

# THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC Ở HUYỆN CÁI BÈ, TỈNH TIỀN GIANG

**Huỳnh Thị Ánh Sương**

*Học viên cao học, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam*

*Email: huynhsuongmgtt@gmail.com*

## **Lịch sử bài báo**

*Ngày nhận: 17/8/2024; Ngày nhận chỉnh sửa: 25/9/2024; Ngày duyệt đăng: 30/9/2024*

## **Tóm tắt**

*Phát triển đội ngũ giáo viên mầm non là nhiệm vụ cấp thiết và thường xuyên của ngành giáo dục, là yếu tố then chốt quyết định sự thành công của công cuộc đổi mới giáo dục. Để có cơ sở cho các cấp quản lý, các cơ sở giáo dục mầm non ở huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang xác định các biện pháp khả thi nhằm phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Bài viết trình bày kết quả khảo sát ý kiến đánh giá của 190 cán bộ quản lý và giáo viên mầm non về thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên mầm non ở huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang qua các nội dung đánh giá gồm: Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ; tuyển chọn và sử dụng đội ngũ; đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ; kiểm tra, đánh giá phát triển đội ngũ giáo viên mầm non; có hình thức thi đua khen thưởng và tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động của đội ngũ giáo viên mầm non.*

**Từ khóa:** *Giáo viên mầm non, huyện Cái Bè, phát triển đội ngũ.*

---

DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.13.02S.2024.1346>

Trích dẫn: Huỳnh, T. A. S. (2024). Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 13(02S), 74-83. <https://doi.org/10.52714/dthu.13.02S.2024.1346>.

Copyright © 2024 The author(s). This work is licensed under a CC BY-NC 4.0 License.

## **CURRENT PRESCHOOL TEACHER DEVELOPMENT TO MEET EDUCATIONAL REFORM REQUIREMENTS IN CAI BE DISTRICT, TIEN GIANG PROVINCE**

**Huynh Thi Anh Suong**

*Postgraduate, Dong Thap University, Cao Lanh city 870000, Vietnam*

*Email: huynhsuongmgtt@gmail.com*

### **Article history**

*Received: 17/8/2024; Received in revised form: 25/9/2024; Accepted: 30/9/2024*

### **Abstract**

*The development of preschool teachers is an urgent and ongoing task of the education sector determining the success of educational reform efforts. To develop preschool institutions and teaching staff level management based on practical grounds in Cai Be district, Tien Giang province in line with the demands of educational reform, this article presents the results of surveying the opinions of 190 managers and preschool teachers regarding the current state of teacher development in this research site. The evaluation covers various aspects, including: developing a teacher development plan; recruiting and utilizing the teaching staff; training and professional development of teachers; monitoring and assessing the development of preschool teachers; implementing reward and recognition systems; and creating favorable conditions for the activities of the preschool teaching staff.*

**Keywords:** *Cai Be district, development of teaching staff, preschool teachers.*

## 1. Giới thiệu

Giáo dục mầm non (GDMN) là cấp học đầu tiên trong hệ thống giáo dục quốc dân, đặt nền móng cho sự phát triển toàn diện con người Việt Nam, thực hiện việc nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em từ 03 tháng tuổi đến 06 tuổi. (Quốc hội, 2019).

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 lớp một; hình thành và phát triển ở trẻ em những chức năng tâm sinh lý, năng lực và phẩm chất mang tính nền tảng, những kỹ năng sống cần thiết phù hợp với lứa tuổi, khơi dậy và phát triển tối đa những khả năng tiềm ẩn, đặt nền tảng cho việc học ở các cấp học tiếp theo và cho việc học tập suốt đời. (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2021).

Trong giai đoạn hiện nay, đất nước ta đang hội nhập và phát triển, GDMN cũng đang không ngừng cố gắng tiếp cận với trình độ khoa học giáo dục của các nước tiên tiến; quan điểm cốt lõi trong GDMN hiện đại là phải lấy trẻ làm trung tâm, giáo dục hướng đến trẻ, vì trẻ và do trẻ, giúp trẻ hình thành và phát triển toàn diện nhân cách. Vì vậy, đổi mới GDMN là tất yếu khách quan, đội ngũ giáo viên mầm non (GVMN) là người thực hiện nhiệm vụ chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ từ 3 tháng tuổi đến dưới 6 tuổi, giữ vai trò rất quan trọng trong việc phát triển khả năng của trẻ, hình thành những cơ sở ban đầu của nhân cách con người, tạo điều kiện cho trẻ phát triển tốt trong cuộc sống sau này.

Nhằm có cơ sở để GVMN tự đánh giá phẩm chất, năng lực; xây dựng và thực hiện kế hoạch rèn luyện phẩm chất, bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục; để cơ sở GDMN đánh giá phẩm chất, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của GVMN; xây dựng và triển khai kế hoạch bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên đáp ứng mục tiêu giáo dục của cơ sở GDMN, địa phương và của ngành Giáo dục; để các cơ quan quản lý nhà nước nghiên cứu, xây dựng và thực hiện chế độ, chính sách phát triển đội ngũ GVMN; lựa chọn và sử dụng đội ngũ GVMN cốt cán; để các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng giáo viên xây dựng, phát triển chương trình và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng phát triển phẩm chất, năng lực nghề nghiệp của GVMN. Ngày 08 tháng 10 năm 2018, Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành Thông tư quy định Chuẩn nghề nghiệp GVMN với mục tiêu phát triển năng lực nghề của GVMN. (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018).

Phát triển đội ngũ GVMN là làm cho đội ngũ GVMN thay đổi trở thành những giáo viên có năng lực và phẩm chất mới cao hơn, đảm bảo về số lượng, đồng bộ về cơ cấu. Quá trình phát triển đội ngũ GVMN tập trung thể hiện ở các mặt: Trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực hoạt động thực tiễn, phẩm chất chính trị, đạo đức, số lượng và cơ cấu đội ngũ giáo viên. Phát triển đội ngũ GVMN là nhiệm vụ cấp thiết và thường xuyên của ngành giáo dục, là yếu tố then chốt quyết định sự thành công của công cuộc đổi mới giáo dục. Phát triển đội ngũ GVMN ở huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang những năm gần đây có nhiều cố gắng đáng ghi nhận, đóng góp tích cực vào việc nâng cao chất lượng giáo dục nói chung. Tuy nhiên, chất lượng giáo dục trong các trường mầm non và chất lượng đội ngũ GVMN trên địa bàn huyện Cái Bè hiện tại được các cấp quản lý giáo dục đánh giá là đang nhiều hạn chế, chứng tỏ công tác phát triển đội ngũ GVMN ở huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang chưa mang lại hiệu quả cao. Vì vậy, phân tích thực trạng đội ngũ GVMN là cơ sở thiết yếu để đề ra những biện pháp cụ thể, thiết thực hơn nhằm phát triển đội ngũ GVMN các trường cho phù hợp với tình hình thực tế của mỗi đơn vị, đáp ứng yêu cầu đổi mới ngành GDMN hiện nay.

## 2. Nội dung

### 2.1. Khái quát về tổ chức khảo sát thực trạng

Mục tiêu khảo sát: Thu thập đầy đủ thông tin khoa học nhằm phản ánh đúng đặc điểm, tính chất, mức độ, bảo đảm độ tin cậy qua phiếu khảo sát; đồng thời, đánh giá khách quan thực trạng phát triển đội ngũ GVMN ở huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang.

Nội dung khảo sát: Khảo sát về kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra, đánh giá, về điều kiện, phương tiện, cách thức phối hợp các lực lượng tham gia phát triển đội ngũ GVMN ở huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang.

Khách thể và địa bàn khảo sát: Ngoài việc tiến hành nghiên cứu hồ sơ lưu trữ, tác giả áp dụng phương pháp nghiên cứu xã hội học, thăm dò khảo sát bằng phiếu, tập trung vào 190 khách thể khảo sát, gồm: 03 lãnh đạo và 07 chuyên viên Phòng Giáo dục và Đào tạo; 20 cán bộ quản lý (CBQL), 25 giáo viên là tổ trưởng chuyên môn và 135 giáo viên của 10 trường mầm non ở huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang.

Phương pháp khảo sát: Tập huấn cho cộng tác viên trước khi tham gia khảo sát; đồng thời, phỏng vấn sâu nhận thức các khách thể nghiên cứu về hình thức, phương pháp, phương tiện, điều kiện, những thuận lợi, khó khăn và xác định nguyên nhân trong quá trình triển khai phát triển đội ngũ GVMN ở huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang.

Cách thức xử lý số liệu khảo sát: Sử dụng phiếu điều tra với thang đo có 04 mức độ từ 1 đến 4; khoảng cách giữa các thang đo là 0,75 được tính theo công thức  $[(\max - \min)/n]$ . Theo đó, thang đo được tính theo điểm trung bình (ĐTB) gồm bốn mức độ: (i) Mức 1:  $1,00 \leq \text{ĐTB} \leq 1,75$ ; (ii) Mức 2:  $1,75 < \text{ĐTB} \leq 2,50$ ; (iii) Mức 3:  $2,50 < \text{ĐTB} \leq 3,25$ ; (iv) Mức 4:  $3,25 < \text{ĐTB} \leq 4,00$ . (Đệ & Hùng, 2013).

## 2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang

### 2.2.1. Thực trạng quy hoạch và phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang

Quy hoạch phát triển đội ngũ GVMN là một quá trình hoạch định, tổ chức và triển khai các kế hoạch nhằm xây dựng, nâng cao và tối ưu hóa đội ngũ GVMN để đáp ứng các yêu cầu về chất lượng giáo dục trong hiện tại và tương lai. Mục tiêu của quy hoạch nhằm đảm bảo số lượng và chất lượng giáo viên phù hợp với nhu cầu của hệ thống GDMN, đáp ứng các xu hướng và yêu cầu đổi mới giáo dục.

Để đánh giá thực trạng quy hoạch phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang, chúng tôi đã tiến hành khảo sát 190 người gồm các CBQL và GVMN, kết quả khảo sát được thể hiện ở bảng 1.

**Bảng 1. Đánh giá thực trạng quy hoạch và phát triển đội ngũ giáo viên mầm non**

Stt	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Dự báo nhu cầu GVMN, có chính sách điều tiết số lượng và cơ cấu đội ngũ này cho phù hợp với yêu cầu phát triển giáo dục	2,34	3
2	Rà soát và đánh giá đội ngũ GVMN để có kế hoạch phát triển đảm bảo đủ số lượng và cân đối về cơ cấu	2,00	6
3	Lập kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên (đảm bảo số lượng, tỉ lệ giáo viên / trẻ em) và cơ cấu giới tính, độ tuổi, dân tộc, năng lực và kinh nghiệm nghề nghiệp	2,59	1
4	Phân tích và thiết kế công việc của GVMN dựa trên năng lực	2,34	3
5	Xác định các nguồn lực để thực hiện công tác quy hoạch phát triển đội ngũ GVMN theo năng lực	2,44	2
6	Xác định các biện pháp thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN theo năng lực	2,33	5
<b>ĐTB chung</b>		<b>2,34</b>	

Kết quả ở Bảng 1 cho thấy, chỉ có nội dung “Lập kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên (đảm bảo số lượng, tỉ lệ giáo viên/trẻ em) và cơ cấu giới tính, độ tuổi, dân tộc, năng lực và kinh nghiệm nghề nghiệp” được đánh giá ở mức 3 với ĐTB là 2,59, còn các nội dung còn lại chỉ được đánh giá ở mức 2 với ĐTB từ 2,00 đến 2,44. Điều này cho thấy, các hoạt động liên quan đến quy hoạch và phát triển đội ngũ GVMN còn nhiều hạn chế và cần được cải thiện một cách toàn diện. Cần xây dựng một kế hoạch phát triển rõ ràng và chi tiết hơn, xác định các nguồn lực và biện pháp thực hiện để đảm bảo rằng đội ngũ giáo viên có thể đáp ứng tốt với yêu cầu phát triển giáo dục. Việc rà soát, đánh giá đội ngũ giáo viên cũng cần được thực hiện định kỳ và có sự tham gia của các bên liên quan để đảm bảo tính khách quan và hiệu quả.

### 2.2.2. Thực trạng tuyển dụng và sàng lọc đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang

Tuyển dụng và sàng lọc đội ngũ GVMN là một khâu quan trọng trong quá trình phát triển giáo dục, đặc biệt trong bối cảnh đổi mới giáo dục. Việc này nhằm đảm bảo tuyển chọn được những giáo viên có đủ năng lực, đạo đức và tâm huyết để đáp ứng yêu cầu mới trong việc chăm sóc và giáo dục trẻ.

Kết quả khảo sát, đánh giá thực trạng tuyển dụng và sàng lọc đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang được thể hiện ở bảng 2 cho thấy, tất cả các nội dung đều được đánh giá ở mức 2 với ĐTB từ 2,16 đến 2,36. Đây là mức đánh giá trung bình, trong đó công tác tổ chức xét tuyển và thi tuyển GVMN theo năng lực được đánh giá thấp nhất với ĐTB là 2,16. Điều này cho thấy rằng các hoạt động tuyển dụng GVMN hiện tại còn nhiều hạn chế và cần được cải thiện một cách toàn diện. Cần thiết lập một kế hoạch tuyển dụng rõ ràng, xác định tiêu chí và quy trình tuyển dụng phù hợp với yêu cầu năng lực của giáo viên, tổ chức việc xét tuyển và thi tuyển một cách hiệu quả hơn. Việc giám sát công tác tuyển dụng cũng cần được tăng cường để đảm bảo rằng các quy trình được thực hiện đúng cách và minh bạch, nhằm đảm bảo chất lượng đội ngũ GVMN.

**Bảng 2. Đánh giá thực trạng tuyển dụng và sàng lọc đội ngũ giáo viên mầm non**

Stt	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Xây dựng kế hoạch tuyển dụng đội ngũ GVMN	2,33	2
2	Xác định tiêu chí tuyển dụng GVMN hướng đến khung năng lực của giáo viên (tuyển chọn đúng người, đúng việc)	2,31	3
3	Xác định quy trình tuyển dụng GVMN dựa trên quy hoạch	2,28	5
4	Tổ chức xét tuyển và thi tuyển GVMN theo năng lực	2,16	6
5	Tuyển chọn kết hợp với sàng lọc đội ngũ giáo viên.	2,36	1
6	Giám sát công tác tuyển dụng theo quy trình tuyển dụng đã xác định với GVMN	2,31	3
<b>ĐTB chung</b>		<b>2,29</b>	

### 2.2.3. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang

Đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ GVMN là yếu tố then chốt để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, giúp họ nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng sư phạm, và thích nghi với các phương pháp giáo dục hiện đại. Quá trình này đảm bảo rằng GVMN không chỉ giỏi về kiến thức mà còn đáp ứng tốt các yêu cầu đổi mới giáo dục, như chương trình GDMN mới, phương pháp giáo dục tiên tiến và kỹ năng xử lý các tình huống trong lớp học.

Để đánh giá thực trạng đào tạo bồi dưỡng đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang, chúng tôi đề tiến hành khảo sát các CBQL và GVMN, kết quả khảo sát được thể hiện ở Bảng 3.

**Bảng 3. Kết quả đánh giá thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên mầm non**

Stt	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Xác định, thăm dò nhu cầu bồi dưỡng của GVMN	3,00	4
2	Xây dựng và công khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GVMN theo hướng phát triển năng lực nghề nghiệp	3,09	1
3	Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng giáo viên theo kế hoạch xác định	2,88	5
4	Tổ chức bồi dưỡng chuyên môn theo các chuyên đề cho GVMN	3,06	2
5	Tổ chức chương trình giao lưu GVMN giỏi để bồi dưỡng giáo viên	2,81	6
6	Tạo điều kiện cho giáo viên tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ	2,97	3
<b>ĐTB chung</b>		<b>3,00</b>	

Kết quả đánh giá thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN ở bảng 3 cho thấy, tất cả các nội dung đều được đánh giá ở mức 3 với ĐTB từ 2,81 đến 3,09, đây là mức khá. Trong đó, nội dung “Xây dựng và công khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GVMN theo hướng phát triển năng lực nghề nghiệp” được đánh giá cao nhất với ĐTB là 3,09; Nội dung “Tổ chức chương trình giao lưu GVMN giỏi để bồi dưỡng giáo viên” với ĐTB là 2,81 được xếp hạng thấp nhất. Tất cả các chỉ số đều nằm trong mức 3, cho thấy rằng các hoạt động bồi dưỡng GVMN đã được thực hiện, nhưng vẫn cần cải thiện và nâng cao để đáp ứng nhu cầu và mong đợi của giáo viên. Để nâng cao chất lượng bồi dưỡng, cần chú trọng đến việc lắng nghe ý kiến của giáo viên, cải thiện việc thực hiện kế hoạch, cũng như tổ chức nhiều hoạt động giao lưu và chuyên đề phong phú hơn. Việc tạo điều kiện cho giáo viên tự học và tự bồi dưỡng cũng cần được đẩy mạnh để giúp giáo viên phát huy tối đa năng lực của mình trong môi trường GDMN.

#### 2.2.4. Thực trạng đánh giá đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang

Đánh giá đội ngũ GVMN nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục là một quy trình quan trọng để xác định mức độ phù hợp và hiệu quả của giáo viên trong việc giảng dạy và chăm sóc trẻ em. Mục tiêu của việc đánh giá này là nâng cao chất lượng giáo dục, tạo điều kiện cho giáo viên phát triển chuyên môn, và đảm bảo họ đáp ứng tốt các yêu cầu về đổi mới giáo dục. Quy trình đánh giá có thể dựa trên nhiều tiêu chí khác nhau, bao gồm trình độ chuyên môn, kỹ năng sư phạm, và phẩm chất cá nhân của giáo viên.

Kết quả khảo sát được thể hiện ở bảng 4 đã cho thấy, tất cả các nội dung đều được đánh giá ở mức 3 với ĐTB từ 2,59 đến 2,88. Điều này cho thấy, đã có sự quan tâm trong việc đánh giá giáo viên, nhưng cũng chưa đạt hiệu quả cao. Mặt khác, công tác tổ chức kiểm tra, đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp được xếp hạng thấp nhất với ĐTB là 2,69, cho thấy rằng hoạt động này cần được cải thiện và chú trọng hơn nữa. Để nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra, đánh giá giáo viên, cần cải thiện quy trình đánh giá, đảm bảo sự minh bạch và công bằng trong việc sử dụng kết quả đánh giá vào phát triển nghề nghiệp. Việc này sẽ giúp giáo viên nâng cao năng lực và chất lượng GDMN.

**Bảng 4. Kết quả thực trạng đánh giá đội ngũ GVMN**

Stt	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Xây dựng và công khai các tiêu chí đánh giá theo vị trí việc làm, năng lực của giáo viên	2,88	1
2	Xây dựng và thực hiện quy trình kiểm tra đánh giá GVMN theo năng lực	2,84	2
3	Tổ chức kiểm tra, đánh giá GVMN theo chuẩn nghề nghiệp	2,59	6

Stt	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
4	Sử dụng các kênh thông tin lực lượng khác nhau để đánh giá giáo viên (nhà trường, phụ huynh, đồng nghiệp, tự đánh giá...)	2,84	2
5	Nhà trường xem xét và điều chỉnh đánh giá dựa vào năng lực giáo viên, hoàn cảnh cụ thể	2,8	4
6	Tổng kết công tác đánh giá giáo viên và sử dụng kết quả đánh giá vào phát triển năng lực nghề nghiệp giáo viên	2,66	5
<b>ĐTB chung</b>		<b>2,80</b>	

*2.2.5. Thực trạng xây dựng môi trường và tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang*

Xây dựng môi trường và tạo động lực làm việc cho đội ngũ GVMN là yếu tố quyết định trong việc nâng cao chất lượng giảng dạy, tạo ra sự gắn kết, và giúp giáo viên đáp ứng tốt hơn yêu cầu đổi mới giáo dục. Một môi trường làm việc tích cực, kết hợp với các cơ chế động viên, sẽ giúp GVMN phát huy tối đa năng lực chuyên môn, đồng thời duy trì lòng yêu nghề và sự tận tụy với trẻ.

Kết quả đánh giá thực trạng xây dựng môi trường và tạo động lực làm việc cho đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang ở bảng 5 cho thấy, tất cả các nội dung được khảo sát đều được CBQL và GV đánh giá ở mức 3 với ĐTB từ 2,78 đến 3,13, đây là mức khá. Trong đó, nội dung “Xây dựng quan hệ hợp tác giữa giáo viên và trẻ em mầm non, giữa giáo viên với giáo viên, giữa giáo viên với phụ huynh” được xếp hạng cao nhất với ĐTB là 3,13, cho thấy mối quan hệ hợp tác được đánh giá rất tích cực, điều này rất có lợi cho việc tạo dựng môi trường học tập và sự phát triển của trẻ. Tuy nhiên, nội dung “Tạo điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị, tài liệu chuyên môn” được xếp hạng thấp nhất với ĐTB là 2,78, cho thấy rằng cơ sở vật chất và tài liệu chuyên môn chưa đủ để đáp ứng nhu cầu giảng dạy và học tập hiệu quả. Bên cạnh đó, các nội dung lại cũng được đánh giá ở mức 3, cho thấy có nhiều khía cạnh cần cải thiện, đặc biệt là cơ sở vật chất, chính sách đãi ngộ và môi trường làm việc cho giáo viên. Để nâng cao hiệu quả GDMN, cần chú trọng đến việc cải thiện các yếu tố ở mức 3, đồng thời giữ vững và phát triển các yếu tố đã đạt mức 4.

**Bảng 5. Kết quả đánh giá thực trạng xây dựng môi trường và tạo động lực cho đội ngũ GVMN**

Stt	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Xây dựng quan hệ hợp tác giữa giáo viên và trẻ em mầm non, giữa giáo viên với giáo viên, giữa giáo viên với phụ huynh.	3,13	1
2	Xây dựng bầu không khí tâm lý hợp tác làm việc tốt giữa các bộ phận trong nhà trường mầm non; giữa CBQL và GVMN	2,94	3
3	Tạo điều kiện CSVC, thiết bị, tài liệu chuyên môn.	2,78	6
4	Đảm bảo đúng chế độ, chính sách cho GVMN theo qui định của Nhà nước (lương, phụ cấp...)	3,00	2
5	Đảm bảo giáo viên được tăng lương sớm khi có thành tích xuất sắc trong chăm sóc, giáo dục trẻ	2,84	5
6	Tạo môi trường tốt cho GVMN làm việc và học tập (có điều kiện phát huy sở trường; tự chủ và chủ động...)	2,90	3
<b>ĐTB chung</b>		<b>2,90</b>	

**2.2.6. Thực trạng tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục**

Tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ GVMN nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục là một nhiệm vụ quan trọng, giúp giáo viên nâng cao kiến thức, kỹ năng chuyên môn, và khả năng thích nghi với những thay đổi trong giáo dục hiện đại. Những cơ hội này không chỉ giúp giáo viên phát triển về mặt chuyên môn mà còn tạo động lực để họ gắn bó lâu dài với nghề.

Kết quả ở bảng 6 cho thấy, mặc dù các nội dung đều được đánh giá ở mức 3 với ĐTB từ 2,78 đến 3,06. Tuy nhiên, kết quả này cho thấy rằng các chính sách khuyến khích, khen thưởng, và phát triển chuyên môn cho GVMN hiện tại còn nhiều điểm cần cải thiện. Cần thiết kế các chính sách khuyến khích và khen thưởng mạnh mẽ hơn, mở rộng cơ hội tham gia tập huấn và hội thảo, cũng như tạo điều kiện để giáo viên được hướng dẫn và phát triển trong công việc. Việc cải thiện các yếu tố này sẽ không chỉ giúp nâng cao trình độ chuyên môn của giáo viên mà còn nâng cao chất lượng GDMN trong tổng thể.

**Bảng 6. Kết quả đánh giá thực trạng tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên mầm non**

Stt	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Có chính sách khuyến khích GVMN nâng cao trình độ chuyên môn. học tập	2,81	3
2	Có chính sách khen thưởng phù hợp, kịp thời và công bằng khi giáo viên thành công trong công việc	2,81	3
3	Giáo viên được tham gia các lớp tập huấn, hội thảo có liên quan đến chuyên môn chăm sóc giáo dục trẻ	2,78	5
4	Trong nhà trường mầm non giáo viên có nhiều cơ hội phát triển về chuyên môn và quản lý	3,06	1
5	Giáo viên mầm non được giao các công việc mới đòi hỏi trình độ và năng lực cao, được cử người hướng dẫn kèm cặp và phát triển.	2,88	2
<b>ĐTB chung</b>		<b>2,90</b>	

**2.3. Đánh giá chung thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang**

**2.3.1. Thành công**

- *Thứ nhất*, Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang đã tiến hành rà soát, đánh giá đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp. Trên cơ sở kết quả đó, phòng đã xây dựng và thực hiện kế hoạch bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực cho giáo viên để đáp ứng các chuẩn mực. Đồng thời, việc bồi dưỡng giáo viên được triển khai theo Chương trình bồi dưỡng thường xuyên.

- *Thứ hai*, các trường mầm non đã tổ chức hiệu quả các buổi sinh hoạt chuyên môn tại các tổ, khối chuyên môn trong trường cũng như giữa các trường mầm non. Đặc biệt, các buổi sinh hoạt chuyên môn đã được đổi mới về cả nội dung lẫn hình thức, thông qua các hoạt động dự giờ và nghiên cứu bài học. Việc bồi dưỡng, trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm chuyên môn và nghiệp vụ giữa CBQL và GVMN cũng được đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả.

- *Thứ ba*, công tác đào tạo GVMN hiện tại đã bắt đầu đáp ứng đủ số lượng giáo viên cần thiết để phù hợp với nhu cầu thực tiễn. Hoạt động đào tạo giáo viên và CBQL trong lĩnh vực GDMN đang dần được chuyên nghiệp hóa và có những thay đổi theo hướng hiện đại. Những thay đổi này bao gồm việc áp dụng hình thức đào tạo theo tín chỉ, phát triển chương trình đào tạo theo phương pháp tiên tiến, cập nhật kinh nghiệm từ các nước trong khu vực, chú trọng vai



trò của người học, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy, và đẩy mạnh thực hành sư phạm cũng như nghiên cứu khoa học.

### 2.3.2. Hạn chế

- *Thứ nhất*, cả CBQL và GVMN vẫn chưa có nhận thức đầy đủ về việc phát triển đội ngũ theo hướng tiếp cận năng lực nghề nghiệp, và chưa nắm vững các năng lực nghề nghiệp cần có của GVMN. Hiện nay, tỉ lệ giáo viên được đánh giá có năng lực nghề nghiệp tốt và khá vẫn chưa cao, trong khi đó, mức độ trung bình chiếm phần lớn, và nhiều năng lực nghề nghiệp quan trọng chưa được chú trọng phát triển. Quá trình quản lý phát triển đội ngũ GVMN còn nhiều hạn chế, từ việc quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đào tạo đến bồi dưỡng, thường mang tính hình thức và chưa thực sự hiệu quả. Việc tạo dựng môi trường phát triển cho giáo viên đã bắt đầu được quan tâm, nhưng vẫn còn thiếu nhiều điều kiện cần thiết để giúp GVMN phát triển năng lực nghề nghiệp.

- *Thứ hai*, công tác quy hoạch phát triển đội ngũ GVMN theo phương pháp cũ đã phần nào đáp ứng yêu cầu, nhưng trước bối cảnh đổi mới giáo dục nói chung và GDMN nói riêng, đặc biệt là phát triển năng lực nghề nghiệp của GVMN, còn nhiều bất cập. Điều này đòi hỏi cần phải xây dựng và chỉ đạo quy hoạch theo hướng tiếp cận năng lực để đáp ứng yêu cầu mới.

- *Thứ ba*, một bộ phận giáo viên vẫn còn hạn chế về chất lượng, chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới GDMN, đặc biệt là ở các năng lực như: phát triển tư duy sáng tạo, khả năng tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ, và kỹ năng tổ chức các hoạt động chăm sóc và giáo dục trẻ theo Chương trình GDMN mới.

- *Thứ tư*, chế độ chính sách dành cho giáo viên và CBQL cơ sở GDMN vẫn còn nhiều điểm chưa hợp lý, chưa tương xứng với công sức và áp lực nghề nghiệp. Việc thiếu nhà ở công vụ cũng là một trở ngại, và chưa có đủ động lực để phát huy tối đa tiềm năng của đội ngũ này.

- *Thứ năm*, công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên và CBQL cơ sở GDMN còn nhiều hạn chế. Chương trình, nội dung và hình thức đào tạo vẫn chậm được đổi mới, trong khi đội ngũ giảng viên tham gia đào tạo và bồi dưỡng phần lớn xuất thân từ các chuyên ngành khác (như giáo dục học, tâm lý học, sinh học, âm nhạc, mỹ thuật) và chưa được bồi dưỡng kiến thức cơ bản về GDMN.

### 2.3.3. Nguyên nhân

- *Một là*, công tác dự báo nhu cầu nhân lực cho giáo viên và CBQL cơ sở GDMN hiện chưa hiệu quả, thiếu hệ thống dữ liệu đầy đủ và cần thiết cho việc đào tạo và bồi dưỡng.

- *Hai là*, hoạt động đào tạo và bồi dưỡng chưa phản ánh đúng thực tiễn đổi mới GDMN, và thiếu sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ sở đào tạo, cơ quan quản lý giáo dục địa phương, cũng như các trường mầm non.

- *Ba là*, đội ngũ giáo viên và CBQL cơ sở GDMN được tuyển dụng từ nhiều nguồn đào tạo khác nhau, với các mô hình, hệ thống đào tạo và chất lượng không đồng đều. Phần lớn giáo viên chưa tự đánh giá được năng lực nghề nghiệp của mình, từ đó không thể tự bồi dưỡng để nâng cao những năng lực còn yếu, đặc biệt là trong các lĩnh vực chăm sóc và giáo dục trẻ, sử dụng ngoại ngữ, và công nghệ thông tin.

- *Bốn là*, chế độ chính sách liên quan đến phát triển đội ngũ chưa đáp ứng đủ yêu cầu nâng cao năng lực chuyên môn và nghiệp vụ cho giáo viên và CBQL cơ sở GDMN.

- *Năm là*, một bộ phận giáo viên và CBQL vẫn chưa có nhận thức đúng đắn về ý nghĩa và vai trò của việc phát triển đội ngũ theo hướng tiếp cận năng lực nghề nghiệp. Họ cũng chưa liên kết chặt chẽ giữa việc triển khai công tác đánh giá chuẩn nghề nghiệp giáo viên và việc xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ. Đồng thời, chưa khai thác hiệu quả các công cụ công nghệ thông tin và các trang mạng điện tử của Bộ Giáo dục và Đào tạo, như [truonghocketnoi.edu.vn](http://truonghocketnoi.edu.vn) và [taphuan.edu.vn](http://taphuan.edu.vn), để bồi dưỡng và tự bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên và CBQL.

### 3. Kết luận

Qua nghiên cứu thực trạng phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang, cho thấy: (1) Các chủ thể quản lý ở các trường MN đã nhận thức đầy đủ về sự cần thiết phải phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục; (2) Các cấp quản lý đã áp dụng nhiều biện pháp phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục như: Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ; tuyển chọn và sử dụng đội ngũ; đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ; kiểm tra, đánh giá phát triển đội ngũ GVMN; có hình thức thi đua khen thưởng và tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động của đội ngũ GVMN; và (3) Công tác phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang vẫn còn tồn tại một số hạn chế và bất cập. Đó sẽ là cơ sở để các cấp quản lý xác định các biện pháp khả thi nhằm phát triển đội ngũ GVMN theo tiếp cận năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang.

#### Tài liệu tham khảo

- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). *Thông tư số 26/1018/TT- BGDDT ngày 08 tháng 10 năm 2018 về việc ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp đối với giáo viên mầm non.*
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2020). *Thông tư số 52/TT-BGDĐT ngày 31 tháng 12 năm 2020 về việc ban hành Điều lệ trường mầm non.*
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2021). *Thông tư số 01/VBHN-BGDĐT ngày 13 tháng 4 năm 2021 về ban hành Chương trình Giáo dục mầm non.*
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2023). *Thông tư số 19/2023/TT-BGDĐT ngày 16 tháng 12 năm 2023 về hướng dẫn danh mục khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục công lập.*
- Đệ, N. V. (2006). Thực trạng và giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên vùng Đồng bằng sông Cửu Long giai đoạn hiện nay. *Tạp chí Giáo dục*, 140, 39-40.
- Đệ, N. V., Gián, P. M. & Bản, N. V. (2014). Giải pháp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên mầm non tỉnh Đồng Tháp. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 10, 3-7. <https://doi.org/10.52714/dthu.10.10.2014.137>
- Đệ, N. V., & Hùng, P. M. (2013). *Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học quản lý giáo dục*. Hà Nội: NXB Giáo dục Việt Nam.
- Quốc hội. (2019). *Luật Giáo dục số 43/2019/QH14 ngày 14 tháng 6 năm 2019.*