

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN CỦA CÁC TRƯỜNG MẦM NON Ở THỊ XÃ CAI LẬY, TỈNH TIỀN GIANG

Phan Trọng Nam^{1*} và Phùng Thị Cẩm Mỹ²

¹Phòng Khoa học và Công nghệ, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

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

*Tác giả liên hệ: Phan Trọng Nam, Email: ptnam@dthu.edu.vn

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 02/7/2024; Ngày nhận chỉnh sửa: 30/7/2024; Ngày duyệt đăng: 08/8/2024

Tóm tắt

Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên mầm non đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giáo dục. Bài báo này phân tích thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên của các trường mầm non ở thị xã Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang, bao gồm mục tiêu, nội dung, hình thức, phương pháp bồi dưỡng, mức độ tham gia của các lực lượng và điều kiện cơ sở vật chất. Kết quả nghiên cứu cho thấy nhiều hạn chế trong việc xây dựng kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra đánh giá hoạt động bồi dưỡng. Từ đó, bài báo đề xuất các biện pháp nâng cao hiệu quả quản lý như: nâng cao nhận thức, hoàn thiện kế hoạch, đa dạng hóa hình thức bồi dưỡng, tăng cường kiểm tra, quản lý các điều kiện hỗ trợ và đẩy mạnh hợp tác với các tổ chức giáo dục uy tín. Các biện pháp này nhằm phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục mầm non tại địa phương.

Từ khóa: Bồi dưỡng chuyên môn, cán bộ quản lý, giáo viên mầm non, quản lý, thị xã Cai Lậy.

DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.13.01S.2024.1307>

Trích dẫn: Phan, T. N., & Phùng, T. C. M. (2024). Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên của các trường mầm non ở thị xã Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 13(01S), 121-134. <https://doi.org/10.52714/dthu.13.01S.2024.1307>.

Copyright © 2024 The author(s). This work is licensed under a CC BY-NC 4.0 License.

CURRENT SITUATION OF MANAGING THE TRAINING ACTIVITIES FOR PRESCHOOL TEACHERS IN CAI LAY TOWN, TIEN GIANG PROVINCE

Phan Trong Nam^{1*} and Phung Thi Cam My²

¹*Research Affairs Office, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam*

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

**Corresponding author: Phan Trong Nam, Email: ptnam@dthu.edu.vn*

Article history

Received: 02/7/2024; Received in revised form: 30/7/2024; Accepted: 08/8/2024

Abstract

Management of professional development activities for preschool teachers plays a crucial role in improving the quality of education. This article analyzes the current state of managing professional development activities for preschool teachers at kindergartens in Cai Lay town, Tien Giang province. The article examines the objectives, content, forms, methods of professional development, the level of participation of various forces, and the physical conditions. The research results indicate many limitations in planning, organizing, directing, and evaluating professional development activities. Consequently, measures are proposed to enhance the effectiveness of management, such as raising awareness, improving plans, diversifying forms of professional development, strengthening inspection, managing supportive conditions, and promoting cooperation with reputable educational organizations. These measures aim to develop professional competencies for teachers, thereby contributing to the improvement of preschool education quality in the locality.

Keywords: *Cai Lay town, management, management staff, professional training, preschool teachers.*

1. Đặt vấn đề

Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên mầm non (GVMN) đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giáo dục. Trên thế giới, nhiều nghiên cứu đã phân tích mô hình quản lý bồi dưỡng GVMN tại các quốc gia, từ đó nhấn mạnh nhu cầu về quản lý hình thức và chương trình bồi dưỡng. Ví dụ, nghiên cứu của Zebua và Siburian tại Medan đã đề xuất ba bước quản lý bồi dưỡng: lập kế hoạch, triển khai thực hiện và đánh giá (Zebua & Siburian, 2019). Nghiên cứu của Panagiotopoulos & cs. (2019) tại Hy Lạp chỉ ra rằng GVMN mong muốn tham gia các chương trình bồi dưỡng bắt buộc ngắn hạn và yêu cầu được tổ chức bởi các hiệu trưởng và giáo sư uy tín. Tamsah & cs. (2023) cũng chỉ ra rằng quản lý bồi dưỡng phù hợp là yếu tố then chốt trong việc khuyến khích tính hiệu quả và phát huy tính sáng tạo của giáo viên (GV).

Tại Việt Nam, nhiều nghiên cứu cũng đã được thực hiện nhằm đánh giá thực trạng và đề xuất biện pháp quản lý bồi dưỡng GVMN hiệu quả cho từng địa phương. Ví dụ, nghiên cứu tại Hà Nội của tác giả Nguyễn Thị Thùy đã phân tích thực trạng quản lý bồi dưỡng GV và chỉ ra nhiều yếu tố ảnh hưởng như năng lực GV, vai trò của hiệu trưởng và nhận thức của cán bộ quản lý (CBQL) (Nguyễn, 2018). Nghiên cứu của Võ Nguyên Du và Đặng Thị Thanh Thúy tại Bình Định đề xuất sáu nhóm biện pháp quản lý bồi dưỡng GV theo chuẩn chức danh nghề nghiệp, bao gồm nâng cao nhận thức, bồi dưỡng kỹ năng lập kế hoạch, đa dạng hóa phương pháp bồi dưỡng, cải thiện chế độ chính sách, tăng cường kiểm tra và quản lý điều kiện hỗ trợ (Võ & Đặng, 2020). Ngoài ra, còn nhiều công trình nghiên cứu ở Việt Nam liên quan đến công tác phát triển đội ngũ GVMN như: Phát triển đội ngũ GVMN theo tiếp cận năng lực trong đổi mới giáo dục (Cù, 2020); Quản lý đào tạo GVMN ở các trường cao đẳng sư phạm trung ương theo tiếp cận CIPO (Nguyễn, 2020); Quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho GVMN ở các tỉnh miền núi phía Bắc theo chuẩn nghề nghiệp (Nông, 2021); Quản lý đội ngũ GVMN khu vực miền Trung theo chuẩn nghề nghiệp (Trần, 2021); Vận dụng mô hình PDCA vào quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVMN (Nguyễn & Trần 2023).

Tại tỉnh Tiền Giang, có một số nghiên cứu đã phân tích thực trạng quản lý bồi dưỡng GV, trong đó có nghiên cứu tại huyện Cái Bè của nhóm tác giả Bùi và Nguyễn (2022). Nghiên cứu này chỉ ra nhiều hạn chế trong công tác lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra đánh giá hoạt động bồi dưỡng, đồng thời đề xuất các biện pháp cải thiện như nâng cao nhận thức, đổi mới nội dung và phương pháp bồi dưỡng, đảm bảo cơ sở vật chất và tăng cường kiểm tra đánh giá.

Tuy nhiên, tại thị xã Cai Lậy, chưa có nghiên cứu chi tiết nào về quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN. Điều này tạo ra khoảng trống nghiên cứu cần được lấp đầy để cải thiện chất lượng giáo dục mầm non tại địa phương. Việc nghiên cứu này nhằm triển khai ứng dụng các biện pháp bồi dưỡng đội ngũ GV từ các nghiên cứu trước đây, đồng thời đánh giá thực trạng quản lý bồi dưỡng GVMN tại Cai Lậy và đề xuất các biện pháp quản lý hiệu quả.

Các nhận định, đánh giá về hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn và các yếu tố ảnh hưởng được tổng hợp từ kết quả khảo sát 154 người, trong đó có 34 người là CBQL và 120 người là GV đang công tác tại các cơ sở giáo dục mầm non và các đơn vị có liên quan ở thị xã Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang. Nghiên cứu sử dụng thang đo Likert 5 mức độ tăng dần, thể hiện ý kiến đánh giá của CBQL và GV đối với các yếu tố thuộc tính của hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn. Mức độ tác động của các yếu tố ảnh hưởng được đánh giá từ ít ảnh hưởng đến ảnh hưởng rất nhiều.

Do đó, nghiên cứu này sẽ tiến hành phân tích thực trạng hoạt động bồi dưỡng GVMN, quản lý bồi dưỡng GV tại các trường mầm non ở thị xã Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang và các yếu tố ảnh hưởng. Trên cơ sở đó, nghiên cứu sẽ đề xuất các biện pháp quản lý bồi dưỡng hiệu quả, nhằm phát triển năng lực nghề nghiệp cho GV và nâng cao chất lượng giáo dục mầm non tại địa phương.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Thực trạng hoạt động bồi dưỡng giáo viên của các trường mầm non ở thị xã Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang

2.1.1. Thực trạng mục tiêu hoạt động bồi dưỡng giáo viên

Mục tiêu của hoạt động bồi dưỡng GV tại các trường mầm non ở thị xã Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang đã được xác định rõ ràng và cụ thể, nhằm nâng cao năng lực chuyên môn và kỹ năng giảng dạy của GV. Theo kết quả khảo sát, CBQL và GVMN đều đánh giá cao tầm quan trọng của các mục tiêu bồi dưỡng. Cụ thể, mục tiêu “Bồi dưỡng năng lực chuyên môn để chuẩn hóa trình độ được đào tạo” được CBQL đánh giá với điểm trung bình (ĐTB) 4,29 và GVMN đánh giá là 4,16. Mục tiêu “Bồi dưỡng năng lực chuyên môn để đáp ứng nhu cầu học tập suốt đời” nhận được đánh giá cao nhất từ cả CBQL (ĐTB 4,32) và GVMN (ĐTB 4,42).

2.1.2. Thực trạng nội dung bồi dưỡng giáo viên

Nội dung bồi dưỡng GV tại các trường mầm non ở thị xã Cai Lậy bao gồm nhiều khía cạnh quan trọng như phát triển chuyên môn bản thân, xây dựng kế hoạch nuôi dưỡng và chăm sóc trẻ, quan sát và đánh giá sự phát triển của trẻ, quản lý nhóm lớp và giáo dục toàn diện. Theo kết quả đánh giá, nội dung “Năng lực giáo dục và phát triển toàn diện đối với trẻ em” được CBQL đánh giá cao nhất (ĐTB 4,44) và GVMN đánh giá là 4,13 điểm. Ngoài ra, nội dung “Năng lực quan sát và đánh giá sự phát triển của trẻ” cũng nhận được đánh giá cao từ cả hai nhóm.

2.1.3. Thực trạng hình thức và phương pháp bồi dưỡng giáo viên

Các hình thức bồi dưỡng GV tại thị xã Cai Lậy bao gồm bồi dưỡng tập trung theo kế hoạch của Phòng Giáo dục và Đào tạo, bồi dưỡng theo hình thức GV cốt cán tự bồi dưỡng cho đơn vị trường học, các trường liên kết chủ động tự tổ chức bồi dưỡng cho GV, bồi dưỡng thông qua các hoạt động chuyên môn của nhà trường và bồi dưỡng bằng hình thức tự học của GV. Hình thức “Bồi dưỡng thông qua các hoạt động chuyên môn của nhà trường” được đánh giá cao nhất bởi cả CBQL (ĐTB 4,44) và GVMN (ĐTB 4,28). Hình thức “Bồi dưỡng bằng hình thức tự học của GV” cũng được đánh giá cao.

2.1.4. Thực trạng về mức độ tham gia của các lực lượng trong hoạt động bồi dưỡng

Mức độ tham gia của các lực lượng trong hoạt động bồi dưỡng GVMN tại thị xã Cai Lậy được đánh giá cao. Các lực lượng như tổ trưởng chuyên môn, GV cốt cán và CBQL giáo dục nhà trường đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng bồi dưỡng. Tổ trưởng chuyên môn được đánh giá cao nhất bởi GVMN (ĐTB 4,26) và CBQL (ĐTB 4,38). Sự tham gia tích cực của các lực lượng này giúp GVMN học hỏi và phát triển chuyên môn một cách hiệu quả.

2.1.5. Thực trạng về mức độ sử dụng hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng

Các hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng bao gồm đánh giá giáo án, hồ sơ, sáng kiến kinh nghiệm, đánh giá hiệu quả hoạt động dạy học và giáo dục, đánh giá cả quá trình GV tham gia trong hoạt động bồi dưỡng, kiểm tra đánh giá dựa vào bài thu hoạch cá nhân, nhóm sau bồi dưỡng và đánh giá thông qua khảo sát bằng phiếu hỏi. Hình thức “Đánh giá giáo án, hồ sơ, sáng kiến kinh nghiệm” được đánh giá cao nhất bởi cả CBQL (ĐTB 4,47) và GVMN (ĐTB 4,25). Hình thức “Đánh giá hiệu quả hoạt động dạy học và giáo dục” cũng được đánh giá cao.

2.1.6. Thực trạng điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị cho hoạt động bồi dưỡng

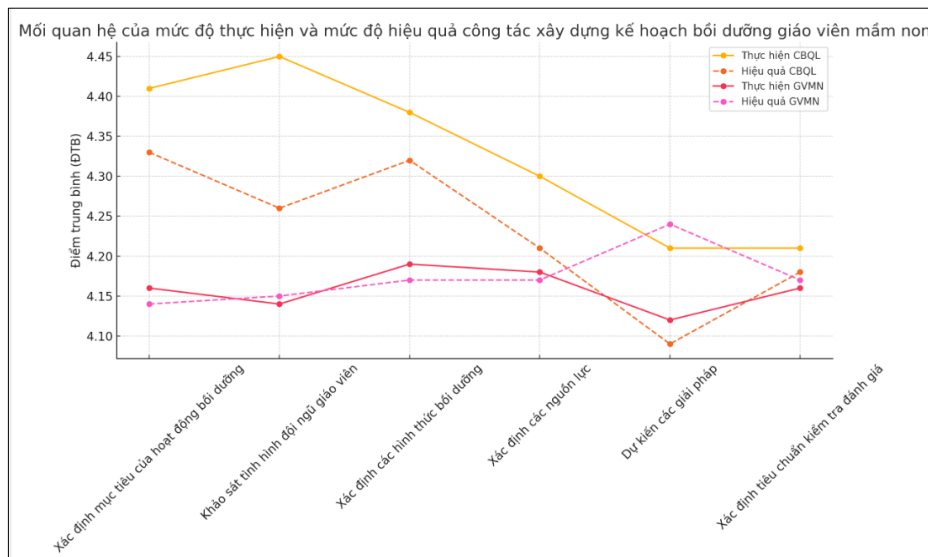
Cơ sở vật chất và thiết bị phục vụ cho hoạt động bồi dưỡng GVMN tại thị xã Cai Lậy được đánh giá khá tốt. Các yếu tố như nhận thức của đội ngũ CBQL và GV, cơ sở vật chất và thời gian được đánh giá cao. Cụ thể, nhận thức của đội ngũ CBQL và GV được đánh giá cao nhất bởi cả CBQL (ĐTB 4,29) và GVMN (ĐTB 4,20). Cơ sở vật chất cũng nhận được đánh giá tích cực.

2.2. Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên của các trường mầm non ở thị xã Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang

Công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN tại thị xã Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giáo dục mầm non. Thực trạng quản lý hoạt động này được phản ánh qua các khía cạnh chính như lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo, kiểm tra đánh giá và quản lý các điều kiện hỗ trợ. Qua các số liệu và biểu đồ được trình bày, có thể rút ra các nhận xét chi tiết như sau:

2.2.1. Thực trạng công tác xây dựng kế hoạch hoạt động bồi dưỡng giáo viên

Công tác xây dựng kế hoạch hoạt động bồi dưỡng GV tại các trường mầm non ở thị xã Cai Lậy được thực hiện một cách hệ thống và toàn diện. Các bước lập kế hoạch bao gồm xác định mục tiêu, khảo sát tình hình đội ngũ GV, xác định hình thức và nguồn lực bồi dưỡng, dự kiến các giải pháp thực hiện và xác định tiêu chuẩn kiểm tra đánh giá. Các yếu tố quan trọng trong quá trình lập kế hoạch được đánh giá cao cả về mức độ thực hiện, hiệu quả và được thể hiện ở Biểu đồ 1.



Biểu đồ 1. Đánh giá mức độ thực hiện và hiệu quả của công tác xây dựng kế hoạch bồi dưỡng giáo viên

- Xác định mục tiêu bồi dưỡng: Mục tiêu của hoạt động bồi dưỡng được xác định rõ ràng và thực hiện ở mức độ cao. Tuy nhiên, CBQL đánh giá hiệu quả cao hơn so với GVMN. Điều này có thể do CBQL tham gia trực tiếp vào việc lập kế hoạch và nhận thấy rõ tầm quan trọng của mục tiêu cụ thể, trong khi GVMN có thể cảm thấy mục tiêu chưa hoàn toàn phù hợp hoặc cần chi tiết hơn.

- Khảo sát tình hình đội ngũ GV: Việc khảo sát tình hình đội ngũ GV để phân loại thành các nhóm khác nhau được đánh giá cao cả về mức độ thực hiện và hiệu quả. Đây là một trong những yếu tố quan trọng nhất được CBQL chú trọng, đảm bảo tính chính xác và phù hợp của các chương trình bồi dưỡng.

- Xác định các hình thức bồi dưỡng: Việc đa dạng hóa các hình thức bồi dưỡng đáp ứng tốt nhu cầu khác nhau của GV và được đánh giá cao bởi cả CBQL và GVMN. Điều này cho thấy sự đa dạng trong các phương pháp bồi dưỡng là cần thiết và hiệu quả.

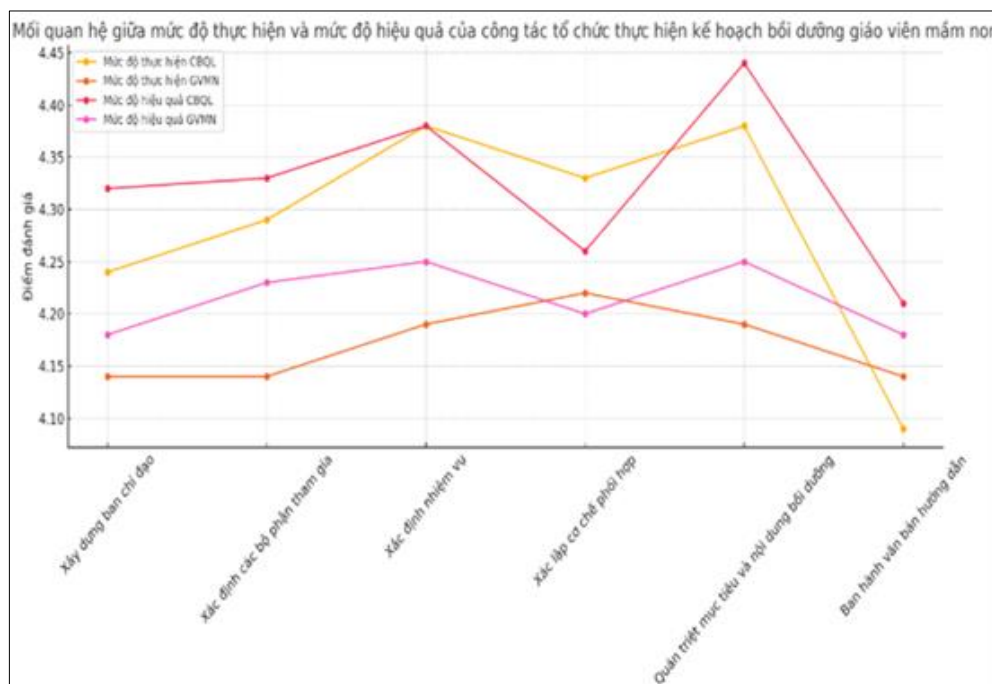
- Xác định các nguồn lực: Sự chuẩn bị kỹ lưỡng về nhân lực, tài lực, vật lực và thời gian cho hoạt động bồi dưỡng được đánh giá cao, cho thấy công tác này đã đóng góp tích cực vào hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng.

- Dự kiến các giải pháp thực hiện: Mặc dù mức độ thực hiện không cao nhất, nhưng GVMN đánh giá hiệu quả của các giải pháp rất cao. Điều này cho thấy tầm quan trọng của việc thiết kế các giải pháp thực hiện phù hợp và có sự đồng thuận từ GV.

- Xác định các tiêu chuẩn kiểm tra đánh giá: Việc xác định các tiêu chuẩn kiểm tra đánh giá được thực hiện và đánh giá hiệu quả cao bởi cả CBQL và GVMN. Điều này cho thấy sự chú trọng vào việc đo lường và đánh giá hiệu quả của các hoạt động bồi dưỡng là yếu tố quan trọng để đảm bảo chất lượng bồi dưỡng.

2.2.2. Thực trạng công tác tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng

Công tác tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng GVMN tại thị xã Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang được đánh giá qua nhiều khía cạnh quan trọng và được thể hiện ở Biểu đồ 2.



Biểu đồ 2. Đánh giá mức độ thực hiện và hiệu quả của công tác tổ chức thực hiện bồi dưỡng giáo viên

- Xây dựng ban chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng: Mức độ thực hiện của CBQL (4,24) và GVMN (4,14) đều cao. Tuy nhiên, CBQL đánh giá mức độ hiệu quả cao hơn (4,32) so với GVMN (4,18). Điều này cho thấy CBQL có cái nhìn tích cực hơn về hiệu quả của ban chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng. Sự chênh lệch này có thể xuất phát từ việc CBQL tham gia trực tiếp vào quá trình lập kế hoạch và triển khai, trong khi GVMN có thể chỉ nhận thấy hiệu quả từ góc độ thực tiễn.

- Xác định các bộ phận tham gia bồi dưỡng: Cả CBQL và GVMN đều đánh giá cao mức độ thực hiện và mức độ hiệu quả. Sự đồng thuận này thể hiện sự phối hợp hiệu quả giữa các bộ phận tham gia, đảm bảo tính liên kết và hỗ trợ lẫn nhau trong quá trình bồi dưỡng. Điều này cho thấy các bộ phận liên quan đều hiểu rõ nhiệm vụ và trách nhiệm của mình, từ đó đóng góp tích cực vào hoạt động bồi dưỡng.

- Xác định nhiệm vụ và nội dung công việc cho từng bộ phận: Mức độ thực hiện và hiệu quả đều được đánh giá cao với CBQL và GVMN. Điều này phản ánh sự phân công nhiệm vụ rõ ràng và cụ thể, giúp mang lại hiệu quả tích cực cho công tác bồi dưỡng. Sự phân công cụ thể giúp các bộ phận hiểu rõ vai trò của mình và tập trung vào việc thực hiện nhiệm vụ được giao.

- Xác lập cơ chế phối hợp giữa các bộ phận: Mức độ thực hiện và mức độ hiệu quả đều cao, cho thấy cơ chế phối hợp giữa các bộ phận được duy trì tốt, mang lại kết quả tích cực trong

việc thực hiện các hoạt động bồi dưỡng. Cơ chế phối hợp tốt giúp các bộ phận làm việc nhịp nhàng, giảm thiểu xung đột và tăng cường hiệu quả hoạt động.

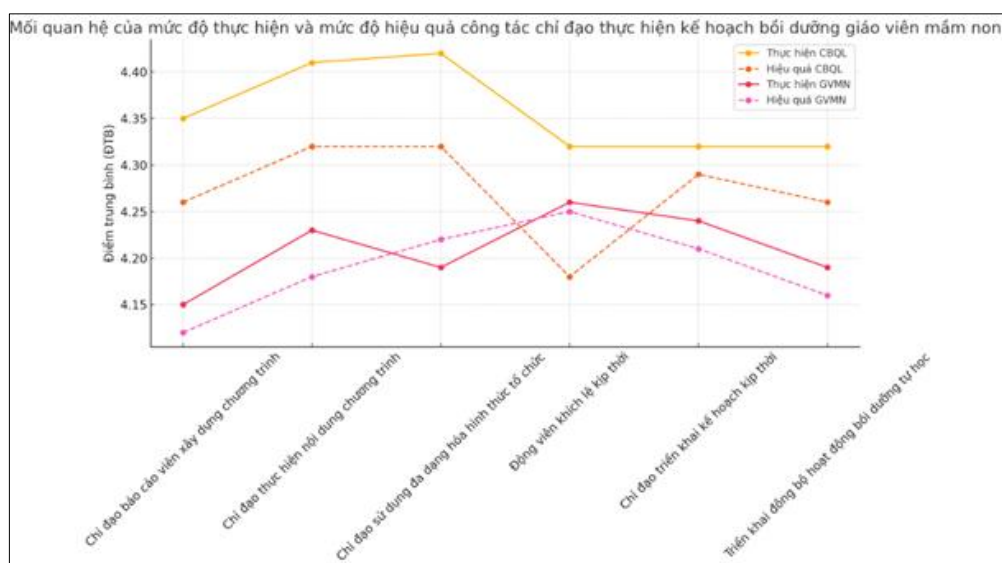
- Quán triệt mục tiêu và nội dung bồi dưỡng: Cả hai nhóm đều đánh giá rất cao mức độ thực hiện và mức độ hiệu quả. Điều này chứng tỏ việc truyền đạt mục tiêu và nội dung bồi dưỡng đã được thực hiện hiệu quả, giúp GV nắm rõ các mục tiêu và yêu cầu trong quá trình bồi dưỡng. Sự quán triệt rõ ràng mục tiêu và nội dung giúp GV hiểu rõ ý nghĩa và tầm quan trọng của các hoạt động bồi dưỡng.

- Ban hành văn bản hướng dẫn về hoạt động bồi dưỡng được CBQL và GV đánh giá với giá trị ĐTB như sau: Mức độ thực hiện (CBQL: 4,09, GVMN: 4,14) và mức độ hiệu quả (CBQL: 4,21, GVMN: 4,18) có sự chênh lệch nhỏ, đặc biệt từ góc độ của CBQL. Điều này cho thấy cần có sự cải thiện về nội dung và quy trình ban hành các văn bản hướng dẫn để đáp ứng tốt hơn yêu cầu của các hoạt động bồi dưỡng. Việc ban hành văn bản hướng dẫn chi tiết và kịp thời giúp đảm bảo sự thống nhất và hiệu quả trong quá trình thực hiện bồi dưỡng.

2.2.3. Thực trạng công tác chỉ đạo thực hiện hoạt động bồi dưỡng

Công tác chỉ đạo thực hiện kế hoạch bồi dưỡng GVMN tại thị xã Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang, đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng và hiệu quả của các hoạt động bồi dưỡng và được thể hiện ở Biểu đồ 3.

Biểu đồ 3 thể hiện mức độ thực hiện và hiệu quả của công tác chỉ đạo thực hiện kế hoạch bồi dưỡng GV. Các kết quả cho thấy rằng việc chỉ đạo xây dựng chương trình kế hoạch bồi dưỡng và động viên GV được đánh giá cao, nhưng việc triển khai kế hoạch bồi dưỡng kịp thời và đồng bộ các hoạt động bồi dưỡng vẫn cần được cải thiện để đạt hiệu quả cao hơn.



Biểu đồ 3. Đánh giá mức độ thực hiện và hiệu quả của công tác chỉ đạo thực hiện kế hoạch bồi dưỡng giáo viên

- Sự tương đồng trong đánh giá của CBQL và GVMN: Cả hai nhóm CBQL và GVMN đều đánh giá cao các hoạt động như sử dụng đa dạng hóa các hình thức tổ chức hoạt động bồi dưỡng và triển khai kịp thời các kế hoạch bồi dưỡng. Điều này cho thấy sự đồng thuận về tầm quan trọng của việc đa dạng hóa hình thức và triển khai đúng hạn để đảm bảo hiệu quả của các hoạt động bồi dưỡng. Sự đồng thuận này, phản ánh rằng cả hai nhóm đều nhận thấy giá trị của sự linh hoạt và kịp thời trong các hoạt động bồi dưỡng, giúp tối ưu hóa kết quả đạt được.

- Động viên và khích lệ GV tham gia: Công tác động viên và khích lệ GV tham gia cũng được đánh giá cao bởi cả hai nhóm, nhấn mạnh vai trò quan trọng của việc động viên trong việc thúc đẩy sự tham gia và cam kết của GV đối với các hoạt động bồi dưỡng. Sự động viên kịp thời giúp GV cảm thấy được quan tâm và có động lực tham gia tích cực hơn vào các hoạt động

bồi dưỡng. Điều này là yếu tố then chốt giúp tăng cường sự tham gia và tinh thần trách nhiệm của GV trong các chương trình bồi dưỡng.

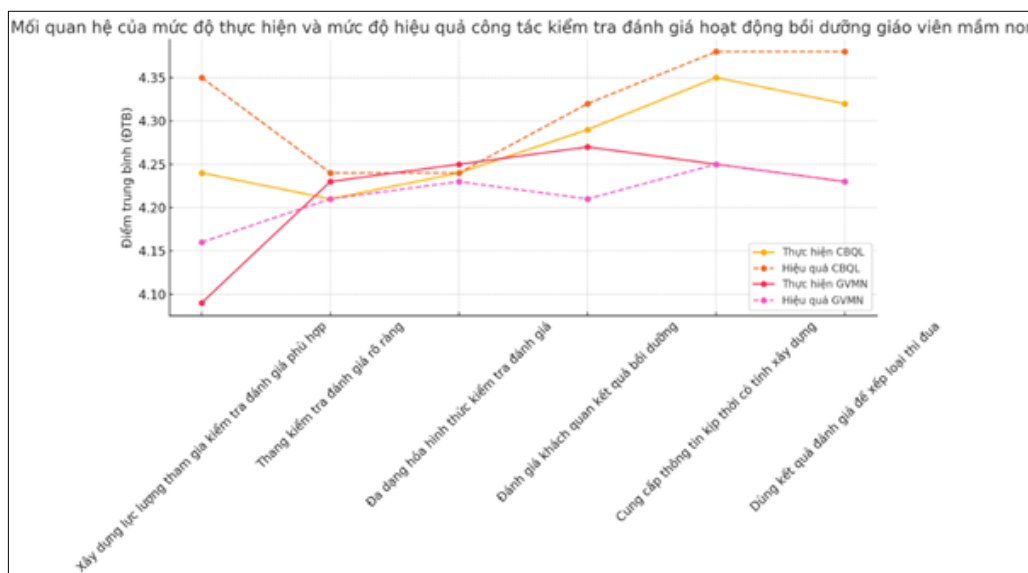
- Sự khác biệt trong đánh giá của CBQL và GVMN: CBQL thường đánh giá cao hơn về mức độ thực hiện và mức độ hiệu quả của việc chỉ đạo xây dựng chương trình kế hoạch bồi dưỡng so với GVMN. Sự chênh lệch này có thể do CBQL trực tiếp tham gia vào quá trình chỉ đạo và xây dựng chương trình, trong khi GVMN có thể cảm thấy chương trình cần phải phù hợp hơn với thực tế giảng dạy. Điều này cho thấy cần có sự điều chỉnh để đảm bảo chương trình bồi dưỡng phù hợp hơn với nhu cầu thực tế của GV. CBQL cần lắng nghe phản hồi từ GVMN để điều chỉnh kế hoạch bồi dưỡng sao cho thực tế và khả thi hơn.

- Đa dạng hóa các hình thức tổ chức hoạt động bồi dưỡng: CBQL cũng đánh giá cao hơn về việc sử dụng đa dạng hóa các hình thức tổ chức hoạt động bồi dưỡng. CBQL có cái nhìn toàn diện hơn về các hình thức tổ chức và khả năng áp dụng linh hoạt, trong khi GVMN có thể chưa cảm nhận đầy đủ sự linh hoạt và hiệu quả của các hình thức này. Việc đa dạng hóa giúp đáp ứng tốt hơn các nhu cầu khác nhau của GV, tăng cường tính hấp dẫn và hiệu quả của các hoạt động bồi dưỡng. Các hình thức tổ chức như hội thảo, đào tạo trực tuyến, và các buổi thực hành thực tế đều góp phần làm phong phú thêm các phương pháp bồi dưỡng, giúp GV có nhiều cơ hội học hỏi và phát triển.

- Quản lý và giám sát: Việc quản lý và giám sát quá trình bồi dưỡng cũng đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng và hiệu quả của các chương trình bồi dưỡng. CBQL cần có các biện pháp quản lý chặt chẽ, theo dõi tiến độ và đánh giá kết quả bồi dưỡng thường xuyên để kịp thời điều chỉnh và cải thiện.

2.2.4. Thực trạng công tác kiểm tra đánh giá hoạt động bồi dưỡng

Công tác kiểm tra, đánh giá việc thực hiện hoạt động bồi dưỡng GVMN tại thị xã Cai Lậy, được đánh giá qua nhiều khía cạnh quan trọng và được thể hiện ở Biểu đồ 4.



Biểu đồ 4. Mối quan hệ giữa mức độ thực hiện và mức độ hiệu quả công tác kiểm tra đánh giá hoạt động bồi dưỡng giáo viên

Biểu đồ này thể hiện mối quan hệ giữa mức độ thực hiện và mức độ hiệu quả của công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng GV và nổi bật ở các khía cạnh cụ thể như sau:

- Cung cấp thông tin kịp thời và mang tính xây dựng: Đây là tiêu chí được đánh giá cao nhất về cả mức độ thực hiện và mức độ hiệu quả. Điều này cho thấy tầm quan trọng của việc cung cấp thông tin phản hồi kịp thời và mang tính xây dựng trong việc cải thiện hoạt động bồi dưỡng. Sự phản hồi nhanh chóng và hữu ích giúp GV hiểu rõ điểm mạnh và điểm yếu của mình, từ đó có những điều chỉnh phù hợp để nâng cao hiệu quả công tác giảng dạy.

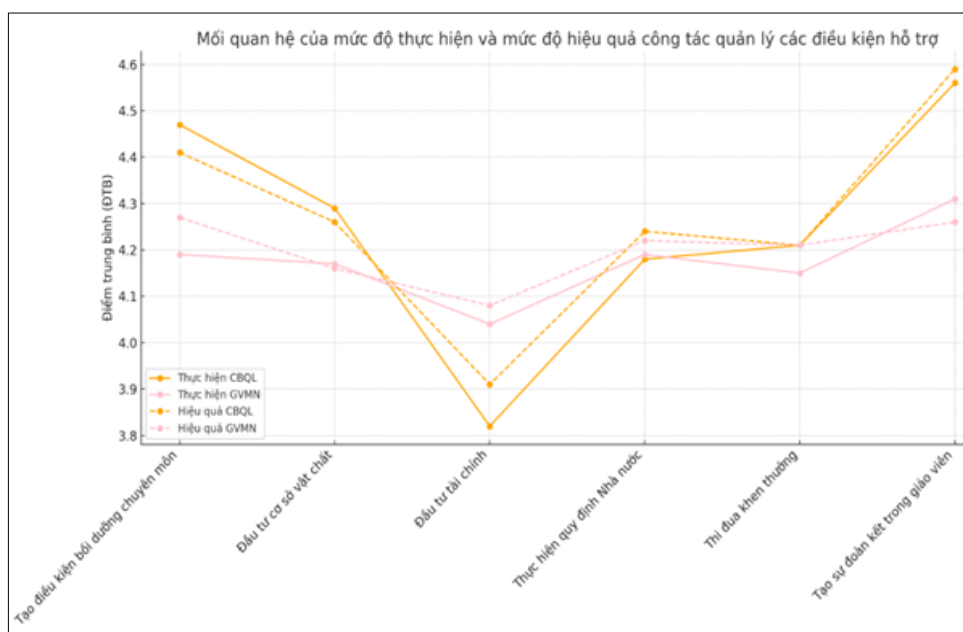
- Đa dạng hóa hình thức kiểm tra đánh giá: Cả CBQL và GVMN đều đánh giá cao việc đa dạng hóa các hình thức kiểm tra, đánh giá. Việc sử dụng nhiều phương pháp kiểm tra khác nhau giúp đảm bảo tính toàn diện và công bằng trong quá trình đánh giá, đồng thời tạo điều kiện cho GV thể hiện đầy đủ năng lực và tiềm năng của mình. Các hình thức kiểm tra đa dạng có thể bao gồm kiểm tra viết, đánh giá thực hành và phản hồi từ đồng nghiệp hoặc phụ huynh.

- Xây dựng lực lượng kiểm tra và thang kiểm tra đánh giá rõ ràng: Có sự khác biệt nhỏ giữa CBQL và GVMN về các tiêu chí này. Các CBQL có xu hướng đánh giá cao hơn về việc xây dựng lực lượng kiểm tra, trong khi GVMN đánh giá cao hơn về thang kiểm tra rõ ràng. Điều này cho thấy, CBQL chú trọng đến việc thành lập các nhóm kiểm tra chuyên môn, có năng lực và đáng tin cậy, trong khi GVMN mong muốn có các tiêu chí đánh giá rõ ràng, cụ thể để họ có thể hiểu và tuân thủ.

- Mức độ thực hiện và hiệu quả: Nhìn chung, mức độ hiệu quả thường cao hơn mức độ thực hiện, cho thấy sự nỗ lực trong việc cải thiện các yếu tố quan trọng của công tác kiểm tra đánh giá hoạt động bồi dưỡng. Điều này cho thấy các biện pháp kiểm tra, đánh giá đã được thực hiện khá tốt và mang lại kết quả tích cực, mặc dù vẫn cần tiếp tục cải tiến để nâng cao mức độ thực hiện.

2.2.5. Thực trạng công tác quản lý các điều kiện hỗ trợ cho hoạt động bồi dưỡng

Công tác quản lý các điều kiện hỗ trợ cho hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho GVMN ở thị xã Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang, được đánh giá qua nhiều khía cạnh quan trọng và được thể hiện ở Biểu đồ 5.



Biểu đồ 5. Biểu đồ trên thể hiện mối quan hệ giữa mức độ thực hiện và mức độ hiệu quả của công tác quản lý các điều kiện hỗ trợ cho hoạt động bồi dưỡng giáo viên

- Tạo điều kiện cho GV bồi dưỡng chuyên môn: Cả CBQL và GVMN đều đánh giá cao về mức độ thực hiện và mức độ hiệu quả, với CBQL có mức độ thực hiện (ĐTB 4,47) và hiệu quả (ĐTB 4,41), trong khi GVMN có mức độ thực hiện (ĐTB 4,19) và hiệu quả (ĐTB 4,27). Điều này cho thấy việc tạo điều kiện cho GV bồi dưỡng chuyên môn được triển khai tốt và mang lại hiệu quả rõ rệt. Sự tương đồng trong đánh giá giữa CBQL và GVMN chứng tỏ sự hiệu quả của các biện pháp thực hiện.

- Đầu tư cơ sở vật chất: Mức độ thực hiện và hiệu quả của CBQL (ĐTB 4,29 và ĐTB 4,26) gần như tương đương, trong khi GVMN có mức độ thực hiện (ĐTB 4,17) và hiệu quả (ĐTB 4,16). Điều này cho thấy sự đầu tư vào cơ sở vật chất đã đạt được hiệu quả mong muốn, mặc dù vẫn cần cải thiện để đáp ứng tốt hơn nhu cầu của GV.

- Đầu tư tài chính: Đây là yếu tố có mức độ thực hiện và hiệu quả thấp nhất, với CBQL (ĐTB 3,82 và ĐTB 3,91) và GVMN (ĐTB 4,04 và ĐTB 4,08). Sự thiếu hụt đầu tư tài chính rõ ràng là một điểm yếu cần cải thiện để nâng cao hiệu quả của công tác bồi dưỡng. Đầu tư tài chính chưa đáp ứng đầy đủ nhu cầu của GV, gây ra những khó khăn trong việc triển khai các hoạt động bồi dưỡng.

- Thực hiện nghiêm quy định của Nhà nước về khen thưởng: Cả CBQL và GVMN đều đánh giá cao việc thực hiện các quy định này, với CBQL (ĐTB 4,18 và ĐTB 4,24) và GVMN (ĐTB 4,19 và ĐTB 4,22). Việc thực hiện nghiêm các quy định về khen thưởng và đãi ngộ là một yếu tố quan trọng giúp tạo động lực cho GV, thúc đẩy họ tham gia tích cực vào các hoạt động bồi dưỡng.

- Công tác thi đua khen thưởng gắn với chế độ: Mức độ thực hiện và hiệu quả của CBQL (ĐTB 4,21 và ĐTB 4,21) và GVMN (ĐTB 4,15 và ĐTB 4,21) cho thấy công tác này được thực hiện hiệu quả. Công tác thi đua khen thưởng gắn kết chặt chẽ với các chế độ xét tăng lương và bổ nhiệm, góp phần động viên và khuyến khích GV.

- Tạo sự đoàn kết và môi trường sư phạm thân thiện: Đây là yếu tố được đánh giá cao nhất, với CBQL có mức độ thực hiện (ĐTB 4,56) và hiệu quả ĐTB (4,59) và GVMN có mức độ thực hiện (ĐTB 4,31) và hiệu quả (ĐTB 4,26). Việc tạo môi trường sư phạm thân thiện và đoàn kết là yếu tố then chốt, góp phần đáng kể vào hiệu quả của công tác bồi dưỡng.

2.3. Thực trạng mức độ tác động của các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên

2.3.1. Yếu tố khách quan

- Chính sách và hỗ trợ từ cấp trên: Chính sách và sự hỗ trợ từ các cấp quản lý trên là yếu tố quyết định đến sự thành công của các hoạt động bồi dưỡng GV. Các quy định, chỉ đạo và sự hỗ trợ về tài chính từ phía cấp trên giúp tạo ra một môi trường thuận lợi cho các hoạt động bồi dưỡng. Tuy nhiên, kết quả cho thấy sự đầu tư tài chính còn hạn chế, với mức độ thực hiện và hiệu quả với ĐTB lần lượt là 3,82 và 3,91 theo đánh giá của CBQL.

- Cơ sở vật chất và trang thiết bị: Cơ sở vật chất và trang thiết bị ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng của các hoạt động bồi dưỡng. Đầu tư cơ sở vật chất được đánh giá cao, nhưng vẫn còn thiếu hụt. Theo đánh giá của CBQL với ĐTB là 4,26 và GVMN với ĐTB là 4,16 về mức độ đầu tư cơ sở vật chất.

- Nguồn tài chính: Nguồn tài chính là yếu tố then chốt để duy trì và phát triển các hoạt động bồi dưỡng. Thiếu hụt tài chính ảnh hưởng đến khả năng tổ chức các chương trình bồi dưỡng chất lượng. Theo ĐTB đánh giá, mức độ thực hiện tài chính của CBQL là 3,82 và của GVMN là 4,04, cho thấy sự thiếu hụt tài chính vẫn là một điểm yếu lớn cần khắc phục.

- Hỗ trợ từ các tổ chức bên ngoài: Hỗ trợ từ các tổ chức giáo dục và các chương trình hợp tác quốc tế giúp nâng cao chất lượng bồi dưỡng GV. Tuy nhiên, không phải trường nào cũng có cơ hội tiếp cận với các hỗ trợ này, việc này đã làm giảm khả năng nâng cao trình độ chuyên môn của GV.

- Các chính sách khen thưởng và đãi ngộ: Thực hiện nghiêm các quy định về khen thưởng và đãi ngộ đóng vai trò quan trọng trong việc tạo động lực cho GV. Theo ĐTB đánh giá, mức độ thực hiện các chính sách này khá cao, với ĐTB của CBQL là 4,18 và của GVMN là 4,19.

- Công tác thi đua khen thưởng gắn với chế độ: Công tác thi đua khen thưởng gắn kết chặt chẽ với các chế độ xét tăng lương và bổ nhiệm, giúp động viên và khuyến khích GV. ĐTB cho mức độ thực hiện và hiệu quả của công tác này là 4,21 theo đánh giá của CBQL và 4,15 theo đánh giá của GVMN.

2.3.2. Yếu tố chủ quan

- Nhận thức và thái độ của GV: Nhận thức và thái độ của GV đối với hoạt động bồi dưỡng là yếu tố chủ quan quan trọng. Giáo viên có nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của bồi dưỡng sẽ tích cực tham gia và có động lực cao trong việc nâng cao trình độ chuyên môn. Theo đánh giá, việc tạo sự đoàn kết và môi trường sư phạm thân thiện được CBQL đánh giá rất cao với ĐTB là 4,56, trong khi GVMN đánh giá với ĐTB là 4,31.

- Năng lực quản lý của CBQL: Năng lực quản lý của CBQL quyết định đến sự thành công của các hoạt động bồi dưỡng. CBQL có năng lực sẽ biết cách lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra đánh giá các hoạt động bồi dưỡng một cách hiệu quả. Theo đánh giá, công tác chỉ đạo sử dụng đa dạng hóa các hình thức tổ chức hoạt động bồi dưỡng được CBQL đánh giá cao với ĐTB là 4,42, trong khi GVMN đánh giá với ĐTB là 4,19.

- Mức độ tham gia và hợp tác của GV: Sự tham gia và hợp tác tích cực của GV trong các hoạt động bồi dưỡng là yếu tố quyết định đến thành công của các hoạt động bồi dưỡng. Theo đánh giá, việc triển khai đồng bộ nhiều hoạt động bồi dưỡng tự học và tự nghiên cứu được CBQL đánh giá với ĐTB là 4,32 và GVMN đánh giá với ĐTB là 4,19.

- Động lực và nhu cầu phát triển cá nhân của GV: Động lực và nhu cầu phát triển cá nhân của GV ảnh hưởng đến mức độ tham gia và hiệu quả của các hoạt động bồi dưỡng. Những GV có động lực phát triển nghề nghiệp và nhu cầu học hỏi sẽ tích cực tham gia vào các hoạt động bồi dưỡng. Theo đánh giá, việc cung cấp thông tin phản hồi kịp thời và mang tính xây dựng được CBQL đánh giá với ĐTB là 4,35 và GVMN đánh giá với ĐTB là 4,25.

- Sự chủ động trong việc lập kế hoạch: Sự chủ động của GV trong việc lập kế hoạch bồi dưỡng là một yếu tố quan trọng. Giáo viên cần phải tự xác định nhu cầu bồi dưỡng của bản thân để có thể tham gia vào các hoạt động một cách hiệu quả. Sự tham gia chủ động sẽ giúp nâng cao hiệu quả của các chương trình bồi dưỡng.

- Sự hài lòng với công việc hiện tại: Sự hài lòng của GV với công việc hiện tại cũng ảnh hưởng đến hiệu quả của các hoạt động bồi dưỡng. Giáo viên hài lòng với môi trường làm việc, chính sách đãi ngộ và sự hỗ trợ từ phía nhà trường sẽ có động lực cao hơn để tham gia vào các hoạt động bồi dưỡng.

Tóm lại, các yếu tố khách quan và chủ quan đều có tác động mạnh mẽ đến công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng GV tại các trường MN ở thị xã Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang. Việc nhận thức và điều chỉnh các yếu tố này sẽ giúp nâng cao chất lượng và hiệu quả của các hoạt động bồi dưỡng, từ đó góp phần phát triển chất lượng giáo dục MN tại địa phương.

3. Đề xuất biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên của các trường mầm non ở thị xã Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang

3.1. Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng giáo viên

- Mục tiêu: Tạo sự đồng thuận và nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng GV trong cộng đồng GV và các cấp quản lý.

- Nội dung: (i) Tuyên truyền qua các kênh thông tin nội bộ như bản tin, website và mạng xã hội của trường; (ii) Tổ chức các buổi hội thảo, thảo luận về vai trò của bồi dưỡng GV với sự tham gia của các chuyên gia giáo dục và GV.

- Cách thức thực hiện: (i) Sử dụng các phương tiện truyền thông nội bộ để chia sẻ thông điệp; (ii) Tổ chức các buổi hội thảo chuyên đề với các chuyên gia; (iii) Chia sẻ các nghiên cứu và kết quả thực tiễn về hiệu quả của bồi dưỡng GV.

3.2. Hoàn thiện công tác xây dựng kế hoạch bồi dưỡng giáo viên

- Mục tiêu: Đảm bảo kế hoạch bồi dưỡng GV được xây dựng khoa học, phù hợp với nhu cầu thực tế và điều kiện của từng trường.

- Nội dung: (i) Khảo sát nhu cầu bồi dưỡng của GV; (ii) Lập kế hoạch bồi dưỡng chi tiết và cụ thể.

- Cách thức thực hiện: (i) Tổ chức khảo sát lấy ý kiến GV về nhu cầu bồi dưỡng; (ii) Tổ chức các buổi thảo luận với sự tham gia của GV, tổ trưởng chuyên môn, CBQL và đại diện phụ huynh; (iii) Lập kế hoạch bồi dưỡng chi tiết bao gồm lịch trình, nguồn tài liệu, tài chính và các tiêu chí đánh giá hiệu quả.

3.3. Tăng cường công tác tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng

- Mục tiêu: Đảm bảo các hoạt động bồi dưỡng GV được tổ chức và thực hiện một cách hiệu quả, đáp ứng nhu cầu phát triển chuyên môn của GV.

- Nội dung: (i) Xây dựng ban chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng chuyên môn; (ii) Xác định các bộ phận tham gia bồi dưỡng và phân công nhiệm vụ cụ thể cho từng bộ phận; (iii) Thiết lập cơ chế phối hợp giữa các bộ phận tham gia bồi dưỡng.

- Cách thức thực hiện: (i) Lựa chọn các thành viên có năng lực vào ban chỉ đạo; (ii) Tổ chức các buổi họp định kỳ để đánh giá tiến độ và hiệu quả của các hoạt động bồi dưỡng; (iii) Khuyến khích sự tham gia tích cực của GV bằng các chính sách động viên và khen thưởng.

3.4. Đa dạng hóa hình thức và phương pháp bồi dưỡng giáo viên

- Mục tiêu: Đáp ứng nhu cầu bồi dưỡng của GV một cách linh hoạt, phù hợp với điều kiện thực tế.

- Nội dung: (i) Đa dạng hóa hình thức bồi dưỡng như tập trung, trực tuyến, tự học, thực hành tại chỗ, tham quan học tập; (ii) Đổi mới phương pháp bồi dưỡng như áp dụng phương pháp giảng dạy hiện đại, tạo môi trường học tập chủ động, ứng dụng công nghệ thông tin.

- Cách thức thực hiện: (i) Xây dựng các chương trình bồi dưỡng trực tuyến; (ii) Khuyến khích GV tự học qua các tài liệu và khóa học trực tuyến; (iii) Áp dụng các phương pháp bồi dưỡng hiện đại; (iv) Thực hành tại chỗ và tham quan học tập; (v) Khuyến khích GV tham gia các diễn đàn giáo dục trực tuyến.

3.5. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng

- Mục tiêu: Đảm bảo hoạt động bồi dưỡng GV được kiểm tra, đánh giá một cách khoa học, khách quan và hiệu quả.

- Nội dung: (i) Xây dựng tiêu chí kiểm tra, đánh giá rõ ràng và cụ thể; (ii) Sử dụng các công cụ và phương pháp đánh giá hiện đại; (iii) Thực hiện kiểm tra và đánh giá định kỳ.

- Cách thức thực hiện: (i) Xây dựng và ban hành các tiêu chuẩn kiểm tra, đánh giá cụ thể cho từng hoạt động bồi dưỡng; (ii) Sử dụng các phiếu khảo sát và phiếu hỏi để thu thập ý kiến và nhận phản hồi từ GV; (iii) Tổ chức các buổi thảo luận nhóm và đánh giá cá nhân sau mỗi đợt bồi dưỡng.

3.6. Quản lý hiệu quả các điều kiện hỗ trợ cho hoạt động bồi dưỡng

- Mục tiêu: Đảm bảo các điều kiện hỗ trợ cho hoạt động bồi dưỡng GV được quản lý và cung cấp đầy đủ, kịp thời và hiệu quả.

- Nội dung: (i) Cải thiện cơ sở vật chất và thiết bị hỗ trợ hoạt động bồi dưỡng; (ii) Tối ưu hóa thời gian cho các hoạt động bồi dưỡng; (iii) Hỗ trợ về chính sách và đội ngũ chuyên gia, báo cáo viên.

- Cách thức thực hiện: (i) Đầu tư vào cơ sở vật chất, thư viện, phòng học bộ môn và thiết bị dạy học hiện đại; (ii) Xây dựng thời khóa biểu hợp lý và phân công nhiệm vụ rõ ràng; (iii) Xây dựng các chính sách hỗ trợ tài chính và khen thưởng để khuyến khích GV tham gia bồi dưỡng; (iv) Mời các chuyên gia và báo cáo viên có kinh nghiệm tham gia vào các chương trình bồi dưỡng chuyên môn.

3.7. **Đẩy mạnh sự tham gia của giáo viên trong công tác bồi dưỡng**

- Mục tiêu: Tăng cường sự tham gia đóng góp ý kiến của GV vào công tác bồi dưỡng.
- Nội dung: (i) Khuyến khích GV tham gia vào quá trình xây dựng kế hoạch bồi dưỡng; (ii) Tạo môi trường thân thiện, cởi mở để GV chia sẻ và góp ý.
- Cách thức thực hiện: (i) Tổ chức các buổi họp thảo luận để GV đóng góp ý kiến; (ii) Xây dựng kênh phản hồi để GV dễ dàng chia sẻ ý kiến; (iii) Ghi nhận và phản hồi ý kiến của GV một cách cụ thể.

3.8. **Tăng cường hợp tác với các đơn vị, tổ chức giáo dục uy tín**

- Mục tiêu: Nâng cao chất lượng bồi dưỡng GV thông qua hợp tác với các đơn vị, tổ chức giáo dục uy tín.
- Nội dung: (i) Hợp tác với các trường đại học, viện nghiên cứu để tận dụng kiến thức, kinh nghiệm và nguồn lực chuyên môn; (ii) Mời chuyên gia từ các đơn vị uy tín tham gia vào quá trình bồi dưỡng.
- Cách thức thực hiện: (i) Tìm kiếm và lựa chọn đối tác hợp tác; (ii) Ký kết thỏa thuận hợp tác và triển khai các hoạt động hợp tác theo thỏa thuận; (iii) Mời các chuyên gia, báo cáo viên có kinh nghiệm và uy tín tham gia vào các chương trình bồi dưỡng chuyên môn.

4. **Kết luận**

Quản lý hoạt động bồi dưỡng GVMN tại các trường MN ở thị xã Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang cần được chú trọng và cải thiện. Các biện pháp đã được thực hiện tốt như tạo môi trường sư phạm thân thiện, đầu tư cơ sở vật chất và thực hiện nghiêm quy định thi đua, khen thưởng. Tuy nhiên, đầu tư tài chính vẫn còn hạn chế, gây khó khăn cho việc triển khai các hoạt động bồi dưỡng hiệu quả. Để nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng, cần có sự phối hợp chặt chẽ hơn giữa CBQL và GVMN trong việc xác định và phân bổ nguồn lực tài chính hợp lý. Việc theo dõi, giám sát và đánh giá thường xuyên các hoạt động bồi dưỡng là cần thiết để kịp thời điều chỉnh và cải tiến. Ngoài ra, cần nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng thông qua tuyên truyền, tổ chức hội thảo, thảo luận và chia sẻ các nghiên cứu, kết quả thực tiễn về hiệu quả của bồi dưỡng GV. Đa dạng hóa hình thức bồi dưỡng và đẩy mạnh hợp tác với các tổ chức giáo dục uy tín, đây cũng là những biện pháp cần thiết để cải thiện chất lượng bồi dưỡng. Tác giả hy vọng rằng, với những biện pháp nêu trên, hiệu quả quản lý bồi dưỡng sẽ được nâng cao, góp phần phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GV, từ đó nâng cao chất lượng giáo dục MN tại địa phương.

Tài liệu tham khảo

- Bùi, T. M., & Nguyễn, T. T. T. (2022). Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên mầm non huyện Cái Bè, tỉnh Tiền Giang. *Tạp chí Giáo dục và xã hội, số Đặc biệt*, tháng 6, 395-405.
- Cù, T. T. (2020). *Phát triển đội ngũ giáo viên mầm non theo tiếp cận năng lực trong đổi mới giáo dục*. Trường Đại học Sư phạm Hà Nội: Luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục.
- Nguyễn, M. H. (2020). *Quản lý đào tạo giáo viên mầm non ở các trường cao đẳng sư phạm trung ương theo tiếp cận CIPO*. Trường Đại học Sư phạm Hà Nội: Luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục.
- Nguyễn, T. H., & Trần, V. T. (2023). Vận dụng mô hình PDCA vào quản lý bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên mầm non. *Tạp chí Giáo dục, 19*, 15-20.
- Nguyễn, T. T. (2018). Thực trạng quản lý bồi dưỡng đội ngũ giáo viên ở một số trường mầm non chất lượng cao trên địa bàn thành phố Hà Nội. *Tạp chí Giáo dục, 6*, 6-10.

- Nông, T. T. T. (2021). *Quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực sư phạm cho giáo viên mầm non ở các tỉnh miền núi phía Bắc theo chuẩn nghề nghiệp*. Học viện Chính trị: Luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục.
- Panagiotopoulos, G., Vasiliki, K., & Karanikola, Z. (2019). Kindergarten Teachers' Perceptions on Management Training Issues and Needs. *International Journal of Learning and Development*, 9(3), 66-76.
- Tamsah, H., Yusriadi, Y., Hasbi, H., Haris, A., & Ajanil, B. (2023). Training Management on Training Effectiveness and Teaching Creativity in the COVID-19 Pandemic. *Education Research International*, 2023(1), 6588234.
- Trần, N. L. (2021). *Quản lý đội ngũ giáo viên mầm non khu vực miền Trung theo chuẩn nghề nghiệp*. Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh: Luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục.
- Võ, N. D., & Đặng, T. T. T. (2020). Quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên các trường mầm non trên địa bàn thành phố Quy Nhơn, tỉnh Bình Định theo Chuẩn chức danh nghề nghiệp. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 9(2), 7-14. <https://doi.org/10.52714/dthu.9.2.2020.772>
- Zebua, N., & Siburian, P. (2019). The Management Model of Kindergarten Teacher Training in Medan. *International Journal of Learning and Development*, 9(3), 90-98.