



ISSN:  
1859-3100

TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM TP HỒ CHÍ MINH  
**TẠP CHÍ KHOA HỌC**

KHOA HỌC GIÁO DỤC  
Tập 16, Số 4 (2019): 159-169

Email: tapchikhoahoc@hcmue.edu.vn; Website: http://tckh.hcmue.edu.vn

HO CHI MINH CITY UNIVERSITY OF EDUCATION  
**JOURNAL OF SCIENCE**

EDUCATION SCIENCE  
Vol. 16, No. 4 (2019): 159-169

## THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON CÁC TỈNH MIỀN TRUNG THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP

*Trần Nguyên Lập*

*Phòng Giáo dục và Đào tạo thành phố Nha Trang*

*Tác giả liên hệ: Trần Nguyên Lập – Email: namlap1999@gmail.com*

*Ngày nhận bài: 19-02-2019; ngày nhận bài sửa: 29-3-2019; ngày duyệt đăng: 24-4-2019*

### TÓM TẮT

*Bài viết nghiên cứu thực trạng quản lý đội ngũ giáo viên mầm non (GVMN) các tỉnh miền Trung theo Chuẩn nghề nghiệp (CNN) GVMN được thực hiện bằng phương pháp điều tra bằng hỏi và phỏng vấn 222 cán bộ quản lý và 575 giáo viên (GV) thuộc năm tỉnh miền Trung, gồm: Quảng Bình, Quảng Trị, Thừa Thiên – Huế, Phú Yên và Khánh Hòa. Kết quả cho thấy các trường đã thực hiện tốt công tác tuyển dụng, sử dụng GV. Tuy nhiên, công tác quy hoạch, bồi dưỡng, đánh giá và đảm bảo các điều kiện cho GV vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập; từ đó, bài viết đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý đội ngũ GVMN ở các tỉnh miền Trung.*

**Từ khóa:** thực trạng, quản lý, giáo viên mầm non, chuẩn nghề nghiệp, quản lý đội ngũ giáo viên mầm non.

### 1. Đặt vấn đề

Giáo dục mầm non (MN) là bậc học đầu tiên và quan trọng trong hệ thống giáo dục quốc dân, đặt nền móng cho sự phát triển về thể chất, nhận thức, tình cảm xã hội và thẩm mỹ cho trẻ em. Một trong những nhân tố đóng vai trò chủ đạo trong việc nâng cao chất lượng giáo dục mầm non đó là đội ngũ GV, “GVMN có vị trí đặc biệt quan trọng 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. GVMN chủ động phối hợp với gia đình trẻ để cùng phối hợp trong việc chăm sóc giáo dục trẻ mầm non, tạo tiền đề vững chắc cho sự hình thành và phát triển con người trong ‘giai đoạn vàng’” (Tạ Hoa Dung, 2018). Xây dựng và phát triển đội ngũ GV đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo yêu cầu về chất lượng, đáp ứng Chuẩn nghề nghiệp GVMN vô cùng quan trọng. Tuy nhiên, hiện nay đội ngũ GV trường MN ở các tỉnh miền Trung còn “hạn chế về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng sư phạm; khả năng đổi mới còn chậm; cách làm việc “rập khuôn”, chậm thay đổi dẫn đến hiệu quả công việc chưa cao” (Nguyễn Thị Thùy, 2018). Một trong những nguyên nhân hạn chế về phẩm chất, năng lực của đội ngũ GVMN là do công tác quản lý đội ngũ GVMN còn mang tính hình thức, chưa có chiến lược cụ thể và chưa xác định các biện pháp phát triển đội ngũ GVMN có tính cần thiết và khả thi, thiếu tính hệ thống, đồng bộ... Vì vậy, nghiên cứu, đánh giá một cách toàn diện, khoa học về thực trạng quản lý đội ngũ GVMN ở các tỉnh Miền Trung theo CNN GVMN là vấn đề rất cần thiết.

## 2. Khái quát phương pháp nghiên cứu và xử lý số liệu

### 2.1. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu thực trạng quản lý đội ngũ GVMN ở các tỉnh miền Trung được thực hiện dựa trên sự phối hợp giữa các phương pháp nghiên cứu như điều tra bằng bảng hỏi, phỏng vấn và quan sát. Trong đó, phương pháp điều tra bằng bảng hỏi là phương pháp chủ đạo nhằm mục đích khảo sát, đánh giá thực trạng quản lý đội ngũ GVMN các tỉnh miền Trung theo CNN GVMN. Nội dung khảo sát gồm thực trạng quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo và bồi dưỡng, đánh giá, đảm bảo các điều kiện hoạt động cho đội ngũ GVMN các tỉnh miền Trung. Nội dung khảo sát trong bảng hỏi được thiết kế theo thang đo Likert với 4 mức đánh giá về mức độ thực hiện và hiệu quả thực hiện của các hoạt động quản lý: (1) Không thực hiện/ Yếu; (2) Thỉnh thoảng/ Trung bình; (3) Thường xuyên/ Khá; (4) Rất thường xuyên/ Tốt. Kết quả khảo sát được xử lý bằng phần mềm SPSS 22.0. Các phép tính thống kê được sử dụng trong nghiên cứu gồm: Thống kê mô tả (Tần số, tỉ lệ, trung bình, độ lệch chuẩn, thứ hạng...) và các phép kiểm định (kiểm định giá trị trung bình của 2 đối tượng Independent sample T-Test và kiểm định giá trị trung bình của 3 đối tượng ANOVA); kiểm định mức độ tương quan giữa mức độ thực hiện và hiệu quả thực hiện bằng tương quan Pearson).

### 2.2. Mẫu nghiên cứu

Đề tài tiến hành khảo sát đối tượng là cán bộ quản lý (CBQL), GVMN ở các trường MN, Phòng, Sở Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) của 5 tỉnh miền Trung gồm Quảng Bình, Quảng Trị, Thừa Thiên – Huế, Phú Yên, Khánh Hòa với 979 mẫu, trong đó CBQL là 222 và GV 757 mẫu (xem Bảng 1).

**Bảng 1. Mẫu nghiên cứu**

Đối tượng	Tỉnh											
	Quảng Bình		Quảng Trị		TT-Huế		Phú Yên		Khánh Hòa		Tổng số	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>GV</b>	140	73,3%	139	73,5%	166	83,8%	164	84,5%	148	71,5%	<b>757</b>	<b>78,0%</b>
<b>CBQL</b>	51	26,7%	50	26,5%	32	16,2%	30	15,5%	59	28,5%	<b>222</b>	<b>22,0%</b>
<b>Tổng số</b>	<b>191</b>	<b>100%</b>	<b>189</b>	<b>100%</b>	<b>198</b>	<b>100%</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>	<b>207</b>	<b>100%</b>	<b>979</b>	<b>100%</b>

### 2.3. Quy ước thang đo

Quy ước thang định khoảng 4 mức độ: 1,00 – 1,75: Không thực hiện; 1,76 – 2,50: Thỉnh thoảng; 2,51 – 3,25: Thường xuyên; 3,26 – 4,00: Rất thường xuyên.

Kiểm định Independent sample T-Test được quy ước: Đặt giả thuyết  $H_0$  với:  $\mu_1 = \mu_2$  và  $H_1$  với:  $\mu_1 \neq \mu_2$ ; Tính giá trị Sig, nếu Sig > hoặc = 0,05 ta chấp nhận  $H_0$ : Không

có sự khác biệt về ý nghĩa trong điểm trung bình giữa hai ý kiến đánh giá. Nếu  $Sig < 0,05$  thì bác bỏ  $H_0$ , chấp nhận  $H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ : có sự khác biệt ý nghĩa trong điểm trung bình giữa hai ý kiến đánh giá.

Kiểm định bằng tương quan Pearson (kí hiệu: r) giữa mức độ thực hiện và hiệu quả thực hiện được quy ước như sau: Giá trị  $r < 0,1$ : Không đáng kể; từ  $0,1 - 0,3$ : Ít có tương quan; từ  $0,3 - 0,5$ : Có tương quan; từ  $0,5 - 0,7$ : Tương quan khá chặt; từ  $0,7 - 0,9$ : Tương quan chặt; từ  $0,9 - 1$ : Rất chặt.

### 3. Kết quả nghiên cứu thực trạng quản lý đội ngũ giáo viên trường mầm non các tỉnh miền Trung theo Chuẩn nghề nghiệp

#### 3.1. Thực trạng quy hoạch đội ngũ GV mầm non (xem Bảng 2)

**Bảng 2. Thực trạng công tác quy hoạch đội ngũ GVMN**

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện				Sig*	Mức độ hiệu quả				Sig *
		CBQL		GV			CBQL		GV		
		ĐTB	TH	ĐTB	TH		ĐTB	TH	ĐTB	TH	
1	Xác định căn cứ khoa học để quy hoạch phát triển đội ngũ GVMN	2,12	6	2,11	6	.772	2,19	6	2,25	4	.358
2	Điều tra, khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ GVMN theo địa phương, trường MN	2,09	7	2,01	7	.040	2,28	5	2,23	5	.368
3	Xác định mục tiêu, nội dung quy hoạch đội ngũ GVMN theo địa phương, trường MN (về số lượng, cơ cấu, chất lượng)	2,32	4	2,26	4	.161	2,40	2	2,34	2	.236
4	Lựa chọn các biện pháp thực hiện quy hoạch đội ngũ GVMN	2,38	3	2,36	3	.550	2,29	4	2,31	3	.820
5	Dự kiến các nguồn lực thực hiện quy hoạch đội ngũ GVMN	2,23	5	2,24	5	.874	2,18	7	2,21	6	.536
6	Lập các loại kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN (số lượng, chất lượng)	2,66	1	2,66	1	.876	2,33	3	2,21	6	.016
7	Xem xét, bổ sung, điều chỉnh quy hoạch bảo đảm tính khoa học và thực tiễn	2,44	2	2,48	2	.325	2,43	1	2,43	1	.969
<b>Điểm trung bình chung</b>		<b>2,32</b>		<b>2,30</b>			<b>2,30</b>		<b>2,28</b>		
<b>Tương quan PEARSON</b>		<b>Giá trị TQ: .792**</b>					<b><math>\alpha = .000</math></b>		<b>TQ thuận</b>		

Kết quả khảo sát cho thấy CBQL và GV đều có sự tương đồng trong đánh giá mức độ thực hiện và hiệu quả thực hiện cho nội dung công tác quy hoạch. Tuy nhiên, điểm trung bình chung của hai đối tượng cho nội dung này ở mức “thỉnh thoảng” (CBQL=2,32; GV=2,30) và hiệu quả thực hiện “trung bình” (CBQL=2,30; GV=2,28). Dựa vào kết quả có thể thấy rằng, các bước đầu tiên trong quy trình thực hiện quy hoạch bị đánh giá ở mức ĐTB thấp cả về mức độ thực hiện và hiệu quả thực hiện: Xác định căn cứ khoa học để quy hoạch phát triển đội ngũ GVMN; Điều tra, khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ GVMN

theo địa phương, trường MN (MĐTH: 2,01 đến 2,12; MĐHQ: 2,19 đến 2,28) chứng tỏ hai bước quan trọng ban đầu của công tác quy hoạch chưa được thực hiện một cách chặt chẽ và khoa học. Các bước tiếp theo trong công tác quy hoạch như xác định mục tiêu, nội dung, lựa chọn các biện pháp, dự kiến các nguồn lực cũng được đánh ở mức độ thực hiện “thỉnh thoảng” và hiệu quả “trung bình” (MĐTH: 2,23 đến 2,38 và MĐHQ: 2,18 đến 2,40). Hai nội dung cuối cùng trong công tác quy hoạch được đánh giá ở mức độ “thường xuyên” nhưng hiệu quả chỉ ở mức “trung bình” là: Lập các loại kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN (số lượng, chất lượng); Xem xét, bổ sung, điều chỉnh quy hoạch bảo đảm tính khoa học và thực tiễn (MĐTH: 2,44 đến 2,66 và MĐHQ: 2,21 đến 2,43). Kiểm định Independent Sample T-Test để so sánh giá trị trung bình giữa hai đối tượng CBQL và GV ở từng nội dung cho giá trị Sig>.005 thể hiện không có sự khác biệt ý nghĩa trong giá trị trung bình của hai đối tượng.

### 3.2. Thực trạng tuyển dụng đội ngũ GV mầm non (xem Bảng 3)

**Bảng 3. Thực trạng tuyển dụng đội ngũ GVMN**

T T	Nội dung	Mức độ thực hiện					Mức độ hiệu quả				
		CBQL		GV		Sig*	CBQL		GV		Sig*
		ĐTB	TH	ĐTB	TH		ĐTB	TH	ĐTB	TH	
1	Xác định cơ cấu tổ chức và biên chế GV phù hợp quy định của Nhà nước và tình hình nhà trường	2,69	6	2,61	8	.080	2,51	9	2,50	9	.933
2	Có tiêu chí tuyển chọn rõ ràng, minh bạch, cụ thể	2,69	6	2,83	6	.009	2,74	7	2,83	6	.118
3	Có quy trình tuyển chọn phù hợp điều kiện thực tiễn của địa phương và trường MN	2,57	9	2,53	9	.393	2,79	6	2,73	7	.227
4	Tổ chức tuyển chọn theo quy trình khách quan, công khai	3,06	4	3,06	4	.968	3,01	4	3,04	4	.636
5	Lựa chọn GVMN đạt chuẩn trình độ đào tạo theo quy định	3,09	3	3,09	3	.896	3,20	1	3,33	1	.004
6	Lựa chọn GV phù hợp nhu cầu thực tế của địa phương và nhà trường	2,68	8	2,64	7	.398	2,67	8	2,62	8	.382
7	Lựa chọn GVMN đạt trên chuẩn trình độ đào tạo theo quy định	3,16	1	3,24	1	.038	3,11	2	3,20	2	.073
8	Tổ chức thử việc GV được tuyển chọn	3,12	2	3,18	2	.180	3,11	2	3,17	3	.185
9	Sàng lọc, lựa chọn, quyết định tiếp nhận sau thử việc	3,03	5	3,04	5	.788	2,95	5	2,96	5	.909
<b>Điểm trung bình chung</b>		<b>2,89</b>		<b>2,91</b>			<b>2,89</b>		<b>2,93</b>		
<b>Tương quan PEARSON</b>		<b>Giá trị TQ: .740**</b>					<b><math>\alpha = .000</math></b>		<b>TQ thuận</b>		

Bảng 3 cho thấy CBQL và GV đều có sự tương đồng trong đánh giá mức độ thực hiện và hiệu quả thực hiện cho nội dung tuyển dụng. Công tác tuyển dụng được đánh giá ở mức độ thực hiện “thường xuyên” (CBQL=2,89; GV=2,91) và hiệu quả thực hiện “khá”

(CBQL=2,89; GV=2,93). Các nội dung tuyển dụng được đánh giá ở mức “thường xuyên” và hiệu quả “khá” được xếp thứ hạng từ 1 đến 5, gồm: Lựa chọn GVMN đạt trên chuẩn trình độ đào tạo theo quy định; Tổ chức thử việc GV được tuyển chọn; Lựa chọn GVMN đạt chuẩn trình độ đào tạo theo quy định; Tổ chức tuyển chọn theo quy trình khách quan, công khai; Sàng lọc, lựa chọn, quyết định tiếp nhận sau thử việc (MĐTH: 3,03 đến 3,24 và MĐHQ: 2,95 đến 3,20).

Kết quả khảo sát cho thấy công tác tuyển dụng được thực hiện khá chặt chẽ từ việc lựa chọn các GV đảm bảo các tiêu chuẩn quy định của ngành đến tổ chức thử việc và sàng lọc, quyết định tiếp nhận sau khi thử việc, các bước được thực hiện một cách công khai, công bằng. Mặc dù vậy, kết quả thực trạng phần nào phản ánh thực tế tuyển dụng chưa phù hợp với đặc điểm nhu cầu nhân lực, vị trí tuyển chọn của từng địa phương, từng trường, biên chế GV chưa phù hợp với quy định nhà nước, tiêu chí tuyển chọn chưa rõ ràng, minh bạch, điểm trung bình của các đánh giá xếp ở thứ hạng thấp nhất trong tất cả các nội dung. Kiểm định Independent Sample T-Test có giá trị Sig>.005 cho phép kết luận không có sự khác biệt ý nghĩa trong giá trị trung bình của hai đối tượng. Kiểm định hệ số tương quan Pearson cho thấy hệ số  $\alpha < .005$  và trị tương quan là .740\* cho phép kết luận có sự tương quan thuận khá chặt chẽ giữa mức độ thực hiện và hiệu quả thực hiện. Nếu thực hiện một cách thường xuyên các nội dung trong công tác tuyển dụng thì hiệu quả thực hiện sẽ tăng lên.

### 3.3. Thực trạng sử dụng đội ngũ GV mầm non (xem Bảng 4)

**Bảng 4. Thực trạng sử dụng đội ngũ GVMN**

T T	Nội dung	Mức độ thực hiện					Mức độ hiệu quả				
		CBQL		GV		Sig*	CBQL		GV		Sig*
		ĐTB	TH	ĐTB	TH		ĐTB	TH	ĐTB	TH	
1	Sắp xếp, bố trí công việc cho GV phù hợp (năng lực, chuyên môn đào tạo, nguyện vọng cá nhân)	2,59	7	2,62	7	.522	2,43	7	2,57	2	.001
2	Thực hiện định mức giờ chuẩn đối với GVMN theo quy định của ngành	2,90	1	2,99	1	.065	2,78	1	2,90	1	.018
3	Thực hiện quy chế làm việc, cơ chế phối hợp giữa các tổ, bộ phận và GV theo đúng chức năng	2,75	3	2,68	4	.118	2,60	2	2,56	3	.454
4	Đề ra yêu cầu và tạo điều kiện thuận lợi cho GVMN thực hiện nhiệm vụ	2,67	4	2,66	5	.964	2,46	5	2,47	6	.798
5	Phát huy vai trò tích cực, chủ động của GV trong công việc	2,65	5	2,69	3	.317	2,49	4	2,51	5	.629
6	Phân công chỉ đạo, theo dõi, giám sát hoạt động sư phạm của GV	2,80	2	2,74	2	.182	2,51	3	2,54	4	.610
7	Hỗ trợ, giúp đỡ, động viên GV hoàn thành công việc	2,63	6	2,63	6	.878	2,44	6	2,47	6	.551
<b>Điểm trung bình chung</b>		<b>2,71</b>		<b>2,71</b>			<b>2,53</b>		<b>2,57</b>		
<b>Tương quan PEARSON</b>		<b>Giá trị TQ: .700**</b>				<b><math>\alpha = .000</math></b>	<b>TQ thuận</b>				

Bảng 4 cho thấy điểm trung bình chung của công tác sử dụng GV được đánh giá ở mức độ thực hiện “thường xuyên” (CBQL=2,71; GV=2,71) và hiệu quả mức “khá” (CBQL=2,53; GV=2,57). Những nội dung có điểm trung bình cao nhất, được xếp từ bậc 1 đến 3 gồm: Thực hiện định mức giờ chuẩn đối với GVMN theo quy định của ngành; Phân công chỉ đạo, theo dõi, giám sát hoạt động sư phạm của GV; Thực hiện quy chế làm việc, cơ chế phối hợp giữa các tổ, bộ phận và GV theo đúng chức năng (MĐTH: từ 2,68 đến 2,99 và MĐHQ: từ 2,51 đến 2,90). Kết quả đánh giá cho thấy các hoạt động sử dụng đội ngũ GV từ việc xây dựng kế hoạch giảng dạy, thời khóa biểu, phân công GV để đảm bảo giờ chuẩn lên lớp cho đến việc theo dõi, giám sát các hoạt động giảng dạy của GV được thực hiện một cách nề nếp, kỉ luật. Ba nội dung còn lại được đánh giá ở mức độ “thường xuyên” nhưng mức điểm trung bình khá thấp, hiệu quả thực hiện chỉ ở mức “trung bình”, gồm: Sắp xếp, bố trí công việc cho GV phù hợp (năng lực, chuyên môn đào tạo, nguyện vọng cá nhân); Phát huy vai trò tích cực, chủ động của GV trong công việc; Hỗ trợ, giúp đỡ, động viên GV hoàn thành công việc (MĐTH: từ 2,59 đến 2,69 và MĐHQ: từ 2,43 đến 2,47).

Kết quả khảo sát cũng cho thấy các trường MN đang cố gắng để thực hiện đúng quy định các thủ tục hành chính, còn nặng nề về quy tắc; việc sử dụng GV phù hợp với năng lực, nguyện vọng cá nhân chưa được quan tâm. Bên cạnh đó, ở một số trường, công tác quản lý chưa phát huy được tính tích cực, chủ động sáng tạo của GV trong hoạt động giảng dạy, chưa kịp thời hỗ trợ, đồng hành cùng GV trong việc xử lý những tình huống, hoàn cảnh khó khăn trong cuộc sống cũng như trong công tác giáo dục, điểm trung bình của các đánh giá xếp ở thứ hạng thấp nhất trong tất cả các nội dung. Kiểm định Independent Sample T-Test cho thấy không có sự khác biệt trong đánh giá giữa CBQL và GV, giá trị Sig>.005.

### 3.4. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV mầm non (xem Bảng 5)

**Bảng 5. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN**

T T	Nội dung	Mức độ thực hiện				Sig*	Mức độ hiệu quả				Sig*
		CBQL		GV			CBQL		GV		
		ĐTB	TH	ĐTB	TH		ĐTB	TH	ĐTB	TH	
1	Khảo sát hiện trạng, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN	2,16	8	2,12	8	.450	2,03	8	2,01	8	.738
2	Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng (ngắn hạn, trung hạn, dài hạn)	2,18	7	2,19	7	.918	2,10	7	2,09	7	.869
3	Xác định nội dung bồi dưỡng đội ngũ GVMN theo chuẩn NN	2,50	3	2,40	3	.029	2,27	4	2,20	5	.259
4	Tổ chức, chỉ đạo thực hiện các hình thức bồi dưỡng GVMN (bồi dưỡng chuyên đề; chuẩn hóa; trên chuẩn; thường xuyên; tại chỗ...)	2,32	6	2,36	4	.372	2,20	5	2,18	6	.726
5	Tổ chức, chỉ đạo thực hiện các phương pháp bồi dưỡng theo hướng tích cực	2,34	4	2,33	5	.800	2,18	6	2,22	4	.428

6	Chú trọng kết hợp bồi dưỡng tư tưởng, chính trị, đạo đức với chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ GVMN	2,71	1	2,71	1	.871	2,48	1	2,46	1	<b>.655</b>
7	Kiểm tra, đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN	2,33	5	2,31	6	.584	2,30	3	2,28	3	<b>.650</b>
8	Tạo điều kiện cho GVMN tự đào tạo và bồi dưỡng	2,68	2	2,61	2	.150	2,45	2	2,37	2	<b>.167</b>
<b>Điểm trung bình chung</b>		<b>2,40</b>		<b>2,37</b>		<b>2,25</b>		<b>2,22</b>			
<b>Tương quan PEARSON</b>		<b>Giá trị TQ: .850**</b>		<b><math>\alpha = .000</math></b>		<b>TQ thuận</b>					

Kết quả khảo sát cho thấy điểm trung bình chung của công tác đào tạo, bồi dưỡng chỉ ở mức “thỉnh thoảng” (CBQL=2,40; GV=2,37) và hiệu quả “trung bình” (CBQL=2,25; GV=2,22). Những nội dung có điểm trung bình thấp gồm: “Khảo sát hiện trạng, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN” (CBQL=2,16; GV=2,12); (CBQL=2,03; GV=2,01). Các nội dung tiếp theo được xếp ở bậc 6 và 7 gồm: “Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng (ngắn hạn, trung hạn, dài hạn)”; “Tổ chức, chỉ đạo thực hiện các hình thức bồi dưỡng GVMN (bồi dưỡng chuyên đề; chuẩn hóa; trên chuẩn; thường xuyên; tại chỗ...)” (MĐTH: từ 2,18 đến 2,36 và MĐHQ: từ 2,09 đến 2,20). Bên cạnh đó, một số nội dung cũng bị đánh giá thực hiện ở “thỉnh thoảng”, hiệu quả “trung bình” với điểm trung bình khá thấp như: “Xác định nội dung bồi dưỡng đội ngũ GVMN theo CNN”; “Kiểm tra, đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN” (MĐTH: từ 2,31 đến 2,50 và MĐHQ: từ 2,09 đến 2,30). Hai nội dung cuối cùng được đánh giá thực hiện “thường xuyên” nhưng hiệu quả chỉ ở mức “trung bình” là: Chú trọng kết hợp bồi dưỡng tư tưởng, chính trị, đạo đức với chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ GVMN; Tạo điều kiện cho GVMN tự đào tạo và bồi dưỡng (MĐTH: từ 2,61 đến 2,71 và MĐHQ: từ 2,37 đến 2,48). Kiểm định Independent Sample T-Test cũng cho thấy không có sự khác biệt trong đánh giá giữa CBQL và GV, giá trị Sig>.005. Kết quả khảo sát này cho thấy công tác bồi dưỡng đội ngũ GVMN ở các tỉnh miền Trung vẫn chưa được quan tâm.

### 3.5. Thực trạng đánh giá đội ngũ GV mầm non (xem Bảng 6)

**Bảng 6. Thực trạng đánh giá đội ngũ GVMN**

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện					Mức độ hiệu quả				
		CBQL		GV		Sig*	CBQL		GV		Sig*
		ĐTB	TH	ĐTB	TH		ĐTB	TH	ĐTB	TH	
1	Có kế hoạch kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVMN định kì	2,81	1	2,82	1	.782	2,49	1	2,40	2	<b>.080</b>
2	Tổ chức đánh giá GV theo CNN	2,31	9	2,31	9	.985	2,23	7	2,11	8	<b>.087</b>
3	Thực hiện các hình thức, phương pháp đánh giá đội ngũ GVMN phù hợp, đúng quy định	2,53	2	2,43	7	.062	2,27	6	2,22	6	<b>.332</b>
4	Có quy trình kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVMN theo CNN	2,46	4	2,48	5	.840	2,32	4	2,22	6	<b>.137</b>
5	Tổ chức thực hiện đánh giá đội ngũ	2,45	7	2,50	4	.334	2,42	2	2,31	3	<b>.048</b>

GVMN theo quy trình											
6	Công khai kết quả xếp loại đội ngũ GV trước tập thể nhà trường	2,50	3	2,56	2	.249	2,39	3	2,47	1	<b>.199</b>
7	Đảm bảo các nguyên tắc đánh giá GVMN (khách quan, thống nhất, phát triển, toàn diện, cụ thể...)	2,46	4	2,55	3	.094	2,21	8	2,25	4	<b>.519</b>
8	Khen thưởng, kỉ luật sau kiểm tra, đánh giá;	2,45	7	2,48	5	.418	2,13	9	2,11	8	<b>.821</b>
9	Kịp thời đưa ra những quyết định điều chỉnh sau đánh giá	2,46	4	2,35	8	.047	2,32	4	2,25	4	<b>.275</b>
<b>Điểm trung bình chung</b>		<b>2,49</b>		<b>2,49</b>			<b>2,30</b>		<b>2,26</b>		
<b>Tương quan PEARSON</b>		<b>Giá trị TQ: .799**</b>				<b><math>\alpha = .000</math></b>				<b>TQ thuận</b>	

Bảng 6 cho thấy điểm trung bình chung của công tác đánh giá đội ngũ GV ở mức “thình thoảng” (CBQL=2,49; GV=2,49) và hiệu quả “trung bình” (CBQL=2,30; GV=2,26). Có 3/9 nội dung được thực hiện “thường xuyên” nhưng hiệu quả “trung bình” là: Có kế hoạch kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVMN định kì; Công khai kết quả xếp loại đội ngũ GV trước tập thể nhà trường; Đảm bảo các nguyên tắc đánh giá GVMN (khách quan, thống nhất, phát triển, toàn diện, cụ thể...) (MĐTH: từ 2,46 đến 2,82 và MĐHQ: từ 2,21 đến 2,49). Trong công tác đánh giá GV, kế hoạch đánh giá giúp GV biết được mục đích của hoạt động, lộ trình đánh giá để có sự nỗ lực, phấn đấu trong công việc cũng như tự mình điều chỉnh bản thân để đáp ứng tốt hơn CNN. Tuy nhiên, kết quả thể hiện công tác xây dựng kế hoạch đánh giá thực hiện chưa hiệu quả, còn mang tính hình thức. Trong quá trình đánh giá, các trường đã chú trọng đến việc đảm bảo kết quả đánh giá một cách khách quan, công bằng, minh bạch. Tuy nhiên, CBQL và GV vẫn cho rằng việc công khai, đánh giá còn mang tính quy trình, hình thức chứ chưa tạo được niềm tin, tính chính xác của kết quả đánh giá.

Những nội dung có điểm trung bình thấp nhất gồm: Tổ chức đánh giá GV theo CNN; Thực hiện các hình thức, phương pháp đánh giá đội ngũ GVMN phù hợp, đúng quy định; Khen thưởng, kỉ luật sau kiểm tra, đánh giá (MĐTH: từ 2,31 đến 2,53 và MĐHQ: từ 2,11 đến 2,27). Kết quả phân tích cho thấy công tác đánh giá chưa bám sát chặt chẽ vào CNN, các hình thức, phương pháp đánh giá không phù hợp với các nội dung của CNN cũng như thực tế của trường. Một trong những mục đích quan trọng của CNN làm cơ sở để GV tự đánh giá bản thân, CNN cũng là căn cứ quan trọng để các trường đánh giá GV. Mục đích cuối cùng của hoạt động đánh giá là nhằm phát huy những điểm mạnh của GV, đồng thời có những biện pháp can thiệp, điều chỉnh đối với các GV chưa đạt chuẩn. Tuy nhiên, kết quả của hoạt động đánh giá không được các trường sử dụng để phục vụ các mục đích trên. Kiểm định Independent Sample T-Test cũng cho thấy không có sự khác biệt trong đánh giá giữa CBQL và GV, giá trị Sig>.005.



## 3.6. Thực trạng tạo môi trường, điều kiện hỗ trợ phát triển GV (xem Bảng 7)

Bảng 7. Thực trạng tạo môi trường, điều kiện hỗ trợ phát triển GVMN

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện				Sig*	Mức độ hiệu quả				Sig*
		CBQL		GV			CBQL		GV		
		ĐTB	TH	ĐTB	TH		ĐTB	TH	ĐTB	TH	
1	Đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, môi trường vật chất cho đội ngũ GVMN làm việc thuận lợi	2,33	6	2,22	7	.051	2,28	5	2,17	6	.104
2	Có tập thể sư phạm chuẩn mực, đoàn kết, đồng thuận trong đội ngũ GV	2,85	2	2,92	1	.133	2,79	1	2,77	1	.708
3	Chỉ đạo thực hiện các chế độ, chính sách cho đội ngũ GVMN theo quy định	2,86	1	2,84	2	.704	2,55	3	2,58	3	.618
4	Quan tâm chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của đội ngũ GVMN	2,27	7	2,24	6	.685	1,92	7	1,88	7	.550
5	Quy định chế độ tuyên dương, khen thưởng, kỷ luật phù hợp đối với GV	2,65	4	2,59	3	.168	2,37	4	2,32	4	.254
6	Tạo cơ hội cho GV phát huy quyền dân chủ	2,66	3	2,59	3	.152	2,57	2	2,61	2	.424
7	Thực hiện chế độ tăng lương, đề bạt vào các vị trí quan trọng của trường đối với GV giỏi	2,34	5	2,30	5	.457	2,23	6	2,20	5	.633
8	Ban hành các chính sách, đãi ngộ đối với GV dạy vùng sâu, vùng xa, miền núi, GV giỏi	2,19	8	2,21	8	.716	1,89	8	1,88	7	.876
<b>Điểm trung bình chung</b>		<b>2,50</b>		<b>2,48</b>			<b>2,32</b>		<b>2,30</b>		
<b>Tương quan PEARSON</b>		<b>Giá trị TQ: .839**</b>					<b><math>\alpha = .000</math></b>		<b>TQ thuận</b>		

Bảng 7 cho thấy có 3/8 nội dung được đánh giá ở mức độ thực hiện “thường xuyên” và đạt hiệu quả “khá”, gồm: Có tập thể sư phạm chuẩn mực, đoàn kết, đồng thuận trong đội ngũ GV; Chỉ đạo thực hiện các chế độ, chính sách cho đội ngũ GVMN theo quy định; Tạo cơ hội cho GV phát huy quyền dân chủ (MĐTH: từ 2,59 đến 2,92 và MĐHQ: từ 2,55 đến 2,79). Bầu không khí sư phạm, văn hóa nhà trường ở các trường đã được xây dựng khá tốt, điều này giúp nhà trường trở thành một trung tâm văn hóa giáo dục, tập thể sư phạm đoàn kết, hợp tác, GV có động lực để sáng tạo trong công việc. Các trường cũng đã đảm bảo những quyền lợi, chế độ cho GV theo quy định của ngành. Tạo cơ hội cho GV thực hiện quyền dân chủ, thể hiện quan điểm, ý kiến trong các quyết định quan trọng của nhà trường. Điều này giúp nhà trường huy động được trí tuệ của tập thể, GV cảm nhận được sự tôn trọng và tin tưởng từ lãnh đạo nhà trường.

Có 4/8 nội dung bị đánh giá ở mức độ “thỉnh thoảng” và hiệu quả “trung bình”, xếp ở thứ hạng thấp nhất, gồm: Đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, môi trường vật chất cho đội ngũ GVMN làm việc thuận lợi; Quan tâm chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của đội ngũ GVMN; Thực hiện chế độ tăng lương, đề bạt vào các vị trí quan trọng của trường đối

với GV giỏi; Ban hành các chính sách, đãi ngộ đối với GV dạy vùng sâu, vùng xa, miền núi, GV giỏi (MDTH: từ 2,19 đến 2,34 và MDHQ: từ 1,88 đến 2,37). Kiểm định Independent Sample T-Test cho thấy không có sự khác biệt trong đánh giá giữa CBQL và GV, giá trị Sig>.005.

2.4.7. So sánh mức độ thực hiện và hiệu quả thực hiện các nội dung trong thực trạng quản lý đội ngũ GVMN ở các tỉnh miền Trung

**Bảng 8.** So sánh thực trạng quản lý đội ngũ GVMN ở các tỉnh miền Trung

Mức độ	Quảng Bình		Quảng Trị		T-T. Huế		Phú Yên		Khánh Hòa		Sig*
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	
<b>1. Thực trạng quy hoạch phát triển đội ngũ GVMN</b>											
TH	2,41	.617	1,99	.317	2,27	.168	2,32	.258	2,50	.313	.000
KQ	2,20	.703	2,03	.329	2,32	.190	2,19	.541	2,64	.338	.000
<b>2. Thực trạng tuyển dụng đội ngũ</b>											
TH	2,99	.390	2,60	.387	2,83	.320	3,01	.363	3,07	.317	.000
KQ	2,93	.416	2,68	.433	2,83	.506	2,93	.373	3,20	.379	.000
<b>3. Thực trạng sử dụng đội ngũ GVMN</b>											
TH	2,93	.501	2,52	.344	2,56	.266	2,70	.278	2,83	.445	.000
KQ	2,67	.642	2,21	.120	2,51	.297	2,51	.322	2,87	.430	.000
<b>4. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN</b>											
TH	2,47	.629	2,14	.261	2,35	.291	2,36	.254	2,55	.359	.000
KQ	2,24	.774	1,90	.207	2,33	.343	2,08	.365	2,55	.397	.000
<b>5. Thực trạng đánh giá đội ngũ GVMN</b>											
TH	2,61	.527	2,13	.284	2,47	.269	2,50	.282	2,73	.556	.000
KQ	2,28	.707	1,99	.323	2,39	.428	2,09	.338	2,56	.660	.000
<b>6. Thực trạng về tạo điều kiện môi trường làm việc cho đội ngũ GVMN</b>											
TH	2,75	.563	2,10	.309	2,39	.348	2,49	.254	2,71	.512	.000
KQ	2,43	.763	2,03	.320	2,34	.384	2,07	.381	2,61	.590	.000

Bảng 8 cho thấy có sự khác biệt trong mức độ thực hiện và hiệu quả thực hiện các nội dung quản lý ở 5 tỉnh. Phân tích cụ thể ở từng tỉnh như sau:

Đối với thực trạng quy hoạch thì tỉnh Khánh Hòa thực hiện nội dung này ở mức “thường xuyên” (ĐTB=2,50) và mức độ hiệu quả “khá” (ĐTB=2,64). Tỉnh Quảng Trị có mức điểm trung bình và thứ hạng thấp nhất, điểm trung bình mức độ thực hiện 1,99 và hiệu quả 2,03. Các tỉnh còn lại chỉ thực hiện ở mức “thỉnh thoảng” và hiệu quả “trung bình”. Đối với thực trạng tuyển dụng GV, tất cả các tỉnh đều thực hiện ở mức “thường xuyên” và hiệu quả “khá”. Trong đó, Khánh Hòa và Phú Yên là hai tỉnh thực hiện nội dung này hiệu quả hơn. Đối với thực trạng sử dụng GV, tất cả các tỉnh đều thực hiện nội dung này ở mức “thường xuyên” nhưng mức độ hiệu quả thì chỉ duy nhất tỉnh Quảng trị bị đánh giá ở mức “trung bình”. Đối với hai nội dung liên quan đến thực trạng đánh giá và đảm bảo điều kiện cho đội ngũ GV thì hai tỉnh Khánh Hòa và Quảng Bình thực hiện khá thường xuyên và có tính hiệu quả cao hơn. Tỉnh Quảng Trị có mức điểm thấp nhất trong 5 tỉnh đối với hai nội dung này. Kiểm định ANOVA cho giá trị Sig của tất cả các nội dung với  $\alpha < .005$  cho phép kết luận có sự khác biệt ý nghĩa về giá trị trung bình của

năm tình đối với công tác quản lý đội ngũ GVMN.

#### 4. Kết luận

Kết quả đánh giá thực trạng quản lý đội ngũ GVMN theo CNN cho thấy các trường đã thực hiện khá tốt nội dung quản lý về công tác tuyển dụng, sử dụng đội ngũ GV. Tuy nhiên, các nội dung về công tác quy hoạch, bồi dưỡng, đánh giá và đảm bảo các điều kiện hoạt động cho đội ngũ GV vẫn chưa được quan tâm, dẫn đến hiệu quả quản lý chưa cao. Kết quả khảo sát này cho thấy những vấn đề còn bất cập trong công tác quản lý GVMN theo CNN, từ đó có thể đưa ra những biện pháp thiết thực, cụ thể để khắc phục những hạn chế về chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng sư phạm nhằm nâng cao hiệu quả công tác quản lý đội ngũ GVMN theo CNN trong thời gian tới.

❖ **Tuyên bố về quyền lợi:** Tác giả xác nhận hoàn toàn không có xung đột về quyền lợi.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Tạ Hoa Dung. (2018). Một số đề xuất nghiên cứu vấn đề quản lý phát triển đội ngũ giáo viên các trường mầm non ngoài công lập ở thành phố Hà Nội theo hướng “chuẩn hóa”, *Tạp chí Giáo dục*, 5, 10-15.
- Nguyễn Thị Thùy. (2018). Thực trạng quản lý bồi dưỡng đội ngũ giáo viên ở một số trường mầm non chất lượng cao trên địa bàn thành phố Hà Nội, *Tạp chí Giáo dục*, 6, 6-10.

### THE REALITY OF MANAGING PRESCHOOL TEACHERS IN THE CENTRAL PROVINCES BY PROFESSIONAL STANDARDS

*Tran Nguyen Lap*

*Nha Trang City Department of Education and Training*

*Corresponding author: Tran Nguyen Lap – Email: namlap1999@gmail.com*

*Received: 19/02/2019; Revised: 29/3/2019; Accepted: 24/4/2019*

#### ABSTRACT

*The research focuses on the reality of managing preschool teachers in Central provinces by professional standards for preschool teachers and was conducted by a survey questionnaire and interviews with 222 managers and 575 teachers in 5 provinces, including: Quang Binh, Quang Tri, Thua Thien - Hue, Phu Yen and Khanh Hoa. The results show that the surveyed schools have performed well in the recruitment and use of preschool teachers. However, there are still limitations and shortcomings in planning, retraining, evaluation and ensuring conditions for preschool teachers. In light of these findings, the research paper has proposed a number of measures to improve the effectiveness of management of preschool teachers in Central provinces.*

**Keywords:** reality, management, preschool teacher, occupational standard, preschool teachers management.

