



DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.14.06S.2025.1672>

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG MẦM NON THÀNH PHỐ ĐỒNG XOÀI, TỈNH BÌNH PHƯỚC

Trần Đại Nghĩa¹ và Thái Thị Thu Thủy^{2*}

¹*Khoa Giáo dục chính trị - Quản lý Giáo dục, Trường Sư phạm,
Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam*

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

**Tác giả liên hệ, Email: thaithithuthuy250882@gmail.com*

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 28/9/2025; Ngày nhận chỉnh sửa: 17/10/2025; Ngày duyệt đăng: 20/10/2025

Tóm tắt

Bài báo tập trung đánh giá thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên mầm non tại thành phố Đồng Xoài, tỉnh Bình Phước, thông qua khảo sát 28 cán bộ quản lý và 270 giáo viên ở 10 trường mầm non trên địa bàn. Nghiên cứu sử dụng phương pháp điều tra bằng bảng hỏi theo thang đo Likert 5 mức độ và phương pháp phỏng vấn sâu để thu thập dữ liệu thực tiễn. Dữ liệu được xử lý bằng phần mềm SPSS 22.0, thông qua các chỉ số: điểm trung bình, độ lệch chuẩn và hệ số tương quan. Kết quả cho thấy hoạt động quản lý bồi dưỡng giáo viên mầm non còn nhiều bất cập, từ việc nhận thức đến công tác lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra đánh giá hoạt động bồi dưỡng chưa đạt được như mong đợi, có nhiều mức độ ảnh hưởng cao bởi các yếu tố như năng lực sử dụng công nghệ của cán bộ quản lý, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ bồi dưỡng và động lực học tập thường xuyên của giáo viên. Nhìn chung, công tác quản lý bồi dưỡng đã có chuyển biến tích cực nhưng vẫn còn những hạn chế nhất định cần tiếp tục cải thiện.

Từ khóa: *Bồi dưỡng, giáo viên mầm non, hoạt động, quản lý, trường mầm non.*

Trích dẫn: Trần, Đ. N., & Thái, T. T. T. (2025). Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở các trường mầm non thành phố Đồng Xoài, tỉnh Bình Phước. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 14(06S), 1-15. <https://doi.org/10.52714/dthu.14.06S.2025.1672>

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

THE CURRENT SITUATION OF MANAGING PROFESSIONAL DEVELOPMENT ACTIVITIES FOR PRESCHOOL TEACHERS IN KINDERGARTENS IN DONG XOAI CITY, BINH PHUOC PROVINCE

Tran Dai Nghia¹ and Thai Thi Thu Thuy^{2*}

*¹Faculty of Political Education and Educational Management,
School of Education, Dong Thap University, 870000, Vietnam*

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

**Corresponding author, Email: thaithithuthuy250882@gmail.com*

Article history

Received: 28/9/2025; Received in revised form: 17/10/2025; Accepted: 20/10/2025

Abstract

The article focuses on assessing the current situation of managing professional development activities for preschool teachers in Dong Xoai City, Binh Phuoc Province. A survey was conducted among 28 educational managers and 270 teachers from 10 kindergartens in the area, using a 5-point Likert scale questionnaire and in-depth interview to collect practical data. The data were analyzed using SPSS 22.0 software, based on statistical indicators such as mean scores, standard deviations, and correlation coefficients. The results indicate that the management of professional development for preschool teachers still faces many shortcomings. These include awareness to planning, organizing, directing, and evaluating these activities which have not met expectations. Several factors were found to have significant impacts, including the technological competency of educational managers, the quality of facilities and equipment for training, and the teachers' motivation for continuous learning. Overall, although there have been positive changes in the management of professional development, certain limitations remain and need further improvement.

Keywords: *Activities, management, professional development, preschool teacher, preschool.*

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục hiện nay, việc nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên (GV) trực tiếp tổ chức các hoạt động chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ. Để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của chương trình giáo dục mầm non và chuẩn nghề nghiệp GV, công tác bồi dưỡng và phát triển đội ngũ trở thành nhiệm vụ thường xuyên, cấp thiết của các cơ sở giáo dục. Công tác bồi dưỡng thường xuyên và quản lý hoạt động bồi dưỡng GV mầm non đóng vai trò rất quan trọng trong việc phát triển năng lực nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu chương trình giáo dục mầm non mới. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy còn nhiều bất cập trong cách thức tổ chức và quản lý hoạt động này tại các cơ sở giáo dục mầm non. Vì vậy, nghiên cứu đánh giá thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng GV mầm non tại thành phố Đồng Xoài, tỉnh Bình Phước là rất cần thiết nhằm đề xuất các biện pháp quản lý phù hợp, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục mầm non địa phương.

2. Tổng quan nghiên cứu

Quản lý hiệu quả hoạt động bồi dưỡng GV mầm non là chìa khóa rất quan trọng để nâng cao năng lực đội ngũ, từ đó bảo đảm chất lượng chăm sóc và giáo dục trẻ em trong giai đoạn đầu đời, điều này cũng đã được nhiều nghiên cứu ở trong và ngoài nước khẳng định như:

Tại Trung Quốc, Zheng (2015) tập trung xây dựng chiến lược bồi dưỡng ngắn hạn cho GVMN dựa trên nhu cầu thực tế. Nghiên cứu nhấn mạnh sự cần thiết điều chỉnh nội dung, hình thức và giảng viên sao cho phù hợp với thực tiễn, nhằm nâng cao hiệu quả và chất lượng đào tạo. Ivrendi (2022) cho rằng việc tiếp tục hỗ trợ GV trong quá trình thực hiện sau các hoạt động phát triển năng lực có thể giúp phát hiện những khó khăn tiềm ẩn trong việc chuyển giao giữa lý thuyết và thực hành, cũng như những nhu cầu không lường trước được, từ đó cùng nhau đưa ra các giải pháp phù hợp. Ivrendi (2025) cho thấy việc phát triển chuyên môn cần triển khai các chương trình đào tạo GV chủ yếu tập trung vào việc tiếp thu kiến thức và kỹ năng thực hành, điều cần thiết là cung cấp các chương trình phát triển chuyên môn đáp ứng nhu cầu của GV, kết hợp các đặc điểm khác biệt như nội dung kết hợp kiến thức lý thuyết và kỹ năng thực hành, cũng như các phương pháp tạo cơ hội cho nhóm nhỏ phản ánh kiến thức mới học và kinh nghiệm trong quá khứ.

Tại Việt Nam, các nghiên cứu trong giai đoạn 2020-2024 đã cung cấp nhiều bằng chứng thực tiễn để đề xuất các biện pháp quản lý hiệu quả như:

Võ và Đặng (2020) qua nghiên cứu đã khảo sát thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng theo chuẩn chức danh nghề nghiệp tại Quy Nhơn, Bình Định. Kết quả cho thấy tỷ lệ tham gia bồi dưỡng cao (83,03%), nhưng vẫn còn tồn tại về nhận thức và thiếu hụt kinh phí. Tác giả đề xuất sáu biện pháp quản lý nhằm nâng cao hiệu quả. Theo Đỗ (2023), sự phát triển của các cơ sở giáo dục mầm non phụ thuộc vào việc xây dựng kế hoạch quản lý, nâng cao nhận thức và trình độ nguồn nhân lực, sự phối kết hợp và tăng cường hỗ trợ. Do đó, quản lý hiệu quả hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho GV mầm non theo chuẩn nghề nghiệp được coi là hoạt động cốt lõi nhằm đảm bảo chất lượng đội ngũ, nâng cao hiệu quả chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ trong các nhà trường.

Theo Thái (2023), kết quả nghiên cứu và khảo sát tại quận 11, Thành phố Hồ Chí Minh cho thấy, quản lý bồi dưỡng năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho GV mầm non theo Chuẩn nghề nghiệp là một quá trình tác động có tổ chức, có mục đích của hiệu trưởng đối với đội ngũ GV. Quá trình này đồng thời gắn với việc tổ chức các hoạt động bồi dưỡng, nhằm huy động và sử dụng tối đa nguồn lực trong và ngoài nhà trường, hướng tới mục tiêu phát triển năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho GV mầm non, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của đổi mới giáo dục mầm non. Nghiên cứu của Đào (2024) khẳng định rằng, quản lý bồi dưỡng chuyên môn cho GV trong các cơ sở giáo dục mầm non là một nhiệm vụ quan trọng nhằm nâng cao chất

lượng công tác chăm sóc và giáo dục trẻ, đồng thời bảo đảm sự phù hợp với yêu cầu phát triển của xã hội hiện nay.

Như vậy, qua tổng quan các nghiên cứu về quản lý hoạt động giáo dục mầm non ở trong và ngoài nước cho thấy rằng việc quản lý hoạt động bồi dưỡng GV mầm non cần sự phối hợp toàn diện từ cấp quản lý đến từng GV, đòi hỏi đổi mới về nội dung, phương pháp và cách thức tổ chức nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi: Mẫu khách thể khảo sát gồm 28 cán bộ quản lý (CBQL) và 270, GV ở 10 trường mầm non trên địa bàn Thành phố Đồng Xoài, tỉnh Bình Phước. Đó là các trường, gồm: Trường Mầm non Hoa Sen; Trường Mầm non Hoa Hồng; Trường Mầm non Hoa Cúc; Trường Mầm non Hoa Mi; Trường Mầm non Hoa Lan; Trường Mầm non Hướng Dương; Trường Mầm non Hoa Phượng; Trường Mầm non Hoa Mai; Trường Mầm non Hoa Đào; Trường Mầm non Hoa Huệ.

Phòng vắn sâu khách thể 05 CBQL và 15 GV: được lựa chọn ngẫu nhiên từ 10 trường Mầm non trên địa bàn thành phố Đồng Xoài. Khách thể phỏng vấn được mã hóa để thuận lợi trong phân tích, bình luận, đánh giá thực trạng. Cụ thể: 05 CBQL được mã hóa: CBQL1, CBQL2, CBQL3, CBQL4, CBQL5; 15 GV được mã hóa: GV1, GV2, GV3, GV4, GV5, GV6, GV7, GV8, GV9, GV10, GV11, GV12, GV13, GV14, GV15.

Xử lý kết quả khảo sát: Kết quả khảo sát sẽ được xử lý bằng phần mềm SPSS 22.0 theo các tham số: điểm trung bình (ĐTB), độ lệch chuẩn (ĐLC) và hệ số tương quan các số liệu thu được. Bảng hỏi được thiết kế theo thang đo Likert 5 mức độ, trong đó:

Mức 1: 1,00 < ĐTB < 1,81 (Không đồng ý/Không thực hiện)

Mức 2: 1,81 < ĐTB < 2,60 (Ít thực hiện/Ít đồng ý)

Mức 3: 2,61 < ĐTB < 3,40 (Phân vân/Phân vân)

Mức 4: 3,41 < ĐTB < 4,20 (Thường xuyên/Đồng ý)

Mức 5: 4,21 < ĐTB < 5,0 (Rất thường xuyên/ Rất đồng ý)

Thời gian thực hiện khảo sát: Khảo sát bằng bảng hỏi và phỏng vấn được thực hiện từ tháng 05 đến tháng 07 năm 2025

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở các trường mầm non thành phố Đồng Xoài, tỉnh Bình Phước

4.1.1. Thực trạng nhận thức về tầm quan trọng của quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở các trường mầm non thành phố Đồng Xoài, tỉnh Bình Phước

Nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của quản lý hoạt động bồi dưỡng GV có vai trò rất lớn trong việc đầu tư công sức, huy động các nguồn lực cho thực hiện cho việc nâng cao chất lượng, hiệu quả bồi dưỡng GV.

Bảng 1. Kết quả đánh giá thực trạng nhận thức về tầm quan trọng của quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở các trường mầm non thành phố Đồng Xoài

TT	Nội dung	Mức độ					
		CBQL			GV		
		ĐTB	ĐLC	TH	ĐTB	ĐLC	TH
1	Quản lý hoạt động bồi dưỡng có vai trò then chốt trong nâng cao chất lượng đội ngũ GV	2,16	0,57	6	2,33	0,60	4

TT	Nội dung	Mức độ					
		CBQL			GV		
		ĐTB	ĐLC	TH	ĐTB	ĐLC	TH
2	Hoạt động bồi dưỡng chỉ hiệu quả khi có sự quản lý chặt chẽ và phù hợp	1,46	0,84	9	1,66	0,85	9
3	Vai trò của ban giám hiệu trong việc điều phối và giám sát bồi dưỡng GV	1,82	0,52	8	1,89	0,62	8
4	Việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng là một phần thiết yếu của công tác quản lý	2,18	0,47	5	2,17	0,65	7
5	Quản lý tốt sẽ giúp hoạt động bồi dưỡng diễn ra đúng mục tiêu, nội dung, tiến độ	2,11	0,83	7	2,18	0,75	6
6	Đánh giá và điều chỉnh hoạt động bồi dưỡng là trách nhiệm của người quản lý	2,54	0,96	4	2,46	0,96	1
7	Quản lý hoạt động bồi dưỡng phải dựa trên nhu cầu thực tế của GV	2,75	0,54	1	2,34	0,63	3
8	Nếu không có quản lý hiệu quả, hoạt động bồi dưỡng dễ hình thức, thiếu chiều sâu	2,71	0,55	2	2,35	0,52	2
9	Người quản lý cần có năng lực lập kế hoạch, tổ chức, giám sát và đánh giá bồi dưỡng	2,57	0,63	3	2,29	0,60	5

Hệ số tương quan Pearson giữa đánh giá của CBQL và GV là $r = 0,91$, với $p < 0,001$.

Kết quả khảo sát Bảng 1 về hoạt động bồi dưỡng, được đánh giá bởi CBQL và GV theo thang đo 5 mức độ đồng ý, cho thấy những điểm tương đồng và khác biệt đáng chú ý trong nhận thức giữa hai nhóm đối tượng. Nhìn chung, cả CBQL và GV đều có mức độ đồng tình tương đối cao với các nhận định đưa ra, với ĐTB của CBQL dao động từ 1,46 đến 2,75 và của GV từ 1,66 đến 2,46. Độ lệch chuẩn tương đối thấp trong cả hai nhóm (từ 0,47 đến 0,96 đối với CBQL và từ 0,52 đến 0,96 đối với GV) cho thấy sự đồng nhất trong quan điểm nội bộ của từng nhóm. Điểm tương đồng nổi bật nhất là sự đồng thuận cao về tầm quan trọng của quản lý hoạt động bồi dưỡng. Cả CBQL và GV đều xếp hạng 1 cho nhận định "Quản lý hoạt động bồi dưỡng có vai trò then chốt trong nâng cao chất lượng đội ngũ GV" và xếp hạng 2 cho "Việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng là một phần thiết yếu của công tác quản lý". Điều này khẳng định rằng cả hai nhóm đều nhận thức rõ ràng về vai trò không thể thiếu của quản lý và lập kế hoạch trong việc đảm bảo chất lượng bồi dưỡng. Một điểm tương đồng khác là cả CBQL và GV đều đánh giá thấp nhất (xếp hạng 9) đối với nhận định "Hoạt động bồi dưỡng chỉ hiệu quả khi có sự quản lý chặt chẽ và phù hợp". Điều này gợi ý rằng cả hai nhóm đều nhận thấy hiệu quả của bồi dưỡng không chỉ phụ thuộc vào sự quản lý chặt chẽ mà còn cần đến nhiều yếu tố khác như nội dung, phương pháp và sự tự chủ của người học.

Tuy nhiên, bảng số liệu cũng bộc lộ những khác biệt quan trọng trong nhận thức giữa CBQL và GV, đặc biệt thể hiện qua thứ bậc ưu tiên. Một trong những khác biệt đáng chú ý nhất là về vai trò của nhu cầu thực tế của GV. GV đánh giá rất cao việc "Quản lý hoạt động bồi dưỡng phải dựa trên nhu cầu thực tế của GV" (xếp hạng 5), trong khi CBQL xếp hạng thấp hơn nhiều (xếp hạng 8). Điều này cho thấy GV, với tư cách là người thụ hưởng, rất mong muốn các hoạt động bồi dưỡng phải thiết thực và phù hợp với những gì họ thực sự cần để nâng cao chuyên môn. Một sự khác biệt lớn khác nằm ở đánh giá về năng lực của người quản lý. CBQL đánh giá rất cao "Người quản lý cần có năng lực lập kế hoạch, tổ chức, giám sát và đánh giá bồi dưỡng" (xếp hạng 3), trong khi GV lại xếp nội dung này ở vị trí thấp hơn đáng

kê (xếp hạng 8). Sự chênh lệch này có thể phản ánh sự tự tin của CBQL vào vai trò của mình hoặc ngược lại, sự kỳ vọng chưa được đáp ứng của GV về năng lực thực tế của công tác quản lý bồi dưỡng. Ngoài ra, GV cũng có xu hướng đánh giá cao hơn CBQL về tầm quan trọng của việc quản lý tốt để đạt mục tiêu (GV hạng 3, CBQL hạng 4) và trách nhiệm đánh giá, điều chỉnh hoạt động bồi dưỡng (GV hạng 6, CBQL hạng 7), cũng như mức độ đồng tình cao hơn về việc không có quản lý hiệu quả sẽ dẫn đến hình thức, thiếu chiều sâu (GV hạng 4, CBQL hạng 5).

Với hệ số tương quan Pearson giữa đánh giá của CBQL và GV là $r = 0,91$, với $p < 0,001$, cho thấy kết quả đánh giá có mối tương quan rất mạnh, dương và có ý nghĩa thống kê giữa đánh giá của CBQL và GV về các nội dung quản lý hoạt động bồi dưỡng. Điều này cho thấy nhận thức và quan điểm giữa hai nhóm là tương đồng, đồng thuận cao trong đánh giá thực trạng và vai trò quản lý hoạt động bồi dưỡng GV mầm non.

Kết quả thực trạng cho thấy, mặc dù có sự đồng thuận cơ bản về tầm quan trọng của quản lý và lập kế hoạch bồi dưỡng, nhưng sự khác biệt trong thứ bậc ưu tiên về nhu cầu thực tế của GV và năng lực quản lý là những điểm cần được chú ý. Để nâng cao hiệu quả hoạt động bồi dưỡng, các nhà quản lý cần lắng nghe nhiều hơn ý kiến từ GV, đặc biệt là về nhu cầu thực tiễn, đồng thời rà soát và nâng cao năng lực quản lý để đảm bảo các chương trình bồi dưỡng không chỉ đáp ứng mục tiêu đề ra mà còn thực sự mang lại giá trị thiết thực và có chiều sâu cho đội ngũ GV.

4.1.2. Thực trạng lập kế hoạch hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở các trường mầm non thành phố Đồng Xoài, tỉnh Bình Phước

Lập kế hoạch, hoạch định được tổng thể các công việc càng khoa học, sát thực thì tổ chức thực hiện càng hiệu quả. Thực trạng lập kế hoạch quản lý hoạt động bồi dưỡng GV, tác giả đã khảo sát CBQL và GV ở các trường mầm non thành phố Đồng Xoài, tỉnh Bình Phước được kết quả ở Bảng 2 như sau:

Bảng 2. Thực trạng lập kế hoạch bồi dưỡng giáo viên ở các trường mầm non thành phố Đồng Xoài

TT	Nội dung	Mức độ					
		CBQL			GV		
		ĐTB	ĐLC	TH	ĐTB	ĐLC	TH
1	Nhà trường xây dựng kế hoạch bồi dưỡng GV định kỳ hàng năm	2,64	0,60	1	2,60	0,98	2
2	Kế hoạch bồi dưỡng được xây dựng trên cơ sở nhu cầu thực tiễn của GV	2,50	0,50	3	2,48	0,61	5
3	Kế hoạch bồi dưỡng thể hiện rõ mục tiêu, nội dung, hình thức và thời gian thực hiện	2,54	0,96	2	2,50	0,86	3
4	Có sự tham gia góp ý của tổ chuyên môn hoặc GV khi lập kế hoạch	2,32	0,86	6	2,49	0,57	4
5	Kế hoạch được triển khai đến tất cả các tổ, nhóm và GV	2,43	0,81	4	2,69	0,54	1
6	Kế hoạch có sự linh hoạt và điều chỉnh phù hợp với tình hình thực tế	2,34	0,89	5	2,31	0,96	6

TT	Nội dung	Mức độ					
		CBQL			GV		
		ĐTB	ĐLC	TH	ĐTB	ĐLC	TH
7	Việc lập kế hoạch có sự chỉ đạo và phối hợp của Ban giám hiệu	2,14	0,58	8	2,26	0,97	7
8	Sau mỗi đợt bồi dưỡng, nhà trường có đánh giá và điều chỉnh kế hoạch nếu cần	2,00	0,69	10	2,08	0,79	10
9	Kế hoạch được lưu trữ và sử dụng như tài liệu quản lý chuyên môn của nhà trường	2,11	0,52	9	2,23	0,45	8
10	Việc lập kế hoạch bồi dưỡng GV được thực hiện nghiêm túc và hiệu quả	2,18	0,90	7	2,19	0,95	9

Hệ số tương quan Pearson giữa đánh giá của CBQL và GV (bảng số liệu 2) là:

$$r = 0,69, \text{ với } p \approx 0,026$$

Kết quả bảng số liệu 2 về mức độ thực hiện việc lập kế hoạch bồi dưỡng GV đã cung cấp một cái nhìn đa chiều thông qua ba chỉ số quan trọng: ĐTB (ĐTB), độ lệch chuẩn (ĐLC) và thứ bậc (TH). Nhìn chung, kết quả từ cả CBQL và GV đều cho thấy thực trạng lập kế hoạch đang ở mức khá, với hầu hết các ĐTB đều trên 2.0 theo thang điểm Likert 5 mức.

Phân tích ĐTB cho thấy, CBQL và GV có sự đồng thuận cao về những điểm mạnh và điểm yếu cốt lõi. Cụ thể, CBQL đánh giá cao nhất việc "Nhà trường xây dựng kế hoạch bồi dưỡng GV định kỳ hàng năm" (ĐTB = 2,64, TH = 1), tiếp đó là sự rõ ràng về mục tiêu, nội dung, hình thức của kế hoạch (ĐTB = 2,54, TH = 2). Tương tự, GV cũng xác nhận tính định kỳ này (ĐTB = 2,60, TH = 2) và sự rõ ràng của kế hoạch (ĐTB = 2,50, TH = 3). Tuy nhiên, điểm yếu chung nổi bật nhất của cả hai nhóm là ở khâu "Sau mỗi đợt bồi dưỡng, nhà trường có đánh giá và điều chỉnh kế hoạch nếu cần", khi cùng xếp nội dung này ở vị trí thấp nhất (TH = 10) với ĐTB lần lượt là 2,00 (CBQL) và 2,08 (GV). Điều này chỉ ra một lỗ hổng nghiêm trọng trong quy trình phản hồi và cải tiến liên tục. Về độ lệch chuẩn, các giá trị ĐLC phần lớn dao động trong khoảng từ 0,50 đến dưới 1,00, cho thấy mức độ đồng thuận tương đối cao trong từng nhóm đối tượng. Tuy nhiên, một số nội dung có ĐLC cao hơn cho thấy có sự phân tán ý kiến đáng kể hơn. Ví dụ, nội dung "Kế hoạch bồi dưỡng thể hiện rõ mục tiêu, nội dung, hình thức và thời gian thực hiện" có ĐLC là 0,96 đối với CBQL, và "Nhà trường xây dựng kế hoạch bồi dưỡng GV định kỳ hàng năm" có ĐLC 0,98 đối với GV. Điều này gợi ý rằng, dù ĐTB là khá cao, nhưng vẫn có những ý kiến không hoàn toàn đồng tình về mức độ rõ ràng hay tính định kỳ thực sự của các kế hoạch.

Sự khác biệt về thứ bậc giữa CBQL và GV là điểm cần được mổ xẻ kỹ lưỡng. Đặc biệt, CBQL xếp việc xây dựng kế hoạch dựa trên "nhu cầu thực tiễn của GV" ở vị trí thứ 3 (ĐTB = 2,50), trong khi GV lại đặt nội dung này ở thứ bậc thấp hơn (thứ 5, ĐTB = 2,48). Điều này hàm ý rằng, dù CBQL tin rằng họ đã quan tâm đến nhu cầu, nhưng GV có thể vẫn chưa cảm thấy các kế hoạch thực sự đáp ứng được mong muốn và sự cần thiết của bản thân. Một sự chênh lệch lớn khác nằm ở mức độ tin tưởng vào "Việc lập kế hoạch bồi dưỡng GV được thực hiện nghiêm túc và hiệu quả". CBQL xếp nội dung này ở thứ 7 (ĐTB = 2,18), trong khi GV lại xếp nó ở thứ 9 (ĐTB = 2,19). Sự khác biệt về thứ bậc này, dù ĐTB không quá chênh lệch, nhưng lại thể hiện sự hoài nghi của GV về tính hiệu quả và nghiêm túc thực sự của toàn bộ quy trình. Ngược lại, GV lại đánh giá rất cao việc "Kế hoạch được triển khai đến tất cả các tổ, nhóm và GV" (TH=1, ĐTB=2,69), cho thấy thông tin về kế hoạch đã được phổ biến rộng rãi tới họ, điều mà CBQL đánh giá thấp hơn (TH=4, ĐTB=2,43).

Với hệ số tương quan Pearson giữa đánh giá của CBQL và GV là $r = 0,69$, với $p \approx 0,026$ cho thấy kết quả đánh giá có mối tương quan dương ở mức độ khá giữa đánh giá của CBQL và GV về mức độ thực hiện các nội dung trong lập kế hoạch bồi dưỡng. Mối tương quan này có ý nghĩa thống kê, cho thấy tuy có sự đồng thuận nhất định giữa hai nhóm, nhưng vẫn tồn tại một số khác biệt trong quan điểm về mức độ thực hiện thực tế tại cơ sở

Tóm lại, thông qua phân tích ĐTB, ĐLC và hệ số tương quan, có thể thấy công tác lập kế hoạch bồi dưỡng GV đang có những điểm mạnh về tính định kỳ và rõ ràng, nhưng tồn tại những bất cập trong khâu phản hồi, đánh giá và điều chỉnh. Đồng thời, sự khác biệt trong nhận thức giữa CBQL và GV, đặc biệt về mức độ đáp ứng nhu cầu thực tiễn và tính hiệu quả của kế hoạch, là những điểm mấu chốt cần được giải quyết để nâng cao chất lượng và tác động thực sự của các hoạt động bồi dưỡng trong nhà trường.

4.1.3. Thực trạng tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở các trường mầm non thành phố Đồng Xoài, tỉnh Bình Phước

Hoạt động bồi dưỡng GV đạt hiệu quả cao hay thấp, thành công hay không phụ thuộc vào khâu tổ chức thực hiện hoạt động. Thực trạng tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng GV được thể hiện qua kết quả ở bảng 3.

Bảng 3. Thực trạng tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở các trường mầm non thành phố Đồng Xoài

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện					
		CBQL			GV		
		ĐTB	ĐLC	TH	ĐTB	ĐLC	TH
1	Nhà trường tổ chức các lớp bồi dưỡng/tập huấn định kỳ cho GV	3,25	0,70	1	2,94	0,92	3
2	Có xây dựng kế hoạch tổ chức chi tiết trước khi thực hiện bồi dưỡng	3,00	0,86	7	2,88	1,00	8
3	Có phối hợp với các đơn vị chuyên môn bên ngoài hoặc chuyên gia để tổ chức bồi dưỡng	2,96	0,96	8	2,83	0,99	9
4	Các hoạt động bồi dưỡng được tổ chức phù hợp với nhu cầu thực tế của GV	3,15	0,75	2	2,99	0,89	2
5	Tổ chức đa dạng hình thức bồi dưỡng: trực tiếp, trực tuyến, dự giờ, chuyên đề,...	2,92	1,17	10	2,77	0,95	10
6	Có bố trí thời gian hợp lý để GV tham gia bồi dưỡng mà không ảnh hưởng đến giảng dạy	3,06	0,98	4	2,90	0,95	7
7	Trong quá trình tổ chức, có thu thập ý kiến GV để điều chỉnh kịp thời	2,95	1,00	9	2,93	0,92	4
8	Hoạt động bồi dưỡng luôn có bước đánh giá, tổng kết sau khi kết thúc	3,09	0,86	3	3,04	0,91	1
9	Các tổ chuyên môn tham gia tích cực trong việc tổ chức và triển khai bồi dưỡng	3,04	0,81	5	2,91	1,01	6
10	Việc tổ chức hoạt động bồi dưỡng tại trường diễn ra thường xuyên, liên tục	3,02	1,09	6	2,92	0,99	5
Hệ số tương quan Pearson giữa đánh giá của CBQL và GV là $r = 0,69$, với $p \approx 0,028$							

Bảng số liệu 3 cho thấy mức độ thực hiện các nội dung liên quan đến công tác tổ chức bồi dưỡng đội ngũ GV mầm non, được đánh giá bởi hai nhóm đối tượng CBQL và GV, theo thang đo 5 mức độ. Kết quả cho thấy, cả hai nhóm đều đánh giá cao việc tổ chức các lớp bồi dưỡng định kỳ (CBQL: 3,25; GV: 2,94), các hoạt động tổng kết, đánh giá sau bồi dưỡng (CBQL: 3,09; GV: 3,04), cũng như sự thường xuyên, liên tục trong triển khai bồi dưỡng (CBQL: 3,02; GV: 2,92). Tuy nhiên, một số hạn chế cũng được nhận diện. Cả CBQL và GV đều cho rằng hình thức bồi dưỡng còn thiếu đa dạng (CBQL: 2,92; GV: 2,77, mức thấp nhất), đồng thời việc thu thập ý kiến GV để điều chỉnh nội dung bồi dưỡng chưa được thực hiện hiệu quả (CBQL: 2,95; GV: 2,93). Độ lệch chuẩn trong đánh giá của GV cao hơn so với cán bộ quản lý, thể hiện sự chưa đồng thuận trong nhận thức về hiệu quả tổ chức bồi dưỡng. Đặc biệt, GV có mức phân tán cao nhất ở nội dung liên quan đến sự tham gia của tổ chuyên môn trong triển khai bồi dưỡng.

Kết quả phỏng cho thấy cả cán bộ quản lý và GV đều đánh giá cao vai trò và tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng GV tại nhà trường. CBQL2 cho biết “Nhà trường đã duy trì việc tổ chức các lớp bồi dưỡng/tập huấn định kỳ, đồng thời có phối hợp với chuyên gia nhằm đảm bảo nội dung phù hợp với thực tiễn giảng dạy. Tuy nhiên, công tác xây dựng kế hoạch tổ chức còn chưa thật sự chi tiết và việc khảo sát nhu cầu GV trước khi triển khai còn hạn chế, dẫn đến một số nội dung bồi dưỡng chưa sát với thực tế”. Từ góc nhìn của GV, GV5 chia sẻ “Tôi ghi nhận nỗ lực của nhà trường trong việc tạo điều kiện phát triển chuyên môn, song cũng phản ánh rằng thời gian tổ chức chưa luôn hợp lý, ảnh hưởng đến khả năng tiếp thu và vận dụng. Tôi đề xuất tăng cường các hoạt động bồi dưỡng thường xuyên, liên tục, có gắn kết chặt chẽ với thực tiễn công việc và có cơ chế phản hồi sau mỗi đợt bồi dưỡng để nâng cao hiệu quả”.

Như vậy, với hệ số tương quan Pearson giữa đánh giá của CBQL và GV là $r = 0,69$, với $p \approx 0,028$ cho thấy kết quả đánh giá có mối tương quan dương khá mạnh và có ý nghĩa thống kê giữa đánh giá của CBQL và GV về mức độ thực hiện tổ chức các hoạt động bồi dưỡng. Điều này cho thấy hai nhóm có sự đồng thuận tương đối trong nhận định, nhưng vẫn tồn tại một số khác biệt cần lưu ý khi triển khai hoạt động thực tế.

Từ những kết quả phân tích và phản ánh này cho thấy công tác bồi dưỡng GV mầm non đã có nền tảng ổn định nhưng vẫn cần tiếp tục đổi mới theo hướng đa dạng hóa hình thức, cá nhân hóa nội dung, cải tiến quy trình tổ chức và đánh giá sau bồi dưỡng, tăng cường cơ chế phản hồi từ GV nhằm nâng cao tính thiết thực và hiệu quả, nhằm nâng cao chất lượng phát triển đội ngũ GV mầm non tại địa phương.

4.1.4. Thực trạng chỉ đạo thực hiện hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở các trường mầm non thành phố Đồng Xoài, tỉnh Bình Phước

Một hệ thống tổ chức hoạt động bồi dưỡng GV có vận hành tốt hay không sẽ phụ thuộc hoàn toàn vào sự chỉ đạo của các cấp liên quan. Sự chỉ đạo quyết liệt, sáng tạo sẽ tạo nên sự thành công. Thực trạng chỉ đạo thực hiện hoạt động bồi dưỡng GV được thể hiện ở Bảng 4 như sau:

Bảng 4. Thực trạng chỉ đạo thực hiện hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở các trường mầm non thành phố Đồng Xoài

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện					
		CBQL			GV		
		ĐTB	ĐLC	TH	ĐTB	ĐLC	TH
1	Ban giám hiệu xây dựng kế hoạch chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng GV	3,12	1,02	10	2,89	1,04	9

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện					
		CBQL			GV		
		ĐTB	ĐLC	TH	ĐTB	ĐLC	TH
2	Có tổ chức triển khai kế hoạch chỉ đạo cụ thể đến tổ chuyên môn và GV	3,29	0,90	4	2,99	0,94	4
3	Thường xuyên đôn đốc, kiểm tra tiến độ thực hiện kế hoạch bồi dưỡng	3,16	0,90	9	2,91	0,86	7
4	Có hướng dẫn, hỗ trợ GV khi gặp khó khăn trong quá trình tham gia bồi dưỡng	3,39	0,74	1	3,11	0,88	1
5	Kịp thời điều chỉnh kế hoạch và phương thức tổ chức bồi dưỡng khi phát sinh vấn đề	3,21	0,96	7	2,88	0,99	10
6	Tổ chuyên môn thực hiện chỉ đạo, giám sát hoạt động bồi dưỡng trong phạm vi tổ	3,25	0,84	6	2,95	0,83	5
7	Việc chỉ đạo gắn liền với đánh giá, nhận xét kết quả bồi dưỡng của GV	3,31	0,72	3	3,00	0,95	3
8	Có khuyến khích, động viên GV tích cực tham gia bồi dưỡng	3,18	1,07	8	2,94	0,89	6
9	Chỉ đạo đảm bảo tính thiết thực, phù hợp với năng lực và điều kiện thực tế của GV	3,28	0,86	5	2,90	0,91	8
10	Hoạt động chỉ đạo bồi dưỡng được thực hiện đều đặn, liên tục, không mang tính hình thức	3,32	0,99	2	3,03	0,80	2
Hệ số tương quan Pearson giữa đánh giá của CBQL và GV là $r = 0,83$, với $p \approx 0,02$							

Dựa trên bảng số 4 có thể thấy một bức tranh tương đối tích cực về công tác bồi dưỡng GV, với phần lớn các chỉ số trung bình đều trên mức 3,00, thể hiện sự đồng thuận đáng kể giữa CBQL và GV về hiệu quả chỉ đạo. Các điểm sáng nổi bật bao gồm việc ban giám hiệu đã chủ động và đầu tư trong xây dựng kế hoạch chỉ đạo là ĐTB của (CBQL: 3,12, GV: 2,90), cùng với sự thành công trong khuyến khích GV tích cực tham gia bồi dưỡng ĐTB (CBQL: 3,18, GV: 2,94). Vai trò của tổ chuyên môn trong triển khai chỉ đạo cũng được CBQL đánh giá rất cao (ĐTB: 3.25). Tuy nhiên, vẫn còn những khía cạnh cần cải thiện để tối ưu hóa hiệu quả. Cụ thể, mặc dù vẫn trên mức trung bình, nhưng có sự chênh lệch đáng kể trong đánh giá về tính thiết thực và phù hợp của hoạt động bồi dưỡng với năng lực, điều kiện thực tế của GV có ĐTB (CBQL: 3,28, GV: 2,99), cho thấy GV có thể cảm thấy một số hoạt động chưa thực sự sát với nhu cầu. Ngoài ra, việc cử người chuyên trách bồi dưỡng và kiểm tra tiến độ còn là những nội dung có mức đánh giá thấp hơn, đặc biệt từ phía GV (trung bình cử người chuyên trách: CBQL 3,29, GV 2,89; đến trường chuyên môn kiểm tra tiến độ: CBQL 3,32, GV 2,91), cho thấy cần xem xét lại việc phân công, hỗ trợ và giám sát sát sao hơn trong quá trình bồi dưỡng.

Bên cạnh đó, với các câu hỏi phỏng vấn: CBQL1 cho biết: “Ban giám hiệu đã xây dựng kế hoạch chỉ đạo và thường xuyên theo dõi, kiểm tra việc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng. Tuy nhiên, công tác tổ chức đôi khi chưa linh hoạt, chưa kịp thời điều chỉnh khi phát sinh vấn đề. Chúng tôi cũng luôn cố gắng hướng dẫn, hỗ trợ GV khi gặp khó khăn trong quá trình tham gia bồi dưỡng”. Đồng quan điểm, GV 5 chia sẻ: “Nhà trường có tổ chức triển khai kế hoạch khá đầy đủ, nhưng đôi khi hoạt động bồi dưỡng vẫn còn hình thức, chưa thật sự gắn với thực tiễn giảng dạy. Việc chỉ đạo đôi lúc còn chung chung, chưa phù hợp với trình độ và nhu cầu cụ thể

của GV”. Một GV khác, GV6 bổ sung: “Tôi cảm nhận được sự khích lệ, động viên từ tổ chuyên môn và ban giám hiệu, nhưng việc phân công, tổ chức còn chưa đều, chưa tạo được động lực thường xuyên cho GV tham gia tích cực”. Các ý kiến trên cho thấy, mặc dù hoạt động chỉ đạo bồi dưỡng đã được triển khai tương đối đầy đủ, song vẫn cần điều chỉnh để tăng tính thực chất, phù hợp với năng lực GV và tình hình thực tế giảng dạy tại đơn vị.

Tóm lại, công tác chỉ đạo bồi dưỡng GV đã đạt được những kết quả đáng ghi nhận, nhưng để nâng cao hơn nữa chất lượng và sự hài lòng của GV, cần tập trung vào việc đảm bảo tính thực tiễn của các hoạt động, tăng cường hỗ trợ từ cấp quản lý và tối ưu hóa vai trò của người chuyên trách.

4.1.5. Thực trạng kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở các trường mầm non thành phố Đồng Xoài, tỉnh Bình Phước

Kiểm tra, đánh giá là thước đo kết quả của quá trình thực hiện hoạt động, từ đó cải tiến và nâng cao chất lượng. Kết quả thực trạng kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng GV ở các trường Mầm non được thể hiện ở bảng 5 sau:

Bảng 5. Thực trạng kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở các trường mầm non thành phố Đồng Xoài

TT	Nội dung	Mức độ thực hiện					
		CBQL			GV		
		ĐTB	ĐLC	TH	ĐTB	ĐLC	TH
1	Nhà trường có tổ chức kiểm tra, đánh giá kết quả sau mỗi đợt bồi dưỡng	2,75	0,68	7	2,83	0,83	10
2	Có công cụ, tiêu chí cụ thể để đánh giá hiệu quả hoạt động bồi dưỡng	2,32	0,78	10	2,89	0,80	9
3	Kết quả đánh giá phản ánh đúng mức độ tiếp thu và vận dụng của GV	3,00	0,65	2	3,00	0,84	4
4	Kết quả kiểm tra, đánh giá được thông báo và phản hồi kịp thời đến GV	2,50	0,49	9	2,91	0,79	7
5	Có tổ chức họp, thảo luận rút kinh nghiệm sau đánh giá hoạt động bồi dưỡng	2,86	0,55	6	3,01	0,78	3
6	Kết quả kiểm tra, đánh giá được dùng để điều chỉnh nội dung, hình thức bồi dưỡng lần sau	2,89	0,88	5	2,99	0,80	5
7	GV tham gia tự đánh giá về kết quả bồi dưỡng của bản thân	2,79	0,67	7	2,95	0,76	7
8	Có đánh giá mức độ vận dụng kiến thức, kỹ năng đã học vào thực tiễn giảng dạy	2,64	0,62	8	2,96	0,78	6
9	Việc kiểm tra, đánh giá thực hiện nghiêm túc, thường xuyên, không mang tính hình thức	2,98	0,86	3	3,02	0,83	2
10	Ban giám hiệu và tổ chuyên môn tham gia trực tiếp trong công tác kiểm tra, đánh giá	3,04	0,57	1	3,07	0,75	1
Hệ số tương quan hạng Spearman giữa thứ hạng đánh giá của CBQL và GV là $r = 0,81$							

Dựa trên bảng số liệu 5 về mức độ thực hiện công tác kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng GV, có thể thấy một số điểm nổi bật và cần cải thiện khi đối chiếu giữa đánh giá của CBQL và GV. Nhìn chung, công tác này đã được triển khai, thể hiện qua việc nhà trường có tổ chức kiểm tra, đánh giá sau mỗi đợt bồi dưỡng và sự hiện diện của các công cụ, tiêu chí cụ thể. Đặc biệt, tính nghiêm túc, thường xuyên và sự tham gia trực tiếp của ban giám hiệu, tổ chuyên môn trong quá trình kiểm tra, đánh giá được cả hai phía ghi nhận tích cực, cho thấy sự quan tâm nhất định đến việc theo dõi hiệu quả bồi dưỡng.

Tuy nhiên, vẫn tồn tại những vấn đề cần được cải thiện, đặc biệt là sự chênh lệch trong nhận định giữa CBQL và GV. Cụ thể, việc kết quả đánh giá có phản ánh đúng mức độ tiếp thu và vận dụng của GV hay không là điểm có sự khác biệt lớn nhất, với CBQL đánh giá cao hơn GV, gợi ý rằng GV có thể cảm thấy kết quả chưa thực sự công bằng hoặc chưa phản ánh hết nỗ lực của họ. Hơn nữa, việc thông báo và phản hồi kết quả kiểm tra, đánh giá chưa kịp thời và hiệu quả là một hạn chế rõ ràng, được cả hai phía nhìn nhận ở mức thấp. Các nội dung khác như tổ chức họp rút kinh nghiệm, sử dụng kết quả để điều chỉnh nội dung bồi dưỡng tiếp theo, hay đánh giá mức độ vận dụng kiến thức vào thực tiễn cũng chưa đạt được sự đồng thuận cao hoặc còn ở mức khiêm tốn.

Với hệ số tương quan hạng Spearman giữa thứ hạng đánh giá của CBQL và GV là xấp xỉ 0,81. Giá trị này cho thấy có một mối tương quan mạnh và cùng chiều trong thứ tự ưu tiên các tiêu chí đánh giá về mức độ thực hiện hoạt động bồi dưỡng, kiểm tra, đánh giá giữa cán bộ quản lý và GV.

Như vậy, mặc dù công tác kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng GV đã được thực hiện một cách nghiêm túc, nhưng để nâng cao hiệu quả và sự hài lòng của GV, cần tập trung vào việc đảm bảo tính khách quan và chính xác của kết quả đánh giá, đồng thời cải thiện quy trình thông báo và phản hồi. Việc tích cực sử dụng kết quả đánh giá để điều chỉnh và cải tiến các hoạt động bồi dưỡng trong tương lai, cũng như tăng cường sự tham gia của GV vào quá trình tự đánh giá và vận dụng kiến thức, sẽ là chìa khóa để hoàn thiện hơn nữa công tác này, từ đó góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ GV.

4.2. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở trường mầm non thành phố Đồng Xoài, tỉnh Bình Phước

Bảng 6. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên ở các trường mầm non thành phố Đồng Xoài

TT	Nội dung	Mức độ đồng ý					
		CBQL			GV		
		ĐTB	ĐLC	TH	ĐTB	ĐLC	TH
I	Yếu tố từ phía nhà quản lý						
1	Hiệu trưởng có tầm nhìn rõ ràng trong phát triển đội ngũ GV	4,05	0,58	14	4,53	0,63	3
2	Ban giám hiệu thường xuyên tổ chức bồi dưỡng theo nhu cầu GV	4,09	0,48	13	4,09	0,70	14
3	Công tác quản lý bồi dưỡng được thực hiện có kế hoạch, bài bản	4,58	0,55	4	4,30	0,64	11
4	Việc giám sát, đánh giá sau bồi dưỡng được thực hiện nghiêm túc	4,52	0,59	6	4,45	0,69	6

TT	Nội dung	Mức độ đồng ý					
		CBQL			GV		
		ĐTB	ĐLC	TH	ĐTB	ĐLC	TH
5	Năng lực số của người quản lý: Sử dụng phần mềm quản lý đội ngũ, theo dõi kết quả bồi dưỡng (TEMIS, Excel, App riêng...); Tổ chức và giám sát bồi dưỡng qua môi trường số; Phân tích dữ liệu bồi dưỡng để ra quyết định.	4,69	0,56	1	4,81	0,52	1
II Yếu tố từ phía giáo viên							
1	GV có nhu cầu và động lực học tập, bồi dưỡng thường xuyên	4,12	0,55	12	4,46	0,78	5
2	Năng lực chuyên môn ảnh hưởng đến hiệu quả bồi dưỡng	4,22	0,81	11	4,39	0,80	7
3	GV tích cực chia sẻ và áp dụng kiến thức sau bồi dưỡng	4,39	0,62	7	4,35	0,76	9
4	Năng lực công nghệ số của GV: Kỹ năng sử dụng thiết bị, phần mềm dạy học và học tập trực tuyến; Khả năng tham gia và tự học qua các khóa bồi dưỡng trực tuyến; Thái độ và sẵn sàng thay đổi để thích ứng với công nghệ mới.	4,25	0,51	10	4,28	0,65	12
III Yếu tố về điều kiện, nguồn lực							
1	Nhà trường có kinh phí đủ cho hoạt động bồi dưỡng	4,62	0,62	2	4,66	0,78	2
2	Cơ sở vật chất và tài liệu hỗ trợ bồi dưỡng được trang bị đầy đủ: Mạng Internet, wifi ổn định tại trường học; Máy tính, thiết bị trình chiếu, máy tính bảng phục vụ bồi dưỡng; Phòng học đa năng, không gian học tập số hóa.	4,59	0,86	3	4,52	0,83	4
IV Yếu tố bên ngoài (môi trường, chính sách)							
1	Chính sách của ngành rõ ràng, tạo điều kiện cho bồi dưỡng GV	4,54	0,57	5	4,27	0,75	13
2	Sở/Phòng GD&ĐT hỗ trợ chuyên môn tốt cho các trường mầm non	4,30	0,54	8	4,36	0,62	8
3	Chương trình bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu thực tiễn của GV	4,26	0,62	9	4,32	0,71	10

Kết quả khảo sát từ Bảng 6 cho thấy, các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động bồi dưỡng GV mầm non đều được đánh giá có mức độ ảnh hưởng từ cao đến rất cao, với ĐTB (ĐTB) dao động từ 4,09 đến 4,81 trên thang đo Likert 5 mức. Trong đó, top 3 yếu tố có ảnh hưởng mạnh nhất đều liên quan đến năng lực công nghệ và điều kiện hỗ trợ hoạt động bồi dưỡng, phản ánh xu hướng chuyển đổi số và yêu cầu hiện đại hóa trong giáo dục mầm non.

Cụ thể, yếu tố có mức độ ảnh hưởng cao nhất là “Năng lực sử dụng công nghệ của người quản lý”, với ĐTB = 4,81 (ĐLC = 0,52, xếp hạng 1). Điều này cho thấy, người làm công tác quản lý, đặc biệt là hiệu trưởng và tổ chuyên môn cần có năng lực vận hành các phần mềm hỗ

trợ như TEMIS, Excel, các nền tảng LMS... để tổ chức, giám sát và ra quyết định trong hoạt động bồi dưỡng GV. Đây là minh chứng rõ ràng cho tầm quan trọng của công nghệ số trong công tác quản lý nhân sự và phát triển chuyên môn đội ngũ.

Tiếp theo là yếu tố “Nhà trường có kinh phí hỗ trợ cho hoạt động bồi dưỡng”, với ĐTB = 4,66, đứng thứ 2 trong bảng xếp hạng mức ảnh hưởng. Sự đảm bảo về tài chính là điều kiện tiên quyết để nhà trường tổ chức các lớp tập huấn, mời giảng viên, xây dựng học liệu hoặc hỗ trợ GV tham gia các khóa bồi dưỡng ngoài trường. Tương tự, yếu tố “Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ bồi dưỡng” cũng được đánh giá cao với ĐTB = 4,52 (ĐLC = 0,83, xếp hạng 4). Điều này nhấn mạnh rằng sự sẵn có của máy tính, thiết bị trình chiếu, học liệu số, mạng Internet... có ảnh hưởng thiết thực đến tính hiệu quả và khả năng tiếp cận của GV trong các hoạt động bồi dưỡng.

Ở nhóm yếu tố thuộc về GV, nội dung “GV có nhu cầu và động lực học tập, bồi dưỡng thường xuyên” đạt ĐTB = 4,46 (xếp thứ 5), cho thấy đội ngũ GV mầm non hiện nay đã có ý thức cao trong việc tự học, tự hoàn thiện năng lực nghề nghiệp. Ngoài ra, “Năng lực chuyên môn của GV” cũng được đánh giá là có ảnh hưởng đáng kể đến hiệu quả bồi dưỡng, với ĐTB = 4,39. Tuy nhiên, một điểm cần lưu ý là năng lực công nghệ số của GV yếu tố ngày càng quan trọng trong bối cảnh chuyển đổi số chỉ đạt mức ĐTB = 4,28, xếp hạng 12. Điều này cho thấy, mặc dù mức ảnh hưởng vẫn cao, song vẫn tồn tại sự chênh lệch nhất định về kỹ năng số giữa các GV, đặt ra yêu cầu tăng cường tập huấn công nghệ phù hợp và thiết thực hơn với đặc thù giáo dục mầm non.

Đáng chú ý, trong nhóm yếu tố quản lý, “Tổ chức bồi dưỡng theo đúng nhu cầu của GV” là nội dung có mức đánh giá thấp nhất với ĐTB = 4,09, xếp cuối trong toàn bộ bảng khảo sát. Điều này phản ánh thực trạng chưa đồng bộ giữa việc xác định nhu cầu thực tế của GV và chương trình bồi dưỡng được tổ chức. Việc thiếu khảo sát nhu cầu đầu vào hoặc xây dựng chương trình theo khuôn mẫu dễ khiến hoạt động bồi dưỡng trở nên hình thức, chưa thực sự hiệu quả.

Như vậy, kết quả khảo sát cho thấy tất cả các yếu tố được đánh giá đều có ảnh hưởng tích cực đến công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng GV mầm non. Trong đó, các yếu tố liên quan đến công nghệ và điều kiện hỗ trợ bồi dưỡng (năng lực công nghệ của quản lý, cơ sở vật chất, kinh phí) có mức độ ảnh hưởng nổi bật nhất. Đồng thời, GV thể hiện động lực và tinh thần cầu tiến rõ nét, song vẫn tồn tại khoảng trống nhất định về kỹ năng công nghệ và sự phù hợp giữa chương trình bồi dưỡng với nhu cầu thực tiễn. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với nhà trường và ngành giáo dục trong việc nâng cao năng lực quản lý số, cải tiến quy trình khảo sát, tổ chức, đánh giá bồi dưỡng, hướng đến phát triển đội ngũ một cách bền vững và thiết thực hơn.

5. Kết luận

Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra bức tranh đa chiều về thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng GV mầm non tại thành phố Đồng Xoài, tỉnh Bình Phước. Mặc dù công tác này đã có những chuyển biến tích cực, thể hiện qua sự đồng thuận cao giữa cán bộ quản lý và GV về tầm quan trọng của bồi dưỡng chuyên môn và các quy trình lập kế hoạch, tổ chức cũng đã được triển khai một cách định kỳ, nhưng vẫn còn tồn tại nhiều bất cập đáng lo ngại. Cụ thể, các hoạt động bồi dưỡng chưa thực sự đáp ứng nhu cầu thực tế và thiếu sự đa dạng về hình thức. Đặc biệt, công tác kiểm tra, đánh giá còn nhiều hạn chế, thiếu tính kịp thời trong phản hồi và thiếu sự minh bạch trong việc sử dụng kết quả để điều chỉnh chương trình bồi dưỡng tiếp theo. Những bất cập này không chỉ làm giảm hiệu quả bồi dưỡng mà còn ảnh hưởng đến động lực học tập liên tục của GV. Để nâng cao chất lượng giáo dục, việc cải thiện các lỗ hổng này, từ nhận thức đến tổ chức và đánh giá yêu cầu cấp thiết.

Tài liệu tham khảo

- Đào, T. M. (2024). Quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới. *Tạp chí Khoa học - Trường Đại học Thủ Đức Hà Nội*, số 86 (7/2024), 45-55. Truy cập từ <https://vjol.info.vn/index.php/otn/article/view/106688/89714>.
- Đỗ, T.V. (2023). Biện pháp quản lý bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp ở huyện Thanh Hà - tỉnh Hải Dương, *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Sư phạm Hà Nội 2: Chuyên San Khoa học Giáo dục*, 3(02), 104. Truy cập từ <https://sjes.hpu2.edu.vn/index.php/journal/article/view/617>.
- İvrendi, A.Cevher Kalburan, N., &Şimşek, z.c. (2022). Experiences of preschool teachers inthe professional development program of children's self-regulation skills. *Journal ofTeacher education and Educators*, 11(3), 309-330.
- İvrendi, A. (2025). Preschool teachers' awareness and views of children's self-regulation scales: A professional development program's effect. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 12(2), 293-316. <https://doi.org/10.21449/ijate.1467609>
- Thái, T. L. (2023). Quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên các trường mầm non công lập Quận 11, Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Thiết bị Giáo dục*, 2(281), 153–155.
- 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> .
- Zheng, X. (2015). Preschool teachers' short-term training strategy based on teacher needs. *International Conference on Education Technology, Management and Humanities Science (ETMHS 2015)*, 593-596.