

# STUDY ON FORECASTING THE HUMAN RESOURCE NEEDS OF PRIMARY AND KINDERGARTEN TEACHERS IN QUANG BINH PROVINCE FOR THE PERIOD 2025-2030

NGHIÊN CỨU DỰ BÁO NGUỒN NHÂN LỰC GIÁO VIÊN TIỂU HỌC VÀ  
MẦM NON TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH QUẢNG BÌNH GIAI ĐOẠN 2025-2030

**Hoàng Thị Tường Vi**  
Trường Đại học Quảng Bình

**ABSTRACT:** This article focuses on forecasting the demand for preschool and primary school teachers in Quang Binh province for the 2025-2030 period. Based on data regarding the retirement of teachers, the study analyzes the current state of the teaching workforce and projects the need for new recruitment. Specifically, the total demand for teachers is estimated at 628, including 306 preschool teachers and 322 primary school teachers. The article also proposes solutions for training and developing human resources, such as increasing enrollment quotas at teacher training institutions, conducting annual recruitment examinations, and enhancing pedagogical capacity through training programs. Additionally, management policies are suggested to optimize teacher recruitment and allocation, particularly in areas facing teacher shortages.

**Keywords:** Teacher demand forecasting, Educational human resources, kindergarten and primary school teachers, educational development in Quang Binh.

**TÓM TẮT:** Bài báo này tập trung vào việc dự báo nhu cầu giáo viên mầm non và tiểu học tại tỉnh Quảng Bình trong giai đoạn 2025-2030. Dựa trên dữ liệu về số lượng giáo viên nghỉ hưu, nghiên cứu phân tích thực trạng đội ngũ giáo viên hiện tại và dự báo nhu cầu tuyển dụng mới. Cụ thể, tổng nhu cầu giáo viên ước tính là 628 người, bao gồm 306 giáo viên mầm non và 322 giáo viên tiểu học. Bài báo cũng đề xuất các giải pháp đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, chẳng hạn như tăng chỉ tiêu tuyển sinh tại các cơ sở đào tạo giáo viên, tổ chức kỳ thi tuyển dụng hàng năm và nâng cao năng lực sư phạm thông qua các chương trình bồi dưỡng. Ngoài ra, các chính sách quản lý cũng được đề xuất nhằm tối ưu hóa việc tuyển dụng và phân bổ giáo viên, đặc biệt tại những khu vực đang thiếu giáo viên.

**Từ khóa:** Dự báo nhu cầu giáo viên, nguồn nhân lực giáo dục, giáo viên Mầm non và Tiểu học, phát triển giáo dục Quảng Bình.

## 1. MỞ ĐẦU

Giáo viên mầm non và tiểu học đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong sự nghiệp giáo dục, phát triển nguồn nhân lực. Ở bậc học mầm non, giáo viên không chỉ đảm nhiệm vai trò chăm sóc mà còn giáo dục trẻ trong những năm đầu đời, đặt nền tảng quan

trọng cho sự phát triển toàn diện về thể chất, tinh thần và trí tuệ của trẻ. Đối với bậc tiểu học, giáo viên là người thầy tổng thể truyền thụ kiến thức cơ bản, hình thành kỹ năng học tập và phẩm chất cho học sinh. Đây là bậc học nền tảng, quyết định việc hình thành, phát triển nhân cách cũng như năng

---

\***Ghi chú:** Địa danh trong bài được thực hiện theo đơn vị hành chính trước thời điểm sáp nhập tỉnh.

lực học tập lâu dài của thế hệ trẻ [3]. Sự thiếu hụt giáo viên ở hai bậc học này sẽ ảnh hưởng lớn đến chất lượng giáo dục và xa hơn là sự phát triển nguồn nhân lực của tỉnh Quảng Bình trong tương lai.

Tỉnh Quảng Bình hiện đang đứng trước nhiều thách thức trong công tác đào tạo, tuyển dụng giáo viên nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển giáo dục trong giai đoạn tới. Đặc biệt, đội ngũ giáo viên mầm non và giáo viên tiểu học hiện nay tại địa phương tuy giữ vai trò nòng cốt trong hệ thống giáo dục quốc dân nhưng vẫn tồn tại không ít khó khăn. Thực tế cho thấy, nguồn nhân lực giáo viên ở một số khu vực đang đối mặt với tình trạng thiếu hụt nghiêm trọng do nhiều giáo viên đến tuổi nghỉ hưu, trong khi công tác tuyển dụng, bổ sung chưa theo kịp yêu cầu thực tiễn. Đồng thời, sự mất cân đối về số lượng và chất lượng giáo viên giữa các địa bàn, nhất là ở những vùng sâu, vùng xa và miền núi, tiếp tục là thách thức cần giải quyết trong thời gian tới.

Trong bối cảnh đó, Trường Đại học Quảng Bình, với vai trò là cơ sở giáo dục đào tạo nhân lực uy tín của tỉnh với nhiệm vụ cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho địa phương, trong đó có các ngành Giáo dục Mầm non và Giáo dục Tiểu học. Nhà trường không chỉ đào tạo giáo viên về số lượng mà còn chú trọng nâng cao chất lượng giảng dạy, năng lực sư phạm nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của xã hội. Tuy nhiên, để xây dựng chiến lược đào tạo một cách khoa học và hiệu quả, cần thiết phải có sự dự báo chính xác về nhu cầu nguồn nhân lực giáo viên trong giai đoạn tới.

Việc dự báo nguồn nhân lực giáo viên Mầm non và Tiểu học giai đoạn 2025-2030 là một yêu cầu cấp thiết, giúp ngành giáo dục địa phương chủ động trong công tác đào tạo và tuyển dụng đội ngũ giáo viên,

đảm bảo cân đối giữa cung và cầu. Trên cơ sở dự báo số lượng giáo viên nghỉ hưu, từ đó xác định nhu cầu tuyển dụng mới sẽ tạo điều kiện cho việc xây dựng kế hoạch đào tạo, tuyển dụng hợp lý. Đồng thời, đây cũng là tiền đề quan trọng để xây dựng chương trình, chỉ tiêu đào tạo phù hợp, đáp ứng nhu cầu thực tế của tỉnh.

Bài báo này tập trung vào việc phân tích, dự báo nhu cầu nguồn nhân lực giáo viên Mầm non và Tiểu học trên địa bàn tỉnh Quảng Bình giai đoạn 2025-2030. Dựa trên cụ thể về tình hình giáo viên nghỉ hưu qua các năm và xu hướng phát triển giáo dục của tỉnh, bài báo đưa ra những dự báo về số lượng giáo viên cần bổ sung trong thời gian tới. Bên cạnh đó, bài viết cũng đề xuất một số giải pháp, chính sách nhằm đảm bảo đủ nguồn nhân lực giáo viên cả về số lượng và chất lượng, góp phần nâng cao hiệu quả giáo dục, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Quảng Bình trong tương lai.

Việc nghiên cứu, dự báo nhu cầu nguồn nhân lực giáo viên không chỉ mang ý nghĩa khoa học mà còn có ý nghĩa thực tiễn quan trọng trong việc giải quyết những khó khăn hiện tại và hướng tới một nền giáo dục bền vững, công bằng, hiệu quả cho tỉnh Quảng Bình.

## **2. NỘI DUNG**

### **2.1. Khái niệm và tầm quan trọng của việc dự báo nguồn nhân lực**

#### **2.1.1. Khái niệm**

Dự báo là quá trình phân tích, nhận định và ước đoán các sự kiện hoặc xu hướng có thể xảy ra trong tương lai dựa trên những dữ liệu, thông tin và quy luật đã có. Dự báo có vai trò quan trọng trong việc định hướng chiến lược và kế hoạch phát triển của các lĩnh vực khác nhau trong đời sống xã hội [1].

Nguồn nhân lực là tổng thể sức lao động của con người có khả năng tham gia vào các

hoạt động kinh tế, xã hội, văn hóa nhằm tạo ra của cải vật chất và giá trị tinh thần cho xã hội. Nguồn nhân lực không chỉ bao gồm số lượng người lao động mà còn phản ánh trình độ chuyên môn, kỹ năng và năng lực của họ trong từng lĩnh vực cụ thể [2].

Dự báo nguồn nhân lực là quá trình xác định nhu cầu về số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực trong một giai đoạn nhất định nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương hoặc quốc gia. Hoạt động này dựa trên các số liệu thống kê, xu hướng biến động và các yếu tố ảnh hưởng đến cung - cầu lao động trong tương lai [1,2].

Dự báo nguồn nhân lực giáo viên là quá trình phân tích, đánh giá, xác định nhu cầu về đội ngũ giáo viên trong một khoảng thời gian nhất định, đảm bảo đủ số lượng, đáp ứng yêu cầu chất lượng giảng dạy tại các cấp học. Dự báo nguồn nhân lực giáo viên đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng kế hoạch đào tạo, tuyển dụng và sử dụng giáo viên một cách hiệu quả, tránh tình trạng thiếu hụt hoặc dư thừa nhân lực trong ngành giáo dục.

### **2.1.2. Tầm quan trọng của việc dự báo nguồn nhân lực**

Dự báo nguồn nhân lực giáo viên đóng vai trò then chốt trong việc hoạch định chiến lược phát triển giáo dục tại các địa phương. Đây là công cụ quan trọng giúp các cơ quan quản lý giáo dục xác định chính xác nhu cầu về đội ngũ giáo viên trong từng giai đoạn, từ đó xây dựng các kế hoạch đào tạo, tuyển dụng phù hợp. Một hệ thống dự báo hiệu quả không chỉ đảm bảo khả năng đáp ứng kịp thời nhu cầu giảng dạy, mà còn tạo nền tảng cho sự phát triển ổn định, bền vững của hệ thống giáo dục.

Trước hết, dự báo nguồn nhân lực giáo viên giúp các cơ sở đào tạo sư phạm điều

chỉnh chỉ tiêu tuyển sinh, xây dựng chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu thực tế tại từng địa phương. Trong bối cảnh các địa phương có sự chênh lệch lớn về cơ hội và điều kiện phát triển giáo dục, việc dự báo chính xác giúp tránh tình trạng dư thừa hoặc thiếu hụt giáo viên cục bộ. Điều này đảm bảo sự cân đối trong phân bổ nguồn nhân lực giáo viên, đồng thời tối ưu hóa các nguồn lực xã hội dành cho giáo dục.

Bên cạnh đó, hoạt động dự báo không chỉ tập trung vào số lượng mà còn chú trọng đến chất lượng đội ngũ giáo viên. Đây là cơ sở để các nhà quản lý xây dựng và triển khai các chính sách đào tạo, bồi dưỡng, nhằm nâng cao năng lực sư phạm, kỹ năng giảng dạy của giáo viên. Đội ngũ giáo viên có chất lượng cao là yếu tố quyết định để thực hiện thành công các chương trình đổi mới giáo dục, đáp ứng yêu cầu của chương trình giảng dạy hiện đại, cũng như phù hợp với xu hướng hội nhập quốc tế trong giáo dục.

Ngoài ra, dự báo nguồn nhân lực giáo viên còn góp phần quan trọng vào việc đảm bảo sự phát triển bền vững của hệ thống giáo dục. Một đội ngũ giáo viên đầy đủ về số lượng và đảm bảo về chất lượng sẽ tạo tiền đề để nâng cao hiệu quả giảng dạy. Từ đó, không chỉ chất lượng học tập của học sinh được cải thiện, mà mục tiêu phát triển toàn diện về trí tuệ, đạo đức và kỹ năng của học sinh cũng được hiện thực hóa.

Cuối cùng, trong bối cảnh địa phương đang hướng tới việc xem giáo dục như một động lực phát triển kinh tế - xã hội, dự báo nguồn nhân lực giáo viên có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Giáo dục là nền tảng phát triển nguồn nhân lực cho tương lai, và một hệ thống giáo dục được chuẩn bị tốt về nguồn lực giảng dạy sẽ đáp ứng tốt hơn các yêu cầu phát triển toàn diện của xã hội. Dự báo không chỉ mang ý nghĩa ngắn hạn mà

còn đóng vai trò chiến lược, góp phần xây dựng một nền giáo dục ổn định, hiệu quả và bền vững.

## **2.2. Thực trạng nguồn nhân lực giáo viên Tiểu học và giáo viên Mầm non tại Quảng Bình**

### **2.2.1. Mục tiêu, nội dung và phạm vi khảo sát**

- Mục tiêu khảo sát: xác định thực trạng số lượng, cơ cấu đội ngũ giáo viên Mầm non và Tiểu học hiện có trên địa bàn tỉnh Quảng Bình; thu thập dữ liệu về giáo viên đến tuổi nghỉ hưu trong giai đoạn 2025-2030, làm cơ sở dự báo nhu cầu tuyển dụng giáo viên mới.

- Nội dung khảo sát: số lượng, cơ cấu giáo viên Mầm non và Tiểu học hiện có theo từng địa bàn (thành thị, nông thôn, miền núi, vùng sâu, vùng xa); thông tin ngày, tháng, năm sinh và giới tính của từng giáo viên phục vụ việc xác định thời điểm nghỉ hưu theo quy định.

- Phạm vi khảo sát: được thực hiện trên toàn tỉnh Quảng Bình, bao gồm các khu vực đô thị, nông thôn, miền núi, vùng sâu, vùng xa; tập trung vào giai đoạn từ năm 2025 đến năm 2030.

### **2.2.2. Đối tượng, công cụ và phương pháp khảo sát**

- Đối tượng khảo sát: toàn bộ giáo viên Mầm non và giáo viên Tiểu học đang công tác trên địa bàn tỉnh Quảng Bình.

- Công cụ khảo sát: phiếu thống kê dữ liệu giáo viên do các Phòng Giáo dục và Đào tạo cung cấp, được tổng hợp bằng công cụ tính toán trên bảng tính điện tử, trong đó năm nghỉ hưu của từng giáo viên được xác định theo công thức: Năm nghỉ hưu = Năm sinh + Tuổi nghỉ hưu theo quy định, căn cứ Điều 169 Bộ luật Lao động năm 2019 và lộ trình điều chỉnh tuổi nghỉ hưu quy định tại Nghị định số 135/2020/NĐ-CP (năm 2025,

tuổi nghỉ hưu là 61 tuổi 03 tháng đối với nam và 56 tuổi 08 tháng đối với nữ, tiếp tục tăng dần theo lộ trình cho đến khi đạt 62 tuổi đối với nam vào năm 2028 và 60 tuổi đối với nữ vào năm 2035).

- Phương pháp và hình thức khảo sát: thu thập số liệu thứ cấp từ các Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện, thị xã, thành phố; tổng hợp, phân loại theo từng năm và từng cấp học; đối chiếu, kiểm tra chéo với dữ liệu quản lý nhân sự của Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Quảng Bình để bảo đảm độ chính xác.

### **2.2.3. Kết quả khảo sát thực trạng đội ngũ giáo viên**

Chúng tôi đã tiến hành khảo sát đội ngũ giáo viên toàn tỉnh thông qua các phòng giáo dục, đơn vị trực tiếp quản lý các trường Tiểu học và Mầm non. Kết quả hiện có 4.759 giáo viên Mầm non và 5.120 giáo viên Tiểu học. Đây là lực lượng nòng cốt, đảm bảo hoạt động giảng dạy và giáo dục trẻ em ở hai cấp học nền tảng. Tuy nhiên, với xu hướng gia tăng số lượng giáo viên nghỉ hưu trong giai đoạn 2025-2030, tỉnh Quảng Bình dự báo sẽ đối mặt với nhiều thách thức trong việc duy trì, bổ sung nguồn nhân lực giáo viên. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc triển khai các giải pháp đồng bộ nhằm đáp ứng nhu cầu giảng dạy và đảm bảo chất lượng giáo dục tại các cấp học này.

### **2.2.4. Tình hình giáo viên nghỉ hưu giai đoạn 2025-2030**

Áp dụng công cụ và phương pháp tính toán đã trình bày ở mục 2.2.2 (căn cứ ngày, tháng, năm sinh, giới tính của từng giáo viên đối chiếu với quy định về tuổi nghỉ hưu), chúng tôi xác định được số lượng giáo viên Mầm non và Tiểu học nghỉ hưu theo từng năm trong giai đoạn 2025-2030 như trình bày tại Bảng 1. Do được tính toán đến từng giáo viên cụ thể thay vì ước lượng theo xu hướng chung, kết quả này có độ

chính xác cao, là cơ sở dữ liệu tin cậy để xây dựng kế hoạch bổ sung nguồn nhân lực, đáp

ứng nhu cầu phát triển giáo dục của tỉnh trong giai đoạn 2025-2030.

**Bảng 1.** Số lượng giáo viên Mầm non, Tiểu học nghỉ hưu giai đoạn 2025-2030

| Năm nghỉ hưu     | Số lượng giáo viên Mầm non (người) | Số lượng giáo viên Tiểu học (người) |
|------------------|------------------------------------|-------------------------------------|
| Năm 2025         | 62                                 | 46                                  |
| Năm 2026         | 36                                 | 36                                  |
| Năm 2027         | 45                                 | 39                                  |
| Năm 2028         | 47                                 | 57                                  |
| Năm 2029         | 56                                 | 65                                  |
| Năm 2030         | 60                                 | 79                                  |
| <b>Tổng cộng</b> | <b>306</b>                         | <b>322</b>                          |

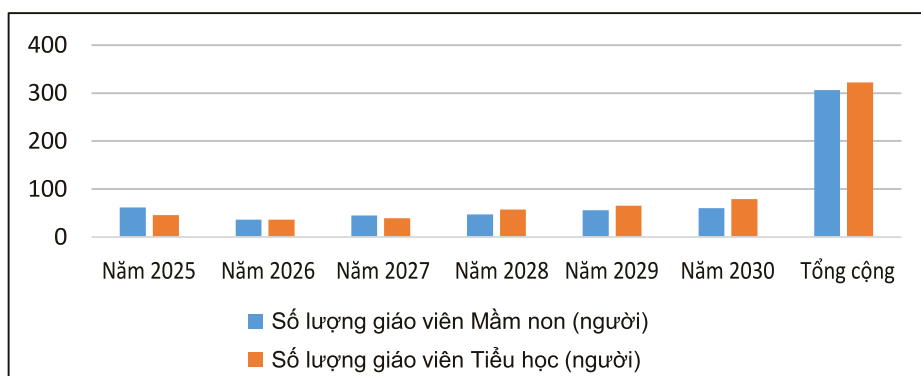
*Nguồn: Số lượng giáo viên Mầm non, Tiểu học nghỉ hưu giai đoạn 2025-2030*

Kết quả hiển thị bảng số liệu trên, cho thấy: Trong giai đoạn 2025-2030, số lượng giáo viên Mầm non có 306 giáo viên mầm non nghỉ hưu, đặc biệt tập trung vào các năm 2025 (62 người) và dự báo năm 2030 (60 người). Đây là giai đoạn đòi hỏi sự chuẩn bị kỹ lưỡng trong công tác tuyển dụng và bổ sung nhân lực. Số lượng giáo viên Tiểu học nghỉ hưu cao hơn đáng kể, với tổng cộng 322 giáo viên.

Từ năm 2026 đến 2030, mỗi năm đều có trên 36 giáo viên nghỉ hưu, đỉnh điểm là năm 2030 với 79 người. Như vậy, số liệu thống kê giáo viên Mầm non và giáo viên

Tiểu học nghỉ hưu cho thấy sự thiếu hụt nguồn nhân lực trong giai đoạn này khá lớn đòi hỏi có kế hoạch xây dựng và bổ sung nguồn nhân lực cho tỉnh nhà là quan trọng và cần thiết. Từ năm 2026 đến 2030, mỗi năm đều có trên 36 giáo viên nghỉ hưu, đỉnh điểm là năm 2030 với 79 người. Như vậy, số liệu thống kê giáo viên Mầm non và giáo viên Tiểu học nghỉ hưu cho thấy sự thiếu hụt nguồn nhân lực trong giai đoạn này khá lớn đòi hỏi có kế hoạch xây dựng và bổ sung nguồn nhân lực cho tỉnh nhà là quan trọng và cần thiết.

**Biểu đồ 1.** Xu hướng giáo viên nghỉ hưu giai đoạn 2025-2030



Kết quả hiển thị ở biểu đồ 1 cho thấy áp lực thiếu hụt nhân lực sẽ gia tăng dần, đặc biệt ở bậc Tiểu học với mỗi năm có từ 36 đến 79 giáo viên nghỉ hưu. Bậc Mầm non cũng ghi nhận sự học với mỗi năm có từ 36 đến 62 giáo viên nghỉ hưu.

Tổng số giáo viên nghỉ hưu sẽ đạt mức cao nhất, với 60 giáo viên Mầm non và 79 giáo viên Tiểu học, chiếm tỷ lệ đáng kể trong tổng đội ngũ hiện tại.

Sự thiếu hụt nhân lực giáo viên, đặc biệt tại các khu vực vùng sâu, vùng xa và vùng khó khăn, sẽ gây ảnh hưởng lớn đến chất lượng giáo dục trên địa bàn tỉnh. Vì vậy, việc dự báo và xây dựng kế hoạch đào tạo, tuyển dụng và bổ sung giáo viên cần được ưu tiên hàng đầu để đáp ứng nhu cầu giảng dạy trong giai đoạn tới.

### **2.3. Các yếu tố tác động đến nhu cầu nguồn nhân lực giáo viên giai đoạn 2025-2030**

#### **2.3.1. Ổn định dân số và quy mô học sinh**

Theo số liệu từ Tổng cục Thống kê Việt Nam, năm 2022, dân số tỉnh Quảng Bình là 913.860; mật độ dân số là 114 người/km<sup>2</sup>; tỉ lệ tăng dân số 0,35%; tỉ suất di cư thuần là 0,08%; tỷ suất sinh là 2,24%, điều này chứng tỏ dân số tỉnh Quảng Bình trong những năm gần đây có xu hướng ổn định, kéo theo quy mô học sinh ở các cấp học Mầm non và Tiểu học không có biến động lớn trong giai đoạn tới. Đây là một yếu tố thuận lợi trong công tác dự báo và quy hoạch nguồn nhân lực giáo viên. Khi quy mô học sinh không tăng đột biến, nhu cầu tuyển mới giáo viên chủ yếu tập trung vào việc bù đắp số lượng giáo viên nghỉ hưu.

Theo thông tin từ Sở giáo dục và Đào tạo tỉnh Quảng Bình, năm học 2024-2025, tỉnh Quảng Bình có hơn 246.000 học sinh, tăng 50 lớp và tăng gần 2.900 học sinh so

với năm học trước. Mặt khác, tình trạng thiếu cục bộ giáo viên diễn ra chủ yếu là ở các vùng miền núi, vùng sâu, vùng xa, nhất là thiếu giáo viên Công nghệ, Tin học, Tiếng Anh cấp tiểu học. Tuy nhiên, dù dân số và quy mô học sinh ổn định, sự phân bố không đồng đều về mật độ dân cư giữa các khu vực thành thị, nông thôn, miền núi và vùng sâu, vùng xa vẫn là thách thức lớn. Các khu vực khó khăn thường xuyên thiếu hụt giáo viên do điều kiện làm việc còn nhiều hạn chế và sự chênh lệch trong chất lượng giáo dục. Điều này đặt ra yêu cầu phải có chính sách phân bổ giáo viên hợp lý, ưu tiên cho các vùng thiếu hụt nhân lực để đảm bảo sự công bằng trong tiếp cận giáo dục.

Việc bổ sung giáo viên cho các khu vực này không chỉ bù đắp số lượng thiếu hụt do giáo viên nghỉ hưu mà còn góp phần ổn định và nâng cao chất lượng giáo dục trong toàn tỉnh, đặc biệt là ở những khu vực khó khăn.

#### **2.3.2. Định hướng phát triển giáo dục của tỉnh Quảng Bình**

Tỉnh Quảng Bình đã đặt ra nhiều mục tiêu và định hướng phát triển giáo dục nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn tới. Những mục tiêu này được nêu rõ trong *Văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh Quảng Bình lần thứ XVII* và *Báo cáo định hướng phát triển giáo dục của Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Quảng Bình*. Theo đó, một số định hướng quan trọng tác động trực tiếp đến nhu cầu nguồn nhân lực giáo viên giai đoạn 2025-2030, cụ thể như sau:

#### **Phát triển hệ thống giáo dục theo hướng chuẩn hóa**

Tỉnh tập trung vào việc nâng cao chất lượng giảng dạy và học tập ở cả cấp Mầm

non và Tiểu học, đảm bảo các trường học đạt chuẩn quốc gia. Theo định hướng này, việc xây dựng đội ngũ giáo viên đủ về số lượng và đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ là yêu cầu cấp thiết. Đặc biệt, tỉnh đặt mục tiêu phấn đấu đến năm 2030, tỷ lệ trường đạt chuẩn quốc gia ở cấp Tiểu học và Mầm non sẽ chiếm tỷ lệ cao hơn so với hiện tại, góp phần tạo nền tảng vững chắc cho chất lượng giáo dục toàn diện.

### **Mở rộng và nâng cấp cơ sở giáo dục**

Cùng với việc đầu tư cơ sở vật chất, tỉnh Quảng Bình hướng tới việc mở thêm các trường, lớp học ở các khu vực còn thiếu, đặc biệt là tại các vùng nông thôn, miền núi và vùng sâu, vùng xa. Điều này nhằm đảm bảo mọi trẻ em trong độ tuổi đi học đều được đến trường, không để xảy ra tình trạng bỏ học do thiếu cơ sở giáo dục. Việc mở rộng này làm gia tăng đáng kể nhu cầu bổ sung giáo viên mới để đáp ứng quy mô lớp học ngày càng mở rộng, nhất là tại các khu vực khó khăn.

### **Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên**

Định hướng phát triển giáo dục tỉnh Quảng Bình nhấn mạnh việc đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao năng lực cho đội ngũ giáo viên. Theo đó, tỉnh sẽ đẩy mạnh các chương trình tập huấn, đào tạo lại giáo viên nhằm đáp ứng các tiêu chuẩn nghề nghiệp, cũng như thích ứng với xu hướng đổi mới giáo dục. Đây là yêu cầu cấp thiết để đội ngũ giáo viên có thể đáp ứng được nhiệm vụ trong giai đoạn mới, đồng thời đảm bảo sự công bằng về chất lượng giảng dạy giữa các vùng miền trong tỉnh.

### **Đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông mới**

Việc triển khai chương trình giáo dục phổ thông mới đối với cấp Tiểu học đòi hỏi đội ngũ giáo viên không chỉ đảm bảo về số

lượng mà còn phải được trang bị kỹ năng, phương pháp giảng dạy tiên tiến. Tỉnh Quảng Bình xác định đây là nhiệm vụ trọng tâm nhằm nâng cao chất lượng giáo dục và khả năng tiếp thu của học sinh. Tuy nhiên, điều này cũng đặt ra áp lực lớn đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng và tuyển dụng giáo viên trong giai đoạn 2025-2030.

Như vậy, các định hướng chiến lược của tỉnh Quảng Bình trong phát triển giáo dục không chỉ tạo động lực nâng cao chất lượng đào tạo mà còn đặt ra nhu cầu cấp thiết về bổ sung nguồn nhân lực giáo viên đủ về số lượng và mạnh về chất lượng, đảm bảo đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của giáo dục tỉnh nhà trong thời gian tới.

## **2.4. Dự báo nhu cầu giáo viên giai đoạn 2025-2030**

### **Phương pháp dự báo:**

Nhu cầu tuyển dụng giáo viên mới giai đoạn 2025-2030 được xác định theo phương pháp dự báo thay thế tự nhiên (attrition-replacement method), là phương pháp dự báo nguồn nhân lực phù hợp khi quy mô đối tượng phục vụ không có biến động lớn. Cơ sở áp dụng phương pháp này xuất phát từ kết quả phân tích tại mục 2.3.1: dân số và quy mô học sinh Mầm non, Tiểu học của tỉnh Quảng Bình giai đoạn 2025-2030 được dự báo tương đối ổn định (tỷ lệ tăng dân số khoảng 0,35%/năm), do đó nhu cầu tuyển mới giáo viên chủ yếu phát sinh từ việc bù đắp số giáo viên đến tuổi nghỉ hưu, không phát sinh thêm nhu cầu đáng kể do tăng quy mô lớp học. Công thức xác định: Nhu cầu tuyển mới giáo viên năm  $t$  = Số giáo viên nghỉ hưu năm  $t$  (đã được tính toán chi tiết đến từng giáo viên theo công cụ và phương pháp trình bày ở mục 2.2.2). So với cách ước lượng theo xu hướng biến động tổng số liệu các năm trước đó (ví dụ

bằng hàm hồi quy tuyến tính  $y = ax + b$ ), cách tính đến từng giáo viên theo ngày, tháng, năm sinh cho phép xác định chính xác thời điểm và số lượng giáo viên nghỉ hưu thực tế của từng năm, do đó được lựa chọn để bảo đảm độ tin cậy của kết quả dự báo. Ngoài ra, phương pháp này cũng tham khảo các định hướng phát triển giáo dục của tỉnh Quảng Bình trong giai đoạn tới (trình bày tại mục 2.3.2) để điều chỉnh phù hợp trong trường hợp có chủ trương mở rộng quy mô trường, lớp.

#### **Dự báo số lượng giáo viên cần tuyển mới: Bậc Mầm non:**

Dựa trên số liệu giáo viên nghỉ hưu, tổng số giáo viên cần tuyển mới cho bậc Mầm non trong giai đoạn 2025-2030 là 306 giáo viên. Số giáo viên nghỉ hưu hàng năm dao động từ 36 đến 62 người.

#### **Bậc Tiểu học:**

Tại bậc Tiểu học, tổng số giáo viên cần tuyển mới trong giai đoạn 2025-2030 là 322 giáo viên. Số giáo viên nghỉ hưu hàng năm dao động từ 36 đến 79 người, với số lượng cao nhất vào năm 2029 và từ 2030 trở đi.

Tổng số giáo viên cần tuyển mới ở bậc Mầm non và Tiểu học trong toàn tỉnh Quảng Bình trong giai đoạn 2025-2030 là 628 giáo viên. Đây là con số phản ánh sự cấp thiết trong việc tuyển dụng, đào tạo và phát triển đội ngũ giáo viên tại tỉnh Quảng Bình.

Từ kết quả dự báo, có thể thấy nhu cầu tuyển giáo viên sẽ tăng mạnh vào các năm 2026-2029 và sau 2030. Các yếu tố như số lượng giáo viên nghỉ hưu cao, cùng với các kế hoạch phát triển giáo dục của tỉnh, sẽ tạo ra áp lực lớn trong công tác tuyển dụng. Điều này đòi hỏi một chiến lược dài hạn và kế hoạch cụ thể để đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực giáo viên, bao gồm việc mở rộng

các chương trình đào tạo giáo viên, đặc biệt đối với các khu vực khó khăn, vùng sâu, vùng xa. Kết quả xác định nhu cầu giáo viên Mầm non và Tiểu học trong giai đoạn 2025-2030 cho thấy sự cần thiết phải chuẩn bị kế hoạch chi tiết cho công tác tuyển dụng và đào tạo giáo viên, đặc biệt ở bậc Mầm non và Tiểu học. Việc số lượng lớn giáo viên nghỉ hưu trong các năm tới sẽ tạo ra áp lực lớn đối với ngành giáo dục tỉnh Quảng Bình. Do đó, việc xây dựng các chương trình đào tạo giáo viên, đặc biệt cho những khu vực thiếu giáo viên, cần được ưu tiên để đảm bảo sự ổn định và phát triển bền vững của giáo dục trong tỉnh.

#### **2.5. Giải pháp đào tạo và phát triển nguồn nhân lực giáo viên mầm non và tiểu học giai đoạn 2025 - 2030**

Dựa trên dự báo nhu cầu giáo viên giai đoạn 2025-2030 tại tỉnh Quảng Bình, tổng nhu cầu tuyển mới giáo viên là 628 giáo viên, trong đó có 306 giáo viên Mầm non và 322 giáo viên Tiểu học. Để đáp ứng nhu cầu này, việc triển khai các giải pháp đào tạo và phát triển nguồn nhân lực giáo viên là vô cùng quan trọng. Dưới đây là một số giải pháp cụ thể:

*Giải pháp 1, Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên*

Từ Báo cáo tổng kết công tác đào tạo giáo viên Tiểu học và Mầm non giai đoạn 2018-2023 [4] của trường Đại học Quảng Bình và các số liệu phân tích trên. Trường Đại học Quảng Bình cần mở rộng mối quan hệ hợp tác với các trường đại học trong cả nước để tăng cường đào tạo các khóa học chuyên ngành về Mầm non và Tiểu học. Các chương trình đào tạo nên được thiết kế linh hoạt, kết hợp giữa lý thuyết và thực hành, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của ngành giáo dục.

Bên cạnh việc đào tạo chính quy, cần mở rộng các khóa học ngắn hạn, bồi dưỡng và đào tạo lại cho những giáo viên hiện tại, đảm bảo họ có đủ năng lực để đáp ứng yêu cầu của công tác giảng dạy trong giai đoạn phát triển giáo dục mới.

Việc tổ chức các chương trình bồi dưỡng giáo viên đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, đặc biệt đối với các giáo viên mới được tuyển dụng. Những chương trình này cần được thiết kế bài bản nhằm phát triển toàn diện năng lực sư phạm, bao gồm kỹ năng giảng dạy, khả năng ứng dụng công nghệ thông tin vào quá trình dạy học, và các phương pháp giáo dục hiện đại.

Trước tiên, các chương trình bồi dưỡng cần được triển khai một cách liên tục và có hệ thống, đảm bảo giáo viên mới được trang bị đầy đủ kỹ năng quản lý lớp học, giao tiếp hiệu quả với học sinh và phụ huynh, cũng như vận dụng các phương pháp dạy học tích cực. Điều này không chỉ giúp giáo viên đáp ứng yêu cầu giảng dạy mà còn nâng cao khả năng thích nghi trong môi trường giáo dục đang thay đổi.

Hơn nữa, việc tổ chức các khóa bồi dưỡng chuyên đề mang tính trọng tâm là cần thiết. Các chuyên đề này nên tập trung vào những lĩnh vực như phương pháp dạy học tích cực, giảng dạy trực tuyến, sử dụng công nghệ trong giảng dạy, và phát triển kỹ năng mềm, từ đó hỗ trợ giáo viên phát triển năng lực chuyên môn và cá nhân một cách toàn diện.

Đối với đội ngũ giáo viên hiện tại, các chương trình bồi dưỡng thường xuyên là phương tiện giúp họ cập nhật kiến thức mới và cải tiến phương pháp giảng dạy. Những chương trình này cần được xây dựng trên cơ sở nghiên cứu thực tiễn, nhằm đảm bảo đáp

ứng hiệu quả các yêu cầu giáo dục hiện nay, đồng thời thúc đẩy sự phát triển bền vững trong công tác đào tạo và giảng dạy.

*Giải pháp 2, Tăng chỉ tiêu đào tạo giáo viên tại các cơ sở đặc biệt là đào tạo giáo viên mầm non và giáo viên Tiểu học.*

Một trong những giải pháp quan trọng là tăng cường chỉ tiêu đào tạo giáo viên tại các cơ sở đào tạo giáo viên, đặc biệt là các trường Đại học và Cao đẳng có chuyên ngành về Mầm non và Tiểu học. Điều này nhằm cung cấp một nguồn nhân lực giáo viên ổn định, chất lượng cho các cấp học trong giai đoạn tới.

*Giải pháp 3, Tuyển dụng giáo viên*

Để đảm bảo nguồn nhân lực luôn được bổ sung kịp thời, cần tổ chức thi tuyển giáo viên mới hàng năm. Qua đó, các cơ sở giáo dục có thể tuyển chọn được những ứng viên phù hợp, có đủ phẩm chất và năng lực chuyên môn để giảng dạy.

Các kỳ thi tuyển giáo viên cần phải đảm bảo tính minh bạch và công bằng, với các tiêu chí đánh giá nghiêm ngặt về năng lực chuyên môn và khả năng sư phạm. Các ứng viên được tuyển chọn phải có đủ trình độ học vấn và kỹ năng sư phạm để đảm bảo chất lượng dạy học.

Đặc biệt, cần chú trọng đến việc tuyển dụng và đào tạo giáo viên cho các khu vực vùng sâu, vùng xa, nơi có nhu cầu giáo viên cao nhưng lại thiếu hụt nguồn nhân lực. Việc tổ chức các đợt tuyển dụng và bồi dưỡng giáo viên cần đặc biệt chú trọng đến những khu vực này để giúp nâng cao chất lượng giáo dục đồng đều trong toàn tỉnh.

*Giải pháp 4, Tăng số lượng giáo viên biên chế đảm bảo theo quy định của Luật giáo dục.*

Để đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực giáo viên trong giai đoạn 2025 - 2030 [5],

các giải pháp đào tạo và phát triển giáo viên cần được thực hiện đồng bộ và hiệu quả. Việc tăng chỉ tiêu đào tạo, tổ chức thi tuyển giáo viên hàng năm, cùng với các chương trình bồi dưỡng giáo viên sẽ giúp giải quyết bài toán thiếu hụt giáo viên, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và đảm bảo sự phát triển bền vững của giáo dục tại tỉnh Quảng Bình.

## **2.6. Đề xuất chính sách và biện pháp**

Để đảm bảo đáp ứng nhu cầu giáo viên giai đoạn 2025-2030 và nâng cao chất lượng giáo dục, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa Sở Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT), các Phòng Giáo dục và Đào tạo tại địa phương, cùng với Trường Đại học Quảng Bình. Trước hết, Sở GD&ĐT cần đóng vai trò chủ trì trong việc xây dựng kế hoạch tuyển dụng giáo viên theo lộ trình cụ thể, dựa trên dữ liệu về số lượng giáo viên nghỉ hưu và nhu cầu thực tế ở từng cấp học. Kế hoạch này phải linh hoạt, sát với tình hình thực tế và được công bố rộng rãi để các cơ sở đào tạo giáo viên, cũng như ứng viên tiềm năng, có sự chuẩn bị phù hợp.

Đồng thời, việc thu hút và giữ chân giáo viên làm việc tại các khu vực khó khăn đòi hỏi một cơ chế hỗ trợ hiệu quả. Sở GD&ĐT cần phối hợp với UBND tỉnh để xây dựng các chính sách hỗ trợ như trợ cấp chi phí sinh hoạt, nhà ở và các ưu đãi về thu nhập dành riêng cho giáo viên công tác tại vùng sâu, vùng xa. Bên cạnh đó, cần triển khai các chương trình bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp, tạo điều kiện cho giáo viên tại những khu vực này được nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng sư phạm.

Trường Đại học Quảng Bình đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo nguồn nhân lực giáo viên đạt chất lượng và số lượng cần thiết. Nhà trường cần tăng cường

chỉ tiêu đào tạo đối với các ngành Mầm non và Tiểu học, đồng thời điều chỉnh chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu thực tế của địa phương. Sự tham gia của Sở GD&ĐT trong việc xây dựng và giám sát chương trình đào tạo tại Trường Đại học Quảng Bình là cần thiết để đảm bảo tính thực tiễn và hiệu quả. Các chương trình đào tạo này cần bao gồm các nội dung hiện đại, bám sát nhu cầu đổi mới giáo dục, đồng thời chú trọng đến việc trang bị kỹ năng giảng dạy và ứng dụng công nghệ cho giáo viên tương lai.

Sự phối hợp nhịp nhàng giữa các cơ quan quản lý giáo dục và cơ sở đào tạo sẽ đảm bảo nguồn nhân lực giáo viên không chỉ đáp ứng đủ về số lượng, mà còn có năng lực chuyên môn cao, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện trên địa bàn tỉnh.

## **3. KẾT LUẬN**

Trong bối cảnh giáo dục tỉnh Quảng Bình hiện nay, nguồn nhân lực giáo viên, đặc biệt là giáo viên bậc Mầm non và Tiểu học, đang đối mặt với nhiều thách thức. Hiện tại, toàn tỉnh có 4.759 giáo viên Mầm non và 5.120 giáo viên Tiểu học. Tuy nhiên, theo dự báo, trong giai đoạn 2025-2030, số lượng giáo viên nghỉ hưu hàng năm sẽ gia tăng, tạo ra khoảng trống lớn trong đội ngũ giáo viên, đặc biệt là ở các khu vực miền núi và vùng sâu, vùng xa. Điều này đòi hỏi một kế hoạch rõ ràng và các giải pháp thích hợp để duy trì và phát triển chất lượng giáo dục trong tỉnh.

Từ phân tích các số liệu về giáo viên nghỉ hưu và dự báo nhu cầu giáo viên trong giai đoạn 2025-2030, tổng nhu cầu giáo viên mới được dự báo là 628 giáo viên, bao gồm 306 giáo viên Mầm non và 322 giáo viên Tiểu học. Sự thiếu hụt giáo viên này

đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với công tác tuyển dụng, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực giáo viên, nhằm đảm bảo chất lượng giảng dạy và đáp ứng nhu cầu học tập của học sinh trong tỉnh.

Để giải quyết vấn đề này, các giải pháp đào tạo và phát triển nguồn nhân lực giáo viên là rất quan trọng. Việc tăng chỉ tiêu đào tạo giáo viên tại các cơ sở sư phạm, tổ chức thi tuyển hàng năm và triển khai các chương trình bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực chuyên môn của giáo viên là những yếu tố then chốt. Đồng thời, các chính sách hỗ trợ giáo viên làm việc tại các khu vực khó khăn, như hỗ trợ thu nhập và

phát triển nghề nghiệp, sẽ là yếu tố quan trọng để thu hút và duy trì giáo viên tại các địa phương còn thiếu giáo viên.

Trong tổng thể, việc đáp ứng nhu cầu giáo viên cho tỉnh Quảng Bình giai đoạn 2025-2030 không chỉ dựa vào các giải pháp tuyển dụng và đào tạo, mà còn cần sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan quản lý giáo dục, các cơ sở đào tạo giáo viên và chính quyền địa phương. Các chính sách và biện pháp quản lý hiệu quả sẽ đảm bảo việc phân bổ nguồn nhân lực giáo viên một cách hợp lý, nhằm nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện trong tỉnh, góp phần phát triển bền vững hệ thống giáo dục tại Quảng Bình.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Nguyễn Hữu Hợp (2019), *Phát triển nguồn nhân lực giáo dục tại các tỉnh miền Trung*, Nhà xuất bản Giáo dục Việt Nam.
- [2] Phạm Thị Lan (2020), *Đào tạo và phát triển giáo viên mầm non trong bối cảnh hiện đại*, Nhà xuất bản Đại học Sư phạm.
- [3] Lê Minh Sơn (2018), *Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên Tiểu học và Mầm non trong các vùng khó khăn*, Tạp chí Giáo dục, số 45, tr. 34-40.
- [4] Trường Đại học Quảng Bình (2023), *Báo cáo tổng kết công tác đào tạo giáo viên Tiểu học và Mầm non giai đoạn 2018-2023*, Trường Đại học Quảng Bình.
- [5] Tổng cục Giáo dục (2022), *Báo cáo về nhu cầu và dự báo nguồn nhân lực giáo viên giai đoạn 2025-2030*, Bộ Giáo dục và Đào tạo. Truy cập tại: <https://www.moe.gov.vn>.

**Lời cảm ơn:** Bài báo là sản phẩm của đề tài khoa học công nghệ cấp cơ sở Trường Đại học Quảng Bình, mã số CS.03.2025.

## Liên hệ:

**ThS. Hoàng Thị Tường Vi**

Khoa Giáo dục Tiểu học - Mầm non, Trường Đại học Quảng Bình

Địa chỉ: 18 Nguyễn Văn Linh, phường Đồng Thuận, tỉnh Quảng Trị

Email: tuongviht79@gmail.com

Ngày nhận bài: 13/02/2025

Ngày gửi phản biện: 13/02/2025

Ngày duyệt đăng: 15/8/2026