

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG MẦM NON HUYỆN TRÀ ÔN THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP

Nguyễn Hà Phương

Học viên cao học, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

Email: haphuongmgnhonbinh@gmail.com

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 11/10/2024; Ngày nhận chỉnh sửa: 24/11/2024; Ngày duyệt đăng: 09/12/2024

Tóm tắt

Thực trạng đội ngũ giáo viên mầm non huyện Trà Ôn, tỉnh Vĩnh Long chưa đảm bảo đáp ứng các yêu cầu về chuẩn nghề nghiệp mà Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành áp dụng trong cả nước. Căn cứ theo các tiêu chuẩn nghề nghiệp cần có của giáo viên mầm non, bài viết tập trung vào việc khảo sát thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp tại các trường mầm non huyện Trà Ôn. Các kết quả khảo sát mang tính định lượng khách quan được thu thập qua phiếu khảo sát từ đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên mầm non của các trường mầm non huyện Trà Ôn, tỉnh Vĩnh Long. Đây là cơ sở để các nhà quản lý giáo dục mầm non có cái nhìn thực tiễn quá trình phát triển đội ngũ giáo viên mầm non để từ đó tìm ra biện pháp phù hợp đáp ứng yêu cầu phát triển đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp mà Bộ Giáo dục và Đào tạo đã quy định.

Từ khóa: Chuẩn nghề nghiệp, đội ngũ giáo viên, giáo viên mầm non.

CURRENT STATUS OF DEVELOPMENTING THE PRESCHOOL TEACHING STAFF UNDER PROFESSIONAL STANDARDS IN TRA ON DISTRICT

Nguyen Ha Phuong

Postgraduate, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam

Email: haphuongmgnhonbinh@gmail.com

Article history

Received: 11/10/2024; Received in revised form: 24/11/2024; Accepted: 09/12/2024

Abstract

The current status of the preschool teacher workforce in Tra On district, Vinh Long province has not yet fully met the professional standards set by the Ministry of Education and Training (MOET) applied nationwide. Under the required professional standards, this article focuses on surveying the development of the preschool teacher workforce in preschools across Tra On district. The survey results, both objective and quantitative, were gathered through questionnaires distributed to both educational administrators and preschool teachers in the district. These results provide a practical foundation for educational managers to gain a clearer understanding of the process of developing the preschool teacher workforce in practice, enabling them to identify suitable measures to ensure the workforce meets the professional standards prescribed by the MOET.

Keywords: Preschool teacher, professional standards, teacher staff.

DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.13.03S.2024.1398>

Trích dẫn: Nguyễn, H. P. (2024). Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường mầm non huyện Trà Ôn theo chuẩn nghề nghiệp. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 13(03S), 53-59. <https://doi.org/10.52714/dthu.13.03S.2024.1398>.

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

1. Mở đầu

Luật Giáo dục khẳng định giáo dục mầm non (GDMN) là cấp học đầu tiên trong hệ thống giáo dục quốc dân; GDMN nhằm phát triển toàn diện trẻ em về thể chất, trí tuệ, thẩm mỹ, hình thành những yếu tố đầu tiên của nhân cách, đặt nền móng cho sự phát triển toàn diện con người Việt Nam. Theo đó, GDMN được coi là sứ mệnh quan trọng của Đảng và Nhà nước, đáp ứng nhu cầu và nguyện vọng của cộng đồng người dân Việt Nam. Sự phát triển của GDMN là quan trọng để chuẩn bị cho trẻ vào giai đoạn tiểu học và đáp ứng xu thế giáo dục thế giới. Đặc biệt, nâng cao chất lượng GDMN góp phần cải thiện giáo dục phổ thông và nguồn nhân lực quốc gia, hướng tới mục tiêu phát triển toàn diện của người Việt Nam trong giai đoạn công nghiệp hóa hiện đại học đất nước. (Quốc hội, 2019).

Liên quan đến vấn đề phát triển GDMN, Đảng ta đã xác định là phải hoàn thành phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi, miễn học phí ở bậc học mầm non (MN), chuẩn hóa hệ thống các trường mầm non cả nước, cả nước có nhiệm vụ chăm lo phát triển GDMN về kiến thức, kỹ năng bảo vệ trẻ em, phát triển hệ thống dịch vụ bảo vệ trẻ em. Chiến lược phát triển giáo dục quốc gia nước ta đã đề ra giải pháp phát triển GDMN trọng tâm là đổi mới quản lý GDMN và chú trọng công tác phát triển đội ngũ GVMN đạt chuẩn nghề nghiệp (CNN) và đội ngũ cán bộ quản lý các trường MN đạt chuẩn hiệu trưởng trường MN. (Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 2013, 2019 & 2023; Thủ tướng Chính phủ, 2019 & 2021).

Nghiên cứu về phát triển đội ngũ giáo viên nói chung và đội ngũ giáo viên mầm non (GVMN) nói riêng, từ lâu đã được các nhà nghiên cứu trong và ngoài nước đặc biệt quan tâm. Qua các công trình nghiên cứu của họ, cho thấy rằng đã có điểm chung, đó là họ khẳng định tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ giáo viên trong việc nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo của mỗi nhà trường. Chất lượng công tác phát triển đội ngũ giáo viên luôn là vấn đề quan tâm hàng đầu của bất kỳ hệ thống quản lý giáo dục và đào tạo của quốc gia nào. Đồng thời khuyến cáo rằng, muốn nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo thì không thể không nâng cao chất lượng công tác phát triển đội ngũ giáo viên trong mỗi nhà trường. Phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục cũng được giải quyết với tư cách là phát triển nguồn nhân lực của ngành giáo dục và đào tạo (Phạm, 2014; Lê, 2019).

Việc đánh giá giáo viên theo CNN là yêu cầu cấp thiết có ý nghĩa khoa học và thực tiễn trong GDMN, cần tiếp tục nghiên cứu và thực hiện trong thực tiễn quản lý GDMN. Việc xây dựng và quản lý đội ngũ GVMN theo chuẩn trình độ đào tạo sang xây dựng và quản lý đội ngũ GVMN theo CNN đang là nhiệm vụ có ý nghĩa khoa học và thực tiễn tiếp cận quản lý chất lượng đội ngũ tiên tiến trên thế giới (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018 & 2020). Việc làm này nhằm nâng cao năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GVMN góp phần nâng cao chất lượng GDMN hiện nay (Bộ Giáo dục và Đào tạo - Bộ Nội Vụ, 2015).

Bài viết có nghiên cứu, kế thừa vận dụng và phát huy các công trình nghiên cứu của các tác giả đi trước, tiêu biểu như tác giả Nguyễn Văn Đệ (Nguyễn, 2010), và tác giả Phạm Minh Giản (Phạm, 2012 & 2019)... các nghiên cứu này đã chỉ ra nội dung cốt yếu của việc phát triển đội ngũ nói chung, đội ngũ CBQL nói riêng có liên quan đến phát triển đội ngũ GVMN. Trên cơ sở đó, phát triển đội ngũ GVMN theo CNN, có thể hiểu là việc các chủ thể quản lý trường mầm non thực hiện một loạt các hoạt động, như: xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN theo CNN; tổ chức tuyển dụng, phân công, sử dụng đội ngũ GVMN theo CNN; tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN theo CNN; tổ chức kiểm tra đánh giá đội ngũ GVMN theo CNN; thực hiện xây dựng môi trường phát triển đội ngũ GVMN theo CNN.

Theo nguồn dữ liệu thống kê thì huyện Trà Ôn là đơn vị hành chính thuộc tỉnh Vĩnh Long. Toàn huyện Trà Ôn, có 14 trường mầm non (công lập), 01 nhóm trẻ (tư thục), 28 trường tiểu học (công lập), 14 trường trung học cơ sở (công lập), 05 trường trung học cơ sở-trung học phổ thông, trung học phổ thông (công lập). Có tổng số 39 điểm trường MN (01 ngoài công lập), với số 194 nhóm/lớp/5309 trẻ, tỷ lệ bình quân 27,3% trẻ/nhóm/lớp. Báo cáo của Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Trà Ôn cho thấy, kết quả xếp loại viên chức - GVMN năm 2023-2024, toàn

huyện có 83 viên chức “Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ”, có 326 GVMN “Hoàn thành tốt nhiệm vụ”, có 08 GVMN “Hoàn thành nhiệm vụ” và 09 viên chức GVMN mới tuyển dụng không đánh giá.

Từ thực trạng chất lượng đội ngũ giáo viên của các trường MN huyện Trà Ôn như vừa nêu trên, chưa đảm bảo cho việc thực hiện chủ trương đổi mới và nâng cao chất lượng GDMN huyện Trà Ôn hiện nay. Đó là cơ sở để thực hiện nghiên cứu đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường MN huyện Trà Ôn theo CNN là rất cần thiết trong giai đoạn hiện nay. Qua đó, nhằm chỉ ra các ưu điểm và hạn chế của công tác này trong thực tiễn, và mong muốn giúp các nhà quản lý GDMN huyện Trà Ôn có cái nhìn tổng thể về thực trạng và để có biện pháp hữu hiệu để khắc phục hạn chế thực trạng vừa nêu.

2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi qua phiếu trưng cầu ý kiến của CBQL, giáo viên các trường MN huyện Trà Ôn. Tác giả chọn 7/14 trường MN thuộc huyện Trà Ôn để tổ chức khảo sát (MN Ánh Dương; MN Hựu Thành; MN Vĩnh Xuân; MN Nhơn Bình; MN Hòa Bình; MN Xuân Hiệp; MN Trà Côn). Các trường này có điều kiện tương đồng nhau về môi trường giáo dục MN. Các trường này cơ bản phủ khắp các khu vực từ đô thị đến xã vùng sâu, vùng dân tộc của huyện Trà Ôn. Khách thể khảo sát có tổng số là 177 người (trong đó ban giám hiệu là 44 người; Tổ trưởng và tổ phó chuyên môn là 24 người, và 133 giáo viên).

Cách xử lý số liệu: Điểm đánh giá khảo sát gồm 04 mức độ: Tốt = 4 điểm; Khá = 3 điểm; Đạt = 2 điểm; Chưa đạt = 1 điểm; Cách tính điểm trung bình (ĐTB) = $(n_1 \times \text{điểm 1} + n_2 \times 2 + \dots) / N$, (n = số người chọn điểm 1 (2; 3; 4;); N = tổng số người khảo sát); Giá trị khoảng cách được tính = $(\text{Maximum} - \text{Minimum}) / n = (4 - 1) / 4 = 0,75$; ĐTB quy đổi: từ 1,0đ – 1,75đ = Chưa đạt; từ 1,76đ – 2,50đ = Đạt; từ 2,51đ – 3,25đ = Khá; từ 3,26 – 4đ = Tốt.

3. Kết quả nghiên cứu và bàn luận

3.1. Thực trạng xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp

Bảng 1. Thực trạng xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên mầm non

Nội dung		Mức độ đánh giá				ĐTB
		Tốt	Khá	Đạt	Chưa đạt	
Hoạt động chuẩn bị lập kế hoạch	SL	23	48	68	38	2,32
	%	13,0	27,1	38,4	21,5	
Hoạt động soạn thảo kế hoạch	SL	24	45	66	42	2,29
	%	13,6	25,4	37,3	23,7	
Tổ chức lấy ý kiến bản dự thảo kế hoạch	SL	23	48	65	41	2,30
	%	13,0	27,1	36,7	23,2	
Tổ chức hội nghị triển khai thực hiện kế hoạch chính thức	SL	25	46	68	38	2,33
	%	14,1	26,0	38,4	21,5	
Tổ chức theo dõi, giám sát, đánh giá việc thực hiện kế hoạch	SL	24	44	67	42	2,28
	%	13,6	24,9	37,9	23,7	

Kết quả khảo sát thực trạng việc xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN theo CNN tại huyện Trà Ôn hiện nay đang được đánh giá ở mức độ thực hiện là Trung bình - “Đạt” trong thang đo khảo sát. Việc xây dựng kế hoạch chưa đảm bảo tốt cho công việc này trong thực tế tại các trường mầm non của huyện Trà Ôn. Thực trạng hoạt động việc ban hành kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN theo CNN tại huyện Trà Ôn hiện nay đang được đánh giá ở mức độ thực hiện là Trung bình - “Đạt” trong thang đo khảo sát. Việc ban hành kế hoạch được đánh giá là chưa đạt mức độ tốt cho công việc này trong thực tế tại các trường mầm non của huyện Trà Ôn. Thực trạng tính mục

đích của kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN theo CNN tại huyện Trà Ôn hiện nay đang được đánh giá ở mức độ thực hiện là Trung bình - “Đạt” trong thang đo khảo sát. Tính mục đích của bản kế hoạch cho cụ thể, rõ ràng theo đúng yêu cầu cao của bản kế hoạch trong thực tế.

3.2. Thực trạng tuyển dụng, phân công, sử dụng đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

Bảng 2. Thực trạng hoạt động tuyển dụng, phân công, sử dụng đội ngũ

Nội dung		Mức độ đánh giá				ĐTB
		Tốt	Khá	Đạt	Chưa đạt	
Hoạt động chuẩn bị tuyển dụng GVMN	SL	25	46	67	39	2,32
	%	14,1	26,0	37,9	22,0	
Hoạt động tổ chức tuyển dụng GVMN	SL	23	45	68	41	2,28
	%	13,0	25,4	38,4	23,2	
Hoạt động phân công sử dụng GVMN	SL	22	45	66	44	2,25
	%	12,4	25,4	37,3	24,9	
Hoạt động truyền chuyển GVMN	SL	23	46	65	43	2,28
	%	13,0	26,0	36,7	24,3	
Hoạt động biệt phái GVMN	SL	24	44	68	41	2,29
	%	13,6	24,9	38,4	23,2	

Kết quả khảo sát thực trạng công tác tuyển dụng, phân công, sử dụng đội ngũ GVMN theo CNN tại huyện Trà Ôn hiện nay đang được đánh giá ở mức độ thực hiện là Trung bình – “Đạt” trong thang đo khảo sát. Công tác tuyển chọn, phân công sử dụng đội ngũ GVMN tại các trường chưa được đánh giá đạt kết quả tốt trong thực tế. Thực trạng thực hiện nguyên tắc tuyển dụng đội ngũ GVMN theo CNN tại huyện Trà Ôn hiện nay đang được đánh giá ở mức độ thực hiện là Trung bình – “Đạt” trong thang đo khảo sát. Thực trạng việc đảm bảo nguyên tắc dụng đội ngũ GVMN tại các trường huyện Trà Ôn đã đảm bảo các nguyên tắc chung công việc này trong thực tế.

Thực trạng thực hiện ký kết hợp đồng tuyển dụng đội ngũ GVMN theo CNN tại huyện Trà Ôn hiện nay đang được đánh giá ở mức độ thực hiện là “trung bình” - “Đạt” trong thang đo khảo sát. Thực trạng việc này của các trường MN huyện Trà Ôn được thực hiện tại Phòng giáo dục và đào tạo huyện Trà Ôn đảm bảo đúng yêu cầu công việc này trong thực tế. Thực trạng thực hiện điều động, chuyển chuyên, biệt phái đội ngũ GVMN theo CNN tại huyện Trà Ôn hiện nay đang được đánh giá ở mức độ thực hiện là Trung bình – “Đạt” trong thang đo khảo sát. Thực trạng việc này của các trường MN huyện Trà Ôn được thực hiện tại Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Trà Ôn đảm bảo đúng yêu cầu công việc này trong thực tế về điều động và chuyển chuyên. Tuy nhiên công tác biệt phái ít có nhu cầu trong thực tế.

3.3. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

Bảng 3. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên

Nội dung		Mức độ đánh giá				ĐTB
		Tốt	Khá	Đạt	Chưa đạt	
Lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng	SL	24	44	68	41	2,29
	%	13,6	24,9	38,4	23,2	
Triển khai thực hiện kế hoạch đào tạo bồi dưỡng	SL	25	48	67	37	2,34
	%	14,1	27,1	37,9	20,9	

Nội dung		Mức độ đánh giá				ĐTB
		Tốt	Khá	Đạt	Chưa đạt	
Kiểm tra, giá sát việc thực hiện kế hoạch đào tạo bồi dưỡng	SL	23	45	68	41	2,28
	%	13,0	25,4	38,4	23,2	
Đảm bảo các nội dung đào tạo, bồi dưỡng	SL	26	44	69	38	2,33
	%	14,7	24,9	39,0	21,5	
Linh hoạt các phương thức đào tạo, bồi dưỡng	SL	25	46	65	41	2,31
	%	14,1	26,0	36,7	23,2	
Huy động các nguồn lực tham gia đào tạo, bồi dưỡng (kinh phí, nhân lực...)	SL	25	44	68	42	2,32
	%	14,1	24,9	38,4	23,7	
Phát huy tính tự chủ thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng	SL	22	44	67	44	2,25
	%	12,4	24,9	37,9	24,9	

Thực trạng thực hiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN theo CNN tại huyện Trà Ôn hiện nay đang được đánh giá ở mức độ thực hiện là Trung bình - “Đạt” trong thang đo khảo sát. Thực trạng việc này của các trường MN huyện Trà Ôn được thực hiện chưa đạt mức độ tốt trong thực tế. Thực trạng thực hiện các mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN theo CNN tại huyện Trà Ôn hiện nay đang được đánh giá ở mức độ thực hiện là Trung bình – “Đạt” trong thang đo khảo sát. Các mục tiêu bồi dưỡng cần hướng đến để đạt theo tiến độ kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ là rất quan trọng để nâng cao chất lượng đội ngũ GVMN trong thực tế.

Thực trạng thực hiện nội dung đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN theo CNN hiện nay của huyện Trà Ôn chưa có sự đổi mới và nâng cao chất lượng theo yêu cầu mong muốn về nội dung này tại các trường mầm non. Thực trạng các hình thức đào tạo bồi dưỡng đội ngũ GVMN theo CNN tại các trường MN huyện Trà Ôn chưa có sự đa dạng, phong phú mang tính phù hợp và tính hiệu quả cả trong thực tiễn tại các trường MN theo kết quả khảo sát này. Thực trạng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng qua công tác bồi dưỡng thường xuyên theo chỉ đạo của Bộ giáo dục và đào tạo đối với đội ngũ GVMN chưa được các trường quan tâm thực hiện đạt kết quả cao như yêu cầu đặt ra trong thời gian vừa qua.

3.5. Thực trạng kiểm tra đánh giá đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

Bảng 4. Thực trạng kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên mầm non

Nội dung		Mức độ đánh giá				ĐTB
		Tốt	Khá	Đạt	Chưa đạt	
Lập kế hoạch kiểm tra đánh giá	SL	22	46	64	45	2,25
	%	12,4	26,0	36,2	25,4	
Chuẩn bị công cụ, phương tiện kiểm tra, đánh giá	SL	23	45	66	43	2,27
	%	13,0	25,4	37,3	24,3	
Xác định các nguồn lực tham gia kiểm tra, đánh giá	SL	25	46	65	41	2,31
	%	14,1	26,0	36,7	23,2	
Tổ chức phân công nhiệm vụ kiểm tra, đánh giá	SL	21	46	68	42	2,26
	%	11,9	26,0	38,4	23,7	
Tổng kết rút kinh nghiệm, cái tiến hoạt động kiểm tra đánh giá	SL	21	45	68	43	2,25
	%	11,9	25,4	38,4	24,3	
Đảm bảo thực hiện các nguyên tắc trong kiểm tra, đánh giá	SL	24	44	69	40	2,29
	%	13,6	24,9	39,0	22,6	

Thực trạng công tác chuẩn bị cho hoạt động kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVMN tại các trường MN huyện Trà Ôn theo CNN chưa đạt kết quả tốt. Các công việc chuẩn bị chưa được đánh giá có kết quả cao qua khảo sát. Đây là yếu tố làm cho hoạt động kiểm tra, đánh giá có phần bị giảm sút chất lượng trong thực tế. Thực trạng chất lượng hoạt động tổ chức công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVMN theo CNN chưa được quan tâm đúng mức và chưa đạt kết quả cao như mong muốn của các nhà quản lý giáo dục. Thực trạng việc đảm bảo mục đích hoạt động kiểm tra, đánh giá đạt cấp độ trung bình. Mục đích kiểm tra đánh giá chủ yếu thực hiện theo quy định đánh giá cuối năm để phân loại viên chức và làm cơ sở xét thi đua cuối năm học.

Thực trạng việc đảm bảo nguyên tắc kiểm tra, đánh giá được các trường tuân thủ đảm bảo theo đúng quy định. Chưa có kết quả sáng tạo, nhạy bén hơn cho từng cơ sở đặc thù. Thực trạng việc kiểm tra, đánh giá cần đảm bảo các văn bản quy định của các cấp quản lý giáo dục được các trường Mn tuân thủ đúng quy định đề ra, chưa có sự đổi mới sáng tạo trong công việc theo đặc thù nhà trường. Thực trạng đảm bảo các nội dung đánh giá đội ngũ GVMN theo CNN được các trường MN thực hiện đảm bảo khá đầy đủ. Tuy nhiên các nội dung đôi khi còn bám sát văn bản, chưa mang tính đặc thù công việc của từng vị trí việc làm trong nhà trường một cách cụ thể sâu hơn.

3.6. Thực trạng xây dựng môi trường phát triển đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

Bảng 5. Thực trạng thực hiện các chính sách chung cho đội ngũ giáo viên mầm non

Nội dung		Mức độ đánh giá				DTB
		Tốt	Khá	Đạt	Chưa đạt	
Về các chế độ chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ GVMN	SL	25	46	65	41	2,31
	%	14,1	26,0	36,7	23,2	
Về các chế độ, chính sách, tạo động lực tốt đối với đội ngũ GVMN	SL	24	44	68	41	2,29
	%	13,6	24,9	38,4	23,2	
Về chế độ, chính sách của địa phương	SL	24	44	69	40	2,29
	%	13,6	24,9	39,0	22,6	
Về chính sách hỗ trợ nhà giáo trẻ	SL	23	44	70	40	2,28
	%	13,0	24,9	39,5	22,6	

Các trường MN huyện Trà Ôn thực hiện đảm bảo môi trường phát triển đội ngũ GVMN theo CNN thể hiện qua thực hiện chế độ chính sách chung được đánh giá ở mức độ trung bình, đáp ứng quy định chung của sự chỉ đạo quản lý giáo dục. Thực hiện chế độ chính sách đặc thù đối với đội ngũ GVMN tại huyện Trà Ôn cơ bản đảm bảo đầy đủ. Tuy nhiên sự sáng tạo, phát triển thêm cho đội ngũ GVMN ở các xã đặc thù vùng dân tộc thiểu số, vùng sâu, vùng kinh tế khó khăn thì chưa có sự tăng cường thêm của địa phương đối với GVMN các vùng này trong thực tế.

4. Kết luận

Kết quả khảo sát thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên theo CNN tại các trường MN của huyện Trà Ôn cho thấy rằng các cơ sở GDMN đã có nhiều cố gắng để phát triển đội ngũ giáo viên của mình trong điều kiện thực tế của mỗi nhà trường. Tuy nhiên, kết quả đạt được của nội dung phát triển đội ngũ GVMN ở các trường chưa đạt yêu cầu cao theo các tiêu chí đánh giá của CNN hiện hành mà Bộ Giáo dục và Đào tạo đang triển khai rộng rãi trong cả nước.

Việc xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN theo CNN thể hiện sự hạn chế về việc phát triển năng lực cho đội ngũ này; công tác tuyển dụng, phân công, sử dụng đội ngũ GVMN chưa được các trường được tự chủ việc tuyển dụng đội ngũ cho trường của mình; đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN theo CNN chưa đạt được kết quả cao về nâng chuẩn trình độ thạc sỹ chuyên ngành; việc kiểm tra đánh giá đội ngũ GVMN theo CNN chỉ thực hiện theo quy định khi có chỉ đạo

từ quản lý cấp trên; việc xây dựng môi trường phát triển đội ngũ GVMN theo CNN có đạt kết quả cao do công tác xã hội hóa ở nông thôn rất hạn chế.

Kết quả khảo sát đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên theo CNN tại các trường mầm non của huyện Trà Ôn vừa nêu trên là tiền đề để các cấp quản lý cơ sở GDMN có chương trình, kế hoạch hành động hiệu quả hơn trong thực tại và tương lai cho mục tiêu phát triển nhà trường mầm non theo hướng tiên tiến, hiện đại.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW, “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”*.
- Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2019). *Kết luận số 51/KH-TW về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW, 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*.
- Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2023). *Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 24/11/2023, Về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng chính sách xã hội, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp xây dựng và bảo vệ tổ quốc trong giai đoạn mới*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo – Bộ Nội Vụ. (2015). *Thông tư liên tịch số 20/2015/TTLT-BGDĐT-BGD ngày 14/9/2015 về Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên mầm non*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). *Thông tư số 26/2018/TT-BGDĐT ngày 8/10/2018 ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2020). *Thông tư số 52/2020/TT-BGDĐT ngày 31/12/2020 ban hành Điều lệ trường mầm non*.
- Lê, K. T. (2019). *Phát triển đội ngũ giáo viên trước yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục phổ thông*. NXB Đại học Huế.
- Phạm, N. H. (2014). *Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học phổ thông các tỉnh Đông Nam Bộ trong bối cảnh đổi mới giáo dục*. Luận án Tiến sĩ Khoa học giáo dục, Đại học Sư phạm Hà Nội.
- Phạm, M. G. (2012). *Quản lý phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông các tỉnh Đồng bằng sông Cửu Long theo hướng chuẩn hóa*. Đề tài Khoa học và công nghệ cấp Bộ.
- Phạm, M. G., & cs. (2019). *Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học phổ thông vùng Đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục*. NXB Thông tin và truyền thông.
- Quốc hội. (2019). *Luật số: 43/2019/QH14, Luật Giáo dục*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2019). *Quyết định số 33/QĐ-TTg, ngày 08/01/2019 về phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non giai đoạn 2018-2025*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2021). *Quyết định số 2239/QĐ-TTg Phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045*.