

BIỆN PHÁP QUẢN LÝ BỒI DƯỠNG CHUYÊN MÔN CHO GIÁO VIÊN MẦM NON THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP Ở HUYỆN THANH HÀ - TỈNH HẢI DƯƠNG

Đỗ Thị Vy¹

Tóm tắt: Có rất nhiều nội dung cần bồi dưỡng cho giáo viên mầm non trong giai đoạn hiện nay. Bài viết này đề cập đến một số biện pháp quản lý việc bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp vì đây là hoạt động cốt lõi nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên mầm non tại địa bàn huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

Từ khóa: quản lý, bồi dưỡng chuyên môn, chuẩn nghề nghiệp.

1. MỞ ĐẦU

“Mầm non là bậc học đầu tiên của hệ thống giáo dục quốc dân, có nhiệm vụ chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ phát triển toàn diện” [2]. Để thực hiện mục tiêu này cần có sự phối hợp, thống nhất từ tất cả các lực lượng giáo dục, trong đó đội ngũ giáo viên (GV) được coi là nhân tố quyết định trực tiếp.

Thực tiễn cho thấy, đa số GV mầm non hiện nay đều được đào tạo đúng chuyên môn, ngành học; đều có tâm huyết và tình yêu nghề. Song do bối cảnh đổi mới giáo dục đang diễn ra mạnh mẽ, việc cập nhật những yêu cầu nghề nghiệp càng trở nên cấp thiết, do đó quản lý việc bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho GV cần được thực hiện thường xuyên, chặt chẽ và nhất quán hơn.

Trong khuôn khổ bài báo này, tác giả đưa ra một số biện pháp tác động, giúp cán bộ quản lý (CBQL) nhà trường trong việc xây dựng kế hoạch và lựa chọn cách thức phù hợp nhằm bồi dưỡng chuyên môn đội ngũ GV mầm non theo chuẩn nghề nghiệp tại huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương.

2. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Một số khái niệm cơ bản

2.1.1. Quản lý

Theo tác giả Phan Văn Kha: “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 đích đã định” [6].

¹ Phòng Giáo dục và Đào tạo Thanh Hà, Hải Dương

2.1.2. Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non

Theo “Thông tư số 26/2018/TT-BGDĐT ngày 08 tháng 10 năm 2018 quy định chuẩn nghề nghiệp GV mầm non thì Chuẩn nghề nghiệp GV mầm non là hệ thống phẩm chất, năng lực mà giáo viên cần đạt được để thực hiện nhiệm vụ nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em trong các cơ sở giáo dục mầm non được quy định cụ thể tại chương III gồm 5 tiêu chuẩn với 15 tiêu chí” [3].

2.1.3. Quản lý bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

Bồi dưỡng chuyên môn cho GV mầm non là quá trình trang bị thêm những kiến thức, thái độ, kỹ năng nhằm mục đích nâng cao và hoàn thiện năng lực nghề, giúp GV mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, tổ chức hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục phát triển toàn diện trẻ em theo Chương trình giáo dục mầm non.

Quản lý bồi dưỡng chuyên môn cho GV mầm non là quá trình tác động có kế hoạch, có mục đích của chủ thể quản lý đến đội ngũ giáo viên mầm non nhằm giúp họ nâng cao trình độ năng lực để đáp ứng yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp. Để quản lý công tác này, nhà quản lý cần thực hiện theo quy trình, bắt đầu từ việc lập kế hoạch, tổ chức thực hiện kế hoạch, chỉ đạo thực hiện kế hoạch và kiểm tra đánh giá việc thực hiện kế hoạch [5].

2.2. Thực trạng quản lý bồi dưỡng chuyên môn giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp ở huyện Thanh Hà, tỉnh Hải Dương

Để đánh giá thực trạng công tác quản lý bồi dưỡng chuyên môn giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp, tác giả tiến hành khảo sát 64 CBQL, 89 GV trên địa bàn huyện Thanh Hà và thu được một số kết quả như sau:

2.2.1. Thực trạng nhận thức của CBQL và GV về mục đích của công tác quản lý bồi dưỡng GV mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

Kết quả khảo sát ở Bảng 2.1 cho thấy, đa số các CBQL, GV đều nhận thức đúng về mục đích của công tác quản lý bồi dưỡng GV mầm non đáp ứng chuẩn nghề nghiệp với tỷ lệ cao (từ 96 - 100%). Đặc biệt tất cả CBQL đều cho rằng quản lý công tác bồi dưỡng sẽ giúp GV “*nắm chắc được những phẩm chất, năng lực nghề nghiệp; giúp các cơ sở giáo dục mầm non đánh giá được phẩm chất, năng lực chuyên môn nghiệp vụ của giáo viên*”. Từ đó xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, phát triển đội ngũ, nâng cao chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ tốt hơn.

Bảng 2.1: Nhận thức của CBQL và GV về mục đích của công tác quản lý bồi dưỡng chuyên môn GV mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

STT	Mục đích quản lý	Đối tượng	Tổng số	Số đồng ý	Tỷ lệ %
1	Giúp GV nắm chắc được những phẩm chất, năng lực nghề nghiệp cần có.	CBQL	64	64	100
		GV	89	86	97
2	GV tự đánh giá được mức độ phẩm chất năng lực của mình theo yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp.	CBQL	64	64	100
		GV	89	87	98
3	GV có kế hoạch bồi dưỡng để nâng cao phẩm chất, năng lực đáp ứng theo yêu cầu chuẩn nghề nghiệp.	CBQL	64	64	100
		GV	89	86	97
4	Nhà trường đánh giá phẩm chất, năng lực của GV, từ đó xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, phát triển đội ngũ.	CBQL	64	64	100
		GV	89	86	97
5	Làm căn cứ để cơ quan quản lý nhà nước xây dựng, thực hiện chế độ, chính sách phát triển đội ngũ cốt cán.	CBQL	64	64	100
		GV	89	85	96
6	Nâng cao chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trong các trường mầm non.	CBQL	64	64	100
		GV	89	88	99

Khảo sát công tác chỉ đạo quản lý bồi dưỡng chuyên môn cho GV theo chuẩn nghề nghiệp cũng cho thấy các nội dung chỉ đạo được thực hiện thường xuyên, kịp thời và sát đối tượng. Trong tổng số 153 đối tượng được khảo sát, bao gồm cả CBQL và GV đều cho rằng công tác chỉ đạo quản lý việc bồi dưỡng được triển khai, thực hiện đồng bộ, chủ động, khơi dậy được nhu cầu và sự thống nhất của tất cả các lực lượng, nhằm thực hiện tốt các mục tiêu, kế hoạch đề ra.

2.2.2. Thực trạng công tác chỉ đạo bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

Kết quả thu được ở Bảng 2.2 cho thấy, vai trò của việc chỉ đạo bằng các văn bản hành chính (chiếm 67%); chỉ đạo thông qua các cuộc thi, hội giảng, sinh hoạt chuyên đề (chiếm 82%), thông qua hệ thống thông tin điện tử của nhà trường (chiếm 72%). Như vậy có thể

thấy công tác chỉ đạo bồi dưỡng vừa kết hợp hình thức truyền thống, vừa có sự linh hoạt trong việc ứng dụng công nghệ hiện đại để chỉ đạo quản lý đi vào thực tế hiệu quả hơn.

Bảng 2.2: Thực trạng công tác chỉ đạo bồi dưỡng chuyên môn GV trong trường mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

Nội dung	Mức độ					
	Thường xuyên		Thỉnh thoảng		Không bao giờ	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Chỉ đạo bằng các văn bản hành chính	105	69	43	28	5	3
Chỉ đạo thông qua các cuộc họp, hội thi, hội giảng, chuyên đề	125	82	24	15	4	3
Chỉ đạo qua hệ thống thông tin hiện đại nội bộ của nhà trường	110	72	40	26	3	2
Có những quyết định đề nghị xử lý, khắc phục sau kiểm tra đánh giá	60	39	90	59	3	2
Chỉ đạo qua việc xử lý các tình huống xảy ra trong nhà trường	75	49	76	50	2	1

Bên cạnh đó khi khảo sát các nội dung, hình thức, phương pháp cũng như công tác kiểm tra đánh giá hiệu quả việc quản lý bồi dưỡng cũng cho thấy một số bất cập về nhận thức, sự thiếu đồng bộ..., do đó tác giả đề xuất một số biện pháp quản lý nhằm hỗ trợ CBQL nhà trường có thể chủ động xây dựng kế hoạch và có những phương pháp quản lý phù hợp, hiệu quả hơn.

2.3. Biện pháp quản lý bồi dưỡng chuyên môn giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp ở huyện Thanh Hà - tỉnh Hải Dương

2.3.1. Tổ chức nâng cao nhận thức của CBQL, GV về nhiệm vụ bồi dưỡng chuyên môn theo chuẩn nghề nghiệp

Mục đích và ý nghĩa

Nâng cao nhận thức cho CBQL, GV về tầm quan trọng của việc bồi dưỡng đội ngũ; sự cần thiết của các nội dung, phương pháp, hình thức bồi dưỡng cũng như vai trò của

CBQL và GV đối với công tác này.

Nội dung và cách thức thực hiện

- Nâng cao nhận thức vừa là trách nhiệm, vừa là nhu cầu thiết yếu của bản thân mỗi CBQL, GV để đáp ứng nghề nghiệp. Do đó cần quan tâm bồi dưỡng và nâng cao nhận thức của mỗi cá nhân về phẩm chất đạo đức nhà giáo, năng lực chuyên môn nghiệp vụ, năng lực quản lý, xử lý tình huống để thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

CBQL và GV cần nghiên cứu để hiểu đúng những chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước, của ngành để làm tốt công tác lập kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ, xác định và phân công nhiệm vụ hợp lý, phù hợp với năng lực, sở trường của từng người, có chính sách khuyến khích đãi ngộ.

Tích cực phổ biến, tuyên truyền với nhiều hình thức như mời chuyên gia về tọa đàm, trao đổi, chia sẻ; tổ chức các cuộc thi, các chuyên đề bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên. Chủ động nghiên cứu, tích cực học tập trao đổi, tăng cường giao lưu học hỏi kinh nghiệm chuyên môn.

Điều kiện thực hiện

Được cung cấp, trang bị đầy đủ các văn bản, thông tin về chuẩn nghề nghiệp để mỗi cá nhân tự giác, tích cực nghiên cứu, tìm hiểu, trao đổi, học hỏi để bồi dưỡng chuyên môn.

Cần có chính sách động viên, biểu dương, khuyến khích đối với những cá nhân, tập thể có nhiều thành tích trong công tác bồi dưỡng để đạt chuẩn.

2.3.2. *Lập kế hoạch quản lý bồi dưỡng giáo viên mầm non gắn với thực tiễn của nhà trường theo chuẩn nghề nghiệp*

Mục đích và ý nghĩa

Chất lượng đội ngũ giáo viên nói riêng, chất lượng giáo dục mầm non nói chung được xác định từ khâu xây dựng kế hoạch phát triển, trong đó vai trò của hiệu trưởng và mỗi GV đồng thời phải thể hiện sự linh hoạt, nhạy bén, đổi mới toàn diện, đảm bảo tính khoa học, hợp lý, tính khả thi và gắn với thực tiễn của nhà trường.

Nội dung và cách thức thực hiện

Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ giáo viên phải bám sát đối tượng và thực tiễn, phải phù hợp với nhu cầu và kế hoạch chung của nhà trường trong năm học. Kế hoạch phải cụ thể, nhất quán, toàn diện và mang tính khả thi nhưng cũng cần đảm bảo có thể linh hoạt khi tổ chức thực hiện.

Xây dựng kế hoạch giáo dục trẻ dựa trên nhu cầu, khả năng của trẻ trong từng nhóm, lớp. Chủ động, linh hoạt điều chỉnh kế hoạch phù hợp với điều kiện thực tiễn của nhà trường và văn hóa địa phương hướng đến môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh không

bạo lực; thực hiện nội quy, quy tắc ứng xử trong nhà trường. Đặc biệt cần xây dựng kế hoạch dựa trên nhu cầu thực tiễn của bản thân mỗi GV, bởi năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của mỗi cá nhân là không hoàn toàn giống nhau, do đó mức độ đáp ứng chuẩn nghề nghiệp cũng khác nhau. Vì vậy khi xây dựng kế hoạch bồi dưỡng không thể không dựa trên nhu cầu của cả cô và trẻ cũng như sự phối hợp giữa nhà trường với gia đình và cộng đồng dựa trên nguyên tắc tôn trọng, hợp tác, chia sẻ và hỗ trợ lẫn nhau.

Điều kiện thực hiện

Có nguồn lực người, cơ sở vật chất, tài chính, chính sách hỗ trợ, phối hợp, thống nhất và linh hoạt.

2.3.3. Đa dạng hóa các hình thức quản lý bồi dưỡng chuyên môn giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

Mục đích và ý nghĩa

Do yêu cầu của đổi mới giáo dục những năm gần đây, mật độ và số lượng các đợt tập huấn, bồi dưỡng giáo viên càng dày, nhiều hơn trước. Ngoài những chuyên đề bồi dưỡng theo yêu cầu của chương trình bồi dưỡng thường xuyên, còn có nhiều nội dung mới và khó. Tuy nhiên, nhìn vào thực tế hiện nay, chúng ta đang bồi dưỡng giáo viên theo kiểu truyền thống, nghĩa là cấp trên bồi dưỡng nội dung trọng tâm gì thì nhà trường bồi dưỡng nội dung đó. Trong khi giáo viên lại được đào tạo từ nhiều loại hình, nhận thức khác nhau, do đó việc bồi dưỡng theo kiểu truyền thống chưa thực sự phát huy hiệu quả.

Mặt khác, nhiều nội dung bồi dưỡng chưa bám sát vào yêu cầu thực tế của đối tượng, chưa gắn với các tình huống phát sinh thực tế trong quá trình chăm sóc, giáo dục trẻ ở nhà trường. Chính vì vậy, cần đa dạng hóa các hình thức bồi dưỡng như: gắn những trải nghiệm thực tế với các hoạt động tọa đàm, trao đổi, thảo luận, rút kinh nghiệm, liên hệ, truyền thông, kết hợp với hình thức tự học, tự bồi dưỡng.

Cách thức thực hiện

Tổ chức hội thảo, hội giảng theo các chuyên đề được định hướng và các chuyên đề gắn với thực tế của từng địa phương. Các GV khi tham gia các hoạt động này sẽ học hỏi được những kinh nghiệm về xây dựng kế hoạch, tổ chức hoạt động, cách chuẩn bị, phương pháp tiến hành, cách xử lý tình huống nảy sinh khi tổ chức hoạt động. Đó cũng là dịp để GV tự đánh giá lẫn nhau, tự tích lũy kinh nghiệm cho bản thân.

Bồi dưỡng thông qua sinh hoạt chuyên môn để học hỏi, trao đổi kinh nghiệm từ đồng nghiệp trong tổ, trong trường. Giáo viên được thảo luận, chia sẻ, thực hành xử lý tình huống, học tập kinh nghiệm của đồng nghiệp để hoàn thiện bản thân.

Tổ chức tham quan thực tế với địa điểm, thời gian hợp lý, tạo cơ hội cho GV mở rộng kiến thức, tăng cường sự tự tin trong việc tổ chức các hoạt động chăm sóc, nuôi

dưỡng trẻ.

Định hướng hoạt động tự học, tự bồi dưỡng cho giáo viên thông qua các nhóm tự học, nhóm quản lý trẻ theo độ tuổi, nhóm trường, cụm trường

Điều kiện thực hiện

Đầu tư bằng nguồn kinh phí của nhà trường, huy động nguồn ủng hộ từ các tổ chức, cá nhân, đoàn thể khác sẽ làm đa dạng thêm nguồn lực thực hiện việc bồi dưỡng.

2.3.4. Tăng cường huy động các nguồn lực hỗ trợ và thiết lập cơ chế phối hợp trong công tác quản lý bồi dưỡng chuyên môn giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp

Mục đích và ý nghĩa

Biện pháp này nhằm huy động và quản lý hiệu quả các nguồn lực cần thiết cho hoạt động bồi dưỡng đội ngũ giáo viên mầm non, nhằm khuyến khích các chính sách hỗ trợ phù hợp, tạo điều kiện tốt nhất về cơ sở vật chất cũng như tài chính cho đội ngũ giáo viên yên tâm công tác và cống hiến.

Nội dung và cách thức thực hiện

Huy động nguồn nhân lực thông qua việc xây dựng đội ngũ CBQL và GV vừa có trình độ chuyên môn vừa có nghiệp vụ quản lý, có khả năng tự học, tự hoàn thiện bản thân. Đồng thời tăng cường sự tham gia và phát huy vai trò của các lực lượng giáo dục khác ngoài cộng đồng như cha mẹ trẻ, chính quyền địa phương, tổ chức, cá nhân, doanh nghiệp...

Huy động các hỗ trợ về tài chính, trang thiết bị, hỗ trợ bằng các chủ trương, chính sách, quy chế của trường cũng như của cộng đồng...

Muốn làm được điều này đòi hỏi sự chung tay, góp sức và nhận thức đúng đắn, trong đó phải kể đến vai trò chủ chốt của CBQL. Hiệu trưởng phải có năng lực thiết lập và xây dựng các mối quan hệ giữa nhà trường với gia đình, với cộng đồng, xã hội, thông qua các hoạt động truyền thông để củng cố và phát triển các mối quan hệ với chính quyền, các tổ chức đoàn thể ở địa phương.

2.3.5. Mối quan hệ giữa các biện pháp

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và nghiên cứu thực trạng quản lý công tác bồi dưỡng giáo viên đáp ứng yêu cầu chuẩn nghề nghiệp ở các trường mầm non huyện Thanh Hà tỉnh Hải Dương, tôi đã đề xuất 4 biện pháp quản lý bồi dưỡng đội ngũ giáo viên đáp ứng với yêu cầu chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non hiện nay. Các biện pháp nêu trên có mối quan hệ mật thiết, có mối liên hệ ràng buộc chặt chẽ với nhau, biện pháp này sẽ là tiền đề và bổ sung cho biện pháp khác, do đó trong quá trình quản lý, nhà quản lý cần tiến hành đồng bộ, nhất quán, linh hoạt tất cả các biện pháp. Phải tùy theo đặc điểm đối tượng, thời gian, không gian, điều kiện thực tế và năng lực cá nhân mà lựa chọn vận dụng các

biện pháp một cách hài hòa. Đặc biệt chú trọng đến nhu cầu bồi dưỡng của mỗi giáo viên, phân loại hợp lý dựa trên nhu cầu, từ đó xây dựng kế hoạch sát với đối tượng, tổ chức thực hiện nhanh chóng, chỉ đạo và kiểm tra quá trình bồi dưỡng kịp thời, hiệu quả.

3. KẾT LUẬN

Sự phát triển của các cơ sở giáo dục mầm non phụ thuộc vào việc xây dựng kế hoạch quản lý, nâng cao nhận thức, trình độ nguồn nhân lực, sự phối kết hợp và tăng cường các hỗ trợ. Do đó quản lý hiệu quả hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp là hoạt động cốt lõi nhằm đảm bảo chất lượng đội ngũ, nâng cao hiệu quả chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ trong các nhà trường.

Để nâng cao hiệu quả công tác quản lý bồi dưỡng giáo viên mầm non huyện Thanh Hà - tỉnh Hải Dương đáp ứng yêu cầu chuẩn nghề nghiệp trong giai đoạn hiện nay cần tiến hành đồng bộ các biện pháp sau: Nâng cao nhận thức của CBQL, giáo viên về nhiệm vụ bồi dưỡng giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non; kế hoạch hóa hoạt động bồi dưỡng giáo viên mầm non gắn với thực tiễn của nhà trường; đa dạng hóa các hình thức quản lý bồi dưỡng; tăng cường các nguồn lực hỗ trợ công tác quản lý bồi dưỡng và thiết lập cơ chế phối hợp trong quản lý các cấp. Các biện pháp này được xây dựng dựa trên những đánh giá từ thực tiễn công tác quản lý và bồi dưỡng giáo viên các trường mầm non của huyện và cũng đã được khảo nghiệm tính cần thiết và khả thi một cách khoa học.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2013) Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 về "Đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế".
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015), Điều lệ trường mầm non, Ban hành kèm theo Văn bản hợp nhất số 04/VBHN - BGDDĐT, ngày 24 tháng 12 năm 2015.
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), Quyết định số 26/2018/QĐ- BGDDĐT ngày 08/10/2018 ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên MN.
4. Bùi Minh Hiền - Nguyễn Vũ Bích Hiền (2016), Quản lý và lãnh đạo nhà trường, NXB Đại học sư phạm Hà Nội.
5. Nguyễn Lê Hữu Huyền (2011), Thực trạng công tác quản lý việc bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên ở một số trường mầm non tại Thành Phố Hồ Chí Minh, Luận văn Thạc sĩ Khoa học giáo dục, Trường Đại học sư phạm Thành Phố Hồ Chí Minh.
6. Phan Văn Kha (2007), Giáo trình quản lý Nhà nước về Giáo dục, Nxb Đại học Quốc Gia, Hà Nội.

7. Trần Kiểm (2016), Quản lý và lãnh đạo nhà trường hiệu quả, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
8. Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Luật số 43/2019/QH14, ngày 14/6/2019
9. Phòng Giáo dục & Đào tạo Thanh Hà, Báo cáo tổng kết giáo dục mầm non huyện Thanh Hà năm học 2021 - 2022.

**MEASURES TO MANAGE PROFESSIONAL TRAINING FOR PRESCHOOL
TEACHERS ACCORDING TO PROFESSIONAL STANDARDS IN THANH HA
DISTRICT - HAI DUONG PROVINCE**

Do Thi Vy

Abstract: *There is a lot of content that needs to be fostered for preschool teachers in the current period. This article mentions some measures to manage professional development for teachers according to professional standards because this is the core activity to improve the quality of preschool teachers in Thanh Ha district, Hai Duong province, meeting the current educational innovation requirements.*

Keywords: *Management, professional training, professional standards.*

(Ngày Tòa soạn nhận được bài: 19-7-2023; ngày phản biện đánh giá: 18-8-2023; ngày chấp nhận đăng: 05-9-2023)