



DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.14.06S.2025.1676>

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG CHUYÊN MÔN CHO GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG MẦM NON HUYỆN BÌNH CHÁNH, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Huỳnh Thị Hoàng Cẩm

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

Email: hoangcam0204@gmail.com

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 28/9/2025; Ngày nhận chỉnh sửa: 17/10/2025; Ngày duyệt đăng: 23/10/2025

Tóm tắt

Trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non được xem là yếu tố then chốt nhằm nâng cao chất lượng giáo dục mầm non. Nghiên cứu này tập trung khảo sát thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn tại 07 trường mầm non thuộc huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh, với 118 cán bộ quản lý và giáo viên tham gia. Phương pháp nghiên cứu chủ yếu là điều tra bằng bảng hỏi Likert 4 mức độ, kết hợp xử lý dữ liệu bằng thống kê mô tả và phân tích định lượng. Kết quả cho thấy các nội dung quản lý như lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng mới đạt mức trung bình; còn hạn chế về tính cụ thể, sự đồng bộ và hiệu quả thực hiện. Kết quả nghiên cứu góp phần cung cấp cơ sở thực tiễn cho việc nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng chuyên môn, đồng thời làm căn cứ để các trường mầm non trên địa bàn đề xuất những biện pháp quản lý phù hợp.

Từ khóa: Bồi dưỡng chuyên môn, giáo viên mầm non, quản lý.

Trích dẫn: Huỳnh, T. H. C. (2025). Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên các trường mầm non huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh. *Tap chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 14(06S), 55-65. <https://doi.org/10.52714/dthu.14.06S.2025.1676>

Copyright © 2025 The author(s). This work is licensed under a CC BY-NC 4.0 License.

CURRENT MANAGEMENT OF PROFESSIONAL TRAINING ACTIVITIES FOR KINDERGARTEN TEACHERS IN BINH CHANH DISTRICT, HO CHI MINH CITY

Huynh Thi Hoang Cam

Postgraduate, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam

Email: hoangcam0204@gmail.com

Article history

Received: 28/9/2025; Received in revised form: 17/10/2025; Accepted: 23/10/2025

Abstract

In the context of renovation and comprehensive education, management of professional training activities for preschool teachers is considered a key factor to improve the quality of preschool education. This study researched the management of professional training activities at 07 prechools in Binh Chanh district, Ho Chi Minh City, with 118 managers and teachers involved. The main research method is a 4-point Likert questionnaire survey, combined with statistical descriptive data processing and quantitative analysis. The results show that the managed contents such as planning, organizing, directing and inspecting, and evaluating new nurturing activities are at an average level. Limitations are found in the specific and synchronous implementation. The research results contribute to providing a practical basis for improving the quality of professional training and measures applied for better outcome among preschools in this area.

Keywords: *Kindergarten teachers, management, professional training.*

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo ở Việt Nam, việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên (GV) được xác định là khâu then chốt của sự nghiệp đổi mới giáo dục. Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm an ninh, quốc phòng và hội nhập quốc tế. Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo (Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 2013). Trong đó, chiến lược phát triển giáo dục nhấn mạnh yêu cầu xây dựng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục, nhân viên ngành giáo dục đủ về số lượng, bảo đảm về chất lượng, hợp lý và đồng bộ về cơ cấu đội ngũ, đạt chuẩn nghề nghiệp (Thủ tướng Chính phủ, 2024).

Trong hệ thống giáo dục quốc dân, giáo dục mầm non giữ vai trò đặc biệt quan trọng – là cấp học đầu tiên đặt nền móng cho sự hình thành và phát triển toàn diện nhân cách con người. Đây được xem là “giai đoạn vàng” trong quá trình phát triển trí tuệ, cảm xúc, kỹ năng sống, đạo đức và thẩm mỹ của trẻ (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2010). Đầu tư cho giáo dục mầm non chính là đầu tư cho tương lai của mỗi cá nhân và cho sự phát triển bền vững của đất nước (Ban Chấp hành Trung ương, 2004). Trong các cơ sở giáo dục mầm non, GV đóng vai trò quyết định trong việc tổ chức hoạt động chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ. Họ không chỉ là người truyền đạt tri thức mà còn góp phần hình thành nhân cách và tạo dựng môi trường học tập an toàn, thân thiện, tích cực cho trẻ (Nguyễn & Phan, 2017). Do đó, đội ngũ GV mầm non được xác định là yếu tố cốt lõi quyết định chất lượng giáo dục của nhà trường.

Trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW, đội ngũ GV mầm non cần được thường xuyên bồi dưỡng để cập nhật kiến thức, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng sư phạm và năng lực thích ứng với yêu cầu mới về phương pháp dạy học, đánh giá năng lực học sinh và ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy (Nguyễn & Phạm, 2013). Hoạt động bồi dưỡng chuyên môn vì vậy trở thành giải pháp quan trọng nhằm phát triển năng lực nghề nghiệp, khơi dậy động lực cống hiến của GV và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non. Tuy nhiên, để hoạt động này đạt hiệu quả, cần có công tác quản lý khoa học, đồng bộ và bền vững, trong đó hiệu trưởng giữ vai trò trung tâm trong việc định hướng, tổ chức và phát triển chuyên môn cho đội ngũ GV (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2021).

Tại huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh, quá trình đô thị hóa nhanh kéo theo nhu cầu phát triển giáo dục, đặc biệt là giáo dục mầm non. Những năm gần đây, cùng với sự quan tâm của các cấp lãnh đạo, ngành giáo dục mầm non địa phương đã đạt được nhiều kết quả tích cực. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy vẫn còn tồn tại những hạn chế nhất định về chất lượng đội ngũ GV và công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn. Năng lực quản lý của hiệu trưởng chưa đồng đều, thiếu tầm nhìn chiến lược, trong khi hoạt động bồi dưỡng đôi khi còn mang tính hình thức, chưa đáp ứng nhu cầu thực tiễn của đội ngũ. Bên cạnh đó, sự phối hợp giữa các trường mầm non, phòng giáo dục và cơ sở đào tạo còn thiếu chặt chẽ, làm giảm hiệu quả triển khai các chương trình bồi dưỡng.

Từ thực tiễn đó, đặt ra yêu cầu cấp thiết cần nghiên cứu thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho GV mầm non tại huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh, nhằm nhận diện rõ những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân trong công tác quản lý hiện nay. Kết quả nghiên cứu cung cấp cơ sở thực tiễn quan trọng để các cơ sở giáo dục mầm non, các nhà quản lý và cán bộ lãnh đạo ngành giáo dục trên địa bàn huyện Bình Chánh tham khảo, qua đó xây dựng định hướng và kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ GV phù hợp với yêu cầu đổi mới giáo dục, đồng thời đề xuất các biện pháp nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn trong thời gian tới.

2. Nội dung

2.1. Khái quát về tổ chức khảo sát thực trạng

- **Mục đích khảo sát:** Cuộc khảo sát được tiến hành nhằm tìm hiểu thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho GV mầm non tại các trường trên địa bàn huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả khảo sát là cơ sở thực tiễn quan trọng phục vụ cho việc phân tích, đánh giá và đề xuất giải pháp quản lý hiệu quả hơn trong bối cảnh hiện nay.

- **Nội dung khảo sát:** Khảo sát tập trung vào các khía cạnh liên quan đến quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, bao gồm việc xây dựng kế hoạch, tổ chức triển khai, chỉ đạo hoạt động và công tác kiểm tra, đánh giá hiệu quả bồi dưỡng cho đội ngũ GV mầm non.

- **Khách thể khảo sát:** Tác giả đã lựa chọn 07 trường mầm non trên địa bàn huyện Bình Chánh để tiến hành điều tra, với tổng số 118 người, gồm: 13 cán bộ quản lý và 105 GV. Sự tham gia của cả cán bộ quản lý và GV giúp đảm bảo tính khách quan và đa chiều trong việc thu thập dữ liệu.

- **Công cụ khảo sát:** Phương pháp khảo sát chủ yếu được thực hiện thông qua bảng hỏi Likert 4 mức độ độ từ 1 đến 4, điểm thấp nhất là 1, cao nhất là 4 để khảo sát ý kiến của cán bộ quản lý và GV mầm non.

- **Cách thức xử lý số liệu:** Kết quả khảo sát đã được tác giả sử dụng bảng tính Microsoft Excel Data Analysis để tính tỉ lệ % và điểm trung bình (ĐTB) (Nguyễn & Phạm, 2013). Giá trị khoảng cách giữa các ĐTB là 0,75 theo công thức:

$$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=0}^n x_i$$

Mỗi tiêu chí trong bảng hỏi được quy định theo thang điểm bốn mức độ:

Điểm đánh giá	Ý kiến theo các mức độ
$1,00 \leq \bar{x} \leq 1,75$	Mức độ 1: Yếu/Không ảnh hưởng
$1,75 < \bar{x} \leq 2,50$	Mức độ 2: Trung bình/Ít ảnh hưởng
$2,50 < \bar{x} \leq 3,25$	Mức độ 3: Khá/Ảnh hưởng
$3,25 < \bar{x} \leq 4,00$	Mức độ 4: Tốt/Rất ảnh hưởng

2.2. Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên các trường mầm non huyện Bình Chánh, Thành phố Hồ Chí Minh

2.2.1. Thực trạng về lập kế hoạch hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên ở các trường mầm non huyện Bình Chánh

Kết quả khảo sát Bảng 1 cho thấy việc lập kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn được đánh giá ở mức trung bình đến khá, với điểm trung bình dao động từ 1,99 đến 2,79. Trong các nội dung khảo sát, hoạt động “Khảo sát, phân loại GV, đánh giá nhu cầu bồi dưỡng của từng GV để lập kế hoạch cho phù hợp” được đánh giá cao nhất (ĐTB = 2,79). Điều này cho thấy các trường đã bước đầu chú trọng đến việc tìm hiểu nhu cầu và năng lực chuyên môn của GV, coi đây là cơ sở quan trọng để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng. Nội dung được đánh giá cao tiếp theo là “Xây dựng chương trình bồi dưỡng cụ thể cho các đối tượng GV phù hợp với từng giai đoạn kế hoạch” (ĐTB = 2,29), phản ánh nỗ lực của hiệu trưởng trong việc triển khai kế hoạch theo chuyên đề và chu kỳ thích hợp.

Bảng 1. Thực trạng lập kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên các trường mầm non huyện Bình Chánh, thành phố Hồ Chí Minh

TT	Lập kế hoạch	Mức độ thực hiện								ĐTB	Thứ bậc
		Yếu		Trung bình		Khá		Tốt			
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
1	Khảo sát, phân loại GV, đánh giá nhu cầu bồi dưỡng của từng GV để lập kế hoạch cho phù hợp	29	24,7	17	14,1	22	18,8	50	42,4	2,79	1
2	Xác định mục tiêu bồi dưỡng theo từng giai đoạn căn cứ trên cơ sở pháp lý, điều kiện thực tế của trường, điều kiện (các nguồn lực) thực hiện và nhu cầu của GVMN, của trường MN	19	16,5	69	58,8	8	7,06	21	17,6	2,26	3
3	Xác định hệ thống công việc với quỹ thời gian cụ thể thực hiện bồi dưỡng chuyên môn cho GV	56	47,1	14	11,8	31	25,9	18	15,3	2,09	6
4	Xác định các nguồn lực cân huy động cho bồi dưỡng	57	48,2	8	7,1	22	18,8	31	25,9	2,22	4
5	Thường xuyên kiểm tra tính hợp lý và khả thi của kế hoạch và điều chỉnh kế hoạch cho phù hợp	43	36,5	47	40,0	8	7,06	19	16,5	2,04	7
6	Xây dựng các chương trình bồi dưỡng cụ thể cho các đối tượng GVMN phù hợp với từng giai đoạn của kế hoạch	40	34,1	26	22,4	28	23,5	24	20	2,29	2
7	Xác định các nguồn lực, hình thức bồi dưỡng phù hợp với các đối tượng GVMN theo với từng giai đoạn của kế hoạch	28	23,5	60	50,6	17	14,1	14	11,8	2,14	5

TT	Lập kế hoạch	Mức độ thực hiện								ĐTB	Thứ bậc
		Yếu		Trung bình		Khá		Tốt			
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
8	Xác định các chỉ tiêu cần đạt và giải pháp cho từng chương trình bồi dưỡng	43	36,5	50	42,4	8	7,06	17	14,1	1,99	8

Tuy nhiên, nhiều nội dung khác chưa được thực hiện hiệu quả, chẳng hạn như “Xác định hệ thống công việc với quỹ thời gian cụ thể” (ĐTB = 2,09), “Xác định các nguồn lực cần huy động” (ĐTB = 2,22) hay “Thường xuyên kiểm tra tính hợp lý và khả thi của kế hoạch” (ĐTB = 2,04). Đặc biệt, “Xác định các chỉ tiêu cần đạt và giải pháp cho từng chương trình bồi dưỡng” được đánh giá thấp nhất (ĐTB = 1,99), cho thấy sự hạn chế trong việc định hướng mục tiêu rõ ràng và đo lường kết quả. Nhìn chung, việc lập kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn chưa thực sự được coi là nhiệm vụ trọng tâm của nhà trường, còn thiếu chuẩn mực cụ thể về nội dung, phương pháp và cách thức tổ chức. Tuy vậy, kết quả khảo sát cũng khẳng định các trường mầm non tại Bình Chánh đã đạt được một số kết quả bước đầu, tạo nền tảng cho việc nâng cao chất lượng quản lý bồi dưỡng chuyên môn trong thời gian tới.

2.2.2. Thực trạng tổ chức hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên ở các trường mầm non huyện Bình Chánh

Kết quả khảo sát Bảng 2 cho thấy công tác tổ chức hoạt động bồi dưỡng chuyên môn được đánh giá ở mức trung bình, với điểm trung bình dao động từ 1,99 đến 2,86. Nội dung được đánh giá cao nhất là “Truyền đạt nội dung chính, cốt lõi của kế hoạch một cách thuyết phục và có sức ảnh hưởng” (ĐTB = 2,86), phản ánh nỗ lực của hiệu trưởng trong việc định hướng và triển khai kế hoạch bồi dưỡng. Đứng thứ hai là “Phát huy các yếu tố quá trình bồi dưỡng gắn với đổi mới phương pháp giáo dục mầm non” (ĐTB = 2,29), cho thấy các trường đã chú trọng cập nhật chương trình và phương pháp giảng dạy, khuyến khích GV sáng tạo trong việc làm đồ dùng, đồ chơi từ nguyên vật liệu sẵn có ở địa phương nhằm phục vụ các hoạt động giáo dục.

Bảng 2. Thực trạng tổ chức các hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên các trường mầm non huyện Bình Chánh, thành phố Hồ Chí Minh

TT	Tổ chức hoạt động bồi dưỡng	Mức độ thực hiện								ĐTB	Thứ bậc
		Yếu		Trung bình		Khá		Tốt			
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
1	Truyền đạt nội dung chính, cốt lõi của kế hoạch thuyết phục và gây ảnh hưởng	15	12,9	31	26	28	23,5	44	37,6	2,86	1
2	Huy động nguồn lực, thành lập bộ máy tổ chức thực hiện các hoạt động bồi	39	32,9	32	27	26	22,4	21	17,6	2,25	3

TT	Tổ chức hoạt động bồi dưỡng	Mức độ thực hiện								ĐTB	Thứ bậc
		Yếu		Trung bình		Khá		Tốt			
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
	dưỡng chuyên môn cho GV										
3	Xác định chức năng, nhiệm vụ các thành viên trong tổ chức thực hiện bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ sư phạm	43	36,5	47	40	8	7,06	19	16,5	2,04	5
4	Phát huy các yếu tố quá trình bồi dưỡng đổi mới phương pháp giáo dục mầm non	40	34,1	26	22	28	23,5	24	20	2,29	2
5	Phát triển nguồn nhân lực thực hiện bồi dưỡng đổi mới phương pháp dạy học	46	38,8	36	31	8	7,06	28	23,5	2,15	4
6	Lựa chọn giảng viên, CBQL có kinh nghiệm thực hiện những nội dung bồi dưỡng chuyên môn phù hợp	43	36,5	50	42,4	8	7,06	17	14,1	1,99	7
7	Quy định về chính sách ưu đãi dành cho GV mầm non tham gia hoạt động bồi dưỡng chuyên môn	43	36,5	47	40,0	8	7,06	19	16,5	2,04	5

Tuy nhiên, nhiều nội dung tổ chức vẫn còn hạn chế. Việc “Xác định chức năng, nhiệm vụ của các thành viên trong tổ chức bồi dưỡng” và “Quy định chính sách ưu đãi cho GV tham gia bồi dưỡng” đều đạt điểm thấp (ĐTB = 2,04), trong khi “Lựa chọn giảng viên, cán bộ quản lý có kinh nghiệm thực hiện nội dung bồi dưỡng” bị đánh giá thấp nhất (ĐTB = 1,99). Kết quả này cho thấy hiệu trưởng chưa thực sự quan tâm đến việc xây dựng bộ máy tổ chức, phân công trách nhiệm rõ ràng, cũng như chưa đa dạng hóa hình thức bồi dưỡng. Đặc biệt, các hoạt động như dự giờ, thăm lớp, kiểm tra chuyên đề, hội giảng định kỳ và chia sẻ kinh nghiệm giữa GV giàu kinh nghiệm với GV mới còn được tổ chức thiếu thường xuyên. Nhìn chung, việc tổ chức hoạt động bồi dưỡng chuyên môn tại các trường mầm non huyện Bình Chánh đã có những kết quả nhất định, song vẫn cần tăng cường sự phối hợp, huy động nguồn lực và thiết lập cơ chế quản lý chặt chẽ, để phát huy hiệu quả bền vững của công tác bồi dưỡng chuyên môn.

2.2.3. Thực trạng chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho GV ở các trường mầm non huyện Bình Chánh

Kết quả khảo sát Bảng 3 cho thấy công tác chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng chuyên môn mới đạt ở mức trung bình, với điểm trung bình dao động từ 1,90 đến 2,74. Nội dung được đánh

giá cao nhất là “Triển khai hoạt động bồi dưỡng theo kế hoạch đã phê duyệt” (ĐTB = 2,74), phản ánh sự quan tâm nhất định của hiệu trưởng trong việc cụ thể hóa kế hoạch đã xây dựng và tổ chức thực hiện theo định hướng chung. Đây là bước quan trọng nhằm đảm bảo hoạt động bồi dưỡng có tính hệ thống, không mang tính tự phát.

Bảng 3. Thực trạng chỉ đạo thực hiện bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên các trường mầm non huyện Bình Chánh, thành phố Hồ Chí Minh

TT	Chỉ đạo thực hiện	Mức độ thực hiện								ĐTB	Thứ bậc
		Yếu		Trung bình		Khá		Tốt			
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
1	Triển khai hoạt động bồi dưỡng theo kế hoạch đã phê duyệt	23	36,5	33	28	14	11,8	48	23,5	2,74	1
2	Giám sát và điều chỉnh thực hiện nội dung bồi dưỡng theo kế hoạch	57	48,2	11	9,4	36	30,6	14	11,8	2,06	2
4	Giám sát nền nếp làm việc của người dạy và người học	53	44,7	32	27	26	22,4	7	5,9	1,90	4
5	Giám sát và điều chỉnh các điều kiện, phương tiện phục vụ hoạt động bồi dưỡng	46	38,8	38	32	32	27,1	2,8	2,4	1,93	3

Tuy nhiên, nhiều nội dung khác của công tác chỉ đạo còn hạn chế. Việc “Giám sát và điều chỉnh thực hiện nội dung bồi dưỡng theo kế hoạch” chỉ đạt mức trung bình (ĐTB = 2,06), trong khi “Giám sát nền nếp làm việc của người dạy và người học” và “Giám sát, điều chỉnh các điều kiện, phương tiện phục vụ bồi dưỡng” đều có điểm số thấp (ĐTB = 1,90 và 1,93). Điều này cho thấy hoạt động kiểm tra, giám sát chưa được tiến hành thường xuyên, còn nặng về hình thức, chưa kịp thời phát hiện và điều chỉnh những bất cập trong quá trình triển khai. Thực tế cho thấy, mặc dù hiệu trưởng đã chủ động bố trí thời gian và công việc để tạo điều kiện cho GV tham gia bồi dưỡng, nhưng chưa có biện pháp quản lý đồng bộ trong việc giám sát, đánh giá cả về nội dung, hình thức cũng như điều kiện thực hiện. Do đó, công tác chỉ đạo bồi dưỡng chuyên môn tại các trường mầm non huyện Bình Chánh cần được tăng cường hơn nữa, đặc biệt là ở khâu giám sát và điều chỉnh, nhằm nâng cao hiệu quả và tính bền vững của hoạt động bồi dưỡng.

2.2.4. Thực trạng kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên ở các trường mầm non huyện Bình Chánh

Kết quả khảo sát Bảng 4 cho thấy công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng chuyên môn được thực hiện ở mức trung bình đến khá, với điểm trung bình dao động từ 1,82 đến 2,61. Nội dung được đánh giá cao nhất là “Tổ chức cho GV báo cáo kết quả bồi dưỡng của mình cho hiệu trưởng” (ĐTB = 2,61), phản ánh sự quan tâm của các trường trong việc tạo

cơ hội để GV tự trình bày, chia sẻ kết quả học tập và rèn luyện sau bồi dưỡng. Xếp thứ hai là “Hiệu trưởng thực hiện chế độ khen thưởng và kỷ luật đối với GV trong hoạt động bồi dưỡng” (ĐTB = 2,51), cho thấy đã có những động thái khuyến khích, động viên cũng như nhắc nhở kịp thời nhằm nâng cao tinh thần trách nhiệm của GV.

Bảng 4. Thực trạng kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên các trường mầm non huyện Bình Chánh

TT	Kiểm tra, đánh giá	Mức độ thực hiện								ĐTB	Thứ bậc
		Yếu		Trung bình		Khá		Tốt			
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%		
1	Hiệu trưởng tổ chức kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng chuyên môn của GV	46	38,8	38	31,8	8	7,06	31	25,9	2,27	5
2	Tổ, nhóm tổ chức kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng chuyên môn của GV	51	43,5	14	11,8	21	17,6	32	27,1	2,28	4
3	Tổ chức cho GV báo cáo kết quả bồi dưỡng chuyên môn của mình cho hiệu trưởng	31	25,9	21	17,6	31	25,9	36	30,6	2,61	1
4	Hiệu trưởng thực hiện chế độ khen thưởng và kỷ luật đối với các GV trong hoạt động bồi dưỡng chuyên môn	44	37,6	32	27,1	35	29,4	21	17,6	2,51	2
5	Kiểm tra hoạt động tự bồi dưỡng chuyên môn thông qua các tiết dự giờ, thao giảng, các sáng kiến kinh nghiệm.	56	47,1	35	29,4	21	17,6	7	5,9	1,82	7
6	Kiểm tra đánh giá các điều kiện CSVC phục vụ cho bồi dưỡng chuyên môn	53	44,7	21	17,6	33	28,2	11	9,4	2,02	6
7	Đánh giá, rút kinh nghiệm, thực hiện các điều chỉnh kịp thời sau đánh giá	35	29,4	21	17,6	39	32,9	24	20	2,44	3

Một số nội dung khác được đánh giá ở mức trung bình như “Đánh giá, rút kinh nghiệm và điều chỉnh sau đánh giá” (ĐTB = 2,44) và “Tổ, nhóm chuyên môn tổ chức kiểm tra kết quả bồi dưỡng của GV” (ĐTB = 2,28). Tuy nhiên, hai nội dung yếu nhất là “Kiểm tra hoạt động tự bồi dưỡng thông qua dự giờ, thao giảng, sáng kiến kinh nghiệm” (ĐTB = 1,82) và “Kiểm tra điều kiện cơ sở vật chất phục vụ bồi dưỡng” (ĐTB = 2,02). Điều này cho thấy việc theo dõi quá trình tự học, tự rèn luyện của GV còn hạn chế, chủ yếu dừng lại ở đánh giá hình thức,

trong khi điều kiện cơ sở vật chất chưa được giám sát thường xuyên và đầy đủ. Nhìn chung, công tác kiểm tra, đánh giá đã góp phần giúp các cấp quản lý nắm bắt tình hình đội ngũ, từ đó có định hướng bố trí và sử dụng hợp lý. Tuy nhiên, để nâng cao hiệu quả, cần tăng cường kiểm tra hoạt động tự bồi dưỡng, chú trọng dự giờ, thao giảng và cải thiện các điều kiện phục vụ bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng toàn diện cho GV mầm non huyện Bình Chánh.

2.3. Đánh giá chung

2.3.1. Mặt mạnh

Thực hiện Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về việc “Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục” và Quyết định số 26/2018/TT-BGDĐT ngày 08/10/2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định hệ thống tiêu chí xác định năng lực nghề nghiệp GV mầm non, trong thời gian qua, các trường mầm non huyện Bình Chánh đã chú trọng tăng cường công tác quản lý đội ngũ GV. Các nhà trường quán triệt nghiêm túc chỉ đạo của các cấp quản lý, xây dựng chủ trương và biện pháp cụ thể trong quản lý bồi dưỡng nhằm nâng cao phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn và năng lực nghiệp vụ cho GV.

Đội ngũ GV nhìn chung có sức khỏe tốt, tinh thần trách nhiệm cao, chủ động tham gia các hoạt động bồi dưỡng chuyên môn. Một số GV thể hiện năng lực nổi bật, có triển vọng trở thành lực lượng kế cận trong công tác quản lý. Sau mỗi đợt bồi dưỡng chuyên môn, hiệu trưởng đều tổ chức kiểm tra, đánh giá, trong đó hình thức dự giờ trên lớp được triển khai thường xuyên và đem lại hiệu quả rõ rệt, giúp ban giám hiệu nắm bắt chính xác mức độ vận dụng kiến thức, kỹ năng sư phạm của GV vào thực tế giảng dạy.

2.3.2. Mặt yếu

Mặc dù đạt được một số kết quả tích cực, song hoạt động bồi dưỡng GV mầm non tại các trường trên địa bàn huyện Bình Chánh vẫn chưa được quan tâm, đầu tư đúng mức. Công tác bồi dưỡng được triển khai nhưng còn thiếu chiều sâu, chưa gắn với nhu cầu thực tế của đội ngũ. Việc tổ chức bồi dưỡng chủ yếu thiên về lý thuyết, ít chú trọng thực hành và chưa xác định rõ nội dung thiết thực giúp GV phát triển kỹ năng nghề nghiệp.

Đặc biệt, nội dung bồi dưỡng kỹ năng – lĩnh vực GV có nhu cầu cao nhất – lại chưa được chú trọng đúng mức. Đây là hạn chế cơ bản trong công tác bồi dưỡng chuyên môn hiện nay, dẫn đến hiệu quả chưa cao và chưa tạo được sự chuyển biến rõ rệt trong năng lực nghề nghiệp của GV.

2.3.3. Nguyên nhân

Nguyên nhân của những hạn chế trên xuất phát từ nhiều yếu tố. Trước hết, kế hoạch quản lý hoạt động bồi dưỡng của một số trường chưa thật sự khoa học, còn dừng lại ở mức tương đối, thiếu tính thực tiễn và chưa hoàn thiện.

Một số hiệu trưởng chưa đầu tư đủ thời gian, công sức cho công tác quản lý, chưa đa dạng hóa các hình thức bồi dưỡng, cũng như chưa tạo được sự phối hợp chặt chẽ giữa các bên liên quan trong quá trình tổ chức.

Trong quản lý thực hiện bồi dưỡng, hiệu trưởng còn thiên về khâu kiểm tra hành chính, chưa chú trọng chỉ đạo rèn luyện kỹ năng chuyên môn cho GV.

Một bộ phận GV còn hạn chế về kinh nghiệm nghề nghiệp, thiếu tự tin trong giao tiếp với đồng nghiệp, lãnh đạo và phụ huynh; trong khi một số GV lớn tuổi lại ít năng động, sáng tạo trong đổi mới phương pháp.

Công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng chưa được thực hiện thường xuyên,

dẫn đến tính hình thức và hiệu quả chưa cao. Ở một số trường, hiệu trưởng chỉ tiến hành kiểm tra sau hai hoặc ba đợt bồi dưỡng, chủ yếu vào cuối học kỳ hoặc cuối năm học, khiến việc phát hiện và điều chỉnh kịp thời các hạn chế trong quá trình bồi dưỡng chưa được thực hiện.

Ngoài ra, việc đánh giá GV chủ yếu dừng ở khâu kiểm tra mà chưa chú trọng so sánh mức độ tiến bộ qua từng giai đoạn, chưa có cơ chế phản hồi và hỗ trợ phát triển nghề nghiệp cho GV sau bồi dưỡng.

3. Kết luận

Quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho GV mầm non là yêu cầu tất yếu và là nhân tố then chốt quyết định chất lượng giáo dục mầm non trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục hiện nay. Kết quả khảo sát tại các trường mầm non huyện Bình Chánh cho thấy hoạt động quản lý bồi dưỡng chuyên môn đã được triển khai trên các mặt: lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá. Tuy nhiên, hiệu quả nhìn chung mới ở mức trung bình, còn tồn tại nhiều hạn chế. Công tác lập kế hoạch chưa thật sự sát với nhu cầu thực tiễn; việc tổ chức thực hiện còn thiếu tính đa dạng và sáng tạo; chỉ đạo chưa gắn với giám sát thường xuyên; trong khi kiểm tra, đánh giá vẫn mang tính hình thức, chưa phản ánh đầy đủ kết quả bồi dưỡng. Nguyên nhân chủ yếu xuất phát từ việc cán bộ quản lý và GV chưa nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng, tính cấp thiết của bồi dưỡng chuyên môn. Đồng thời, GV còn thiếu chủ động trong việc chuẩn bị, tiếp nhận và vận dụng các tri thức, kỹ năng được bồi dưỡng vào thực tiễn giảng dạy. Đây là cơ sở để các cán bộ quản lý và GV đề xuất các biện pháp góp phần nâng cao chất lượng quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, phát triển năng lực đội ngũ GV, đáp ứng yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục mầm non trong giai đoạn hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương. (2004). *Chỉ thị số 40/2004/CT-TW ngày 15/6/2004 về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.*
- Ban Chấp hành Trung ương. (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.*
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2010). *Thông tư số 23/2010/TT-BGDĐT ngày 23/7/2010 về ban hành Quy định về Bộ chuẩn phát triển trẻ em năm tuổi.*
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2021). *Thông tư số 01/VBHN-BGDĐT ngày 13/4/2021 về ban hành Chương trình giáo dục mầm non. Hà Nội.*
- Nguyễn, V. D., & Phạm, M. H. (2013). *Giáo trình phương pháp nghiên cứu khoa học quản lý giáo dục.* NXB Giáo dục Việt Nam.
- Nguyễn, V. D., & Phan, T. N. (2017). *Phát triển năng lực nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giáo viên – Những vấn đề lí luận và thực tiễn.* NXB Giáo dục Việt Nam.
- Thủ tướng Chính phủ. (2024). *Quyết định số 1705/QĐ-TTg ngày 31/12/2024, phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.*