



DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.14.07S.2025.1713>

PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP CHO ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG MẦM NON Ở THÀNH PHỐ DĨ AN, TỈNH BÌNH DƯƠNG

Phan Trọng Nam^{1*} Trần Thị Ngọc Trang²

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: 02/12/2025; Ngày nhận chỉnh sửa: 14/12/2025; Ngày duyệt đăng: 19/12/2025

Tóm tắt

Bài báo phân tích thực trạng năng lực nghề nghiệp và công tác quản lý phát triển năng lực nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên mầm non tại thành phố Dĩ An, tỉnh Bình Dương. Nghiên cứu được thực hiện theo phương pháp khảo sát cắt ngang kết hợp phỏng vấn, với 67 đối tượng gồm 31 cán bộ quản lý và 36 giáo viên mầm non. Dữ liệu định lượng được thu thập bằng bảng hỏi thang đo Likert 5 mức và xử lý bằng thống kê mô tả; dữ liệu định tính được thu thập thông qua phỏng vấn nhằm làm rõ và bổ sung cho kết quả khảo sát. Kết quả nghiên cứu cho thấy giáo viên mầm non có nhận thức tích cực về vai trò của năng lực nghề nghiệp; mức năng lực hiện có đạt từ khá đến tốt nhưng chưa đồng đều, đặc biệt ở năng lực ứng dụng công nghệ thông tin và đổi mới thực hành giáo dục. Công tác quản lý phát triển năng lực nghề nghiệp đã được triển khai ở các khâu lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo, kiểm tra – đánh giá và bảo đảm điều kiện, song hiệu quả còn khác nhau giữa các cơ sở; cơ chế phản hồi sau bồi dưỡng và gắn kết kết quả đánh giá với phát triển cá nhân của giáo viên chưa thật sự rõ nét. Trên cơ sở đó, bài báo đề xuất nhóm biện pháp quản lý theo chu trình PDCA nhằm cá thể hóa hoạt động bồi dưỡng, tăng cường thực hành, ứng dụng công nghệ và khai thác hiệu quả các điều kiện bảo đảm, góp phần nâng cao hiệu quả phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên mầm non tại địa phương.

Từ khóa: Chăm sóc trẻ, giáo dục trẻ, giáo viên mầm non, năng lực nghề nghiệp, phát triển năng lực.

Trích dẫn: Phan, T. N., & Trần, T. N. T. (2025). Phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên trường mầm non ở thành phố Dĩ An, tỉnh Bình Dương. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 14(07S), 196-211. <https://doi.org/10.52714/dthu.14.07S.2025.1713>

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

PROFESSIONAL COMPETENCY DEVELOPMENT FOR PRESCHOOL TEACHERS IN DI AN CITY, BINH DUONG PROVINCE

Phan Trong Nam^{1*} and Tran Thi Ngoc Trang²

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: 02/12/2025; Received in revised form: 14/12/2025; Accepted: 19/12/2025

Abstract

This study examines the current professional competencies and the management of professional competency development among preschool teachers in Di An City, Binh Duong Province. A cross-sectional survey combined with semi-structured interviews was conducted with 67 participants, including 31 administrators and 36 preschool teachers. Quantitative data were collected via a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed statistically, while qualitative data from interviews helped clarify and complement the survey results. The findings indicate that preschool teachers demonstrate a positive awareness of the importance of professional competencies. Their overall competency levels range from fairly good to good; however, disparities remain, particularly in information technology application and innovation in educational practices. The management of professional competency development has been implemented across key functions, including planning, organization, leadership, monitoring and evaluation, and the provision of supporting conditions. Nevertheless, the effectiveness of these practices varies across institutions, and feedback mechanisms following professional development activities, as well as the linkage between evaluation results and individual teacher development, remain explicitly insufficient. Based on these findings, the paper proposes a set of management measures grounded in the PDCA cycle, aiming to individualize professional development activities, strengthen practice-oriented training, enhance technology integration, and optimize supporting conditions. These measures are expected to improve the effectiveness of professional competency development for preschool teachers at the local level.

Keywords: *Child care, early childhood education, preschool teachers, professional competencies, professional development.*

1. Đặt vấn đề

Chất lượng giáo dục mầm non là một trong những chỉ báo quan trọng phản ánh hiệu quả vận hành của hệ thống giáo dục và trách nhiệm giải trình của nhà trường trước xã hội. Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục ở Việt Nam, đội ngũ giáo viên mầm non (GVMN) giữ vai trò then chốt trong việc bảo đảm chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ. Nhận thức được điều này, Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018, 2021) đã từng bước hoàn thiện khung pháp lý về chuẩn nghề nghiệp và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp GVMN thông qua các Thông tư ban hành năm 2018 và 2021, tạo cơ sở pháp lý cho công tác đánh giá, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giáo viên theo hướng chuẩn hóa và phát triển năng lực.

Từ góc độ nghiên cứu trong nước, nhiều công trình gần đây cho thấy năng lực nghề nghiệp của GVMN cơ bản đáp ứng yêu cầu chuẩn nghề nghiệp, song vẫn tồn tại những hạn chế nhất định, đặc biệt ở năng lực đổi mới phương pháp giáo dục và năng lực ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ. Các nghiên cứu của Lê (2023) và Lưu (2023) tại địa bàn quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ đã chỉ ra rằng, bên cạnh năng lực chuyên môn được hình thành tương đối ổn định, việc tổ chức bồi dưỡng và quản lý phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên còn thiếu tính linh hoạt, chưa gắn chặt với nhu cầu cá nhân và điều kiện thực tiễn của nhà trường. Tương tự, nghiên cứu của Trương và Nguyễn (2023) tại các trường mầm non công lập quận Gò Vấp cho thấy hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng phụ thuộc lớn vào vai trò của tổ chuyên môn, môi trường làm việc dân chủ và mức độ hỗ trợ từ cơ sở quản lý giáo dục.

Bên cạnh đó, các nghiên cứu tổng quan trong nước cũng khẳng định vai trò của các yếu tố chính sách, điều kiện cơ sở vật chất, học liệu và môi trường học tập trong việc thúc đẩy động lực phát triển chuyên môn của GVMN (Phạm & cs., 2024). Trong bối cảnh chuyển đổi số, năng lực số ngày càng được xem là thành tố quan trọng của năng lực nghề nghiệp, đặc biệt đối với GVMN – những người trực tiếp thiết kế và tổ chức môi trường học tập an toàn, phù hợp cho trẻ (Phan & Nguyễn, 2025).

Các nghiên cứu quốc tế cung cấp thêm bằng chứng khoa học cho cách tiếp cận phát triển năng lực nghề nghiệp theo hướng thực hành và dựa trên minh chứng. Tổng quan hệ thống và phân tích gộp của Brunsek & cs. (2020), cũng như Egert & cs. (2020), cho thấy các chương trình bồi dưỡng tại chức gắn với lớp học thực tế, có huấn luyện và phản hồi chuyên môn, mang lại tác động tích cực đối với chất lượng tương tác giữa giáo viên và trẻ. Bên cạnh đó, việc sử dụng video trong huấn luyện và phân tư nghề nghiệp được chứng minh là công cụ hiệu quả giúp giáo viên điều chỉnh chiến lược dạy học và nâng cao năng lực tổ chức hoạt động giáo dục (Hu & cs., 2023). Trong kỷ nguyên số, nhiều nghiên cứu nhấn mạnh năng lực số như một yêu cầu thiết yếu đối với GVMN nhằm thích ứng với môi trường giáo dục hiện đại và yêu cầu của xã hội 5.0 (Abdulhak & Riyana, 2021; Casillas-Martín & cs., 2020; Masoumi, 2021).

Thành phố Dĩ An, tỉnh Bình Dương, là một đô thị công nghiệp phát triển nhanh, với áp lực gia tăng quy mô trẻ mầm non và yêu cầu ngày càng cao về chất lượng dịch vụ giáo dục công. Trong bối cảnh đó, các cơ sở giáo dục mầm non trên địa bàn vừa phải đáp ứng chuẩn nghề nghiệp giáo viên, vừa phải thích ứng với sự đa dạng về nguồn lực, cơ cấu đội ngũ và yêu cầu chuyên đổi số của địa phương. Thực tiễn quản lý cho thấy công tác phát triển năng lực nghề nghiệp cho GVMN tại Dĩ An vẫn còn một số hạn chế, như kế hoạch bồi dưỡng chưa thật sự linh hoạt, năng lực thực hành giáo dục chưa đồng đều giữa các giáo viên, và việc vận dụng chu trình quản lý PDCA trong phát triển năng lực nghề nghiệp chưa được triển khai một cách hệ thống và nhất quán.

Xuất phát từ khung pháp lý quốc gia, kết quả nghiên cứu trong nước và các tiếp cận

quốc tế về bồi dưỡng dựa trên thực hành, dữ liệu và năng lực số (Brunsek & cs., 2020; Egert & cs., 2020; Downer & cs., 2024), nghiên cứu này tập trung phân tích thực trạng năng lực nghề nghiệp và các yếu tố ảnh hưởng đến công tác quản lý phát triển năng lực nghề nghiệp cho GVMN tại Thành phố Dĩ An. Trên cơ sở đó, bài báo đề xuất nhóm biện pháp quản lý theo chức năng và chu trình PDCA, nhằm nâng cao hiệu quả bồi dưỡng, tăng tính minh bạch và chuyển hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp từ yêu cầu hành chính sang công cụ quản trị chất lượng liên tục, góp phần nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ trên địa bàn..

Nghiên cứu sử dụng khảo sát cắt ngang đối với cán bộ quản lý (CBQL) và GVMN tại thành phố Dĩ An (n = 67, trong đó có 31 CBQL và 36 GVMN). Công cụ là bảng hỏi Likert 5 mức (1–5) bao quát các nội dung: từ thực trạng năng lực nghề nghiệp đến thực trạng phát triển năng lực nghề nghiệp và các yếu tố ảnh hưởng. Nội dung chi tiết của thang đo tại địa chỉ: <https://forms.gle/Vo9ZuLAWUnreZrAu6> và tại địa chỉ: <https://forms.gle/BrSY32L7hPbqPwys6>. Dữ liệu được thu thập qua kênh số, làm sạch và phân tích thống kê mô tả (Điểm trung bình (ĐTB), độ lệch chuẩn (ĐLC)). Mức diễn giải: Quy ước diễn giải kết quả: Giá trị trung bình được sử dụng để đánh giá mức độ năng lực, mức độ thực hiện hoạt động và mức độ ảnh hưởng của các yếu tố theo cùng một thang đo 5 mức, trong đó: 1,00-1,80 là mức yếu (chưa đáp ứng yêu cầu); 1,81-2,60 là mức trung bình (đạt tối thiểu, cần cải thiện); 2,61-3,40 là mức khá (đáp ứng phần lớn yêu cầu); 3,41-4,20 là mức tốt (thực hiện hiệu quả, ổn định); và 4,21-5,00 là mức rất tốt (đáp ứng đầy đủ hoặc vượt yêu cầu). Người tham gia hoàn toàn tự nguyện và dữ liệu chỉ dùng cho mục đích học thuật.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1 Thực trạng năng lực nghề nghiệp của giáo viên mầm non ở thành phố Dĩ An, Tỉnh Bình Dương

2.1.1. Nhận thức về mức độ cần thiết của năng lực nghề nghiệp

Kết quả khảo sát về nhận thức mức độ cần thiết của năng lực nghề nghiệp GVMN tại thành phố Dĩ An, tỉnh Bình Dương cho thấy cả CBQL và GVMN đều đánh giá các nhóm năng lực nghề nghiệp ở mức cao. ĐTB các năng lực dao động từ 4,03 đến 4,39, phản ánh sự đồng thuận lớn về vai trò và tầm quan trọng của năng lực nghề nghiệp trong hoạt động chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ trong bối cảnh đổi mới giáo dục mầm non hiện nay.

Nhóm CBQL có mức đánh giá cao và tương đối ổn định (ĐTB từ 4,32 đến 4,39; ĐLC thấp), cho thấy nhận thức thống nhất và mang tính hệ thống. Trong khi đó, nhóm GVMN có ĐTB thấp hơn (từ 4,03 đến 4,25) và độ phân tán lớn hơn, thể hiện sự khác biệt nhất định trong nhận thức giữa các giáo viên.

Xét theo từng nhóm năng lực, phẩm chất nhà giáo và năng lực phát triển chuyên môn, nghiệp vụ được cả hai nhóm đánh giá rất cao, khẳng định đây là nền tảng cốt lõi của hoạt động nghề nghiệp. Năng lực xây dựng môi trường giáo dục và phát triển mối quan hệ nhà trường - gia đình - cộng đồng được CBQL đặc biệt coi trọng, trong khi GVMN đánh giá ở mức thấp hơn do còn chịu áp lực lớn từ công việc chuyên môn hằng ngày. Năng lực về ngoại ngữ, công nghệ thông tin và nghệ thuật có ĐTB thấp nhất, cho thấy đây là nhóm năng lực mới, đang trong quá trình hình thành và cần được quan tâm bồi dưỡng.

Kết quả phỏng vấn cho thấy đa số giáo viên đã nhận thức rõ tầm quan trọng của năng lực nghề nghiệp, song vẫn còn một bộ phận nhỏ chưa thật sự chú trọng đến việc tự học, tự bồi dưỡng. Nhìn chung, nhận thức về năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GVMN tại thành phố Dĩ An là tích cực, nhưng cần tiếp tục được củng cố thông qua công tác quản lý, định hướng và xây dựng văn hóa học tập nghề nghiệp trong các cơ sở giáo dục mầm non.

2.1.2. Thực trạng về năng lực nghề nghiệp của giáo viên mầm non

Kết quả đánh giá thực trạng năng lực nghề nghiệp của GVMN tại thành phố Dĩ An cho thấy các nhóm năng lực đều đạt mức khá đến tốt, với ĐTB dao động từ 3,94 đến 4,39. Nhìn chung, CBQL đánh giá cao hơn so với GVMN, mức chênh lệch khoảng 0,1-0,2 điểm ở hầu hết các chỉ báo. DLC của nhóm CBQL thấp hơn, phản ánh sự thống nhất tương đối trong nhận định, trong khi nhóm GVMN có độ phân tán cao hơn, cho thấy sự khác biệt về trình độ và kinh nghiệm nghề nghiệp.

Trong các nhóm năng lực, năng lực phát triển chuyên môn, nghiệp vụ được đánh giá cao nhất (CBQL: 4,32; GVMN: 4,19), thể hiện khả năng nắm vững kiến thức, kỹ năng sư phạm, lập kế hoạch và tổ chức hoạt động chăm sóc - giáo dục trẻ của đội ngũ giáo viên. Phẩm chất nhà giáo cũng đạt mức tốt (CBQL: 4,19; GVMN: 4,00), phản ánh tinh thần trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp và sự gắn bó với nghề, song vẫn chịu tác động nhất định từ áp lực công việc.

Năng lực phối hợp giữa nhà trường - gia đình - cộng đồng được đánh giá khá cao, cho thấy giáo viên có khả năng giao tiếp và hợp tác với phụ huynh, dù chưa thật sự đồng đều trong xử lý các tình huống phức tạp. Ngược lại, năng lực xây dựng môi trường giáo dục có ĐTB thấp nhất (3,94), phản ánh những khó khăn do sĩ số lớp đông và điều kiện cơ sở vật chất còn hạn chế. Năng lực về ngoại ngữ, công nghệ thông tin và nghệ thuật được CBQL đánh giá cao, nhưng giáo viên vẫn còn e ngại, đặc biệt trong ứng dụng công nghệ.

Tổng hợp kết quả khảo sát và phỏng vấn cho thấy năng lực nghề nghiệp của GVMN tại thành phố Dĩ An đạt mức khá cao, song chưa đồng đều giữa các cá nhân. Việc tăng cường bồi dưỡng năng lực công nghệ, đổi mới phương pháp và cải thiện điều kiện làm việc là cần thiết nhằm phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên một cách bền vững trong bối cảnh đổi mới giáo dục mầm non hiện nay..

2.1.3. Mức độ sử dụng phương pháp và hình thức phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên mầm non

Kết quả khảo sát về mức độ sử dụng các phương pháp và hình thức phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GVMN tại thành phố Dĩ An cho thấy các hoạt động này được triển khai khá đồng bộ và thường xuyên. ĐTB của nhóm CBQL dao động từ 4,29 đến 4,32, phản ánh mức thực hiện rất cao; trong khi nhóm GVMN có ĐTB từ 3,97 đến 4,14, thể hiện mức khá cao. Sự chênh lệch từ 0,15 đến 0,30 điểm giữa hai nhóm cho thấy CBQL đánh giá tích cực hơn so với giáo viên - những người trực tiếp tham gia các hoạt động bồi dưỡng.

Các hình thức được sử dụng phổ biến gồm: tổ chức tập huấn, bồi dưỡng chuyên đề; khuyến khích giáo viên tự học, tự nghiên cứu; tạo điều kiện tham gia các lớp bồi dưỡng chính quy; tổ chức giao lưu, hội thi và chia sẻ kinh nghiệm; kèm cặp giữa giáo viên có kinh nghiệm và giáo viên trẻ; ứng dụng công nghệ thông tin và học liệu số; tham quan, học tập kinh nghiệm tại các cơ sở giáo dục mầm non khác. Trong đó, hình thức tham quan, học tập kinh nghiệm được đánh giá cao nhất ở cả hai nhóm, cho thấy hiệu quả của phương pháp học tập trực quan và trao đổi thực tiễn.

DLC của nhóm CBQL ở mức thấp, phản ánh sự thống nhất trong nhận định và chỉ đạo. Ngược lại, DLC của nhóm GVMN cao hơn, cho thấy mức độ tham gia và hiệu quả triển khai các hình thức bồi dưỡng chưa đồng đều giữa các cơ sở, chịu ảnh hưởng bởi điều kiện công việc, thời gian và cơ sở vật chất.

Nhìn chung, các phương pháp và hình thức phát triển năng lực nghề nghiệp cho GVMN tại thành phố Dĩ An đã phát huy hiệu quả tích cực, góp phần nâng cao năng lực chuyên môn và xây dựng văn hóa học tập nghề nghiệp. Tuy nhiên, cần tiếp tục tăng cường hỗ trợ đồng bộ,

đặc biệt trong ứng dụng công nghệ thông tin và tổ chức bồi dưỡng tại chỗ, nhằm nâng cao hiệu quả và tính bền vững của hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GVMN.

2.1.4. Thực trạng về điều kiện phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên mầm non

Kết quả khảo sát về điều kiện phát triển năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GVMN tại thành phố Dĩ An cho thấy các điều kiện cơ bản đều được đánh giá ở mức khá tốt. ĐTB của nhóm CBQL dao động từ 4,19 đến 4,39, trong khi nhóm GVMN đạt từ 3,97 đến 4,08. Sự chênh lệch khoảng 0,2-0,3 điểm phản ánh CBQL có xu hướng đánh giá tích cực hơn so với giáo viên - những người trực tiếp thụ hưởng các điều kiện này.

Về cơ sở vật chất, trang thiết bị và phòng chức năng phục vụ bồi dưỡng, cả hai nhóm đều đánh giá ở mức tốt, cho thấy phần lớn các cơ sở giáo dục mầm non đã đáp ứng yêu cầu tối thiểu cho hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp. Tuy nhiên, mức độ đầu tư giữa các cơ sở, đặc biệt giữa khối công lập và tư thục, còn chưa đồng đều. Nguồn học liệu, tài liệu chuyên môn và học liệu số được CBQL đánh giá khá cao, trong khi GVMN phản ánh việc tiếp cận và khai thác học liệu số còn gặp khó khăn, nhất là ở các cơ sở tư thục.

Các chính sách, chế độ về lương, phụ cấp, khen thưởng và đào tạo - bồi dưỡng được đánh giá tương đối tích cực, song vẫn chưa tạo được động lực ổn định và bền vững cho toàn bộ đội ngũ, do sự khác biệt trong chính sách đãi ngộ giữa các loại hình trường. Sự hỗ trợ từ Ban giám hiệu, tổ chuyên môn và cơ quan quản lý là yếu tố được đánh giá cao nhất, thể hiện vai trò quan trọng của công tác chỉ đạo, hướng dẫn và hỗ trợ chuyên môn. Ngược lại, sự phối hợp từ gia đình và cộng đồng tuy đạt mức khá nhưng chưa thật sự đồng đều, đặc biệt ở khối tư thục.

Tổng hợp kết quả cho thấy, điều kiện phát triển năng lực nghề nghiệp của GVMN tại thành phố Dĩ An nhìn chung là thuận lợi, song vẫn tồn tại sự khác biệt giữa các cơ sở. Do đó, cần tiếp tục đầu tư đồng bộ về cơ sở vật chất, mở rộng học liệu số, hoàn thiện chính sách đãi ngộ và tăng cường phối hợp xã hội nhằm tạo môi trường phát triển năng lực nghề nghiệp bền vững cho đội ngũ GVMN trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay..

2.2. Thực trạng phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên mầm non ở thành phố Dĩ An, tỉnh Bình Dương

2.2.1. Lập kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên mầm non ở thành phố Dĩ An, tỉnh Bình Dương

Bảng 1. Kết quả đánh giá về công tác lập kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên mầm non ở thành phố Dĩ An

TT	Nội dung đánh giá	CBQL		GVMN	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
1	Kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp được xây dựng rõ ràng, gắn với chuẩn nghề nghiệp và yêu cầu thực tiễn	4,35	0,61	4,09	1,04
2	Kế hoạch được phổ biến, quán triệt đến cán bộ, giáo viên để phối hợp thực hiện	4,29	0,69	4,03	1,13
3	Kế hoạch chú trọng nhu cầu, năng lực, hứng thú và đặc điểm riêng của giáo viên	4,32	0,70	4,14	1,05
4	Kế hoạch có dự báo khó khăn và đề xuất giải pháp hỗ trợ	4,13	0,81	4,00	1,15

TT	Nội dung đánh giá	CBQL		GVMN	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
5	Kế hoạch được điều chỉnh kịp thời theo sự thay đổi của thực tiễn giáo dục	4,19	0,70	4,08	1,11

Kết quả khảo sát về công tác lập kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GVMN tại thành phố Dĩ An (Bảng 1) cho thấy hoạt động này được triển khai tương đối bài bản và có hệ thống. ĐTB của nhóm CBQL dao động từ 4,13 đến 4,35, trong khi nhóm GVMN đạt từ 4,00 đến 4,14, phản ánh mức đánh giá cao ở cả hai nhóm. Mức chênh lệch nhỏ (0,15-0,25 điểm) cho thấy sự tương đồng khá lớn trong nhận thức, dù vẫn tồn tại khác biệt nhất định về mức độ chi tiết và hiệu quả triển khai kế hoạch giữa các cơ sở.

Kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp được đánh giá cao nhất ở nội dung xây dựng rõ ràng, gắn với chuẩn nghề nghiệp và yêu cầu thực tiễn, thể hiện định hướng đúng đắn của các nhà trường trong bối cảnh đổi mới giáo dục mầm non. Việc phổ biến, quán triệt kế hoạch đến đội ngũ cán bộ, giáo viên cũng được thực hiện tương đối tốt, song một số giáo viên cho rằng kế hoạch còn mang tính định hướng chung, chưa cụ thể hóa rõ trách nhiệm cá nhân trong quá trình thực hiện.

Nội dung chú trọng đến nhu cầu, năng lực và đặc điểm riêng của giáo viên được đánh giá tích cực, cho thấy xu hướng cá nhân hóa trong lập kế hoạch phát triển nghề nghiệp. Tuy nhiên, việc phân hóa theo từng nhóm đối tượng giáo viên chưa thật sự rõ nét. Các nội dung dự báo khó khăn và đề xuất giải pháp hỗ trợ, cũng như điều chỉnh kế hoạch theo sự thay đổi của thực tiễn giáo dục, được đánh giá thấp hơn so với các chỉ báo khác, phản ánh hạn chế nhất định trong tính chủ động và linh hoạt của kế hoạch.

Nhìn chung, công tác lập kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp cho GVMN tại thành phố Dĩ An được thực hiện nghiêm túc, có cơ sở khoa học và phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Tuy nhiên, cần tiếp tục hoàn thiện theo hướng cụ thể hóa giải pháp hỗ trợ, tăng cường gắn kết giữa đánh giá năng lực và điều chỉnh kế hoạch, nhằm nâng cao hiệu quả phát triển năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GVMN trong giai đoạn hiện nay.

2.2.2. Thực trạng về công tác tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên mầm non ở thành phố Dĩ An, tỉnh Bình Dương

Bảng 2. Kết quả đánh giá về công tác tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên mầm non ở thành phố Dĩ An

TT	Nội dung đánh giá	CBQL		GVMN	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
1	Nhà trường tổ chức đa dạng các hình thức bồi dưỡng (tập huấn, chuyên đề, giao lưu, tham quan học tập)	4,06	0,68	4,08	1,00
2	Việc phân công, bố trí giáo viên tham gia bồi dưỡng được thực hiện hợp lý	4,29	0,59	4,06	1,07
3	Nhà trường bảo đảm các điều kiện (cơ sở vật chất, tài liệu, công nghệ thông tin) cho hoạt động bồi dưỡng	4,26	0,63	4,08	1,05

TT	Nội dung đánh giá	CBQL		GVMN	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
4	Có sự phối hợp chặt chẽ giữa Ban giám hiệu, tổ chuyên môn, phụ huynh và cộng đồng trong tổ chức hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp	4,32	0,75	4,03	1,18
5	Giáo viên được khuyến khích và tạo điều kiện để tự học, tự bồi dưỡng nâng cao năng lực	4,39	0,56	4,03	1,15

Kết quả khảo sát về công tác tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GVMN tại thành phố Dĩ An (Bảng 2) cho thấy hoạt động này được triển khai ở mức khá cao. ĐTB của nhóm CBQL dao động từ 4,06 đến 4,39, trong khi nhóm GVMN đạt từ 4,03 đến 4,08, phản ánh sự đồng thuận tương đối giữa hai nhóm. ĐLC của CBQL thấp cho thấy sự thống nhất trong đánh giá, trong khi độ phân tán cao hơn ở nhóm GVMN phản ánh sự khác biệt về điều kiện triển khai giữa các cơ sở, đặc biệt giữa khối công lập và tư thục.

Các nhà trường đã tổ chức đa dạng hình thức bồi dưỡng như tập huấn chuyên môn, sinh hoạt chuyên đề, giao lưu chia sẻ kinh nghiệm, tham quan học tập và các khóa học trực tuyến. Việc phân công, bố trí giáo viên tham gia bồi dưỡng nhìn chung được thực hiện hợp lý, phù hợp với năng lực và nhiệm vụ chuyên môn, song vẫn còn tình trạng chưa đồng đều do hạn chế về nhân lực và khối lượng công việc. Điều kiện cơ sở vật chất, tài liệu và công nghệ thông tin phục vụ bồi dưỡng được bảo đảm ở mức khá, góp phần hỗ trợ giáo viên tham gia học tập và tự bồi dưỡng, dù ở một số cơ sở tư thục, hạ tầng và học liệu số còn hạn chế.

Sự phối hợp giữa Ban giám hiệu, tổ chuyên môn, phụ huynh và cộng đồng trong tổ chức hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp được đánh giá tích cực, song chưa thật sự ổn định và bền vững. Nội dung khuyến khích và tạo điều kiện cho giáo viên tự học, tự bồi dưỡng được CBQL đánh giá cao nhất, cho thấy các trường đã chú trọng xây dựng môi trường học tập nghề nghiệp và thúc đẩy tinh thần học tập suốt đời trong đội ngũ.

Nhìn chung, công tác tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp cho GVMN tại thành phố Dĩ An được triển khai khá toàn diện và hiệu quả. Tuy nhiên, cần tiếp tục tăng cường đầu tư điều kiện bảo đảm, cá thể hóa nội dung bồi dưỡng và đẩy mạnh ứng dụng công nghệ nhằm nâng cao tính đồng đều và bền vững của hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GVMN.

2.2.3. Thực trạng về công tác chỉ đạo thực hiện kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp ở thành phố Dĩ An, tỉnh Bình Dương

Bảng 3. Kết quả đánh giá về công tác chỉ đạo thực hiện kế hoạch cho đội ngũ giáo viên mầm non ở thành phố Dĩ An

TT	Nội dung đánh giá	CBQL		GVMN	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
1	Ban giám hiệu thường xuyên chỉ đạo, định hướng giáo viên trong phát triển năng lực nghề nghiệp	4,32	0,60	4,11	1,14
2	Tổ chuyên môn chỉ đạo đổi mới phương pháp giảng dạy, ứng dụng công nghệ thông tin, chia sẻ kinh nghiệm	4,42	0,62	4,08	1,13

TT	Nội dung đánh giá	CBQL		GVMN	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
3	Có biện pháp động viên, khuyến khích giáo viên duy trì động lực học tập, bồi dưỡng	4,29	0,59	4,11	1,14
4	Nhà trường chỉ đạo triển khai các biện pháp hỗ trợ giáo viên gặp khó khăn trong chuyên môn	4,29	0,59	4,09	1,12
5	Công tác chỉ đạo đảm bảo công bằng, khách quan và kịp thời	4,42	0,50	4,03	1,12

Kết quả khảo sát về công tác chỉ đạo thực hiện kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GVMN tại thành phố Dĩ An (Bảng 3) cho thấy hoạt động này được đánh giá ở mức cao. ĐTB của nhóm CBQL dao động từ 4,29 đến 4,42, trong khi nhóm GVMN đạt từ 4,03 đến 4,11. Sự chênh lệch nhẹ phản ánh CBQL có xu hướng đánh giá tích cực hơn, trong khi giáo viên cảm nhận hiệu quả chỉ đạo chưa thật sự đồng đều giữa các cơ sở.

Các nội dung được đánh giá cao nhất là vai trò chỉ đạo của tổ chuyên môn trong đổi mới phương pháp giảng dạy, ứng dụng công nghệ thông tin và chia sẻ kinh nghiệm, cũng như tính công bằng, khách quan và kịp thời trong công tác chỉ đạo. Điều này cho thấy Ban giám hiệu và tổ chuyên môn đã phát huy tốt vai trò định hướng, điều phối và hỗ trợ giáo viên trong quá trình phát triển năng lực nghề nghiệp. ĐLC thấp ở nhóm CBQL phản ánh sự thống nhất trong chỉ đạo, trong khi độ phân tán cao hơn ở nhóm GVMN cho thấy mức độ tiếp nhận và hiệu quả triển khai còn phụ thuộc vào điều kiện cụ thể của từng trường.

Kết quả phỏng vấn cho thấy Ban giám hiệu thường xuyên chỉ đạo gắn với đổi mới phương pháp dạy học, tổ chức các hoạt động bồi dưỡng như tập huấn chuyên đề, sinh hoạt chuyên môn, dự giờ – rút kinh nghiệm và hội thi chuyên môn. Tổ chuyên môn giữ vai trò nòng cốt trong hướng dẫn thực hành, hỗ trợ giáo viên và khuyến khích tự học, tự bồi dưỡng. Giáo viên nhìn chung đánh giá cao sự chỉ đạo này, coi đây là cơ sở quan trọng giúp điều chỉnh hoạt động giáo dục phù hợp với yêu cầu đổi mới.

Tuy nhiên, một số ý kiến cho rằng công tác giám sát và phản hồi sau bồi dưỡng còn chưa cụ thể, việc theo dõi hiệu quả vận dụng vào thực tiễn giảng dạy chưa thật sự thường xuyên. Nhìn chung, công tác chỉ đạo phát triển năng lực nghề nghiệp cho GVMN tại thành phố Dĩ An được triển khai khá toàn diện, song cần tiếp tục hoàn thiện theo hướng tăng cường giám sát, phản hồi và cá thể hóa nội dung chỉ đạo nhằm nâng cao hiệu quả phát triển năng lực nghề nghiệp trong bối cảnh đổi mới giáo dục mầm non hiện nay.

2.2.4. Thực trạng về công tác kiểm tra, đánh giá kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên mầm non ở thành phố Dĩ An, Bình Dương

Bảng 4. Kết quả đánh giá về công tác kiểm tra, đánh giá kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên mầm non ở thành phố Dĩ An

TT	Nội dung đánh giá	CBQL		GVMN	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
1	Nhà trường có quy định, tiêu chí đánh giá năng lực nghề nghiệp của giáo viên phù hợp với chuẩn nghề nghiệp	4,42	0,50	4,11	1,06
2	Hình thức kiểm tra, đánh giá được thực hiện đa dạng, khách quan và minh bạch	4,41	0,50	4,11	1,09

TT	Nội dung đánh giá	CBQL		GVMN	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
3	Kết quả đánh giá phản ánh đúng năng lực, phẩm chất nghề nghiệp của giáo viên	4,29	0,53	4,08	1,13
4	Thông tin phản hồi được cung cấp kịp thời để giáo viên điều chỉnh kế hoạch, phương pháp tự bồi dưỡng	4,32	0,54	4,19	1,06
5	Kết quả đánh giá được sử dụng để điều chỉnh kế hoạch phát triển, khen thưởng và quy hoạch đội ngũ	4,39	0,56	3,97	1,18

Kết quả khảo sát về công tác kiểm tra, đánh giá kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GVMN tại thành phố Dĩ An (Bảng 4) cho thấy hoạt động này được đánh giá ở mức cao, ĐTB của nhóm CBQL dao động từ 4,29 đến 4,42, trong khi nhóm GVMN đạt từ 3,97 đến 4,19. Sự chênh lệch này phản ánh CBQL đánh giá tích cực hơn về mức độ đầy đủ và hệ thống của công tác kiểm tra - đánh giá, trong khi giáo viên cảm nhận hiệu quả triển khai còn chưa thật sự đồng đều giữa các cơ sở.

Các nội dung được đánh giá cao nhất là việc xây dựng quy định, tiêu chí đánh giá phù hợp với chuẩn nghề nghiệp và việc thực hiện các hình thức kiểm tra, đánh giá đa dạng, khách quan, minh bạch. Điều này cho thấy các nhà trường đã chú trọng triển khai đánh giá năng lực nghề nghiệp theo hướng bám sát chuẩn, có quy trình và minh chứng tương đối rõ ràng. Tuy nhiên, ĐLC cao hơn ở nhóm GVMN cho thấy mức độ thống nhất trong nhận thức của giáo viên chưa cao, phản ánh sự khác biệt về cách thức tổ chức và chất lượng phản hồi sau đánh giá.

Kết quả phỏng vấn cho thấy công tác kiểm tra - đánh giá được thực hiện thường xuyên, góp phần giúp giáo viên nhận diện điểm mạnh, điểm hạn chế và định hướng tự bồi dưỡng. Tuy nhiên, ở một số cơ sở, hoạt động đánh giá vẫn còn thiên về hồ sơ, thủ tục hành chính, chưa chú trọng đầy đủ đến quan sát thực hành sư phạm, năng lực vận dụng phương pháp và ứng dụng công nghệ thông tin. Mối liên hệ giữa kết quả đánh giá với kế hoạch bồi dưỡng cá nhân, khen thưởng và quy hoạch đội ngũ chưa thật sự chặt chẽ.

Nhìn chung, công tác kiểm tra, đánh giá phát triển năng lực nghề nghiệp cho GVMN tại thành phố Dĩ An đã phát huy vai trò định hướng và hỗ trợ quản lý. Tuy nhiên, cần tiếp tục hoàn thiện theo hướng tăng cường đánh giá dựa trên minh chứng thực tiễn, đa dạng hóa phương pháp, nâng cao chất lượng phản hồi và gắn kết kết quả đánh giá với kế hoạch phát triển nghề nghiệp nhằm nâng cao hiệu quả phát triển năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GVMN trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay.

2.2.5. Thực trạng quản lý điều kiện phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên mầm non ở thành phố Dĩ An, Bình Dương

Bảng 5. Kết quả đánh giá về quản lý điều kiện phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên mầm non ở thành phố Dĩ An

TT	Nội dung đánh giá	CBQL		GVMN	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
1	Nhà trường thường xuyên đầu tư, nâng cấp cơ sở vật chất, thiết bị, thư viện, phòng chức năng phục vụ phát triển năng lực nghề nghiệp	4,39	0,56	4,06	1,12

TT	Nội dung đánh giá	CBQL		GVMN	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
2	Học liệu, tài liệu chuyên môn và tài nguyên số cho bồi dưỡng giáo viên được cung cấp và cập nhật đầy đủ	4,32	0,54	3,94	1,09
3	Chính sách, chế độ (lương, phụ cấp, khen thưởng, đào tạo – bồi dưỡng) được thực hiện nhằm khuyến khích giáo viên phát triển năng lực nghề nghiệp	4,26	0,63	4,08	1,00
4	Nhà trường tạo môi trường làm việc thân thiện, an toàn, khuyến khích sự sáng tạo và hợp tác của giáo viên	4,30	0,60	3,97	1,11
5	Có sự phối hợp, hỗ trợ từ gia đình, cộng đồng và các tổ chức xã hội trong việc tạo điều kiện phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên	4,35	0,61	4,06	0,98

Kết quả khảo sát về công tác quản lý điều kiện phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ GVMN tại thành phố Dĩ An (Bảng 5) cho thấy hoạt động này được đánh giá ở mức khá cao. ĐTB của nhóm CBQL dao động từ 4,26 đến 4,39, trong khi nhóm GVMN đạt từ 3,94 đến 4,08. Sự chênh lệch này phản ánh CBQL có xu hướng đánh giá tích cực hơn, trong khi giáo viên trực tiếp thụ hưởng các điều kiện vẫn nhận thấy sự chưa đồng đều giữa các cơ sở giáo dục.

CBQL đánh giá cao việc đầu tư, nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị, thư viện và phòng chức năng phục vụ bồi dưỡng giáo viên, cũng như sự phối hợp, hỗ trợ từ gia đình, cộng đồng và các tổ chức xã hội. Tuy nhiên, GVMN đánh giá thấp hơn ở các nội dung liên quan đến học liệu, tài nguyên số và môi trường làm việc khuyến khích sáng tạo. Điều này cho thấy, dù cơ sở vật chất từng bước được cải thiện, việc cập nhật học liệu số và tạo không gian học tập nghề nghiệp tại chỗ vẫn chưa đáp ứng đồng đều nhu cầu của giáo viên, đặc biệt ở các cơ sở tư thực.

Các chính sách, chế độ về lương, phụ cấp, khen thưởng và đào tạo – bồi dưỡng được đánh giá tương đối tích cực, song chưa thực sự trở thành động lực mạnh mẽ thúc đẩy giáo viên chủ động đổi mới và phát triển nghề nghiệp bền vững. Môi trường làm việc nhìn chung an toàn, thân thiện, nhưng việc khuyến khích sáng tạo, hợp tác và ghi nhận thành tích chuyên môn còn hạn chế.

Kết quả phỏng vấn cho thấy sự không đồng bộ về điều kiện phát triển năng lực nghề nghiệp giữa các trường, nhất là về hạ tầng số, học liệu mở và không gian sáng tạo. Nhìn chung, công tác quản lý điều kiện phát triển năng lực nghề nghiệp cho GVMN tại thành phố Dĩ An đã đạt được những kết quả tích cực, song cần tiếp tục hoàn thiện theo hướng đầu tư đồng bộ hạ tầng và học liệu số, hoàn thiện chính sách động viên - khen thưởng, và xây dựng môi trường học tập nghề nghiệp tích cực nhằm tạo nền tảng vững chắc cho phát triển năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GVMN trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay..

2.2.6. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến công tác quản lý hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên mầm non ở thành phố Dĩ An, Bình Dương

a. Các yếu tố khách quan

Kết quả khảo sát cho thấy các yếu tố khách quan có mức độ ảnh hưởng cao đến công tác quản lý hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp của GVMN tại thành phố Dĩ An. ĐTB

của nhóm CBQL dao động từ 4,23 đến 4,45, trong khi nhóm GVMN đạt từ 4,06 đến 4,11, phản ánh sự thống nhất tương đối về vai trò quan trọng của các yếu tố bên ngoài đối với hiệu quả phát triển năng lực nghề nghiệp.

Trong đó, yếu tố “chính sách, quy định và định hướng đổi mới giáo dục của Nhà nước” được đánh giá có ảnh hưởng mạnh nhất, cho thấy vai trò định hướng và tạo khung pháp lý cho hoạt động bồi dưỡng, phát triển nghề nghiệp. Bên cạnh đó, bối cảnh kinh tế – xã hội, sự phát triển khoa học công nghệ và tác động của mạng xã hội cũng được đánh giá cao, phản ánh yêu cầu thích ứng với chuyển đổi số và đổi mới phương pháp giáo dục. Điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị, thư viện và phòng chức năng của nhà trường là yếu tố quan trọng, tạo nền tảng vật chất cho hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp.

Các yếu tố liên quan đến sự hỗ trợ của tổ chức xã hội, doanh nghiệp, cộng đồng địa phương và văn hóa học đường cũng được đánh giá ở mức ảnh hưởng cao, cho thấy môi trường xã hội và văn hóa tổ chức có vai trò thúc đẩy hoặc kìm hãm động lực học tập, phát triển nghề nghiệp của giáo viên. CBQL thường đánh giá mức độ ảnh hưởng cao hơn GVMN, phản ánh góc nhìn quản lý mang tính vĩ mô, trong khi giáo viên cảm nhận tác động ở mức thực tiễn, gắn với điều kiện cụ thể của từng cơ sở.

Nhìn chung, các yếu tố khách quan vừa tạo điều kiện, vừa đặt ra thách thức đối với công tác quản lý phát triển năng lực nghề nghiệp. Việc hoàn thiện chính sách, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất – hạ tầng công nghệ và xây dựng môi trường giáo dục tích cực là những yêu cầu quan trọng để nâng cao hiệu quả quản lý trong bối cảnh đổi mới giáo dục mầm non hiện nay.

b. Các yếu tố chủ quan

Kết quả khảo sát cho thấy các yếu tố chủ quan có mức độ ảnh hưởng cao đến công tác quản lý hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GVMN. DTB của CBQL dao động từ 4,19 đến 4,32, trong khi GVMN đạt từ 3,92 đến 4,14. Cả hai nhóm đều thống nhất rằng các yếu tố thuộc về bản thân giáo viên giữ vai trò quyết định trong việc hình thành và phát triển năng lực nghề nghiệp.

Yếu tố được đánh giá có ảnh hưởng mạnh nhất là nhận thức, thái độ và động cơ nghề nghiệp của giáo viên. Điều này khẳng định vai trò trung tâm của ý thức nghề nghiệp và động lực nội tại trong quá trình tự học, tự bồi dưỡng và đổi mới hoạt động giáo dục. Bên cạnh đó, năng lực tự học, tự bồi dưỡng, kỹ năng quản lý thời gian và khả năng đổi mới phương pháp giảng dạy cũng được đánh giá cao, phản ánh yêu cầu giáo viên phải chủ động thích ứng với đổi mới chương trình và chuyển đổi số.

Các yếu tố về tinh thần trách nhiệm, sự nhiệt tình của giáo viên và CBQL, cũng như sự phối hợp, hỗ trợ từ gia đình và phụ huynh học sinh, có ảnh hưởng đáng kể đến động lực và hiệu quả phát triển nghề nghiệp. Tuy nhiên, DLC cao ở nhóm GVMN cho thấy mức độ ảnh hưởng của các yếu tố này chưa đồng đều, phụ thuộc vào tuổi nghề, kinh nghiệm, năng lực công nghệ và môi trường làm việc.

Kết quả phỏng vấn cho thấy một bộ phận giáo viên còn hạn chế về kỹ năng tự học, ngại thay đổi hoặc chịu áp lực công việc, dẫn đến hiệu quả phát triển năng lực chưa cao. Như vậy, các yếu tố chủ quan có vai trò quyết định trong việc chuyển hóa các điều kiện và cơ hội thành kết quả phát triển nghề nghiệp thực chất. Do đó, công tác quản lý cần chú trọng bồi dưỡng nhận thức, động cơ nghề nghiệp, năng lực tự học và tinh thần trách nhiệm của giáo viên, nhằm phát huy vai trò chủ thể của họ trong phát triển năng lực nghề nghiệp bền vững.

2.3. Đề xuất biện pháp phát triển năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ giáo viên mầm non ở Thành phố Dĩ An

2.3.1. Chuẩn hóa lập kế hoạch phát triển năng lực theo hướng cá thể hóa và dựa trên dữ liệu

Mục tiêu của biện pháp: Chuẩn hóa quy trình lập kế hoạch phát triển năng lực nghề nghiệp cho GVMN theo hướng cá thể hóa và dựa trên dữ liệu thực tiễn, khắc phục tình trạng kế hoạch còn chung chung, thiếu căn cứ. Qua đó, giúp giáo viên xác định đúng nhu cầu bồi dưỡng, xây dựng kế hoạch phát triển cá nhân phù hợp, đồng thời nâng cao hiệu quả và tính khoa học trong công tác quản lý.

Nội dung của biện pháp: Nhà trường ban hành mẫu kế hoạch thống nhất, xây dựng quy trình lập kế hoạch theo chu trình PDCA. Việc lập kế hoạch dựa trên dữ liệu từ đánh giá năng lực nghề nghiệp, tự đánh giá của giáo viên, phản hồi chuyên môn và minh chứng thực tiễn. Trên cơ sở đó, mỗi giáo viên xây dựng kế hoạch phát triển cá nhân (PDP) theo nguyên tắc SMART, được tổ chuyên môn và ban giám hiệu góp ý, phê duyệt và cập nhật định kỳ.

Cách thức thực hiện biện pháp: Nhà trường tổ chức tập huấn về kỹ năng lập kế hoạch phát triển năng lực; khảo sát năng lực giáo viên đầu năm học để xác định nhu cầu bồi dưỡng. Giáo viên xây dựng kế hoạch phát triển cá nhân, được tổ chuyên môn và ban giám hiệu hỗ trợ, tổng hợp thành kế hoạch chung. Quá trình thực hiện được theo dõi, rà soát định kỳ và đánh giá cuối năm để điều chỉnh cho chu kỳ tiếp theo.

2.3.2. Đổi mới tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng theo hướng đa dạng, thực hành và ứng dụng công nghệ

Mục tiêu của biện pháp: Biện pháp nhằm đổi mới cách thức tổ chức hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho GVMN theo hướng đa dạng, gắn với thực hành và tăng cường ứng dụng công nghệ, khắc phục tình trạng bồi dưỡng còn nặng lý thuyết, thiếu linh hoạt và chưa đồng đều giữa các cơ sở. Qua đó, giúp giáo viên chủ động học tập, phát triển năng lực bền vững và hình thành văn hóa học tập suốt đời trong nhà trường.

Nội dung của biện pháp: Hoạt động bồi dưỡng được đổi mới theo ba định hướng: đa dạng hóa hình thức, tăng cường thực hành và ứng dụng công nghệ. Nhà trường kết hợp nhiều hình thức như sinh hoạt chuyên môn, nghiên cứu bài học, dự giờ – rút kinh nghiệm, tự học trực tuyến, bồi dưỡng tại chỗ và tham quan học tập. Nội dung bồi dưỡng gắn với thực tiễn giảng dạy, yêu cầu giáo viên tạo ra sản phẩm cụ thể (giáo án, kế hoạch giáo dục, bài giảng số, video minh họa). Đồng thời, đẩy mạnh sử dụng học liệu số, nền tảng học tập trực tuyến và phát triển cộng đồng học tập nghề nghiệp (PLC) trong tổ chuyên môn.

Cách thức thực hiện biện pháp: Nhà trường khảo sát nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên làm căn cứ xây dựng kế hoạch theo từng học kỳ. Ban giám hiệu phối hợp tổ chuyên môn tổ chức bồi dưỡng theo hình thức linh hoạt, kết hợp tập trung và trực tuyến, huy động chuyên gia khi cần thiết. Quá trình thực hiện được theo dõi thông qua sản phẩm chuyên môn, phản hồi của giáo viên và dự giờ thực tế; kết quả bồi dưỡng được đánh giá, ghi nhận và sử dụng làm căn cứ động viên, khen thưởng và phát triển đội ngũ.

2.3.3. Tăng cường công tác chỉ đạo theo hướng linh hoạt, cá thể hóa và hỗ trợ phát triển nghề nghiệp

Mục tiêu của biện pháp: Biện pháp nhằm đổi mới công tác chỉ đạo phát triển năng lực nghề nghiệp cho GVMN theo hướng linh hoạt, cá thể hóa và hỗ trợ phát triển nghề nghiệp, khắc phục tình trạng chỉ đạo còn nặng tính hành chính, hình thức. Qua đó, tạo điều kiện để giáo viên phát triển năng lực một cách tự giác, có định hướng và bền vững, góp phần nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ.

Nội dung của biện pháp: Công tác chỉ đạo được chuyển từ tiếp cận mệnh lệnh sang định hướng, hỗ trợ và đồng hành. Ban giám hiệu tạo cơ chế chỉ đạo linh hoạt, tôn trọng sự khác biệt

về năng lực, kinh nghiệm và điều kiện công tác của từng giáo viên; khuyến khích giáo viên chủ động lựa chọn nội dung, hình thức và lộ trình phát triển nghề nghiệp phù hợp. Chỉ đạo được thực hiện theo hướng cá thể hóa thông qua tư vấn chuyên môn, phân công giáo viên cốt cán hỗ trợ, tổ chức nhóm hoặc cộng đồng học tập nghề nghiệp. Đồng thời, tăng cường cơ chế phản hồi hai chiều giữa ban giám hiệu – tổ chuyên môn – giáo viên nhằm kịp thời nắm bắt nhu cầu, khó khăn và hỗ trợ phát triển nghề nghiệp.

Cách thức thực hiện biện pháp: Nhà trường rà soát, điều chỉnh quy trình chỉ đạo theo hướng linh hoạt và hỗ trợ. Ban giám hiệu phối hợp tổ chuyên môn triển khai chỉ đạo gắn với tư vấn, dự giờ – góp ý, hỗ trợ tại chỗ và phản hồi thường xuyên. Ứng dụng công nghệ thông tin trong điều hành, trao đổi và theo dõi tiến độ nhằm giảm thủ tục hành chính, nâng cao hiệu quả chỉ đạo. Cuối mỗi học kỳ, nhà trường đánh giá, rút kinh nghiệm và điều chỉnh phương thức chỉ đạo; đồng thời biểu dương, nhân rộng các cách làm hiệu quả trong đội ngũ.

2.3.4. Đổi mới kiểm tra, đánh giá năng lực nghề nghiệp theo hướng phát triển và minh chứng thực hành

Mục tiêu của biện pháp: Biện pháp nhằm đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá năng lực nghề nghiệp của GVMN theo hướng lấy phát triển nghề nghiệp làm trung tâm, khắc phục tình trạng đánh giá nặng hành chính, hình thức. Qua đó, bảo đảm đánh giá phản ánh đúng năng lực thực tiễn, tạo động lực cho giáo viên tự hoàn thiện, đổi mới phương pháp và phát triển nghề nghiệp bền vững.

Nội dung của biện pháp: Công tác đánh giá được chuyển từ tiếp cận “xếp loại” sang “đánh giá vì sự phát triển”, bám sát Chuẩn nghề nghiệp GVMN và cụ thể hóa bằng các chỉ báo hành vi có thể quan sát. Điểm trọng tâm là sử dụng minh chứng thực hành như kế hoạch giáo dục, sản phẩm của trẻ, hình ảnh – video giờ dạy, hồ sơ chuyên môn, sáng kiến và phản hồi của đồng nghiệp. Đồng thời, khuyến khích kết hợp tự đánh giá, đánh giá đồng nghiệp và đánh giá của CBQL nhằm tăng tính khách quan, minh bạch và hỗ trợ phát triển năng lực.

Cách thức thực hiện biện pháp: Nhà trường xây dựng kế hoạch đổi mới kiểm tra, đánh giá; tập huấn CBQL và tổ trưởng chuyên môn về đánh giá dựa trên minh chứng và phản hồi phát triển. Thiết kế bộ công cụ đánh giá thống nhất, gồm phiếu tự đánh giá, phiếu đánh giá của tổ chuyên môn và ban giám hiệu, kèm danh mục minh chứng. Quá trình đánh giá được thực hiện theo ba bước: tự đánh giá – đánh giá đồng nghiệp – đánh giá của ban giám hiệu, gắn với phản hồi trực tiếp và định hướng bồi dưỡng cá nhân. Kết quả đánh giá được sử dụng để điều chỉnh kế hoạch phát triển năng lực và được quản lý bằng hồ sơ điện tử nhằm theo dõi sự tiến bộ của giáo viên qua các năm học.

2.3.5. Tăng cường quản lý và khai thác hiệu quả các điều kiện phát triển năng lực nghề nghiệp

Mục tiêu của biện pháp: Biện pháp nhằm tăng cường quản lý, huy động và sử dụng hiệu quả các điều kiện phục vụ phát triển năng lực nghề nghiệp cho GVMN, khắc phục tình trạng đầu tư chưa đồng bộ, hiệu quả sử dụng còn hạn chế. Qua đó, tạo môi trường làm việc và học tập thuận lợi, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và phát triển đội ngũ bền vững.

Nội dung của biện pháp: Công tác quản lý tập trung vào ba nội dung: quản lý, khai thác hiệu quả nguồn lực hiện có; mở rộng huy động nguồn lực xã hội; và bảo đảm cơ chế, môi trường hỗ trợ phát triển nghề nghiệp. Nhà trường rà soát, sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất, thiết bị, học liệu và hạ tầng công nghệ gắn với nhu cầu chuyên môn. Đồng thời, tăng cường phối hợp với cơ quan quản lý, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và cộng đồng để mở rộng cơ hội bồi dưỡng. Bên cạnh đó, xây dựng cơ chế hỗ trợ về thời gian, kinh phí và chính sách khuyến khích giáo viên tự học, sáng tạo và chia sẻ chuyên môn.

Cách thức thực hiện biện pháp: Ban giám hiệu khảo sát, đánh giá hiện trạng các điều kiện phục vụ bồi dưỡng; xây dựng kế hoạch quản lý và sử dụng nguồn lực đồng bộ, tiết kiệm và hiệu quả. Tăng cường giám sát, phân công rõ trách nhiệm quản lý, khai thác các nguồn lực dùng chung. Chủ động huy động nguồn lực xã hội hóa và tạo cơ chế khuyến khích giáo viên khai thác, sử dụng hiệu quả các điều kiện sẵn có; kịp thời biểu dương, nhân rộng các cách làm hiệu quả trong toàn trường.

3. Kết luận

Nghiên cứu cho thấy GVMN ở thành phố Dĩ An nhìn chung có nhận thức tích cực về tầm quan trọng của năng lực nghề nghiệp và mức năng lực hiện có đạt từ khá đến tốt. Các năng lực cốt lõi như phẩm chất nhà giáo và năng lực chuyên môn, nghiệp vụ được đánh giá cao hơn; trong khi năng lực ứng dụng công nghệ thông tin, ngoại ngữ và một số năng lực đổi mới trong thực hành còn chưa đồng đều giữa giáo viên và giữa các cơ sở.

Công tác quản lý phát triển năng lực nghề nghiệp (lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, chỉ đạo, kiểm tra – đánh giá, quản lý điều kiện) được đánh giá ở mức khá cao, nhưng vẫn có chênh lệch giữa CBQL và giáo viên. Điều này cho thấy hoạt động quản lý đã có nền nếp, song hiệu quả triển khai chưa đồng đều; đặc biệt còn hạn chế ở khâu phản hồi sau bồi dưỡng, theo dõi việc vận dụng vào thực tiễn, cập nhật học liệu số và gắn kết kết quả đánh giá với khen thưởng, quy hoạch, kế hoạch phát triển cá nhân.

Các yếu tố khách quan và chủ quan đều ảnh hưởng mạnh đến hiệu quả quản lý. Trong đó, chính sách và định hướng đổi mới, điều kiện cơ sở vật chất – công nghệ, môi trường nhà trường là những yếu tố khách quan quan trọng; còn nhận thức, động cơ nghề nghiệp, năng lực tự học và tinh thần đổi mới của giáo viên là yếu tố quyết định ở phía chủ quan.

Từ kết quả nghiên cứu, bài báo đề xuất 5 biện pháp: chuẩn hóa lập kế hoạch theo hướng cá thể hóa và dựa trên dữ liệu; đổi mới bồi dưỡng theo hướng đa dạng, thực hành và ứng dụng công nghệ; tăng cường chỉ đạo linh hoạt, hỗ trợ theo nhu cầu; đổi mới kiểm tra – đánh giá theo hướng phát triển và dựa trên minh chứng thực hành; và quản lý, huy động, khai thác hiệu quả các điều kiện bảo đảm. Các biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả bồi dưỡng, tăng tính rõ ràng và giúp phát triển năng lực nghề nghiệp đi vào thực chất.

Nghiên cứu còn hạn chế do khảo sát tại một thời điểm và chủ yếu mô tả số liệu. Hướng nghiên cứu tiếp theo nên mở rộng mẫu, tăng quan sát thực tế lớp học, kết hợp phỏng vấn sâu và theo dõi tiến bộ của giáo viên theo thời gian để đánh giá rõ hơn hiệu quả các biện pháp đề xuất.

Tài liệu tham khảo

- Abdulhak, I., và Riyana, C. (2021). Digital literacy for early childhood education teachers in society 5.0. *ACM International Conference Proceeding Series*. <http://dx.doi.org/10.1145/3452144.3452258>.
- 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. (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*.
- Brunsek, A., Perlman, M., Falenchuk, O., Fletcher, B., McMullen, E., Schaack, D., & Shah, P. S. (2020). A meta-analysis and systematic review of professional development effects on quality and child outcomes in early childhood education and care. *Early Child Development and Care*, 190(9), 1209–1221. <https://doi.org/10.1080/03004430.2020.1736243>.

- Casillas-Martín, S., Cabezas-González, M., & García-Peñalvo, F. J. (2020). Digital competence of early childhood education teachers: Attitude, training and use. *Computers in Human Behavior*, 107, 106260. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106260>.
- Downer, J. T., Doyle, N. B., Pianta, R. C., Burchinal, M., Field, S., Hamre, B. K., LoCasale-Crouch, J., Howes, C., LaParo, K., & Scott-Little, C. (2024). Coaching and Coursework Focused on Teacher–Child Interactions During Language/Literacy Instruction: Effects on Teacher Outcomes and Children’s Classroom Engagement. *Early Education and Development*, 35(5), 1032–1062. <https://doi.org/10.1080/10409289.2024.2303604>
- Egert, F., Dederer, V., & Fukkink, R. (2020). The impact of in-service professional development on the quality of teacher–child interactions in early education and care. *Educational Research Review*, 29, 100309. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.100309>.
- Hu, B. Y., Meng, P., Wang, X., Zhang, X., & Zhang, X. (2023). Effects of using video-based coaching to promote preservice teachers’ interactional skills in Chinese preschool classrooms. *Early Childhood Research Quarterly*, 65, 284–294. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2023.07.002>.
- Lê, N. T. (2023). Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên các trường mầm non quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 12(04S), 11–20. <https://doi.org/10.52714/dthu.12.04S.2023.1178>.
- Luu, T. K. C. (2023). Thực trạng năng lực nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên trường mầm non ở quận Ninh Kiều, thành phố Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 12(04S), 256–268. <https://doi.org/10.52714/dthu.12.04S.2023.1212>.
- Masoumi, D. (2021). Situating ICT in early childhood teacher education. *Education and Information Technologies*, 26, 3009–3026. <https://doi.org/10.1007/s10639-020-10399-7>.
- Phạm, M. H., Nguyễn, M. T., & Nguyễn, H. L. (2024). Tổng quan nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển chuyên môn của giáo viên mầm non. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Sư phạm Hà Nội: Khoa học Giáo dục*, 69(4A), 90–99. <https://doi.org/10.18173/2354-1075.2024-0083>.
- Phan, T. N., & Nguyễn, T. N. Ý. (2025). Nghiên cứu tổng quan về phát triển năng lực số cho sinh viên ngành giáo dục mầm non ở Việt Nam. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 14(01S), 312–326. <https://doi.org/10.52714/dthu.14.01S.2025.1593>
- Trương, T. Đ., & Nguyễn, T. T. H. (2023). Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tại các trường mầm non công lập quận Gò Vấp, Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 12(02S), 329–337. <https://doi.org/10.52714/dthu.12.02S.2023.1107>.