

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP Ở CÁC TRƯỜNG MẦM NON HUYỆN THANH TRỊ, TỈNH SÓC TRĂNG

Trần Đại Nghĩa¹ và Hồng Thị Cẩm Tú^{2*}

¹Khoa Sư phạm Khoa học xã hội, Trường Sư phạm, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

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

*Tác giả liên hệ: Hồng Thị Cẩm Tú, Email: hongcamtu1982gmail.com

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 04/12/2024; Ngày nhận chỉnh sửa: 03/01/2025; Ngày duyệt đăng: 07/01/2025

Tóm tắt

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục, nhiệm vụ của giáo viên ở trường mầm non cũng cần phải đổi mới để thích ứng với tình hình mới, nhằm thực hiện tốt nhiệm vụ bảo vệ an toàn về thể chất, tinh thần và tính mạng của trẻ em; nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em theo chương trình giáo dục mầm non trong thời gian trẻ em ở nhà trường. Vì vậy, mục đích của nghiên cứu này nhằm tìm hiểu, phân tích và đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường mầm non huyện Thanh Trị, tỉnh Sóc Trăng thông qua việc khảo sát 186 khách thể, trong đó có 23 cán bộ quản lý và 163 giáo viên, dựa theo thang đo likert 4 mức độ. Kết quả nghiên cứu đã thấy được thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường mầm non huyện Thanh Trị, tỉnh Sóc Trăng còn nhiều bất cập cần được cải tiến.

Từ khoá: Chuẩn nghề nghiệp, giáo viên mầm non, trường mầm non.

DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.13.04S.2024.1457>

Trích dẫn: Trần, Đ. N., & Hồng, T. C. T. (2024). Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường mầm non huyện Thanh Trị, tỉnh Sóc Trăng. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 13(04S), 171-184. <https://doi.org/10.52714/dthu.13.04S.2024.1457>.

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

THE CURRENT SITUATION OF DEVELOPING PRESCHOOL TEACHERS UNDER PROFESSIONAL STANDARDS IN THANH TRI DISTRICT, SOC TRANG PROVINCE

Tran Dai Nghia¹ and Hong Thi Cam Tu^{2*}

¹*Faculty of Social Sciences Teacher Education, School of Education,
Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam*

²*Postgraduate, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam*

**Corresponding author: Hong Thi Cam Tu, Email: hongcamtu1982gmail.com*

Article history

Received: 04/12/2024; Received in revised form: 03/01/2025; Accepted: 07/01/2025

Abstract

In the educational innovation context, preschool teachers need to innovatedly adapt to the new situation in protecting the physical, mental and life safety of children; nurturing, caring for and educating them under the preschool education program while children are at school. Therefore, this study is to learn, analyze and evaluate the current situation of developing preschool teachers under professional standards in kindergartens in Thanh Tri district, Soc Trang province. Accordingly, a survey was conducted among 186 subjects, including 23 managers; 163 teachers, based on a 4-level likert scale. The research results have shown that the current situation of the aforementioned task in Thanh Tri district, Soc Trang province still has many inadequacies for improvement.

Keywords: *Preschool teachers, professional standards, preschools.*

1. Đặt vấn đề

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhấn mạnh tầm quan trọng của đội ngũ giáo viên (ĐNGV) trong việc xây dựng và phát triển nền giáo dục của đất nước. Những quan điểm và chỉ dẫn của Người về vai trò của giáo viên vẫn mang giá trị lâu dài và được coi là nền tảng trong việc cải cách và phát triển giáo dục tại Việt Nam. Vấn đề phát triển giáo dục và nâng cao chất lượng ĐNGV đã được Chủ tịch Hồ Chí Minh chỉ ra trong thư gửi các cán bộ, các thầy giáo, cô giáo, công nhân viên, học sinh, sinh viên nhân dịp bắt đầu năm học mới ngày 16 tháng 10 năm 1968 rằng: “Giáo dục nhằm đào tạo những người kế tục sự nghiệp cách mạng to lớn của Đảng và nhân dân, do đó các ngành các cấp Đảng, chính quyền địa phương phải thực sự quan tâm đến sự nghiệp này, phải chăm sóc nhà trường về mọi mặt, đẩy sự nghiệp giáo dục của ta những bước phát triển mới”.

Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng đã xác định “Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý (CBQL) giáo dục gắn với nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội, bảo đảm an ninh, quốc phòng và hội nhập quốc tế. Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo” (Ban Chấp hành Trung ương, 2013).

Theo Điều 66, Luật Giáo dục năm 2019 đã nêu “Nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục”. Vì vậy, phát triển đội ngũ CBQL mầm non luôn là việc làm vô cùng quan trọng và cấp bách của mỗi nhà trường hiện nay (Quốc hội, 2019).

Theo Điều 27, Điều lệ trường Mầm non có quy định nhiệm vụ của giáo viên: (1) Bảo vệ an toàn về thể chất, tinh thần và tính mạng của trẻ em trong thời gian trẻ em ở nhà trường; (2) Thực hiện công tác nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em theo chương trình giáo dục mầm non; (3) Giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín của nhà giáo; đối xử công bằng và tôn trọng nhân cách của trẻ em; bảo vệ các quyền và lợi ích chính đáng của trẻ em; đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp; thực hiện quy tắc ứng xử của giáo viên, các quy định về đạo đức nhà giáo theo quy định; (4) Tuyên truyền phổ biến kiến thức khoa học nuôi dạy trẻ em cho cha mẹ của trẻ em; chủ động phối hợp với gia đình của trẻ em để thực hiện mục tiêu giáo dục trẻ em; (5) Tự học, tự bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em; (6) Thực hiện quy định của nhà trường và các quy định khác của pháp luật. (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2020).

Trong thời gian qua, có nhiều nhà khoa học trong và ngoài nước cũng đã quan tâm nghiên cứu công tác phát triển đội ngũ giáo viên mầm non (GVMN).

Nghiên cứu của Lidija Vujičić và Akvilina Čamber Tambolaš cho rằng: việc phát triển chuyên môn của GVMN không chỉ là một quá trình thăng tiến nghề nghiệp của cá nhân mà còn là một quá trình làm thay đổi văn hóa của cơ sở giáo dục mầm non và bao gồm tất cả những người tham gia quá trình giáo dục, các phong tục, quy tắc, chuẩn mực và hành vi ảnh hưởng đến cuộc sống và công việc hàng ngày của tất cả các giáo viên (Vujičić & Tambolaš, 2017).

Theo Melenets & cs. (2024) qua nghiên cứu đã kết luận rằng những tác động tích cực về tâm lý và môi trường làm việc thân thiện sẽ giúp cho đội ngũ GVMN hỗ trợ cùng nhau phát triển năng lực chuyên môn.

Nhóm tác giả Nguyen & cs. (2024) qua nghiên cứu đã kết luận rằng Sự phát triển của GVMN nhóm phụ thuộc vào nhiều yếu tố: Cơ chế nhà nước chính sách, môi trường kinh tế - xã hội của từng địa phương, yếu tố tâm lý giáo dục trình độ quản lý và nỗ lực của bản thân giáo viên trường mầm non. Đào tạo và bồi dưỡng GVMN được thực hiện thông qua nhiều phương pháp khác nhau và nhiều hình thức khác nhau tùy theo đối tượng tham gia. Tuy nhiên, không có phương pháp đào tạo, bồi dưỡng nào hiệu quả bằng như nhận thức, quyết tâm, nỗ lực và năng lực cá nhân. Phát triển ĐNGV trường mầm non là phát triển nguồn nhân lực để đảm bảo điều kiện cho sự phát triển giáo dục mầm non. Đây là trách nhiệm của lãnh đạo các cấp trong việc nâng cao chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục ở các trường mầm non.

Tác giả Cao Thị Hồng Nhung đã nghiên cứu và đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ GVMN: (1) Đổi mới quy hoạch và chỉ đạo thực hiện hiệu quả quy hoạch phát triển đội ngũ GVMN; (2) Đổi mới công tác tuyển chọn, sử dụng đội ngũ GVMN; (3) Quản lý đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN. (Cao, 2016).

Nghiên cứu của Nguyễn Thị Bạch Mai đã kết luận: Phát triển ĐNGV là phát triển nhân lực sư phạm trong trường học. Đó là quá trình thực hiện các nội dung về tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và tạo môi trường sư phạm thuận lợi nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động giảng dạy đáp ứng mục tiêu, đã đề xuất 6 giải pháp quản lý phát triển đội ngũ GVMN: (1) Đổi mới quy hoạch và chỉ đạo thực hiện hiệu quả quy hoạch; (2) Đổi mới công tác tuyển chọn, sử dụng đội ngũ GVMN; (3) tăng cường đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp (CNN); (4) Xây dựng và hoàn thiện chính sách đãi ngộ đối với GVMN; (5) Đánh giá đội ngũ GVMN theo CNN phù hợp với các tỉnh Tây Nguyên. (Nguyễn, 2017).

Tác giả Huỳnh Thị Ánh Sương đã nêu: Phát triển đội ngũ GVMN là nhiệm vụ cấp thiết và thường xuyên của ngành giáo dục, là yếu tố then chốt quyết định sự thành công của công cuộc đổi mới giáo dục. Để có cơ sở cho các cấp quản lý, các cơ sở giáo dục mầm non ở huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang, đã nghiên cứu thực trạng phát triển đội ngũ GVMN ở huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang qua các nội dung đánh giá gồm: 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 phát triển đội ngũ GVMN; có hình thức thi đua khen thưởng và tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động của đội ngũ GVMN. (Huỳnh, 2024).

Như vậy, có thể thấy giáo dục mầm non có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc phát triển toàn diện trẻ em, tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển sau này. Tuy nhiên, tại huyện Thạnh Trị, tỉnh Sóc Trăng, ĐNGV mầm non vẫn gặp phải nhiều khó khăn, nhất là về trình độ chuyên môn và năng lực nghề nghiệp chưa đồng đều. Mặc dù các chính sách và chương trình đào tạo đã được triển khai, nhưng vẫn còn nhiều bất cập trong việc nâng cao chất lượng giáo viên và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Trong thời gian quan huyện Thạnh Trị, tỉnh Sóc Trăng đã có nhiều nỗ lực để phát triển giáo dục, đặc biệt là giáo dục mầm non, nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển chung của tỉnh. Tuy vậy, ĐNGV mầm non tại đây vẫn còn nhiều hạn chế, chưa đồng đều về trình độ và năng lực chuyên môn. Mặc dù tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn cao, nhưng nhiều giáo viên thiếu kinh nghiệm thực tế, năng lực giảng dạy chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Việc thiếu hụt giáo viên và bất cập trong công tác quản lý, đào tạo, bồi dưỡng giáo viên là những yếu tố cản trở sự phát triển của giáo dục mầm non ở huyện Thạnh Trị. Do đó, việc nghiên cứu thực trạng phát triển ĐNGV theo CNN ở các trường mầm non huyện Thạnh Trị, tỉnh Sóc Trăng là rất cần thiết để phát triển đội ngũ GVMN theo CNN nhằm nâng cao chất lượng giáo dục, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non tại địa phương.

2. Nội dung

2.1. Phương pháp nghiên cứu

- Để thực hiện nghiên cứu này, chúng tôi đã khảo sát 186 khách thể, trong đó có 23 CBQL và 163 giáo viên ở 09 trường mầm non trên địa bàn huyện Thạnh Trị, tỉnh Sóc Trăng gồm: Trường Mầm non Tuân Tức, Trường Mầm non Thạnh Trị, Trường Mầm non Thạnh Tân, Trường Mầm non Lâm Tân, Trường Mầm non Lâm Kiệt, Trường Mầm non Vĩnh Thành, Trường Mầm non Vĩnh Lợi, Trường Mầm non Hưng Lợi, Trường Mầm non Châu Hưng.

- Để thu thập số liệu và đo lường kết quả khảo sát, chúng tôi thiết kế phiếu sát sử dụng thang đo Likert 4 mức độ, từ 1 đến 4. Khoảng cách giữa các mức được tính theo công thức $[(\max - \min) : 4] = [(4-1) : 4] = 3:4 = 0,75$. Các số liệu thu được sẽ được xử lý thông qua phần mềm Microsoft Excel để tính số lượng (SL), tỉ lệ phần trăm (%), điểm trung bình (ĐTB) và độ

lịch chuẩn (ĐLC) theo 4 mức. Theo đó, chúng tôi quy ước đánh giá các mức độ của từng yếu tố dựa vào giá trị ĐTB như sau:

Mức 4: $3,25 \leq \text{ĐTB} \leq 4,00$: Rất thường xuyên/Rất quan trọng/Rất đáp ứng;

Mức 3: $2,5 \leq \text{ĐTB} < 3,25$: Thường xuyên/Quan trọng/Đáp ứng;

Mức 2: $1,75 \leq \text{ĐTB} < 2,50$; Ít thực hiện/Ít quan trọng/Ít đáp ứng;

Mức 1: $1,0 \leq \text{ĐTB} < 1,75$: Không thực hiện/Không quan trọng/Không đáp ứng. (Nguyễn & Phạm, 2013)

- Bên cạnh đó, chúng tôi sử dụng phương pháp phỏng vấn sâu đối với 10 CBQL và 15 giáo viên. Để thuận lợi trong phân tích và bình luận, chúng tôi tiến hành mã hóa các CBQL và giáo viên như sau: 10 CBQL được mã hóa từ CBQL1 đến CBQL10; 15 giáo viên được mã hóa từ GV1 đến GV15.

2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở trường mầm non huyện Thạnh Trị, tỉnh Sóc Trăng

2.2.1. *Thực trạng quy hoạch, lập kế hoạch đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở trường mầm non huyện Thạnh Trị, tỉnh Sóc Trăng*

Bảng 1. Kết quả khảo sát quy hoạch, lập kế hoạch đội ngũ giáo viên mầm non

TT	Nội dung	Mức độ								ĐTB	ĐLC
		4		3		2		1			
		SL	(%)	SL	(%)	SL	(%)	SL	(%)		
1	Dự báo nhu cầu nguồn lực phát triển đội ngũ GVMN theo CNN	22	11,83	60	32,26	90	48,39	14	7,52	2,48	0,79
2	Phân tích thực trạng nguồn nhân lực đội ngũ GVMN theo CNN	2	1,08	48	25,81	127	68,28	9	4,83	2,49	0,60
3	Ra quyết định tăng - giảm, phân bổ nguồn lực đội ngũ GVMN theo CNN	10	5,38	35	18,81	115	61,83	26	13,98	2,46	0,78
4	Lập kế hoạch triển khai quy hoạch đội ngũ GVMN theo CNN	9	4,84	36	19,35	115	61,83	26	13,98	2,45	0,77
5	Đánh giá quá trình triển khai kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN theo CNN	6	3,23	35	18,82	116	62,36	29	15,59	2,39	0,74
ĐTB chung										2,45	

Kết quả khảo sát Bảng 1 cho thấy, cả 05/05 nội dung khảo sát đều có ĐTB ở mức 2, mức “ít thực hiện”, ĐTB thu được từ (2,39) đến (2,49), kết quả này cho thấy rằng thực trạng quy hoạch, lập kế hoạch ĐNGV theo CNN ở các trường mầm non huyện Thạnh Trị, tỉnh Sóc Trăng.

Để rõ hơn thực trạng, chúng tôi đã tiến hành phỏng vấn một số CBQL, giáo viên: Theo đó CBQL3 cho rằng công tác quy hoạch, lập kế hoạch phát triển ĐNGV còn ít quan tâm thực hiện, CBQL6 thì cho rằng việc quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGV là cần thiết, tuy nhiên lâu nay nhà trường chưa thực hiện tốt công tác này dẫn đến nhiều CBQL và giáo viên chưa rõ để thực hiện hiện tốt. Các ý kiến của GV2, GV5 có cùng quan điểm cho rằng việc quy hoạch, kế hoạch là cần thiết bởi lẽ khi xã hội thay đổi, chương trình thay đổi, phương pháp thay đổi thì đòi hỏi ĐNGV cần phải đáp ứng năng lực trong bối cảnh mới, tuy vậy thực tiễn ở trường công tác chưa xem trọng công tác này.

Như vậy, từ kết quả khảo sát số liệu và ý kiến phỏng vấn cho thấy, công tác quy hoạch và phát triển đội ngũ GVMN được đánh giá cao, nhưng chưa được thực hiện như mong đợi. Công tác lập kế hoạch và đánh giá triển khai thực hiện tốt nhất, trong khi công tác dự báo nhu cầu nguồn lực và phân tích thực trạng nhân lực cần được chú trọng hơn để đảm bảo sự phát triển bền vững.

2.2.2. *Thực trạng tổ chức tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường mầm non huyện Thạnh Trị, tỉnh Sóc Trăng*

Bảng 2. Kết quả khảo sát tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giáo viên mầm non

TT	Nội dung	Mức độ								ĐTB	ĐLC
		4		3		2		1			
		SL	(%)	SL	(%)	SL	(%)	SL	(%)		
1	Lập kế hoạch tuyển dụng, sử dụng ĐNGV	5	2,69	52	27,96	96	51,61	33	17,74	2,16	0,62
2	Triển khai tuyển dụng ĐNGV đáp ứng theo CNN ở các trường mầm non	7	3,76	46	24,73	115	61,83	18	9,68	2,23	0,61
3	Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV theo CNN ở các trường mầm non	5	2,69	45	24,19	87	46,77	49	26,35	2,03	0,51
4	Bố trí sử dụng ĐNGV đáp ứng theo CNN ở các trường mầm non	10	5,38	45	24,19	102	54,84	29	15,59	2,19	0,66
5	Kiểm tra, đánh giá ĐNGV đáp ứng theo CNN ở các trường mầm non	5	2,69	42	22,58	121	65,05	18	9,68	2,18	0,65
ĐTB chung										2,16	

Kết quả khảo sát trong Bảng 2 cho thấy ĐTB thu được từ (2,03) đến (2,19), kết quả này so với thang đo likert 4 mức thì ở mức 2, mức “Ít đáp ứng”, cùng với độ lệch chuẩn từ (0,51) đến (0,66) < (1,0) điều này chứng tỏ các ý kiến khảo sát tập trung, có độ tin cậy.

Để có thêm thông tin về thực trạng việc tổ chức tuyển chọn, sử dụng ĐNGV theo CNN ở trường mầm non chúng tôi đã phỏng vấn 04 CBQL và 04 giáo viên ở 09 trường mầm non

huyện Thạnh Trị, chúng tôi thu được những ý kiến chia sẻ: CBQL1 cho rằng việc tổ chức tuyển chọn, sử dụng ĐNGV theo CNN ở trường mầm non là rất quan trọng, bởi lẽ tổ chức tuyển chọn, sử dụng ĐNGV theo CNN giúp nhà quản lý bám sát để thực hiện mục tiêu. Tuy vậy, khi được hỏi mức độ đáp ứng của các loại kế hoạch tổ chức tuyển chọn, sử dụng ĐNGV cho CBQL, giáo viên thì được chia sẻ là do hiện nay trên địa bàn huyện Thạnh Trị còn thiếu GVMN, GVMN chưa được thực sự đánh giá đúng theo CNN trong quá trình đánh giá. Theo CBQL6 thì cho rằng tổ chức tuyển chọn, sử dụng ĐNGV theo CNN ở trường mầm non rất quan trọng, điều này đã được thể hiện trong chương trình giáo dục mầm non hiện nay. Khi hỏi về mức độ đáp ứng các loại kế hoạch tổ chức tuyển chọn, sử dụng ĐNGV theo CNN ở trường mầm non cho giáo viên trên địa bàn huyện thì CBQL8, CBQL10 cho rằng đã được thực hiện trong kế hoạch đã đề ra hàng năm. Các ý kiến của GV3, GV8, GV9, GV12 cũng cùng quan điểm là tổ chức tuyển chọn, sử dụng ĐNGV theo CNN ở trường mầm non là rất quan trọng, tuy nhiên hiện nay chưa thực hiện, hoặc đã thực hiện nhưng chưa đáp ứng đúng và đủ theo các loại kế hoạch tuyển dụng, sử dụng ĐNGV theo CNN ở các trường mầm non, vì còn bất cập về thời gian, điều kiện, cách hiểu trong khâu đánh giá tổ chức tuyển chọn, sử dụng ĐNGV theo CNN ở trường mầm non.

Như vậy, từ kết quả khảo sát định lượng và định tính về thực trạng tổ chức tuyển chọn, sử dụng ĐNGV theo CNN ở trường mầm non huyện Thạnh Trị, tỉnh Sóc Trăng cho thấy còn nhiều bất cập cần được cải tiến nhằm bảo đảm chất lượng trong việc tổ chức tuyển chọn, sử dụng ĐNGV theo CNN ở trường mầm non của huyện.

2.2.3. *Thực trạng chỉ đạo đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường mầm non*

Bảng 3. Kết quả khảo sát đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp

TT	Nội dung	Mức độ								ĐTB	ĐLC
		4		3		2		1			
		SL	(%)	SL	(%)	SL	(%)	SL	(%)		
1	Chỉ đạo đánh giá nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, sử dụng đội ngũ	0	0	29	15,59	119	63,98	38	20,43	1,95	0,55
2	Chỉ đạo xác định rõ mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, sử dụng đội ngũ	5	2,69	46	24,73	112	60,22	23	12,36	2,18	0,64
3	Chỉ đạo xây dựng chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, sử dụng đội ngũ	5	2,69	45	24,19	99	53,23	38	20,43	2,10	0,71
4	Chỉ đạo quá trình đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, sử dụng đội ngũ	6	3,23	42	22,58	106	56,99	32	17,20	2,12	0,62

TT	Nội dung	Mức độ								ĐTB	ĐLC
		4		3		2		1			
		SL	(%)	SL	(%)	SL	(%)	SL	(%)		
5	Chỉ đạo đánh giá chất lượng và cải tiến quy trình đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, sử dụng đội ngũ	5	2,69	32	17,20	116	62,37	33	17,74	2,05	0,63
ĐTB chung										2,08	

Kết quả Bảng 3 cho thấy công tác chỉ đạo hoạt động đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV mầm non theo CNN có ĐTB thu được từ (1,95) đến (2,18), kết quả này so với thang đo Likert 4 mức thì có 05/05 mục ở mức 2, mức “Ít đáp ứng”, cùng với độ lệch chuẩn từ (0,55) đến (0,71) < (1,0) cho thấy các ý kiến trả lời khảo sát không phân tán, có tập trung, chứng tỏ kết quả thu được có độ tin cậy cao. Chứng tỏ thực trạng đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV theo CNN còn bất cập. Để có thêm thông tin về thực trạng này, chúng tôi đã phỏng vấn 04 CBQL và 03 giáo viên ở 09 trường mầm non trên địa bàn huyện Thạnh Trị, tỉnh Sóc Trăng. CBQL3, CBQL9, có cùng quan điểm cho rằng công tác chỉ đạo đào tạo, bồi dưỡng phát triển ĐNGV theo CNN ở trường mầm non là rất quan trọng để biết được năng lực của giáo viên có đạt được mục tiêu không, tuy vậy do điều kiện hiện nay số lượng giáo viên đông nên rất khó để thực hiện tổ chức đào tạo, bồi dưỡng theo tiếp cận nguồn nhân lực, điều này dẫn đến việc đánh giá kết quả giáo viên theo CNN cũng khó khăn; CBQL6, CBQL10, GV2 có cùng nhận định cho rằng để đào tạo, bồi dưỡng phát triển ĐNGV theo CNN ở trường mầm non thì việc trước hết phải xây dựng chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, sử dụng đội ngũ GVMN đổi mới theo tiếp cận phát triển nguồn nhân lực. GV4, GV6 cho rằng để chỉ đạo đào tạo, bồi dưỡng phát triển ĐNGV theo CNN ở trường mầm non còn gặp nhiều khó khăn do số lượng giáo viên tương đối đông, một số giáo viên chưa linh hoạt trong việc tự đào tạo bồi dưỡng theo CNN. Các cấp lãnh đạo chưa tham mưu mở lớp để nhằm bồi dưỡng phát triển ĐNGV theo CNN ở trường mầm non trong huyện, GV8, chưa nắm rõ được các điều kiện đào tạo, bồi dưỡng phát triển ĐNGV theo CNN ở trường mầm non dẫn đến một số giáo viên chưa tích cực tham gia bồi dưỡng theo CNN, còn xem nhẹ việc đào tạo, bồi dưỡng giáo viên theo CNN.

Như vậy, từ kết quả khảo sát định lượng và các ý kiến phỏng vấn định tính cho thấy vấn đề chỉ đạo đào tạo, bồi dưỡng phát triển ĐNGV theo CNN ở trường mầm non ở các trường mầm non huyện Thạnh Trị vẫn còn bất cập cần phải quan tâm chỉ đạo.

2.2.4. *Thực trạng kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường mầm non*

Bảng 4. Kết quả khảo sát kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên mầm non

TT	Nội dung	Mức độ								ĐTB	ĐLC
		4		3		2		1			
		SL	(%)	SL	(%)	SL	(%)	SL	(%)		
1	Xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá phát triển ĐNGV theo chuẩn hiệu trưởng ở các trường mầm non theo đúng kế hoạch chung đã xác định.	8	4,30	32	17,20	116	62,37	30	16,13	2,10	0,46

TT	Nội dung	Mức độ								ĐTB	ĐLC
		4		3		2		1			
		SL	(%)	SL	(%)	SL	(%)	SL	(%)		
2	Tổ chức kiểm tra, đánh giá phát triển ĐNGV theo chuẩn hiệu trưởng ở các trường mầm non	0	0	38	20,43	114	61,29	34	18,28	2,00	0,61
3	Chỉ đạo thực hiện kế hoạch công tác kiểm tra, đánh giá phát triển ĐNGV theo chuẩn hiệu trưởng ở các trường mầm non	6	3,23	32	17,20	112	60,22	36	19,35	2,02	0,49
4	Cải tiến công tác kiểm tra, đánh giá phát triển ĐNGV theo chuẩn hiệu trưởng ở các trường mầm non	6	3,23	22	11,83	122	65,59	36	19,35	1,97	0,51
ĐTB chung										2,02	

Kết quả khảo sát theo Bảng 4 về công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVMN theo CNN ở huyện Thạnh Trị, Sóc Trăng cho thấy công tác này được đánh giá quan trọng, với điểm trung bình từ (1,97) đến (2,10), so với thang đo likert 4 mức thì kết quả này ở mức 2, mức “Ít đáp ứng”, cùng với ĐLC từ (0,46) đến (0,61) < (1,0), chứng tỏ các kết quả khảo sát tập trung, có độ tin cậy. Điều này bước đầu có thể nhận định công tác kiểm tra đánh giá ĐNGV theo CNN ở các trường mầm non huyện Thạnh Trị, Sóc Trăng còn bất cập cần được cải tiến.

Nhằm làm rõ thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá ĐNGV theo CNN tại các trường mầm non, chúng tôi đã phỏng vấn 02 CBQL và 04 giáo viên tại 09 trường mầm non ở huyện Thạnh Trị, tỉnh Sóc Trăng. Cả hai CBQL đều cho rằng công tác này rất quan trọng để đánh giá năng lực giáo viên và xác định khả năng đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục mầm non. Tuy nhiên, họ cũng nhận định công tác kiểm tra, đánh giá hiện nay thiếu sự quan tâm đúng mức, chủ yếu do nhà trường tự thực hiện, dẫn đến tình trạng qua loa và chưa đáp ứng đầy đủ các yêu cầu của CNN.

Về phía giáo viên, GV10 và GV11 cùng nhận định rằng để kiểm tra, đánh giá ĐNGV theo CNN, trước hết cần kiểm tra, đánh giá kế hoạch hoạt động của nhà trường và giáo viên, xem liệu các hoạt động có bám sát chương trình giáo dục mầm non hiện nay hay không. Trên cơ sở đó, cần xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá cụ thể, phù hợp với từng tiêu chí của CNN mầm non.

Trong khi đó, GV12 và GV13 cho rằng việc kiểm tra, đánh giá ĐNGV theo CNN còn gặp khó khăn vì một số giáo viên chưa nắm rõ các tiêu chí, CNN để có thể đánh giá đúng mức độ đáp ứng yêu cầu giáo dục mầm non hiện nay.

Từ kết quả khảo sát định lượng và các ý kiến phỏng vấn định tính, có thể thấy công tác kiểm tra, đánh giá ĐNGV theo CNN tại các trường mầm non huyện Thạnh Trị, tỉnh Sóc Trăng vẫn còn nhiều bất cập. Đây là vấn đề cần được các cấp quản lý quan tâm và chỉ đạo nhằm nâng cao chất lượng giáo dục mầm non tại địa phương.

2.2.5. *Thực trạng xây dựng môi trường làm việc và tạo động lực cho đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường mầm non*

Bảng 5. Kết quả khảo sát xây dựng môi trường làm việc và tạo động lực cho đội ngũ giáo viên mầm non

TT	Nội dung	Mức độ								ĐTB	ĐLC
		4		3		2		1			
		SL	(%)	SL	(%)	SL	(%)	SL	(%)		
1	Xây dựng chế độ, chính sách	88	47,31	73	39,25	23	12,37	2	1,07	3,33	0,65
2	Xây dựng môi trường làm việc	93	50,00	72	38,71	21	11,29	0	0,00	3,39	0,53
3	Tạo động lực thông qua việc nâng cao trình độ chuyên môn cho giáo viên mầm non	98	52,69	72	38,71	13	6,99	3	1,61	3,42	0,61
4	Tạo động lực thông qua việc bồi dưỡng phẩm chất, đạo đức, kỹ năng, thái độ của người GVMN	89	47,85	74	39,78	21	11,29	2	1,08	3,34	0,54
5	Tạo động lực thông qua việc thực hiện thi đua khen thưởng	93	50,00	76	40,86	15	8,06	2	1,08	3,40	0,52
ĐTB chung										3,38	

Kết quả khảo sát Bảng 5 về xây dựng môi trường làm việc và tạo động lực cho đội ngũ GVMN tại huyện Thạnh Trị, Sóc Trăng cho thấy các yếu tố này được đánh giá rất quan trọng, với điểm trung bình từ (3,30) đến (3,42), so với thang đo likert 4 mức thì kết quả này ở mức 4, mức “Rất quan trọng”.

Để hiểu rõ hơn về thực trạng xây dựng môi trường làm việc và tạo động lực cho ĐNGV theo CNN tại các trường mầm non, chúng tôi đã phỏng vấn một số CBQL và giáo viên. Kết quả CBQL1, CBQL5, CBQL6 chưa rõ các yếu tố cần thiết để xây dựng môi trường làm việc hiệu quả. Các ý kiến của GV2, GV6, GV9 thì cho rằng môi trường làm việc lành mạnh và hạnh phúc là yếu tố quan trọng để thúc đẩy động lực cho CBQL và giáo viên. Bên cạnh đó các ý kiến của GV3, GV5, GV6 có cùng quan điểm nhấn mạnh sự cần thiết có năng lực sáng tạo, tự học và tự bồi dưỡng. Các ý kiến của CBQL3, CBQL7 thì cho rằng một số giáo viên còn thụ động, thiếu sáng tạo và mạnh dạn trong việc đóng góp ý tưởng, trong khi một số CBQL chưa tích cực tạo động lực cho ĐNGV.

Kết quả phỏng vấn cho thấy công tác xây dựng môi trường làm việc và tạo động lực cho đội ĐNGV theo CNN ở trường mầm non còn nhiều bất cập. Để đạt hiệu quả cao, CBQL và giáo viên cần trang bị các năng lực như tự học, giải quyết vấn đề, sáng tạo, thẩm mỹ, thể chất, giao tiếp, hợp tác, tính toán, và công nghệ thông tin, nhằm nâng cao hiệu quả công tác này tại huyện Thạnh Trị, Sóc Trăng.

2.2.6. *Thực trạng tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường mầm non huyện Thạnh Trị, tỉnh Sóc Trăng*

Bảng 6. Kết quả yếu tố ảnh hưởng khách quan và chủ quan

TT	Nội dung	Mức độ								ĐTB	ĐLC
		4		3		2		1			
		SL	(%)	SL	(%)	SL	(%)	SL	(%)		
1	Hệ thống văn bản pháp quy trong lĩnh vực giáo dục đặc biệt là giáo dục mầm non	88	47,31	73	39,25	23	12,37	2	1,07	3,33	0,65
2	Sự phù hợp của nội dung đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN theo CNN ở trường mầm non với nhu cầu cần được nâng cao	93	50,00	72	38,71	21	11,29	0	0,00	3,39	0,53
3	Số lượng, cơ cấu, chất lượng giáo viên trong một huyện nhưng ở các trường có địa bàn thuận lợi khác nhau	88	47,31	72	38,71	21	11,29	5	2,69	3,31	0,66
4	Kinh phí đầu tư cho đào tạo đội ngũ GVMN theo CNN ở trường mầm non	89	47,85	71	38,17	19	10,22	7	3,76	3,30	0,57
5	Trình độ dân trí và mức sống của dân địa phương	85	45,70	73	39,25	24	12,90	4	2,15	3,28	0,58
6	Tác động của cơ chế thị trường vào giáo dục và nhà trường	85	45,70	70	37,64	24	12,90	7	3,76	3,25	0,69
7	Phẩm chất, năng lực, trình độ của CBQL và GVMN	95	51,08	72	38,71	19	10,22	0	0,00	3,41	0,71
8	Môi trường sư phạm, uy tín thương hiệu của các cơ sở giáo dục mầm non	93	50,00	76	40,86	15	8,06	2	1,08	3,40	0,52
9	Những yêu cầu đổi mới hoạt động bồi dưỡng giáo viên theo CNN	89	47,85	74	39,78	23	12,37		0,00	3,35	0,64

Kết quả khảo sát trong Bảng 6 cho thấy các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ GVMN theo CNN đều có tác động rõ rệt. Các yếu tố được đánh giá là "Rất ảnh hưởng" hoặc "Ảnh hưởng" cao bao gồm phẩm chất, năng lực của CBQL và giáo viên (3,41 điểm), môi trường sư phạm và uy tín của cơ sở giáo dục (3,40 điểm), và sự phù hợp của nội dung đào tạo, bồi dưỡng giáo viên theo CNN (3,39 điểm). Những yếu tố này đều được đánh giá rất quan trọng đối với việc phát triển đội ngũ GVMN.

Ngoài ra, các yếu tố như hệ thống văn bản pháp quy trong giáo dục mầm non (3,33 điểm) và kinh phí đầu tư cho đào tạo giáo viên (3,30 điểm) cũng có ảnh hưởng đáng kể. Tuy nhiên, một số yếu tố như trình độ dân trí và mức sống của dân địa phương (3,28 điểm) và tác động của cơ chế thị trường vào giáo dục (3,25 điểm) được đánh giá có ảnh hưởng ít hơn.

Kết quả khảo sát chỉ ra rằng các yếu tố về cơ sở vật chất, chất lượng đào tạo và quản lý giáo dục đóng vai trò quan trọng, cần được cải thiện và chú trọng hơn để nâng cao chất lượng đội ngũ GVMN ở huyện Thạnh Trị.

2.3. Đánh giá chung về thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường mầm non huyện Thạnh Trị, tỉnh Sóc Trăng

2.3.1. Mặt mạnh

ĐNGV các trường mầm non của huyện Thạnh Trị đều được đào tạo có bài bản, trình độ chuyên môn đạt chuẩn, trên chuẩn. Đa số giáo viên đều yêu nghề, mến trẻ tận tụy với nghề; có phẩm chất đạo đức nhà giáo, có lối sống lành mạnh, gần gũi, đoàn kết; có ý thức tự học, tự bồi dưỡng; thực hiện đầy đủ nhiệm vụ được giao, luôn quan tâm vận động và giúp đỡ đồng nghiệp thực hiện tốt nhiệm vụ; tôn trọng, không phân biệt đối xử, luôn yêu thương trẻ; phối hợp cùng phụ huynh và cộng đồng xã hội để nâng cao chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em; tích cực xây dựng môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh, thân thiện; trung thực trong đánh giá, báo cáo thông tin; Vận dụng kiến thức về giáo dục học, tâm lý học và xử lý các tình huống sư phạm trong chăm sóc giáo dục trẻ khá tốt.

Số lớn đội ngũ GVMN của huyện Thạnh Trị cũng đã chủ động, tích cực tham gia công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Các phong trào thi giáo viên dạy giỏi hàng năm, phong trào viết và áp dụng sáng kiến kinh nghiệm, các hội thảo chuyên đề về đổi mới phương pháp, hình thức tổ chức giáo dục trẻ, đổi mới công tác đánh giá trẻ,... đã góp phần thúc đẩy sự phấn đấu vươn lên của mỗi giáo viên.

Nhận thức CBQL và đội ngũ GVMN tại huyện Thạnh Trị về tầm quan trọng của việc phát triển đội ngũ GVMN theo CNN là một bước tiến tích cực trong nỗ lực nâng cao chất lượng giáo dục. Việc họ nhận thức rõ mục tiêu phát triển giáo dục và đánh giá cao sự cần thiết, lợi ích của công tác bồi dưỡng giáo viên cho thấy rằng huyện Thạnh Trị đang hướng tới một hệ thống giáo dục tiên tiến hơn.

Việc phát triển đội ngũ GVMN theo CNN, các cấp quản lý đã quan tâm và thực hiện đầy đủ đến các nội dung phát triển đội ngũ. Từ nhận thức đến việc lập quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ cũng như công tác tuyển dụng, sử dụng, đào tạo bồi dưỡng, đánh giá ĐNGV đều được đánh giá đã thực hiện tốt, về cơ bản đáp ứng được yêu cầu phát triển đội ngũ và yêu cầu đổi mới giáo dục. Các chế độ chính sách đối với giáo viên được các cấp quản lý thực hiện đầy đủ, có tác dụng nhất định đến việc động viên khuyến khích ĐNGV tích cực làm việc.

Điều này không chỉ thúc đẩy sự cải thiện về kỹ năng chuyên môn của giáo viên mà còn góp phần vào việc tạo ra một môi trường học tập chất lượng, đáp ứng nhu cầu học sinh và yêu

cầu phát triển xã hội. Trong bối cảnh giáo dục hiện nay, việc đảm bảo giáo viên đạt CNN là yếu tố quan trọng để xây dựng một nền giáo dục hiện đại và bền vững.

2.3.2. Mặt hạn chế

Với những ưu điểm đã đạt được, nhưng qua kết quả thống kê cũng như khảo sát, cho ta thấy ĐNGV thực tế phát triển đội ngũ GVMN cũng còn bộc lộ một số hạn chế, bất cập như sau:

Mặc dù giáo viên có phẩm chất tốt, nhưng do thiếu điều kiện học tập và bồi dưỡng, giáo viên chưa hoàn thiện kỹ năng chuyên môn.

Các cơ hội để nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng nghiệp vụ sư phạm còn chưa đáp ứng được nhu cầu của giáo viên, do đó khó khăn trong việc cập nhật phương pháp giảng dạy mới và đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục mầm non.

Mặc dù có kế hoạch bồi dưỡng, nhưng chưa đủ thực tế và không đồng bộ, không làm cho giáo viên thực sự thay đổi.

Việc phát triển đội ngũ GVMN còn mang tính manh mún, chưa có chiến lược rõ ràng và đồng bộ giữa các trường học, dẫn đến sự không đồng đều về chất lượng giáo viên giữa các đơn vị.

Việc đánh giá, xếp loại giáo viên theo CNN 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. Quá trình kiểm tra, đánh giá hiệu quả giảng dạy của giáo viên còn nhiều hạn chế, không phản ánh đầy đủ năng lực và đóng góp của giáo viên.

Thời gian qua, các cấp quản lý đã quan tâm thực hiện tốt các chính sách dành cho giáo viên, nhưng do thực tiễn chung, đời sống giáo viên 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 giáo viên tích cực làm việc.

Mặc dù các chính sách đã được thực hiện nhưng chưa đủ mạnh để tạo động lực mạnh mẽ cho giáo viên phát triển bản thân.

2.3.3. Nguyên nhân

Các nguyên nhân dẫn đến những hạn chế, bất cập trong việc phát triển ĐNGVMN trên địa bàn huyện Thạnh Trị có thể xuất phát từ nhiều yếu tố. Cụ thể:

Quy hoạch và kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN chưa được triển khai một cách thống nhất và đồng bộ. Các chương trình bồi dưỡng giáo viên chưa đáp ứng đủ nhu cầu thực tiễn và không thường xuyên cập nhật nội dung mới, dẫn đến giáo viên không có điều kiện nâng cao trình độ.

Ngân sách dành cho đào tạo, bồi dưỡng giáo viên còn hạn chế, khiến nhiều giáo viên không có cơ hội tham gia các khóa học, hội thảo chuyên môn hoặc bồi dưỡng nghiệp vụ thường xuyên. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giáo dục mầm non.

Nhiều trường mầm non thiếu thốn về cơ sở vật chất và trang thiết bị dạy học hiện đại. Việc này không chỉ làm giảm hiệu quả dạy học mà còn khiến giáo viên khó tiếp cận với các phương pháp dạy học tiên tiến, từ đó hạn chế sự phát triển chuyên môn của giáo viên.

Một bộ phận CBQL và giáo viên chưa nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng và phát triển ĐNGV, còn buông lỏng trong quản lý, ngại đổi mới, chưa có ý thức học tập nâng cao trình độ.

Một số giáo viên chưa có ý thức tự giác trong việc nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ. Sự thiếu tích cực trong việc học tập và phát triển bản thân là một trong những nguyên nhân dẫn đến chất lượng giáo dục chưa được cải thiện. Công tác đào tạo, bồi dưỡng còn hình thức; việc tự học và tự bồi dưỡng chưa trở thành thói quen, nhu cầu tâm huyết.

Chính sách đãi ngộ, hỗ trợ giáo viên chưa thực sự hấp dẫn, chưa tạo động lực mạnh mẽ để giáo viên phấn đấu, phát triển bản thân trong nghề.

3. Kết luận

Kết quả nghiên cứu thực trạng phát triển ĐNGV ở các trường mầm non huyện Thanh Trì, tỉnh Sóc Trăng đã thấy được trong quá trình phát triển đội ngũ GVMN ở địa phương này thông qua việc phân tích, đánh giá thực trạng bằng các phương pháp nghiên cứu định lượng, định tính đã chỉ ra những mặt mạnh cần duy trì phát huy, những hạn chế cần phải khắc phục, từ việc quy hoạch, tổ chức đào tạo bồi dưỡng đội ngũ GVMN đến việc kiểm tra đánh giá đội ngũ GVMN theo CNN, cũng như việc tạo môi trường làm việc và ngăn chặn các yếu tố ảnh hưởng đến việc phát triển ĐNGV. Kết quả nghiên cứu này là cơ sở để hiệu trưởng ở các trường mầm non huyện Thanh Trì, tỉnh Sóc Trăng có căn cứ đề xuất những biện pháp phát triển đội ngũ bảo đảm tính cần thiết, khả thi nhằm khắc phục những hạn chế đã chỉ ra từ việc phân tích đánh giá thực trạng, nâng cao chất lượng GVMN ở địa phương theo CNN.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương. (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 của Hội nghị Trung ương 8 khóa XI 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. (2020). *Thông tư số 52/2020/TT-BGDĐT ngày 31 tháng 12 năm 2020 về ban hành Điều lệ trường mầm non*.
- Cao, T. H. N. (2016). Một số biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng nhu cầu giáo dục mầm non hiện nay, *Tạp chí Giáo dục*, 384(2), 5-8.
- Huỳnh, T. Á. S. (2024). Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 13(02S), 74-83. <https://doi.org/10.52714/dthu.13.02S.2024.1346>.
- Melenets, L. I., Goncharenko, A., Diatlenko, N., Ivanenko, O., Kulbediuk, A. Y., & Sankovska, I. (2024). Development of the preschool teachers' partnership competence. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, (18 (4)), 1527-1535. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v18i4.21471>
- Nguyen, B. T., Huynh, T. T., Tran, T. H., Le, T. H. H., & Chau, S. (2024). Theoretical Basis of Preschool Teacher Team Development. *International Journal of Humanities Social Science and Management (IJHSSM)*, 4(2), 18-28.
- Nguyễn, T. B. M. (2017). *Phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi các tỉnh Tây Nguyên*. Luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- Nguyễn, V. Đ., & Phạm M. H. (2013). *Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học quản lý giáo dục*. Hà Nội: NXB Giáo dục Việt Nam.
- Quốc hội. (2019). *Luật Giáo dục số 43/2019/QH14 ngày 14 tháng 6 năm 2019*.
- Vujičić, L., & Čamber Tambolaš, A. (2017). Professional development of preschool teachers and changing the culture of the institution of early education. *Early Child Development and Care*, 187(10), 1583–1595. <https://doi.org/10.1080/03004430.2017.1317763>.