

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG MẦM NON QUẬN TÂN PHÚ, TP. HỒ CHÍ MINH ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC MẦM NON

Hồ Thị Hương Giang

Trường Mầm non Thiên Lí, quận Tân Phú, TP. Hồ Chí Minh

Email: huonggiang77@gmail.com

Tóm tắt: Bài viết phân tích một số giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên các trường mầm non quận Tân Phú, TP. Hồ Chí Minh đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non. Các giải pháp có cơ sở lý luận, cơ sở thực tiễn và do đó có tính khả thi cao.

Từ khóa: Giải pháp phát triển; Đội ngũ giáo viên; Trường mầm non quận Tân Phú; Đổi mới giáo dục mầm non.

Nhận bài: 13/05/2022; **Phản biện:** 17/05/2022; **Duyệt đăng:** 20/5/2022

1. Mở đầu

Trong những năm qua, Ban lãnh đạo phòng Giáo dục quận Tân Phú và cán bộ quản lý tại các trường mầm non trong quận luôn nỗ lực, tạo điều kiện cho giáo viên (GV) học tập nâng cao trình độ, nâng cao nhận thức lý luận chính trị, nâng cao nghiệp vụ chuyên môn và nâng cao trình độ chuyên ngành đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành học, đáp ứng với tốc độ phát triển của xã hội. Tuy nhiên, để phát triển đội ngũ giáo viên mầm non (ĐNGVMN) đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục thì ngành giáo dục quận Tân Phú vẫn còn có những hạn chế, bất cập cần được sự quan tâm của các cấp chính quyền trong việc thực hiện và chỉ đạo tháo gỡ các nội dung thực hiện gây cản trở đến quá trình thực hiện công tác phát triển giáo dục mầm non (GDMN).

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và khảo sát thực tiễn, tác giả đề xuất 5 giải pháp quản lý phát triển đội ngũ GVMN của quận Tân Phú đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Nâng cao nhận thức cho CBQL, GV về sự cần thiết phải phát triển ĐNGV ở các trường mầm non quận Tân Phú

Cách thức thực hiện giải pháp

Cần thực hiện theo các bước sau:

+ Tổ chức các chuyên đề bồi dưỡng liên quan đến các nội dung phát triển năng lực cho đội GVMN.

+ Bồi dưỡng để mọi người hiểu rõ sự khác biệt năng lực nghề nghiệp với chuẩn năng lực nghề nghiệp GVMN; Hiểu rõ mục đích sử dụng năng lực nghề và chuẩn năng lực nghề nghiệp GVMN để vận dụng đúng trong thực tiễn quản lý GDMN. Triển khai các lớp bồi dưỡng nhằm nâng cao khả năng quản lý và nâng cao năng lực nghề nghiệp của CBQL và của GVMN.

+ Phòng giáo dục chuẩn bị các chuyên đề đáp ứng yêu cầu thực tế của địa phương về các vấn đề: thực hiện chuẩn nghề nghiệp của GV phải đảm bảo tính dân chủ, công khai, minh bạch, nâng cao chất lượng chăm sóc,

giáo dục trẻ, hướng dẫn xác định nội dung lập kế hoạch, hướng dẫn đánh giá trẻ, hướng dẫn thực hiện chương trình, phát triển chương trình, hướng dẫn đánh giá thực hiện chương trình GDMN.

+ Chuẩn bị tốt các điều kiện CSVC và ĐNGV để đáp ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

Tuyên truyền, phổ biến các công văn, chỉ thị về các quy định, tiêu chuẩn, chất lượng GVMN.

+ Các cấp quản lý cần liên tục cập nhật các quy định, chỉ đạo của ngành, của nhà nước về GDMN.

Thực hiện phổ biến, tuyên truyền qua các kênh thông tin, trang mạng của phòng giáo dục, qua đường công văn của các đơn vị, qua các email và giới thiệu các bài về GDMN trên các tạp chí giáo dục của ngành.

Rà soát và điều chỉnh nội dung tuyên truyền cho phù hợp với điều kiện thực tế.

+ Định kỳ cơ quan quản lý giáo dục đánh giá và điều chỉnh nội dung cho phù hợp với thực tiễn GDMN và đổi mới giáo dục trong từng giai đoạn cho phù hợp với điều kiện đặc điểm của địa phương.

+ Lấy ý kiến góp ý từ đội ngũ CBQL, GVMN về chuẩn năng lực nghề nghiệp GVMN trong bối cảnh đổi mới GDMN hiện nay.

+ Cơ quan quản lý giáo dục địa phương căn cứ theo năng lực của GV có thể điều chỉnh năng lực nghề nghiệp của GV cho phù hợp với điều kiện thực tế và bối cảnh đổi mới giáo dục của địa phương theo hướng phát triển.

2.2. Quy hoạch phát triển ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục MN

Cách thức thực hiện giải pháp

- Nâng cao nhận thức, ý thức trách nhiệm cho đội ngũ quản lý ở các trường mầm non đối với công tác quy hoạch ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục tại các đơn vị trường học.

+ Hiệu trưởng của các trường mầm non phải nhận thức được vai trò, trách nhiệm đối với công tác phát triển nguồn nhân sự có chất lượng, xác định công tác quy

hoạch đội ngũ GVMN có vai trò đặc biệt quan trọng đối với sự phát triển của ngành GDMN tại địa phương.

+ **Đổi mới tư duy của CBQL về xu hướng phát triển, trách nhiệm quy hoạch không phải của riêng CBQL trường mầm non mà là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, nhất là với phòng nội vụ, sở nội vụ đưa công tác quy hoạch trở thành việc làm thường xuyên và đi sâu vào nâng cao chất lượng quy hoạch và phát triển nguồn nhân lực cho cấp học mầm non nói riêng và các cấp học khác nói chung.**

- **Đánh giá thực trạng đội ngũ GVMN tại các trường mầm non**

Hiệu trưởng cần rà soát, thống kê số lượng GV của đơn vị trên cơ sở đó xây dựng kế hoạch tuyển dụng GV để dự kiến thay thế số lượng GV còn thiếu; Thống kê trình độ đào tạo của GV, tạo điều kiện cho GV học tập nâng cao trình độ; Đánh giá năng lực chuyên môn của GV nhằm xây dựng biện pháp đào tạo, bồi dưỡng, phát triển năng lực phù hợp với từng GV và phù hợp với tình hình thực tế của đơn vị.

- **Xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường về phát triển đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp**

+ **Hiệu trưởng cần xác định tình hình đặc điểm GV tại đơn vị, dự báo khả năng phát triển đội ngũ GVMN trong tương lai. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng, bổ sung GV để hạn chế tối đa tình trạng thừa hoặc thiếu GV tại đơn vị. Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, năng lực chuyên môn cho GV theo từng năm học và theo từng giai đoạn cụ thể.**

+ **Xác định mục tiêu chiến lược và mục tiêu cụ thể của kế hoạch nhằm bảo đảm công tác quy hoạch có tầm nhìn xa, có sự kế thừa, phát triển và cơ cấu hợp lý; nội dung, lộ trình, thời gian triển khai các hoạt động; có sự phân công cụ thể cho từng đơn vị, chỉ đạo người đảm nhiệm phụ trách chính và phối hợp thực hiện; dự kiến kết quả; các nguồn lực điều kiện bảo đảm; xác định các giải pháp quy hoạch phát triển đội ngũ GVMN theo lộ trình kế hoạch đã xây dựng.**

+ **Xác định các giải pháp quy hoạch phát triển đội ngũ GVMN để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.**

+ **Hàng năm các đơn vị phải tiến hành rà soát, bổ sung, điều chỉnh quy hoạch căn cứ trên kết quả đánh giá GVMN, năng lực vượt trội và triển vọng phát triển để có hướng bồi dưỡng và phát triển lâu dài.**

- **Đổi mới quy trình quy hoạch đội ngũ GVMN theo yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non**

+ **Đẩy mạnh công tác quy hoạch đồng thời với việc đổi mới đồng bộ các khâu khác trong công tác nhân sự như tuyển dụng minh bạch, bố trí sử dụng công tâm, chế độ đãi ngộ hợp lý, đánh giá đúng và khách quan năng lực nghề của từng cá nhân.**

+ **Đảm bảo quy hoạch theo cơ cấu theo độ tuổi để tạo thành các lớp GVMN có kinh nghiệm và ít kinh nghiệm hay chưa có kinh nghiệm: GV có năng lực chuyên môn vượt trội và năng lực quản lý, tạo điều kiện cho GVMN có năng lực quản lý được vào danh sách bồi dưỡng GV kế cận cho đơn vị và cho ngành học tại địa phương.**

+ **Tất cả GV trong nhà trường có trách nhiệm tham gia vào việc xây dựng, kế hoạch phát triển ĐNGV tại đơn vị, việc tham gia này sẽ giúp cho mỗi cá nhân hiểu biết rõ thêm vai trò và trách nhiệm của mỗi cá nhân trong việc góp phần xây dựng kế hoạch phát triển của đơn vị, đồng thời giúp cho mỗi cá nhân chủ động trong kế hoạch phát triển của bản thân để đáp ứng được nhiệm vụ chung của đơn vị và của ngành học.**

2.3. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non

Cách thức thực hiện giải pháp

- **Nâng cao nhận thức và trách nhiệm của CBQL các đơn vị trường mầm non đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.**

Việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN không chỉ nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ GDMN, mà còn góp phần quan trọng vào việc cung cấp đội ngũ cán bộ nguồn của cấp học mầm non tại địa phương. Việc phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục nhằm phát huy không ngừng việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ, giúp cho nhà quản lý phải đổi mới tư duy trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, phải xem đây là khâu quan trọng trong việc nâng cao chất lượng của cả hệ thống giáo dục. Cần xây dựng nguồn ngân sách đào tạo, bồi dưỡng chú trọng đến chất lượng, tránh đào tạo chạy theo số lượng, mà ít chú ý đến chất lượng.

- **Thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng:**

Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN theo chuẩn năng lực nghề nghiệp các đơn vị trường mầm non cần làm tốt công tác dự báo nhu cầu ĐNGVMN hằng năm về cơ cấu đội ngũ nhân sự của đơn vị gắn với công tác quy hoạch, làm cơ sở cho việc đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn cho đơn vị.

Tạo môi trường làm việc sư phạm, thân thiện và tôn trọng lẫn nhau; tạo điều kiện để đội ngũ GVMN được tham gia học tập, trao đổi, giao lưu, tham quan học tập kinh nghiệm với các đơn vị trường khác trong quận.

- **Thúc đẩy bồi dưỡng kỹ năng sư phạm như: lập kế hoạch, tổ chức thực hiện các hoạt động chăm sóc giáo dục trẻ, quản lý lớp học, giao tiếp ứng xử với trẻ, đồng nghiệp, phụ huynh và cộng đồng.**

Kỹ năng sư phạm rất quan trọng đối với GVMN, để thực hiện tốt công tác chăm sóc giáo dục trẻ thì GV cần căn cứ vào mục tiêu của từng lứa tuổi, đánh giá đúng năng lực của trẻ, xác định được đặc điểm, tình hình của đơn vị mà xây dựng kế hoạch giáo dục và tổ chức các hoạt động giáo dục phù hợp. CBQL (Hiệu trưởng, phó Hiệu trưởng) thường xuyên thăm lớp, dự giờ các hoạt động để góp ý cho GV, giúp GV phát triển nâng cao năng lực đạo đức nghề nghiệp, năng lực phát triển chuyên môn (năng lực tổ chức hoạt động chăm sóc, giáo dục, năng lực xây dựng môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh và thân thiện, năng lực quản lý trẻ, năng lực đánh giá trẻ), năng lực phối hợp trong công tác với đồng nghiệp, với phụ huynh và năng lực hội nhập và cạnh tranh.

- Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN, cần xác định đối tượng bồi dưỡng, nội dung bồi dưỡng:

+ Đối tượng bồi dưỡng có hai nhóm đối tượng là GVMN có kinh nghiệm và GVMN có ít kinh nghiệm hoặc chưa có kinh nghiệm

+ Nội dung bồi dưỡng: Tập trung vào nội dung nâng cao trình độ, năng lực nghề nghiệp của GVMN, đáp ứng kịp thời những thiếu hụt về năng lực nghề nghiệp cho từng đối tượng.

Nội dung bồi dưỡng cho những GVMN có kinh nghiệm và có năng lực quản lý lớp thi tạo điều kiện cho họ tham gia học tập những lớp bồi dưỡng và quy hoạch vào đội ngũ kế cận của nhà trường.

- Xác định một số hình thức tổ chức bồi dưỡng cho GVMN:

+ Bồi dưỡng tập trung: đăng ký cho GVMN tham gia các lớp học bồi dưỡng GV cốt cán.

+ Bồi dưỡng theo tổ khối/chuyên môn: là hình thức tổ chức học có sự giúp đỡ hỗ trợ từ đồng nghiệp của các đơn vị trường mầm non. Việc xác định năng lực nghề nghiệp cho từng nhóm đối tượng nhằm xác định năng lực còn yếu, còn thiếu hụt để xây dựng nội dung bồi dưỡng phù hợp, đáp ứng nhu cầu học của cá nhân. Trên cơ sở đó, người GVMN có kinh nghiệm có thể hỗ trợ GVMN ít kinh nghiệm.

+ Tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ, kiến thức, kỹ năng, thái độ ngay trong công việc là hình thức tốt nhất để tạo ra động lực thúc đẩy cho quá trình phát triển năng lực nghề nghiệp từ thực tế giúp mọi GVMN có thể chủ động học tập suốt đời.

- Hướng dẫn GV xếp loại theo Chuẩn nghề nghiệp và xây dựng kế hoạch cá nhân.

Quy trình đánh giá xếp loại chuẩn nghề nghiệp của GV được thực hiện hai năm/lần. Năm đầu tiên cá nhân tự đánh giá, xếp loại sau khi tự đánh giá cá nhân tự xây dựng kế hoạch học tập bồi dưỡng cho bản thân năm sau tốt hơn năm trước. Năm thứ hai Hiệu trưởng đánh giá xếp loại chuẩn nghề nghiệp, căn cứ trên kết quả đánh giá của Hiệu trưởng, cá nhân tiếp tục xây dựng kế hoạch, học tập bồi dưỡng những hạn chế còn thiếu sót đã được góp ý, phấn đấu nỗ lực khắc phục các hạn chế của bản thân chưa đạt được theo yêu cầu của Chuẩn nghề nghiệp.

2.4. Kiểm tra, đánh giá chất lượng ĐNGV ở các trường mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non

Cách thức thực hiện giải pháp

Đổi mới công tác đánh giá ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trước hết phải đổi mới tư duy, quan điểm về đánh giá. Đánh giá dựa vào năng lực nghề nghiệp là để xem xét khả năng hay mức độ hoàn thành nhiệm vụ, nhận ra những điểm hạn chế, thiếu hụt trong năng lực nghề nghiệp của mỗi cá nhân để tiếp tục học tập và rèn luyện. Đánh giá không nhằm xếp loại thi đua, tránh mắc bệnh thành tích và hình thức trong đánh giá. Cho nên để đánh giá đúng thực chất cần tiến hành như sau:

+ Sử dụng chuẩn nghề nghiệp để làm khung năng

lực đánh giá GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

+ Thay đổi cách tiếp cận quan điểm, tư duy về đánh giá GVMN với mục đích đánh giá để phát triển cá nhân, đánh giá để xây dựng đội ngũ ngày càng chất lượng. Kết quả đánh giá nhằm cung cấp thông tin, số liệu cho việc lập kế hoạch, quy hoạch phát triển ĐNGV, là một trong những yếu tố quan trọng cho công tác quản lý nguồn nhân lực, thay đổi đánh giá từ khâu tuyển dụng, bố trí, sử dụng ĐNGV phù hợp với năng lực và nhu cầu của mỗi GV.

+ Đổi mới công tác đánh giá đội ngũ, chú trọng đến đánh giá ĐNGV theo kết quả và hiệu quả công tác được phân công theo vị trí việc làm.

+ Điều chỉnh quy trình đánh giá GVMN đảm bảo dân chủ, công bằng, công khai, chính xác, tránh trù dập, thiên vị trong đánh giá, CBQL khi đánh giá phải công tâm căn cứ trên năng lực thực hiện nhiệm vụ nghề nghiệp của GVMN để đánh giá.

+ Mỗi GVMN tự đánh giá, tự nhận định mức độ năng lực của bản thân và lập kế hoạch, lộ trình học tập nâng cao năng lực nghề nghiệp cho từng năm để phấn đấu.

+ Sử dụng các phương pháp đánh giá khác nhau như: phiếu đánh giá cá nhân; sáng kiến cải tiến; phiếu chấm hoạt động sư phạm; các sản phẩm như kế hoạch giáo dục năm, tháng, tuần, ngày, thiết kế môi trường giáo dục, sổ theo dõi trẻ; thu thập các thông tin từ các nguồn khác như ý kiến từ đồng nghiệp và các thành viên khác trong đơn vị, cha mẹ trẻ và của nhân dân.

+ Thực hiện đánh giá công khai, dân chủ theo các bước: cá nhân tự đánh giá, đồng nghiệp đánh giá, CBQL đơn vị đánh giá.

Đổi mới đánh giá GVMN theo Chuẩn năng lực nghề nghiệp

+ Căn cứ theo chuẩn nghề nghiệp GVMN của Bộ GD&ĐT ban hành từng địa phương có thể điều chỉnh bổ sung chuẩn năng lực cho phù hợp với đặc điểm năng lực của GV tuy nhiên nội dung không được thấp hơn chuẩn năng lực chung của ngành.

+ Xây dựng kế hoạch đánh giá, đối với đánh giá ĐNGVMN theo chuẩn năng lực nghề nghiệp, tiến hành đánh giá GV theo chuẩn năng lực nghề nghiệp, xem xét và rà soát các năng lực thực tế của GV, những năng lực còn yếu, còn thiếu, cần bổ sung theo yêu cầu đổi mới của cấp học, từ kết quả đánh giá, đơn vị lập kế hoạch và chương trình bồi dưỡng nhằm phát triển ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục tại cơ sở giáo dục và tại địa phương.

2.5. Đảm bảo các điều kiện để phát triển ĐNGV ở các trường mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non

Cách thức thực hiện giải pháp

Đảm bảo các điều kiện để phát triển ĐNGV ở các trường mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, để thực hiện tốt, hiệu quả biện pháp này cần phải thực hiện các nội dung như sau:

+ Hiệu trưởng trường mầm non phải chủ động trong công tác tham mưu với ban lãnh đạo về điều kiện CSVC xây dựng những hạng mục công trình bị xuống cấp không đảm bảo an toàn, không đáp ứng yêu cầu theo quy định của ngành học, phải có kế hoạch sửa chữa, cải tạo cho phù hợp với yêu cầu chung đáp ứng được điều kiện nâng cao chất lượng chăm sóc và giáo dục trẻ, bên cạnh thực hiện công tác CSVC nhà trường cần phải rà soát các phương tiện, trang thiết bị phục vụ cho công tác chuyên môn của GV, nhân viên trong toàn đơn vị để có kế hoạch mua sắm, thay thế, sửa chữa kịp thời nhằm giảm tải lao động cho lực lượng GV, nhân viên, đáp ứng về điều kiện làm việc là cơ sở để ĐNGV có tâm thế làm việc tốt đem lại hiệu quả cao trong công tác.

+ Nhà trường cần nghiêm túc nghiên cứu xây dựng nội quy, quy chế, bộ quy tắc ứng xử phù hợp với đặc thù công việc của trường mầm non, nội quy cơ quan, quy chế hoạt động sẽ giúp cho tổ chức bộ máy nhà trường hoạt động có hệ thống, giúp cho từng bộ phận, cá nhân tuân thủ chấp hành, tự giác trong việc thực hiện đúng nhiệm vụ; Bộ quy tắc ứng xử giúp các cá nhân điều chỉnh phong cách sư phạm nhà giáo phù hợp trong giao tiếp với cấp trên, với đồng nghiệp, với trẻ và với cha mẹ trẻ trên tinh thần hợp tác, thân thiện, trách nhiệm và tự giác thực hiện nhiệm vụ.

+ Xây dựng quy chế chỉ tiêu nội bộ ngay từ đầu năm trên cơ sở nghiên cứu Nghị định của Chính phủ quy định về quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy biên chế và tài chính. Thực hiện nghiêm túc, đầy đủ, kịp thời các chế độ, chính sách của Đảng, Nhà nước đối với GVMN, tôn trọng quyền lợi chính đáng của cán bộ, GV, kịp thời giải quyết những thắc mắc khiếu nại của cán bộ, GV trong việc thực hiện các chế độ chính sách.

+ Trả lương làm việc ngoài giờ xứng đáng với công sức của GV, các chế độ ưu đãi, khuyến khích, tạo việc làm và tăng nguồn thu nhập chính đáng cho GV để họ an tâm công tác lâu dài ở nhà trường và dành thời gian cho chăm sóc, giáo dục trẻ, khích lệ GV trong công việc, ghi nhận nếu họ làm tốt và bồi dưỡng, động viên nếu họ còn hạn chế.

+ Xây dựng trật tự, kỷ cương, nề nếp trong dạy và học, phát huy dân chủ, tăng cường pháp chế, nâng cao

tinh thần trách nhiệm, tạo môi trường giáo dục lành mạnh. Có chế độ khen thưởng, ưu tiên xem xét, đề bạt những GV đạt thành tích cao trong các hội thi như GV giỏi cấp quận, thành phố, GV có nhiều thành tích, nhằm khích lệ, động viên cho những nỗ lực phấn đấu của các cá nhân.

Các giải pháp trên đã được chúng tôi khảo sát tính cần thiết và sự khả thi. Có thể kết luận các giải pháp vừa cần thiết lại vừa có tính khả thi. Các giải pháp đã đề xuất là phù hợp, cần thiết, là căn cứ thực tiễn để áp dụng vào quá trình phát triển ĐNGV ở các trường mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới GDMN của quận Tân Phú, TP. Hồ Chí Minh.

3. Kết luận

Tất cả các giải pháp đề xuất đều có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, mỗi giải pháp vừa là điều kiện, vừa là kết quả cho nhau. Giải pháp này vừa là tiền đề vừa là cơ sở, bổ trợ cho giải pháp kia và ngược lại. Để từng bước nâng cao các giải pháp phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, Hiệu trưởng của các trường mầm non quận Tân Phú cần phải nghiên cứu các giải pháp trong mối quan hệ tổng thể trên cơ sở được khai thác, được vận dụng các thế mạnh riêng của từng đơn vị trường mầm non, phù hợp với điều kiện, đặc thù nền kinh tế của quận. □

Tài liệu tham khảo

- [1]. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết Trung ương 2 khóa VIII năm 1996 Về định hướng chiến lược phát triển giáo dục - đào tạo trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá và nhiệm vụ năm 2000.*
- [2]. Thủ tướng Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam, *Quyết định số 1677/QĐ-TTg, ngày 03 tháng 12 năm 2018 của Thủ tướng Chính phủ Quyết định phê duyệt đề án phát triển giáo dục mầm non giai đoạn 2018-2025.*
- [3]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Điều lệ trường mầm non, Điều 34 (Ban hành kèm theo quyết định số 14/2008/QĐ-BGDĐT, ngày 07 tháng 4 năm 2008 của Bộ Giáo dục và Đào tạo).*
- [4]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Thông tư 26/2018/TT-BGDĐT ngày 08 tháng 10 năm 2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo Quy định đánh giá Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non.*

Solutions to develop teachers in preschools in Tan Phu district, Ho Chi Minh City to meet the requirements of preschool education innovation

Ho Thi Huong Giang

Thien Ly Kindergarten, Tan Phu District, City, Ho Chi Minh

Email: huonggiang77@gmail.com

Abstract: The article analyzes some solutions to develop the teaching staff of preschool teachers in Tan Phu district, Ho Chi Minh City to meet the requirements of preschool education innovation. The solutions have a theoretical basis, a practical basis and are therefore highly feasible.

Keywords: Development solutions; Teachers; Kindergarten in Tan Phu District; Reform of early childhood education.