

# SUY NGHĨ VỀ LAO ĐỘNG CỦA GIÁO VIÊN MẦM NON

## THINK ABOUT THE WORK OF PRESCHOOL TEACHERS

LÊ THỊ HƯỜNG

Trường Mầm non Gấu Trúc, Nhà Bè, *hoaco1522017@gmail.com*

THÔNG TIN	TÓM TẮT
<p>Ngày nhận: 20/2/2018            Ngày nhận lại: 25/4/2018            Duyệt đăng: 15/10/2018            Mã số: TCKH-S03T09-B02-2018            ISSN: 2354 – 0788</p> <p><b>Từ khóa:</b>  <i>giáo viên mầm non, giảm tải lao động, áp lực công việc.</i></p> <p><b>Key words:</b>  <i>pre-school teacher, labor shortage, work pressure.</i></p>	<p><i>Hiện nay giáo viên mầm non đang phải đối mặt với các áp lực từ nhiều phía: công việc, gia đình, dư luận xã hội dẫn đến việc giáo viên bỏ nghề, không tâm huyết với nghề, hiệu quả làm việc không cao. Vấn đề liên tục được đưa ra trao đổi trong các phiên họp, họp trao đổi chuyên môn các sở tại, phòng giáo dục nhưng nhìn chung vấn đề vẫn còn tồn tại. Bài viết chia sẻ một số thực trạng và giải pháp giúp giảm tải lao động cho giáo viên mầm non.</i></p> <p><b>ABSTRACTS</b></p> <p><i>At present, preschool teachers are facing pressure from many directions: work, family, public opinion. This leads to the teacher leaving the job, not enthusiasm, low efficiency. Issues continue to be discussed at meetings, local professional conferences, educational offices, but the issue still exists. The article shares some of the current situation and solutions to reduce labor force for preschool teachers.</i></p>

### 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Giáo dục mầm non là bậc học đầu tiên trong hệ thống giáo dục quốc gia có nhiệm vụ đặt nền móng cho sự phát triển về thể chất, trí tuệ, tình cảm, thẩm mỹ của trẻ, là bước tích cực chuẩn bị cho trẻ bước vào giáo dục tiểu học. Hiện nay, ngành giáo dục mầm non đã phần đầu đạt được nhiều thành tựu đáng kể. Số lượng trẻ đến tuổi được học mầm non ngày càng nhiều; hệ thống trường lớp khang trang, sạch sẽ, đầy đủ tiện nghi trải đều khắp các tỉnh thành trong cả nước; đội ngũ giáo viên đa số được đào tạo đạt chuẩn và trên chuẩn... Tuy

nhiên, những năm gần đây, có một thực trạng đáng báo động khá nhiều giáo viên mầm non bỏ nghề, số thí sinh thi vào các trường đào tạo sư phạm mầm non giảm đáng kể. Bên cạnh đó, hiện tượng bạo mẩu, giáo viên mầm non bạo hành trẻ liên tiếp được đưa ra trên các phương tiện thông tin truyền thông. Vậy thực trạng lao động của giáo viên mầm non hiện nay ra sao? Nguyên nhân của hiện trạng này là gì? Cần phải có những biện pháp nào nhằm giảm tải cường độ cho giáo viên mầm non, giúp họ thêm động lực để ngày càng yêu nghề, mến trẻ? Trong bài viết này, chúng tôi bước đầu đề cập

đến một số nội dung xung quanh những vấn đề lớn vừa đặt ra ở trên.

## 2. THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG SỰ PHẠM CỦA GIÁO VIÊN MẦM NON

Lao động chính là quá trình đầu tư công sức để tạo ra một sản phẩm. Theo đó, lao động sự phạm mầm non là quá trình tác động có giáo dục, có kế hoạch, có mục đích của giáo viên mầm non lên đối tượng giáo dục là các trẻ trong độ tuổi mầm non nhằm phát triển cho trẻ một cách toàn diện, có hiệu quả nhất. Để có cái nhìn đúng về thực trạng lao động của giáo viên mầm non hiện nay, chúng ta có thể so sánh lao động của giáo viên mầm non với giáo viên ở những cấp học khác về khối lượng công việc, thời gian làm việc, hiệu quả công việc.

*Khối lượng công việc:* Theo chuyên ngành đào tạo tại các trường sư phạm, giáo viên cấp trung học chỉ chịu trách nhiệm dạy học một môn cho một số lớp thuộc một hoặc hai khối (khoảng từ 17 - 19 tiết/tuần), làm các công tác kiêm nhiệm, tham gia các hoạt động hoặc các sinh hoạt chuyên môn. Giáo viên tiểu học tuy có đa năng hơn nhưng cũng không phải dạy các môn chuyên như Mỹ thuật, Âm nhạc, Thủ công, Thể dục,... vì đã có giáo viên chuyên trách. Đối với các trường tiểu học, trung học cơ sở tổ chức học bán trú, giáo viên không phải làm những công việc của một bảo mẫu, phục vụ, nếu có cũng là hỗ trợ học sinh trong giờ ăn trên tinh thần tự nguyện và có kinh phí bồi dưỡng riêng.

Trong khi đó, giáo viên mầm non đồng thời phải làm công việc của một giáo viên - giảng dạy, một bảo mẫu - chăm sóc trẻ, một lao công - giặt giũ, vệ sinh, quét dọn, một quản lý - sắp xếp, lên các kế hoạch năm, tháng, tuần, ngày và các loại kế hoạch khác, một văn thư - lưu trữ hồ sơ, cập nhật thông tin của trẻ hằng ngày hằng tuần, hằng tháng...

Trong công việc giảng dạy, giáo viên mầm non phải dạy tất cả các môn có trong chương trình giáo dục mầm non, soạn đầy đủ từng giáo

án, chuẩn bị học cụ cho mỗi tiết dạy, soạn các loại kế hoạch vui chơi, làm học cụ, đồ dùng, đồ chơi cho các trò chơi... Trong công việc bảo mẫu, giáo viên mầm non phải chăm sóc về mặt thể chất cho trẻ (dỗ trẻ ăn hết suất, giúp trẻ lên cân đều hàng tháng theo quy định, trực khi trẻ ngủ, phát hiện và xử lý kịp thời những sự cố về sức khỏe của trẻ,... Trong công việc phục vụ, giáo viên mầm non phải quét, lau dọn sạch sẽ lớp học, sân chơi, bếp ăn, vệ sinh trường trước giờ đón và sau giờ trẻ về.

Có thể nhận thấy khối lượng công việc của giáo viên phổ thông chỉ bằng khoảng một phần ba khối lượng công việc của giáo viên mầm non.

*Thời gian làm việc:* Nhằm đánh giá về cường độ lao động của giáo viên mầm non chúng tôi tiến hành khảo sát khối lượng thời gian giáo viên mầm non dùng để làm việc trong một ngày tại trường. Chúng tôi nhận thấy, thời gian giáo viên mầm non sử dụng nhiều hơn giáo viên phổ thông gấp hai, ba lần. Buổi sáng, nếu trường mầm non mở cửa lúc 6h30, giáo viên mầm non phải có mặt trước khoảng 15 - 20 phút để chuẩn bị đón trẻ; nếu nhà ở xa trường giáo viên mầm non phải bắt đầu rời nhà trước 6 giờ. Buổi trưa, họ phải cho trẻ ăn và thay nhau trực khi trẻ ngủ trưa. Buổi chiều, giáo viên phải trực trả trẻ cho đến khi hết bé. Cán bộ quản lý quản lý thời gian theo hướng hoàn thành công việc hơn sự chú trọng phân bổ lượng thời gian cho phép theo luật lao động. Các hiệu trưởng quan tâm đến khối lượng công việc hơn tính hiệu quả của công việc. Theo Luật lao động qui định người lao động chỉ phải làm việc 8 giờ/ngày. Người lao động cần có thời gian được nghỉ dưỡng, được giải trí để tái tạo sức lao động mới. Tuy nhiên, thực tế công tác quản lý thời gian lao động sự phạm hàng ngày của giáo viên mầm non chưa được cán bộ quản lý thực hiện theo Thông tư 48/2011/BGDĐT và Luật Lao động quy định về thời gian làm việc của giáo viên mầm non trong một ngày và người lao động nói chung.

Có thể dễ dàng tính được thời gian giáo viên mầm non làm việc tại trường là từ 10 - 11 giờ một ngày.

*Hiệu quả công việc:* Tại các cơ sở giáo dục mầm non hiện nay, đánh giá viên chức hằng năm được thực hiện theo Luật viên chức, trong đó có tiêu chí về hiệu quả công tác. Khi nói đến tính hiệu quả, chúng ta thường hiểu: hiệu quả là vốn đầu tư (sức lực và thời gian bỏ ra) ít nhưng sản phẩm tạo ra phải nhiều về số lượng và cao về chất lượng. Ở trên đã thấy công sức và thời gian giáo viên mầm non phải đầu tư rõ ràng là quá nhiều, vậy còn sản phẩm là trẻ thì sao?.

So sánh thế hệ trẻ mầm non trước những năm 1990 với những thế hệ trẻ mầm non ngày nay, chúng ta có thể dễ dàng nhận ra một số điểm khác biệt. Ví dụ: đối với trẻ mầm non ngày trước, tuy chưa được chăm sóc tốt về mặt dinh dưỡng, thể chất, chưa được hưởng những điều kiện về cơ sở vật chất hiện đại, tiện nghi như trẻ mầm non ngày nay nhưng theo đánh giá chung, trẻ luôn được phát triển với đầy đủ sự hồn nhiên, ngây thơ, trong sáng. Còn trẻ mầm non ngày nay tuy được thụ hưởng những điều kiện chăm sóc tốt nhất từ gia đình, nhà trường và xã hội nhưng về mặt phát triển, các bé lại mất đi sự ngây thơ hồn nhiên vốn có của mình, dễ bị tổn thương, ít năng động trong các trò chơi. Đặc biệt, ngày càng có nhiều trẻ em bị mắc chứng tự kỷ, một loại bệnh liên quan đến những rối loạn về mặt tâm lý.

Trên đây chỉ là những phác thảo tuy sơ lược nhưng cũng đủ cho ta thấy được thực trạng: ngoài việc phải chịu nhiều áp lực từ xã hội, lãnh đạo, đồng nghiệp, phụ huynh, gia đình.... Thời gian tăng lên khi giáo viên phải ở lại sau giờ làm để tham gia các buổi họp, hoặc thực hiện công việc vệ sinh theo đúng lịch sinh hoạt. Ngày nay khi khoa học công nghệ phát triển, máy móc dần thay thế lao động chân tay của con người. Tuy nhiên giáo viên mầm non vẫn lao động quá nhiều, họ

không có đủ thời gian để giải trí, để chăm sóc gia đình, để học tập tự nâng cao năng lực bản thân. Giáo viên mầm non hiện nay đang phải lao động với cường độ cao, thời gian nhiều nhưng hiệu quả công việc thể hiện cụ thể trên trẻ thì còn mờ nhạt, chưa thực sự đáp ứng yêu cầu của xã hội là đào tạo những thế hệ trẻ năng động, sáng tạo, có khả năng thích ứng tốt, chưa đạt được mục tiêu của giáo dục mầm non là phát triển toàn diện thể chất, trí tuệ, tình cảm, thẩm mỹ cho trẻ.

### **3. NGUYÊN NHÂN DẪN TỚI QUÁ TẢI TRONG LAO ĐỘNG SỰ PHẠM CỦA GIÁO VIÊN MẦM NON**

Có nhiều nguyên nhân dẫn tới thực trạng lao động quá tải của giáo viên mầm non. Ở đây chúng tôi chỉ đề cập đến một số nguyên nhân chủ yếu sau đây.

*Nguyên nhân từ nhận thức:* Nhận thức của xã hội đối với giáo dục mầm non còn có một số điểm bất cập:

Xã hội thực sự chưa thông cảm đối với lao động sự phạm đặc thù của ngành giáo dục mầm non.

Nhà nước chưa có những chính sách phù hợp, chưa có chế độ lương xứng đáng với công sức mà giáo viên mầm non bỏ ra.

Các cấp lãnh đạo cấp trên mặc dù thấu hiểu công việc vất vả của giáo viên mầm non song cũng không thể làm khác hơn những văn bản, tiêu chuẩn, quy chế của ngành. Trong suy nghĩ của nhiều phụ huynh, nghề giáo dục mầm non chẳng qua chỉ là nghề bảo mẫu nên dẫn đến thiếu tôn trọng giáo viên mầm non.

*Nguyên nhân từ kinh tế:* Khi xã hội và mặt bằng kinh tế đều phát triển, giáo viên mầm non vẫn đang phải chấp nhận mức lương rất thấp. Qua khảo sát hơn 100 giáo viên thuộc 05 trường mầm non tại huyện Nhà Bè Thành phố Hồ Chí Minh, mức thu nhập trung bình giáo viên nhận hàng tháng dao động từ 3 triệu đến 3,5 triệu. Trong tình hình giá cả thị trường hiện nay, mức thu nhập trên không thể đảm bảo

được cuộc sống tối thiểu cho bản thân giáo viên. Đây là một trong những nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng có nhiều giáo viên mầm non bỏ nghề. Nếu bám trụ thì giáo viên mầm non cũng khó có thể làm việc hiệu quả, chuyên tâm dồn sức cho công việc; và do áp lực về tâm lý, về cuộc sống, hiện tượng giáo viên mầm non căng thẳng dẫn đến bạo hành trẻ là điều không phải quá hiếm.

*Nguyên nhân từ công tác quản lý nhân sự:* Hiện nay công tác quản lý nhân sự trong giáo dục mầm non đang phải đối đầu với tình trạng thiếu giáo viên trầm trọng. Tại Hội nghị tổng kết năm học 2012 - 2013 và Hướng dẫn nhiệm vụ giáo dục Mầm non năm học 2013 - 2014 do Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức trực tuyến với 63 tỉnh thành diễn ra sáng 22/8/2013, số liệu cho thấy: cả nước thiếu 27.554 giáo viên mầm non đứng lớp; trong đó Nghệ An thiếu 1.953, Thái Bình thiếu hơn 1.909, Thanh Hóa thiếu 1.541, Bắc Giang thiếu 1.212...; tỉnh Lào Cai phải huy động cả sinh viên trường cao đẳng sư phạm đến các trường mầm non dạy học để hỗ trợ việc phổ cập trẻ 5 tuổi.

Điều đáng nói là có mâu thuẫn nảy sinh: nhân sự càng thiếu thì công tác quản lý càng siết, càng buộc giáo viên làm việc nhiều hơn, cường độ lớn hơn để bù vào sự thiếu hụt nhân sự đó. Đã đến lúc các cấp lãnh đạo giáo dục mầm non cần thay đổi trong cách phân công phân nhiệm giáo viên mầm non theo hướng chuyên môn hóa. Trong tương lai, nếu giáo viên mầm non được chuyên tâm công việc giảng dạy thì chất lượng dạy học sẽ đạt hiệu quả cao hơn, việc thực hiện theo quy định, chế độ làm việc đối với giáo viên mầm non sẽ khả thi hơn.

*Nguyên nhân từ chương trình dạy học:* Phát triển chương trình giáo dục là hết sức cần thiết nhưng việc thường xuyên thay đổi chương trình chăm sóc giáo dục cũng gây không ít áp lực căng thẳng, mệt mỏi đối với giáo viên mầm non: giáo viên chưa kịp vận dụng nhuần

nhuần chương trình này thì đã phải tiếp nhận chương trình khác. Nội dung của chuẩn nghề nghiệp dường như cũng chưa thực sự phù hợp với những đặc điểm riêng của từng cơ sở, đôi khi quá cao đối với những giáo viên ở khu vực này nhưng lại quá thấp đối với những giáo viên ở khu vực khác.

*Nguyên nhân từ cách đánh giá hiệu quả công việc.* Theo cách thông thường, hiệu quả công việc của giáo viên mầm non được đánh giá chủ yếu dựa trên các tiêu chuẩn, tiêu chí trong chuẩn nghề nghiệp, kết quả thi đua hàng tháng, kết quả tham gia các hoạt động khác của giáo viên, còn yếu tố quan trọng là kết quả thể hiện trên trẻ lại rất ít được chú ý. Muốn đánh giá một đứa trẻ được chăm sóc, giáo dục và phát triển như thế nào, chúng ta phải xét trẻ một cách toàn diện cả về mặt thể chất, nhân cách, khả năng phát triển trí tuệ... Tuy nhiên trên thực tế, chúng ta mới chỉ có thể đánh giá kết quả trên trẻ đơn thuần qua các chỉ số cân đo hàng tháng, thiếu hẳn những tư liệu về sự phát triển nhận thức và nhân cách của trẻ. Một đánh giá hiệu quả làm việc của giáo viên mầm non đơn lập như vậy rõ ràng là chưa đầy đủ và chính xác.

*Nguyên nhân từ việc quá tải trẻ/ lớp:* Kết quả mà chúng tôi khảo sát tại 05 trường mầm non huyện Nhà Bè Thành phố Hồ Chí Minh cho thấy: hầu như tất cả các trường này đều có sĩ số dao động từ 55 - 65 trẻ/lớp; đây cũng là thực trạng chung của nhiều địa phương. Do thiếu giáo viên nên mặc dù lớp rất đông trẻ, trường cũng chỉ phân công được hai giáo viên một lớp; các lớp nhà trẻ thì được hỗ trợ thêm một hoặc hai bảo mẫu. Có ý kiến giải thích rằng lý do tăng sĩ số trẻ/lớp là nhằm tăng thêm thu nhập cho giáo viên mầm non. Điều này cho thấy ở thời điểm hiện tại, ngành giáo dục mầm non vẫn chưa tìm ra giải pháp căn cơ cho vấn đề nhân sự và vấn đề thu nhập của giáo viên.

#### 4. KIẾN NGHỊ MỘT SỐ GIẢI PHÁP

*Thay đổi nhận thức:* Chúng tôi cho rằng quan niệm giáo viên mầm non vừa là cô giáo vừa là mẹ (mẫu giáo) đã không còn phù hợp với điều kiện, tình hình xã hội và yêu cầu chuyên nghiệp hóa của ngành Giáo dục hiện nay. Trong trường mầm non, việc chăm sóc và giáo dục đều quan trọng như nhau và đều đòi hỏi tính chuyên nghiệp cao nên giáo viên mầm non hiện tại khó có thể cùng lúc làm tốt cả hai việc. Nên thay đổi nhận thức, tách chăm sóc và giáo dục thành hai nhiệm vụ riêng, có phân công phân nhiệm rõ ràng, có người phụ trách riêng và phối hợp, hỗ trợ lẫn nhau trong công tác.

*Thay đổi cách phân công phân nhiệm:* Chương trình học mầm non cơ bản chỉ gồm sáu môn, tùy theo sở thích, sở trường về chuyên môn mà phân công mỗi giáo viên mầm non chỉ phụ trách một hoặc hai môn; một giáo viên có thể dạy nhiều lớp, không nhất thiết chỉ dạy một lớp như cách thông thường; và giáo viên chỉ đến trường khi có giờ dạy hoặc các hoạt động, sinh hoạt chuyên môn cần thiết. Làm như thế, giáo viên vừa có điều kiện hoàn thiện giáo án chuyên sâu, vừa có thể sử dụng một giáo án cho nhiều lớp, tiết kiệm được thời gian. Thời gian còn lại giáo viên có thể làm việc kiêm nhiệm, soạn giáo án, làm học cụ hay tự học bồi dưỡng. Vấn đề quan trọng là người quản lý phải biết sắp xếp công việc, lịch dạy, lịch hoạt động sao cho các lớp đảm bảo được các tiết dạy, các hoạt động. Và khi sắp xếp chương trình, người quản lý cũng không nên câu nệ, nhất thiết phải tổ chức giờ học chỉ vào buổi sáng.

*Thay đổi cách trả lương tương xứng với hiệu quả công việc:* Người quản lý phải thực hiện trả lương theo thỏa thuận, xứng đáng với năng lực, hiệu quả công việc mà giáo viên bỏ ra, và làm quen dần với cách nghĩ: ít giáo viên

nhưng giáo viên vừa giỏi chuyên môn, vừa có tâm với nghề, làm việc hiệu quả còn hơn nhiều giáo viên mà làm việc hời hợt, vô cảm, không hiệu quả. Nếu quá thiếu nhân sự, người quản lý có thể chủ động tăng cường thêm bảo mẫu, phục vụ để trợ giảng và phối hợp với giáo viên. Cách làm này vừa giải quyết được vấn đề nhân sự trong tình hình hiện tại, vừa tiết kiệm vì phí trả cho bảo mẫu, phục vụ luôn thấp hơn phí trả cho giáo viên. Thay đổi cách thức đánh giá hiệu quả công việc của giáo viên mầm non.

Người quản lý cần thay đổi hình thức đánh giá năng lực, hiệu quả công việc của giáo viên bằng cách tăng cường đánh giá các chỉ số kết quả trên trẻ. Để đo được một cách toàn diện kết quả phát triển của trẻ có thể áp dụng nhiều phương pháp, và tùy vào từng mặt phát triển mà chọn phương pháp đánh giá phù hợp. Ví dụ: đo thể chất thì dựa vào các chỉ số cân đo, biểu đồ hàng tháng; đo nhận thức, tư duy, trí tuệ thì sử dụng những bài trắc nghiệm, những bài test về trí tuệ trẻ v.v. Cũng có thể tổ chức nhiều môi trường để trẻ được chơi, được trải nghiệm một cách tự do, qua đó người quản lý và giáo viên cùng ghi nhận kết quả trên trẻ.

#### 5. KẾT LUẬN

Nghiên cứu về lao động sư phạm của đội ngũ giáo viên nói chung và giáo viên mầm non nói riêng là một nội dung rộng lớn, liên quan đến nhiều lĩnh vực giáo dục, kinh tế, xã hội, con người... Trong bối cảnh hiện nay, khi toàn ngành Giáo dục đang tích cực triển khai thực hiện theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 của Hội nghị Trung ương 8 Khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, tiếp tục nghiên cứu để giáo dục mầm non, với tư cách là bậc học đầu tiên trong hệ thống giáo dục quốc gia, thực hiện hiệu quả mục tiêu của mình, cung cấp nguồn học sinh đạt chuẩn cho giáo dục phổ thông vẫn đang là vấn đề hết sức thời sự và vô cùng cần thiết.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Nguyễn Thị Hòa (2011), *Giáo trình giáo dục học Mầm non*, Nxb. Đại học sư phạm, Hà Nội.
2. P.A.Rudich (1986), *Tâm lý học*, Nxb. Thể dục Thể thao, Hà Nội.
3. Nguyễn Ánh Tuyết, Nguyễn Thị Như Mai, Nguyễn Thị Kim Thoa (1989), *Tâm lý học trẻ em lứa tuổi mầm non*, Nxb. Đại học sư phạm, Hà Nội.
4. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2008), *Điều lệ trường Mầm non*, ban hành kèm theo Quyết định Số 14/2008/QĐ-BGDĐT ngày 7/4/2008 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.
5. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2008), *Quy định về 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.
6. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2011), *Thông tư quy định về chế độ làm việc dành cho giáo viên Mầm non*, ban hành kèm theo Quyết định số 48/2011/TT- BGDĐT ngày 25/10/2011 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.