



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.14.07S.2025.1710>

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON THEO CHUẨN NGHỀ NGHIỆP Ở HUYỆN BÌNH CHÁNH, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Nguyễn Thị Kim Nho

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

Email: ntknho.tvloc.@tphcm.gov.vn

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 30/11/2025; Ngày nhận chỉnh sửa: 10/12/2025; Ngày duyệt đăng: 16/12/2025

Tóm tắt

Bài báo này tập trung vào việc khảo sát, phân tích và đánh giá toàn diện thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp tại huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh. Nghiên cứu áp dụng phương pháp khảo sát định lượng với mẫu là 110 cán bộ quản lý và giáo viên mầm non. Dữ liệu được thu thập qua phiếu điều tra (sử dụng thang đo Likert 4 mức độ) để đánh giá chi tiết 7 khía cạnh then chốt: năng lực nghề nghiệp, phẩm chất đạo đức, và 6 hoạt động quản lý (quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo, đánh giá, tạo động lực và cơ hội). Kết quả nghiên cứu chỉ ra sự phân hóa rõ rệt: Mặc dù năng lực giáo viên mầm non đạt mức Khá chung và có điểm mạnh về giáo dục trẻ, tồn tại khoảng cách lớn trong các năng lực hội nhập như ứng dụng công nghệ thông tin (ĐTB 2,17) và sử dụng ngoại ngữ (ĐTB 2,11), vốn là những yêu cầu cấp thiết của thời đại. Về công tác quản lý, các khâu mang tính chiến lược như quy hoạch và tuyển dụng đều đạt mức Trung bình, làm suy giảm chất lượng đầu vào. Thêm vào đó, sự thiếu hụt cơ sở vật chất, thiết bị đã hạn chế hiệu quả của các hoạt động bồi dưỡng. Nghiên cứu là cung cấp một cơ sở dữ liệu chi tiết, chứng minh mối liên hệ giữa sự yếu kém của quy trình quản lý và sự thiếu hụt năng lực cốt lõi của giáo viên. Kết quả này là căn cứ thiết yếu để các cấp quản lý giáo dục có thể định hướng giải pháp chính xác, tập trung vào cải tiến hệ thống quản lý và đầu tư nguồn lực chuyên môn để lấp đầy khoảng trống năng lực kỹ thuật, qua đó góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên mầm non tại địa phương.

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: Nguyễn, T. K. N. (2025). Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp ở huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 14(07S), 164-175. <https://doi.org/10.52714/dthu.14.07S.2025.1710>

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

THE CURRENT STATUS OF DEVELOPING THE PRESCHOOL TEACHER WORKFORCE UNDER PROFESSIONAL STANDARDS IN BINH CHANH DISTRICT, HO CHI MINH CITY

Nguyen Thi Kim Nho

Postgraduate, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam

Email: ntknho.tvloc.@tphcm.gov.vn

Article history

Received: 30/11/2025; Received in revised form: 10/12/2025; Accepted: 16/12/2025

Abstract

This article focuses on a comprehensive survey, analysis, and evaluation of the current state of preschool teacher development under professional standards in Binh Chanh District, Ho Chi Minh City. The study employs a quantitative survey among 110 preschool administrators and teachers. Data was collected through questionnaires (using a 4-point Likert scale) to assess seven key aspects in detail: professional competence, ethical qualities, and six management activities (planning, recruitment, training, evaluation, motivation, and opportunities). The results reveal a clear disparity: Although preschool teachers generally achieve a "Good" level of competence and possess strengths in early childhood education, there is a significant gap in integration competencies such as information technology application (average score 2.17) and foreign language proficiency (average score 2.11) as urgent requirements of the modern era. Regarding management, strategic aspects such as planning and recruitment were rated as average, leading to a decline in the quality of incoming teachers. Furthermore, the lack of facilities and equipment limited the effectiveness of training activities. This research provides a detailed database demonstrating the link between weak management processes and insufficient core competencies among teachers. These results are essential for educational administrators at all levels to develop accurate solutions, focusing on improving the management system and investing in professional resources to fill the technical competency gap, thereby contributing to improving the quality of preschool teachers in the locality.

Keywords: *Development of preschool teacher workforce, preschool teachers, preschool teacher standards, professional competency.*

1. Đặt vấn đề

Giáo dục ở nước ta đang hội nhập theo định hướng chuyển mạnh quá trình giáo dục từ chủ yếu trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện phẩm chất và năng lực người học. Học đi đôi với hành, lí luận gắn với thực tiễn trên tinh thần “đổi mới cơ chế quản lí giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên (GV) và cán bộ quản lí (CBQL) giáo dục là khâu then chốt” (Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 2013). Theo đó, vai trò của người GV trong nhà trường cũng có những thay đổi nhất định và đòi hỏi các năng lực nghề nghiệp tương ứng; đội ngũ GV cần được chuẩn hóa đảm bảo chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất lối sống, lương tâm, tay nghề... đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế (Chu, 2014); đặc biệt, “Người GV tinh thông nghề nghiệp còn phải có khả năng thích ứng với những biến đổi khách quan đó” (Nguyễn, 2004). Đồng thời, giáo viên phải được bồi dưỡng để đảm nhận vai trò nhà giáo dục nhiều hơn là chuyên gia truyền thụ kiến thức. Họ cũng cần nắm vững công nghệ thông tin và truyền thông và phải chuẩn bị tâm lí để thích nghi với sự thay đổi cơ bản trong vai trò nghề nghiệp (Stronge, 2011). Trước yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo, nhiệm vụ đặt lên vai mỗi GV là không chỉ giỏi về chuyên môn mà còn phải giỏi về nghiệp vụ, có năng lực sư phạm, có phương pháp giảng dạy tiên tiến, phù hợp với yêu cầu ngày càng cao của chương trình mới, phải kịp thời cập nhật phương pháp giảng dạy của các nước tiên tiến trên thế giới (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018). Chất lượng đội ngũ giáo viên mầm non (GVMN) chịu ảnh hưởng trực tiếp từ công tác phát triển đội ngũ của các cấp quản lí và hiệu trưởng các trường mầm non (Đào, 2002). Với vai trò được xác định là "nhà tổ chức - nhà quản lí" (Hò, 2011), GVMN cần có đầy đủ các năng lực cốt lõi bao gồm: quan sát, giao tiếp, sư phạm, quản lí, cảm hóa và thuyết phục.

Đặng & cs. (2007) đã xác định những con đường để người thầy tự nâng cao phẩm chất và năng lực của bản thân nhằm đáp ứng yêu cầu của ngành giáo dục trong bối cảnh công nghiệp hoá – hiện đại hoá và hội nhập quốc tế. Đồng thời, Ho & cs. (2024) nhấn mạnh vai trò to lớn của GVMN, trong xu hướng giáo dục lấy người học làm trung tâm, một GV biết truyền cảm hứng và giàu thông tin là yếu tố quan trọng, có ảnh hưởng rõ rệt đến thành tích học tập của trẻ. Điều này đòi hỏi trường học hiệu quả phải có những nhà giáo tâm huyết, và GVMN phải sở hữu năng lực nghề nghiệp vững vàng trong hoạt động giáo dục.

Mặc dù có yêu cầu cao, đội ngũ GVMN vẫn bộc lộ những bất cập nhất định trước những yêu cầu mới của giáo dục: Về chuyên môn: Tỷ lệ GVMN đạt chuẩn và trên chuẩn chưa cao; Về năng lực cốt lõi: Nhiều GVMN còn thiếu hụt một số năng lực cần thiết như: Thiết kế chương trình học tập theo chủ đề xuất phát từ nhu cầu của trẻ, Sự sáng tạo trong thiết kế môi trường học tập cho trẻ, Việc vận dụng các phương pháp giáo dục tiên tiến còn hạn chế (Phạm, 2021). Đồng thời, về kỹ năng nghề: Các kỹ năng như khả năng sử dụng nhạc cụ, tổ chức hoạt động chung, tổ chức hoạt động vui chơi và khả năng chăm sóc trẻ vẫn còn tồn tại nhiều bất cập và hạn chế (Bộ Giáo dục và Đào tạo & Bộ Nội vụ, 2023).

Huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh, đã có nhiều nỗ lực trong đổi mới giáo dục và chú trọng nâng cao chất lượng đội ngũ GVMN. Tuy nhiên, công tác này vẫn còn nhiều hạn chế tại các trường mầm non trên địa bàn. Bài viết này nhằm đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ GVMN ở huyện Bình Chánh, góp phần định hướng cần thiết và có tính khả thi để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Đối tượng khảo sát: 110 người, bao gồm 03 hiệu trưởng, 06 phó hiệu trưởng, 101 giáo viên của một số trường mầm non ở huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh.

Phương thức nghiên cứu thực trạng: Xây dựng phiếu điều tra dùng để trưng cầu ý kiến của CBQL các trường mầm non và trưng cầu ý kiến của đội ngũ GVMN; đồng thời, dự giờ GVMN để nắm bắt thêm tình hình thực tế năng lực chuyên môn của đội ngũ GVMN ở huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh.

Xử lý số liệu nghiên cứu thực trạng: Trong quá trình khảo sát thực trạng phát triển đội ngũ GVMN ở huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh, các bảng hỏi được thiết kế với 4 phương án lựa chọn theo thang đo Likert gồm: Tốt (4 điểm), Khá (3 điểm), Trung bình (2 điểm), Yếu (1 điểm). Mỗi câu trả lời được quy đổi thành một giá trị điểm số tương ứng nhằm phục vụ cho việc phân tích định lượng.

- Điểm trung bình cộng tương ứng với 4 mức độ là:
- + Từ 1,0 đến cận 1,75 (mức 1 là mức yếu);
- + Từ 1,75 đến cận 2,50 (mức 2 là mức trung bình);
- + Từ 2,50 đến cận 3,25 (mức 3 là mức khá);
- + Từ 3,25 đến 4,00 (mức 4 là mức tốt. (Nguyễn & Phạm, 2013).

2.2. Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp ở huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh

Dựa trên các tiêu chí khảo sát thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên đã được tác giả Huỳnh (2024) áp dụng cho huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang, nghiên cứu này tiếp tục đi sâu đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ GVMN ở huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh thông qua khảo sát chi tiết 7 nhóm nội dung: phẩm chất, năng lực nghề nghiệp, quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, xây dựng môi trường và tạo động lực làm việc và tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp theo chuẩn nghề nghiệp.

2.2.1. Thực trạng phẩm chất, năng lực nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên mầm non ở huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 1. Đánh giá mức độ hiện có về phẩm chất, năng lực nghề nghiệp của giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp ở huyện Bình Chánh

STT	Năng lực	Tốt (%)	Khá (%)	Trung bình (%)	Yếu (%)	ĐTB	Thứ bậc
Phẩm chất, năng lực thực thi đạo đức nghề nghiệp		23,2	32	37,2	7,6	2,74	2
1	Thể hiện tình cảm và ứng xử chuẩn mực với trẻ	15,4	40,8	37,5	6,3	2,66	12
2	Thể hiện quan hệ đúng mực với đồng nghiệp	25,8	27,4	39,9	7,8	2,77	5
3	Thể hiện quan hệ đúng mực với cha mẹ trẻ và cộng đồng	28,1	28,1	34,4	9,4	2,75	7
Năng lực phát triển chuyên môn, nghiệp vụ		25	20,8	47,9	6,3	2,66	5
4	Tri thức khoa học về giáo dục mầm non	28,1	18,8	46,9	6,3	2,69	10
5	Phát triển chuyên môn của bản thân	25	12,5	56,	6,3	2,56	15

STT	Năng lực	Tốt (%)	Khá (%)	Trung bình (%)	Yếu (%)	ĐTB	Thứ bậc
6	Quản lý nhóm lớp	21,9	31,3	40,6	6,3	2,69	10
Năng lực tổ chức các hoạt động chăm sóc - giáo dục trẻ		25,3	26,1	43	5,8	2,70	3
7	Xây dựng kế hoạch nuôi dưỡng chăm sóc, giáo dục trẻ theo hướng phát triển toàn diện	28,1	28,1	37,5	6,3	2,78	3
8	Nuôi dưỡng và chăm sóc sức khỏe trẻ em	26,3	26,3	40,6	7,5	2,72	8
9	Giáo dục phát triển trẻ em	28,1	28,1	40,6	3,1	2,81	1
10	Khả năng nghệ thuật	18,8	21,9	53,1	6,3	2,53	16
Năng lực đánh giá trẻ		3,8	35,9	40,4	19,3	2,23	6
11	Đánh giá sự phát triển của trẻ	3	37,5	37	21,3	2,2	16
12	Phản hồi thông tin cho cha mẹ trẻ	4,6	34,4	43,8	17,3	2,26	14
Năng lực xây dựng môi trường an toàn, lành mạnh, thân thiện		24,1	31,9	39,1	5,3	2,76	1
13	Xây dựng môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh, thân thiện	26,3	26,3	40,6	7,5	2,72	8
14	Thực hiện quyền dân chủ trong nhà trường	21,9	37,5	37,5	3,1	2,78	2
Năng lực phối hợp trong chăm sóc - giáo dục trẻ		22,9	28,7	41,5	7,3	2,72	4
15	Phối hợp với cha, mẹ hoặc người giám hộ trẻ em và cộng đồng để nâng cao chất lượng nuôi dưỡng, CSGD trẻ em	20,3	29,7	43,8	6,3	2,64	13
16	Phối hợp với cha, mẹ hoặc người giám hộ trẻ và cộng đồng để bảo vệ quyền trẻ em	26,6	28,1	39,1	7,8	2,77	5
Năng lực hội nhập và cạnh tranh		3,8	35,9	40,4	19,3	2,13	7
17	Sử dụng ngoại ngữ (ưu tiên tiếng Anh) hoặc tiếng dân tộc của trẻ em	3	37,5	37	21,3	2,11	18
18	Ứng dụng công nghệ thông tin	4,6	34,4	43,8	17,3	2,17	17
ĐTB chung						2,58	

Dựa trên kết quả khảo sát Bảng 1, cho thấy mức độ hiện có về phẩm chất và năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GVMN đạt mức Khá (ĐTB chung = 2,58). Mức điểm này khẳng định GVMN huyện Bình Chánh đã đáp ứng được các yêu cầu cơ bản của chuẩn nghề nghiệp, song vẫn cần các biện pháp chuyên sâu hơn để đạt đến mức độ thành thạo và xuất sắc.

Về điểm mạnh, đội ngũ GVMN được đánh giá cao về các khía cạnh liên quan đến đạo đức nghề nghiệp, quan hệ xã hội, và năng lực sư phạm cơ bản. Cụ thể, năng lực giáo dục phát triển trẻ em đạt mức cao nhất (ĐTB = 2,81, xếp bậc 1/18), chứng tỏ sự vững vàng trong việc thực hiện các hoạt động giáo dục cốt lõi. Bên cạnh đó, các năng lực về Phẩm chất, năng lực thực thi nghề nghiệp (ĐTB chung = 2,74), Xây dựng môi trường an toàn, lành mạnh, thân thiện (ĐTB chung = 2,76), và Phối hợp trong chăm sóc - giáo dục trẻ (ĐTB chung = 2,72) đều được đánh giá tốt. Điều này cho thấy GV tại đây có ý thức nghề nghiệp cao, kỹ năng hợp tác tốt với đồng nghiệp và phụ huynh, đồng thời chú trọng đến việc đảm bảo quyền dân chủ và môi trường an toàn cho trẻ.

Về hạn chế, kết quả khảo sát chỉ ra sự thiếu hụt nghiêm trọng các năng lực mang tính thời đại và kỹ năng chuyên môn sâu. Nhóm năng lực hội nhập và cạnh tranh đạt ĐTB chung thấp nhất (2,13). Đặc biệt, năng lực Sử dụng ngoại ngữ (ĐTB = 2,11, xếp bậc 18/18) và ứng dụng công nghệ thông tin (CNTT) (ĐTB = 2,17, xếp bậc 17/18) bị đánh giá ở mức rất thấp, gần mức Trung bình. Thực trạng này là một rào cản lớn, ảnh hưởng đến khả năng thích ứng của GV với xu thế chuyển đổi số và hội nhập quốc tế của ngành giáo dục. Ngoài ra, năng lực đánh giá trẻ (ĐTB chung = 2,23) và khả năng nghệ thuật (ĐTB = 2,53) cũng cần được tăng cường để đảm bảo việc đánh giá sự phát triển toàn diện của trẻ và tổ chức hoạt động giáo dục một cách sáng tạo, hiệu quả hơn.

Tóm lại, Bảng 1 cung cấp cơ sở quan trọng để định hướng các biện pháp phát triển đội ngũ trong thời gian tới, với trọng tâm là bồi dưỡng chuyên sâu về CNTT, ngoại ngữ, và nâng cao các kỹ năng đánh giá, tổ chức hoạt động nghệ thuật nhằm khắc phục những bất cập đang tồn tại và đáp ứng trọn vẹn yêu cầu đổi mới giáo dục.

2.2.2. Thực trạng quy hoạch đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp ở huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 2. Kết quả đánh giá thực trạng quy hoạch đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp ở huyện Bình Chánh

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.	2,38	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.	2,03	6
3	Lập kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN (đảm bảo số lượng, tỉ lệ GV/trẻ em) và cơ cấu giới tính, độ tuổi, dân tộc, năng lực và kinh nghiệm nghề nghiệp	2,61	1
4	Phân tích và thiết kế công việc của GVMN dựa trên năng lực	2,38	3
5	Xác định các nguồn lực để thực hiện công tác quy hoạch đội ngũ GVMN theo năng lực	2,45	2
6	Xác định các biện pháp thực hiện kế hoạch đội ngũ GVMN theo năng lực	2,34	5
ĐTB chung		2,37	

Dựa trên kết quả khảo sát Bảng 2, công tác quy hoạch đội ngũ GVMN tại huyện Bình Chánh được đánh giá ở mức Trung bình với ĐTB là 2,37. Mức điểm này chỉ ra rằng hoạt động quy hoạch vẫn còn nhiều hạn chế, chưa được thực hiện một cách chiến lược và triệt để.

Về điểm sáng, nội dung Lập kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN (đảm bảo số lượng, tỉ lệ GV/trẻ em, cơ cấu giới tính, độ tuổi, năng lực...) đạt mức Khá cao nhất trong các nội dung quy hoạch (ĐTB = 2,61, xếp hạng 1/6). Điều này cho thấy các cấp quản lý có sự ưu tiên trong việc xác định các mục tiêu và xây dựng kế hoạch tổng thể cho sự phát triển của đội ngũ.

Về hạn chế, phần lớn các nội dung khác đều chỉ đạt mức Trung bình, đặc biệt là những hoạt động mang tính nền tảng: Hoạt động Rà soát và đánh giá đội ngũ GVMN để có kế hoạch phát triển đạt ĐTB thấp nhất (2,03, xếp hạng 6/6); Các hoạt động liên quan đến dự báo nhu cầu và phân tích, thiết kế công việc dựa trên năng lực chỉ đạt ĐTB = 2,38 (xếp hạng 3/6); Nội dung Xác định các biện pháp thực hiện kế hoạch đội ngũ GVMN theo năng lực cũng chỉ đạt ĐTB = 2,34 (xếp hạng 5/6);

Kết quả cho thấy công tác quy hoạch tại huyện Bình Chánh đang chú trọng nhiều hơn vào kết quả (lập kế hoạch phát triển) mà chưa thực sự quan tâm đến các khâu đầu vào mang tính quyết định như rà soát, đánh giá hiện trạng đội ngũ và dự báo nhu cầu. Việc thiếu sót trong đánh giá năng lực hiện có sẽ dẫn đến kế hoạch phát triển (Đào tạo/Bồi dưỡng) thiếu tính thực tế, không tập trung được vào những lỗ hổng năng lực cần khắc phục (như CNTT và Ngoại ngữ đã được chỉ ra ở Bảng 1), làm giảm hiệu quả chung của công tác phát triển đội ngũ.

2.2.3. Thực trạng tuyển dụng đội ngũ giáo viên mầm non ở huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 3. Kết quả đánh giá thực trạng tuyển dụng đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp ở huyện Bình Chánh

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 GV (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	2,18	6
5	Tuyển chọn kết hợp với sàng lọc đội ngũ GV	2,38	1
6	Giám sát công tác tuyển dụng theo quy trình tuyển dụng đã xác định với GVMN	2,31	3
ĐTB chung		2,30	

Công tác tuyển dụng đội ngũ GVMN tại huyện Bình Chánh được đánh giá ở mức Trung bình, với ĐTB là 2,30. Mức điểm này cho thấy hoạt động tuyển dụng còn nhiều hạn chế và chưa được thực hiện một cách hiệu quả nhằm thu hút và chọn lọc đội ngũ chất lượng cao.

Toàn bộ 6 nội dung khảo sát trong công tác tuyển dụng đều đạt mức Trung bình (ĐTB từ 2,18 đến 2,38). Điều này phản ánh sự thiếu hiệu quả mang tính hệ thống trong khâu tuyển dụng, một yếu tố then chốt quyết định chất lượng đầu vào của đội ngũ. Điểm yếu nghiêm trọng là Tổ chức xét tuyển và thi tuyển GVMN theo năng lực đạt ĐTB thấp nhất (2,18, xếp hạng 6/6), đây là khâu yếu nhất trong toàn bộ quy trình, cho thấy việc áp dụng các tiêu chí năng lực vào thực tiễn tuyển chọn chưa được chú trọng và thực hiện nghiêm túc. Các nội dung khác như Xác định tiêu chí tuyển dụng GVMN hướng đến khung năng lực (ĐTB = 2,31) và Xác định quy trình tuyển dụng GVMN dựa trên quy hoạch (ĐTB = 2,28) cũng ở mức thấp.

Nhìn chung, công tác tuyển dụng GVMN tại huyện Bình Chánh còn nhiều bất cập, đặc biệt là sự yếu kém trong việc triển khai các phương pháp tuyển chọn dựa trên năng lực. Điều này tạo ra mâu thuẫn giữa yêu cầu về năng lực (như CNTT và Ngoại ngữ, vốn rất thấp trong Bảng 1) và thực tiễn tuyển dụng, khiến cho quá trình tuyển dụng chưa thực sự hiệu quả trong việc tìm kiếm "đúng người, đúng việc". Kết quả này đồng thời củng cố nhận định về sự yếu kém của công tác quy hoạch (Bảng 2), do quy trình tuyển dụng chưa được xây dựng và thực hiện một cách nhất quán dựa trên các dự báo và phân tích năng lực đã quy hoạch.

2.2.4. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên mầm non ở huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 4. Kết quả đánh giá thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp ở huyện Bình Chánh

Stt	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Xác định, thăm dò nhu cầu bồi dưỡng của GVMN	3,00	3
2	Xây dựng và công khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GVMN theo hướng phát triển năng lực nghề nghiệp	3,13	1
3	Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng GV 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 GV	2,84	6
6	Tạo điều kiện cho GV tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ	2,97	4
ĐTB chung		2,98	

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN tại huyện Bình Chánh được đánh giá ở mức Khá, với ĐTB là 2,98. Kết quả này cao hơn đáng kể so với các khâu Quy hoạch (ĐTB 2,37) và Tuyển dụng (ĐTB 2,30), cho thấy các cấp quản lý đã ưu tiên nguồn lực và sự tập trung vào hoạt động nâng cao chuyên môn cho GV.

Hoạt động quản lý thể hiện tính hệ thống và định hướng rõ rệt: Nội dung Xây dựng và công khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GVMN theo hướng phát triển năng lực nghề nghiệp đạt điểm cao nhất (ĐTB = 3,13, xếp hạng 1/6). Điều này chỉ ra sự chủ động và công khai trong việc thiết lập lộ trình phát triển năng lực cho GV. Việc Tổ chức bồi dưỡng chuyên môn theo các chuyên đề cho GVMN cũng đạt mức cao (ĐTB = 3,06, xếp hạng 2/6), cho thấy các chuyên đề bồi dưỡng được triển khai tích cực và đáp ứng được phần nào nhu cầu của GV (Thăm dò nhu cầu bồi dưỡng đạt ĐTB = 3,00).

Mặc dù công tác bồi dưỡng được chú trọng, phương thức thực hiện vẫn còn bất cập: Nội dung Tổ chức chương trình giao lưu GVMN giỏi để bồi dưỡng GV đạt ĐTB thấp nhất (2,84, xếp hạng 6/6); Hoạt động Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng GV theo kế hoạch xác định cũng chỉ đạt ĐTB = 2,88 (xếp hạng 5/6).

Nhìn chung, công tác đào tạo bồi dưỡng đã được hoạch định tốt và hướng đến phát triển năng lực, nhưng chất lượng thực hiện và tính hiệu quả chưa đồng đều. Đặc biệt, các hình thức bồi dưỡng mang tính tương tác cao, chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn và tạo cảm hứng giữa các đồng nghiệp (thông qua giao lưu GV giỏi) chưa được tận dụng triệt để. Để giải quyết dứt điểm các lỗ hổng năng lực (như CNTT và Ngoại ngữ đã nêu tại Bảng 1), các kế hoạch này cần được triển khai mạnh mẽ hơn và linh hoạt hơn, đồng thời tăng cường các phương pháp bồi dưỡng mang tính thực hành và đồng nghiệp.

2.2.5. *Thực trạng kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên mầm non ở huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh*

Bảng 5. Kết quả thực trạng kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp ở huyện Bình Chánh

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 GV	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	2,69	6
4	Sử dụng các kênh thông tin lực lượng khác nhau để đánh giá GV (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 GV, hoàn cảnh cụ thể	2,80	4
6	Tổng kết công tác đánh giá GV và sử dụng kết quả đánh giá vào phát triển năng lực nghề nghiệp GV	2,70	5
ĐTB chung		2,80	

Kết quả khảo sát Bảng 5 cho thấy, công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp tại huyện Bình Chánh được xếp ở mức Khá, với ĐTB là 2,80.

Hoạt động quản lý có sự tập trung vào việc thiết lập hệ thống đánh giá: Xây dựng và công khai các tiêu chí đánh giá theo vị trí việc làm, năng lực của GV đạt điểm cao nhất (ĐTB = 2,88, xếp hạng 1/6), điều này cho thấy sự minh bạch và định hướng theo năng lực trong việc xây dựng khung đánh giá; Xây dựng và thực hiện quy trình kiểm tra đánh giá GVMN theo năng lực và Sử dụng các kênh thông tin lực lượng khác nhau để đánh giá GV (nhà trường, phụ huynh, đồng nghiệp, tự đánh giá...) đều đạt ĐTB = 2,84 (xếp hạng 2/6), cho thấy việc đa dạng hóa nguồn thông tin đánh giá (đa chiều) là một điểm tích cực, giúp tăng tính khách quan của quá trình đánh giá.

Mặc dù hệ thống tiêu chí đã được xây dựng, nhưng khâu thực thi lại bộc lộ sự thiếu hiệu quả: Tổ chức kiểm tra, đánh giá GVMN theo chuẩn nghề nghiệp đạt ĐTB thấp nhất (2,69, xếp hạng 6/6), đây là yếu tố then chốt, nhưng lại chưa được thực hiện tốt, cho thấy sự khó khăn trong việc áp dụng chuẩn nghề nghiệp vào thực tiễn kiểm tra, đánh giá; Tổng kết công tác đánh giá GV và sử dụng kết quả đánh giá vào phát triển năng lực nghề nghiệp GV cũng chỉ đạt ĐTB = 2,70 (xếp hạng 5/6).

Như vậy, công tác kiểm tra đánh giá đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp tại huyện Bình Chánh đã thể hiện sự tiến bộ trong việc xây dựng khung tiêu chí và quy trình đa kênh, đạt mức Khá. Tuy nhiên, hiệu quả của quá trình này bị giới hạn do sự yếu kém trong khâu thực thi việc kiểm tra, đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp và chưa tận dụng tối đa kết quả đánh giá để làm cơ sở cho các hoạt động phát triển đội ngũ tiếp theo (ví dụ: xác định nhu cầu bồi dưỡng cụ thể để lấp đầy lỗ hổng năng lực CNTT, Ngoại ngữ). Cần cải tiến quy trình thực hiện để đảm bảo tính nghiêm túc và hiệu quả của việc đánh giá.

2.2.6. Thực trạng xây dựng môi trường và tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên mầm non ở huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 6. Kết quả đánh giá thực trạng xây dựng môi trường và tạo động lực cho đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp ở huyện Bình Chánh

Stt	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Xây dựng quan hệ hợp tác giữa GV và trẻ mầm non, giữa GV với GV, giữa GV với phụ huynh	3,14	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 cơ sở vật chất, 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 GV được tăng lương sớm khi có thành tích xuất sắc trong chăm sóc, giáo dục trẻ	2,81	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	4
ĐTB chung		2,93	

Công tác xây dựng môi trường và tạo động lực làm việc cho đội ngũ GVMN tại huyện Bình Chánh được đánh giá ở mức Khá, với ĐTB là 2,93. Mức điểm này chỉ ra rằng các cơ sở giáo dục đã thực hiện tương đối tốt các biện pháp nhằm tạo ra một môi trường làm việc tích cực, là yếu tố quan trọng để GVMN yên tâm công tác.

Các hoạt động tạo động lực về mặt tinh thần và xây dựng quan hệ hợp tác được thực hiện rất hiệu quả và đạt mức cao nhất trong các nội dung: Xây dựng quan hệ hợp tác giữa GV và trẻ, giữa GV với GV, giữa GV với phụ huynh đạt điểm cao nhất (ĐTB = 3,14, xếp hạng 1/6), phản ánh sự ưu tiên trong việc thiết lập một môi trường tâm lý tích cực, đoàn kết, và hợp tác giữa các bên liên quan. Bên cạnh đó, các yếu tố đảm bảo quyền lợi cơ bản của GVMN cũng được thực hiện tốt. Nội dung Đảm bảo đúng chế độ, chính sách cho GVMN theo qui định của Nhà nước (lương, phụ cấp...) đạt mức Khá cao (ĐTB = 3,00, xếp hạng 2/6).

Về hạn chế, sự thiếu hụt về nguồn lực vật chất là điểm yếu lớn nhất. Nội dung Tạo điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị, tài liệu chuyên môn đạt ĐTB thấp nhất (2,78, xếp hạng 6/6).

Kết quả cho thấy các trường mầm non tại huyện Bình Chánh đã thành công trong việc xây dựng một môi trường xã hội và tâm lý hỗ trợ cho GV. Tuy nhiên, để tạo động lực toàn diện, cần có sự đầu tư mạnh mẽ hơn vào cơ sở hạ tầng và nguồn lực chuyên môn. Sự hạn chế về cơ sở vật chất và thiết bị (ĐTB 2,78) sẽ trực tiếp gây khó khăn cho GVMN trong việc cải thiện các năng lực yếu kém liên quan đến Ứng dụng công nghệ thông tin (ĐTB 2,17) đã được ghi nhận ở Bảng 1, làm giảm hiệu quả chung của công tác phát triển đội ngũ

2.2.7. Thực trạng tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên mầm non ở huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 7. Kết quả đánh giá thực trạng tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp ở huyện Bình Chánh

Stt	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Có chính sách khuyến khích GVMN nâng cao trình độ chuyên môn học tập	2,81	3

Stt	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
2	Có chính sách khen thưởng phù hợp, kịp thời và công bằng khi GV thành công trong công việc	2,81	3
3	GV được tham gia các lớp tập huấn, hội thảo có liên quan đến chuyên môn chăm sóc giáo dục trẻ	2,80	5
4	Trong nhà trường mầm non người GV có nhiều cơ hội phát triển về chuyên môn và quản lý	3,08	1
5	GVMN 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
ĐTB chung		2,88	

Công tác tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ GVMN tại huyện Bình Chánh được đánh giá ở mức Khá, với ĐTB là 2,88.

GV có cảm nhận tích cực về cơ hội phát triển chung trong môi trường làm việc: Trong nhà trường mầm non người GV có nhiều cơ hội phát triển về chuyên môn và quản lý đạt điểm cao nhất (ĐTB = 3,08, xếp hạng 1/5), điều này cho thấy nhà trường đã thiết lập được một môi trường nơi GV nhìn thấy được tiềm năng thăng tiến và mở rộng phạm vi công việc. Hoạt động GVMN được giao các công việc mới đòi hỏi trình độ và năng lực cao, được cử người hướng dẫn kèm cặp và phát triển đạt mức khá cao (ĐTB = 2,88, xếp hạng 2/5), đây là một biện pháp hiệu quả để phát triển đội ngũ nòng cốt thông qua thách thức và sự hỗ trợ kèm cặp.

Mặc dù có sự ghi nhận về cơ hội, nhưng các chính sách khuyến khích cụ thể và các hoạt động nâng cao chuyên môn bên ngoài lại chưa được chú trọng: GV được tham gia các lớp tập huấn, hội thảo có liên quan đến chuyên môn đạt ĐTB thấp nhất (2,80, xếp hạng 5/5). Việc hạn chế cơ hội tham gia các hoạt động bên ngoài (tập huấn, hội thảo) sẽ giới hạn khả năng tiếp cận các phương pháp giáo dục tiên tiến và cập nhật kiến thức mới của GV. Các chính sách khuyến khích nâng cao trình độ và khen thưởng phù hợp, kịp thời và công bằng đều chỉ đạt ĐTB = 2,81 (xếp hạng 3/5).

Công tác này đã tạo ra một môi trường mở về cơ hội phát triển, song cần tăng cường tính thực chất và cụ thể của các chính sách khuyến khích, khen thưởng. Quan trọng hơn, việc mở rộng điều kiện và nguồn lực cho GV tham gia các lớp tập huấn chuyên môn là cần thiết để biến các cơ hội chung thành hành động cụ thể nhằm khắc phục những lỗ hổng về năng lực (như CNTT và Ngoại ngữ) đã được chỉ ra trong Bảng 1, giúp đội ngũ GVMN có thể đáp ứng tốt hơn yêu cầu đổi mới giáo dục.

3. Kết luận

Nghiên cứu đã thực hiện đánh giá định lượng toàn diện về thực trạng phát triển đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp tại huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh, thông qua khảo sát có hệ thống 7 khía cạnh quản lý và năng lực. Về kết quả nghiên cứu cho thấy đội ngũ GVMN đạt mức Khá về tổng thể phẩm chất và năng lực sư phạm cơ bản, với điểm mạnh là khả năng Giáo dục phát triển trẻ em. Tuy nhiên, kết quả đồng thời chỉ ra lỗ hổng nghiêm trọng về các năng lực mang tính thời đại, đặc biệt là Ứng dụng Công nghệ thông tin và Ngoại ngữ. Về công tác quản lý, các khâu chiến lược như Quy hoạch và Tuyển dụng chỉ đạt mức Trung bình, là nguyên nhân gốc rễ cản trở việc nâng cao chất lượng đầu vào. Mặc dù các hoạt động Đào tạo/Bồi dưỡng đạt mức Khá, hiệu quả lại bị giới hạn do thiếu sự hỗ trợ về cơ sở vật chất, thiết bị chuyên môn.

Nghiên cứu này cung cấp cơ sở khoa học quan trọng, không chỉ xác định được các bất cập mà còn vạch rõ mối liên hệ giữa sự yếu kém trong quản lý và sự thiếu hụt năng lực cốt lõi của GV. Kết quả là nền tảng vững chắc để định hướng các biện pháp can thiệp chính sách một cách chính xác. Các biện pháp này cần tập trung đồng bộ vào việc cải tiến quy trình quản lý và tăng cường đầu tư trang thiết bị để bồi dưỡng chuyên sâu, lấp đầy các khoảng trống năng lực (CNTT, Ngoại ngữ). Từ đó, góp phần thiết thực vào mục tiêu đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục mầm non theo yêu cầu của xã hội hiện đại.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013. 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, Ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp đối với giáo viên mầm non*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo & Bộ Nội vụ. (2023). *Thông tư liên tịch số 19/2023/TTLT-BGDDT-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*.
- Chu, T. H. N. (2014). *Tăng cường năng lực quản lý lớp/trường của giáo viên dành cho giáo viên mầm non*. NXB Đại học Sư phạm.
- Đào, T. A. (2002). *Tính chuyên nghiệp trong phong cách làm việc của người giáo viên mầm non*. NXB Đại học Sư phạm
- Đăng, Q. B., Đỗ, Q. A., & Đình, T. K. T. (2007). *Cẩm nang nâng cao năng lực và phẩm chất đội ngũ giáo viên*. NXB Lý luận chính trị.
- Ho, V. T., Le, T. K. A., Nguyen, V. D., Phan, T. N., & Tran, V. D. (2024). Developing the Professional Capacity of Preschool Teachers through Pedagogical Training Activities. *Journal of Education and e-Learning Research*, 11(2), 322-331.
- Hồ, L. H. (2011). *Nghề Giáo viên mầm non*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- 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>.
- Nguyễn, T. M. L. (2004). Nghề và nghiệp của người giáo viên. *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội – Khoa học Xã hội và Nhân văn, Tập XX, Số 3PT*, , 96-103. Truy cập từ https://dulieu.itrithuc.vn/media/dataset/2020_08/tc_000727.pdf.
- Nguyễn, V. Đ., & Phạm, M. H. (2013). *Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học quản lý giáo dục*. NXB Giáo dục Việt nam.
- Phạm, T. Y. (2021). Thực trạng năng lực nghề nghiệp của sinh viên ngành Giáo dục mầm non ở Trường Đại học Quảng Bình. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, 45, 48-53.
- Stronge, J. H. (2011). *Những phẩm chất của người giáo viên hiệu quả*. NXB Giáo dục Việt Nam.