiến công tác chuyên môn tuần tiếp theo; Phần 3 là sinh hoạt theo chủ đề, chuyên đề. Để giờ sinh hoạt chuyên môn

không trở lên nhàm chán, cần có nội dung chuẩn bị chu đáo, thiết thực đối với giáo viên. Phần sinh hoạt chuyên đề, chủ đề có thể là báo cáo được chuẩn bị sẵn, có thể là rút kinh nghiệm giờ đã dự; đặc biệt là nên triển khai “phương pháp nghiên cứu bài học” dùng trong giảng dạy.

Giải pháp 5. Hỗ trợ về tài chính

Một trong những khó khăn dễ thấy ảnh hưởng đến khả năng học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ của giáo viên là vấn đề tài chính. Vì vậy, rất cần có nhóm giải pháp tài chính làm cơ sở tham mưu với địa phương trong việc tăng cường chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lí giáo dục mầm non của tỉnh Hoà Bình. Để thực hiện được các mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lí mầm non, cần một lượng kinh phí không nhỏ. Trong điều kiện ngân sách hạn hẹp, không đủ khả năng để giải quyết được nhu cầu kinh phí học tập, bồi dưỡng của giáo viên, để đảm bảo/tăng tính khả thi, có thể giải quyết vấn đề tài chính như sau: Đa dạng hóa vấn đề tài chính đáp ứng nhu cầu học tập nâng cao trình độ chuyên môn cho giáo viên, theo cách huy động tài chính từ 3 nguồn: (i) Sở và phòng giáo dục và đào tạo sử dụng kinh phí bồi dưỡng thường xuyên để chi trả là chính; (ii) Các trường cử giáo viên đi học tham mưu với chính quyền địa phương để hỗ trợ kinh phí cho giáo viên; (iii) Cá nhân giáo viên tự túc một tỉ lệ kinh phí thích hợp.

Tuy nhiên, với các địa phương thuận lợi về giao thông và phát triển kinh tế thì giải pháp này sẽ cần được cân nhắc áp dụng, do áp lực tài chính đối với giáo viên và cán bộ quản lí ở những địa phương này không cao.

Giải pháp 6. Đánh giá kết quả dạy và học một cách chặt chẽ, khách quan và sử dụng kết quả đánh giá một cách hợp lí

Nếu việc đánh giá không chặt chẽ, thực chất sẽ làm giảm động lực học tập nếu chỉ để nâng chuẩn về đào tạo. Việc đánh giá chặt chẽ không thể thay thế bằng ý thức tự giác của người học. Khi các giải pháp từ 1 đến 5 được triển khai thì tự thân người học sẽ ý thức được sự cần thiết phải học. Nếu sử dụng kết quả đánh giá một

cách hiệu quả (tăng lương, bổ nhiệm hoặc miễn nhiệm, bãi nhiệm) sẽ động viên, khích lệ giáo viên phấn đấu.

Chỉ có như vậy thì mục đích nâng cao chất lượng đội ngũ mới có thể đạt được.

3. Kết luận

Trên cơ sở phân tích kết quả khảo sát thực trạng về đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý trường Mầm non tại một số địa phương của tỉnh Hòa Bình, đã đề xuất 6 giải pháp góp phần phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý trường Mầm non của tỉnh Hòa Bình, trong đó giải pháp 3) và giải pháp 5) giữ vai trò quan trọng.

Tài liệu tham khảo

- [1] Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Hòa Bình. Báo cáo Tổng kết năm học 2011-2012 và Phương hướng, nhiệm vụ năm học 2012-2013.
- [2] Ban Chấp hành Trung ương khóa XI. Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về việc Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa - hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.
- [3] Bộ Giáo dục và Đào tạo. Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non (Ban hành kèm theo Quyết định số 02/2008/QĐ-BGDĐT ngày 22/01/2008 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo).
- [4] Bộ Giáo dục và Đào tạo. Chuẩn hiệu trưởng trường mầm non (Ban hành kèm theo Thông tư số 17/2011/TT-BGDĐT ngày 14/4/2011 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo).

Some Solutions to Develop Contingent of Teachers and Managers of Preschool Education in Hòa Bình Province

Phạm Văn Hoan¹, Hoàng Đức Minh², Trần Kiều Hương²

¹Hanoi College of Education, 98 Dương Quảng Hàm str., Cầu Giấy Distr., Hanoi, Vietnam

²Department of Teachers and Educational Administrators, MOET of Vietnam, Block 8C, 30 Tạ Quang Bửu str., Hai Bà Trưng Distr., Hanoi, Vietnam

Abstract: Preschool education is the first grade of the national educational system, laying the first foundation for the of physical, intellectual, sentimental and aesthetic development for Vietnamese children. The care for the development of preschool education is the shared responsibility of the authorities of all levels, each branch, each family and the whole society under the leadership of the Party and the State's management. In recent years, education in general and preschool education of Hòa Bình province in particular has been improved; the universalization of preschool education for 5 year old children has been implemented quite effectively [1]. However, in face of the requirement of fundamental and comprehensive innovation of education and training [2], the education and training of Hòa Bình province has a lot of work to do. This article refers to the real state of affairs and some solutions proposed to develop the contingent of teachers and educational managers of preschool education of Hòa Bình province.

Keywords: Development, preschool education, educational administrators, Hòa Bình province.