

THỰC TIỄN CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP TẠI CÁC TRƯỜNG MẦM NON QUẬN 11 THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Bùi Lê Tuyết Hương

Trường MN 10, quận 11, TP. Hồ Chí Minh

Email: holleybuimn10@gmail.com

Tóm tắt: Khảo sát và điều tra thực tiễn quản lý đội ngũ giáo viên mầm non (GVMN) theo chuẩn nghề nghiệp tại các trường MN quận 11, TP. Hồ Chí Minh. Kết quả đã cho thấy công tác quản lý đội ngũ GVMN trong thời gian qua thực hiện rất hiệu quả về cách thức quản lý, đánh giá, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ. Tuy nhiên thực trạng việc quản lý, đánh giá GVMN theo chuẩn nghề nghiệp còn mang tính hình thức, chưa thực hiện một cách có hệ thống và nội dung minh chứng cho các chỉ số, tiêu chuẩn chưa cụ thể, rõ ràng. Đa số GV còn thực hiện mang tính hình thức, chưa thể hiện tính hiệu quả của chuẩn nghề nghiệp GVMN để có thể đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của mục tiêu giáo dục. Do đó, cần có những biện pháp để nâng cao chất lượng và hiệu quả của đội ngũ GVMN đạt chuẩn nghề nghiệp.

Từ khóa: Quản lý đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp, trường MN

Ngày bài: 20/06/2022; Phản biện: 24/06/2022; Duyệt đăng: 27/06/2022.

1. Đặt vấn đề

Đội ngũ giáo viên (GV) luôn được xác định có vai trò quan trọng, quyết định đến chất lượng giáo dục. Nhận thức rõ vấn đề này, cùng với sự quan tâm đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ từ phía ngành chủ quản và ý thức tự học, tự bồi dưỡng của mỗi GV, việc thực hiện hệ quy tắc chuẩn về nghề nghiệp có ý nghĩa quan trọng đối với mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ GV của quận 11 nói riêng và cả TP. Hồ Chí Minh nói chung.

Bài viết tập trung khảo sát thực trạng quản lý đội ngũ GV theo chuẩn nghề nghiệp tại các trường MN quận 11, làm cơ sở để cho Ban giám hiệu nhà trường vận dụng để hoạch định chiến lược phát triển đội ngũ GV theo chuẩn nghề nghiệp làm cơ sở để góp phần nâng cao chất lượng giáo dục MN trên đại bàn quận 11 và TP. Hồ Chí Minh.

2. Phương pháp nghiên cứu

Trên cơ sở lý luận có liên quan đến đề tài, người nghiên cứu tiến hành soạn thảo Phiếu khảo sát bằng câu hỏi mở và phỏng vấn về thực trạng quản lý đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp tại các trường MN quận 11. Sau khi nhận được phiếu thăm dò, tác giả sử dụng phần mềm Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) để thực hiện xử lý dữ liệu; căn cứ vào số liệu sẽ thực hiện nhận xét, đánh giá, rút ra kết luận về thực trạng quản lý đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp tại các trường MN quận 11. Tác giả đánh giá thực trạng thông qua điểm trung bình của từng nội dung trả lời của các nhóm khách thể được khảo sát. Tác giả dựa vào điểm trung bình của từng đối tượng và điểm trung bình chung để phân tích, kết luận, kết hợp với phương pháp phỏng vấn các chuyên gia trong các lĩnh vực quản lý và thực hiện quản lý đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp để phân tích, tổng hợp và rút ra kết luận. Phiếu khảo sát

sử dụng thang đo Likert 5 mức độ: Giá trị khoảng cách: $L=(n-1)/n=(5-1)/5=0.8$

3. Thực trạng công tác quản lý đội ngũ GVMN tại các trường mầm non

3.1. Thực trạng nhận thức về sự cần thiết phát triển đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp

Người nghiên cứu khảo sát về mức độ cần thiết của chuẩn nghề nghiệp trong việc quản lý đội ngũ GVMN, kết quả được thể hiện:

Bảng 3.1. Mức độ cần thiết của chuẩn nghề nghiệp trong việc quản lý đội ngũ GVMN

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá thực hiện (%)			
		Rất tốt	Tốt	Trung bình	Chưa tốt
1	Linh vực phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống				
	Nhận thức tư tưởng chính trị	51	33.5	13.5	2
	Chấp hành pháp luật, chính sách của Nhà nước	41	49	9	1
	Chấp hành các quy định của ngành, quy định của trường, kỷ luật lao động	49	34.5	13.5	3
	Có đạo đức, nhân cách và lối sống lành mạnh, trong sáng của nhà giáo; có ý thức phấn đấu vươn lên trong nghề nghiệp	45	36	15	4
	Trung thực trong công tác, đoàn kết trong quan hệ với đồng nghiệp; tận tình phục vụ nhân dân và trẻ.	37.5	36	19.5	7
2	Linh vực kiến thức				
	Kiến thức cơ bản về giáo dục MN	43.5	37	18	1.5
	Kiến thức về chăm sóc sức khỏe trẻ lứa tuổi MN	46	38	14	2
	Kiến thức cơ sở chuyên ngành	43.5	42	12	2.5
	Kiến thức về phương pháp giáo dục trẻ lứa tuổi MN	41	39.5	16.5	3
	Kiến thức phổ thông về chính trị, kinh tế, văn hóa xã hội liên quan đến giáo dục MN	39	45.5	11.5	4
3	Linh vực kỹ năng sư phạm				
	Lập kế hoạch chăm sóc, giáo dục trẻ	36	41.5	18	4.5
	Kỹ năng tổ chức thực hiện các hoạt động chăm sóc sức khỏe cho trẻ.	39	40.5	18.5	2
	Kỹ năng tổ chức các hoạt động giáo dục trẻ	40	36.5	20.5	3
	Kỹ năng quản lý lớp học	37.5	33.5	25	4
	Kỹ năng giao tiếp, ứng xử với trẻ, đồng nghiệp, phụ huynh và cộng đồng	40	36.5	19	4.5

Qua bảng trên, nhận thấy CBQL và GV đã có cái nhìn tổng quan về mức độ cần thiết của chuẩn nghề nghiệp với phát triển đội ngũ, nhận thức rất tốt và tốt chiếm tỉ lệ cao, tuy nhiên vẫn còn ý kiến trung bình và chưa tốt. Cụ thể:

- Lĩnh vực phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống:

+ Nhận thức tư tưởng chính trị được đánh giá chủ yếu qua các buổi tập huấn, các lớp bồi dưỡng chính trị, mặc dù đạt kết quả cao (rất tốt 51%, tốt 33,5%) nhưng vẫn còn một số bộ phận CBQL, GV tiếp thu tư tưởng chính trị mang tính hình thức đối phó, chưa nghiên cứu sâu về chính trị, các nghị quyết của Đảng.

+ Chấp hành pháp luật, chính sách của Nhà nước: đa số đều chấp hành tốt chủ trương của Đảng và nhà nước, kết quả nhận xét về mức nhận thức rất tốt 41%, tốt 49%.

+ Có đạo đức, nhân cách và lối sống lành mạnh, trong sáng của nhà giáo; có ý thức phấn đấu vươn lên trong nghề nghiệp.

+ Trung thực trong công tác, đoàn kết trong quan hệ với đồng nghiệp; tận tình phục vụ nhân dân và trẻ.

Nhìn chung CBQL, GV có nhận thức tương đối tốt về phát triển GV, tuy nhiên vẫn còn những suy nghĩ, nhận thức chưa đúng về tầm quan trọng của các nội dung chuẩn GV cần đạt.

3.2. Thực trạng công tác quy hoạch phát triển đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp

Tình trạng bố trí, sử dụng và luân chuyển đội ngũ GVMN trên thực tế vẫn chưa đạt hiệu quả mong muốn, cụ thể:

Bảng 3.2. Công tác bố trí, sử dụng và luân chuyển đội ngũ GVMN

STT	Nội dung	Mức độ thực hiện (%)			
		Rất đồng ý	Đồng ý	Phản văn	Không đồng ý
1	Công tác bổ nhiệm, luân chuyển sát với công tác bố trí chuyên môn	36	32	24	8
2	Đội ngũ GV còn thiếu so với yêu cầu	49	37	12.5	1.5
3	Bố trí CBQL, GV hợp lý	37	35.5	19	8.5
4	Bố trí CBQL, GV đảm bảo về số lượng, cân đối về cơ cấu môn học, đảm bảo công tác giảng dạy học tập trong các nhà trường.	40	34.5	17.5	8
5	Chất lượng giảng dạy	40.5	37.5	13.5	8.5

Mặc dù phòng giáo dục đã có kế hoạch luân chuyển, bố trí GV nhưng thực tế vẫn còn thiếu so với yêu cầu, việc thi tuyển viên chức ngành giáo dục MN đôi lúc chưa bảo đảm đúng quy định, thậm chí có dấu hiệu tiêu cực. Vẫn còn tình trạng thừa, thiếu GV, đồng thời quyền lợi chính đáng cho các GV dôi dư chưa được đảm bảo, các GV bị chuyển dạy không đúng chuyên môn gặp nhiều khó khăn.

3.3. Thực trạng công tác tổ chức, tuyển dụng, sử dụng đội ngũ GVMN

Kết quả thu được sau khi khảo sát:

Bảng 3.3. Vai trò của Phòng Giáo dục và Đào tạo trong công tác quản lý đội ngũ GVMN

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá thực hiện (%)			
		Tốt	Khá	Trung bình	Chưa tốt
1	Chỉ đạo tổ chức đánh giá, xếp loại GV MN hàng năm	41	35	19.5	4.5
2	Báo cáo kết quả thực hiện đánh giá GV theo chuẩn nghề nghiệp	40	37.5	20.5	2
3	Đánh giá, xếp loại đánh giá GV theo chuẩn nghề nghiệp	34	37.5	23.5	5
4	Xây dựng quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng có hiệu quả đội ngũ GV MN	33.5	36	24	6.5
5	Đề xuất chế độ, chính sách đối với GV MN được đánh giá tốt về năng lực nghề nghiệp.	31	39	22	8

Phòng giáo dục có vai trò quan trọng trong phát triển đội ngũ GV, trong những năm qua phòng giáo dục đã có nhiều hoạt động:

Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ nhà giáo và CBQLGD phải được triển khai đối với tất cả GV các trường MN

Ưu tiên đào tạo bồi dưỡng hàng năm đối với GV chưa đạt chuẩn, GV có nhu cầu nâng cao trình độ chuyên môn.

Gắn việc bồi dưỡng để đạt chuẩn về trình độ đào tạo với bồi dưỡng kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, đạt chuẩn nghề nghiệp của GVMN.

Việc thực hiện kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQLGD phải gắn với công tác quy hoạch cán bộ hàng năm.

Bên cạnh đó, việc chỉ đạo, đưa công văn chậm, chỉ đạo chưa rõ ràng, phân cấp quản lý chưa hợp lý đã làm ảnh hưởng đến vai trò của phòng giáo dục với việc quản lý đội ngũ GV do chưa nắm bắt được tình hình sát thực tế.

3.4. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp

Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ quản lý, GV, từ đó tạo bước chuyển biến cơ bản trong việc nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo của trường trong thời gian tới. Khảo sát được kết quả như *bảng 3.4*.

Công tác đào tạo GV trong bối cảnh phát triển của giáo dục đại học Việt nam thời gian qua đặt ra nhiều vấn đề: Mô hình đào tạo GV, chương trình đào tạo... đặc biệt là nếu như trước đây chỉ có một số trường đại học sư phạm đào tạo GV có trình độ đại học thì hiện nay với sự xuất hiện của một số trường đại học mới "vươn vai" từ trung cấp, cao đẳng sư phạm; Một số khoa sư phạm mới xuất hiện trong một số trường ngoài sư phạm; Một số cơ sở tổ chức đào tạo nghiệp vụ sư phạm theo kiểu chắp vá, không đảm bảo chất lượng vẫn cấp chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm tạo ra tình trạng đào tạo GV có trình độ đại học một cách tràn lan, không

Bảng 3.4. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN theo Chuẩn nghề nghiệp

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá thực hiện (%)			
		Tốt	Khá	Trung bình	Chưa tốt
1	Lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV MN theo Chuẩn nghề nghiệp	32	41	20.5	6.5
2	Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV MN theo Chuẩn nghề nghiệp	40	36	19.5	4.5
3	Kết hợp bồi dưỡng về nội dung với bồi dưỡng phương pháp và sử dụng trang thiết bị dạy học.	42	35	19	4
4	Đa dạng hoá hình thức bồi dưỡng CB-GV	33.5	37	24.5	5
5	Phát huy tính tích cực của GV, chú trọng thực hành trong các lớp tập huấn, bồi dưỡng	27	34.5	28.5	10
6	Hình thức bồi dưỡng phù hợp (bồi dưỡng tại chỗ, bồi dưỡng qua các lớp học tại chức trên chuẩn)	39	44	13	4
7	Thời gian tổ chức các lớp bồi dưỡng hợp lý	29	39	21.5	10.5

kiểm soát được cả về số lượng lẫn chất lượng. Vì vậy, chất lượng GVMN đôi lúc còn nhiều yếu kém.

Hàng năm, nhà trường đều tạo điều kiện cho GV nâng cao tay nghề, nghiệp vụ, khi khảo sát, nhận thấy công tác này tương đối tốt nhưng vẫn chưa đáp ứng đúng và đầy đủ nhu cầu thực tế đang cần.

3.5. Thực trạng quản lý đội ngũ GVMN về lĩnh vực phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống.

Bảng 3.5. Quản lý đội ngũ GVMN về lĩnh vực phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá thực hiện (%)			
		Tốt	Khá	Trung bình	Chưa tốt
1	Nhận thức tư tưởng chính trị	44.5	37.5	14	4
2	Chấp hành pháp luật, chính sách của Nhà nước	38	41.5	17.5	3
3	Chấp hành các quy định của ngành, quy định của trường, kỷ luật lao động	45	36.5	16	2.5
4	Có đạo đức, nhân cách và lối sống lành mạnh, trong sáng của nhà giáo; có ý thức phấn đấu vươn lên trong nghề nghiệp	45.5	35	18.5	1
5	Trung thực trong công tác, đoàn kết trong quan hệ với đồng nghiệp; tận tình phục vụ nhân dân và trẻ.	38	43.5	17	1.5

Một trong những mục tiêu quan trọng của nền giáo dục nước ta là giáo dục nhân cách, giáo dục làm người. Tư tưởng, lối sống là biểu hiện của nhân cách được hình thành và phát triển trong môi trường gia đình, nhà trường và xã hội. Đa số GV có tư tưởng chính trị vững vàng, chấp hành tốt các quy định của pháp luật, nhà nước. Tuy nhiên, việc tiếp thu các nhận thức về chính trị hiện nay chủ yếu qua các buổi học nghị quyết được tổ chức định kỳ trong năm học, GV học mang tính đối phó, chưa thật sự hiểu rõ, sâu sắc về nội dung trong các buổi học, bồi dưỡng nên đôi khi áp dụng vào thực tế còn nhiều thiếu sót.

3.6. Thực trạng quản lý đội ngũ GVMN về lĩnh vực kiến thức

Bảng 3.6. Quản lý đội ngũ GVMN về lĩnh vực kiến thức

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá thực hiện (%)			
		Tốt	Khá	Trung bình	Chưa tốt
1	Kiến thức cơ bản về giáo dục MN	46	39	11	4
2	Kiến thức về chăm sóc sức khỏe trẻ lứa tuổi MN	43.5	35.5	18	3
3	Kiến thức cơ sở chuyên ngành	42.5	36	19	2.5
4	Kiến thức về phương pháp giáo dục trẻ lứa tuổi MN	42	35	21.5	1.5
5	Kiến thức phổ thông về chính trị, kinh tế, văn hóa xã hội liên quan đến giáo dục MN	42.5	36.5	17	4

Hầu hết GV của các trường MN trên địa bàn huyện được đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ trước khi nhận việc, trình độ từ trung cấp đến thạc sĩ. Dù vậy, đội ngũ còn trẻ chưa có nhiều kinh nghiệm, nhiều GV chưa có gia đình nên việc chăm sóc, giáo dục trẻ chủ yếu áp dụng qua lý thuyết được học trên lớp nên gặp nhiều khó khăn khi thực tế phát sinh nhiều tình huống khác nhau. Nhìn vào kết quả khảo sát trên nhận thấy mức độ trung bình và chưa tốt vẫn còn nhiều, đây cũng là vấn đề cần lưu ý.

3.7. Thực trạng quản lý đội ngũ GVMN về lĩnh vực kỹ năng sư phạm

Bảng 3.7. Quản lý đội ngũ GVMN về lĩnh vực kỹ năng sư phạm

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá thực hiện (%)			
		Tốt	Khá	Trung bình	Chưa tốt
1	Lập kế hoạch chăm sóc, giáo dục trẻ	44.5	37.5	14	4
2	Kỹ năng tổ chức thực hiện các hoạt động chăm sóc sức khỏe cho trẻ.	45	36	16	3
3	Kỹ năng tổ chức các hoạt động giáo dục trẻ	44	35.5	16	4.5
4	Kỹ năng quản lý lớp học	38	36	22	4
5	Kỹ năng giao tiếp, ứng xử với trẻ, đồng nghiệp, phụ huynh và cộng đồng	39.5	41.5	14.5	4.5

Cũng tương tự như lĩnh vực kiến thức, vì đội ngũ GV trẻ, chưa có kinh nghiệm nhiều nên kỹ năng sư phạm vẫn còn nhiều hạn chế, kỹ năng giải quyết các tình huống sư phạm còn nhiều khó khăn. Kết quả khảo sát trên cho thấy mức độ trung bình và chưa tốt vẫn còn cao, đòi hỏi GV phải có nhiều nỗ lực hơn nữa để ngày càng hoàn thiện bản thân, chăm sóc, giáo dục trẻ tốt.

3.8. Thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá việc quản lý phát triển đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp

Công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVMN theo Chuẩn nghề nghiệp được thực hiện hàng năm với sự phối hợp giữa nhà trường và phòng giáo dục, thực trạng được cụ thể qua **bảng 3.8**.

Nhìn chung, công tác kiểm tra, đánh giá tương đối tốt, tuy nhiên vẫn còn nhiều ý kiến đánh giá mức trung bình (18-21,5%) và chưa tốt (4-5%). Thực tế hiện nay công tác kiểm tra, đánh giá mang tính hình thức là chủ yếu, GV vẫn có sự chuẩn bị nhưng hầu hết kết quả đánh giá chưa phản ánh đúng khả năng của GV.

Bảng 3.8. Công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVMN theo Chuẩn nghề nghiệp

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá thực hiện (%)			
		Tốt	Khá	Trung bình	Chưa tốt
1	Công tác kiểm tra đánh giá về lĩnh vực phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống	32.5	42	21.5	4
2	Công tác kiểm tra đánh giá về kiến thức	34	41.5	20	4.5
3	Công tác kiểm tra đánh giá lĩnh vực kỹ năng sư phạm	35	41.5	18.5	5

3.9. Thực trạng việc thực hiện chế độ chính sách và tạo động lực cho đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp

Hiện nay, theo Thông tư số 48/2011/TT-BGDĐT quy định chế độ làm việc đối với GVMN của Bộ Giáo dục và Đào tạo thì “mỗi GV dạy trên lớp đủ 6 giờ/ngày”. Tuy nhiên thực tế, mỗi GV từ 6 giờ 30 sáng đã đón bé vào lớp và có thể đến 5 giờ 30 trả bé (đối với phụ huynh đón con trẻ). Vì vậy, thực tế GV hầu như làm việc từ 10 đến 12 giờ mỗi ngày, do đó chế độ đãi ngộ với GV thật sự rất cần thiết. Trước thực tế đó, khi khảo sát, người nghiên cứu nhận thấy hầu hết các trường MN đều có chính sách đãi ngộ cho GV, cụ thể qua bảng sau:

Bảng 3.9. Việc thực hiện các chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ GVMN

TT	Nội dung	Mức độ đánh giá thực hiện (%)			
		Rất đồng ý	Đồng ý	Phân vân	Không đồng ý
1	Phụ cấp ưu đãi và chế độ đãi ngộ đối với cán bộ quản lý, đội ngũ GV trên địa bàn được triển khai kịp thời, đúng quy định	30	35	24.5	10.5
2	Có chính sách ưu đãi đặc biệt về cơ chế, đội ngũ, tài chính, cơ sở vật chất cho GV có hoàn cảnh khó khăn	26.5	34	27	12.5
3	Có chương trình thăm hỏi động viên, có chương trình xây dựng nhà công vụ cho GV, công đoàn tổ chức.	36	40	13.5	10.5
4	Có chính sách ưu đãi GV đạt trình độ trên chuẩn	33.5	26.5	28	12

Nhà trường quan tâm chăm lo đời sống vật chất tinh thần cho cán bộ GV, sắp xếp công việc phù hợp với năng lực trình độ chuyên môn để GV phát huy hết khả năng tâm huyết với công việc. Tổ chức đánh giá kết quả đúng quy trình, biểu dương khen thưởng kịp thời tạo động lực khuyến khích cán bộ, GV nỗ lực hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.

4. Kết luận

Để nâng cao chất lượng đội ngũ GVMN, đảm bảo chất lượng và số lượng nhằm thực hiện chương trình giáo dục MN mới, hệ thống các phòng GD&ĐT, sở GD&ĐT cần quản lý tốt hơn chất lượng GV theo chuẩn nghề nghiệp GVMN. Qua điều tra thực trạng quản lý đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp tại các trường MN quận 11. Kết quả đã cho thấy thực trạng việc quản lý, đánh giá GVMN theo chuẩn nghề nghiệp còn mang tính hình thức, chưa thực hiện một cách có hệ thống và nội dung minh chứng cho các chỉ số, tiêu chuẩn chưa cụ thể, rõ ràng. Đa số GV còn chưa thể hiện tính hiệu quả của chuẩn nghề nghiệp GVMN để có thể đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của mục tiêu giáo dục. Do đó, cần có những biện pháp để nâng cao chất lượng và hiệu quả của đội ngũ GVMN đạt chuẩn nghề nghiệp. Đây chính là cơ sở để Ban giám hiệu đề xuất và triển khai các biện pháp để nâng cao chất lượng và hiệu quả của đội ngũ GVMN đạt chuẩn nghề nghiệp. □

Tài liệu tham khảo

- [1]. Đảng Cộng sản Việt Nam, Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai số 02-NQ/HNTW BCHTW Đảng (khóa VIII) về định hướng chiến lược phát triển khoa học và công nghệ trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và nhiệm vụ đến năm 2000, ngày 24/12/1996.
- [2]. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam, Luật Giáo dục số 43/2019/QH14.
- [3]. Ninh Văn Bình (2020). Quản lý hoạt động dạy học và giáo dục ở trường phổ thông theo định hướng chương trình giáo dục phổ thông mới., NXB Đại học Huế.

The practice of managing the preschool teachers at the preschools in District 11, Ho Chi Minh City

Bui Le Tuyet Huong

Preschool No. 10, District 11, Ho Chi Minh City

Email: holleybuimn10@gmail.com

Abstract: The results from a survey on the practice of managing the preschool teachers according to professional standards at the preschools in District 11, Ho Chi Minh City show that this work has been very effective in recent years in terms of management, assessment and professional development. However, the reality of the management and evaluation of preschool teachers according to professional standards is still formalistic, not implemented in a systematic way, the evidences for the indicators and standards are not specific and clear. Most teachers still practice in a formalistic way, not showing the effectiveness of the preschool teacher professional standards to be able to meet the increasing requirements of educational goals. Therefore, it is necessary to take measures to improve the quality and effectiveness of the preschool teachers to meet professional standards.

Keywords: Managing the preschool teachers according to professional standards, preschool.