THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG MẦM NON THÀNH PHỐ SA ĐÉC, TỈNH ĐỒNG THÁP

Nguyễn Thanh Giang[1] và Lê Thị Thanh Kiều[2,3*]

[1]Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, Việt Nam

[2]Học viên cao học, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

[3]Trường Mầm non Nắng Hồng, thành phố Sa Đéc, tỉnh Đồng Tháp, Việt Nam

[*]Tác giả liên hệ: Lê Thị Thanh Kiều, Email: lethithanhkieu90@gmail.com

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 15/7/2024; Ngày nhận chỉnh sửa: 21/8/2024; Ngày duyệt đăng: 30/8/2024

Tóm tắt

Nghiên cứu này nhằm phân tích các thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường mầm non thành phố Sa Đéc, tỉnh Đồng Tháp. Dữ liệu được thu thập từ 200 cán bộ quản lý và giáo viên của 10 trường mầm non thành phố Sa Đéc, tỉnh Đồng Tháp. Phương pháp sử dụng phiếu khảo sát, trưng cầu ý kiến, sử dụng phương pháp thống kê toán học tính tỷ lệ phần trăm, tính điểm trung bình và xếp thứ hạng để thống kê số lượng, chất lượng về đội ngũ giáo viên mầm non và xử lý số liệu, định lượng kết quả nghiên cứu đưa ra những kết luận phục vụ công tác nghiên cứu. Kết quả nghiên cứu đưa ra năm thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường mầm non thành phố Sa Đéc, tỉnh Đồng Tháp bao gồm: nhận thức của đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên về tầm quan trọng trong việc phát triển đội ngũ giáo viên trường mầm non; xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên mầm non; tuyển chọn và sử dụng đội ngũ giáo viên; thực hiện chế độ, chính sách, tạo môi trường làm việc; kiểm tra, đánh giá công tác phát triển đội ngũ. Kết quả nghiên cứu này là cơ sở để tác giả đề xuất một số biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên mầm non trong tương lai.

Từ khóa: *Giáo viên mầm non, mầm non, phát triển đội ngũ, thực trạng.*

DOI: https://doi.org/10.52714/dthu.13.01S.2024.1315

Trích dẫn: Nguyễn, T. G., & Lê, T. T. K. (2024). Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường mầm non thành phố Sa Đéc, tỉnh Đồng Tháp. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp, 13*(01S), 216-226. https://doi.org/10.52714/dthu.13.01S.2024.1315.

Copyright © 2024 The author(s). This work is licensed under a CC BY-NC 4.0 License.

CURRENT STATUS OF TEACHER DEVELOPMENT IN NURSING SCHOOLS IN SA DEC CITY, DONG THAP PRIVINCE

Nguyen Thanh Giang[1] and Le Thi Thanh Kieu[2,3*]

[1]Department of Education & Training of Ba Ria-Vung Tau Province, Vietnam

[2]Postgraduate, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam

[3]Nang Hong Kindergarten, Sa Dec city, Dong Thap province, Vietnam

[*]Corresponding author: Le Thi Thanh Kieu, Email: lethithanhkieu90@gmail.com

Article history

Received: 15/7/2024; Received in revised form: 21/8/2024; Accepted: 30/8/2024

Abstract

This study is to analyze the current situation of teacher development in preschools in Sa Dec city, Dong Thap province. Data was collected from 200 administrators and teachers from 10 preschools in Sa Dec city, Dong Thap province. The methods included surveys, opinion polls, mathematical statistics to quantitatively calculate percentages, average scores, and rankings. Research results were conducted to draw conclusions to serve research work. The results show five current situations in developing the teacher team at preschools in Sa Dec city, Dong Thap province, including: the awareness of the leadership team and teachers about the importance of developing the preschool teacher team; developing plans for the preschool teacher team; selecting and using the teacher team; implementing systems, policies, creating a working environment; checking and evaluating the work of developing the teacher team. These research results serve as a basis for the author to propose future development measures for the preschool teacher team.

Keywords: *Current situation, preschool teacher, preschool, team development.*

1. Đặt vấn đề

Phát triển giáo dục và đào tạo (GD&ĐT) là quốc sách hàng đầu, là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, là điều kiện để tạo ra và phát huy lợi thế cạnh tranh quốc tế của Việt Nam về nguồn lực con người trong quá trình toàn cầu hoá. Đây là trách nhiệm của toàn Đảng, của hệ thống chính trị xã hội, của toàn dân, trong đó các nhà giáo và cán bộ quản lý (CBQL) giáo dục là những người trực tiếp thực hiện và vì vậy giữ vai trò quyết định trực tiếp đến chất lượng và sự phát triển của hệ thống giáo dục quốc dân. Tổ chức Văn hoá và Giáo dục của Liên hợp quốc (UNESCO) cũng đã khuyến cáo: Mọi cuộc cải cách giáo dục đều bắt đầu từ người giáo viên (GV) (Chính phủ, 2006). Đồng thời, ngày 22 tháng 3 năm 2021, Bộ GD&ĐT đã ban hành Công văn số 1108/BGDĐT-NGCBQLGD về việc xây dựng Đề án phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục (Bộ GD&ĐT, 2021).

Như vậy, để phát triển giáo dục và đào tạo cần phải có đội ngũ CBQL, GV giỏi cả về chuyên môn, nghiệp vụ, vừa có đạo đức, phẩm chất và sức khỏe tốt. Trong hệ thống giáo dục quốc dân, GV được coi là nền móng của ngôi nhà giáo dục, nhằm hình thành ở trẻ những cơ sở đầu tiên của con người mới xã hội chủ nghĩa Việt Nam, vì nếu nền móng không vững chắc thì ngôi nhà không thể xây dựng lên cao. GV mầm non khác với GV các cấp học khác, vừa dạy, vừa dỗ, mỗi GV không chỉ đóng vai trò là cô giáo mà còn là một người mẹ thứ 2 của trẻ. Vì vậy đòi hỏi GV phải am hiểu sâu rộng về lĩnh vực tự nhiên, xã hội cũng như tâm lý giáo dục.

Có thể nói rằng đội ngũ giáo viên (ĐNGV) mầm non có vị trí đặc biệt quan trọng trong hệ thống giáo dục quốc dân, là lực lượng nòng cốt thực hiện việc nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ từ 3 - 72 tháng tuổi. Trong hệ thống giáo dục quốc dân, mầm non là cấp học có ý nghĩa rất quan trọng, là cơ sở nền tảng ban đầu cho việc hình thành và phát triển toàn diện nhân cách của con người, tạo nền móng vững chắc cho giáo dục phổ thông và cho các cấp học tiếp theo trong toàn bộ hệ thống giáo dục quốc dân.

Trước yêu cầu phát triển của đất nước trong thời kỳ đổi mới, đồng thời thực hiện Nghị Quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo thì vấn đề giáo dục ở thành phố Sa Đéc còn một số bất cập: Sự bố trí, sắp xếp GV mầm non trên địa bàn thành phố chưa hợp lý, còn tình trạng thừa, thiếu cục bộ; Công tác đào tạo GV còn nhiều khó khăn; Một bộ phận GV lớn tuổi mang nặng phương pháp chăm sóc giáo dục trẻ theo hướng rập khuôn máy móc, chưa có sự sáng tạo; Một bộ phận GV mới được tuyển dụng có tuổi đời rất trẻ, thiếu kinh nghiệm trong công tác chăm sóc giáo dục trẻ; Do trình độ nhận thức của ĐNGV không đồng đều nên dẫn đến việc tiếp nhận chương trình giáo dục mầm non một cách khá máy móc; Khả năng cập nhật và ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục còn hạn chế. Một bất cập khác trong việc sử dụng ĐNGV tại các trường mầm non như: Tỷ lệ GV có độ tuổi trung bình cao, đặc biệt, từ khi Luật Giáo dục 2019 có hiệu lực từ ngày 1/7/2020, thì trình độ GV chưa đạt chuẩn là vấn đề cần quan tâm và cũng chính là thách thức, khó khăn và có khả năng gia tăng nếu không có biện pháp hữu hiệu để khắc phục.

2. Tổng quan lý thuyết, lược sử nghiên cứu và phát triển giả thuyết

2.1. Những nghiên cứu ở ngoài nước

Phát triển đội ngũ nhà giáo được nhiều nhà khoa học coi là một trong ba nhiệm vụ của quản lí nhân lực trong giáo dục. Nhà xã hội học người Mỹ Leonard Nadler đã viết "Quản lí nguồn nhân lực có ba nhiệm vụ chính là: Phát triển nguồn nhân lực, sử dụng nguồn nhân lực và nuôi dưỡng môi trường để nguồn nhân lực phát triển" (Nadler & Nadler, 1989). Phát triển ĐNGV với tư cách là bộ phận của phát triển nguồn nhân lực trong giáo dục, trước hết phải hướng vào đào tạo, bồi dưỡng họ về kiến thức, kĩ năng, năng lực và thái độ lao động sư phạm. Đây được coi là tiền đề để đảm bảo số lượng, nâng cao chất lượng và điều chỉnh cơ cấu ĐNGV cho phù hợp với nhu cầu của xã hội (Bùi, 2013).

Theo Franz Emanuel Weinert trong tác phẩm "Sự phát triển nhận thức học tập và giảng dạy" để nhà giáo làm tròn trách nhiệm "Định hướng, điều khiển và hỗ trợ các học sinh đạt tới mục tiêu giáo dục, dạy học" thì cần phát triển ở họ các phẩm chất và năng lực nghề nghiệp, do đó nâng cao chất lượng của đội ngũ nhà giáo là một khâu có vai trò quan trọng trong đảm bảo chất lượng dạy học (Weinert,1998).

Leonard Nadler and Zeace Nadler đã đưa ra hồ sơ quản lí nguồn nhân lực để diễn tả mối quan hệ với nhiệm vụ của công tác quản lí nguồn nhân lực. Ông cho rằng QL nguồn nhân lực phải có 3 nhiệm vụ chính là: (1) Phát triển nguồn nhân lực (gồm giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển, nghiên cứu, phục vụ); (2) Sử dụng nguồn nhân lực (gồm tuyển dụng, sàng lọc, bố trí, đánh giá, đãi ngộ, kế hoạch hoá sức lao động; (3) Môi trường nguồn nhân lực gồm mở rộng chủng loại làm việc, mở rộng quy mô làm việc, phát triển tổ chức (Nadler & Nadler, 1989).

Theo Petrovxki (1982), để hoàn thành nhiệm vụ dạy học và giáo dục, nhà giáo phải có phẩm chất nghề nghiệp tốt, năng lực sư phạm phát triển cao. Những phẩm chất và năng lực đó được hình thành và phát triển trong quá trình hoạt động nghề nghiệp của người GV.

Chuyên gia giáo dục của UNESCO - Singh cho rằng: "GV giữ vai trò quyết định trong quá trình giáo dục… Trong quá trình dạy học GV không chỉ là người truyền thụ những phần tri thức rời rạc… GV cũng đồng thời là người hướng dẫn, người cố vấn, người mẫu mực của người học… Trong công cuộc hoàn thiện quá trình dạy học, người dạy, người học là những người bạn cùng làm việc, cùng nhau tìm hiểu và khám phá". Vì vậy, theo ông "Không một hệ thống giáo dục nào có thể vươn cao quá tầm những GV làm việc cho nó" (Singh,1994).

Theo Vưgôtxki dạy học là yếu tố cơ bản, cần thiết, bên trong của quá trình phát triển ở cả người dạy và người học. Vì vậy, tổ chức tốt quá trình dạy học sẽ đưa tới sự phát triển các phẩm chất nghề nghiệp ở từng GV, thông qua đó nâng cao được chất lượng của ĐNGV trong các nhà trường (Vưgôtxki, 1997).

2.2. Những nghiên cứu ở trong nước

Ngay từ thời xa xưa, ông cha ta đã rất coi trọng vai trò của người thầy giáo như: "Không thầy đố mày làm nên", không có thầy giáo thì sẽ không có giáo dục. Điều đó nhắc nhở mọi người phải quan tâm mọi mặt và toàn diện đến giáo dục mà chủ thể đóng vai trò quan trọng nhất đó chính là ĐNGV.

Ở Việt Nam, Hồ Chí Minh lúc đương thời rất quan tâm đến chất lượng giáo dục, đặc biệt là đội ngũ thầy, cô giáo. Người đã chỉ rõ: "Vấn đề then chốt, quyết định chất lượng giáo dục là phải phát triển được đội ngũ đông đảo những người làm công tác giáo dục yêu nghề, yêu trường, hết lòng thương yêu, chăm sóc, giáo dục học sinh, không ngừng trau dồi đạo đức, tự bồi dưỡng nâng cao tay nghề để thực sự là tấm gương sáng cho học sinh noi theo".

Trần Kiểm trong cuốn sách "Khoa học Quản lí giáo dục - Một số vấn đề lí luận và thực tiễn", tác giả cho rằng "Chất lượng quá trình đào tạo phụ thuộc vào chất lượng hoạt động dạy và chất lượng hoạt động học" (Trần, 2004). Theo đó, để đảm bảo chất lượng đào tạo nói chung, chất lượng hoạt động dạy thì cần có những biện pháp phát triển đội ngũ nhà giáo.

Trần Thị Hương đã nghiên cứu phát triển ĐNGV mầm non quận Tây Hồ, Thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, đã phân tích thực trạng ĐNGV quận Tây Hồ trên các khía cạnh về: Kế hoạch, tuyển dụng và sử dụng, đào tạo bồi dưỡng, kiểm tra đánh giá, tạo môi trường làm việc thuận lợi. Trên cơ sở đó đề xuất sáu biện pháp phát triển ĐNGV mầm non quận Tây Hồ như: Lập kế hoạch phát triển, tuyển chọn và sử dụng hợp lí, phân loại GV mầm non theo chuẩn nghề nghiệp, phát huy ảnh hưởng của các GV cốt cán, kiểm tra đánh giá và tạo môi trường làm việc. (Trần, 2016).

Ở Đồng Tháp, thời gian qua các công trình nghiên cứu về ĐNGV nói chung, GV mầm non nói riêng cũng bước đầu được quan tâm nghiên cứu, đề cập ở những mức độ khác nhau. Có thể kể đến một số công trình: "Giải pháp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn,

nghiệp vụ và tạo động lực làm việc cho ĐNGV mầm non tỉnh Đồng Tháp" của các tác giả Nguyễn Văn Đệ, Phạm Minh Giản, Nguyễn Văn Bản đăng trên Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp, số 10 năm 2014; Luận văn thạc sĩ Quản lý giáo dục "Quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho GV mầm non huyện Cao Lãnh, tỉnh Đồng Tháp" của tác giả Đỗ Thị Diễm năm 2018. Các công trình ít nhiều đã đánh giá thực trạng, đề xuất được một số biện pháp khả thi trong phát triển, quản lý ĐNGV mầm non của tỉnh Đồng Tháp.

Từ những nghiên cứu trên cho thấy: Phát triển ĐNGV là vấn đề phát triển nguồn nhân lực trong giáo dục và đào tạo và có ảnh hưởng mang tính quyết định đến việc nâng cao chất lượng dạy học trong nhà trường. Tuy vậy, trên địa bàn thành phố Sa Đéc, tỉnh Đồng Tháp, đến nay vẫn chưa có công trình khoa học nào nghiên cứu về phát triển ĐNGV mầm non. Bởi vậy, phát triển ĐNGV ở các trường mầm non thành phố Sa Đéc, tỉnh Đồng Tháp là vấn đề hoàn toàn mới, rất cần được nghiên cứu một cách hệ thống.

3. Phương pháp nghiên cứu

Quan sát trực tiếp các hoạt động quản lý, hoạt động giảng dạy, giáo dục của CBQL, GV mầm non ở thành phố Sa Đéc, tỉnh Đồng Tháp, để có thông tin đầy đủ hơn về thực trạng phát triển ĐNGV, làm cơ sở để đề ra các biện pháp phát triển ĐNGV mầm non ở thành phố Sa Đéc, tỉnh Đồng Tháp.

Sử dụng phương pháp khảo sát bằng phiếu hỏi đối với 180 GV, 20 CBQL của 10 trường mầm non thành phố Sa Đéc, tỉnh Đồng Tháp gồm: (1) Trường Mầm non Hoa Sen, (2) Trường Mầm non Sen Hồng, (3) Trường Mầm non Ánh Dương, (4) Trường Mầm non Hoa Mai, (5) Trường Mầm non Tân Khánh Đông, (6) Trường Mầm non Hướng Dương, (7) Trường Mầm non Nắng Hồng, (8) Trường Mầm non Bình Minh, (9) Trường Mầm non Tân Phú Đông, (10) Trường Mẫu giáo Tân Quy Đông nhằm thu thập thông tin làm sáng rõ thực trạng phát triển ĐNGV mầm non ở thành phố Sa Đéc, tỉnh Đồng Tháp.

Để đo lường kết quả khảo sát, chúng tôi sử dụng thang đo Likert 4 mức độ, từ 1 đến 4. Khoảng cách giữa các mức được tính theo công thức [(max – min): 4]= [(4-1) : 4 = 3:4 = 0,75. Theo đó, quy ước đánh giá các mức độ của từng yếu tố dựa vào giá trị điểm trung bình (ĐTB) như sau:

Mức 4: $3,25 \leq$ ĐTB $\leq 4,00$ Mức 2: $1,75 \leq$ ĐTB $< 2,50$

Mức 3: $2,50 \leq$ ĐTB $< 3,25$ Mức 1: $1,00 \leq$ ĐTB $< 1,75$

Các số liệu thu được sẽ được xử lý thông qua phần mềm SPSS 22 để tính ĐTB, tuỳ từng câu hỏi mà chúng tôi có thể tính tỉ lệ phần trăm (%) và độ lệch chuẩn (ĐLC) theo 4 mức được thiết kế trong phiếu điều tra.

Phỏng vấn 03 CBQL, 03 GV ở các trường mầm non để làm rõ thực trạng phát triển ĐNGV mầm non ở thành phố Sa Đéc, tỉnh Đồng Tháp.

4. Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường mầm non thành phố Sa Đéc, tỉnh Đồng Tháp

4.1. Nhận thức của đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên về tầm quan trọng trong việc phát triển đội ngũ giáo viên trường mầm non ở thành phố Sa Đéc

Phát triển ĐNGV các trường mầm non là vô cùng cần thiết và đó cũng chính là mục tiêu, vừa là động lực thúc đẩy sự nghiệp giáo dục phát triển, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện của nhà trường, đáp ứng yêu cầu đổi mới.

Qua trao đổi với CBQL-L.T.T.T., cô cho rằng việc "Tăng cường bồi dưỡng nhận thức của GV để kịp thời tiếp cận với sự phát triển của trường mầm non theo xu thế hội nhập" là rất cần thiết.

GV-N.T.P.H. nêu quan điểm "Công tác phát triển ĐNGV mầm non là rất cần thiết vì đó là một trong những căn cứ để đánh giá chất lượng GV mầm non, từ đó bản thân GV nhận thấy

rõ những điểm mạnh, điểm yếu và đề ra hướng khắc phục cho bản thân, đối với CBQL sẽ có kế hoạch bồi dưỡng, hướng dẫn GV phát huy mặt mạnh, hạn chế điểm yếu nhằm nâng cao chất lượng tại cơ sở".

Đồng quan điểm trên GV-N.T.C. cho rằng, việc phát triển ĐNGV "Sẽ nâng cao uy tín cho nhà trường, làm cơ sở để nâng cao chất lượng giáo dục.

4.2. Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên mầm non ở thành phố Sa Đéc

Hàng năm, Phòng GD&ĐT, các nhà trường điều tra nắm rõ tình hình phát triển trường lớp, việc học sinh tăng lên, học sinh ở lại bán trú, dự báo trước tình hình phát triển ĐNGV nên đã thực hiện tốt việc làm kế hoạch phát triển giáo dục, trong đó có kế hoạch qui hoạch mạng lưới trường lớp, phát triển ĐNGV. Do vậy, số lượng ĐNGV hàng năm của cấp học mầm non được duy trì đủ, ổn định về số lượng. Kết quả khảo sát đánh giá của GV, CBQL về công tác quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGV các trường mầm non của thành phố Sa Đéc được thể hiện qua Bảng 1.

Bảng 1. Đánh giá của giáo viên, cán bộ quản lý về công tác quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên ở thành phố Sa Đéc

TT	Tiêu chí	ĐTB	ĐLC	Thứ bậc
1	Nhà trường nơi Cô/Thầy công tác đã nhận thức được tầm quan trọng của việc quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGV mầm non như thế nào?	3,76	0,51	1
2	Quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGV được xây dựng cụ thể, chi tiết trong kết hoạch phát triển hàng năm của nhà trường	3,42	0,74	2
3	Nhà trường đã thực hiện việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch các nội dung phát triển ĐNGV như: tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm; đào tạo, bồi dưỡng; tổ chức đánh giá GV; xây dựng môi trường làm việc	3,15	0,67	3
4	Công tác kiểm tra, giám sát nhằm đảm bảo việc triển khai thực hiện quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGV đã thực hiện thường xuyên	2,54	0,58	4

Kết quả phỏng vấn về công tác quy hoạch ĐNGV tại trường mầm non, GV-L.T.T.O. trả lời: "Hiệu trưởng rất quan tâm đến phát triển chất lượng ĐNGV tại trường, thường xuyên tổ chức các hoạt động, chuyên đề và cho GV đi tham quan, học tập trường bạn để GV học hỏi, rút kinh nghiệm.

Ý kiến đánh giá của GV, CBQL qua Bảng 1 trên cho thấy, thực trạng việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGV mầm non các trường của thành phố Sa Đéc được đánh giá ĐTB từ 2,54 đến 3,76 với thang điểm lựa chọn đồng ý từ 1 điểm (chưa tốt) đến 4 điểm (rất tốt). Trong đó, đa số CBQL và GV được khảo sát đều cho rằng, nhà trường đã nhận thức được tầm quan trọng của công tác quy hoạch phát triển ĐNGV mầm non. Kế đến là đối tượng khảo sát đánh giá rất tốt về công tác quy hoạch phát triển ĐNGV được xây dựng cụ thể, chi tiết trong kế hoạch phát triển hàng năm của nhà trường. Điều này cho thấy các trường có sự quan tâm đến việc xây dựng các loại kế hoạch phát triển ĐNGV. Để công tác phát triển ĐNGV đạt hiệu quả thì hiệu trưởng tiếp tục quan tâm đến việc tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm; đào tạo, bồi dưỡng; tổ chức đánh giá GV; xây dựng môi trường làm việc; kiểm tra, giám sát nhằm đảm bảo việc triển khai thực hiện quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGV đạt hiệu quả cao.

4.3. Thực trạng tuyển chọn và sử dụng đội ngũ giáo viên trường mầm non ở thành phố Sa Đéc

Công tác tuyển dụng GV vào làm việc tại các trường thuộc Ủy ban nhân dân Thành phố Sa Đéc được thực hiện chặt chẽ, đúng theo quy định của pháp luật, chú ý đến chất lượng của ĐNGV trên cơ sở nhu cầu và kế hoạch đã lựa chọn, tuyển dụng những sinh viên tốt nghiệp có

trình độ trên chuẩn, có học lực khá giỏi trở lên, nên phẩm chất và năng lực sư phạm khá tốt, tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển ĐNGV.

Việc tuyển dụng viên chức được thực hiện thông qua hình thức xét tuyển theo 2 vòng (theo Mục 3, Chương II Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25 tháng 9 năm 2020 của Chính phủ).

+ Vòng 1: Kiểm tra điều kiện dự tuyển tại Phiếu đăng ký dự tuyển theo yêu cầu của vị trí việc làm cần tuyển, nếu đáp ứng đủ thì người dự tuyển được tham dự vòng 2.

+ Vòng 2: Thi môn nghiệp vụ chuyên ngành (Phỏng vấn).

Việc tuyển chọn GV mầm non là quá trình tuyển mộ và lựa chọn GV theo nhu cầu và định mức biên chế. Việc tuyển chọn GV phải đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục phải gắn với kế hoạch chiến lược của nhà trường. Đây là một nội dung quan trọng trong việc phát triển ĐNGV. Sau khi tuyển chọn GV, người quản lí sắp xếp, bố trí GV vào các nhiệm vụ, chức danh cụ thể nhằm phát huy tối đa khả năng hiện có của GV để hoàn thành mục tiêu giáo dục. Sử dụng GV phải tạo điều kiện để họ thích ứng với môi trường làm việc.

Kết quả khảo sát đánh giá của GV, CBQL về thực trạng tuyển dụng, sử dụng ĐNGV mầm non ở thành phố Sa Đéc được thể hiện ở Bảng 2.

Bảng 2. Thực trạng công tác tuyển chọn đội ngũ giáo viên mầm non ở thành phố Sa Đéc

TT	Nội dung	ĐTB	ĐLC	Thứ bậc
1	Việc xác định tiêu chí tuyển chọn ĐNGV	3,85	0,36	1
2	Việc thực hiện quy trình tuyển chọn công khai, khách quan theo tiêu chí	3,08	0,44	2
3	Việc tiến hành thử việc GV sau khi được tuyển chọn	2,25	0,53	4
4	Việc quyết định tiếp nhận GV chính thức sau khi thử việc	3,01	0,88	3

Kết quả thống kê từ Bảng 2 cho thấy, các nội dung đánh giá được xếp hạng từ cao đến thấp, cụ thể như sau: Việc xác định tiêu chí tuyển chọn ĐNGV; Việc thực hiện quy trình tuyển chọn công khai, khách quan theo tiêu chí; Việc quyết định tiếp nhận GV chính thức sau khi thử việc; Việc tiến hành thử việc GV sau khi được tuyển chọn.

Khi trả lời câu hỏi: "Đánh giá của thầy cô về công tác tuyển chọn ĐNGV về tiêu chí, về quy trình tuyển chọn tại trường mầm non của thầy cô đang công tác?". Đa số ý kiến cho rằng: Do thiếu GV mầm non nên các trường chủ yếu tuyển chọn ĐNGV căn cứ vào các tiêu chí đã quy định, sau khi nhận hồ sơ của GV, các địa phương sẽ thực hiện theo đúng quy trình, tiếp nhận GV vào dạy hợp đồng chờ đến khi nào có đợt sẽ thi tuyển viên chức.

Quá trình thử việc sau khi tuyển chọn sẽ giúp cho hiệu trưởng biết được năng lực của GV, tuy nhiên trường rất thiếu GV nên hiện tại chưa làm được điều đó. Nếu có điều kiện các trường sẽ thử việc GV trước sau đó mới quyết định có tiếp nhận GV chính thức, điều này sẽ góp phần tích cực trong việc nâng cao chất lượng giáo dục.

Một số ý kiến cho rằng: "Công tác tuyển chọn cần xây dựng theo tiêu chí rõ ràng, khách quan để thể hiện sự công bằng, việc thực hiện quy trình tuyển chọn cần công khai, khách quan theo tiêu chí".

Từ thực trạng trên cho thấy mong muốn của đa số CBQL là được thử việc GV trước khi tiếp nhận chính thức. Tuy nhiên, thực tế thiếu GV nên các trường tuyển chọn GV vào dạy chủ yếu đủ số GV trên lớp. Điều này cho thấy các trường chưa thực hiện tốt việc xác định tiêu chí tuyển chọn GV. Do đó, để công tác phát triển ĐNGV các trường MN đạt hiệu quả thì các trường cần căn cứ vào tình hình thực tế và các tiêu chí của chuẩn nghề nghiệp GV để tham mưu với cấp lãnh đạo nội dung tuyển chọn rõ ràng, cụ thể theo vị trí công việc và theo nhiệm vụ phát triển của nhà trường. Ngoài ra, nội dung thử việc và tiếp nhận GV cũng nên thực hiện công bằng và khách quan.

Bảng 3. Thực trạng công tác sử dụng đội ngũ giáo viên mầm non ở thành phố Sa Đéc

TT	Nội dung	ĐTB	ĐLC	Thứ bậc
1	Việc phân công nhiệm vụ phù hợp với năng lực chuyên môn của GV	2,96	0,46	2
2	Việc xây dựng các mối quan hệ công việc rõ ràng, cụ thể giữa các bộ phận và cá nhân	3,10	0,48	1

Kết quả thống kê Bảng 3 cho thấy các nội dung liên quan đến công tác sử dụng ĐNGV đều được CBQL và GV đánh giá ở mức độ "thỉnh thoảng". Trong đó, nội dung "Việc xây dựng các mối quan hệ công việc rõ ràng, cụ thể giữa các bộ phận và cá nhân" (ĐTB: 3,10) được xếp hạng 1, nội dung "Việc phân công nhiệm vụ phù hợp với năng lực chuyên môn của GV" (ĐTB: 2,96) được xếp hạng 2.

Với câu hỏi phỏng vấn: "Đánh giá của thầy cô về công tác sử dụng ĐNGV cụ thể như: việc phân công nhiệm vụ, việc xây dựng các mối quan hệ công việc giữa các bộ phận và cá nhân tại trường mầm non của thầy cô đang công tác"?

Hiệu trưởng N.T.K.T. trả lời: "Phân công nhân sự phải dựa vào khả năng, tính cách, độ tuổi của từng người. GV giỏi kèm GV trẻ, GV mới vào nghề và GV tuổi cao để hỗ trợ nhau. Tránh phân công GV có mâu thuẫn với nhau làm chung nhiệm vụ".

Cùng suy nghĩ trên, GV-T.K.T. nhận xét: "Khi làm việc đúng sở trường, năng lực, GV rất phấn khởi và tích cực". GV-T.K.T. cũng đưa ra nhận định: "GV làm chung với nhau mà đoàn kết thì việc gì cũng tốt. Tổ trưởng chuyên môn trong tổ nhiệt tình thì GV mới nhiệt tình làm theo".

Từ thực trạng trên cho thấy, muốn công tác sử dụng ĐNGV ở các trường MN đạt hiệu quả thì hiệu trưởng cần thực hiện tốt các nội dung của công tác sử dụng ĐNGV, chú trọng hơn nữa việc phân công GV phù hợp với năng lực chuyên môn nghiệp vụ.

4.4. Thực trạng thực hiện chế độ, chính sách, tạo môi trường làm việc cho đội ngũ giáo viên trường mầm non ở thành phố Sa Đéc

Cấp học mầm non có những điểm khác biệt so với những cấp học khác, đòi hỏi khả năng "bám trường, bám lớp". Nhận thức rõ tính đặc thù trên, nên Phòng GD&ĐT thành phố Sa Đéc đã chủ động tham mưu cho Uỷ ban nhân dân thành phố duyệt và phân bổ kinh phí, tạo mọi điều kiện thuận lợi về cơ sở vật chất, các khoản lương, phụ cấp, bảo hiểm, chế độ nghỉ hưu, nghỉ việc cho ĐNGV các trường mầm non theo đúng chế độ chính sách, quy định của Nhà nước. Đồng thời, có chế độ khen thưởng đối với những cá nhân, trường đạt thành tích tốt. Bên cạnh đó, các trường mầm non trên địa bàn thành phố cũng đã chủ động, cố gắng xây dựng môi trường làm việc thuận lợi, tạo động lực nhằm phát triển ĐNGV mầm non. Kết quả khảo sát đánh giá của CBQL, GV về thực trạng môi trường làm việc của ĐNGV mầm non ở trường đang công tác được thể hiện qua Bảng 4.

Bảng 4. Đánh giá của cán bộ quản lý, giáo viên về thực trạng môi trường làm việc của đội ngũ giáo viên ở các trường đang công tác

TT	Tiêu chí	ĐTB	ĐLC	Thứ bậc
1	Chế độ làm việc và các chính sách đãi ngộ của nhà trường đã hướng tới các điều kiện có lợi và ưu tiên hơn cho GV đang công tác tại trường	2,93	0,26	4
2	Xây dựng môi trường sư phạm thân thiện, dân chủ, lao động tích cực và công bằng	3,11	0,42	1
3	Việc xây dựng hình ảnh GV giỏi về chuyên môn, vững về chính trị và nêu gương về tư cách đã được nhà trường quan tâm, thực hiện	3,07	0,38	2
4	Trường lớp, trang thiết bị, phương tiện dạy học theo quy định ở trường mầm non	3,06	0,24	3

Qua Bảng 4 trên cho thấy, CBQL, GV đánh giá ĐTB là 3,11 về "Xây dựng môi trường sư phạm thân thiện, dân chủ, lao động tích cực và công bằng"; "Việc xây dựng hình ảnh GV giỏi về chuyên môn, vững về chính trị và nêu gương về tư cách đã được nhà trường quan tâm, thực hiện" đạt ĐTB là 3,07; "Trường lớp, trang thiết bị, phương tiện dạy học theo quy định ở trường mầm non" đạt ĐTB là 3,06; "Chế độ làm việc và các chính sách đãi ngộ của nhà trường đã hướng tới các điều kiện có lợi và ưu tiên hơn cho GV đang công tác tại trường" đạt ĐTB là 2,93. Qua đó, một lần nữa cho thấy các trường mầm non cần chú trọng hơn nữa trong việc tạo môi trường làm việc hiệu quả, hợp lý hơn cho ĐNGV, chế độ làm việc và các chính sách đãi ngộ của nhà trường đã hướng tới các điều kiện có lợi và ưu tiên hơn cho GV đang công tác tại trường phát huy cao nhất sự cống hiến của họ cho sự nghiệp giáo dục ở địa phương.

Khi trả lời câu hỏi: "Đánh giá của cô về công tác tuyển chọn ĐNGV về tiêu chí, về quy trình tuyển chọn tại trường mầm non của cô đang công tác?", đa số ý kiến cho rằng: Do thiếu GV mầm non nên các trường chủ yếu tuyển chọn ĐNGV căn cứ vào các tiêu chí đã quy định, sau khi nhận hồ sơ của GV, các địa phương sẽ thực hiện theo đúng quy trình, tiếp nhận GV vào dạy hợp đồng chờ đến khi nào có đợt sẽ thi tuyển viên chức. Có khi quá thiếu GV các trường phải phân công những GV, nhân viên hỗ trợ lẫn nhau, có khi ban giám hiệu phải xuống tiếp lớp. Một số ý kiến cho rằng: "Công tác tuyển chọn cần xây dựng theo tiêu chí rõ ràng, khách quan để thể hiện sự công bằng, việc thực hiện quy trình tuyển chọn cần công khai, khách quan theo tiêu chí".

Và khi được hỏi: "Đánh giá của cô về công tác sử dụng ĐNGV cụ thể như: việc phân công nhiệm vụ, việc xây dựng các mối quan hệ công việc giữa các bộ phận và cá nhân tại trường mầm non của cô đang công tác"? CBQL-L.T.T.T. cho biết: "Phân công nhân sự phải dựa vào khả năng, tính cách, độ tuổi của từng người. GV giỏi kèm GV trẻ, GV mới vào nghề và GV tuổi cao để hỗ trợ nhau. Tránh phân công GV có mâu thuẫn với nhau làm chung nhiệm vụ".

Cùng suy nghĩ trên, GV-N.T.P.H. nhận xét: "Khi làm việc đúng sở trường, năng lực, GV rất phấn khởi và tích cực". GV Trường Mẫu giáo Tân Quy Đông cũng đưa ra nhận định: "GV làm chung với nhau mà đoàn kết thì việc gì cũng tốt. Tổ trưởng chuyên môn trong tổ nhiệt tình thì GV mới nhiệt tình theo".

Do đó, để công tác phát triển ĐNGV các trường mầm non đạt hiệu quả thì các trường cần căn cứ vào tình hình thực tế và các tiêu chí của chuẩn nghề nghiệp GV để tham mưu với cấp lãnh đạo nội dung tuyển chọn rõ ràng, cụ thể theo vị trí công việc và theo nhiệm vụ phát triển của nhà trường.

4.5. Thực trạng kiểm tra, đánh giá công tác phát triển đội ngũ giáo viên trường mầm non ở thành phố Sa Đéc

Những năm gần đây Phòng GD&ĐT thành phố và các trường mầm non rất quan tâm đến công tác kiểm tra, đánh giá GV. Hoạt động thanh tra chuyên ngành, kiểm tra nội bộ trường học đã thực hiện thường xuyên trong suốt năm học. Thông qua thanh tra, kiểm tra chuyên đề chuyên môn, hoạt động sư phạm của nhà giáo theo định kỳ, đột xuất; dự giờ thăm lớp, kiểm tra việc đánh giá trẻ; thông qua kết quả các Hội thi GV dạy giỏi, sáng kiến kinh nghiệm, giáo án bài giảng điện tử; thông qua việc thực hiện sinh hoạt tổ chuyên môn và đánh giá kết quả các hoạt động khác của GV;... Qua đó, đảm bảo kỷ cương, nền nếp trường lớp, góp phần nâng cao chất lượng dạy và học trong nhà trường, kịp thời phát hiện, hướng dẫn và chấn chỉnh các mặt hạn chế của GV trong chăm sóc, giáo dục trẻ. Kết quả khảo sát đánh giá của CBQL, GV về việc kiểm tra, đánh giá ĐNGV mầm non theo CNN thể hiện qua Bảng 5.

Bảng 5. Đánh giá của cán bộ quản lý, giáo viên về việc kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên mầm non thành phố Sa Đéc

TT	Tiêu chí	ĐTB	ĐLC	Thứ bậc
1	Công tác đánh giá ĐNGV hàng năm được thực hiện nghiêm túc, chất lượng từ tổ chuyên môn đến nhà trường	3,44	0,5	1

TT	Tiêu chí	ĐTB	ĐLC	Thứ bậc
2	Trong đánh giá, nhận xét GV đảm bảo công khai, minh bạch và bình đẳng	2,93	0,26	2
3	Sử dụng kết quả đánh giá, xếp loại GV làm căn cứ để xét thi đua, khen thưởng, bổ nhiệm…	2,51	0,8	4
4	Việc bình xét thi đua, khen thưởng hàng năm có tác dụng như thế nào đối với công tác giảng dạy của GV	2,46	0,5	5
5	Thực hiện việc kiểm tra, đánh giá phân loại GV để có kế hoạch cử đi đào tạo, bồi dưỡng	2,92	0,27	3

Kiểm tra, đánh giá ĐNGV là một khâu không thể thiếu được trong quá trình quản lý đội ngũ. Kết quả đánh giá "Thực trạng kiểm tra, đánh giá ĐNGV trường mầm non" cho thấy kết quả đánh giá ĐTB từ 2,46 đến 3,44, trong đó hai nội dung "Công tác đánh giá ĐNGV hàng năm được thực hiện nghiêm túc, chất lượng từ tổ chuyên môn đến nhà trường" và "Trong đánh giá, nhận xét GV đảm bảo công khai, minh bạch và bình đẳng" được đánh giá cao. Kết quả cho thấy công tác kiểm tra, đánh giá ĐNGV mầm non được thực hiện nghiêm túc, chất lượng, công khai, minh bạch. Đồng thời, việc kiểm tra, đánh giá, phân loại GV để xét thi đua, khen thưởng và có kế hoạch cử đi đào tạo bồi dưỡng cũng hết sức là quan trọng vì đó thể hiện sự tập trung dân chủ, thể hiện sự công bằng của hiệu trưởng trường nơi công tác. Công tác kiểm tra nội bộ trường học nhằm đảm bảo kỷ cương, nền nếp, góp phần nâng cao chất lượng dạy và học và qua đó kịp thời phát hiện, hướng dẫn điều chỉnh các mặt hạn chế của GV trong việc chăm sóc giáo dục trẻ. Việc quản lý quá trình tổ chuyên môn đánh giá GV theo chuẩn GV mầm non cũng cần lưu ý để việc đánh giá được khách quan, dân chủ, tạo được sự tin tưởng trong ĐNGV. Các trường cần quan tâm sử dụng kết quả đánh giá GV sao cho hợp lý và mang lại hiệu quả cao nhất để có sự phân loại GV nhằm ghi nhận, khuyến khích đội ngũ đóng góp tích cực, hoàn thành tốt công tác được giao, tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh trong tập thể.

5. Kết luận

Qua kết quả khảo sát thực trạng ĐNGV mầm non và công tác phát triển ĐNGV mầm non ở thành phố Sa Đéc, tỉnh Đồng Tháp cho thấy, CBQL ở các trường mầm non đã nhận thức đầy đủ về sự cần thiết phải phát triển ĐNGV mầm non. CBQL đã thực hiện khá đồng bộ và có hiệu quả các nội dung phát triển ĐNGV mầm non như: Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ; tuyển chọn và sử dụng đội ngũ; đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ; kiểm tra, đánh giá việc phát triển ĐNGV mầm non; có hình thức thi đua khen thưởng và tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động của ĐNGV mầm non.

Tuy nhiên, công tác phát triển ĐNGV mầm non ở thành phố Sa Đéc, tỉnh Đồng Tháp vẫn còn tồn tại một số hạn chế và bất cập như: Trình độ ngoại ngữ, tin học của ĐNGV mầm non còn chưa cao, việc triển khai ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác chăm sóc, giáo dục chưa đạt hiệu quả cao. Công tác bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ mặc dù được tiến hành thường xuyên, có nề nếp nhưng vẫn mang tính hình thức; tinh thần tự học của GV đôi khi chưa cao do điều kiện và thời gian làm việc của GV mầm non vượt quá quy định (10-12 giờ/ngày); các nội dung bồi dưỡng chưa thiết thực, chưa có nhiều nội dung bồi dưỡng thuộc lĩnh vực, yêu cầu về kỹ năng sư phạm và cập nhật kiến thức mới về chăm sóc và giáo dục trẻ. Công tác phát triển ĐNGV mầm non được triển khai, thực hiện khá tốt. Song, việc xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGV chưa có mang tính chiến lược lâu dài. Công tác điều tra, khảo sát, đánh giá chất lượng ĐNGV chưa được thực hiện thường xuyên, thậm chí không được xem trọng. Việc đánh giá, xếp loại GV theo chuẩn nghề nghiệp cũng còn có một số mặt hạn chế, trong đánh giá là còn mang tính đối phó, chưa nêu được các minh chứng cụ thể. Vấn đề sử dụng kết quả đánh giá GV đôi lúc chưa thực sự hợp lý và chưa mang lại hiệu quả cao nhất nhằm ghi nhận, tạo động lực khuyến khích ĐNGV đóng góp tích cực hơn nữa trong sự nghiệp giáo dục. Thời gian qua, các cấp quản lý đã quan tâm thực hiện tốt các chính sách dành cho GV, nhưng do thực tiễn chung, đời sống GV vẫn còn nhiều khó khăn. Cơ sở vật chất một số trường học cũng còn chưa hiện đại, vì vậy, chưa tạo được môi trường thuận lợi cho GV tích cực làm việc.

Trên cơ sở đó, tác giả đề ra một số biện pháp góp phần phát triển ĐNGV các trường mầm non ở thành phố Sa Đéc, tỉnh Đồng Tháp đáp ứng nhu cầu phát triển giáo dục và đào tạo hiện nay như: (1) Nâng cao nhận thức cho đội ngũ CBQL và GV về tầm quan trọng trong việc phát triển ĐNGV trường mầm non; (2) Xây dựng kế hoạch chiến lược cho công tác phát triển ĐNGV mầm non; (3) Bố trí, sắp xếp ĐNGV mầm non phù hợp với khả năng, điều kiện và vị trí việc làm của từng trường; (4) Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ cho ĐNGV mầm non; (5) Thực hiện tốt các chính sách, chế độ đối với ĐNGV mầm non; (6) Tăng cường kiểm tra, đánh giá công tác phát triển ĐNGV mầm non. Thực hiện tốt các biện pháp phát triển ĐNGV ở các trường mầm non sẽ góp phần nâng cao nhận thức vai trò, trách nhiệm của các nhà quản lý trong việc triển khai thực hiện nhằm phát triển ĐNGV ở các trường mầm non, thành phố Sa Đéc, tỉnh Đồng Tháp nói riêng và các trường mầm non trên cả nước nói chung.

Tài liệu tham khảo

Ban Chấp hành Trung ương. (2013). *Nghị quyết 29- NQ/TW của Hội nghị Trung ương 8 (Khóa XI), ngày 4 tháng 11 năm 2013, về 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.*

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2021). *Công văn số 1108/BGDĐT- NGCBQLGD ngày 22 tháng 3 năm 2021 về việc xây dựng Đề án phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.*

Chính phủ. *(2006). Báo cáo số 143/BC-CP ngày 31 tháng 10 năm 2006 báo cáo về đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo và dạy nghề.*

Chính phủ. (2020). *Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức*.

Đỗ, T. D. (2018). *Quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non huyện Cao Lãnh, tỉnh Đồng Tháp.* Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam.

Nadler, L., & Nadler, Z. (1989). *Developing Human Resources: Concepts and a Model, Jossey Bass Business & Management Series (3rd Edition).* Jossey-Bass.

Nguyễn, V. Đ., Phạm, M. G., & Nguyễn, V. B. (2014). 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. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp, 10,* 3-7. https://doi.org/10.52714/dthu.10.10.2014.137.

Petrovski, A. V. (Chủ biên, 1982). *Tâm lí học lứa tuổi và tâm lí học sư phạm, tập 2 (Đỗ Vân dịch)*. Hà Nội: NXB Giáo dục.

Singh, R. R. (1994). *Nền giáo dục cho thế kỉ XXI - Những triển vọng của châu Á - Thái Bình Dương.* Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.

Trần, K. (2004). *Khoa học quản lí giáo dục - một số vấn đề lí luận và thực tiễn.* NXB Giáo dục.

Trần, T. H. (2016). *Phát triển đội ngũ giáo viên mầm non quận Tây Hồ, Thành phố Hà Nội, Thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục*. Luận văn thạc sĩ Khoa học giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội 2.

Vưgôtxki, L. X. (1997). *Tuyển tập tâm lí học.* Hà Nội: NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

Weinert, F. E. (1998). *Sự phát triển nhận thức học tập và giảng dạy*. Hà Nội: NXB Giáo dục.