



DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.sch.3321.1906>

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG MẦM NON TRÊN ĐỊA BÀN PHƯỜNG GÒ DẦU, TỈNH TÂY NINH

Nguyễn Thị Thu Hằng¹, Lê Thị Cúc Hoa² và Nguyễn Văn Đệ³

¹Trường Đại học Vinh, tỉnh Nghệ An, Việt Nam

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

³Trung tâm Liên kết đào tạo-Bồi dưỡng nghề, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

Email: lethicuchoa2021@gmail.com

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 08/4/2026; Ngày nhận chỉnh sửa: 04/5/2026; Ngày duyệt đăng: 11/5/2026

Tóm tắt

Nghiên cứu tập trung khảo sát và đánh giá thực trạng quản lý, phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục tại Phường Gò Dầu. Nghiên cứu sử dụng phương pháp điều tra bằng bảng hỏi với thang đo Likert bốn mức độ đối với cán bộ quản lý và giáo viên mầm non tại các cơ sở giáo dục trên địa bàn nghiên cứu. Nội dung khảo sát tập trung vào các lĩnh vực gồm: quy hoạch và phát triển đội ngũ giáo viên; tuyển dụng và sàng lọc; đào tạo, bồi dưỡng; đánh giá giáo viên; xây dựng môi trường làm việc và tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp cho giáo viên mầm non. Kết quả nghiên cứu cho thấy công tác quản lý và phát triển đội ngũ giáo viên mầm non tại địa phương đã đạt được một số kết quả tích cực như bước đầu xây dựng được kế hoạch phát triển đội ngũ, quan tâm đào tạo bồi dưỡng giáo viên, thực hiện chế độ chính sách và tạo môi trường làm việc tương đối thuận lợi cho giáo viên. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế như công tác tuyển dụng và đánh giá giáo viên chưa thật sự hiệu quả; hoạt động bồi dưỡng chuyên môn còn thiếu tính thường xuyên; cơ sở vật chất và học liệu phục vụ giáo dục còn hạn chế; cơ hội phát triển nghề nghiệp cho giáo viên chưa đồng đều. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, bài báo đề xuất sự cần thiết phải đổi mới đồng bộ công tác quản lý, phát triển đội ngũ giáo viên mầm non theo hướng tiếp cận năng lực nghề nghiệp nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục hiện nay.

Từ khóa: Giáo viên mầm non, phát triển đội ngũ, phường Gò Dầu, trường mầm non.

Trích dẫn: Nguyễn, T. T. H., Lê, T. C. H., & Nguyễn, V. Đ. (2026). Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường mầm non trên địa bàn phường Gò Dầu, tỉnh Tây Ninh. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 15(02S), 1-15. <https://doi.org/10.52714/dthu.sch.3321.1906>

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

CURRENT TEACHER DEVELOPMENT IN PRESCHOOLS IN GO DAU WARD, TAY NINH PROVINCE

Nguyen Thi Thu Hang¹, Le Thi Cuc Hoa² và Nguyen Van De³

¹Vinh University, Nghe An Province, Vietnam

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

³Center for Training Partnership and Professional Development, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam

Email: lethicuhoa2021@gmail.com

Article history

Received: 08/4/2026; Received in revised form: 04/5/2026; Accepted: 11/5/2026

Abstract

This study evaluated the current state of management and development of preschool teachers to meet the requirements of educational reform in Go Dau Ward. The study used a questionnaire survey with a four-point Likert scale for preschool administrators and teachers at educational institutions in the research area. The survey covered the following areas: planning and development of the teaching staff; recruitment and selection; training and professional development; teacher evaluation; building a working environment and creating career development opportunities for preschool teachers. The research results show that the management and development of the preschool teaching staff in the locality has achieved some positive results, such as the initial development of a staff development plan, attention to teacher training and professional development, implementation of policies and regulations, and the creation of a relatively favorable working environment for teachers. However, many limitations still exist, such as ineffective recruitment and evaluation of teachers; irregular professional development activities; limited educational facilities and learning materials; and uneven career development opportunities for teachers. Thereby, this article proposes the necessity of comprehensively reforming the management and development of preschool teachers towards a competency-based approach to meet the requirements of fundamental and comprehensive educational reform today.

Keywords: *Developing the team of preschool teachers, preschools, Go Dau ward.*

1. Giới thiệu

Giáo dục mầm non là bậc học đầu tiên trong hệ thống giáo dục quốc dân, giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong việc đặt nền móng cho sự phát triển toàn diện của con người. Đây là giai đoạn trẻ em hình thành những yếu tố ban đầu về thể chất, nhận thức, ngôn ngữ, tình cảm, xã hội và thẩm mỹ. Do đó, chất lượng giáo dục mầm non không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển cá nhân của trẻ mà còn có tác động lâu dài đến chất lượng nguồn nhân lực của xã hội trong tương lai. Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo hiện nay, việc nâng cao chất lượng giáo dục mầm non trở thành một yêu cầu cấp thiết, mang tính chiến lược đối với sự phát triển bền vững của đất nước (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018a).

Một trong những yếu tố mang tính quyết định đến chất lượng giáo dục mầm non chính là đội ngũ giáo viên (GV). Giáo viên mầm non (GVMN) không chỉ thực hiện nhiệm vụ chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ mà còn là người trực tiếp tổ chức các hoạt động giáo dục, xây dựng môi trường học tập tích cực, an toàn và giàu tính trải nghiệm (Hồ, 2011). Hơn thế nữa, trong môi trường giáo dục hiện đại, yêu cầu đối với GVMN không chỉ dừng lại ở năng lực chuyên môn mà còn bao gồm năng lực thích ứng, khả năng phối hợp với gia đình, cộng đồng, cũng như năng lực nghiên cứu và đổi mới sáng tạo trong dạy học (Nguyễn & Nguyễn, 1998). Cùng với xu hướng hội nhập, ngành giáo dục mầm non tại Việt Nam đã có nhiều chuyển biến tích cực, chương trình giáo dục không ngừng được đổi mới theo hướng lấy trẻ làm trung tâm (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018b). Tuy nhiên, đội ngũ GVMN vẫn đang phải đối mặt với nhiều thách thức như áp lực công việc, chế độ đãi ngộ hạn chế, cơ hội bồi dưỡng chưa đồng đều và đặc biệt là năng lực ứng dụng công nghệ thông tin vào tổ chức hoạt động giáo dục chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn.

Nhận thức được tầm quan trọng của vấn đề này, nhiều công trình nghiên cứu trong và ngoài nước đã đi sâu phân tích công tác phát triển đội ngũ GV. Về cơ sở lý luận, các nghiên cứu quốc tế của Linda Darling-Hammond, Michael Fullan và báo cáo của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế đã làm rõ vai trò cốt lõi của GV, đồng thời đề xuất các mô hình phát triển chuyên môn liên tục và cộng đồng học tập nghề nghiệp. Kinh nghiệm thực tiễn từ Singapore, Nhật Bản hay Hàn Quốc cũng cho thấy tầm quan trọng của việc xây dựng chuẩn nghề nghiệp gắn với nhu cầu đổi mới. Tại Việt Nam, nghiên cứu của Hoàng & Huỳnh (2019) nhấn mạnh việc phát triển đội ngũ tại Thành phố Hồ Chí Minh cần đảm bảo cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Nguyễn (2015) đã phân tích thực trạng đội ngũ tại Tây Nguyên để đề xuất các giải pháp chuẩn hóa, trong khi Cao (2016) tập trung vào các biện pháp nâng cao năng lực chuyên môn và đổi mới phương pháp giáo dục. Ở cấp độ địa phương, nhiều công trình đã khảo sát thực trạng năng lực chuyên môn và phát triển đội ngũ theo chuẩn nghề nghiệp tại các tỉnh Đồng bằng sông Cửu Long (Huỳnh, 2024; Hồng & Trần, 2024). Về khía cạnh chuẩn hóa, Nguyễn (2021) và Trần & cs. (2025) đã phân tích mô hình đào tạo theo định hướng chuẩn và bài học quốc tế cho Việt Nam. Các tài liệu giáo trình chuyên ngành từ Đại học Sư phạm Hà Nội, Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh hay Đại học Đà Nẵng cũng dành dung lượng lớn bàn về quản lý và phát triển năng lực nghề nghiệp GV.

Mặc dù có hệ thống lý luận phong phú, tổng quan tài liệu vẫn cho thấy những khoảng trống nhất định: thiếu vắng các nghiên cứu chuyên sâu về phát triển GVMN theo chuẩn nghề nghiệp tại từng địa phương mang tính đặc thù; thiếu các mô hình thực nghiệm khả thi; và chưa chú trọng đúng mức đến các năng lực mới như năng lực số. Đối với phường Gò Dầu, tỉnh Tây Ninh, đây là một địa bàn đang có tốc độ đô thị hóa nhanh, kéo theo nhu cầu gửi trẻ và nâng cao chất lượng chăm sóc giáo dục gia tăng mạnh mẽ. Dù các trường mầm non trên địa bàn đã có nhiều nỗ lực, song trình độ chuyên môn và năng lực sư phạm của GV vẫn chưa đồng đều; việc đổi mới phương pháp đôi khi còn mang tính hình thức; kỹ năng tổ chức hoạt động trải nghiệm và ứng dụng công nghệ thông tin chưa thực sự hiệu quả. Xuất phát từ những khoảng

trồng nghiên cứu và yêu cầu thực tiễn cấp thiết nêu trên, việc đánh giá, phân tích thực trạng phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng chuẩn nghề nghiệp ở phường Gò Dầu, tỉnh Tây Ninh có ý nghĩa quan trọng. Nghiên cứu tập trung phân tích, đánh giá khách quan thực trạng đội ngũ GV trên địa bàn, từ đó làm cơ sở đề các cơ sở giáo dục mầm non trên địa bàn đề xuất các biện pháp đồng bộ, bền vững và phù hợp với điều kiện thực tế, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý giáo dục ở cơ sở trong giai đoạn hiện nay.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Mục đích và nội dung nghiên cứu

Nghiên cứu được tiến hành nhằm mục đích tìm hiểu thực trạng công tác phát triển đội ngũ GVMN tại phường Gò Dầu, tỉnh Tây Ninh. Để đạt được mục đích này, nội dung nghiên cứu tập trung phân tích, đánh giá thực trạng công tác phát triển đội ngũ GVMN gồm các nội dung: (1) Công tác quy hoạch và phát triển; (2) Công tác tuyển dụng và sàng lọc; (3) Công tác đào tạo, bồi dưỡng; (4) Công tác đánh giá; (5) Công tác xây dựng môi trường và tạo động lực làm; (6) Công tác tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp.

2.2. Khách thể và địa bàn nghiên cứu

Nghiên cứu tiến hành khảo sát trên tổng số khách thể là 75 người. Cụ thể, mẫu khảo sát bao gồm 7 cán bộ quản lý (CBQL) gồm hiệu trưởng và phó hiệu trưởng cùng 68 GVMN đang trực tiếp giảng dạy.

Địa bàn khảo sát được giới hạn tại các cơ sở giáo dục mầm non thuộc phường Gò Dầu, tỉnh Tây Ninh, bao gồm các đơn vị: Trường Mầm non Trần Thị Sanh, Trường Mầm non Thanh Phước, Trường Mầm non Hòa Mi và Trường Mẫu giáo Thị trấn.

2.3. Phương pháp thu thập dữ liệu

Để đảm bảo tính khách quan và toàn diện, nghiên cứu kết hợp nhiều phương pháp thu thập dữ liệu khác nhau. Trong đó, phương pháp điều tra bằng bảng hỏi được sử dụng làm công cụ chủ đạo nhằm trưng cầu ý kiến của toàn bộ CBQL và GV tại các trường mầm non.

2.4. Phương pháp xử lý số liệu

Toàn bộ số liệu thu thập được từ các phiếu khảo sát được tổng hợp và xử lý thống kê nhằm phục vụ cho việc phân tích định lượng. Bảng hỏi được thiết kế dựa trên thang đo Likert với 4 phương án lựa chọn, tương ứng với các giá trị điểm số cụ thể: Cao (4 điểm), Trung bình (3 điểm), Thấp (2 điểm) và Rất thấp (1 điểm). Dữ liệu được xử lý bằng cách tính điểm trung bình (ĐTB) cộng theo công thức: $\bar{X} = \frac{\sum x_i \times f_i}{n}$, trong đó:

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

f_i : là tần số lựa chọn của phương án đó;

n : là tổng số đối tượng được khảo sát (Nguyễn & Phạm, 2013).

Giá trị ĐTB cộng thu được sẽ được quy đổi tương ứng thành 4 mức độ đánh giá thực trạng như sau:

Từ 1,0 đến dưới 1,75 là mức rất thấp;

Từ 1,75 đến dưới 2,50 là mức thấp;

Từ 2,50 đến dưới 3,25 là mức trung bình;

Từ 3,25 đến 4,00 là mức cao.

Bên cạnh việc tính toán giá trị trung bình, nghiên cứu còn tính toán độ lệch chuẩn (ĐLC) của từng tiêu chí nhằm phân tích độ phân tán của dữ liệu. Những kết quả phân tích định lượng này, kết hợp cùng thông tin định tính từ phỏng vấn và quan sát, sẽ là cơ sở khoa học vững chắc để tác giả đưa ra những nhận định, đánh giá khái quát về thực trạng, từ đó làm tiền đề đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ GVMN trong đề án.

3. Kết quả đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường mầm non trên địa bàn phường Gò Dầu, tỉnh Tây Ninh

3.1. Thực trạng quy hoạch và phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục ở phường Gò Dầu, tỉnh Tây Ninh

Bảng 1. Kết quả đánh giá thực trạng quy hoạch và phát triển đội ngũ giáo viên mầm non

Stt	Nội dung tiêu chí	ĐTB	ĐLC	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	2,39	0,68	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	0,72	6
3	Lập kế hoạch phát triển đội ngũ GV (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	2,62	0,65	1
4	Phân tích và thiết kế công việc của GVMN dựa trên năng lực	2,39	0,70	3
5	Xác định các nguồn lực để thực hiện công tác quy hoạch phát triển đội ngũ GVMN theo năng lực	2,46	0,66	2
6	Xác định các biện pháp thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN theo năng lực	2,34	0,69	5
ĐTB chung		2,35		

Kết quả khảo sát tại Bảng 1 cho thấy thực trạng quy hoạch và phát triển đội ngũ GVMN ở Phường Gò Dầu hiện nay được đánh giá ở mức trung bình, với ĐTB chung đạt 2,35. Theo quy ước thang đo Likert 4 mức độ, kết quả này phản ánh công tác quy hoạch và phát triển đội ngũ GVMN đã được quan tâm triển khai nhưng hiệu quả thực hiện chưa cao, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay. Đồng thời, sự chênh lệch giữa các tiêu chí cho thấy mức độ thực hiện các nội dung chưa đồng đều và còn tồn tại nhiều hạn chế cần được khắc phục.

Trong các tiêu chí khảo sát, nội dung “Lập kế hoạch phát triển đội ngũ GV bảo đảm số lượng, tỉ lệ GV/trẻ em và cơ cấu giới tính, độ tuổi, dân tộc, năng lực, kinh nghiệm nghề nghiệp” được đánh giá cao nhất với ĐTB 2,62, ĐLC 0,65, xếp hạng 1. Kết quả này cho thấy các cơ sở giáo dục mầm non đã bước đầu quan tâm đến việc xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ theo hướng bảo đảm số lượng và cân đối cơ cấu GV. Việc chú trọng đến các yếu tố về năng lực và kinh nghiệm nghề nghiệp phản ánh nhận thức của CBQL về vai trò của đội ngũ GV trong nâng cao chất lượng chăm sóc và giáo dục trẻ. Tuy nhiên, mức điểm này vẫn chỉ đạt mức khá thấp, cho thấy công tác lập kế hoạch còn thiếu tính chiến lược và chưa thật sự gắn với yêu cầu phát triển giáo dục trong bối cảnh đổi mới hiện nay.

Tiêu chí “Xác định các nguồn lực để thực hiện công tác quy hoạch phát triển đội ngũ GVMN theo năng lực” đạt ĐTB 2,46, ĐLC 0,66, xếp hạng 2. Điều này cho thấy các nhà trường đã có sự quan tâm nhất định đến việc huy động các nguồn lực phục vụ phát triển đội ngũ. Tuy nhiên, hiệu quả triển khai còn hạn chế do nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất và điều kiện hỗ trợ chuyên môn chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu thực tiễn, ảnh hưởng đến tính khả thi của công tác phát triển đội ngũ theo định hướng năng lực.

Hai tiêu chí “Dự báo nhu cầu GVMN, có chính sách điều tiết số lượng và cơ cấu đội ngũ phù hợp với yêu cầu phát triển giáo dục” và “Phân tích, thiết kế công việc của GVMN dựa trên năng lực” cùng đạt ĐTB 2,39, lần lượt có ĐLC là 0,68 và 0,70, xếp hạng 3. Kết quả này phản ánh công tác dự báo nhu cầu đội ngũ và phân tích vị trí việc làm theo năng lực còn nhiều khó khăn. Việc dự báo chưa thật sự sát với tình hình phát triển giáo dục địa phương, trong khi hoạt động phân tích và thiết kế công việc theo năng lực chưa được triển khai bài bản và khoa học. Điều này cho thấy việc tiếp cận quản lý đội ngũ theo định hướng phát triển năng lực vẫn còn hạn chế trong thực tiễn quản lý giáo dục mầm non.

Tiêu chí “Xác định các biện pháp thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN theo năng lực” đạt ĐTB 2,34, ĐLC 0,69, xếp hạng 5. Kết quả này cho thấy các biện pháp triển khai kế hoạch phát triển đội ngũ chưa thật sự đồng bộ và hiệu quả. Một số giải pháp còn mang tính hình thức, thiếu tính khả thi và chưa phù hợp với điều kiện thực tế của từng cơ sở giáo dục mầm non, dẫn đến hiệu quả tác động chưa cao.

Đáng chú ý, tiêu chí “Rà soát và đánh giá đội ngũ GVMN để có kế hoạch phát triển bảo đảm đủ số lượng và cân đối về cơ cấu” có ĐTB thấp nhất với 2,03, ĐLC 0,72, xếp hạng 6. Kết quả này cho thấy công tác rà soát, đánh giá đội ngũ chưa được thực hiện thường xuyên và thiếu chiều sâu. Việc đánh giá chủ yếu vẫn mang tính hành chính, chưa chú trọng đánh giá năng lực nghề nghiệp, nhu cầu phát triển và khả năng đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục của GV. Đây là một trong những nguyên nhân làm cho công tác quy hoạch và phát triển đội ngũ GVMN tại địa phương chưa đạt hiệu quả như mong muốn.

3.2. Thực trạng tuyển dụng và sàng lọc đội ngũ giáo viên mầm non ở phường Gò Dầu, tỉnh Tây Ninh

Bảng 2. Kết quả đánh giá thực trạng tuyển dụng và sàng lọc đội ngũ giáo viên mầm non

Stt	Nội dung tiêu chí	ĐTB	ĐLC	Xếp hạng
1	Xây dựng kế hoạch tuyển dụng đội ngũ GVMN	2,33	0,71	2
2	Xác định tiêu chí tuyển dụng GVMN hướng đến khung năng lực của GV (tuyển chọn đúng người, đúng việc)	2,31	0,69	3
3	Xác định quy trình tuyển dụng GVMN dựa trên quy hoạch	2,28	0,73	5
4	Tổ chức xét tuyển và thi tuyển GVMN theo năng lực	2,18	0,75	6
5	Tuyển chọn kết hợp với sàng lọc đội ngũ GV.	2,38	0,68	1
6	Giám sát công tác tuyển dụng theo quy trình tuyển dụng đã xác định với GVMN	2,31	0,70	3
ĐTB chung		2,30		

Kết quả khảo sát tại Bảng 2 cho thấy thực trạng tuyển dụng và sàng lọc đội ngũ GVMN ở Phường Gò Dầu hiện nay được đánh giá ở mức trung bình, với ĐTB chung đạt 2,30. Kết quả này phản ánh công tác tuyển dụng và sàng lọc đội ngũ GVMN đã được triển khai nhưng hiệu quả chưa cao, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu đổi mới giáo dục trong bối cảnh hiện nay. Đồng thời, mức điểm giữa các tiêu chí có sự chênh lệch không lớn, cho thấy các nội dung tuyển dụng và sàng lọc đội ngũ vẫn còn nhiều hạn chế mang tính đồng bộ.

Trong các tiêu chí khảo sát, nội dung “Tuyển chọn kết hợp với sàng lọc đội ngũ GV” được đánh giá cao nhất với ĐTB 2,38, ĐLC 0,68, xếp hạng 1. Kết quả này cho thấy các cơ sở giáo dục mầm non bước đầu đã quan tâm đến việc kết hợp giữa tuyển dụng và sàng lọc đội ngũ nhằm bảo đảm chất lượng GV đáp ứng yêu cầu công việc. Việc thực hiện sàng lọc trong quá trình tuyển chọn thể hiện nhận thức của CBQL về vai trò của chất lượng đội ngũ đối với chất lượng giáo dục mầm non. Tuy nhiên, mức điểm chỉ đạt ở mức trung bình cho thấy hoạt động này vẫn chưa được thực hiện thật sự hiệu quả và còn thiếu các tiêu chí đánh giá mang tính cụ thể, khách quan.

Tiêu chí “Xây dựng kế hoạch tuyển dụng đội ngũ GVMN” đạt ĐTB 2,33, ĐLC 0,71, xếp hạng 2. Điều này cho thấy các nhà trường và cơ quan quản lý giáo dục đã có sự quan tâm nhất định đến công tác lập kế hoạch tuyển dụng đội ngũ GV. Tuy nhiên, quá trình xây dựng kế hoạch vẫn còn mang tính ngắn hạn, chưa thật sự gắn với nhu cầu phát triển giáo dục địa phương cũng như yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non trong giai đoạn hiện nay.

Hai tiêu chí “Xác định tiêu chí tuyển dụng GVMN hướng đến khung năng lực của GV” và “Giám sát công tác tuyển dụng theo quy trình tuyển dụng đã xác định” cùng đạt ĐTB 2,31, lần lượt có ĐLC là 0,69 và 0,70, xếp hạng 3. Kết quả này phản ánh công tác tuyển dụng bước đầu đã chú trọng đến định hướng tiếp cận năng lực và việc giám sát quy trình tuyển dụng. Tuy nhiên, các tiêu chí tuyển dụng chưa thật sự cụ thể và chưa phản ánh đầy đủ yêu cầu năng lực nghề nghiệp của GV trong bối cảnh đổi mới giáo dục. Bên cạnh đó, công tác giám sát tuyển dụng còn thiếu chặt chẽ, dẫn đến hiệu quả kiểm soát chất lượng đầu vào của đội ngũ GV chưa cao.

Tiêu chí “Xác định quy trình tuyển dụng GVMN dựa trên quy hoạch” đạt ĐTB 2,28, ĐLC 0,73, xếp hạng 5. Kết quả này cho thấy việc xây dựng quy trình tuyển dụng còn thiếu tính khoa học và chưa thật sự gắn kết với công tác quy hoạch phát triển đội ngũ GV. Một số quy trình tuyển dụng chưa bảo đảm tính thống nhất, chưa bám sát nhu cầu thực tế của các cơ sở giáo dục mầm non, làm ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả tuyển dụng đội ngũ.

Đáng chú ý, tiêu chí “Tổ chức xét tuyển và thi tuyển GVMN theo năng lực” có ĐTB thấp nhất với 2,18, ĐLC 0,75, xếp hạng 6. Điều này phản ánh hoạt động tuyển dụng GV theo định hướng phát triển năng lực còn nhiều hạn chế. Việc tổ chức xét tuyển và thi tuyển chủ yếu vẫn dựa trên yêu cầu về văn bằng, chứng chỉ hoặc hồ sơ hành chính, chưa thật sự chú trọng đánh giá năng lực nghề nghiệp, kỹ năng thực hành sư phạm và khả năng đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non. Đây là một trong những nguyên nhân ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ GV hiện nay.

Từ kết quả khảo sát có thể nhận định rằng, công tác tuyển dụng và sàng lọc đội ngũ GVMN ở địa phương đã có sự quan tâm triển khai nhưng hiệu quả thực hiện chưa cao và chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Do đó, trong thời gian tới cần tăng cường xây dựng kế hoạch tuyển dụng gắn với quy hoạch phát triển đội ngũ, hoàn thiện tiêu chí tuyển dụng theo tiếp cận năng lực, đồng thời nâng cao hiệu quả giám sát và tổ chức tuyển dụng nhằm bảo đảm tuyển chọn được đội ngũ GV có phẩm chất và năng lực phù hợp với yêu cầu phát triển giáo dục mầm non hiện nay.

3.3. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên mầm non ở phường Gò Dầu, tỉnh Tây Ninh

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

Stt	Nội dung tiêu chí	ĐTB	ĐLC	Xếp hạng
1	Xác định, thăm dò nhu cầu bồi dưỡng của GVMN	3,00	0,66	4
2	Xây dựng và công khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GVMN theo hướng phát triển năng lực nghề nghiệp	3,13	0,62	1
3	Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng GV theo kế hoạch xác định	2,88	0,70	5
4	Tổ chức bồi dưỡng chuyên môn theo các chuyên đề cho GVMN	3,06	0,64	2
5	Tổ chức chương trình giao lưu GVMN giỏi để bồi dưỡng GV	2,84	0,72	6
6	Tạo điều kiện cho GV tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ	2,97	0,68	3
ĐTB chung		3,01		

Kết quả khảo sát tại Bảng 3 cho thấy thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN ở Phường Gò Dầu hiện nay được đánh giá ở mức khá, với ĐTB chung đạt 3,01. Kết quả này phản ánh công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN đã được các cơ sở giáo dục và CBQL quan tâm triển khai tương đối thường xuyên nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Tuy nhiên, mức độ thực hiện giữa các nội dung vẫn còn có sự khác biệt, cho thấy một số hoạt động bồi dưỡng chưa thật sự đồng bộ và hiệu quả.

Trong các tiêu chí khảo sát, nội dung “Xây dựng và công khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GVMN theo hướng phát triển năng lực nghề nghiệp” được đánh giá cao nhất với ĐTB 3,13, ĐLC 0,62, xếp hạng 1. Kết quả này cho thấy các cơ sở giáo dục mầm non đã bước đầu chú trọng xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng theo định hướng phát triển năng lực nghề nghiệp cho GV. Việc công khai kế hoạch góp phần tạo điều kiện để GV chủ động tham gia các hoạt động học tập, nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ. Đồng thời, điều này cũng phản ánh nhận thức tích cực của CBQL đối với vai trò của công tác bồi dưỡng trong nâng cao chất lượng đội ngũ GV đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

Tiêu chí “Tổ chức bồi dưỡng chuyên môn theo các chuyên đề cho GVMN” đạt ĐTB 3,06, ĐLC 0,64, xếp hạng 2. Kết quả này cho thấy hoạt động bồi dưỡng chuyên đề đã được triển khai tương đối thường xuyên và phù hợp với nhu cầu thực tiễn của GV. Các chuyên đề bồi dưỡng góp phần hỗ trợ GV cập nhật kiến thức, đổi mới phương pháp chăm sóc và giáo dục trẻ, đồng thời nâng cao kỹ năng nghề nghiệp trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Nội dung “Tạo điều kiện cho GV tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ” đạt ĐTB 2,97, ĐLC 0,68, xếp hạng 3. Điều này phản ánh các nhà trường đã có sự quan tâm nhất định trong việc khuyến khích GV chủ động học tập và phát triển năng lực nghề nghiệp. Tuy nhiên, kết quả vẫn chưa đạt mức cao cho thấy môi trường và điều kiện hỗ trợ hoạt động tự học, tự bồi dưỡng của GV còn hạn chế, chưa tạo được động lực mạnh mẽ để GV tích cực tham gia học tập thường xuyên.

Tiêu chí “Xác định, thăm dò nhu cầu bồi dưỡng của GVMN” đạt ĐTB 3,00, ĐLC 0,66, xếp hạng 4. Kết quả này cho thấy việc khảo sát nhu cầu bồi dưỡng của GV đã được thực hiện

nhưng chưa thật sự sâu sát và toàn diện. Một số nội dung bồi dưỡng vẫn còn mang tính chung chung, chưa xuất phát đầy đủ từ nhu cầu thực tế của GV và yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non.

Tiêu chí “Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng GV theo kế hoạch xác định” đạt ĐTB 2,88, DLC 0,70, xếp hạng 5. Kết quả này phản ánh việc triển khai các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng vẫn còn gặp nhiều khó khăn, đặc biệt là về thời gian, nguồn lực và điều kiện tổ chức thực hiện. Một số kế hoạch bồi dưỡng chưa được triển khai đầy đủ hoặc chưa bảo đảm tính liên tục, dẫn đến hiệu quả tác động đối với chất lượng đội ngũ GV chưa cao.

Đáng chú ý, tiêu chí “Tổ chức chương trình giao lưu GVMN giỏi để bồi dưỡng GV” có ĐTB thấp nhất với 2,84, DLC 0,72, xếp hạng 6. Điều này cho thấy các hoạt động giao lưu, học hỏi kinh nghiệm giữa GV còn hạn chế và chưa được tổ chức thường xuyên. Trong khi đó, giao lưu chuyên môn và chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn là một trong những hình thức bồi dưỡng có ý nghĩa quan trọng trong việc nâng cao năng lực nghề nghiệp cho GVMN. Việc chưa chú trọng tổ chức các hoạt động này đã làm hạn chế cơ hội học tập, trao đổi kinh nghiệm và phát triển chuyên môn của đội ngũ GV.

Từ kết quả khảo sát có thể nhận định rằng, công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ GVMN tại địa phương đã đạt được những kết quả tích cực bước đầu, đặc biệt trong việc xây dựng kế hoạch và tổ chức các hoạt động bồi dưỡng chuyên môn. Tuy nhiên, một số nội dung như khảo sát nhu cầu bồi dưỡng, triển khai kế hoạch đào tạo và tổ chức giao lưu chuyên môn vẫn còn nhiều hạn chế. Do đó, trong thời gian tới cần tiếp tục đổi mới nội dung, hình thức bồi dưỡng theo hướng thiết thực, tăng cường hỗ trợ GV tự học và mở rộng các hoạt động giao lưu, chia sẻ kinh nghiệm nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

3.4. Thực trạng đánh giá đội ngũ giáo viên mầm non ở phường Gò Dầu, tỉnh Tây Ninh

Bảng 4. Kết quả đánh giá thực trạng đánh giá đội ngũ giáo viên mầm non

Stt	Nội dung tiêu chí	ĐTB	DLC	Xếp hạng
1	Xây dựng và công khai các tiêu chí đánh giá theo vị trí việc làm, năng lực của GV	2,88	0,66	1
2	Xây dựng và thực hiện quy trình kiểm tra đánh giá GVMN theo năng lực	2,84	0,69	2
3	Tổ chức kiểm tra, đánh giá GVMN theo chuẩn nghề nghiệp	2,69	0,72	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	0,68	2
5	Nhà trường xem xét và điều chỉnh đánh giá dựa vào năng lực GV, hoàn cảnh cụ thể	2,80	0,70	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	0,71	5
ĐTB chung		2,83		

Kết quả khảo sát tại Bảng 4 cho thấy thực trạng đánh giá đội ngũ GVMN ở Phường Gò Dầu hiện nay được đánh giá ở mức khá, với ĐTB chung đạt 2,83. Kết quả này phản ánh công tác đánh giá đội ngũ GVMN đã được các cơ sở giáo dục quan tâm triển khai theo hướng tiếp cận năng lực và chuẩn nghề nghiệp. Tuy nhiên, mức điểm giữa các tiêu chí chưa cao và còn có sự chênh lệch nhất định, cho thấy công tác đánh giá GV vẫn còn tồn tại những hạn chế cần được tiếp tục hoàn thiện nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Trong các tiêu chí khảo sát, nội dung “Xây dựng và công khai các tiêu chí đánh giá theo vị trí việc làm, năng lực của GV” được đánh giá cao nhất với ĐTB 2,88, ĐLC 0,66, xếp hạng 1. Kết quả này cho thấy các cơ sở giáo dục mầm non đã bước đầu chú trọng xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá GV theo định hướng phát triển năng lực nghề nghiệp và phù hợp với vị trí việc làm. Việc công khai tiêu chí đánh giá góp phần tạo sự minh bạch trong công tác quản lý đội ngũ, giúp GV nhận thức rõ yêu cầu nghề nghiệp và định hướng phấn đấu trong quá trình công tác. Tuy nhiên, mức điểm chưa thật sự cao cho thấy hệ thống tiêu chí đánh giá vẫn còn thiếu tính cụ thể và chưa phản ánh đầy đủ yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non hiện nay.

Tiêu chí “Xây dựng và thực hiện quy trình kiểm tra đánh giá GVMN theo năng lực” và tiêu chí “Sử dụng các kênh thông tin, lực lượng khác nhau để đánh giá GV” cùng đạt ĐTB 2,84, lần lượt có ĐLC là 0,69 và 0,68, cùng xếp hạng 2. Kết quả này cho thấy các nhà trường đã bước đầu triển khai quy trình đánh giá GV theo tiếp cận năng lực và có sự phối hợp nhiều nguồn thông tin trong quá trình đánh giá. Việc sử dụng các kênh thông tin từ nhà trường, đồng nghiệp, phụ huynh và hoạt động tự đánh giá của GV góp phần nâng cao tính khách quan trong đánh giá đội ngũ. Tuy nhiên, hiệu quả thực hiện chưa thật sự đồng đều, một số hoạt động đánh giá vẫn mang tính hình thức và chưa phát huy đầy đủ vai trò phản hồi nhằm nâng cao năng lực nghề nghiệp của GV.

Tiêu chí “Nhà trường xem xét và điều chỉnh đánh giá dựa vào năng lực GV, hoàn cảnh cụ thể” đạt ĐTB 2,80, ĐLC 0,70, xếp hạng 4. Điều này phản ánh các cơ sở giáo dục đã có sự quan tâm nhất định đến việc đánh giá GV theo đặc điểm cá nhân và điều kiện thực tế. Tuy nhiên, việc vận dụng kết quả đánh giá để điều chỉnh, hỗ trợ và phát triển GV vẫn còn hạn chế, chưa thật sự linh hoạt và phù hợp với yêu cầu phát triển năng lực nghề nghiệp của từng GV.

Tiêu chí “Tổng kết công tác đánh giá GV và sử dụng kết quả đánh giá vào phát triển năng lực nghề nghiệp GV” đạt ĐTB 2,70, ĐLC 0,71, xếp hạng 5. Kết quả này cho thấy việc sử dụng kết quả đánh giá để phục vụ công tác phát triển đội ngũ GV chưa đạt hiệu quả cao. Hoạt động tổng kết, rút kinh nghiệm và xây dựng kế hoạch hỗ trợ GV sau đánh giá còn thiếu tính thường xuyên và chưa thật sự gắn với nhu cầu phát triển nghề nghiệp của đội ngũ.

Đáng chú ý, tiêu chí “Tổ chức kiểm tra, đánh giá GVMN theo chuẩn nghề nghiệp” có ĐTB thấp nhất với 2,69, ĐLC 0,72, xếp hạng 6. Điều này phản ánh công tác đánh giá GV theo chuẩn nghề nghiệp vẫn còn nhiều hạn chế trong quá trình triển khai thực hiện. Việc đánh giá chủ yếu còn thiên về hình thức, chưa chú trọng đúng mức đến năng lực thực tiễn, khả năng đổi mới phương pháp giáo dục và hiệu quả chăm sóc, giáo dục trẻ của GV. Đồng thời, một số tiêu chí trong chuẩn nghề nghiệp chưa được vận dụng linh hoạt, phù hợp với điều kiện thực tế của các cơ sở giáo dục mầm non tại địa phương.

Từ kết quả khảo sát có thể nhận định rằng, công tác đánh giá đội ngũ GVMN tại địa phương đã có những chuyển biến tích cực theo hướng tiếp cận năng lực và chuẩn nghề nghiệp. Tuy nhiên, việc tổ chức đánh giá, sử dụng kết quả đánh giá và phát huy vai trò của hoạt động đánh giá trong phát triển năng lực nghề nghiệp GV vẫn còn nhiều hạn chế. Vì vậy, trong thời gian tới cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống tiêu chí và quy trình đánh giá, tăng cường sử dụng nhiều nguồn thông tin trong đánh giá GV, đồng thời gắn kết chặt chẽ kết quả đánh giá với công tác đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ nhằm nâng cao chất lượng GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

3.5. Thực trạng xây dựng môi trường và tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên mầm non ở phường Gò Dầu, tỉnh Tây Ninh

Bảng 5. Kết quả đánh giá thực trạng xây dựng môi trường và tạo động lực cho đội ngũ giáo viên mầm non

Stt	Nội dung tiêu chí	ĐTB	ĐLC	Xếp hạng
1	Xây dựng quan hệ hợp tác giữa GV và trẻ em mầm non, giữa GV với GV, giữa GV với phụ huynh.	3,14	0,61	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	0,67	3
3	Tạo điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị, tài liệu chuyên môn.	2,78	0,72	6
4	Đảm bảo đúng chế độ, chính sách cho GVMN theo qui định của Nhà nước (lương, phụ cấp...)	3,00	0,65	2
5	Đảm bảo GV được tăng lương sớm khi có thành tích xuất sắc trong chăm sóc, giáo dục trẻ	2,81	0,70	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	0,68	4
ĐTB chung		2,91		

Kết quả khảo sát tại Bảng 5 cho thấy thực trạng xây dựng môi trường và tạo động lực cho đội ngũ GVMN ở Phường Gò Dầu được đánh giá ở mức khá, với ĐTB chung đạt 2,91. Kết quả này phản ánh các cơ sở giáo dục mầm non đã có sự quan tâm nhất định đến việc xây dựng môi trường làm việc và tạo động lực cho đội ngũ GV trong bối cảnh đổi mới giáo dục. Tuy nhiên, giữa các nội dung khảo sát vẫn tồn tại sự chênh lệch nhất định, cho thấy một số điều kiện và chính sách hỗ trợ GV chưa thật sự đáp ứng yêu cầu phát triển đội ngũ trong giai đoạn hiện nay.

Trong các tiêu chí khảo sát, nội dung “Xây dựng quan hệ hợp tác giữa GV và trẻ em mầm non, giữa GV với GV, giữa GV với phụ huynh” được đánh giá cao nhất với ĐTB 3,14, ĐLC 0,61, xếp hạng 1. Kết quả này cho thấy các cơ sở giáo dục mầm non đã chú trọng xây dựng mối quan hệ hợp tác, thân thiện và tích cực giữa các lực lượng tham gia vào hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ. Môi trường quan hệ tốt góp phần tạo điều kiện thuận lợi để GV thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, đồng thời tăng cường sự phối hợp giữa gia đình và nhà trường trong giáo dục trẻ mầm non. Đây là một yếu tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ và tạo động lực làm việc cho đội ngũ GV.

Tiêu chí “Đảm bảo đúng chế độ, chính sách cho GVMN theo quy định của Nhà nước” đạt ĐTB 3,00, ĐLC 0,65, xếp hạng 2. Kết quả này phản ánh các cơ sở giáo dục đã cơ bản thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách đối với GV như tiền lương, phụ cấp và các quyền lợi khác theo quy định hiện hành. Việc bảo đảm chế độ, chính sách góp phần ổn định đời sống và tạo tâm lý yên tâm công tác cho đội ngũ GV. Tuy nhiên, mức điểm chưa thật sự cao cho thấy vẫn còn những khó khăn nhất định trong việc thực hiện đầy đủ và kịp thời các chính sách hỗ trợ đối với GVMN.

Nội dung “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” đạt ĐTB 2,94, ĐLC 0,67, xếp hạng 3. Kết quả này cho thấy môi trường làm việc trong các nhà trường bước đầu đã tạo được sự hợp tác và hỗ

trợ giữa các thành viên. Tuy nhiên, việc xây dựng môi trường tâm lý tích cực vẫn chưa thật sự đồng đều giữa các cơ sở giáo dục, một số nơi chưa tạo được sự gắn kết và chia sẻ hiệu quả giữa CBQL với GV trong quá trình thực hiện nhiệm vụ chuyên môn.

Tiêu chí “Tạo môi trường tốt cho GVMN làm việc và học tập” đạt ĐTB 2,90, DLC 0,68, xếp hạng 4. Điều này phản ánh các cơ sở giáo dục đã có sự quan tâm nhất định đến việc tạo điều kiện cho GV phát huy năng lực, sở trường và tính chủ động trong công việc. Tuy nhiên, việc xây dựng môi trường làm việc theo hướng khuyến khích sáng tạo và phát triển nghề nghiệp cho GV vẫn còn nhiều hạn chế, chưa tạo được động lực mạnh mẽ để GV đổi mới hoạt động chăm sóc và giáo dục trẻ.

Tiêu chí “Đảm bảo GV được tăng lương sớm khi có thành tích xuất sắc trong chăm sóc, giáo dục trẻ” đạt ĐTB 2,81, DLC 0,70, xếp hạng 5. Kết quả này cho thấy việc thực hiện các chính sách động viên, khuyến khích GV có thành tích tốt chưa thật sự hiệu quả. Các hình thức khen thưởng và động viên vật chất còn hạn chế, chưa tạo được động lực mạnh mẽ để GV phấn đấu nâng cao chất lượng công tác chuyên môn.

Đáng chú ý, tiêu chí “Tạo điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị, tài liệu chuyên môn” có ĐTB thấp nhất với 2,78, DLC 0,72, xếp hạng 6. Điều này phản ánh cơ sở vật chất và điều kiện hỗ trợ hoạt động chuyên môn cho GVMN vẫn còn nhiều khó khăn và chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu đổi mới giáo dục. Một số cơ sở giáo dục còn thiếu trang thiết bị dạy học, tài liệu chuyên môn và môi trường học tập phù hợp, ảnh hưởng đến chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ cũng như hiệu quả phát triển năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GV.

Từ kết quả khảo sát có thể nhận định rằng, công tác xây dựng môi trường và tạo động lực cho đội ngũ GVMN tại địa phương đã đạt được một số kết quả tích cực, đặc biệt trong việc xây dựng mối quan hệ hợp tác và thực hiện các chế độ, chính sách đối với GV. Tuy nhiên, các điều kiện về cơ sở vật chất, môi trường làm việc và cơ chế động viên, khuyến khích GV vẫn còn nhiều hạn chế. Vì vậy, thời gian tới cần tiếp tục cải thiện điều kiện làm việc, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, đồng thời đổi mới chính sách động viên, khuyến khích nhằm tạo động lực và môi trường thuận lợi cho đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

3.6. Thực trạng tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên mầm non ở phường Gò Dầu, tỉnh Tây Ninh

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

Stt	Nội dung tiêu chí	ĐTB	DLC	Xếp hạng
1	Có chính sách khuyến khích GVMN nâng cao trình độ chuyên môn. học tập	2,81	0,70	3
2	Có chính sách khen thưởng phù hợp, kịp thời và công bằng khi GV thành công trong công việc	2,81	0,69	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	0,71	5
4	Trong nhà trường mầm non GV có nhiều cơ hội phát triển về chuyên môn và quản lý	3,08	0,65	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	0,68	2
ĐTB chung		2,88		

Kết quả khảo sát tại Bảng 6 cho thấy thực trạng tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ GVMN ở Phường Gò Dầu được đánh giá ở mức khá, với ĐTB chung đạt 2,88 và ĐLC là 0,69. Kết quả này phản ánh các cơ sở giáo dục mầm non đã bước đầu quan tâm đến việc tạo điều kiện và cơ hội phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ GV nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Tuy nhiên, mức điểm của các tiêu chí chưa thật sự cao, cho thấy công tác phát triển nghề nghiệp cho GV vẫn còn những hạn chế cần tiếp tục được cải thiện.

Trong các tiêu chí khảo sát, nội dung “Trong nhà trường mầm non GV có nhiều cơ hội phát triển về chuyên môn và quản lý” được đánh giá cao nhất với ĐTB 3,08, ĐLC 0,65, xếp hạng 1. Kết quả này cho thấy các cơ sở giáo dục mầm non đã tạo điều kiện nhất định để GV tham gia các hoạt động chuyên môn, đảm nhận các nhiệm vụ quản lý hoặc phát triển năng lực nghề nghiệp trong quá trình công tác. Điều này góp phần giúp GV nâng cao kinh nghiệm thực tiễn, phát huy năng lực cá nhân và từng bước thích ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non hiện nay. Tuy nhiên, mức điểm chỉ đạt ở mức khá cho thấy cơ hội phát triển nghề nghiệp giữa các GV vẫn chưa thật sự đồng đều và còn phụ thuộc vào điều kiện cụ thể của từng nhà trường.

Tiêu chí “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 ĐTB 2,88, ĐLC 0,68, xếp hạng 2. Kết quả này phản ánh các cơ sở giáo dục đã bước đầu chú trọng giao nhiệm vụ nhằm tạo điều kiện để GV rèn luyện và phát triển năng lực nghề nghiệp. Đồng thời, việc có sự hỗ trợ, hướng dẫn từ đồng nghiệp hoặc CBQL giúp GV tích lũy thêm kinh nghiệm chuyên môn và nâng cao kỹ năng nghề nghiệp. Tuy nhiên, hoạt động hỗ trợ và kèm cặp GV vẫn chưa được tổ chức thường xuyên và đồng bộ, nên hiệu quả phát triển nghề nghiệp chưa thật sự cao.

Hai tiêu chí “Có chính sách khuyến khích GVMN nâng cao trình độ chuyên môn, học tập” và “Có chính sách khen thưởng phù hợp, kịp thời và công bằng khi GV thành công trong công việc” cùng đạt ĐTB 2,81, lần lượt có ĐLC là 0,70 và 0,69, cùng xếp hạng 3. Kết quả này cho thấy các cơ sở giáo dục đã có sự quan tâm nhất định đến việc khuyến khích GV học tập, nâng cao trình độ và ghi nhận thành tích của GV trong quá trình công tác. Tuy nhiên, các chính sách động viên và khuyến khích vẫn chưa thật sự tạo được động lực mạnh mẽ cho GV phát triển nghề nghiệp. Một số hình thức khen thưởng còn mang tính hình thức, chưa gắn chặt với kết quả và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn của GV.

Đáng chú ý, tiêu chí “GV được tham gia các lớp tập huấn, hội thảo có liên quan đến chuyên môn chăm sóc, giáo dục trẻ” có ĐTB thấp nhất với 2,80, ĐLC 0,71, xếp hạng 5. Điều này phản ánh cơ hội tham gia các hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, hội thảo và tập huấn của GV còn hạn chế. Một số GV chưa được tạo điều kiện tham gia thường xuyên các chương trình đào tạo, cập nhật kiến thức và kỹ năng mới phục vụ công tác chăm sóc, giáo dục trẻ. Đây là một trong những hạn chế ảnh hưởng đến khả năng phát triển nghề nghiệp và thích ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non của đội ngũ GV hiện nay.

Từ kết quả khảo sát có thể nhận định rằng, công tác tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ GVMN tại địa phương đã đạt được một số kết quả tích cực, đặc biệt trong việc tạo cơ hội phát triển chuyên môn và giao nhiệm vụ nhằm nâng cao năng lực nghề nghiệp cho GV. Tuy nhiên, các chính sách khuyến khích, động viên và cơ hội tham gia bồi dưỡng chuyên môn vẫn còn hạn chế, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu phát triển đội ngũ GV trong bối cảnh đổi mới giáo dục. Vì vậy, trong thời gian tới cần tiếp tục hoàn thiện các chính sách hỗ trợ phát triển nghề nghiệp, mở rộng cơ hội tham gia tập huấn, hội thảo chuyên môn, đồng thời tăng cường cơ chế động viên và tạo điều kiện thuận lợi để GV phát huy năng lực, nâng cao trình độ chuyên môn và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non hiện nay.

4. Kết luận

Nghiên cứu đã phản ánh tương đối toàn diện thực trạng quản lý và phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục tại Phường Gò Dầu. Kết quả khảo sát cho thấy các nội dung như quy hoạch phát triển đội ngũ, tuyển dụng và sàng lọc, đào tạo bồi dưỡng, đánh giá GV, xây dựng môi trường làm việc và tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp cho GV đã được các cơ sở giáo dục quan tâm triển khai và đạt được một số kết quả tích cực. Các nhà trường bước đầu chú trọng phát triển đội ngũ theo định hướng tiếp cận năng lực nghề nghiệp, quan tâm xây dựng môi trường làm việc hợp tác, tạo điều kiện cho GV tham gia các hoạt động chuyên môn và thực hiện các chế độ, chính sách theo quy định. Tuy nhiên, nhiều nội dung vẫn còn những hạn chế như công tác quy hoạch và tuyển dụng chưa thật sự đồng bộ; hoạt động đào tạo, bồi dưỡng chưa đáp ứng đầy đủ nhu cầu phát triển nghề nghiệp; việc đánh giá GV còn mang tính hình thức; cơ sở vật chất, học liệu và chính sách động viên GV còn hạn chế. Bên cạnh đó, cơ hội tham gia tập huấn, hội thảo chuyên môn và phát triển năng lực nghề nghiệp của GV chưa thật sự thường xuyên và hiệu quả. Từ kết quả nghiên cứu cho thấy, để nâng cao chất lượng đội ngũ GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay, cần thực hiện đồng bộ các giải pháp như hoàn thiện công tác quy hoạch và tuyển dụng đội ngũ theo hướng tiếp cận năng lực; tăng cường đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ; đổi mới công tác đánh giá GV; cải thiện môi trường làm việc, chế độ chính sách và tạo điều kiện thuận lợi cho GV phát triển nghề nghiệp bền vững.

Tài liệu tham khảo

- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018a). *Thông tư số 25/2018/TT-BGDĐT ngày 08/10/2018 Ban hành quy định chuẩn hiệu trưởng cơ sở giáo dục mầm non.*
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018b). *Thông tư số 26/2018/TT-BGDĐT ngày 08/10/2018 ban hành chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non.*
- Cao, T. H. N. (2016). Một số biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên Mầm non đáp ứng nhu cầu giáo dục Mầm non hiện nay. *Tạp chí Giáo dục*, 384(2), 5-8.
- Hồ, L. H. (2011). *Nghề giáo viên mầm non.* NXB Giáo dục Việt Nam.
- Hoàng, V. C., & Huỳnh, V. S. (2019). 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. [https://doi.org/10.54607/hcmue.js.0.65.854\(2014\)](https://doi.org/10.54607/hcmue.js.0.65.854(2014))
- Hồng, T. C. T., & Trần, Đ. N. (2024). 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. 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>
- Nguyễn, D. N. (2021). Chuẩn nghề nghiệp giáo viên và mô hình đào tạo giáo viên theo định hướng chuẩn. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Đại học Thái Nguyên*, 226(18), 3-11. <https://doi.org/10.34238/tnu-jst.5097>
- Nguyễn, T. B. M. (2015). *Phát triển đội ngũ giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi các tỉnh Tây Nguyên.* Luận án Tiến sĩ Khoa học giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.

- Nguyễn, T. M. L., & Nguyễn, T. T. (1998). *Tổ chức quản lý nhóm lớp mầm non*. NXB Giáo dục.
- Nguyễn, V. Đ., & Phạm, M. H. (2013). *Phương pháp nghiên cứu khoa học quản lý giáo dục*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- Trần, T. P. N., Nguyễn, L. H., Ngô, T. T. T., Nguyễn, T. H., & Nguyễn, T. T. L. (2025). Chuẩn nghề nghiệp giáo viên phổ thông tại Australia và những kinh nghiệm cho Việt Nam. *Tap chí Giáo dục*, 25 (đặc biệt 8), 8-14. <https://tcgd.tapchigiaoduc.edu.vn/index.php/tapchi/article/view/4273>