



DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.14.05S.2025.1651>

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON ĐÁP ỨNG CHUẨN NGHỀ NGHIỆP Ở THÀNH PHỐ BẢO LỘC, TỈNH LÂM ĐỒNG

Lữ Thị Hải Yến¹ và Chu Lưu Phương^{2*}

¹*Trường Cao đẳng Sư phạm Đắk Lắk, tỉnh Đắk Lắk, Việt Nam*

²*Học viên cao học, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam*

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

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 25/9/2025; Ngày nhận chỉnh sửa: 05/10/2025; Ngày duyệt đăng: 12/10/2025

Tóm tắt

Nghiên cứu đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên mầm non tại thành phố Bảo Lộc, tỉnh Lâm Đồng theo chuẩn nghề nghiệp. Nhóm tác giả khảo sát 120 cán bộ quản lý và giáo viên mầm non tại 06 trường mầm non bằng bảng hỏi Likert 4 mức. Kết quả cho thấy, công tác phát triển đội ngũ có những kết quả tích cực ở các nội dung về đào tạo; bồi dưỡng; tạo động lực và môi trường làm việc cho đội ngũ giáo viên ở địa bàn này trong thời gian qua. Tuy nhiên, thực trạng cũng chỉ ra còn những hạn chế, bất cập trong việc quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giáo viên và công tác kiểm tra, đánh giá nội ngũ này. Kết quả nghiên cứu sẽ nhận diện đầy đủ điểm mạnh, điểm yếu và nguyên nhân, từ đó có những khuyến nghị giúp các nhà quản lý giáo dục có những chủ trương, quyết sách tốt hơn nữa cho đội ngũ giáo viên mầm non ở tỉnh Lâm Đồng trong thời gian tới.

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

Trích dẫn: Vũ, M. H. (2025). Lữ, T. H. Y., & Chu, L. P. (2025). Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng chuẩn nghề nghiệp ở thành phố Bảo Lộc, tỉnh Lâm Đồng. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 14(05S), 105-116. <https://doi.org/10.52714/dthu.14.05S.2025.1651>

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

CURRENT STATUS OF DEVELOPING PRESCHOOL TEACHING TEAM TO MEET PROFESSIONAL STANDARDS IN BAO LOC CITY, LAM DONG PROVINCE

Lu Thi Hai Yen¹ and Chu Luu Phuong²

¹*Dak Lak College of Pedagogy, Dak Lak province, Vietnam*

²*Postgraduate, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam*

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

Article history

Received: 25/9/2025; Received in revised form: 05/10/2025; Accepted: 12/10/2025

Abstract

This study assesses the current status of preschool teacher workforce development in Bao Loc City (Lam Dong Province) against the Preschool Teacher Professional Standards. A survey was conducted among 120 school managers and teachers from six preschools using a four-point Likert questionnaire (designed to describe and benchmark performance against the Standards' criteria). The findings indicate positive changes in training and professional development, motivation, and working conditions; thereby it helped improve professional foundations and the school climate. However, limitations remain in workforce planning, recruitment and deployment of teachers by job position, and in evaluation practices that are not yet tightly linked to professional development and incentives. Based on these strengths, weaknesses, and underlying causes, the study proposes recommendations to improve data-informed planning, standardize competency-based recruitment, link evaluation to career development, and enhance working conditions; thereby supporting education authorities in adopting appropriate policies to improve the quality of the preschool teacher workforce in Lam Dong in the coming period.

Keywords: *Developing preschool teaching staff, preschool teachers, preschool teacher standards, professional capacity.*

1. Giới thiệu

Giáo dục và đào tạo từ lâu đã được Đảng và Nhà nước Việt Nam xác định là quốc sách hàng đầu, đóng vai trò quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội bền vững. Nghị quyết số 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương (2013) đã khẳng định yêu cầu “đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo”, trong đó nhấn mạnh nhiệm vụ phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là yếu tố có tính quyết định. Thực tiễn nhiều thập kỷ qua đã chứng minh rằng chất lượng của đội ngũ giáo viên là nhân tố quyết định trực tiếp đến hiệu quả của các chương trình đổi mới giáo dục. Đặng & cs (2007) đã chỉ rõ, nếu không có một đội ngũ giáo viên đủ năng lực, phẩm chất và tâm huyết thì mục tiêu nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài khó có thể đạt được.

Trong hệ thống giáo dục quốc dân, giáo dục mầm non (GDMN) giữ vai trò nền tảng, đặt cơ sở đầu tiên cho sự phát triển toàn diện về thể chất, tình cảm, trí tuệ và thẩm mỹ của trẻ em. Đây là giai đoạn quan trọng trong việc hình thành những yếu tố ban đầu của nhân cách và chuẩn bị kỹ năng cần thiết để trẻ sẵn sàng bước vào bậc tiểu học và các cấp học tiếp theo. Vai trò của giáo viên mầm non (GVMN) trong bối cảnh này được đánh giá là hết sức quan trọng. Họ không chỉ đảm nhiệm việc tổ chức các hoạt động giáo dục mà còn trực tiếp tham gia vào quá trình chăm sóc, nuôi dưỡng và góp phần hình thành nhân cách của trẻ. Hồ (2011) đã khẳng định rằng GVMN là nhân tố trung tâm trong việc thực hiện mục tiêu giáo dục toàn diện ở bậc học này.

Để đảm bảo yêu cầu về chất lượng, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành nhiều văn bản pháp lý quan trọng. Điều lệ trường mầm non (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2020) quy định rõ cơ cấu tổ chức và nhiệm vụ của nhà trường, trong khi Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018) thiết lập khung năng lực cụ thể mà mỗi GVMN cần đạt được. Đây là cơ sở quan trọng để các cơ sở giáo dục, các cơ quan quản lý nhà nước và chính đội ngũ giáo viên định hướng, tự đánh giá và phát triển nghề nghiệp.

Tuy nhiên, mặc dù các định hướng, chính sách và tiêu chuẩn đã được ban hành đầy đủ, công tác phát triển đội ngũ GVMN tại nhiều địa phương vẫn còn tồn tại những hạn chế. Các nghiên cứu thực tiễn trên phạm vi cả nước đã phản ánh rõ sự chênh lệch giữa yêu cầu chính sách và năng lực thực tế của đội ngũ. Hoàng và Huỳnh (2014), Phạm & cs (2014) từ nhiều năm trước đã chỉ ra các khó khăn trong nâng cao năng lực nghề nghiệp của GVMN. Những nghiên cứu gần đây hơn tiếp tục khẳng định sự cấp bách của vấn đề này (Huỳnh, 2024; Huỳnh & Nguyễn, 2021; Lê, 2019; Nguyễn, 2024). Đặc biệt, các khảo sát tại Đồng Tháp (Dương & Nguyễn, 2025) và Sóc Trăng (Hong & Trần, 2025) đều cho thấy tình trạng bất cập trong phát triển đội ngũ giáo viên vẫn chưa được khắc phục triệt để, đòi hỏi có những giải pháp mang tính hệ thống.

Những hạn chế này thể hiện ở nhiều phương diện. *Thứ nhất*, công tác bồi dưỡng chuyên môn của GVMN chưa thực sự đáp ứng yêu cầu (Nguyễn, 2022), nội dung bồi dưỡng còn trùng lặp và thiếu gắn kết với thực tiễn giảng dạy. *Thứ hai*, nhiều giáo viên chưa có đủ năng lực để thực hiện chương trình giáo dục mầm non mới (Nguyễn & Vũ, 2023). *Thứ ba*, công tác quản lý phát triển đội ngũ từ khâu quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng đến đánh giá và đãi ngộ chưa thật sự khoa học, thiếu tính đồng bộ (Bộ Giáo dục và Đào tạo & Bộ Nội vụ, 2023). Ngoài ra, các kỹ năng cần thiết như tổ chức và quản lý nhóm lớp cũng chưa được chú trọng đúng mức, trong khi đây là năng lực quan trọng để nâng cao chất lượng giáo dục mầm non (Nguyễn & Nguyễn, 1998).

Một yếu tố khác có tác động lớn đến sự phát triển đội ngũ là chất lượng đào tạo ban đầu tại các cơ sở giáo dục đại học. Nguyễn (2017) nhấn mạnh vai trò của các trường sư phạm trong việc chuẩn bị năng lực nghề nghiệp cho giáo viên, đồng thời chỉ ra rằng chất lượng đào tạo

hiện nay chưa thực sự tương thích với yêu cầu thực tiễn. Điều này dẫn đến tình trạng giáo viên mới ra trường còn gặp nhiều khó khăn khi tham gia công tác giảng dạy và chăm sóc trẻ trong môi trường giáo dục mầm non.

Trong bối cảnh đó, việc nghiên cứu thực trạng phát triển đội ngũ GVMN là một yêu cầu cấp thiết. Nguyễn & Phạm (2013) cho rằng cần có cách tiếp cận khoa học và hệ thống để đảm bảo các giải pháp đưa ra vừa đáp ứng mục tiêu chính sách vừa phù hợp với điều kiện thực tế. Đặc điểm của từng địa phương khác nhau về kinh tế, xã hội, văn hóa và nguồn nhân lực, vì vậy, các giải pháp phát triển đội ngũ cũng cần dựa trên phân tích sâu sắc bối cảnh cụ thể của từng nơi.

Tại thành phố Bảo Lộc, tỉnh Lâm Đồng, mặc dù đã có những nỗ lực trong công tác phát triển giáo dục mầm non, song vẫn thiếu các nghiên cứu chuyên sâu nhằm đánh giá toàn diện thực trạng đội ngũ GVMN. Các dữ liệu hiện có chủ yếu tập trung vào số liệu thống kê chung, trong khi việc khảo sát chi tiết về năng lực, nhu cầu bồi dưỡng, môi trường làm việc, chính sách đãi ngộ và cơ hội phát triển nghề nghiệp của giáo viên chưa được thực hiện một cách hệ thống. Đây là khoảng trống quan trọng trong nghiên cứu, cần được lấp đầy để làm cơ sở cho việc đề xuất giải pháp khả thi.

Từ các phân tích trên, nghiên cứu “Thực trạng phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng chuẩn nghề nghiệp ở Thành phố Bảo Lộc, tỉnh Lâm Đồng” được xác định là cần thiết cả về lý luận và thực tiễn. Về mặt lý luận, nghiên cứu sẽ bổ sung bằng chứng thực tiễn để đánh giá mức độ phù hợp của các chính sách hiện hành đối với điều kiện cụ thể của một địa phương miền núi có đặc thù riêng như Bảo Lộc. Về mặt thực tiễn, nghiên cứu giúp chỉ ra những điểm mạnh, điểm yếu và nguyên nhân của thực trạng phát triển đội ngũ GVMN tại địa phương, từ đó đề xuất các giải pháp mang tính khoa học và khả thi, phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội địa phương.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Đối tượng khảo sát: gồm hiệu trưởng, phó hiệu trưởng và giáo viên của một số trường mầm non trên địa bàn Thành phố Bảo Lộc, tỉnh Lâm Đồng. Tổng số người tham gia khảo sát là 120.

Địa bàn khảo sát: 06 trường mầm non trên địa bàn Thành phố Bảo Lộc, tỉnh Lâm Đồng.

Phương thức nghiên cứu thực trạng: Để thu thập thông tin về thực trạng, nhóm nghiên cứu đã xây dựng phiếu điều tra nhằm trung cầu ý kiến của cán bộ quản lý và giáo viên mầm non. Bên cạnh đó, nhóm nghiên cứu còn tiến hành phỏng vấn trực tiếp các nhà giáo lão thành và cán bộ quản lý có nhiều kinh nghiệm trong lĩnh vực giáo dục mầm non. Ngoài ra, nhóm nghiên cứu còn tiến hành trò chuyện, quan sát thực tế giờ dạy của giáo viên mầm non nhằm bổ sung thông tin và đánh giá năng lực chuyên môn của đội ngũ GVMN trên địa bàn Thành phố Bảo Lộc, tỉnh Lâm Đồng.

Trong quá trình khảo sát, phiếu hỏi được thiết kế với 4 phương án trả lời theo thang đo Likert, bao gồm: Cao (4 điểm), Trung bình (3 điểm), Thấp (2 điểm), và Rất thấp (1 điểm). Mỗi phương án trả lời được quy đổi thành một giá trị điểm số tương ứng để phục vụ cho phân tích định lượng (Nguyễn & Phạm, 2013).

Phương pháp xử lý số liệu được sử dụng là tính điểm trung bình (ĐTB). Công thức tính được xác định như sau: $\bar{X} = \frac{\sum(x_i \times f_i)}{n}$. Trong đó:

x_i : giá trị điểm số của từng phương án lựa chọn (từ 1 đến 4);

f_i : tần số lựa chọn của phương án đó;

n : tổng số đối tượng được khảo sát.

Kết quả ĐTB cộng được phân loại thành 4 mức độ cụ thể:

- + Từ 1,00 đến dưới 1,75: mức rất thấp.
- + Từ 1,75 đến dưới 2,50: mức thấp.
- + Từ 2,50 đến dưới 3,25: mức trung bình.
- + Từ 3,25 đến 4,00: mức cao.

2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng chuẩn nghề nghiệp tại thành phố Bảo Lộc, tỉnh Lâm Đồng

2.2.1. Thực trạng công tác quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng chuẩn nghề nghiệp tại Thành phố Bảo Lộc, tỉnh Lâm Đồng

Bảng 1. Kết quả đánh giá thực trạng quy hoạch và phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng chuẩn nghề nghiệp tại thành phố Bảo Lộc, tỉnh Lâm Đồng (N=120)

STT	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Dự báo nhu cầu GVMN	2,44	3
2	Lập kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên (đảm bảo số lượng, tỉ lệ GV/trẻ em)	2,69	1
3	Phân tích và thiết kế công việc của GVMN dựa trên chuẩn nghề nghiệp	2,44	3
4	Xác định các nguồn lực để thực hiện công tác quy hoạch phát triển đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp	2,54	2
5	Xác định các biện pháp thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp	2,42	4
ĐTB chung		2,51	

Kết quả trình bày tại Bảng 1 cho thấy công tác quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên mầm non tại thành phố Bảo Lộc, tỉnh Lâm Đồng chưa đạt hiệu quả như mong đợi. Điểm trung bình chung của các nội dung khảo sát chỉ đạt 2,51, phản ánh mức đánh trung bình. Trong các nội dung, “Lập kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên (đảm bảo số lượng, tỉ lệ giáo viên/trẻ em)” có ĐTB cao nhất (2,69), nhưng cũng chỉ đạt mức trung bình, cho thấy việc lập kế hoạch đã được chú ý nhưng chưa thực sự toàn diện. Các nội dung quan trọng khác như “Dự báo nhu cầu giáo viên mầm non” và “Phân tích, thiết kế công việc của giáo viên mầm non dựa trên chuẩn nghề nghiệp” cũng đạt 2,44, phản ánh sự thiếu chính xác và hệ thống trong khâu dự báo cũng như chưa gắn kết chặt chẽ giữa yêu cầu chuẩn nghề nghiệp với phân công công việc thực tế. Nội dung “Xác định các nguồn lực thực hiện công tác quy hoạch” đạt 2,54 (mức trung bình) cho thấy việc huy động và phân bổ nguồn lực còn hạn chế. Đặc biệt, “Xác định các biện pháp thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ” đạt điểm thấp nhất (2,42), thể hiện sự thiếu cụ thể và chưa rõ ràng về biện pháp triển khai.

Nhìn chung, kết quả khảo sát phản ánh rằng công tác quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên mầm non tại địa phương còn mang tính hình thức, thiếu tính dự báo khoa học, chưa có sự phối hợp đồng bộ và chưa bảo đảm tính khả thi trong tổ chức thực hiện. Điều này đòi hỏi cần có những cải tiến căn bản trong tất cả các khâu của quá trình quy hoạch, từ dự báo nhu cầu,

xác định nguồn lực đến xây dựng biện pháp triển khai nhằm đảm bảo đội ngũ giáo viên mầm non phát triển đúng hướng và đáp ứng chuẩn nghề nghiệp.

2.2.2. Thực trạng công tác tuyển dụng và sàng lọc đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng chuẩn nghề nghiệp tại Thành phố Bảo Lộc, tỉnh Lâm Đồng

Bảng 2. Kết quả đánh giá thực trạng tuyển dụng và sàng lọc đội ngũ GVMN đáp ứng chuẩn nghề nghiệp tại thành phố Bảo Lộc, tỉnh Lâm Đồng (N=120)

STT	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Xây dựng kế hoạch tuyển dụng đội ngũ GVMN	2,35	2
2	Xác định tiêu chí tuyển dụng GVMN hướng đến khung năng lực của giáo viên (tuyển chọn đúng người, đúng việc)	2,33	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.	2,46	1
6	Giám sát công tác tuyển dụng theo quy trình tuyển dụng đã xác định với GVMN	2,33	3
ĐTB chung		2,30	

Kết quả được trình bày trong Bảng 2 cho thấy công tác tuyển dụng và sàng lọc đội ngũ giáo viên mầm non tại Thành phố Bảo Lộc, tỉnh Lâm Đồng chưa đạt hiệu quả cao. Điểm trung bình chung của các nội dung khảo sát chỉ đạt 2,30, phản ánh mức thấp. Trong đó, nội dung “Tuyển chọn kết hợp với sàng lọc đội ngũ giáo viên” đạt điểm cao nhất (2,46), nhưng vẫn chỉ ở mức thấp, cho thấy việc sàng lọc chưa thực sự hiệu quả. Nội dung “Xây dựng kế hoạch tuyển dụng” đạt 2,35 - ở mức thấp, trong khi “Xác định tiêu chí tuyển dụng” và “Giám sát công tác tuyển dụng” đều đạt 2,33 - cũng ở mức thấp, phản ánh sự thiếu chặt chẽ và đồng bộ trong việc xác định yêu cầu và giám sát quá trình tuyển dụng. “Xác định quy trình tuyển dụng dựa trên quy hoạch” chỉ đạt 2,28, cho thấy việc gắn kết giữa quy hoạch nhân sự và thực tiễn tuyển dụng chưa rõ ràng. Đặc biệt, “Tổ chức xét tuyển và thi tuyển giáo viên theo năng lực” đạt mức thấp nhất (2,16), phản ánh sự hạn chế trong việc áp dụng phương thức tuyển dụng dựa trên năng lực thực tế.

Nhìn chung, kết quả này cho thấy công tác tuyển dụng và sàng lọc giáo viên mầm non tại Thành phố Bảo Lộc chưa đáp ứng chuẩn nghề nghiệp, còn thiếu tính khoa học, minh bạch và chưa đủ cơ chế bảo đảm lựa chọn được đội ngũ giáo viên có năng lực phù hợp.

2.2.3. Thực trạng công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng chuẩn nghề nghiệp tại Thành phố Bảo Lộc, tỉnh Lâm Đồng

Bảng 3. Kết quả đánh giá thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN đáp ứng chuẩn nghề nghiệp tại thành phố Bảo Lộc, tỉnh Lâm Đồng (N=120)

STT	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Xác định, thăm dò nhu cầu bồi dưỡng của GVMN	3,10	4
2	Xây dựng và công khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GVMN theo hướng phát triển năng lực nghề nghiệp	3,19	1
3	Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng giáo viên theo kế hoạch xác định	2,98	5
4	Tổ chức bồi dưỡng chuyên môn theo các chuyên đề cho GVMN	3,16	2

5	Tổ chức chương trình giao lưu GVMN giỏi để bồi dưỡng giáo viên	2,71	6
6	Tạo điều kiện cho giáo viên tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ	2,87	3
ĐTB chung		3,10	

Kết quả trình bày trong Bảng 3 cho thấy công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên mầm non tại Thành phố Bảo Lộc được đánh giá ở mức trung bình, với ĐTB chung đạt 3,10. Trong các nội dung khảo sát, “Xây dựng và công khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giáo viên mầm non theo hướng phát triển năng lực nghề nghiệp” có ĐTB cao nhất (3,19), phản ánh sự chú trọng đến việc lập kế hoạch và đảm bảo tính minh bạch trong triển khai. “Tổ chức bồi dưỡng chuyên môn theo các chuyên đề cho giáo viên” đạt 3,16, cho thấy hoạt động bồi dưỡng chuyên đề đã được quan tâm nhưng vẫn cần nâng cao hiệu quả. Nội dung “Xác định, thăm dò nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên” đạt 3,10, thể hiện việc khảo sát nhu cầu đã được thực hiện ở mức tương đối. “Tạo điều kiện cho giáo viên tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ” đạt 2,87, phản ánh rằng việc khuyến khích và hỗ trợ giáo viên tự học chưa thật sự đáp ứng yêu cầu. “Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch” đạt 2,98, cho thấy có sự chênh lệch nhất định giữa kế hoạch và việc triển khai thực tế. Thấp nhất là “Tổ chức chương trình giao lưu giáo viên giỏi để bồi dưỡng giáo viên” với 2,71, cho thấy hình thức bồi dưỡng này chưa được quan tâm đúng mức.

Nhìn chung, công tác đào tạo và bồi dưỡng giáo viên mầm non đã được triển khai nhưng chưa toàn diện, cần đa dạng hóa hình thức, gắn kết chặt chẽ hơn giữa kế hoạch và thực tiễn, đồng thời tăng cường khuyến khích giáo viên tự học để đáp ứng chuẩn nghề nghiệp.

2.2.4. Thực trạng công tác đánh giá đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng chuẩn nghề nghiệp tại Thành phố Bảo Lộc, tỉnh Lâm Đồng

Bảng 4. Kết quả thực trạng hoạt động đánh giá đội ngũ GVMN đáp ứng chuẩn nghề nghiệp tại thành phố Bảo Lộc, tỉnh Lâm Đồng (N=120)

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	2,98	1
2	Xây dựng và thực hiện quy trình kiểm tra đánh giá GVMN theo năng lực	2,94	2
3	Tổ chức kiểm tra, đánh giá GVMN theo chuẩn nghề nghiệp	2,59	6
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...)	2,94	2
5	Nhà trường xem xét và điều chỉnh đánh giá dựa vào năng lực giáo viên, hoàn cảnh cụ thể	2,81	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	2,76	5
ĐTB chung		2,90	

Kết quả thể hiện trong Bảng 4 cho thấy hoạt động đánh giá đội ngũ giáo viên mầm non tại Thành phố Bảo Lộc đạt ĐTB chung 2,90, tương ứng mức trung bình. Nội dung “Xây dựng và công khai các tiêu chí đánh giá theo vị trí việc làm, năng lực giáo viên” được đánh giá cao nhất với 2,98, tiếp đến là “Xây dựng và thực hiện quy trình kiểm tra, đánh giá giáo viên theo năng lực” và “Sử dụng các kênh thông tin từ nhiều lực lượng khác nhau để đánh giá giáo viên” đều đạt 2,94. Tuy nhiên, các nội dung quan trọng khác như “Tổ chức kiểm tra, đánh giá giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp” chỉ đạt 2,59 và “Tổng kết công tác đánh giá giáo viên, sử dụng

kết quả đánh giá vào phát triển năng lực nghề nghiệp” đạt 2,76.

Kết quả này cho thấy hoạt động đánh giá đã được triển khai nhưng chưa thực sự đồng bộ, thiếu tính gắn kết giữa kết quả đánh giá và việc phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên.

2.2.5. Thực trạng điều kiện môi trường làm việc và chính sách tạo động lực đối với đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng chuẩn nghề nghiệp tại Thành phố Bảo Lộc, tỉnh Lâm Đồng

Bảng 5. Kết quả đánh giá thực trạng ảnh hưởng từ xây dựng môi trường và tạo động lực cho đội ngũ GVMN đáp ứng chuẩn nghề nghiệp tại thành phố Bảo Lộc, tỉnh Lâm Đồng (N=120)

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	3,23	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	3,04	3
3	Tạo điều kiện CSVC, thiết bị, tài liệu chuyên môn.	2,88	6
4	Đảm bảo đúng chế độ, chính sách cho GVMN theo qui định của Nhà nước (lương, phụ cấp...)	3,10	2
5	Đảm bảo giáo viên được tăng lương sớm khi có thành tích xuất sắc trong chăm sóc, giáo dục trẻ	2,94	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..)	3,04	3
ĐTB chung		3,04	

Kết quả trình bày trong Bảng 5 cho thấy các yếu tố môi trường làm việc và chính sách tạo động lực cho giáo viên mầm non tại Thành phố Bảo Lộc được đánh giá ở mức trung bình, với ĐTB chung đạt 3,04. Nội dung “Xây dựng quan hệ hợp tác giữa giáo viên và trẻ em, giữa giáo viên với phụ huynh và đồng nghiệp” có điểm cao nhất (3,23), phản ánh sự chú trọng trong việc tạo lập mối quan hệ gắn kết. “Đảm bảo chế độ, chính sách cho giáo viên theo quy định của Nhà nước” đạt 3,10, cho thấy các chính sách cơ bản được thực hiện tương đối đầy đủ. “Xây dựng bầu không khí tâm lý hợp tác” và “Tạo môi trường để giáo viên làm việc, học tập có tính chủ động” đều đạt 3,04. Trong khi đó, “Đảm bảo khen thưởng kịp thời khi có thành tích” đạt 2,94 và “Tạo điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị, tài liệu chuyên môn” đạt điểm thấp nhất (2,88).

Kết quả cho thấy môi trường làm việc đã được chú trọng, nhưng còn hạn chế về cơ sở vật chất và cơ chế khuyến khích kịp thời.

2.2.6. Thực trạng cơ hội phát triển nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng chuẩn nghề nghiệp tại Thành phố Bảo Lộc, tỉnh Lâm Đồng

Bảng 6. Kết quả đánh giá thực trạng tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ GVMN đáp ứng chuẩn nghề nghiệp tại thành phố Bảo Lộc, tỉnh Lâm Đồng (N=120)

STT	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Có chính sách khuyến khích GVMN nâng cao trình độ chuyên môn học tập	2,91	3

STT	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
2	Có chính sách khen thưởng phù hợp, kịp thời và công bằng khi giáo viên thành công trong công việc	2,91	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	3,16	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.	2,98	2
ĐTB chung		3,01	

Kết quả trong Bảng 6 cho thấy cơ hội phát triển nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên mầm non tại Thành phố Bảo Lộc đạt ĐTB chung 3,01, ở mức trung bình. Trong các nội dung khảo sát, “Trong nhà trường mầm non giáo viên có nhiều cơ hội phát triển về chuyên môn và quản lý” đạt điểm cao nhất với 3,16, phản ánh sự quan tâm đến việc tạo điều kiện thăng tiến. Nội dung “Giáo viên được giao các công việc mới đòi hỏi trình độ và năng lực cao, được người có kinh nghiệm hướng dẫn, kèm cặp” đạt 2,98, cho thấy có sự khuyến khích phát triển năng lực nghề nghiệp. “Có chính sách khuyến khích nâng cao trình độ chuyên môn” và “Có chính sách khen thưởng phù hợp, kịp thời và công bằng” đều đạt 2,91, phản ánh mức độ thực hiện chưa đồng đều. Thấp nhất là “Giáo viên được tham gia tập huấn, hội thảo chuyên môn” với 2,78. Kết quả cho thấy cơ hội phát triển nghề nghiệp đã được chú ý, nhưng còn hạn chế ở khía cạnh bồi dưỡng và khen thưởng.

2.3. Đánh giá chung thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng chuẩn nghề nghiệp ở Thành phố Bảo Lộc, tỉnh Lâm Đồng

2.3.1. Mặt mạnh

Thứ nhất, cơ quan quản lý giáo dục tại địa phương đã có sự chủ động trong việc rà soát và đánh giá đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp. Đồng thời, đội ngũ giáo viên cũng thể hiện nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng của việc phát triển năng lực nghề nghiệp để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Thứ hai, hoạt động sinh hoạt chuyên môn trong các nhà trường được triển khai thường xuyên và có sự đổi mới. Các hình thức sinh hoạt đa dạng, tạo điều kiện cho giáo viên và cán bộ quản lý trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm nhằm nâng cao chất lượng công tác giảng dạy và quản lý.

Thứ ba, môi trường quan hệ hợp tác trong các cơ sở giáo dục mầm non được xây dựng theo hướng tích cực. Sự phối hợp giữa giáo viên với trẻ, với phụ huynh và với đồng nghiệp được củng cố, góp phần nâng cao hiệu quả chăm sóc và giáo dục.

Thứ tư, công tác xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng được tiến hành một cách hệ thống, công khai và minh bạch. Các kế hoạch bồi dưỡng được định hướng rõ ràng, tạo điều kiện cho giáo viên chủ động tham gia các chương trình nâng cao năng lực.

Thứ năm, các cơ sở giáo dục đã từng bước tạo cơ hội để giáo viên phát triển chuyên môn và sự nghiệp. Giáo viên được giao nhiệm vụ phù hợp với năng lực và định hướng phát triển, đồng thời có cơ hội tham gia các hoạt động bồi dưỡng, từ đó khuyến khích nâng cao năng lực cá nhân và nghề nghiệp.

2.3.2. Hạn chế

Thứ nhất, quy trình phát triển đội ngũ giáo viên vẫn còn mang tính hình thức và thiếu hiệu quả đồng bộ. Các bước từ quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đánh giá đến bồi dưỡng tuy đã được triển khai nhưng chưa thật sự đi vào chiều sâu, chưa tạo ra sự cải thiện rõ rệt về chất lượng đội ngũ.

Thứ hai, công tác tuyển dụng và sàng lọc đầu vào còn nhiều hạn chế, được xem là khâu yếu trong toàn bộ quy trình. Việc tổ chức xét tuyển và thi tuyển theo năng lực thực tế chưa thực sự lựa chọn được những ứng viên phù hợp và có năng lực đáp ứng tốt yêu cầu của vị trí việc làm.

Thứ ba, một bộ phận giáo viên vẫn còn hạn chế về các năng lực nghề nghiệp cốt lõi. Những kỹ năng quan trọng như tư duy sáng tạo, khả năng tự học để nâng cao trình độ, cũng như kỹ năng tổ chức hoạt động giáo dục theo chương trình mới còn chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới.

Thứ tư, môi trường làm việc và cơ hội phát triển nghề nghiệp bị ảnh hưởng bởi sự thiếu thốn về điều kiện cơ sở vật chất. Trang thiết bị dạy học hiện đại và tài liệu chuyên môn còn hạn chế, gây khó khăn cho giáo viên trong việc triển khai các phương pháp giảng dạy tiên tiến.

Thứ năm, chế độ chính sách đãi ngộ đối với giáo viên chưa thật sự tương xứng. Các quy định về lương, phụ cấp và phúc lợi khác, trong đó có vấn đề nhà công vụ, chưa phản ánh đúng mức độ lao động và áp lực nghề nghiệp, từ đó chưa tạo được động lực mạnh mẽ để giáo viên phát huy hết tiềm năng.

2.3.3. Nguyên nhân

Thứ nhất, công tác dự báo và quy hoạch nhân lực trong giáo dục mầm non còn hạn chế, thiếu cơ sở dữ liệu khoa học làm nền tảng. Việc dự báo nhu cầu đội ngũ giáo viên trong dài hạn chưa chính xác, dẫn đến khó khăn trong xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và tuyển dụng phù hợp.

Thứ hai, sự phối hợp giữa các bên liên quan trong phát triển đội ngũ giáo viên chưa chặt chẽ và thiếu tính đồng bộ. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng chưa phản ánh đúng nhu cầu thực tiễn đổi mới giáo dục mầm non, một phần do sự liên kết còn lỏng lẻo giữa cơ sở đào tạo sư phạm, cơ quan quản lý giáo dục địa phương và các trường mầm non.

Thứ ba, chất lượng nguồn tuyển dụng giáo viên chưa đồng đều và năng lực tự đánh giá của giáo viên còn hạn chế. Giáo viên được đào tạo từ nhiều cơ sở với chuẩn đầu ra khác nhau, trong khi phần lớn giáo viên chưa có khả năng tự đánh giá chính xác năng lực của bản thân, gây khó khăn trong việc lập kế hoạch bồi dưỡng cá nhân để khắc phục điểm yếu.

Thứ tư, hệ thống chính sách đãi ngộ và hỗ trợ phát triển nghề nghiệp chưa đủ mạnh để tạo động lực. Các chính sách về lương, phụ cấp và hỗ trợ nghề nghiệp chưa đáp ứng được yêu cầu công việc ngày càng cao, từ đó chưa khuyến khích giáo viên tích cực học tập và nâng cao trình độ.

Thứ năm, việc ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác bồi dưỡng giáo viên chưa được khai thác hiệu quả. Các nền tảng học tập trực tuyến do Bộ Giáo dục và Đào tạo cung cấp chưa được sử dụng phổ biến, làm hạn chế cơ hội để giáo viên tự học và phát triển nghề nghiệp một cách linh hoạt.

3. Kết luận

Kết quả khảo sát 120 cán bộ quản lý và giáo viên mầm non cho thấy phát triển đội ngũ giáo viên mầm non tại Thành phố Bảo Lộc, tỉnh Lâm Đồng đạt ở mức trung bình. Ở từng

thành tố trong phát triển đội ngũ: quy hoạch đạt 2,51/4; tuyển dụng - sàng lọc thấp nhất với 2,30/4; đào tạo - bồi dưỡng đạt 3,10/4; kiểm tra, đánh giá ở mức 2,90/4; và môi trường làm việc/chính sách động lực đạt 3,04/4 (thang Likert 1-4). Kết quả cho thấy công tác đào tạo, bồi dưỡng và môi trường làm việc đã có nền tảng tạo động lực, song các “khâu đầu vào” như quy hoạch nhân lực, tuyển dụng theo khung năng lực và liên thông đánh giá - sử dụng kết quả vẫn còn hạn chế, chưa đồng bộ. Việc đánh giá theo chuẩn hiệu trưởng đã triển khai nhưng chưa gắn chặt với việc ra quyết định bồi dưỡng, bổ nhiệm và đãi ngộ, nên việc cải thiện năng lực chưa rõ rệt.

Đề đội ngũ cán bộ quản lý trường mầm non ở Thành phố Bảo Lộc, tỉnh Lâm Đồng thời gian tới được phát triển tốt hơn, đủ sức để triển khai Chương trình giáo dục mầm non mới và thực hiện hiệu quả Nghị quyết của Quốc hội về phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em từ 3 đến 5 tuổi đến năm 2030, các nhà quản lý giáo dục cần quan tâm thực hiện đồng bộ các vấn đề cốt lõi: (i) Xây dựng cơ chế quy hoạch đội ngũ cán bộ dựa trên dữ liệu (quy mô trẻ, lớp, biến động dân cư) làm căn cứ để bố trí, sử dụng; (ii) Chuẩn hóa tuyển dụng, sử dụng đội ngũ theo khung năng lực vị trí việc làm, tăng tỷ trọng đánh giá thực hành/vi mô; (iii) Liên thông kết quả đánh giá chuẩn với kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo và chính sách đãi ngộ (khen thưởng theo kết quả); (iv) Tiếp tục cải thiện điều kiện làm việc và học liệu số, thúc đẩy mô hình học tập kết hợp nhằm nâng chất lượng bồi dưỡng tại chỗ.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương. (2003). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 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*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). *Thông tư số 26/1018/TT- BGDDT ngày 08 tháng 10 năm 2018 về 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 ban hành Điều lệ trường mầm non*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo & Bộ Nội vụ. (2023). *Thông tư liên tịch số 19/2023/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 16 tháng 12 năm 2023 của Bộ Giáo dục và Đào tạo - Bộ Nội vụ về việc quy định về danh mục khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục mầm non công lập*.
- 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>.
- 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.
- Hồ, L. H. (2011). *Giáo trình Nghề giáo viên mầm non*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- Hoàng, V. C., & Huỳnh, V. S. (2014). Một số giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên đáp ứng nhu cầu giáo dục mầm non tại Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh*, (65), 137-144. Truy cập từ <https://vjol.info.vn/index.php/sphcm/article/view/18468/16353>.
- Hồng, T. C. T., & Trần, Đ. N. (2025). Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp ở các trường mầm non huyện Thạnh Trị, tỉnh Sóc Trăng. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 13(04S), 171-184. <https://doi.org/10.52714/dthu.13.04S.2024.1457>.

- Huỳnh, T. T. P., & Nguyễn, V. B. (2021). Phát triển đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp ở thị xã Hòa Thành, tỉnh Tây Ninh. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm, Đại học Huế*, 4(60), 189–196. Truy cập từ <https://vjol.info.vn/index.php/TCKH-DHH/article/download/64303/54186/>.
- Huỳnh, T. Á. 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>.
- Lê, T. T. M. (2019). Phát triển đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp ở Quận 9, Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm, Đại học Huế*, 4(52A), 141–150. Truy cập từ <https://vjol.info.vn/index.php/TCKH-DHH/article/view/49571>.
- Nguyễn, T. M. L. & Nguyễn, T. T. (1998). *Tổ chức quản lý nhóm - lớp trẻ trường mầm non*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- Nguyễn, V. Đ. (chủ biên), & Phạm, M. H. (2013). *Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học quản lý giáo dục*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- Nguyễn, T. T. H., & Vũ, T. N. M. (2023). Năng lực nghề của giáo viên mầm non đáp ứng Chương trình Giáo dục mầm non theo tiếp cận năng lực: Kinh nghiệm của Singapore và vận dụng vào Việt Nam. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, 19(12), 75–80. http://vjcs.vnies.edu.vn/sites/default/files/khgdvn_-_tap_19_-_so_12_-75-80.pdf.
- Nguyễn, V. B. (2023). Biện pháp nâng cao chất lượng bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục của Trường Đại học Đồng Tháp, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non và phổ thông trong giai đoạn mới. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 26, 3-6. <https://doi.org/10.52714/dthu.26.6.2017.463>.
- Nguyễn, B. T. (2022). Thực trạng bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non huyện Tri Tôn, tỉnh An Giang. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, 19(Special Issue), 23–28. Truy cập từ http://vjcs.vnies.edu.vn/sites/default/files/khgd_sodb-t1-2022-154-160.pdf.
- Nguyễn, H. P. (2024). Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường mầm non huyện Trà Ôn theo chuẩn nghề nghiệp. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 13(03S), 53–59. <https://doi.org/10.52714/dthu.13.03S.2024.1398>.
- Phạm, V. H., Hoàng, Đ. M., & Trần, K. H. (2014). Một số giải pháp phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục mầm non tỉnh Hòa Bình. *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Nghiên cứu Giáo dục*, 30(3), 61-67. Truy cập từ <https://js.vnu.edu.vn/ER/article/view/312/298>.