PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON TỈNH NGHỆ AN THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC

Dương Thị Linh
Khoa Tâm lý - Giáo dục, Trường Sư phạm, Trường Đại học Vinh
Email: linhdt@vinhuni.edu.vn

Tóm tắt: *Nghiên cứu phân tích thực trạng đội ngũ giáo viên mầm non tại tỉnh Nghệ An và đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ theo tiếp cận năng lực. Kết quả khảo sát tại các trường mầm non trên địa bàn tỉnh cho thấy, mặc dù 100% giáo viên đạt chuẩn đào tạo và tỷ lệ trên chuẩn khá cao, song đội ngũ vẫn còn hạn chế về kỹ năng xử lý tình huống sư phạm, tính chủ động đổi mới phương pháp dạy học và khả năng tự bồi dưỡng chuyên môn. Công tác quy hoạch, tuyển dụng, bồi dưỡng và đánh giá giáo viên hiện vẫn nặng về hình thức, chưa bám sát khung năng lực nghề nghiệp thực tế. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất 6 nhóm giải pháp đồng bộ - từ nâng cao nhận thức, chuẩn hóa khung năng lực, đổi mới tuyển dụng - sử dụng, đổi mới bồi dưỡng, đổi mới đánh giá đến xây dựng môi trường và động lực làm việc - nhằm chuẩn hóa, nâng cao năng lực toàn diện cho đội ngũ giáo viên mầm non, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non trong giai đoạn hiện nay. Kết quả khảo sát tính khả thi từ 110 cán bộ quản lý và giáo viên cho thấy các giải pháp đều được đánh giá cần thiết và khả thi ở mức cao.*

Từ khóa: *Giáo viên mầm non; quản lý giáo dục; tiếp cận năng lực; phát triển đội ngũ; tỉnh Nghệ An.*

DEVELOPING THE PRESCHOOL TEACHER WORKFORCE IN NGHE AN PROVINCE THROUGH A COMPETENCY-BASED APPROACH

Abstract*: This study analyzes the current situation of the preschool teaching staff in Nghe An province and proposes solutions for staff development based on the competency approach. Survey results from preschools in the province show that although 100% of teachers meet the training standard, with a high proportion exceeding it, the teaching staff still has limitations in pedagogical situation-handling skills, proactiveness in renewing teaching methods, and self-training capacity. Planning, recruitment, training and evaluation activities remain largely formalistic and are not yet closely aligned with an actual professional competency framework. On that basis, the article proposes six synchronous groups of solutions - covering awareness raising, standardizing the competency framework, innovating recruitment and deployment, renewing training, reforming evaluation, and building a supportive working environment and motivation system - to standardize and comprehensively enhance the capacity of preschool teachers, meeting the requirements of preschool education reform in the current period. A feasibility survey of 110 managers and teachers shows that the proposed solutions are rated as highly necessary and highly feasible.*

Keywords: *Preschool teachers; educational management; competency approach; staff development; Nghe An province.*

Nhận bài: 08/09/2026 Phản biện: 10/10/2026 Duyệt đăng: 13/10/2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong hệ thống giáo dục quốc dân, giáo dục mầm non là bậc học đầu tiên, giữ vị trí nền tảng trong việc nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục trẻ từ 3 tháng đến 72 tháng tuổi, tạo tiền đề vững chắc cho sự hình thành và phát triển nhân cách con người. Chất lượng giáo dục mầm non phụ thuộc trực tiếp vào chất lượng đội ngũ giáo viên - lực lượng giữ vai trò quyết định trong việc hiện thực hóa mục tiêu chăm sóc, giáo dục trẻ. Nhận thức rõ điều này, tỉnh Nghệ An luôn xác định giáo dục mầm non là một trong những nhiệm vụ ưu tiên hàng đầu, với tỷ lệ huy động trẻ trong độ tuổi đến trường thuộc nhóm cao của cả nước.

Tuy nhiên, cùng với tốc độ phát triển và quy mô trường, lớp mở rộng liên tục, đội ngũ giáo viên mầm non tại Nghệ An chưa thực sự đáp ứng kịp thời cả về số lượng lẫn yêu cầu chất lượng ngày càng cao của công cuộc đổi mới giáo dục. Cách tiếp cận phát triển đội ngũ theo hướng truyền thống - chủ yếu dựa trên bằng cấp, thâm niên và các tiêu chí hành chính - đã bộc lộ nhiều bất cập, chưa phản ánh đúng năng lực thực hiện công việc của giáo viên trong bối cảnh mới. Việc chuyển đổi sang tiếp cận năng lực, tức là lấy việc xác định, đo lường và phát triển các năng lực thực tế cần thiết để hoàn thành hiệu quả nhiệm vụ nghề nghiệp làm trung tâm, đang trở thành một xu thế tất yếu và cấp thiết đối với công tác quản lý, phát triển đội ngũ giáo viên mầm non nói chung và tại tỉnh Nghệ An nói riêng. Trên cơ sở đó, bài viết tập trung phân tích thực trạng đội ngũ giáo viên mầm non tỉnh Nghệ An, từ đó đề xuất hệ giải pháp phát triển đội ngũ theo tiếp cận năng lực, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục mầm non trên địa bàn tỉnh.

II. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu sử dụng kết hợp nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận (phân tích, tổng hợp, hệ thống hóa các tài liệu liên quan đến tiếp cận năng

lực và phát triển đội ngũ giáo viên mầm non) và nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn (điều tra bằng bảng hỏi, phỏng vấn - xin ý kiến chuyên gia, thống kê toán học để xử lý số liệu).

Khảo sát được tiến hành tại các trường mầm non mang tính đại diện trên địa bàn tỉnh Nghệ An, bao gồm cả khu vực thành phố, đồng bằng và miền núi. Đối tượng khảo sát là cán bộ quản lý (hiệu trưởng, phó hiệu trưởng) và giáo viên trực tiếp giảng dạy. Nội dung khảo sát tập trung đánh giá thực trạng đội ngũ và công tác phát triển đội ngũ theo các tiêu chí thuộc khung năng lực nghề nghiệp, sử dụng thang đo 5 mức độ (từ rất thấp/không cần thiết đến rất cao/rất cần thiết). Số liệu thu được xử lý bằng phương pháp thống kê mô tả (tính tỷ lệ phần trăm, điểm trung bình) làm cơ sở cho việc phân tích, đánh giá thực trạng ở phần tiếp theo.

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Thực trạng số lượng và trình độ đào tạo của đội ngũ giáo viên

Đội ngũ giáo viên mầm non tại các trường mầm non tỉnh Nghệ An có ưu điểm nổi bật là cơ cấu trẻ, năng động, nhiệt tình và có tinh thần cầu tiến. Về trình độ đào tạo, 100% giáo viên được khảo sát đạt trình độ chuẩn theo quy định; tỷ lệ giáo viên đạt trình độ trên chuẩn khá cao, điển hình như tại một số trường trọng điểm lên tới 95%. Đây là điều kiện thuận lợi cơ bản, tạo nền tảng vững chắc cho quá trình bồi dưỡng và phát triển năng lực nghề nghiệp của đội ngũ trong giai đoạn tiếp theo.

3.2. Thực trạng phẩm chất và năng lực chuyên môn, nghiệp vụ

Về điểm mạnh, đa số giáo viên thực hiện nghiêm túc các quy định về đạo đức nhà giáo, có ý thức tự rèn luyện, xây dựng phong cách mẫu mực trong giao tiếp, ứng xử với trẻ, đồng nghiệp và phụ huynh.

Tuy nhiên, khi đánh giá theo tiếp cận năng lực, kết quả khảo sát cho thấy nhiều giáo viên vẫn giảng dạy khá cứng nhắc theo khung chương trình có sẵn, thiếu sự chủ động và linh hoạt trong lựa chọn, vận dụng phương pháp dạy học phù hợp với đặc điểm từng nhóm trẻ. Đáng chú ý, kỹ năng xử lý khéo léo các tình huống sư phạm phát sinh trong giờ học, giờ chơi vẫn là điểm yếu của phần lớn giáo viên hiện nay. Bên cạnh đó, tính chủ động nghiên cứu, cập nhật kịp thời những yêu cầu đổi mới về kiến thức, phương pháp chuyên môn cũng được đánh giá ở mức thấp, cho thấy còn khoảng cách giữa năng lực được đào tạo và năng lực thực hiện công việc trong thực tế.

3.3. Thực trạng công tác phát triển đội ngũ giáo viên mầm non

Công tác phát triển đội ngũ giáo viên mầm non tại Nghệ An hiện chưa được cán bộ quản lý và giáo viên đánh giá cao ở hầu hết các khâu. Việc tuyển dụng còn thực hiện theo lối mòn sẵn có, chưa linh hoạt điều chỉnh theo nhu cầu thực tế của từng đơn vị; đặc biệt, nội dung xây dựng, quản lý, đánh giá và lựa chọn giáo viên là khâu đạt điểm đánh giá trung bình thấp nhất trong toàn bộ quy trình.

Các hoạt động bồi dưỡng hiện nay chủ yếu vẫn tập trung vào nội dung chính trị, đạo đức nhà giáo, trong khi việc khuyến khích, thúc đẩy giáo viên tự bồi dưỡng lại là nội dung bị đánh giá thấp nhất. Điều này phản ánh một thực trạng đáng lưu tâm: một bộ phận không nhỏ giáo viên chưa thực sự tự giác, chủ động trong việc nghiên cứu, phát triển năng lực cá nhân sau khi ra trường.

Việc công khai và tổ chức thực hiện các tiêu chí đánh giá giáo viên còn thiếu minh bạch, thường chỉ dừng lại ở dự một vài hoạt động, kiểm tra nền nếp và hồ sơ cá nhân, thay vì đánh giá toàn diện năng lực thực hiện nhiệm vụ theo chuẩn nghề nghiệp.

IV. ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON TỈNH NGHỆ AN THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC

Trên cơ sở phân tích thực trạng, nghiên cứu đề xuất 6 nhóm giải pháp đồng bộ, có mối quan hệ biện chứng, tác động qua lại lẫn nhau:

4.1. Nâng cao nhận thức của đội ngũ về phát triển năng lực nghề nghiệp

Cán bộ quản lý cần đa dạng hóa các hình thức tuyên truyền, sinh hoạt chuyên môn nhằm làm chuyển biến nhận thức của giáo viên về vai trò của việc tự học, tự bồi dưỡng; đặc biệt chú trọng nâng cao nhận thức về yêu cầu tiếp cận công nghệ mới trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 và chuyển đổi số trong giáo dục mầm non.

4.2. Chuẩn hóa khung năng lực nghề nghiệp phù hợp thực tiễn địa phương

Cụ thể hóa các tiêu chí, chỉ báo chuẩn nghề nghiệp phù hợp với đặc thù thực tiễn của tỉnh Nghệ An, bao gồm cả khu vực đô thị và miền núi. Khung năng lực này cần bao quát đầy đủ các nhóm: phẩm chất nhà giáo; năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm; năng lực xây dựng môi trường giáo dục an toàn, thân thiện; và năng lực phối hợp với gia đình, cộng đồng trong chăm sóc, giáo dục trẻ.

4.3. Đổi mới công tác quy hoạch, tuyển dụng và sử dụng giáo viên

Dự báo sát nhu cầu giáo viên trên cơ sở quy mô phát triển trường, lớp trong ngắn hạn và trung hạn. Công tác tuyển dụng phải căn cứ vào vị trí việc làm và khung năng lực chuẩn, thay vì chỉ dựa vào bằng cấp. Trong quá trình sử dụng, cần bố trí giáo viên đúng chuyên môn, sở trường nhằm phát huy tối đa năng lực cá nhân của từng người.

4.4. Đổi mới nội dung, hình thức bồi dưỡng theo hướng thiết thực, đáp ứng nhu cầu thực tế

Chuyển đổi từ mô hình bồi dưỡng thụ động, áp đặt sang thiết kế chương trình bồi dưỡng dựa trên nhu cầu thực tế, được khảo sát trước từ giáo viên. Đa dạng hóa hình thức bồi dưỡng như sinh hoạt chuyên môn theo cụm trường, dự giờ - rút kinh nghiệm, bồi dưỡng trực tuyến qua mạng; đồng thời khuyến khích, nhân rộng phong trào tự học, tự bồi dưỡng trong đội ngũ.

4.5. Đổi mới công tác đánh giá giáo viên theo hướng thực chất, dựa trên kết quả đầu ra

Việc đánh giá giáo viên cần dựa trên chuẩn về sản phẩm đầu ra và hoạt động thực tế trên lớp, thay vì chủ yếu dựa vào bằng cấp, hồ sơ. Kết quả đánh giá cần bảo đảm tính định lượng, khách quan, minh bạch và được sử dụng làm căn cứ phân tích, xác định nhu cầu, định hướng cho hoạt động bồi dưỡng tiếp theo của từng giáo viên.

4.6. Xây dựng môi trường làm việc và tạo động lực phát triển cho đội ngũ

Xây dựng văn hóa nhà trường cởi mở, dân chủ, tôn trọng sự khác biệt và khuyến khích sáng tạo. Có hình thức khen thưởng kịp thời cả về vật chất và tinh thần đối với giáo viên có thành tích tốt trong giảng dạy, nghiên cứu và tự bồi dưỡng, qua đó tạo động lực để đội ngũ tích cực phấn đấu, phát triển năng lực nghề nghiệp một cách bền vững.

V. KHẢO NGHIỆM TÍNH CẦN THIẾT VÀ KHẢ THI CỦA CÁC GIẢI PHÁP

Kết quả trưng cầu ý kiến từ 110 cán bộ quản lý (hiệu trưởng, phó hiệu trưởng) và giáo viên cho thấy cả 6 giải pháp nêu trên đều được đánh giá ở mức cần thiết và khả thi; trong đó, tỷ lệ đánh giá ở mức rất cần thiết và rất khả thi đạt trên 70%. Kết quả này cho thấy các nhóm giải pháp đề xuất có cơ sở thực tiễn vững chắc và có khả năng triển khai áp dụng tại các trường mầm non trên địa bàn tỉnh Nghệ An.

VI. KẾT LUẬN

Phát triển đội ngũ giáo viên mầm non theo tiếp cận năng lực tại tỉnh Nghệ An là một phương thức quản trị nhân sự mang tính chiến lược, phù hợp với xu thế đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo hiện nay. Quá trình này không dừng lại ở việc bảo đảm đủ số lượng hay bằng cấp theo quy định, mà đòi hỏi sự đổi mới đồng bộ từ khâu quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, bồi dưỡng đến đánh giá, tất cả đều cần được xây dựng và vận hành dựa trên khung năng lực nghề nghiệp sát với thực tiễn. Việc triển khai đồng bộ 6 nhóm giải pháp nêu trên sẽ góp phần giúp đội ngũ giáo viên mầm non tỉnh Nghệ An không ngừng tự đổi mới, nâng cao năng lực sư phạm, từ đó từng bước nâng tầm chất lượng giáo dục mầm non của tỉnh trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi số hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). Thông tư số 26/2018/TT-BGDĐT ngày 8 tháng 10 năm 2018 ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non.

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2021). Văn bản hợp nhất số 01/VBHN-BGDĐT ngày 13 tháng 4 năm 2021 về Chương trình giáo dục mầm non.

Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2019). Luật Giáo dục số 43/2019/QH14 ngày 14 tháng 6 năm 2019.