

Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng giáo viên mầm non ở Trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định

Lê Thị Thanh Hà*

*ThS. Trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định

Received: 08/04/2024; Accepted: 16/04/2024; Published: 26/4/2024

Abstract: Nam Dinh College of Education is responsible for training students in the field of Early Childhood Education and fostering preschool teachers. The school always identifies key tasks that need to be researched and implemented to ensure and improve the quality of training and fostering. This article analyzes the current situation of training and fostering preschool teachers in recent times, thereby providing solutions that contribute to further improving the quality of training and fostering to meet the needs and demands of reality of current educational and social innovation.

Keywords: Current status of training and fostering; preschool teachers; Proposals to improve training quality...

1. Đặt vấn đề

Đề án phát triển GDMN giai đoạn 2018 - 2025 được ban hành kèm theo Quyết định phê duyệt số 1677/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ đã nhấn mạnh những nhiệm vụ quan trọng là: “*nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục mầm non*”, “*đổi mới công tác đào tạo giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non*”, “*chú trọng bồi dưỡng kỹ năng, phương pháp tổ chức hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ, nâng cao năng lực thực tiễn cho giáo viên*”. Đây cũng chính là những nhiệm vụ trọng tâm của các trường sư phạm trong đó có trường Cao đẳng Sư phạm (CĐSP) Nam Định. Trong bài viết này, tác giả tập trung phân tích thực trạng đào tạo, bồi dưỡng GVMN của trường CĐSP Nam Định trong những năm gần đây, từ đó nêu lên một số định hướng nhằm góp phần nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo, bồi dưỡng GVMN, đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của thực tế đổi mới giáo dục và của xã hội hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên mầm non của trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định trong những năm gần đây

1) Những thuận lợi, ưu điểm và kết quả đạt được

a) Về loại hình đào tạo, bồi dưỡng và trình độ đào tạo, bồi dưỡng

Nhà trường có sự đa dạng, phong phú về loại hình đào tạo và trình độ đào tạo: Nhà trường đã thực hiện nhiệm vụ đào tạo mới GVMN thông qua loại hình đào tạo chính quy (gồm trình độ trung cấp và trình độ cao đẳng), đồng thời thực hiện đào tạo và

liên kết đào tạo bổ sung GVMN thông qua loại hình đào tạo liên thông/vừa làm vừa học (gồm trình độ cao đẳng và trình độ đại học). Đây là một thuận lợi để người học có cơ hội lựa chọn các chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu học tập của mình.

Song song với đào tạo, nhà trường chính thức được giao thực hiện nhiệm vụ bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cho cán bộ quản lý cơ sở giáo dục trong đó có đối tượng là cán bộ quản lý cơ sở GDMN với hình thức bồi dưỡng trung hạn – vừa làm vừa học (3 tháng/khóa).

b) Về chương trình đào tạo và chương trình bồi dưỡng

Nhà trường đã xây dựng đầy đủ các chương trình đào tạo (CTĐT) kèm theo chương trình chi tiết và hệ thống đề cương chi tiết (ĐCCT) của chương trình cho từng loại hình đào tạo và trình độ đào tạo GVMN, đồng thời cũng thường xuyên cập nhật những yêu cầu đổi mới để phát triển các CTĐT theo hướng phát triển năng lực người học. Từ năm học 2017 - 2018 đến năm học 2022 - 2023, nhà trường đã có tổng số 07 CTĐT khác nhau trong đó có một CTĐT mới là CTĐT Giáo dục Mầm non - Tiếng Anh (được áp dụng thực hiện từ năm học 2022 - 2023).

Ngoài chương trình bồi dưỡng để thực hiện nhiệm vụ bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cho cán bộ quản lý cơ sở giáo dục, nhà trường đã chủ động triển khai thực hiện việc xây dựng, biên soạn nhiều bộ tài liệu bồi dưỡng khác để sẵn sàng tham gia công tác bồi dưỡng GVMN...

Có thể nói, các chương trình bồi dưỡng của Nhà trường khá phong phú, đảm bảo chất lượng, mang tính thực tiễn cao, hoàn toàn đáp ứng được các yêu

cầu về bồi dưỡng GVMN và bồi dưỡng cán bộ quản lý cơ sở GDMN mà các cơ quan quản lý giáo dục đề ra.

c) Kết quả đào tạo, bồi dưỡng và công việc của sinh viên sau khi tốt nghiệp

Về kết quả của công tác đào tạo: Kết quả đào tạo cũng bước đầu đã phân hóa được trình độ, năng lực của người học thể hiện ở mức xếp loại tốt nghiệp của người học đã đạt được đủ 4 loại: xuất sắc, giỏi, khá, trung bình, trong đó tỉ lệ tốt nghiệp đạt loại xuất sắc và loại giỏi chủ yếu tập trung ở các lớp thuộc loại hình đào tạo liên thông/vừa làm vừa học. Sau khi tốt nghiệp, 100% sinh viên (SV) có mong muốn công tác trong ngành giáo dục đều có công việc đúng chuyên môn. Trong 5 năm qua, nhà trường đã đào tạo, liên kết đào tạo và cung cấp cho ngành giáo dục khoảng 800 GVMN đạt chuẩn và trên chuẩn, được nhiều cơ sở GDMN đánh giá tốt về năng lực nghề nghiệp.

Về kết quả của công tác bồi dưỡng: Mặc dù trường CĐSP Nam Định chưa được giao thực thi nhiệm vụ bồi dưỡng thường xuyên cho GVMN, mà chủ yếu là thực hiện bồi dưỡng theo nhu cầu của một số cơ sở GDMN và cơ sở quản lý GDMN trên địa bàn tỉnh, song kết quả lấy ý kiến phản hồi của người tham gia bồi dưỡng đã cho thấy họ đều rất hài lòng về nội dung chương trình, cách thức tổ chức bồi dưỡng (đặc biệt là đối với các chuyên đề giới thiệu và hướng dẫn vận dụng một số phương pháp giáo dục tiên tiến). Học viên luôn mong muốn tiếp tục được Nhà trường và các cấp quản lý cơ sở GDMN tổ chức cho họ được tham gia nhiều lớp bồi dưỡng tương tự.

d) Về các nguồn lực

Đội ngũ GV của nhà trường đều đạt chuẩn đào tạo (100% có trình độ thạc sĩ trở lên), phần lớn có lòng yêu nghề, tâm huyết với công việc chuyên môn; có sự chủ động, tích cực, năng động và sáng tạo trong công tác; luôn nỗ lực vượt khó, ham học hỏi để hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao. SV của trường là nữ giới nên phần lớn các em có ý thức tốt trong học tập, rèn luyện.

Cơ sở vật chất của nhà trường tương đối đảm bảo, đáp ứng được các yêu cầu cơ bản của công tác đào tạo, bồi dưỡng. Nhà trường cũng thường xuyên quan tâm tu bổ, mua sắm thêm các thiết bị, phương tiện, đồ dùng để phục vụ tốt hơn cho công tác đào tạo, bồi dưỡng GVMN.

2) Những khó khăn, tồn tại, hạn chế và nguyên nhân của thực trạng

a) Về loại hình đào tạo, bồi dưỡng và trình độ đào tạo, bồi dưỡng

Về đào tạo: Hiện nay loại hình đào tạo và trình độ đào tạo của nhà trường đã và đang bị thu hẹp lại: với loại hình đào tạo chính quy, trường chỉ còn đào tạo GVMN trình độ cao đẳng; với loại hình đào tạo liên thông/vừa làm vừa học, xu hướng thời gian tới sẽ chỉ còn thực hiện liên kết đào tạo trình độ đại học. Nguyên nhân là do yêu cầu về trình độ chuẩn với GVMN theo Luật giáo dục 2019 phải đạt từ trình độ cao đẳng trở lên. Một lí do nữa là hiện tại có rất nhiều cơ sở thực hiện việc đào tạo GVMN với nhiều loại hình, phương thức đào tạo đa dạng, phong phú hơn, “thông thoáng” hơn nên người học có nhiều sự lựa chọn hơn.

Về bồi dưỡng: Việc thực hiện nhiệm vụ bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý trung hạn cho cán bộ quản lý cơ sở giáo dục của các trường sư phạm nói chung đang phải tạm dừng lại theo quyết định số 1496-QĐ/BGDĐT ngày 07/6/2022 của Bộ Giáo dục để chờ chương trình bồi dưỡng mới.

Theo Điều lệ trường CĐSP, thì ngoài sứ mạng đào tạo giáo viên, trường CĐSP còn có sứ mạng đào tạo, bồi dưỡng các trình độ khác của giáo dục nghề nghiệp (bao gồm cả đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên; đào tạo nâng chuẩn cho GV các cấp...). Tuy nhiên, nhà trường chưa được giao nhiệm vụ này nên đội ngũ GV cũng chưa có cơ hội để thể hiện hết được trình độ, năng lực, kinh nghiệm của bản thân trong lĩnh vực bồi dưỡng GV nói chung, GVMN nói riêng.

b) Về chương trình đào tạo, bồi dưỡng và việc triển khai thực hiện

Mặc dù nhà trường đã và đang có các chương trình đào tạo GVMN trình độ cao đẳng hệ chính quy tương đối tốt, đảm bảo phù hợp, cân đối giữa các khối KT, KN trong chương trình nhưng nội dung cụ thể của một số học phần trong chương trình có tỉ lệ lí thuyết và thực hành vẫn chưa thực sự phù hợp để đảm bảo theo hướng giảm lí thuyết hàn lâm, tăng cường hơn những nội dung vận dụng thực hành, trải nghiệm... sát với thực tế GDMN. Một hạn chế nữa là trong CTĐT có khá nhiều các học phần thuộc loại học phần tự chọn (gồm học phần tự chọn bắt buộc và học phần tự chọn thay thế khóa luận cuối khóa), nhưng khi triển khai thực hiện thì SV chưa được thực hiện quyền lựa chọn của mình nên những năm qua SV cả khóa vẫn đang học chung một học phần tự chọn. Điều này dẫn đến việc có một số học phần chỉ có tên trong CTĐT mà chưa được triển khai thực hiện giảng dạy lần nào, vì thế GV cũng không có điều kiện để trau dồi, phát huy năng lực chuyên môn của mình, còn SV cũng không thực sự được lựa chọn

học phần mình mong muốn được học.

Về việc triển khai thực hiện chương trình bồi dưỡng GVMN: Mặc dù nhà trường đã chuẩn bị rất đầy đủ hệ thống các loại tài liệu, sẵn sàng tham gia bồi dưỡng cho GVMN và cán bộ quản lý cơ sở GDMN, song khó khăn nhất là chưa được chuyển giao các nhiệm vụ bồi dưỡng GVMN để sử dụng những tài liệu đó. Mấy năm gần đây, nhà trường chủ động liên kết để triển khai một số chuyên đề bồi dưỡng GVMN theo nhu cầu của vài huyện trong tỉnh (ở Vụ Bản, Nam Trực, Mi Lộc). Tuy bước đầu đã đạt được những kết quả đáng mừng, song loại hình bồi dưỡng này cũng khó triển khai nhân rộng và thực hiện lâu dài bởi cơ chế điều hành giữa các cấp quản lý giáo dục chưa có sự thống nhất cao, cũng chưa có văn bản pháp lý hướng dẫn rõ ràng việc hợp tác giữa các cấp quản lý cơ sở GDMN với trường CĐSP địa phương trong việc thực hiện nhiệm vụ bồi dưỡng cho GVMN.

c) Về kết quả đào tạo và việc kiểm tra đánh giá người học

Kết quả đào tạo GVMN trình độ cao đẳng nói chung của nhà trường trước mắt là đạt yêu cầu, đáp ứng được đòi hỏi thực tế của các cơ sở GDMN. Tuy nhiên, xem xét kết quả riêng của từng loại hình đào tạo thì vẫn còn khá nhiều bất cập:

Thứ nhất, việc phân hóa trình độ, năng lực người học theo kết quả đào tạo chủ yếu chỉ được thể hiện tương đối rõ ở loại hình đào tạo chính quy, ở loại hình đào tạo liên thông/vừa làm vừa học, kết quả đào tạo hầu như chưa thể hiện được sự phân hóa này mà đang ngày càng có xu hướng bị “cào bằng” loại tốt nghiệp.

Thứ hai, kết quả xếp loại tốt nghiệp của người học ở loại hình đào tạo chính quy đạt được chưa cao, chưa đều ở các khóa đào tạo: chủ yếu tốt nghiệp đạt loại Khá (72.77%), tỉ lệ xếp loại tốt nghiệp Giỏi còn thấp (11.88%), tỉ lệ xếp loại tốt nghiệp Trung bình còn cao (12.23%), đặc biệt số SV xếp loại tốt nghiệp Xuất sắc chiếm tỉ lệ quá thấp và mới chỉ có duy nhất ở khóa 42 vừa mới ra trường. Trong khi đó, ở hệ đào tạo liên thông/vừa làm vừa học, tỉ lệ này đang có sự đối ngược với kết quả đào tạo của loại hình chính quy. Đặc biệt, những khóa đào tạo gần đây, tỉ lệ người học xếp loại tốt nghiệp Xuất sắc và loại Giỏi đạt tới trên 90%, loại Khá cũng chiếm tỉ lệ rất ít, không có loại Trung bình.

d) Về các nguồn lực

Đội ngũ GV của nhà trường mặc dù đã đạt chuẩn đào tạo so với từng chuyên ngành họ được đào tạo và giảng dạy trước đây nhưng khi tham gia đào tạo GVMN thì nhiều GV vẫn chưa đạt chuẩn về chuyên

môn chuyên sâu, đặc biệt là những GV giảng dạy các học phần thuộc khối KT, KN nghiệp vụ sư phạm và khối KT, KN chuyên ngành. Thiếu GV chuyên ngành GDMN là khó khăn chung của nhà trường và cũng là khó khăn của khoa GDMN bởi thực tế là GV đúng chuyên ngành hiện nay đang quá ít. Để công tác đào tạo, bồi dưỡng GVMN đảm bảo được chất lượng, hiệu quả cao, ngoài việc tự học tự nghiên cứu, đội ngũ GV này cần phải được học tập, bồi dưỡng thêm nhiều kiến thức, kĩ năng chuyên môn chuyên sâu thuộc chuyên ngành GDMN tại các cơ sở đào tạo và phải được công nhận qua các văn bằng, chứng chỉ.

Về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng: Các phòng học phục vụ việc giảng dạy, hướng dẫn các nội dung thực hành vẫn chưa được hoàn tất, việc mua sắm đồ dùng thiết bị chưa hoàn toàn theo sát yêu cầu chuyên môn. Đa phần GV và SV vẫn đang phải tổ chức thực hiện các nội dung thực hành trên phòng học lí thuyết và vẫn còn tình trạng GV phải tự mua một số đồ dùng, thiết bị để phục vụ việc hướng dẫn các nội dung thực hành trong học phần mình giảng dạy. Điều này đã làm ảnh hưởng không nhỏ đến tâm lí của GV cũng như ảnh hưởng đến hiệu quả, chất lượng đào tạo trong thời gian qua.

2.2. Một số đề xuất góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng GVMN

2.2.1. Với khoa Giáo dục Mầm non

1) Bồi dưỡng tư tưởng, nhận thức về việc phát triển đội ngũ cho GV và nâng cao ý thức cho SV trong khoa

Ban lãnh đạo khoa và lãnh đạo bộ môn thường xuyên trao đổi với GV về tình hình thực tế của nhà trường trong bối cảnh mới, định hướng rõ về các nhiệm vụ đào tạo GVMN và nhiệm vụ bồi dưỡng giáo viên trong thời gian tới.

Căn cứ vào nhiệm vụ, khối lượng công việc của khoa GDMN, hàng năm lãnh đạo khoa sẽ rà soát về vị trí việc làm, đề xuất với nhà trường kế hoạch động viên hoặc cử GV đi học tập, bồi dưỡng chuyên sâu về chuyên ngành GDMN kèm theo việc xác định trách nhiệm, quyền lợi khi GV đi học tập, bồi dưỡng nhằm giải quyết sớm nhất vấn đề về đội ngũ chuyên môn cho khoa và nhà trường.

Ban lãnh đạo khoa cùng các GVCN lớp và GV bộ môn cùng theo dõi sát sao, kịp thời nắm bắt tình hình SV trong quá trình học tập, thường xuyên trao đổi về nhiệm vụ học tập, rèn luyện và tương lai nghề nghiệp sau này, giúp các em thêm vững tin với sự lựa chọn khi theo học tại trường để không ngừng tích cực, nỗ lực cố gắng vươn lên.

2) **Củng cố nền nếp chuyên môn và đẩy mạnh công tác sinh hoạt chuyên môn trong từng bộ môn**

Đây là biện pháp quan trọng để góp phần khắc phục dần những hạn chế về nội dung CTĐT và việc triển khai thực hiện chương trình, về tổ chức việc tự nghiên cứu, học hỏi, tự bồi dưỡng kiến thức chuyên môn nhằm nâng cao năng lực chuyên môn cho đội ngũ GV. Ngoài các buổi họp chuyên môn toàn khoa, dựa vào kế hoạch chung và sự chỉ đạo của Khoa, các bộ môn sẽ đăng kí lịch sinh hoạt chuyên môn định kì theo tháng, các buổi sinh hoạt chuyên môn của các bộ môn đều có đại diện lãnh đạo khoa tham dự, được ghi biên bản, lưu tại hồ sơ chuyên môn của bộ môn.

Nội dung sinh hoạt chuyên môn ở bộ môn tập trung vào một số vấn đề sau: 1) Nghiên cứu kĩ lưỡng Chương trình Giáo dục mầm non hiện hành (năm 2021) và những nội dung giáo dục cụ thể được triển khai thực hiện trong các cơ sở GDMN; 2) Tiếp tục trao đổi, thảo luận, thống nhất việc đổi mới phương pháp, biện pháp giảng dạy, việc khai thác sử dụng phương tiện, thiết bị, đồ dùng dạy học...; 3) Định hướng một số hoạt động nghiên cứu khoa học cho bộ môn...; 4) Tiếp tục triển khai cho GV đăng kí tiết dạy cho bộ môn và khoa dự giờ, tổ chức dự giờ, trao đổi, thảo luận rút kinh nghiệm tiết dạy, đồng thời liên hệ với một số cơ sở GDMN để đến tham quan, dự giờ, học tập thêm những kinh nghiệm thực tế theo các lĩnh vực giáo dục trẻ; 5) Tìm hiểu thực tế về nhu cầu bồi dưỡng ở các cơ sở GDMN để tiếp tục nghiên cứu, xây dựng các chuyên đề, các mô đun bồi dưỡng GVMN theo sát với nhu cầu thực tế của họ và điều kiện của từng địa phương.

2.2.2. *Với lãnh đạo trường CDSP Nam Định*

1) nhà trường cần xúc tiến nhanh việc tạo dựng mạng lưới trường mầm non thực hành trên địa bàn thành phố Nam Định để GV và SV có môi trường thực tế triển khai các nội dung thực hành đạt hiệu quả cao hơn.

2) từ học kì 5 của khóa 43 trở đi, đề nghị nhà trường xem xét cho SV được lựa chọn, đăng kí học các học phần tự chọn. Căn cứ vào đăng kí của SV, nhà trường cần tổ chức việc dạy học song song các học phần tự chọn cho các nhóm SV đã đăng kí.

3) Nhà trường tiếp tục chỉ đạo và theo dõi sát sao việc thực hiện đổi mới phương pháp, hình thức dạy học, cần chú trọng chỉ đạo đổi mới trong khâu kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của người học để đảm bảo tính chính xác, khách quan và sự phân hóa trình độ năng lực người học hợp lí hơn ở các loại hình đào tạo chính quy và liên thông/VLVH.

4) Nhà trường cần tạo điều kiện để nhiều GV của các đơn vị chuyên môn được tham gia các hội thảo, các đợt học tập, tập huấn, bồi dưỡng... về GDMN để học hỏi về chuyên môn nghiệp vụ.

5) Đề nghị nhà trường chỉ đạo, giám sát, kiểm tra việc mua sắm cơ sở vật chất, đồ dùng thiết bị phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng GVMN. Trước mắt, cần chỉ đạo các đơn vị liên quan khẩn trương hoàn thiện phòng thực hành Vệ sinh - Dinh dưỡng và phòng thực hành Nghiệp vụ mầm non.

6) Nhà trường tiếp tục có ý kiến với các cấp lãnh đạo của cơ quan chủ quản xem xét, tạo điều kiện cho trường CDSP Nam Định được mở trường Mầm non thực hành và giao cho trường CDSP Nam Định một số nhiệm vụ về bồi dưỡng GVMN.

3. **Kết luận**

Đào tạo, bồi dưỡng GVMN chính là hai giai đoạn nối tiếp nhau trong cùng một quá trình hình thành, xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo, trong đó đào tạo là giai đoạn hình thành, xây dựng để tạo ra người GVMN, bồi dưỡng là giai đoạn người GVMN tiếp tục được trau dồi để nâng cao chuyên môn nghiệp vụ trong quá trình thực hiện nghề nghiệp của mình. Bởi vậy, nhiệm vụ nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng GVMN là nhiệm vụ cấp bách của các nhà trường sư phạm trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đang được triển khai mạnh mẽ. Để thực hiện hiệu quả những nhiệm vụ này ở trường CDSP Nam Định trong thời gian tới, thiết nghĩ khoa GDMN và Nhà trường cần quan tâm thực hiện đồng bộ những đề xuất và định hướng đã nêu trong bài viết để tiếp tục phát huy được truyền thống vẻ vang của nhà trường, không ngừng tạo ra nguồn nhân lực có chất lượng tốt cho ngành GDMN, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ GD&ĐT (2021), *Thông tư số 01/VBHN - BGDDT Ban hành Chương trình giáo dục mầm non.*
2. Bộ GD&ĐT (2021), *Thông tư số 23/2022/TT-BGDĐT ngày 30/12/2022 của Bộ GD&ĐT ban hành Điều lệ trường Cao đẳng Sư phạm.*
3. Thủ tướng Chính phủ (2018), *Quyết định số 1677/QĐ-TTg Phê duyệt đề án "Phát triển giáo dục mầm non giai đoạn 2018 - 2025".*
4. Sở GD&ĐT Nam Định, (2021), *Chương trình đào tạo Giáo dục Mầm non, loại hình đào tạo: chính quy.*
5. Sở GD&ĐT Nam Định, (2022), *Chương trình đào tạo Giáo dục Mầm non - Tiếng Anh, loại hình đào tạo: chính quy.*