

BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP CHO ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN MẦM NON KHU VỰC ĐÔNG NAM BỘ: THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ

Nguyễn Thị Hiền⁺,
Trần Văn Trung

Trường Đại học Thủ Dầu Một
+ Tác giả liên hệ • Email: hiennt@tdmu.edu.vn

Article history

Received: 25/7/2023

Accepted: 30/8/2023

Published: 20/11/2023

Keywords

Fostering, preschool teachers, professional competence, Southeast region

ABSTRACT

In the past years, the contingent of preschool teachers in the Southeast region has basically met the requirements in terms of quantity, with a relatively suitable structure and improved quality. However, in the current trend of educational innovation, this team still has certain shortcomings and limitations. The survey results on fostering professional competence for preschool teachers in the Southeast region show that most of the surveyed items were rated at the average level, implying the ineffective implementation of the very task in the study area. This is a practical basis to help managers and preschool teachers in the Southeast region take appropriate measures to improve the quality of preschool teachers' professional standards, meeting the current educational innovation requirements.

1. Mở đầu

Giáo dục mầm non là mắt xích đầu tiên trong hệ thống giáo dục quốc dân, là bậc học có tầm quan trọng đặc biệt trong chiến lược phát triển nguồn lực con người. GV mầm non là người thầy đầu tiên giúp trẻ phát triển thể chất, trí tuệ, tình cảm, thẩm mỹ, hình thành nhân cách và mọi hành trang để trẻ bước vào các cấp học tiếp theo. Vì thế, GV mầm non cần có năng lực, phẩm chất và nhân cách cao, trong đó năng lực sư phạm của GV giữ vai trò quyết định đến chất lượng, hiệu quả dạy học, giáo dục ở nhà trường. Năng lực sư phạm của GV được hình thành, hoàn thiện vào phát triển thông qua nhiều cách thức và con đường khác nhau, trong đó hoạt động bồi dưỡng giữ vai trò rất quan trọng (Dương Thúy Hà, 2019). Nghị quyết số 29-NQ/TW (Ban Chấp hành Trung ương, 2013) đã xác định nhiệm vụ: “Phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQL, đáp ứng yêu cầu đổi mới GD-ĐT” là một trong 9 nhiệm vụ, giải pháp quan trọng. Bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp (NLNN) cho đội ngũ GV mầm non là một trong những nhân tố cơ bản góp phần đảm bảo chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ trong nhà trường. Chính vì thế, để GV trở thành người học suốt đời và việc phát triển NLNN ở GV cần liên tục, hiệu quả thì phải có sự đổi mới sâu sắc, toàn diện, tạo ra cộng đồng học tập chuyên môn ngay trong từng nhà trường. Điều này đòi hỏi vai trò rất lớn từ các nhà quản lý trường học. Tuy nhiên, thực tế công tác bồi dưỡng NLNN GV mầm non khu vực Đông Nam Bộ vẫn còn nhiều hạn chế từ nội dung đến hình thức, chưa đáp ứng được nhu cầu của GV mầm non cũng như đòi hỏi từ thực tiễn giáo dục hiện nay.

Bài báo trình bày kết quả khảo sát một số nội dung của công tác bồi dưỡng NLNN GV mầm non khu vực Đông Nam Bộ, làm cơ sở để có những biện pháp thích hợp nhằm tạo được những bước chuyển mới trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ GV mầm non đạt được các tiêu chuẩn nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm cơ bản

- *NLNN GV mầm non*. Tác giả Nguyễn Văn Y (2017) định nghĩa: NLNN của GV là những thuộc tính tâm lý của GV tạo nên khả năng hoàn thành hoạt động dạy học, giáo dục với chất lượng cao. NLNN GV mầm non là hệ thống những thuộc tính cá nhân của GV đảm bảo cho họ hoạt động trong một môi trường cụ thể của giáo dục mầm non hướng đến phát triển thể chất, trí tuệ và tâm hồn của trẻ em một cách hiệu quả (Peeters et al., 2016).

- *Bồi dưỡng NLNN GV mầm non*. Bồi dưỡng là quy trình có tổ chức để mọi người học kiến thức và kỹ năng cho một mục đích xác định, là hành động đào tạo nhưng là đào tạo nâng cao kỹ năng của nhân viên để thực hiện một công việc cụ thể (Kumari, 2022). Như vậy, *bồi dưỡng NLNN GV mầm non* là một quy trình có tổ chức để nâng cao các kỹ năng, kiến thức, văn hóa và đạo đức nghề nghiệp cho GV mầm non trong hoạt động chăm sóc - giáo dục trẻ mầm non. Đó còn là điều kiện cho sự phát triển cá nhân và thăng tiến nghề nghiệp của GV. Bồi dưỡng để phát triển và bổ khuyết những tri thức, kỹ năng mà GV mầm non cần để giải quyết những vấn đề từ thực tiễn đặt ra ở trường mầm non. Sự phát triển chuyên môn là cần thiết trong suốt sự nghiệp của GV để luôn cập nhật các chủ đề giáo dục trẻ và

tiếp tục xây dựng các kỹ năng và kiến thức của họ (Buysse et al., 2008). Bồi dưỡng NLNN cho GV mầm non là hết sức cần thiết nhằm liên tục cập nhật các thông tin mới liên quan việc học tập và cảm xúc xã hội của trẻ em (Williams et al., 2016; Jonsson et al., 2017; Persson & Broman, 2019), phát triển chuyên môn và thích nghi với sự thay đổi của giáo dục và xã hội.

2.2. Tổ chức khảo sát

- *Khách thể khảo sát*: gồm CBQL, GV đang công tác tại các trường mầm non và các phòng GD-ĐT của 06 tỉnh/thành phố ở khu vực Đông Nam Bộ, bao gồm: TP. Hồ Chí Minh, Bình Dương, Bà Rịa - Vũng Tàu, Bình Phước, Tây Ninh, Đồng Nai (riêng TP. Hồ Chí Minh, chúng tôi chọn 4 phòng GD-ĐT, các tỉnh còn lại lựa chọn 2 phòng GD-ĐT; từ đó, bằng phương pháp ngẫu nhiên, mỗi phòng GD-ĐT lựa chọn 2 trường mầm non). Tổng số phiếu khảo sát hợp lệ là 722 phiếu, cụ thể: CBQL: 104 người, trong đó (CBQL các phòng GD-ĐT bao gồm trưởng, phó phòng và cán bộ phụ trách bồi dưỡng GV: 42 người; CBQL trường mầm non bao gồm Ban Giám hiệu của 28 trường mầm non: 62 người), chiếm tỉ lệ 14,4%. GV của 28 trường mầm non được chọn: 618 người, chiếm tỉ lệ 85,6%.

- *Nội dung khảo sát thực trạng* được chia theo chu trình: (1) Thực trạng “đầu vào”; (2) Thực trạng quá trình bồi dưỡng; (3) Thực trạng “đầu ra” của bồi dưỡng NLNN cho GV mầm non khu vực Đông Nam Bộ.

- *Phương pháp khảo sát chính*: là điều tra bằng bảng hỏi qua hai hình thức: gửi phiếu hỏi trực tiếp và gửi gián tiếp qua Google Forms. Mức đánh giá theo khoảng điểm: 1,00-1,80: Kém; 1,81-2,60: Yếu; 2,61-3,40: Trung bình; 3,41-4,20: Khá; 4,21-5,00: Tốt. Dữ liệu thu thập được sử dụng để tính điểm trung bình (ĐTB), độ lệch chuẩn (ĐLC). Số liệu khảo sát được xử lý bằng phần mềm SPSS 24.00.

- *Thời gian khảo sát*: năm học 2022-2023.

2.3. Kết quả khảo sát

2.3.1. Thực trạng “đầu vào” của việc bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên mầm non khu vực Đông Nam Bộ

2.3.1.1. Về nhu cầu bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp của giáo viên mầm non

Nhu cầu bồi dưỡng NLNN của GV mầm non chính là động cơ và là mục tiêu của hoạt động bồi dưỡng NLNN cho GV mầm non. Kết quả khảo sát được thể hiện ở bảng 1.

Bảng 1. Đánh giá của CBQL, GV về nhu cầu bồi dưỡng NLNN cho GV mầm non

Nội dung khảo sát	ĐTB	ĐLC
Quan sát lớp học để xem khả năng tổ chức các hoạt động trong giờ học, qua đó thấy được mặt mạnh và hạn chế về NLNN của GV.	3.56	.689
Đánh giá của đồng nghiệp đối với GV mầm non để thấy được NLNN của mỗi người.	3.42	.876
GV tự đánh giá thông qua trả lời bảng câu hỏi về kiến thức, kỹ năng nghề.	2.68	.798
Tổ/nhóm GV tổ chức phân tích NLNN mỗi người.	2.93	.698
Trên cơ sở đánh giá của đồng nghiệp và cá nhân, GV xác định nhu cầu bồi dưỡng NLNN.	2.42	.856
ĐTB chung	3.02	.783

Kết quả khảo sát ở bảng 1 cho thấy có sự phân hóa ĐTB giữa các biến quan sát theo các mức độ “Yếu”, “Trung bình”, “Khá” (từ 2.42 đến 3.56). Những biến quan sát có ĐTB ở mức “Khá” gồm: quan sát lớp học để xem khả năng tổ chức các hoạt động trong giờ học, qua đó thấy được mặt mạnh và hạn chế về NLNN của GV (ĐTB = 3.56); đánh giá của đồng nghiệp đối với GV mầm non để thấy được NLNN của mỗi người (ĐTB = 3.42). Điều này cho thấy, hoạt động đánh giá NLNN GV được thực hiện trong nhiều trường mầm non ở Đông Nam Bộ. Quy trình đánh giá NLNN này thực hiện theo hướng dẫn đánh giá Chuẩn nghề nghiệp GV mầm non (Bộ GD-ĐT, 2018). Tuy nhiên, nếu chỉ dừng lại ở đây thì chưa đủ để đánh giá nhu cầu bồi dưỡng NLNN của GV. Nhu cầu NLNN của GV xuất phát từ những yếu tố tâm lý về đào tạo và tự đào tạo bằng hình thức bồi dưỡng GV. Qua những biến quan sát có ĐTB thấp hơn, trong đó biến quan sát cuối cùng “trên cơ sở đánh giá của đồng nghiệp và cá nhân, GV xác định nhu cầu bồi dưỡng NLNN” có ĐTB mức “Yếu” (ĐTB = 2.42), có nghĩa là vẫn có những GV nhận ra nhu cầu bồi dưỡng của mình nhưng con số này rất ít.

2.3.1.2. Về xây dựng chương trình bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên mầm non

Bảng 2. Đánh giá của CBQL, GV về xây dựng chương trình bồi dưỡng NLNN GV mầm non

Nội dung khảo sát	ĐTB	ĐLC
Xác định mục tiêu của chương trình bồi dưỡng thường xuyên GV mầm non.	3.16	.698
Xây dựng nội dung chương trình bồi dưỡng theo các chuyên đề gắn với hoạt động giáo dục ở trường mầm non.	2.96	.756
Triển khai dự thảo chương trình bồi dưỡng đến các trường mầm non để xin ý kiến để điều chỉnh cho phù hợp.	2.40	.899
Chỉnh sửa và hoàn thiện chương trình bồi dưỡng theo nhu cầu các trường và điều kiện thực hiện.	2.36	.768
Ban hành chương trình bồi dưỡng chính thức và triển khai đến các trường mầm non để có sự chuẩn bị cho bồi dưỡng.	2.41	.776
ĐTB chung	2.66	0.780

Kết quả khảo sát ở bảng 2 cho thấy, việc xây dựng chương trình bồi dưỡng GV ở các đơn vị phòng GD-ĐT cũng như các trường mầm non ở Đông Nam Bộ thực hiện chưa thường xuyên, kết quả thống kê cho thấy chỉ có 02 biên quan sát đạt ĐTB mức “Trung bình”, còn lại ở mức “Yếu”. Điều này cho thấy, các đơn vị, cơ sở giáo dục mầm non ít có sự chủ động trong việc xây dựng chương trình bồi dưỡng NLNN cho GV. Qua tìm hiểu thực tiễn, chúng tôi được biết, các trường vẫn thực hiện chương trình bồi dưỡng nhưng phần lớn các chuyên đề của chương trình bồi dưỡng thực hiện theo hướng dẫn của Bộ GD-ĐT.

2.3.1.3. Về xây dựng đội ngũ báo cáo viên thực hiện chương trình bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên mầm non

Đội ngũ báo cáo viên (BCV) đóng vai trò quan trọng trong việc truyền đạt kiến thức, tổ chức các hoạt động cho GV rèn luyện các kỹ năng cần thiết trong chăm sóc, giáo dục trẻ. Kết quả khảo sát nội dung này thể hiện ở bảng 3.

Bảng 3. Đánh giá của CBQL, GV về xây dựng đội ngũ BCV trong bồi dưỡng NLNN GV mầm non

Nội dung khảo sát	ĐTB	ĐLC
Xác định các tiêu chuẩn, trách nhiệm và quyền lợi của BCV.	3.15	.897
Lựa chọn BCV dựa trên chuyên đề đã được chọn và khả năng nắm vững chuyên đề.	3.28	.798
Đội ngũ BCV do các trường đề xuất và xét duyệt của phòng GD-ĐT.	2.56	.689
Tập huấn đội ngũ BCV trước khi triển khai bồi dưỡng.	3.58	.799
Giao nhiệm vụ cho đội ngũ BCV đúng chức năng và chức trách.	3.24	.856
ĐTB chung	3.16	.808

Kết quả khảo sát ở bảng 3 cho thấy, các biên quan sát về xây dựng đội ngũ BCV có ĐTB từ 2.56-3.58, tức là ở 2 mức “Trung bình” và “Khá”. Trong các nội dung khảo sát, nội dung có ĐTB (2.56) thấp nhất là “Đội ngũ BCV do các trường đề xuất và xét duyệt của phòng GD-ĐT”. Điều này cho thấy, việc tìm kiếm BCV không phải từ việc đề xuất của các trường mà do phòng GD-ĐT chỉ định; đội ngũ BCV thường là cán bộ chuyên môn của phòng GD-ĐT và các hiệu trưởng, hiệu phó các trường. Việc xây dựng đội ngũ BCV theo hình thức này chưa phát huy được khả năng và sự sáng tạo trong đội ngũ GV về mặt chuyên môn, đồng thời cũng thực hiện theo hình thức “gán trách nhiệm” mà ít chú trọng đến năng lực chuyên môn của BCV.

2.3.2. Thực trạng quá trình bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên mầm non khu vực Đông Nam bộ

2.3.2.1. Về việc xác định nội dung bồi dưỡng sát với từng đối tượng

Xác định nội dung bồi dưỡng NLNN GV mầm non phù hợp, đáp ứng nhu cầu của các đối tượng tham gia bồi dưỡng được xem như là một phương thức tác động hiệu quả khởi đầu của quy trình bồi dưỡng GV. Kết quả khảo sát nội dung này thể hiện ở bảng 4.

Bảng 4. Đánh giá của CBQL, GV về xác định nội dung bồi dưỡng NLNN GV mầm non sát với đối tượng

Nội dung khảo sát	ĐTB	ĐLC
Nội dung bồi dưỡng ở mỗi lớp học không chồng chéo gây khó khăn cho GV tham gia.	3.14	.619
Nội dung bồi dưỡng được cụ thể hóa để không đơn điệu.	2.68	.728
Nội dung bồi dưỡng đáp ứng cả hai yếu tố: kiến thức và kỹ năng, đảm bảo tính vừa sức, không hàn lâm.	3.24	.910
Nội dung bồi dưỡng sát với thực tế nhưng không sơ sài, đơn giản.	2.76	.786
Nội dung bồi dưỡng phù hợp với điều kiện về thời gian và phương tiện.	3.17	.867
ĐTB chung	3.00	.782

Kết quả khảo sát ở bảng 4 cho thấy, các biên quan sát về xác định nội dung bồi dưỡng NLNN GV mầm non sát với từng đối tượng có ĐTB ở mức Trung bình. Việc xác định nội dung bồi dưỡng đã được thực hiện nhưng nhìn tổng thể thì vẫn chưa đáp ứng yêu cầu sát với từng đối tượng theo nhu cầu của GV. Điều này cho thấy, việc bồi dưỡng NLNN cho GV ở Đông Nam bộ chưa thực sự đáp ứng nhu cầu của GV mầm non. Trong đó, biên quan sát được đánh giá ở mức thấp nhất bao gồm: “Nội dung bồi dưỡng được cụ thể hóa để không đơn điệu” (ĐTB = 2.68) và “Nội dung bồi dưỡng sát với thực tế, không sơ sài, đơn giản” (ĐTB = 2.76). Điều này phản ánh thực trạng xác định nội dung bồi dưỡng sát với đối tượng chưa đáp ứng yêu cầu, còn xa với thực tế và còn đơn điệu.

2.3.2.2. Về việc tổ chức lớp học bồi dưỡng năng lực người học

Trong bồi dưỡng GV, phương pháp tổ chức lớp học phản ánh đặc điểm hình thức của bồi dưỡng, đồng thời đưa ra một tín hiệu về sự bồi dưỡng dựa trên đặc điểm và nhu cầu của đối tượng tham gia bồi dưỡng. Kết quả khảo sát nội dung này thể hiện ở bảng 5.

Bảng 5. Đánh giá của CBQL, GV về tổ chức lớp học trong quá trình bồi dưỡng NLNN GV mầm non

Nội dung khảo sát	ĐTB	ĐLC
Hình thành nhóm lớp bằng phương pháp ngẫu nhiên và phương pháp chọn lọc.	2.16	.768
Chọn lọc đội ngũ ban cán sự lớp nhiệt tình, gần gũi mật thiết với tập thể, duy trì chế độ sinh hoạt nghiêm túc, dân chủ.	2.87	.916
Đội ngũ BCV giàu kinh nghiệm, năng lực chuyên môn sâu, khả năng vận dụng phương pháp truyền đạt tích cực.	2.96	.852

Sự chuẩn bị của GV tham gia bồi dưỡng được xác định rõ động cơ, thái độ học tập, nhận thức sâu sắc ý nghĩa, tầm quan trọng của việc bồi dưỡng.	3.52	.823
Dự trù và thực hiện kinh phí bồi dưỡng phù hợp và kịp thời.	2.89	.993
ĐTB chung	2.88	.870

Các biến quan sát trong bảng 5 được mô tả như là một lớp bồi dưỡng tích cực, đảm bảo sự hài hòa giữa người học và BCV trong các lớp học được tổ chức bằng phương pháp hiện đại. Trong đó, có thể nhận ra khoảng cách ĐTB ở các biến khá xa (từ 2.16 đến 3.52) phân bố ở 03 mức: “Yếu”, “Trung bình”, “Khá”. Biến quan sát được đánh giá cao hơn cả là “Sự chuẩn bị của GV tham gia bồi dưỡng được xác định rõ động cơ, thái độ học tập, nhận thức sâu sắc ý nghĩa, tầm quan trọng của việc bồi dưỡng” (ĐTB = 3.52). Điều này cho thấy ý thức tham gia bồi dưỡng của GV mầm non là khá cao, họ có một động cơ và tính tự giác trong việc tham gia hoạt động bồi dưỡng. Những biến quan sát có ĐTB thấp phải kể đến biến “Hình thành lớp học bằng phương pháp ngẫu nhiên và phương pháp chọn lọc” (ĐTB = 2.16), có nghĩa rằng việc tổ chức một lớp bồi dưỡng rất hiếm khi và chưa được người tổ chức, điều hành quan tâm. Bên cạnh đó, các biến phản ánh về Ban cán sự lớp học, BCV và kinh phí bồi dưỡng không được đánh giá cao cho thấy thực trạng chuẩn bị lớp học trong quá trình bồi dưỡng GV còn nhiều hạn chế.

2.3.2.3. Về kiểm tra và hỗ trợ quá trình bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên mầm non khu vực Đông Nam Bộ

Bản chất của kiểm tra các hoạt động bồi dưỡng cũng nhằm mục đích đôn đốc, thúc đẩy và hỗ trợ hoạt động. Kết quả khảo sát nội dung này thể hiện ở bảng 6.

Bảng 6. Đánh giá của CBQL, GV về kiểm tra và hỗ trợ quá trình bồi dưỡng NLNN GV mầm non

Nội dung khảo sát	ĐTB	ĐLC
Kiểm tra sự tham gia chuyên cần của GV trong quá trình bồi dưỡng.	3.42	.689
Kiểm tra tính tích cực và tự giác của GV trong quá trình bồi dưỡng.	2.62	.912
Kiểm tra, đánh giá thường xuyên đối với GV trong quá trình bồi dưỡng.	2.14	.851
Các đoàn thể và các tổ chức ngoài nhà trường hỗ trợ, tạo điều kiện cho bồi dưỡng NLNN.	2.25	.769
Khen thưởng, động viên kịp thời những GV có những sáng kiến tốt hoặc có những hoạt động xuất sắc trong quá trình bồi dưỡng.	2.31	.856
ĐTB chung	2.55	0.815

Kết quả khảo sát ở bảng 6 cho thấy, các biến quan sát có ĐTB phân hóa từ mức “Yếu” đến mức “Khá”, trong đó mức “Yếu” chiếm tỉ lệ nhiều hơn. Xét tổng thể, hoạt động kiểm tra được thực hiện nhưng mức độ và tính chất còn phiến diện, chủ yếu là kiểm tra tính chuyên cần của GV tham gia bồi dưỡng. Như vậy có nghĩa là vấn đề nhận thức về mục tiêu của kiểm tra trong quá trình bồi dưỡng chưa đầy đủ. Nếu xét về mục tiêu của kiểm tra trong quá trình bồi dưỡng GV thì đó là một quá trình thúc đẩy và hỗ trợ để quá trình này đạt được kết quả mong muốn, tức là mục tiêu của kế hoạch được thực hiện một phần nhờ kiểm tra, thúc đẩy. Vì thế, việc kiểm tra phải toàn diện và luôn gắn liền với mục tiêu thúc đẩy. Qua khảo sát, có thể thấy, trong các giải pháp quản lý bồi dưỡng NLNN của GV mầm non, giải pháp tăng cường kiểm tra thúc đẩy hoạt động bồi dưỡng là thiết yếu.

2.3.3. Thực trạng “đầu ra” bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên mầm non khu vực Đông Nam Bộ

2.3.3.1. Về xây dựng hệ thống tiêu chuẩn và thang đánh giá kết quả bồi dưỡng của giáo viên

Chuẩn đánh giá kết quả bồi dưỡng GV là những tiêu chuẩn NLNN được cụ thể hóa qua các hình thức có thể đo lường được. Hệ thống tiêu chuẩn là cơ sở để xây dựng thang đánh giá, yếu tố cuối cùng của quá trình bồi dưỡng GV nhưng là bắt đầu của cơ sở tính toán để xác định mục tiêu của kế hoạch bồi dưỡng. Kết quả khảo sát nội dung này thể hiện ở bảng 7.

Bảng 7. Đánh giá của CBQL, GV về xây dựng thang đánh giá kết quả bồi dưỡng NLNN GV mầm non

Nội dung khảo sát	ĐTB	ĐLC
Chuẩn đánh giá kết quả bồi dưỡng thông qua bài kiểm tra cuối chuyên đề tại lớp học dựa trên các yêu cầu của kiến thức và kỹ năng của chuyên đề.	3.45	.693
Xác định các mức độ đạt được của kiến thức và kỹ năng mà GV đạt được sau mỗi chuyên đề.	3.24	.829
Chuẩn đánh giá kết quả bồi dưỡng được xây dựng phù hợp với các dạng hình thức ghi nhận kết quả học tập của GV.	2.56	.674
Công khai chuẩn đánh giá để GV tích cực học tập trong quá trình bồi dưỡng.	2.34	.857
Điều chỉnh chuẩn đánh giá khi nó không phù hợp.	2.69	.872
ĐTB chung	2.86	.785

Kết quả thống kê ở bảng 7 cho thấy, việc xây dựng tiêu chuẩn để đánh giá kết quả bồi dưỡng GV chưa hoàn thiện và đảm bảo tính khách quan. Các biến quan sát có ĐTB từ 2.34 (mức “Yếu”) đến 3.45 (mức “Khá”) cho thấy việc xác định các tiêu chuẩn và thang đánh giá kết quả bồi dưỡng GV chưa đáp ứng đầy đủ các yêu cầu. Cụ thể, tiêu chuẩn và thang đánh giá thể hiện qua các bài kiểm tra cuối mỗi module mà không bao quát được cả một quá trình của việc phát triển NLNN GV mầm non thông qua bồi dưỡng. Mặt khác, tiêu chuẩn đánh giá quá trình và kết quả bồi dưỡng GV chưa có

tính khách quan, nghĩa là chưa công khai các tiêu chuẩn để GV tích cực học tập trong quá trình bồi dưỡng (ĐTB = 2.34). Mặt khác, chuẩn đánh giá chưa phản ánh sự đa dạng hóa của nội dung và hình thức bồi dưỡng nên biên quan sát “Chuẩn đánh giá kết quả bồi dưỡng được xây dựng phù hợp với các dạng thức ghi nhận kết quả học tập của GV” cũng ở mức “Yếu” (ĐTB = 2.56). Như vậy, có thể thấy, thực trạng chuẩn bị cho đầu ra của quá trình bồi dưỡng GV trong quá trình bồi dưỡng NLNN của GV các tỉnh Đông Nam Bộ thực hiện theo nhiệm vụ mà chưa tập trung hướng đến mục tiêu.

2.3.3.2. Về đánh giá kết quả bồi dưỡng của giáo viên

Đây là bước hoàn thiện của đầu ra đối với bồi dưỡng NLNN của GV mầm non. Khảo sát thực trạng hoạt động đánh giá kết quả bồi dưỡng GV nhằm đánh giá các hoạt động đảm bảo chất lượng đầu ra của bồi dưỡng GV. Kết quả khảo sát nội dung này thể hiện ở bảng 8.

Bảng 8. Đánh giá của CBQL, GV về đánh giá kết quả bồi dưỡng NLNN GV mầm non

Nội dung khảo sát	ĐTB	DLC
Đánh giá thông qua BCV thực hiện các chuyên đề bồi dưỡng.	3.52	.996
Đa dạng hóa chủ thể đánh giá kết quả bồi dưỡng.	2.45	.918
Đa dạng hình thức tạo ra sản phẩm thể hiện kết quả quá trình bồi dưỡng của GV.	2.24	.892
Đánh giá thông qua quan sát để nhận biết tính tích cực và thái độ, sự sáng tạo của GV.	3.26	.769
Đánh giá kết quả bồi dưỡng bằng nghiên cứu sản phẩm.	2.19	.814
ĐTB chung	2.73	.88

Các biên quan sát thể hiện trong bảng 8 có sự không đồng đều, thấp nhất là “Đánh giá kết quả bồi dưỡng bằng nghiên cứu sản phẩm” (ĐTB = 2.19) và cao nhất là “Đánh giá thông qua BCV thực hiện các chuyên đề bồi dưỡng” (ĐTB = 3.52). Bảng 8 có 03 biên quan sát đều ở mức “Yếu”. Điều này cho thấy hoạt động đánh giá kết quả bồi dưỡng GV mầm non ở các tỉnh Đông Nam Bộ còn đơn điệu, chưa bao quát được các hình thức bồi dưỡng. Đồng thời, thực trạng này phản ánh sự đảm bảo chất lượng đầu ra của quá trình bồi dưỡng GV mầm non ở Đông Nam Bộ chưa được chú trọng. Nếu đặt trong một cấu trúc (đầu vào - quá trình - đầu ra) thì sự hạn chế của khâu đánh giá kết quả bồi dưỡng GV cũng là hạn chế của quá trình bồi dưỡng. Đây là vấn đề đặt ra đối với việc quản lý hoạt động bồi dưỡng NLNN cho GV mầm non về khâu đánh giá các hoạt động bồi dưỡng, trong đó có đánh giá kết quả bồi dưỡng.

2.3.3.3. Về thu thập, xử lý thông tin và điều chỉnh các yếu tố của quá trình bồi dưỡng giáo viên

Hoàn thiện hoạt động đảm bảo chất lượng đầu ra đối với bồi dưỡng GV là xử lý thông tin đánh giá quá trình bồi dưỡng và điều chỉnh ở chu kỳ sau để mở ra để có một chu trình tốt hơn, hoàn thiện hơn và hiệu quả cao hơn. Khảo sát thực trạng về thu thập xử lý thông tin và điều chỉnh các yếu tố của quá trình bồi dưỡng GV chính là đánh giá tổng thể hoạt động bồi dưỡng GV ở các tỉnh Đông Nam Bộ. Kết quả khảo sát nội dung này thể hiện ở bảng 9.

Bảng 9. Đánh giá của CBQL, GV về xử lý thông tin và điều chỉnh các yếu tố của quá trình bồi dưỡng NLNN GV mầm non

Nội dung khảo sát	ĐTB	DLC
Thu thập thông tin về đánh giá quá trình hoạt động bồi dưỡng.	2.86	.856
Thu thập thông tin đánh giá kết quả bồi dưỡng của GV.	3.65	.962
Phân loại và đánh giá NLNN sau khi có kết quả bồi dưỡng.	3.16	.738
Điều chỉnh các yếu tố của quá trình sau khi xử lý thông tin kết quả bồi dưỡng.	2.36	.914
Dự kiến chương trình bồi dưỡng chu kỳ tiếp theo.	2.48	.793
ĐTB chung	2,9	.850

Ở bảng 9, các biên quan sát có ĐTB ở cả 3 mức (Yếu - Trung bình - Khá) cho thấy khâu cuối cùng của đảm bảo chất lượng đầu ra được thực hiện một cách phiến diện. Nói cụ thể là các nhà quản lý chỉ thu thập thông tin kết quả bồi dưỡng (ĐTB = 3.65) và một số đơn vị đã tiến hành phân loại đội ngũ GV dựa trên kết quả bồi dưỡng (ĐTB = 3.16). Những biên quan sát khác có ĐTB ở mức “Yếu” cho thấy việc sử dụng thông tin về quá trình bồi dưỡng để xem xét lại các khâu trong kế hoạch bồi dưỡng và rút kinh nghiệm cho chu kỳ sau chưa được các phòng GD-ĐT chú ý quan tâm. Điều này phản ánh thực trạng về đảm bảo các khâu của hoạt động bồi dưỡng GV chưa được thực hiện đầu đủ, còn xem nhẹ các hoạt động đảm bảo chất lượng đầu ra.

2.4. Một số khuyến nghị nhằm nâng cao hiệu quả bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho giáo viên mầm non khu vực Đông Nam Bộ

Từ thực tiễn công tác bồi dưỡng NLNN cho GV mầm non khu vực Đông Nam Bộ, chúng tôi khuyến nghị:

- Đối với hoạt động đảm bảo chất lượng “đầu vào” của công tác bồi dưỡng.

Phòng GD-ĐT cần phối hợp với nhà trường đánh giá nhu cầu bồi dưỡng của GV (qua đánh giá của đồng nghiệp, tự đánh giá và đề xuất của GV, nhu cầu phát triển nhà trường...); từ đó xây dựng chương trình bồi dưỡng NLNN

cho GV mầm non; xây dựng đội ngũ BCV phù hợp dựa trên chuyên đề đã được chọn và khả năng nắm vững chuyên đề (có thể do các trường đề xuất và có sự xét duyệt của phòng GD-ĐT). Tập huấn đội ngũ BCV trước khi triển khai bồi dưỡng. Bên cạnh đó, cần tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị bồi dưỡng GV mầm non.

- *Đối với hoạt động đảm bảo chất lượng quá trình bồi dưỡng.* Các cấp quản lý cần xác định những nội dung bồi dưỡng NLNN sát với từng đối tượng, từ đó tổ chức lớp học bồi dưỡng để phát triển năng lực người học. Lựa chọn và phối hợp các hình thức bồi dưỡng NLNN GV mầm non phù hợp với thực tiễn địa phương và nhu cầu, đặc điểm của người học (Bồi dưỡng tập trung GV trong dịp hè; bồi dưỡng nâng cao trình độ trên chuẩn cho GV mầm non; thông qua tự bồi dưỡng và học hỏi lẫn nhau, qua sinh hoạt chuyên đề ở tổ chuyên môn, kết hợp sinh hoạt nghiên cứu bài học với tổ chức cho GV tham gia thi GV giỏi...). Kiểm tra, thúc đẩy quá trình bồi dưỡng đạt hiệu quả cao nhất. Khen thưởng, động viên kịp thời những GV có những sáng kiến tốt hoặc có những hoạt động xuất sắc trong quá trình bồi dưỡng. Các đoàn thể và các tổ chức ngoài nhà trường hỗ trợ, tạo điều kiện cho hoạt động bồi dưỡng.

- *Đối với hoạt động đảm bảo chất lượng “đầu ra” của bồi dưỡng.* Cần xây dựng chuẩn đánh giá NLNN GV mầm non. Trong quá trình bồi dưỡng, cần tổ chức đánh giá kết quả bồi dưỡng GV mầm non một cách đa chiều để thu thập và xử lý thông tin. Sau khi có kết quả bồi dưỡng, cần phân loại và đánh giá NLNN của GV mầm non để có cơ sở điều chỉnh các yếu tố của quá trình bồi dưỡng và dự kiến chương trình bồi dưỡng chu kỳ tiếp theo.

3. Kết luận

Bồi dưỡng NLNN cho GV mầm non đạt Chuẩn nghề nghiệp là một vấn đề có ý nghĩa rất quan trọng và luôn là mối quan tâm của các cấp lãnh đạo, các chủ thể quản lý giáo dục, của mỗi GV và toàn xã hội. Tuy nhiên, qua khảo sát, có thể thấy việc bồi dưỡng NLNN cho đội ngũ GV mầm non khu vực Đông Nam Bộ chưa hiệu quả, chưa đáp ứng được nhu cầu của GV cũng như đòi hỏi từ thực tiễn đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay. Kết quả khảo sát thực trạng và những khuyến nghị là tiền đề quan trọng để các cấp quản lý và đội ngũ GV mầm non ở khu vực Đông Nam Bộ có những biện pháp thích hợp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ GV mầm non đạt được các tiêu chuẩn nghề nghiệp mà ngành Giáo dục mầm non đặt ra, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.*
- Bộ GD-ĐT (2018). *Thông tư số 26/2018/TT-BGDĐT ngày 08/10/2018 ban hành quy định Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non.*
- Buyse, V., Rous, B., & Winton, P. (2008). *What do we mean by professional development in the early childhood field?* Chapel Hill, NC: The University of North Carolina, FPG Child Development Institute, National Professional Development Center on Inclusion. https://npdci.fpg.unc.edu/sites/npdci.fpg.unc.edu/files/resources/NPDCI_ProfessionalDevelopmentInEC_03-04-08_0.pdf
- Dương Thúy Hà (2019). Các hình thức bồi dưỡng phát triển nghề nghiệp giáo viên ở một số nước và bài học cho Việt Nam. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội*, 64(2A), 74-81. <http://doi.org/10.18173/2354-1075.2019-0025>
- Jonsson, A., Williams, P., & Pramling Samuelsson, I. (2017). Undervisningsbegreppet och dess innebörder uttryckta av förskolans lärare. *Forskning om undervisning och lärande*, 5(1), 90-109.
- Kumari, S. (2022). Teacher's Views on Training and Capacity Building in Education. *International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology (IJARSCT)*, 2(1), 279-286.
- Nguyễn Văn Y (2017). Bồi dưỡng phát triển năng lực sư phạm cho giáo viên. *Tạp chí Giáo dục*, 402, 9-11.
- Peeters, J., Sharmahd, N., & Budginaitė, I. (2016). *Professionalisation of childcare assistants in early childhood education and care (ECEC): Pathways towards qualification.* NESET II report. Publication Office of the European Union.
- Persson, S., & Broman, I. T. (2019). *Hög sjukfrånvaro och ökad psykisk ohälsa. Om dilemman iförskollärares - uppdrag.* Rapport. Malmö: Avdelningen för kvalitet och myndighet, Förskoleförvaltningen.
- Williams, P., Sheridan, S., & Samuelsson, I. P. (2016). *Barngruppens storlek i förskolan.* Konsekvenser för utveckling och kvalitet. Förlag Natur & Kultur Akademisk.