

# MỤC LỤC

Lời cam đoan

Mục lục

Danh mục các chữ viết tắt

Danh mục các bảng

Danh mục các biểu đồ

Danh mục các sơ đồ

<b>MỞ ĐẦU</b> .....	1
1. Lý do chọn đề tài .....	1
2. Mục đích nghiên cứu .....	3
3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu .....	3
4. Giả thuyết khoa học .....	3
5. Nhiệm vụ nghiên cứu.....	4
6. Giới hạn phạm vi nghiên cứu.....	4
7. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu.....	4
8. Luận điểm cơ bản cần bảo vệ .....	6
9. Những đóng góp mới của luận án.....	6
10. Cấu trúc của luận án.....	7
<b>Chương 1 CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHỔ CẬP GIÁO DỤC MẦM NON CHO TRẺ EM 5 TUỔI</b> .....	8
1.1 Tổng quan nghiên cứu vấn đề.....	8
1.1.1. Nghiên cứu vấn đề phát triển nguồn nhân lực .....	8
1.1.2. Nghiên cứu vấn đề phát triển đội ngũ giáo viên và giáo viên mầm non.....	11
1.1.3. Nghiên cứu vấn đề phổ cập giáo dục và phổ cập giáo dục mầm non.....	20
1.2 Một số khái niệm cơ bản của luận án .....	23
1.2.1 Quản lý.....	23
1.2.2 Phát triển .....	25
1.2.3 Nguồn nhân lực.....	26
1.2.4 Quản lý nguồn nhân lực.....	27
1.2.5 Phát triển nguồn nhân lực .....	28
1.2.6 Phát triển đội ngũ giáo viên mầm non .....	29
1.3. Phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi và một số nét đặc thù về yêu cầu phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi .....	36

1.4 Nội dung phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi .....	45
1.4.1 Quy hoạch đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi.....	46
1.4.2 Tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi .....	49
1.4.3 Quản lý đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi.....	50
1.4.4 Thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi.....	51
1.4.5 Kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi .....	51
1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi.....	52
1.5.1 Yếu tố khách quan .....	53
1.5.2. Yếu tố chủ quan .....	55
Kết luận chương 1 .....	57
<b>Chương 2 THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHỔ CẬP GIÁO DỤC MẦM NON CHO TRẺ EM 5 TUỔI CÁC TỈNH TÂY NGUYÊN .....</b>	<b>58</b>
2.1. Một số đặc điểm về dân cư, kinh tế, văn hóa - xã hội và giáo dục của các tỉnh Tây Nguyên.....	58
2.1.1.Đặc điểm về dân cư.....	58
2.1.2 Đặc điểm về kinh tế .....	60
2.1.3 Đặc điểm về văn hóa và xã hội .....	62
2.1.4. Đặc điểm về giáo dục.....	63
2.2 Thực trạng phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi các tỉnh Tây Nguyên.....	66
2.2.1 Thực trạng về phát triển quy mô trường lớp, số lượng trẻ MN .....	66
2.2.2 Thực trạng về chất lượng chăm sóc và giáo dục trẻ mẫu giáo 5 tuổi .....	70
2.3. Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi .....	74
2.3.1. Quy hoạch phát triển đội ngũ GVMN.....	74
2.3.2 Tuyển chọn và sử dụng đội ngũ GVMN.....	83
2.3.3 Quản lý đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN .....	85
2.3.4 Thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ đối với giáo viên mầm non.....	88

2.3.5 Kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên mầm non.....	89
2.4 Đánh giá thực trạng 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.....	98
Kết luận chương 2.....	102
<b>Chương 3 GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHỔ CẬP GIÁO DỤC MẦM NON CHO TRẺ EM 5 TUỔI CÁC TỈNH TÂY NGUYÊN.....</b>	<b>101</b>
3.1. Định hướng phát triển giáo dục và đào tạo, phát triển giáo dục mầm non các tỉnh Tây nguyên đến 2020.....	104
3.1.1 Định hướng phát triển giáo dục và đào tạo các tỉnh Tây nguyên đến năm 2020.....	104
3.1.2 Định hướng phát triển giáo dục mầm non các tỉnh Tây Nguyên đến 2020.....	105
3.2 Các nguyên tắc đề xuất giải pháp.....	107
3.2.1 Đảm bảo tính cần thiết.....	107
3.2.2 Đảm bảo tính thực tiễn.....	107
3.2.3 Đảm bảo tính hiệu quả.....	107
3.2.4 Đảm bảo tính kế thừa.....	108
3.2.6. Nguyên tắc bảo đảm công bằng trong giáo dục.....	108
3.3 Các giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu PCGDMN cho trẻ em 5 tuổi các tỉnh Tây Nguyên.....	109
3.3.1 Đổi mới quy hoạch và chỉ đạo thực hiện hiệu quả quy hoạch phát triển ĐNGVMN....	109
3.3.2 Đổi mới công tác tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giáo viên mầm non.....	117
3.3.3 Quản lý đào tạo, bồi dưỡng ĐNGVMN theo chuẩn đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T phù hợp với điều kiện cụ thể ở Tây nguyên.....	119
3.3.4 Tổ chức bồi dưỡng tiếng dân tộc cho GVMN tại vùng dân tộc thiểu số.....	123
3.3.5 Xây dựng và hoàn thiện chính sách đãi ngộ đối với GVMN, đặc biệt đối với GVMN tại vùng DTTS, vùng đặc biệt khó khăn.....	124
3.3.6. Thực hiện đánh giá ĐNGVMN theo Chuẩn nghề nghiệp GVMN phù hợp với các tỉnh Tây Nguyên.....	128
3.3.7 Mối quan hệ giữa các giải pháp.....	130
3.4 Khảo sát và thử nghiệm các giải pháp đề xuất.....	132
3.4.1. Khảo sát tính cấp thiết và mức độ khả thi của các giải pháp.....	132
3.4.2. Thử nghiệm nội dung giải pháp.....	136
<b>KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ.....</b>	<b>147</b>
1. Kết luận.....	148
2. Khuyến nghị.....	151

2.1. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo.....	151
2.2. Đối với UBND các tỉnh Tây Nguyên .....	151
2.3. Đối với các Sở Giáo dục và Đào tạo của các tỉnh Tây Nguyên.....	151
2.4. Đối với các phòng Giáo dục và Đào tạo và trường mầm non các tỉnh Tây Nguyên .....	152
2.5. Đối với các trường Sư phạm.....	152

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU KHOA HỌC**Error! Bookmark not defined.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ**Error! Bookmark not defined.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO** .....

TÀI LIỆU THAM KHẢO .....	155
--------------------------	-----

**PHẦN PHỤ LỤC** .....

PHẦN PHỤ LỤC .....	164
--------------------	-----

## DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, CÁC CHỮ VIẾT TẮT

<b>BGD&amp;ĐT</b>	Bộ Giáo dục và Đào tạo
<b>CSGD</b>	Cơ sở giáo dục
<b>CS&amp;GD</b>	Chăm sóc và giáo dục
<b>CSVC</b>	Cơ sở vật chất
<b>CNH</b>	Công nghiệp hóa
<b>DTTS</b>	Dân tộc thiểu số
<b>ĐNGV</b>	Đội ngũ giáo viên
<b>ĐNGVMN</b>	Đội ngũ giáo viên mầm non
<b>GD</b>	Giáo dục
<b>GD&amp;ĐT</b>	Giáo dục và Đào tạo
<b>GDMN</b>	Giáo dục Mầm non
<b>GV</b>	Giáo viên
<b>GVMN</b>	Giáo viên mầm non
<b>HĐH</b>	Hiện đại hóa
<b>KHGD</b>	Khoa học giáo dục
<b>KT&amp;XH</b>	Kinh tế và xã hội
<b>MG</b>	Mẫu giáo
<b>MN</b>	Mầm non
<b>PCGD</b>	Phổ cập giáo dục
<b>PCGDMN5T</b>	Phổ cập giáo dục Mầm non cho trẻ em 5 tuổi
<b>QL</b>	Quản lý
<b>QLGD</b>	Quản lý giáo dục
<b>THCS</b>	Trung học cơ sở
<b>THPT</b>	Trung học phổ thông
<b>TW</b>	Trung ương
<b>VH - XH</b>	Văn hóa – Xã hội

## DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1: Các đơn vị hành chính của các tỉnh Tây Nguyên .....	58
Bảng 2.2: Diện tích và dân số các tỉnh Tây nguyên.....	60
Bảng 2.3: Số xã, thôn đặc biệt khó khăn ở các tỉnh Tây Nguyên .....	61
Bảng 2.4: Mạng lưới trường lớp mầm non các tỉnh Tây Nguyên.....	66
Bảng 2.5: Quy mô GDMN các tỉnh Tây Nguyên năm học 2012 – 2013.....	66
Bảng 2.6: Quy mô trẻ đến nhà trẻ, lớp mẫu giáo của các tỉnh Tây Nguyên năm học 2012 -2013.....	68
Bảng 2.7: Quy mô lớp mẫu giáo 5 tuổi và số trẻ em 5 tuổi đến trường của các tỉnh Tây Nguyên năm học 2012 -2013 .....	70
Bảng 2.8: Thực hiện chương trình GDMN của các tỉnh vùng Tây Nguyên năm học 2012 -2013.....	70
Bảng 2.9: Số nhóm trẻ, lớp mẫu giáo các tỉnh Tây Nguyên tổ chức chăm sóc và giáo dục trẻ 2 buổi/ ngày năm học 2012 -2013.....	72
Bảng 2.10: Chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ MG 5T tại các trường MN các tỉnh Tây Nguyên năm học 2012 – 2013 .....	73
Bảng 2.11: Số lượng đội ngũ CBQL, GVMN các tỉnh Tây Nguyên.....	75
năm học 2012 - 2013 .....	75
Bảng 2.12: Số lượng GV nhà trẻ các tỉnh Tây Nguyên năm học 2012 - 2013 .....	77
Bảng 2.13: Số lượng GV mẫu giáo, GV dạy lớp MG 5 tuổi các tỉnh Tây Nguyên năm học 2012 - 2013 .....	77
Bảng 2.14: So sánh về chỉ tiêu đào tạo của ngành sư phạm mầm non năm 2011 và nhu cầu GVMN các tỉnh Tây nguyên năm học 2012 -2013 .....	78
Bảng 2.15: Cơ cấu độ tuổi của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên.....	81
Bảng 2.16: Hình thức tuyển chọn giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên năm học 2012 – 2013 .....	85
Bảng 2.17: Nội dung bồi dưỡng giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T các tỉnh Tây Nguyên.....	88

Bảng 2.18: Kết quả khảo sát đánh giá Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non các tỉnh Tây nguyên năm học 2012 – 2013.....	90
Bảng 2.19: Tổng hợp kết quả đánh giá chuẩn nghề nghiệp GVMN.....	97
Bảng 3.20: Kết quả đánh giá về tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp.....	133
Bảng 3.21: Tương quan giữa tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp.....	135
Bảng 3.22: Thiết kế các kế hoạch giáo dục cho trẻ MN - Kết quả khảo sát đầu vào (%)...135	
Bảng 3.23: Thiết kế các kế hoạch giáo dục cho trẻ MN- Kết quả khảo sát đầu ra (%)... 140	
Bảng 3.24: Khả năng sử dụng tiếng dân tộc của GVMN - Kết quả khảo sát đầu vào (%).. 143	
Bảng 3.25: Khả năng sử dụng tiếng dân tộc của giáo viên mầm non - Kết quả khảo sát đầu ra (%).....	145

## **DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ**

Biểu đồ 2.1: Tỷ lệ trường, lớp, trẻ em MG 5T thực hiện chương trình GDMN tại các tỉnh Tây Nguyên năm học 2012 – 2013 .....	71
Biểu đồ 2.2: Tỷ lệ (%) trẻ em MN suy dinh dưỡng cân nặng và chiều cao các tỉnh Tây Nguyên năm học 2012 - 2013.....	74
Biểu đồ 2.3: Số giáo viên mầm non người dân tộc thiểu số và số giáo viên mầm non dạy tại vùng DTTS các tỉnh Tây Nguyên năm học 2012 - 2013 .....	80
Biểu đồ 2.4: Tỷ lệ về cơ cấu độ tuổi GVMN tỉnh Tây Nguyên năm học 2012 – 2013.....	83
Biểu đồ 2.5: Trình độ đào tạo chuẩn và trên chuẩn của GVMN dạy lớp 5 tuổi các tỉnh Tây Nguyên năm học 2012 - 2013 .....	86
Biểu đồ 3.6: Sự tương quan giữa mức độ cấp thiết và mức độ khả thi của 6 giải pháp .....	136
Biểu đồ 3.7: So sánh kết quả thử nghiệm nội dung thiết kế các kế hoạch giáo dục cho trẻ MN - Kết quả thử nghiệm khảo sát đầu vào và đầu ra .....	141
Biểu đồ 3.8: So sánh kết quả thử nghiệm về khả năng sử dụng tiếng dân tộc thiểu số của GVMN – Kết quả đầu vào và đầu ra .....	146

## **DANH MỤC SƠ ĐỒ**

Sơ đồ 1.1: Vai trò của GVMN với yêu cầu PCGDMN cho trẻ em 5 tuổi .....	39
Sơ đồ 3.2: Mối quan hệ giữa các giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T các tỉnh Tây Nguyên .....	131



## MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài

Trong sự nghiệp Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) đội ngũ giáo viên (ĐNGV) đóng vai trò đặc biệt quan trọng. Điều này được khẳng định rất rõ trong Điều 14, Luật giáo dục: “Nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục.” [61] Chất lượng ĐNGV ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng của giáo dục. Đội ngũ nhà giáo là lực lượng quyết định đến sự thành công của ngành giáo dục.

Chiến lược phát triển giáo dục 2001 - 2010 đã chú trọng: Phát triển đội ngũ nhà giáo là một trong những nhiệm vụ hết sức cấp thiết của ngành giáo dục và đào tạo nói chung và của từng cấp học, bậc học nói riêng. Một trong các giải pháp then chốt của Chiến lược phát triển giáo dục 2011 – 2020 là phát triển đội ngũ nhà giáo: “Đảm bảo từng bước có đủ giáo viên thực hiện giáo dục toàn diện theo chương trình giáo dục mầm non và phổ thông, dạy học 2 buổi/ngày, giáo viên dạy ngoại ngữ, giáo viên tư vấn học đường và hướng nghiệp, giáo viên giáo dục đặc biệt và giáo viên giáo dục thường xuyên.”[84]

Đội ngũ giáo viên mầm non (ĐNGVMN) có vị trí đặc biệt quan trọng trong hệ thống giáo dục quốc dân; ĐNGVMN có nhiệm vụ thực hiện việc nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ từ 3 - 72 tháng tuổi. Trong thực hiện kế hoạch giáo dục và tuyên truyền phổ biến kiến thức nuôi dạy trẻ theo khoa học cho các bậc cha mẹ và cộng đồng, giáo viên mầm non (GVMN) chủ động phối hợp với gia đình trẻ để cùng phối hợp trong việc chăm sóc và giáo dục (CS&GD) trẻ mầm non, tạo tiền đề vững chắc cho sự hình thành và phát triển nhân cách con người.

Trong giai đoạn hiện nay, công tác phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi (PCGDMN5T) được xác định là nhiệm vụ thường xuyên và không đơn thuần chỉ là huy động số trẻ ra lớp, tạo điều kiện cho nhiều người được đi học. Mục tiêu phổ cập giáo dục (PCGD) gắn liền với các mục tiêu phát triển

kinh tế và xã hội (KT-XH). Trong đó phát triển ĐNGVMN là yếu tố cần thiết để thực hiện PCGDMN5T, nâng cao chất lượng giáo dục mầm non và góp phần phát triển giáo dục. Để đáp ứng mục tiêu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi “ Bảo đảm hầu hết trẻ em năm tuổi ở mọi vùng miền được đến lớp để thực hiện chăm sóc, giáo dục 2 buổi/ngày, đủ một năm học, nhằm chuẩn bị tốt về thể chất, trí tuệ, tình cảm, thẩm mỹ, tiếng Việt và tâm lý sẵn sàng đi học, bảo đảm chất lượng để trẻ em vào lớp 1” [83] đội ngũ giáo viên mầm non càng có vai trò quyết định. Vì vậy, phát triển đội ngũ GVMN thực hiện nâng cao chất lượng giáo dục mầm non (GDMN), góp phần phát triển giáo dục các tỉnh Tây Nguyên đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa (CNH), hiện đại hóa (HĐH) đất nước.

Cùng với cả nước, Tây Nguyên đang thực hiện nhiệm vụ đổi mới căn bản và toàn diện về giáo dục. Trong những năm gần đây, GDMN vùng Tây Nguyên đang có những bước chuyển biến căn bản, hệ thống trường lớp mầm non (MN) được phát triển; thu nhận trẻ vào nhà trẻ với tỷ lệ 9,3% và mẫu giáo 60% trẻ em trong độ tuổi, trong đó có 62,3% trẻ em dân tộc trong độ tuổi đến trường, lớp MN. Tuy vậy, giáo dục mầm non vùng Tây Nguyên vẫn có những khó khăn hạn chế, trong đó khó khăn cơ bản là phát triển ĐNGVMN để đáp ứng các mục tiêu của Đề án phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi. Thực tế cho thấy, hàng năm bình quân mỗi tỉnh trong vùng Tây Nguyên thường thiếu từ 100 – 150 GVMN, tập trung nhiều nhất là ở vùng đồng bào dân tộc, vùng sâu, vùng xa; sự thiếu hụt càng tăng khi có chủ trương dạy 2 buổi/ ngày tại các lớp mẫu giáo 5 tuổi. Về cơ cấu đội ngũ GVMN chưa thật đồng bộ, các kiến thức, kỹ năng, năng lực thực tiễn của GV còn yếu ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ, đặc biệt là đa số GV dạy ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số (DTTS) vẫn chưa tiếp cận được việc đổi mới phương pháp dạy học, sự bất đồng về ngôn ngữ hay gặp phải ở GV người Kinh dạy trẻ dân tộc; ngược lại khả năng sử dụng tiếng Việt của nhiều GVMN người dân tộc còn hạn hẹp nên việc thực hiện chuẩn bị tiếng Việt cho trẻ em 5 tuổi vào lớp 1 còn nhiều hạn

ché. Do đó đã làm nảy sinh nhiều khó khăn, lúng túng, bị động trong công tác quản lý, đặc biệt là việc thực hiện kế hoạch phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi.

Để thực hiện Chiến lược phát triển giáo dục từ năm 2011- 2020, đảm bảo cho phát triển giáo dục Tây Nguyên nói chung và phát triển đội ngũ giáo viên mầm non thực hiện tốt mục tiêu và nhiệm vụ phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi nói riêng đang là một yêu cầu cấp thiết. Đó cũng chính là lí do tác giả chọn đề tài nghiên cứu: **“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 ”.**

## **2. Mục đích nghiên cứu**

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận phát triển giáo viên đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi và khảo sát thực trạng về phát triển đội ngũ GVMN các tỉnh Tây Nguyên đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi, luận án đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi các tỉnh Tây Nguyên.

## **3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu**

**3.1. Khách thể nghiên cứu:** Đội ngũ giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi.

**3.2. Đối tượng nghiên cứu:** Giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi theo tiếp cận quản lý nguồn nhân lực theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non.

## **4. Giả thuyết khoa học**

Hiện nay công tác phát triển đội ngũ giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên đã đạt được những kết quả nhất định song vẫn còn gặp nhiều khó khăn, bất cập chưa đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp phát triển giáo dục mầm non, đặc biệt là chưa đáp ứng được yêu cầu phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi các tỉnh Tây Nguyên.

Nếu đề xuất và áp dụng đồng bộ các giải pháp phát triển ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi theo tiếp cận quản lý nguồn

nhân lực: quy hoạch ĐNGVMN đủ về số lượng, cơ cấu đồng bộ; thực hiện tốt việc tuyển chọn và sử dụng ĐNGVMN có chất lượng; tổ chức bồi dưỡng GVMN có kỹ năng sư phạm tốt và bồi dưỡng GVMN sử dụng và giao tiếp bằng tiếng dân tộc GVMN tại các vùng dân tộc thiểu số; tăng cường việc kiểm tra đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp GVMN; thực hiện tốt chế độ, chính sách phù hợp với các tỉnh Tây Nguyên sẽ phát triển được ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi các tỉnh Tây Nguyên, qua đó sẽ góp phần tích cực vào việc nâng cao chất lượng GDMN ở Tây Nguyên.

## **5. Nhiệm vụ nghiên cứu**

- Nghiên cứu và xây dựng cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi.

- Khảo sát, đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ GVMN và các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi của các tỉnh Tây Nguyên.

- Đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi ở các tỉnh Tây Nguyên.

- Khảo sát tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp đã đề xuất

- Thử nghiệm 2 giải pháp nhằm chứng minh tính ý nghĩa và tính khả thi.

## **6. Giới hạn phạm vi nghiên cứu**

- Đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên MN của các tỉnh Tây Nguyên (Đắk Lắk, Đắk Nông, Gia Lai, Kon Tum, Lâm Đồng) trong giai đoạn 2010 – 2013, kết quả cụ thể về thực hiện phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi trong năm học 2012 -2013 của các tỉnh Tây Nguyên và 50 trường mầm non đại diện.

- Thử nghiệm 2 giải pháp tác động được thực hiện tại 10 trường mầm non trong tỉnh Lâm Đồng.

## **7. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

### ***7.1 Phương pháp luận***

Luận án đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên nhằm đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi ở các tỉnh Tây Nguyên dựa trên tiếp cận quản lý nguồn nhân lực theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non.

## **7.2 Phương pháp nghiên cứu**

### *7.2.1 Phương pháp nghiên cứu lý luận*

Phân tích, tổng hợp, hệ thống hoá và cụ thể hóa các vấn đề lý luận để xây dựng cơ sở lý luận về phát triển ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi các tỉnh Tây Nguyên.

### *7.2.2 Các phương pháp nghiên cứu thực tiễn*

- *Phương pháp khảo sát*, điều tra bằng phiếu hỏi, tổng hợp số liệu về GDMN tại các tỉnh Tây Nguyên để đánh giá thực trạng giáo dục, phát triển đội ngũ GVMN cũng như tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp phát triển đội ngũ GVMN tại các tỉnh Tây Nguyên.

- *Phương pháp chuyên gia* được sử dụng thông qua phiếu hỏi, tổ chức hội thảo khoa học, hội nghị để xem xét, khẳng định tính cấp thiết và khả thi của các giải pháp đề xuất.

- *Phương pháp tổng kết kinh nghiệm* tiến hành xem xét thực trạng GDMN và các giải pháp phát triển đội ngũ GVMN tại các tỉnh Tây Nguyên để tổng kết kinh nghiệm và rút ra những nhận định chung.

- *Phương pháp dự báo khoa học* nhằm định hướng, cụ thể hóa, lượng hóa các chỉ tiêu, làm cơ sở hoạch định các giải pháp và lượng hóa các điều kiện thực hiện.

- *Phương pháp thử nghiệm*: Áp dụng một số giải pháp vào thực tiễn phát triển đội ngũ GVMN ở các trường MN, đánh giá so sánh kết quả đạt được của đội ngũ GV của các trường tại thời điểm trước và sau thử nghiệm nhằm kiểm chứng bước đầu về tính khả thi và ý nghĩa của những giải pháp đã được đề xuất.

- *Phương pháp thống kê*: Sử dụng các công thức toán học nhằm phân tích và lượng hóa các số liệu thu được.

## **8. Luận điểm cơ bản cần bảo vệ**

8.1. Đội ngũ giáo viên có ảnh hưởng quyết định tới chất lượng CS- GD trẻ tại các cơ sở giáo dục mầm non đồng thời có vai trò đặc biệt quan trọng trong phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi. Phát triển đội ngũ giáo viên dựa tiếp cận quản lý nguồn nhân lực theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non là điều kiện tiên quyết để nâng cao chất lượng CS- GD trẻ, góp phần tích cực vào công tác phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ 5 tuổi.

8.2. Phát triển đội ngũ giáo viên nhằm đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi ở các tỉnh Tây Nguyên dựa trên tiếp cận quản lý nguồn nhân lực theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non được thực hiện thông qua sự phối hợp của các cấp quản lý, các tổ chức chính trị - xã hội và các trường cao đẳng sư phạm của Tây Nguyên.

8.3. Xây dựng các giải pháp phát triển ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ 5 tuổi phù hợp với điều kiện cụ thể ở Tây nguyên sẽ góp phần quan trọng tạo nên một đội ngũ giáo viên mầm non đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, góp phần nâng cao chất lượng CS- GD trẻ mầm non, hướng tới đạt được mục tiêu của Đề án PCGDMN5T của vùng Tây Nguyên đã được đặt ra.

## **9. Những đóng góp mới của luận án**

9.1. Luận án đã xây dựng cơ sở lý luận về phát triển ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi.

9.2. Luận án đã khảo sát, phân tích và đánh giá thực trạng về phát triển ĐNGVMN tại các tỉnh Tây Nguyên; phân tích được các yếu tố ảnh hưởng, nguyên nhân của thực trạng, xây dựng cơ sở thực tiễn góp phần đề xuất các giải

pháp phát triển ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi các tỉnh Tây Nguyên.

9.3. Luận án đề xuất và chứng minh được tính cấp thiết, mức độ khả thi của các giải pháp thông qua trung cầu ý kiến và thực nghiệm tác động 2 giải pháp phát triển ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi ở các tỉnh Tây Nguyên.

9.4 Kết quả nghiên cứu của luận án góp phần tạo cơ sở khoa học xây dựng chính sách tuyển chọn, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và đãi ngộ GVMN hợp lý với đặc thù riêng của các tỉnh Tây nguyên để đáp ứng yêu cầu phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi, góp phần nâng cao chất lượng GDMN các tỉnh Tây Nguyên.

## **10. Cấu trúc của luận án**

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị, tài liệu tham khảo và phụ lục luận án gồm 3 chương sau:

**Chương 1:** Cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi

**Chương 2:** Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi các tỉnh Tây Nguyên

**Chương 3:** Giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi các tỉnh Tây Nguyên

## Chương 1

### CƠ SỞ LÝ LUẬN

#### VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHỔ CẬP GIÁO DỤC MẦM NON CHO TRẺ EM 5 TUỔI

#### 1.1 Tổng quan nghiên cứu vấn đề

##### *1.1.1. Nghiên cứu vấn đề phát triển nguồn nhân lực*

Cùng với sự phát triển nhanh chóng của khoa học và công nghệ, khái niệm “vốn con người” và “nguồn lực con người” đã trở nên phổ biến. Khái niệm phát triển nguồn nhân lực (NNL) được hiểu đầy đủ hơn trong ý tưởng quản lý nguồn nhân lực của tác giả Leonard Nadler (người Mỹ), theo ông quản lý nguồn nhân lực gồm có 3 nhiệm vụ chính là: Phát triển nguồn lực; Sử dụng nguồn nhân lực; Tạo môi trường thuận lợi để nhân lực phát triển.[22,26]

Các công trình nghiên cứu của Weihrich K và Heinx M đã phân tích vấn đề hiện đại hóa quá trình đào tạo, phát triển nguồn nhân lực; vấn đề quản lý, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực như một vấn đề quan tâm hàng đầu trong nền kinh tế hiện đại .

Trong những năm qua, đã có nhiều công trình trong nước nghiên cứu về quản lý phát triển nguồn nhân lực:

Tác giả Phan Văn Kha đã phân tích sâu các khái niệm cơ bản về quản lý, bản chất của quá trình quản lý, chất lượng và các quan niệm về chất lượng đào tạo nhân lực. [50]

Tác giả Đặng Bá Lãm nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong thời kỳ CNH, HĐH. Tác giả đã phân tích một cách cụ thể quá trình phát triển nguồn nhân lực cho sự nghiệp CNH, HĐH ở Việt Nam.[54]

Công trình nghiên cứu khoa học: “*Những vấn đề lý luận cơ bản về phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam*” của chủ nhiệm đề tài Nguyễn Lộc và nhóm



tác giả đã đưa ra một số khái niệm cơ bản liên quan tới phát triển nguồn nhân lực:

(1) Nguồn nhân lực là sức lực, kỹ năng, tài năng và tri thức của những người trực tiếp tham gia hoặc có tiềm năng tham gia vào sản xuất ra sản phẩm hoặc thực hiện các dịch vụ hữu ích;

(2) Phát triển nguồn nhân lực ở cấp độ quốc gia là quá trình giải phóng liên tục tiềm năng của con người thông qua học tập, cải tiến sự thực hiện, đào tạo trong làm việc, đánh giá, và lập kế hoạch để hoàn thành các mục tiêu ở cấp độ quốc gia;

(3) Phát triển con người như là sự mở rộng các lựa chọn của con người theo hướng giúp con người có một cuộc sống dài hơn, lành mạnh hơn và phong phú hơn.[57]

Công trình “*Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*” của tác giả Trần Khánh Đức đã đưa ra những nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả của các hoạt động quản lý, nghiên cứu, đào tạo và giảng dạy trong hệ thống các trường, các cơ sở đào tạo ở các bậc học khác nhau. Về vấn đề phát triển nguồn nhân lực (NNL), theo tác giả “*Phát triển NNL là quá trình tạo ra sự biến đổi, chuyển biến số lượng, cơ cấu và chất lượng NNL phù hợp với từng giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội ở các cấp độ khác nhau (quốc gia, vùng miền, địa phương) đáp ứng nhu cầu nhân lực cần thiết trong các lĩnh vực hoạt động lao động và đời sống xã hội, nhờ vậy mà phát triển được năng lực.*” [32,487]

Nghiên cứu về “*Quản lý nguồn nhân lực chiến lược dựa vào năng lực*”, tác giả Nguyễn Tiến Hùng phân tích cụ thể cách tiếp cận vận dụng khung năng lực của nhân viên vào các hoạt động quản lý nguồn nhân lực chiến lược của CSGD. [49]

Dựa theo kết quả nghiên cứu của tác giả Nguyễn Thị Mỹ Lộc, khái quát về các mô hình quản lý nguồn lực con người trong tổ chức như: Mô hình Havard, Mô hình Guest, Mô hình Fombrun về quản lý nguồn nhân lực...Theo

Mô hình Fombrun, “*Quản lý nguồn nhân lực là quá trình liên tục phát triển nhân lực thông qua tuyển chọn, đánh giá và các chính sách khen thưởng. Trọng tâm của quá trình này là sự mô tả về công việc và yêu cầu thực hiện công việc của tổ chức. Việc mô tả công việc và sự xác định yêu cầu thực hiện công việc sẽ cho phép xác định yêu cầu với người đảm đương công việc của tổ chức. Trên cơ sở mô tả công việc và yêu cầu thực hiện công việc mới có thể tuyển chọn được nhân viên phù hợp với công việc. Đồng thời, căn cứ vào yêu cầu thực hiện công việc để đánh giá nhân viên và có những khen thưởng hợp lý với nhân viên.*” [47,270]

Theo tác giả Mạc Văn Trang, quản lý nhân lực là một khái niệm hoàn toàn mới: “Coi con người là một nguồn lực, một nguồn vốn (Human Capital) cần được đầu tư, hỗ trợ phát triển. Đây là một nguồn lực đặc biệt, có thể sinh lợi lớn và cũng có thể gây hại tùy thuộc vào việc đầu tư phát triển, quản lý... Trên cơ sở phân tích vai trò, chức năng của quản lý nhân lực, tác giả quan niệm: Quản lý nhân lực là hoạt động của chủ thể quản lý gồm tuyển chọn, sử dụng, phát triển, động viên và tạo những điều kiện thuận lợi cho các cá nhân và nhóm hoạt động có hiệu quả nhằm đạt được những mục tiêu của tổ chức cao nhất và sự bất mãn ít nhất ở khách thể quản lý [73,3]. Từ đó, tác giả đưa ra khái niệm chung về quản lý nhân lực trong giáo dục - đào tạo: “Quản lý nhân lực là hoạt động của chủ thể quản lý gồm tuyển chọn, sử dụng, duy trì, động viên, phát triển và tạo các điều kiện thuận lợi cho cán bộ, giáo viên, công nhân viên làm việc có hiệu quả, nhằm đạt được các mục tiêu của tổ chức giáo dục-đào tạo (trường, ngành), đồng thời cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của họ ngày càng một tốt hơn” [73,8]. Dựa theo phân tích vai trò của quản lý nhân lực, những đặc trưng của lao động sư phạm, tác giả cho rằng quản lý nhân lực trong giáo dục và đào tạo rất quan trọng, quan trọng hơn bất cứ một lĩnh vực nào khác vì đây là lao động làm ra sản phẩm đặc biệt, vừa phải chặt chẽ, có khoa học nhưng lại phải tôn trọng sự sáng tạo và nghệ thuật của người giáo viên. Đây là vấn đề cần được tiếp tục nghiên cứu trong thực tiễn đổi mới công

tác quản lý đội ngũ giáo viên hiện nay nhằm nâng cao hơn nữa chất lượng nguồn nhân lực trong ngành giáo dục.

Như vậy, đã có nhiều công trình nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực, khẳng định vai trò của nguồn nhân lực đối với sự phát triển của kinh tế và xã hội của các nước trong bối cảnh hiện đại hóa, công nghiệp hóa và đi đến những kết luận khác nhau tùy thuộc vào cách tiếp cận và xuất phát điểm nghiên cứu... Do đó, tiếp tục nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực Việt Nam nói chung, đặc biệt nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực trong từng lĩnh vực đối với từng vùng, miền ... cụ thể nói riêng trong bối cảnh đổi mới hiện nay là đặc biệt cần thiết.

### ***1.1.2. Nghiên cứu vấn đề phát triển đội ngũ giáo viên và giáo viên mầm non***

Với sự xuất hiện của các công nghệ dạy học hiện đại, sự phát triển nhanh của khoa học kỹ thuật, yêu cầu về vai trò và chức năng của người thầy càng trở nên cấp thiết. Khi đề cập đến phát triển đội ngũ giáo viên, một số nghiên cứu gần đây đề cao việc thúc đẩy phát triển bền vững và sự thích ứng nhanh của giáo viên. Vấn đề đặt ra là giáo viên phải thích ứng cao trước yêu cầu đổi mới. Daniel R. Beerens chủ trương tạo ra một nền văn hóa của sự thúc đẩy, có động lực và luôn học tập (Creating a Culture of Motivation and Learning) trong đội ngũ, coi đó là giá trị mới, yếu tố chính tạo nên nhà giáo. Theo ông, nhà giáo trước hết phải là nhà chuyên môn, đồng thời nhà giáo phải là nhà lãnh đạo (trong lãnh đạo hoạt động học tập của học sinh), giáo viên phải biết tự làm mới mình để có thể đảm đương được nhiệm vụ.

Tổng kết của UNESCO năm 2005 đã nêu rõ vai trò của người giáo viên: Người giáo viên phải đảm nhận nhiều chức năng hơn so với trước và có trách nhiệm nặng hơn trong việc lựa chọn các nội dung dạy học và giáo dục. Vai trò của người giáo viên đang chuyển mạnh từ chỗ truyền thụ kiến thức sang tổ chức việc học tập của học sinh; Coi trọng hơn việc cá biệt hóa trong học tập của học sinh và thay đổi tính chất trong quan hệ thầy trò... Song song với sự thay đổi về vai trò, yêu cầu người giáo viên phải biết sử dụng các phương tiện

dạy học hiện đại, từ đó đặt ra yêu cầu đối với GV cần được trang bị thêm các kiến thức và kỹ năng cần thiết; yêu cầu hợp tác rộng rãi và chặt chẽ hơn với các giáo viên cùng trường, thay đổi cấu trúc trong mối quan hệ giữa các giáo viên với nhau; yêu cầu thắt chặt hơn các mối quan hệ với cha mẹ học sinh và cộng đồng nhằm góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống và phải tham gia các hoạt động rộng rãi trong và ngoài nhà trường cũng như giảm bớt và làm thay đổi kiểu uy tín truyền thống trong quan hệ đối với học sinh, nhất là đối với học sinh lớn và với cha mẹ học sinh [89].

Về mặt chất lượng của nhà giáo, một số nghiên cứu của các thành viên OECD (Tổ chức Hợp tác Phát triển Châu Âu) cũng đã chỉ ra các mặt: Kiến thức phong phú về nội dung chương trình và nội dung bộ môn mình dạy; kỹ năng sư phạm, kể cả việc có được “kho kiến thức” về phương pháp dạy học và về năng lực sử dụng những phương pháp đó; có tư duy phê phán trước mỗi vấn đề và năng lực tự phê, nét đặc trưng của nghề dạy học; biết tôn trọng và cam kết tôn trọng phẩm giá của người khác; có năng lực quản lý, kể cả trách nhiệm quản lý trong và ngoài lớp học.

Theo tác giả Jacques Delors, nguyên chủ tịch Hội đồng Châu Âu thời kỳ 1985 - 1995 - Ủy ban Quốc tế về giáo dục thế kỷ XXI: trong bối cảnh mới giáo viên giữ vai trò cốt tử trong việc chuẩn bị cho thế hệ trẻ không những đối mặt với tương lai, với một niềm tin mà còn xây dựng tương lai với quyết tâm và trách nhiệm.

Trong cuốn “*Quản lý giáo dục*” của các tác giả Bùi Minh Hiền - Vũ Ngọc Hải - Đặng Quốc Bảo đã quan tâm đến ba vấn đề: Số lượng, chất lượng, cơ cấu của đội ngũ giáo viên trong một nhà trường. Đó là điều kiện *cần* cho sự phát triển và cần chú ý đến tính đồng thuận của đội ngũ giáo viên mới để tạo điều kiện *đủ* cho sự phát triển bền vững của đội ngũ trên cơ sở phân tích các chức năng quản lý trong phát triển đội ngũ giáo viên từ việc lập kế hoạch, tổ chức - chỉ đạo và kiểm tra phải đảm bảo các vấn đề về số lượng, chất lượng và cơ cấu [46,275]. Đây là vấn đề cần được nghiên cứu trong thực tiễn

quản lý đội ngũ giáo viên hiện nay trước những yêu cầu đổi mới của các cấp học trong đó có GDMN.

Dự án Hỗ trợ đổi mới quản lý giáo dục (Support to the Renovation Management - SREM) đã có những nghiên cứu về thực hiện đổi mới quản lý giáo dục nhằm nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ quản lý trên cả phương diện lý luận và thực tiễn. Dự án đã có những tác động tích cực trong việc nâng cao năng lực *phát triển đội ngũ* của hiệu trưởng trong công tác tuyển dụng và sử dụng, đánh giá giám sát cán bộ và thúc đẩy, chỉ đạo phát triển chuyên môn của đội ngũ giáo viên theo hướng phát triển nguồn nhân lực của nhà trường [23]. Dự án cũng nêu lên quá trình phát triển và cải cách giáo dục của một số nước trên thế giới tập trung vào mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên. Đây là những vấn đề mới cần được vận dụng hết sức linh hoạt trong thực tiễn của giáo dục nước ta hiện nay.

Trong những năm gần đây, nhiều giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên đã được nghiên cứu và áp dụng tập trung vào các chủ đề nghiên cứu như: Nhóm công trình nghiên cứu để thiết lập cơ sở cho việc xây dựng chương trình và chiến lược đào tạo giáo viên của các tác giả Trần Bá Hoành [38]; Bùi Minh Hiền[46]...; Nhóm công trình nghiên cứu khẳng định những tố chất về nhân cách của người giáo viên của các tác giả Phạm Minh Hạc [43]; tác giả Nguyễn Thị Mỹ Lộc đã nhấn mạnh đến vấn đề "lý tưởng sư phạm" trong "Nghề và Nghiệp của người giáo viên", tạo nên động cơ cho việc thực hành nghề dạy học của giáo viên. Nếu không có lý tưởng sư phạm thì không có sự thôi thúc người giáo viên sáng tạo, không thúc đẩy người giáo viên không ngừng học hỏi, nâng cao trình độ [58]. Từ đó, các tác giả đặt ra yêu cầu cần phải xây dựng tập thể sư phạm theo mô hình "đồng thuận" mà ở đó giáo viên trong quan hệ với nhau có sự chia sẻ "bí quyết nhà nghề"; đồng thời, những yêu cầu về năng lực chuyên môn của người giáo viên là nền tảng của mô hình đào tạo giáo viên thế kỷ XXI: sáng tạo và hiệu quả. [59]

Ngoài ra còn có nhóm các công trình nghiên cứu về quản lý phát triển ĐNGV ở các cấp, bậc học tại các địa bàn cụ thể thông qua các đề tài khoa học, luận án như:

Luận án tiến sĩ của tác giả Lê Khánh Tuấn (2006) “*Các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở trong giai đoạn công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*” trong phát triển đội ngũ GV phải đảm bảo tính xã hội hóa, cần có sự tham gia của các lực lượng xã hội vào công tác bồi dưỡng, đào tạo giáo viên; đồng thời phải bảo đảm tính dân chủ hóa để phát huy trí tuệ của mỗi cá nhân trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, tự tu dưỡng để phát triển cá nhân [77]. Luận án về “*Quản lý phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông các tỉnh đồng bằng sông Cửu Long theo hướng chuẩn hóa*” tác giả Phạm Minh Giản (2012), tập trung nghiên cứu phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông theo chuẩn, đó là cách làm, cách vận dụng hệ thống những vấn đề về chuẩn ĐNGVTHPT do Nhà nước ban hành như về số lượng, chất lượng, cơ cấu đội ngũ vào thực tiễn quản lý cấp THPT. [35,51]

Quá trình nghiên cứu vấn đề cho thấy ở bất cứ giai đoạn lịch sử nào, yếu tố con người cũng luôn giữ vai trò then chốt, quyết định sự phát triển của xã hội. Sự thay đổi của xã hội Việt Nam hiện nay đặt ra những yêu cầu mới đối với giáo dục và đào tạo, trong đó đổi mới trước hết phải được thực hiện từ bậc học mầm non – bậc học đầu tiên của nền giáo dục quốc dân.

*Nghiên cứu vấn đề phát triển đội ngũ giáo viên mầm non* được đề cập trong nhiều công trình nghiên cứu chuyên sâu, đặc biệt về chất lượng đội ngũ GVMN: Khi nói về trình độ chuyên môn và đào tạo cho GVMN, trong cuốn “*Nền tảng vững chắc chăm sóc và giáo dục mầm non*” do UNESCO xuất bản năm 2007, Báo cáo Giám sát về Toàn cầu về Giáo dục cho mọi người cho thấy “Trình độ chuyên môn cho giáo viên trước tuổi học khác nhau ở nhiều nước. Các nước thuộc Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế thường yêu cầu trình độ đại học và trình độ chuyên khoa. Ở Pháp, giáo viên trước tuổi học phải thi đỗ kỳ thi quốc gia dành cho sinh viên có có bằng 3 năm sau trung học. Ở Bỉ, Đan Mạch, Phần Lan, Đức, Hy Lạp, Ireland, Luxembourg và Bồ Đào Nha giáo viên

trước tuổi học phải hoàn thành ít nhất giáo dục 3 năm sau trung học. Ở Tây Ban Nha, trình độ yêu cầu của giáo viên trước tuổi học là thạc sĩ (Master). Gần đây Thụy Điển đã tăng thời gian các khóa đào tạo tại trường đào tạo giáo viên trước tuổi học từ 3 lên 3,5 năm để tương đương với giáo viên tiểu học.” [90,146]

Trong quá trình phát triển GD tiến đến hiện đại hóa, chuẩn hóa giáo dục của nhiều nước trên thế giới đã chú trọng phát triển ĐNGV nói chung và GVMN nói riêng. Đặc biệt là các nước tiên tiến trên thế giới như:

*Hoa Kỳ* là một trường hợp đặc biệt trong các nước OECD. Có 14 bang yêu cầu giáo viên tại các trường MN công lập phải có bằng đại học và đào tạo chuyên khoa về mầm non [90]. Theo Đạo luật 2009 của Hoa Kỳ quy định rằng để nhận được tài trợ, các trường MN của nhà nước phải sử dụng chương trình liên kết với các chuẩn tiểu học, thực hiện thực hành tốt nhất cho trẻ; tỷ lệ trẻ/giáo viên thấp - không vượt quá 10/1 và hoạt động đủ năm học. Đồng thời họ rất chú trọng việc đào tạo, bồi dưỡng giáo viên. GVMN phải có ít nhất bằng cấp về GDMN và lấy bằng cử nhân GDMN 5 năm sau khi nhận một khoản trợ cấp. [75,34]

*Về đào tạo giáo viên mầm non ở Đức*, Hội nghị Bộ trưởng văn hoá Đức đã ban hành *Thoả thuận khung về đào tạo giáo viên mầm non* nhằm mục đích nâng cao chất lượng hệ thống đào tạo giáo viên mầm non của toàn nước Đức (năm 2000). *Thoả thuận khung* nêu rõ những nhiệm vụ chăm sóc và giáo dục trẻ, các năng lực cần thiết cũng như tạo điều kiện để người học sau khi tốt nghiệp, trở thành giáo viên có thể làm việc độc lập, tự tin, có trách nhiệm trong tất cả các hoạt động giáo dục xã hội của trường. Toàn bộ thời gian đào tạo giáo viên mầm non theo quy định đối với sinh viên là 5 năm, tối thiểu là 4 năm trong đó bao gồm cả thời gian dự bị. Bảng số giờ khung được giới thiệu trong *Thoả thuận khung* tạo cho các bang có sự linh hoạt trong hoạt động đào tạo của trường bởi không có sự ấn định những môn học cụ thể. Tuy nhiên các trường phải đáp ứng được những nội dung cơ bản sau vì chúng thể hiện rõ nét đặc thù nghề nghiệp, đó là: Thông tin và Xã hội; Lý thuyết và Thực hành giáo dục học

xã hội; Tổ chức sáng tạo – Âm nhạc; Kinh tế học và Sức khỏe; Tổ chức – Quyền và Quản trị; Tôn giáo/ Đạo đức học. Nội dung đào tạo được mô tả thông qua việc đòi hỏi người học phải đạt được trình độ chuyên môn sau:

- Nhận nhận trẻ như một cá nhân cụ thể và là chủ thể trong quá trình giáo dục
- Nhận ra được tiềm năng, những khả năng phát triển cũng như nhu cầu của trẻ ở những nhóm tuổi khác nhau; có thể lập kế hoạch, thực hiện, thúc đẩy và đánh giá công tác giáo dục một cách phù hợp
- Có khả năng làm việc trong nhóm
- Nhận ra và có thể sử dụng những cơ hội để định hướng công tác giáo dục cho phù hợp với hiện trạng cuộc sống của trẻ dựa trên những kiến thức về phương pháp luận – lý luận dạy học
- Có khả năng giao tiếp tốt với trẻ cũng như với người lớn để tự khẳng định và tổ chức các hoạt động giáo dục trong nhà trường
- Thông qua khả năng giao tiếp phù hợp, thực hiện chức năng thúc đẩy hỗ trợ và giúp đỡ gia đình giáo dục trẻ
- Dựa vào những kiến thức về mối quan hệ xã hội, hiểu được hoàn cảnh cụ thể của trẻ và có thể phối hợp cùng gia đình giải quyết những mâu thuẫn trong giáo dục trẻ.
- Có thể phát triển và duy trì tốt sự hợp tác giữa các trường
- Có khả năng tham gia tích cực vào những phong trào thi đua của nhà trường để nâng cao chất lượng chăm sóc – giáo dục trẻ

*Thoả thuận khung về đào tạo giáo viên mầm non* đã tạo cho các bang khả năng xem xét, chuyển đổi, bổ sung những quy định trước đây về đào tạo cho phù hợp hoàn cảnh, điều kiện cụ thể hiện nay của bang. Các bang có thể có những chương trình, kế hoạch cụ thể khác nhau để làm tốt hơn công tác đào tạo giáo viên mầm non ở các trường cũng như các viện dạy nghề thông qua việc đổi mới chương trình giảng dạy, nâng cao điều kiện dự tuyển đầu vào.



*Trong các nước khu vực Châu Á – Thái Bình Dương, GDMN của Nhật Bản* không có sự khác biệt giữa các vùng miền mà bình đẳng cho mọi trẻ và mang tính xã hội hóa rất cao, không có chương trình GDMN chung do nhà nước quy định mà mỗi trường tự xây dựng cho mình chương trình thích hợp với sự phát triển trí tuệ và thể chất của trẻ. Căn cứ vào điều kiện, hoàn cảnh của từng trường, của địa phương; phù hợp với Luật giáo dục và Chuẩn quốc gia về chương trình GDMN theo 5 mục tiêu (giáo dục sức khỏe, giáo dục với quan hệ chung quanh, giáo dục ngôn ngữ, giáo dục môi trường và biểu đạt). Về phương pháp và hình thức giáo dục rất đa dạng và phong phú. Chính vì thế, tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn nghiệp vụ của giáo viên mầm non là 12+2 + Kỳ thi tuyển quốc gia. Muốn trở thành GVMN không những phải có bằng tốt nghiệp về chuyên ngành mà còn phải dự thi thêm kỳ thi tuyển quốc gia, là một kỳ thi sát hạch chuyên môn nghiêm túc và không có sự “nuông tay”. Đây là một trong những yếu tố quan trọng để nâng cao trình độ chuyên môn của giáo viên và chất lượng GDMN ở Nhật Bản. Đào tạo GV nhà trẻ, mẫu giáo ở Nhật Bản do trường đại học đảm nhận; mỗi trường đại học được tự chủ xây dựng chương trình đào tạo giáo viên mầm non trong chương trình đào tạo của trường mình. Các hệ đào tạo giáo viên nhà trẻ, giáo viên mẫu giáo ở Nhật Bản gồm hệ cử nhân 4 năm, hệ cử nhân 2 năm và hệ sau đại học. Tham khảo chương trình đào tạo của Khoa Mẫu giáo trường Đại học Ochamomizu, trong chương trình đào tạo GVMN, ngoài việc học thi lấy các chứng chỉ lý luận, sinh viên còn phải rèn luyện nghiệp vụ sư phạm thông qua việc tham quan trường mẫu giáo, dành thời gian cho việc quan sát và viết báo cáo phân tích những điều đã quan sát được, giúp sinh viên hiểu rõ về trẻ em và có kỹ năng quan sát, phân tích các hoạt động của trẻ ở trường mẫu giáo. Sau khi lấy đủ các chứng chỉ về lý luận, đến năm thứ tư sinh viên phải thực tập 4 tuần làm công việc của giáo viên mẫu giáo (2 tuần vào tháng 4 và 2 tuần vào tháng 10 hàng năm)...

Tại Thái Lan đã thực hiện cải cách công tác phát triển giáo viên nói chung (trong đó có GVMN), Văn phòng cải cách đào tạo giáo viên đã được thành lập từ năm 1997 chịu trách nhiệm chính về kế hoạch tổng thể cải cách

đào tạo giáo viên đã được thông qua bởi Hội đồng Bộ trưởng. TERO đã giới thiệu 5 chương trình cải tổ chính:

- (1) Danh hiệu giảng viên quốc gia
- (2) Sổ số học thuật
- (3) Đào tạo thế hệ giáo viên mới
- (4) Xếp loại trường
- (5) Sự tham gia của các chuyên gia

Có thể nói, việc kết hợp hài hòa giữa yêu cầu tôn trọng các giá trị truyền thống với định hướng đáp ứng các nhu cầu nhân lực của thị trường lao động trong quá trình công nghiệp hóa là một trong những nét đặc trưng cơ bản trong chính sách phát triển giáo dục – đào tạo của Vương quốc Thái Lan và đây cũng là nhân tố quan trọng góp phần giữ vững và tăng trưởng kinh tế của đất nước này.[44]

*Riêng ở Việt Nam*, trong cuốn: “*Tổ chức quản lý nhóm – lớp trẻ trường mầm non*” tác giả Nguyễn Thị Mỹ Lộc và Nguyễn Thị Tuất khẳng định về vai trò của giáo viên mầm non: “*Giáo viên mầm non- nhà tổ chức – nhà quản lý*”[60,74], song song với vai trò, người giáo viên mầm non có các yêu cầu về năng lực của như: năng lực quan sát, năng lực giao tiếp, năng lực sư phạm, năng lực quản lý, năng lực cảm hóa và thuyết phục; các phẩm chất cơ bản giáo viên mầm non mà trong đó lòng nhân ái và sự đôn hậu là điều kiện tiên quyết số 1 đối với GVMN [60,76].

Chủ nhiệm đề tài Hồ Lam Hồng và nhóm tác giả nghiên cứu đề tài khoa học: “*Nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn của việc xây dựng chuẩn GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới của GDMN*”(năm 2006) đã phân tích những vấn đề lý luận về cách tiếp cận xây dựng chuẩn nghề nghiệp GVMN. Làm rõ cơ sở thực tiễn trong cách tiếp cận xây dựng chuẩn nghề nghiệp GVMN trong thời kì đổi mới GDMN: Nghề dạy học và nhân cách của GVMN trong thời kì đổi mới; Đổi mới GDMN hiện nay; Phân tích hoạt động lao động của GVMN khi thực hiện nhiệm vụ trong quá trình đổi mới của GDMN.

Hội thảo về xây dựng “*Mô hình nhân cách giáo viên mầm non trong thời kì hội nhập quốc tế*” (tổ chức tại trường Đại học Sư phạm Hà Nội năm 2012) các tác giả đã tập trung vào 6 nội dung chính:

- \* Quan điểm về nhân cách và đặc trưng nhân cách GVMN
- \* Những yếu tố ảnh hưởng tới nhân cách GVMN trong giai đoạn hiện nay.
- \* Những bất cập trong đào tạo GVMN ở các trường sư phạm hiện nay.
- \* Vấn đề tổ chức, quản lí, sử dụng GVMN tại các cơ sở GDMN.
- \* Vấn đề phát triển nguồn nhân lực cho GD-ĐT nói chung và GDMN nói riêng đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong giai đoạn hiện nay.
- \* Đề xuất mô hình nhân cách giáo viên mầm non trong thời kì hội nhập quốc tế: tiềm năng, khả năng, kĩ năng hoạt động nghề nghiệp; nếp sống thói quen và các phẩm chất nhân cách...[85]

Bài viết “*Tính chuyên nghiệp trong phong cách làm việc của người giáo viên mầm non*”, tác giả Đào Thanh Âm khẳng định đặc điểm lao động của GVMN luôn thể hiện ba chức năng là chăm sóc, giáo dục và bảo vệ trẻ thơ, lấy quan hệ tình cảm yêu thương mẹ-con làm yếu tố quyết định, do đó lòng yêu trẻ là phẩm chất đầu tiên trong nhân cách một GVMN đích thực. Bên cạnh đó tác giả cũng nêu lên những đề xuất GVMN thời đại ngày nay như ngoài việc kế thừa những phẩm chất mang tính truyền thống GVMN cần phải được đào tạo một cách bài bản; có kỹ năng quản lý lớp học, có trình độ tiếng Anh và tin học đủ để đáp ứng yêu cầu công việc.[85]

Theo tác giả Nguyễn Thị Như Mai "*Nhận thức về sự cần thiết của sáng tạo trong nhân cách và thực trạng sáng tạo trong chăm sóc - giáo dục trẻ em của giáo viên mầm non*" đã nêu: Thời đại hiện nay đòi hỏi con người năng động, sáng tạo. Để tạo ra lớp trẻ có khả năng sáng tạo thì bản thân người GVMN phải nhận thức được tầm quan trọng của năng lực sáng tạo trong nhân cách, phải nỗ lực sáng tạo trong quá trình chăm sóc và giáo dục trẻ em. (..) Sáng tạo là yếu tố quan trọng hàng đầu của nhân cách người lao động hiện đại.

Vì vậy, đào tạo những GVMN có năng lực sáng tạo là rất cần thiết trong giai đoạn hiện nay ...[85]

Mô hình nhân cách GVMN cũng xuất phát từ chuẩn nghề nghiệp GVMN nhưng ứng với mỗi giai đoạn lịch sử - xã hội thì có sự điều chỉnh hoặc nhấn mạnh đến những tiêu chuẩn đánh giá cụ thể nào đó. Xuất phát từ chính thực tế tuyển chọn và sử dụng lao động, các GVMN vừa mới tốt nghiệp vào nghề, không chỉ chú trọng rèn luyện kỹ năng trong quá trình đào tạo mà các GVMN mới vào nghề cần có một quá trình “tập sự” đúng nghĩa.

Từ các nghiên cứu trên cho thấy: Phát triển ĐNGV là vấn đề phát triển nguồn nhân lực trong GD – ĐT và có ảnh hưởng mang tính quyết định đến việc nâng cao chất lượng dạy học trong nhà trường. Phát triển ĐNGV MN – bậc học đầu tiên trong hệ thống giáo dục quốc dân lại càng có một vai trò đặc biệt vì sự phát triển của trẻ trong những năm đầu tiên góp phần định hướng cho sự phát triển nhân cách của trẻ trong tương lai. Phát triển ĐNGV bao gồm cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ giáo viên, trong đó chất lượng đội ngũ giáo viên luôn được đặc biệt quan tâm nghiên cứu.

### ***1.1.3. Nghiên cứu vấn đề phổ cập giáo dục và phổ cập giáo dục mầm non***

Ngày nay, giáo dục đã khẳng định được vai trò quan trọng trong sự nghiệp phát triển kinh tế và xã hội ở tất cả các nước trên thế giới. Nhiều nước đã phát triển ở Châu Âu như Anh, Pháp, Đức và các nước ở Châu Á như Nhật, Hàn Quốc, Singapore, Thái Lan cho thấy rằng: thực tế để thực hiện có hiệu quả tiến trình CNH - HĐH đất nước đều phải bắt đầu từ việc phát triển sự nghiệp giáo dục. Giáo dục thực hiện mục tiêu nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài đáp ứng cho yêu cầu công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước. UNESCO đã nhấn mạnh tầm quan trọng của GD trong thế kỷ XXI: “Giáo dục là chìa khóa tiến tới một thế giới tốt đẹp hơn; vai trò của giáo dục là phát triển tiềm năng của con người; giáo dục là đòn bẩy mạnh mẽ nhất chúng ta cần có

để tiến vào tương lai.”[89] Cùng với khoa học công nghệ, GD có vai trò quan trọng để đảm bảo cho các nước phát triển nhanh và bền vững.

Lịch sử phát triển thế giới cho thấy, tất cả các nước đi vào công nghiệp hóa đều phải bắt đầu từ việc nâng cao dân trí, trước hết là thực hiện phổ cập giáo dục, vì đây là nền tảng cho việc đào tạo nhân lực. Nhiều nước phát triển và đang phát triển đã hoàn thành PCGD tiểu học và trung học cơ sở (THCS) như Anh, Pháp, Mỹ, Nhật Bản, Hàn Quốc...[45]

Ở nước ta, vấn đề phát triển đội ngũ giáo viên thực hiện phổ cập giáo dục được đề cập từ lâu. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng khẳng định: *“Một dân tộc dốt là một dân tộc yếu”*. Trong phiên họp đầu tiên của Chính phủ sau ngày dành được chính quyền, Người nói: *“Muốn giữ vững nền độc lập, muốn làm cho nước mạnh, dân giàu, mọi người Việt Nam phải hiểu biết quyền lợi của mình, bổn phận của mình, phải có kiến thức mới để có thể tham gia vào công cuộc xây dựng nước nhà và trước hết là phải biết đọc, biết viết chữ quốc ngữ”*. Người dạy: *“Các thầy giáo có nhiệm vụ nặng nề và vẻ vang là đào tạo cán bộ cho dân tộc...Thầy thi đua dạy, trò thi đua học.”* [62,114]. Bác đã tâm sự với các thầy cô giáo: *“Tôi năm nay 71 tuổi, ngày nào cũng phải học... công việc có tiến triển, không học thì không theo kịp, công việc sẽ gạt mình ra phía sau”*. Hồ chủ tịch có nhiều thư chúc mừng, căn dặn các thầy giáo, Bác thường nhắc nhở *“Các cô, các chú đã thấy trách nhiệm to lớn của mình, đồng thời cũng thấy khả năng của mình cần được nâng cao thêm lên mãi mới làm tròn nhiệm vụ.”*[62,144]. Trong thư gửi đồng bào và chiến sĩ Nam Bộ ngày 24/1/1947, Người viết: *“Mở mang giáo dục để ai nấy đều biết đọc, biết viết”* [62,30].

Về vấn đề phổ cập giáo dục, Cố Thủ tướng Phạm Văn Đồng cũng đã nói: *“Có giáo dục phổ thông tốt, đi đến chỗ phổ cập giáo dục phổ thông, đến lúc nào đó, tất cả mọi người Việt Nam đều có trình độ hiểu biết phổ thông đến mức cần thiết, thì như vậy ta sẽ có tất cả. Nhất định dân tộc Việt Nam sẽ có những bước tiến phi thường về mọi mặt.”*[30,170]

Trong những năm qua, đã có những công trình nghiên cứu về vấn đề phổ cập giáo dục tại Việt Nam nhưng chủ yếu tập trung phổ cập giáo dục tiểu học, phổ cập giáo dục trung học cơ sở như tác giả Phan Nam đã nêu ra các giải pháp để thực hiện PCGD THCS trong đề tài "*Thực trạng và giải pháp cho việc phổ cập trung học cơ sở trên địa bàn thành phố Huế*". Một số bài nghiên cứu đăng trên các báo như bài "*Phổ cập giáo dục trung học cơ sở - những giá trị và thách thức*" của tác giả Nguyễn Văn Đản [29], bài "*Phổ cập trung học cơ sở ở Việt Nam-thực trạng và những thách thức*" của tác giả Phạm Thị Kim Anh[2], bài "*Những thuận lợi và khó khăn trong việc thực hiện phổ cập giáo dục trung học cơ sở*" của tác giả Lê Văn Phớt [66]...đều nêu lên những khó khăn của phổ cập giáo dục trung học cơ sở và đặt ra vấn đề: làm sao giải quyết những khó khăn như cơ sở vật chất, kinh phí, đội ngũ giáo viên để vừa đảm bảo tiếp tục thực hiện tốt chương trình chống mù chữ, phổ cập giáo dục tiểu học vừa thực hiện phổ cập giáo dục trung học cơ sở đúng tiến độ, đảm bảo chất lượng.

Luận án *Những biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên Trung học cơ sở ở các tỉnh Tây Nguyên đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục trung học cơ sở* của tác giả Nguyễn Sĩ Thư (2005), tập trung nghiên cứu vấn đề phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông theo chất lượng, cơ cấu đội ngũ áp dụng vào thực tiễn thực hiện phổ cập giáo dục trung học cơ sở góp phần đào tạo nguồn nhân lực cho các tỉnh Tây Nguyên [71].

Trong đề tài nghiên cứu khoa học "*Nghiên cứu thực trạng và giải pháp phổ cập giáo dục mẫu giáo 5 tuổi ở vùng đồng bằng sông Cửu Long*" (năm 2011), chủ nhiệm đề tài Trần Thị Ngọc Trâm và nhóm cộng sự nghiên cứu và đề xuất 10 giải pháp, trong đó giải pháp "*Hỗ trợ ngân sách để bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề cho đội ngũ GV hiện có và đào tạo mới đảm bảo đủ số lượng và chất lượng thực hiện PCGD MN cho trẻ em 5 tuổi*" được 100% ý kiến chuyên gia đồng thuận [75,101].

Để thực hiện đúng tiến độ và đạt được hiệu quả của công tác phổ cập giáo dục nói chung, PCGD MN, PCGD Tiểu học, PCGD THCS nói riêng, nhiều tác giả đều cho rằng: *ĐNGV là yếu tố quan trọng*.

Tổng hợp những công trình nghiên cứu trên có thể nhận thấy: Cho đến nay đã có nhiều công trình ở trong nước và ngoài nước nghiên cứu về nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực, phát triển ĐNGV, phát triển ĐNGVMN, phổ cập giáo dục, phổ cập GDMN ... Mỗi công trình đề cập đến những khía cạnh nghiên cứu khác nhau, tuy nhiên các công trình đều thống nhất:

- Khẳng định vai trò của nguồn nhân lực nói chung và của đội ngũ giáo viên nói riêng đối với việc nâng cao chất lượng GD-ĐT.

- ĐNGV là yếu tố quan trọng trong thực hiện phổ cập giáo dục của từng cấp học. Đặc biệt trong giai đoạn hiện nay ĐNGVMN có vai trò then chốt trong việc thực hiện đúng tiến độ và đạt được hiệu quả của công tác phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi.

- Phát triển đội ngũ giáo viên nói chung, phát triển ĐNGVMN nói riêng theo hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đang được quan tâm nghiên cứu nhằm đáp ứng những yêu cầu mới về chức năng và nhiệm vụ của người GV.

- Phát triển đội ngũ giáo viên thực hiện phổ cập PCGDMN5T bao hàm không chỉ đủ về số lượng mà phải đạt chuẩn về chất lượng và đồng bộ về cơ cấu.

## **1.2 Một số khái niệm cơ bản của luận án**

### ***1.2.1 Quản lý***

Trong các giáo trình và tài liệu về quản lý, khi trình bày khái niệm quản lý, ngoài việc trích dẫn những tư tưởng của những tác giả kinh điển của lý luận chủ nghĩa Mác – Lênin, các tác giả thường dẫn ra quan điểm của một số tác giả nước ngoài như: Frederich Winslow Taylor (1855 – 1915); Henry Fayol (1841 – 1925); Mary Parkor Pollet (1868 – 1933); Harold Koontz ...Cyrinz Weiz Weihrich và thuật ngữ quản lý được định nghĩa theo nhiều cách khác nhau trên cơ sở những tiếp cận khác nhau của một số tác giả Việt Nam:

Theo tác giả Trần Kiểm: "*Quản lý là những tác động chủ thể quản lý trong việc huy động, phát huy kết hợp, sử dụng, điều chỉnh, điều phối các*

*nguồn nhân lực, vật lực, tài lực trong và ngoài tổ chức (chủ yếu là nội lực) một cách tối ưu nhằm đạt mục đích của tổ chức và hiệu quả cao nhất.” [52,15]*

Tác giả Phan Văn Kha xác định: *Quản lý là quá trình lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo và kiểm tra công việc của các thành viên thuộc một hệ thống đơn vị và việc sử dụng các nguồn lực phù hợp để đạt được các mục tiêu đã định. [50]*

Các nghiên cứu về Quản lý có thể được khái quát theo những khuynh hướng như sau:

-Thứ nhất, nghiên cứu quản lý theo quan điểm của điều khiển học và lý thuyết hệ thống: quản lý là một quá trình điều khiển, là chức năng của những hệ có tổ chức với bản chất khác nhau (sinh học, xã hội, kỹ thuật,...), nó bảo toàn cấu trúc, duy trì chế độ hoạt động của các hệ đó. Quản lý là tác động hợp qui luật khách quan, làm cho hệ vận động, vận hành và phát triển.

-Thứ hai, nghiên cứu quản lý với tư cách là một hoạt động, một lao động tất yếu trong các tổ chức của con người.

- Thứ ba, nghiên cứu quản lý với tư cách là một quá trình trong đó các chức năng quản lý được thực hiện trong sự tương tác lẫn nhau. Theo hướng này, quản lý là quá trình lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo, lãnh đạo và giám sát, kiểm tra, đánh giá các công việc của các thành viên thuộc một hệ thống đơn vị và việc sử dụng các nguồn lực phù hợp để đạt được các mục đích xác định. Các chức năng quản lý:

*Lập kế hoạch* là quá trình dự báo nhu cầu, thiết lập các mục tiêu, các giải pháp, hệ thống hóa các hoạt động và các điều kiện đảm bảo thực hiện các mục tiêu đó.

*Tổ chức thực hiện* là quá trình sắp xếp, phân bổ công việc, phân bổ quyền hành và các nguồn lực cho các thành viên của tổ chức để họ có thể đạt được các mục tiêu của tổ chức có hiệu quả. Ứng với các mục tiêu khác nhau đòi hỏi cấu trúc tổ chức cũng khác nhau, phù hợp với những mục tiêu và nguồn lực hiện có.



*Chỉ đạo, lãnh đạo* là việc điều hành, điều khiển tác động, huy động và giúp đỡ những cán bộ dưới quyền thực hiện những nhiệm vụ được phân công.

*Giám sát, kiểm tra, đánh giá* là những hoạt động của chủ thể quản lý nhằm xử lý các kết quả vận hành của tổ chức để có những điều chỉnh cần thiết.

Từ phân tích trên, có thể hiểu: *Quản lý là phương thức tốt nhất để đạt được mục tiêu chung của một nhóm người, một tổ chức, một cơ quan hay nói rộng hơn là một nhà nước. Lao động quản lý là điều kiện quan trọng để làm cho xã hội loài người tồn tại, vận hành và phát triển.*

### **1.2.2 Phát triển**

Thuật ngữ “phát triển”(Development) xuất hiện từ rất lâu và được nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau:

Theo quan điểm triết học, phát triển là sự vận động đi lên của mọi sự vật và hiện tượng theo mọi quy luật nội tại khách quan của chúng. Trong quan điểm biện chứng, sự phát triển là kết quả của quá trình thay đổi về số lượng dẫn tới sự thay đổi về chất; sự phát triển diễn ra theo đường xoáy tròn ốc, nghĩa là trong quá trình phát triển dường như có sự quay lại của điểm xuất phát nhưng trên một cơ sở mới cao hơn.

Trong lĩnh vực xã hội, phát triển luôn gắn liền với sự tiến bộ, đối lập với sự lạc hậu, suy thoái. Phát triển còn đồng nghĩa với tương lai, với một hình thức mới và chất lượng mới. Phát triển thường gắn với hoạt động dự báo. Khái niệm phát triển được nhiều người chấp nhận: phát triển là quá trình vận động đi từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp, từ kém hoàn thiện đến hoàn thiện hơn. Theo nghĩa này, quá trình một sự vật phát triển sẽ làm cơ cấu tổ chức, phương thức vận động và chức năng hoạt động của nó càng hoàn thiện hơn .

Phát triển ngày nay được hiểu một cách toàn diện hơn mang ý nghĩa phát triển bền vững. Phát triển nhằm vào ba mục tiêu cơ bản là phát triển con người toàn diện, bảo vệ môi trường, tạo hòa bình và ổn định chính trị. Phát triển có điểm giống như tăng trưởng là đều cùng hàm chứa ý nghĩa về sự tăng lên, đi lên. Song, phát triển khác với tăng trưởng phải đảm bảo tính cân đối,

tính hiệu quả và tính mục tiêu. Tăng trưởng trước mắt phải đặt cơ sở cho tăng trưởng trong tương lai thì sự tăng trưởng đó mới tạo điều kiện cho phát triển.

Từ những nội dung trên, *phát triển bao gồm 3 yếu tố là: tăng cường số lượng, điều chỉnh cơ cấu và nâng cao chất lượng.*

### **1.2.3 Nguồn nhân lực**

*Nhân lực* bao gồm tất cả những tiềm năng của con người trong một tổ chức hoặc xã hội. Đây chính là một trong những nguồn lực quan trọng nhất của sự phát triển kinh tế và xã hội. Chỉ có con người mới tạo ra động lực cho phát triển, những nguồn lực khác như tài lực (nguồn lực về tài chính, tiền tệ), vật lực (nguồn lực vật chất) muốn phát huy được tác dụng chỉ có thể thông qua con người. Chính nội lực con người (tài năng và trí tuệ con người được huy động vào quá sản xuất) là yếu tố quyết định quá trình phát triển của thế giới hiện đại. “Vì vậy, khi nói nguồn lực con người có vai trò quyết định, thì điều đó hoàn toàn không có nghĩa là tách nguồn lực con người một cách biệt lập với nguồn lực tự nhiên và nguồn lực khác. Trái lại, cần phải đặt nguồn lực con người trong mối quan hệ với các nguồn lực hiện có” [54, 6].

Vai trò của nhân lực được thể hiện vừa với tư cách chủ thể trong quan hệ với nguồn tự nhiên và nguồn lực khác là sự khai thác, sử dụng, đồng thời quyết định hiệu quả của sự khai thác, sử dụng đó. Với tư cách là khách thể nhân lực trở thành đối tượng của sự khai thác, sử dụng, đầu tư và phát triển, là nguồn lực vô tận không bao giờ cạn kiệt, góp phần quan trọng vào sự phát triển bền vững trong tương lai.

*Nguồn nhân lực* (Human Resource): Khi đề cập đến nhân lực, người ta thường nói đến mặt số lượng (chính là lực lượng lao động và khả năng cung cấp lực lượng lao động cho xã hội); về mặt chất lượng nguồn lực con người chính là hàm lượng trí tuệ con người. Trí tuệ của con người ngày càng phát triển và tác động mạnh mẽ nhất đối với sự tiến bộ và phát triển xã hội [54,7]. Nhà tương lai học Mỹ - Alvin Toffler khẳng định rằng, mọi nguồn lực tự nhiên đều có thể khai thác cạn kiệt, chỉ có trí tuệ con người là không bao giờ cạn kiệt và “trí thức có tính chất không bao giờ hết.” [1]

Ngày nay việc nâng cao hàm lượng trí tuệ của đội ngũ lao động là vấn đề đang được cả thế giới quan tâm, trong đó biện pháp về giáo dục và đào tạo đóng vai trò hết sức quan trọng. Gary Becker, người được giải thưởng Nobel về kinh tế năm 1992 đã khẳng định “Không có đầu tư nào mang lại nguồn lợi lớn như đầu tư vào nguồn lực con người, đặc biệt là đầu tư cho giáo dục.” [54,9]

Như vậy, nguồn nhân lực là nơi cung cấp sức lao động cho toàn xã hội bao gồm toàn bộ dân cư có cơ thể bình thường. Nguồn nhân lực đầu “nguồn” kể từ khi sinh ra và làm cho con người trưởng thành để có thể tham gia vào hoạt động xã hội bao gồm các khâu sinh đẻ, nuôi dưỡng, chăm sóc sức khỏe, giáo dục, tạo việc làm, tăng cường năng lực làm việc.

#### ***1.2.4 Quản lý nguồn nhân lực***

Quản lý nguồn nhân lực được định nghĩa như là việc thu hút, phát triển, và duy trì lực lượng lao động có năng lực và nhiệt tình với công việc nhằm thực hiện được nhiệm vụ, mục tiêu và chiến lược của tổ chức. [56,206]

Quản lý nguồn nhân lực bao gồm 3 phạm trù là:

+ Quản lý việc đào tạo, bồi dưỡng nhân lực, bao gồm: giáo dục đào tạo, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng.

+ Sử dụng hợp lý đội ngũ nhân lực, bao gồm: tuyển dụng, sử dụng, đề bạt, sàng lọc một cách hợp lý để đáp ứng yêu cầu phát triển của tổ chức.

+ Tạo môi trường thuận lợi để nhân lực phát triển, bao gồm: việc tạo môi trường làm việc thuận lợi, môi trường sống lành mạnh, cũng như xây dựng các chính sách và môi trường pháp lý phù hợp để nhân lực phát triển.

Có thể khái quát: Quản lý nguồn nhân lực là quá trình tiến hành các tác động của chủ thể quản lý theo kế hoạch chủ động và phù hợp với quy luật khách quan đến nguồn nhân lực của tổ chức nhằm tạo ra sự thay đổi về số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực đáp ứng mục tiêu của tổ chức [47,268]

Từ những phân tích trên, có thể hiểu: *Quản lý nguồn nhân lực là quá trình tác động có định hướng, có mục đích, có kế hoạch và có hệ thống dựa trên những*

*cơ sở khoa học và xu hướng phát triển khách quan xã hội, của chủ thể quản lý đến con người nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức, làm gia tăng giá trị con người, làm cho con người trở thành những người lao động có những năng lực, phẩm chất mới và cao hơn đáp ứng được những yêu cầu to lớn của sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội.*

### **1.2.5 Phát triển nguồn nhân lực**

Phát triển nguồn nhân lực là một nhiệm vụ quản lý của một tổ chức, thể hiện trong việc lựa chọn, đào tạo, xây dựng và phát triển các thành viên của tổ chức do mình phụ trách. [54]

Phát triển nguồn nhân lực là quá trình cung cấp những nguồn lực cần thiết cho sự phát triển kinh tế, xã hội, sự phát triển của một ngành sản xuất, kinh doanh, một tổ chức, một dân tộc, một đất nước. Phát triển nguồn nhân lực là việc tạo ra sự tăng trưởng bền vững về hiệu năng của mỗi thành viên và hiệu quả chung của tổ chức, gắn liền với việc không ngừng tăng lên về chất lượng và số lượng đội ngũ, cũng như chất lượng sống của nhân lực. [54]

Ngày nay, phát triển nguồn nhân lực được hiểu với một khái niệm rộng hơn bao gồm cả 3 mặt: Phát triển sinh thể; phát triển nhân cách đồng thời tạo một môi trường thuận lợi cho nguồn nhân lực phát triển.

Hiểu một cách tổng quát, *phát triển nguồn nhân lực về cơ bản là làm gia tăng giá trị cho con người trên các mặt như đạo đức, trí tuệ, kỹ năng, tâm hồn, thể lực,...*

Nội dung phát triển nguồn nhân lực xét trên bình diện xã hội là một phạm trù rộng. Theo Chương trình phát triển của Liên Hiệp Quốc, có 5 nhân tố phát năng của sự phát triển nguồn nhân lực: 1) GD-ĐT; 2) sức khỏe và dinh dưỡng; 3) Môi trường; 4) Việc làm; 5) Sự giải phóng con người. Trong đó GD-ĐT là nhân tố trội nhất, bởi vì xét cho cùng, nó là nhân tố tạo ra cơ sở cho nhân tố khác. Phát triển nguồn nhân lực bao gồm 3 mặt chủ yếu là GD-ĐT, sử dụng – bồi dưỡng và đầu tư – việc làm. Phát triển nguồn nhân lực cần phải đặt trong nhiệm vụ quản lý nguồn nhân lực.

*Phát triển nguồn nhân lực là sự phát triển đội ngũ đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng (đạt chuẩn về trình độ chuyên môn và chuẩn nghề nghiệp), đồng bộ về cơ cấu... thông qua việc tuyển chọn, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng các chính sách đãi ngộ và đánh giá nhân lực để làm cho con người phát triển toàn diện, trong đó GD-ĐT được coi là biện pháp chủ yếu và quan trọng để phát triển nguồn nhân lực.[35]*

Trong lĩnh vực giáo dục, khi gắn khái niệm phát triển nguồn nhân lực vào phát triển ĐNGV, được hiểu nguồn nhân lực là đội ngũ GV còn GV là thành viên của nguồn nhân lực.

*Phát triển nguồn nhân lực trong GD-ĐT chính là sự phát triển đội ngũ nhân lực sự phạm đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng (đạt chuẩn về trình độ chuyên môn và chuẩn nghề nghiệp), đồng bộ về cơ cấu... đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công tác giáo dục thông qua quá trình thực hiện các nội dung về tuyển chọn, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, thực hiện chính sách đãi ngộ và đánh giá ĐNGV.*

Phát triển ĐNGV chính là làm cho ĐNGV đạt đến sự chuẩn hóa, hiện đại hóa; thực hiện các chế độ, chính sách tốt nhất đối với GV; tạo môi trường làm việc thuận lợi, đảm bảo tính hợp lí, tính xã hội hóa và tính đồng thuận trong nhà trường; tổ chức hoạt động giảng dạy, giáo dục một cách hợp lí, đồng bộ với các yếu tố về số lượng, cơ cấu đội ngũ; tăng cường dân chủ hóa trong các hoạt động để giúp GV tự phát triển.

Quản lý phát triển đội ngũ giáo viên được thực hiện với các chức năng quản lý, bao gồm từ khâu xây dựng chiến lược, qui hoạch, kế hoạch phát triển cho đến việc tổ chức thực hiện, chỉ đạo, kiểm tra và đánh giá ĐNGV.

Chủ thể quản lý phát triển đội ngũ GV tùy theo cấp độ, phạm vi quản lý (trung ương, địa phương) có các chức năng, nhiệm vụ, nội dung cụ thể cũng như thẩm quyền được xác định trong quá trình quản lý (cấp Bộ, cấp tỉnh, cấp huyện, các trường trực thuộc...).

### **1.2.6 Phát triển đội ngũ giáo viên mầm non**

#### *a) Phát triển đội ngũ giáo viên*

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh từng khẳng định: *“Không có thầy giáo thì không có giáo dục... không có giáo dục, không có cán bộ thì không nói gì đến kinh tế - văn hóa.”*[62]. Trong bất kỳ hoàn cảnh nào, người giáo viên luôn là tâm điểm của hệ thống giáo dục là người giữ vai trò quyết định trong quá trình dạy học và đặc trưng trong việc định hướng giáo dục.

Phân tích về vai trò của GV và đội ngũ GV, tác giả Đặng Quốc Bảo xác định cụ thể “Giáo viên, đội ngũ giáo viên có vai trò rất quan trọng cho sự thành bại của sự nghiệp giáo dục. Sản phẩm của họ khác với sản phẩm của các loại hình lao động khác ở chỗ: sản phẩm này tích hợp cả nhân tố tinh thần và vật chất, đó là “Nhân cách- Sức lao động”. Thành quả của họ vừa tác động vào hình thái, ý thức xã hội, vừa hình thành sức lao động kỹ thuật thúc đẩy sự năng động của đời sống thị trường. Ở đây là thị trường sức lao động...Sứ mệnh của giáo viên và đội ngũ giáo viên có ý nghĩa cao cả đặc biệt. Họ là bộ phận lao động tinh hoa của đất nước. Lao động của họ trực tiếp và gián tiếp thúc đẩy sự phát triển đất nước, cộng đồng đi vào trạng thái phát triển bền vững. Người ta nhận thấy rằng thành công của các cuộc cải cách giáo dục phụ thuộc dứt khoát vào “ý chí thay đổi” cũng như chất lượng giáo viên.”[4,148]

Giáo viên là “máy cái” trong hệ thống giáo dục. Chất lượng, nhân cách, phẩm chất đạo đức và lý tưởng của đội ngũ này như thế nào sẽ ảnh hưởng to lớn và trực tiếp đến sản phẩm mà họ đào tạo ra - đó chính là những con người - những công dân xây dựng xã hội. Vai trò của giáo viên là người truyền thụ các kiến thức tinh hoa của nhân loại, đồng thời là người tổ chức, chỉ đạo hướng dẫn các học sinh để các em chủ động, tích cực, sáng tạo, lĩnh hội tri thức. Bên cạnh đó, giáo viên còn là nhà giáo dục, người định hướng nghề nghiệp cho các em trong tương lai. Giáo viên thông qua các hoạt động của mình góp phần trực tiếp, tích cực vào việc hình thành và phát triển nhân cách cho học sinh.[54,30]

*Giáo viên là chức danh nghề nghiệp của người dạy học trong các trường phổ thông, trường nghề và trường mầm non, đã tốt nghiệp các trường sư phạm sơ cấp, trung cấp, đại học hoặc sư phạm mẫu giáo. Nhiệm vụ của*

người giáo viên là truyền thụ toàn bộ các kiến thức và kỹ năng quy định trong chương trình bộ môn của bậc học, cấp học, ngoài ra còn có trách nhiệm phụ đạo cho học sinh kém và bồi dưỡng học sinh giỏi, có năng khiếu. Người giáo viên không chỉ dạy tốt các kiến thức chuyên môn mà còn phải chú ý dạy người, bồi dưỡng tư tưởng, tình cảm, đạo đức để học sinh mình phát triển toàn diện.

Những điều cơ bản trên về GV đều có sự thống nhất chung: *Giáo viên là người làm nhiệm vụ giảng dạy và giáo dục nhằm thực hiện mục tiêu GD là xây dựng, hình thành nhân cách của người học đáp ứng yêu cầu phát triển của xã hội.*

Vì vậy, phát triển đội ngũ giáo viên nhằm mục đích tăng cường hơn nữa sự phát triển toàn diện của người giáo viên trong hoạt động nghề nghiệp.

Có thể hiểu: *Phát triển đội ngũ giáo viên là phát triển nhân lực sư phạm trong trường học đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng (đạt chuẩn về trình độ chuyên môn và chuẩn nghề nghiệp), đồng bộ về cơ cấu... đáp ứng yêu cầu của các cấp học. Đó là quá trình thực hiện các nội dung về tuyển chọn, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, thực hiện chính sách đãi ngộ, tạo môi trường sư phạm thuận lợi và đánh giá ĐNGV nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động giảng dạy đáp ứng mục tiêu đào tạo của nhà trường.*

#### *b) Quan niệm về phát triển đội ngũ giáo viên mầm non*

*\*Giáo dục mầm non trong hệ thống giáo dục quốc dân*

*Vị trí, vai trò của giáo dục mầm non có tầm quan trọng đặc biệt trong phát triển con người, Macarencô A.X- Nhà giáo dục Xô Viết đã nói rằng: Những cơ sở căn bản của giáo dục trẻ đã được hình thành từ trước tuổi lên 5, những điều dạy cho trẻ trong thời kỳ này chiếm 90% tiến trình giáo dục trẻ. Về sau việc giáo dục con người vẫn tiếp tục nhưng khi đó là lúc bắt đầu ném quả, còn những nụ hoa thì được vun trồng trong 5 năm đầu tiên.*

Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục mầm non thể hiện ở tầm nhìn xa rộng về chiến lược con người “Vì lợi ích mười năm trồng cây”. Người chỉ rõ

về sự cần thiết, về vai trò quan trọng đặc biệt của GDMN: Công tác giáo dục thiếu niên nhi đồng rất quan trọng, đó là nhiệm vụ đào tạo thế hệ tương lai cho Tổ quốc. Người nhân mạnh “Muốn có chủ nghĩa xã hội phải có con người xã hội chủ nghĩa, muốn có con người xã hội chủ nghĩa phải nuôi dạy con người từ lúc lọt lòng.”, đồng thời khẳng định: “*Dạy trẻ nhỏ tốt thì sau này các cháu thành người tốt*”. Người cũng đã từng dạy: *Mẫu giáo tốt là mở đầu cho một nền giáo dục tốt*. Bằng cách nói thật giản dị qua những hình ảnh sinh động, Người diễn tả vị trí quan trọng của GDMN trong hệ thống giáo dục quốc dân: *Cái mầm có tốt thì cây mới vững, cái búp có xanh thì hoa mới tươi, quả mới tốt. Con trẻ là cái mầm, cái búp của dân tộc. Con trẻ được nuôi dưỡng giáo dục hẳn hoi thì dân tộc mới có thể tự cường, tự lập*. Cái ý trẻ em là “cái mầm, cái búp” đã được Người diễn đạt bằng thơ:

*“Trẻ em như búp trên cành*

*Biết ăn ngủ, biết học hành là ngoan”*.

GDMN là một bộ phận trong hệ thống giáo dục quốc dân của nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam do ngành Giáo dục quản lý, gồm có nhà trẻ và trường mẫu giáo. Nhà trẻ và trường mẫu giáo thu nhận trẻ từ 3 tháng đến 6 tuổi để chăm sóc, giáo dục. GDMN đặt nền tảng cho sự phát triển nhân cách thông qua hệ thống giáo dục quốc dân, tạo tiền đề để thực hiện phổ cập tiểu học [61].

GDMN là khâu đầu tiên tạo sự khởi đầu cho sự phát triển toàn diện của trẻ, khơi dậy sự ham hiểu biết, hứng thú trong việc học và đặt nền tảng cho các cấp học tiếp theo và cho việc học tập suốt đời.

Điều đó xuất phát từ nhận thức sâu sắc những giá trị lớn lao và ý nghĩa quyết định của yếu tố con người, chủ thể của mọi sáng tạo, mọi nguồn của cải vật chất và văn hóa, mọi nền văn minh. Trong GDMN thực hiện giáo dục toàn diện: nuôi dưỡng và chăm sóc sức khỏe, phát triển trí tuệ, tình cảm, thái độ, rèn luyện thói quen tốt.



*Mục tiêu của giáo dục mầm non:* “Mục tiêu của GDMN là giúp trẻ em phát triển về thể chất, tình cảm, trí tuệ, thẩm mỹ, hình thành những yếu tố đầu tiên của nhân cách, chuẩn bị cho trẻ em vào học lớp 1.” [61,30]. Với mục tiêu trên nhằm hình thành ở trẻ những cơ sở đầu tiên của nhân cách con người mới xã hội chủ nghĩa Việt Nam, đó là:

- Khỏe mạnh, nhanh nhẹn, cơ thể phát triển hài hòa, cân đối;
- Giàu lòng yêu thương, biết quan tâm, nhường nhịn, giúp đỡ những người gần gũi (bố mẹ, cô giáo, bạn bè...) thật thà, lễ phép, mạnh dạn, hồn nhiên;
- Yêu thích cái đẹp, biết giữ gìn cái đẹp và mong muốn tạo ra cái đẹp ở xung quanh;
- Thông minh, ham hiểu biết, thích khám phá tìm tòi, có một số kỹ năng sơ đẳng (quan sát, so sánh, phân tích, tổng hợp, suy luận) cần thiết để vào trường phổ thông, thích đi học.

*Nhiệm vụ của GDMN* là nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục trẻ trong độ tuổi từ 3 tháng đến 72 tháng tuổi theo chương trình chăm sóc - giáo dục trẻ; làm tốt công tác tuyên truyền cho các bậc cha mẹ và cho cộng đồng về những kiến thức khoa học về chăm sóc - giáo dục trẻ nhằm giúp trẻ hình thành những yếu tố đầu tiên của nhân cách con người mới xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Điều lệ trường mầm non xác định: *Giáo viên trong các cơ sở giáo dục mầm non là người làm nhiệm vụ nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em trong nhà trường, nhà trẻ, nhóm trẻ, lớp mẫu giáo độc lập (Điều 34).*

Đối tượng lao động sư phạm của GVMN chính là trẻ em ở lứa tuổi nhà trẻ và mẫu giáo (từ 0 - 5 tuổi) – lứa tuổi đang có sự tăng trưởng và phát triển mạnh, tuân theo những quy luật đặc thù của trẻ em. Đặc biệt đối với trẻ em 5 tuổi, lứa tuổi trước khi đến trường phổ thông, là giai đoạn cuối cùng của trẻ em ở tuổi MN. Với những cấu tạo tâm lý đặc trưng của con người đã được hình thành tiếp tục phát triển mạnh – trẻ được hoàn thiện cấu trúc tâm lý người. Trẻ có thể sử dụng thành thạo tiếng mẹ đẻ. Sự xuất hiện và xác định ý

thức bản ngã, tính chủ định trong hoạt động tâm lý (tự đánh giá bản thân và người khác, ý thức về giới tính), có sự xuất hiện tư duy trực quan sơ đồ - những yếu tố của tư duy logic. Đặc biệt ở độ tuổi này, trẻ đang tiến vào “bước ngoặt 6 tuổi”. Theo các nhà tâm lý học phân tích: trong quá trình phát triển trẻ em trong xã hội hiện đại, thời điểm trẻ tròn 6 tuổi là bước ngoặt quan trọng, hoạt động tâm lý chủ đạo của trẻ chuyển từ hoạt động vui chơi sang hoạt động học tập nghiêm túc, trẻ hình thành ý thức cá nhân, trẻ nhận thức được vị trí của mình trong xã hội. “6 tuổi là một bước ngoặt hạnh phúc”, là một sự kiện quan trọng, khiến các nhà giáo dục cần phải quan tâm, một mặt để giúp trẻ hoàn thiện những thành tựu phát triển tâm lý trong suốt thời kỳ mẫu giáo, mặt khác tích cực chuẩn bị cho trẻ đủ điều kiện làm quen dần với hoạt động học tập và cuộc sống ở trường phổ thông. Sau 6 tuổi, trẻ em sẽ đến với thầy, với bạn, đến với nền văn minh nhà trường hiện đại để có thêm những gì không có, không thể có, không bao giờ có trong quá khứ 6 năm qua của cuộc sống thường ngày ở gia đình và trường mẫu giáo. Với những tác động GD tốt, những chức năng tâm lý đó sẽ hoàn thiện một cách tốt đẹp về mọi phương diện của hoạt động tâm lý (nhận thức, tình cảm, ý chí) để hoàn thành việc xây dựng những cơ sở nhân cách ban đầu của con người.

Người GVMN được xem là người thầy giáo đầu tiên đặt nền móng cho việc đào tạo nhân cách con người. Đặc điểm lao động sư phạm của người GVMN là thực hiện song song việc nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục trẻ.

Trong trường mầm non, GVMN giữ vai trò chủ đạo trong việc tổ chức các hoạt động chăm sóc và giáo dục trẻ em. Quan hệ giữa GVMN và trẻ em vừa là quan hệ thầy trò, vừa là quan hệ mẹ - con, vừa là quan hệ bạn cùng học, cùng chơi. Trong những mối quan hệ ấy tâm lý – nhân cách của trẻ được hình thành và phát triển. Chính vì vậy người GVMN phải dùng toàn bộ tài năng, phẩm hạnh, nhân cách của người GV là công cụ lao động tốt nhất để tác động đến trẻ. Tài năng của GVMN là dựa vào những quy luật tâm – sinh lý của trẻ để có sự phối hợp vận dụng các tri thức thuộc những lĩnh vực khoa học khác nhau. Mỗi trẻ có những đặc điểm tâm sinh lý riêng, các em đang tuổi tăng

trưởng và phát triển mạnh; hơn nữa các tình huống trong sinh hoạt, học tập, vui chơi của trẻ lại muôn hình muôn vẻ. Vì vậy, GVMN phải biết khéo léo đối xử sư phạm, vận dụng các phương pháp, linh hoạt trong tổ chức các nội dung giáo dục, lựa chọn các hình thức GD một cách sáng tạo vào tình huống và đối tượng từng trẻ cụ thể.

*Nhiệm vụ của GVMN như sau:*

+Bảo vệ an toàn sức khỏe, tính mạng của trẻ em trong thời gian trẻ em ở nhà trường, nhà trẻ, nhóm trẻ, lớp mẫu giáo độc lập.

+Thực hiện công tác nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em theo chương trình giáo dục mầm non: lập kế hoạch chăm sóc, giáo dục; Xây dựng môi trường GD, tổ chức các hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em; Đánh giá và quản lý trẻ em; Chịu trách nhiệm về chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em; Tham gia các hoạt động của tổ chuyên môn, của nhà trường, nhà trẻ, nhóm trẻ, lớp mẫu giáo độc lập.

+Trau dồi đạo đức, giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín của nhà giáo; Gương mẫu, thương yêu trẻ em, 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.

+Tuyên truyền phổ biến kiến thức khoa học nuôi dạy trẻ em cho cha mẹ trẻ. Chủ động phối hợp với gia đình trẻ để thực hiện mục tiêu giáo dục trẻ em.

+ Rèn luyện sức khỏe; Học tập văn hoá; Bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ để nâng cao chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em.

+Thực hiện các nghĩa vụ công dân, các quy định của pháp luật và của ngành, các quy định của nhà trường, quyết định của Hiệu trưởng .

Xuất phát từ vị trí, vai trò, mục tiêu và nhiệm vụ của GDMN trong hệ thống giáo dục quốc dân, GVMN là người làm nhiệm vụ nuôi dưỡng, chăm sóc, GD trẻ em trong các cơ sở GDMN nhằm thực hiện mục tiêu GDMN, giúp trẻ em phát triển về thể chất, tình cảm, trí tuệ, thẩm mỹ,

hình thành những yếu tố đầu tiên của nhân cách, chuẩn bị cho trẻ em vào học lớp 1.

Như vậy, *đội ngũ giáo viên mầm non là những người có đủ tiêu chuẩn về đạo đức, chuyên môn nghiệp vụ; cùng làm nhiệm vụ nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em trong các cơ sở giáo dục mầm non nhằm thực hiện mục tiêu giáo dục mầm non.*

Vai trò của GV và đội ngũ GVMN là người quyết định chất lượng giáo dục mầm non, là người đặt nền móng cho việc đào tạo nhân cách con người, chủ động phối hợp với gia đình trẻ và cộng đồng để thực hiện mục tiêu giáo dục trẻ em.

Từ những phân tích trên, có thể hiểu: *Phát triển đội ngũ GVMN là phát triển nhân lực sư phạm trong trường MN đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng (đạt chuẩn về trình độ chuyên môn và chuẩn nghề nghiệp), đồng bộ về cơ cấu... thông qua quá trình tuyển chọn, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, thực hiện chính sách đãi ngộ, tạo môi trường sư phạm thuận lợi và đánh giá ĐNGVMN nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động chăm sóc - giáo dục trẻ MN, đáp ứng mục tiêu của GDMN.*

### **1.3. Phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi và một số nét đặc thù về yêu cầu phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi**

Vấn đề PCGD ở nước ta trong tiến trình cách mạng là một chủ trương lớn của Đảng, của Nhà nước. Nhà nước quyết định kế hoạch phổ cập giáo dục, bảo đảm các điều kiện để thực hiện phổ cập giáo dục trong cả nước. Mọi công dân trong độ tuổi quy định có nghĩa vụ học tập để đạt trình độ giáo dục phổ cập.

Như vậy, *Phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ năm tuổi (PCGDMN5T)* có nghĩa là tất cả trẻ em năm tuổi đều tham gia vào hệ thống cơ sở giáo dục mầm non (GDMN) và hoàn thành chương trình GDMN cho trẻ 5 tuổi.

**\*Mục tiêu của PCGDMN cho trẻ 5 tuổi** là bảo đảm hầu hết trẻ em năm tuổi ở mọi vùng miền được đến lớp để thực hiện chăm sóc, giáo dục 2 buổi/ngày, đủ một năm học, nhằm chuẩn bị tốt về thể chất, trí tuệ, tình cảm, thẩm mỹ, tiếng Việt và tâm lý sẵn sàng đi học, bảo đảm chất lượng để trẻ em vào lớp 1. [83]

*Mục tiêu cụ thể của PCGDMN cho trẻ 5 tuổi* gồm:

+ Củng cố, mở rộng mạng lưới trường, lớp bảo đảm đến năm 2015, có 95% số trẻ em trong độ tuổi năm tuổi được học 2 buổi/ngày;

+ Nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục đối với các lớp mầm non năm tuổi, giảm tỷ lệ trẻ suy dinh dưỡng, phấn đấu đến năm 2015 có 100% trẻ em tại các cơ sở giáo dục mầm non được học Chương trình giáo dục mầm non mới, chuẩn bị tốt tâm thế cho trẻ vào học lớp 1;

+ Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên mầm non, đảm bảo 100% giáo viên dạy mầm non năm tuổi đạt chuẩn trình độ đào tạo vào năm 2010, phấn đấu đến năm 2015 có 50% giáo viên đạt trình độ từ cao đẳng sư phạm mầm non trở lên, 80% giáo viên đạt chuẩn nghề nghiệp mức độ khá;

+Ưu tiên đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị dạy học, đồ dùng, đồ chơi cho các lớp mầm non năm tuổi ở miền núi, vùng sâu, vùng xa. Xây dựng trường mầm non đạt chuẩn quốc gia tại các huyện nghèo làm mô hình mẫu và là nơi tập huấn, trao đổi kinh nghiệm về chuyên môn nghiệp vụ giáo dục mầm non;

+ Đưa số tỉnh đạt chuẩn phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em năm tuổi từ 55% năm 2010 lên 85% năm 2012 và 100% năm 2015.[83]

**\*Về điều kiện phổ cập GDMN5T**

+ Có đủ phòng học theo hướng kiên cố, đạt chuẩn;

+ Trường, lớp có bộ thiết bị dạy học tối thiểu để thực hiện Chương trình giáo dục mầm non mới; ở vùng thuận lợi có thêm các bộ đồ chơi, phần mềm trò chơi ứng dụng công nghệ thông tin, làm quen với vi tính để học tập;

+ Có đủ giáo viên đạt chuẩn và trên chuẩn về trình độ đào tạo; giáo viên được hưởng thu nhập và các chế độ khác theo thang bảng lương GVMN;

+ Trẻ em trong các cơ sở GDMN được hưởng các chế độ, chính sách theo quy định hiện hành, được chăm sóc giáo dục theo Chương trình giáo dục mầm non mới, trẻ em dân tộc thiểu số được chuẩn bị tiếng Việt trước khi vào lớp 1.

***\*Về tiêu chuẩn phổ cập GDMN5T***

+ Đối với xã, phường, thị trấn

- Bảo đảm các điều kiện về giáo viên, cơ sở vật chất, tài liệu, thiết bị, đồ chơi trong các trường, lớp mầm non năm tuổi;
- Huy động 95% trở lên số trẻ em năm tuổi ra lớp, trong đó có ít nhất 85% số trẻ em trong độ tuổi được học 2 buổi/ngày trong một năm học (9 tháng) theo Chương trình giáo dục mầm non mới do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành; ở vùng đặc biệt khó khăn và vùng dân tộc thiểu số, trẻ em được chuẩn bị tiếng Việt để vào học lớp 1;
- Tỷ lệ chuyên cần của trẻ: đạt từ 90% trở lên;
- Tỷ lệ trẻ suy dinh dưỡng dưới 10%.

+ Đối với huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh

Bảo đảm 90% số xã, phường, thị trấn đạt tiêu chuẩn phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em năm tuổi.

+ Đối với tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương

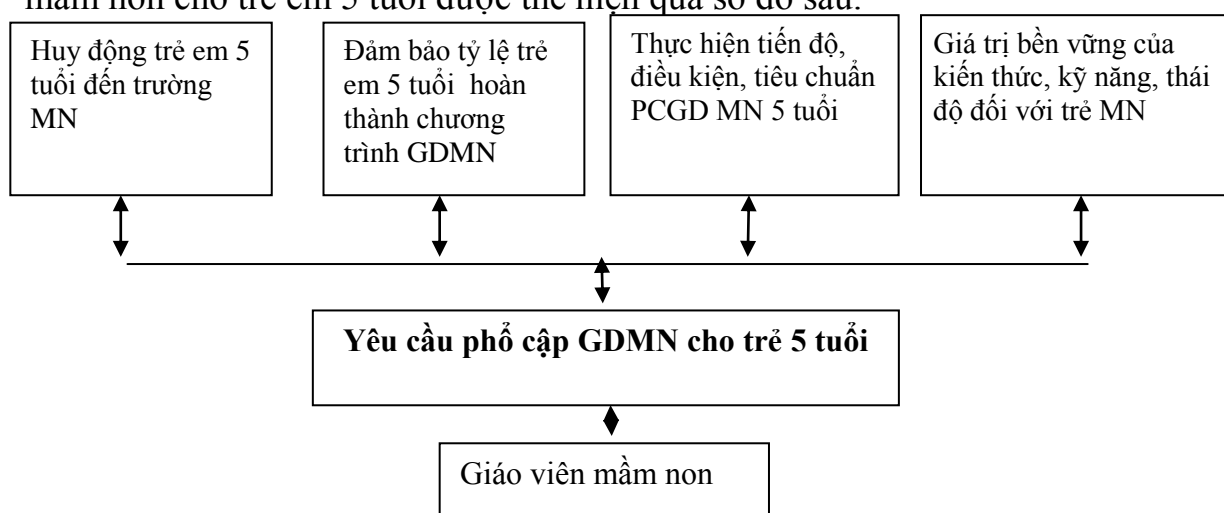
Bảo đảm 100% số huyện, quận, thị xã thuộc tỉnh đạt tiêu chuẩn phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em năm tuổi.

*\* Đặc thù về yêu cầu đối với ĐNGVMN trong thực hiện phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em năm tuổi*

Trong công tác phổ cập GD nói chung và phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi nói riêng, người GVMN có ý nghĩa then chốt trong việc đảm bảo chất lượng và tiến độ PCGDMN5T là hết sức quan trọng. GV không chỉ chủ yếu là người chăm sóc, giáo dục trẻ em mà còn là người làm công tác tuyên truyền, vận động, duy trì sĩ số trẻ thực hiện tốt các mục tiêu chương trình giáo dục mầm non. Do đó, yêu cầu đối với ĐNGVMN bao quát theo nội dung cơ bản sau đây:

- + Huy động trẻ em đến trường đúng độ tuổi quy định.
- + Đảm bảo tỷ lệ trẻ em 5 tuổi hoàn thành chương trình GDMN.
- + Thực hiện tiến độ và tiêu chuẩn phổ cập GDMN phù hợp với yêu cầu của thực tiễn địa phương.

Vai trò của GVMN trong thực hiện mục tiêu, yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi được thể hiện qua sơ đồ sau:



**Sơ đồ 1.1:** Vai trò của GVMN với yêu cầu PCGDMN cho trẻ em 5 tuổi

Từ những phân tích trên nét đặc thù về các yêu cầu phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi được cụ thể hóa như sau:

**\* Yêu cầu có đủ số lượng và đảm bảo cơ cấu đội ngũ giáo viên mầm non để tổ chức cho trẻ MN được CS& GD 2 buổi/ ngày tại trường (Yêu cầu 1)**

Tổ chức cho trẻ được CS&GD 2 buổi/ ngày tại trường là giải pháp tích cực để thực hiện mục tiêu PCGDMN5T, đặc biệt là việc tổ chức cho trẻ được bán trú (ăn, ngủ tại trường). Khác với việc thực hiện chương trình GDMN ở các độ tuổi khác, việc tổ chức CS& GD trẻ em 5 tuổi 2 buổi/ ngày trong các CSGDMN là mục tiêu bắt buộc. Qua đó, GV có thêm thời lượng cho việc tổ chức các hoạt động GD theo sự phát triển tâm sinh lý độ tuổi, từng cá nhân trẻ. Hoạt động tập thể giúp trẻ phát triển tốt về thể chất và tinh thần, thông qua các hoạt động trẻ sẽ hình thành và phát triển tốt các kỹ năng giao tiếp, kỹ năng sống cho trẻ, chuẩn bị tốt tâm thế cho trẻ vào lớp 1. Mặt khác, Chương trình GDMN qui định về kế hoạch CS &GD trẻ MG được thực hiện theo chế độ sinh hoạt, bao gồm việc tổ chức các hoạt động: đón trẻ, chơi, thể dục sáng, học, hoạt động ở các góc, chơi ngoài trời, ăn bữa chính, ngủ, ăn bữa phụ, hoạt động theo ý thích, trả trẻ . Thời lượng qui định cho từng hoạt động tối thiểu từ 20-30 phút (ăn bữa phụ), bình quân từ 80 - 90 phút đối với hoạt động đón trẻ, chơi (học) và thể dục, tối đa là 150 phút (tổ chức cho trẻ ngủ trưa tại trường). Tổng thời lượng tổ chức hoạt động cho trẻ trong ngày là 620 phút chưa tính thời gian GV tổ chức chăm sóc vệ sinh cho trẻ. Ngoài ra GVMN phải đến sớm trước 15 phút vào buổi sáng và về muộn hơn 15 phút để vệ sinh phòng lớp, chuẩn bị đồ chơi, đồ dùng để đón, trả trẻ trong ngày. Như vậy thời lượng GV phải làm việc bình quân từ 10 – 12giờ/ ngày. Để đảm bảo chế độ làm việc cho GVMN theo qui định về 6giờ/ngày và 40 giờ/tuần và để tổ chức tốt hoạt động CS &GD trẻ 2 buổi/ngày, yêu cầu cần phải có số lượng tối đa 2,2 GV/lớp. Tùy vào điều kiện đặc thù của vùng miền, các CSGDMN những nơi không đủ số trẻ để bố trí theo nhóm trẻ hoặc lớp mẫu giáo quy định, định mức GVMN sẽ tính trên số trẻ bình quân theo từng độ tuổi của từng nhóm trẻ, lớp mẫu giáo, cụ thể: Đối với lớp mẫu giáo học 02 buổi ngày: 01 giáo viên nuôi dạy 11 trẻ từ 3 - 4 tuổi hoặc 14 trẻ từ 4 - 5 tuổi hoặc 16 trẻ từ 5 - 6 tuổi theo tinh thần Thông tư số 06/2015/TTLT-BGDĐT- BNV, ngày 16 tháng 03 năm 2015 của Liên bộ Giáo dục và đào tạo – Bộ Nội vụ Quy định về danh mục khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục mầm non công



lập (gọi tắt là Thông tư 06). Về cơ cấu độ tuổi của GV cần đảm bảo để có thể hỗ trợ cho nhau trong công việc, nhất là thành phần dân tộc để đảm bảo việc huy động và tổ chức tốt các hoạt động giáo dục cho trẻ em vùng đồng bào DTTS.

***\*Yêu cầu đảm bảo chất lượng đội ngũ GVMN dạy lớp MG 5 tuổi đạt chuẩn về trình độ chuyên môn và chuẩn nghề nghiệp (Yêu cầu 2)***

*- Nâng cao trình độ chuyên môn của giáo viên mầm non*

Trước yêu cầu chuẩn hóa và hiện đại hóa GVMN cần có trình độ đào tạo chuẩn (THSPMN) và nâng chuẩn từ cao đẳng SPMN trở lên. Điều này phù hợp với xu thế của các nước phát triển trong khu vực và trên thế giới cũng như thực tiễn GD của nước ta. GVMN phải đảm bảo có trình độ đào tạo chuẩn, có năng lực sư phạm để tổ chức tốt các hoạt động theo yêu cầu đổi mới chương trình GDMN đặc biệt chương trình GD trẻ em 5 tuổi. Nâng chuẩn trình độ đào tạo cho GVMN phải gắn với vùng miền, thực hiện PCGDMN5T.

*- Nâng cao kiến thức, kỹ năng sư phạm theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non*

Vai trò của GVMN trong thời đại ngày nay đã có những biến đổi cơ bản, đánh dấu một sự chuyển biến có tính bước ngoặt trong lao động sư phạm. Người GVMN nếu không thường xuyên nâng cao trình độ, nhân cách, năng lực, phẩm chất thì sẽ không là người GVMN theo đúng nghĩa của nó và sẽ không thể thể hiện đầy đủ vai trò của mình trong hoạt động GDMN.

Trong công tác phổ cập GDMN5T, GVMN có ý nghĩa then chốt trong việc đảm bảo chất lượng và tiến độ phổ cập. Đối với đặc thù của Tây Nguyên (sắc tộc, địa hình), vai trò của người GVMN trong việc thực hiện tiến trình phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi là hết sức quan trọng. GV không chỉ chủ yếu là người CS&GD trẻ mà còn là người làm công tác tuyên truyền, vận động và duy trì sĩ số trẻ đến trường, lớp MN.

Ngoài ra trình độ nhận thức, ý chí phấn đấu vươn lên trong công việc, tự học, tự bồi dưỡng thường xuyên để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ

của từng GVMN cần hướng đến chuẩn hóa về trình độ đào tạo và đạt chuẩn nghề nghiệp GVMN sẽ góp phần không nhỏ trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ, nâng cao hiệu quả GD. Đây là yếu tố căn bản, quan trọng công tác phát triển ĐNGVMN.

Trong nhà trường, GV là người trực tiếp đưa những kiến thức lý luận vào thực tiễn GD. Phẩm chất đạo đức, trình độ nhận thức và khả năng tư duy sáng tạo của người học không chỉ phụ thuộc vào chương trình (CT) và sách giáo khoa (SGK), vào môi trường học tập ở nhà trường mà còn phụ thuộc vào phẩm chất và nhân cách, trình độ chuyên môn và năng lực tay nghề của GV. Điều này đã được khẳng định tại Hội nghị Quốc tế lần thứ 45 “Bàn về giáo dục cho thế kỷ XXI” tại Giơnevơ (ngày 30/9/1996): Muốn có một nền giáo dục tốt, cần phải có những giáo viên tốt. Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục.

Khuyến cáo của UNESCO về nghề dạy học cho rằng, dạy học vừa là nghệ thuật vừa là khoa học vì nội dung GD không ngừng đổi mới và biến động buộc người GV phải không ngừng nâng cao trình độ bản thân về cả tri thức lẫn kỹ năng dạy học. Trong xu hướng đổi mới GD, dạy và học là quá trình tương tác có hiệu quả khi người dạy có những kỹ năng nghề nghiệp sư phạm (SP) nhất định. Nhờ có những kỹ năng SP mà người GV hoàn thành nhiệm vụ dạy học của mình. Sự thành thạo các kỹ năng SP giúp GV nói chung, GVMN nói riêng nhanh chóng đạt được những mục tiêu GD đề ra.

Trên thực tế chất lượng đào tạo GVMN vẫn còn chưa phù hợp với yêu cầu đổi mới của GDMN, hay nói cách khác công tác đào tạo GVMN còn “chạy sau” với thực tiễn đổi mới ở trường mầm non (MN). Việc đánh giá kết quả lao động GVMN, việc tuyển chọn GVMN mới vào làm việc tại các trường MN... ít chú ý kỹ năng sư phạm đối với GVMN.

Đổi mới chương trình CS&GD trẻ MN đang đặt ra những yêu cầu mới về phẩm chất và năng lực đối với GVMN. Cần thiết phải thể chế hoá các yêu cầu đó thành “Chuẩn nghề nghiệp GVMN” nhằm góp phần chuẩn bị cho GDMN tiến bước trên con đường hội nhập Quốc tế và thực hiện chủ trương

“Chuẩn hoá, hiện đại hoá” mà các kỳ Đại hội Đảng lần thứ IX, X, XI đã đề ra cho ngành GD. Dựa vào kết quả đánh giá chuẩn nghề nghiệp, các nhà QLGD có những định hướng công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho ĐNGVMN, nhất là bồi dưỡng hình thành kỹ năng giao tiếp, sử dụng thành thạo tiếng dân tộc tại chỗ để thực hiện tốt việc CS&GD trẻ; đồng thời GVMN có thể tự nhìn nhận và đánh giá cá nhân để hoạch định phấn đấu cho bản thân theo yêu cầu của chuẩn.

Vì vậy, việc nâng cao chất lượng đội ngũ GVMN đảm bảo mục tiêu “đến năm 2012, 100% GVMN dạy lớp MG 5 tuổi đạt chuẩn trình độ đào tạo, phấn đấu đến năm 2015 có 50% GV đạt trình độ từ cao đẳng sư phạm mầm non trở lên, 80% giáo viên đạt chuẩn nghề nghiệp mức độ khá.”[8]

Trước yêu cầu đổi mới và hội nhập, năng lực nghề nghiệp GVMN phải đáp ứng được những yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp hiện hành, đặc biệt các lĩnh vực cụ thể

+ Về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống

Ngoài việc phải đáp ứng được những yêu cầu thuộc lĩnh vực phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống đã được quy định trong Chuẩn nghề nghiệp GVMN. GVMN dạy lớp MG 5 tuổi phải là những người không ngừng tự hoàn thiện mình về phẩm chất, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ. *Nhiệt tình chủ động tham gia thực hiện mục tiêu phổ cập GDMN5T, tích cực tuyên truyền đối với các bậc cha mẹ trẻ về chủ trương thực hiện Phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi, đặc biệt là các nội dung chăm sóc giáo dục chuẩn bị tốt tâm thế cho trẻ vào lớp 1, phối hợp với nhà trường trong việc thực hiện đánh giá trẻ theo Bộ chuẩn phát triển trẻ em 5 tuổi...*

+ Kiến thức

Giáo viên mầm non phải đảm bảo các yêu cầu thuộc lĩnh vực kiến thức cơ bản đã được quy định trong Chuẩn nghề nghiệp GVMN. Thực hiện yêu cầu đổi mới chương trình, nội dung giáo dục, phương pháp dạy học tích cực và sử dụng rộng rãi hơn những phương tiện dạy học hiện đại, do đó GVMN phải phát huy tinh thần tự học, tự nâng cao trình độ để trang bị thêm các kiến thức,

kỹ năng cần thiết.

Ngoài ra đối với GVMN dạy lớp MG 5T cần hiểu biết thực tiễn địa phương (tình hình kinh tế, văn hóa, xã hội, đời sống, phong tục tập quán) để phản ánh vào nội dung giáo dục theo đặc điểm của địa phương, hòa nhập với cộng đồng. Đặc biệt đối với GV ở vùng DTTS cần có những hiểu biết nhất định và khả năng sử dụng tiếng dân tộc để có điều kiện giao tiếp tốt hơn với phụ huynh để làm tốt công tác huy động, duy trì sĩ số trẻ đến lớp, đồng thời đảm bảo giá trị bền vững của các kiến thức, kỹ năng, thái độ của trẻ 5 tuổi, chuẩn bị tốt tiếng Việt cho trẻ em trước khi vào lớp 1.

#### + Kỹ năng sư phạm

Xuất phát từ ý nghĩa của việc đổi mới của GDMN, một số yêu cầu đáp ứng yêu cầu phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi; Phát triển ĐNGVMN phải chú trọng đến việc nâng chuẩn trình độ đào tạo, nâng cao năng lực nghề nghiệp đội ngũ GVMN đáp ứng mục tiêu PCGDMN cho trẻ em 5 tuổi *“đến năm 2012, 100% giáo viên dạy mầm non dạy lớp MG 5 tuổi đạt chuẩn trình độ đào tạo, phấn đấu đến năm 2015 có 50% giáo viên đạt trình độ từ cao đẳng sư phạm mầm non trở lên, 80% giáo viên đạt chuẩn nghề nghiệp mức độ khá.”*[83]

Trong những năm gần đây, GDMN đã có những thay đổi tương đối rõ rệt. Định hướng đổi mới nổi bật của GDMN trong giai đoạn hiện nay được thể hiện qua đổi mới chương trình CS&GD trẻ đáp ứng cho mục tiêu, yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi.

Việc đổi mới GDMN liên quan đến sự thay đổi toàn diện *chương trình GD trẻ em 5 tuổi*. Vai trò của GVMN cũng thay đổi trong quá trình đổi mới này, GV không phải là người thuyết giáo mang tính áp đặt từ trên xuống (từ phía người lớn đến trẻ em) mà là người tổ chức môi trường GD thân thiện và các hoạt động GD khác nhau xuất phát từ nhu cầu, hứng thú và khả năng của trẻ (nội dung GD xuất phát từ dưới lên, từ chính đứa trẻ). GVMN không phải là người làm thay các việc của trẻ mà là giám sát hoạt động của trẻ, chỉ dẫn trẻ thực hiện các hoạt động để điều chỉnh các hoạt động cho phù hợp và chỉ hỗ trợ

trẻ khi thật sự cần thiết. GVMN đóng vai trò là quan sát viên và là nhà tư vấn đối với trẻ.

***\*Yêu cầu GV có khả năng tham gia các hoạt động trong và ngoài nhà trường cùng thực hiện có chất lượng và tiến độ PCGDMN5T, góp phần nâng cao chất lượng GDMN một cách bền vững (Yêu cầu 3).***

Mục tiêu phổ cập giáo dục được gắn liền với các mục tiêu phát triển KT&XH. Phát triển ĐNGV là yếu tố cần thiết để thực hiện phổ cập GD, nâng cao chất lượng GD, góp phần phát triển GD. Mục tiêu phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi (PCGDMNTE5T) “*Bảo đảm hầu hết trẻ em năm tuổi ở mọi vùng miền được đến lớp để thực hiện chăm sóc, giáo dục 2 buổi/ngày, đủ một năm học, nhằm chuẩn bị tốt về thể chất, trí tuệ, tình cảm, thẩm mỹ, tiếng Việt và tâm lý sẵn sàng đi học, bảo đảm chất lượng để trẻ em vào lớp 1.*” [83] để đáp ứng mục tiêu trên đội ngũ GVMN càng có vai trò quyết định trong việc đẩy mạnh công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức, trách nhiệm cho các cấp, các ngành, gia đình và cộng đồng về chủ trương, mục đích, ý nghĩa của phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi trong nâng cao chất lượng giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong tương lai.

***\*Yêu cầu GV được bảo đảm chế độ, chính sách đãi ngộ (Yêu cầu 4).***

Phổ cập giáo dục là thực hiện quyền được GD của mọi trẻ em và hướng tới một nền GD có chất lượng. Để thực hiện phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi. Bên cạnh nhu cầu bổ sung GVMN để tổ chức CS&GD trẻ 2 buổi/ ngày, nâng trình độ đào tạo, năng lực nghề nghiệp của GVMN cần có chính sách, chế độ đãi ngộ hợp lý đối với giáo viên, tạo môi trường thuận lợi để GV yên tâm công tác để góp phần nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện cho trẻ mầm non, đặc biệt là GV dạy lớp MG 5 tuổi, GV là người DTTS hoặc sinh sống tại vùng có nhiều đồng bào DTTS.

#### **1.4 Nội dung phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi**

*\* Quan niệm*

Trên cơ sở phân tích một hệ thống những khái niệm về quản lý, phát triển nguồn nhân lực, phát triển đội ngũ giáo viên mầm non và phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu PCGDMN cho trẻ em 5 tuổi, có thể hiểu *phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng PCGDMN cho trẻ em 5 tuổi là quá trình thực hiện các nội dung quy hoạch, các nội dung về tuyển chọn, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, thực hiện chính sách đãi ngộ, tạo môi trường sư phạm thuận lợi cho GVMN nhằm xây dựng được đội ngũ GVMN phù hợp với yêu cầu PCGDMN cho trẻ em 5 tuổi đã được xác định.*

Dựa vào cách tiếp cận và phân tích từ nội dung phát triển nguồn nhân lực, nội dung phát triển ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMNTE5T có liên quan đến quy mô về số lượng, cơ cấu, chất lượng đội ngũ GV được thực hiện theo các chức năng quản lý từ khâu xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển, cho đến việc chỉ đạo, tổ chức thực hiện và kiểm tra, đánh giá ĐNGVMN theo quy định của các điều kiện và tiêu chuẩn phổ cập GDMN5T nhằm đảm bảo cho việc thực hiện các mục tiêu phổ cập GDMN5T đạt hiệu quả cao.

#### ***1.4.1 Quy hoạch đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi***

Quy hoạch đội ngũ giáo viên là quá trình xác định những mục tiêu tổ chức, biên chế, chức danh (bao gồm: số lượng, cơ cấu, trình độ và năng lực...) về ĐNGV cần có trong tương lai. Nói cách khác quy hoạch đội ngũ GVMN là dự báo về nhu cầu phát triển ĐNGV trên cơ sở của phát triển GD&ĐT của từng địa phương, trong đó đảm bảo ĐNGVMN thực hiện nhiệm vụ phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi dựa vào đó để dự tính nhu cầu về GV một cách cụ thể.

+ *Quy hoạch về mặt số lượng đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T*

\* Mục tiêu của quy hoạch về mặt số lượng đội ngũ GVMN dạy lớp MG 5 tuổi

- Đảm bảo duy trì đủ, ổn định số lượng đội ngũ GVMN;

- Đảm bảo số lượng trẻ/ GV theo quy định của Điều lệ trường mầm non;
- Đảm bảo cho việc sử dụng hợp lý và hiệu quả, đồng thời phát huy tối đa khả năng của đội ngũ GVMN;
- Đảm bảo cho GVMN hoàn thành được nhiệm vụ chăm sóc giáo dục trẻ mầm non, đồng thời tạo điều kiện cho GV có thời gian tự học, tự nghiên cứu để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực đáp ứng được yêu cầu thực hiện PCGDMN5T.

ĐNGVMN phải đủ về số lượng và được đặt trong môi trường hài hòa các yếu tố kinh tế, chính trị, giáo dục, xã hội... Số lượng GVMN không chỉ đơn thuần về mặt số học. Đây là cơ sở cho việc xác định các nhóm giải pháp về số lượng, về chế độ chính sách cho giáo viên lớp MG 5 tuổi.

Mỗi năm, căn cứ vào kế hoạch phát triển số lớp học, nhu cầu tổ chức CS&GD trẻ 2 buổi/ngày để xác định được nhu cầu GVMN của từng trường MN, từng huyện và nhu cầu GVMN trong tỉnh. Căn cứ vào thực tế GVMN hiện có sau khi trừ đi số GV nghỉ hưu, bỏ việc, thuyên chuyển ra bên ngoài và cộng thêm số GV thuyên chuyển từ bên ngoài vào để xác định được số GVMN cần bổ sung và xây dựng kế hoạch đào tạo, tuyển dụng.

+ *Quy hoạch về mặt cơ cấu đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T*

Cơ cấu ĐNGV có thể hiểu đó là cấu trúc bên trong của đội ngũ, là một thể hoàn chỉnh và thống nhất. *Mục tiêu là để tạo sự đồng bộ và cân đối đội ngũ GVMN* [54,39]. Chính nhờ sự đồng bộ này sẽ tạo nên sức mạnh tập thể của từng đơn vị, địa phương. Một cơ cấu hợp lý sẽ tạo ra hoạt động nhịp nhàng trong tổ chức, tăng cường sự tương tác lẫn nhau, hỗ trợ cho nhau cùng thực hiện một mục đích chung. Để quản lý đội ngũ, tất yếu phải chú trọng đến cơ cấu để sắp xếp, điều chuyển, đào tạo bổ sung.

Quy hoạch về mặt cơ cấu đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T được thể hiện ở các mặt về độ tuổi, cơ cấu về trình độ chuyên môn; ngoài ra

còn có cơ cấu về thành phần dân tộc nhằm chuẩn bị tốt tiếng Việt cho trẻ em dân tộc thiểu số phù hợp theo đặc thù của từng địa phương, từng vùng.

- *Cơ cấu về trình độ chuyên môn*

Đảm bảo cho việc cơ cấu GVMN theo trình độ đào tạo, phân chia GVMN theo tỉ trọng ở các trình độ đào tạo khác nhau. Các trình độ đào tạo của GVMN có thể là: THSP, CĐSP, ĐHSP, trên đại học... Xây dựng ĐNGVMN có cơ cấu trình độ đào tạo hợp lý là một điều kiện để nâng cao chất lượng đội ngũ, là mục tiêu đặt ra trong suốt quá trình QL. Trong xu thế đổi mới và hội nhập hiện nay, đặc biệt là GVMN dạy lớp MG 5 tuổi cần có trình độ đào tạo từ cao đẳng sư phạm trở lên.

Việc bố trí GVMN với những trình độ khác nhau trong cùng một tổ, khối sẽ có tác dụng hỗ trợ, tương tác, giúp đỡ lẫn nhau trong hoạt động chuyên môn, cùng hoàn thành nhiệm vụ. Đặc biệt là việc bố trí GV dạy các lớp mẫu giáo 5 tuổi thực hiện việc PCGDMN cần được xem xét, bố trí GV có trình độ và năng lực chuyên môn vững. Nếu tiểu học là cấp học nền tảng trong hệ thống GD quốc dân thì các lớp MG 5 tuổi là lớp học chuẩn bị nền cho cấp tiểu học.

- *Cơ cấu về độ tuổi*

Việc bố trí GVMN nói chung và riêng GVMN dạy lớp MG 5 tuổi theo độ tuổi nhằm xác định cơ cấu theo nhóm tuổi trong đơn vị theo các nhóm tuổi như từ 20 tuổi - dưới 30 tuổi, 30 tuổi - dưới 40 tuổi và trên 50 tuổi để xác định chiều hướng phát triển của tổ chức, trong đó đáp ứng được mục tiêu phổ cập GDMN mà có kế hoạch đào tạo, tuyển dụng bổ sung.

- *Cơ cấu thành phần dân tộc*

Là sự phân bố một tỉ lệ tương đối hợp lý nào đó giữa GV người Kinh và GV người dân tộc thiểu số. Cơ cấu dân tộc có ý nghĩa quan trọng trong công tác PCGDMN5T, nhất là đối với vùng có nhiều DTTS sinh sống. Với đặc thù về thành phần dân tộc của Tây Nguyên, biết tiếng dân tộc là điều kiện để GV thuận lợi hơn trong công tác CS&GD trẻ và thực hiện nâng cao chất lượng GDMN vùng DTTS. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng nói: *Nếu không biết tiếng*



*địa phương thì như một nửa tâm, một nửa đầc khó gần gũi quần chúng. Cho nên cán bộ ở miền xuôi công tác tại miền ngược cần phải học tiếng địa phương .[62]*

Đối với yêu cầu PCGDMN5T, về mặt cơ cấu, có đủ GVMN thực hiện mục tiêu, có đủ GVMN có năng lực chuyên môn và kinh nghiệm trong công tác tuyên truyền phối hợp với phụ huynh, cộng đồng nhất là vùng đồng bào dân tộc thì công tác PCGDMN5T sẽ thực hiện có chất lượng và hiệu quả.

#### ***1.4.2 Tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi***

##### ***+ Tuyển chọn GVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T***

Tuyển dụng giáo viên là tuyển chọn và nhận giáo viên làm việc tại trường. “Tuyển chọn giáo viên là quá trình sử dụng các phương pháp nhằm chọn lựa, quyết định xem trong số những người được tuyển mộ, ai là người đủ tiêu chuẩn; bao gồm các bước: tuyển mộ giáo viên và tuyển chọn giáo viên.”[73]

Tác giả Đặng Bá Lãm xác định “*Việc tuyển mộ giáo viên chính là quá trình thu hút những người có khả năng từ nhiều nguồn khác nhau tham gia tuyển chọn. Lựa chọn giáo viên là quá trình xem xét, lựa chọn những người có đủ tiêu chuẩn làm giáo viên.*” [54,39]

Việc tuyển chọn GVMN là quá trình tuyển mộ và lựa chọn giáo viên mầm non theo nhu cầu và định mức biên chế. Việc tuyển dụng GVMN đáp ứng yêu cầu PC GDMN5T phải gắn với kế hoạch chiến lược của đại phương nhất là vùng có nhiều đồng bào dân tộc sinh sống.

Tuyển chọn GVMN theo hai cách: tuyển mới GVMN sau khi được đào tạo từ trường sư phạm hoặc đặt hàng cho trường sư phạm đào tạo theo địa chỉ.

##### ***+ Sử dụng giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T***

*Sử dụng* là việc sắp xếp, bố trí, đề bạt GV vào các nhiệm vụ, chức danh cụ thể nhằm phát huy tối đa khả năng hiện có của GV để hoàn thành mục tiêu GD.

Sử dụng giáo viên là giúp cho GVMN thích ứng với môi trường làm việc. Trước hết là giúp cho GVMN dạy lớp MG 5 tuổi có những thông tin về

công việc sẽ đảm nhận chú ý đến nhiệm vụ phổ cập GDMN để định hướng cho các hoạt động và công việc của họ. Từ đó, tạo điều kiện cho GVMN làm quen với các hoạt động chuyên môn.

### ***1.4.3 Quản lý đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi.***

*Đào tạo* là một hoạt động trong nội dung phát triển ĐNGV. Đào tạo là việc hình thành mới những kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nghề nghiệp bằng một quá trình giảng dạy, huấn luyện có hệ thống theo chương trình quy định với những chuẩn mực nhất định. Đào tạo mới GVMN có trình độ trung cấp hoặc cao đẳng sư phạm. Đồng thời có kế hoạch bồi dưỡng giáo viên lên đại học ĐHSPMN và sau đại học.

*Đào tạo lại* là quá trình hình thành và phát triển tri thức, kỹ năng, thái độ mới nhằm tạo điều kiện cho người lao động có cơ hội học tập chuyên môn mới nhằm thay đổi công việc, thay đổi nghề. Đào tạo lại số GVMN chưa đạt trình độ chuẩn để có thể đảm đương được nhiệm vụ.

*Bồi dưỡng*, công tác bồi dưỡng giáo viên là một hoạt động giáo dục có một ý nghĩa cực kỳ quan trọng, gắn liền với quan điểm học tập thường xuyên, học tập suốt đời, trở thành phương thức chủ yếu của mọi hoạt động giáo dục và đào tạo. Mục tiêu của bồi dưỡng là làm tăng thêm trình độ hiện có của ĐNGVMN để đáp ứng các yêu cầu đòi hỏi của công việc. Bồi dưỡng GVMN là nâng cao kiến thức, kỹ năng, thái độ nghề nghiệp của GV với nhiều hình thức mức độ khác nhau hướng tới Chuẩn nghề nghiệp GVMN. Trước yêu cầu đổi mới và hội nhập, công tác đào tạo, bồi dưỡng GVMN đều hướng đến yêu cầu nâng cao chất lượng.

Để phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T, công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, tiến hành theo hướng:

- Đào tạo nâng chuẩn trình độ đào tạo cho giáo viên theo chỉ tiêu của mục tiêu PCGDMN5T;
- Bồi dưỡng đáp ứng ngày càng tốt hơn các yêu cầu của Chuẩn nghề nghiệp GVMN;

- Bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng theo các chuyên đề phục vụ cho nhiệm vụ PCGDMN5T;

- Bồi dưỡng kỹ năng sử dụng tiếng dân tộc đối với GV tại vùng dân tộc thiểu số.

Công tác đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng GVMN phải gắn với công tác quy hoạch, sàng lọc đội ngũ phù hợp với nhiệm vụ. Đồng thời, có chính sách khuyến khích giáo viên tự học để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ theo tinh thần xã hội hóa trong công tác đào tạo, bồi dưỡng.

#### ***1.4.4 Thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi***

*Đãi ngộ* là đảm bảo các quyền lợi được hưởng theo chế độ chính sách quy định của Nhà nước và của tổ chức cho những người có công lao đóng góp cho xã hội, cho tổ chức. Chính sách đãi ngộ là toàn bộ những thu nhập, phần thưởng bằng lợi ích vật chất và tinh thần mà ta gọi chung là những giá trị mà cá nhân có được nhờ đóng góp công sức lao động của mình cho tổ chức, cho xã hội.

Chính sách đãi ngộ tạo môi trường thuận lợi cho việc duy trì và phát triển đội ngũ GVMN; là yếu tố quan trọng giúp GV yên tâm công tác và là động lực thúc đẩy GVMN hoàn thành nhiệm vụ và góp phần nâng cao chất lượng CS&GD trẻ mầm non, đặc biệt là giáo viên dạy lớp MG 5 tuổi, GVMN là người DTTS hoặc GV sinh sống, làm việc tại vùng có nhiều đồng bào DTTS.

#### ***1.4.5 Kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi***

Kiểm tra, đánh giá ĐNGVMN là một khâu không thể thiếu được trong quá trình quản lý, được quy định cụ thể trong điều kiện, tiêu chuẩn công nhận đạt chuẩn phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi. Việc đánh giá GVMN thực chất là đánh giá khả năng tổ chức và thực hiện các hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ MN của GV phù hợp với mục tiêu và hiệu quả GDMN. Trong kiểm tra, đánh giá GVMN hiện nay, hình thức kiểm tra, đánh giá GV theo chuẩn nghề nghiệp

GVMN là một cách tiếp cận với phương thức QLGD tiên tiến trong xu thế hội nhập và theo yêu cầu đổi mới giáo dục của nước ta hiện nay.

Việc đánh giá GVMN được kết hợp giữa tự đánh giá của GVMN với đánh giá của nhà trường và ý kiến tham gia của tổ chuyên môn, đồng nghiệp được thực hiện theo quy trình, gồm các bước sau: 1) Giáo viên tự đánh giá; 2) Tổ chuyên môn và đồng nghiệp tham gia góp ý kiến và ghi nhận xét bản tự đánh giá của GV; 3) Hiệu trưởng thực hiện đánh giá, xếp loại GV, có tham khảo ý kiến của cha mẹ của trẻ đối với GV...

Mặt khác, đánh giá GV theo Chuẩn phải gắn với công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng của GVMN. Chuẩn nghề nghiệp GVMN vừa được ban hành, việc đánh giá GVMN theo Chuẩn cần coi trọng bước tự đánh giá của GV. Sau khi tự đánh giá, từng GV đăng ký tự học tập, tự bồi dưỡng để không ngừng hoàn thiện bản thân trong nghề nghiệp. Công tác bồi dưỡng GVMN đáp ứng yêu cầu chuẩn nghề nghiệp GVMN phải được tiến hành thường xuyên và cần phát huy tính chủ động từ các cơ sở GDMN. Việc đánh giá GVMN phải gắn với công tác sàng lọc đội ngũ.

*Bên cạnh chuẩn nghề nghiệp GVMN đã được quy định, để đáp ứng yêu cầu PCGDMN 5T, việc bổ sung và nâng chất lượng chuẩn hợp lý như phải có tiêu chí về khả năng sử dụng tiếng DTTS tại chỗ đối với GVMN ở những vùng có nhiều đồng bào dân tộc sinh sống là đặc biệt cần thiết.*

Phát triển ĐNGVMN là yêu cầu tất yếu để đáp ứng yêu cầu phát triển và nâng cao chất lượng GDMN. Sự phát triển này nếu đảm bảo được tính toán cụ thể, chi tiết, cẩn thận, sâu sát với các điều kiện thực tiễn sẽ nâng cao chất lượng GDMN, góp phần vào thành công của đổi mới GDMN, đặc biệt là đáp ứng được các yêu cầu về PCGDMN5T.

### **1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi**

Phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN cho trẻ em 5 tuổi chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố khác nhau, có thể phân thành các nhóm yếu tố chính như sau:

### **1.5.1 Yếu tố khách quan**

#### *a) Sự phát triển về kinh tế và xã hội của vùng, miền*

Prawase Wasi trong tham luận về “Giáo dục cho tương lai” tại Hội nghị khoa học khu vực về Giáo dục tại Băng Cốc (8/1990) cho rằng: Giáo dục không tồn tại trong chân không. Nó được quyết định bởi khung cảnh chính trị và văn hoá, tín ngưỡng, học thuyết, kinh tế, trí lực xã hội và những nhân sinh quan chiếm ưu thế. Những môi trường quyết định này hiện đang thay đổi nhanh chóng. Chúng ta phải ở cái thế hiểu được chúng ta có khả năng thiết kế nên giáo dục như là trọng trường tổng hợp với sự phát triển... và tạo ra tương lai lành mạnh hơn. Với ý kiến này ông đã nói lên được vai trò cực kỳ quan trọng của công tác giáo dục - đào tạo, nó là yếu tố ảnh hưởng lớn đến sự phát triển kinh tế, xã hội, văn hóa cho tương lai của mọi quốc gia, mỗi dân tộc. Ngược lại nền kinh tế tăng trưởng, xã hội phát triển mạnh mẽ tạo điều kiện thuận lợi cho GD&ĐT phát triển cả về quy mô lẫn chất lượng. Đây là mối quan hệ biện chứng. Trong đó đội ngũ GV đang đóng vai trò quyết định trong phát triển GD&ĐT.

Người GV là người lao động làm một nghề đặc biệt: nghề dạy học. Sản phẩm của quá trình dạy học được tích hợp cả nhân tố tinh thần và vật chất. *“Người thầy tạo thành “Nhân cách – Sức lao động” mới cho xã hội. Sản phẩm của họ vừa tác động vào hình thái ý thức xã hội..., vừa hình thành sức lao động kỹ thuật thúc đẩy sự năng động của đời sống thị trường. Ở đây là thị trường sức lao động. Chính vì đặc thù này mà sứ mệnh của người giáo viên trong thời đại mới có ý nghĩa cao cả đặc biệt. Họ là bộ phận lao động tinh hoa của đất nước. Lao động của họ trực tiếp và gián tiếp thúc đẩy sự phát triển đất nước, cộng đồng đi vào trạng thái bền vững.”*[4,13]

Như đã phân tích về vai trò của GV và đội ngũ GVMN, để đáp ứng các yêu cầu về phát triển kinh tế - xã hội. Đặc biệt với các tỉnh đặc thù như Tây Nguyên trình độ dân trí còn thấp so với các vùng trong cả nước, việc phát triển đội ngũ GVMN phải tương xứng với yêu cầu phát triển của GD&ĐT nói

chung và phát triển GDMN nói riêng nhất là trong việc thực hiện mục tiêu PCGDMN 5T.

*b) Sự phát triển của khoa học công nghệ*

Ngày nay KH – CN phát triển như vũ bão, đòi hỏi lực lượng lao động phải có trình độ tay nghề cao, điều này kéo theo GV phải nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ để đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực[54,42]

Đề dạy học được phát triển trong một xã hội trí thức, người GVMN không những phải có những kiến thức cơ bản, biết vận dụng để hình thành những kỹ năng mà phải vận dụng chúng một cách nhuần nhuyễn, linh hoạt và sáng tạo. Đồng thời GVMN phải có trình độ ngoại ngữ, tin học căn bản để sử dụng tốt các phương tiện công nghệ thông tin hiện đại làm công cụ để thực hiện phương pháp dạy học tích cực, giải quyết các vấn đề trong dạy học một cách tài giỏi như hỗ trợ giáo viên có thể tra cứu trên mạng Internet, cập nhật các thông tin, các kiến thức về CS&GD trẻ mầm non tiên tiến và có thể tham gia học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ từ xa, trực tuyến để áp dụng một cách phù hợp và có hiệu quả trong nâng cao chất lượng CS&GD trẻ.

*c) Các cơ chế, chính sách quản lý của nhà nước về giáo dục*

Chính sách là tập hợp các chủ trương, các biện pháp khuyến khích các đối tượng phụ thuộc vào chính sách nhằm đạt được mục đích của chủ thể ra chính sách. Chính sách là một hiện thực trực tiếp của chính trị. Trên thực tế chính sách được thông qua nhà nước, gắn liền với cơ chế, thể chế, luật pháp hiện hành của Nhà nước. Chính sách có vai trò định hướng, Chính sách công là một phương tiện quan trọng, định hướng mọi hoạt động và hành vi của chủ thể tham gia trong hoạt động trong lĩnh vực KT&XH theo những mục tiêu, phương hướng đã định trước. Chính vì thế, chính sách có vai trò kích thích phát triển, tạo động lực mạnh mẽ cho sự phát triển KT&XH. Khác với những công cụ quản lý khác, bản thân mỗi chính sách công khi hướng vào một vấn đề bức xúc đang đặt ra, tự nó chứa đựng nhu cầu giải quyết vấn đề đó làm cho sự vật phát triển lên một bước. Đồng thời khi giải quyết vấn đề thì chính sách đó

lại tác động đến các vấn đề chính sách khác, làm nảy sinh những nhu cầu mới, góp phần điều tiết sự mất cân bằng, những hành vi không phù hợp, nhằm tạo những hành lang pháp lý cho các hoạt động theo mục tiêu kinh tế và xã hội đề ra .

Các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đã định hướng cho việc xây dựng chiến lược quy hoạch, kế hoạch, đề án về phát triển kinh tế xã hội, phát triển triển giáo dục, phát triển nguồn nhân lực... cụ thể hóa trong thực hiện quản lý nhân sự, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho ĐNGVMN.

Các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về lĩnh vực giáo dục nói chung và GDMN nói riêng như chế độ ưu đãi giáo viên, phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo, chế độ hỗ trợ lương cho giáo viên hợp đồng theo mức lương quy định.... tạo những hành lang pháp lý cho các hoạt động của GDMN, tạo động lực mạnh mẽ cho sự phát triển của giáo dục, đặc biệt trong việc phát triển đội ngũ GVMN nói chung và phát triển ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi nói riêng phù hợp với từng vùng miền nhất là vùng đặc biệt khó khăn, vùng DTTS.

### ***1.5.2. Yếu tố chủ quan***

#### ***a) Phẩm chất, năng lực, trình độ của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục***

Vai trò của đội ngũ cán bộ QLGD các cấp có tác động rất lớn đến công tác quản lý phát triển giáo dục của từng địa phương, đơn vị nói chung và phát triển ĐNGVMN nói riêng. Vai trò của người CBQL giáo dục các cấp đặc biệt là CBQL về GDMN - là người lãnh đạo thực thi, cụ thể hóa các chủ trương, chính sách của Đảng, xác định phương hướng cho tổ chức đối với phát triển GDMN, phát triển ĐNGVMN trong đơn vị. Vì vậy các nhà QL ngoài trình độ chuyên môn phải có tầm nhìn xa, trông rộng để đưa định hướng phù hợp cho tổ chức. Trình độ của CBQL có ảnh hưởng lớn đến công tác QL của từng địa phương đơn vị nhất là phát triển ĐNGV về mặt chất lượng. CBQL phải là những người đầu đàn trong chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ giáo dục mầm non,

nắm chắc và hiểu sâu sắc mục tiêu, chương trình GDMN, chỉ đạo việc tổ chức CS&GD trẻ có hiệu quả, được đồng nghiệp kính trọng, xây dựng được bộ máy QL hoạt động tốt, tạo được môi trường sư phạm tốt,... GVMN càng yên tâm công tác. Đây là động lực khiến GVMN muốn gắn bó với trường, với lớp, với ngành giáo dục, tạo thuận lợi cho công tác phát triển đội ngũ GVMN, góp phần tích cực trong nâng cao chất lượng GDMN.

*b) Môi trường sư phạm, uy tín thương hiệu của các cơ sở GDMN*

Môi trường sư phạm có tác động tới tình cảm, lý trí, hành vi của các thành viên trong nhà trường. Bầu không khí làm việc trong trường tốt sẽ là động lực thúc đẩy mọi hoạt động trong nhà trường [54,61].

Tạo nên uy tín “thương hiệu” cho từng đơn vị sẽ thu hút được nhiều GVMN tốt và công tác phát triển ĐNGV càng thuận lợi. Bất cứ GVMN nào cũng muốn làm việc trong các tổ chức có thương hiệu, mối quan hệ giữa GVMN và nhà trường càng gắn bó. Nhà trường có uy tín, có thương hiệu sẽ giúp cho công tác tuyển sinh thuận lợi, GVMN không lo “mất việc” và càng phải phấn đấu nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn. Thực tế cho thấy các trường MN đạt chuẩn quốc gia, trường trọng điểm việc tuyển sinh, tuyển dụng thu hút được nhiều GVMN có trình độ đào tạo trên chuẩn, GV đạt danh hiệu GVMN dạy giỏi, GVMN có nhiều kinh nghiệm, uy tín trong nghề... Đây là động lực và công tác phát triển GVMN càng thuận lợi.



## Kết luận chương 1

Trên cơ sở tổng quan nghiên cứu vấn đề theo nhiều tác giả trong nước và quốc tế về cơ sở lí luận phát triển ĐGVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T. Kết hợp cùng tổng hợp, phối hợp các nội dung có liên quan dựa theo tiếp cận quản lý nguồn nhân lực, có thể hiểu *phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng PCGDMN cho trẻ em 5 tuổi là quá trình thực hiện các nội dung quy hoạch, tuyển chọn, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, thực hiện chính sách đãi ngộ, tạo môi trường sư phạm thuận lợi cho GVMN nhằm xây dựng được đội ngũ GVMN phù hợp với yêu cầu PCGDMN cho trẻ em 5 tuổi đã được xác định.*

Theo đó, nội dung của phát triển ĐGVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T bao gồm các nội dung cơ bản sau: Quy hoạch đội ngũ giáo viên mầm non; Công tác tuyển chọn, sử dụng ĐNGVMN; Quản lý đào tạo, bồi dưỡng ĐNGVMN; Chính sách đãi ngộ đối với ĐNGVMN và kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T từ khâu lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá.

Phát triển ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố khách quan và chủ quan như sự phát triển kinh tế và xã hội của vùng miền, khoa học công nghệ, sự phát triển giáo dục và đào tạo trong bối cảnh mới; *Các cơ chế, chính sách quản lý của nhà nước về giáo dục; Phẩm chất, năng lực, trình độ của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục; Môi trường sư phạm, uy tín thương hiệu của các cơ sở GDMN; trình độ nhận thức, ý chí phấn đấu vươn lên trong công việc, tự học, tự bồi dưỡng thường xuyên để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của từng giáo viên .*

## Chương 2

### THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHỔ CẬP GIÁO DỤC MẦM NON CHO TRẺ EM 5 TUỔI CÁC TỈNH TÂY NGUYÊN

Tây Nguyên bao gồm năm tỉnh: KonTum, Gia Lai, Đắk Lắk, Đắk Nông và Lâm Đồng, với diện tích đất tự nhiên 54.641 km<sup>2</sup> (chiếm 16,5% diện tích của cả nước). Cả vùng có 5 thành phố (Đà Lạt, Bảo Lộc, Buôn Mê Thuột, Pleiku, Kon Tum), 4 thị xã, và 52 đơn vị hành chính cấp huyện; 77 phường, 47 thị trấn và 598 đơn vị hành chính cấp xã.

**Bảng 2.1:** Các đơn vị hành chính của các tỉnh Tây Nguyên

STT	Địa phương	Đơn vị hành chính cấp huyện			Đơn vị hành chính cấp xã		
		Thành phố	Thị xã	Huyện	Phường	Thị trấn	Xã
1	Kon Tum	1		8	10	6	81
2	Gia Lai	1	2	14	24	12	186
3	Đắk Lắk	1	1	13	20	12	152
4	Đắk Nông		1	7	5	5	61
5	Lâm Đồng	2		10	18	12	118

*Nguồn: Tổng cục thống kê Việt nam( tháng 10 – 2013)*

Vùng Tây Nguyên có 600 Km đường biên giới chung với nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào và Vương quốc Campuchia (trong vùng có 4 tỉnh đều có đường biên giới, riêng tỉnh Lâm Đồng không có đường biên giới quốc tế); phía Bắc và Đông tiếp giáp với các tỉnh duyên hải miền Trung, phía Tây tiếp giáp với biên giới Lào và Campuchia, phía Nam giáp với các tỉnh miền Đông Nam bộ, là những tỉnh thuộc vùng kinh tế trọng điểm phía Nam. Điều kiện tự nhiên đã tạo cho Tây Nguyên một vị trí chiến lược đặc biệt quan trọng về kinh tế, chính trị, an ninh, quốc phòng. Khó khăn lớn nhất của vùng Tây Nguyên là địa hình tự nhiên rộng, lại bị chia cắt bởi sông suối, đồi núi cao.

#### 2.1. Một số đặc điểm về dân cư, kinh tế, văn hóa - xã hội và giáo dục của các tỉnh Tây Nguyên

##### 2.1.1. Đặc điểm về dân cư

Trên địa bàn Tây Nguyên có 54 dân tộc cùng chung sống, đông nhất là dân tộc Kinh chiếm 66,9% dân số. Ngoài các dân tộc thuộc nhóm ngôn ngữ Môn – Khmer (Bana, Xơ Đăng, Cơ Ho, Mnông, Mạ, Giẻ Triêng, Hre, Brâu, Rơ Măm...) và Nam Đảo (như Gia Rai, Ragai, Ê đê, Chu ru...) có quá trình hình thành và phát triển tại chỗ, còn có nhóm người dân tộc trong ngôn ngữ Tày - Thái, Tạng – Mianma, Ka Đai, Việt Mường (như Mường, Tày, Nùng, Dao, Thái, Mông...) từ các tỉnh miền núi phía Bắc di dân đến như Cao Bằng, Bắc Cạn, Lạng Sơn, Quảng Ninh, Hòa Bình, Sơn La, Hà Giang. Chính làn sóng di cư tự do đã làm cho cơ cấu và thành phần dân tộc ở Tây Nguyên biến đổi nhanh. Năm 1976 dân số toàn vùng là 1.225.000 người, gồm 18 dân tộc anh em, trong đó đồng bào DTTS tại chỗ chiếm 69,7% (853.820 người). Hiện nay, dân số của các tỉnh vùng Tây Nguyên 5.379.600 người, tỷ lệ tăng dân số tự nhiên bình quân 13,3%. Mật độ dân cư trung bình thấp nhất cả nước, chỉ có 99 người/km<sup>2</sup>; đồng bào DTTS tại chỗ chỉ còn chiếm 25,5% (1.302.396 người), trong đó, đông nhất là dân tộc Gia-rai (379.589 người), tiếp theo là Ê-đê (305.045 người), Ba-na (185.657 người), Cơ-ho (129.759 người), Xơ-đăng (103.251 người), Mnông (89.980 người), Giẻ-Triêng (32.024 người), Mạ (36.119 người), Chu-ru (16.863 người), Ra-glai (1.210 người), Rơ-mâm (357 người) và Brâu (347 người), các DTTS nơi khác đến chiếm 7,6% (388.166 người).

Đặc thù nổi bật của Tây Nguyên so với các vùng trong cả nước hiện nay, hầu hết các tỉnh trong vùng đều có cơ cấu dân cư rất đa dạng gồm nhiều dân tộc, với nhiều biến động cơ học dân số. Dân số hiện nay tăng khoảng 5 lần so với năm đầu mới giải phóng; chủ yếu là dân đi xây dựng kinh tế mới từ các tỉnh đồng bằng Bắc bộ và các tỉnh miền Trung và di dân tự do. Chính vì làn sóng di dân tự do đã làm đảo lộn chiến lược dân số và lao động của vùng Tây Nguyên; làm phá vỡ quy hoạch tổng thể về phát triển kinh tế và xã hội ở từng địa phương; tạo nên sự quá tải về cơ sở hạ tầng. Về mặt xã hội, dân di cư tự do phần đông là nghèo nên đã làm tăng thêm tỷ lệ nghèo đói; gây nhiều khó khăn cho công tác quản lý hành chính về trật tự xã hội, làm ảnh hưởng đến môi

trường sinh thái, gia tăng nạn phá rừng lấy đất canh tác. Không những thế, do dân di cư tự do ồ ạt, Nhà nước không đủ nguồn lực để sắp xếp, hỗ trợ nên bản thân của một bộ phận dân di cư tự do cũng phải đối mặt với rất nhiều khó khăn cả trong hiện tại và tương lai như thiếu vốn và công cụ để sản xuất, thiếu đất canh tác, thu nhập thấp, thời gian làm việc nhiều, phải làm thuê, các điều kiện sinh sống như nhà ở, điện nước, các phương tiện sinh hoạt, vệ sinh môi trường, dịch vụ y tế, CSVC giáo dục, giao thông, thông tin liên lạc đều thiếu thốn; phải mất một thời gian dài mới có thể phát triển đồng đều giữa các bộ phận dân cư.

**Bảng 2.2:** Diện tích và dân số các tỉnh Tây nguyên

STT	Địa phương	Dân số ( nghìn người)	Diện tích Km <sup>2</sup> )	Mật độ dân số (người/km <sup>2</sup> )
1	Kon Tum	462.4	9.689,6	48/km <sup>2</sup>
2	Gia Lai	1.342.7	15.536,9	86 người/km <sup>2</sup>
3	Đắk Lắk	1.796.7	13.125,4	137 người/km <sup>2</sup>
4	Đắk Nông	543.2	6.515.6	83 người/km <sup>2</sup>
5	âm Đồng	1.234.6	9.773,5	126/ người/km <sup>2</sup>

*Nguồn: Tổng cục thống kê Việt Nam (tháng 10 – 2013)*

### 2.1.2 Đặc điểm về kinh tế

Tây Nguyên là vùng được thiên nhiên ưu đãi, có nhiều cao nguyên liền kề rộng lớn, phì nhiêu (cao nguyên Kon Tum, Kon Plông, Ban Mê Thuột, Pleiku, M’Đrăk, Lâm Viên, Di Linh...) có nhiều tiềm năng để phát triển kinh tế. Tây Nguyên có khí hậu nhiệt đới nắng ẩm mưa nhiều, chia thành hai mùa rõ rệt: mùa mưa và mùa khô. Phần lớn diện tích ở Tây Nguyên là rừng và đất đỏ bazan màu mỡ chiếm đến 60% đất bazan của cả nước (khoảng 1,8 triệu ha) thuận lợi cho phát triển lâm nghiệp, nông nghiệp, đặc biệt là trồng cây công nghiệp (cao su, cà phê, ca cao, hồ tiêu, chè, hạt điều). Mặc dù bị khai thác nhiều song diện tích rừng ở Tây Nguyên đưa vào khai thác hiện nay lớn nhất trong cả nước, đây là cơ sở để phát triển ngành khai thác, chế biến lâm sản. Hệ thống sông ngòi (sông Ba, sông Đa Nhim, sông Đồng Nai, sông Sêrepok..) là nguồn thủy năng lớn của Tây Nguyên.

Hệ thống giao thông giữa các tỉnh Tây Nguyên và các vùng lân cận có nhiều thuận lợi. Các trục quốc lộ chính nối liền với các cảng như Dung quất, Qui nhơn và các khu kinh tế lớn ở miền Nam; đường Hồ Chí Minh thông tuyến sẽ là điều kiện liên kết chặt chẽ Tây Nguyên với các vùng văn hóa, kinh tế khác trong nước; mỗi tỉnh Tây Nguyên đã và đang xây dựng cửa khẩu quốc tế là điều kiện mở rộng giao lưu Tây Nguyên với các nước trong khu vực.

Trong thời kì đổi mới, kinh tế Tây Nguyên có nhiều chuyển biến. Song song với việc thực hiện các chính sách kinh tế, Đảng và Nhà nước ta đã có nhiều chính sách xã hội và an ninh, quốc phòng như chương trình quốc gia về xoá đói giảm nghèo, vệ sinh, nước sạch, môi trường, hỗ trợ chuyển đổi cơ cấu vật nuôi cây trồng... để thúc đẩy sự tăng trưởng kinh tế, nâng cao đời sống cho nhân dân. Những chương trình này không chỉ thực hiện các chính sách dân tộc, miền núi mà còn tạo cho Tây Nguyên vững mạnh để đảm bảo cho Tây Nguyên trấn giữ miền Tây Nam của Tổ quốc. Tuy nhiên, hiện nay toàn vùng còn có 231 xã, 1.237 thôn đặc biệt khó khăn (theo Quyết định số 447/QĐ –UBDT ngày 19 tháng 9 năm 2013 của Bộ trưởng, Chủ nhiệm Ủy ban Dân tộc), được thể hiện ở bảng sau:

**Bảng 2.3:** Số xã, thôn đặc biệt khó khăn ở các tỉnh Tây Nguyên

STT	Tỉnh	Tổng số		KVI		KVII		KVIII	
		xã	thôn	xã	thôn	xã	thôn	Xã	thôn
1	Gia Lai	184	411	89	1	52	128	43	282
2	Kon Tum	97	413	25	9	19	64	53	340
3	Đak Lak	71	229	17	1	29	69	25	159
4	Đak Nông	222	664	77	23	70	227	75	414
5	Lâm Đồng	148	211	75	6	38	73	35	132
<b>Tổng số</b>		<b>722</b>	<b>1928</b>	<b>283</b>	<b>40</b>	<b>208</b>	<b>561</b>	<b>231</b>	<b>1327</b>

*Nguồn: Ủy ban Dân tộc*

Sự phát triển kinh tế Tây Nguyên đã đặt ra nhiều vấn đề cần giải quyết. Một số dân tộc vẫn còn tình trạng sống du canh du cư, trình độ sản xuất còn quá lạc hậu. Trong nền kinh tế thị trường, sản xuất hàng hoá, trình độ sản xuất lạc hậu của đồng bào dân tộc thiểu số các tỉnh Tây Nguyên hiện nay sẽ làm trì trệ sự phát triển kinh tế Tây Nguyên. Phát triển bền vững Tây Nguyên đặt ra nhiều

vấn đề như môi trường sinh thái, bảo tồn văn hoá và truyền thống, chênh lệch về mức sống... Hiện nay, do trình độ sản xuất còn thấp nên tình trạng khai thác rừng bừa bãi, chặt phá rừng để lấy đất sản xuất đã làm thay đổi khí hậu một số vùng như Đăk Lăk, Lâm Đồng gây hạn hán, thiếu nước, lũ quét, giông tố lốc... Các cấp chính quyền ở đây đã sử dụng các nguồn vốn để phát triển giao thông, điện nước, y tế, giáo dục. Các xã, phường đến nay đều có trạm y tế và trường, lớp học. Tuy nhiên do điều kiện về địa hình và dân cư phân tán nên việc chăm sóc sức khỏe và nâng cao dân trí ở Tây Nguyên, nhất là các vùng sâu, vùng xa, nơi có nhiều đồng bào dân tộc thiểu số và dân di cư tự do, chưa được thực hiện một cách đầy đủ và kịp thời.

### **2.1.3 Đặc điểm về văn hóa và xã hội**

Do đặc điểm địa hình Tây Nguyên là nơi có ưu thế về du lịch sinh thái và văn hoá, vùng Tây Nguyên có nhiều danh lam thắng cảnh nổi tiếng trong cả nước và quốc tế, mỗi địa danh là điểm đến hấp dẫn như thành phố Đà Lạt - thành phố hoa xinh đẹp; Đăk Lăk có thác Thủy Tiên, các hồ thơ mộng: hồ Ea Kao, hồ Lak, vườn quốc gia Yok Đôn, Buôn Đôn; Đăk Nông với dòng Sêrepok tạo nên thác ghềnh hùng vĩ như thác Dray Nơ, Dray Sáp; Gia Lai có nhiều con suối đẹp như suối Đá Trắng, suối Mơ, Biển Hồ (hồ Tơ Nung) trên núi mênh mông và phẳng lặng; Kon Tum với khu rừng nguyên sinh Chư Môn Ray, suối nước nóng Đăk Tre.

Với đặc điểm là vùng đất có nhiều dân tộc anh em sinh sống, ngoài những nét tương đồng về văn hóa với các dân tộc trong cả nước, các dân tộc thiểu số Tây Nguyên có một nền văn hóa bản địa phong phú và đa dạng. Những di sản văn hóa vật thể, phi vật thể hết sức quý giá như đàn đá, công chiêng cùng các loại hình sinh hoạt văn hóa dân gian, sinh hoạt cộng đồng phong phú và kho tàng văn học dân gian đặc sắc. Hiện nay, Tây Nguyên là nơi còn lưu giữ được nhiều di sản văn hóa vật thể và phi vật thể, vừa có giá trị lịch sử, vừa có giá trị thẩm mỹ độc đáo như: nhà Rông, nhà Dài, đàn Đá, tượng nhà mồ, các lễ hội và một kho tàng văn học dân gian với những bản trường ca, truyện cổ, truyện ngụ ngôn, lời nói vần, những làn điệu dân ca đậm đà bản sắc

lưu truyền qua nhiều thế hệ. Một trong những di sản nổi tiếng là không gian văn hóa công chiêng Tây Nguyên đã được UNESCO công nhận là "Di sản văn hóa phi vật thể đại diện của nhân loại". Lễ hội uồng rượu cần và đánh công chiêng, những đêm đốt lửa trại là nét văn hóa truyền thống lâu đời đặc sắc của vùng Tây Nguyên và là một loại hình văn hóa thu hút khách du lịch. Một số dân tộc như Ê-đê, Gia-rai còn có chữ viết xây dựng trên cơ sở bộ chữ La tinh (đây là hai trong những bộ chữ DTTS ra đời sớm ở nước ta). Vì vậy, ngoài bản sắc văn hóa của người DTTS tại chỗ, Tây Nguyên có nét văn hóa, tập quán và truyền thống rất đa dạng của các cộng đồng dân cư trên các miền của đất nước hội tụ. Yếu tố này đã làm đa dạng từ việc bố trí trường, lớp đến việc vận dụng nội dung, chương trình, phương thức giáo dục thích hợp cho các vùng và cộng đồng dân cư trong từng tỉnh.

Quá trình đô thị hoá diễn ra ở Tây Nguyên rất nhanh. Các thành phố, thị xã, thị trấn trở thành những trung tâm văn hoá của từng vùng. Đây cũng là nơi thu hút các nhà đầu tư trong cả nước đến với Tây Nguyên. Tây Nguyên cũng có các trung tâm đào tạo lớn như Đại học Đà Lạt, Đại học Tây Nguyên..., mỗi tỉnh ở Tây Nguyên đều có trường Cao đẳng sư phạm (trừ Đak Nông), Cao đẳng kinh tế kỹ thuật, Cao đẳng Nghề, các trường trung cấp kỹ thuật, trường trung cấp y tế. Mạng lưới y tế, giáo dục Tây Nguyên trong những năm gần đây có nhiều chuyển biến.

#### **2.1.4. Đặc điểm về giáo dục**

##### *a) Phát triển về mạng lưới, quy mô trường lớp*

Mặc dù vẫn còn có nhiều khó khăn, thách thức từ điểm xuất phát về kinh tế thấp, sự nghiệp giáo dục so với các khu vực khác của nước ta vẫn còn nhiều khó khăn, yếu kém. Qua hơn 20 năm đổi mới, sự nghiệp giáo dục Tây Nguyên đã có nhiều khởi sắc, tạo nên các nhân tố mới làm nền tảng cho những bước phát triển tiếp theo cao hơn, mạnh hơn, hiệu quả hơn. Mạng lưới trường lớp ngày càng được tăng cường củng cố, khắc phục dần tình trạng phòng học, trường học tranh tre nứa lá và tạm bợ.

Năm học 2012 - 2013, tổng số trường mầm non, phổ thông ở Tây

Nguyên là 3.075 trường. Trong đó trường MN, MG có 932 trường; Tiểu học có 1.227 trường, THCS có 741 trường và THPT 175 trường. Tổng số trẻ mầm non, HS phổ thông 101.171 HS. Trong đó đáng chú ý là số HS DTTS đã tăng ở các cấp học và chiếm tỷ lệ ngày càng cao, cụ thể ở giáo dục mầm non 42,5%; Tiểu học: 42,35%; THCS 26,01%; THPT 13,26% .

Cùng với sự gia tăng của số lượng HS và sự mở rộng của mạng lưới trường lớp, đội ngũ GV trên địa bàn Tây Nguyên ngày càng được tăng cường về mặt số lượng, nâng cao về mặt chất lượng. Đây là lực lượng có vai trò chủ đạo trong việc phát triển và từng bước nâng cao chất lượng GD trên địa bàn các tỉnh Tây Nguyên. Chính vì vậy trong những năm qua ĐNGV từng bước được bổ sung, bồi dưỡng để đạt chuẩn phù hợp với yêu cầu khách quan của sự phát triển GD của khu vực, đặc biệt là tại các nơi vùng sâu, vùng xa.

Trên địa bàn Tây Nguyên, có tổng số 38.132 GV. Tỷ lệ chưa đạt chuẩn còn khá cao, đặc biệt ở GVMN. Số lượng GV còn thiếu nhiều biểu hiện ở tỷ lệ đứng lớp còn thấp so với quy định.

#### *b) Phát triển giáo dục dân tộc*

Với đặc thù vùng Tây Nguyên gồm các tỉnh miền núi, trong những năm qua, các cấp lãnh đạo các tỉnh đã quan tâm nhiều đến việc phát triển giáo dục dân tộc. ĐNGV là người dân tộc thiểu số (DTTS) ở Tây Nguyên ngày càng phát triển. Hiện nay, toàn vùng có 8.352 giáo viên DTTS của các cấp học từ MN đến phổ thông, chiếm tỷ lệ 21,9% trong tổng số GV. Các tỉnh trên địa bàn đã thực hiện một số biện pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ này như: cử tuyển HS dân tộc đi học ở các trường Đại học, bồi dưỡng chuẩn hoá tại các trường Cao đẳng sư phạm (CĐSP) địa phương, bồi dưỡng hè... Tuy nhiên, đội ngũ này phần lớn được đào tạo cấp tốc theo nhiều hệ như: 9+1 năm; 9+6 tháng; 5+1 năm (GV cầm bản) nên trình độ, năng lực sư phạm rất hạn chế, đến nay vẫn còn nhiều GV người DTTS dạy ở MN chưa đạt chuẩn. Một số GV người DTTS còn hạn chế về ngôn ngữ tiếng Việt, do đó đã ảnh hưởng đến việc giảng dạy. Vì vậy, trong quá trình tổ chức bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng chuẩn hoá về chuyên môn nghiệp vụ, một số địa phương ngành GD quan tâm



bồi dưỡng tiếng Việt cho GV là người DTTS, đồng thời hướng dẫn họ đổi mới PPDH phù hợp với đặc điểm tình hình học sinh.

Đặc biệt, trong những năm qua, số học sinh là DTTS so với tổng số HS đã tăng ở tất cả các cấp học, bậc học và chiếm tỷ lệ ngày càng cao. Tính đến thời điểm tháng 5/2013, Tây Nguyên có 377.129 học sinh là DTTS. Tình hình chất lượng HS cũng đang có những chuyển biến tích cực về mặt đạo đức và học lực, đã có HS giỏi người DTTS. Tuy vậy, chất lượng giáo dục dân tộc vẫn là vấn đề nan giải, số HS giỏi quá ít, số lưu ban, bỏ học vẫn ở tỷ lệ cao từ 10 đến 15%.

Đại đa số học sinh DTTS vùng Tây Nguyên đều được miễn học phí và các khoản đóng góp khác. Ngoài ra các em còn được cấp sách giáo khoa, giấy vở, được hỗ trợ chi phí học tập, tiền ăn, gạo theo các chủ trương chính sách của Đảng thực hiện thông qua các chương trình dự án như Đề án phát triển các trường phổ thông bán trú, nội trú, phát triển giáo dục các dân tộc rất ít người, chương trình SEQAP... .

Mạng lưới trường lớp tuy đã được quan tâm đầu tư xây dựng, nhưng ở những vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn vẫn còn tình trạng lớp ghép và trường học ba cấp (mầm non, tiểu học, THCS); có nơi chưa có trường MN chỉ có các lớp MG gắn với trường tiểu học. Hệ thống trường phổ thông dân tộc nội trú được nâng cấp và mở rộng từ tỉnh đến các cụm xã có nhiều con em DTTS sinh sống. Cả vùng Tây Nguyên có 5 trường DTNT tỉnh, 46 trường phổ thông dân tộc nội trú huyện, tuy nhiên vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của nhân dân.

Sự nghiệp GD Tây Nguyên đang từng bước chuyển mình và đạt được những thành tựu đáng khích lệ. Tuy nhiên, với những khó khăn mang tính đặc thù, GD Tây Nguyên vẫn đang đứng trước những thách thức không nhỏ. Quy mô HS tăng nhưng mạng trường lớp vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu, ĐNGV thiếu, tỷ lệ đạt chuẩn và trên chuẩn còn thấp, tỷ lệ GV người DTTS còn quá ít, vấn đề GD cho đồng bào DTTS còn nhiều bất cập. Để GD Tây Nguyên phát triển và từng bước bắt kịp với các vùng khác trên cả nước, đòi hỏi phải có những giải pháp đồng bộ mang tính chiến lược, trong đó vấn đề ĐNGV cần được quan tâm và cấp thiết hơn cả.

## 2.2 Thực trạng phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi các tỉnh Tây Nguyên

### 2.2.1 Thực trạng về phát triển quy mô trường lớp, số lượng trẻ MN

#### a) Thực trạng về phát triển quy mô trường lớp MN

Toàn vùng Tây nguyên có 5 tỉnh, gồm 61 huyện/thị xã và thành phố trực thuộc tỉnh với 722 phường/xã/thị trấn, trong đó có 704 phường/xã/thị trấn có trường MN, còn 18 xã chưa có trường MN chủ yếu là các lớp MG gắn với trường Tiểu học và 2.526 thôn /bản chưa có lớp MN nhiều nhất là tỉnh Đak Lak

**Bảng 2.4:** Mạng lưới trường lớp mầm non các tỉnh Tây Nguyên

St t	Tỉnh, TP	TS quận, huyện	TS xã, phường, thị trấn	Số xã, phường, thị trấn có trường MN	Số thôn, bản chưa có nhóm, lớp MN
1	Gia Lai	17	222	213	15
2	Kon Tum	9	97	95	23
3	Đắk Lắk	15	184	179	2.436
4	Đắk Nông	8	71	69	52
5	Lâm Đồng	12	148	148	0
Tổng số		<b>61</b>	<b>722</b>	<b>704</b>	<b>2.526</b>

*Nguồn: Các Sở Giáo dục và Đào tạo*

Năm học 2012 – 2013, toàn vùng Tây Nguyên có 922 trường MN (MG) và 18 tổ mẫu giáo gắn với trường tiểu học; với 1.316 nhóm trẻ và 10.104 lớp mẫu giáo.

**Bảng 2.5:** Quy mô GDMN các tỉnh Tây Nguyên năm học 2012 – 2013

St t	Tỉnh	Trường				Nhóm trẻ				Lớp mẫu giáo					Lớp MG 5t
		TS	Công lập	Dân lập	Tư thực	TS	Tron g trườn g	Độc lập	Ghép	TS	Trong trường	Độc lập	Ghép 2 độ tuổi	Ghép 3 độ tuổi	
1	Gia Lai	244	224	2	18	427	175	150	102	3829	2162	434	639	594	1472
2	Kon Tum	116	107	2	7	150	74	4	72	1182	535	21	80	546	806
3	Đắk Lắk	259	233	2	24	227	135	41	51	2547	1939	161	240	207	1323
4	Đắk Nông	91	79	1	11	56	49	7	0	883	563	54	145	121	465
5	Lâm Đồng	212	167	6	39	456	109	274	73	1663	1134	183	222	124	856
Tổng số		<b>922</b>	<b>810</b>	<b>13</b>	<b>99</b>	<b>1316</b>	<b>542</b>	<b>476</b>	<b>298</b>	<b>10104</b>	<b>6333</b>	<b>853</b>	<b>1326</b>	<b>1592</b>	<b>4922</b>

*Nguồn: Các Sở Giáo dục và Đào tạo*

Mạng lưới trường, lớp MN đã trải đều các địa bàn dân cư đã tạo điều kiện tốt cho trẻ đến trường. Hệ thống các trường, lớp mầm non được sắp xếp:

- Hệ công lập: 810 trường và 18 cơ sở mẫu giáo gắn với trường tiểu học, tỉ lệ 87,85% số trường MN, MG;

- Hệ ngoài công lập: 112 trường và 853 cơ sở MN tư thực, tỉ lệ 12,15% số trường MN, MG. Trong đó:

- + Hệ dân lập: 13 trường, tỉ lệ 1,4 % so với tổng số trường MN, MG ;

- + Hệ tư thực: 99 trường và 853 cơ sở MN tư thực chiếm tỉ lệ 10,74% so với tổng số trường MN, MG hiện có.

Nhận xét: mạng lưới trường lớp MN tại các tỉnh trong vùng Tây Nguyên phát triển phù hợp với tình hình địa phương, đáp ứng phần nào nhu cầu học tập của con em nhân dân. Tuy nhiên các loại hình trường MN trên địa bàn phân bố không đồng đều:

- Các trường MN công lập được thành lập ở hầu hết các xã, phường, thị trấn (sau đây gọi là cấp xã) trên địa bàn của từng tỉnh, bình quân mỗi xã có 1 trường. Tuy nhiên, toàn vùng vẫn còn 18 xã, 2.526 thôn, bản chưa thành lập được trường MN.

- Loại hình trường MN dân lập tập trung những địa bàn thành phố, thị xã các thị trấn và vùng nông thôn phát triển (13 trường, tỷ lệ 7,1% trong tổng số trường MN trong vùng).

- Trường MN tư thực phát triển chưa nhiều, chủ yếu ở vùng có điều kiện kinh tế phát triển (5 thành phố và thị trấn các huyện, chiếm tỷ lệ 10,74%). Hầu hết các cơ sở MN tư thực do các tổ chức từ thiện tôn giáo mở, tuy có góp phần đáp ứng nhu cầu gửi trẻ của nhân dân nhưng việc QL theo đặc thù vẫn còn những bất cập đã tạo nên thực trạng khá phức tạp tại các tỉnh Tây Nguyên.

- Các trường MN thuộc xã đặc biệt khó khăn, vùng đồng bào DTTS có cụm lớp tập trung chưa nhiều, các lớp lẻ rải đều các thôn, xã mặc dù có

thuận lợi cho trẻ đi học nhưng các lớp lẻ thường là lớp ghép 2 – 3 độ tuổi, không có đủ các điều kiện để tổ chức cho trẻ em được CSGD 2 buổi/ngày (hầu hết các lớp MG ở điểm phân trường thường mượn các phòng họp thôn, nhà dân, mượn phòng học hoặc sử dụng chung lớp học của tiểu học). Vì vậy, chất lượng CSGD trẻ theo yêu cầu từng độ tuổi còn nhiều hạn chế.

*b) Số lượng trẻ em trong độ tuổi nhà trẻ, mẫu giáo đến trường lớp MN*

**Bảng 2.6:** Quy mô trẻ đến nhà trẻ, lớp mẫu giáo của các tỉnh Tây Nguyên năm học 2012 -2013

Stt	Tỉnh	Trẻ nhà trẻ			Trẻ mẫu giáo		
		Tổng số trẻ từ 0 – 2 tuổi	Đến trường	Tỷ lệ %	Tổng số	Đến trường	Tỷ lệ %
1	Gia Lai	59.922	5.743	9.6	87.928	66.825	76.0
2	Kon Tum	28.130	3.243	11.5	34.713	29.641	85.4
3	Đắk Lắk	60.399	4.531	7.5	98.997	78.107	78.9
4	Đắk Nông	17.278	1.259	7.3	33.423	27.423	82.0
5	Lâm Đồng	51.321	7.540	14.7	65.039	53.712	82.6
Tổng số		217.050	22.316	10.3	320.100	255.708	79.9

*Nguồn: các Sở Giáo dục và Đào tạo*

Qua bảng số liệu trên cho thấy bình quân số lượng, tỷ lệ trẻ em trong độ tuổi NT, MG các tỉnh vùng Tây Nguyên được huy động đến trường MN như sau:

- Trẻ nhà trẻ (NT): Tổng số 22.316 trẻ, tỉ lệ 10,3% so với tổng số trẻ trong độ tuổi. Tỉnh có tỷ lệ huy động trẻ NT thấp nhất Đak Lak (7,5%) và cao nhất là Lâm Đồng (14,7%).

- Trẻ mẫu giáo (MG): Tổng số 255.708 trẻ, tỉ lệ 79,9% so với tổng số trẻ trong độ tuổi. Tỉnh có tỷ lệ huy động trẻ MG thấp nhất Gia Lai (76%) và cao nhất là Kon Tum (85,4%).

*c) Thực trạng về phát triển lớp mẫu giáo và số lượng trẻ em 5 tuổi*

Trong nhiều năm gần đây, các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đã tạo thuận lợi cho việc phát triển GDMN trong cả nước nói chung và các tỉnh Tây Nguyên nói riêng. Đặc biệt là Quyết định số 60/2012/QĐ-TTg

ngày 15/11/2012 của Thủ tướng Chính phủ về một số chính sách phát triển giáo dục mầm non đến năm 2015; Quyết định 2123/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Đề án Phát triển giáo dục đối với các dân tộc rất ít người giai đoạn 2010 – 2015, trong đó có chính sách cho trẻ em MN người Brâu, Rơmăm; Quyết định số 239/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 9 tháng 2 năm 2010 về việc phê duyệt Đề án phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi giai đoạn 2010 – 2015 đã làm động lực cho GDMN cả nước nói chung và vùng Tây Nguyên nói riêng có điều kiện để phát triển. Nhiều lớp MG đang sinh hoạt ghép với trường tiểu học nay được tách ra và thành lập trường MN riêng biệt có ít nhất từ 3 nhóm, lớp trở lên. Các trường MN bán công được chuyển đổi thành trường MN công lập; tất cả các đối tượng trẻ em 3 - 5 tuổi thuộc diện mồ côi, không nơi nương tựa, có cha mẹ sinh sống tại các xã đặc biệt khó khăn, hộ nghèo v.v... được hỗ trợ chi phí học tập, tiền ăn trưa 120.000đ/ngày. Vì vậy, số lượng trẻ đến trường, lớp MG ngày càng cao. Nhiều trường MN được đầu tư xây dựng thêm phòng lớp học từ nhiều nguồn kinh phí, đặc biệt là việc phát triển các lớp mẫu giáo 5 tuổi, cụ thể:

+ Số lớp mẫu giáo 5 tuổi: 4.922 lớp, tỷ lệ 48,71% tổng số lớp MG.

+ Số trẻ em 5 tuổi được huy động đến trường: 112.476 trẻ, đạt tỉ lệ 99,2% so với tổng số trẻ trong độ tuổi. Tỉnh có tỷ lệ huy động trẻ MG 5 tuổi thấp nhất là Đắk Nông (97,6%) và cao nhất là Gia Lai (99,9%).

+ Số trẻ em 5 tuổi được học 2 buổi/ngày: 106.163 trẻ, tỉ lệ 94,4% so với tổng số trẻ 5 tuổi được huy động đến trường, lớp MN. Tỉnh có tỷ lệ trẻ MG 5 tuổi được học 2 buổi/ ngày thấp nhất là Đắk Nông (86,6%) và cao nhất là Lâm Đồng (100%).

**Bảng 2.7:** Quy mô lớp mẫu giáo 5 tuổi và số trẻ em 5 tuổi đến trường của các tỉnh Tây Nguyên năm học 2012 -2013

Stt	Tỉnh	Lớp MG 5t	Trẻ mẫu giáo 5t				
			Tổng số trẻ 5 tuổi	Đến trường	Tỷ lệ %	Học 2b/ng	Tỷ lệ %
1	Gia Lai	1472	32.002	31.968	99,9	27.68	86,6
2	Kon Tum	806	11.151	11.117	99,7	11.01	99,0
3	Đắk Lắk	1323	34.383	33.989	98,9	32.661	96,1
4	Đắk Nông	465	12.003	11.714	97,6	11.124	95,0
5	Lâm Đồng	856	23.804	23.688	99,5	23.688	100
<b>Tổng số</b>		<b>4922</b>	<b>113.343</b>	<b>112.476</b>	<b>99,2</b>	<b>106.163</b>	<b>94,4</b>

*Nguồn: các Sở Giáo dục và Đào tạo*

### 2.2.2 Thực trạng về chất lượng chăm sóc và giáo dục trẻ mẫu giáo 5 tuổi

#### a) Chất lượng giáo dục trẻ mầm non

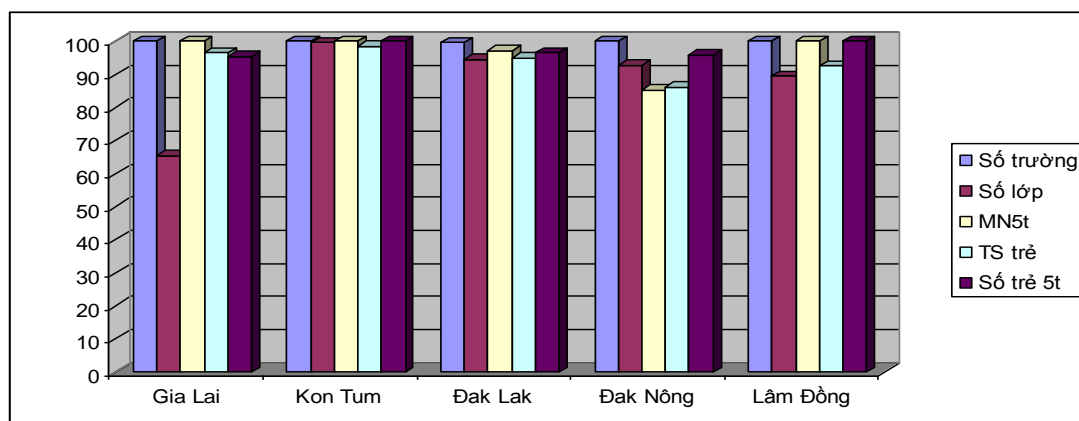
**Bảng 2.8:** Thực hiện chương trình GDMN của các tỉnh vùng Tây Nguyên năm học 2012 -2013

Stt	Tỉnh	Thực hiện chương trình GDMN mới									
		Số trường	Tỷ lệ %	Số lớp	Tỷ lệ %	Lớp MG 5t	Tỷ lệ %	TS trẻ MN	Tỷ lệ %	Trẻ MG5t	Tỷ lệ %
1	Gia Lai	244	100	2.784	65,4	1.472	100	70.019	96,5	30.506	95,4
2	Kon Tum	116	100	1.327	99,6	806	100	32.390	98,5	11.117	100
3	Đắk Lắk	258	99,6	2.624	94,6	1.284	97,1	78.549	95,1	32.790	96,5
4	Đắk Nông	91	100	871	92,8	397	85,4	24.749	86,3	11.218	95,8
5	Lâm Đồng	212	100	1.895	89,4	856	100	56.654	92,5	23.688	100
<b>Tổng số</b>		<b>921</b>	<b>99,9</b>	<b>9.501</b>	<b>83,2</b>	<b>4.815</b>	<b>97,8</b>	<b>262.361</b>	<b>94,4</b>	<b>109.319</b>	<b>97,2</b>

*Nguồn: Các Sở Giáo dục và Đào tạo*

Trên cơ sở phát triển quy mô trường lớp MN hiện có và lấy chất lượng làm động lực thúc đẩy công tác phát triển GDMN, năm học 2012 – 2013, các tỉnh trong vùng đã tập trung chỉ đạo trường MN thực hiện chương trình GDMN do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành (Gia lai, Kon Tum, Đắk Nông, Lâm Đồng đạt tỷ lệ 100% số trường trong toàn tỉnh) với tổng số có 921/922 trường MN trong vùng (tỷ lệ 99,9%); tổng số 9.501 lớp MN (tỷ lệ

83,2%), số lớp MN thực hiện chương trình GDMN cao nhất là tỉnh Kon Tum (tỷ lệ 99,6%); thấp nhất là tỉnh Gia Lai (tỷ lệ 65,4%). Hầu hết các lớp MG 5 tuổi gắn với trường tiểu học ở các xã khó khăn, thực hiện chương trình ngắn hạn dành cho lớp MG 5 tuổi 26 tuần (282 lớp). *Đối với các lớp MG 5 tuổi vùng DTTS đều thực hiện chuẩn bị tiếng Việt cho trẻ trước khi vào lớp 1.*



**Biểu đồ 2.1:** Tỷ lệ trường, lớp, trẻ em MG 5T thực hiện chương trình GDMN tại các tỉnh Tây Nguyên năm học 2012 – 2013

Việc triển khai thực hiện các chuyên đề trọng tâm về GDMN hàng năm đã được các cấp QLGD chỉ đạo thực hiện đạt kết quả khá tốt như chuyên đề nâng cao chất lượng cho trẻ làm quen văn học và làm quen với chữ viết, chuyên đề vệ sinh - dinh dưỡng - an toàn thực phẩm,... đồng thời tiếp tục nâng cao chất lượng các chuyên đề cho trẻ làm quen với toán, bé tập làm nội trợ, tạo hình, giáo dục âm nhạc, đổi mới giáo dục luật lệ an toàn giao thông... Tổ chức cho trẻ được tiếp cận và làm quen các phần mềm máy tính thông qua các hoạt động vui chơi như phần mềm Kidsmart bước đầu đã được triển khai tại các trường, lớp MN có điều kiện.

Nhìn chung, chất lượng GD trẻ có nhiều chuyển biến tích cực, triển khai thực hiện đổi mới hình thức, phương pháp GD trẻ, thực hiện các loại hình chương trình phù hợp với từng địa bàn. Tuy vậy chất lượng GD toàn diện còn hạn chế, đặc biệt là vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn, vùng đồng bào dân tộc

do thiếu điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị, trẻ chưa được chuẩn bị tốt tiếng Việt do trình độ, năng lực chuyên môn của GV chưa đáp ứng với yêu cầu chương trình theo hướng đổi mới...

**b) Chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ mẫu giáo 5 tuổi**

Bằng các biện pháp phối hợp với các cơ quan, ban ngành như Y tế, Hội Phụ nữ, Đoàn Thanh niên... để tuyên truyền cho các bậc cha mẹ và cộng đồng về kiến thức chăm sóc, nuôi dưỡng và bảo vệ sức khỏe của trẻ, theo dõi sức khỏe của trẻ bằng biểu đồ phát triển, thực hiện đầy đủ lịch tiêm chủng, tăng cường công tác vệ sinh cá nhân, môi trường và vệ sinh an toàn thực phẩm. Đặc biệt tích cực chỉ đạo mở rộng loại hình trường, lớp bán trú; tiến hành tổ chức cho trẻ ăn tại trường bằng nhiều hình thức, đảm bảo chế độ dinh dưỡng, vệ sinh và phòng bệnh. Trong những năm qua chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ có những chuyển biến tích cực.

Toàn vùng Tây Nguyên có 491 trường MN được tổ chức bán trú, chiếm tỉ lệ 52,9% tổng số trường; trong đó số nhóm, lớp có tổ chức cho trẻ được bán trú chỉ đạt tỷ lệ 67,7%, còn lại số nhóm, lớp có tổ chức cho trẻ học 2 buổi/ngày nhưng không được ăn, ngủ tại trường. So với chỉ tiêu đảm bảo cho 90% trẻ được ăn ngủ tại trường vẫn còn thiếu 22,3%.

**Bảng 2.9:** Số nhóm trẻ, lớp mẫu giáo các tỉnh Tây Nguyên tổ chức chăm sóc và giáo dục trẻ 2 buổi/ ngày năm học 2012 -2013

Stt	Tỉnh	Nhóm, lớp học 2b/ngày						
		Tổng số nhóm lớp	Tổng số	Tỷ lệ%	Bán trú	Tỷ lệ%	Không bán trú	Tỷ lệ%
1	Gia Lai	2.784	2.127	76,4	1.187	55,8	940	44,2
2	Kon Tum	1.327	1.325	99,8	732	55,2	593	44,8
3	Đắk Lắk	2.624	2.624	100	1.747	66,6	877	33,4
4	Đắk Nông	871	871	100	629	72,2	242	27,8
5	Lâm Đồng	1.895	1.783	94,1	1.618	90,7	165	9,3
Tổng số		<b>9.501</b>	<b>8.730</b>	<b>91,9</b>	<b>5.913</b>	<b>67,7</b>	<b>2.817</b>	<b>32,3</b>

*Nguồn: Các Sở Giáo dục và Đào tạo*



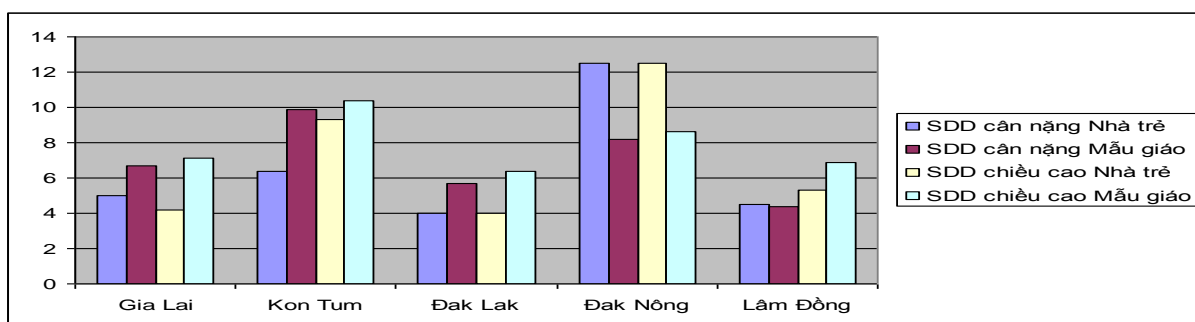
Hầu hết các trường, lớp MN có tổ chức nấu ăn cho trẻ tại trường đều chú ý nâng chất lượng bữa ăn, thực hiện vệ sinh an toàn thực phẩm, bảo đảm an toàn cho trẻ. Một số trường mặc dù không tổ chức ăn cho trẻ, chỉ dạy 1 buổi do không đảm bảo về CSVC nhưng cũng đã cố gắng tổ chức cho trẻ tham gia ngày hội uống sữa, ngày hội trái cây hoặc ngày hội trứng gà ít nhất 1 ngày/tuần nhằm mục đích giảm tỉ lệ trẻ suy dinh dưỡng (SDD) trong trường MN. Công tác khám sức khoẻ định kỳ cho các cháu trong các trường, lớp MN để có điều kiện theo dõi sức khoẻ của trẻ ngay từ đầu năm học được duy trì thường xuyên và có nề nếp. Song tỷ lệ trẻ em suy dinh dưỡng vẫn còn cao làm ảnh hưởng đến tầm vóc của của trẻ trong những giai đoạn tiếp theo nếu không kịp thời có biện pháp khắc phục.

Kết quả chất lượng CSGD trẻ trong các trường, lớp MN: Tỉ lệ bé khoẻ - ngoan: 85%, tỉ lệ bé chăm: 95%, tỉ lệ trẻ SDD thể nhẹ cân trong nhà trẻ là 5.2%, mẫu giáo là 6.4 %; tỉ lệ trẻ thấp còi trong nhà trẻ là 5,6%, mẫu giáo là 7,4%. Bình quân giảm hàng năm từ 0,3 – 0,5% trẻ SDD trên tổng số trẻ ra lớp.

**Bảng 2.10:** Chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ MG 5T tại các trường MN các tỉnh Tây Nguyên năm học 2012 – 2013

Stt	Tỉnh	TD BĐ cân nặng		SDD nhẹ cân				TD BĐ chiều cao		SDD thấp còi			
		NT	MG	NT	Tỷ lệ %	MG	Tỷ lệ %	NT	MG	NT	Tỷ lệ %	MG	Tỷ lệ %
1	Gia Lai	5.743	66.825	289	5.0	4.490	6.7	5.743	66.825	240	4.2	4.735	7.1
2	Kon Tum	2.895	29.636	185	6.4	2.933	9.9	2.895	29.636	269	9.3	3.076	10.4
3	Đak Lak	4.375	76.194	175	4.0	4.370	5.7	4.375	76.194	175	4.0	4.888	6.4
4	Đak Nông	1.213	26.211	152	12.5	2.149	8.2	1.002	23.531	125	12.5	2.022	8.6
5	Lâm Đồng	7.134	53.633	319	4.5	2.334	4.4	7.134	53.633	381	5.3	3.700	6.9
Tổng số		<b>21.360</b>	<b>252.499</b>	<b>1.120</b>	5.2	<b>16.276</b>	6.4	<b>21.149</b>	<b>249.819</b>	<b>1.190</b>	5.6	<b>18.421</b>	7.4

*Nguồn: Các Sở Giáo dục và Đào tạo*



**Biểu đồ 2.2:** Tỷ lệ (%) trẻ em MN suy dinh dưỡng cân nặng và chiều cao các tỉnh Tây Nguyên năm học 2012 - 2013

Nhận xét chung về chất lượng CS&GD trẻ trong các trường, lớp MN trong thời gian qua có nhiều tiến bộ, tạo được niềm tin đối với các bậc cha mẹ. Tuy nhiên hiện nay chất lượng CS&GD trẻ chưa đồng đều giữa các địa bàn vùng DTTS, vùng sâu xa với thành phố, thị xã, thị trấn. Nguyên nhân của tình hình trên là do còn khó khăn về CSVC như chưa có đủ các công trình, thiết bị, đồ dùng phục vụ vệ sinh, ăn uống cho trẻ (Bếp ăn, nhà vệ sinh, nguồn nước sạch) hoặc thiếu GVMN thực hiện nhiệm vụ CS&GD trẻ 2 buổi/ ngày và thiếu NV cấp dưỡng.

*Đánh giá chung về kết quả thực hiện PCGDMN5T của các tỉnh Tây nguyên*

Trong thời gian qua, mặc dù các tỉnh Tây nguyên đã có nhiều cố gắng thực hiện kế hoạch PCGDMN5T đạt một số kết quả đáng kể về phát triển qui mô trường lớp, chất lượng CS&GD trẻ có chuyển biến tích cực, CSVC được quan tâm đầu tư hơn. Tuy nhiên, tính đến thời điểm cuối năm 2013, chưa có tỉnh nào thuộc vùng Tây Nguyên được công nhận đạt chuẩn PCGDMN5T, một trong những nguyên nhân cơ bản do chưa đảm bảo các điều kiện và tiêu chuẩn về đội ngũ GVMN.

### **2.3. Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi**

#### **2.3.1. Quy hoạch phát triển đội ngũ GVMN**

Công tác quy hoạch phát triển đội ngũ GVMN là nhiệm vụ trọng tâm trong quản lý Nhà nước về giáo dục. Nhiệm vụ quy hoạch phát triển đội ngũ

GVMN được thực hiện theo Quyết định của UBND tỉnh phân cấp cho các địa phương trực tiếp chỉ đạo các phòng GD&ĐT tổ chức triển khai thực hiện đến từng cơ sở GDMN.

Kết quả khảo sát tại 5 tỉnh Tây Nguyên cho thấy: hiện nay 100% các tỉnh đều chưa có quy hoạch riêng về phát triển đội ngũ GVMN. Công tác quy hoạch phát triển đội ngũ GV nói chung và GVMN chỉ được đề cập trong quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của từng tỉnh. Để đáp ứng nhiệm vụ phát triển GD&ĐT, các Sở GD&ĐT xây dựng kế hoạch phát triển GD&ĐT theo giai đoạn 5 năm và được cụ thể hóa theo từng năm học. Trong đó, các kế hoạch này chỉ nêu cụ thể về nhu cầu số lượng CBQL, GV cho từng cấp bậc học. Do đó các tỉnh chưa dự báo được nhu cầu phát triển, tạo nguồn, cũng như chưa có giải pháp cụ thể về phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng cho yêu cầu PCGDMN5T, nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện GDMN.

*a) Thực trạng về phát triển số lượng giáo viên mầm non*

**Bảng 2.11:** Số lượng đội ngũ CBQL, GVMN các tỉnh Tây Nguyên năm học 2012 - 2013

Stt	Tỉnh	CBQL, GV, NV			Cán bộ quản lý						
		TS	Biên chế	Tỷ lệ %	TS	Sở GD&ĐT	Phòng GD&ĐT	Trường MN	Biên chế		Thiếu so ĐL
									TS	Tỷ lệ	
1	Gia Lai	5045	3079	61.0	508	3	17	488	508	100.0	123
2	Kon Tum	2533	1875	74.0	277	3	9	265	277	100.0	53
3	Đắk Lắk	6145	3778	61.5	583	3	14	566	583	100.0	124
4	Đắk Nông	1956	1556	79.6	221	3	8	210	221	100.0	36
5	Lâm Đồng	5048	1669	33.1	456	4	12	440	453	99.3	37
Tổng số		<b>20727</b>	<b>11957</b>	<b>57.7</b>	<b>2045</b>	<b>16</b>	<b>60</b>	<b>1969</b>	<b>2042</b>	<b>99.9</b>	<b>798</b>

*Nguồn: Các Sở Giáo dục và Đào tạo*

Tính đến thời điểm tháng 5/2013, tổng số đội ngũ CBQL, GVMN, NV trong các trường MN các tỉnh Tây Nguyên là 20.727 người. Trong đó:

- Tổng số CBQL có 2.045 người. Theo Điều lệ trường mầm non, các trường MN (MG) được bổ nhiệm hiệu trưởng (trường công lập, bán công) và công nhận hiệu trưởng (trường tư thực, dân lập). Đồng thời đối với vùng đồng bằng thành phố có từ 1- 2 phó hiệu trưởng, riêng vùng sâu vùng xa do số lượng lớp ít (từ 3 – 5 nhóm lớp) không bổ trí thêm phó hiệu trưởng.

Tuy nhiên so với định mức và nhu cầu, các tỉnh Tây Nguyên còn thiếu 798 người, chủ yếu các phó hiệu trưởng, GVMN của các lớp 2 buổi/ngày và nhân viên y tế, nấu ăn.

Về nguyên nhân của thực trạng: Qua khảo sát, lấy ý kiến 200 CBQL các Sở GDĐT và các Phòng GDĐT, hiệu trưởng các trường MN đa số cho rằng nguyên nhân chủ yếu là do thiếu nguồn, công tác quy hoạch hàng năm chưa thực hiện đúng theo quy trình, thiếu kế hoạch nhân sự dài hạn, công tác bồi dưỡng lực lượng kế cận còn nhiều hạn chế. Nguyên nhân khác do có nhiều tác động đến việc đề bạt, bổ nhiệm đối với GV dạy giỏi vào các chức vụ CBQL. Đây là hoạt động ghi nhận những thành tích và phát huy tối đa năng lực su phạm đối với đội ngũ GV dạy giỏi. Tuy nhiên theo quy định về quản lý Nhà nước, CBQL, chuyên viên thuộc cấp Sở, cấp phòng GD&ĐT là Công chức. Vì vậy, CBQL công tác tại cơ quan phòng, Sở GD&ĐT không được hưởng chính sách của viên chức như chưa có các khoản phụ cấp đặc thù của nghề dạy học (phụ cấp ưu đãi, phụ cấp thâm niên), mặc dù hầu hết CBQL cấp phòng, cấp Sở GD&ĐT đều xuất thân và được tuyển chọn từ đội ngũ GV dạy giỏi tại các cơ sở GD. Với lý do đó, nên phần lớn GV không muốn tham gia công tác QL. Chính vì thế, cần quan tâm đến các chính sách hợp lý hơn đối với CBQLGD, xem đây là giải pháp để nâng cao chất lượng QLGD hiện nay, là điều kiện để GV an tâm khi được bổ nhiệm làm CBQL các cấp.

## - Về số lượng giáo viên nhà trẻ

**Bảng 2.12:** Số lượng GV nhà trẻ các tỉnh Tây Nguyên năm học 2012 - 2013

Stt	Tỉnh, TP	Giáo viên nhà trẻ							
		TS	Biên chế	Tỷ lệ %	Dân tộc	Trình độ đạt chuẩn trở lên	Trình độ trên chuẩn	Còn thiếu	Tỷ lệ %
1	Gia Lai	527	296	56.2	22	488	216	146	21.7
2	Kon Tum	215	147	68.4	23	186	58	34	13.7
3	Đắk Lắk	325	165	50.8	66	300	70	60	15.6
4	Đắk Nông	87	68	78.2	5	61	15	6	6.5
5	Lâm Đồng	481	62	12.9	15	154	77	0	0.0
Tổng cộng		<b>1.635</b>	<b>738</b>	<b>45.1</b>	<b>131</b>	<b>1.189</b>	<b>436</b>	<b>246</b>	<b>13.1</b>

*Nguồn: Các Sở Giáo dục và Đào tạo*

Trong năm học 2012 -2013, các tỉnh Tây nguyên có tổng số 1.635 GVNT (chưa tính số người nuôi trẻ tại các nhóm trẻ tư thục). GV nhà trẻ được bố trí theo định mức trẻ/nhóm, bình quân 2GV/nhóm trẻ (từ 15 – 20 trẻ/ nhóm) để thực hiện nhiệm vụ GD trẻ cả ngày. Tuy nhiên vẫn còn nhiều nhóm trẻ có 15 trẻ/nhóm nhưng chỉ bố trí 1GV/ nhóm, so với định biên và nhu cầu còn thiếu 246 người.

## - Về số lượng giáo viên mẫu giáo và giáo viên dạy lớp mẫu giáo 5 tuổi

**Bảng 2.13:** Số lượng GV mẫu giáo, GV dạy lớp MG 5 tuổi các tỉnh Tây Nguyên năm học 2012 - 2013

Stt	Tỉnh	Giáo viên mẫu giáo									GV dạy lớp MG5t	
		Tổng số	Biên chế	Tỷ lệ %	Dân tộc	Trình độ đạt chuẩn trở lên	Trình độ trên chuẩn	GV dạy vùng DTTS	GV còn thiếu	Tỷ lệ %	TS	Định biên
1	Gia Lai	3.048	2.316	76,0	461	3.048	1.109	1.379	362	10,6	1.956	1.3
2	Kon Tum	1.549	1.331	85,9	412	1.497	760	953	181	10,5	969	1.2
3	Đắk Lắk	3.777	2.613	69,2	885	3.760	1.453	1.324	650	14,7	1.893	1.4
4	Đắk Nông	1.279	1.059	82,8	175	1.234	405	316	139	9,8	646	1.4
5	Lâm Đồng	2.826	1.042	36,9	301	2.582	1.789	593	86	3,0	1.492	1.7
Tổng số		<b>12.479</b>	<b>8.361</b>	<b>67.0</b>	<b>2.234</b>	<b>12.121</b>	<b>5.516</b>	<b>4.565</b>	<b>1418</b>	<b>10.2</b>	<b>6.956</b>	<b>1.4</b>

*Nguồn: Các Sở Giáo dục và Đào tạo*

Trong năm học 2012 -2013, các tỉnh Tây nguyên có tổng số 12.479 GVMG, riêng GV dạy lớp MG 5 tuổi có 6.956 người. Các địa phương đã cố gắng bố trí GV để thực hiện nhiệm vụ CS&GD trẻ 2 buổi/ngày (2GV/lớp bán trú, 1GV/lớp học 1 buổi). Tuy nhiên vẫn còn thiếu 1.418 GVMN so với định biên và nhu cầu của các lớp học bán trú. Thiếu GVMN nhiều nhất là tỉnh Đắk Lắk (650 người), thiếu GV ít nhất là tỉnh Lâm Đồng (86 người).

Như vậy, theo Thông tư 71/ 2007/TTLB – BGDDT – BNV ngày 28 tháng 11 năm 2007 của Bộ Nội vụ và Bộ Giáo dục và Đào tạo về Hướng dẫn định mức biên chế sự nghiệp trong các cơ sở giáo dục mầm non công lập, về quy hoạch số lượng đội ngũ CBQL, GVMN, NV, khó khăn cơ bản hiện nay vẫn còn thiếu số lượng CBQL, GVMN so với định mức biên chế đội ngũ trong trường MN (MG) , các tỉnh Tây Nguyên còn thiếu CBQL: 798 người, GVNT: 246 người và GVMG: 1.418 người (tổng số 2.462 người).

Riêng GV dạy lớp MG 5 tuổi là 6.956 người, định biên bình quân chỉ đạt 1,4, so với định mức chung là 2,2 GV/lớp theo Thông tư 06 còn thiếu 0,8 (thiếu khoảng 3.637GV).

*Nguyên nhân cơ bản của sự thiếu hụt GVMN:* Trong những năm gần đây, kinh tế Tây Nguyên biến chuyển mạnh, thực hiện chủ trương xã hội hóa, đa dạng loại hình trường, lớp MN, nhu cầu trẻ MN đến trường tăng nhưng số GVMN không đảm bảo theo định mức lao động do nguồn đào tạo và chỉ tiêu đào tạo hàng năm của các trường sư phạm trong vùng chưa đủ đáp ứng kịp thời cho sự phát triển GDMN. Điều đó được thể hiện rõ qua bảng số liệu sau:

**Bảng 2.14:** So sánh về chỉ tiêu đào tạo của ngành sư phạm mầm non năm 2011 và nhu cầu GVMN các tỉnh Tây nguyên năm học 2012 -2013

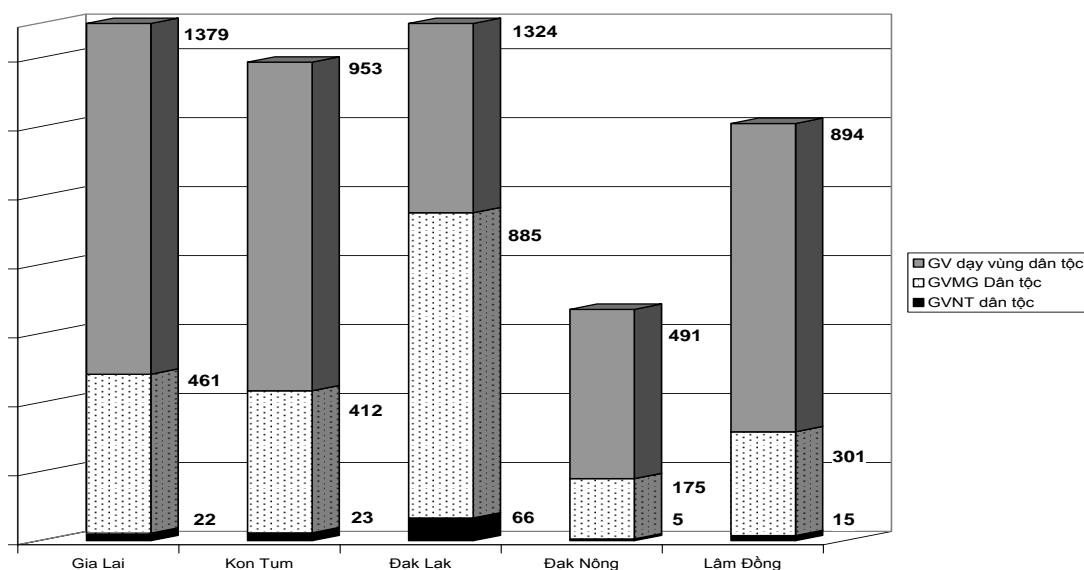
STT	Đơn vị đào tạo	Chỉ tiêu đào tạo hệ CĐSPMN năm 2011	Chỉ tiêu đào tạo hệ THSPMN năm 2011	Nhu cầu bổ sung GVMN còn thiếu	Số GVMN cần có năm học 2012 - 2013
1	Trường CĐSP Gia Lai	90	150	508	268
2	Trường CĐSP Kon Tum	80	100	215	35
3	Trường CĐSP Đăk Lăk	100	400	710	210
4	Trường CĐSP Đà Lạt	160		86	
5	Đăk Nông			145	145
	Tổng số	430	650	1664	658

*Nguồn: Bộ Giáo dục và Đào tạo*

*b) Cơ cấu đội ngũ GV dạy lớp MG 5 tuổi về thành phần dân tộc, độ tuổi*

*\* Cơ cấu thành phần dân tộc*

Với đặc thù của vùng Tây Nguyên, trong toàn vùng có 42,5% trẻ em DTTS trong tổng số trẻ đến trường, lớp MN, số GVMN tại các vùng đồng bào DTTS 4.565 người, tỷ lệ 10,2% trong tổng số GVMN, trong đó số lượng GVMN người DTTS trên địa bàn Tây Nguyên chiếm tỷ lệ thấp: GV nhà trẻ 8,01%, GVMG 17,9% (bảng 2.10 và 2.11). Tỷ lệ GV người DTTS rất thấp nhất là các trường ở vùng đồng bào DTTS sinh sống sẽ ảnh hưởng đến chất lượng CS-GD, đặc biệt là trong công tác PCGDMN5T trên địa bàn Tây Nguyên. Trong những năm vừa qua, các tỉnh Tây Nguyên đã thực hiện chính sách cử tuyển vào ĐH và CĐ SP, tuy nhiên số sinh viên người DTTS vẫn còn rất ít.



**Biểu đồ 2.3:** Số giáo viên mầm non người dân tộc thiểu số và số giáo viên mầm non dạy tại vùng DTTS các tỉnh Tây Nguyên năm học 2012 - 2013

Qua tổng hợp khảo sát GVMN dạy vùng DTTS, ngoài số GVMN người DTTS biết tiếng dân tộc mình và có thể vận dụng vào CS &GD trẻ, còn lại khoảng 35% GVMN chỉ biết tiếng dân tộc ở mức độ là có thể giao tiếp một cách thông thường và 65% GVMN không biết tiếng dân tộc. Đây là một hạn chế ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng đội ngũ, chất lượng giáo dục đặc biệt là công tác phối hợp với gia đình và cộng đồng trong việc huy động trẻ đến trường và tuyên truyền về nội dung phương pháp CSGD trẻ. Khảo sát nguyên nhân của hạn chế này, 65% GVMN chưa được bồi dưỡng tiếng dân tộc tại chỗ khi còn là sinh viên sư phạm, chưa được tham gia các đề án phát triển nguồn nhân lực đến năm 2015 (tỉnh Lâm Đồng) hoặc đề án dạy và học tiếng dân tộc theo đặc thù của từng địa phương như tỉnh Gia Lai, Kon Tum, Đăk Lăk. Vì vậy GV chưa có điều kiện được học tiếng dân tộc một cách bài bản.

**\*Cơ cấu về độ tuổi**

Trên cơ sở xác định cơ cấu theo nhóm tuổi để xác định chiều hướng phát triển của tổ chức mà có kế hoạch đào tạo, tuyển dụng bổ sung. Đối với GVMN được cơ cấu theo các nhóm tuổi sau: dưới 30 tuổi, trên 30 tuổi và trên 45 tuổi.



**Bảng 2.15:** Cơ cấu độ tuổi của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên năm học 2012 – 2013

STT	Tỉnh	Tổng số GVMN	Dưới 30 tuổi		30 tuổi – 45 tuổi		Trên 45 tuổi	
			Số lượng	Tỷ lệ%	Số lượng	Tỷ lệ%	Số lượng	Tỷ lệ%
1	Gia Lai	3.575	1.608	44,98	1.144	32,00	823	23,02
2	Kon Tum	1.764	1.114	63,15	437	24,77	213	12,07
3	Đak Lak	4.102	1.968	47,98	1.394	33,98	740	18,04
4	Đak Nông	1.366	800	58,57	395	28,92	171	12,52
5	Lâm Đồng	3.301	1.617	48,99	1.056	31,99	628	19,02
	<b>Tổng số</b>	<b>14.108</b>	<b>7.107</b>	<b>50,38</b>	<b>4.426</b>	<b>31,37</b>	<b>2.575</b>	<b>18,25</b>

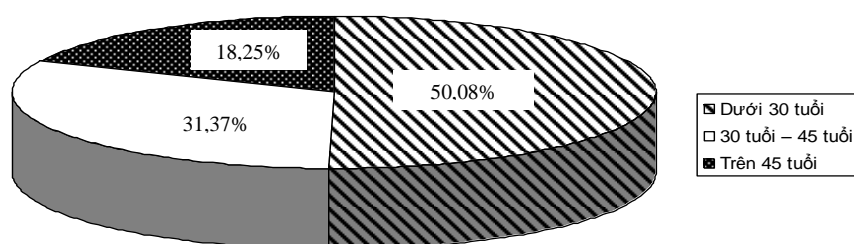
*Nguồn: các Sở giáo dục và đào tạo*

Từ bảng số liệu trên cho thấy: trong tổng số GVMN của toàn vùng Tây Nguyên, số GVMN thuộc nhóm dưới 30 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất (50,38%), nghĩa là hơn ½ lực lượng GVMN trong toàn vùng. Tỷ lệ này nói lên đặc trưng về sự trẻ trung, tiềm năng cống hiến và tính kế thừa. Về chuyên môn, đội ngũ này có tri thức mới về chuyên ngành và kỹ năng sư phạm, có khả năng đổi mới phương pháp dạy học góp phần thực hiện đổi mới GDMN, là lợi thế quan trọng giúp cho các trường MN nâng cao chất lượng CS-GD trẻ theo nhu cầu thực tiễn hiện nay và trong tương lai. Ngoài các hoạt động chuyên môn, sức trẻ của lực lượng GV đã làm cho các phong trào, các hoạt động của xã hội của trường MN càng sôi nổi, khởi sắc, thu hút được sự quan tâm của công đồng đẩy nhanh tiến độ thực hiện PCGDMN5T. Song với những ưu điểm trên, những GVMN trẻ tuổi thường chưa được trải nghiệm nhiều, thiếu kinh nghiệm trong CS &GD trẻ và tính kiên nhẫn là một yêu cầu quan trọng trong chăm sóc – giáo dục trẻ MN. Vì thế, vẫn có những GVMN trẻ thiếu yên tâm công tác, thường thích thay đổi, môi trường, vị trí công việc. Chính điều này đã tạo nên sự không ổn định trong đội ngũ, khó khăn trong bồi dưỡng đội ngũ GVMN dạy giỏi...

Số GVMN có tuổi đời chiếm tỷ lệ cao thứ hai trong toàn đội ngũ là các GVMN trên 30 tuổi – 45 tuổi (31,37%), là những người có kinh nghiệm trong nghề ít nhất 8 năm và cao nhất là trên 20 năm công tác; chính đội ngũ này là

nòng cốt trong nhà trường, là những người khá chín chắn trong nghề nghiệp và có kỹ năng giao tiếp xã hội; họ đang hỗ trợ, giúp đỡ, chia sẻ kinh nghiệm cho GV trẻ đã góp phần không nhỏ trong việc duy trì, ổn định và phát triển GDMN trong nhiều năm qua. Tuy được tốt nghiệp từ trung học SPMN, đa phần GVMN này đã và đang học hệ cao đẳng, đại học SPMN theo phương thức đào tạo tại chức, vừa học vừa làm, từ xa để nâng cao trình độ và cập nhật các kiến thức mới. Mặc dù vậy, phần lớn số GVMN này còn nhiều lúng túng trong thực hiện ứng dụng CNTT là những công cụ thiết yếu của người GV hiện nay trong đổi mới phương pháp dạy học.

Số GVMN còn lại chiếm tỷ lệ 18,25% trong tổng số đội ngũ GVMN thuộc nhóm tuổi trên 45 tuổi, còn khoảng gần 1/5 tổng số GVMN toàn vùng Tây Nguyên. Đây là đội ngũ từng trải qua công việc, giàu kinh nghiệm trong CS-GD trẻ, thành thạo trong công việc, đượ sự tin tưởng của phụ huynh, bản lĩnh trong xử lý tình huống sư phạm và cuộc sống, gắn bó lâu dài với nghề nghiệp. Trước đây, để đáp ứng nhu cầu phát triển của GDMN theo đặc thù của các tỉnh miền núi, vùng đồng bào DTTS, một bộ phận GVMN ở độ tuổi này được đào tạo cấp tốc (1 tháng, 3 tháng) dưới hình thức như bồi dưỡng GV cắm bản để phục vụ tại địa phương (29 GV cắm bản tỉnh Lâm Đồng). Những GV này đã có nhiều đóng góp thực hiện nhiệm vụ GDMN ở vùng khó khăn nhất của Tây Nguyên. So với yêu cầu phát triển GDMN, yêu cầu đổi mới về phương pháp, chương trình GDMN, hầu hết những GV này đều lớn tuổi, trình độ văn hóa thấp không thể học nâng cao để đạt trình độ chuẩn đào tạo (THSP) không đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T. Điểm yếu chung của đội ngũ GVMN ở độ tuổi này là sự hạn chế về sức khỏe do tuổi tác, vì thế sự sung sức, hăng say, năng động trong tư duy và hành động không như trước đây. Do đó việc tổ chức thực hiện các hoạt động giáo dục cho trẻ bị hạn chế nhất là các hoạt động như múa, hát, thể dục vận động.. một bộ phận GVMN còn bảo thủ, trì trệ và ngại tiếp xúc với công cụ CNTT.



**Biểu đồ 2.4:** Tỷ lệ về cơ cấu độ tuổi GVMN tỉnh Tây Nguyên năm học 2012 – 2013

Từ những phân tích trên cho thấy việc qui hoạch phát triển ĐNGVMN hiện nay tại các tỉnh vùng Tây Nguyên đang được thực hiện theo đúng sự phân cấp về QL và đảm bảo các quy trình. Việc quy hoạch về số lượng nhằm nâng cao chất lượng ĐNGVMN ở các tỉnh Tây Nguyên đã từng bước được bổ sung đặc biệt là việc làm “trẻ hoá đội ngũ”. Thực hiện "trẻ hoá" ĐNGVMN trước yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng GDMN góp phần thực hiện đổi mới căn bản và toàn diện nền GD Việt Nam. Song cũng cần có giải pháp cụ thể để tiếp tục rèn luyện, bồi dưỡng qua thực tiễn nghề nghiệp thường xuyên để GVMN có thể trưởng thành, bản lĩnh, thành thạo hơn sẵn sàng nắm bắt trách nhiệm và kế thừa những thành tựu mà thế hệ đi trước trao lại. Đồng thời cần tìm cách giải quyết đối với giáo viên không đủ năng lực giảng dạy theo yêu cầu đổi mới bằng các chế độ chính sách cụ thể, phù hợp thực tiễn của GDMN vùng Tây Nguyên trước yêu cầu PCGDMN5T.

### 2.3.2 Tuyển chọn và sử dụng đội ngũ GVMN

Việc tuyển chọn và sử dụng GV trong ngành GD&ĐT nói chung và GDMN các tỉnh Tây Nguyên nói riêng được thực hiện theo các văn bản quy định.

Ngay từ những năm 1994 – 1995, thực hiện Nghị quyết Hội nghị Ban chấp hành Trung ương Đảng lần thứ 4 (Khoá VII) về tiếp tục đổi mới sự nghiệp giáo dục đào tạo, các tỉnh đã thực hiện chủ trương đa dạng hoá các loại hình trường lớp mầm non. Từ năm 2004 - 2005, sau khi sắp xếp lại hệ thống

mạng lưới trường lớp, các tỉnh đã tuyển dụng một số CBQL, GVMN thuộc trường công lập và bán công đảm bảo cho sự phát triển GDMN phù hợp với tình hình thực tế. Đến năm 2010, thực hiện đề án phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi đến năm 2015, đội ngũ GVMN được sắp xếp lại, ưu tiên biên chế cho GVMN tại các trường MN công lập đồng thời giải quyết chế độ lương và phụ cấp khác đảm bảo theo ngạch, bậc cho GVMN hợp đồng, GVMN làm việc trong các cơ sở GDMN ngoài công lập (theo Quyết định số: 60/QĐ-TTg của Thủ tướng chính phủ về chính sách phát triển giáo dục mầm non).

Để thực hiện tốt quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế. thực hiện Nghị định 115/2010/NĐ – CP, ngày 24 tháng 12 năm 2010 của Chính phủ về Quy định trách nhiệm quản lý nhà nước về giáo dục và các văn bản chỉ đạo của ngành, địa phương, các Sở GD&ĐT đã tham mưu cho UBND tỉnh từng bước phân cấp, giao quyền tuyển chọn, sử dụng GVMN, nhân viên cho các trường MN trong tỉnh. Trên cơ sở đó, các trường MN chủ động hơn trong công tác tuyển chọn. Tuy nhiên đến nay việc tuyển chọn GVMN vẫn còn nhiều vướng mắc trong cơ chế, cụ thể như tỉnh Lâm Đồng, việc tuyển chọn GVMN được sự chỉ đạo của UBND cấp huyện, phòng Nội vụ là đơn vị chủ trì, có sự phối hợp với phòng GD&ĐT. Quy trình tuyển chọn GV được tiến hành như sau: căn cứ vào nhu cầu cần tuyển mới GVMN của từng năm học, hiệu trưởng trường MN nhận hồ sơ của người dự tuyển, lập danh sách và trình Phòng Nội vụ. Sau đó, Hội đồng xét tuyển cấp huyện sẽ tổ chức tuyển chọn thông qua hình thức xét tuyển trên hồ sơ đủ tiêu chuẩn quy định để trình UBND huyện có quyết định tiếp nhận và chuyển danh sách về các trường, cuối cùng hiệu trưởng nhà trường sẽ ký hợp đồng sử dụng người lao động theo qui định.

Kết quả khảo sát tại 5 sở GD&ĐT, 10 phòng giáo dục và 50 trường MN của 5 tỉnh cho thấy hình thức xét tuyển được thể hiện như sau:

**Bảng 2.16:** Hình thức tuyển chọn giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên năm học 2012 – 2013

Hình thức	Cấp tỉnh	Cấp huyện	Cấp trường
Thi tuyển	0	0	0
Phỏng vấn	0	0	0
Xét tuyển theo năng lực, tay nghề	0	0	0
Xét tuyển theo hồ sơ	0	65	65

Kết quả bảng trên cho thấy: Mặc dù có nhiều hình thức tuyển chọn GVMN nhưng hình thức tuyển chọn duy nhất hiện nay ở các tỉnh chỉ tập trung vào tuyển theo hồ sơ. Tuy nhiên, đặc trưng hoạt động của trẻ em trong các trường MN là vừa học, vừa chơi, trong đó hoạt động vui chơi là hoạt động chủ đạo ở lứa tuổi này. Do vậy, bên cạnh hình thức xét tuyển theo hồ sơ cần kết hợp với những hình thức khác có lựa chọn một cách phù hợp để công tác tuyển chọn có thể đạt kết quả tốt nhất.

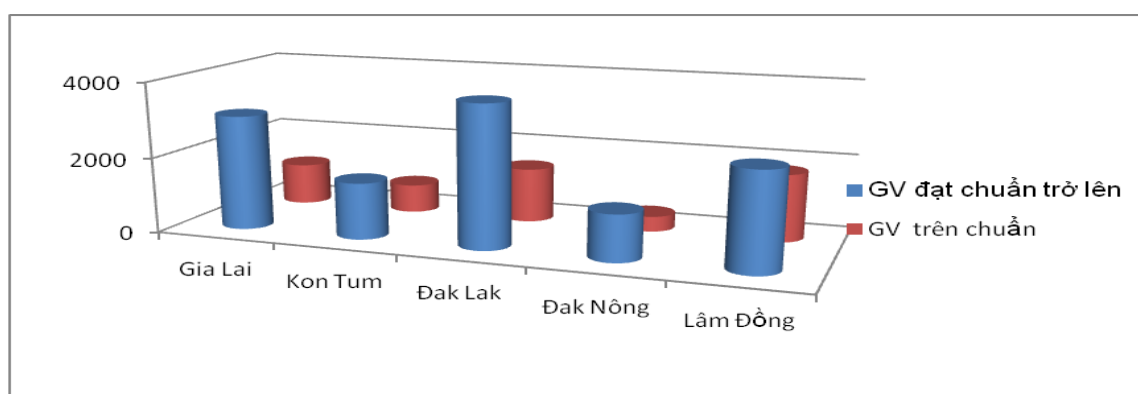
### **2.3.3 Quản lý đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN**

#### *a) Quản lý đào tạo về trình độ chuyên môn cho đội ngũ GVMN*

Việc quản lý công tác đào tạo đội ngũ GVMN nói chung và GVMN dạy lớp MG5T nói riêng được thực hiện theo kế hoạch và chỉ tiêu tuyển sinh hàng năm của các trường Đại học sư phạm, trường CĐSPTW và địa phương do Bộ GDĐT phê duyệt.

Nhận thức được yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ GVMN là nhân tố quyết định đến việc đẩy mạnh chất lượng CS&GD trẻ. Công tác đào tạo GVMN có trình độ đạt chuẩn SPMN đã có nhiều chuyển biến tiến bộ. Để đáp ứng với yêu cầu đổi mới GD, thực hiện nhiệm vụ phổ cập GDMN5T, ngoài việc tiếp nhận các giáo sinh từ các trường Đại học sư phạm, Cao đẳng sư phạm Trung ương Nha Trang và thành phố Hồ Chí Minh..., việc đào tạo mới GVMN được thực hiện thông qua các chỉ tiêu đào tạo tại các trường CĐSP của 4 tỉnh trong vùng Tây Nguyên (tỉnh Đắk Nông chưa có trường CĐSP). Các địa phương có kế hoạch tổ chức đào tạo chuẩn hóa và trên chuẩn cho CBQL -

GVMN bằng các hình thức đào tạo: hệ chính quy, tại chức, vừa học vừa làm, từ xa ... thông qua các phương thức khác nhau như: tuyển cử CBQL – GVMN đi học tại các trường CĐSP tỉnh và các trường CĐSPTW, Đại học Sư phạm, phối hợp với trường CĐSP tỉnh tổ chức các lớp đào tạo tại chỗ, mở lớp đào tạo GV cầm bản cho GV đang giảng dạy ở vùng sâu, vùng dân tộc để kịp thời giải quyết yêu cầu phát triển trường lớp ở vùng đặc biệt khó khăn.



**Biểu đồ 2.5:** Trình độ đào tạo chuẩn và trên chuẩn của GVMN dạy lớp 5 tuổi các tỉnh Tây Nguyên năm học 2012 - 2013

Tính đến năm học 2012 - 2013, các tỉnh trong vùng Tây Nguyên tiếp tục thực hiện kế hoạch đào tạo chuẩn hoá cho giáo viên MN, số lượng giáo viên MN đạt trình độ chuẩn (THSPMN) là 13.310 trong tổng số 14.108 GVMN, chiếm tỷ lệ 94,34%; trong đó có 5.952 GVMN đạt trình độ trên chuẩn (CĐSPMN trở lên), chiếm tỉ lệ 41,29% so với tổng số GVMN (Bảng 2.13 và 2.14). So với chỉ tiêu đề án PCGDMN cho trẻ em 5 tuổi giai đoạn 2011 - 2015 (đến 2015, 100% đạt chuẩn - 50% đạt trên chuẩn) còn 5.66% giáo viên MN chưa đạt trình độ chuẩn (tập trung ở số GVMN trên 45 tuổi và số giáo viên người dân tộc). Nguyên nhân của tình hình trên là do xuất phát điểm của GVMN còn khá thấp, một số GVMN đã đạt chuẩn hoặc trên chuẩn nhưng có trình độ ban đầu là THSP (9+2, 9+3...) kiến thức và kỹ năng còn rất hạn chế, phần nào đã ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ giáo viên của cấp học.

Mặt khác, nhiều địa phương do thiếu GV phải hợp đồng tạm thời HS tốt nghiệp THPT không có điều kiện học tiếp CĐ, ĐH hệ chính qui; một số GV theo gia đình từ nơi khác chuyển đến vào giảng dạy trong các lớp MN vùng

sâu, vùng xa. Một bộ phận GVMN là người DTTS không đủ điều kiện về trình độ văn hóa để tham dự các lớp đào tạo chuẩn (phải tối thiểu có bằng tốt nghiệp THCS) và trên chuẩn. Trái lại, vẫn còn tình trạng sinh viên thuộc các khoa GDMN đã tốt nghiệp trong các trường đại học và cao đẳng không về nhận công tác tại địa phương đi tìm việc khác hoặc ở lại các thành phố lớn. Nguyên nhân vì số GVMN mới ra trường thường phải làm việc theo chế độ hợp đồng ngắn hạn (dưới 1 năm) chưa được xét tuyển biên chế, chưa được hưởng chế độ thâm niên, chưa có chế độ chính sách khuyến khích, thu hút GVMN yên tâm công tác lâu dài tại địa phương.

#### *b) Quản lý bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ GDMN*

Công tác bồi dưỡng giáo viên là một hoạt động giáo dục có một ý nghĩa cực kỳ quan trọng, gắn liền với quan điểm học tập thường xuyên, học tập suốt đời, trở thành phương thức chủ yếu của mọi hoạt động giáo dục- đào tạo. Quản lý công tác bồi dưỡng là một hoạt động chỉ đạo, điều hành phối hợp các lực lượng xã hội có liên quan nhằm tăng cường hướng dẫn gắn liền yêu cầu nâng cao năng lực trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho CBQL, GVMN góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo.

Trong những năm gần đây, thực hiện nhiệm vụ GDMN, công tác quản lý bồi dưỡng GVMN đều được thực hiện theo kế hoạch hàng năm. Các cấp QLGD chỉ đạo việc tổ chức triển khai thực hiện kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ GVMN dưới nhiều hình thức như tập trung, tự học, trao đổi thảo luận nhóm, sinh hoạt tổ chuyên môn..., theo nhiều nội dung như: bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng trong thời gian hè, bồi dưỡng theo chuyên đề... được xuất phát từ mục tiêu của ngành và nhu cầu của người học.

Thực tế khảo sát ý kiến từ 65 CBQL cho thấy: có 40/65 ý kiến (61,5%) nhận định công tác bồi dưỡng thường xuyên cho giáo viên đã được thực hiện nhưng kết quả còn nhiều hạn chế, chưa phù hợp, lý do hầu hết GV chỉ được hướng dẫn trên lý thuyết, thiếu các nội dung về kỹ năng thực hành. Đồng thời, theo ý kiến của CBQL những nội dung cần được bồi dưỡng cho GVMN để có thể nâng cao kỹ năng thực hiện chương trình GDMN, đáp ứng yêu cầu

PCGDMN5T được xếp theo thứ tự như sau:

**Bảng 2.17:** Nội dung bồi dưỡng giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T các tỉnh Tây Nguyên

STT	Nội dung bồi dưỡng	Tổng số ý kiến	Tỷ lệ %	Xếp theo thứ tự
1	Kỹ năng sư phạm	65	100	1
2	Kiến thức chuyên môn	58	89,2	2
3	Tiếng dân tộc	55	84,6	3
4	Tin học	53	81,5	4
5	Nghiệp vụ phổ cập GDMN	51	78,6	5
6	Ngoại ngữ	40	61,5	6
7	Nội dung khác	15	23,1	7

Về chất lượng bồi dưỡng trình độ chuyên môn đạt chuẩn cho GVMN đang đặt ra những thách thức cho GDMN. Thực tế hiện nay, số GVMN có trình độ đạt chuẩn ngày càng cao nhưng năng lực, kỹ năng sư phạm của GVMN được vận dụng tại các cơ sở GDMN còn nhiều mặt hạn chế, chậm được cải thiện. Điều này cần được xem xét ở nhiều góc độ khác nhau như trình độ đào tạo ban đầu của GVMN còn thấp, tinh thần khả năng tự học tập, công tác quản lý chất lượng đào tạo, bồi dưỡng từ phía các trường sư phạm, chính sách cho giáo viên sau khi được bồi dưỡng...

#### **2.3.4 Thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ đối với giáo viên mầm non**

Kết quả khảo sát tại 5 tỉnh, 200 CBQL cấp Sở GDĐT, Phòng GDĐT và hiệu trưởng 50 trường MN, 100% ý kiến nhận xét: việc thực hiện chế độ chính sách cho GVMN trong hệ thống trường công lập ở các tỉnh Tây Nguyên đã được giải quyết cơ bản như đảm bảo các chế độ theo quy định bao gồm tiền lương và các khoản phụ cấp khác... Thu nhập bình quân (căn cứ mức lương cơ bản) của GVMN hiện nay khoảng 3.000.000đ/ tháng; số GVMN hợp đồng ở một số cơ sở GDMN ngoài công lập thực hiện theo hợp đồng có thời hạn và



phổ biến là thoả thuận tương đương với mức lương cơ bản của GVMN trong các trường công lập, thấp nhất là 3.000.000đ/ tháng;

Thực tế cũng cho thấy: Khó khăn, hạn chế cơ bản hiện nay đối với một số địa phương là nguồn thu kinh phí của địa phương trong năm gần đây chưa được đảm bảo theo kế hoạch, dự toán, dẫn tới các địa phương thường hay thiếu lương hoặc chậm chi trả cho GV trong các trường công lập. Ngoài ra, việc xét tuyển biên chế cho GVMN chưa thực hiện do phải chờ các văn bản hướng dẫn xây dựng chức năng vị trí việc làm trong từng đơn vị trường học. Số GVMN ngoài công lập vẫn chưa thực hiện hợp đồng không thời hạn nên việc thực hiện nâng lương theo niên hạn ít được thực hiện, quyền lợi GVMN ngoài công lập vẫn chưa được giải quyết đầy đủ như GV trong biên chế mặc dù đã có thông tư quy định cấp bù lương cơ bản cho GV nhưng việc triển khai còn chậm, chưa chi trả kịp thời cho GV. Vì vậy, nhiều GV chưa yên tâm công tác, ít có cơ hội được học tập nâng cao trình độ tay nghề, ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ.

### ***2.3.5 Kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên mầm non***

Trong những năm qua, việc kiểm tra đánh giá GVMN chủ yếu thông qua các hình thức dự giờ, kiểm tra hoạt động sư phạm của GV, đồng thời tập trung cho hình thức đánh giá chuẩn nghề nghiệp GVMN.

Chuẩn nghề nghiệp GVMN có liên quan đến những năng lực chăm sóc, nuôi dưỡng và GD trẻ em lứa tuổi nhỏ từ 3 tháng đến 72 tháng tuổi. Chuẩn nghề nghiệp GVMN đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng GDMN.

Chuẩn nghề nghiệp là một trong những yếu tố góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ, là vấn đề mới xuất phát thực tiễn của việc đổi mới công tác QL, trong đó đáp ứng yêu cầu phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi là một mục tiêu hàng đầu và là nhiệm vụ trọng tâm của GDMN hiện nay.

Về đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp của đội ngũ GVMN được thực hiện tại các trường MN, thông qua phiếu đánh giá chuẩn nghề nghiệp GVMN tại

thời điểm cuối năm học hàng năm. Kết quả đánh giá được tiến hành vào tháng 6/2013 (thông qua phiếu tổng hợp đánh giá của 212 hiệu trưởng, tổ chuyên môn của 212 trường MN và 2791 giáo viên mầm non) như sau:

**Bảng 2.18:** Kết quả khảo sát đánh giá Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non các tỉnh Tây nguyên năm học 2012 – 2013

STT	Nội dung	Tỷ lệ (%)			
		Xuất sắc	Khá	Trung bình	Kém
<b>Lĩnh vực 1. PHẨM CHẤT CHÍNH TRỊ, ĐẠO ĐỨC VÀ LỐI SỐNG</b>					
Yêu cầu 1	Nhận thức tư tưởng chính trị, thực hiện trách nhiệm của một công dân, một nhà giáo đối với nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.		100		
Yêu cầu 2	Chấp hành pháp luật, chính sách của Nhà nước.		100		
Yêu cầu 3	Chấp hành các quy định của ngành, quy định của trường, kỉ luật lao động.		100		
Yêu cầu 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.				
<i>Tiêu chí 2</i>	Tự học, phấn đấu nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, khỏe mạnh và thường xuyên rèn luyện sức khỏe.		52,2	47,8	
Yêu cầu 5	Trung thực trong công tác, đoàn kết trong quan hệ với đồng nghiệp; tận tình phục vụ nhân dân, trẻ.		100		
<b>Lĩnh vực 2. LĨNH VỰC KIẾN THỨC</b>					
Yêu cầu 1	Kiến thức cơ bản về giáo dục mầm non				
<i>Tiêu chí 2</i>	Có kiến thức về GDMN (bao gồm giáo dục hòa nhập trẻ khuyết tật)		90	10	
<i>Tiêu chí 4</i>	Có kiến thức về đánh giá sự phát triển của trẻ.		64,8	33,3	<b>1,9</b>
Yêu cầu 2	Kiến thức về chăm sóc sức khỏe trẻ lứa tuổi MN.				
<i>Tiêu chí 4</i>	Có kiến thức về một số bệnh thường gặp ở trẻ, cách phòng bệnh và xử lí ban đầu		79,1	20,9	
Yêu cầu 5	Kiến thức phổ thông về chính trị, kinh tế, văn hóa xã hội liên quan đến GDMN				

<i>Tiêu chí 1</i>	Hiểu biết về chính trị, kinh tế, văn hóa xã hội và giáo dục của địa phương nơi GV công tác.		70	30	
<i>Tiêu chí 3</i>	Có kiến thức phổ thông về tin học, ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc nơi GV công tác.		50	48,5	1,5
<i>Tiêu chí 4</i>	Có kiến thức về sử dụng một số phương tiện nghe nhìn trong giáo dục.		50	47,7	2,3
<b>Lĩnh vực 3. LĨNH VỰC KỸ NĂNG SƯ PHẠM</b>					
Yêu cầu 1	Lập kế hoạch chăm sóc, giáo dục trẻ.		69,2	30,8	<b>2</b>
Yêu cầu 3	Kỹ năng tổ chức các hoạt động giáo dục trẻ				
<i>Tiêu chí 1</i>	Tổ chức các hoạt động giáo dục trẻ theo hướng tích hợp, phát huy tính tích cực sáng tạo của trẻ.		57,8	40	<b>2,2</b>
<i>Tiêu chí 4</i>	Biết quan sát, đánh giá trẻ và có phương pháp chăm sóc giáo dục trẻ phù hợp.		81	19	
Yêu cầu 4	Kỹ năng quản lý lớp học.				
Tiêu chí 3	Quản lý và sử dụng có hiệu quả hồ sơ, sổ sách cá nhân, nhóm, lớp.	10,5	70,2	19,3	
Yêu cầu 5	Kỹ năng giao tiếp, ứng xử với trẻ, đồng nghiệp, phụ huynh và cộng đồng.				
Tiêu chí 1	Kỹ năng giao tiếp, ứng xử với trẻ một cách gần gũi, tình cảm.		81	19	
Tiêu chí 4	Giao tiếp ứng xử với cộng đồng trên tinh thần hợp tác, chia sẻ.		70	30	

Phân tích kết quả từ bảng trên cho thấy:

**+ Phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống**

Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống của GVMN được hình thành từ sự tác động của chính trị - xã hội và từ hoạt động thực tiễn. Nhận thức tư tưởng chính trị với trách nhiệm của một công dân, một nhà giáo đối với nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc là một yêu cầu quan trọng trong rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống của người GVMN.

Tình đoàn kết, tinh hợp tác với đồng nghiệp và lòng yêu thương chăm sóc trẻ là một nội dung thể hiện nhận thức tư tưởng chính trị của GVMN. Tư cách đạo đức của GVMN được thể hiện thông qua mối quan hệ với đồng nghiệp và cộng đồng. Thông qua mối quan hệ với đồng nghiệp để giáo viên chia sẻ, giúp đỡ lẫn nhau, cùng phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ. Phối hợp với các lực lượng xã hội, cộng đồng trong công tác GD trẻ.

Dường như ai cũng thừa nhận sự thật là nghề dạy trẻ MN là một nghề vất vả nhất trong các nghề, bởi nó đòi hỏi những người trong nghề phải có cách suy nghĩ trong sáng, khả năng phản ứng nhanh, sức khoẻ tốt và luôn luôn có thể đối đầu với những thách thức từ sức ép của công việc. GVMN nhiều khi buộc phải chấp nhận nhiều yêu cầu khác nhau từ phía xã hội: ngoài làm việc với trẻ hàng ngày, họ còn phải làm việc với gia đình, phụ huynh, với cộng đồng với vai trò là người tuyên truyền, thậm chí là nhà tư vấn GD; GVMN thường phải tự xoay xở trong điều kiện làm việc khó khăn thiếu thôn về CSVC, trang thiết bị dạy học, tỷ lệ cô và trẻ; làm đồ dùng đồ chơi; chế độ dinh dưỡng và an toàn thực phẩm cho trẻ; học tập nâng cao trình độ...GVMN thường là người dễ thích nghi và đáp ứng khá tốt những yêu cầu mới của xã hội và ngành.

Phẩm chất đạo đức của người GVMN tạo thành thang giá trị để đánh giá chất lượng ĐNGVMN. Đây là yếu tố hết sức quan trọng để tạo ra hiệu quả GD trong nhà trường. Đối với trẻ nhỏ, do đặc điểm trẻ hay “bắt chước” mọi hành động, cử chỉ, lời nói của cô giáo đều “đúng”; vì vậy tính nêu gương của người thầy rất quan trọng.

Qua khảo sát và đánh giá các yêu cầu 1,2,3 trong lĩnh vực phẩm chất đạo đức của người GVMN có 100% GV đánh giá đạt mức độ khá. Hầu hết GV chấp hành tốt mọi chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước và các quy định của ngành. Đa số GV tích cực hưởng ứng các cuộc vận động do ngành tổ chức, đặc biệt là cuộc vận động “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”. Trong những năm qua, tình trạng GV dạy lớp MG 5 tuổi bỏ nghề và vi phạm đạo đức nhà giáo là không đáng kể.

Trước yêu cầu đổi mới GD, GVMN phải tự học để thường xuyên bổ sung kiến thức và kỹ năng; học tập và bồi dưỡng được xem là nhiệm vụ thường xuyên, suốt đời của người GVMN nhất là GVMN dạy lớp MG 5 tuổi để có thể giáo dục trẻ một cách toàn diện, chuẩn bị tốt cho trẻ em 5 tuổi vào lớp 1 nhất là việc chuẩn bị tiếng Việt cho trẻ DTTS. Trong thực tế, kỹ năng tự

học của GVMN còn hạn chế. Một số GVMN thiếu động cơ để học tập nâng cao trình độ. Qua khảo sát, đánh giá của đội ngũ CBQL còn 47,8% GV chưa có kỹ năng cập nhật tri thức thường xuyên. Một số GV đã được bồi dưỡng nâng chuẩn đào tạo nhưng chưa đáp ứng được năng lực nghề nghiệp. Điều này đang đặt ra những khó khăn lớn cho ngành GD trong việc tìm giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ. Nguyên nhân cần được nhìn nhận từ nhiều phía như chất lượng đào tạo và bồi dưỡng từ các trường SP; động cơ và phương pháp học tập của người GV; chính sách cho người học; chính sách để mỗi nhà giáo luôn biết tự làm mới mình trong lĩnh vực tri thức, thường gặp ở một số GVMN có tuổi cao, điều kiện đi học khó khăn, chưa đạt chuẩn đào tạo; nhà trường chưa có chế độ hỗ trợ cho GV đi học.

Ngoài ra, việc tổ chức cho GVMN viết sáng kiến kinh nghiệm (SKKN), nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng còn mang tính hình thức để có đủ điều kiện xét chọn GVMN dạy giỏi, ý kiến đánh giá của hiệu trưởng các trường MN nhận định là chưa tốt, cần có giải pháp để đẩy mạnh phong trào nghiên cứu khoa học, viết SKKN trong các trường MN nhằm giải quyết những vướng mắc trong thực tiễn GDMN và theo ý kiến của GVMN cho rằng GVMN có khả năng nhưng chưa được phát huy tốt.

Qua kết quả khảo sát, GVMN có ý thức phấn đấu cao trong nghề nghiệp để trở thành lực lượng cốt cán trong nhà trường và còn lại GVMN chưa được đánh giá cao về ý thức phấn đấu vươn lên trong nghề nghiệp (yêu cầu 4, tiêu chí 3, lĩnh vực 1 Kết quả đánh giá, xếp loại Lĩnh vực 1 về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống, 100% GV đều đạt xếp loại trung bình trở lên.

#### **+ Lĩnh vực kiến thức**

Việc nắm vững kiến thức cơ bản, kiến thức cơ sở chuyên ngành, phương pháp GD trẻ lứa tuổi MN quy định tại Yêu cầu 1- 4 thuộc Lĩnh vực 2. Qua tự đánh giá của GV, đánh giá của tổ chuyên môn cũng như của hiệu trưởng các trường MN, đều xếp loại khá, nghĩa là GV đã thực hiện tốt việc CS&GD trẻ, xử lý được tình huống SP và được các cháu yêu quý, phụ huynh tin yêu. Tuy

nhiên hầu hết GV chưa quan tâm đến việc GD trẻ có nhu cầu đặc biệt và có trên 90% GVMN chưa đạt đến mức độ tư vấn, hỗ trợ và hướng dẫn cho đồng nghiệp trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn.

Việc nắm vững phương pháp đánh giá sự phát triển của trẻ MN theo Bộ chuẩn phát triển trẻ em 5 tuổi là yêu cầu mới đặt ra cho GVMN hiện nay. 100% GV tự đánh giá chỉ sử dụng được phiếu đánh giá có sẵn để quan sát, theo dõi sự phát triển của trẻ ở lớp mình phụ trách, chưa tự xây dựng được các chỉ số phiếu đánh giá phù hợp theo mục tiêu chương trình GDMN quy định. Theo đánh giá của hiệu trưởng vẫn còn 35,2% ý kiến cho rằng GV chưa nắm vững nên cách đánh giá của GV là chưa phù hợp, kiến thức này cần được tiếp tục bồi dưỡng.

Qua khảo sát, đánh giá kiến thức phổ thông về chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội liên quan đến GDMN, theo ý kiến của 100% hiệu trưởng: Số GVMN nắm vững được các chủ trương đường lối của Đảng còn chiếm tỉ lệ hạn chế 64,7%. Và sự hiểu biết này chỉ đủ vận dụng vào nội dung bài dạy. Điều này trong quản lý ĐNGV các nhà trường cần quan tâm, cần tạo điều kiện để GV nâng cao nhận thức, nắm vững các chủ trương chính sách của Đảng và những chủ trương của ngành không chỉ đủ để vận dụng vào bài dạy mà phải nắm vững để tham gia tuyên truyền, phổ biến. Việc nắm vững phong tục, tập quán nơi địa phương GV công tác là yêu cầu cần thiết đối với GVMN nói chung và nhất là đối với GVMN giảng dạy tại các vùng có đông bào dân tộc thiểu số (DTTS) để nhằm nâng cao chất lượng bài giảng, thông qua đó để GD trẻ và làm tốt công tác tuyên truyền, phối hợp với gia đình và cộng đồng. Theo đánh giá GVMN, tỷ lệ GVMN nắm vững nội dung này chiếm 70% còn một bộ phận GV chưa am hiểu phong tục, tập quán của địa phương, kiến thức chỉ đủ vận dụng vào bài giảng và chỉ biết một phần.

Ngoài ra, là kiến thức về tin học, ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc nơi GVMN công tác, kiến thức về sử dụng đồ dùng dạy học, sử dụng các phương tiện dạy học hiện đại, nhất là ứng dụng công nghệ thông tin (CNTT) trong dạy học của GV theo kết quả đánh giá còn nhiều hạn chế. Theo đánh giá của CBQL, 50% ý kiến

cho rằng GVMN sử dụng các phương tiện CNTT chưa thành thạo, cần rèn luyện thêm. Thực tế cho thấy, một bộ phận GVMN lớn tuổi, công tác bồi dưỡng gặp rất nhiều khó khăn; hoặc một số GVMN trẻ tuổi, mới ra trường trong quá trình đào tạo tại trường sư phạm, GVMN chưa tích cực học tập, không đầu tư nhiều thời gian cho việc thực hành, học tập.

Kết quả tổng hợp cho thấy, tỉ lệ GVMN chưa nghiên cứu sâu kiến thức, theo đánh giá lĩnh vực 2: về kiến thức của GV vẫn còn 43 GVMN tự đánh giá (tỷ lệ 1,5%) xếp loại kém, có sự chênh lệch so với hiệu trưởng trường MN đánh giá còn 51 GVMN xếp loại kém (1,9%).

#### **+ Lĩnh vực kỹ năng sư phạm**

Kỹ năng sư phạm của GVMN được đánh giá thông qua các kỹ năng sau:

*Lập kế hoạch chăm sóc, giáo dục trẻ* được đa số GVMN tự đánh giá là khá, tốt, tỉ lệ này chiếm 73,68%. Theo ý kiến của hiệu trưởng, tỉ lệ này chỉ đạt 69,2%. Từ đó, cho thấy có sự đánh giá khác biệt giữa hai đối tượng khảo sát trong đánh giá khả năng lập kế hoạch của GVMN. Nguyên nhân chính do chương trình GDMN mới được ban hành chính thức từ năm 2009 và chỉ được tổ chức thực hiện thí điểm ở một số trường có điều kiện tốt (trường trọng điểm, trường MN đạt chuẩn quốc gia), đến năm 2012 chương trình mới được triển khai đại trà. Đồng thời còn tùy vào điều kiện của từng vùng miền GVMN có thể sử dụng thêm các tài liệu hướng dẫn thực hiện chương trình cho phù hợp như Tài liệu hướng dẫn GV dạy trẻ 5-6 tuổi thuộc vùng khó, tài liệu hướng dẫn GVMN chuẩn bị tiếng Việt cho trẻ em dân tộc thiểu số...). Theo ý kiến của hiệu trưởng còn 42,2% GV chưa có kiến thức tốt, chưa nắm vững phương pháp lập kế hoạch GD, việc lồng ghép nội dung, các lĩnh vực giáo dục theo hướng tích hợp chủ đề trong việc lập kế hoạch CS&GD trẻ còn nhiều lúng túng. Vì vậy, trong công tác quản lý các trường cần tăng cường bồi dưỡng kiến thức lập kế hoạch CS-GD trẻ cho GV, nhằm giúp GV chủ động hơn trong việc xây dựng kế hoạch thực hiện chương trình GDMN.

Khác với các cấp học khác, kỹ năng giảng dạy của GVMN được thể hiện thể hiện trên các mặt hoạt động về *kỹ năng tổ chức thực hiện các hoạt động*

*chăm sóc sức khỏe, giáo dục cho trẻ lứa tuổi MN, kỹ năng quản lý lớp và kỹ năng giao tiếp, ứng xử với trẻ, đồng nghiệp, phụ huynh và cộng đồng*: Đây là nhân tố hàng đầu, quyết định chất lượng của đội ngũ GV và quyết định chất lượng GD.

Đánh giá về kỹ năng tổ chức thực hiện các hoạt động CS sức khỏe, GD cho trẻ lứa tuổi MN, qua kết quả khảo sát cho thấy ý kiến đánh giá GVMN có kỹ năng tổ chức các hoạt động GD cho trẻ theo hướng tích hợp, phát huy tính tích cực cho trẻ còn hạn chế chỉ chiếm tỷ lệ 57,8%. Nhiều GVMN chưa có kỹ năng tổ chức và có sự điều chỉnh phát huy tính tích cực nhận thức, sáng tạo, hợp tác của trẻ trong lớp. Thực tế này, đòi hỏi GVMN cần phải đầu tư nhiều hơn trong công tác soạn giảng. Đặc biệt, trước yêu cầu đổi mới GD hiện nay, bài giảng cần được chuẩn bị kỹ, phù hợp với từng đối tượng trẻ em là yêu cầu hết sức cần thiết.

Về kỹ năng quản lý lớp học, hầu hết GVMN đều có hệ thống hồ sơ, sổ sách thực hiện theo quy định chung của ngành. Tuy nhiên việc QL và sử dụng có hiệu quả hồ sơ, sổ sách của nhóm, lớp, cá nhân chỉ dừng lại ở mức độ ghi chép đầy đủ, lưu trữ gọn gàng, chỉ có số rất ít GVMN (10,5%) có cải tiến những ghi chép, vận dụng những hiểu biết về trẻ, QL sử dụng có hiệu quả vào việc đánh giá, xây dựng chương trình và các hoạt động GD phù hợp nhằm thay đổi chất lượng CS&GD trẻ.

Qua khảo sát thực tế, một trong những hạn chế còn 19% GVMN chưa quan tâm đúng mức đến hoàn cảnh cụ thể của từng trẻ em, thực sự chưa *hiểu* trẻ. Theo đánh giá chưa thực hiện tốt yêu cầu này. Điều này đòi hỏi nhà trường phải làm tốt hơn nữa vai trò phối hợp giữa nhà trường và gia đình trong công tác CS&GD trẻ; phát huy vai trò của gia đình trong công tác GD.

*Kỹ năng giao tiếp, ứng xử với trẻ, đồng nghiệp, phụ huynh và cộng đồng* là một yêu cầu không thể thiếu được của người GVMN. Người GVMN có kỹ năng giao tiếp tốt sẽ tạo ra môi trường làm việc thân thiện, đặc biệt là kỹ năng trao đổi kinh nghiệm với đồng nghiệp. Thông qua các hoạt động chuyên môn của nhà trường giúp cho GV có thêm kinh nghiệm trong thực tiễn giảng dạy. Thông qua



hoạt động giao tiếp với phụ huynh cũng như góp phần tích cực vào việc đưa trẻ đến lớp sẽ giúp cho người GVMN có giải pháp hiệu quả hơn trong CS&GD trẻ. Tích cực tham gia vào các hoạt động xã hội để GVMN có thêm kinh nghiệm, vốn sống. Qua thực tế khảo sát, đánh giá của hiệu trưởng còn trên 30% ý kiến nhận xét GV chưa phát huy tốt kỹ năng này.

Kết quả khảo sát chung cho thấy, đánh giá về lĩnh vực 3: GV tự đánh giá 24,4% chỉ đạt mức trung bình, xếp loại kém về kỹ năng SP có 54 GVMN (1,9%). Hiệu trưởng đánh giá 63 GVMN (2,3%).

Kết quả xếp loại chung về cả 3 lĩnh vực trong đánh giá chuẩn nghề nghiệp GVMN tại bảng tổng hợp như sau:

**Bảng 2.19:** Tổng hợp kết quả đánh giá chuẩn nghề nghiệp GVMN

Tổng số		Loại xuất sắc		Loại khá		Loại trung bình		Loại kém	
Đối tượng đánh giá	Số lượng	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
GV tự đánh giá	2791	224	8	1833	65,7	680	24,4	54	1,9
Tổ chuyên môn	2791	179	6,4	1829	65,5	725	25,9	58	2,2
Hiệu trưởng	2791	179	6,4	1733	62,1	816	29,2	63	2,3

*Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo*

*Kết quả đánh giá, xếp loại theo chuẩn nghề nghiệp:* Tổng số GVMN được đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp GVMN đạt xếp loại từ khá trở lên có sự chênh lệch giữa tự đánh giá của GV (tỷ lệ 73,7%), đánh giá của tổ chuyên môn (tỷ lệ 71,9%) và đánh giá của hiệu trưởng nhà trường (tỷ lệ 68,5%).

So với mục tiêu đáp ứng yêu cầu PCGDMN 5T phải đạt “80% giáo viên đạt chuẩn nghề nghiệp mức độ khá” vào năm 2015, các cấp QLGD cần phải có những biện pháp tích cực cùng với GV triển khai và thực hiện mới hy vọng đạt được mục tiêu phát triển chất lượng đội ngũ GVMN trong tình hình hiện nay.

Nhận xét chung: Trong những năm qua đội ngũ GVMN nói chung và GV dạy lớp MG 5 tuổi nói riêng của các tỉnh Tây Nguyên trước nhiệm vụ PCGDMN5T đã từng bước được củng cố về số lượng, nâng cao trình độ chuyên môn và chất lượng theo chuẩn nghề nghiệp. Đại bộ phận GVMN nhiệt tình, yêu nghề, mến trẻ, có ý thức trách nhiệm trong công tác chăm sóc và giáo

dục trẻ và là người dân địa phương nên yên tâm công tác. Tuy vậy, chất lượng đội ngũ GVMN nhất là GVMN dạy lớp 5 tuổi không đồng đều giữa các địa bàn, vẫn còn một số giáo viên lớn tuổi, giáo viên người dân tộc trình độ văn hóa thấp nên gặp nhiều khó khăn để nâng chuẩn đào tạo theo yêu cầu. Năng lực, ý thức trách nhiệm của một bộ phận giáo viên và CBQL còn bất cập nên thực hiện chất lượng giảng dạy còn hạn chế. Lương của GVMN nói chung và GVMN dạy lớp MG 5 tuổi ở các trường thực hiện bán trú chưa tương xứng với cường độ làm việc. Chế độ chính sách cho GVMN ngoài biên chế (đặc biệt là GV tại các trường tư thục) hưởng lương từ học phí, chưa được tham gia bảo hiểm xã hội nên đời sống vật chất còn nhiều khó khăn, chưa thật yên tâm công tác.

#### **2.4 Đánh giá thực trạng 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**

##### *Những mặt mạnh:*

+ Hầu hết các tỉnh vùng Tây Nguyên đã tập trung xây dựng đội ngũ GVMN phát triển về số lượng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và phẩm chất đạo đức tốt, thực hiện đúng đường lối lãnh đạo của Đảng, chấp hành nghiêm túc pháp luật Nhà nước và quy định của ngành, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và có ý thức vươn lên về mọi mặt, thể hiện ở các nội dung sau:

+ Việc phát triển đội ngũ GVMN, đặc biệt là GV dạy lớp MG 5 tuổi để thực hiện nhiệm vụ PCGDMN5T đã được các cấp QLGD quan tâm, có chú ý xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GV. Hàng năm, ĐNGVMN có tăng về số lượng, từng bước bố trí đảm bảo định biên GV/ lớp và GV/trẻ theo đặc điểm của từng cơ sở GDMN, cố gắng sắp xếp ĐNGVMN phù hợp quy mô mạng lưới trường, lớp nhất là vùng sâu, vùng dân tộc thiểu số.

+ Đại bộ phận GVMN nhất là GV dạy lớp MG 5 tuổi nhiệt tình, có ý thức trong học tập nâng cao trình độ, có ý thức trách nhiệm trong công tác chăm sóc - giáo dục trẻ, tích cực tham gia thực hiện nhiệm vụ PCGDMN5T tại địa phương. ĐNGVMN từng bước được trẻ hóa, được đào tạo chuẩn ví trên

chuẩn nện đủ năng lực đáp ứng với yêu cầu của đổi mới chýống trình GDMN mới; chất lượng CS&GD trẻ đặc biệt là thực hiện đánh giá trẻ em theo Bộ chuẩn phát triển trẻ em 5 tuổi hiện hành có những chuyển biến rõ rệt;

+ Công tác bồi dưỡng, tự bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ của GVMN được chú trọng triển khai theo kế hoạch, mục tiêu của ngành và nhu cầu của người học, giúp cho GVMN có điều kiện thực hiện đảm bảo theo các yêu cầu chuẩn nghề nghiệp GVMN, đáp ứng các yêu cầu PCGDMN 5T.

+ Chế độ chính sách cho ĐNGVMN, đảm bảo mức lương cơ bản đã được giải quyết theo ngạch bậc.

+ Công tác đánh giá, xếp loại GVMN được tiến hành hàng năm có nề nếp theo quy trình, cơ bản hướng theo yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp GVMN.

- *Những hạn chế:*

+ Công tác dự báo, quy hoạch ĐNGVMN còn nhiều lúng túng mất cân đối giữa đào tạo và sử dụng nên dẫn đến tình trạng thiếu nhiều GVMN, đặc biệt các trường MN ở vùng đặc biệt khó khăn, vùng đồng bào dân tộc chủ yếu là các lớp MG 5 tuổi, vì vậy hầu hết thiếu GVMN dạy lớp MG 5 tuổi làm ảnh hưởng đến việc tổ chức CS&GD trẻ 2 buổi/ ngày theo yêu cầu PCGDMN5T;

+ Chất lượng đội ngũ GVMN chưa đồng đều giữa các vùng, thành phố, thị xã, thị trấn và vùng dân tộc. Vì vậy còn gặp nhiều khó khăn trong xây dựng phát triển giáo dục mầm non theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa;

+ Công tác đào tạo GVMN chưa đáp ứng nhu cầu phát triển qui mô GDMN đảm bảo thực hiện được mục tiêu PCGDMN5T, ĐNGV vừa thiếu về số lượng, chất lượng đội ngũ chưa đồng đều giữa các vùng trong tỉnh. Sự phối hợp giữa trường Cao đẳng địa phương với Sở GD&ĐT và các trường MN của các tỉnh trong việc quy hoạch, đào tạo và sử dụng giáo viên chưa được gắn kết chặt chẽ.

+ Công tác bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ mặc dù được tiến hành thường xuyên, có nề nếp nhưng vẫn còn mang tính hình thức, tinh thần tự học của GV chưa cao do điều kiện và thời gian làm việc của GVMN vượt quá qui

định (10 – 12 giờ/ ngày); các nội dung bồi dưỡng chưa thiết thực chưa có nhiều nội dung bồi dưỡng thuộc lĩnh vực, yêu cầu về kỹ năng sư phạm và cập nhật kiến thức mới về CS&GD trẻ.

+ Việc bồi dưỡng tiếng dân tộc cho GVMN dạy vùng DTTS chưa thực sự bài bản, chủ yếu theo thời vụ, số lượng GV được tham gia các lớp học tiếng DTTS ít so với nhu cầu; chưa có chương trình bồi dưỡng tiếng DTTS tại chỗ trong hầu hết các trường Sư phạm của tỉnh theo đặc thù của từng địa phương.

+ Vẫn còn địa phương chưa có sự quan tâm đầu tư đúng mức đối với GDMN; thiếu các điều kiện để GVMN yên tâm công tác tại vùng sâu, xa, vùng đồng bào DTTS. Cơ sở vật chất, thiết bị chưa đáp ứng đủ, đồng bộ nhất là vùng dân tộc, vùng sâu, vùng xa còn thiếu và nghèo nàn;

+ Việc thực hiện chế độ chính sách cho GVMN còn nhiều bất cập, chưa có chế độ đặc biệt riêng đối với đa số GVMN dạy vùng DTTS, GV tham gia thực hiện PCGDMN5T ở những vùng khó khăn.

- *Những thuận lợi:*

+ Các Nghị quyết, Chỉ thị của Đảng, Nhà nước từ Trung ương đến địa phương về giáo dục nói chung và đặc biệt về GDMN phù hợp với tình hình phát triển KT -XH đã tạo hành lang pháp lý, tạo điều kiện tốt cho GDMN phát triển ;

+ Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh quan tâm trong việc lãnh đạo, chỉ đạo có những biện pháp cụ thể chăm lo cho sự nghiệp GD&ĐT nói chung và GDMN nói riêng, thúc đẩy tốt tiến trình thực hiện PCGDMN5T;

+ Sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế và tăng trưởng kinh tế tạo điều kiện cho chất lượng cuộc sống của người dân được nâng cao hơn góp phần phát triển GDMN vào thực hiện các mục tiêu PCGDMN5T.

- *Những khó khăn, thách thức:*

+ Dân số biến động do nguồn di dân tự do nhập cư vào đã làm phát triển quy mô GD&ĐT nói chung và GDMN nói riêng, tạo sự bất cập giữa điều kiện phát triển và nhu cầu phát triển, ảnh hưởng đến việc phát triển ĐNGVMN về

mặt số lượng và chất lượng, thiếu giáo viên có trình độ thực hiện nhiệm vụ chăm sóc – GD trẻ MN 2 buổi/ngày.

+ Điều kiện về CSVC các trường, lớp MN còn nhiều thiếu thốn, vẫn còn trẻ 5 - 6 tuổi phải học tại các phòng mượn, phòng tạm, các lớp MG gắn với tiểu học, không đủ các điều kiện thiết bị ...

+ Việc thực hiện chuyển đổi các trường MN đến năm 2012 mới được thực thi theo đề án PCGDMN5T, vì vậy chính sách cho đội ngũ GVMN chưa được giải quyết kịp thời như tuyển biên chế, phụ cấp thâm niên....

+ Tuy hầu hết các tỉnh Tây Nguyên đều được hỗ trợ kinh phí từ Trung ương, song những năm gần đây Ngân sách giáo dục nói chung và GDMN nói riêng còn có nhiều khó khăn. Trong khi đó công tác xã hội hóa giáo dục ở một số địa phương còn hạn chế, chưa tận lực thu hút sức dân tham gia xây dựng trường MN cũng như thu học phí để đảm bảo cho hoạt động của các trường lớp mầm non. Mặt khác đời sống của một bộ phận nhân dân ở các vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc còn nhiều khó khăn nên đã ảnh hưởng đến công tác xã hội hóa giáo dục.

+ Tư tưởng ỷ lại vào sự bao cấp của nhà nước còn khá nặng nề ở một bộ phận dân cư, nhất là đồng bào dân tộc.

Nguyên nhân chính của những khó khăn, thách thức: Mặc dù đã có chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển GDMN. Hàng năm các tỉnh đều có kế hoạch phát triển GD&ĐT (trong đó có kế hoạch phát triển GDMN). nhưng chưa xây dựng được quy hoạch phát triển giáo dục mầm non, do đó chưa dự báo đầy đủ quy mô phát triển, chưa quy hoạch cụ thể về các điều kiện và chưa đề xuất được các biện pháp hữu hiệu để thực hiện quy hoạch, kế hoạch phát triển GDMN, đặc biệt công tác phát triển đội ngũ GVMN chưa được quan tâm. Vì thế, để thực hiện mục tiêu PCGDMN cho trẻ em 5 tuổi trong những năm gần đây còn gặp nhiều khó khăn, trở ngại ...

## **Kết luận chương 2**

Dựa trên cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi, trong chương 2 luận án đã phân tích, làm sáng tỏ thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi thông qua các nội dung phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi. Kết quả phân tích cho thấy công tác phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T ở các tỉnh Tây nguyên đã đạt được những những kết quả cơ bản như: hầu hết các tỉnh đã cố gắng tập trung xây dựng đội ngũ GVMN phát triển về số lượng đồng thời nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, phẩm chất đạo đức; ĐNGVMN từng bước được trẻ hóa, được đào tạo chuẩn và trên chuẩn để đủ năng lực đáp ứng với yêu cầu của đổi mới chương trình GDMN mới; Công tác bồi dưỡng, tự bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ của GVMN được chú trọng triển khai theo kế hoạch, mục tiêu của ngành; Chế độ chính sách cho ĐNGVMN cơ bản đã được giải quyết theo ngạch bậc; Công tác đánh giá, xếp loại GVMN được tiến hành hàng năm có nề nếp theo yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp GVMN. Bên cạnh đó, kết quả phân tích cũng cho thấy những hạn chế trong công tác phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi ở các tỉnh Tây nguyên như công tác dự báo, quy hoạch ĐNGVMN còn mất cân đối giữa đào tạo và sử dụng; Công tác đào tạo GV chưa đáp ứng nhu cầu phát triển qui mô GDMN; Các trường MN ở vùng đặc biệt khó khăn, vùng đồng bào dân tộc hầu hết thiếu GVMN dạy lớp MG 5 tuổi; Thiếu sự phối hợp chặt chẽ giữa trường Cao đẳng - Sở GD&ĐT - các trường MN của các tỉnh trong việc quy hoạch, đào tạo và sử dụng GV; Chất lượng đội ngũ GVMN chưa đồng đều giữa các vùng, thành phố, thị xã và vùng dân tộc; Công tác bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ còn mang nặng tính hình thức; Việc thực hiện chế độ chính sách cho GVMN còn nhiều bất cập...

Tổng hợp kết quả phân tích thực trạng trên cho thấy phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T ở các tỉnh Tây nguyên là yêu cầu bức thiết hiện nay và đó cũng chính là cơ sở thực tiễn cần thiết, góp phần tạo cơ sở khoa học để xây dựng các giải pháp phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T ở các tỉnh Tây Nguyên

**Chương 3**

**GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON**  
**ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHỔ CẬP GIÁO DỤC MẦM NON**  
**CHO TRẺ EM 5 TUỔI CÁC TỈNH TÂY NGUYÊN**

**3.1. Định hướng phát triển giáo dục và đào tạo, phát triển giáo dục mầm non các tỉnh Tây nguyên đến 2020**

***3.1.1 Định hướng phát triển giáo dục và đào tạo các tỉnh Tây nguyên đến năm 2020***

Định hướng phát triển giáo dục và đào tạo của các tỉnh Tây Nguyên được thể hiện trong Chiến lược phát triển kinh tế và xã hội của vùng Tây Nguyên đến năm 2020. Nhiệm vụ của GD&ĐT là không ngừng nâng cao dân trí, tạo điều kiện để mọi người được đi học và không ngừng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ cho phát triển kinh tế và xã hội.

Mục tiêu cụ thể của Kế hoạch triển khai thực hiện Kết luận số 12-KL/TW ngày 24 tháng 10 năm 2011 của Bộ Chính trị về việc tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 10-NQ/TW ngày 18 tháng 01 năm 2002 của Bộ Chính trị (Khóa IX) về phát triển vùng Tây Nguyên thời kỳ 2011 – 2020 của Thủ tướng Chính phủ nhằm đưa vùng Tây Nguyên phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững với nội dung phát triển về GD-ĐT như sau:

- Phân đầu đến năm 2015 tỷ lệ trẻ em dưới 5 tuổi suy dinh dưỡng thể nhẹ cân giảm xuống dưới 23%, đến năm 2020 dưới 16%. Đến năm 2015, tất cả các tỉnh trong vùng đạt chuẩn phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ năm tuổi; tỷ lệ học sinh trong độ tuổi đến trường đạt 98 - 99% ở tiểu học, 87 - 90% ở trung học cơ sở và 60% ở trung học phổ thông; có từ 7% đến 9% học sinh dân tộc thiểu số trong tổng số học sinh dân tộc đang học ở giáo dục trung học được học nội trú; bình quân sinh viên/vạn dân đạt 180; hoàn thành phổ cập giáo dục tiểu học đúng độ tuổi và phổ cập trung học cơ sở. Đến năm 2020, tiếp tục tăng



các chỉ số huy động học sinh ra lớp, thực hiện phổ cập giáo dục bậc trung học cho khoảng 50% đến 60% số xã.

### ***3.1.2 Định hướng phát triển giáo dục mầm non các tỉnh Tây Nguyên đến 2020***

Thực hiện Chiến lược phát triển kinh tế và xã hội của vùng Tây Nguyên đến năm 2020, cùng với nhiệm vụ của GD&ĐT là không ngừng nâng cao dân trí, tạo điều kiện để mọi người được đi học và không ngừng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ cho phát triển kinh tế và xã hội. Định hướng phát triển giáo dục mầm non các tỉnh Tây Nguyên đến 2020 là đảm bảo mục tiêu:

*“Phấn đấu đến năm 2015 tỷ lệ trẻ em dưới 5 tuổi suy dinh dưỡng thể nhẹ cân giảm xuống dưới 23%, đến năm 2020 dưới 16%. Đến năm 2015, tất cả các tỉnh trong vùng đạt chuẩn phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ năm tuổi”*. [84]

#### ***\*Định hướng về phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi đến năm 2020 cần đạt một số mục tiêu sau:***

“Phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em năm tuổi là nhiệm vụ ưu tiên hàng đầu trong giáo dục mầm non nhằm chuẩn bị tốt nhất cho trẻ vào lớp 1 đối với tất cả vùng miền trong cả nước. Nhà nước có trách nhiệm quản lý, đầu tư phát triển giáo dục mầm non, tăng cường cơ sở vật chất, đào tạo đội ngũ giáo viên; ưu tiên đầu tư các vùng có điều kiện khó khăn, vùng núi, vùng sâu, vùng xa, hải đảo, biên giới

- Một trong những mục tiêu cụ thể trong mục tiêu chung của Phổ cập GDMN là *đào tạo, ...* [83] *bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên mầm non, bảo đảm 100% giáo viên dạy lớp mầm non đạt chuẩn đào tạo vào năm 2010, đến năm 2015 có 50% giáo viên đạt trình độ chuẩn nghề nghiệp ở mức độ khá*

- Nhiệm vụ và giải pháp chính của đề án phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi là “ *Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục mầm non:*

a) *Tăng cường năng lực của các trường sư phạm, đào tạo, bồi dưỡng giáo viên mầm non đủ về số lượng, nâng cao chất lượng đáp ứng yêu cầu phổ cập và đổi mới giáo dục mầm non*

- *Đào tạo nâng chuẩn và đào tạo mới 22.400 giáo viên, bảo đảm đến năm 2015, có đủ giáo viên dạy các lớp mầm non năm tuổi theo định mức quy định. Tăng tỷ lệ giáo viên người dân tộc, cử tuyển 2.000 giáo viên cho các vùng khó khăn với nguồn tuyển tại các trường phổ thông dân tộc nội trú, học sinh đã tốt nghiệp Trung học phổ thông tại các thôn, bản;*

- *Xây dựng và mở rộng mô hình dạy tiếng dân tộc cho giáo viên công tác tại các vùng có đồng bào dân tộc thiểu số, có học phần dạy tiếng dân tộc thiểu số cho giáo sinh cử tuyển trong các trường sư phạm;*

- *Đổi mới nội dung và phương thức bồi dưỡng thường xuyên cho đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý, cập nhật, kiến thức và kỹ năng cho giáo viên để thực hiện Chương trình giáo dục mầm non mới. Chú trọng bồi dưỡng nâng cao chất lượng của giáo viên người dân tộc thiểu số.*

b) *Xây dựng chính sách hợp lý và bảo đảm nguồn lực thực hiện chính sách cho đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý*

- *Nhà nước hỗ trợ ngân sách để thực hiện trả lương cho giáo viên và cán bộ quản lý ở các cơ sở giáo dục mầm non dân lập theo bảng lương và nâng lương theo định kỳ. Các cơ sở giáo dục mầm non tư thục bảo đảm chế độ lương cho giáo viên không thấp hơn ở các cơ sở mầm non dân lập, công lập và thực hiện đầy đủ chế độ, chính sách cho giáo viên theo quy định hiện hành;*

- *Khuyến khích các địa phương thực hiện cơ chế học phí mới, tăng nguồn thu hợp pháp ở những nơi thuận lợi, cha mẹ trẻ có khả năng chi trả để*

*thực hiện chế độ, chính sách cho giáo viên mầm non dạy trẻ dưới năm tuổi.*[84]

### **3.2 Các nguyên tắc đề xuất giải pháp**

#### **3.2.1 Đảm bảo tính cần thiết**

Các giải pháp được đề xuất dựa trên yêu cầu phát triển đội ngũ GVMN các tỉnh Tây Nguyên để đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T. Do đó, các giải pháp phải góp phần giải quyết các vấn đề mang tính bức xúc trong thực tiễn phát triển đội ngũ GVMN các tỉnh Tây Nguyên để đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T hiện nay đồng thời hướng tới sự phát triển bền vững của giáo dục mầm non ở các tỉnh Tây nguyên. Theo đó, các giải pháp phải thể hiện rõ nhận thức về vai trò, trách nhiệm của đội ngũ GVMN; đáp ứng các yêu cầu về phát triển số lượng và chuẩn hóa đội ngũ để tổ chức CS - GD trẻ 2 buổi/ ngày cũng như các vấn đề có liên quan đến công tác tuyển dụng và chính sách đãi ngộ GVMN, công tác kiểm tra đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp GVMN...

#### **3.2.2 Đảm bảo tính thực tiễn**

Các giải pháp được đề xuất phải phù hợp điều kiện chính trị - kinh tế - xã hội của nước ta nói chung và các điều kiện, nhu cầu cụ thể của các tỉnh Tây Nguyên nói riêng; vừa phải đáp ứng yêu cầu trước mắt, vừa hướng tới yêu cầu phát triển lâu dài theo định hướng phát triển giáo dục mầm non ở các tỉnh Tây nguyên. Do đó, các giải pháp được lựa chọn cần chỉ rõ mục đích, nội dung giải pháp; điều kiện và cách tổ chức thực hiện các công việc cụ thể để các cơ quan quản lý và các trường mầm non có thể nghiên cứu, tổ chức thực hiện một cách sáng tạo, hiệu quả.

#### **3.2.3 Đảm bảo tính hiệu quả**

Đội ngũ giáo viên quyết định chất lượng CS- GD trẻ tại các cơ sở giáo dục mầm non đồng thời có vai trò đặc biệt quan trọng trong phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi các tỉnh Tây Nguyên. Phát triển đội ngũ giáo viên là điều kiện tiên quyết để nâng cao chất lượng CS- GD trẻ, góp phần tích cực

vào công tác phổ cập giáo dục mầm non 5 tuổi. Các giải pháp đề xuất phải xác định rõ trách nhiệm và sự phối hợp của các cấp quản lý để phát triển đội ngũ GVMN vùng Tây Nguyên đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T đạt hiệu quả, góp phần nâng cao chất lượng CS- GD trẻ mầm non, hướng tới đạt được mục tiêu của Đề án PCGDMN5T của vùng Tây Nguyên đã được đặt ra. .

#### **3.2.4 Đảm bảo tính kế thừa**

Các giải pháp được đề xuất trên cơ sở kế thừa có chọn lọc những kết quả nghiên cứu về phát triển đội ngũ GV nói chung cũng như GVMN nói riêng và tổng kết những kinh nghiệm thực tiễn, phát huy những kết quả đã đạt được, tổng hợp những ý tưởng sáng tạo của các địa phương đã và đang áp dụng về phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T.

#### **3.2.5. Nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống**

Các giải pháp được đề xuất dựa trên cơ sở nền tảng phát triển đội ngũ giáo viên của bậc học mầm non (tuyển chọn và sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, chế độ chính sách...) phù hợp với mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của đất nước nói chung và của ngành GD & ĐT nói riêng. Các giải pháp được đề xuất phải phù hợp, bảo đảm sự thống nhất chặt chẽ với sự phát triển đội ngũ giáo viên của toàn bộ các bậc học khác trong hệ thống giáo dục quốc dân và đồng thời phải có mối liên hệ chặt chẽ, thống nhất với nhau để có tác động tổng hợp đến sự phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ 5 tuổi các tỉnh Tây Nguyên.

#### **3.2.6. Nguyên tắc bảo đảm công bằng trong giáo dục**

Để đáp ứng được các yêu cầu thực tiễn đặt ra, các giải pháp đề xuất phải tập trung phát triển đội ngũ giáo viên một cách toàn diện ( xây dựng quy hoạch, tuyển chọn, sử dụng, nâng cao chất lượng theo hướng chuẩn hóa về trình độ đào tạo và Chuẩn nghề nghiệp GVMN ... ) ở các vùng, thành phố, thị xã, thị trấn và đặc biệt ở vùng khó khăn, vùng đồng bào dân tộc, góp phần tạo điều kiện thuận lợi cho mọi trẻ mẫu giáo 5 tuổi các dân tộc ở các tỉnh Tây

nguyên đều có cơ hội được CS- GD tại các cơ sở giáo dục mầm non, được chuẩn bị tốt trước khi vào lớp 1.

### **3.3 Các giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu PCGDMN cho trẻ em 5 tuổi các tỉnh Tây Nguyên**

#### **3.3.1 *Đổi mới quy hoạch và chỉ đạo thực hiện hiệu quả quy hoạch phát triển ĐNGVMN***

##### **\* Mục đích**

Quản lý tốt việc phát triển ĐNGVMN theo quy hoạch, tác động vào cơ cấu ĐNGVMN sẽ tạo động lực cho GDMN nói chung và GVMN nói riêng được phát triển đồng bộ, là một trong những yếu tố nâng cao chất lượng ĐNGVMN ở Tây Nguyên có tác dụng tích cực trong việc nâng cao chất lượng, hiệu quả GDMN và công tác PCGDMN5T.

##### **\*Nội dung và điều kiện thực hiện**

- Thực hiện qui hoạch ĐNGV theo quy trình, theo thẩm quyền, đảm bảo các yêu cầu đáp ứng cho việc đổi mới và nâng cao chất lượng GDMN đồng thời phải đáp ứng được yêu cầu về PCGDMN5T các tỉnh Tây Nguyên.

- Phát triển số lượng ĐNGVMN đảm bảo cho việc phát triển GDMN của từng địa phương, đơn vị cụ thể đáp ứng cho quy mô trường, lớp, trẻ đến trường, các hoạt động GD trong nhà trường, điều kiện CSGD trẻ cả ngày hay một buổi, hệ số GV/ nhóm, lớp MN theo quy định và những thay đổi cấp thời về đầu ồm, sinh đẻ...

- Quy hoạch về mặt cơ cấu đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T được thể hiện ở các mặt về cơ cấu độ tuổi, trình độ đào tạo, chuyên môn, đặc biệt có cơ cấu về thành phần dân tộc. Cơ cấu ĐNGVMN gắn với nhu cầu, điều kiện phát triển của nhà trường như xây dựng trường chuẩn quốc gia, phát triển quy mô trường, lớp...

##### ***\*Cơ cấu về độ tuổi***

Việc bố trí GVMN nói chung và riêng GVMN dạy lớp MG 5 tuổi theo độ tuổi nhằm xác định cơ cấu theo nhóm tuổi trong đơn vị như từ 20 tuổi -

dưới 30 tuổi, 30 tuổi - dưới 40 tuổi và trên 50 tuổi để xác định hướng phát triển của tổ chức, nâng cao chất lượng chuyên môn các trường MN đồng thời đáp ứng được mục tiêu phổ cập GDMN; dự kiến về số giáo viên nghỉ hưu, số GVMN đến tuổi về hưu hàng năm, việc bố trí GV/lớp giữa GVMN có kinh nghiệm và GVMN mới ra trường, GVMN dạy giỏi, GVMN lớn tuổi và GVMN trẻ tuổi để nâng cao chất lượng GDMN.

*\*Cơ cấu theo trình độ đào tạo*

Bố trí GVMN với những trình độ đào tạo khác nhau trong cùng một tổ, khối (đạt chuẩn, trên chuẩn) để GVMN có thể hỗ trợ, tương tác, giúp đỡ lẫn nhau trong hoạt động chuyên môn, cùng hoàn thành nhiệm vụ. Đặc biệt là việc bố trí giáo viên dạy các lớp MG 5 tuổi thực hiện việc PCGDMN5T cần được xem xét, bố trí GVMN có trình độ và năng lực chuyên môn vững.

*\*Cơ cấu thành phần dân tộc:* Phân bố một tỉ lệ tương đối hợp lý nào đó giữa GVMN người kinh và GVMN người DTTS để thực hiện chuẩn bị tiếng Việt cho trẻ em DTTS phù hợp theo đặc thù của từng địa phương nhất là các lớp có trẻ em đa dân tộc nhằm thực hiện nâng cao chất lượng GD ở các vùng DTTS, chuẩn bị tốt tâm thế cho trẻ vào lớp 1 trường phổ thông.

Các cấp chính quyền đảm bảo việc chỉ đạo thực hiện chủ trương, triển khai các chế độ chính sách chung và đặc thù của các tỉnh Tây Nguyên, đảm bảo cơ cấu ĐNGV ở các trường MN. Trong đó, ưu tiên cho các xã khó khăn, xã đặc biệt khó khăn, vùng đồng bào DTTS phải có đủ GV để thực hiện chương trình GDMN trong 1 ngày, đặc biệt là việc tổ chức CSGD trẻ 2 buổi/ngày...

Đồng thời các tỉnh cần có cơ chế, chính sách đào tạo theo địa chỉ để thực hiện đào tạo GVMN là người DTTS về phục vụ chính tại quê hương. Đặc biệt chính ĐNGV này sẽ hỗ trợ, tăng cường cho công tác tuyên truyền vận động nhân dân thực hiện PCGDMN5T ở các vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc.

**\*Tổ chức thực hiện**

*\*Dựa trên cơ sở kết quả dự báo số GVMN, Sở Giáo dục và Đào tạo xây dựng qui hoạch và chỉ đạo việc tổ chức thực hiện qui hoạch phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T*

Quy hoạch phát triển đội ngũ GVMN là một bộ phận không thể thiếu được của quy hoạch phát triển GDMN nói riêng và của quy hoạch phát triển KT – XH của địa phương nói chung. Vì vậy yêu cầu của quy hoạch phải phù hợp với chiến lược phát triển GDĐT và quy hoạch phát triển KT - XH trên địa bàn lãnh thổ; quy hoạch các ngành có liên quan của địa phương; phù hợp với quy mô, cơ cấu, phân bố dân cư trên địa bàn lãnh thổ nơi quy hoạch; kết hợp trước mắt và lâu dài, có tính toán lộ trình phát triển và phải xác định rõ những vấn đề bức xúc, những trọng điểm cần phải đầu tư và thứ tự cần ưu tiên; tăng cường mối quan hệ với các ngành, lĩnh vực khác.

- *Xây dựng qui hoạch phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T*

+ Dự báo số lượng và cơ cấu đội ngũ GVMN

\*Số lượng đội ngũ GVMN

Dựa vào kết quả điều tra dân số để dự báo số trẻ em theo độ tuổi 0-5 tuổi, đặc biệt chú ý số trẻ em 5 tuổi hàng năm vào học MN, khả năng huy động trẻ đến trường. Từ đó, dự báo số trường, lớp, số nhóm lớp có tổ chức bán trú hoặc học 2 buổi/ngày để đảm bảo sĩ số trẻ theo độ tuổi trên mỗi lớp theo Điều lệ trường MN và qui định tại Thông tư 06, cụ thể:

- Đối với nhóm trẻ: Số trẻ tối đa trong một nhóm trẻ:
  - Từ 3 tháng tuổi đến 12 tháng tuổi: 15 trẻ;
  - Từ 13 tháng tuổi đến 24 tháng tuổi: 20 trẻ;
  - Từ 25 tháng tuổi đến 36 tháng tuổi: 25 trẻ.
- Đối với lớp mẫu giáo: Số trẻ tối đa trong một lớp mẫu giáo:
  - Lớp mẫu giáo 3 tuổi đến 4 tuổi: 25 trẻ;
  - Lớp mẫu giáo 4 tuổi đến 5 tuổi: 30 trẻ;
  - Lớp mẫu giáo 5 tuổi đến 6 tuổi: 35 trẻ.

Trên cơ sở dự báo số trường, lớp MG, nhóm trẻ đồng thời căn cứ vào định mức số GV/lớp học (tối đa 2,2GV/ lớp học 2 buổi và 1,2 GV/lớp 1 buổi) dự báo số GVMN cần có để đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T. Trong đó, đặc biệt chú ý các yếu tố để xây dựng trường MN đạt chuẩn quốc gia; việc tăng thêm hoặc sát nhập các điểm trường phù hợp với mỗi địa bàn dân cư; số trường, lớp ở mỗi xã thuộc vùng sâu, vùng xa, vùng dân cư thưa thớt, vùng đồng bào DTTS.

Đối với những nơi không đủ số trẻ để bố trí theo nhóm trẻ hoặc lớp mẫu giáo quy định, định mức giáo viên mầm non sẽ tính trên số trẻ bình quân theo từng độ tuổi của từng nhóm trẻ và lớp mẫu giáo:

- Đối với nhóm trẻ: 01 giáo viên nuôi dạy 06 trẻ từ 3 đến 12 tháng tuổi hoặc 08 trẻ từ 13 đến 24 tháng tuổi hoặc 10 trẻ từ 25 đến 36 tháng tuổi;
- Đối với lớp mẫu giáo học 02 buổi ngày: 01 giáo viên nuôi dạy 11 trẻ từ 3 - 4 tuổi hoặc 14 trẻ từ 4 - 5 tuổi hoặc 16 trẻ từ 5 - 6 tuổi;
- Đối với lớp mẫu giáo học 01 buổi/ngày: 01 giáo viên nuôi dạy 21 trẻ từ 3 - 4 tuổi hoặc 25 trẻ từ 4 - 5 tuổi hoặc 29 trẻ từ 5 - 6 tuổi.

Đa số các huyện, thị các tỉnh Tây Nguyên mật độ dân số thấp so với một số vùng miền trong cả nước, số trẻ cùng độ tuổi không tập trung. Hơn nữa, GV dạy lớp MG5T phải thực hiện song song hai nhiệm vụ: CS&GD trẻ và làm tốt nhiệm vụ tuyên truyền vận động trẻ đến trường, vì vậy cần xây dựng định mức số GVMN/lớp riêng cho các tỉnh Tây Nguyên. Theo đó, trung bình 30 trẻ/lớp MG ở vùng thuận lợi ( thành phố, thị trấn), đối với vùng khó khăn, vùng DTTS có thể tổ chức dạng lớp ghép các độ tuổi, trung bình một lớp MG số trẻ không ít hơn 25 trẻ,; đảm bảo định mức đối với lớp mẫu giáo học 02 buổi ngày: 01 giáo viên nuôi dạy 11 trẻ từ 3 - 4 tuổi hoặc 14 trẻ từ 4 - 5 tuổi hoặc 16 trẻ từ 5 - 6 tuổi;

**\*Cơ cấu đội ngũ GVMN**

Chú ý ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số bố trí GVMN người DTTS vào các lớp có trẻ DTTS (quan tâm GV có cùng dân tộc với trẻ), ưu tiên GVMN sống lâu năm ở vùng DTTS, GV đã được bồi dưỡng tiếng DTTS.



+ Xây dựng qui hoạch phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T

Sở GD&ĐT căn cứ việc phân cấp quản lý, sử dụng viên chức ngành theo Nghị định số 115/2010/NĐ-CP ngày 24 tháng 12 năm 2010 của Chính phủ quy định trách nhiệm quản lý nhà nước về giáo dục và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đến vấn đề phát triển ĐNGVMN. Xây dựng qui hoạch phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T trình UBND tỉnh phê duyệt;

Quy hoạch phát triển giáo dục mầm non, phát triển đội ngũ GVMN địa phương là một bộ phận của quy hoạch GD&ĐT trên địa bàn, là bản luận chứng khoa học về dự báo phát triển, sắp xếp và bố trí hợp lý theo không gian và thời gian của hệ thống này tại địa phương.

Nội dung của quy hoạch gồm:

- Đánh giá thực trạng giáo dục mầm non, phát triển đội ngũ GVMN địa phương;
- Dự báo quy mô học sinh mầm non trên toàn địa bàn;
- Quy hoạch mạng lưới trường lớp;
- Quy hoạch các điều kiện phục vụ yêu cầu phát triển giáo dục mầm non, phát triển đội ngũ CBQL, giáo viên, nhân viên

- Sở GD&ĐT phối hợp với Sở Nội vụ ban hành các văn bản hướng dẫn Phòng GD&ĐT xây dựng kế hoạch chỉ đạo các trường lập kế hoạch tuyển chọn ĐNGVMN theo nhu cầu; nghiên cứu đề xuất xây dựng định mức GV/trẻ phù hợp với điều kiện thực tế của từng trường, có chế độ khích lệ ĐNGV hoàn thành nhiệm vụ GDMN và thực hiện tốt công tác PCGDMN5T.

Đề xuất kế hoạch đào tạo giáo viên người DTTS và bố trí GV người DTTS cho các vùng khó khăn trong thực hiện đề án phát triển nguồn nhân lực của các tỉnh Tây Nguyên giai đoạn 2011 – 2020.

-Sở Giáo dục và Đào tạo tham mưu các cấp lãnh đạo Đảng, chính quyền địa phương về chủ trương, chỉ đạo các cấp QL trực tiếp triển khai thực hiện

đảm bảo cơ cấu ĐNGV ở các trường MN thuộc các tỉnh Tây Nguyên. Trong đó, ưu tiên cho các xã khó khăn, xã đặc biệt khó khăn, vùng đồng bào DTTS.

- Xây dựng lộ trình cụ thể tăng cường số lượng GVMN hàng năm. Ưu tiên vấn đề bức xúc hiện nay trong phát triển ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T, nhất là về sự thiếu hụt về số lượng GV trong bối cảnh về chủ trương thắt chặt biên chế. Bổ sung đội ngũ GVMN bằng nhiều nguồn như phối hợp với các trường CĐSP địa phương xây dựng kế hoạch đào tạo theo nhu cầu, trên cơ sở cụ thể hóa bằng chỉ tiêu được tỉnh giao, theo sự "đặt hàng" của địa phương, chủ động đề xuất với UBND tỉnh về liên kết đào tạo đặc biệt có chế độ cử tuyển, đào tạo và bồi dưỡng GVMN là người DTTS.

Lộ trình phát triển ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T cần căn cứ vào Kế hoạch PCGDMN5T của từng địa phương được tiến hành theo giai đoạn 5 năm, từng năm có thể bổ sung định mức GVMN tăng bình quân từ 0,2- 0,5, đảm bảo sau giai đoạn 5 năm có định mức tối đa 2,2GV/lớp học 2 buổi/ngày.

- Hướng dẫn bằng văn bản cụ thể hóa việc thực hiện Thông tư 06 đến các cơ sở GDMN về chế độ làm việc cho GVMN như phân chia thời lượng làm việc cụ thể theo từng vị trí công việc của GV để đảm bảo thực hiện tốt việc CSGD trẻ.

*\* Phòng GD&ĐT xây dựng kế hoạch chỉ đạo các trường thực hiện kế hoạch phát triển ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T*

Từ những căn cứ nói trên, *Phòng GD&ĐT chỉ đạo* CBQL các trường MN tiến hành rà soát số lượng GVMN hiện có so với nhu cầu phát triển nhất là đáp ứng yêu cầu thực hiện PCGDMN5T trên địa bàn để xác định số lượng GVMN. Trên cơ sở đó, lập kế hoạch tuyển chọn, thu hút, điều chuyển GV. Việc xây dựng qui hoạch ĐNGVMN phải xác định nhu cầu hàng năm ở từng vùng cụ thể; Tránh tình trạng ở vùng trung tâm thuận lợi có khả năng sẽ thừa GVMN, trái lại các vùng khó khăn thường thiếu GVMN do các điều kiện đi lại, các hoạt động VH-XH chưa đáp ứng được nhu cầu.

*Xây dựng kế hoạch theo từng năm, từng giai đoạn (mỗi giai đoạn là 5 năm).*

Công thức chung để xác định số GVMN cần tăng thêm như sau:

Gọi a: Số giáo viên hiện có.

b: Số giáo viên về hưu trong thời kỳ quy hoạch.

c: Số giáo viên cần phải có trong thời kỳ quy hoạch

m: Số giáo viên cần tăng thêm là  $m = c - (a - b)$

*\*Hiệu trưởng các trường MN lập kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T*

+ Các trường MN tổ chức điều tra, lập bảng báo cáo tổng hợp về ĐNGVMN để nắm rõ thực trạng về cơ cấu GV ở mỗi trường, chú ý các trường MN tại các xã đặc biệt khó khăn, vùng đồng bào DTTS .

+ Các trường MN xây dựng kế hoạch, cụ thể hóa về chỉ tiêu số lượng ĐNGV, trong đó chú ý chỉ tiêu riêng cho GV dạy lớp MG5T trong từng giai đoạn: ngắn hạn, trung hạn, dài hạn. Thực hiện việc sắp xếp, điều chuyển nơi thừa sang nơi thiếu nhất là các vùng sâu, vùng xa, vùng DTTS, có thể điều chỉnh kế hoạch (nếu thấy cần thiết) sau đó trình Phòng GD&ĐT phê duyệt.

+ Xây dựng kế hoạch phát triển ĐNGVMN dài hạn (5 năm), hiệu trưởng trường MN thực hiện dự báo qui mô phát triển của nhà trường (nâng hạng trường, xây dựng trường MN đạt chuẩn quốc gia) để xác định được số lượng ĐNGVMN của trường. Dựa trên nhu cầu phát triển, đặc biệt là số lượng trẻ em đang học ở các phân hiệu, các thôn, bản làng, nhà trường xác định số GV cụ thể để vừa thực hiện đầy đủ các nhiệm vụ GDMN theo chương trình GDMN mới, vừa thực hiện công tác PCGDMN5T. Đồng thời, hiệu trưởng liên hệ các trường CĐSP địa phương cũng như một số trường Sư phạm trong khu vực để biết được nhu cầu của giáo sinh ra trường của các trường theo vùng miền, đặc biệt là vùng DTTS để có kế hoạch tuyển dụng, bố trí, phân công nhiệm vụ phù hợp.

+ Xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực tại chỗ, khai thác các

nguồn lực sẵn có là ĐNGVMN của nhà trường; đồng thời phải quan tâm tạo điều kiện cả về tinh thần, vật chất để GVMN được ổn định công tác, hạn chế GVMN bỏ nghề hoặc chuyển công tác.

+ Bố trí, sắp xếp lại ĐNGVMN ở trường, đảm bảo sự cân đối, hợp lí, đồng đều về cơ cấu thích hợp cho từng đặc điểm của trường. Sự điều động, điều chuyển GVMN phải đảm bảo khả năng đi lại của GV, cố gắng để GVMN không phải đến trường với khoảng cách từ 5 km trở lên. Chú ý các điều kiện về hợp lý hóa gia đình, kinh tế gia đình, bố trí nhà công vụ nhất là GVMN công tác tại vùng sâu, vùng DTTS.

Về thành phần: bố trí đủ GVMN dạy lớp 2 buổi/ ngày theo qui định, có trình độ đào tạo và kinh nghiệm, chú ý về cơ cấu độ tuổi hợp lý, bố trí GVMN có kinh nghiệm và GVMN mới; GVMN trẻ tuổi và GV lớn tuổi... để có thể bổ sung về chuyên môn, vừa đảm bảo tính toàn diện trong giáo dục phát triển ở trẻ MN về các lĩnh vực: GD nhận thức, GD tình cảm và kỹ năng xã hội, GD thể chất, GD ngôn ngữ và GD thẩm mỹ hình thành tốt kiến thức, kỹ năng cho trẻ MN;

Khi bố trí GVMN đặc biệt chú trọng đến đối tượng là trẻ DTTS, để tính việc lâu dài cần bổ sung giáo viên là người DTTS (đối tượng này, có khả năng tốt hơn trong việc vận động trẻ em trong độ tuổi ra lớp ở các vùng đồng bào DTTS) nhằm tăng hiệu quả công tác PCGDMN5T ở địa phương.

Căn cứ tình hình xã hội của các tỉnh Tây Nguyên, hiệu trưởng cần tham mưu với cấp uỷ để làm tốt công tác xây dựng Đảng, chú ý phát triển đảng viên tạo cơ hội cho GV phấn đấu đứng vào hàng ngũ của Đảng để phát huy tính tiên phong, gương mẫu, làm nòng cốt trong ĐNGVMN để thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương và đơn vị.

+ Hiệu trưởng kiểm tra tính hợp lí về các yếu tố cơ cấu trong ĐNGV của nhà trường. Trong những yếu tố của cơ cấu ĐNGVMN dạy lớp 5 tuổi, phân loại yếu tố thực hiện được và những yếu tố đòi hỏi phải có kế hoạch thực hiện lâu dài như xây dựng kế hoạch đào tạo đảm bảo tính cơ cấu.

+ Báo cáo phòng GD&ĐT để được điều chỉnh cơ cấu theo các hình thức: điều chuyển, bổ sung, hợp đồng thêm GVMN.

+ Tổ chức kiểm tra việc thực hiện chủ trương đảm bảo cơ cấu trong ĐNGV trong trường, thực trạng sau khi thực hiện chủ trương.

### **3.3.2 *Đổi mới công tác tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giáo viên mầm non***

#### **\* Mục đích**

Thực hiện tốt việc tuyển chọn và sử dụng trên cơ sở quy hoạch phát triển ĐNGVMN, thực hiện nhiệm vụ thu hút ĐNGVMN, đảm bảo quyền lợi cho GVMN tạo tính ổn định, bền vững trong phát triển ĐNGVMN, góp phần nâng cao chất lượng CS&GD trẻ nhất là vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vùng sâu, đặc biệt khó khăn nhằm đáp ứng nhiệm vụ PCGDMN5T

#### **\*Nội dung và điều kiện thực hiện**

- Việc tuyển chọn GVMN, căn cứ vào nhu cầu của từng đơn vị, theo từng năm học và định biên được duyệt để tuyển chọn. Việc tuyển chọn và sử dụng giáo viên MN phải gắn với quy hoạch chung của tỉnh, kế hoạch chiến lược của nhà trường, chú ý đến chất lượng ĐNGVMN nhất là trình độ đào tạo cơ bản ban đầu phải đạt chuẩn (THSPMN) trở lên, ưu tiên GVMN có kinh nghiệm, tay nghề.

- Sử dụng và phân công giáo viên cần hướng đến việc phát huy năng lực, sở trường của từng GVMN; đặc biệt chú ý GVMN có năng lực thật sự để đảm đương công việc theo yêu cầu, nội dung chương trình GDMN. Trong sử dụng, cần gắn với việc điều chỉnh các chính sách cho phù hợp như chính sách cho GVMN dạy vùng sâu, vùng DTTS, chế độ khen thưởng... nhằm tạo động lực cho GV không ngừng tự phấn đấu, trau dồi năng lực chuyên môn và phẩm chất đạo đức để đáp ứng tốt nhất các yêu cầu, tiêu chí trong chuẩn nghề nghiệp GVMN.

*Chú ý trong phân công giáo viên dạy vùng đồng bào dân tộc thiểu số ngoài đảm bảo các yêu cầu chuyên môn cần phải quan tâm đến việc bồi dưỡng khả năng sử dụng tiếng Việt (đối với GV người dân tộc) và những hiểu biết căn*

*bản về văn hóa DTTS, có kỹ năng sử dụng tiếng dân tộc trong giao tiếp với người lớn và đặc biệt là với trẻ em dân tộc thiểu số; đảm bảo các điều kiện ăn, ở, đi lại, sinh hoạt...*

**\* Tổ chức thực hiện**

- Sở GD&ĐT tham mưu UBND tỉnh có chủ trương về tuyển dụng GVMN theo đặc thù của địa phương, chế độ để thu hút GVMN đến những vùng khó khăn để bổ sung vào số lượng GVMN thiếu đảm bảo thực hiện nhiệm vụ GDMN và đáp ứng yêu cầu thực hiện PCGDMN5T. Dựa trên cơ sở nhu cầu về ĐNGVMN của các huyện, thành phố trực thuộc tỉnh để tổng hợp kế hoạch chỉ tiêu tuyển dụng, cân đối về số lượng, chú ý các đối tượng tuyển GVMN là người dân tộc theo chế độ cử tuyển theo vùng, miền.

+ Chỉ đạo thực hiện chính sách tuyển chọn GVMN mới để bổ sung GVMN dạy lớp MG5T còn thiếu, có chế độ đãi ngộ thích hợp đối GVMN theo đặc thù của vùng Tây Nguyên, cùng với nguồn lực để thực hiện chế độ này.

- Phòng GD&ĐT chỉ đạo các trường MN xây dựng kế hoạch tuyển chọn GVMN đảm bảo cho thực hiện PCGDMN5T

+ Phòng GD&ĐT xây dựng kế hoạch tham mưu UBND huyện xét duyệt kế hoạch tuyển chọn GVMN của các cơ sở GDMN,

+ Chỉ đạo các trường MN tổ chức triển khai thực hiện việc tuyển chọn, bố trí, sử dụng đội ngũ GVMN theo quy định;

+ Thực hiện việc điều động, luân chuyển ĐNGVMN: Việc luân chuyển GVMN phải tôn trọng tính hợp lý và đảm bảo yêu cầu dân chủ. Trong điều chuyển có mục tiêu tăng cường chất lượng chuyên môn nhưng phải chú ý đến điều kiện về cuộc sống, sự đi lại. GVMN được luân chuyển không cách nơi ở quá 10 km. Chú ý các yếu tố như tăng cường GVMN biệt phái ngắn hạn đối với GVMN dạy giỏi về xây dựng các tổ khối chuyên môn ở các trường còn yếu về chuyên môn.

+ Tổ chức kiểm tra kế hoạch tuyển chọn và sử dụng ĐNGVMN đảm bảo yêu cầu PCGDMN5T

- Các trường MN thực hiện kế hoạch tuyển chọn và sử dụng ĐNGVMN

+ Thực hiện việc tuyển chọn: trên cơ sở số lượng ĐNGVMN hiện có trong đơn vị, hiệu trưởng xây dựng kế hoạch hàng năm bổ sung GVMN, hợp đồng GVMN mới, chuyển hợp đồng không thời hạn cho GVMN đủ điều kiện, phân công nhiệm vụ cho từng GVMN. Hiệu trưởng chú ý tình hình của nhà trường như trường có nhiều phân hiệu, các điểm trường thuộc các thôn, buôn DTTS... thực hiện tuyển dụng đảm bảo đủ để GV thực hiện chương trình GDMN 2 buổi/ ngày và đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T.

+ Xây dựng kế hoạch bổ sung GVMN thường xuyên, điều chuyển, cân đối số GVMN trong nhà trường với những nhiệm vụ tương ứng với yêu cầu về mặt số lượng. xác định đúng yêu cầu về qui mô phát triển của đơn vị. Phát huy tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm theo phân cấp quản lý trong vấn đề hợp đồng, sử dụng GVMN.

+ Trong sử dụng ĐNGVMN, hiệu trưởng bố trí công tác cho GVMN theo vị trí việc làm, sắp xếp để những GVMN chưa đạt chuẩn được đi đào tạo đạt chuẩn, tạo điều kiện cho GVMN thực hiện nguyện vọng đi đào tạo trên chuẩn. Tổ chức phối hợp giữa các tổ khối chuyên môn xây dựng tổ lao động tiên tiến, tổ lao động xuất sắc, trong đó chú trọng về năng lực và uy tín chuyên môn của các tổ trưởng để quy hoạch tạo nguồn, dự nguồn cho quy hoạch CBQL sau này.

+ Hiệu trưởng báo cáo Hội đồng trường hàng năm về quy hoạch, kế hoạch phát triển ĐNGVMN đặc biệt là kế hoạch tuyển chọn, sử dụng ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu phát triển của nhà trường, đồng thời phải đáp ứng được nhiệm vụ PCGDMN5T để có kế hoạch kiểm tra, giám sát việc thực hiện quy hoạch, kế hoạch hàng năm. Định kỳ 6 tháng hiệu trưởng báo cáo tình hình ĐNGVMN trong nhà trường cho Phòng GD&ĐT để có kế hoạch bổ sung, điều chuyển hợp lý.

### ***3.3.3 Quản lý đào tạo, bồi dưỡng ĐNGVMN theo chuẩn đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T phù hợp với điều kiện cụ thể ở Tây nguyên***

#### **\*Mục đích**

Đảm bảo cho ĐNGVMN đặc biệt GV lớp MG5 tuổi có đủ trình độ, năng lực, nâng cao chất lượng đội ngũ GVMN để đảm bảo cho việc thực hiện mục tiêu GDMN, đáp ứng được yêu cầu PCGDMN5T một cách bền vững.

**\*Nội dung và điều kiện thực hiện**

- Lập kế hoạch tổ chức bồi dưỡng đảm bảo theo phân cấp quản lý, thực hiện đảm bảo mục tiêu và có các biện pháp bồi dưỡng cụ thể;

- Tổ chức bồi dưỡng theo kế hoạch dưới các hình thức như: bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng nâng chuẩn làm cho đội ngũ có sự chuyển biến về chất lượng ĐNGVMN.

Những nội dung bồi dưỡng cụ thể:

- Bồi dưỡng chuyên sâu theo các yêu cầu của Chuẩn nghề nghiệp GVMN, đặc biệt là các kỹ năng sư phạm;

- Bồi dưỡng các chuyên đề phục vụ cho nhiệm vụ PCGDMN5T.

+ Bồi dưỡng GVMN gắn với thực tiễn việc tổ chức chăm sóc – giáo dục trẻ 2 buổi/ ngày theo chương trình GDMN hiện hành.

+ Bồi dưỡng GVMN trên cơ sở nhu cầu của đội ngũ, đáp ứng theo chuẩn nghề nghiệp GVMN và hướng đến mục tiêu bồi dưỡng GVMN có trình độ đào tạo trên chuẩn (CĐSPMN trở lên).

+ Chú ý bồi dưỡng phương pháp và kỹ năng GD trẻ có nhu cầu đặc biệt như GD hòa nhập trẻ khuyết tật, chuẩn bị tiếng Việt cho trẻ em DTTS, trẻ học ở các lớp ghép nhiều độ tuổi, ghép giữa trẻ người kinh và DTTS.

+ Đưa nội dung bồi dưỡng những hiểu biết cơ bản, thực tế về tự nhiên và xã hội của địa bàn GV đang công tác, gắn với các kỹ năng thực hành phù hợp với điều kiện thực tế của từng địa phương, đơn vị.

Công tác bồi dưỡng GVMN phải gắn với công tác quy hoạch, sàng lọc đội ngũ phù hợp với nhiệm vụ. Đồng thời, có chính sách khuyến khích GVMN tự học để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ theo tinh thần xã hội hóa trong công tác đào tạo, bồi dưỡng.

- Tổ chức kiểm tra việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng theo định kỳ, theo



phân cấp và các nội dung bồi dưỡng.

**\* Tổ chức thực hiện**

- *Sở GD&ĐT phối hợp các đơn vị có liên quan xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cho ĐNGVMN theo yêu cầu PCGDMN5T cho toàn tỉnh*

+ Căn cứ kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ hàng năm theo qui định của Bộ GD&ĐT, căn cứ vào thực tế nhu cầu của đội ngũ GVMN để chủ động xây dựng kế hoạch bồi dưỡng các chuyên đề về nghiệp vụ, kỹ năng sư phạm cho GV dạy lớp MG 5 tuổi.

+ Xây dựng lực lượng đội ngũ giáo viên cốt cán để thực hiện công tác bồi dưỡng GVMN. Đội ngũ GV cốt cán bao gồm một số GVMN dạy giỏi trong các trường MN; chuyên viên Sở GD&ĐT; Phòng GD&ĐT và giảng viên trường sư phạm địa phương. Đây là đội ngũ có đủ năng lực, uy tín để triển khai công tác bồi dưỡng đạt hiệu quả. Đồng thời, đây là điều kiện để gắn kết giữa công tác đào tạo, sử dụng và những nhà QLGD tại địa phương.

+ Chú ý đến kế hoạch triển khai thực hiện ứng dụng công nghệ thông tin (CNTT) trong bồi dưỡng, hoàn thiện hệ thống thông tin về GD và quản lý GD; bồi dưỡng kỹ năng ứng dụng CNTT cho GVMN, hướng tới một hình thức giáo dục trong đó chú trọng đến vai trò của Internet. Việc khai thác các phương tiện trước hết phụ thuộc vào khả năng, trình độ của từng GVMN. Vì vậy tùy vào điều kiện của từng đơn vị để có nội dung, hình thức bồi dưỡng cụ thể phù hợp với trình độ hiện có của GV.

- *Các Phòng GD&ĐT xây dựng kế hoạch và tổ chức triển khai kế hoạch bồi dưỡng GVMN tại địa phương theo yêu cầu PCGDMN5T*

+ Hướng dẫn các trường MN thực hiện khảo sát đội ngũ GV dựa trên các mặt: tuổi đời, quá trình đào tạo, năng lực và hiệu quả giảng dạy, khả năng phát triển của ĐNGVMN để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng giáo viên đáp ứng các yêu cầu của Chuẩn nghề nghiệp GVMN.

+ Chú trọng khảo sát năng lực sử dụng ngôn ngữ dân tộc tại chỗ nơi GV đang công tác (nếu là vùng đồng bào DTTS). Dựa vào kết quả đánh giá, có kế hoạch bồi dưỡng GVMN nhằm đáp ứng yêu cầu GD trẻ MN tại vùng dân tộc.

+ Linh hoạt trong hình thức tổ chức bồi dưỡng như tổ chức học tập trung, học tập theo nhóm, theo cụm trường trên cùng địa bàn hoặc có thể tổ chức xen kẽ các trường thuận lợi và các trường thuộc xã khó khăn. Xây dựng đội ngũ báo cáo viên, GV cốt cán; có sự hỗ trợ của báo cáo viên, GV cốt cán cấp tỉnh đối với các nội dung, chương trình bồi dưỡng của cơ sở GDMN; hoặc xây dựng đội ngũ GV nòng cốt trong từng nhà trường, có thể bố trí làm việc theo nhóm GV theo từng địa bàn phù hợp

Để hoạt động bồi dưỡng đạt hiệu quả cao, cần đảm bảo các điều kiện cho việc tổ chức học tập như chuẩn bị tốt về tài liệu học tập, đội ngũ báo cáo viên, công tác kiểm tra đánh giá sau khóa học..

- *Hiệu trưởng trường MN chủ động trong tổ chức hoạt động bồi dưỡng tại đơn vị*

+ Sắp xếp thời gian, kinh phí tổ chức học, tổ chức dạy thay và giải quyết các chế độ hợp lý để GVMN có thể tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu phát triển của cá nhân và đơn vị...

+ Đổi mới hình thức, phương pháp bồi dưỡng GVMN, đặc biệt *chú trọng phát huy tinh thần tự học, công tác tự bồi dưỡng của GVMN là chính*. Tạo điều kiện để GV có thể tự học và học tập theo tổ nhóm chuyên môn, tạo cơ hội để GV trao đổi kinh nghiệm lẫn nhau, học tập hỗ trợ, cùng giúp nhau hoàn thành nhiệm vụ nhất là các chuyên đề dành cho các lớp MG 5 tuổi như kỹ năng lập kế hoạch GD cho trẻ em 5 tuổi, kỹ năng thực hiện Bộ chuẩn đánh giá phát triển trẻ em 5 tuổi. Các cơ sở GDMN có kế hoạch tổ chức các hoạt động dự giờ, thao giảng, báo cáo chuyên đề trong nhà trường hoặc tổ chức theo cụm trường.

+ Việc đánh giá công tác bồi dưỡng của giáo viên đổi mới theo hướng kết hợp với tổ chuyên môn, GVMN dạy giỏi, GV cốt cán của huyện để đánh giá chất lượng học tập của GVMN, chú trọng hình thức GV tự đánh giá sau khi kết thúc đợt bồi dưỡng.

+ Với cách đánh giá chú trọng đến chất lượng và xem đây là một trong những tiêu chí thi đua, nhà trường cần kịp thời tuyên dương, khen thưởng

GVMN có tiến bộ và chú ý động viên, hỗ trợ, giúp đỡ những GVMN còn chậm, khả năng nhận thức có phần hạn chế hơn và GV dạy lớp 5 tuổi, vùng sâu, vùng DTTS. Đồng thời phải có giấy chứng nhận kịp thời để làm cơ sở cho việc tham mưu về chính sách động viên, khuyến khích để kích thích người học như khen thưởng, có chính sách nâng lương sớm đối với GVMN đạt thành tích xuất sắc trong công tác học tập, bồi dưỡng...

### ***3.3.4 Tổ chức bồi dưỡng tiếng dân tộc cho GVMN tại vùng dân tộc thiểu số***

#### **\*Mục đích**

Chỉ đạo nâng cao khả năng nghe, nói, sử dụng thành thạo tiếng dân tộc đối với GVMN tại các vùng DTTS ở Tây Nguyên để GV có thể làm tốt việc huy động và duy trì sĩ số trẻ em 5 tuổi đến trường, giúp cho giáo viên hiểu được đặc điểm phát triển tâm sinh lý nhất là khả năng ngôn ngữ và nhận thức của trẻ em DTTS chuẩn bị tốt cho trẻ 5 tuổi vào học lớp 1.

#### **\*Nội dung và điều kiện thực hiện**

- Lập kế hoạch tổ chức bồi dưỡng đảm bảo theo phân cấp quản lý, thực hiện đảm bảo mục tiêu và có các biện pháp bồi dưỡng cụ thể;

- Tổ chức bồi dưỡng theo kế hoạch, có nội dung phù hợp như các kiến thức, về ngôn ngữ giao tiếp, các hiểu biết cơ bản về đời sống văn hoá, tinh thần, phong tục, tập quán của đồng bào DTTS; cách phối hợp với phụ huynh trong công tác giáo dục trẻ tại gia đình, hướng dẫn cho trẻ tham gia các hoạt động theo mục tiêu chương trình GDMN cho trẻ em DTTS. Bồi dưỡng tiếng dân tộc cần phù hợp với dân tộc của từng địa phương

- Tổ chức kiểm tra việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng theo định kỳ, theo phân cấp.

#### **\*Tổ chức thực hiện**

- Sở GD&ĐT phối hợp với Sở Nội vụ lập kế hoạch tổ chức bồi dưỡng tiếng dân tộc địa phương cho công chức, viên chức đặc biệt đội ngũ nhà giáo, GVMN, GV dạy lớp MG 5 tuổi công tác tại vùng DTTS.

- Phòng GD&ĐT căn cứ vào kết quả đánh giá, nhu cầu CBQL, GVMN được bồi dưỡng tiếng dân tộc cho GV của các trường MN để có kế hoạch cử CBQL, GVMN tham gia học tập theo kế hoạch bồi dưỡng chung của ngành và của địa phương.

- Các trường MN triển khai thực hiện kế hoạch bồi dưỡng tiếng DTTS cho GVMN tại đơn vị (đối với các cơ sở GDMN có trẻ em DTTS)

+ Trước khi tổ chức bồi dưỡng nhà trường tổ chức khảo sát khả năng sử dụng tiếng dân tộc của GVMN từng đơn vị và lập danh sách GVMN có nhu cầu được bồi dưỡng

+ Lựa chọn hình thức bồi dưỡng phù hợp: gửi GV tham gia các lớp bồi dưỡng tập trung của huyện, tỉnh và trong điều kiện có thể tổ chức cho GVMN tự học tiếng dân tộc thông qua giáo viên người DTTS tại chỗ hoặc mời các phụ huynh có khả năng hỗ trợ thêm cho GV về tiếng dân tộc để giao tiếp khi dạy trẻ dân tộc;

+ Hướng dẫn GVMN xây dựng kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng phù hợp với điều kiện, đặc điểm của lớp mình phụ trách. Đồng thời thông qua việc tiếp xúc với trẻ GVMN sẽ tận dụng cơ hội để có thể học từ trẻ nhất là các lớp có trẻ thuộc nhiều dân tộc khác nhau.

+ Khuyến khích GV tham gia nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng, viết sáng kiến kinh nghiệm, có các giải pháp hữu ích trong công tác chăm sóc – giáo dục trẻ đối với vùng DTTS tại chỗ Tây Nguyên.

### ***3.3.5 Xây dựng và hoàn thiện chính sách đãi ngộ đối với GVMN, đặc biệt đối với GVMN tại vùng DTTS, vùng đặc biệt khó khăn***

#### **\*Mục đích**

Giải pháp có tính chất đòn bẩy, tạo động lực để GVMN an tâm công tác; giúp GVMN phát huy mọi tiềm năng, không ngừng học tập, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

#### **\*Nội dung và điều kiện thực hiện**

- Thực hiện quy định của Nhà nước chế độ chính sách đối với GVMN

thực hiện PCGDMN5T nhất là tiền lương và chính sách ưu đãi, thu hút cho giáo viên dạy vùng DTTS, vùng khó khăn; chính sách cho GVMN dạy hòa nhập trẻ khuyết tật; chính sách cho GVMN thực hiện nhiệm vụ CS&GD 2 buổi/ngày; các chính sách thi đua khen thưởng trong ngành GD,

- Có chính sách khuyến khích giáo viên đạt danh hiệu “*Giáo viên dạy giỏi*”, giáo viên đạt thành tích cao trong các phong trào thi đua “Hai tốt” trong ngành giáo dục, giáo viên có thành tích xuất sắc trong học tập hoặc nhà ở và phương tiện đi lại, cơ hội thăng tiến.

### **\*Tổ chức thực hiện**

*Sở GD-ĐT tham mưu và giám sát việc thực hiện các chế độ, chính sách theo quy định đối với giáo viên mầm non*

- Tham mưu phân cấp triệt để về quản lý về tài chính và nhân lực trong trường học theo quy định hiện hành.

- Cụ thể hóa các chính sách, chế độ của Nhà nước, bảo đảm lợi ích từ các chính sách cho GVMN thật đầy đủ, công bằng và hợp lý. Những chế độ chủ yếu cho GV nói chung và GVMN nói riêng cần thực hiện gồm: chế độ chi trả các phụ cấp nhà giáo theo quy định; thực hiện chế độ ưu đãi nhà giáo đang giảng dạy ở các vùng đặc biệt khó khăn; chi trả phụ cấp khu vực, phụ cấp đặc biệt cho ngành nghề, chi trả tiền dạy thêm giờ, chế độ bồi dưỡng trong công tác điều tra, vận động, lập hồ sơ theo dõi PCGDMN5T...

- Tham mưu Bộ GDĐT sớm ban hành chính sách riêng cho GVMN dạy 2 buổi/ ngày, tạo điều kiện về nhà ở cho giáo viên ở xa, hỗ trợ bữa ăn trưa cho giáo viên tham gia quản lý bán trú, chế độ làm việc thêm giờ để đảm bảo cho việc chăm sóc trẻ ở lại trường buổi trưa (hiện nay giờ làm việc của GVMN theo quy định 6 giờ/ ngày theo Thông tư số 71)... Triển khai tốt chương trình xây dựng nhà công vụ cho giáo viên; thường xuyên tổ chức thăm hỏi, động viên giáo viên vùng đặc biệt khó khăn. Thực hiện chính sách thu hút cán bộ giáo viên có trình độ trên chuẩn về công tác vùng sâu; tạo điều kiện hỗ trợ về việc làm cho vợ, chồng, con cái giáo viên để ổn định cuộc sống...

- Có chính sách đặc biệt khuyến khích người có trình độ chuyên môn cao, năng lực sư phạm tốt về các xã vùng nông thôn, vùng đặc biệt khó khăn, vùng DTTS tạo sự phát triển mới ở các địa bàn này

- Phối kết hợp chặt chẽ cùng các ban ngành, tổ chức có liên quan huy động các nguồn lực xã hội chăm lo cho công tác phát triển đội ngũ GVMN như giải quyết việc qui hoạch mặt bằng, thiết kế tổng thể trường học phải kết hợp được xây dựng nhà ở cho GVMN, đảm bảo CSVC tối thiểu phục vụ hoạt động trong nhà trường, tiến tới trang bị đầy đủ trang thiết bị phục vụ dạy học và nghiên cứu, học tập cho GVMN. Phối hợp *trường CĐSP tỉnh trong việc* đào tạo, bồi dưỡng GVMN cần xác định chuẩn đầu ra của GVMN là phải đáp ứng các yêu cầu theo Chuẩn nghề nghiệp GVMN.

- *Các Phòng GD&ĐT* quán triệt đến các cơ sở GDMN về các chủ trương, chế độ, chính sách cho ĐNGVMN và có kế hoạch tổ chức thực hiện các nhiệm vụ theo phân cấp về quản lý nhân sự: đảm bảo các chế độ, chính sách theo quy định đối với GVMN như chính sách ưu đãi cho GV dạy vùng sâu, vùng xa; chính sách cho GV dạy trẻ khuyết tật; chính sách cho GV dạy học cả ngày, các chế độ kiêm nhiệm của giáo viên, chính sách trong đào tạo, bồi dưỡng GVMN; tích cực tham mưu và phối hợp các ban ngành tạo điều kiện hỗ trợ về việc làm cho vợ, chồng, con cái đối với GVMN có đóng góp nhiều cho GD vùng đồng bào DTTS, vùng sâu, đặc biệt khó khăn...

Thực hiện công bằng, dân chủ trong bình xét thi đua, khen thưởng GV hàng năm. Tổ chức tuyên dương GVMN có thành tích xuất sắc thông qua hội nghị điển hình tiên tiến, tổ chức họp mặt GVMN dạy giỏi, xét khen thưởng đột xuất cho GVMN có thành tích nổi bật trong các phong trào thi đua do ngành phát động. Có hình thức động viên đối với các đối tượng có tiến bộ; Kịp thời động viên, khuyến khích GVMN dạy giỏi; GVMN chăm sóc – giáo dục trẻ 2 buổi/ ngày; GVMN dạy vùng DTTS, vùng sâu, vùng khó khăn, GVMN có thành tích xuất sắc trong công tác PCGDMN5T trong tỉnh: Những GVMN đạt giải trong các kỳ hội thi giáo viên dạy giỏi cấp huyện, cấp tỉnh; tạo điều kiện, tổ chức giao lưu, tuyên dương, tặng thưởng vật chất và động viên

tinh thần. Đưa vào tiêu chí được xét nâng lương sớm, xét tặng các danh hiệu nhà giáo ưu tú, nhà giáo nhân dân... tạo động lực trong phát triển đội ngũ.

- Bổ sung kịp thời việc xây dựng và bố trí nhà công vụ cho GVMN trên địa bàn. Đẩy mạnh công tác xã hội hóa, vận động, tổ chức thăm hỏi, động viên GV vùng sâu, vùng xa. Điều động GVMN có thời hạn nhằm giải quyết tình trạng thừa, thiếu GV cục bộ; ưu tiên trong tuyển mới GV cho các trường vùng khó khăn như giao chỉ tiêu sớm, cho chủ trương hiệu trưởng được ký hợp đồng dài hạn đối với giáo viên mới.

- Thực hiện chính sách kịp thời đầy đủ cho GVMN dạy giỏi đạt các danh hiệu chiến sĩ thi đua các cấp được bổ nhiệm vào các chức danh CBQL các cấp theo quy định. Đây cũng là hoạt động ghi nhận những thành tích và phát huy tối đa năng lực sư phạm đối với đội ngũ GVMN dạy giỏi.

- *Hiệu trưởng các trường MN* thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách theo quy định đối với GVMN như chi trả lương kịp thời, nâng lương đúng thời hạn; giải quyết các chế độ làm thêm giờ, chế độ kiêm nhiệm phù hợp với tình hình thực tế...

Hiệu trưởng quyết định mức lương GVMN hợp đồng dựa trên kết quả công việc, vị trí việc làm theo phân cấp hiện nay và cơ chế tự chủ của các trường. Nâng cao vai trò và trách nhiệm của người hiệu trưởng như đánh giá khách quan, công bằng, đúng kết quả GV đã thực hiện. Thường xuyên theo dõi, động viên, thăm hỏi; phân công giáo viên giúp đỡ nhau trong từng tổ khối để hoàn thành nhiệm vụ.

- Các trường MN thực hiện các qui định về xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ phù hợp với nguồn lực tài chính theo phân cấp, phát huy tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của đơn vị.

Tăng cường công tác xã hội hóa giáo dục, tích cực tham mưu với địa phương, các ban ngành, các nhà hảo tâm, các tổ chức tài trợ huy động các nguồn lực trong và ngoài nhà trường để đẩy mạnh phong trào thi đua trong nhà trường. Trên cơ sở nguồn ngân sách được cấp và các nguồn huy động hợp pháp khác, trường xây dựng định mức khen thưởng, khuyến khích sự phấn đấu của

từng giáo viên. Phối hợp tốt với tổ chức Công đoàn cơ sở hỗ trợ đời sống tinh thần và vật chất cho giáo viên nói chung và chú ý đến GVMN có khó khăn trong công tác, điều kiện hoàn cảnh gia đình, công vùng sâu, vùng DTTS.

### ***3.3.6. Thực hiện đánh giá ĐNGVMN theo Chuẩn nghề nghiệp GVMN phù hợp với các tỉnh Tây Nguyên***

#### **\*Mục đích**

Thực hiện kiểm tra, đánh giá GVMN theo chuẩn nghề nghiệp GVMN theo quy định đồng thời đáp ứng những đặc thù của vùng Tây Nguyên, đảm bảo thực hiện mục tiêu PCGDMN5T vùng Tây Nguyên một cách bền vững .

Kết quả đánh giá GV làm cơ sở để nhà trường và các cấp QLGD xây dựng kế hoạch sử dụng và phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T.

#### **\*Nội dung và điều kiện thực hiện**

- Lập kế hoạch tổ chức kiểm tra, đánh giá đảm bảo theo phân cấp quản lý , thực hiện đảm bảo mục tiêu, nội dung kiểm tra;

- Tổ chức thực hiện kế hoạch kiểm tra, đánh giá chú ý nội dung:

+ Đánh giá GVMN theo nội dung của chuẩn nghề nghiệp GVMN, đặc biệt kiểm tra, đánh giá các nội dung sau khi được bổ sung chuẩn phù hợp như tiêu chí đánh giá những kỹ năng sử dụng tiếng dân tộc tại địa phương.

+ 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 từng năm học nhằm góp phần thực hiện tốt các mục tiêu giáo dục của nhà trường.



### **\*Tổ chức thực hiện**

*Sở GD&ĐT triển khai quy định về Chuẩn nghề nghiệp GVMN cho toàn thể cán bộ, giáo viên trong ngành.*

- Nâng cao nhận thức trong toàn ngành về việc đánh giá GVMN theo chuẩn nghề nghiệp, xác định và quán triệt trong ĐNGVMN 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 GDMN, đồng thời là công cụ để đo năng lực nghề nghiệp, cơ sở để GV xây dựng kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng.

- Chỉ đạo các Phòng GD&ĐT tổ chức triển khai cho hiệu trưởng trường MN tiến hành các bước đánh giá, xếp loại GVMN theo quy trình. Cụ thể như sau:

**Bước 1.** Giáo viên tự đánh giá, xếp loại đây là bước hết sức quan trọng (là bước cơ bản nhất trong quy trình đánh giá). Cần hình thành ở giáo viên tính tự giác cao, luôn hướng đến mục tiêu tự hoàn thiện bản thân nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn các mục tiêu GDMN. Đối chiếu với Chuẩn và minh chứng do bản thân tự xác định, mỗi GV tự đánh giá.

Điểm mới trong quy trình đánh giá đối với GVMN để đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T của vùng Tây Nguyên nhất là GVMN vùng DTTS là *bổ sung và nâng mức độ đánh giá, cụ thể ngoài kiến thức, hiểu biết theo chuẩn quy định hiện hành, GVMN cần có khả năng sử dụng tiếng dân tộc tại địa phương trong giao tiếp, sử dụng thành thạo trong tổ chức hoạt động cho trẻ vùng DTTS.*

### **Bước 2.** Tổ chuyên môn đánh giá, xếp loại

Điểm mới là phải phát huy được tính dân chủ trong góp ý, xây dựng của tập thể GV, mục đích hướng đến sự phát triển, hoàn thiện của người GV dựa trên kết quả phiếu giáo viên tự đánh giá; tổ chuyên môn xem xét những điểm mạnh, điểm yếu của GV và góp ý, khuyến nghị GV xây dựng kế hoạch rèn luyện, tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao năng lực nghề nghiệp.

### ***Bước 3.*** Hiệu trưởng đánh giá, xếp loại

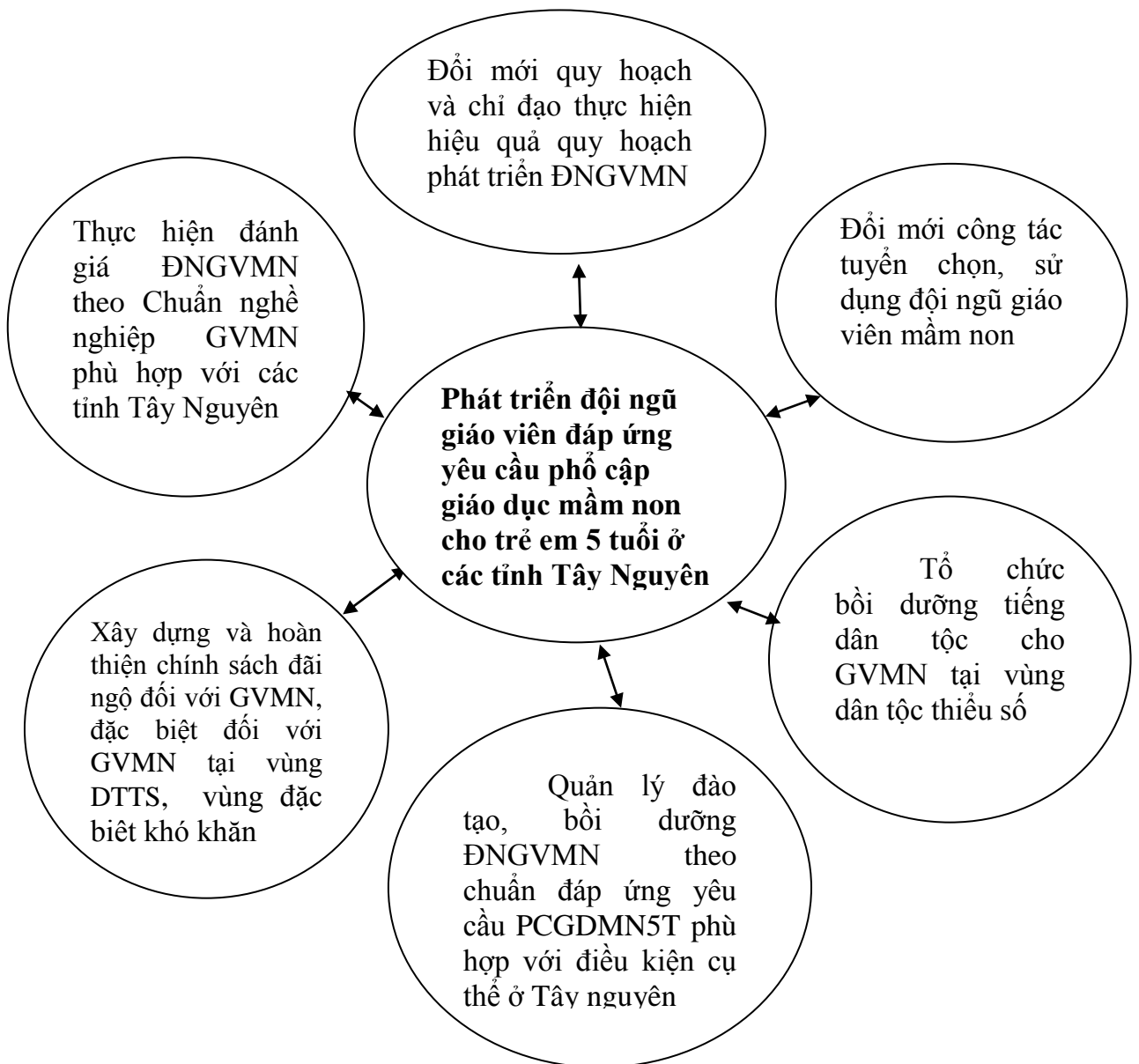
Hiệu trưởng trên tinh thần khách quan, vô tư, sâu sát với công việc nhà trường đồng thời căn cứ vào kết quả tự đánh giá của mỗi giáo viên, kết quả đánh giá xếp loại của tổ chuyên môn, đối chiếu với các tư liệu về quản lý ĐNGV của trường, kết hợp với việc tham khảo các ý kiến của các tổ chức đoàn thể, 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 GV. Ngoài ra hiệu trưởng còn đặc biệt chú ý đến các GVMN có những hoàn cảnh đặc biệt, GV DTTS, sự nỗ lực cố gắng đối với từng trường hợp cụ thể để 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 ĐNGV trong nhà trường. Đồng thời trên cơ sở những đề xuất của GV, nhà trường xây dựng kế hoạch bồi dưỡng GVMN và kiến nghị với Sở GD&ĐT, Phòng GD&ĐT 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 PCGDMN5T.

#### ***3.3.7*** *Mối quan hệ giữa các giải pháp*

Các giải pháp được đề xuất nêu trên có mối quan hệ hữu cơ với nhau. Trên cơ sở phát triển số lượng GVMN theo quy hoạch, bố trí đội ngũ GVMN đảm bảo về cơ cấu cũng như thực hiện tốt công tác tuyển chọn và sử dụng GVMN sẽ làm tiền đề cho việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng năng lực đội ngũ GVMN, thúc đẩy cho quá trình tự hoàn thiện của người giáo viên, giúp GV không ngừng học tập, bồi dưỡng để nâng cao phẩm chất đạo đức và năng lực chuyên môn nghề nghiệp, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu PCGDMN5T. Đặc biệt, đối với GVMN công tác tại vùng DTTS được bồi dưỡng các kỹ năng giao tiếp tiếng dân tộc để có thể tiếp cận, huy động trẻ đến lớp, thực hiện tốt việc nâng cao chất lượng CS&GD trẻ đáp ứng được mục tiêu PCGDMN5T. Việc hoàn thiện các chính sách đối với GVMN nhất là vùng khó khăn, DTTS

sẽ tạo động lực cho đội ngũ hoàn thành tốt nhiệm vụ PCGDMN5T. Việc làm này cần được thực hiện cùng với việc đổi mới cơ chế cũng như phương thức quản lý giáo dục. Tăng cường kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên MG dạy lớp 5 tuổi theo Chuẩn nghề nghiệp GVMN phù hợp với các tỉnh Tây Nguyên là cách làm mới, phù hợp với xu thế chung trong quản lý chất lượng đội ngũ GVMN hiện nay đồng thời đáp ứng được mục tiêu yêu cầu PCGDMN5T các tỉnh Tây Nguyên. Mối quan hệ giữa các giải pháp được thể hiện qua sơ đồ sau:



**Sơ đồ 3.2:** Mối quan hệ giữa các giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T các tỉnh Tây Nguyên

Các giải pháp thể hiện các bước đi cụ thể nhằm phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng PCGDMN cho trẻ em 5 tuổi. Các giải pháp trên được tiến hành một cách đồng bộ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ GV đáp ứng cho yêu cầu nâng cao chất lượng GDMN, thực hiện mục tiêu PCGDMN cho trẻ em 5 tuổi.

Để các giải pháp triển khai có hiệu quả, trong quá trình thực hiện đòi hỏi các cấp quản lý giáo dục cần vận dụng một cách linh hoạt, phù hợp với điều kiện của từng địa phương, đơn vị đảm bảo cho sự phát triển bền vững của ĐNGVMN, thực hiện tốt nhiệm vụ PCGDMN cho trẻ em năm tuổi vùng Tây Nguyên trong hiện tại và tương lai, chuẩn bị một nguồn nhân lực có chất lượng cho đất nước.

### **3.4 Khảo sát và thử nghiệm các giải pháp đề xuất**

#### ***3.4.1. Khảo sát tính cấp thiết và mức độ khả thi của các giải pháp***

Để đảm bảo tính khoa học của đề tài nghiên cứu, các giải pháp phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T các tỉnh Tây Nguyên đã được khảo sát về tính cấp thiết và tính khả thi .

##### *\*Phương pháp*

Tổ chức thăm dò ý kiến về các giải pháp đề xuất bằng phiếu hỏi (Phụ lục phiếu số 1) theo cách đánh giá tính cấp thiết và tính khả thi, đồng thời bổ sung thêm câu hỏi mở về những đề xuất khác có liên quan

##### *\* Đối tượng được trưng cầu ý kiến*

- Lãnh đạo và trưởng, phó phòng GDMN các Sở GD-ĐT:	20 người
- Lãnh đạo, chuyên viên mầm non phòng GDĐT các tỉnh :	20 người
- CBQL các trường MN đại diện các địa bàn:	160 người
Tổng số :	200 người

##### *\* Cách đánh giá*

Trong các phiếu hỏi đã ghi rõ các giải pháp với 3 mức độ đánh giá về tính cấp thiết, mức độ khả thi và được xử lý kết quả theo cách tính:

- Tính cấp thiết:	+ Rất cấp thiết (RCT)	= 3 điểm
	+ Cấp thiết (CT)	= 2 điểm

	+ Không cấp thiết (KCT)	= 1 điểm
- Tính khả thi:	+ Rất khả thi (RKT)	= 3 điểm
	+ Khả thi (KT)	= 2 điểm
	+ Không khả thi (KKT)	= 1 điểm

*\* Kết quả đánh giá*

Tổng số phiếu phát ra 200, số phiếu thu vào 181 phiếu;

Kết quả đánh giá về mặt nhận thức tính cấp thiết và khả thi của các giải pháp được thể hiện cụ thể qua bảng 3.20

**Bảng 3.20:** Kết quả đánh giá về tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp

S TT	Các giải pháp	Tính cấp thiết			Tính khả thi		
		Rất cấp thiết	Cấp thiết	Không cấp thiết	Rất khả thi	Khả Thi	Không khả thi
		SL (tỷ lệ%)	SL (tỷ lệ%)	SL (tỷ lệ%)	SL (tỷ lệ%)	SL (tỷ lệ%)	SL (tỷ lệ%)
1	Đổi mới quy hoạch và chỉ đạo thực hiện hiệu quả quy hoạch phát triển ĐNGVMN	181 (100)			181 (100)		
2	Đổi mới công tác tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giáo viên mầm non	173 (96)	7 (4)		165 (92)	16 (8)	
3	Quản lý đào tạo, bồi dưỡng ĐNGVMN theo chuẩn đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T phù hợp với điều kiện cụ thể ở Tây nguyên	166 (92)	15 (8)		158 (88)	23 (12)	
4	Tổ chức bồi dưỡng tiếng dân tộc cho GVMN tại vùng dân tộc thiểu số	169 (94)	12 (6)		163 (90)	18 (10)	
5	Xây dựng và hoàn thiện chính sách đãi ngộ đối với GVMN, đặc biệt đối với GVMN tại vùng DTTS, vùng đặc biệt khó khăn	177 (98)	3 (2)		156 (86)	15 (14)	
6	Thực hiện đánh giá ĐNGVMN theo Chuẩn nghề nghiệp GVMN phù hợp với các tỉnh Tây Nguyên	152 (84)	19 (16)		145 (80)	36 (20)	

Kết quả bảng trên cho thấy: cả 6 giải pháp đều nhận được sự đồng thuận cao về tính cấp thiết và tính khả thi, cụ thể:

*Giải pháp 1:* 100% ý kiến của các chuyên gia cho rằng rất cấp thiết và rất khả thi;

*Giải pháp 2:* 96% ý kiến của các chuyên gia cho rằng rất cấp thiết và 92% rất khả thi, trong đó có ý kiến cho rằng việc hoàn thiện cơ cấu đội ngũ có khả thi nhưng cần xem lại nếu còn tình trạng sắp xếp đội ngũ theo yêu cầu đảm bảo quyền lợi cho một số bộ phận, đối tượng hoặc có “tính lợi ích nhóm” thì khó đảm bảo yêu cầu về cơ cấu;

*Giải pháp 3:* 92% ý kiến của các chuyên gia cho rằng rất cấp thiết; 88% rất khả thi và 12% ý kiến cho rằng khả thi nếu GVMN được quan tâm sắp xếp thời gian hợp lý thì việc tự học sẽ đạt hiệu quả cao hơn;

*Giải pháp 4:* 94% cho rằng rất cấp thiết và 90% rất khả thi; 10% còn lại cho rằng giải pháp này tính khả thi sẽ cao nếu việc bố trí các thời điểm tham gia học tiếng DTTS phù hợp, nhất là cần có nội dung hoặc chương trình giảng dạy và bồi dưỡng tiếng DTTS trong quá trình đào tạo tại các trường sư phạm để giáo sinh có thể tham gia học tập đầy đủ và thuận lợi hơn khi nhận công việc tại vùng khó khăn, tạo điều kiện sắp xếp đội ngũ đảm bảo cơ cấu hợp lý đối với vùng DTTS;

*Giải pháp 5:* có 98% ý kiến cho rằng rất cấp thiết và rất khả thi 86%; một vài ý kiến mặc dù đồng ý với đánh giá giải pháp là có thể khả thi nhưng để đảm bảo chế độ chính sách cho GV còn tùy thuộc vào khả năng thực hiện của từng địa phương (điều kiện về kinh tế, sự quan tâm của các cấp lãnh đạo...), việc thực thi các văn bản quy phạm pháp luật ...

*Giải pháp 6:* có 84% ý kiến cho rằng rất cấp thiết, 80% rất khả thi, 20% cho rằng khả thi với lý do qua thực tế, thực hiện việc đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp GVMN còn phụ thuộc khả năng và năng lực của người tham gia đánh giá nhất là khả năng tự nhìn nhận, đánh giá của từng GVMN và đội ngũ CBQL của các trường MN, MG. Nếu đổi mới việc đánh giá theo hướng bổ sung và điều chỉnh tiêu chí đánh giá GV có kiến thức về tiếng dân tộc từ lĩnh vực 2: kiến thức –theo chuẩn chung thì đối với GVMN vùng DTTS cần có kỹ năng

vận dụng tiếng dân tộc thì nên chuyển sang lĩnh vực 3: kỹ năng sư phạm sẽ phù hợp và khả thi với vùng Tây Nguyên hơn.

Như vậy, hầu hết ý kiến của các chuyên gia đều thống nhất về tính cấp thiết của các giải pháp đã được đề xuất. Đặc biệt có 5/6 giải pháp (giải pháp 1,2,3,4,5) được sự đồng tình tỷ lệ cao trên 90% ý kiến. Xét tính khả thi của các giải pháp, các ý kiến đều xác định mức độ khả thi của các giải pháp đề xuất.

Như vậy, việc đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T vùng Tây Nguyên là hết sức cấp thiết và có thể triển khai thực hiện phù hợp với điều kiện thực tế của từng địa phương nhất là đặc thù của các tỉnh vùng Tây Nguyên .

Để xét tính tương quan giữa tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp phát triển ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T, tác giả đã lập bảng so sánh và áp dụng công thức tính hệ số tương quan thứ bậc SPEARMAN như sau:

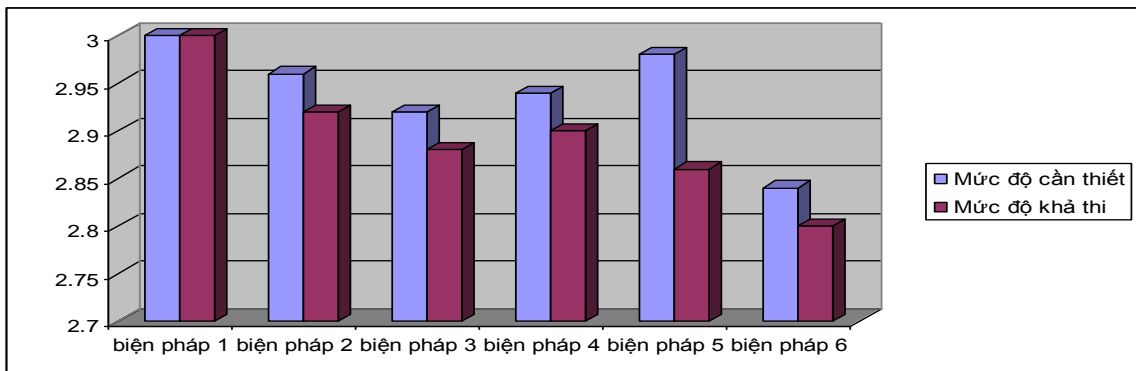
**Bảng 3.21:** Tương quan giữa tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp

S T T	Các giải pháp	Tính cấp thiết		Mức độ khả thi		D	D <sup>2</sup>
		$\bar{X}$	Thứ bậc	$\bar{X}$	Thứ bậc		
1	Đổi mới quy hoạch và chỉ đạo thực hiện hiệu quả quy hoạch phát triển ĐNGVMN	3	1	3	1	0	0
2	Đổi mới công tác tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giáo viên mầm non	2,96	3	2,92	2	-0,04	0,0016
3	Quản lý đào tạo, bồi dưỡng ĐNGVMN theo chuẩn đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T phù hợp với điều kiện cụ thể ở Tây nguyên	2,92	5	2,88	4	-0,04	0,0016
4	Tổ chức bồi dưỡng tiếng dân tộc cho GVMN tại vùng dân tộc thiểu số	2,94	4	2,90	3	-0,04	0,0016
5	Xây dựng và hoàn thiện chính sách đãi ngộ đối với GVMN, đặc biệt đối với GVMN tại vùng DTTS, vùng đặc biệt khó khăn	2,98	2	2,86	5	-0,12	0,0144
6	Thực hiện đánh giá ĐNGVMN theo Chuẩn nghề nghiệp GVMN phù hợp với các tỉnh Tây Nguyên	2,84	6	2,80	6	-0,04	0,0016

Áp dụng công thức, ta có : 
$$r = 1 - \frac{6\sum D^2}{N(N^2 - 1)} \approx 0,99$$

Với kết quả tương quan  $r = 0,99$ , cho thấy mức độ cấp thiết và mức độ khả thi của các giải pháp phát triển ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T được các khách thể điều tra đánh giá là tương quan thuận, chặt chẽ; có nghĩa giữa mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các giải pháp được đánh giá cao và phù hợp.

Kết quả bảng 3.21 được thể hiện rõ nét qua biểu đồ sau:



**Biểu đồ 3.6:** Sự tương quan giữa mức độ cấp thiết và mức độ khả thi của 6 giải pháp

### 3.4.2. Thử nghiệm nội dung giải pháp

**3.4.2.1 Giải pháp 3:** Quản lý đào tạo, bồi dưỡng ĐNGVMN theo chuẩn đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T phù hợp với điều kiện cụ thể ở Tây nguyên

a) *Mục đích thử nghiệm:* Kiểm chứng để so sánh sự thay đổi về kỹ năng thiết kế các kế hoạch giáo dục cho trẻ MN theo chương trình GDMN mới và kỹ năng đánh giá theo bộ chuẩn phát triển trẻ em về sự phát triển của trẻ em 5 tuổi ở các đối tượng thử nghiệm trước và sau khi tham gia bồi dưỡng, từ đó có kết quả để chứng minh tính cấp thiết và tính khả thi của giải pháp 3 về nội dung: Quản lý đào tạo, bồi dưỡng ĐNGVMN dạy lớp mẫu giáo 5 tuổi theo hướng chuẩn hóa

b) *Đối tượng, nội dung và thời gian thử nghiệm*

- *Đối tượng thử nghiệm:* 200 GVMN lớp 5 tuổi thuộc 10 trường



MN của tỉnh Lâm Đồng

- *Nội dung thử nghiệm*: bồi dưỡng ĐNGVMN dạy lớp 5 tuổi theo các yêu cầu chuẩn nghề nghiệp GVMN, đó là:

+ Kỹ năng thiết kế các kế hoạch giáo dục cho trẻ MN theo chương trình GDMN mới.

+ Kỹ năng sử dụng bộ chuẩn phát triển trẻ em để đánh giá sự phát triển của trẻ em 5 tuổi

- *Thời gian thử nghiệm*

Thử nghiệm sư phạm được tiến hành trong năm học 2012 -2013 đối với GVMN ở các trường đã chọn, hình thức:

+ Phát phiếu đo lần 1(Phụ lục phiếu số 3) : Khảo sát nhận thức của GVMN trước tổ chức lớp bồi dưỡng cho GVMN vào đầu năm học 2012 - 2013.Thời gian tiến hành: tháng 8/ 2012.

+ Phát phiếu đo lần 2 (Phụ lục phiếu số 3): Khảo sát GVMN sau khi tổ chức lớp bồi dưỡng cho GVMN vào cuối năm học 2012 -2013.Thời gian tiến hành: tháng 8/ 2013.

*c) Tổ chức thử nghiệm*

- Lập kế hoạch tổ chức bồi dưỡng

- Ban hành văn bản về kế hoạch tổ chức lớp bồi dưỡng

- Thiết kế mẫu phiếu đánh giá

+ Đánh giá về nhận thức và khả năng vận dụng kiến thức, kỹ năng thực hiện thiết kế xây dựng kế hoạch giáo dục cho trẻ MN theo chương trình GDMN mới, kỹ năng sử dụng bộ chuẩn phát triển trẻ em để đánh giá sự phát triển của trẻ em 5 tuổi theo các nội dung của chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non thông qua phiếu tự đánh giá của từng GV

+ Đánh giá nhận thức của GVMN sau khi tham gia bồi dưỡng, kỹ năng thực hành xây dựng kế hoạch giáo dục cho trẻ MN của giáo viên và kỹ năng sử dụng bộ chuẩn phát triển trẻ em để đánh giá sự phát triển của trẻ em 5 tuổi trên cơ sở có sự tự đánh giá của từng GVMN.

- *Phương pháp đánh giá kết quả thử nghiệm*

+ Tiêu chí đánh giá: Đánh giá nhận thức theo mức độ từ 1 – 10

Mỗi GV có 2 phiếu đánh giá trước và sau khi được bồi dưỡng về các kỹ năng thực hành xây dựng kế hoạch GD (năm, chủ đề, tuần, hàng ngày) theo chương trình GDMN mới và bộ công cụ đánh giá bộ chuẩn phát triển trẻ em để đánh giá sự phát triển của trẻ em 5 tuổi đảm bảo các yêu cầu về nội dung của chương trình GDMN.

Trong quá trình thử nghiệm, người nghiên cứu quan sát, theo dõi và tổ chức đánh giá qua phiếu đánh giá và xem xét các bài thực hành, phỏng vấn lãnh đạo nhà trường, giáo viên để bổ sung, chỉnh lý các yêu cầu cho phù hợp.

- *Tổng hợp kết quả đầu vào và đầu ra* sau khi tổ chức lớp bồi dưỡng qua tự đánh giá của GV, so sánh số liệu và đưa ra nhận xét.

*d) Đánh giá kết quả thử nghiệm*

*\*Lần 1: Đánh giá đầu vào*

**Bảng 3.22:** Thiết kế các kế hoạch giáo dục cho trẻ MN - Kết quả khảo sát đầu vào (%)

STT	NỘI DUNG	ĐIỂM									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Hướng dẫn xây dựng kế hoạch giáo dục cho trẻ mẫu giáo				15,5 (31)	17,5 (35)	67 (134)				
2	Hướng dẫn tổ chức thực hiện bộ chuẩn phát triển trẻ em				13 (26)	77 (134)	6 (12)	4 (8)			
3	Thực hành kỹ năng xây dựng kế hoạch giáo dục năm cho trẻ mẫu giáo					14,5 (29)	73 (146)	12,5 (25)			
4	Thực hành kỹ năng xây dựng kế hoạch giáo dục theo chủ đề cho trẻ mẫu giáo					32,5 (65)	40 (20)	27,5 (55)			
5	Thực hành kỹ năng xây dựng kế hoạch giáo dục theo tuần cho trẻ mẫu giáo					32,5 (65)	35 (70)	32,5 (65)			
6	Thực hành kỹ năng xây dựng kế hoạch giáo dục theo hàng ngày cho trẻ mẫu giáo					20,5 (41)	40 (80)	39,5 (79)			

7	Kỹ năng xây dựng bộ công cụ đánh giá phát triển của trẻ em 5T				9,5 (19)	24,5 (49)	24 (48)	42 (84)			
8	Kế hoạch chăm sóc GD trẻ dân tộc TS và trẻ có hoàn cảnh khó khăn				15,5 (31)	43,5 (87)	13,5 (27)	27,5 (55)			
9	Kế hoạch thực hiện công tác vận động sự tham gia của cha mẹ trẻ và cộng đồng tham gia vào công tác phổ cập GD trẻ.					62 (124)	33 (66)	5 (10)			
10	Kế hoạch giáo dục dinh dưỡng và tổ chức chăm sóc vệ sinh					11 (22)	79 (158)	10 (20)			
	Tỷ lệ trung bình				5,3	33,5	41,1	20,1			

Kết quả khảo sát đầu vào: Theo đánh giá của GVMN về các nội dung cao nhất là điểm 7 nhưng tỷ lệ chỉ đạt 20,1%; chiếm tỷ lệ cao nhất là điểm 6 (mức độ nhận thức trung bình), tỷ lệ 41,1%, có mức điểm dưới 5.

Kết hợp với việc phỏng vấn Ban giám hiệu nhà trường và giáo viên cho thấy nhận thức và việc vận dụng kiến thức, kỹ năng thực hiện kế hoạch giáo dục cho trẻ MN, kỹ năng sử dụng bộ chuẩn phát triển trẻ em để đánh giá sự phát triển của trẻ em 5 tuổi của GV theo các nội dung của chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non còn gặp nhiều lúng túng, việc vận dụng các lý thuyết vào thực tế còn nhiều hạn chế.

\*Lần 2: + Đánh giá đầu ra

**Bảng 3.23:** Thiết kế các kế hoạch giáo dục cho trẻ MN- Kết quả khảo sát đầu ra (%)

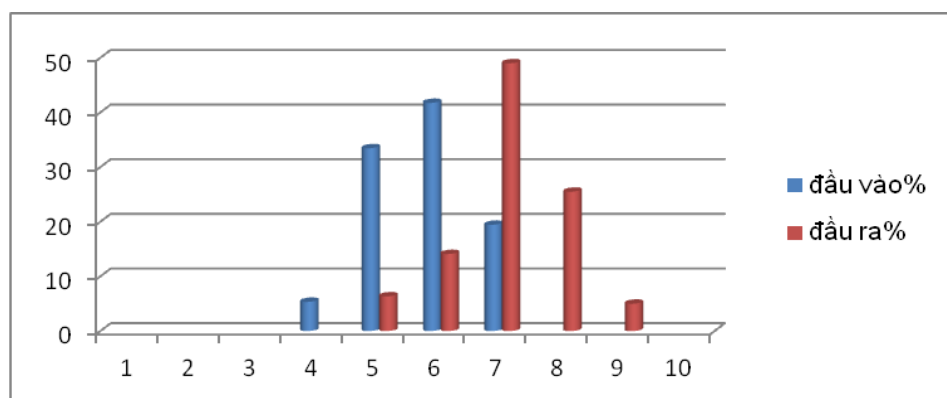
STT	NỘI DUNG	ĐIỂM									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Hướng dẫn xây dựng kế hoạch giáo dục cho trẻ MG						50.5 (101)	28 (56)	21.5 (43)		
2	Hướng dẫn tổ chức thực hiện bộ chuẩn phát triển trẻ em					16 (32)	41 (82)	14 (28)	29 (58)		
3	Thực hành kỹ năng xây dựng kế hoạch giáo dục năm cho trẻ mẫu giáo					17 (54)	13 (26)	42.5 (85)	17.5 (35)		
4	Thực hành kỹ năng xây dựng kế hoạch giáo dục theo chủ đề cho trẻ mẫu giáo						6.5 (13)	60.5 (121)	18 (36)	15 (30)	
5	Thực hành kỹ năng xây dựng kế hoạch giáo dục theo tuần cho trẻ mẫu giáo						20,5 (41)	48.5 (97)	16 (32)	15 (30)	
6	Thực hành kỹ năng xây dựng kế hoạch giáo dục theo hàng ngày cho trẻ mẫu giáo						11,5 (33)	62.5 (125)	17.5 (35)	8,5 (17)	
7	Kỹ năng xây dựng bộ công cụ đánh giá phát triển của trẻ em 5 tuổi					11 (22)	11 (22)	28 (56)	50 (100)		
8	Kế hoạch chăm sóc GD trẻ dân tộc TS và trẻ có hoàn cảnh khó khăn					14 (28)	26,5 (53)	42.5 (85)	17 (34)		
9	Kế hoạch thực hiện công tác vận động sự tham gia của cha mẹ trẻ và cộng đồng tham gia vào công tác phổ cập giáo dục					5.5 (11)	24,5 (49)	42.5 (85)	27,5 (55)		
10	Kế hoạch giáo dục dinh dưỡng và chăm sóc vệ sinh cho trẻ mầm non						19 (38)	61 (122)	20 (40)		
	Tỷ lệ trung bình					6.3	22,4	43	24,4	3,9	

Kết quả bảng trên cho thấy: sau khi được bồi dưỡng, nhận thức của

GVMN về các kỹ năng sư phạm theo yêu cầu chuẩn nghề nghiệp đã được nâng cao, cụ thể số GVMN đạt điểm 7 (mức độ khá) chiếm tỷ lệ cao nhất (43%); tiếp theo là điểm 8, chiếm tỷ lệ 24,4% ; Tuy nhiên vẫn còn 6,3% GV chỉ đạt mức điểm dưới 5 .

Kết hợp với việc phỏng vấn Ban giám hiệu nhà trường và giáo viên, đồng thời khảo sát qua hồ sơ sổ sách của GVMN cho thấy: sau khi được bồi dưỡng GVMN đã vận dụng những kiến thức, kỹ năng thực hành vào thực tế công việc tại lớp. Sau 1 năm học, GV thực sự đã thực hiện được các yêu cầu thuộc các kỹ năng sư phạm quy định trong chuẩn nghề nghiệp, GVMN biết cách vận dụng các lí thuyết vào thực tế như kết quả đã thể hiện.

So sánh với số liệu chung từ kết quả khảo sát đầu vào và đầu ra ( Biểu đồ 3.7) cho thấy: các mức độ đánh giá được gia tăng mức điểm sau khi được bồi dưỡng, không còn mức điểm dưới 5, tỷ lệ điểm ở mức độ 7 (khá) chiếm tỷ lệ cao nhất (49%, tăng 29,55% so với đầu vào); sự xuất hiện của điểm 9 mặc dù tỷ lệ còn thấp (5%) nhưng đã thể hiện được hiệu quả việc tổ chức bồi dưỡng với các nội dung cần thiết và phù hợp với khả năng nhận thức của GVMN. Điều đó đã góp phần minh chứng cho mức độ hợp lý và khả thi của giải pháp 3 đã được đề xuất.



**Biểu đồ 3.7:** So sánh kết quả thử nghiệm nội dung thiết kế các kế hoạch giáo dục cho trẻ MN - Kết quả thử nghiệm khảo sát đầu vào và đầu ra

#### 3.4.2.2 Giải pháp 4: Tổ chức bồi dưỡng tiếng dân tộc cho GVMN dạy

tại vùng dân tộc thiểu số.

*a) Mục đích thử nghiệm*

Kiểm chứng để so sánh sự thay đổi về khả năng sử dụng và giao tiếp bằng tiếng dân tộc cho GVMN tại các vùng dân tộc thiểu số ở Tây Nguyên ở các đối tượng thử nghiệm trước và sau khi tham gia bồi dưỡng, từ đó có kết quả để chứng minh tính cấp thiết và tính khả thi của giải pháp 4 về nội dung: Quản lý công tác bồi dưỡng việc sử dụng và giao tiếp bằng tiếng dân tộc cho GVMN dạy lớp mẫu giáo 5 tuổi tại các vùng dân tộc thiểu số ở Tây Nguyên.

*b) Đối tượng, nội dung và thời gian thử nghiệm*

- *Đối tượng thử nghiệm*: 200 GVMN lớp 5 tuổi thuộc 10 trường MN của tỉnh Lâm Đồng

- *Nội dung thử nghiệm*: bồi dưỡng ĐNGVMN dạy lớp 5 tuổi khả năng sử dụng và giao tiếp bằng tiếng dân tộc cho GVMN tại các vùng dân tộc thiểu số ở Tây Nguyên, đó là:

- + Khả năng nghe, nói tiếng DTTS địa phương.
- + Khả năng sử dụng tiếng DTTS để giải thích nghĩa của từ tiếng Việt
- + Khả năng giao tiếp, ứng xử với trẻ, đồng nghiệp, phụ huynh và cộng đồng vùng DTTS

*- Thời gian thử nghiệm*

Thử nghiệm sư phạm được tiến hành trong năm học 2012 -2013 đối với GVMN ở các trường đã chọn, hình thức:

+ Phát phiếu đo lần 1(Phụ lục phiếu số 2): Khảo sát nhận thức của GVMN trước tổ chức lớp bồi dưỡng cho GVMN vào đầu năm học 2012 - 2013.Thời gian tiến hành: tháng 8/ 2012.

+ Phát phiếu đo lần 2 (Phụ lục phiếu số 2): Khảo sát GVMN sau khi tổ chức lớp bồi dưỡng cho GVMN vào cuối năm học 2012 -2013.Thời gian tiến hành: tháng 8/ 2013.

*c) Tổ chức thử nghiệm*

- Lập kế hoạch tổ chức bồi dưỡng
- Ban hành văn bản về kế hoạch tổ chức lớp bồi dưỡng

- Thiết kế mẫu phiếu đánh giá

+ Đánh giá của GVMN trước khi tham gia bồi dưỡng về khả năng nghe, nói tiếng DTTS địa phương; khả năng sử dụng tiếng DTTS để giải thích nghĩa của từ tiếng Việt; khả năng giao tiếp, ứng xử với trẻ, đồng nghiệp, phụ huynh và cộng đồng vùng DTTS

+ Đánh giá của GVMN sau khi tham gia bồi dưỡng về khả năng thực hiện nghe, nói tiếng DTTS địa phương; khả năng sử dụng tiếng DTTS để giải thích nghĩa của từ tiếng Việt; khả năng giao tiếp, ứng xử với trẻ, đồng nghiệp, phụ huynh và cộng đồng vùng DTTS trên cơ sở có sự tự đánh giá của từng GVMN.

- *Phương pháp đánh giá kết quả thử nghiệm*

+ Tiêu chí đánh giá: Tốt, đạt và chưa đạt

Mỗi GV có 2 phiếu đánh giá trước và sau khi được bồi dưỡng về các khả năng nghe và nói tiếng dân tộc địa phương qua câu giao tiếp thông thường; các từ giải thích về hành động, tên gọi các sự vật hiện tượng trong thiên nhiên, xã hội; khả năng giao tiếp, ứng xử với trẻ, đồng nghiệp, phụ huynh và cộng đồng vùng DTTS.

Trong quá trình thử nghiệm, người nghiên cứu quan sát, theo dõi và tổ chức đánh giá qua phiếu đánh giá và xem xét các bài thực hành, phỏng vấn lãnh đạo nhà trường, giáo viên để bổ sung, chỉnh lý các yêu cầu cho phù hợp.

- *Tổng hợp kết quả đầu vào và đầu ra* sau khi tổ chức lớp bồi dưỡng, tự bồi dưỡng của GV, qua tự đánh giá của GV, so sánh số liệu và đưa ra nhận xét.

d) *Đánh giá kết quả thử nghiệm*

\**Lần 1*: Đánh giá đầu vào

**Bảng 3.24:** Khả năng sử dụng tiếng dân tộc của GVMN - Kết quả khảo sát đầu vào (%)

Nội dung		Mức độ (%)		
		Tốt	Đạt	Chưa đạt
<b>1</b>	<b>Khả năng nghe – nói tiếng dân tộc thiểu số (DTTS)</b>			
a	Nghe – nói được một số từ thông thường (gọi tên các đồ vật, sự việc, hiện tượng)	10 (5)	40 (20)	50 (25)
b	Có thể trao đổi vài câu hỏi thông thường như: cái gì, đi đâu, làm gì, ...	4 (8)	26 (13)	70 (35)
c	Có khả năng giao tiếp lưu loát với người DTTS		20 (10)	80 (40)
<b>2</b>	<b>Khả năng giải thích tiếng dân tộc thiểu số (DTTS)</b>			
a	Giải thích bằng lời nói 1 -2 từ thông thường	8 (4)	18 (9)	74 (37)
b	Giải thích bằng lời có kèm hành vi, cử chỉ	10 (5)	20 (10)	70 (35)
<b>3.</b>	<b>Khả năng giao tiếp, ứng xử với trẻ, phụ huynh và cộng đồng vùng DTTS</b>			
a	Khả năng giao tiếp, ứng xử với trẻ một cách gần gũi, tình cảm tạo được sự tự tin, khuyến khích được sự tham gia hưởng ứng của trẻ (trẻ dễ bày tỏ cảm xúc, suy nghĩ và tâm tư của mình với GV).	8 (4)	20 (10)	72 (36)
b	Gần gũi, tôn trọng và hợp tác trong giao tiếp, ứng xử với cha mẹ của trẻ.	8 (4)	24 (12)	68 (34)
d	Giao tiếp ứng xử với cộng đồng trên tinh thần hợp tác, chia sẻ	6 (3)	30 (15)	64 (32)
	Tỷ lệ trung bình	6.75	24.75	68.5

Kết quả bảng trên cho thấy: trước khi được bồi dưỡng, nhận thức của GVMN về các kỹ năng ở mức độ Tốt chiếm tỷ lệ thấp nhất (6,75%) đa số là GVMN có kinh nghiệm dạy tại vùng DTTS từ 3 năm trở lên và được bồi dưỡng tiếng DTTS bằng các hình thức khác nhau, số GVMN đánh giá chưa đạt chiếm tỷ lệ khá cao (68,5%) là những GVMN chưa qua bồi dưỡng, mới nhận công tác hoặc luân chuyển, điều động từ nơi khác đến.

Kết hợp với việc tìm hiểu các nguyên nhân về kết quả khảo sát qua



phỏng vấn Ban giám hiệu nhà trường và giáo viên cho thấy hầu hết GV là người Kinh từ nơi khác đến, số GVMN lâu năm đa số hết thời hạn 3 năm đều xin luân chuyển hoặc hợp lý hóa gia đình, có rất ít GV bám trường, bám lớp yên tâm ở lại địa phương, số GV này thường đã có kinh nghiệm và kỹ năng trong việc giao tiếp với trẻ em và người DTTS.

*\*Lần 2: Đánh giá đầu ra*

**Bảng 3.25:** Khả năng sử dụng tiếng dân tộc của giáo viên mầm non - Kết quả khảo sát đầu ra (%)

Nội dung		Mức độ (%)		
		Tốt	Đạt	Chưa đạt
<b>1</b>	<b>Khả năng nghe – nói tiếng dân tộc thiểu số (DTTS)</b>			
a	Nghe – nói được một số từ thông thường (gọi tên các đồ vật, sự việc, hiện tượng)	20 (10)	52 (26)	28 (14)
b	Có thể trao đổi vài câu hỏi thông thường như : đi đâu, làm gì, .	14 (7)	62 (31)	24 (12)
c	Có khả năng giao tiếp lưu loát với người DTTS		58 (29)	42 (21)
<b>2</b>	<b>Khả năng giải thích tiếng dân tộc thiểu số (DTTS)</b>			
a	Giải thích bằng lời nói 1 -2 từ thông thường	18 (9)	38 (19)	44 (22)
b	Giải thích bằng lời có kèm hành vi, cử chỉ	20 (10)	34 (17)	46 (23)
<b>3.</b>	<b>Khả năng giao tiếp, ứng xử với trẻ, phụ huynh và cộng đồng vùng DTTS</b>			
a	Khả năng giao tiếp, ứng xử với trẻ một cách gần gũi, tình cảm tạo được sự tự tin, khuyến khích được sự tham gia hưởng ứng của trẻ (trẻ dễ bày tỏ cảm xúc, suy nghĩ và tâm tư của mình với GV).	30 (15)	48 (24)	22 (11)
b	Gần gũi, tôn trọng và hợp tác trong giao tiếp, ứng xử với cha mẹ của trẻ.	28 (14)	44 (22)	28 (14)
d	Giao tiếp ứng xử với cộng đồng trên tinh thần hợp tác, chia sẻ	32 (16)	48 (24)	20 (10)
	Tỷ lệ trung bình	20,25	48	31,75

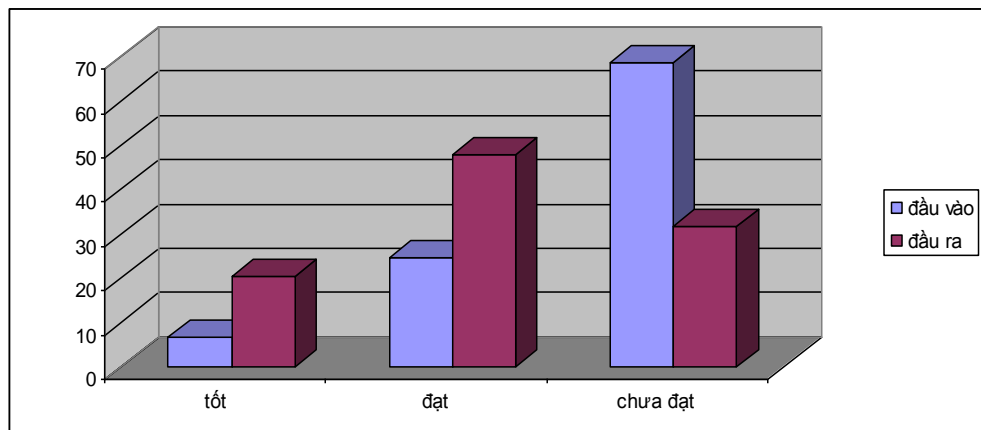
Kết quả bảng trên cho thấy: sau khi được bồi dưỡng, nhận thức của GVMN về các khả năng ở mức độ Đạt chiếm tỷ lệ cao nhất (48%), mức độ Tốt được nâng lên tỷ lệ 20,25% trong đó khả năng giao tiếp ứng xử với cộng đồng trên tinh thần hợp tác có tỷ lệ cao nhất (32%), song vẫn còn 31,75% GV chưa đạt được các khả năng sử dụng ngôn ngữ tiếng DTTS trong đó khả năng giải thích bằng tiếng DTTS chưa đạt nhiều nhất.

Kết hợp với việc khảo sát hoạt động và phỏng vấn GVMN, trao đổi với

Ban giám hiệu nhà trường, đồng thời khảo sát qua hồ sơ sổ sách, sổ tay tự bồi dưỡng của GVMN cho thấy nhận thức và việc vận dụng kiến thức, khả năng sử dụng ngôn ngữ DTTS của GV có sự tiến bộ. GV đã tự học bằng các hình thức thông qua các hoạt động giao tiếp của GVMN với nhân dân, phụ huynh địa phương, được bồi dưỡng do nhà trường tổ chức.

So sánh với số liệu chung từ kết quả khảo sát khả năng sử dụng tiếng dân tộc cho GVMN (Biểu đồ 3.8) cho thấy: mức độ Đạt chiếm tỷ lệ cao nhất (48%, tăng 23,45% so với đầu vào) mức độ Tốt được nâng lên, chiếm tỷ lệ (20,25%, tăng 13,50%), Tuy nhiên vẫn còn 31,75% GVMN chưa đạt. Việc tác động của giải pháp đã góp phần cải thiện khả năng vận dụng ngôn ngữ DTTS của GVMN, tạo được sự tự tin cho GV trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục trẻ em vùng DTTS.

Điều đó đã góp phần minh chứng cho mức độ hợp lý và khả thi của giải pháp 4 đã được đề xuất.



**Biểu đồ 3.8:** So sánh kết quả thử nghiệm về khả năng sử dụng tiếng dân tộc thiểu số của GVMN – Kết quả đầu vào và đầu ra

### Kết luận chương 3

Trên cơ sở lý luận phát triển ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T, thực trạng quản lý phát triển ĐNGVMN trước yêu cầu PCGDMN5T vùng Tây Nguyên, đồng thời căn cứ định hướng phát triển kinh tế - xã hội và phát triển GDMN của vùng Tây nguyên đến 2020, tác giả đã đề xuất 6 giải pháp phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng PCGDMN cho trẻ em 5 tuổi. Đó là:

- Đổi mới quy hoạch và chỉ đạo thực hiện hiệu quả quy hoạch phát triển ĐNGVMN

- Đổi mới công tác tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giáo viên mầm non

- Quản lý đào tạo, bồi dưỡng ĐNGVMN theo chuẩn đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T phù hợp với điều kiện cụ thể ở Tây nguyên

- Tổ chức bồi dưỡng tiếng dân tộc cho GVMN tại vùng dân tộc thiểu số;

- Xây dựng và hoàn thiện chính sách đãi ngộ đối với GVMN, đặc biệt đối với GVMN tại vùng DTTS, vùng đặc biệt khó khăn

- Thực hiện đánh giá ĐNGVMN theo Chuẩn nghề nghiệp GVMN phù hợp với các tỉnh Tây Nguyên

Các giải pháp thể hiện các bước đi từ việc nâng cao nhận thức về vai trò, trách nhiệm của các nhà quản lý trong việc triển khai thực hiện nhằm phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN cho trẻ em 5 tuổi. nói riêng và góp phần nâng cao chất lượng GDMN các tỉnh Tây Nguyên nói chung.

Kết quả khảo sát lấy ý kiến của 200 CBQL, GVMN về tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp phát triển ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T. Cũng như kết quả thử nghiệm giải pháp 3: “Quản lý đào tạo, bồi dưỡng ĐNGVMN theo chuẩn đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T phù hợp với điều kiện cụ thể ở Tây nguyên ” và giải pháp 4: “Tổ chức bồi dưỡng tiếng dân tộc cho GVMN dạy lớp mẫu giáo 5 tuổi tại các vùng dân tộc thiểu số “Cho thấy các giải pháp đều nhận được sự đồng thuận cao, góp phần phát triển ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T các tỉnh Tây Nguyên, nâng cao chất lượng CS&GD trẻ MN.

## KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

### 1. Kết luận

1.1 Phát triển nguồn nhân lực là quá trình tác động có định hướng, có mục đích, có kế hoạch và có hệ thống dựa trên những cơ sở khoa học và xu hướng phát triển khách quan xã hội nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức, của chủ thể quản lý đến con người làm gia tăng giá trị con người, làm cho con người trở thành những người lao động có những năng lực, phẩm chất mới và cao hơn đáp ứng được những yêu cầu to lớn của sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội.

Phát triển đội ngũ giáo viên 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 đào tạo của nhà trường.

Phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN cho trẻ em 5 tuổi là sự tác động có định hướng, có mục đích, có kế hoạch của chủ thể quản lý tới đội ngũ GVMN nhằm xây dựng được đội ngũ GV phù hợp với những yêu cầu phát triển ĐNGVMN, đáp ứng yêu cầu PCGDMN cho trẻ em 5 tuổi, góp phần thực hiện tốt mục tiêu GDMN.

Phát triển đội ngũ giáo viên mầm non thông qua công tác quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá giáo viên, là vấn đề then chốt trong phát triển đội ngũ giáo viên mầm non nhằm đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi và đảm bảo các điều kiện thực hiện có hiệu quả tiến trình đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đến năm 2020.

Phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi, bao gồm 5 nội dung cơ bản của, đó là: Quy hoạch đội ngũ giáo viên mầm non; Công tác tuyển dụng, sử dụng ĐNGVMN; Quản lý đào tạo, bồi dưỡng ĐNGVMN; Chính sách đãi ngộ đối với ĐNGVMN và kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi.

1.2 Kết quả phân tích thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên cho thấy: công tác này đã được các cấp QLGD quan tâm, chú ý đảm bảo số lượng GVMN trong các trường MN, từng bước bố trí, sắp xếp ĐNGVMN phù hợp quy mô mạng lưới trường, lớp của GDMN. Đại bộ phận GVMN nhiệt tình, yêu nghề, mến trẻ, có ý thức trách nhiệm trong công tác CS - GD trẻ. ĐNGVMN từng bước được trẻ hóa, được đào tạo chuẩn và trên chuẩn nên đủ năng lực đáp ứng với yêu cầu của đổi mới chương trình GDMN mới; chất lượng CS và GD trẻ ngày càng được nâng cao; Công tác bồi dưỡng, tự bồi dưỡng của GVMN được triển khai bằng kế hoạch, xuất phát từ mục tiêu của ngành và nhu cầu của người học, giúp cho GVMN có điều kiện thực hiện đảm bảo theo các yêu cầu chuẩn nghề nghiệp GVMN, đáp ứng các yêu cầu PCGDMN 5T; Chế độ chính sách cho ĐNGVMN cơ bản đảm bảo theo quy định; Công tác đánh giá, xếp loại GVMN được tiến hành hàng năm có nề nếp theo quy trình, cơ bản hướng theo yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp GVMN.

Tuy nhiên, kết quả khảo sát cũng cho thấy: công tác QL phát triển ĐNGVMN hiện nay ở các tỉnh Tây nguyên còn gặp nhiều khó khăn, có nhiều bất cập mang tính đặc thù của vùng như: Công tác quy hoạch ĐNGVMN còn nhiều lúng túng, dẫn đến tình trạng thiếu GVMN tổ chức CS –GD trẻ 2 buổi/ngày theo yêu cầu PCGDMN5T. Chất lượng đội ngũ GVMN chưa đồng đều; công tác đào tạo GVMN chưa đáp ứng nhu cầu phát triển qui mô GD MN; việc quy hoạch, đào tạo và sử dụng giáo viên chưa được gắn kết chặt chẽ; việc bồi dưỡng tiếng dân tộc cho GVMN dạy vùng DTTS chưa thực sự bài bản; thiếu các điều kiện để GVMN yên tâm công tác tại vùng sâu, xa, vùng đồng bào DTTS...

1.3 Căn cứ vào cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi, thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi các tỉnh Tây Nguyên, cũng như dựa vào định hướng phát triển kinh tế - xã hội và phát triển giáo dục mầm non của vùng Tây nguyên đến 2020 luận án

đã đề xuất 6 giải pháp quản lý phát triển ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi. Đó là:

- Đổi mới quy hoạch và chỉ đạo thực hiện hiệu quả quy hoạch phát triển ĐNGVMN
- Đổi mới công tác tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giáo viên mầm non
- Quản lý đào tạo, bồi dưỡng ĐNGVMN theo chuẩn đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T phù hợp với điều kiện cụ thể ở Tây nguyên
- Tổ chức bồi dưỡng tiếng dân tộc cho GVMN tại vùng dân tộc thiểu số;
- Xây dựng và hoàn thiện chính sách đãi ngộ đối với GVMN, đặc biệt đối với GVMN tại vùng DTTS, vùng đặc biệt khó khăn
- Thực hiện đánh giá ĐNGVMN theo Chuẩn nghề nghiệp GVMN phù hợp với các tỉnh Tây Nguyên

Các giải pháp trên có mối quan hệ chặt chẽ và có tác động qua lại lẫn nhau, hỗ trợ nhau để nâng cao chất lượng đội ngũ. Khi các giải pháp này được tác động đồng bộ sẽ góp phần vào việc phát triển cả về số lượng, cơ cấu, chất lượng ĐNGVMN nhằm đáp ứng yêu cầu phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi góp phần nâng cao chất lượng giáo dục mầm non.

Kết quả khảo sát lấy ý kiến của 200 CBQL, GVMN về tính cấp thiết và tính khả thi của các giải pháp phát triển ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T. Cũng như kết quả thử nghiệm giải pháp 3: “Quản lý đào tạo, bồi dưỡng ĐNGVMN theo chuẩn đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T phù hợp với điều kiện cụ thể ở Tây nguyên ” và giải pháp 4: “Tổ chức bồi dưỡng tiếng dân tộc cho GVMN dạy lớp mẫu giáo 5 tuổi tại các vùng dân tộc thiểu số “Cho thấy các giải pháp đều nhận được sự đồng thuận cao, góp phần phát triển ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T các tỉnh Tây Nguyên, nâng cao chất lượng CS&GD trẻ MN.

## **2. Khuyến nghị**

### ***2.1. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo***

- Tham mưu với Chính phủ tiếp tục có chủ trương, chính sách cho GDMN đặc biệt là đội ngũ GVMN, có chính sách riêng đặc thù đối với GVMN ở vùng DTTS;

- Chỉ đạo thực hiện Quy hoạch về đào tạo của các trường sư phạm, chú ý các chỉ tiêu đào tạo về GVMN để đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T các tỉnh Tây Nguyên

- Chỉ đạo biên soạn chương trình đào tạo lại, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục phù hợp hơn theo đặc điểm của vùng miền, cho phép đưa việc dạy tiếng DTTS của địa phương vào chương trình đào tạo của các trường CĐSP địa phương để nâng cao năng lực quản lý và chất lượng đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

- Điều chỉnh và bổ sung một số tiêu chí trong chuẩn nghề nghiệp GVMN phù hợp với yêu cầu, đặc trưng vùng miền nhất là những vùng có GVMN đang công tác DTTS cụ thể: nâng cao mức độ đánh giá tiêu chí về hiểu biết tiếng DTTS – (tiêu chí 3, yêu cầu 5 – lĩnh vực 2) thành 1 yêu cầu trong lĩnh vực 3; kỹ năng sư phạm.

### ***2.2. Đối với UBND các tỉnh Tây Nguyên***

- Phân cấp triệt để về quản lý công tác phát triển đội ngũ giáo viên mầm non trong giai đoạn hiện nay để thấy rõ phần việc của các cấp, các ngành, tránh tình trạng ôm đồm công việc, chồng chéo trong chỉ đạo và thực hiện.

- Trong trường hợp cho phép, do điều kiện đặc thù của các tỉnh Tây Nguyên, tỉnh cần xem xét có chế độ hỗ trợ riêng mang tính đặc thù đối với GVMN ở vùng DTTS tạo điều kiện cho GVMN yên tâm công tác lâu dài tại vùng DTTS.

### ***2.3. Đối với các Sở Giáo dục và Đào tạo của các tỉnh Tây Nguyên***

- Triển khai thực hiện phân cấp cụ thể quản lý Nhà nước về GD nói chung và quản lý công tác phát triển đội ngũ giáo viên mầm non trong thực

hiện nhiệm vụ PCGDMN5T giai đoạn hiện nay để chỉ đạo và thực hiện có hiệu quả các chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước đối với GDMN.

#### ***2.4. Đối với các phòng Giáo dục và Đào tạo và trường mầm non các tỉnh Tây Nguyên***

- Triển khai tổ chức tốt các kế hoạch công tác phát triển đội ngũ giáo viên mầm non trong thực hiện nhiệm vụ PCGDMN5T giai đoạn hiện nay

- Hiệu trưởng các trường MN tích cực chăm lo về vật chất, tinh thần, quan tâm đến tập thể sư phạm nhà trường đặc biệt chăm lo đến công tác bồi dưỡng đội ngũ phù hợp với điều kiện thực tế nhất là ĐNGVMN ở vùng DTTS, tạo điều kiện tối đa, khuyến khích động viên và có chế độ khen thưởng kịp thời để GVMN tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng vận dụng tiếng DTTS góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, qua đó nâng cao chất lượng giáo dục MN toàn diện.

- Xem xét với tình hình thực tiễn của nhà trường vận dụng các giải pháp đề xuất cho phù hợp, khoa học để công tác quản lý phát triển đội ngũ giáo viên mầm non ngày càng đi vào chiều sâu đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T và tình hình đất nước hội nhập kinh tế quốc tế.

#### ***2.5. Đối với các trường Sư phạm***

- Đổi mới Chương trình đào tạo GVMN, biên soạn chương trình đào tạo GVMN theo các yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp GVMN; chú trọng việc hình thành các kỹ năng sư phạm cần thiết nắm vững các kỹ năng sư phạm cần thiết; tích cực chủ động trong đổi mới phương pháp.

- Bổ sung chương trình đào tạo về dạy tiếng DTTS của địa phương cho giáo sinh, tăng cường việc tuyển sinh DTTS, tiếp tục phương thức đào tạo giáo viên tại chỗ công tác vùng sâu, vùng đồng bào DTTS.



## DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ

1. Nguyễn Thị Bạch Mai (9/2011) Thực trạng và các giải pháp quản lý đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên ngành giáo dục mầm non vùng dân tộc thiểu số tỉnh Lâm Đồng giai đoạn 2011 - 2020, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, số 72.
2. Nguyễn Thị Bạch Mai (12/2013) Quản lý ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong hoạt động giáo dục ở các trường khu vực Tây Nguyên, *Tạp chí Thiết bị giáo dục*, số 90.
3. Nguyễn Thị Bạch Mai (1/2014) Quản lý hiệu quả công tác bồi dưỡng giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên, *Tạp chí Giáo dục*, số 326.
4. Nguyễn Thị Bạch Mai (1/2014) Phát triển đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, số đặc biệt.
5. Nguyễn Thị Bạch Mai (4/2014) Tỉnh Lâm Đồng với những giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục mầm non vùng dân tộc thiểu số, *Tạp chí Giáo dục mầm non*, số 1/2014 .
6. Nguyễn Thị Bạch Mai (9/2014) Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên mầm non ở vùng Tây Nguyên, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, số 108.
7. Nguyễn Thị Bạch Mai (8/2015) Quản lý 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 trong giai đoạn hiện nay, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, số 119.

## **DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ THAM GIA**

1. Thực trạng và giải pháp để chuẩn hóa cho cán bộ quản lý và giáo viên tỉnh Lâm Đồng giai đoạn 1996 – 2005 (1995), Đề tài nghiên cứu khoa học cấp tỉnh.
2. Thực trạng và giải pháp quản lý trường lớp mầm non tư thục trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng (1999), Đề tài nghiên cứu khoa học cấp tỉnh.
3. Chương trình thích hợp tăng cường tiếng Việt cho trẻ mẫu giáo 5 tuổi dân tộc Kơ Ho trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng (2000), Đề tài nghiên cứu khoa học cấp tỉnh.
4. Đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp xây dựng đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế (2009), Đề tài, dự án khoa học - công nghệ cấp tỉnh.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

### Tiếng Việt

1. Alvin Toffler (2002), *Cú sốc tương lai*. NXB Thanh niên, Hà Nội.
2. Phạm Thị Kim Anh (2003), *Phổ cập giáo dục trung học cơ sở ở Việt Nam - Thực trạng và những thách thức*", Tạp chí phát triển giáo dục,(2), Hà Nội.
3. Đặng Quốc Bảo (2008), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
4. Đặng Quốc Bảo (2007), *Cẩm nang nâng cao năng lực và phẩm chất đội ngũ giáo viên*, NXB Lý luận Chính trị, Hà Nội.
5. Đặng Quốc Bảo (2008), *Thách thức của Việt nam trong phát triển trước bối cảnh hiện nay và tầm nhìn phát triển giáo dục phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa và hội nhập quốc tế của đất nước*, Kỷ yếu Hội thảo nguồn nhân lực quản lý giáo dục thế kỷ 21, Học viện quản lý giáo dục, Hà Nội.
6. Ban Bí thư Trung ương Đảng CSVN, *Chỉ thị số 40 – CT/TW ngày 15/06/2004 về việc Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*, Hà Nội.
7. Ban Chấp hành Trung ương Đảng CSVN, *Thông báo số 242 – TB/TW ngày 14/04/2009 về Thông báo kết luận của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 2 (Khóa VIII), phương hướng phát triển giáo dục và đào tạo đến năm 2020*, Hà Nội.
8. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2002), *Chiến lược phát triển giáo dục 2001 - 2010*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
9. Bộ Giáo dục và Đào tạo (25/6/2002), *Phát triển Giáo dục Mầm non theo tinh thần nghị quyết TW 2 (Khóa VIII) và Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX*, Tài liệu dùng trong Hội nghị của Thủ tướng Chính phủ về công tác GDMN, Hà Nội.
10. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2007), *Số 63/2007/QĐ-BGDĐT ngày 26/10/2007, Quyết định Ban hành Quy định về nội dung và hình thức tuyển dụng giáo viên trong các cơ sở giáo dục mầm non, cơ sở giáo dục phổ thông công lập và trung tâm giáo dục thường xuyên*.

11. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2010), Thông tư số 32/ 2010/TT – BGDĐT ngày 02 tháng 12 năm 2010 về *Ban hành Quy định điều kiện, tiêu chuẩn, quy trình công nhận phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi*.
12. Bộ Giáo dục và Đào tạo, Vụ Pháp chế (2010), *Giới thiệu Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục (Luu hành nội bộ)*, Hà Nội
13. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2006), *60 năm Giáo dục Mầm non - hình ảnh và những con số*, Hà Nội.
14. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2008), *Một số văn bản về giáo dục mầm non năm 2008*, Tài liệu tập huấn cán bộ quản lý - giáo viên mầm non, Hà Nội.
15. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2008), *Tài liệu Hội nghị chuyên đề phát triển giáo dục mầm non các tỉnh khu vực Tây Nguyên*, Hà Nội.
16. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2014), *Tài liệu Hội nghị giao ban công tác phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em năm tuổi các tỉnh Miền Trung, Tây Nguyên và Đồng bằng sông Cửu Long*, Hà Nội.
17. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2011), Quyết định số 6639/QĐ-BGDĐT ngày 29 tháng 12 năm 2011, *Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Giáo dục giai đoạn 2011 - 2020*, Hà Nội.
18. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2011), *Báo cáo sơ kết 2 năm thực hiện phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi giai đoạn 2010 – 2015*, Hà Nội.
19. Chính phủ (2005), Nghị quyết số 05/2005/NQ-CP ngày 18/4/2005, *Về đẩy mạnh xã hội hóa các hoạt động giáo dục, y tế, văn hóa và thể dục thể thao*, Hà Nội.
20. Nguyễn Hữu Châu (2008), *Chất lượng giáo dục những vấn đề lí luận và thực tiễn*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
21. Nguyễn Đình Cử (2002), *Phương pháp luận và phương pháp tính chỉ số phát triển con người*, Trung tâm dân số, Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội.
22. Đỗ Minh Cương, Nguyễn Thị Doan (2001), *Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

23. Dự án SREM (2009), *Sơ lược lịch sử giáo dục Việt Nam và một số nước trên thế giới*, NXB Hà Nội, 2009
24. Dự án SREM (2009), *Điều hành các hoạt động trong trường học*, NXB Hà Nội.
25. Đảng Cộng sản Việt nam (1996), *Văn kiện Hội nghị lần thứ 2 Ban chấp hành Trung ương khoá VIII*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
26. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện đại hội XI của Đảng Cộng sản Việt Nam*, Hà Nội.
27. Đảng bộ tỉnh Lâm Đồng (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu tỉnh Lâm Đồng lần thứ IX (nhiệm kỳ 2011-2015)*, Lưu hành nội bộ, Đà Lạt.
28. Đảng bộ tỉnh Lâm Đồng (2011), *Chỉ thị về thực hiện phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em năm tuổi trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng giai đoạn 2011 - 2015*, Lưu hành nội bộ, Đà Lạt..
29. Nguyễn Văn Đản (2002), *Phổ cập giáo dục trung học cơ sở - Những giá trị và thách thức*, Tạp chí giáo dục số 46, Hà Nội.
30. Phạm văn Đồng (1979), *Sự nghiệp và giáo dục phổ thông trong chế độ xã hội chủ nghĩa*, NXB Sự thật, Hà Nội.
31. Nguyễn Minh Đường – Phan Văn Kha (Đồng chủ biên) 2006, *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế* (Chương trình KHCN cấp Nhà nước KX – 05, Đề tài KX – 05-10), NXB Đại học quốc gia Hà Nội.
32. Trần Khánh Đức (2009), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, NXB Giáo dục Việt Nam
33. B.S. Gersunxki (1990), *Khoa học dự báo giáo dục*, Viện Khoa học giáo dục , Hà Nội.
34. Trần Ngọc Giao (2008), *Đổi mới lãnh đạo và quản lý trường học*, Kỷ yếu Hội thảo nguồn nhân lực quản lý giáo dục thế kỷ 21, Học viện quản lý giáo dục, Hà Nội.

35. Phạm Minh Giản (2012), *Quản lý phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông các tỉnh Đồng bằng sông Cửu Long theo hướng chuẩn hóa*, Luận án tiến sĩ.
36. Phó Đức Hòa – Ngô Quang Sơn (2008), *Ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học tích cực*, NXBGD VN
37. Phó Đức Hòa – Ngô Quang Sơn (2011), *Phương pháp và công nghệ dạy học trong môi trường sư phạm tương tác*, NXB ĐHSP
38. Trần Bá Hoành (2004), *Đổi mới đào tạo về phương pháp dạy học bộ môn ở trường cao đẳng sư phạm*, Tạp chí thông tin KHGD, số 113/2004), Hà Nội.
39. Vũ Ngọc Hải, Đặng Bá Lãm, Trần Khánh Đức– Đồng chủ biên (2007), *Giáo dục Việt Nam - Đổi mới và phát triển hiện đại hóa*, NXB Giáo dục, Hà Nội,.
40. Vũ Ngọc Hải (2011) *Giải pháp đột phá của Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục Việt Nam*, Kỷ yếu hội thảo Đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục Việt Nam, Hà Nội
41. Vũ Ngọc Hải – Đồng chủ biên (2007), *Giáo dục Việt Nam đổi mới và phát triển hiện đại hóa và thế giới*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
42. Phạm Minh Hạc (1999), *Giáo dục Việt Nam trước ngưỡng cửa của thế kỷ 21*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
43. Phạm Minh Hạc (1997), *Giáo dục nhân cách, đào tạo nhân cách*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
44. Phạm Minh Hạc – Trần Kiều - Đặng Bá Lãm – Nghiêm Đình Vỹ (2002), *Giáo dục thế giới đi vào thế kỷ XXI*, NXB Chính trị quốc gia Hà Nội.
45. Trịnh Thị Thanh Hoa (2009), “*Kinh nghiệm phổ cập giáo dục của một số nước trên thế giới*”, Tạp chí Khoa học Giáo dục số 110, Hà Nội
46. Bùi Minh Hiền – chủ biên (2006), *Quản lý giáo dục*, NXB Đại học sư phạm, Hà Nội.
47. Bùi Minh Hiền – Nguyễn Vũ Bích Hiền (đồng chủ biên), (2015), *Quản lý và lãnh đạo nhà trường*, NXB Đại học sư phạm, Hà Nội.

48. Bùi Thanh Huyền, *Giáo trình giáo dục học đại cương*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
49. Nguyễn Tiến Hùng (2014), “*Quản lý nguồn nhân lực chiến lược dựa vào năng lực*”, Tạp chí Khoa học Giáo dục số 110, Hà Nội
50. Phan Văn Kha (2006), *Chất lượng đào tạo nhân lực trong cơ chế thị trường*, Tạp chí Khoa học giáo dục, (10), Hà Nội.
51. Trần Kiểm (2008), *Đổi mới quản lý giáo dục trong bối cảnh hội nhập quốc tế*, Kỷ yếu Hội thảo nguồn nhân lực quản lý giáo dục thế kỷ 21, Học viện quản lý giáo dục, Hà Nội.
52. Trần Kiểm (2008), *Những vấn đề cơ bản của khoa học quản lý giáo dục*, NXB Đại học sư phạm, Hà Nội.
53. Đặng Bá Lâm (1999), *Chính sách và kế hoạch trong quản lý giáo dục*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
54. Đặng Bá Lâm (2012), *Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*, Hà Nội.
55. Nguyễn Lộc (2008), *Vai trò và năng lực quản lý của người quản lý giáo dục*, Kỷ yếu Hội thảo nguồn nhân lực quản lý giáo dục thế kỷ 21, Học viện quản lý giáo dục, Hà Nội.
56. Nguyễn Lộc (2010), *Lý luận về quản lý*, NXB ĐHSP, Hà Nội.
57. Nguyễn Lộc (2010), *Những vấn đề lý luận cơ bản về phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam*, Đề tài nghiên cứu khoa học, Mã số: B2006-37-02TD, Viện Khoa học Giáo dục Việt nam
58. Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2008), “*Nghề và nghiệp của người giáo viên*”, Tạp chí Thông tin khoa học giáo dục số 112/2004, Hà Nội.
59. Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2003), “*Người giáo viên thế kỷ XXI: Sáng tạo – hiệu quả*”, Tạp chí Thông tin khoa học giáo dục số 112/2004, Hà Nội.
60. Nguyễn Thị Mỹ Lộc – Nguyễn Thị Tuất (1996), *Tổ chức quản lý nhóm – lớp trẻ trường mầm non*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
61. Luật Giáo dục (2006), NXB Lao động, Hà Nội.
62. Hồ Chí Minh (1990), *Về vấn đề giáo dục*, NXB Giáo Dục, Hà Nội

63. Nguyễn Bá Ngọc (2002), *Toàn cầu hóa, cơ hội, thách thức đối với người lao động Việt Nam*, NXB Lao Động – Xã Hội, Hà Nội.
64. Hà Thế Ngữ (2001), *Giáo dục học – Một số vấn đề về lý luận và thực tiễn*, NXB Đại học quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
65. Trần Thị Tuyết Oanh – Chủ biên (2007), *Giáo trình Giáo dục học tập 1 - 2*, NXB Đại học sư phạm, Hà Nội.
66. Lê Văn Phót (2001), *Những thuận lợi và khó khăn trong việc thực hiện phổ cập giáo dục trung học cơ sở*, Kỷ yếu Hội thảo Quốc gia, Viện nghiên cứu phát triển giáo dục Việt Nam.
67. *Báo cáo Tổng kết năm học từ năm học 2002 - 2003 đến năm học 2012 - 2013 của ngành Giáo dục - Đào tạo và của giáo dục mầm non 5 tỉnh Tây Nguyên.*
68. Raja Roy Singh (1994), *Nền giáo dục thế kỷ XXI, Những triển vọng Châu Á Thái Bình Dương*, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
69. Sở Giáo dục và Đào tạo Lâm Đồng (2008), *Tài liệu Hội nghị Tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 2 (Khóa VIII) về Giáo dục - Đào tạo*, Đà Lạt.
70. Ngô Quang Sơn (2008), *Quản lý công tác đánh giá kết quả học tập của học viên trong đào tạo trực tuyến ở các trường đại học cao đẳng*, Kỷ yếu Hội thảo nguồn nhân lực quản lý giáo dục thế kỷ 21, Học viện quản lý giáo dục, Hà Nội.
71. Nguyễn Sĩ Thư (2005), *Những biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên Trung học cơ sở ở các tỉnh Tây Nguyên đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục trung học cơ sở*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội.
72. Trần Thị Bích Trà, Phan Thị Ngọc Anh (2000), “*Nghiên cứu việc xây dựng những chính sách phát triển bậc học mầm non*”, Tạp chí phát triển giáo dục (2).
73. Mạc Văn Trang (2002), *Quản lý nhân sự*, Hà Nội.



74. Trần Thị Ngọc Trâm (2011) *Một số ý kiến về Đổi mới căn bản và toàn diện trong giáo dục lĩnh vực giáo dục mầm non*, Kỷ yếu hội thảo Đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục Việt Nam, Hà Nội
75. Trần Thị Ngọc Trâm (2011) , *Nghiên cứu thực trạng và giải pháp phổ cập giáo dục mẫu giáo 5 tuổi ở vùng đồng bằng sông Cửu Long*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, Mã số: B2009-37-TĐ72, Viện Khoa học Giáo dục Việt nam.
76. Nguyễn Thị Ánh Tuyết (2005), *Giáo dục mầm non những vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB ĐHSP, Hà Nội.
77. Lê Khánh Tuấn (2006), *Các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trung học cơ sở trong giai đoạn CNH, HĐH đất nước (Phân tích thực tiễn tại Thừa Thiên Huế)*, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
78. Nguyễn Mạnh Tường (1994), *Lý luận giáo dục Châu Âu từ Érasme tới Rousseau thế kỷ 16,17,18*. NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
79. Thái Duy Tuyên (1999), *Những vấn đề cơ bản về giáo dục hiện đại*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
80. Nguyễn Văn Trường (Biên dịch cùng nhóm tác giả năm 2004), *Phương pháp lãnh đạo và quản lý nhà trường hiệu quả*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
81. Thủ tướng Chính phủ (2002), Quyết định số 161/2002/QĐ-TTg ngày 15/11/2002 về *Một số chính sách phát triển Giáo dục Mầm non đến năm 2010*, Hà Nội.
82. Thủ tướng Chính phủ (2006), Quyết định số 149/2006/QĐ-TTg ngày 23/6/2006 V/v *Phê duyệt Đề án phát triển Giáo dục Mầm non giai đoạn 2006 – 2015*, Hà Nội.
83. Thủ tướng Chính phủ (2010), Quyết định số 239/2010/QĐ-TTg ngày 09/02/2010 V/v *Phê duyệt Đề án phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em năm tuổi giai đoạn 2010 – 2015*, Hà Nội.

84. Thủ tướng Chính phủ (2012), Quyết định số 711/QĐ - TTg ngày 13/06/2012, *Phê duyệt “Chiến lược phát triển giáo dục 2011 – 2020”*, Hà Nội.
85. Trường Đại học Sư phạm Hà Nội (2012), *Kỷ yếu Hội thảo Mô hình nhân cách giáo viên mầm non trong thời kì hội nhập quốc tế*, Hà Nội.
86. Hà Thế Truyền (2008), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về đội ngũ giáo viên và vận dụng trong công tác xây dựng đội ngũ giảng viên các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục*, Kỷ yếu Hội thảo nguồn nhân lực quản lý giáo dục thế kỷ 21, Học viện quản lý giáo dục, Hà Nội.
87. Tỉnh ủy Lâm Đồng (2008), Nghị quyết số 17- NQ/TU ngày 20/10/2008 về *Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Lâm Đồng đến năm 2010 và định hướng đến năm 2020*, Lâm Đồng.
88. Từ điển Tiếng Việt (1992), NXB Trung tâm ngôn ngữ Hà Nội.
89. UNESCO, Học tập kho báu tiềm ẩn, Báo cáo năm 1995, Hà Nội.
90. UNESCO, *Nền tảng vững chắc Chăm sóc và Giáo dục mầm non*, Báo cáo giám sát Toàn cầu về Giáo dục cho Mọi người 2007, Hà Nội
91. Ủy ban nhân dân tỉnh Lâm Đồng (2001), *Địa chí Lâm Đồng*, NXB Văn hóa dân tộc, Hà Nội.
92. Ủy ban nhân dân tỉnh Lâm Đồng (2004), Quyết định số 86/2004/QĐ-UB ngày 14/5/2004 Về việc *Phê duyệt Đề án phát triển Giáo dục Mầm non tỉnh Lâm Đồng đến năm 2010*, Đà Lạt.
93. Đặng Nghiêm Vạn (2003), *Cộng đồng quốc gia dân tộc Việt Nam*, NXB Đại học quốc gia thành phố Hồ Chí Minh, thành phố Hồ Chí Minh
94. Phạm Viết Vượng (2001), *Phương pháp luận nghiên cứu khoa học*, NXB Giáo dục quốc gia, Hà Nội.
95. Nguyễn Như Ý (1990), *Đại tự điển tiếng Việt, Trung tâm ngôn ngữ và văn hóa Việt Nam*, NXB Văn hóa thông tin, Hà Nội.

**Tiếng nước ngoài**

96. Andrew Scryner (Manager of Vietnam development information center):  
*Education portal and distance learning project*, World Bank, 2004.
97. Daniel R. Beerens, *Evaluating Teachers for Professional Growth: Creating a Culture of Motivation and Learning*. Corwin press, INC- California.
98. Dr. Philip Wong: *Technology and Learning: Creating the right environment*, National Institute of Education, Singapore, 2004.
99. Fumiko Shinohara: *ICTs in teachers training*, UNESCO, 2004
100. Harry Kwa: *Information technology training Programs for students and teachers*, Microsoft, 2004.
101. Harvey.L and Green.D (1993), *Defining quality, assessment and evaluation in higher education*.
102. Helen M. Gunter (2001), *Leaders and Leadership in Education*, Paul Chapman Publishing Ltd.
103. Keith Morrison (2002), *Effective Staff Development- An Evaluation, Manual, the authors and Garant Publishers*.
104. Patrick Griffin- Peter Nix, *Educational Assessment and Reporting*.
105. Richard I. Arends (1998), *Learning to teach*, McGraw- Hill companies.

# PHẦN PHỤ LỤC

**Phụ lục 1**

**PHIẾU HỎI Ý KIẾN**  
**Về công tác phát triển đội ngũ GVMN**  
**đáp ứng yêu cầu phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi**  
 (Dành cho CBQL: Hiệu trưởng, phòng GDĐT, sở GDĐT)

Để góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên mầm non (ĐNGVMN) nói chung và phát triển ĐNGVMN ở các tỉnh Tây Nguyên đáp ứng yêu cầu phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi. Đề nghị Ông/Bà vui lòng trả lời một số nội dung sau. Đối với từng câu, đề nghị Ông/Bà đánh dấu (X) vào ô tương ứng với nội dung cho là phù hợp hoặc điền vào chỗ trống.

Trân trọng cảm ơn Ông/Bà.

**PHẦN I. THÔNG TIN CÁ NHÂN**

Họ và tên: (có thể không ghi)..... Tuổi:.....

Nam/ nữ..... Dân tộc:.....

Đang làm quản lý cấp: Sở GD&ĐT  Phòng GD  Trường

Tỉnh:.....

.....

Trình độ đào tạo: Trung cấp  Cao đẳng:  Đại học  Trên đại học   
 Chuyên ngành đào tạo:

.....

Thâm niên công tác:.....năm; trong đó làm quản lý :..... năm.

**PHẦN II. THÔNG TIN VỀ QUẢN LÝ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GVMN**

- Xin Ông/Bà cho biết việc quản lý quy hoạch đội ngũ giáo viên MN của đơn vị được thực hiện như thế nào?

*1.1 Về thời kỳ quy hoạch*

Thời gian	Cấp tỉnh	Cấp huyện	Cấp trường
Hàng năm			
5 năm			
Không thực hiện			

*1.2 Các nội dung quy hoạch đã được thực hiện*

Nội dung	Quy hoạch về số lượng	Xác định cơ cấu về giới tính	Xác định cơ cấu về độ tuổi	Xác định cơ cấu về TP dân tộc

- Đề nghị Ông/Bà cho biết việc tuyển dụng đội ngũ giáo viên MN của tỉnh/huyện hiện nay được thực hiện như thế nào?

Hình thức	Cấp tỉnh	Cấp huyện	Cấp trường
Thi tuyển			
Phỏng vấn			
Xét tuyển theo hồ sơ			
Xét tuyển năng lực, tay nghề			

3. Đề nghị Ông/Bà cho biết việc thực hiện đánh giá giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên MN tại đơn vị/địa phương (năm học 2012 -2013)

3.1 Kết quả đánh giá giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên MN tại đơn vị/địa phương (năm học 2012 -2013)

STT	Đơn vị	TỔNG SỐ GV được đánh giá	KẾT QUẢ XẾP LOẠI GIÁO VIÊN							
			LOẠI XUẤT SẮC		LOẠI KHÁ		LOẠI TRUNG BÌNH		LOẠI KÉM	
			Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)

3.2 Phân loại giáo viên chưa đạt Chuẩn - xếp loại kém

STT	Đơn vị	TỔNG SỐ	LĨNH VỰC XẾP LOẠI KÉM							
			LĨNH VỰC I: PHẠM CHẤT CHÍNH TRỊ, ĐẠO ĐỨC, LỜI SÓNG		LĨNH VỰC II: KIẾN THỨC		LĨNH VỰC III: KỸ NĂNG SỬ PHẠM		VI PHẠM KHÁC	
			Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)

2.3 Đề nghị Ông/Bà cho biết nội dung yêu cầu, tiêu chí đánh giá giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp được thực hiện tốt (liệt kê cụ thể tiêu chí số? yêu cầu số? thuộc lĩnh vực?

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 Nội dung thực hiện còn hạn chế, lý do?

.....

.....

.....

.....

.....  
 3.3 Những nội dung cần bổ sung  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

3.4 Theo Ông/Bà các hình thức đánh giá GVMN hiện nay có những khó khăn, thuận lợi nào?

- Thuận lợi.....  
 .....  
 .....

- Khó khăn.....  
 .....  
 .....

4. Việc quản lý công tác bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho GVMN hiện nay phù hợp ở mức độ nào?

Rất phù hợp     phù hợp     ít phù hợp     chưa phù hợp

Nếu chưa phù hợp theo ý kiến Ông/ Bà lý do vì sao?  
 .....  
 .....  
 .....

5. Xin Ông/Bà cho biết những nội dung cần bồi dưỡng cho ĐNGVMN để đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T:

5.1 Nghiệp vụ sư phạm

5.2 Kiến thức chuyên môn

5.3 Tin học

5.4 Ngoại ngữ

5.5 Tiếng dân tộc

5.6 Nghiệp vụ phổ cập GDMN

5.7 Nội dung khác

.....  
 .....  
 .....

6. Ông/Bà biết những chính sách, chế độ nào đối với ĐNGVMN để đáp ứng yêu cầu phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi các tỉnh Tây Nguyên hiện nay?

- Lương
- Phụ cấp ưu đãi
- Phụ cấp thâm niên
- Chính sách, chế độ khác


6.1 Địa phương có chính sách riêng cho GVMN không? Có  Không   
 Nếu có đề nghị ông /bà liệt kê cụ thể các chính sách cụ thể?

.....

.....

.....

6.2 Theo Ông/Bà, các chế độ chính sách đối với ĐNGVMN để đáp ứng yêu cầu phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi các tỉnh Tây Nguyên hiện nay:

Khá hợp lý  Nhìn chung là hợp lý  Chưa hợp lý

Nếu chưa hợp lý, xin Ông/Bà có thể nêu cụ thể chính sách nào?

.....

.....

### **PHẦN III: GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GVMN ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHỔ CẬP GDMN CHO TRẺ EM 5 TUỔI.**

Để phát triển ĐNGVMN đáp ứng yêu cầu phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi, trong giải pháp nêu ra, xin ông/bà cho biết ý kiến của mình về tính cấp thiết và mức độ khả thi của mỗi giải pháp bằng cách đánh dấu (X) vào 1 ô lựa chọn thích hợp

S	Các giải pháp	Tính cấp thiết			Tính khả thi		
		Rất cấp thiết	Cấp thiết	Không cấp thiết	Rất khả thi	Khả thi	Không khả thi
TT		3	2	1	3	2	1
1	Đổi mới quy hoạch và chỉ đạo thực hiện hiệu quả quy hoạch phát triển ĐNGVMN						
2	Đổi mới công tác tuyển chọn, sử dụng đội ngũ giáo viên mầm non						
3	Quản lý đào tạo, bồi dưỡng ĐNGVMN dạy Quản lý đào tạo, bồi dưỡng ĐNGVMN theo chuẩn đáp ứng yêu cầu PCGDMN5T phù hợp với điều kiện cụ						



	thể ở Tây nguyên						
4	Tổ chức bồi dưỡng tiếng dân tộc cho GVMN tại vùng dân tộc thiểu số						
5	Xây dựng và hoàn thiện chính sách đãi ngộ đối với GVMN, đặc biệt đối với GVMN tại vùng DTTS, vùng đặc biệt khó khăn Nguyên						
6	Thực hiện đánh giá ĐNGVMN theo Chuẩn nghề nghiệp GVMN phù hợp với các tỉnh Tây Nguyên						

Ngoài các giải pháp trên, theo Ông/Bà cần bổ sung giải pháp nào khác?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Một lần nữa trân trọng cảm ơn Ông/Bà!

## Phụ lục 2

**PHIẾU ĐÁNH GIÁ**  
**TỔ CHỨC BỒI DƯỠNG KHẢ NĂNG SỬ DỤNG TIẾNG DÂN TỘC CỦA**  
**GIÁO VIÊN MẦM NON ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHỔ CẬP GIÁO DỤC MẦM**  
**NON CHO TRẺ EM 5 TUỔI**

**PHẦN I. THÔNG TIN CÁ NHÂN**

Họ và tên: (có thể không ghi).....

Tuổi:.....Nam/ nữ.....Dân tộc:.....

Đang công tác tại trường:.....

Thuộc

Xã:.....Huyện:.....Tỉnh:.....

Trình độ đào tạo sư phạm mầm non : Trung cấp  Cao đẳng:  Đại học 

Thâm niên công tác:.....năm, trong đó dạy vùng dân tộc thiểu số là:.....năm.

Đã được bồi dưỡng tiếng dân tộc của địa phương đang công tác, thời gian.....

Hình thức bồi dưỡng : Tự học tại địa phương công tác  thông qua lớp bồi dưỡng Chưa được bồi dưỡng tiếng dân tộc **PHẦN II. THÔNG TIN VỀ HOẠT ĐỘNG CHUYÊN MÔN.**

1. Đề nghị Thầy/Cô vui lòng đánh dấu (X) vào các ô tương ứng để thể hiện khả năng vận dụng tiếng dân tộc vào quá trình chăm sóc giáo dục trẻ dân tộc thiểu số.

Nội dung		Mức độ		
		Tốt	Đạt	Chưa đạt
<b>1</b>	<b>Khả năng nghe – nói tiếng dân tộc thiểu số (DTTS)</b>			
a	Nghe – nói được một số từ thông thường (gọi tên các đồ vật, sự việc, hiện tượng)			
b	Có thể trao đổi vài câu hỏi thông thường như : đi đâu, làm gì,...			
c	Có khả năng giao tiếp lưu loát với người DTTS			
<b>2</b>	<b>Khả năng giải thích tiếng dân tộc thiểu số (DTTS)</b>			
a	Giải thích bằng lời nói 1 -2 từ thông thường cho trẻ dân tộc thiểu số (DTTS)			
b	Giải thích bằng bằng lời có kèm hành vi, cử chỉ cho trẻ dân tộc thiểu số (DTTS)			
<b>3.</b>	<b>Khả năng giao tiếp, ứng xử với trẻ, đồng nghiệp, phụ huynh và cộng đồng vùng DTTS</b>			
a	Giao tiếp, ứng xử với trẻ một cách gần gũi, tình cảm tạo được sự tự tin, khuyến khích được sự tham gia hưởng ứng của trẻ (trẻ dễ bày tỏ cảm xúc, suy nghĩ và tâm tư của mình với GV).			
b	Giao tiếp, ứng xử với đồng nghiệp một cách chân tình, cởi mở, thẳng thắn.			
c	Gần gũi, tôn trọng và hợp tác trong giao tiếp, ứng xử với cha mẹ của trẻ.			
d	Giao tiếp ứng xử với cộng đồng trên tinh thần hợp tác, chia sẻ			

Những khó khăn hiện nay khi GV không sử dụng được tiếng dân tộc tại địa phương

1. Không thực hiện được nội dung chương trình GDMN

2. Trẻ không thực hiện đúng yêu cầu của cô giáo
  3. Phụ huynh không tin tưởng đưa trẻ đến trường
  4. Không giao tiếp, ứng xử với trẻ một cách gần gũi, tình cảm tạo được sự tự tin, khuyến khích được sự tham gia hưởng ứng của trẻ
- Trân trọng cảm ơn quý Thầy/Cô.

**Phụ lục 3**

**PHIẾU ĐÁNH GIÁ  
TỔ CHỨC BỒI DƯỠNG KỸ NĂNG SƯ PHẠM  
GIÁO VIÊN MẦM NON**

**PHẦN I. THÔNG TIN CÁ NHÂN.**

1. Họ và tên (có thể không ghi):.....

Tuổi:                      Nam/ nữ                      Dân tộc:

2. Trình độ đào tạo: Trung cấp  Cao đẳng:  Đại học  Trên đại học 

- Số năm công tác:

**PHẦN II. ĐÁNH GIÁ CÁC NỘI DUNG VỀ KỸ NĂNG SƯ PHẠM GVMN**

Để góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên mầm non (ĐNGVMN) nói chung và phát triển ĐNGVMN ở các tỉnh Tây Nguyên đáp ứng yêu cầu phổ cập GDMN cho trẻ em 5 tuổi. Đề nghị Thầy/Cô vui lòng cho biết ý kiến đánh giá nhận thức về các nội dung kỹ năng sư phạm theo chuẩn nghề nghiệp GVMN

- a) Thầy/cô tự đánh giá về mức độ nhận thức của mình đối với các nội dung đã thực hiện bằng cách đánh dấu (X) vào điểm số tương ứng (điểm 1 là mức độ thấp nhất, điểm 10 là mức độ cao nhất).

S T T	NỘI DUNG	ĐIỂM									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Hướng dẫn xây dựng kế hoạch giáo dục cho trẻ mẫu giáo										
2	Hướng dẫn tổ chức thực hiện bộ chuẩn phát triển trẻ em										
3	Thực hành kỹ năng xây dựng kế hoạch giáo dục năm cho trẻ mẫu giáo										
4	Thực hành kỹ năng xây dựng kế hoạch giáo dục theo chủ đề cho trẻ mẫu giáo										
5	Thực hành kỹ năng xây dựng kế hoạch giáo dục theo tuần cho trẻ mẫu giáo										
6	Thực hành kỹ năng xây dựng kế hoạch giáo dục theo hàng ngày cho trẻ mẫu giáo										
7	Kỹ năng xây dựng bộ công cụ đánh giá phát triển của trẻ em 5 tuổi										
8	Kế hoạch chăm sóc GD trẻ dân tộc TS và trẻ có hoàn cảnh khó khăn										
9	Kế hoạch thực hiện công tác vận động sự tham gia của cha mẹ trẻ và cộng đồng tham gia vào công tác phổ cập giáo dục										
10	Kế hoạch giáo dục dinh dưỡng và chăm sóc vệ sinh cho trẻ mầm non										

- b) Thầy/Cô mong muốn được bồi dưỡng thêm nội dung:

1/.....

2/.....

3/.....

4/.....

5/.....

c) Ý kiến khác

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Trân trọng cảm ơn quý Thầy /Cô!