PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON ĐÁP ỨNG CHUẨN NGHỀ NGHIỆP Ở XÃ CÙ LAO DUNG, THÀNH PHỐ CẦN THƠ

HỨA THỊ PHỤNG HOÀNG
HVCH Trường Đại học Đồng Tháp
LỮ THỊ HẢI YẾN
Trường Cao đẳng Sư phạm Đắk Lắk
NGUYỄN VĂN ĐỆ
Trường Đại học Đồng Tháp

Nhận bài ngày 29/9/2026. Sửa chữa xong 19/10/2026. Duyệt đăng 24/10/2026.

Abstract

This study examines the development of the preschool teacher workforce to meet professional standards in Cu Lao Dung Commune, Can Tho City. The survey involved 92 participants, including five principals and vice-principals and 87 teachers. Data were collected through questionnaires, interviews, professional discussions, classroom observations, and document analysis and were analyzed using descriptive statistics. Awareness of the need for teacher development received a mean score of 3.05 on a four-point scale. Across six management dimensions, mean scores ranged from 2.38 to 2.82, with teacher deployment receiving the highest rating and recruitment the lowest. Major limitations concerned workforce forecasting and resource planning, competency-based recruitment, opportunities for teachers to develop individual strengths, support for self-directed learning, and the use of evaluation results in professional development. Policy mechanisms were rated as the most influential factor. The findings provide a basis for improving workforce planning, recruitment, professional learning, evaluation, and workplace support in accordance with local conditions.

Keywords: *Can Tho City, Cu Lao Dung Commune, preschool teachers, professional standards, teacher development.*

1. Đặt vấn đề

Phát triển đội ngũ giáo viên mầm non (GVMN) cần gắn số lượng, cơ cấu với năng lực thực hiện nhiệm vụ và điều kiện làm việc. Điều lệ Trường mầm non quy định nhiệm vụ nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ và trách nhiệm quản lý đội ngũ của nhà trường (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2026b).

Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo đặt ra yêu cầu xây dựng đội ngũ nhà giáo, bảo đảm số lượng, chất lượng và cơ cấu GV (Ban Chấp hành Trung ương, 2025). Đối với giáo dục mầm non, Thông tư số 19/2023/TT-BGDĐT ngày 30/10/2023 hướng dẫn về vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục mầm non công lập; Thông tư số 28/2026/TT-BGDĐT ngày 09/4/2026 quy định Chuẩn nghề nghiệp GVMN là các căn cứ trực tiếp để tổ chức phát triển đội ngũ (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2023, 2026a).

Các nghiên cứu quốc tế cung cấp cách tiếp cận phát triển nghề nghiệp gắn với thực hành. Buysse, Winton và Rous (2009) đề xuất định nghĩa và khung khái niệm, nhấn mạnh việc lựa chọn cơ hội học tập phù hợp với người học và đánh giá tác động đến thực hành nghề nghiệp. Qua phân tích tổng hợp các nghiên cứu thực nghiệm và bán thực nghiệm, Egert, Fukkink và Eckhardt (2018) ghi nhận tác động tích cực của bồi dưỡng tại chức đối với chất lượng quá trình giáo dục mầm non.

Email: huathiphunghoang.mgsonca.cld@soctrang.edu.vn

Trong nước, nhóm tác giả Huỳnh Thị Thanh Phương và Nguyễn Văn Bắc (2021) khảo sát tại các trường mầm non ở thị xã Hòa Thành, tỉnh Tây Ninh, ghi nhận kết quả tích cực về lập kế hoạch tuyển dụng, phân công theo trình độ đào tạo, đồng thời chỉ ra hạn chế trong tuyển dụng và bồi dưỡng. Nguyễn Thị Hiền và Trần Văn Trung (2023) cho thấy nhiều nội dung bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVMN khu vực Đông Nam Bộ được đánh giá ở mức trung bình, đặt ra yêu cầu điều chỉnh hoạt động này.

Từ nghiên cứu tại các tỉnh Tây Bắc Bộ, nhóm tác giả Nguyễn Thị Lệ Hường và Phạm Văn Thuần (2025) khuyến nghị xác định nhu cầu, mục tiêu bồi dưỡng, lựa chọn nội dung, hình thức phù hợp và sử dụng kết quả đánh giá để điều chỉnh hoạt động. Nguyễn Thị Hiền (2026), nghiên cứu tại phường Thủ Dầu Một, Thành phố Hồ Chí Minh, cũng chỉ ra hạn chế về ứng dụng công nghệ thông tin, đổi mới phương pháp giáo dục và tự bồi dưỡng của GV.

Các công trình trên gợi ý xem xét sự gắn kết giữa quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, bồi dưỡng và đánh giá, cùng điều kiện hỗ trợ nghề nghiệp. Việc vận dụng cần căn cứ vào tình hình các trường tại địa phương.

Tại xã Cù Lao Dung, thành phố Cần Thơ, nghiên cứu tập trung phân tích nhận thức về phát triển đội ngũ GVMN, sáu nội dung quản lý và các yếu tố ảnh hưởng. Kết quả khảo sát được sử dụng để xác định những nội dung cần điều chỉnh nhằm đáp ứng chuẩn nghề nghiệp.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được triển khai từ tháng 8/2026 tại các trường mầm non ở xã Cù Lao Dung, thành phố Cần Thơ. Khách thể khảo sát gồm 92 người: 05 hiệu trưởng, phó hiệu trưởng và 87 GV. Bảng hỏi tập trung vào nhận thức về sự cần thiết phát triển đội ngũ GVMN; quy hoạch; tuyển dụng; sử dụng; đào tạo, bồi dưỡng; kiểm tra, đánh giá; môi trường làm việc và tạo động lực gắn bó nghề nghiệp; các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ.

Điều tra bằng bảng hỏi được kết hợp với phỏng vấn, trao đổi, trò chuyện, dự giờ và nghiên cứu hồ sơ, kế hoạch, báo cáo của nhà trường để bổ sung thông tin thực tiễn. Dữ liệu được tổng hợp, mã hóa và xử lý bằng phần mềm SPSS, sử dụng điểm trung bình (ĐTB) và thứ bậc để mô tả kết quả. Thang đo khảo sát có bốn mức, mã hóa từ 1 đến 4 điểm. Theo quy ước của nghiên cứu, ĐTB từ 1,00 đến 1,75 tương ứng mức Yếu; từ 1,76 đến 2,50 là Trung bình; từ 2,51 đến 3,25 là Khá; từ 3,26 đến 4,00 là Tốt.

3. Nội dung nghiên cứu

3.1. Nhận thức về sự cần thiết phát triển đội ngũ giáo viên mầm non

Bảng 1: Nhận thức về sự cần thiết phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng chuẩn nghề nghiệp

TT	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Nhận thức về sự cần thiết của việc phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng chuẩn nghề nghiệp đối với nâng cao chất lượng GDMN.	3,16	1
2	Nhận thức về sự cần thiết phải nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn và năng lực sư phạm của GVMN.	3,12	2
3	Nhận thức về sự cần thiết của công tác quy hoạch, tuyển dụng và bố trí sử dụng GVMN phù hợp với năng lực, vị trí việc làm.	2,97	5
4	Nhận thức về tầm quan trọng của đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên nhằm nâng cao năng lực nghề nghiệp cho GVMN.	3,10	3
5	Nhận thức về tầm quan trọng của đánh giá GVMN theo chuẩn nghề nghiệp trong việc xác định điểm mạnh, hạn chế và nhu cầu phát triển của GV.	2,97	5
6	Nhận thức về sự cần thiết của việc bảo đảm chế độ, chính sách và xây dựng môi trường làm việc thuận lợi để GV phát huy năng lực, gắn bó với nghề.	3,00	4
	ĐTB chung	**3,05**	

Nguồn: Kết quả khảo sát, N = 92.

CBQL và GV nhận thức tương đối tốt về sự cần thiết phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng chuẩn nghề nghiệp, với ĐTB chung 3,05. Nội dung gắn phát triển đội ngũ với chất lượng GDMN được đánh giá cao

nhất (3,16). Tiếp theo là nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn và năng lực sư phạm (3,12), đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên (3,10), bảo đảm chế độ, chính sách và môi trường làm việc (3,00).

Hai nội dung cùng đạt 2,97 điểm là quy hoạch, tuyển dụng, bố trí sử dụng GV và đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp. Nhận thức về các khâu quản lý cụ thể này còn hạn chế hơn so với nhận thức chung về sự cần thiết phát triển đội ngũ. Vì vậy, hoạt động tuyên truyền, hướng dẫn cần gắn với cách xây dựng quy hoạch, sử dụng kết quả đánh giá và lựa chọn nội dung bồi dưỡng phù hợp với điều kiện các trường mầm non tại xã Cù Lao Dung.

3.2. Quy hoạch đội ngũ giáo viên mầm non

Bảng 2: Đánh giá công tác quy hoạch đội ngũ GVMN đáp ứng chuẩn nghề nghiệp

TT	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Dự báo nhu cầu GVMN	2,58	4
2	Lập kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN (đảm bảo cơ cấu, số lượng, chất lượng và chuẩn hóa đội ngũ)	2,72	1
3	Phân tích và thiết kế công việc của đội ngũ GVMN dựa trên chuẩn nghề nghiệp	2,61	3
4	Xác định các nguồn lực để thực hiện công tác quy hoạch phát triển đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp	2,55	5
5	Xác định các biện pháp thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN theo chuẩn nghề nghiệp	2,66	2
	ĐTB chung	**2,62**	

Nguồn: Kết quả khảo sát, N = 92.

Trong công tác quy hoạch, lập kế hoạch phát triển đội ngũ GVMN về cơ cấu, số lượng, chất lượng và chuẩn hóa đội ngũ có điểm cao nhất, đạt 2,72; xác định biện pháp thực hiện kế hoạch đạt 2,66. Kết quả này cho thấy các trường đã quan tâm xây dựng kế hoạch và định hướng thực hiện. Tuy vậy, ĐTB chung của nhóm nội dung chỉ đạt 2,62; việc phân tích, thiết kế công việc dựa trên chuẩn nghề nghiệp đạt 2,61 điểm, cho thấy yêu cầu của chuẩn chưa được cụ thể hóa đồng bộ trong công việc của GV.

Khâu dự báo nhu cầu GV đạt 2,58 điểm, xếp thứ tư; xác định nguồn lực thực hiện quy hoạch có điểm thấp nhất, đạt 2,55. Đây là những hạn chế cần được xử lý để kế hoạch phát triển đội ngũ có điều kiện triển khai. Các trường cần rà soát nhu cầu nhân lực, làm rõ nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất và nhân sự, đồng thời gắn bản mô tả công việc với chuẩn nghề nghiệp. Việc hoàn thiện quy hoạch phải đi cùng xác định điều kiện thực hiện, tránh để kế hoạch thiếu cơ sở triển khai.

3.3. Tuyển dụng đội ngũ giáo viên mầm non

Bảng 3: Đánh giá công tác tuyển dụng đội ngũ GVMN đáp ứng chuẩn nghề nghiệp

TT	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Xây dựng kế hoạch tuyển dụng đội ngũ GVMN	2,45	1
2	Xác định tiêu chí tuyển dụng đội ngũ GVMN hướng đến khung năng lực của GV (tuyển chọn đúng người, đúng việc)	2,43	2
3	Xác định quy trình tuyển dụng đội ngũ GVMN dựa trên quy hoạch	2,38	3
4	Tổ chức xét tuyển và thi tuyển đội ngũ GVMN theo năng lực	2,26	4
	ĐTB chung	**2,38**	

Nguồn: Kết quả khảo sát, N = 92.

Kết quả tuyển dụng có ĐTB chung 2,38; điểm của các nội dung dao động từ 2,26 đến 2,45. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng được đánh giá cao nhất (2,45), tiếp đến là xác định tiêu chí hướng đến khung năng lực của GV (2,43). Như vậy, công tác tuyển dụng đã có sự chuẩn bị về kế hoạch và tiêu chí, nhưng kết quả thực hiện còn hạn chế.

Xác định quy trình tuyển dụng dựa trên quy hoạch đạt 2,38 điểm; tổ chức xét tuyển, thi tuyển theo năng lực chỉ đạt 2,26, thấp nhất trong nhóm. Điểm đánh giá giảm dần từ khâu chuẩn bị đến tổ chức tuyển chọn, cho thấy sự gắn kết giữa quy hoạch dài hạn, quy trình tuyển dụng và đánh giá năng lực thực tế của ứng viên chưa chặt chẽ. Công tác tuyển dụng vì vậy cần chú trọng hơn việc cụ thể hóa yêu cầu năng lực của vị trí việc làm và đánh giá khả năng thực hiện nhiệm vụ của người dự tuyển.

3.4. Sử dụng đội ngũ giáo viên mầm non

Bảng 4: Đánh giá việc sử dụng đội ngũ GVMN đáp ứng chuẩn nghề nghiệp

TT	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	GV được phân công nhiệm vụ phù hợp với chuyên môn đào tạo	3,02	1
2	GV được bố trí công việc phù hợp với năng lực và sở trường	2,79	3
3	Phân công GV phù hợp với yêu cầu của từng nhóm, lớp	2,91	2
4	Tạo điều kiện để GV phát huy năng lực cá nhân	2,65	5
5	Sử dụng GV góp phần nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ	2,73	4
	ĐTB chung	**2,82**	

Nguồn: Kết quả khảo sát, N = 92.

Phân công nhiệm vụ phù hợp với chuyên môn đào tạo đạt 3,02 điểm, cao nhất trong nhóm sử dụng đội ngũ. Việc bố trí GV theo yêu cầu từng nhóm, lớp đạt 2,91; bố trí công việc phù hợp với năng lực, sở trường đạt 2,79. ĐTB chung là 2,82, phản ánh các trường đã chú ý đến chuyên môn đào tạo và đặc điểm công việc khi phân công GV.

Nội dung sử dụng GV gắn với chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ đạt 2,73 điểm, trong khi tạo điều kiện phát huy năng lực cá nhân chỉ đạt 2,65, xếp cuối nhóm. Hạn chế tập trung ở cơ hội phát huy sở trường và khả năng sáng tạo của GV. Do đó, việc phân công cần xem xét kỹ hơn năng lực thực tế của từng người, gắn yêu cầu của nhóm, lớp với cơ hội phát triển cá nhân; đồng thời cải thiện cơ chế khuyến khích, hỗ trợ để GV chủ động thực hiện nhiệm vụ.

3.5. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên mầm non

Bảng 5: Đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVMN đáp ứng chuẩn nghề nghiệp

TT	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Xác định, thăm dò nhu cầu bồi dưỡng của GVMN	2,79	2
2	Xây dựng và công khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GVMN theo hướng phát triển năng lực nghề nghiệp	2,72	4
3	Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng GV theo kế hoạch xác định	2,86	1
4	Tổ chức bồi dưỡng chuyên môn theo các chuyên đề cho GVMN	2,75	3
5	Tổ chức chương trình giao lưu GVMN giỏi để bồi dưỡng GV	2,58	6
6	Tạo điều kiện cho GV tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ	2,64	5
	ĐTB chung	**2,72**	

Nguồn: Kết quả khảo sát, N = 92.

Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đạt ĐTB chung 2,72. Thực hiện theo kế hoạch có điểm cao nhất (2,86); xác định, thăm dò nhu cầu bồi dưỡng đạt 2,79; tổ chức bồi dưỡng chuyên đề đạt 2,75. Xây dựng và công khai kế hoạch theo hướng phát triển năng lực nghề nghiệp đạt 2,72 điểm. Các trường đã triển khai bồi dưỡng theo kế hoạch, đồng thời quan tâm đến nhu cầu chuyên môn của GV.

Tuy nhiên, tạo điều kiện cho GV tự học, tự bồi dưỡng chỉ đạt 2,64 điểm; tổ chức giao lưu GVMN giỏi để bồi dưỡng GV đạt 2,58, thấp nhất trong nhóm. So với việc triển khai kế hoạch, cơ hội học hỏi qua trao đổi kinh nghiệm và điều kiện hỗ trợ tự bồi dưỡng còn hạn chế. Công tác bồi dưỡng cần gắn hơn với yêu cầu chuẩn nghề nghiệp, tăng hoạt động chia sẻ thực tiễn và hỗ trợ tự học theo chuyên đề. Áp lực công việc chăm sóc, giáo dục trẻ hằng ngày cũng cần được xem xét khi bố trí thời gian và nguồn lực để GV tham gia học tập.

3.6. Kiểm tra, đánh giá việc phát triển đội ngũ giáo viên mầm non

Bảng 6: Đánh giá công tác kiểm tra, đánh giá phát triển đội ngũ GVMN

TT	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	2,82	3
2	Xây dựng và thực hiện quy trình kiểm tra đánh giá GVMN theo năng lực	2,76	4
3	Tổ chức kiểm tra, đánh giá GVMN theo chuẩn nghề nghiệp	2,91	1
4	Sử dụng các kênh thông tin lực lượng khác nhau để đánh giá GV (nhà trường, phụ huynh, đồng nghiệp, tự đánh giá...)	2,69	5

TT	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
5	Nhà trường xem xét và điều chỉnh đánh giá dựa vào năng lực GV, hoàn cảnh cụ thể	2,87	2
6	Tổng kết công tác đánh giá GV và sử dụng kết quả đánh giá vào phát triển năng lực nghề nghiệp GV	2,64	6
	ĐTB chung	**2,78**	

Nguồn: Kết quả khảo sát, N = 92.

Với ĐTB chung 2,78, công tác kiểm tra, đánh giá đã được tổ chức tương đối nền nếp. Tổ chức đánh giá GV theo chuẩn nghề nghiệp đạt 2,91 điểm; xem xét, điều chỉnh đánh giá theo năng lực và hoàn cảnh cụ thể đạt 2,87. Xây dựng, công khai tiêu chí theo vị trí việc làm và năng lực đạt 2,82; xây dựng, thực hiện quy trình đánh giá theo năng lực đạt 2,76. Những kết quả này cho thấy các trường đã sử dụng chuẩn nghề nghiệp làm căn cứ đánh giá, có xem xét điều kiện cụ thể của GV.

Khâu sử dụng thông tin và kết quả sau đánh giá còn hạn chế hơn. Huy động các kênh thông tin từ nhà trường, cha mẹ trẻ, đồng nghiệp và tự đánh giá đạt 2,69 điểm; tổng kết, sử dụng kết quả đánh giá vào phát triển năng lực nghề nghiệp đạt 2,64, thấp nhất trong nhóm. Kết quả đánh giá chưa được khai thác đầy đủ để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng và hỗ trợ GV. Các trường cần chú trọng đánh giá vì sự phát triển, kết hợp thông tin từ nhiều phía và nối kết quả đánh giá với quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ.

3.7. Môi trường làm việc và động lực gắn bó nghề nghiệp

Bảng 7: Đánh giá môi trường làm việc và động lực gắn bó nghề nghiệp của đội ngũ GVMN

TT	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Nhà trường đảm bảo cơ sở vật chất, trang thiết bị và phương tiện giáo dục an toàn, đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ của GVMN.	2,83	2
2	Nhà trường tạo điều kiện về thời gian, kinh phí và phân công nhiệm vụ hợp lý để GVMN tham gia đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.	2,65	5
3	Nhà trường thực hiện đầy đủ, kịp thời các chế độ, chính sách, tiền lương, phụ cấp và quyền lợi hợp pháp, chính đáng của GVMN theo quy định.	2,92	1
4	Nhà trường quan tâm chăm lo đời sống vật chất, tinh thần, kịp thời động viên, hỗ trợ GV có hoàn cảnh khó khăn, tạo động lực và sự gắn bó với nghề.	2,70	4
5	Nhà trường xây dựng môi trường sư phạm đoàn kết, dân chủ, tôn trọng và hợp tác; thực hiện công khai, minh bạch trong công tác thi đua, khen thưởng và đánh giá GV.	2,78	3
6	Nhà trường thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở, tạo điều kiện để GVMN tham gia đóng góp ý kiến, phản ánh nguyện vọng và được xem xét, giải quyết kịp thời; đồng thời quan tâm phát hiện, bồi dưỡng và giữ chân GV có năng lực, tâm huyết.	2,62	6
	ĐTB chung	**2,75**	

Nguồn: Kết quả khảo sát, N = 92.

Môi trường làm việc và tạo động lực gắn bó nghề nghiệp có ĐTB chung 2,75. Thực hiện chế độ, chính sách, tiền lương, phụ cấp và quyền lợi của GV được đánh giá cao nhất, đạt 2,92 điểm. Bảo đảm cơ sở vật chất, trang thiết bị và phương tiện giáo dục đạt 2,83, xếp thứ hai; xây dựng môi trường sư phạm đoàn kết, dân chủ, tôn trọng, hợp tác và công khai trong thi đua, đánh giá đạt 2,78, xếp thứ ba. Đây là những điều kiện đã được các trường quan tâm để GV yên tâm công tác.

Các nội dung hỗ trợ phát triển nghề nghiệp có điểm thấp hơn: chăm lo đời sống vật chất, tinh thần và hỗ trợ GV khó khăn đạt 2,70; tạo điều kiện về thời gian, kinh phí, phân công nhiệm vụ để tham gia bồi dưỡng đạt 2,65. Nhóm nội dung về thực hiện quy chế dân chủ, tiếp nhận nguyện vọng, phát hiện, bồi dưỡng và giữ chân GV có năng lực đạt 2,62, thấp nhất trong bảng. Các trường cần quan tâm hơn đến nguyện vọng của GV, hỗ trợ điều kiện học tập và chăm lo đời sống tinh thần, đồng thời hoàn thiện cơ chế khuyến khích GV có năng lực, tâm huyết gắn bó với nghề.

3.8. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giáo viên mầm non

Bảng 8: Đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ GVMN

TT	Nội dung	ĐTB	Xếp hạng
1	Ảnh hưởng của yếu tố cơ chế chính sách của Đảng và Nhà nước đến phát triển đội ngũ GVMN	3,28	1
2	Ảnh hưởng về các yếu tố đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo hiện nay	3,21	2
3	Ảnh hưởng về chính sách phân cấp quản lý giáo dục	3,05	3
4	Ảnh hưởng của yếu tố môi trường xã hội đến phát triển đội ngũ GVMN	2,94	4
	ĐTB chung	**3,12**	

Nguồn: Kết quả khảo sát, N = 92.

Các yếu tố ảnh hưởng được đánh giá với ĐTB chung 3,12. Cơ chế, chính sách của Đảng và Nhà nước có điểm cao nhất (3,28), tiếp đến là yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo (3,21). Chính sách phân cấp quản lý giáo dục đạt 3,05 điểm; môi trường xã hội đạt 2,94. Mặc dù xếp cuối nhóm, môi trường xã hội vẫn là yếu tố cần được quan tâm khi phát triển đội ngũ tại địa phương.

Theo đánh giá của người tham gia khảo sát, công tác phát triển đội ngũ GVMN chịu ảnh hưởng từ chính sách, yêu cầu đổi mới giáo dục và điều kiện xã hội, bên cạnh năng lực quản lý của nhà trường. Vì vậy, kế hoạch phát triển đội ngũ cần gắn với yêu cầu đổi mới chương trình và việc thực hiện các quy định hiện hành. Các trường đồng thời cần tăng tính chủ động trong sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng GV và phối hợp với gia đình, cộng đồng để tạo điều kiện thực hiện.

4. Kết luận

Kết quả khảo sát 92 CBQL và GV tại xã Cù Lao Dung, thành phố Cần Thơ cho thấy nhận thức về sự cần thiết phát triển đội ngũ GVMN đáp ứng chuẩn nghề nghiệp đạt ĐTB 3,05. Các nội dung tổ chức thực hiện có điểm từ 2,38 đến 2,82; sử dụng đội ngũ được đánh giá cao nhất, tuyển dụng thấp nhất. Những hạn chế tập trung ở dự báo nhu cầu và xác định nguồn lực quy hoạch, tuyển chọn theo năng lực, phát huy năng lực cá nhân, hỗ trợ tự học và giao lưu chuyên môn, sử dụng kết quả đánh giá để phát triển nghề nghiệp, cùng điều kiện tạo động lực gắn bó với nghề.

Việc điều chỉnh cần gắn kết các khâu quản lý: quy hoạch sát nhu cầu và nguồn lực; tuyển dụng, sử dụng phù hợp năng lực; bồi dưỡng từ nhu cầu thực tế và kết quả đánh giá; hỗ trợ điều kiện làm việc, học tập và tiếp nhận nguyện vọng của GV. Cơ chế, chính sách, phân cấp quản lý và điều kiện xã hội cần được xem xét trong quá trình thực hiện. Đây là những nội dung cần ưu tiên để công tác phát triển đội ngũ GVMN ở địa phương đáp ứng tốt hơn yêu cầu chuẩn nghề nghiệp.

Tài liệu tham khảo

Ban Chấp hành Trung ương (2025). *Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo*.

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2023). *Thông tư số 19/2023/TT-BGDĐT ngày 30/10/2023 hướng dẫn về vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục mầm non công lập*.

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2026a). *Thông tư số 28/2026/TT-BGDĐT ngày 9/4/2026 quy định Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non*.

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2026b). *Văn bản hợp nhất số 09/2026/VBHN-BGDĐT ngày 23/7/2026 về Thông tư ban hành Điều lệ trường mầm non*.

Buysse, V., Winton, P. J., & Rous, B. (2009). Reaching consensus on a definition of professional development for the early childhood field. *Topics in Early Childhood Special Education, 28*(4), 235–243. https://doi.org/10.1177/0271121408328173

Egert, F., Fukkink, R. G., & Eckhardt, A. G. (2018). Impact of in-service professional development programs for early childhood teachers on quality ratings and child outcomes: A meta-analysis. *Review of Educational Research, 88*(3), 401–433. https://doi.org/10.3102/0034654317751918

Huỳnh Thị Thanh Phương, & Nguyễn Văn Bắc (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.

Nguyễn Thị Hiền (2026). Phát triển đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp tại phường Thủ Dầu Một, Thành phố Hồ Chí Minh: Thực trạng và giải pháp. *Tạp chí Giáo dục, 25*(Số đặc biệt 10), 260–265.

Nguyễn Thị Hiền, & Trần Văn Trung (2023). Bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên mầm non khu vực Đông Nam Bộ: Thực trạng và một số khuyến nghị. *Tạp chí Giáo dục, 23*(22), 53–58.

Nguyễn Thị Lệ Hường, & Phạm Văn Thuần (2025). Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên mầm non các tỉnh Tây Bắc Bộ. *Tạp chí Giáo dục, 25* (Số đặc biệt 3), 291–297.