



DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.14.06S.2025.1678>

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN CỦA CÁC TRƯỜNG MẦM NON Ở QUẬN BÌNH TÂN, THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Phan Trọng Nam^{1*} và Lê Thị Kim Đào²

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, Email: ptnam@dthu.edu.vn

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 24/9/2025; Ngày nhận chỉnh sửa: 15/10/2025; Ngày duyệt đăng: 24/10/2025

Tóm tắt

Bài báo trình bày kết quả nghiên cứu về thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên của các trường mầm non ở quận Bình Tân, Thành phố Hồ Chí Minh theo chức năng quản lý: lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo, kiểm tra – đánh giá và quản lý các điều kiện hỗ trợ. Nghiên cứu sử dụng bảng hỏi và phỏng vấn sâu với cán bộ quản lý, giáo viên mầm non trên địa bàn quận. Kết quả cho thấy công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng đã đạt nhiều kết quả tích cực: nhận thức của cán bộ quản lý và giáo viên được nâng cao; nội dung, hình thức bồi dưỡng phù hợp hơn với chuẩn nghề nghiệp và nhu cầu thực tiễn; sự phối hợp giữa các lực lượng trong và ngoài nhà trường ngày càng hiệu quả. Tuy nhiên, việc lập kế hoạch còn thiếu tính hệ thống, hoạt động tổ chức còn dàn trải, chỉ đạo chưa đồng bộ, kiểm tra – đánh giá chưa phản ánh đúng năng lực vận dụng, và điều kiện hỗ trợ còn hạn chế. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất sáu biện pháp quản lý: (1) Khảo sát nhu cầu và phân nhóm giáo viên trước khi bồi dưỡng; (2) Đổi mới công tác xây dựng kế hoạch bồi dưỡng; (3) Nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện; (4) Tăng cường chỉ đạo; (5) Đổi mới kiểm tra – đánh giá; và (6) Quản lý, huy động các điều kiện hỗ trợ. Các biện pháp này góp phần nâng cao hiệu quả quản lý, phát triển đội ngũ giáo viên mầm non quận Bình Tân đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Từ khóa: Bồi dưỡng giáo viên, giáo viên mầm non, hoạt động bồi dưỡng, quản lý giáo dục, quận Bình Tân.

Trích dẫn: Phan, T. N., & Lê, T. K. Đ. (2025). Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên của các trường mầm non ở quận Bình Tân, Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 14(06S), 79-92. <https://doi.org/10.52714/dthu.14.06S.2025.1678>

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 IN PRESCHOOLS IN BINH TAN DISTRICT, HO CHI MINH CITY

Phan Trong Nam^{1*} and Le Thi Kim Dao²

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

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

**Corresponding author: Email: ptnam@dthu.edu.vn*

Article history

Received: 24/9/2025; Received in revised form: 15/10/2025; Accepted: 25/10/2025

Abstract

This article presents the study findings on the current situation of managing professional development activities in preschools in Binh Tan district, Ho Chi Minh City. Five management functions are analyzed: planning, organizing implementation, directing, monitoring and evaluation, and managing supportive conditions. The study employed questionnaires and in-depth interviews involving preschool administrators and teachers in the district. The results indicate several positive outcomes. Administrators and teachers have developed a clearer understanding of the importance of professional development; the content and methods of training have become more consistent with professional standards and practical needs; and collaboration among stakeholders within and outside preschools has improved. However, certain limitations remain: planning is not yet systematic; implementation is fragmented and overly theoretical; direction lacks consistency; monitoring and evaluation do not fully reflect teachers' applied competencies; and supportive conditions such as facilities, funding, and time remain limited. Based on these findings, the study proposes six management measures: (1) Assessing needs and grouping teachers before training; (2) Renewing the planning of professional development programs; (3) Improving implementation effectiveness; (4) Strengthening the direction of professional development activities; (5) Reforming monitoring and evaluation; and (6) Managing and mobilizing supportive conditions. These measures aim to improve management effectiveness and foster the professional growth of teachers in preschools in Binh Tan district, thereby meeting the requirements of educational reform.

Keywords: *Binh Tan district, educational management, teacher professional development, preschool teachers;, professional development activities.*

1. Đặt vấn đề

Phát triển đội ngũ giáo viên (GV) mầm non là nhiệm vụ trọng tâm trong quá trình đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2013). Trong những năm gần đây, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành nhiều văn bản quan trọng nhằm chuẩn hóa và nâng cao năng lực nghề nghiệp của GV mầm non, tiêu biểu là Thông tư số 26/2018/TT-BGDĐT quy định Chuẩn nghề nghiệp GV mầm non của Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018); Thông tư số 51/2020/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020) về việc sửa đổi, bổ sung một số nội dung của Chương trình giáo dục mầm non; và Thông tư số 01/2021/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021) quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và bổ nhiệm, xếp lương viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông và giáo dục thường xuyên. Các văn bản này đã tạo hành lang pháp lý thống nhất cho việc tổ chức và quản lý hoạt động bồi dưỡng GV theo hướng phát triển năng lực nghề nghiệp.

Theo Luật Giáo dục năm 2019 do Quốc hội (2019) ban hành và Nghị định số 101/2017/NĐ-CP của Chính phủ (2017), bồi dưỡng GV là yêu cầu bắt buộc và liên tục để phát triển phẩm chất, năng lực nghề nghiệp, đáp ứng chuẩn nghề nghiệp. Đồng thời, Quyết định số 1677/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ (2018) phê duyệt Đề án đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng GV và cán bộ quản lý (CBQL) cơ sở giáo dục và Quyết định số 33/QĐ-TTg (Thủ tướng Chính phủ, 2019) phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và CBQL giáo dục mầm non giai đoạn 2018–2025 tiếp tục khẳng định định hướng đổi mới công tác quản lý bồi dưỡng đội ngũ theo hướng thực chất, gắn với nhu cầu phát triển nghề nghiệp.

Trên bình diện quốc tế, các tổ chức như UNESCO (2015), UNICEF (2019) và OECD (2020) đều khẳng định phát triển chuyên môn liên tục (CPD) là yếu tố cốt lõi bảo đảm chất lượng giáo dục mầm non. Các nghiên cứu của Egert & cs. (2018) và Lee và Sung (2023) chứng minh rằng chương trình bồi dưỡng tại chức có tác động tích cực đến năng lực sư phạm và chất lượng tương tác của GV. Bên cạnh đó, Harari Paltiel (2024) và Wang và Zhang (2024) nhấn mạnh vai trò của lãnh đạo học thuật và mô hình cộng đồng học tập chuyên nghiệp (PLC) trong việc duy trì văn hóa học tập suốt đời cho GV. Kinh nghiệm từ Phần Lan (Sahlberg, 2011) cho thấy, quản lý bồi dưỡng hiệu quả phải dựa trên kế hoạch khoa học, giám sát liên tục và gắn kết chặt chẽ với thực tiễn nghề nghiệp.

Tại Việt Nam, nhiều nghiên cứu đã làm rõ nội dung, hình thức và biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng GV mầm non. Nguyễn và Trần (2023) vận dụng mô hình PDCA trong quản lý bồi dưỡng, nhấn mạnh chu trình cải tiến liên tục Plan - Do - Check - Act; Võ và Đặng (2020) phân tích thực trạng quản lý theo chuẩn chức danh nghề nghiệp và đề xuất các giải pháp đồng bộ; Trần và Hoàng (2020) chỉ ra hạn chế trong công tác lập kế hoạch và đánh giá hoạt động bồi dưỡng; còn Nông (2021) khẳng định vai trò của chuẩn nghề nghiệp và chính sách hỗ trợ đối với hiệu quả bồi dưỡng.

Từ cơ sở lý luận và thực tiễn trên cho thấy, quản lý hoạt động bồi dưỡng GV mầm non là yếu tố quyết định nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ. Quận Bình Tân, Thành phố Hồ Chí Minh là địa bàn có số lượng lớn cơ sở mầm non, đội ngũ GV đông, không đồng đều về trình độ và nhu cầu phát triển nghề nghiệp. Do đó, việc nghiên cứu thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng GV của các trường mầm non ở quận Bình Tân có ý nghĩa khoa học và thực tiễn, nhằm xác định ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân và đề xuất biện pháp quản lý phù hợp, khả thi trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay.

Nghiên cứu thực tiễn được triển khai bằng phương pháp điều tra bằng phiếu điều tra và phỏng vấn để thu thập dữ liệu định lượng với quy mô mẫu rộng. Phiếu khảo sát được thiết kế trên nền tảng Google Forms, gửi đến CBQL và GV mầm non thông qua Zalo cá nhân, nhóm

chuyên môn, đồng thời phát hành trực tiếp tại trường nhằm đảm bảo độ bao phủ và độ tin cậy của dữ liệu. Tổng số 292 phiếu hợp lệ được thu thập, trong đó có 55 CBQL (hiệu trưởng, phó hiệu trưởng) và 237 GV. Nội dung khảo sát tập trung phản ánh các khía cạnh của quản lý hoạt động bồi dưỡng GV, bao gồm: (i) nhận thức về vai trò và hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng; (ii) nội dung và năng lực được bồi dưỡng; (iii) hình thức triển khai và lực lượng tham gia; (iv) công tác kiểm tra – đánh giá và điều kiện hỗ trợ; (v) các khâu lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo; và (vi) các yếu tố khách quan, chủ quan ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý. Dữ liệu được làm sạch, mã hóa và xử lý bằng thống kê mô tả (điểm trung bình (ĐTB), độ lệch chuẩn (ĐLC)), với thang điểm giải: 1,00-1,80: rất thấp; 1,81-2,60: thấp; 2,61-3,40: trung bình; 3,41-4,20: cao; 4,21-5,00: rất cao. Người tham gia khảo sát hoàn toàn tự nguyện, và toàn bộ dữ liệu được sử dụng chỉ phục vụ mục đích nghiên cứu khoa học. Nội dung chi tiết của phiếu khảo sát được đăng tải tại: <https://forms.gle/ToMKKrkGbEzZyAvSA>, <https://forms.gle/UYaZgVZdmzhtZef8>.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Thực trạng hoạt động bồi dưỡng giáo viên của các trường mầm non ở quận Bình Tân, Thành phố Hồ Chí Minh

2.1.1. Nhận thức của cán bộ quản lý và giáo viên mầm non về tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng

Kết quả khảo sát cho thấy CBQL và GV mầm non đều có nhận thức tích cực và thống nhất về tầm quan trọng của hoạt động bồi dưỡng trong nâng cao chất lượng đội ngũ (CBQL: ĐTB 3,96-4,36; GV: 4,16-4,42). CBQL đánh giá cao vai trò của bồi dưỡng trong việc giúp GV tự tin hơn trong giảng dạy, thích ứng với chương trình giáo dục mầm non mới và phát triển nghề nghiệp bền vững, thể hiện nhận thức rõ ràng về giá trị lâu dài của hoạt động này.

Ở nhóm giáo viên, mức độ nhận thức cao hơn, đặc biệt ở tiêu chí “bồi dưỡng giúp nâng cao uy tín và hình ảnh nhà trường” (ĐTB = 4,42). Giáo viên xem bồi dưỡng không chỉ là nhiệm vụ bắt buộc mà còn là cơ hội học tập, phát triển năng lực nghề nghiệp và khẳng định vị thế cá nhân.

Kết quả phỏng vấn bổ sung cho thấy, CBQL nhận định bồi dưỡng giúp GV cập nhật tri thức và đổi mới tư duy nghề nghiệp, trong khi GV nhấn mạnh các lớp bồi dưỡng mang lại sự tự tin và linh hoạt trong tổ chức hoạt động giáo dục, nhưng hiệu quả còn phụ thuộc vào chất lượng nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức.

Nhìn chung, cả hai nhóm đều thống nhất rằng hoạt động bồi dưỡng là yếu tố cốt lõi trong việc nâng cao năng lực chuyên môn, chất lượng giáo dục và uy tín của các trường mầm non.

2.1.2. Thực trạng thực hiện nội dung bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên mầm non

Kết quả khảo sát cho thấy CBQL và GV mầm non đều đánh giá cao việc thực hiện các nội dung bồi dưỡng chuyên môn, với ĐTB dao động từ 3,96-4,20 ở CBQL và 4,23-4,30 ở GV. Mức đánh giá của GV cao hơn, phản ánh sự quan tâm thực tế và nhu cầu phát triển nghề nghiệp của đội ngũ.

CBQL đánh giá cao nhất nội dung “nâng cao năng lực quản lý nhóm, lớp” (ĐTB = 4,20), tiếp theo là “quan sát và đánh giá sự phát triển của trẻ” (ĐTB = 4,07), thể hiện sự chú trọng đến kỹ năng tổ chức, điều hành và kiểm soát hoạt động lớp học. Tuy nhiên, nội dung “giáo dục và phát triển toàn diện cho trẻ” có điểm thấp nhất (ĐTB = 3,96), cho thấy việc triển khai đồng bộ các lĩnh vực phát triển của trẻ còn hạn chế.

Ở nhóm GV, “năng lực quản lý nhóm, lớp” tiếp tục được xếp cao nhất (ĐTB = 4,30), phản ánh tính thiết thực và khả năng áp dụng cao. Các nội dung như “phát triển chuyên môn

bản thân” và “giáo dục toàn diện cho trẻ” được đánh giá tích cực, trong khi “xây dựng kế hoạch” và “chăm sóc sức khỏe trẻ” có điểm thấp hơn, cho thấy nhu cầu bồi dưỡng gắn với thực hành và tình huống sư phạm thực tế.

Phòng vấn bổ sung khẳng định các chuyên đề như quản lý chương trình, giáo dục lấy trẻ làm trung tâm, giáo dục cảm xúc và STEAM được đánh giá cao về tính ứng dụng, nhưng vẫn cần đổi mới để giảm lý thuyết, tăng thực hành.

Tổng thể, nội dung bồi dưỡng chuyên môn ở các trường mầm non tương đối phù hợp và đa dạng, song cần tăng tính thực hành, gắn nhu cầu nghề nghiệp và đặc thù thực tế giảng dạy của GV.

2.1.3. Thực trạng về các hình thức bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên mầm non

Kết quả khảo sát cho thấy CBQL và GV mầm non đều đánh giá cao sự đa dạng và hiệu quả của các hình thức bồi dưỡng chuyên môn, với ĐTB từ 3,91-4,20 ở CBQL và 4,12-4,34 ở GV. Mức đánh giá của GV cao hơn, phản ánh sự hài lòng và tinh thần chủ động trong học tập.

CBQL đánh giá cao nhất hình thức “tự học của GV” (ĐTB = 4,20) và “GV cốt cán tự bồi dưỡng cho đơn vị” (ĐTB = 4,19), thể hiện sự coi trọng vai trò của đội ngũ nòng cốt trong lan tỏa chuyên môn. Ngược lại, hình thức “liên kết giữa các trường” đạt điểm thấp nhất (ĐTB = 3,91), cho thấy sự phối hợp còn hạn chế và thiếu cơ chế tổ chức thống nhất.

Ở nhóm GV, “GV cốt cán tự bồi dưỡng cho đơn vị” tiếp tục được đánh giá cao nhất (ĐTB = 4,34), thể hiện niềm tin vào mô hình bồi dưỡng nội bộ gần thực tiễn. Hình thức “bồi dưỡng tập trung theo kế hoạch của Phòng GD&ĐT” (ĐTB = 4,29) cũng được đánh giá tích cực, trong khi “bồi dưỡng liên kết” (ĐTB = 4,12) cho thấy hiệu quả chưa cao do còn hình thức và thiếu gắn kết thực hành.

Phòng vấn cho thấy sinh hoạt chuyên môn gắn với thực hành là hình thức hiệu quả nhất vì giúp GV áp dụng kiến thức ngay tại lớp; trong khi bồi dưỡng trực tuyến được đánh giá linh hoạt nhưng cần tăng cường tương tác và hoạt động trải nghiệm.

Tóm lại, các hình thức bồi dưỡng hiện nay tương đối đa dạng và hiệu quả, trong đó bồi dưỡng nội bộ và sinh hoạt chuyên môn là điểm mạnh; song cần đổi mới bồi dưỡng trực tuyến và liên kết liên trường để đáp ứng tốt hơn yêu cầu phát triển nghề nghiệp GV.

2.1.4. Thực trạng các lực lượng tham gia bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên mầm non

Kết quả khảo sát cho thấy CBQL và GV mầm non đều đánh giá cao sự tham gia đa dạng của các lực lượng trong hoạt động bồi dưỡng, với ĐTB từ 3,95-4,18 ở CBQL và 4,16-4,29 ở GV. Mức đánh giá của GV cao hơn, phản ánh sự hài lòng và tính thực tiễn của các lực lượng hỗ trợ.

Ở nhóm CBQL, “CBQL, giảng viên trường đại học sư phạm” được đánh giá cao nhất (ĐTB = 4,18), kế đến là “CBQL cấp Bộ, Sở, Phòng GD&ĐT” (ĐTB = 4,15), thể hiện niềm tin vào năng lực chuyên môn và vai trò định hướng của các chuyên gia. Trong khi đó, “GV cốt cán của nhà trường” có điểm thấp nhất (ĐTB = 3,95), phản ánh thực tế lực lượng này cần được tăng cường kỹ năng truyền đạt và chia sẻ kinh nghiệm.

Ở nhóm GV, “các lực lượng xã hội tham gia bồi dưỡng” được đánh giá cao nhất (ĐTB = 4,29), thể hiện sự quan tâm tới các chương trình ứng dụng như STEAM, kỹ năng mềm, công nghệ giáo dục. Các lực lượng “CBQL nhà trường” (ĐTB = 4,26) và “giảng viên đại học sư phạm” (ĐTB = 4,23) cũng được đánh giá tích cực. Ngược lại, “CBQL cấp trên” có điểm thấp hơn (ĐTB = 4,16) do nội dung bồi dưỡng thiên về lý thuyết, ít gắn thực tiễn lớp học.

Phòng vấn bổ sung cho thấy các lớp bồi dưỡng từ cấp trên còn thiếu linh hoạt, trong khi GV đề xuất tăng quyền chủ động cho GV cốt cán và tránh trùng lặp nội dung.

Nhìn chung, hoạt động bồi dưỡng đã huy động được nhiều lực lượng tham gia, song cần phối hợp đồng bộ giữa cơ quan quản lý, cơ sở đào tạo và lực lượng xã hội, đồng thời phát huy vai trò nòng cốt của GV nhằm nâng cao chất lượng và tính bền vững của công tác bồi dưỡng.

2.1.5. Thực trạng về việc kiểm tra, đánh giá trong hoạt động bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên mầm non

Kết quả khảo sát cho thấy công tác kiểm tra, đánh giá trong hoạt động bồi dưỡng GV mầm non được triển khai với nhiều hình thức, có ĐTB từ 3,89-4,22 ở CBQL và 4,16-4,32 ở GV. Cả hai nhóm đều đánh giá tích cực, song có sự khác biệt trong cách nhìn nhận.

CBQL đánh giá cao nhất hình thức “đánh giá qua bài thu hoạch cá nhân, nhóm sau bồi dưỡng” (ĐTB = 4,22), coi đây là kênh phản ánh trực tiếp mức độ tiếp thu và vận dụng kiến thức của GV. Các nội dung “đánh giá quá trình tham gia” (ĐTB = 4,04) cũng được quan tâm, thể hiện sự chú trọng đến tính liên tục của bồi dưỡng. Tuy nhiên, tiêu chí “đánh giá hiệu quả hoạt động dạy học, giáo dục” có điểm thấp nhất (ĐTB = 3,89), cho thấy việc liên hệ kết quả bồi dưỡng với thực tiễn giảng dạy còn hạn chế.

Ngược lại, GV đánh giá cao nhất nội dung “đánh giá hiệu quả hoạt động dạy học, giáo dục” (ĐTB = 4,32), phản ánh mong muốn được công nhận thông qua năng lực nghề nghiệp và kết quả thực hành. Các hình thức khác như đánh giá hồ sơ, sáng kiến, khảo sát phiếu hỏi cũng được đánh giá tích cực vì có minh chứng rõ ràng.

Phòng vấn bổ sung cho thấy CBQL thừa nhận đánh giá qua bài thu hoạch còn hình thức, trong khi GV mong muốn đánh giá gắn thực hành và phản hồi trực tiếp.

Tổng thể, công tác kiểm tra - đánh giá đã có bước tiến về đa dạng hình thức, nhưng cần tiếp tục đổi mới theo hướng thực chất, kết hợp giữa quá trình và kết quả, nhằm tạo động lực phát triển nghề nghiệp bền vững cho GV mầm non..

2.1.6. Thực trạng về điều kiện cho hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ giáo viên mầm non

Kết quả khảo sát cho thấy điều kiện bảo đảm cho hoạt động bồi dưỡng GV mầm non ở quận Bình Tân được đánh giá ở mức khá tốt, với ĐTB từ 3,84-4,07 ở CBQL và 4,09-4,24 ở GV. Nhìn chung, GV có mức đánh giá cao hơn, phản ánh mong muốn được tạo điều kiện thuận lợi hơn trong học tập và phát triển nghề nghiệp.

Ở nhóm CBQL, chính sách hỗ trợ kinh phí và khen thưởng được đánh giá cao nhất (ĐTB = 4,07), thể hiện vai trò khuyến khích mạnh mẽ của cơ chế động viên trong thúc đẩy GV tham gia bồi dưỡng. Tiếp theo là chất lượng đội ngũ chuyên gia, báo cáo viên (ĐTB = 4,04), cho thấy sự quan tâm đến năng lực triển khai. Tuy nhiên, nhận thức của đội ngũ đạt điểm thấp nhất (ĐTB = 3,84), phản ánh thực tế một bộ phận GV vẫn chưa thật sự chủ động trong học tập và tự bồi dưỡng.

Ở nhóm GV, thời gian bố trí hợp lý được đánh giá cao nhất (ĐTB = 4,24), thể hiện mong muốn được linh hoạt trong sắp xếp lịch làm việc để học tập hiệu quả hơn. Các yếu tố đội ngũ báo cáo viên (ĐTB = 4,22) và chính sách hỗ trợ (ĐTB = 4,20) cũng được đánh giá tích cực, song cơ sở vật chất và nhận thức nghề nghiệp vẫn còn hạn chế, ảnh hưởng đến hiệu quả thực hành.

Kết quả phỏng vấn cho thấy thiết bị trình chiếu, đường truyền Internet và cơ sở vật chất ở một số trường còn thiếu đồng bộ, trong khi chính sách hỗ trợ tài chính và thi đua chưa thật rõ ràng, phụ thuộc vào điều kiện từng năm học.

Tóm lại, điều kiện bảo đảm cho hoạt động bồi dưỡng đã có chuyển biến tích cực về thời gian, chính sách và nguồn lực, nhưng cần tiếp tục đầu tư cơ sở vật chất, minh bạch hóa kinh phí và nâng cao nhận thức nghề nghiệp để tăng hiệu quả và tính bền vững của công tác bồi dưỡng.

2.2. Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên của các trường mầm non ở quận Bình Tân, Thành phố Hồ Chí Minh

2.2.1. Thực trạng xây dựng kế hoạch hoạt động bồi dưỡng giáo viên của các trường mầm non ở quận Bình Tân, Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 1. Mức độ thực hiện trong công tác lập kế hoạch hoạt động bồi dưỡng giáo viên các trường mầm non quận Bình Tân

TT	Nội dung đánh giá	CBQL		GV	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
1	Xác định rõ mục tiêu của hoạt động bồi dưỡng	4,00	1,40	4,20	1,09
2	Khảo sát tình hình đội ngũ GV để phân loại thành các nhóm khác nhau nhằm định hướng các nội dung bồi dưỡng cho đội ngũ GV	3,87	1,44	3,93	1,20
3	Xác định cụ thể các hình thức bồi dưỡng cho đội ngũ GV	4,09	1,29	4,27	1,10
4	Xác định các nguồn lực (nhân lực, tài lực, vật lực và thời gian) cho hoạt động bồi dưỡng	3,95	1,33	4,06	1,13
5	Dự kiến các giải pháp thực hiện mục tiêu và hình thức bồi dưỡng	4,07	1,39	4,15	1,05
6	Xác định các tiêu chuẩn kiểm tra đánh giá việc thực hiện các hoạt động theo kế hoạch phù hợp.	3,93	1,43	4,14	1,08

Kết quả khảo sát cho thấy công tác xây dựng kế hoạch bồi dưỡng GV mầm non tại các trường ở quận Bình Tân được thực hiện tương đối đầy đủ, với ĐTB từ 3,87–4,09 ở CBQL và 3,93–4,27 ở GV. Nhìn chung, cả hai nhóm đều đánh giá tích cực, song hiệu quả giữa các nội dung vẫn chưa đồng đều.

Ở nhóm CBQL, nội dung “xác định cụ thể các hình thức bồi dưỡng” được đánh giá cao nhất (ĐTB = 4,09), thể hiện sự quan tâm đến việc lựa chọn hình thức tập huấn phù hợp với điều kiện thực tế. “Dự kiến các giải pháp thực hiện” (ĐTB = 4,07) cũng được đánh giá cao, phản ánh nỗ lực đảm bảo tính khả thi của kế hoạch. Tuy nhiên, nội dung “khảo sát tình hình đội ngũ để phân loại GV” có điểm thấp nhất (ĐTB = 3,87), cho thấy việc phân tích nhu cầu và đặc điểm của từng đối tượng trước khi lập kế hoạch còn hạn chế.

Đối với GV, kết quả tương tự khi “xác định các hình thức bồi dưỡng” đạt cao nhất (ĐTB = 4,27), thể hiện sự hài lòng với tính linh hoạt và thiết thực của các chương trình. Ngược lại, “khảo sát, phân loại đội ngũ GV” (ĐTB = 3,93) được đánh giá thấp, phản ánh mong muốn bồi dưỡng theo nhu cầu cá nhân chưa được quan tâm đúng mức.

Phòng vấn cho thấy kế hoạch bồi dưỡng chủ yếu theo chỉ đạo từ cấp trên, chưa gắn với điều kiện và năng lực của từng trường. Do đó, cần đổi mới công tác lập kế hoạch theo hướng dựa trên khảo sát nhu cầu thực tế và phân loại đối tượng rõ ràng, bảo đảm tính thiết thực và hiệu quả trong triển khai.

2.2.2. *Thực trạng tổ chức hoạt động bồi dưỡng giáo viên của các trường mầm non ở quận Bình Tân, Thành phố Hồ Chí Minh*

Bảng 2. Mức độ thực hiện trong công tác tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng giáo viên các trường mầm non quận Bình Tân

TT	Nội dung đánh giá	CBQL		GV	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
1	Xây dựng ban chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ GV tại cơ sở.	3,84	1,49	4,22	1,12
2	Xác định các bộ phận tham gia bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ GV ở trong và ngoài trường	3,78	1,41	3,90	1,25
3	Xác định nhiệm vụ, nội dung công việc cho từng bộ phận tham gia bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ GV	3,89	1,40	3,91	1,17
4	Xác lập cơ chế phối hợp giữa các bộ phận tham gia bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ GV	3,80	1,48	4,04	1,17
5	Quán triệt mục tiêu và nội dung bồi dưỡng cho các lực lượng tham gia bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ	3,87	1,40	3,95	1,13
6	Ban hành văn bản hướng dẫn về hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ GV bao gồm cả quy chế tài chính	4,16	0,79	4,27	0,91

Kết quả khảo sát cho thấy công tác tổ chức hoạt động bồi dưỡng GV mầm non tại các trường ở quận Bình Tân được triển khai tương đối đồng bộ, nhưng mức độ hiệu quả giữa các nội dung vẫn còn chênh lệch. ĐTB dao động từ 3,78-4,16 ở CBQL và 3,90-4,27 ở GV, phản ánh sự đồng thuận chung nhưng cũng cho thấy một số khâu tổ chức chưa thật sự phát huy.

Cả hai nhóm đều đánh giá cao nhất nội dung “ban hành văn bản hướng dẫn về hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, bao gồm quy chế tài chính” (CBQL = 4,16; GVMN = 4,27). Kết quả này cho thấy các trường chú trọng xây dựng khung pháp lý và đảm bảo tính minh bạch trong quá trình triển khai. Tiếp theo là nội dung “xây dựng ban chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng” và “quán triệt mục tiêu, nội dung bồi dưỡng”, được đánh giá ở mức khá, phản ánh nỗ lực trong việc định hướng thống nhất cho các bên tham gia. Tuy nhiên, tiêu chí “xác định các bộ phận tham gia bồi dưỡng trong và ngoài trường” có điểm thấp nhất (CBQL = 3,78; GVMN = 3,90), cho thấy việc huy động và phối hợp lực lượng còn hạn chế.

Kết quả phỏng vấn làm rõ thêm thực trạng này. Một số CBQL cho biết văn bản hướng dẫn và kế hoạch tổ chức được thực hiện thường xuyên, tạo cơ sở điều hành thống nhất. Tuy nhiên, nhiều GV phản ánh việc phân công nhiệm vụ còn chung chung, dẫn đến khó xác định rõ vai trò và trách nhiệm trong từng hoạt động. Một số ý kiến cũng cho rằng sự phối hợp giữa các lực lượng vẫn còn hình thức, nội dung tập huấn phần lớn theo chỉ đạo cấp trên, chưa gắn sát nhu cầu thực tế của nhà trường.

Nhìn chung, công tác tổ chức hoạt động bồi dưỡng tại các trường mầm non quận Bình Tân đã đạt được kết quả tích cực về mặt quy trình và văn bản chỉ đạo, nhưng cần tăng cường cơ chế phối hợp, phân công cụ thể và phát huy vai trò ban chỉ đạo nhằm nâng cao tính chủ động, thực chất và hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng.

2.2.3. Thực trạng công tác chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng giáo viên của các trường mầm non ở quận Bình Tân, Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 3. Mức độ thực hiện trong công tác chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng giáo viên các trường mầm non quận Bình Tân

TT	Nội dung đánh giá	CBQL		GV	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
1	Chỉ đạo báo cáo viên xây dựng chương trình, kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn dựa trên chương trình giáo dục nhà trường	4,15	0,70	4,26	0,84
2	Chỉ đạo thực hiện nội dung, chương trình bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ GV	4,24	0,69	4,32	0,78
3	Chỉ đạo sử dụng, đa dạng hoá các hình thức tổ chức hoạt động bồi dưỡng ở các trường mầm non	4,13	0,84	4,21	0,91
4	Động viên khích lệ kịp thời đội ngũ GV tham gia các hoạt động bồi dưỡng	4,24	0,77	4,31	0,81
5	Chỉ đạo triển khai các kế hoạch bồi dưỡng kịp thời	4,20	0,85	4,51	0,74
6	Triển khai đồng bộ nhiều hoạt động bồi dưỡng phương pháp, kỹ năng tự học, tự nghiên cứu để GV có thể tự rèn luyện, tự bồi dưỡng phát triển năng lực của bản thân	4,24	0,84	4,36	0,80

Kết quả khảo sát cho thấy công tác chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng GV mầm non tại các trường ở quận Bình Tân được đánh giá ở mức khá tốt, với ĐTB từ 4,13-4,24 ở CBQL và 4,21-4,51 ở GV. Điều này phản ánh sự quan tâm và thực hiện thường xuyên của các nhà trường trong việc chỉ đạo triển khai bồi dưỡng.

CBQL đánh giá cao nhất nội dung “chỉ đạo thực hiện chương trình bồi dưỡng và động viên kịp thời GV” (ĐTB = 4,24), thể hiện vai trò định hướng và hỗ trợ đội ngũ trong suốt quá trình bồi dưỡng. Tuy nhiên, tiêu chí “đa dạng hóa hình thức tổ chức bồi dưỡng” có điểm thấp nhất (ĐTB = 4,13), cho thấy hoạt động chỉ đạo vẫn thiên về hình thức truyền thống, chưa linh hoạt theo nhu cầu thực tế.

Ở nhóm GV, mức đánh giá cao nhất thuộc về nội dung “chỉ đạo triển khai kế hoạch bồi dưỡng kịp thời” (ĐTB = 4,51) và “bồi dưỡng kỹ năng tự học, tự nghiên cứu” (ĐTB = 4,36). Giáo viên đánh giá cao sự chủ động và kịp thời trong công tác điều hành, song cũng cho rằng việc chỉ đạo vẫn thiếu sự theo dõi, hỗ trợ sau bồi dưỡng.

Kết quả phỏng vấn bổ sung làm rõ thực tế này: CBQL thường xuyên họp chuyên môn để quán triệt mục tiêu và phổ biến kế hoạch, nhưng GV phản ánh việc chỉ đạo đôi khi còn chung chung, thiếu kiểm tra quá trình vận dụng sau học tập.

Tổng thể, công tác chỉ đạo bồi dưỡng đã được thực hiện khá hiệu quả, bảo đảm tính kịp thời và khuyến khích GV tham gia, nhưng cần tăng cường giám sát, phản hồi sau bồi dưỡng và đa dạng hóa hình thức tổ chức để nâng cao chất lượng và tính thực tiễn.

2.2.4. Thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng giáo viên của các trường mầm non ở quận Bình Tân, Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 4. Mức độ thực hiện trong công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng giáo viên các trường mầm non quận Bình Tân

TT	Nội dung đánh giá	CBQL		GV	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
1	Thang kiểm tra, đánh giá rõ ràng	4,18	0,82	4,21	0,67
2	Đa dạng hóa hình thức kiểm tra, đánh giá	4,22	0,79	4,29	0,87
3	Đánh giá khách quan kết quả bồi dưỡng và tham gia bồi dưỡng	4,16	0,76	4,35	0,79
4	Cung cấp thông tin kịp thời, có tính xây dựng để giúp GV điều chỉnh hoạt động	4,25	0,73	4,19	0,81
5	Dùng kết quả đánh giá để xếp loại thi đua	4,25	0,78	4,11	0,96

Kết quả khảo sát cho thấy công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng GV mầm non tại các trường ở quận Bình Tân được thực hiện thường xuyên và tương đối hiệu quả, với ĐTB dao động từ 4,16-4,35 ở CBQL và 4,11-4,35 ở GV. Điều này cho thấy hoạt động đánh giá đã được chú trọng, song vẫn còn những hạn chế về công cụ và hình thức thực hiện.

CBQL đánh giá cao nhất nội dung “cung cấp thông tin kịp thời, có tính xây dựng” và “dùng kết quả đánh giá để xếp loại thi đua” (ĐTB = 4,25), thể hiện vai trò của đánh giá như công cụ hỗ trợ điều chỉnh và ghi nhận nỗ lực của GV. Trong khi đó, “thang kiểm tra, đánh giá rõ ràng” đạt điểm thấp nhất (ĐTB = 4,18), phản ánh rằng tiêu chí và công cụ đánh giá chưa thật sự cụ thể, còn mang tính định tính.

Ở nhóm GV, hai nội dung được đánh giá cao nhất là “đánh giá khách quan kết quả bồi dưỡng” (ĐTB = 4,35) và “đa dạng hóa hình thức kiểm tra, đánh giá” (ĐTB = 4,29). Điều này thể hiện mong muốn của GV về sự công bằng và đổi mới trong phương pháp đánh giá, đặc biệt là thông qua hình thức dự giờ, sản phẩm thực hành và phản biện nhóm. Tuy nhiên, GV cũng cho rằng tiêu chí đánh giá hiện nay chưa thật rõ ràng và phản hồi sau đánh giá còn chung chung.

Các ý kiến phỏng vấn cũng có kết quả khảo sát: CBQL thừa nhận một số hoạt động đánh giá còn hình thức, trong khi GV mong muốn có thêm phản hồi cụ thể, mang tính hỗ trợ nghề nghiệp.

Nhìn chung, công tác kiểm tra - đánh giá hoạt động bồi dưỡng tại các trường mầm non quận Bình Tân đã phát huy vai trò giám sát và khích lệ, nhưng cần minh bạch hóa tiêu chí, tăng cường phản hồi và gắn kết chặt chẽ hơn giữa kết quả bồi dưỡng với thi đua, khen thưởng để nâng cao hiệu quả và tính thực chất.

2.2.5. Quản lý các điều kiện cho hoạt động bồi dưỡng giáo viên của các trường mầm non ở quận Bình Tân, Thành phố Hồ Chí Minh

Bảng 5. Mức độ thực hiện trong công tác quản lý các điều kiện cho hoạt động bồi dưỡng giáo viên các trường mầm non quận Bình Tân

TT	Nội dung đánh giá	CBQL		GV	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
1	Tạo điều kiện cho đội ngũ GV được bồi dưỡng chuyên môn	4,11	0,79	4,42	0,87

TT	Nội dung đánh giá	CBQL		GV	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
2	Đầu tư cơ sở vật chất cho hoạt động bồi dưỡng chuyên môn GV (phòng học, thiết bị dạy học, nơi ở, chỗ ăn,...)	4,22	0,74	4,25	0,91
3	Đầu tư tài chính (tiền biên soạn tài liệu, tiền phụ cấp, ...)	4,18	0,90	4,30	0,91
4	Thực hiện nghiêm túc các quy định của Nhà nước về khen thưởng, kỷ luật, đãi ngộ, tôn vinh đối với nhà giáo...	4,25	0,67	4,59	0,67
5	Công tác thi đua khen thưởng được gắn với các chế độ xét tăng lương, đề bạt, bổ nhiệm, xét đi học nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ,...	4,33	0,64	4,30	0,70
6	Tạo sự đoàn kết trong đội ngũ GV, xây dựng môi trường sư phạm thân thiện, tích cực	4,35	0,67	4,60	0,61

Kết quả khảo sát cho thấy công tác quản lý các điều kiện cho hoạt động bồi dưỡng GV mầm non tại các trường ở quận Bình Tân được đánh giá ở mức khá tốt, với ĐTB dao động từ 4,11-4,35 ở CBQL và 4,25-4,60 ở GV. Điều này phản ánh nỗ lực của các nhà trường trong việc bảo đảm các điều kiện vật chất, tinh thần và chính sách phục vụ bồi dưỡng.

Ở nhóm CBQL, nội dung được đánh giá cao nhất là “tạo sự đoàn kết trong đội ngũ, xây dựng môi trường sư phạm thân thiện, tích cực” (ĐTB = 4,35) và “thi đua khen thưởng gắn với xét tăng lương, bổ nhiệm” (ĐTB = 4,33). Điều đó cho thấy nhà trường chú trọng phát huy nội lực và tinh thần tập thể như nền tảng cho hoạt động bồi dưỡng. Trong khi đó, “tạo điều kiện cho đội ngũ GV được bồi dưỡng chuyên môn” có điểm thấp hơn (ĐTB = 4,11), phản ánh một phần khó khăn trong cân đối thời gian và nguồn lực.

Ở nhóm GV, hai nội dung được đánh giá cao nhất là “xây dựng môi trường sư phạm thân thiện, tích cực” (ĐTB = 4,60) và “thực hiện nghiêm túc các quy định về khen thưởng, đãi ngộ nhà giáo” (ĐTB = 4,59). Giáo viên ghi nhận sự quan tâm, khích lệ từ ban giám hiệu, song cũng cho rằng cơ sở vật chất và chính sách hỗ trợ kinh phí vẫn còn hạn chế, chưa đồng đều giữa các trường.

Các ý kiến phỏng vấn củng cố kết quả trên: CBQL khẳng định sự quan tâm đến chế độ, tinh thần và thời gian bồi dưỡng, trong khi GV đề xuất tăng đầu tư cơ sở vật chất và hỗ trợ tài chính để nâng cao hiệu quả học tập.

Nhìn chung, công tác quản lý điều kiện cho hoạt động bồi dưỡng tại quận Bình Tân đã phát huy tốt yếu tố tinh thần và môi trường làm việc, song cần đầu tư đồng bộ về vật chất và tài chính nhằm bảo đảm tính bền vững và chất lượng của hoạt động bồi dưỡng.

2.2.6. Các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên mầm non

Kết quả khảo sát cho thấy các yếu tố khách quan và chủ quan đều ảnh hưởng rõ rệt đến hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng GV mầm non tại quận Bình Tân, nhưng mức độ và phạm vi tác động có sự khác biệt nhất định.

- Các yếu tố khách quan: Các yếu tố bên ngoài như văn bản chỉ đạo, sự phát triển kinh

tế – xã hội, nguồn lực tài chính và chính sách đãi ngộ được đánh giá có tác động mạnh mẽ đến công tác bồi dưỡng. Trong đó, văn bản hướng dẫn của Bộ và Sở Giáo dục và Đào tạo được CBQL đánh giá cao nhất (ĐTB = 4,40), khẳng định vai trò định hướng và đảm bảo tính thống nhất trong triển khai. Giáo viên lại nhấn mạnh tác động của sự phát triển kinh tế - xã hội, khoa học công nghệ (ĐTB = 4,40), cho rằng bối cảnh chuyển đổi số và cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đặt ra yêu cầu mới về năng lực nghề nghiệp. Tuy nhiên, các điều kiện như cơ sở vật chất, tài chính và thiết bị vẫn được xem là hạn chế, ảnh hưởng đến khả năng tổ chức bồi dưỡng đồng bộ và hiệu quả.

- Các yếu tố chủ quan: Ở khía cạnh chủ quan, tính tự giác và năng lực chuyên môn của GV là yếu tố nổi bật nhất, được CBQL và GV mầm non đánh giá rất cao (ĐTB = 4,30–4,41). Điều này cho thấy sự chủ động học tập và tinh thần cầu tiến của GV là nền tảng cho phát triển nghề nghiệp. Năng lực của đội ngũ báo cáo viên cũng giữ vai trò then chốt, quyết định tính hấp dẫn và khả năng vận dụng của các lớp bồi dưỡng. Bên cạnh đó, nhận thức của CBQL và GV, cùng sự phối hợp giữa các bộ phận trong trường, ảnh hưởng tích cực đến tính đồng bộ của hoạt động bồi dưỡng.

Tóm lại, kết quả nghiên cứu khẳng định rằng để nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng GV mầm non, cần phát huy các yếu tố nội lực (chủ quan) như năng lực, tinh thần tự học và sự phối hợp trong nhà trường, đồng thời bảo đảm các điều kiện ngoại lực (khách quan) về chính sách, tài chính, cơ sở vật chất và định hướng quản lý từ cấp trên

2.3. Đề xuất các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng giáo viên mầm non ở quận Bình Tân, Thành phố Hồ Chí Minh

Để nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng GV mầm non, cần triển khai sáu biện pháp có tính hệ thống, bảo đảm sự liên kết giữa khảo sát, lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra – đánh giá và quản lý điều kiện hỗ trợ.

- Khảo sát nhu cầu và phân nhóm GV trước khi bồi dưỡng: Hoạt động bồi dưỡng cần xuất phát từ nhu cầu thực tế của GV nhằm bảo đảm tính thiết thực và tránh hình thức. Nhà trường cần xây dựng bộ công cụ khảo sát (phiếu hỏi, phỏng vấn, bảng đánh giá năng lực), thu thập thông tin về trình độ, kinh nghiệm, nhu cầu phát triển nghề nghiệp và khó khăn trong công tác. Kết quả khảo sát là căn cứ để phân nhóm GV (mới vào nghề, đang phát triển, cốt cán) và lập hồ sơ năng lực phục vụ cho công tác lập kế hoạch bồi dưỡng.

- Đổi mới công tác xây dựng kế hoạch bồi dưỡng GV: Kế hoạch bồi dưỡng phải được thiết kế khoa học, có mục tiêu, nội dung, hình thức, nguồn lực và tiêu chí đánh giá cụ thể, gắn với chuẩn nghề nghiệp GV mầm non và yêu cầu đổi mới giáo dục. Việc lập kế hoạch cần thực hiện theo các giai đoạn ngắn hạn, trung hạn và dài hạn, có sự tham gia của GV nhằm bảo đảm tính dân chủ, khả thi và phù hợp với điều kiện thực tế của từng trường.

- Nâng cao hiệu quả công tác tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng: Cần huy động sự phối hợp của nhiều lực lượng như Phòng Giáo dục và Đào tạo, giảng viên đại học, chuyên gia, GV cốt cán; đồng thời đa dạng hóa các hình thức bồi dưỡng như tập huấn chuyên đề, sinh hoạt chuyên môn, hội thảo, học trực tuyến, tự học. Ban giám hiệu cần thành lập Ban chỉ đạo, phân công rõ nhiệm vụ, bảo đảm cơ chế tài chính minh bạch và tổ chức sơ kết – tổng kết định kỳ để rút kinh nghiệm.

- Tăng cường công tác chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng GV: Ban giám hiệu cần quán triệt mục tiêu, nội dung và yêu cầu bồi dưỡng; chỉ đạo báo cáo viên xây dựng chương trình sát thực tế; đồng thời động viên, khuyến khích GV tích cực tham gia. Việc chỉ đạo cần gắn với giám sát, đánh giá hiệu quả vận dụng sau bồi dưỡng thông qua dự giờ, kiểm tra hồ sơ và phản hồi chuyên môn.

- Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng GV: Hoạt động kiểm tra, đánh giá cần bảo đảm tính khách quan, minh bạch và phục vụ phát triển nghề nghiệp. Cần xây dựng lực lượng đánh giá có chuyên môn, tiêu chí cụ thể và đa dạng hóa hình thức như bài thu hoạch, sản phẩm thực hành, dự giờ, phản biện nhóm, khảo sát trực tuyến. Kết quả đánh giá được sử dụng để điều chỉnh kế hoạch, đồng thời là căn cứ cho thi đua, khen thưởng và quy hoạch đội ngũ.

- Quản lý và huy động các điều kiện hỗ trợ cho hoạt động bồi dưỡng GV: Nhà trường cần đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị, tài liệu; huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn lực (ngân sách, xã hội hóa); thực hiện chính sách đãi ngộ, khen thưởng công bằng và tạo dựng môi trường sư phạm thân thiện, đoàn kết, khuyến khích học tập lẫn nhau. Ban giám hiệu phải có năng lực huy động, quản lý tài chính và phát huy tinh thần tập thể để duy trì hoạt động bồi dưỡng ổn định, bền vững.

Việc triển khai đồng bộ sáu biện pháp trên sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ GV mầm non, phát triển nghề nghiệp bền vững và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

3. Kết luận

Hoạt động bồi dưỡng GV mầm non tại quận Bình Tân được triển khai khá đồng bộ và đạt hiệu quả nhất định. CBQL và GV đều nhận thức rõ vai trò của bồi dưỡng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ và phát triển nghề nghiệp. Nội dung bồi dưỡng tập trung vào các năng lực cốt lõi như quản lý nhóm lớp, quan sát và đánh giá sự phát triển của trẻ, giáo dục lấy trẻ làm trung tâm, giáo dục STEAM, góp phần nâng cao năng lực sư phạm của GV. Tuy nhiên, một số nội dung như chăm sóc sức khỏe, xây dựng kế hoạch hay giáo dục toàn diện vẫn còn thiên về lý thuyết, cần được điều chỉnh theo hướng tăng cường thực hành và trải nghiệm nghề nghiệp.

Về công tác quản lý, các chức năng lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra và bảo đảm điều kiện được thực hiện thường xuyên nhưng chưa thật đồng bộ. Các trường đã có kế hoạch cụ thể, văn bản hướng dẫn và cơ chế động viên rõ ràng, song việc khảo sát nhu cầu, phân loại đối tượng, phối hợp lực lượng và phản hồi sau bồi dưỡng vẫn còn hạn chế. Điều kiện hỗ trợ có chuyên biến tích cực về thời gian, chính sách và môi trường làm việc, nhưng cơ sở vật chất và nguồn lực tài chính chưa đồng đều giữa các cơ sở. Bên cạnh đó, các yếu tố khách quan như chính sách, định hướng quản lý, điều kiện kinh tế – xã hội và các yếu tố chủ quan như năng lực chuyên môn, tinh thần tự học của GV đều ảnh hưởng rõ nét đến hiệu quả bồi dưỡng.

Nghiên cứu đề xuất sáu biện pháp mang tính khả thi và có tính hệ thống, bao gồm: khảo sát nhu cầu và phân nhóm GV; đổi mới công tác lập kế hoạch; nâng cao hiệu quả tổ chức; tăng cường chỉ đạo và hỗ trợ sau bồi dưỡng; đổi mới kiểm tra – đánh giá theo hướng minh bạch, thực chứng và có phản hồi; huy động và quản lý các điều kiện bảo đảm. Việc triển khai đồng bộ các biện pháp này sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ, phát triển nghề nghiệp bền vững cho GV mầm non và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). *Thông tư số 26/2018/TT-BGDĐT ngày 08/10/2018 ban hành Quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non.*
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2020). *Thông tư số 51/2020/TT-BGDĐT ngày 31/12/2020 sửa đổi, bổ sung một số nội dung của Chương trình giáo dục mầm non.*
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2021). *Thông tư số 01/2021/TT-BGDĐT ngày 02/02/2021 quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và bổ nhiệm, xếp lương viên chức giảng dạy trong cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục thường xuyên.*

- Chính phủ. (2017). *Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức*.
- Egert, F., Fukkink, R. G., & Eckhardt, A. G. (2018). Impact of in-service professional development programs for early childhood teachers on quality ratings and child outcomes: A meta-analysis. *Review of Educational Research*, 88(3), 401–433. <https://doi.org/10.3102/0034654317751918>.
- Harari Paltiel, Y. (2024). How do early childhood education leaders shape professional learning communities? *Early Years*, 45(3–4), 610–624. <https://doi.org/10.1080/09575146.2024.2396367>.
- Lee, J. Y., & Sung, J. (2023). Effects of in-service programs on childcare teachers' interaction quality: A meta-analysis. *Teaching and Teacher Education*, 124, 104017. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104017>.
- 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.
- 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*. Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục. Học viện Chính trị.
- OECD. (2020). *Starting Strong VI: Supporting teachers, skills and quality in early childhood education and care*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/20790337>.
- Quốc hội. (2019). *Luật Giáo dục số 43/2019/QH14*.
- Sahlberg, P. (2011). *Finnish lessons: What can the world learn from educational change in Finland?* New York: Teachers College Press.
- Thủ tướng Chính phủ. (2018). *Quyết định số 1677/QĐ-TTg ngày 03/12/2018 phê duyệt Đề án Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2019). *Quyết định số 33/QĐ-TTg ngày 08/01/2019 phê duyệt Đề án Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non giai đoạn 2018–2025*.
- Trần, M. H., & Hoàng, T. N. M. (2020). Biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng thường xuyên cho giáo viên mầm non tại thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Nai*, 19, 1–9.
- UNESCO. (2015). *Teachers and educational quality: Monitoring global needs for 2015*. Paris: UNESCO Publishing.
- UNICEF. (2019). *A world ready to learn: Prioritizing quality early childhood education*. New York: UNICEF. <https://doi.org/10.18356/7d9f4d11-en>
- 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>
- Wang, M., & Zhang, L. (2024). Teacher leadership in professional learning communities in early childhood education: A Chinese perspective. *Educational Management Administration & Leadership*, 53(5), 1063–1082. <https://doi.org/10.1177/17411432241240604>.