GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN, NGHIỆP VỤ VÀ TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON TỈNH ĐỒNG THÁP

• PGS, TS. Nguyễn Văn Đệ(*), TS. Phạm Minh Giản(*), TS. Nguyễn Văn Bản(*)

Tóm tắt

Nghiên cứu về thực trạng đội ngũ giáo viên mầm non tỉnh Đồng Tháp, nhóm tác giả bài viết đề xuất giải pháp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và giải pháp tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên mầm non tỉnh Đồng Tháp nhằm góp phần nâng cao chất lượng giáo dục của bậc học theo yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục.

Từ khóa: giải pháp, giáo viên, mầm non, Đồng Tháp.

1. Đặt vấn đề

Nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục. Trong quá trình phát triển, giáo dục mầm non đã trở thành bậc học nền tảng. Việc quan tâm đầu tư cho đội ngũ giáo viên (ĐNGV) mầm non là hết sức quan trọng. Nghiên cứu về ĐNGV mầm non tỉnh Đồng Tháp, tìm hiểu thực trạng về đội ngũ và đề xuất giải pháp để góp phần nâng cao chất lượng ĐNGV mầm non tỉnh Đồng Tháp là một việc làm hết sức cần thiết.

2. Thực trạng ĐNGV mầm non tỉnh Đồng Tháp

Từ những khảo sát, quan sát và phân tích về thực trạng ĐNGV mầm non tỉnh Đồng Tháp, chúng tôi bước đầu có một số nhận định về đội ngũ này.

Quy mô và chất lượng ĐNGV mầm non của tỉnh ngày càng phát triển, đáp ứng được yêu cầu huy động trẻ ở các độ tuổi đến trường và thực hiện phổ cập giáo dục cho trẻ em 5 tuổi. Đại bộ phận giáo viên (GV) mầm non của tỉnh đều có phẩm chất đạo đức tốt; nêu cao lòng yêu trẻ, tận tuỵ với công việc của trường, của ngành; có kiến thức căn bản về nuôi dưỡng, chăm sóc giáo dục trẻ; đảm bảo thực hiện được chương trình giáo dục mầm non mới; có kĩ năng nghề nghiệp khá tốt, đảm bảo được công việc nuôi dưỡng chăm sóc, giáo dục trẻ theo yêu cầu của chương trình; có nhận thức tốt về vai trò, tầm quan trọng của việc học tập nâng cao trình độ để hoàn thiện bản thân. ĐNGV ngày càng ý thức hơn việc đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy.

Tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận GV mầm non chưa thực sự gắn bó với nghề. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của ĐNGV mầm non ở các địa phương không đồng đều; sự hiểu biết kiến thức nuôi dưỡng chăm sóc và giáo dục trẻ hiện đại còn hạn chế. Trong quá trình thực hiện chương trình giáo dục mầm non, GV còn lúng túng về kỹ năng soạn giáo án, thiết kế hoạt động, xây dựng kế hoạch giảng dạy, lựa chọn nội dung phù hợp với lĩnh vực phát triển; chưa mạnh dạn khai thác tốt khả năng độc lập suy nghĩ của trẻ; việc đánh giá trẻ còn mang tính hình thức; thiếu kỹ năng tự tạo đồ chơi bằng nguyên liệu tại địa phương...

Nguyên nhân của những yếu kém trên có thể có nhiều, xét từ góc độ chủ quan của GV cũng như góc độ khách quan. Theo nghiên cứu, nhiều GV mầm non còn thiếu kiến thức và kĩ năng nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ hiện đại là do có nhiều GV đã lớn tuổi được đào tạo từ lâu, hoặc được đào tạo bằng các hình thức từ xa, tại chức, chuẩn hóa trình độ lại không được bồi dưỡng, đào tạo lại để cập nhật kiến thức. Công tác tổ chức bồi dưỡng tại chỗ, tổ chức thực hiện các chuyên đề, thực hiện chương trình giáo dục mầm non chưa đạt hiệu quả cao do thiếu kinh nghiệm, chưa nghiên cứu sâu, chưa có nhiều biện pháp hay. Chính sách đãi ngộ, bồi dưỡng chuyên môn đối với GV mầm non chưa được quan tâm thoả đáng so với các ngành học khác (GV tự đóng tiền để nâng cao trình độ); đại bộ phận GV mầm non có mức lương thấp.

(*) Trường Đại học Đồng Tháp.

3. Giải pháp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và tạo động lực làm việc cho ĐNGV mầm non của tỉnh

Trên cơ sở thực trạng về ĐNGV mầm non tỉnh Đồng Tháp, trong phạm vi bài viết, chúng tôi đề xuất việc thực hiện *giải pháp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và tạo động lực làm việc cho ĐNGV mầm non của tỉnh*.

3.1. Giải pháp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho ĐNGV mầm non

Thứ nhất, nhận thức việc bồi dưỡng và tự bồi dưỡng là một hoạt động hết sức cần thiết. Đối với GV mầm non có nhiều năm công tác, kiến thức được trang bị trước đây nay trở nên lạc hậu. Đối với những GV trẻ mới ra trường, kiến thức được trang bị mới mẻ mang tính hiện đại nhưng đội ngũ này lại thiếu kinh nghiệm và khả năng sư phạm nên cũng gặp nhiều khó khăn trong thực tiễn. Vì vậy, cần có những chính sách khích lệ, động viên ĐNGV tự học, tự nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy. Có biện pháp thích hợp để phối hợp, liên hệ với cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhằm quản lý việc học và nắm bắt được hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng. Cần lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, bao gồm: khảo sát nhu cầu đào tạo; mục tiêu cần đạt tới; số lượng GV cần đào tạo, bồi dưỡng; nội dung cần đào tạo, bồi dưỡng; hình thức đào tạo, bồi dưỡng; tiến độ thực hiện; các điều kiện đảm bảo (thời gian, kinh phí, cơ sở vật chất).

Thứ hai, tiến hành rà soát, điều chỉnh quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sắp xếp ĐNGV mầm non phù hợp tình hình thực tế của ngành, của từng địa phương. Cần quy hoạch và có tầm nhìn lâu dài cho nhiều năm tiếp theo trên cơ sở sắp xếp, bố trí hợp lý đội ngũ GV hiện có, bảo đảm cơ cấu các ngạch GV tại các cơ sở nuôi dạy trẻ. Đối với các địa phương cần có sự nhìn nhận thấu đáo, tập trung nguồn lực đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV mầm non theo nhu cầu của địa phương một cách hợp lý và bảo đảm chất lượng, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của ngành học.

Thứ ba, việc xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, theo chúng tôi, ĐNGV mầm non tỉnh Đồng Tháp sẽ có hai loại nhu cầu chủ yếu cần đào tạo, bồi dưỡng: *Loại một*: Đào tạo, bồi dưỡng để đáp ứng tiêu chuẩn chức danh GV mầm non; *Loại hai*: Đào tạo, bồi dưỡng để phục vụ tốt hơn.

Thứ tư, xác định nội dung đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng lực là yêu cầu mang tính tất yếu trong việc thực hiện mục tiêu phát triển giáo dục mầm non. Cụ thể: (1) Bồi dưỡng về trình độ nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng tổ chức các hoạt động giáo dục; (2) Bồi dưỡng về kiến thức chuyên môn; (3) Bồi dưỡng về kiến thức chính trị - xã hội, cách ứng xử, giao tiếp; (4) Bồi dưỡng về ngoại ngữ, tin học; (5) Bồi dưỡng về các kiến thức khác như: tìm hiểu các phong tục tập quán, bản sắc văn hóa địa phương...

Thực tiễn, cần phối hợp giữa các cơ quan quản lý giáo dục với các trường mầm non, trường sư phạm nghiên cứu mở rộng nội dung bồi dưỡng theo yêu cầu từng đơn vị, từng nhóm đối tượng GV, hoặc những vấn đề ĐNGV còn hụt hẫng. Thường xuyên thực hiện công tác khảo sát, điều tra, đánh giá thu thập thông tin nhằm phát huy những điểm mạnh, khắc phục những hạn chế của ĐNGV về kiến thức, phương pháp giảng dạy, kỹ năng nghề nghiệp... làm cơ sở để xây dựng chương trình, nội dung bồi dưỡng theo từng chủ đề, chủ điểm với phương châm "yếu cái gì bồi dưỡng cái đó". Như vậy, công tác bồi dưỡng, tự bồi dưỡng không chỉ dừng lại ở chỗ thực hiện theo yêu cầu của Bộ Giáo dục và Đào tạo mà được mở rộng đáp ứng yêu cầu của đối tượng cần được bồi dưỡng, việc tăng cường mở rộng nội dung bồi dưỡng này đáp ứng nhu cầu thiết thực của ĐNGV chắc chắn sẽ đem lại niềm hứng thú, phấn khích cho GV và có hiệu quả đảm bảo phương châm "bồi dưỡng thiết thực".

Thứ năm, các loại hình bồi dưỡng:

- Bồi dưỡng tập trung: Nhằm bồi dưỡng một cách có hệ thống để nâng cao trình độ ĐNGV; Bồi dưỡng tập trung cho ĐNGV có khả năng áp dụng các chương trình mới trong trường mầm non theo yêu cầu đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp dạy học, giáo dục;

- Tự đào tạo, bồi dưỡng: Đây là loại hình đào tạo, bồi dưỡng quan trọng của người GV, biến quá trình đào tạo thành quá trình tự đào tạo, một trong những phương pháp học tập, đào tạo có hiệu quả

nhất hiện nay, đồng thời làm cho nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng trở thành nhu cầu tự thân của mỗi GV. Tự học, tự bồi dưỡng là việc thông qua các hoạt động thực tiễn, người GV tự rút ra những bài học kinh nghiệm, khắc phục những mặt còn hạn chế. Cần tạo môi trường thuận lợi để người GV có điều kiện giao lưu, trao đổi, học tập nâng cao kiến thức và kỹ năng quản lý qua các đợt tham quan mô hình giáo dục tiên tiến trong và ngoài tỉnh. Phải biến quá trình đào tạo, bồi dưỡng thành quá trình tự bồi dưỡng và coi nhu cầu cần thiết của bản thân để thực thi nhiệm vụ. Tự bồi dưỡng về phương pháp giảng dạy thông qua dự giờ đồng nghiệp, sinh hoạt chuyên môn, tăng cường khai thác sử dụng thiết bị đồ dùng dạy học, tự làm đồ dùng dạy học, nghiên cứu tài liệu, viết sáng kiến kinh nghiệm, làm đồ chơi cho trẻ. Yêu cầu GV phải xây dựng được kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng, có bài thu hoạch kết quả tiếp cận và thu nhận sau học tập, nghiên cứu. Cần nghiêm khắc đánh giá thái độ, ý thức học tập nghiên cứu và đưa vào tiêu chí đánh giá, sàng lọc, khen thưởng, kỷ luật đối với người học và kể cả công tác tổ chức lớp học.

Thứ sáu, về yêu cầu bồi dưỡng. Công tác bồi dưỡng chuyên môn cần đảm bảo một số yêu cầu: (1) Việc bồi dưỡng cho GV phải phù hợp với từng nhóm GV khác nhau và phải đảm bảo tính cụ thể, hiện đại, thiết thực nhằm phục vụ cho việc rèn kỹ năng nghề nghiệp; (2) Việc tổ chức bồi dưỡng chuyên môn cho GV phải được tổ chức theo nhiều hình thức khác nhau để đảm bảo tính hiệu quả (nghe báo cáo thực tế; quan sát, dự giờ; hội thảo khoa học; học tập theo chuyên đề...); (3) Bồi dưỡng chuyên môn cho GV mầm non tại trường mầm non thực hành phải được tổ chức một cách thường xuyên (dựa trên mối quan hệ qua lại, gắn bó với khoa sư phạm mầm non) dưới hình thức trao đổi, tọa đàm, thảo luận nhằm giảm thiểu "độ vênh", sự khác biệt giữa lý luận tại trường sư phạm và thực tiễn ở trường mầm non; (4) Bồi dưỡng chuyên môn cho GV mầm non được thực hiện ở cả cấp độ vĩ mô và vi mô. Ở cấp độ vi mô là trao đổi, huấn luyện một kỹ năng, một nhiệm vụ, và cấp độ vĩ mô là quy hoạch ĐNGV mầm non có trình độ tay nghề cao ở các trường mầm non để thực hiện công tác rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên sư phạm.

3.2. Giải pháp tạo động lực làm việc cho ĐNGV mầm non

3.2.1. Sử dụng, bố trí hợp lý ĐNGV

Muốn nâng cao chất lượng ĐNGV đáp ứng yêu cầu và nhiệm vụ mới, trước hết cần có kế hoạch sử dụng hợp lý ĐNGV hiện có. Cụ thể:

- Bố trí GV đảm bảo đúng quy định của Luật Giáo dục: phân công giảng dạy phù hợp với trình độ và chuyên ngành đào tạo.

- Được phân công giảng dạy đúng định mức lao động, thực hiện chế độ chính sách kịp thời đối với các trường hợp lao động vượt mức quy định (làm việc thêm giờ).

- Bố trí GV phải phù hợp với năng lực sở trường, điều kiện hoàn cảnh giúp GV an tâm với công việc; phát huy hết tiềm năng sẵn có và có khả năng phát triển.

- Đội ngũ cán bộ quản lý các nhà trường mầm non có vai trò to lớn trong việc nâng cao chất lượng nuôi dạy trẻ. Do đó việc đề bạt, bố trí, sắp xếp cán bộ quản lý phải được quy hoạch và bồi dưỡng nguồn khi cần thay thế, bổ sung. Cán bộ quản lý thực sự có năng lực hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, có bản lĩnh chính trị, có uy tín, có đủ phẩm chất đạo đức và năng lực quản lý, năng lực chuyên môn tương xứng với người đứng đầu nhà trường.

- Kế hoạch hoá các sinh hoạt định kỳ, hàng tuần, hàng tháng, cả năm học. Hiệu trưởng chịu trách nhiệm trước ngành; kế hoạch hoạt động của trường, căn cứ vào kế hoạch chung của ngành.

- Hiệu trưởng trực tiếp lên kế hoạch kiểm tra thường xuyên, chuyên đề, dự giờ thăm lớp của GV; trực tiếp đánh giá xếp loại GV, chỉ đạo Tổ chuyên môn để bồi dưỡng GV dạy giỏi, bồi dưỡng chuyên môn, rèn luyện kỹ năng cho GV; vận động GV tham gia đăng ký GV giỏi các cấp. Trong công tác phát triển đội ngũ, Hiệu trưởng phải tạo ra sự đa dạng hóa các hình thức học tập, rèn luyện chuyên môn nghiệp vụ, tạo mọi cơ hội để mọi người được học tập, phản ánh nguyện vọng của mình hoặc có nhu cầu tham gia học lên để nâng chuẩn. Hiệu trưởng phải gương mẫu trong các hoạt động chuyên môn, sâu sát trong các đợt học chuyên đề không chỉ để quản lý việc học tập của GV mà còn phải tham gia học tập tốt. Có khả năng phân tích, tổng hợp, giải quyết vấn

đề, rút ra những kết luận cần thiết trong mọi lĩnh vực hoặc nêu ra những vấn đề để mọi người tiếp tục, bàn bạc suy nghĩ. Xây dựng quy chế đối với GV ở những vùng khó khăn, quy định rõ thời gian công tác ở vùng khó khăn, có như vậy GV mới an tâm công tác, phấn đấu; các trường ở vùng khó khăn mới có GV giỏi, GV tâm huyết.

Vai trò của Tổ chuyên môn trong các trường mầm non cần phải rất chú ý.

- Tổ trưởng chuyên môn chịu trách nhiệm trước Hiệu trưởng, kế hoạch hoạt động của tổ, căn cứ vào kế hoạch chung của trường. Tổ chức các hoạt động theo chủ đề trong các buổi sinh hoạt chuyên môn, tổ chức họp nhóm dạy, họp tổ và rút kinh nghiệm giờ dạy, thảo luận bài giảng mẫu, bài soạn mẫu, tổ chức chuyên đề, thao giảng. Thảo luận trao đổi ý kiến về những bài dạy khó, những vấn đề khó và thống nhất chung những kiến thức cơ bản để kiểm tra, đánh giá học sinh theo khối, lớp.

- Tổ trưởng chuyên môn trực tiếp lên kế hoạch dự giờ thăm lớp của GV. Tổ trưởng chuyên môn trực tiếp kiểm tra, thẩm định giáo án của các tổ viên trong tuần. Tổ chuyên môn là nơi nuôi dưỡng, bồi dưỡng GV dạy giỏi, bồi dưỡng chuyên môn, rèn luyện kỹ năng cho GV trẻ. Tổ trưởng phải làm tốt công tác vận động đồng nghiệp tham gia đăng ký GV dạy giỏi các cấp, tạo điều kiện cho GV thực hiện tốt những kế hoạch của mình; Tổ trưởng chuyên môn là thành viên của Ban chuyên môn, là người giúp Hiệu trưởng quản lý chỉ đạo chuyên môn nhà trường; Tổ trưởng chuyên môn trực tiếp dự giờ, đánh giá, xếp loại tiết dạy. Trực tiếp kiểm tra chuyên môn GV và tham gia đánh giá, xếp loại chuyên môn của các GV khi được mời.

- Trong khi tổ chức sinh hoạt chuyên môn, Tổ trưởng chuyên môn phải tạo ra sự đa dạng hóa các loại hình sinh hoạt, tạo mọi cơ hội để mọi người được trình bày ý kiến, phản ánh kinh nghiệm của mình hoặc tiếp nhận những vấn đề mới mẻ, những nguồn thông tin bổ ích.

Yêu cầu đối với Hiệu trưởng mầm non khi sử dụng, bố trí ĐNGV phải tăng cường giám sát, kiểm tra, hỗ trợ tạo mọi điều kiện, kịp thời hướng dẫn, động viên, khích lệ để GV thực hiện nhiệm vụ đạt kết quả cao; bên cạnh cần chú ý năng lực, sở trường cá nhân của mỗi GV để có phân công, bố trí công việc phù hợp tạo cơ hội GV phát huy tối đa năng lực, tích cực sáng tạo; phải đảm bảo tính dân chủ, công khai và cần thiết xét đến các yếu tố tâm lý, hoàn cảnh gia đình để GV an tâm công tác. Cần thực hiện tốt chế độ thi đua khen thưởng để khuyến khích động viên kịp thời đối với những GV có chuyên môn vững vàng, có nhiều thành tích trong dạy học... Nghiêm khắc kiểm điểm những GV vi phạm qui chế chuyên môn làm ảnh hưởng đến phong trào nhà trường và chất lượng giáo dục, làm giảm uy tín, niềm tin của học sinh và xã hội.

3.2.2. Thực hiện chính sách đãi ngộ ĐNGV

Để tạo động lực làm việc đối với GV, hoạt động thi đua, khen thưởng ở các trường cần phải phát triển mạnh bởi ở đây là môi trường đào tạo nên những thế hệ chủ nhân tương lai của đất nước. Kết quả của hoạt động thi đua phục vụ đắc lực cho hoạt động giáo dục, góp phần không nhỏ làm nên chất lượng giáo dục và đào tạo của nhà trường. Tham gia thi đua, ĐNGV tự bồi dưỡng kiến thức, nâng cao trình độ chuyên môn và các kỹ năng thực hành, có điều kiện tiếp cận với tri thức mới, các phương pháp, phương tiện kỹ thuật tiên tiến, hiện đại. Đó là cách tốt nhất để họ có thể tự khẳng định và thể hiện mình trong nhà trường và xã hội. Các chỉ tiêu thi đua được xây dựng trên cơ sở phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ được giao ở từng đơn vị, được triển khai và thống nhất của các thành viên trong nhà trường về các tiêu chí phấn đấu cần đạt được, phát động ngay từ đầu năm học. Tổ chức giám sát hoạt động thi đua ở các cơ sở giáo dục nhằm đảm bảo dân chủ, công bằng, khách quan trong bình xét các danh hiệu thi đua.

- Thực hiện đúng, đủ, kịp thời các chế độ chính sách đối với GV theo đúng tinh thần tôn vinh nghề dạy học của Đảng và Nhà nước. Cần cụ thể hóa các chính sách, đảm bảo các lợi ích từ chính sách đến với GV công bằng, hợp lí; chú trọng khía cạnh động viên, kích thích, nhằm tăng hiệu suất lao động của ĐNGV.

- Vừa thực hiện chế độ tiền lương và phụ cấp theo lương, vừa tiếp tục nghiên cứu, đề xuất kịp thời có biện pháp điều chỉnh hệ số thang, bậc lương, nới rộng khoảng cách thang, bậc lương,

nhất là tạo được sự công bằng giữa cống hiến và hưởng thụ của các loại cán bộ. Nghiên cứu, đề nghị cải tiến hơn nữa phụ cấp ưu đãi của GV sao cho xứng đáng với chức danh, chức trách và nhiệm vụ của người GV mầm non.

- Việc thực hiện xây dựng, hoàn thiện và đổi mới chế độ tiền lương phải nhằm mục đích xây dựng được một chế độ tiền lương thực sự là thước đo giá trị - sức lao động, đảm bảo tái sản xuất và mở rộng sức lao động, là nguồn thu nhập chủ yếu, thực sự trở thành đòn bẩy khuyến khích người GV làm việc với tâm huyết và tinh thần sáng tạo trong công việc. Thực hiện chế độ chức danh nhà giáo và có chế độ lương lũy tiến theo chức danh, thâm niên và thành tích để khuyến khích các nhà giáo đạt chuẩn và đạt các mức chuẩn cao trong nghề nghiệp. Cùng với việc xây dựng và hoàn thiện chế độ tiền lương, cần tiếp tục nghiên cứu đề xuất nhằm xây dựng, hoàn thiện, mở rộng việc cải cách hệ thống chính sách khuyến khích, kích thích các đối tượng và các lĩnh vực hoạt động khác nhau của ĐNGV mầm non.

- Đầu tư kinh phí, tăng cường các phương tiện, điều kiện để GV phát huy tối đa năng lực cá nhân. Duy trì tổ chức thi GV dạy giỏi theo định kỳ và có hình thức chú trọng giáo dục lý tưởng cách mạng là động lực lớn nhất để thúc đẩy sự phấn đấu vươn lên của từng GV.

- Thường xuyên quan tâm tìm hiểu nắm chắc tình hình của ĐNGV cũng như hoàn cảnh của từng GV, kịp thời động viên khuyến khích cũng như kịp thời giải quyết các mâu thuẫn nảy sinh. Quan tâm chu đáo đến việc chăm sóc sức khỏe cho ĐNGV phối hợp với cơ sở y tế, tổ chức khám sức khỏe định kỳ...

4. Kết luận

Trên đây là một số giải pháp trong các giải pháp nghiên cứu đề xuất để nâng cao chất lượng ĐNGV mầm non tỉnh Đồng Tháp trong thời gian tới. Vấn đề cần cụ thể trong mỗi công việc gắn với các chủ thể quản lý trong việc thực hiện các giải pháp. Trong phạm vi nghiên cứu đề xuất về các chủ thể có nhiều cấp độ khác nhau: cấp độ vĩ mô, cấp độ vi mô; chủ thể bên trên và bên trong nhà trường; chủ thể là Hiệu trưởng, Tổ trưởng chuyên môn và là GV mầm non... Chất lượng sẽ tiếp tục nâng cao khi có sự chủ động và phối hợp giữa các chủ thể này.

Tài liệu tham khảo

[1]. Nguyễn Hữu Châu (Chủ biên) (2005), *Phương pháp, phương tiện, kỹ thuật và hình thức tổ chức dạy học trong nhà trường*, NXB Đại học Sư phạm Hà Nội.

[2]. Lê Xuân Hồng (2001), *Cải tiến nội dung chương trình và phương pháp giảng dạy trong trường sư phạm mầm non theo hướng sư phạm tích hợp*, Đề tài NCKH cấp Thành phố HCM.

[3]. Nguyễn Kỳ (Chủ biên) (1995), *Phương pháp giáo dục tích cực lấy người học làm trung tâm*, NXB Giáo Dục Hà Nội.

[4]. Sở Giáo dục và Đào tạo Đồng Tháp, các *Báo cáo tổng kết và triển khai phương hướng năm học (từ 2010-2011 đến 2013-2014).*

[5]. Nguyễn Ánh Tuyết (2004), *Giáo dục mầm non - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Đại học Sư phạm Hà Nội.

Summary

Basing on the findings of the research on the reality of nursery teaching staff in Dong Thap province, this article aims to propose solutions on training and fostering professional knowledge and skills as well as providing incentives for nursery teachers to contribute towards enhancing the training quality of this level of education responding to the requirements of radically and comprehensively innovating Vietnam's education and training.

Keywords: solutions, teacher, nursery, Dong Thap.

Ngày nhận bài: 19/8/2014; ngày nhận đăng: 24/9/2014.