

CÁC BIỆN PHÁP TẠO ĐỘNG LỰC GIẢNG DẠY CHO GIÁO VIÊN MẦM NON

○ THS. NGUYỄN VĂN LƯỢT*

1. Theo thống kê của Bộ GD-ĐT, năm học 2008-2009, cả nước có 12.366 trường mầm non, trong đó có 6.866 trường công lập và 5.500 trường ngoài công lập với tổng số trẻ đến trường là 3.628.114 cháu (1). Giáo dục mầm non (GDMN) là cơ sở ban đầu cho giáo dục phổ thông, là cấp học đầu tiên cung cấp những tiền đề phát triển thể chất và trí tuệ hết sức quan trọng để trẻ có thể tiếp tục học tập ở các cấp học cao hơn. Do đó, việc nuôi dạy trẻ có vai trò quan trọng. Vai trò này thuộc về đội ngũ GVMN. Tuy nhiên, trên thực tế, vai trò của GV mầm non (GVMN) chưa được các bậc phụ huynh và xã hội đánh giá đúng mức. Chính vì điều này, kết hợp với các điều kiện làm việc không được đảm bảo nên «số lượng GVMN hiện rất thiếu, số lượng GV mầm non công lập bỏ dạy đang ở mức đáng báo động. Ví dụ, phía Nam đang thiếu chừng 60.000 GV» (2).

2. Kết quả khảo sát 238 GVMN (của 3 tỉnh Hải Dương, Vĩnh Phúc và Bắc Ninh) do chúng tôi tiến hành vào tháng 8/2010 (bảng 1) cho thấy, có 178 GVMN (chiếm 74,8%) cho biết, nếu được chọn lại nghề họ sẽ không tiếp tục lựa chọn trở thành GVMN. Điều này cho thấy, GVMN hiện nay chưa có sự thỏa mãn trong công việc mà họ đang làm. Từ đó, họ thiếu động lực trong hoạt động nuôi dạy các cháu, làm ảnh hưởng đến sự phát triển chung của trẻ. Vậy, biện pháp nào để tạo động lực giảng dạy cho GVMN? Để trả lời câu hỏi này, chúng tôi đã đặt ra câu hỏi cho các khách thể nghiên cứu: «Xin cô giáo cho biết những biện pháp tạo động lực giảng dạy cho GVMN hiện nay». Kết quả thu được như sau (xem bảng 1, 2).

Đa số GVMN (trên 90%) cho rằng, các biện pháp quan trọng nhất để tạo động lực giảng dạy cho họ là:

Bảng 1. Khái quát chung về khách thể nghiên cứu

Tiêu chí	Số lượng	%	
Độ tuổi	20->25 tuổi	52	21,8
	26->30 tuổi	63	26,5
	31->35 tuổi	40	16,8
	36->40 tuổi	39	16,4
	>40 tuổi	44	18,5
Thâm niên công tác	1->5 năm	100	42,0
	6->10 năm	49	20,6
	11->15 năm	32	13,4
	16->20 năm	25	10,5
	> 20 năm	32	13,4
Tỉnh	Vĩnh Phúc	75	31,5
	Hải Dương	82	34,5
	Bắc Ninh	81	34,0
Tổng	238	100%	

Bảng 2. Đánh giá của GVMN về các biện pháp tạo động lực nuôi dạy các cháu

TT	Các biện pháp	Các mức độ			ĐTB	Thứ tự
		Không cần thiết	Cần thiết	Rất cần thiết		
1	Sự ủng hộ, khích lệ của đồng nghiệp, lãnh đạo nhà trường	64	129	45	1,921	4
		26,9%	54,2%	18,9%		
2	Đào tạo nâng cao năng lực, tay nghề cho GVMN	25	118	95	2,29	3
		10,5%	49,6%	39,9%		
3	Đầu tư cơ sở vật chất tốt hơn nữa cho trẻ chơi và học	22	88	128	2,44	1
		9,2%	37%	53,8%		
4	Tăng tiền lương, phụ cấp cho GVMN	35	65	138	2,43	2
		14,7%	27,3%	58%		
5	Xây dựng nhà ở, phòng làm việc cho GVMN	165	35	38	1,46	5
		69,3%	14,7%	16%		
6	GV tự đào tạo, nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn của cá nhân	162	49	27	1,43	6
		68,1%	20,6%	11,3%		

«Đầu tư cơ sở vật chất tốt hơn nữa» (ĐTB = 2,44; xếp vị trí thứ 1); «Tăng tiền lương, phụ cấp» (ĐTB = 2,43; xếp vị trí thứ 2). Theo GV, biện pháp quan trọng nhất để tạo động lực giảng dạy cho họ vì cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy cho GDMN hiện nay ở các vùng nông thôn còn nhiều hạn chế, khiến

* Trường Đại học khoa học xã hội và nhân văn - ĐHQG Hà Nội

cho các cô giáo phải vất vả hơn trong công việc, làm giảm sự hứng khởi, say mê của họ trong việc nuôi dạy các cháu; «*Tăng tiền lương, phụ cấp cho GVMN*» cũng là biện pháp mà nhiều cô giáo lựa chọn, có tới 203 GVMN (chiếm 85,3%) cho rằng đây là biện pháp «*cần thiết*» và «*rất cần thiết*». Có tới 172/238 GVMN (chiếm 74,2%) cho rằng «*tăng tiền lương, phụ cấp cho GVMN*» xếp ở vị trí số 1 trong số các biện pháp cấp bách để tạo động lực giảng dạy cho họ. Như đã đề cập, có tới 74,8% GVMN trong diện khảo sát cho biết sẽ không tiếp tục lựa chọn trở thành GVMN nếu được chọn lại nghề. 100% số GVMN đưa ra lí do không tiếp tục lựa chọn trở thành GVMN là vì «*đồng lương quá ít ỏi*»; «*Tiền lương của GV mầm non chưa đáp ứng đủ nhu cầu, không đủ chi tiêu, ảnh hưởng đến cuộc sống gia đình*». Thực tế hiện nay GVMN ở nông thôn đang được trả lương quá thấp, hầu hết các cô giáo đều đang ở dạng hợp đồng lao động chứ được vào biên chế chính thức. Vì vậy, việc GVMN cho rằng «*tăng lương, phụ cấp*» là biện pháp quan trọng hàng đầu để tạo động lực cho GVMN là hoàn toàn hợp lí. Các biện pháp ít được GV đánh giá quan trọng là «*GV tự nâng cao trình độ*» (ĐTB = 1,43) và «*Xây dựng nhà ở cho GV*» (ĐTB = 1,46). Trên thực tế, GVMN không đánh giá cao 2 tiêu chí này bởi họ cho rằng nếu cuộc sống vật chất chưa đảm bảo thì họ không thể nghĩ đến chuyện học hành nâng cao trình độ; ngoài ra, đa số GVMN ở nông thôn hầu hết đều ở chung với gia đình họ; do vậy, vấn đề nhà ở không phải là vấn đề đáng để họ quan tâm.

Các kết quả nghiên cứu về mối quan hệ giữa thâm niên công tác, địa phương với việc đề xuất biện pháp tăng lương, phụ cấp cho GVMN cho thấy, xu hướng chung là, dù GV có thâm niên công tác nhiều hay ít, dù GVMN ở Bắc Ninh, Hải Dương hay Vĩnh Phúc đều cho rằng việc tăng lương, phụ cấp cho GV là biện pháp quan trọng hàng đầu để tạo động lực giảng dạy cho GVMN: tỉ lệ này ở GVMN có thâm niên công tác từ 1>5 năm là 91%; ở GVMN có thâm niên công tác trên 20 năm là 78,1%. Như vậy, GVMN có thâm niên công tác ít năm (1->5 năm) cho rằng «*tăng lương, phụ cấp cho GVMN*» là biện pháp cấp bách cao hơn so với GVMN có thâm niên công tác trên 20 năm (91% so với 78,1%).

Xét về tiêu chí vùng miền, nhìn chung, các GVMN ở các địa phương đều đánh giá cao việc

tăng lương, phụ cấp cho GVMN: 80% GVMN ở Vĩnh Phúc, 90,2% GVMN ở Hải Dương, 85,2% GVMN ở Bắc Ninh cho rằng đây là biện pháp «*cần thiết*» và «*rất cần thiết*» cho việc tạo động lực giảng dạy của GVMN (bảng 3).

Bảng 3. Biện pháp tăng tiền lương, phụ cấp cho GVMN (theo tiêu chí thâm niên và địa phương)

Các tiêu chí		Tăng tiền lương, phụ cấp cho GVMN			Tổng số
		Không cần thiết	Cần thiết	Rất cần thiết	
Thâm niên công tác	1-> 5 năm	9 9,0%	32 32,0%	59 59,0%	100 100,0%
	6->10 năm	10 20,4%	10 20,4%	29 59,2%	49 100,0%
	11->15 năm	6 18,8%	10 31,3%	16 50,0%	32 100,0%
	16-> 20 năm	3 12,0%	5 20,0%	17 68,0%	25 100,0%
	> 20 năm	7 21,9%	8 25,0%	17 53,1%	32 100,0%
	Tổng	35 14,7%	65 27,3%	138 58,0%	238 100,0%
	Địa phương	Vĩnh Phúc	15 20,0%	18 24,0%	42 56,0%
Hải Dương		8 9,8%	22 26,8%	52 63,4%	82 100,0%
Bắc Ninh		12 14,8%	25 30,9%	44 54,3%	81 100,0%
Tổng		35 14,7%	65 27,3%	138 58,0%	238 100,0%

3. Từ những kết quả nghiên cứu trên, chúng tôi đề xuất một vài kiến nghị: 1) Cần có cơ chế, chính sách tăng lương, phụ cấp cho GVMN và tạo điều kiện để những GVMN đã có thâm niên công tác nhiều năm được chuyển vào biên chế chính thức, được đóng bảo hiểm xã hội để họ an tâm công tác; 2) Cần đầu tư, xây dựng cơ sở vật chất, đồ dùng giảng dạy cho GVMN, đồ dùng học tập, vui chơi cho các cháu để phục vụ tốt hơn nữa việc dạy và học, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, giúp trẻ phát triển tốt cả về thể chất và tinh thần. □

(1) Hải Duyên - Tiến Dũng. “Giáo viên mầm non vật lộn với áp lực” ngày 22-12-2008, <http://vnepress.net/GL/Xa-hoi/Giao-duc/2008/10/3BA07A90/>

(2) Phan Thảo. “Đào tạo giáo viên mầm non - vẫn là bài toán thu nhập”, ngày 25.4.2010, <http://www.sggp.org.vn/giaoduc/2010/4/224421/>

Tài liệu tham khảo

- Đoan Trúc. ““Bèo” như... lương giáo viên mầm non”, ngày 3.9.2008, <http://vietnamnet.vn/giaoduc/2008/09/801817/>
- Công đoàn giáo dục Việt Nam. *Báo cáo kết quả dự án nghiên cứu điều kiện lao động nữ giáo viên miền xa xôi của Việt Nam*. H. 1998.