

# THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP CHO ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG MẦM NON Ở THÀNH PHỐ THỦ ĐỨC

Huỳnh Ngọc Thúy Hiền<sup>1</sup>, Phan Trọng Nam<sup>2</sup>  
<sup>1</sup>Học viên Cao học Trường Đại học Đồng Tháp  
<sup>2</sup>Trường Đại học Đồng Tháp

**Tóm tắt:** bài báo này tập trung khảo sát thực trạng Phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trường mầm non thành phố Thủ Đức - một địa bàn đô thị đang phát triển nhanh, có hệ thống trường lớp mầm non phong phú và đa dạng cả công lập và tư thục. Trên cơ sở đó, bài viết hướng đến nhận diện những thuận lợi, khó khăn, làm cơ sở cho việc đề xuất định hướng quản lý phù hợp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo theo Luật giáo dục 2019.

**Từ khóa:** Phát triển năng lực nghề nghiệp, giáo viên mầm non, thành phố Thủ Đức

## CURRENT STATE OF PROFESSIONAL COMPETENCE DEVELOPMENT FOR KINDERGARTEN TEACHERS IN THU DUC CITY

**Abstract:** This article focuses on surveying the current situation of Professional Competence Development for kindergarten teachers in Thu Duc city - a rapidly developing urban area with a rich and diverse system of both public and private kindergartens. On that basis, the article aims to identify the advantages and difficulties, as a basis for proposing appropriate management orientations to improve the quality of the teaching staff according to the 2019 Education Law.

**Keywords:** Professional capacity development, preschool teachers, Thu Duc city

Nhận bài: 03/10/2025

Phản biện: 03/11/2025

Duyệt đăng: 07/11/2025

### I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong môi trường giáo dục hiện đại, đặc biệt dưới tác động mạnh mẽ của Cách mạng công nghiệp 4.0 và xu thế hội nhập quốc tế, vai trò người giáo viên càng trở nên then chốt trong việc thực hiện sứ mệnh “trồng người”. Nghị quyết 29-NQ/TW (2013) và các chiến lược phát triển kinh tế – xã hội đều nhấn mạnh yêu cầu phát triển đội ngũ nhà giáo, coi đây là khâu đột phá để đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Trong đó, giáo dục mầm non giữ vị trí đặc biệt quan trọng vì là cấp học đầu tiên, đặt nền móng cho sự phát triển toàn diện thể chất, trí tuệ, tình cảm, xã hội và nhân cách của trẻ; những lệch lạc trong giai đoạn này nếu không được điều chỉnh kịp thời có thể để lại hậu quả lâu dài. Luật Giáo dục 2019 xác định giáo dục mầm non là cấp học đầu tiên trong hệ thống giáo dục quốc dân, còn Chuẩn nghề nghiệp GVMN (Thông tư 26/2018/TT-BGDĐT) quy định 5 nhóm chuẩn về phẩm chất, chuyên môn, môi trường giáo dục, mối quan hệ nhà trường – gia đình – cộng đồng và năng lực ngoại ngữ, CNTT, nghệ thuật, làm căn cứ định hướng phát triển đội ngũ.

Trong bối cảnh đó, đội ngũ giáo viên mầm non được xem là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục của cấp học và góp phần vào sự phát triển bền vững của đất nước. Đối với thành phố Thủ Đức – một đô thị phát triển nhanh, có mạng lưới trường mầm non đa dạng công lập và tư thục – yêu cầu đặt ra là phải phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên một cách bài bản, bền vững, đáp

ứng chuẩn nghề nghiệp và yêu cầu đổi mới. Bài báo tập trung khảo sát thực trạng phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên mầm non trên địa bàn thành phố Thủ Đức, nhận diện thuận lợi và khó khăn, từ đó đề xuất định hướng và biện pháp quản lý phù hợp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo theo tinh thần Luật Giáo dục 2019 và các chủ trương đổi mới giáo dục hiện nay.

### II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

#### 2.1. Năng lực nghề nghiệp và Phát triển NLNN cho đội ngũ GVMN

NLNN được hiểu là tập hợp các năng lực cốt lõi giúp một cá nhân thực hiện thành công những nhiệm vụ và vai trò chuyên môn trong lĩnh vực nghề nghiệp của mình. Đối với GVMN, đây là nền tảng để bảo đảm chất lượng chăm sóc – giáo dục trẻ, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và phù hợp với bối cảnh cụ thể của từng địa phương, trong đó có thành phố Thủ Đức.

NLNN của GVMN có thể được xem xét qua bốn nhóm thành tố chính:

Kiến thức chuyên môn

GVMN cần nắm vững nội dung và mục tiêu của chương trình giáo dục mầm non; am hiểu đặc điểm phát triển thể chất, tâm lý – xã hội của trẻ từ 0–6 tuổi; nắm chắc cơ sở lý luận và phương pháp giáo dục hiện đại; đồng thời tuân thủ các quy định pháp luật liên quan đến giáo dục mầm non.

Kỹ năng nghề nghiệp

Đây là khả năng lập kế hoạch giáo dục chi tiết,

tổ chức và điều hành các hoạt động chăm sóc, nuôi dưỡng, dạy học phù hợp với từng nhóm trẻ. Giáo viên cần thành thạo kỹ năng tổ chức trò chơi, hoạt động học tập, đánh giá sự phát triển của trẻ theo hướng khách quan và toàn diện.

#### Thái độ nghề nghiệp

GVMN cần duy trì thái độ tích cực, gắn bó với nghề, thể hiện tinh thần trách nhiệm và sự tận tâm đối với trẻ.

#### Phẩm chất cá nhân

Bao gồm tình yêu thương trẻ, sự nhạy bén trong xử lý tình huống, khả năng sáng tạo trong tổ chức hoạt động và tinh thần tự học, tự bồi dưỡng không ngừng (Bộ GD&ĐT, 2018).

Phát triển NLNN của GVMN là một quá trình mang tính liên tục, lâu dài và toàn diện, hướng tới việc nâng cao đồng bộ kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ, thái độ nghề nghiệp và các phẩm chất cá nhân. Hoạt động này nhằm đáp ứng những yêu cầu mới của chương trình giáo dục mầm non, đồng thời thích ứng với điều kiện thực tế và đặc thù của từng địa phương, chẳng hạn như thành phố Thủ Đức. Đây được xem là nền tảng quan trọng để cải thiện chất lượng chăm sóc – giáo dục trẻ và xây dựng môi trường học tập an toàn, thân thiện, hiệu quả.

Nội dung phát triển NLNN của GVMN bao gồm:

**Kiến thức chuyên môn:** Bảo đảm giáo viên nắm vững chương trình giáo dục mầm non; am hiểu đặc điểm phát triển tâm sinh lý của trẻ; vận dụng được các phương pháp, kỹ thuật giáo dục tiên tiến; nắm rõ các quy định pháp luật liên quan; và có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy.

**Kỹ năng nghề nghiệp:** Rèn luyện kỹ năng lập kế hoạch, tổ chức – điều phối hoạt động chăm sóc,

nuôi dưỡng và giáo dục trẻ; kỹ năng đánh giá sự phát triển của trẻ; năng lực giao tiếp và phối hợp hiệu quả với phụ huynh, cộng đồng.

**Thái độ nghề nghiệp:** Xây dựng tinh thần yêu nghề, tận tâm, kiên nhẫn, trách nhiệm, sáng tạo và tôn trọng trẻ, đồng nghiệp cũng như phụ huynh.

**Phẩm chất cá nhân:** Phát triển tình yêu thương trẻ, khả năng xử lý tình huống linh hoạt, năng lực làm việc nhóm, khả năng tự học và sẵn sàng nâng cao trình độ.

Việc phát triển NLNN cho GVMN cần được thực hiện trong môi liên hệ chặt chẽ với định hướng phát triển kinh tế – xã hội và chiến lược đổi mới giáo dục của địa phương. Điều này sẽ giúp đội ngũ giáo viên phát huy tối đa tiềm năng, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục mầm non và bảo đảm sự phát triển toàn diện cho trẻ em trên địa bàn.

### 2.2. Giới thiệu quá trình khảo sát thực trạng

**Mục đích khảo sát:** Khảo sát nhằm tìm hiểu thực trạng Phát triển NLNN cho đội ngũ giáo viên trường mầm non thành phố Thủ Đức, làm cơ sở cho việc đề xuất các biện pháp nâng cao hiệu quả Phát triển NLNN cho đội ngũ giáo viên trường mầm non thành phố Thủ Đức trong giai đoạn hiện nay.

**Nội dung khảo sát:** Đề tài tập trung khảo sát các nội dung Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên các trường mầm non theo Chuẩn nghề nghiệp trên địa bàn thành phố Thủ Đức.

**Đối tượng khảo sát:** Tổng số khách thể điều tra 256 người. Trong đó, cán bộ quản lý 40 người (gồm Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng, Tổ trưởng), giáo viên MN 216 người.

### 2.3. Thực trạng phát triển NLNN của đội ngũ GVMN ở Thành phố Thủ Đức

#### 2.3.1. Thực trạng xây dựng kế hoạch phát triển NLNN của đội ngũ GVMN ở Thành phố Thủ Đức

Bảng 1. Thực trạng mức độ thực hiện công tác kế hoạch phát triển NLNN cho GVMN ở Thành phố Thủ Đức

| TT | Nội dung kế hoạch                                                                                  | Mức độ thực hiện (N= 256) |             |              |             |              | $\bar{x}$ | Xếp thứ bậc |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-----------|-------------|
|    |                                                                                                    | 1                         | 2           | 3            | 4           | 5            |           |             |
| 1  | 1. Kế hoạch phát triển NLNN được xây dựng rõ ràng, gắn với chuẩn nghề nghiệp và yêu cầu thực tiễn. | 00                        | 24<br>9,3%  | 36<br>14,06% | 72<br>28,1% | 124<br>48,4% | 4,1       | 1           |
| 2  | 2. Kế hoạch được phổ biến đầy đủ đến cán bộ, giáo viên để phối hợp thực hiện.                      | 14<br>5,4%                | 30<br>11,7% | 48<br>18,7%  | 98<br>38,2% | 66<br>25,7%  | 3,6       | 5           |
| 3  | 3. Kế hoạch chú trọng đến nhu cầu, năng lực, hứng thú và đặc điểm riêng của giáo viên.             | 24<br>9,3%                | 44<br>17,1% | 32<br>12,5%  | 68<br>26,5% | 88<br>34,3%  | 3,5       | 6           |
| 4  | 4. Kế hoạch có dự báo khó khăn và kèm giải pháp hỗ trợ.                                            | 00                        | 16<br>6,25% | 54<br>21%    | 98<br>38,2% | 88<br>34,3%  | 4,0       | 2           |

|                              |                                                                                                      |         |          |          |          |           |             |   |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|----------|----------|-----------|-------------|---|
| 5                            | 5. Kế hoạch được điều chỉnh kịp thời theo sự thay đổi của thực tiễn giáo dục.                        | 0 0     | 0 0      | 64 25%   | 90 35,1% | 102 39,8% | 3,9         | 3 |
| 6                            | 6. Kế hoạch phát triển năng lực được gắn với chiến lược, mục tiêu phát triển dài hạn của nhà trường. | 8 3,12% | 46 17,9% | 44 17,8% | 56 21,8% | 102 39,8% | 3,7         | 4 |
| <b>Điểm trung bình chung</b> |                                                                                                      |         |          |          |          |           | <b>3,57</b> |   |

*Nguồn: tác giả khảo sát*

Nhận xét:

Qua kết quả khảo sát cho thấy Thực trạng mức độ thực hiện công tác kế hoạch phát triển NLNN cho GVMN ở Thành phố Thủ Đức, có Điểm trung bình chung là 3,57 nằm trong khoảng Từ 3,41 - 4,20, Đáp ứng mức cao, xếp loại Khá/ Thực hiện thường xuyên. Điều đó cho thấy tất cả kế hoạch thực hiện công tác kế hoạch phát triển NLNN cho GVMN ở Thành phố Thủ Đức đều được thực hiện thường xuyên. Cụ thể ND có sự đánh giá cao nhất là 1. Kế hoạch phát triển NLNN được xây dựng rõ ràng, gắn với chuẩn nghề nghiệp và yêu cầu thực tiễn, có ĐTB 4,1 xếp hạng cao nhất bảng, nằm trong khoảng từ 3,41 - 4,20: được thực hiện thường xuyên. Xếp thấp nhất là ND số 3. Kế hoạch chú trọng đến nhu cầu, năng lực, hứng thú và đặc điểm riêng của giáo viên, với ĐTB là 3,5 điểm, nằm trong khoảng từ 3,41 - 4,20: được thực hiện thường xuyên.

Nội dung 6. Kế hoạch phát triển năng lực được gắn với chiến lược, mục tiêu phát triển dài hạn của nhà trường, được đánh giá thứ hai đạt ĐTB 3,7 điểm nằm trong khoảng Từ 3,41 - 4,20, cũng đạt mức thực hiện thường xuyên. Trong khi đó các nội dung còn lại cũng có ĐTB nằm trong khoảng Từ 2,61 - 3,40, xếp loại trung bình.

Kết quả nghiên cứu và khảo sát đã chỉ ra rằng, đa số các khách thể khảo sát ở cả 2 loại hình trường MN công lập và trường MN tư thục đều khẳng định các Thực trạng mức độ thực hiện công tác kế hoạch phát triển NLNN cho GVMN ở Thành phố Thủ Đức đều thực hiện từ mức Trung bình trở lên có nghĩa là thực hiện thường xuyên.

*2.2.2. Thực trạng đánh giá mức độ thực hiện công tác tổ chức các hoạt động phát triển NLNN cho GVMN ở Thành phố Thủ Đức*

Bảng 2. Thực trạng đánh giá mức độ thực hiện công tác tổ chức các hoạt động phát triển NLNN cho GVMN tại nhà trường

| TT                           | Nội dung kế hoạch                                                                                     | Mức độ thực hiện |          |          |          |          | $\bar{x}$  | Xếp thứ bậc |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|----------|----------|----------|------------|-------------|
|                              |                                                                                                       | 1                | 2        | 3        | 4        | 5        |            |             |
| 1                            | 1. Nhà trường tổ chức đa dạng hình thức bồi dưỡng (tập huấn, chuyên đề, giao lưu, tham luận học tập). | 2 1,5%           | 6 4,6%   | 15 11,7% | 37 28,9% | 68 53,1% | 4,2        | 1           |
| 2                            | 2. Việc phân công, bố trí giáo viên tham gia bồi dưỡng được thực hiện hợp lý.                         | 6 4,6%           | 8 6,25%  | 32 25%   | 24 18,7% | 58 45,3% | 3,9        | 2           |
| 3                            | 3. Nhà trường bảo đảm điều kiện về cơ sở vật chất, tài liệu, CNTT cho hoạt động bồi dưỡng.            | 20 15,6%         | 27 21%   | 28 21,8% | 24 18,7% | 29 22,6% | 3,1        | 6           |
| 4                            | 4. Có sự phối hợp giữa Ban giám hiệu, tổ chuyên môn, phụ huynh và cộng đồng trong tổ chức bồi dưỡng.  | 4 3,12%          | 18 14,0% | 22 17,8% | 36 28,1% | 48 37,5% | 3,8        | 3           |
| 5                            | 5. Giáo viên được khuyến khích và tạo điều kiện để tự học, tự bồi dưỡng nâng cao năng lực.            | 15 11,7%         | 17 13,2% | 28 21,8% | 19 14,8% | 49 38,2% | 3,5        | 4           |
| 6                            | 6. Các hoạt động bồi dưỡng gắn kết lý thuyết với thực tiễn, phù hợp với đặc thù giáo viên.            | 20 15,6%         | 17 13,2% | 32 25%   | 18 14,6% | 41 32,0% | 3,3        | 5           |
| <b>Điểm trung bình chung</b> |                                                                                                       |                  |          |          |          |          | <b>3,6</b> |             |

*Nguồn: tác giả khảo sát*

Nhận xét:

Qua kết quả khảo sát cho thấy Thực trạng đánh giá mức độ thực hiện công tác tổ chức các hoạt động phát triển NLNN cho GVMN ở Thành phố Thủ Đức, có Điểm trung bình chung là 3,6 nằm trong khoảng từ 3,41 - 4,20, được thực hiện thường xuyên. Điều đó cho thấy tất cả nội dung thực hiện công tác tổ chức các hoạt động phát triển NLNN cho GVMN ở thành phố Thủ Đức đều được thực hiện thường xuyên. Cụ thể ND có sự đánh giá cao nhất là 1. Nhà trường tổ chức đa dạng hình thức bồi dưỡng (tập huấn, chuyên đề, giao lưu, tham luận học tập, có ĐTB 4,2 xếp hạng cao nhất bảng, nằm trong khoảng từ 3,41 - 4,20: được thực hiện thường xuyên. Xếp thấp nhất là ND số 3. Nhà trường bảo đảm điều kiện về cơ sở vật chất, tài liệu, CNTT cho hoạt động bồi dưỡng, với ĐTB là 3,1 điểm, nằm trong khoảng Từ 2,61 - 3,40, xếp loại trung bình: được thực hiện trung bình. Chứng tỏ các trường chưa bảo đảm đầy đủ điều kiện về cơ sở vật chất, tài liệu, CNTT cho hoạt động bồi dưỡng GV. Trong khi đó,

Nội dung 2. Việc phân công, bố trí giáo viên tham gia bồi dưỡng được thực hiện hợp lý, được đánh giá thứ hai đạt ĐTB 3,9 điểm nằm trong khoảng Từ 3,41 - 4,20, đạt mức thực hiện thường xuyên; các nội dung còn lại cùng có ĐTB nằm trong khoảng Từ 3,3 - 3,60, xếp loại trung bình.

Kết quả nghiên cứu và khảo sát đã chỉ ra rằng, đa số các khách thể khảo sát ở cả 2 loại hình trường MN công lập và trường MN tư thục đều khẳng định đánh giá mức độ thực hiện công tác tổ chức các hoạt động phát triển NLNN cho GVMN ở Thành phố Thủ Đức đều thực hiện từ mức Trung bình trở lên là thực hiện thường xuyên. Tuy nhiên không có nội dung mức độ thực hiện Thực trạng đánh giá mức độ thực hiện công tác tổ chức các hoạt động phát triển NLNN cho GVMN ở Thành phố Thủ Đức được đánh giá mức độ cao, rất thường xuyên. Bên cạnh đó, xử lý kết quả khảo sát bằng câu hỏi mở (PVS) về nội dung này cho thấy các đối tượng phỏng vấn đều có ý kiến đồng tình cao đối với bảng câu hỏi về Thực trạng đánh giá mức độ thực hiện công tác tổ chức các hoạt động phát triển NLNN cho GVMN ở Thành phố Thủ Đức là phù hợp.

Từ đó cho thấy, tổ chức thực hiện các hoạt động phát triển NLNN cho GVMN là quá trình mang tính hệ thống, liên tục và toàn diện, nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng, thái độ và phẩm chất nghề nghiệp.

### 2.2.2. Thực trạng đánh giá mức độ thực hiện công tác chỉ đạo phát triển NLNN cho GVMN ở Thành phố Thủ Đức

Qua kết quả khảo sát cho thấy Thực trạng đánh giá mức độ thực hiện công tác chỉ đạo phát triển NLNN cho GVMN ở Thành phố Thủ Đức, có Điểm trung bình chung là 4,2 nằm trong khoảng: Từ 3,41 - 4,20: Đồng ý/ Khá/ Thường xuyên/ Đáp ứng mức cao. Điều đó cho thấy tất cả nội dung thực hiện đánh giá mức độ thực hiện công tác chỉ đạo phát triển NLNN cho GVMN ở Thành phố Thủ Đức đều được thực hiện khá thường xuyên có ĐTB từ 3,6 đến 4,6. Cụ thể ND có sự đánh giá cao nhất là 5. Công tác chỉ đạo đảm bảo công bằng, khách quan và kịp thời, có ĐTB 4,6 xếp hạng cao nhất bảng, nằm trong khoảng từ 4,21 - 5,00: Rất đồng ý/ Tốt/ Rất thường xuyên/ Đáp ứng mức rất cao. Xếp thấp nhất là ND 3. Có biện pháp động viên, khuyến khích giáo viên duy trì động lực học tập, bồi dưỡng và ND 4. Nhà trường chỉ đạo triển khai các biện pháp hỗ trợ giáo viên gặp khó khăn trong chuyên môn, đều có ĐTB là 3,9 nằm trong khoảng nằm trong khoảng: Từ 3,41 - 4,20: Đồng ý/ Khá/ Thường xuyên/ Đáp ứng mức cao. Chứng tỏ xếp thứ hạng thấp nhất bảng; nhưng qua đánh giá trên thì các trường đã có biện pháp động viên, khuyến khích giáo viên duy trì động lực học tập, bồi dưỡng và Nhà trường chỉ đạo triển khai các biện pháp hỗ trợ giáo viên gặp khó khăn trong chuyên môn là đảm bảo, có hiệu quả. Trong khi đó, các ND 1. Ban giám hiệu thường xuyên định hướng, chỉ đạo giáo viên trong phát triển năng lực nghề nghiệp, ND 2. Tổ chuyên môn chỉ đạo đổi mới phương pháp giảng dạy, ứng dụng CNTT và chia sẻ kinh nghiệm được đánh giá thứ ba và hai đạt ĐTB lần lượt là 4,1 và 4,5 điểm nằm trong khoảng đạt mức thực hiện thường xuyên.

Như vậy kết quả nghiên cứu và khảo sát đã chỉ ra rằng, đa số các khách thể khảo sát ở cả 2 loại hình trường MN công lập và trường MN tư thục đều khẳng định đánh giá mức độ thực hiện công tác chỉ đạo phát triển NLNN cho GVMN ở Thành phố Thủ Đức đều thực hiện từ mức Trung bình trở lên có nghĩa là thực hiện thường xuyên.

### 2.2.4. Thực trạng đánh giá mức độ thực hiện công tác kiểm tra, đánh giá NLNN của GVMN ở Thành phố Thủ Đức

Qua kết quả khảo sát cho thấy Thực trạng đánh giá mức độ thực hiện công tác kiểm tra, đánh giá NLNN của GVMN ở Thành phố Thủ Đức, có Điểm trung bình chung là 3,6 nằm trong khoảng:

Từ 3,41 - 4,20: Đồng ý/ Khá/ Thường xuyên/ Đáp ứng mức cao. Điều đó cho thấy tất cả nội dung thực hiện Thực trạng đánh giá mức độ thực hiện công tác kiểm tra, đánh giá NLNN của GVMN ở Thành phố Thủ Đức đều được thực hiện khá thường xuyên có ĐTB từ 3,2 đến 4,0 . Cụ thể ND có sự đánh giá cao nhất là 1. Nhà trường có quy định, tiêu chí đánh giá NLNN phù hợp chuẩn nghề nghiệp, có ĐTB 4,0 xếp hạng cao nhất bảng, nằm trong khoảng: Từ 3,41 - 4,20: Đồng ý/ Khá/ Thường xuyên/ Đáp ứng mức cao. Xếp thấp nhất là 4. Thông tin phản hồi từ đánh giá được cung cấp kịp thời cho giáo viên để điều chỉnh, có ĐTB là 3,2 nằm trong khoảng Từ 2,61 - 3,40, xếp loại trung bình, được thực hiện trung bình. Chứng tỏ các trường chưa bảo đảm đầy đủ Thông tin phản hồi từ đánh giá được cung cấp kịp thời cho giáo viên để điều chỉnh...

Như vậy kết quả nghiên cứu và khảo sát Thực trạng đánh giá mức độ thực hiện công tác kiểm tra, đánh giá NLNN của GVMN ở Thành phố Thủ Đức, đã chỉ ra rằng, đa số các khách thể khảo sát ở cả 2 loại hình trường MN công lập và trường MN tư thục đều khẳng định đánh giá mức độ thực hiện công tác kiểm tra, đánh giá NLNN của GVMN ở Thành phố Thủ Đức đều thực hiện từ mức Trung bình trở lên có nghĩa là thực hiện thường xuyên. Tuy nhiên không có nội dung mức độ thực hiện Thực trạng đánh giá mức độ thực hiện được đánh giá mức độ thấp nhất.

**Lưu ý: Nghiên cứu được thực hiện trước ngày 1/7/2025**

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Nghị quyết số 29/NQ-TW ngày 4/11/2013 của TW Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục Việt Nam, Hà Nội.*  
 Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), Thông tư quy định Chuẩn hiệu trưởng cơ sở GDMN.  
 Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), Thông tư quy định Chuẩn nghề nghiệp GVMN.  
 Đặng Bá Lâm (2002), *Từ chiến lược phát triển giáo dục đến chính sách phát triển nguồn nhân lực, tuyển tập các công trình nghiên cứu nhiều tác giả*, NXB giáo dục Việt Nam.  
 Quốc hội Nước CHXHCN Việt Nam (2019), *Luật Giáo dục*.

### III. KẾT LUẬN

Trong công tác phát triển NLNN cho đội ngũ GVMN ở Thành phố Thủ Đức, thông qua kết quả khảo sát các trường mầm non công lập và tư thục đều đạt một số thành công nhất định như sau: Về thực trạng nhận thức phát triển NLNN cho đội ngũ GVMN ở Thành phố Thủ Đức đạt mức độ rất quan trọng; đồng nghĩa với hoạt động nhận thức đúng đắn về hoạt động bồi dưỡng năng lực này. Đây là điều kiện quan trọng để chủ thể quản lý tiến hành thực hiện các chức năng quản lý để phát triển đội ngũ đạt hiệu quả. Ở tất cả các nội dung này thông qua kết quả khảo sát đạt mức độ khá, đây là cơ sở rất quan trọng và cần thiết phù hợp với đặc điểm điều kiện của các nhà trường. Đây là một trong những dấu hiệu tích cực trong công tác quản lý phát triển NLNN cho đội ngũ GVMN ở Thành phố Thủ Đức đạt hiệu quả.

Tuy nhiên công tác phát triển NLNN cho đội ngũ GVMN ở Thành phố Thủ Đức bên cạnh đạt được những thành công cơ bản, còn có những mặt hạn chế nhất định cụ thể về thực trạng xây dựng kế hoạch,; về việc tổ chức, chỉ đạo hoạt động, về việc kiểm tra- đánh giá và các điều kiện phát triển NLNN cho đội ngũ GVMN ở Thành phố Thủ Đức; để khắc phục những mặt hạn chế này chủ thể quản lý cần có những biện pháp hợp khoa học quản lý tác động lên khách thể quản lý nhằm đạt được mục tiêu quản lý; góp phần nâng cao chất lượng công tác tổ chức phát triển NLNN cho đội ngũ GVMN ở Thành phố Thủ Đức.