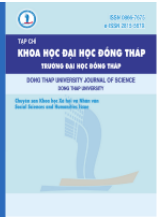




TẠP CHÍ KHOA HỌC ĐẠI HỌC ĐỒNG THÁP
Dong Thap University Journal of Science

Số Đặc biệt Chuyên san Khoa học Xã hội và Nhân văn

ISSN 0866-7675 | e-ISSN 2815-567X



DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.14.03S.2025.1627>

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG MẦM NON HUYỆN TÂN HỒNG, TỈNH ĐỒNG THÁP THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP

Dương Thị Hồng Thắm^{1*} và Nguyễn Thị Phương Mai²

¹*Học viên cao học, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam*

¹*Trung tâm Liên kết đào tạo và Bồi dưỡng, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam*

**Tác giả liên hệ, Email: duongthihongtham722@gmail.com*

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 13/8/2025; Ngày nhận chỉnh sửa: 30/8/2025; Ngày duyệt đăng: 03/9/2025

Tóm tắt

Việc phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng chuẩn nghề nghiệp được xem là nhiệm vụ thường xuyên và cấp thiết của ngành giáo dục, đồng thời là yếu tố then chốt quyết định hiệu quả và sự thành công của tiến trình đổi mới giáo dục. Bài báo phân tích thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên mầm non tại huyện Tân Hồng, tỉnh Đồng Tháp theo chuẩn nghề nghiệp, nhằm xác định những điểm mạnh, hạn chế trong công tác quản lý. Nghiên cứu tiến hành khảo sát 84 cán bộ quản lý và giáo viên mầm non trên địa bàn huyện Tân Hồng. Dữ liệu khảo sát được thu thập, xử lý bằng thang đo Likert 4 mức. Kết quả cho thấy công tác phát triển đội ngũ giáo viên mầm non nhìn chung đạt mức trung bình khá. Điểm mạnh là việc rà soát, lập kế hoạch phát triển, duy trì quan hệ hợp tác trong môi trường giáo dục, đồng thời tổ chức các hoạt động bồi dưỡng cơ bản. Tuy nhiên, nhiều khâu còn hạn chế như: thiếu nguồn lực cho quy hoạch, quy trình tuyển dụng chưa gắn chặt với năng lực thực tiễn, hoạt động bồi dưỡng chưa đồng bộ, công tác đánh giá còn thiên về hình thức và cơ chế khen thưởng chưa tạo động lực bền vững cho giáo viên. Nghiên cứu cung cấp dữ liệu thực tiễn giúp các cấp quản lý giáo dục đề ra biện pháp khả thi nhằm phát triển đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp. Kết quả có ý nghĩa trong việc nâng cao chất lượng giáo dục mầm non tại huyện Tân Hồng và đóng góp cho tiến trình đổi mới giáo dục ở tỉnh Đồng Tháp.

Từ khóa: *Chuẩn nghề nghiệp, đội ngũ giáo viên mầm non, phát triển, trường mầm non.*

*Trích dẫn: Dương, T. H. T. & Nguyễn, T. P. M. (2025). Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường mầm non huyện Tân Hồng, tỉnh Đồng Tháp theo chuẩn nghề nghiệp. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 14(03S), 195-204. <https://doi.org/10.52714/dthu.14.03S.2025.1627>*

Copyright © 2025 The author(s). This work is licensed under a CC BY-NC 4.0 License.

CURRENT TEACHER DEVELOPMENT IN PRESCHOOLS IN TAN HONG DISTRICT, DONG THAP PROVINCE ACCORDING TO PROFESSIONAL STANDARDS

Duong Thi Hong Tham^{1*} and Nguyen Thi Phuong Mai²

¹*Postgraduate, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam*

²*Center for Training Partnership and Professional Development,
Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam*

**Corresponding author, Email: duongthihongtham722@gmail.com*

Article history

Received: 13/8/2025; Received in revised form: 30/8/2025; Accepted: 03/9/2025

Abstract

The development of the preschool teacher workforce in accordance with professional standards is regarded as a regular and urgent task of the education sector, as well as a key factor determining the effectiveness and success of the educational reform process. This study analyzes the current preschool teacher workforce development in Tan Hong District, Dong Thap Province, based on professional standards. It aims to identify strengths and limitations in management practices. The study surveyed 84 administrators and preschool teachers in Tan Hong District. Survey data were collected and processed using a four-point Likert scale. Findings reveal that the overall development of the preschool teacher workforce is assessed at an upper-average level. Notable strengths include teacher review and planning, fostering cooperative relationships within the educational environment, and the implementation of fundamental professional development activities. However, several limitations remain, including insufficient resources for workforce planning, recruitment processes insufficiently aligned with practical competencies, fragmented professional development activities, evaluation practices still largely formalistic, and reward mechanisms failing to provide sustainable motivation for teachers. This study provides empirical evidence to support education managers in formulating feasible measures to enhance preschool teacher workforce development in accordance with professional standards. The findings hold significance for improving the quality of preschool education in Tan Hong District and contribute to the broader process of educational reform in Dong Thap Province.

Keywords: *Professional standards, preschool teacher workforce, development, preschool education.*

1. Giới thiệu

Trong mỗi cơ sở giáo dục, đội ngũ giáo viên luôn giữ vai trò then chốt, có ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển của nhà trường. Giáo viên không chỉ là lực lượng thực hiện các hoạt động dạy học và giáo dục mà còn là nhân tố quan trọng trong việc nâng cao chất lượng chuyên môn và thúc đẩy sự phát triển toàn diện của nhà trường. Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng đã nhấn mạnh: “Xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục được chuẩn hóa, bảo đảm về chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu; đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống, lương tâm và tay nghề của nhà giáo” (Ban Bí thư Trung ương Đảng, 2004). Theo Thông tư số 26/2018/TT-BGDĐT quy định Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non (GVMN) gồm 5 tiêu chuẩn, đó là: (1) Phẩm chất nhà giáo; (2) Phát triển chuyên môn, nghiệp vụ; (3) Xây dựng môi trường giáo dục; (4) Phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và cộng đồng; và (5) Sử dụng ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc, ứng dụng công nghệ thông tin, thể hiện khả năng nghệ thuật trong hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018). Đồng thời, GVMN cần có các yêu cầu về năng lực quan sát, năng lực giao tiếp, năng lực sư phạm, năng lực quản lý, năng lực cảm hóa và thuyết phục (Nguyễn & Nguyễn, 1998).

Giáo viên giữ vai trò then chốt trong quá trình giáo dục, bởi một nhà giáo có năng lực chuyên môn vững vàng và khả năng truyền cảm hứng sẽ tác động mạnh mẽ đến kết quả học tập của người học, đặc biệt trong bối cảnh giáo dục hiện đại định hướng lấy người học làm trung tâm. Để đạt được các thành tựu học thuật và xã hội trong thế kỷ XXI, ngành giáo dục và các nhà trường cần thực hiện những đổi mới căn bản nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của thời đại. Một trường học hiệu quả phải có đội ngũ giáo viên giỏi chuyên môn, tận tâm với nghề, có năng lực nghề nghiệp toàn diện trong giảng dạy và giáo dục, đồng thời linh hoạt thích ứng với sự thay đổi của xã hội (Nguyễn & cs., 2014). Đặng & cs. (2007) cũng nhấn mạnh rằng, để đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, người thầy cần chủ động tự bồi dưỡng, nâng cao phẩm chất và năng lực nghề nghiệp, từ đó đáp ứng hiệu quả những đòi hỏi ngày càng cao của nghề dạy học trong bối cảnh phát triển mới.

Tại huyện Tân Hồng, tỉnh Đồng Tháp, cùng với quá trình mở rộng mạng lưới trường lớp và đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị nhằm đáp ứng mục tiêu phát triển giáo dục đến năm 2025, vấn đề phát triển đội ngũ giáo viên được xác định là nhiệm vụ trọng tâm. Thực tiễn cho thấy, đội ngũ GVMN trên địa bàn huyện vẫn còn thiếu về số lượng, chất lượng chuyên môn chưa đồng đều và nhìn chung chưa đáp ứng đầy đủ những yêu cầu ngày càng cao của giáo dục mầm non trong giai đoạn hiện nay. Bài báo này, sẽ đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ GVMN ở các trường mầm non huyện Tân Hồng, tỉnh Đồng Tháp, đưa ra cơ sở khoa học giúp các nhà quản lý giáo dục có biện pháp cần thiết mang tính khả thi để phát triển đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Các khái niệm liên quan

Đội ngũ GVMN được hiểu là tập hợp những người trực tiếp tham gia công tác nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục trẻ tại các cơ sở giáo dục mầm non, bao gồm trường, nhà trẻ, nhóm trẻ và lớp mẫu giáo độc lập (Viện Ngôn ngữ học, 2004). Đây là lực lượng có đủ tiêu chuẩn về phẩm chất đạo đức, chuyên môn và nghiệp vụ, đảm nhận nhiệm vụ thực hiện mục tiêu của giáo dục mầm non là giúp trẻ phát triển toàn diện về thể chất, tình cảm, trí tuệ, thẩm mỹ, hình thành những yếu tố đầu tiên của nhân cách và chuẩn bị hành trang cho quá trình học tập ở các cấp học tiếp theo cũng như cho việc học tập suốt đời (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2020).

Thuật ngữ “phát triển” được sử dụng phổ biến trong nhiều lĩnh vực và theo cách tiếp cận triết học, phát triển là quá trình biến đổi đi từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp, từ

chưa hoàn thiện đến hoàn thiện hơn (Viện Ngôn ngữ học, 2004); phát triển là tạo ra sự hoàn thiện của tự nhiên và xã hội; hiểu một cách đơn giản phát triển là “mở rộng ra, làm cho mạnh hơn lên, tốt hơn lên”; ở cấp độ “chung nhất”, “phát triển được hiểu là sự thay đổi hay biến đổi tiến bộ, là một phương thức của vận động, hay là quá trình diễn ra có nguyên nhân, dưới những hình thức khác nhau như tăng trưởng, tiến hóa, chuyển đổi, mở rộng, cuối cùng tạo ra biến đổi về chất” (Phạm, 1996). Phát triển vừa mang tính hiện thực, vừa chứa đựng tiềm năng, phản ánh quá trình chuyển hóa liên tục để tạo nên sự thay đổi về chất trong tự nhiên và xã hội.

Trong bối cảnh giáo dục mầm non, phát triển đội ngũ GVMN được hiểu là quá trình phát triển nguồn nhân lực sư phạm cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Quá trình này bao gồm các hoạt động tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ, xây dựng môi trường làm việc thuận lợi và đánh giá đội ngũ, nhằm không ngừng nâng cao hiệu quả nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục trẻ. Phát triển đội ngũ GVMN không chỉ hướng đến việc đạt chuẩn về trình độ chuyên môn và nghề nghiệp, mà còn gắn với sự thỏa mãn, sự tận tâm, cũng như sự thăng tiến của cá nhân trong sự phát triển chung của nhà trường.

Phát triển đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp được hiểu là quá trình xây dựng, bồi dưỡng và nâng cao năng lực đội ngũ GVMN trên cơ sở đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn, tiêu chí quy định trong Chuẩn nghề nghiệp GVMN do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành. Quá trình này không chỉ nhằm đảm bảo đội ngũ giáo viên đạt chuẩn về số lượng, cơ cấu, trình độ chuyên môn và phẩm chất đạo đức, mà còn hướng đến việc nâng cao các năng lực nghề nghiệp cốt lõi, bao gồm: (1) phẩm chất nhà giáo; (2) phát triển chuyên môn, nghiệp vụ; (3) xây dựng môi trường giáo dục; (4) phát triển mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và cộng đồng; (5) năng lực sử dụng ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc, ứng dụng công nghệ thông tin và thể hiện năng khiếu nghệ thuật trong nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018).

Như vậy, phát triển đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp vừa là quá trình nâng cao trình độ, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp của mỗi cá nhân giáo viên, vừa là hoạt động quản lý nhân sự mang tính chiến lược của cơ sở giáo dục mầm non, nhằm đảm bảo chất lượng và hiệu quả thực hiện mục tiêu giáo dục mầm non trong bối cảnh đổi mới và hội nhập.

2.2. Khái quát về tổ chức khảo sát thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên mầm non ở huyện Tân Hồng, tỉnh Đồng Tháp

Đối tượng khảo sát: 84 cán bộ quản lý và giáo viên các trường mầm non ở huyện Tân Hồng, tỉnh Đồng Tháp.

Để đo lường kết quả khảo sát, chúng tôi sử dụng thang đo Likert 4 mức độ, từ 1 đến 4. Khoảng cách giữa các mức được tính theo công thức $[(\max - \min) : 4] = [(4-1) : 4] = 3:4 = 0,75$. Theo đó, quy ước đánh giá các mức độ của từng yếu tố dựa vào giá trị điểm trung bình (ĐTB) như sau: Mức 4: $3,25 \leq \text{ĐTB} \leq 4,00$; Mức 3: $2,50 \leq \text{ĐTB} < 3,25$; Mức 2: $1,75 \leq \text{ĐTB} < 2,50$; Mức 1: $1,00 \leq \text{ĐTB} < 1,75$ (Nguyễn & Phạm, 2013).

Thời gian khảo sát: Tháng 3 và tháng 4 năm 2025.

Các tiêu chí khảo sát thực trạng được xây dựng trên cơ sở tham khảo và kế thừa từ công trình nghiên cứu của Cù (2020).

2.3. Kết quả nghiên cứu

2.3.1. Thực trạng về quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên mầm non ở huyện Tân Hồng, tỉnh Đồng Tháp theo chuẩn nghề

Quy hoạch phát triển đội ngũ GVMN được hiểu là quá trình hoạch định, tổ chức và triển khai các kế hoạch mang tính chiến lược nhằm xây dựng, củng cố và nâng cao chất lượng đội ngũ GVMN, đồng thời tối ưu hóa việc sử dụng nguồn nhân lực sư phạm trong các cơ sở giáo

dục mầm non. Hoạt động này hướng đến mục tiêu bảo đảm số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ phù hợp với yêu cầu thực tiễn, đáp ứng nhu cầu phát triển của hệ thống giáo dục mầm non trong hiện tại, đồng thời thích ứng với xu thế đổi mới và hội nhập của giáo dục trong tương lai.

Bảng 1. Kết quả đánh giá thực trạng quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên mầm non ở huyện Tân Hồng, tỉnh Đồng Tháp theo chuẩn nghề nghiệp

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	3,4	2
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	3,6	1
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	3,2	3
4	Phân tích và thiết kế công việc của GVMN dựa trên năng lực	3,1	4
5	Xác định các nguồn lực để thực hiện công tác quy hoạch phát triển đội ngũ GVMN theo năng lực	2,9	6
6	Xác định các biện pháp thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN theo năng lực	3,0	5
ĐTB chung		3,2	

Kết quả đánh giá thực trạng quy hoạch và phát triển đội ngũ GVMN cho thấy ĐTB chung đạt 3,2/5, phản ánh mức độ khá trong công tác này. Công tác rà soát và đánh giá đội ngũ GVMN đạt điểm cao nhất (3,6 điểm, xếp hạng 1). Điều này, cho thấy đơn vị đã có sự quan tâm, đầu tư cho việc nắm bắt thực trạng đội ngũ để từ đó làm cơ sở xây dựng kế hoạch phát triển phù hợp. Dự báo nhu cầu và có chính sách điều tiết số lượng, cơ cấu đội ngũ được đánh giá khá tốt (3,4 điểm, xếp hạng 2); chứng tỏ nhà trường đã bước đầu có tầm nhìn trong việc điều chỉnh đội ngũ đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục mầm non. Phân tích và thiết kế công việc dựa trên năng lực, cũng như xác định biện pháp thực hiện kế hoạch phát triển theo năng lực chỉ đạt mức trung bình (3,1 và 3,0 điểm), cho thấy chưa có sự gắn kết chặt chẽ giữa yêu cầu thực tiễn và năng lực của giáo viên. Điều này, có thể ảnh hưởng đến hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng và phân công công việc. Nội dung đạt điểm thấp nhất là xác định nguồn lực cho công tác quy hoạch phát triển đội ngũ theo năng lực (2,9 điểm, xếp hạng 6). Đây là vấn đề then chốt, bởi không có nguồn lực phù hợp thì mọi kế hoạch sẽ khó được triển khai hiệu quả. Việc này thể hiện còn thiếu sự đầu tư, phân tích cụ thể về nhân lực, tài lực và vật lực phục vụ cho công tác quy hoạch và phát triển đội ngũ.

Tóm lại, công tác quy hoạch phát triển đội ngũ GVMN đã có những bước tiến nhất định, đặc biệt là trong việc đánh giá thực trạng và xây dựng kế hoạch ban đầu. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều nội dung quan trọng chưa được chú trọng đúng mức, đặc biệt là trong việc gắn kết kế hoạch phát triển với năng lực giáo viên, thiếu nguồn lực và giải pháp cụ thể. Do đó, cần có sự quan tâm hơn nữa từ cấp quản lý, nhà trường trong việc tăng cường nguồn lực, xây dựng các biện pháp cụ thể, thiết thực, và đào tạo – bồi dưỡng theo hướng phát triển năng lực để đảm bảo đội ngũ GVMN ngày càng phát triển toàn diện, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non trong giai đoạn hiện nay.

2.3.2. Thực trạng về tuyển dụng đội ngũ giáo viên mầm non ở huyện Tân Hồng, tỉnh Đồng Tháp theo chuẩn nghề nghiệp

Tuyển dụng và sàng lọc đội ngũ GVMN là khâu then chốt trong quá trình phát triển giáo

dục, nhất là trong bối cảnh đổi mới hiện nay. Hoạt động này nhằm bảo đảm lựa chọn được những giáo viên đáp ứng đầy đủ yêu cầu về năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức và tinh thần trách nhiệm nghề nghiệp, từ đó góp phần nâng cao chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ em theo mục tiêu của giáo dục mầm non.

Bảng 2. Đánh giá thực trạng tuyển dụng và sàng lọc đội ngũ giáo viên mầm non ở huyện Tân Hồng, tỉnh Đồng Tháp theo chuẩn nghề nghiệp

STT	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Xây dựng kế hoạch tuyển dụng đội ngũ GVMN	3,4	1
2	Xác định tiêu chí tuyển dụng GVMN hướng đến khung năng lực của giáo viên (tuyển chọn đúng người, đúng việc)	3,2	3
3	Xác định quy trình tuyển dụng GVMN dựa trên quy hoạch	3,1	4
4	Tổ chức xét tuyển và thi tuyển GVMN theo năng lực	2,9	6
5	Tuyển chọn kết hợp với sàng lọc đội ngũ giáo viên.	3,0	5
6	Giám sát công tác tuyển dụng theo quy trình tuyển dụng đã xác định với GVMN	3,3	2
ĐTB chung		3,15	

Kết quả Bảng 2 cho thấy, ĐTB chung đạt 3,15, cho thấy mức độ thực hiện các nội dung trong công tác tuyển dụng và sàng lọc GVMN chỉ ở mức trung bình khá. Điều này, phản ánh sự quan tâm nhất định của đơn vị đối với công tác này, tuy nhiên vẫn còn nhiều hạn chế cần khắc phục để đảm bảo chất lượng đội ngũ GVMN. Sự chênh lệch giữa các nội dung đánh giá khá rõ (từ 2,9 đến 3,4 điểm), cho thấy có những khâu thực hiện tốt, nhưng cũng có khâu yếu, thiếu hiệu quả, đặc biệt là các bước then chốt như xét tuyển và sàng lọc. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng đội ngũ GVMN (3,4 điểm, xếp hạng 1), đây là nội dung được đánh giá cao nhất, cho thấy công tác tuyển dụng được xây dựng trên cơ sở nhu cầu thực tế. Việc lập kế hoạch bài bản, có định hướng rõ ràng là điểm mạnh bước đầu trong quy trình tuyển dụng. Giám sát công tác tuyển dụng theo quy trình đã xác định (3,3 điểm, xếp hạng 2), như vậy việc giám sát được thực hiện tương đối tốt, giúp đảm bảo tính minh bạch và công bằng trong quá trình tuyển dụng. Tuy nhiên, vẫn cần nâng cao hiệu quả giám sát để phát hiện và xử lý kịp thời những sai sót phát sinh.

Tóm lại, công tác tuyển dụng và sàng lọc đội ngũ GVMN bước đầu đã có định hướng rõ ràng, thể hiện qua việc xây dựng kế hoạch và giám sát khá tốt. Tuy nhiên, các nội dung liên quan đến đánh giá năng lực, tiêu chí tuyển dụng, và quy trình tổ chức xét tuyển còn nhiều bất cập, chưa đáp ứng được yêu cầu nâng cao chất lượng giáo viên trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay. Đặc biệt, khâu tổ chức xét tuyển, thi tuyển và sàng lọc năng lực giáo viên còn yếu, là nguyên nhân làm giảm hiệu quả tổng thể của quy trình tuyển dụng.

2.3.3. Thực trạng về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên mầm non ở huyện Tân Hồng, tỉnh Đồng Tháp theo chuẩn nghề nghiệp

Bảng 3. Kết quả đánh giá thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên mầm non ở huyện Tân Hồng, tỉnh Đồng Tháp theo chuẩn nghề nghiệp

STT	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Xác định, thăm dò nhu cầu bồi dưỡng của GVMN	3,5	1

STT	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
2	Xây dựng và công khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GVMN theo hướng phát triển năng lực nghề nghiệp	3,4	2
3	Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng giáo viên theo kế hoạch xác định	3,2	3
4	Tổ chức bồi dưỡng chuyên môn theo các chuyên đề cho GVMN	3,1	4
5	Tổ chức chương trình giao lưu GVMN giỏi để bồi dưỡng giáo viên	2,8	6
6	Tạo điều kiện cho giáo viên tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ	3	5
ĐTB chung		3,17	

Kết quả khảo sát cho thấy, nội dung xác định, thăm dò nhu cầu bồi dưỡng của GVMN được đánh giá cao nhất (3,5 điểm, xếp hạng 1). Điều này cho thấy đơn vị đã chú trọng đến việc lắng nghe và nắm bắt nhu cầu thực tế từ phía giáo viên, là nền tảng để xây dựng nội dung bồi dưỡng phù hợp, sát với năng lực và mong muốn phát triển nghề nghiệp của đội ngũ. Xây dựng và công khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng theo hướng phát triển năng lực nghề nghiệp cũng đạt mức tốt (3,4 điểm, xếp hạng 2, cho thấy việc xây dựng kế hoạch bài bản và có định hướng rõ ràng thể hiện sự nghiêm túc trong tổ chức các hoạt động bồi dưỡng. Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch xác định đạt 3,2 điểm (xếp hạng 3), cho thấy các nội dung đề ra phần nào đã được triển khai thực tế, tuy nhiên vẫn cần cải thiện về phương pháp, hình thức tổ chức để nâng cao hiệu quả.

Tổ chức các chuyên đề bồi dưỡng chuyên môn chỉ đạt 3,1 điểm (xếp hạng 4), cho thấy nội dung hoặc hình thức các chuyên đề còn thiếu tính đổi mới, chưa tổ chức chương trình giao lưu GVMN giỏi để bồi dưỡng giáo viên khác sự hấp dẫn hoặc chưa bám sát với thực tế giảng dạy hiện nay. Tạo điều kiện cho giáo viên tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chỉ ở mức trung bình (3,0 điểm, xếp hạng 5), đây là điểm hạn chế khá phổ biến, do giáo viên thường thiếu thời gian, tài liệu và môi trường học tập phù hợp để tự nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Tổ chức chương trình giao lưu GVMN giỏi để bồi dưỡng giáo viên khác là nội dung có điểm số thấp nhất (2,8 điểm, xếp hạng 6). Điều này cho thấy các hoạt động chia sẻ kinh nghiệm, giao lưu chuyên môn chưa được phát huy hiệu quả, còn mang tính hình thức hoặc ít được triển khai, trong khi đây là kênh bồi dưỡng thực tế và hiệu quả.

Tóm lại, kết quả đánh giá từ Bảng 3 cho thấy, ĐTB chung đạt 3,17, phản ánh rằng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN đã được quan tâm và triển khai ở mức độ trung bình khá. Tuy nhiên, mức độ thực hiện giữa các nội dung vẫn còn chênh lệch rõ rệt, cho thấy sự thiếu đồng bộ và hiệu quả chưa cao trong toàn bộ quy trình bồi dưỡng. Tuy nhiên, các nội dung triển khai thực tế, đặc biệt là tổ chức giao lưu - học hỏi giữa giáo viên giỏi, còn hạn chế; đặc biệt, việc thiếu các hoạt động giao lưu - chia sẻ giữa giáo viên giỏi và giáo viên khác là một trong những nguyên nhân làm giảm cơ hội học hỏi, nâng cao chuyên môn trong môi trường thực tiễn.

2.3.4. Thực trạng về kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên mầm non ở huyện Tân Hồng, tỉnh Đồng Tháp theo chuẩn nghề nghiệp

Kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVMN là quy trình quan trọng nhằm xác định mức độ đáp ứng và hiệu quả của giáo viên trong chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ. Hoạt động này hướng đến việc nâng cao chất lượng giáo dục, thúc đẩy phát triển năng lực chuyên môn và bảo đảm đội ngũ đáp ứng yêu cầu đổi mới. Việc đánh giá dựa trên các tiêu chí về trình độ chuyên môn,

năng lực sư phạm và phẩm chất nghề nghiệp, đồng thời cung cấp cơ sở cho công tác quản lý, bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ hiệu quả.

Bảng 4. Kết quả thực trạng về kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên mầm non ở huyện Tân Hồng, tỉnh Đồng Tháp theo chuẩn nghề nghiệp

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	3,3	1
2	Xây dựng và thực hiện quy trình kiểm tra đánh giá GVMN theo năng lực	3,1	3
3	Tổ chức kiểm tra, đánh giá GVMN theo chuẩn nghề nghiệp	3,2	2
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...)	3,0	4
5	Nhà trường xem xét và điều chỉnh đánh giá dựa vào năng lực giáo viên, hoàn cảnh cụ thể	2,9	5
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	3,1	3
ĐTB chung		3,1	

ĐTB chung đạt 3,1, cho thấy công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVMN hiện nay đang được thực hiện ở mức trung bình, tức là đã có triển khai nhưng chưa toàn diện, đồng bộ và hiệu quả như mong đợi. Sự chênh lệch giữa các nội dung không quá lớn (dao động từ 2,9 đến 3,3 điểm), phản ánh rằng các hoạt động đánh giá đang ở mức độ tương đối đồng đều, tuy nhiên nhìn chung vẫn còn nhiều điểm cần cải thiện để nâng cao chất lượng đánh giá và tận dụng hiệu quả kết quả đánh giá trong việc phát triển năng lực đội ngũ.

Xây dựng và công khai tiêu chí đánh giá theo vị trí việc làm và năng lực đạt điểm cao nhất (3,3 điểm, xếp hạng 1), cho thấy đơn vị đã bước đầu có định hướng đánh giá theo chuẩn năng lực và minh bạch hóa tiêu chí. Đây là yếu tố tích cực, tạo tiền đề cho sự công bằng và rõ ràng trong đánh giá. Tổ chức kiểm tra, đánh giá giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp cũng được thực hiện tương đối tốt (3,2 điểm), phản ánh sự quan tâm đến việc áp dụng các quy định chuyên môn trong đánh giá, bước đầu bảo đảm tính thống nhất trong toàn ngành.

Quy trình kiểm tra, đánh giá theo năng lực và việc tổng kết, sử dụng kết quả đánh giá đều đạt 3,1 điểm, cho thấy đơn vị đã có các bước triển khai đánh giá theo năng lực, tuy nhiên việc vận dụng kết quả vào công tác bồi dưỡng, phát triển nghề nghiệp còn hạn chế, mang tính hình thức, thiếu chiều sâu.

Nhìn chung, công tác đánh giá đội ngũ GVMN đã có những chuyển biến tích cực, đặc biệt là ở việc xây dựng tiêu chí đánh giá theo năng lực, áp dụng chuẩn nghề nghiệp, tạo nền tảng cho việc đánh giá công bằng, minh bạch. Tuy nhiên, quy trình đánh giá vẫn còn thiên về hình thức, thiếu linh hoạt và chưa thực sự tận dụng kết quả đánh giá để phục vụ công tác bồi dưỡng, phát triển năng lực giáo viên; đồng thời, chưa khai thác tốt các kênh đánh giá đa chiều và chưa xem xét cụ thể hoàn cảnh từng cá nhân trong quá trình đánh giá đã làm giảm tính thực chất và hiệu quả của công tác này.

2.3.5. Thực trạng xây dựng môi trường và tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên mầm non ở huyện Tân Hồng, tỉnh Đồng Tháp theo chuẩn nghề nghiệp

Bảng 5. Kết quả đánh giá thực trạng xây dựng môi trường và tạo động lực cho đội ngũ giáo viên mầm non ở huyện Tân Hồng, tỉnh Đồng Tháp theo chuẩn nghề nghiệp

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.	3,6	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	3,4	2
3	Tạo điều kiện CSVC, thiết bị, tài liệu chuyên môn	3,2	4
4	Đảm bảo đúng chế độ, chính sách cho GVMN theo qui định của Nhà nước (lương, phụ cấp...)	3,3	3
5	Đảm bảo giáo viên được tăng lương sớm khi có thành tích xuất sắc trong chăm sóc, giáo dục trẻ	2,9	6
6	Tạo môi trường tốt cho GVMN làm việc và học tập (có điều kiện phát huy sở trường; tự chủ và chủ động..)	3,1	5
ĐTB chung		3,25	

Kết quả đánh giá cho thấy ĐTB chung đạt 3,25, phản ánh rằng công tác xây dựng môi trường làm việc và tạo động lực cho đội ngũ GVMN tại đơn vị đang ở mức khá, tức là đã có sự quan tâm và thực hiện tương đối hiệu quả. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại một số nội dung chưa được đầu tư đúng mức và cần tiếp tục cải thiện.

Xây dựng quan hệ hợp tác giữa giáo viên với trẻ, giữa giáo viên với đồng nghiệp và phụ huynh đạt điểm cao nhất. Đây là kết quả đáng ghi nhận, cho thấy môi trường giao tiếp – hợp tác trong và ngoài nhà trường được duy trì tốt, góp phần tạo nên một không khí thân thiện, cởi mở và hỗ trợ lẫn nhau trong công tác chăm sóc, giáo dục trẻ.

Xây dựng bầu không khí tâm lý hợp tác làm việc giữa các bộ phận trong trường, giữa cán bộ quản lý và GVMN đạt 3,4 điểm, cho thấy mối quan hệ nội bộ nhìn chung hài hòa, tạo điều kiện cho sự phối hợp hiệu quả trong công việc. Đảm bảo chế độ, chính sách cơ bản cho GVMN (lương, phụ cấp, v.v.) được đánh giá ở mức khá 3,3 điểm thể hiện rằng các quyền lợi cơ bản của giáo viên cơ bản được thực hiện đúng quy định.

Mặc dù có sự cung cấp tương đối, nhưng tính đầy đủ, đồng bộ, hiện đại và khả năng đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục còn hạn chế, nhất là với các hoạt động dạy học tích hợp, giáo dục theo hướng trải nghiệm (ĐTB về cơ sở vật chất, thiết bị, tài liệu chuyên môn được đánh giá 3,2 điểm). Đảm bảo tăng lương sớm cho giáo viên có thành tích xuất sắc là nội dung có điểm thấp nhất, cho thấy cơ chế khen thưởng, ghi nhận đóng góp chưa kịp thời hoặc chưa rõ ràng, gây ảnh hưởng đến động lực phấn đấu và sự cống hiến của giáo viên trong nhà trường.

Tóm lại, từ kết quả đánh giá có thể thấy, môi trường làm việc trong các cơ sở mầm non đã có sự cải thiện tích cực, đặc biệt là trong xây dựng quan hệ hợp tác giữa giáo viên và các đối tượng liên quan (trẻ, phụ huynh, đồng nghiệp, cán bộ quản lý), tạo nên một nền tảng xã hội – tâm lý ổn định cho giáo viên. Tuy nhiên, vẫn còn một số yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến động lực làm việc của giáo viên như: chính sách khen thưởng chưa thỏa đáng, điều kiện làm việc còn hạn chế, chưa thực sự tạo ra môi trường phát triển năng lực cá nhân. Những hạn chế này cần được quan tâm và khắc phục kịp thời để đội ngũ GVMN thực sự yên tâm công tác, phát triển nghề nghiệp và gắn bó lâu dài với ngành.

3. Kết luận

Kết quả nghiên cứu về thực trạng phát triển đội ngũ GVMN tại huyện Tân Hồng, tỉnh Đồng Tháp theo chuẩn nghề nghiệp cho thấy, công tác này đã được các cấp quản lý và nhà trường quan tâm triển khai với nhiều biện pháp cụ thể, từ quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo – bồi dưỡng đến kiểm tra, đánh giá và tạo động lực làm việc cho giáo viên. Nhìn chung, các hoạt động này đạt mức trung bình khá, phản ánh sự nỗ lực trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ, đồng thời khẳng định nhận thức đúng đắn của các chủ thể quản lý về vai trò then chốt của giáo viên trong tiến trình đổi mới giáo dục.

Tuy nhiên, nghiên cứu cũng chỉ ra những hạn chế mang tính hệ thống. Công tác quy hoạch chưa gắn kết chặt chẽ với nguồn lực thực tế; quy trình tuyển dụng còn hình thức, chưa bảo đảm lựa chọn đúng người – đúng việc; hoạt động bồi dưỡng thiếu đồng bộ và chưa phát huy được tính chia sẻ, học hỏi giữa giáo viên; công tác kiểm tra, đánh giá còn thiên về thủ tục, chưa tận dụng hiệu quả kết quả đánh giá để phát triển năng lực nghề nghiệp; và cơ chế đãi ngộ, khen thưởng chưa đủ sức tạo động lực bền vững cho đội ngũ.

Những phát hiện này cung cấp cơ sở thực tiễn quan trọng để các cấp quản lý giáo dục và cơ sở mầm non đề xuất các giải pháp khả thi, chú trọng tăng cường nguồn lực, hoàn thiện quy trình tuyển dụng – bồi dưỡng, đổi mới hoạt động đánh giá và xây dựng cơ chế đãi ngộ hợp lý. Điều này không chỉ góp phần phát triển đội ngũ GVMN ở huyện Tân Hồng một cách toàn diện, mà còn có ý nghĩa thiết thực trong việc nâng cao chất lượng giáo dục mầm non tại tỉnh Đồng Tháp, đóng góp cho tiến trình đổi mới giáo dục quốc gia trong bối cảnh hội nhập hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- Ban Bí thư TW Đảng. (2004). Chỉ thị số 40/2004/CT-TW, ngày 15/6/2004 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng Sản Việt Nam về việc "nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục"
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). *Thông tư số 26/1018/TT- BGDDT ngày 08 tháng 10 năm 2018, Ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp đối với giáo viên mầm non.*
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2020). *Thông tư 52/TT-BGDĐT ngày 31 tháng 12 năm 2020. Ban hành Điều lệ trường mầm non.*
- Cù, T. T. (2020). Phát triển đội ngũ giáo viên mầm non theo tiếp cận năng lực trong đổi mới giáo dục. Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- Đặng, Q. B., Đỗ, Q. A., & Đinh, T. K. T. (2007). *Cẩm nang nâng cao năng lực và phẩm chất đội ngũ giáo viên.* Hà Nội: NXB Lý luận Chính trị.
- Nguyễn, T. M. L., & Nguyễn, T. T. (1998). *Tổ chức quản lý nhóm-lớp trẻ trường mầm non.* Hà Nội: NXB Giáo dục Việt Nam.
- Nguyễn, V. Đ., & Phạm, M. H. (2013). *Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học quản lý giáo dục.* Hà Nội: NXB Giáo dục Việt Nam.
- Nguyễn, V. Đ., Phạm, M. G., & Nguyễn, V. B. (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>.
- Phạm, M. H. (1996). *Mười năm đổi mới Giáo dục và Đào tạo.* Hà Nội: NXB Giáo dục.
- Viện Ngôn ngữ học. (2004). *Từ điển Tiếng Việt.* NXB Đà Nẵng.