

MỘT SỐ BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON HUYỆN YÊN THÀNH, TỈNH NGHỆ AN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

Ngô Thị Thắm

Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Yên Thành, Nghệ An

Email: thamnt1.yt@nghean.edu.com

Tóm tắt: Trên cơ sở nghiên cứu lí luận và khảo sát thực tiễn, tác giả phân tích một số biện pháp phát triển đội ngũ GVMN huyện Yên Thành đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Các biện pháp có tính khả thi cao.

Từ khóa: Phát triển đội ngũ giáo viên mầm non, Yên Thành, Nghệ An

Nhận bài: 06/07/2021; **Phản biện:** 11/07/2021; **Duyệt đăng:** 14/07/2021

1. Đặt vấn đề

Đội ngũ giáo viên mầm non (GVMN) huyện Yên Thành, tỉnh Nghệ An có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt. Năng lực chuyên môn đạt ở mức độ khá, trong thời gian qua đã hoàn thành nhiệm vụ chăm sóc và giáo dục trẻ của nhà trường MN, nhưng đứng trước bối cảnh đổi mới giáo dục MN hiện nay, còn bộc lộ những hạn chế, bất cập cần tháo gỡ bằng các biện pháp quản lý phù hợp. Phòng GD-ĐT huyện Yên Thành đã tiến hành nhiều biện pháp phát triển đội ngũ GVMN từ lập kế hoạch, tuyển chọn sử dụng, bồi dưỡng, tạo môi trường làm việc, kiểm tra đánh giá đội ngũ GVMN. Trong bài viết này chúng tôi phân tích một số biện pháp phát triển đội ngũ GVMN huyện Yên Thành đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Tuyển chọn và sử dụng hợp lý đội ngũ GVMN mầm non phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương

Mục tiêu: Việc tuyển chọn, sử dụng đội ngũ GVMN đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, đảm bảo về năng lực sư phạm, có đạo đức nghề nghiệp sẽ được nguồn GV đảm bảo về chất lượng, góp phần xây dựng và phát triển chất lượng giáo dục tại các trường học, đáp ứng những yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo.

Nội dung và cách thức thực hiện

- Thống kê số lượng, khảo sát đánh giá hiệu quả công tác của GV được tuyển chọn. Thực hiện đúng, kịp thời chế độ chính sách ưu đãi theo quy định. Đồng thời, đề xuất điều chỉnh chính sách thu hút hiệu quả hơn.

- Đổi mới việc tổ chức tuyển chọn GV hằng năm (hình thức, nội dung). Công tác tuyển dụng cần có sự đa dạng, được thực hiện nghiêm túc, đúng quy trình, phù hợp với đặc trưng của giáo dục mầm non nhằm từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ GV:

+ Tuyển chọn một cách công bằng, chính xác, minh

bạch những sinh viên xuất sắc, sinh viên giỏi từ các trường cao đẳng, đại học về làm việc tại trường.

+ Tuyển chọn và có chính sách ưu đãi xứng đáng đối với những GV có năng lực chuyên môn cao từ các trường trong tỉnh có nhu cầu về công tác tại các trường mầm non trên địa bàn huyện Yên Thành.

+ Việc xây dựng kế hoạch tuyển dụng phải xuất phát từ tình hình nguồn nhân lực thực tế của từng trường. Một mặt, phải đáp ứng yêu cầu về nguồn nhân lực trước mắt; mặt khác, phải đảm bảo tính định hướng phát triển lâu dài.

- Thực hiện tốt chế độ, chính sách nhằm tạo nên động lực để đội ngũ phấn đấu nâng cao trình độ chuyên môn, hoàn thiện các kĩ năng hoạt động, thay đổi, thích ứng với môi trường mới nhằm đáp ứng các yêu cầu của sự phát triển, nhằm tiến hành tổ chức thực hiện việc điều chuyển GV. Hiệu trưởng cần tạo điều kiện thuận lợi cho GVMN được điều chuyển đến hoàn thành tốt nhiệm vụ nơi công tác mới, cống hiến tốt hơn và được phát triển tại đơn vị mới.

2.2. Đổi mới công tác xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GVMN

Mục tiêu: Việc xây dựng kế hoạch cần được thực hiện đảm bảo khoa học, sát với thực tiễn phản ánh đúng nhu cầu theo đặc thù của từng đơn vị và cá nhân. Chương trình bồi dưỡng chuyên môn cho CBQL, GV, từ cấp quản lý đến cơ sở và cần xây dựng kế hoạch với những chương trình cụ thể về nội dung, hình thức và phương pháp bồi dưỡng để đảm bảo triển khai và thực hiện kế hoạch đồng bộ, hiệu quả, đúng tiến độ.

Đổi mới công tác xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GVMN sẽ làm cho công tác này được triển khai một cách thống nhất, đồng bộ, hiệu quả, tránh sự manh mún, chông chéo trong việc thực hiện hoạt động GD toàn diện.

Nội dung và cách thức thực hiện

- Hiệu trưởng phải xác định rõ vai trò, trách nhiệm của mình trong quản lý công tác bồi dưỡng chuyên môn; Đối mới xây dựng kế hoạch và tổ chức triển khai theo thẩm quyền và trách nhiệm được giao.

- Xác định chương trình bồi dưỡng phát triển chuyên môn cho đội ngũ GVMN phải được xây dựng từ sự phát triển của khoa học giáo dục, những thành tựu về chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ mầm non; xuất phát từ nhu cầu học tập của đội ngũ nhà giáo và CBQLGD,... Nâng cao năng lực sử dụng công nghệ thông tin đáp ứng việc thực hiện tự học qua E.Learning. Đồng thời đồng bộ hóa các điều kiện đảm bảo chương trình đào tạo GVMN và chương trình bồi dưỡng cho đội ngũ CBQL, GVMN.

- Xây dựng kế hoạch về phương thức bồi dưỡng đa dạng, linh hoạt lựa chọn các hình thức phù hợp với từng nội dung, những nội dung cần thực hành trải nghiệm thì lựa chọn hình thức tập trung, ngoài ra có thể kết hợp nhiều hình thức bồi dưỡng khác nhau,... Có sự kết hợp giữa bồi dưỡng ngắn hạn cấp chứng chỉ và bồi dưỡng thường xuyên cập nhật kiến thức khoa học về GDMN.

- Phối hợp với các trường sư phạm, các cơ quan nghiên cứu, cơ quan chuyên môn của Sở GD-ĐT, của Phòng GD-ĐT để thực hiện các chuyên đề bồi dưỡng cho GVMN.

- Khảo sát nhu cầu học tập bồi dưỡng chuyên môn, nghiên cứu sâu một số nội dung cụ thể, phân nhóm đối tượng cần bồi dưỡng, lựa chọn nội dung để tư vấn định hướng... là cơ sở cho đội ngũ CBQL, GV tham khảo và xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cho sát với từng nhiệm vụ cụ thể tại đơn vị.

- Xác định cụ thể cơ sở pháp lý nhằm đảm bảo tính khoa học, chặt chẽ của kế hoạch; đánh giá đúng thực trạng; xác định mục tiêu của công tác bồi dưỡng, nội dung các công việc cần thực hiện với sự phân công cụ thể, các nguồn lực đảm bảo cho việc thực hiện có hiệu quả (nguồn nhân lực, vật lực, tài lực...).

- Tổ chức thực hiện kế hoạch, việc làm này ở tổ chuyên môn tại các đơn vị cần được sắp xếp, bố trí thời gian hợp lý, giúp đội ngũ GV trao đổi, thảo luận về các nội dung của các chuyên đề nhằm giúp cho việc học tập, bồi dưỡng đạt hiệu quả cao hơn; đồng thời lưu trữ tài liệu và tận dụng nguồn tài nguyên trên internet cần được hướng dẫn cụ thể, thống nhất sao cho hiệu quả và khoa học;

- Thường xuyên tổ chức rút kinh nghiệm việc tổ chức bồi dưỡng chuyên môn tại cơ sở để CBQL, GV có điều kiện trao đổi, thảo luận tìm ra giải pháp tự học hiệu quả; giúp nhà trường có sự điều chỉnh và chỉ đạo tốt hơn trong việc thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GVMN, đáp ứng tốt sự phát triển của GD mầm non ở từng thời kỳ.

Trên cơ sở kế hoạch của Sở Giáo dục và Đào tạo Nghệ An, Phòng GD&ĐT tham mưu với UBND huyện

có kế hoạch xây dựng, cải tạo cơ sở vật chất nhằm đáp ứng nhu cầu bồi dưỡng chuyên môn của đội ngũ CBQL, GV; đồng thời chủ động huy động thêm nguồn kinh phí nhằm đáp ứng yêu cầu của công tác bồi dưỡng; xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn, phân công cụ thể trách nhiệm của các bộ phận trong Phòng GD&ĐT phối hợp triển khai kế hoạch bồi dưỡng; chú trọng xây dựng đội ngũ báo cáo viên cốt cán từ huyện đến các trường học làm nòng cốt cho việc triển khai bồi dưỡng chuyên môn tập trung theo kế hoạch.

2.3. Nâng cao phẩm chất đạo đức, nghề nghiệp cho GVMN

Mục tiêu: Nâng cao phẩm chất đạo đức cho GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới GD hiện nay là rất cần thiết, nhằm đào tạo, hình thành phẩm chất đạo đức phong cách, lối sống tốt đẹp của người GVMN góp phần khắc phục, hạn chế tình trạng bạo lực học đường, xuống cấp đạo đức xã hội.

Nội dung và cách thức thực hiện

- Trước hết, phải quán triệt, GD, nâng cao nhận thức cho GVMN có phẩm chất yêu thương trẻ, có lòng vị tha, nhân ái, luôn tôn trọng và yêu mến con người, say sưa với sự nghiệp "trồng người", có tình cảm dân tộc sâu sắc và lòng tự trọng cao.

- Xây dựng ý thức kỷ luật, chấp hành, tuân thủ pháp luật của nhà nước, nội quy của ngành giáo dục, của trường mầm non. Đi đôi với việc rèn luyện đạo đức, phẩm chất nhà giáo; GVMN còn không ngừng học tập nâng cao trình độ chuyên môn.

- Không ngừng tự bồi dưỡng, rèn luyện và phấn đấu nâng cao phẩm chất đạo đức nhà giáo, tình thương yêu trẻ, tấm lòng của "người mẹ thứ hai" của trẻ.

- Nâng cao khả năng tiếp thu có chọn lọc tinh hoa văn hóa, giáo dục nhân loại và hội nhập nhanh với nền giáo dục hiện đại của thế giới, có tinh thần đổi mới và kiên định trong điều kiện hội nhập quốc tế, phù hợp điều kiện của Việt Nam.

2.4. Phát huy ảnh hưởng của đội ngũ tổ trưởng chuyên môn và GV cốt cán trong phát triển nghề nghiệp GVMN

Mục tiêu: Tổ trưởng chuyên môn sẽ giúp phó hiệu trưởng chuyên môn xây dựng các kế hoạch chuyên môn phù hợp với tình hình thực tiễn của tổ chuyên môn, đặc điểm từng lứa tuổi của trẻ. Tăng cường vai trò của tổ chuyên môn để giúp hiệu phó chuyên môn giám sát, đôn đốc GV trong tổ hoạt động tích cực vì mục tiêu kế hoạch của nhà trường.

GV cốt cán có chức năng tổ chức các hoạt động bồi dưỡng phát triển nghề nghiệp cho đồng nghiệp. Thông qua các hoạt động này, GV cốt cán còn có thể tham gia các tổ chức bồi dưỡng GV ở địa phương (Phòng giáo dục, Sở giáo dục, Cụm trường) và tổ chức cấp Trung ương.

Nội dung và cách thức thực hiện

- Lựa chọn GV có nhiều thành tích trong hoạt động nghề nghiệp, được đánh giá xuất sắc theo chuẩn nghề nghiệp và đáp ứng hoặc có thể bồi dưỡng để đáp ứng các yêu cầu nêu trên đối với GV cốt cán. Làm tốt công tác quy hoạch tạo nguồn, thông qua phân công nhiệm vụ trong tổ và các hoạt động chung toàn trường.

- Thực hiện đúng quy định của Điều lệ trường mầm non về hoạt động của Tổ chuyên môn.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ tổ trưởng và GV cốt cán nhằm nâng cao nhận thức về chủ trương, chính sách phát triển giáo dục và đào tạo của địa phương và cả nước; nâng cao kiến thức, trình độ chuyên môn, kĩ năng quản lý cho đội ngũ tổ trưởng chuyên môn. Bồi dưỡng năng lực nghiên cứu khoa học, đặc biệt là khoa học GD; phẩm chất đạo đức nghề nghiệp; bồi dưỡng kĩ năng hỗ trợ, giúp đỡ đồng nghiệp.

- Xây dựng quy chế hoạt động của tổ chuyên môn và GV cốt cán với những quy định phát huy được sáng tạo của cá nhân và đội ngũ cán GV cốt cán, căn cứ vào Điều lệ trường mầm non, vào các quy định của ngành GD và thực tiễn của mỗi trường mầm non.

- Hàng năm Phòng GD&ĐT rà soát, lựa chọn những GV có phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn thông qua việc đánh giá, xếp loại theo chuẩn nghề nghiệp, qua các Hội thi, Hội thảo, các phong trào thi đua ở trường học, trên địa bàn huyện, bổ sung vào đội ngũ cốt cán chuyên môn.

- Phòng GD&ĐT chỉ đạo hiệu trưởng các trường mầm non trong huyện hàng năm xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn, GV cốt cán của đơn vị, rà soát đánh giá thực trạng đội ngũ tổ trưởng chuyên môn, GV cốt cán của từng trường, giới thiệu nguồn cốt cán chuyên môn cho phòng GD&ĐT. Trên cơ sở đó, Phòng GD&ĐT xây dựng kế hoạch kiện toàn đội ngũ tổ trưởng chuyên môn và GV cốt cán phát triển của toàn ngành.

- Phòng GD&ĐT xây dựng kế hoạch cử đi đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ tổ trưởng chuyên môn, đội ngũ GV cốt cán phù hợp với những yêu cầu phát triển đơn vị và toàn ngành. Tập huấn hình thức, nội dung đổi mới sinh hoạt chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học, nghiên cứu hoạt động GD. Phát động phong trào phát huy sáng kiến hay, kinh nghiệm giỏi trong việc chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ mầm non.

- Trên cơ sở kế hoạch được xây dựng, Phòng Giáo dục và Đào tạo kiểm tra, đánh giá việc thực hiện kế hoạch. Việc kiểm tra, đánh giá kế hoạch phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn, GV cốt cán thông qua hồ sơ triển khai thực hiện và các hoạt động thực tế của đội ngũ tổ chuyên môn, GV cốt cán ở các đơn vị để từ đó đánh giá kết quả tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ này ở từng đơn vị và trong toàn ngành.

- Hàng năm, tổ chức các hội nghị sơ kết chuyên đề về công tác này, đi sâu vào phân tích đánh giá, rút kinh

nhệm trong công tác xây dựng, quy hoạch phát triển đội ngũ tổ trưởng chuyên môn, GV cốt cán các trường mầm non; qua đó, có cái nhìn khách quan, sát thực tế đối với công tác quản lý, chỉ đạo, thực hiện các kế hoạch xây dựng, phát triển đội ngũ để có sự tăng cường kiểm tra, nâng cao vai trò trách nhiệm của hiệu trưởng trong công tác xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ tại đơn vị; có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu thực tế và đòi hỏi của sự phát triển giáo dục và đào tạo cho những năm tiếp theo.

2.5. Tăng cường công tác kiểm tra đánh giá GVMN theo chuẩn nghề nghiệp

Mục tiêu: Thực hiện kiểm tra, đánh giá GVMN theo chuẩn nghề nghiệp GVMN theo quy định đồng thời đáp ứng những đặc thù của huyện Yên Thành, đảm bảo thực hiện mục tiêu giáo dục mầm non.

Kết quả đánh giá GVMN sẽ được sử dụng làm cơ sở để nhà trường mầm non và các cấp quản lý giáo dục xây dựng kế hoạch sử dụng và phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu giáo dục mầm non.

Nội dung và cách thức thực hiện

Thực hiện chu kỳ đánh giá theo Thông tư số 26/2018/TT-BGDĐT trong trường hợp đặc biệt, được sự đồng ý của cơ quan quản lý cấp trên bằng văn bản, người đứng đầu cơ sở giáo dục mầm non rút ngắn chu kỳ đánh giá và thực hiện đánh giá theo quy trình quy định tại khoản 1 Điều 10 quy định chuẩn nghề nghiệp GVMN ban hành kèm theo Thông tư số 26/2018/TT-BGDĐT.

+ Đánh giá GVMN theo nội dung của chuẩn nghề nghiệp GVMN, đặc biệt kiểm tra, đánh giá nội dung sau khi bổ sung chuẩn phù hợp với điều kiện thực tiễn của địa phương, như tiêu chí đánh giá "Sử dụng ngoại ngữ (hoặc tiếng dân tộc), ứng dụng công nghệ thông tin, thể hiện khả năng nghệ thuật trong hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc, GD trẻ em" theo Chuẩn nghề nghiệp GVMN.

+ Đảm bảo đánh giá GVMN triển khai đúng nội dung quy trình của chuẩn nghề nghiệp GVMN, trong đó việc tự đánh giá là cơ sở để các tổ khối chuyên môn, hiệu trưởng đánh giá và xếp loại GV theo yêu cầu của chuẩn.

+ Xác định được mặt mạnh, yếu về các yêu cầu, lĩnh vực trong chuẩn, chú trọng việc thực hiện năng lực nghề nghiệp, hiệu quả công việc của GVMN trong việc chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ mầm non ở từng năm học nhằm góp phần thực hiện tốt các mục tiêu giáo dục của nhà trường.

Phòng Giáo dục và Đào tạo triển khai quy định về chuẩn nghề nghiệp GVMN cho toàn thể cán bộ, GV trong ngành. Nâng cao nhận thức trong toàn ngành về việc đánh giá GVMN theo chuẩn nghề nghiệp, xác định và quán triệt trong đội ngũ GVMN về thực chất của việc đánh giá là đánh giá về khả năng tổ chức và thực hiện các hoạt động chăm sóc, giáo dục của GV phù hợp với

mục tiêu và hiệu quả giáo dục mầm non, đồng thời là công cụ để đo năng lực nghề nghiệp, cơ sở để GV xây dựng kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng.

Phòng Giáo dục và Đào tạo tổ chức triển khai cho hiệu trưởng trường mầm non tiến hành các bước đánh giá, xếp loại GVMN theo quy trình. Cụ thể như sau:

Bước 1: Cho GV tự đánh giá, xếp loại; cá nhân tự nhận loại đây là bước hết sức quan trọng (là bước cơ bản nhất trong quy trình đánh giá). **Bước 2:** Tổ chuyên môn đánh giá, xếp loại **Bước 3:** Hiệu trưởng đánh giá, xếp loại.

Trên tinh thần khách quan, công bằng, sâu sát với công việc nhà trường hiệu trưởng căn cứ vào kết quả tự đánh giá của mỗi giáo viên, kết quả đánh giá xếp loại của tổ chuyên môn, đối chiếu với các minh chứng về quản lý đội ngũ GV của trường, kết hợp với việc tham khảo các ý kiến của các tổ chức đoàn thể, ý kiến của phó hiệu trưởng phụ trách chuyên môn, hiệu trưởng xem xét cụ thể và đưa ra quyết định đánh giá, xếp loại đối với từng giáo viên. Ngoài ra hiệu trưởng còn đặc biệt chú ý đến các GVMN có những hoàn cảnh đặc biệt, sự nỗ lực cố gắng đối với từng trường hợp cụ thể động viên khuyến khích kịp thời.

Trên cơ sở kết quả đánh giá của từng GVMN, hiệu trưởng phát động phong trào thi đua đăng ký tự học gắn với việc nâng cao kiến thức, kỹ năng cho đội ngũ GV trong nhà trường. Đồng thời trên cơ sở những đề xuất của giáo viên, nhà trường xây dựng kế hoạch bồi dưỡng GVMN và kiến nghị với Phòng Giáo dục và Đào tạo về nội dung, chương trình bồi dưỡng thường xuyên để không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ GVMN đáp ứng việc nâng cao chất lượng chăm sóc và giáo dục trẻ, đáp ứng được yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non 5 tuổi.

2.6. Tạo môi trường thuận lợi cho đội ngũ GVMN phát huy năng lực nghề nghiệp của cá nhân

Mục tiêu: Tạo môi trường thuận lợi cho công tác giảng dạy và giáo dục của đội ngũ GVMN, như là một điều kiện để phát triển đội ngũ GVMN hiện nay.

Trong thực tế, đội ngũ GVMN còn gặp nhiều khó khăn trong điều kiện làm việc. Sự nhận thức đúng vai

trò, tầm quan trọng của giáo dục mầm non trong hệ thống giáo dục quốc dân, trong xã hội còn hạn chế. Chính vì vậy môi trường làm việc của đội ngũ GV các trường mầm non cần phải được quan tâm đúng mức.

Nội dung và cách thức thực hiện

Nâng cao nhận thức của toàn xã hội đối với giáo dục mầm non. Nhận thức của cấp ủy, chính quyền địa phương được nâng cao chắc chắn sẽ tạo sự chuyển biến trong công tác giáo dục mầm non. Cần tạo cho cấp cơ sở một hành lang pháp lý thuận lợi trong công tác giảng dạy ở trường mầm non. Ngoài các văn bản quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của GVMN, cần bổ sung hoàn thiện và thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách đối với GV ở các trường mầm non (công lập và tư thục). Tham mưu, tư vấn cho các cơ quan quản lý, các cấp chính quyền,... thường xuyên cập nhật, bổ sung các chính sách, chế độ đãi ngộ đối với GVMN, nhất là những trường mầm non ở những địa bàn khó khăn.

Tạo cơ hội và điều kiện thuận lợi cho GV được đào tạo, bồi dưỡng. Đồng thời cần đảm bảo các điều kiện trang thiết bị, phòng học phục vụ cho giảng dạy và cơ sở vật chất đáp ứng yêu cầu cho học sinh học tập tốt. Thực hiện tốt công tác khen thưởng, kỷ luật đối với GV là điều kiện cần thiết để động viên, khuyến khích đội ngũ GV hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

Xây dựng môi trường khuyến học, toàn dân chăm lo bảo vệ trẻ em,... trong cộng đồng dân cư để mọi người thấy được vai trò, vị trí quan trọng của GD mầm non cũng như đội ngũ GVMN. Từ đó, luôn ủng hộ, phối hợp, chia sẻ, cảm thông với những vất vả, khó khăn của đội ngũ GVMN trong việc chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ mầm non. □

Tài liệu tham khảo

- [1]. Ban chấp hành TW Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), *Nghị quyết số 29/NQ-TW ngày 4/11/2013 Hội nghị lần thứ VIII BCH Trung ương Đảng khóa XI*.
- [2]. Quốc hội Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2010), *Quyết định số 43/2019/QH14 ban hành Luật Giáo dục*.
- [3]. Phạm Minh Hạc (1998), *Một số vấn đề về giáo dục và khoa học giáo dục*, Hà Nội.

Some measures to develop the contingent of preschool teachers in Yen Thanh district, Nghe An province to meet the requirements of educational innovation

Ngo Thi Tham

Department of Education and Training in Yen Thanh District, Nghe An Province

Email: thamnt1.yt@nghean.edu.com

Abstract: Based on theoretical research and practical survey, the author analyzes some measures to develop the contingent of preschool teachers in Yen Thanh district, Nghe An province to meet the requirements of educational innovation. These measures are highly feasible.

Keywords: Developing the contingent of preschool teachers, Yen Thanh, Nghe An.